



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

INTER

C

A

T

Handbuch

Intercultural Encounters –
All a Youth Worker needs to InterAct

Instrument für interkulturelle
Handlungskompetenz

Projektnummer: 2020-3-DE04-KA205-02035
Projektlaufzeit: 02/01/2021 – 07/31/2023

Partner:



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

©INTERACT CC-BY-SA

Vorwort

Das Projekt

InterAct ist ein von Erasmus+ finanziertes Projekt zur Förderung und Validierung der Entwicklung interkultureller Handlungskompetenzen (IAK) für Teilnehmende an internationalen Jugendprojekten.

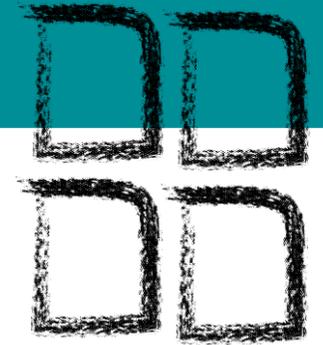
Jede internationale Jugendmobilität beinhaltet ein Element der interkulturellen Kommunikation, das zu interkultureller Handlungskompetenz (IAK) führt. Im Jugendbereich findet interkulturelles Lernen in einem nicht-formalen Rahmen und oft auf implizite Weise statt. Um bewusst eingesetzt zu werden, muss die IAK in die Konzepte der Jugendarbeit integriert werden.

Deshalb haben wir Partner*innen und Expert*innen aus den Niederlanden, Belgien, Irland, Griechenland und Deutschland zusammengebracht, um diesen Prozess explizit zu machen und in einen umfassenden Lernprozess einzubetten, mit dem Ziel, verschiedene Instrumente zu entwickeln, die einen Ansatz für die IAK bieten.

Unser Handbuch

Neben der Entwicklung einer Web-App, die Teilnehmende an internationalen Jugendmobilitäten ermutigt, ihre Erfahrungen zu verstehen, zu reflektieren, zu üben und zu validieren, wurde das Handbuch „Intercultural Encounters – All a youth worker needs to InterAct“ zusammengestellt.

Letzteres ist eine Sammlung von Instrumenten, Beispielen und bewährten Verfahren für die Einbeziehung interkultureller Handlungskompetenz (IAK) in internationale Mobilitätsprojekte. Das Handbuch erläutert die grundlegenden Elemente, die für das Verständnis der Konzepte von Kultur, Interkulturalität, kritischen Ereignissen in interkulturellen Begegnungen und schließlich der IAK relevant sind. Es enthält auch eine Sammlung von Beispielen, wie relevante Lernmodule in Projekte zur Jugendmobilität integriert werden können, sowie praktische nicht-formale Methoden, die leicht mit Jugendlichen umgesetzt werden können, um interkulturelle Kompetenzen zu fördern. Jedes Kapitel schließt mit einer kurzen Kompetenzüberprüfung für den*die Leser*in ab.



Vorwort

Für wen?

Es richtet sich an Jugendbetreuer*innen, die internationale Mobilitätsprogramme entwickeln, wie z. B. Erasmus-Jugendmobilität, internationale Freiwilligenprojekte, virtuelle Freiwilligenarbeit, Online-Workcamps, internationale Lehrstellen usw., und enthält eine Sammlung von Instrumenten, Beispielen und bewährten Verfahren für die Einbeziehung der interkulturellen Handlungskompetenz (IAK) in internationale Jugendprojekte.

Warum?

Interkulturelle Kompetenzen können auch ohne eine Mobilitätserfahrung zu Lernzwecken in vielerlei Hinsicht vertieft werden, und sei es nur dadurch, dass wir uns für die Vielfalt um uns herum öffnen.. Dennoch bleibt die Mobilität zu Lernzwecken – mit entsprechender Unterstützung – die transformativste und eindringlichste Erfahrung für junge Menschen, um interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln und zu verbessern.. Das Eintauchen in eine fremde Lebenswirklichkeit und Kultur bietet die Möglichkeit, voneinander zu lernen, innere Barrieren zu überwinden und Verständnis für andere Lebensweisen zu gewinnen.

Ziel

InterAct ermöglicht es Jugendbetreuer*innen, interkulturelle Kompetenzen in ihre Projekte und Mobilitätsaktivitäten zu integrieren und so die Wirkung und Anerkennung ihrer Aktivitäten mit wenig oder gar keinem Aufwand zu steigern.

Weitere Informationen:

Um mehr über das Projekt zu erfahren und Zugang zu allen Projektressourcen zu erhalten, besuchen Sie

<https://kultur-life.de/projekte/interact>



Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1:
Interkulturelle Kompetenz in der
Jugendarbeit

Kapitel 2:
Ein Leitfaden für junge Menschen zur
interkulturellen Handlungskompetenz

Kapitel 3:
Bewährte Praktiken in Europa

Kapitel 4:
Wie kann ein*e Jugendbetreuer*in
InterActen? Nicht-formale Aktivitäten zur
Integration in die Jugendarbeit

Kapitel 5:
Weitere Lektüre

Kapitel 6:
Zertifikat

1. Interkulturelle Kompetenz in der Jugendarbeit

1.1 Was bedeutet das?

2018 hat die Europäische Kommission eine Reihe von Kompetenzen definiert, die wichtig sind. Zu diesen Kompetenzen gehören diejenigen, die in vielen Ländern bereits in guter Qualität an den Schulen gelehrt werden, wie Lesen und Schreiben oder mathematische und technische Kompetenzen. Neben diesen Kompetenzen gibt es aber auch solche, die nur bedingt an Schulen und Universitäten vermittelt werden können. Unter diesen Kompetenzen nimmt die interkulturelle Handlungskompetenz eine ganz besondere Rolle ein, wenn es um die Durchführung von Jugendarbeit in inter- oder multikulturellen Kontexten geht.

Eine Definition der UNESCO aus dem Jahr 2020 besagt:

Interkulturelle Kompetenz dient im Wesentlichen dazu, die Interaktion zwischen Menschen über alle Unterschiede hinweg zu verbessern, unabhängig davon, ob diese Unterschiede Alter, Geschlecht, Religion, sozioökonomischen Status, politische Zugehörigkeit oder ethnische Fragen betreffen.

Aus dieser Definition wird deutlich, dass es wohl keine Aktivität der Jugendarbeit und keine Jugendbegegnung gibt, in der interkulturelle Kompetenz nicht eine wichtige Rolle spielt. Ein Jugendaustausch, bei dem alle Teilnehmenden das gleiche Alter, Geschlecht, die gleiche Religion usw. haben, wird wahrscheinlich eine eher langweilige Veranstaltung sein.



1. Interkulturelle Kompetenz in der Jugendarbeit

1.2 Wenn wir ohnehin in jeder Begegnung interkulturell sind, verfügt dann nicht jede*r über diese Kompetenz?

Um diese Frage zu beantworten, müssen wir uns mit dem Begriff der Kompetenz befassen.. Wir haben nun verstanden, wozu interkulturelle Kompetenz gut ist, aber was macht sie eigentlich aus?

Zunächst einmal besteht jede Kompetenz aus drei verschiedenen Dimensionen. Diese Dimensionen sind **Wissen, Einstellungen (oder Werte) und Verhalten..**

Möchten Sie ein Beispiel? Wenn wir mit jemandem kommunizieren sollen, der eine andere Sprache spricht, besteht die Wissensdimension darin, dass wir ihre Sprache sprechen (übrigens auch eine der Schlüsselkompetenzen des 21. Jahrhunderts!). Die Einstellung oder Wertedimension besteht darin, dass wir an der anderen Person interessiert sind und wirklich mit ihr reden wollen. Die Verhaltensdimension schließlich besteht darin, ob und wie wir dies tun. All dies sind auch Komponenten der interkulturellen Kompetenz!

Dieses Beispiel zeigt auch sofort, welche besondere Rolle wir in der Jugendarbeit für die Entwicklung dieser Kompetenz spielen. Wir sind Expert*innen für Begegnungen mit jungen Menschen. Daher sind wir in einer idealen Position, um das Verhalten und die Einstellungen unserer Jugend positiv zu beeinflussen.

Unser Projekt dient nun dazu, unser gesamtes Fachwissen in den Bereichen Einstellung und Verhalten mit den notwendigen Wissenskomponenten anzureichern und trägt damit zu einem Bewusstsein bei, wie wir die Entwicklung interkultureller Kompetenz besser fördern und die Fortschritte auch sichtbar machen können.



1. Interkulturelle Kompetenz in der Jugendarbeit

Zu diesem Zweck haben wir uns in unserem Team gefragt, aus welchen konkreten Komponenten diese Kompetenz eigentlich besteht. Die Förderung jedes dieser Elemente wird automatisch zur Stärkung einer der drei Dimensionen der interkulturellen Kompetenz führen!

Diese Elemente sind:

1. Offenheit und Neugierde für andere
2. Respekt für andere
3. Das Bewusstsein, dass verschiedene Menschen Dinge unterschiedlich wahrnehmen und sich daher unterschiedlich verhalten, kombiniert mit dem Wissen, dass "normales" Verhalten immer nur innerhalb einer Gruppe normal ist
4. Das Wissen, wie man kulturelle Unterschiede verstehen und überbrücken kann
5. Die Fähigkeit, Dinge aus verschiedenen Perspektiven zu sehen
6. Empathie – die Fähigkeit, mich in die Lage anderer Menschen zu versetzen
7. Die Fähigkeit, mein Verhalten so anzupassen, dass ich die Gefühle der anderen nicht verletze und gleichzeitig meine Ziele nicht aus den Augen verliere

Was ist daran neu?

Die oben genannten Elemente sind in vielen Fällen der Grund, warum junge Menschen an Jugendbegegnungen teilnehmen, und sie sind auch der Grund, warum wir als Jugendbetreuer*innen diese Begegnungen durchführen. Unser Ziel ist es also nicht, das Rad neu zu erfinden oder Ideen zu vermitteln, die ganz anders sind als das, was wir ohnehin tun – unser Ziel ist es, diesen

Lernprozess bewusst zu machen

und uns, den Fachleuten der Jugendarbeit, wie auch den jungen Menschen, die an unseren Projekten teilnehmen,

zu einem besseren Verständnis und zu einer besseren Lernerfahrung zu verhelfen,

ohne unsere bestehenden Projekte mit unnötigem Ballast zu belasten.



1. Interkulturelle Kompetenz in der Jugendarbeit

1.3 Wie kann ich das in der Praxis anwenden?

Zunächst haben Sie die Möglichkeit, Ihre bestehenden Projekte daraufhin zu überprüfen, welche der oben genannten Komponenten Sie mit einer bestimmten Aktivität fördern.

Ein Beispiel:

Eine Schnitzeljagd, die von einer multikulturellen Gruppe durchgeführt wird, wird wahrscheinlich die Elemente zwei, vier, fünf und sieben in besonderer Weise herausfordern und fördern. Die Mitglieder einer Gruppe, die diese Aufgabe gut und harmonisch löst, verfügen daher wahrscheinlich bereits über ein gutes Grundwissen über diese Elemente.. Eine andere Gruppe, die viel über diese Aufgabe streitet, wird wahrscheinlich einen besonderen Lernbedarf für einzelne Mitglieder in einigen dieser Punkte haben..

Warum wenden Sie dies nicht auf Ihre letzte Jugendbegegnung an? Welche Elemente haben Sie besonders gefördert? Wo waren Ihre jungen Leute schon recht fortgeschritten? Und wo gab es noch Herausforderungen und Lernbedarf?

Das Verständnis von interkultureller Kompetenz sollte uns daher in der praktischen Jugendarbeit helfen, diesen Lernbedarf zu erkennen und Methoden anzuwenden, um an diesem besonderen Bedarf zu arbeiten. Gleichzeitig, und das wird für uns in der Jugendarbeit immer wichtiger werden, bieten wir uns als Expert*innen an und den Jugendlichen selbst die Möglichkeit, sich des Lernerfolgs bewusst zu werden und ein Projekt mit dem Wissen zu verlassen, dass man nicht nur eine gute Zeit mit anderen Jugendlichen hatte, sondern ganz nebenbei auch eine Kompetenz entwickelt hat, die für das Zusammenleben mit Menschen aus anderen Kulturen unerlässlich ist.



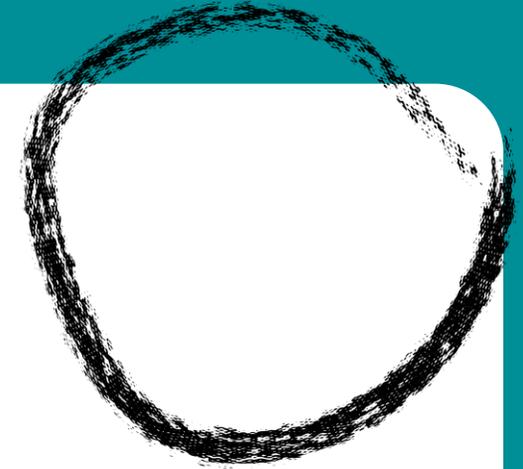
1. Interkulturelle Kompetenz in der Jugendarbeit

In modernen Gesellschaften, die sich aus immer mehr unterschiedlichen Kulturen zusammensetzen, ist diese Kompetenz ein ganz entscheidender Beitrag für ein friedliches und erfolgreiches Zusammenleben.

Eine Stärke unseres Ansatzes besteht gerade darin, dass er Ihnen als Jugendbetreuer*in nicht vorschreibt, wie Sie Ihre Begegnung gestalten.

Wir sind davon überzeugt, dass gerade im Bereich der interkulturellen Kompetenz der besondere Wert der non-formalen Jugendarbeit deutlich werden wird und dies unsere Position in der Jugendbildung weiter stärken wird.

