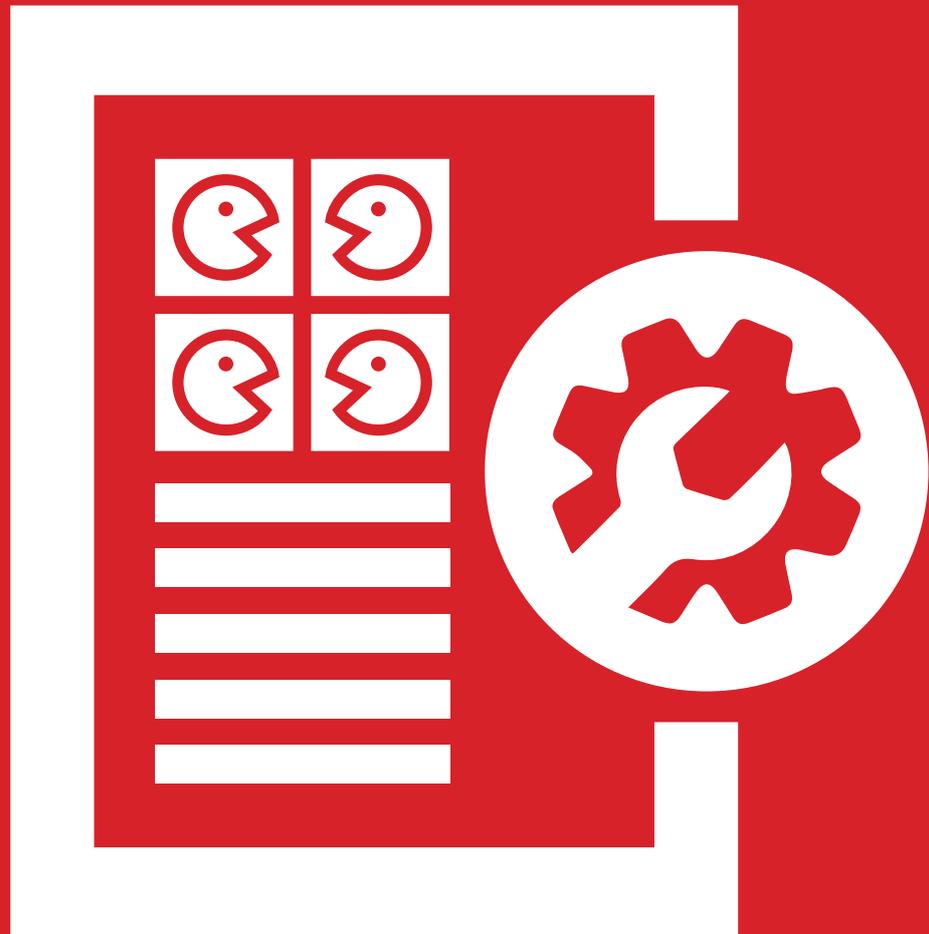




IntCultAE

www.intcultae.eu



WORKSHOP LEITFADEN

Partners:



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Project N° 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417
Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und
Meinungen sind jedoch nur die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln
nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen
Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische
Union noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden.



IntCultAE WORKSHOP LEITFADEN

LEITFADEN FÜR WORKSHOPS ZU INTERKULTURELLEN KOMPETENZEN

KA220-ADU - Kooperationspartnerschaften in der Erwachsenenbildung

Vereinbarung Nr. 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417

Titel: Interkulturelle Kompetenzentwicklung für die Erwachsenenbildung

Akronym: IntCult AE

AUTOREN

Archontia Kaloskami , Axia, Griechenland

Christina Tampouratzi , Axia, Griechenland

Agnieszka Krawczyk, Universität Lodz , Polen

Magdalena Matusiak-Rojek, Universität Lodz , Polen

Débora Pena, Aidlearn, Portugal

Graça Gonçalves, Aidlearn, Portugal

Márcia Silva, Aidlearn, Portugal

Luigi Vitelli , Euro-Net, Italien

Nur A Alam, Erasmus Me, Deutschland

Grafikdesign

Carlota Flieg, AidLearn, Portugal

Dieser IntCultAE -Workshop-Leitfaden kann kostenlos heruntergeladen werden!



Dieser *Workshop-Leitfaden* wurde im Rahmen des Projekts IntCultAE – Interkulturelle Kompetenzentwicklung für die Erwachsenenbildung entwickelt. Er ist eine offene Bildungsressource und wird unter der Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) bereitgestellt. Sie können dieses Material für beliebige Zwecke, auch kommerzielle, freigeben, bearbeiten und wiederverwenden, sofern die ursprünglichen Autoren und die Quelle entsprechend angegeben werden.