Springe zu den
Quellen



1.4 Testen Sie Ihr Wissen!

Definieren Sie interkulturelle Handlungskompetenzen in Ihren eigenen Worten:

Welches sind die drei Dimensionen, aus denen die einzelnen Kompetenzen bestehen?

Welche der oben genannten Elemente (siehe Kapitel 1.2) fördern Sie in Ihren bestehenden Projekten / Jugendmobilitäten und mit welcher speziellen Aktivität?



2. Ein Leitfaden für junge Menschen zur interkulturellen Handlungskompetenz

Wenn ein junger Mensch ins Ausland geht – als Teil eines Teams für einen kurzfristigen intensiven Jugendaustausch oder allein/mit ein paar Klassenkamerad*innen für einen Studienaufenthalt oder um ein Praktikum in einem ausländischen Unternehmen zu absolvieren – erhält er/sie eine einzigartige Gelegenheit, seine/ihre interkulturelle Kompetenz weiterzuentwickeln. Immerhin treffen sie auf Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund, haben vielfältige interkulturelle Begegnungen und tauchen in Situationen ein, die sich von dem, was sie "zu Hause" gewohnt sind, etwas oder sehr unterscheiden können.

Im Grunde ist ein solcher Auslandsaufenthalt eine einzigartige Lernmöglichkeit. Junge Menschen werden offener und interessieren sich mehr für andere Kulturen. Sie können lernen, diejenigen zu respektieren, die die Welt anders sehen, und diesen Respekt im täglichen Miteinander zu zeigen.

Exposition allein ist jedoch nicht genug. Wenn neue Erfahrungen überwältigend sind und nicht "verdaut" werden, können Auslandsreisen zu negativen Gefühlen gegenüber Menschen führen, die anders sind als wir selbst, und dazu, dass wir nicht bereit sind, mit Vertreter*innen (bestimmter) anderer Kulturen zu interagieren, unsere eigenen kulturellen Verhaltensweisen zu verteidigen, Fremdenfeindlichkeit zu verstärken, usw.

Um junge Menschen bei der Aufgabe zu unterstützen, aus ihren Erfahrungen zu lernen, hat das InterAct-Konsortium eine App entwickelt, die sich auf die Förderung der Reflektion konzentriert:

- Reflexion über Critical Incidents; und
- Reflexion über die Entwicklung in verschiedenen Dimensionen der interkulturellen Kompetenz.



2. Ein Leitfaden für junge Menschen zur interkulturellen Handlungskompetenz

„Critical Incidents“ sind kurze Beschreibungen von Situationen, in denen ein Missverständnis, ein Problem oder ein Konflikt aufgrund der [sic!] kulturellen Unterschiede auftritt oder in denen es ein Problem mit der interkulturellen Anpassung und Kommunikation gibt“.* Solche Geschichten werden oft gesammelt und in interkulturellen Trainingsaktivitäten verwendet. Die InterAct-App enthält eine kleine Sammlung von Geschichten ehemaliger Teilnehmenden an Jugendbegegnungen, die von den InterAct-Partnern zusammengetragen wurden. Es ist wichtig, dass junge Menschen lernen, solche Vorfälle als Lernchancen zu betrachten und aus diesen – oft unangenehmen, unbequemen oder peinlichen – Situationen zu lernen.

*Springe zu den

Quellen

Reflektion über Critical Incidents ermöglicht es uns

- unsere negativen Emotionen zu überwinden oder zumindest zu analysieren;
- sich bewusster werden, wie leicht wir das Verhalten anderer aus unserer eigenen kulturellen Sichtweise heraus beurteilen;
- lernen unsere Urteile zurückzustellen, um herauszufinden, wie andere die "gleiche" Situation interpretieren könnten;
- mehr über kulturelle Unterschiede zu erfahren – Unterschiede darin, was als höflich, angemessen, unhöflich, freundlich usw. angesehen wird; und
- Muster hinter einzelnen Vorfällen zu erkennen.



2. Ein Leitfaden für junge Menschen zur interkulturellen Handlungskompetenz

Die App lädt die Nutzer*innen dazu ein, kritische Ereignisse regelmäßig zu analysieren. Wenn dies zur Gewohnheit wird, verfügen junge Menschen über ein leistungsfähiges Instrument, um weiter über kulturelle Unterschiede zu lernen und ihre interkulturellen Kompetenzen zu entwickeln..

Die zweite Art der Reflexion, die wir mit der App zu fördern hoffen, ist die Reflexion über die eigenen interkulturellen Stärken und das eigene Wachstum. Um zu verdeutlichen, dass es viele Aspekte gibt, auf die man sich konzentrieren kann, wenn man besser mit Vertreter*innen anderer Kulturen interagieren möchte, werden 11 Entwicklungsziele unterschieden: zwei, die sich auf Einstellungen beziehen (Offenheit, Neugier und Respekt), sechs, die kognitive Elemente betreffen (Bewusstsein, Wissen, lernen, wie man lernt), und drei, die sich auf beobachtbare Verhaltensweisen beziehen (aus mehr als einer Perspektive sehen, Empathie und Anpassung des eigenen Verhaltens an einen bestimmten kulturellen Kontext). Jedes der Ziele wird dann als eine Variation einer "Ich kann"-Aussage ("Ich bin" / "Ich weiß" / "Ich fühle" / "Ich bin fähig") ausgedrückt. Die Nutzer*innen der App werden aufgefordert, sich an

verschiedenen Punkten ihrer interkulturellen Entwicklung selbst zu bewerten und über ihr eigenes Wachstum und ihre Erfolge zu reflektieren. Dieser Rahmen ermöglicht es den Nutzer*innen der App, sich die Sprache und die "Linse" anzueignen, die sie brauchen, um selbstgesteuerte Lernende zu werden. Sie können ihr eigenes Bewusstsein, ihre Einstellungen und Fähigkeiten benennen und beschreiben. Sie können ihre eigenen Fortschritte überwachen und zum Beispiel potenziellen Arbeitgeber*innen erklären, wie gut sie mit Menschen aus anderen Kulturen interagieren können.

Schließlich ist es auch wichtig, darauf hinzuweisen, dass die App so konzipiert wurde, dass sie direkt von jungen Menschen genutzt werden kann. Als Alternative kann die InterAct-App jedoch eine Ideenquelle für Jugendbetreuer*innen sein, die diese beiden Arten der Reflexion unter jungen Menschen fördern wollen. Jugendbetreuer*innen können die Eröffnungsfragen oder Reflexionsanregungen der App nutzen, um einen Dialog oder eine Gruppendiskussion über interkulturelle Vorfälle und/oder verschiedene Aspekte interkultureller Kompetenzen zu beginnen.



3. Bewährte Praktiken in Europa

Im folgenden Kapitel stellen wir einige gute Praxisbeispiele aus ganz Europa für die Einbeziehung der interkulturellen Handlungskompetenz (IAK) in internationale Mobilitätsprojekte vor.

3.1 Belgien

3.4 Die Niederlande

3.2 Deutschland

3.5 Griechenland

3.3 Schweden

3.6 Testen Sie Ihr Wissen

Internationaler Jugendfreiwilligendienst

offline

Organisation: EDIW (Education for an Intercultural World = Bildung für eine interkulturelle Welt)

Über die Organisation: Die Aufgabe von EDIW besteht darin, internationale Projekte, Programme und Erfahrungen im Bereich der formalen und nicht-formalen Bildung zu entwickeln, die dazu beitragen, mitfühlende, informierte und partizipative Weltbürger*innen zu werden, die respektvoll, kreativ und verantwortungsbewusst mit dieser Welt umgehen. Mit diesem Ziel führt EDIW internationale Seminare, Workshops und Eintauchen in verschiedene kulturelle Kontexte durch, um jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, sich in den Bereichen Service, unternehmerische Führung und interkulturelle Begegnung zu informieren..

Bewährte Praxis: Eine Gruppe junger Menschen aus verschiedenen Städten und Ländern verpflichtet sich für einen Zeitraum von drei Wochen zur freiwilligen Mitarbeit in einem sozialen Projekt in Indien. Außerdem werden den Teilnehmenden ergänzende Aktivitäten zum Eintauchen in die Kultur und zum Kennenlernen der Kultur angeboten.

Die Teilnehmenden lernen nicht nur neue Orte und Kulturen kennen, sondern haben auch die Möglichkeit, mit anderen jungen Menschen aus verschiedenen Ländern zusammenzuarbeiten und zu interagieren.

Ziel: 1. Förderung des interkulturellen Lernens, Verbesserung der persönlichen Entwicklung und Stärkung der Werte der Solidarität, während die Teilnehmenden die Erfahrung der Arbeit als Freiwillige machen.
2. Unterstützung der Entwicklung der lokalen Gemeinschaften.

Wirkung auf die Zielgruppe: Die Jugendlichen, die an dieser Erfahrung teilnehmen, entwickeln die Fähigkeit, mit Menschen verschiedener Kulturen und Sprachen zu interagieren und als verantwortungsbewusste Bürger*innen zu handeln, indem sie sich aktiv mit verschiedenen sozialen Realitäten auseinandersetzen. Durch die Erfahrung der Freiwilligenarbeit lernen sie auch, persönliche Fähigkeiten zu entwickeln. Die Zielgruppe sind junge Menschen zwischen 18 und 30 Jahren.

Warum empfehlen wir diese bewährte Praxis? Diese Aktivität ist eine große Hilfe bei der Entwicklung einer ganzheitlichen Persönlichkeit der Jugendlichen und eine äußerst bereichernde Lernerfahrung im Bereich der interkulturellen Kompetenz.

Siehe

Weitere Lektüre

Springe zur

**Nächsten
bewährten Praxis**

International Youth Volunteering

offline

Organization: EDI

About the organ
programmes, and
grow into compa
creative, and res
international sem
contexts that wil
entrepreneurial l

Good practice: A
commit themsel
project in India. P
cultural immersio

Besides getting t
experience to co
countries.

Weitere Lektüre

- <https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=etd>
- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2910432
- <https://www.afs-intercultural.org/acerca-de-afs/>
- https://www.researchgate.net/publication/222674012_International_volunteers%27_perceptions_of_intercultural_competence
- <https://www.icye.org/wp-content/uploads/2018/04/45th-Issue-ICYE-Newsletter.pdf>
- https://support-refugees.eu/io6/PART_B_How_to_prepare_volunteers_for_intercultural_communication_and_cooperation.html
- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118783665.ieicc0076>

Aims: 1. To foster intercultural learning, to enhance personal development, and to strengthen values of solidarity while providing participants the experience of

X

ment of local communities.

The youth participating in this
bility to interact with people of
guages, as well as to act as
ugh an active commitment with
They also learn to develop
ugh the experience of
roup is young people aged 18-

This activity is of great help in
rsonality in the youth as well as
arning experience of

Springe zur
**Nächsten
bewährten Praxis**

online

Internationale Jugendnetzwerke

Organisation: EDIW (Education for an Intercultural World = Bildung für eine interkulturelle Welt)

Über die Organisation:: Die Aufgabe von EDIW besteht darin, internationale Projekte, Programme und Erfahrungen im Bereich der formalen und nicht-formalen Bildung zu entwickeln, die dazu beitragen, mitfühlende, informierte und partizipative Weltbürger zu werden, die respektvoll, kreativ und verantwortungsbewusst mit dieser Welt umgehen.

Bewährte Praxis: Junge Menschen aus verschiedenen Ländern und Kontinenten treffen sich online in internationalen Netzwerken, um sich mit Themen zu befassen, die für Jugendliche von Interesse sind, z. B. Partizipation und Bürgersinn, globale Erwärmung, Unternehmertum, voruniversitäres Mentoring usw. Jedes Netzwerk hat eine*n Koordinator*in und trifft sich monatlich. . Guideline and dynamic of topics and meeting are prepared by rotating teams.

Online/Offline: Das Netzwerk ist online. Am Ende der Studie wird ein Treffen in Präsenz von den Ländern oder Kontinenten organisiert, um Ergebnisse und bewährte Verfahren auszutauschen und neue Ziele für die verschiedenen Themen festzulegen.

Ziel: EDIW arbeitet mit jungen Menschen aus verschiedenen Ländern und Kontinenten, so dass diese Art der Arbeit mit ihnen zu einer Vielzahl von Themen eine hervorragende Methode ist. Daher verfolgt EDIW folgende Ziele:

- Ausbildung in den Kompetenzen, die junge Menschen benötigen, um eine Führungsrolle zu übernehmen und sich Werte anzueignen, die sie in die Lage versetzen, am Aufbau partizipativer, kreativer und integrativer Gesellschaften mitzuarbeiten und teilzunehmen.
- bessere soziale Fähigkeiten zu entwickeln.
- sich über neue kulturelle und gesellschaftliche Ideen und Themen zu informieren.
- besser gerüstet zu sein, um aktive Bürger in der Gesellschaft zu sein.
- Kollaboratives Lernen: Verbindung und Verständnis für die Welt erweitern.
- Digitale Medienkompetenz: Entwicklung kommunikativer und technischer Fähigkeiten
- Kampagnen für soziale Zwecke: Diese Art von Kampagnen hilft jungen Menschen, das Bewusstsein für ein bestimmtes Anliegen zu schärfen, an dem sie interessiert sind, um in der realen Welt Veränderungen dort zu bewirken, wo sie sie sehen wollen.
- Förderung des sozialen Wandels.



online

Internationale Jugendnetzwerke

Organisation: EDIW (Education for an Intercultural World = Bildung für eine interkulturelle Welt)

Wirkung auf die Zielgruppe: Die Zielgruppe sind Jugendliche zwischen 17 und 35 Jahren. Die Wirkung besteht darin, dass die Jugendlichen das Gefühl haben, dass sie mit ihren Träumen und Aktionen zu für sie wichtigen Themen wie Familie, Bildung, Beruf und sozialer Wandel nicht allein sind, so dass sie zu kritischeren und aktiveren Mitgliedern der Gesellschaft werden können. Jugendlichen die Werkzeuge zu geben, sich zu engagieren, sich zu artikulieren, kritisch zu sein und mitzuarbeiten.

Warum empfehlen wir diese bewährte Praxis? Weil dies eine hervorragende Möglichkeit ist, mit jungen Menschen aus der ganzen Welt zu arbeiten. Es trägt zur Entwicklung der technischen, kreativen und analytischen Fähigkeiten unserer Jugendlichen bei. Sie integriert Personen und Wissensgebiete und entwickelt eine Reihe sozialer und digitaler Fähigkeiten, um die digitale Kluft zu überbrücken.

siehe

Weitere Lektüre

Springe zur

**Nächsten
bewährten Methode**

online

International Youth networks

Organization: ED

Impact on target
that the youth fe
important topics
transformation, t
society. Giving y
collaborative

Why we recom
people from all o
creative, and and
it develops an ar
of digital divide.

Weitere Lektüre

X

- <https://www.cbaa.org.au/article/online-youth-networksresearching-experiences-peripheral-youngpeople-using-new-media-tools>
- **Gitte Stald Thomas Tuftte. *Global encounters: media and cultural transformation*. 2002. Luton, U.K.: University of Luton Press, c2002.**
- https://www.researchgate.net/publication/27465560_Online_Youth_Networks_Researching_the_Experiences_of_Peripheral_Young_People_in_Using_New_Media_Tools_for_Creative_Participation_and_Representation
- <https://www.unicef.org/globalinsight/stories/future-youth-participation-online>

Springe zur
**Nächsten
bewährten Praxis**

online und offline

Tandemprojekt

Organisation: Kulturgrenzenlos e.V.

Über die Organisation: Kulturgrenzenlos e.V. ist eine NGO in Kiel. Ihr Ziel ist es, Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen (Geflüchtete oder Migranten mit Einheimischen) durch Freundschaften zusammenzubringen.

Bewährte Praxis: Die Methode besteht darin, zwei Menschen aus zwei verschiedenen Kulturen entsprechend ihren Interessen und Hobbys zu einem Tandem zusammenzubringen.

Sie organisieren verschiedene Veranstaltungen wie z. B. einen Ausflug zum Strand oder wöchentliche Events wie Fußball oder ein Frauencafé und ein Sprachaustauschcafé.

Die Idee dahinter ist nicht, Migrant*innen und Geflüchteten zu helfen, sondern Menschen auf gleicher Augenhöhe zu verbinden.

Ziel: 1. Neue Freundschaften knüpfen
2. Integration in eine neue Gesellschaft

Wirkung auf die Zielgruppe: Die Zielgruppe (Geflüchtete, Migrant*innen) erhält die Möglichkeit, andere Menschen (hauptsächlich Einheimische) kennen zu lernen. Dies hilft ihnen, die Sprache, die Kultur und die Traditionen besser kennen zu lernen und sich besser zu integrieren. Außerdem lernen die Menschen aus dem Aufnahmeland eine andere Kultur besser kennen. Der Aufbau einer Freundschaft mit Menschen aus anderen Kulturen schafft Empathie und damit das Wissen, wie man unterschiedliche kulturelle Perspektiven überwindet und Kompromisse findet.

Warum empfehlen wir diese bewährte Praxis? Wir empfehlen diese Praxis, weil sie einen neuen Ansatz für interkulturelles Lernen zeigt. Beide Tandems sind in den Lernprozess einbezogen, und beide können von dem anderen Tandem etwas Neues lernen.

siehe

Weitere Lektüre

Springe zur

**Nächsten
bewährten Praxis**

online and offline

Tandemprojekt

Organization: Kultur

About the organis
bring people from
locals) together th

Good practice: Th
different cultures

They organise diff
football or a wome

The idea behind is
on equal footing.

Weitere Lektüre

- [kulturgrenzenlos e.V.](#)
- [How does it work? – Tandem \(tandemforculture.org\)](#)

Aims: 1. Establishing new friendships
2. Integration into a new society

Impact on target group: The target group (refugees,
ability to get to know other
s helps to get to know the
culture and tradition and
igrate better. Also, the people
to know better a different
dship with people from other
s and therefore knowledge
cultural perspectives and how to

X

re recommend the best
a new approach on
parts are included in the
parts can learn something

Springe zur
**Nächsten
bewährten Praxis**

offline

ZEIK Fahrrad

Organisation: ZEIK- Zentrum für Empowerment und interkulturelle Kreativität

Über die Organisation: Die Idee für das "ZEIK – Zentrum für Empowerment und interkulturelle Kreativität" wurde Anfang 2017 geboren. Sie unterstützten neue Immigrant*innen bei ihrer Ankunft in Kiel ehrenamtlich als muttersprachliche Guides. Durch gemeinsame Aktivitäten und regelmäßige Treffen sind sie zu einem multikulturellen Team zusammengewachsen. ZEIK will sich für Demokratie und Toleranz in Deutschland einsetzen und gesellschaftliche Verantwortung für ein gutes Zusammenleben in der neuen Heimat übernehmen.

Bewährte Praxis: Mit dem ZEIK BIKE, einem E-Cargo-Bike, möchten sie an vielen Orten in Kiel Begegnungen schaffen.

Auf Märkten, Stadtteilstesten, am Hafen oder in der Fußgängerzone. Mit Live-Musik, Fingerfood und Tanz wollen sie mit den Menschen ins Gespräch kommen – und so für eine offene Gesellschaft mobilisieren.

Ziel: 1. Einen offenen Raum für alle schaffen.
2. Verbindung durch Essen und Trinken und damit Schaffung eines interkulturellen Raums.

Wirkung auf die Zielgruppe: Die Zielgruppe erhält die Möglichkeit, ihre Kultur und Tradition, ihr Essen und ihre Getränke zu präsentieren. Und so einen offenen Raum für jede Kultur zu schaffen. Das Kennenlernen anderer Kulturen macht uns aufgeschlossener und die Verkostung neuer Speisen und Getränke macht uns neugierig auf die neue Kultur und neue Traditionen. Diese Eigenschaft verhilft zu mehr Respekt und Offenheit!

Warum empfehlen wir diese bewährte Praxis: Es ist eine schöne und einfache Möglichkeit, Menschen aus anderen Kulturen kennen zu lernen. Durch die angenehme Atmosphäre fällt es leicht, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und so neue Netzwerke zu schaffen.

Siehe

Weitere Lektüre

Springe zur

**Nächsten
bewährten Praxis**

offline

ZEIK Bike

Organization: ZEIK
Center for Empowerment and Intercultural Creativity

About the organization: ZEIK is a center for intercultural creativity and innovation. It supports immigrants in the process of integration into German society. Through joint activities, it creates a multicultural team in Germany and takes care of the well-being of its members.

Good practice: ZEIK offers workshops and encounters in many different formats.

At markets, distribution points, live music, finger food, and so on.

Weitere Lektüre

- [Projekte – ZEIK – Zentrum für Empowerment und Interkulturelle Kreativität \(zeik-kiel.de\)](http://zeik-kiel.de)

X

The target group gets the chance to share their culture and tradition, food, and drink in an open space for every culture. Sharing cultures makes us more open and accepting. Food and drinks can make us feel closer to new culture and new traditions. It helps us to gain more respect and understanding.

It is a nice and easy way to get to know different cultures. Due to the opportunity to connect with other people, it works.

Aims: 1. To create an open space for everyone.
2. To connect through food and drinks and so creating an intercultural space.

Springe zur
**Nächsten
bewährten Praxis**

online und offline

Kreatives Schauspiel

Organisation: Mobilizing Expertise AB

Über die Organisation: Mobilizing Expertise ist ein effizientes schwedisches Sozialunternehmen für nordische, europäische und internationale Projekte mit Schwerpunkt auf kreativem Schauspiel.

Bewährte Praxis: Ziel ist es, mehreren jungen Menschen aus verschiedenen Kulturen und mit unterschiedlichem Hintergrund die Möglichkeit zu geben, zusammenzukommen und an einer Geschichte zu arbeiten, die die Erfahrungen jedes einzelnen von ihnen zusammenbringt und so den Austausch und das Lernen über Vielfalt ermöglicht. Das Ziel ist es, einen Bericht zu erstellen, in dem die Charaktere verschiedene Entdeckungen machen und alle Möglichkeiten entdecken, die das durch interkulturelle Kompetenzen erworbene Wissen bietet. Daher sind die Teilnahme und die Erfahrung jedes einzelnen Jugendlichen, der an den kreativen Theaterworkshops teilnimmt, erforderlich

Online/Offline: Bei der Online-Methode treffen sich die verschiedenen Teilnehmenden per Videokonferenz, um Erfahrungen und Ideen auszutauschen und die Storyline zu entwickeln. Die Offline-Methoden werden genutzt, um die Forschung für die Teilnehmer individuell fortzusetzen und um weiter über Vielfalt und Interkulturalität zu lernen.

Ziel: 1. Förderung und Unterstützung von Vielfalt.
2. Stärkung des europäischen Austauschs und Zusammenhalts.
3. Ermöglichung des Erwerbs neuer Fähigkeiten durch nicht-formale Methoden

Wirkung auf die Zielgruppe: Indem man jungen Menschen die Möglichkeit gibt, voneinander zu lernen, ist es möglich, neue Werte und Kenntnisse zu vermitteln und Diskriminierung und Vorurteile unter ihnen abzubauen.

Warum empfehlen wir diese bewährte Praxis: Diese Praxis fügt sich in den Rahmen des InterAct-Projekts und ganz allgemein in den Rahmen des Programms Erasmus+ ein, d. h. in den Rahmen des europäischen Zusammenhalts und der Zusammenarbeit zur Stärkung der Beziehungen zwischen allen. Diese Praxis ist daher eine hervorragende Möglichkeit, diese Ziele zu erreichen.

siehe

Weitere Lektüre

Springe zur

**Nächsten
bewährten Praxis**

online and offline

Creative drama

Organization: Mo

About the organ
enterprise for No
drama.

Good practice: T
and backgrounds
together the exp
learning about di
go through differ
knowledge acqui
participation and
drama workshop

Online/Offline: Ir
participants mee
and build the sto
research individu
diversity and inte

Weitere Lektüre

- https://www.academia.edu/15248880/Guidelines_for_Intercultural_Dialogue_in_Non_Formal_Learning_Activities
- <https://www.bgrs.com/insights-articles/training-practices-for-intercultural-competency-in-the-21st-century/>

X

- Aims:** 1. To promote and encourage diversity.
2. To strengthen European exchange and cohesion.
3. Enable the acquisition of new skills through non-

By enabling young people to
s possible to install new values
discrimination and prejudice

This practice fits in the
t project and, more generally, in
asmus+ program, i.e., European
n to strengthen the links
practice is, therefore, an
these objectives.

Springe zur
**Nächsten
bewährten Praxis**

Bürger*inneninitiativen online und offline über soziale Netzwerke

Organisation: Mobilizing Expertise AB

Über die Organisation: Mobilizing Expertise ist ein effizientes schwedisches Sozialunternehmen für nordische, europäische und internationale Projekte.

Bewährte Praxis: Befähigung junger Menschen zur Förderung von Werten oder Ideen über soziale Netzwerke durch die Schaffung und Organisation einer guten Werbung und Kommunikation mit den Erfahrungen und Fähigkeiten aller. Andererseits können diese nicht-formalen Aktivitäten auch offline durchgeführt werden, indem die in den Netzwerken geleistete Arbeit persönlich vorgestellt wird, z. B. bei Treffen oder offenen Kaffeekränzchen, wodurch die Entwicklung interkultureller Kompetenzen bei jungen Menschen weiter gefördert wird.

Online/Offline: Was den Online-Teil betrifft, so werden die Aktivitäten in den sozialen Netzwerken den Austausch zwischen den verschiedenen jungen Teilnehmern und die Diskussion anderer Standpunkte und Erfahrungen ermöglichen. Die Offline-Veranstaltung findet an Orten statt, an denen man sich trifft, z. B. in einem Kaffee, um die Ideen und Diskussionen, die im Vorfeld geführt wurden, in die Praxis umsetzen zu können.

Ziel: 1. Entwicklung nicht-formaler Online- und Offline-Aktivitäten, um eine größere Arbeitsfreiheit zu ermöglichen.
2. Förderung des Austauschs in spielerischer und interaktiver Form für junge Menschen.
3. Teilnahme am InterAct-Projekt durch die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenzen (IAK)

Wirkung auf die Zielgruppe: Nicht nur, um interkulturelle Fähigkeiten zu entwickeln, sondern auch um nicht-formale Aktivitäten zu stärken, die eine der besten Möglichkeiten sind, die Ziele des InterAct-Projekts zu fördern und zu erleichtern.

Warum empfehlen wir diese bewährte Methode: Diese Praxis steht im Einklang mit dem Ziel dieser Methode, Offline- und Online-Aktivitäten zu entwickeln und gleichzeitig die interkulturellen Kompetenzen junger Menschen zu fördern.

siehe

Weitere Lektüre

Springe zur

**Nächsten
bewährten Praxis**

Citizen's initiatives via social networks

online and offline

Aims: 1. Develop non-formal online and offline activities to allow greater freedom of work.

2. Promote exchanges in more playful and interactive

X

Weitere Lektüre

- <https://www.bgrs.com/insights-articles/training-practices-for-intercultural-competency-in-the-21st-century/>
- <https://www.knowledgeanywhere.com/resources/article-detail/10-informal-learning-activities-to-boost-employee-engagement>

Organization: Mo

About the organ
enterprise for No

Good practice: E
the one hand thro
promotion and co
the other hand, t
presentation of t
open coffee, thus
young people.

Online/Offline: C
social networks v
and to discuss ot
take place in mee
implementation o

le.
ect project by developing
etencies (IAC).

Not only to develop
to strengthen non-formal
of the best ways to promote
es of the InterAct project.

This practice is in line with this
offline and online activities
op intercultural skills in young

Springe zur
**Nächsten
bewährten Praxis**

Podcastserie Denkers en Doeners over Diversiteit

online

Organisation: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)

Über die Organisation. Die Plattform Inklusion & (KIS) ist ein niederländisches Programm, das vom Verwey-Jonker-Institut und Movisie durchgeführt wird. Es wird vom niederländischen Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung finanziert und arbeitet mit Bildungseinrichtungen, Migrantenorganisationen und sozialen Unternehmern zusammen .

Bewährte Praxis: KIS veröffentlicht eine Vielzahl von "Werkzeugen" zur Bewältigung von Inklusionsfragen in Bezug auf verschiedene Themen, die bei der Entwicklung interkultureller Kompetenzen eine Rolle spielen. Ihre Methode umfasst Veröffentlichungen, E-Learning, Tools und Podcasts.

Ihre Veröffentlichungen bestehen aus Forschungsarbeiten und Informationen zu verschiedenen Themen wie der Betreuung von Flüchtlingen, dem Islam in der Bildung, der Stimme junger Menschen und vielem mehr. TDiese Veröffentlichungen sind auf ihrer Website für jedermann kostenlos zugänglich. Einige Veröffentlichungen enthalten auch eine PowerPoint-Präsentation und Hilfsmittel zur Durchführung mit einer Gruppe von Personen.

Die E-Learning-Tools bestehen aus Online-Kursen, die kostenlos absolviert werden können, und einem Zertifikat, das nach dem einstündigen Online-

Kurs ausgestellt wird.

Auf ihrer Website heißt es, dass diese Instrumente nicht nur für Kommunen oder politische Entscheidungsträger*innen gedacht sind, sondern auch für "alle, die etwas über Polarisierung lernen wollen". Das E-Learning-Tool besteht aus Theorie und Fragen, mit denen man sein Wissen über ein Thema erweitert.

In den Jahren 2020 und 2021 veröffentlichte KIS außerdem 12 Episoden des Podcasts "Inspiring thinkers and doers", in dem interessante Persönlichkeiten auf der Grundlage von Kultur- und Identitätsfragen interviewt werden. Themen sind die Vielfalt im kulturellen Bereich und die Vor- und Nachteile einer arrangierten Ehe. Die Audiodatei kann kostenlos auf Spotify angehört werden.

Außerhalb dieser vier Initiativen veröffentlicht KIS auch "Tools" zu (sensiblen) Themen, in denen Theorien und Konzepte erläutert und Fragen auf einer Informationskarte vorgeschlagen werden, um ein Gespräch mit Einzelpersonen zu beginnen, z. B. zum Thema "Shame Sexting" für Frauen/Mädchen mit türkischem oder marokkanischem Hintergrund.



Podcastserie Denkers en Doeners over Diversiteit

online

Organisation: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)

Bewährte Praxis: ... Ein weiteres Instrument misst die interne Vielfalt einer Organisation. Der*die Vertreter*in der Organisation füllt einen Fragebogen aus und erhält Ergebnisse zur internen Vielfalt. Das Gleiche gilt für ein Instrument zur Erhöhung der Beteiligung von Statusinhabern innerhalb der Gemeinde. Ein Fragebogen wird ausgefüllt, Punkte werden vergeben und ein Aktionsplan erstellt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Wissensplattform eine Vielzahl von Instrumenten geschaffen hat, um die interkulturellen Kompetenzen zu erhöhen und den Einzelnen anhand von Fragebögen, Audios, Veröffentlichungen und Online-Kursen über verschiedene Themen zu informieren.

Online/Offline: Online Veröffentlichungen, E-learning, Podcasts

Ziel: Das Programm soll einen strukturellen Beitrag zu einer vielfältigen und ausgewogenen Gesellschaft leisten. Die Plattform Inclusion & Community wählt die Themen auf der Grundlage ihrer eigenen Kenntnisse und Einsichten sowie des von der Arbeitswelt und der Gesellschaft im Allgemeinen geäußerten Bedarfs an Wissen aus. Neben der Analyse und Forschung stellen wir Fakten in ihren Kontext und verknüpfen sie mit erfolgreichen Praxisbeispielen: Was funktioniert?

Wirkung auf die Zielgruppe: Die Zielgruppe besteht aus politischen Entscheidungsträger*innen in Kommunen und anderen staatlichen Einrichtungen, Politiker*innen, Fachleuten in Organisationen der Zivilgesellschaft, Migrantenorganisationen und Unternehmern. Das Programm orientiert sich an Fragen, die sich in der Gesellschaft stellen. KIS erforscht und entwickelt Lösungen (Tools), die diesen Problemen gerecht werden und von staatlichen Einrichtungen, Bildungseinrichtungen und Organisationen umgesetzt werden.

Warum empfehlen wir diese beste Praxis: Sie sind aufgrund ihrer Online-Form weithin zugänglich und basieren auf angemessener Forschung und Zusammenarbeit mit zahlreichen öffentlichen Einrichtungen und Organisationen.

siehe

Weitere Lektüre

Springe zur

**Nächsten
bewährten Praxis**

Podcastserie Denkers en Doers

online

Organization: Ker

Good practice: ...
organisation. The
results are given
increase the part
is filled in, points

To conclude, this
intercultural com
research by way

Online/Offline: C

Aims: The progr
balanced society
own knowledge a
work field and so
position facts wit
examples: what v

Weitere Lektüre

- **Promoting intercultural exchanges with blogs and podcasting: a study of Spanish-American telecollaboration:**

https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09588220903345184?casa_token=EztmRf4f6ysAAAAA:Vp9EZIUQROVBmbOg3Asy3GhPwGCtPyb2SWqMedOGZGdNOOkffxypOUqwgTRGZmGRtrRZVLOjs

X

Impact on target group: The target group exist of policy makers in municipalities and other government institutions, politicians, professionals in civil society

organisations, and
am is guided by questions that
rches and creates solutions
these issues as they are
ent institutions, educational

They are widely accessible due
ased on fitting research and
e public institutions and

Springe zur
**Nächsten
bewährten Praxis**

Internationaler Markt für Essen offline

Organisation: Erasmus Multicultural Associations

Über die Organisation: Die Erasmus Multicultural Associations (EMA) ist die Dachorganisation, die elf kulturelle und soziale Vereinigungen vertritt, unterstützt und koordiniert, um Vielfalt und Integration an der Erasmus-Universität zu fördern.

Bewährte Praxis: Die multikulturellen Vereinigungen der Erasmus-Universität vertreten die Vielfalt der Studierenden in Rotterdam. Die Organisationen ermöglichen es den Studierenden, sich selbst und ihren Sinn für kulturelle Vielfalt weiterzuentwickeln, indem sie in einem der Ausschüsse mitarbeiten oder ein Bildungsprojekt organisieren. Außerdem hilft es ihnen, ein Netzwerk aufzubauen, indem sie Menschen aus ihrer eigenen oder aus anderen Organisationen kennen lernen. Alle Studierenden der Erasmus-Universität, die sich für eine bestimmte Kultur oder Identität interessieren, sind herzlich eingeladen, der Vereinigung beizutreten oder an den Aktivitäten teilzunehmen. Die Mitgliedschaft ermöglicht den Zugang oder eine Ermäßigung zu einer Vielzahl von Veranstaltungen und Kursen. Die multikulturellen Vereinigungen organisieren Veranstaltungen, die allen offen stehen, z. B. eine internationale Essensmesse in einem der Universitätsgebäude, bei der alle Vereinigungen Speisen ihrer Kultur zubereiten (Chinesisch, Arabisch, Hindu, Surinamisch), um interkulturelle Kompetenzen zu fördern. Die Menschen können die Speisen probieren und sich über die verschiedenen Kulturen informieren.

Ziel: Förderung von Vielfalt und Integration für Studierende, indem sie mit verschiedenen kulturellen Lebensmitteln vertraut gemacht werden.

Wirkung auf die Zielgruppe: Gespräche mit Menschen aus anderen Kulturen, die sie vielleicht nicht kennen, über das Essen anregen. Sie sind der Kultur weniger entfremdet, da sie Gerichte und Essgewohnheiten, kulturelle Einflüsse auf das Essen und religiöse Einflüsse auf die Ernährung erkennen.

Warum empfehlen wir diese bewährte Praxis: Unauffällige Einführung in andere Kulturen, nicht-formale Lernerfahrung. Von den Menschen selbst..

Siehe

Weitere Lektüre

Springe zur

**Nächsten
bewährten Praxis**

offline

International Food Fair

Organization: Erasmus University

About the organization: Erasmus University is an umbrella organization for cultural and social inclusion at the Erasmus University.

Good practice: Erasmus University promotes diversity student themselves and through committees or organizations. They build a network between organizations. An activity is to share culture or identity through activities. Members can attend courses. They offer courses for everyone, for example in the Erasmus Buildings within the Erasmus University. Arab, Hindu, Surinamese, etc. taste the food and

Weitere Lektüre

- **Savouring semiotics: food in intercultural communication:**
- https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10350330.2011.578803?casa_token=ZcsreVNsTelAAAAA:V2OkOrpio_-XNrD3-6_h1e5OW2Sy3w7e2G9AMEJxA8HYadusuGL-YbbBooxGrX--UUCC-UM93pO

X

Aims: Promoting Diversity and inclusion for students by making them familiar with different cultural foods.

Learning objectives: Making conversation with different cultures they might be able to do through this interaction by way of food. The culture as they will be able to see through habits, cultural influences and on diets.

A “low-key” introduction towards formal learning experience. From

Springe zur
**Nächsten
bewährten Praxis**

#ALFCitiesInDialogue – Interkultureller Dialog in Athen

Organisation: Fotoessa and Anna Lindh Foundation

Über die Organisation: Fotoessa ist das Zentrum für Bildung, Forschung und Aktion. Eine interdisziplinäre Initiative, die darauf abzielt, die Kluft zwischen der akademischen Forschung und den Praktiken und dem Aktivismus der Zivilgesellschaft zu überbrücken, das Verständnis zwischen Menschen mit unterschiedlichen Kulturen zu fördern und die Teilnahme junger Menschen an politischen und sozialen Veranstaltungen zu unterstützen.

Zusammenfassung/Beschreibung der Methode: Stellen Sie die Übung und ihre Ziele vor, um die Teilnehmenden zu beruhigen. Die Teilnehmenden müssen über ein Symbol ihrer eigenen Kultur nachdenken und dazu einen Gegenstand ihrer Wahl verwenden. Was fällt ihnen als erstes ein, wenn sie an ihre Kultur denken. Die Teilnehmenden stellen ihre Objekte vor, um den anderen zu helfen, ihre Stadt, Region oder ihr Land zu erkennen, ohne sie zu benennen, und die Gruppe sollte versuchen, sie zu finden.

Nachdem alle ihre Objekte vorgestellt haben, kann der*die Moderator*in die Nachbesprechung beginnen:

- Welche Objekte haben euer Interesse und eure Aufmerksamkeit

geweckt? Warum?

- Welchen Gegenstand habt ihr ausgewählt, um eure Region zu symbolisieren? Warum?
- Welche Erkenntnisse habt ihr bei diesem Austausch von Gegenständen gewonnen?
- Gab es Ähnlichkeiten zwischen den Objekten?
- Würdet ihr nach dieser Sitzung irgendwelche Objekte anders präsentieren? Warum?

Übung, die vorzugsweise mit Teilnehmern aus verschiedenen Kulturkreisen durchgeführt werden sollte. Achten Sie darauf, dass sich die Teilnehmenden nicht über die Gegenstände lustig machen, die von anderen präsentiert werden. Es geht darum, die Herkunft aller Teilnehmenden anzuerkennen und zu respektieren und so weit wie möglich zu vermeiden, dass man in Stereotypen und Vereinfachungen des anderen verfällt.



#ALFCitiesInDialogue – Interkultureller Dialog in Athen

hauptsächlich offline

Organisation: Fotoessa and Anna Lindh Foundation

Ziel: Ziel der Methode ist es, den interkulturellen Dialog in der Stadt zu fördern, das Bewusstsein für die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe zu schärfen und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben, insbesondere für junge Menschen.

Entwicklung und Förderung einer pluralistischen Sichtweise: beobachten, lernen, sich zu konzentrieren, zuhören und respektieren.

Wirkung auf die Zielgruppe: Die Zielgruppe waren Studierende der Athener Universitäten für Sozial- und Humanwissenschaften.

Das Projekt zielte darauf ab, das fehlende Bewusstsein in Griechenland für dieses Thema zu schärfen, insbesondere nach der Polarisierung, die während der Pandemie entstanden war.

Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, sich mit Themen wie persönliche und kollektive Identität, Multikulturalität, Interkulturalität,

Zusammenleben der Bürger*innen und Synergie zu befassen. Die Teilnehmenden setzten sich auch mit gemeinsamen Herausforderungen wie Stereotypen und Vorurteilen auseinander und schärften die für eine individuelle und kollektive nachhaltige Entwicklung erforderlichen interkulturellen Fähigkeiten wie aktives Zuhören, Empathie und kritisches Denken. Mit dieser Schulung will die Stadt eine Brücke zwischen dem nationalen NGO-Netz der ALF und der akademischen Welt schlagen.

Warum empfehlen wir diese bewährte Praxis: Weil sie in junge Menschen investiert, treibt sie den Wandel voran. Darüber hinaus setzt es auf Erfahrungslernen, Selbstentdeckung und kreative Interaktion, die die besten Möglichkeiten sind, eine breitere Sicht der Welt und eine Wertschätzung der Gemeinschaft zu erlangen. Auch durch die Schaffung einer Verbindung zwischen NGO und der akademischen Welt kommt es zu einer echten Veränderung des sozialen Gefüges.

siehe

[Weitere Lektüre](#)

Springe zum

[Wissensquiz](#)

#ALFCitiesInDialogue – Intercultural Dialogue in the City of Athens

mainly offline

Organization: Fot

Aims: The aim of the city, raise awareness and acquire intercultural

Develop and promote listen, and respect region, or country

Impact on target Universities in so

The project aims topic, especially situation.

The participants and collective ide

Weitere Lektüre



- **Conceptualizing experiential learning:**
- <https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u5/2013/WHAT%20IS%20EXPERIENTIAL%20%20LEARNING%3F%20%20.pdf>
- **The importance of experiential learning:**
- <https://www.kent.edu/community/what-experiential-learning-and-why-it-important>
- **Handbook on NFE Activities:**
- https://www.annalindhfoundation.org/sites/default/files/documents/page/education_handbook_en_O_O.pdf?fbclid=IwAR0oPFnyOm7h7a4TMvQXfC8LgJ-qsLq6bTfRviIVxn3pcDXeWplVw6u-pmQ

so explored common es and sharpened necessary sustainable development, thinking. Through this training, national NGO's network and

young people, that drives the g, self-discovery, and creative a broader view of the world by creating a link between the social fabric.

Springe zum
Wissensquiz

3.6 Testen Sie Ihr Wissen!

Welche der beschriebenen Best Practices hat Ihre Aufmerksamkeit am meisten erregt und warum:

*Recherchieren Sie nach bewährten Verfahren in Ihrer Stadt, Region oder Ihrem Land und schreiben Sie diese auf. Teilen Sie es mit uns auf:
www.facebook.com/InterActProject2021*



4. Wie kann ein Jugendbetreuer InterActen?

Nicht-formale Aktivitäten zur Integration in die Jugendarbeit

Das folgende Kapitel ist eine Sammlung von nicht-formalen Methoden für die Einbeziehung von interkultureller Handlungskompetenz (IAK) in internationale Mobilitätsprojekte. Sie konzentrieren sich auf drei verschiedene Ebenen der Förderung:

4.1 Verschiedene Perspektiven

4.3 Kulturelle Vielfalt

4.2 Kulturelle Werte

2 Visionen für 1 Realität

Kurze Beschreibung der Methode: Wir alle haben eine unterschiedliche Vorstellung von ein und derselben Realität, die auf unseren Erfahrungen, unserer Kultur, dem Kontext und unserer eigenen Wahrnehmung des Lebens beruht. Dies beeinflusst unser Verhalten und unsere Wahrnehmung, wenn wir anderen Menschen begegnen und mit ihnen interagieren.

Ziel: Sensibilisierung für unterschiedliche Wahrnehmungen der gleichen Realität, insbesondere im interkulturellen Kontext.

Lernergebnisse: Wenn wir bei der ersten Begegnung mit jemandem Vorurteile feststellen, können wir versuchen, sie zu überwinden und eine Beziehung aufzubauen, die über die von unserer Gesellschaft vermittelten Stereotypen hinausgeht. Dazu ist es wichtig, unsere Vorstellungen zu reflektieren und zu erkennen, durch welche Brille wir die Welt sehen, und den nötigen Abstand zu gewinnen, um zu lernen, die Dinge anders wahrzunehmen und so die Sichtweise, die man auf die anderen haben kann, zu verändern.

Zielgruppe:

Junge Menschen
zwischen 14 & 18 Jahren

Gruppengröße:

Max. 20 Personen

Dauer:

30 Minuten

Benötigtes Material : 2 Briefe (siehe: Anhang 1 – Teil A und B, ausgedruckt und in 10 Stücke für jeden Absatz geschnitten. Hinter jedem Stück sollte eine Nummer stehen, damit die Reihenfolge des Textes eingehalten wird.

Schritt-für-Schritt Anleitung: Der*die Moderator*in erklärt die Geschichte von Xavier und Tabarlis: Der erste lebt auf dem Planeten Erde und besuchte einen anderen Planeten namens Globuld, wo er von Tabarlis aufgenommen wurde. Als Xavier wieder zu Hause ist, schreibt er seinem Freund Vincent einen Brief, in dem er von seinen Erfahrungen berichtet. Andererseits schreibt Tabarlis einen Brief an seinen Freund Verlias und erklärt, was mit der Gruppe von Studierenden vom Planeten Erde passiert ist, die sie in Globuld aufgenommen haben. Der*die Moderator*in verteilt an alle Teilnehmenden (bis zu 10) ein Blatt Papier. Achten Sie darauf, dass hinter jedem Teil eine Nummer steht, um die Reihenfolge der Geschichte einzuhalten. Bitten Sie alle Teilnehmenden, die Geschichte auf seinem*ihrem Papier laut vorzulesen, beginnend mit der Nummer 1 des Briefes von Tabarlis, dann die Nummer 1 des Briefes von Xavier und so weiter. Ziel ist es, beide Wahrnehmungen desselben Moments (z. B. der Ankunft) unmittelbar zu vergleichen. Wenn alle Teilnehmenden die Geschichte zu Ende gelesen haben, können Sie eine Nachbesprechung durchführen. Achten Sie darauf, alle Missverständnisse, Vorurteile und Urteile in der Geschichte aufzuzeigen, die die Beziehung gefährden oder verletzen können.

Anhang

Referenz

Nächste

2 visions for 1 reality

Short description: The same reality, based on different perceptions of life, can be seen and understood differently. Perceptions when

Aims: To raise awareness, especially in intercultural

Learning outcomes: If identified, we can go beyond the stereotypes, reflect and to identify the world, and talk about things differently

Target group: young people aged 14 – 18
Group size:

Referenz

- <http://intercultural-learning.eu>

Materials needed: 2 letters (see: appendix 1 – Part A and B), printed and cut into 10 pieces for each paragraph. Each piece should have a number behind, to keep the order of

X

The facilitator explains the story of a man who lives on Planet Earth and is called Glorbuld, where he was born. When he is back home, he writes a letter to share his experience. On the letter, he writes to his friend Verlias and shares the group of students from the planet in Glorbuld.

Each piece of paper to each student has a number behind to keep

Each student reads the story on his/her paper, Verlias' letter and then number 1 of the objective is to compare the moments of the same moments (e.g. the

When finished to read the story, you can be sure to point out all the moments, and judgments in the story of the relationship.

Anhang

Reference

nächste

Tribe Game

Kurze Beschreibung der Methode: Das Spiel umfasst zwei verschiedene Kulturen (Rukavina und Kasac). Sie haben beide gemeinsam, dass sie die englische Sprache sprechen. Menschen, die zu diesen Kulturen gehören, haben jedoch nur eine bestimmte Zeit, in der sie Englisch sprechen. In der Kasacs-Kultur kann man zum Beispiel Englisch sprechen, aber nur 1 Minute pro Gespräch, danach muss man mindestens 5 Minuten lang seine Sprache (aus dem Heimatland) sprechen. Diese Methode basiert auf einem kreativen Theateransatz, da sie Tänze, Schauspiel, Improvisation, Gruppenkoordination, Konfliktmanagement und Zeitmanagement umfasst.

Ziel: Simulationen in die heutige Gesellschaft zu bringen und den interkulturellen Dialog zu verstehen. Sie ermöglicht es den Menschen, einen besseren Einblick in verschiedene Kulturen zu gewinnen und zu lernen, wie man auf sie reagiert, ohne beleidigend oder respektlos zu sein.

Zielgruppe:

Junge Leute und Erwachsene

Gruppengröße:

max. 20 Personen

Dauer:

30 Minuten Vorbereitung
30 Minuten Simulation
15 Minuten Evaluation

Benötigtes Material: Musik, Toilettenpapier, Blatt, Stift, Größe, Form, Gesichtsfarbe, Luftballons.

Anhang 1: Es gibt zwei Kulturbeschreibungen, die geteilt werden sollten.

Anhang 2: Reflexionsfragen sind am Ende wichtig. Im Anhang finden Sie einige Beispielfragen.

Lernergebnis: Die Zielgruppe wird die Komponenten der Kultur verstehen und lernen, wie man sich kulturell aneinander anpasst, obwohl uns als Menschen verschiedene soziale Codes verbinden.

Die Teilnehmenden lernen zu verstehen, wie man Konflikte und Missverständnisse zwischen den Kulturen lösen kann und wie man allen Kulturen gegenüber aufgeschlossen ist.



Tribe Game

Schritt-für-Schritt Anleitung : Teilen Sie die Teilnehmenden in zwei Gruppen auf und geben Sie ihnen Zeit, die Beschreibung (Anhang 1) zu lesen und sicherzustellen, dass sie sie verstehen.

Teilen Sie die Teilnehmenden nach dem Zufallsprinzip in zwei verschiedene Gruppen ein und weisen Sie ihnen eine Aufgabe während des Spiels zu. Beide Teams haben unterschiedliche Aufgaben, und nachdem sie sich vorbereitet, eine Gruppendynamik geschaffen und die Rollen innerhalb der Gruppe festgelegt haben, müssen sie auf das andere Team treffen und alle Menschen vor dem Sturm retten.

Die Teilnehmenden versuchen, die andere Gruppe während der Spielzeit zu assimilieren und ihre Komfortzone nicht zu erweitern. Jede Interaktion mit der Gegenseite erscheint wie eine Bedrohung. Sie ziehen die Vereinbarung über Mediation in der ersten Runde nicht einmal in Betracht, weil sie ihre eigene Kultur haben und nicht offen für Gegner sind.

Nach einer Weile mussten beide Parteien einen Kompromiss eingehen und eine gegenseitige Verständigung herbeiführen, um dem Problem zu

entkommen, da die Zeit knapp war und die Situation lebensbedrohlich wurde.

Die Teilnehmenden verstehen, dass Gruppen im wirklichen Leben nicht dazu neigen, ihr Interesse zu minimieren oder ihren Charakter oder ihr Verhalten zu ändern, und dass sie nicht dazu neigen, eine integrative Atmosphäre zu schaffen, wenn sie es nicht versuchen.

Daher zeigt dieses kreative Drama Unterschiede auf und schafft ein Bewusstsein für Diskriminierung und Zusammenarbeit. Jugendliche schätzen dieses Spiel mehr, weil sie die Folgen ihrer Handlungen erst dann richtig einschätzen, wenn sie die Konsequenzen greifbar sehen.

Das Albatros Spiel

Kurze Beschreibung der Methode: Das Leitungsteam bringt die Teilnehmenden auf die Insel Albatros. Sie spielen die Einheimischen selbst, die Teilnehmenden sind die Tourist*innen. Das Verhalten der Menschen auf Albatros lässt den Schluss zu, dass die Frauen auf Albatros unterdrückt werden.

Ziel: Ziel ist es, beurteilen zu können, welche Annahmen und Einschätzungen zur Fehlinterpretation der Albatros-Situation führen können. Aber: Die Bewertung sollte nicht so weit gehen, dass Diskriminierung und Unterdrückung als kulturell gegeben akzeptiert werden. Das Ziel sollte sein, zwischen Wahrnehmung und Interpretation unterscheiden zu lernen.

Zielgruppe:
14 Jahre und älter

Gruppengröße:
Min. vier, max. 25. Min.
zwei Teamleiter*innen:
ein Mann und eine Frau

Dauer:
Ca. 120 Minuten

Benötigtes Material: 2 Schals, eine Schale mit Erdnüssen, Stuhlkreis

Lernergebnisse: Die Teilnehmenden sollen lernen, dass auch im Alltag das Verhalten anderer Menschen immer interpretiert wird. Interkulturell kompetent zu sein bedeutet, sich der Interpretationen bewusst zu werden und sich immer wieder zu fragen: Was sehe ich?

Schritt-für-Schritt Anleitung: Alle Teilnehmenden sitzen in einem Kreis. Das Leitungsteam (ein Mann und eine Frau) erklärt, dass sie nun eine Reise zur Albatros-Insel antreten werden. Dann verlässt das Leitungsteam den Raum und kehrt kurze Zeit später zurück. Sie tragen um ihren Körper gebundene Schals. Der Mann geht vor der Frau her, die Frau folgt ihm. Sie laufen ein paar Runden um die Teilnehmenden. Dabei summen sie leise vor sich hin. Dann gehen sie ein paar Runden im inneren Kreis. Der Mann geht auf die männlichen Teilnehmer zu, die ihre Beine gekreuzt haben, und setzt ihre Beine auf den Boden. Die Frau tut dasselbe für Männer und für Frauen. Der Mann setzt sich auf einen Stuhl und die Frau kniet sich neben ihn auf den Boden. Dann reicht die Frau ihm eine Schale mit Erdnüssen. Der Mann nimmt die Schale an und isst ein paar Erdnüsse. ...



Das Albatros Spiel

Schritt-für-Schritt Beschreibung: ... Dann gibt er die Schale der Frau zurück, die ebenfalls isst. Die Frau legt die Erdnüsse beiseite. Der Mann legt ihr eine Hand in den Nacken. Dann beugt sich die Frau nach vorne und berührt mit der Stirn den Boden. Sie verharrt einen Moment lang in dieser Position. Sie wiederholen dies drei Mal. Dann lächeln sie sich an, nicken sich zu und erheben sich. Brummend bewegen sie sich wieder durch den Kreis. Wieder legen sie die gekreuzten Beine der Teilnehmenden auf den Boden – der Mann zu den Männern, die Frau zu den Frauen und Männern. Die beiden verlassen den Raum und kehren nach einiger Zeit ohne die Tücher in den Seminarraum zurück.

Das Leitungsteam bittet die Teilnehmenden, zu beschreiben, was sie gesehen haben. Sie werden auch gebeten, kurz zu erklären, ob sie auf Albatros leben möchten.

Die Teamleitung klärt sie dann über die Kultur auf Albatros auf: Wenn die Menschen auf Albatros glücklich sind, summen sie. Sie glauben an die Göttin der Erde. Deshalb stellen sie ihre Besucher*innen als besonderes Zeichen der Ehre immer zuerst mit beiden Füßen auf den Boden. Erdnüsse

sind als heilige Früchte auf Albatros besonders beliebt. Frauen haben einen besonderen Kontakt zur Göttin, weil sie, wie die Erde, Leben hervorbringen. Um sie vor Gefahren zu schützen, muss der Mann immer vor der Frau gehen und auch ihr Essen vorkosten. Frauen haben das Recht, auf der Erde zu sitzen, weil sie dann der Erdgöttin näher sind. Männer können Mutter Erde nur über Frauen kontaktieren. Mit dem Einverständnis der Frau können sie ihr die Hand in den Nacken legen. Die Frau berührt dann mit ihrer Stirn die Erde und kann so den Kontakt zwischen der Erdgöttin und dem Mann herstellen. Auf Albatros dürfen Frauen Frauen und Männer berühren, aber Männer dürfen nur Männer berühren.

Anschließend diskutieren die Teilnehmenden, welche Annahmen und Einschätzungen zu den Fehlinterpretationen geführt haben und woher diese kommen. Für die Auswertung sollte viel Zeit eingeplant werden, um eine effektive Gegenüberstellung von Wahrnehmung und Interpretation zu erreichen. Aber: Die Auswertung sollte nicht so weit gehen, dass Diskriminierung und Unterdrückung als kulturell gegeben akzeptiert werden. Das Ziel sollte sein zu lernen zwischen Wahrnehmung und Interpretation zu unterscheiden

Referenz

nächste

The Albatros game

Step by step de
who also eats. Th
on the back of he
the ground with h
repeat this three
and rise. Hummir
the crossed legs
the woman with v
the seminar room

The leadership te
seen. They are al
live on Albatros.

The team leaders
When the people
goddess of the e
both feet on the

Referenz

- Theodore Gochenaur: Beyond Experience. Yarmouth/USA: Interculturell Press 1993.

X

s. Women have a special
rth, they bring forth life. To
ays go before the woman and
sit on the earth because they
n only contact Mother Earth
hey may place their hand on
with her forehead and can
dness and the man. On
and men, but men are only

sumptions and assessments
hese come from. A lot of time
to achieve an effective
retation. But: The evaluation
mination and oppression as
distinguish between

Reference

Nächste

Lisa Simpson im Russischen Viertel

Kurze Beschreibung der Methode: Das kurze Video von Lisa Simpson im russischen Viertel dient als Beispiel für einen so genannten "Critical Incident" – eine schwierige, zweideutige oder frustrierende Situation, die Teilnehmende bei der Interaktion mit Vertreter*innen anderer Kulturen erleben können. Die Arbeit mit einem Critical Incident bedeutet, eine andere Perspektive einzunehmen, sich in andere Mentalitäten einzufühlen und die eigene Denkweise zu hinterfragen. Oft gibt es mehr als eine Erklärung für bestimmte Verhaltensweisen – und der kulturelle Hintergrund kann eine entscheidende Rolle spielen, muss es aber nicht zwangsläufig.

Ziel: 1. Den Teilnehmenden den Inhalt und die Bedeutung kultureller Grenzen vor Augen führen.
2. Bewusstsein für kulturelle Prägungen schaffen.
3. Die Teilnehmenden lernen die Vielfalt der Perspektiven im interkulturellen Dialog ohne Zensur kennen

Zielgruppe:
alle

Gruppengröße:
Jede möglich

Dauer:
ca. 30 Minuten

Benötigtes Material: YouTube Video "Lisa Simpson in Russian district": <https://www.youtube.com/watch?v=t-4ADaq9og4>

Lernergebnisse: Die Teilnehmenden werden lernen, kulturelle Unterschiede zu erkennen, die mögliche Ursachen für Missverständnisse, Probleme oder Konflikte sein könnten. Und werden sich auch ihrer eigenen kulturellen Tendenzen und Interpretationen bewusst.

Schritt-fürSchritt Anleitung : Erklären Sie Ihren Teilnehmenden zunächst, dass Sie sie in eine möglicherweise unangenehme oder kritische Situation versetzen möchten, die beim Umgang mit Vertreter*innen anderer Kulturen auftreten kann. Zeigen Sie ihnen dazu die YouTube-Videosequenz von Lisa Simpson im russischen Viertel. Nachdem sie den Videoclip gesehen haben, sollten die Teilnehmenden Folgendes für sich aufschreiben:
Beschreiben Sie, was Sie gesehen haben (keine Interpretationen, nur Beschreibungen).
Beschreiben Sie, wie Lisa Simpson die Situation reflektieren könnte, wie fühlt sie sich?
Beschreiben Sie, wie der russische Mann die Situation reflektieren könnte, wie fühlt er sich?
Denken Sie über mögliche Gründe für das Verhalten der anderen Person nach.
Überlegen Sie, wie Sie sich in dieser Situation verhalten würden oder wie Sie das Problem lösen würden. ...



Lisa Simpson im Russischen Viertel

Schritt-für-Schritt Beschreibung: ... Gehen Sie die einzelnen Antworten gemeinsam durch und lassen Sie sie vor allem die in der 4. Frage aufgestellten Hypothesen diskutieren (Überlegen Sie sich mögliche Gründe für das Verhalten der anderen Person)

Falls erforderlich, können die Erfahrungen kategorisiert werden, indem man sich auf verschiedene Ebenen bezieht, die bei interkulturellen Begegnungen Probleme verursachen können, z. B.: Höflichkeit, Nähe/Distanz, Familie, Rollenerwartungen/Autorität, Geben/Nehmen usw. Vielleicht werden die Teilnehmenden auch an eigene Erfahrungen erinnert, die für sie bisher unerklärlich waren oder zu Missverständnissen geführt haben. Es kann auch sein, dass bestimmte Erfahrungen nicht als interkulturell, sondern als historisch oder sozioökonomisch analysiert werden. Es geht nicht darum, bestimmte Verhaltensweisen beispielsweise als "typisch afrikanisch" zu qualifizieren und damit starr zu fixieren, sondern darum, das Bewusstsein für unterschiedliche kulturelle Prägungen zu schärfen.

Kommentare:

Achten Sie darauf, dass die Teilnehmenden die zweite, dritte und vierte Frage nicht auslassen. Die Menschen sind oft schnell dabei, sogenannte Lösungen zu finden, bevor sie die Situation aus verschiedenen Blickwinkeln

betrachtet haben! Bitten Sie sie also, so viele Gründe wie möglich zu finden, auch wenn sie zunächst irrational erscheinen mögen.

Anmerkungen zu dem möglicherweise befremdlichen/beunruhigenden Verhalten:

Alle Erläuterungen sollen Gelegenheit zur Diskussion geben. Sie stellen nur eine kleine Auswahl von vielen möglichen Antworten der Teilnehmenden dar, die auch ausdrücklich berücksichtigt werden sollten. Je nach Kontext können sich ganz andere Konstellationen als die genannten ergeben.

- Lisa hatte Angst vor dem Mann, da er ihr aggressiv vorkam und sie die Sprache nicht verstand.
- Lisa ist von den Gesten des Mannes eingeschüchtert.
- Sie könnte denken, dass sie ihn beim Schachspielen gestört hat
- Der russische Mann war von Lisas Reaktion verwirrt.
- Der russische Mann hat versucht, nett zu sein. Er unterlegt seine Worte mit Gesten, um mehr Einfühlungsvermögen zu zeigen

Referenz

Nächste

Lisa Simpson in the Russian district

Step by step de
and, above all, ha
question (Think a
If necessary, the
levels that can ca
Politeness, closer
giving/taking etc.
own experiences
to misunderstand
analysed as inter
is not to qualify o
and thus to fix th
imprints.

Comments:

Make sure that th
question. People
before they have

Referenz

- <https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf>



as possible, even if they may

ing behaviour:

vide an opportunity for
ion of many possible answers
plicitly considered.
nt constellations than those

aggressive to her, as she

nan. She might think she

reaction.

is underlying his words with

Reference

Nächste

60 Sekunde = 1 Minute, oder doch nicht?

Kurze Beschreibung der Methode: Deutlich machen, dass Menschen ein unterschiedliches Zeitempfinden haben. It is a good introduction to any activity about different values.

Ziel: 1. Sensibilisierung für die unterschiedlichen Wahrnehmungen verschiedener Begriffe, z. B. der Zeit, je nach den verschiedenen Darstellungen, die jedem Einzelnen eigen sind, selbst in ein und derselben Kultur.
2. Vorbereitung von Schüler*innen, die an einem internationalen Mobilitätsprogramm teilnehmen, auf unterschiedliche Zeitwahrnehmungen.

Lernergebnisse: Dies wird helfen, über unterschiedliche Wahrnehmungen der Realität in verschiedenen Kulturen und auch innerhalb derselben Kultur zu sprechen.

Zielgruppe:

Schüler*innen von 14-18
Jahren

Gruppengröße:

/

Dauer:

Alles bis 2 Minuten und 30
Sekunden

Benötigtes Material: Der*die Moderator*in braucht eine Uhr. Alle Teilnehmenden brauchen einen Stuhl. Gibt es eine Uhr in dem Raum, muss sie mit Papier abgedeckt werden; wenn sie tickt, muss sie abgenommen werden.

Schritt-für-Schritt Anleitung: Der*die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, alle Uhren, die sie haben, zu verstecken.

Dann müssen alle üben, sich schweigend – und mit geschlossenen Augen – auf ihre Stühle zu setzen.

Then the facilitator asks everyone to stand up and close their eyes. Auf das Kommando "GO!" zählt jede Person bis 60 Sekunden und setzt sich, wenn sie fertig ist. Es ist wichtig zu betonen, dass diese Übung nur funktionieren kann, wenn alle während der gesamten Dauer ruhig sind. Sobald sich alle gesetzt haben, können sie ihre Augen öffnen, aber nicht vorher.

Bitten Sie die Teilnehmenden zu schätzen, wie lange sie die Augen geschlossen hatten, und geben Sie den Ersten und Letzten ihre Zeit an.

Mit diesem Energizer wird das gesamte Konzept der Zeit und die Beziehung des Einzelnen zu ihr offengelegt. Sie können dann diskutieren, ob es kulturell unterschiedliche Auffassungen von Zeit, Raum usw. gibt

Referenz

Nächste

60 seconds = 1 minute or 1 hour?

Short description
perceptions of time
values.

Aims: 1. To raise a
time, depending
individual, even in
2.To prepare stud
perceptions of time

Learning outcome
in different cultures

Target group:
pupils from
14 – 18
Group size:
/

Referenz

- <http://intercultural-learning.eu>

Materials needed: The facilitator needs a watch. Each participant needs a chair. If there is a clock in the room, cover it with paper; if the clock ticks then remove it.



The facilitator asks the
atches they might have.

ctice sitting down on their chairs
s closed.

everyone to stand up and close
d "GO!", each person is to count
own when they finished. It is
s exercise can only work if
e whole of it. Once people have
eir eyes, but not before.

mate for how long they had their
st and last ones their time.

up the whole concept of time
nship to it. You can then go
culturally different perceptions

Reference

Nächste

Der Kulturelle Eisberg

Kurze Beschreibung der Methode: Beitrag zur Schaffung einer integrativen Gesellschaft, frei von Vorurteilen und Diskriminierung, die in der Lage ist, sich nachhaltig zu entwickeln und zu wachsen.

Ziel: Kultur ist wie ein Eisberg. Es gibt einige Aspekte, die sichtbar sind, und viele andere, die man nur vermuten, erraten oder lernen kann, wenn man die Kulturen besser versteht. Wie ein Eisberg ist der sichtbare Teil der Kultur nur ein kleiner Teil eines viel größeren Ganzen. Ziel der Methode, die hauptsächlich als Eisbrecherspiel eingesetzt wird, ist es, dass die internationalen Teilnehmenden etwas mehr über die verschiedenen Kulturen der einzelnen Länder erfahren, Stereotypen überwinden und sich unter Teilnehmenden aus anderen Kulturen sicher fühlen.

Lernergebnisse : Sich einer Kultur zu nähern, indem man seine Kenntnisse vertieft und an der Kultur selbst teilnimmt.

Zielgruppe:

Junge Menschen zwischen
18 und 30 Jahren *

Gruppengröße:

/

Dauer:

30 Minuten

** i.e an verschiedenen Mobilitätsprogrammen und vor allem an Jugendaustauschprogrammen im Rahmen von Erasmus+ teilnehmen*

Benötigtes Material : Flipchart, Stifte

Schritt-für-Schritt Anleitung : Das Eisbergmodell umfasst mehrere Schritte, damit junge Menschen mehr über eine Kultur erfahren. Zunächst können die Teilnehmenden alles sagen, was sie über die Kultur und/oder das Land wissen. Dann können die Einheimischen den Menschen vermitteln, was ihrer Meinung nach an ihrer Kultur/ihrem Land/ihrer Lebensweise wahr ist und was stereotypisch ist. Anschließend sollten die Ideen der beiden Gruppen zusammengeführt werden, um einen Überblick über die Zielkultur zu erhalten. Ein vollständiges Verständnis der Kultur ist jedoch nur möglich, wenn man eine gewisse Zeit lang mit ihr in Kontakt lebt. Die Idee ist es einen Eisberg zu malen. Wie jede*r weiß, ist der obere Teil des Eisbergs selbst nur ein kleiner Teil des Ganzen. Im oberen Teil befinden sich alle Stereotypen und Informationen, die die Menschen über ein Land wissen (z. B. griechische Mythologie, Parthenon, Gyros, Essen, griechische Auf dem Weg nach unten werden die Teilnehmer mehr und mehr Aspekte des Landes verstehen, die normalerweise nicht wirklich bekannt sind (z. B. die Dorfgemeinschaft, das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gemeinschaft, Solidaritätswerte usw.). Auf diese Weise werden die Teilnehmenden entdecken, dass die Fassade eines Landes (einschließlich der Stereotypen) nur ein kleiner Teil der Gesamtkultur ist, und sie werden dabei vielleicht verstehen, warum die Menschen im Mittelmeerraum beispielsweise offener für Körperkontakt sind, um ihre Gefühle auszudrücken usw.

Referenz

Nächste

The Cultural Iceberg

Short description: A society, free from prejudice, develops and grows.

Aims: Culture is learned from others that can only be understood by part of a much larger whole. A breaker game – it is more about the culture than feel confident and

Learning outcomes: participating in the

Target group:

Young people aged 18 – 30*

Group size:

* involved in different framework of Erasmus

Referenz

Explanation of the cultural iceberg method:

- https://www.spps.org/cms/lib/MN01910242/Centricity/Domain/125/iceberg_model_3.pdf
- <https://www.peacecorps.gov/educators/resources/culture-iceberg/#:~:text=Culture%20is%20very%20similar%20to,of%20a%20much%20larger%20whole>



Materials needed: Flipchart, pencils

Step by step description: The iceberg model involves several steps to make young people discover something more about a country. Participants may express all they know about the country. Then, natives may let people know what is true about their culture and what is stereotypical. After sharing ideas together should lead to an understanding of the culture. A complete understanding of a culture is only possible when living in the country for a period. The idea is to draw an iceberg with the upper part of the iceberg above the water and the whole below. In the upper part, there is information people know about a country (e.g., Parthenon, gyros, food, Greek weddings, sirtaki, etc.). While in the lower part, participants will understand the culture that are not really visible (e.g., the sense of community, the sense of solidarity values, etc.). In this way, it becomes clear that the façade of a country is only a little part of the overall culture. The goal is to understand why Mediterranean countries are open to physical contact to

Reference

Nächste

Wie divers ist dein Universum?

Ziel: 1. Die Art der Menschen, denen man im Alltag begegnet, visuell zu erkennen
2. Darüber nachzudenken, inwieweit man mit Menschen verschiedener Rassen und Ethnien zusammenarbeitet

Benötigtes Material: durchsichtige Plastikbecher (einen pro Person), bunte Perlen (1 Farbe für jede Ethnie und genug Perlen in jeder Farbe für jede Person für jede Frage)

Schritt-für-Schritt Anleitung : Einleitende Fragen vor Beginn der Aktivität:

Habt ihr mit Menschen verschiedener Ethnien/Kulturen zu tun? Haltet ihr euch für eine*n gute*n interkulturelle*n Kommunikator*in? Wenn ja, warum? Wenn nicht, warum nicht?

Zielgruppe:

Schüler*innen von 14-18

Gruppengröße:

Eine Klasse

Dauer:

30 Minuten

Schritt-für-Schritt Anleitung:

Legen Sie die Perlen (nach Farben) in Plastikbecher in der Mitte des Kreises. Erklären Sie die Farbskala (z. B. lila Perlen für Hispanisch) . Geben Sie allen einen leeren Becher. Sagen Sie den Teilnehmenden, dass sie nach dem Vorlesen jeder Frage eine Perle für die Art von Person, mit der sie in Kontakt kommen, aufnehmen müssen.

Nachdem die Fragen gestellt worden sind, überlegen Sie, wie das Universum der Menschen aussieht. Ist das eine gute Sache? Wird es von einer Gruppe von Menschen dominiert? Wenn ja, warum? Wie kann man das ändern? Warum ist es wichtig, mit einer Vielzahl von Menschen zusammenzuarbeiten und zu leben, die anders sind als man selbst?

- Wähle eine Perle, die deiner ethnischen Zugehörigkeit am ehesten entspricht.
- Wähle eine Perle, die der ethnischen Zugehörigkeit deiner Partnerin oder deines Partners am ehesten entspricht.
- Wähle eine Perle, die die ethnische Zugehörigkeit deines*deiner besten Freundes*Freundin repräsentiert.
- Die ethnische Zugehörigkeit der Menschen, mit denen ich Gottesdienst feiere, ist überwiegend ...
- Meine Nachbar*innen (zu Hause) auf beiden Seiten meines Hauses sind ...



Wie divers ist dein Universum?

Schritt-für-Schritt Anleitung: ...

- Mein*e Ärzt*in ist ...
- Mein*e Zahnärzt*in ist ...
- Meine Lehrer*innen sind überwiegend ...
- Die Menschen in meinem sozialen Umfeld sind überwiegend ...
- Der*die Autor*in des letzten Buches, das ich gelesen habe, war ...
- In dem letzten guten Film, den ich gesehen habe, waren die Menschen überwiegend ...
- Die Menschen in meiner Lieblingssendung sind überwiegend ...
- Die Menschen, mit denen ich im Laufe eines Tages in Kontakt komme, sind überwiegend ...
- Die Person, die ich am meisten bewundere oder die den größten Einfluss auf mein Leben hatte, ist ...
- Die Menschen in meiner Lieblingsmusikgruppe oder -band sind vor allem ...

Nachbesprechung :

Schau in deinen Becher und frag dich selbst :

- Wie vielfältig ist mein Universum?
- Hast du jemals darüber nachgedacht, wie oft du mit Menschen außerhalb deiner Gruppe kommunizierst?
- Hast du dich selbst als jemanden betrachtet, der oft mit anderen interagiert? Tust du das immer noch?
- Was hat dir deine visuelle Darstellung gezeigt?
- Wenn du wenig oder gar keinen Kontakt zu anderen hast, solltest du dich dann bemühen, dich mehr einzubringen? Wenn ja, wie?
- Andere Fragen oder Kommentare?

Zusätzliche Frage zur Nachbesprechung, wenn diese Übung in der Lehrer*innenausbildung verwendet wird: Wenn Sie wenig bis gar keinen Kontakt zu Menschen außerhalb Ihrer Gruppe haben, wie wirkt sich das auf Ihre Fähigkeit aus, in einer vielfältigen Klasse zu unterrichten?

Referenz

Quiz

How diverse is your universe?

Step by step de

- My doctor is...
- My dentist is...
- My teachers a
- The people in
- The author of
- In the last goc
- The people in
- During the co
- are predomin
- The person w
- my life is...
- The people in

Referenz

- <http://intercultural-learning.eu>



u communicate with people

who often interacted with

you?

do you think you should make

ed in teacher training: If you

le of your group, how does

assroom?

Reference

Quiz

4.4 Testen Sie Ihr Wissen!

Probieren Sie eine der oben genannten Methoden aus und schreiben Sie auf, was Sie bei der Anwendung dieser Methode gelernt haben. Gibt es etwas, das besonders gut gelaufen ist, würden Sie beim nächsten Mal etwas ändern, gab es Herausforderungen bei der Behandlung bestimmter Themen?

Warum fördern diese Methoden die interkulturellen Handlungskompetenzen?



5. Weiterführende Literatur

Auswahl an Links für die weitere Lektüre über interkulturelle Handlungskompetenzen (in englischer Sprache):

Wissenschaftliche Artikel über interkulturelle Kompetenzen:

- Anderson, P. H., Lawton, Leigh, Rexeisen, Richard, J. & Hubbard, Ann C. (2006). Short-term study abroad and intercultural sensitivity: A pilot study. In: *International Journal of Intercultural Relations*, 30, pp. 457–469. DOI:10.1016/j.ijintrel.2005.10.004
- Chiper, S. (2013). Teaching intercultural communication: ICT resources and best practices. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1641–1645. (Access through <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813035398>)
- Fantini, Alvino E. (2009). Assessing intercultural competence: issues and tools. In: Deardorff Darla K. (Ed). *The Sage handbook of intercultural competence*, London, Sage, pp. 456–476. (Access through https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_7764/objava_67219/fajlovi/Interkulturalna%20kompetencija.pdf)
- Solhaug, T. & Nørgaard Kristensen, N. (2020) Gender and intercultural competence: analysis of intercultural competence among upper secondary school students in Denmark and Norway. (Access through <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410.2019.1646410>)
- TRACHTENBERG, T. S. (?) Enhancing inclusion through engaging pedagogy: The case of intercultural education. Department of Theory of Education Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir (Access through https://www.researchgate.net/publication/279848362_Enhancing_inclusion_through_engaging_pedagogies_the_case_of_Intercultural_education)



5. Weiterführende Literatur

Auswahl an Links für die weitere Lektüre über interkulturelle Handlungskompetenzen (in englischer Sprache):

Weitere Lektüre zum Thema multikultureller/interkultureller Dialog:

- Theoretische Einführung in das Konzept des "Interkulturellen Dialogs": <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14708477.2013.866120>
- Die Rolle des Interkulturellen Dialogs in der EU-Politik: <http://joim.pl/wp-content/uploads/2020/02/2-1-The-Role-of-Intercultural-Dialogue-in-the-EU-Policy.pdf>
- "Schlussfolgerungen und Vorschläge zur Verbesserung der europäischen Bildungspolitik": <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/37370/978-3-030-41517-4.pdf?sequence=1>
- Toleranz in Europa durch Förderung des interkulturellen Dialogs: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1068/d13063p?id=d13063p&>
- Konzeptualisierung interkultureller Kompetenzen: http://soonang.com/wp-content/uploads/2014/02/2014-AnnRev-Intercultural-competence_-Leung-Ang-ML.pdf





Bescheinigung über den Abschluss

Dieses Zertifikat wird verliehen an

Für den Abschluss der Kompetenzvalidierung zu interkulturellen Handlungskompetenzen im Rahmen des Trainingshandbuchs "Intercultural Encounters – All a Youth Worker needs to InterAct".



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PROJEKT
KONSORTIUM:



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

©INTERACT CC-BY-SA

Quellen

Zurück zu
Kapitel 1

1. Interkulturelle Kompetenz in der Jugendarbeit

- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Key competences for lifelong learning, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/569540>
- Intercultural Competence. In Yarosh , M., Serbati, A., & Seery, A. (Eds.), Developing generic competences outside the university classroom (pp. 243-267). Granada: Universidad de Granada.
- Intercultural Competence • Research Report Paola Bortini • Behrooz Motamed-Afshari • October–December 2011, available at <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2740/Intercultural%20Competence%20Research%20Report%20-%20final.pdf>
- Dixon, D., & Tahmaz, O. (2020). Intercultural competence for youth workers. In F. Helm & A. Beaven (Eds), Designing and implementing virtual exchange – a collection of case studies (pp. 231–240). Researchpublishing.net. <https://doi.org/10.14705/rpnet.2020.45.1129>
- Gideon Asante (Author), 2019, The Significance of Cultural Competence in Interpersonal and Intercultural Communication, Munich, GRIN Verlag, <https://www.grin.com/document/503301>
- Attending to Conditions That Facilitate Intercultural Competence A Reciprocal Service-learning Approach Rachel M. B. Collopy university of Dayton Sharon Tjaden-Glass sinclair community college Novea A. McIntosh university of Dayton, Volume 26, Issue 1, Winter 2020 DOI: <https://doi.org/10.3998/mjcsloa.3239521.0026.102>
- Intercultural Competence by Participating In Intensive Intercultural Service-Learning Nadia De Leon Stanford University Michigan Journal of Community Service Learning Fall 2014, pp. 17–30 Developing



Quellen

Zurück zu
Kapitel 2

2. Ein Leitfaden für junge Menschen zur interkulturellen Handlungskompetenz

- <https://www.norquest.ca/about-us/centres-and-institutes/colbourne-institute-for-inclusive-leadership/completed-projects/critical-incidents-for-intercultural-communication-in-health-care.aspx>



Anhang

1: 2 Visionen für 1 Realität– Part A:

Brief von Tabarlis an seinen Freund Verlias

1. Hallo Verlias, ich hoffe, dass es dir gut geht, dass du bei guter Gesundheit bist, ebenso wie deine ganze Familie und alle deine Freund*innen. Erinnerst du dich, dass ich dir von einer Gruppe junger Menschen erzählt habe, die vom Planeten Erde kommen, aus einer kleinen Ecke namens Frankreich? Wir haben gerade 24 Zyklen zusammen verbracht und ich habe dir viel zu erzählen.
2. Als sie ankamen, gab es offensichtlich ein Missverständnis. Da wir nicht in den Weltraumbahnhof gelangen konnten, baten wir Leute, die dort arbeiteten, ihnen beim Tragen ihres Gepäcks zu helfen und uns draußen zu treffen, aber sie wurden ziemlich abgewiesen. Sie waren sehr überrascht über diese Reaktion und wollten die Erdlinge nie wieder sehen. Ich gebe zu, dass ich mich nicht getraut habe, ihnen gegenüber diese Episode zu erwähnen.
3. Sie wollten sofort mit dem Bau der Schule beginnen, und ich merkte bald, dass es Spannungen mit den Dorfarbeiter*innen gab. Natürlich hatten es die Arbeiter*innen nicht eilig, die Arbeit zu beenden, da sie pro Tag bezahlt wurden. Je länger das Projekt dauerte, desto mehr Geld würden sie haben! Und es war oft ihre einzige Einnahmequelle... Außerdem haben die Erdlinge nach ein paar Sonnenstichen erkannt, dass es nicht sehr effektiv ist, zu arbeiten, wenn die beiden Sonnen am höchsten stehen...
4. Es gab andere Zeiten, in denen wir das Gefühl hatten, dass sie sehr ungeduldig waren. Wenn wir in die Stadt mussten, waren sie immer ungeduldig beim warten bis der Zamourion voll war. Offensichtlich fahren auf der Erde die Verkehrsmittel zu festen Zeiten ab, auch wenn sie nicht voll besetzt sind! Ich frage mich wirklich, wie die Fahrer*innen ihren Lebensunterhalt verdienen...
5. Außerdem haben sie eines Tages etwas Seltsames gemacht: Sie haben angefangen, Dosen in der Erde zu vergraben! I Fast hätte ich gesagt, dass es schade ist, weil die Leute, die sie auf der Straße aufgelesen haben, um das Aluminium zu verkaufen, sie nicht finden würden, aber ich habe mich nicht getraut. Es könnte eine rituelle Praxis von ihnen sein... Oh ja, sie sagten, sie fänden es eklig. Etwas, das sie getan haben, hat mich abgestoßen – die Art, wie sie sich die Nase putzen. Anstatt die Abfälle ihres Körpers in der Natur zu entsorgen, bewahren sie sie sorgfältig in einem Papier auf. Igitt! Ekelerregend!

Zurück zu

4.1 2 Visionen für 1 Realität



Anhang

Zurück zu

4.1 2 Visionen für eine Realität

1: 2 Visionen für eine Realität– Part A:

Brief von Tabarlis zu seinem Freund Verlias

6. Eines Tages fühlte ich mich so unwohl. Eines der Mädchen aus der Gruppe sprach direkt mit dem Dorfvorsteher und fragte, warum die Frauen nicht mit den Männern essen, warum die Kinder bei Tisch nicht sprechen dürfen usw. Honestly, Ehrlich gesagt, habe ich das Gefühl, dass die Erdlinge die Älteren nicht respektieren. Sie erzählten mir, dass sie zu Hause alle zusammen in speziellen Häusern untergebracht sind!
7. Außerdem vernachlässigen sie nicht nur ihre Vorfahren, sondern sie respektieren auch die Götter nicht! Eines Tages sagte einer von ihnen ganz einfach zu uns: "Ich bin Atheist." Wir sahen uns an, ohne etwas sagen zu können. Wir wussten alle, was das bedeutet, aber wir hatten noch nie jemanden getroffen, der die Existenz der Götter in Frage stellte!
8. An einem anderen Tag wurden sie wütend auf Limbatan, aber wir haben nicht wirklich verstanden, warum. Limbatan musste Dimbzi zur Abschiedsfeier mitbringen, aber er musste zu Hause bleiben, denn da er der Einzige ist, der in seiner Gegend einen Fernseher hat, war ein*e Nachbar*in gekommen, um fernzusehen. Aber das macht nichts, es gibt ja genug andere Dinge zu essen. Dieses Detail hat die Erdbewohner*innen jedoch sehr verärgert. Aber du verstehst, dass Limbatan nicht anders handeln konnte!! If Wäre er gegangen, hätte die ganze Nachbarschaft daraus geschlossen, dass er keinen Respekt vor den Leuten hatte, die ihn besuchten!
9. Wenn ich darüber nachdenke, waren die Erdlinge vielleicht nicht glücklich, weil es Streitigkeiten innerhalb der Gruppe gab. Ich beobachtete sie genau und sah nicht, dass die beiden Jungen Händchen hielten oder Körperkontakt hatten. Ich glaube, sie waren nicht wirklich gute Freunde.
10. Es war nicht jeden Tag einfach, und manchmal waren wir sogar kurz davor zu streiten. Aber keine Sorge, wir haben gemerkt, dass wir auch viele Gemeinsamkeiten haben, und alles ist gut ausgegangen. Ich weiß, dass ich ein wenig negativ war, aber wir haben wirklich einige außergewöhnliche Momente erlebt, von denen ich dir in einem neuen Brief berichten werde. Ich muss zurück zu meiner Familie, ich bin jetzt schon seit einer Stunde allein und schreibe dir, und wie du weißt, finden sie es langsam komisch...



Anhang

1: 2 Visionen für 1 Realität – Part B:

Brief von Xavier an seinen Freund Vincent

1. Hi Vincent, wie geht es dir? Wie war der Sommer, die Wiederholung des Unterrichts zur Vorbereitung auf die Prüfungen? Ok, das ist nicht lustig... Wie du vielleicht weißt, bin ich gerade vom Planeten Gorbuld zurückgekehrt, wo ich einen Monat ("Erdmonat") mit Karen, Sophie und Mehdi verbracht habe. Es sind so viele seltsame Dinge passiert, das muss ich dir erzählen.
2. Sobald wir auf dem Weltraumbahnhof gelandet waren, begann die Verwirrung. Mehrere Leute wollten uns helfen, unsere Taschen zu tragen... na ja, so sagten sie... Gut, dass man uns sagte, wir sollten uns vor Taschendieben in Acht nehmen. Zunächst lehnten wir höflich ab, und als sie darauf bestanden, wurden wir etwas energischer. Sie gingen also und man konnte sehen, dass sie frustriert waren, weil sie ihre Chance verpasst hatten. Wir hatten Glück! Dann gingen wir zu unseren Kontaktpersonen, die vor dem Weltraumbahnhof auf uns warteten.
3. Wir wollten gleich am nächsten Tag mit dem Projekt beginnen, weil wir einen Zeitplan einhalten mussten. Also begannen wir mit dem Bau der Schule, und ich kann dir sagen, dass wir sehr hart gearbeitet haben! Das Problem ist, dass wir schnell gemerkt haben, dass die Gorbuldaner*innen, die mit uns gearbeitet haben, nicht den gleichen Enthusiasmus hatten, und es gab sogar Momente, in denen wir wirklich das Gefühl hatten, dass sie uns einen Strich durch die Rechnung gemacht haben! Unglaublich, da wir dieses Projekt für sie durchführen!
4. Wie auch immer, alles ist dort langsam, wie zum Beispiel die öffentlichen Verkehrsmittel (kleine und verrottete Busse, die sie Zamourion nennen). Wenn sie dir eine Startzeit geben, kannst du sicher sein, dass du mindestens 2 Stunden dazu rechnen kannst. Und auf die Frage, wann wir abreisen, antworten sie immer: "Bald!,, Das ist so nervig, ich schwöre es dir.
5. Von der Hygiene nicht zu sprechen. Sie schmeißen alles auf den Boden ohne an die Umwelt zu denken. Am Anfang wollten wir uns richtig verhalten und haben unsere Dosen aufgehoben. Da wir nicht wussten, was wir mit ihnen machen sollen, haben wir angefangen sie zu vergraben, damit es weniger dreckig ist und dann haben wir schlussendlich aufgegeben. Und willst du wissen, wie sich die Gorbuldianer*innen die Nase putzen? Du drückst auf ein Nasenloch und pustest kräftig. Sehr chic

Zurück zu

4.1 2 Visionen für 1 Realität



Anhang

Zurück zu

4.1 2 Visionen für 1 Realität

1: 2 Visionen für eine Realität – Part B:

Brief von Xavier an seinen Freund Vincent

6. Auf jeden Fall sind sie uns mindestens 50 Jahre hinterher. It Es zeigt so viel über Menschenrechte! Vor allem die Rechte von Frauen und Kindern. Du kennst doch Karen, ein bisschen feministisch, oder? Eines Tages hatte sie ein sehr offenes Gespräch mit einem Dorfvorsteher darüber. Ich weiß nicht, ob er es wirklich verstanden hat, denn er hat nicht wirklich reagiert.
7. Ein weiteres Beispiel dafür, wie "rückständig" sie sind. Eines Tages fahren wir durch ein sumpfiges Gebiet und einer der jungen Leute, die uns begleiteten, erzählt uns auf die einfachste Art und Weise: "Hier gibt es einen Mann, der sich in ein Krokodil verwandelt". Wir sahen uns einen Moment lang an, drehten uns aber schnell um, um nicht in Gelächter auszubrechen. Wir hatten uns unter Kontrolle, aber wir waren nah dran.
8. Derselbe junge Mann hat uns ein anderes Mal sehr geärgert. Es war das Ende des Aufenthalts, wir hatten einen tollen Abend mit all den Leuten, die wir getroffen hatten, organisiert. Jeder musste etwas mitbringen, und er musste Dimbzi mitbringen, ein leckeres Huhn von dort. Und... er ist nie aufgetaucht. Am nächsten Tag, als wir ihn sahen, sagten wir ihm, wie wütend wir waren! Das war ein völliger Mangel an Respekt für uns. Rate, was er gesagt hat! Er musste zu Hause bleiben, weil ein*e Freund*in zum Fernsehen kam. Eine fadenscheinigere Ausrede kann man nicht finden... Auf jeden Fall müssen sie seriöser und vertrauenswürdiger werden, sonst werden sie nie ein entwickelter Planet sein.
9. Oh, eine letzte verrückte Sache: Ich habe noch nie so viele Homosexuelle gesehen! Es gibt viele Männer, die auf der Straße Händchen halten. Eines Tages wollte einer unserer Kollegen meine Hand halten, und ich kann dir sagen, dass er es nicht zweimal versucht hat!
10. Es war nicht jeden Tag einfach, und manchmal waren wir sogar kurz davor zu streiten. Aber keine Sorge, wir haben gemerkt, dass wir auch viele Gemeinsamkeiten haben, und alles ist gut ausgefallen. Ich weiß, dass ich ein wenig negativ war, aber wir haben wirklich einige außergewöhnliche Momente erlebt, von denen ich dir in einem neuen Brief berichten werde. Jetzt habe ich keine Zeit mehr, ich bin schon spät dran für die Fahrstunde meines Flugzeugs



Anhang

Zurück zu
4.1 Tribe Game

Rollenkarte für die Kultur "Rukavina."

Eure Sprache:

Ihr sprecht Englisch, müsst aber im Laufe des Spiels auch eine bestimmte einfache Sprache erfinden. Bestimmte Wörter können nur in dieser Sprache verwendet werden (Hallo, Tschüss, Bitte, Danke, Entschuldigung, Auf Wiedersehen, Willkommen usw.). Vergewissert euch, dass jede*r in der Gruppe damit umgehen kann.

Eure Kultur:

- Ihr legt großen Wert auf schwarz-weiße Dinge. Bunte Dinge sind lästig und traurig.
- Die Kultur hat eine*n geistige*n und politische*n Führer*in, der*die ihn beschützt und die wichtigsten Entscheidungen trifft. Die Gruppenmitglieder können ihre Meinung äußern, aber der*die Leiter*in bestimmt.
- Was die Arbeit betrifft, sind Männer und Frauen gleich, und niemand ist dem anderen überlegen.
- Ihre Bauten haben dunkle Fenster und breite Türen; sie brauchen viel Privatsphäre und sind sehr scheu.
- Sie lieben Winkel und geometrische Formen. Abgerundete Dinge sind anstößig und anarchisch.
- Sie glauben an einen Gott (wählt einen Namen und wie ihr ihn darstellt); sie müssen bei der Arbeit alle 5 Minuten anhalten und beten.
- Sie hassen physischen Kontakt. Zur Begrüßung schüttelt man sich die Hände. Aus diesem Grund wird es als sehr unsozial angesehen, nicht immer saubere Hände zu haben..



Anhang

Zurück zu
4.1 Tribe Game

Rollenkarte für die Kultur "Kasac."

Eure Sprache:

Ihr könnt Englisch sprechen, aber nur 1 Minute pro Gespräch, danach müsst ihr mindestens 5 Minuten lang eure eigene Sprache (aus eurem Land) sprechen.

Eure Kultur:

- Ihr legt großen Wert auf bunte Dinge. Schwarz-Weiß-Sachen sind traurig und langweilig.
- Alle Beschlüsse der Gruppe müssen durch Abstimmungen und demokratisch von allen getroffen werden.
- In eurer Gruppe gibt es keine Anführer*innen. Jede*r kann Abstimmungen durchführen und alle Meinungen haben den gleichen Wert.
- Was die Arbeit betrifft, so sind die Frauen den Männern immer überlegen. Die Männer müssen ihre Befehle so weit wie möglich befolgen, wenn sie gebraucht werden.
- Ihre Bauten haben keine Fenster oder Türen, sie teilen alles miteinander und mögen keine Privatsphäre, da es scheint, dass sie schändliche Dinge verstecken könnten.
- Sie lieben Kreise und runde Formen, da diese für sie harmonisch sind.
- Sie glauben nicht an Gott, ihr Volk ist ihre Hauptmacht.
- Sie lieben Körperkontakt und die Berührung von anderen. Zur Begrüßung reibt man sich die Nasen. Aus diesem Grund gilt es als sehr asozial, nicht immer eine saubere Nase zu haben.



Anhang

Tribe Game – Reflektion

Die Fragen zur Reflektion können sein

- Was waren die Werte anderer Kulturen? Typische Verhaltensweisen? Sozialer Kodex?
- Lassen Sie dann später von den Teilnehmenden die Kultur erklären.
- Wie haben Sie versucht zu kommunizieren? Hat es funktioniert? Kulturschocks? Gefühle?
- Wie können wir die Simulation in die heutige Gesellschaft bringen?

Zurück zu

4.1 Tribe Game