Um eine Kopie dieser Lizenz anzuzeigen, besuchen Sie
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Index

Einführung	4
Strumenti	5
Workshops	6
Kultur im Alltag.....	6
Kulturcollage.....	9
Kulturelles Artefakt-Show-and-Tell.....	12
Kulturelle Reflexionen – Wer bin ich?.....	14
Kultureller Austausch durch Filmausschnitte.....	16
Das Rollenspiel – Zwischen zwei Kulturen.....	18
Lernen durch Traditionen.....	20
Inklusives Klassenzimmer-Rollenspiel.....	24
Die Komplexität der Migration verstehen.....	28
Reisepass zu Perspektiven.....	30
Worte, die verletzen – Geschichten über Voreingenommenheit.....	32
Vorurteile überwinden: Vom Bewusstsein zum Handeln.....	34
Akkulturation in der Choreographie.....	37
Migrantenreisen durch die Kunst.....	40
Jedes Kind hat ein Recht.....	43
Rechte in der Praxis — Eine kritische Perspektive auf den Zugang zur Bildung.....	46
Interkulturelle Kompetenzen – Persönliche Strategien.....	49
Was hilft?.....	52
Einwanderungsreise – Eine lebendige Karte.....	56
Warum der Konflikt?.....	58
Konflikte bewältigen und lösen.....	62
Strategien für Inklusion in der Erwachsenenbildung I.....	67
Strategien für Inklusion in der Erwachsenenbildung II.....	70
Schule ohne Grenzen.....	72
Lernerfahrungen	74
IntCultAE Online-Kurs (MOOC).....	76
IntCultAE- Workshops.....	77



Einführung

Der Leitfaden für Workshops zu interkultureller Kompetenz wurde entwickelt, um thematische Präsenzworkshops zum Aufbau interkultureller Kompetenzen zu unterstützen. Der Leitfaden nutzt das Potenzial persönlicher Gruppenaktivitäten, bietet technische Umsetzungshilfen und betont die Bedeutung des Übens von Fähigkeiten in realen Szenarien sowie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch in fokussierten Diskussionsgruppen.

Für wen ist es geeignet

Der Leitfaden zielt darauf ab:

- a) Organisationen und Bildungseinrichtungen, die daran interessiert sind, ihre Workshops zu interkulturellen Kompetenzen für Erwachsenenbildner weiterzuentwickeln.
- b) Organisationen der Erwachsenenbildung, die Workshops zur Einübung interkultureller Kompetenzen fördern möchten.
- c) Erwachsenenbildner , nicht unbedingt diejenigen, die sie anwenden.

So funktioniert es

Das Projekt zeichnet sich durch seinen innovativen Ansatz aus. Es kombiniert interkulturelle Kompetenzen mit Filmen, ausgewählten Szenen und realen Beispielen komplexer, aber erfolgreicher interkultureller Begegnungen und Akkulturationsgeschichten. Der Leitfaden dient als dynamische Bildungsressource und integriert praktische Medientools, um aktives und erfahrungsbasiertes Lernen zu fördern.

Der Leitfaden ist in die folgenden Komponenten gegliedert und gewährleistet einen ganzheitlichen und wirkungsvollen Ansatz zur Entwicklung interkulturellen Verständnisses und interkultureller Kompetenzen. Jeder Workshop behandelt die Inhalte einer Sitzung jedes der drei im Online-Kurs erstellten Module auf EQF-Niveau 5 oder 6 und konzentriert sich auf Lernergebnisse zu Einstellungen, die aus dem IntCultAE- Kursrahmen ausgewählt wurden.



Werkzeuge



IntCultAE FILME UND SZENEN KATALOG

<https://www.intcultae.eu/de/catalog.html>

Ein kuratierter Katalog mit Filmen und ausgewählten Szenen, der eine interaktive und ansprechende Möglichkeit bietet, Beispiele für interkulturellen Kontakt zu erkunden.



IntCultAE- GESCHICHTEN AUS DEM WAHREN LEBEN

<https://www.intcultae.eu/de/stories.html>

Echte Fälle erfolgreicher Akkulturation, die die Erfahrungen von im Ausland lebenden Einheimischen und im Ausland geborenen Personen im Gastland zeigen. Diese Geschichten verdeutlichen, wie Kultur Perspektiven beeinflusst und veranschaulichen die Herausforderungen und Vorteile interkultureller Interaktionen.



IntCultAE MASSIVE OPEN ONLINE KURS (MOOC)

<https://www.intcultae.eu/de/course/online.html>

a) Drei Module zum Aufbau interkultureller Kompetenzen von Erwachsenenbildnern, basierend auf einem Online-Kurs, der umfassende Materialien und Ressourcen bereitstellt.

b) Interaktive Aktivitäten, die auf Einstellungen, Bewusstsein, Wissen und Fähigkeiten basieren. Diese sind für erwachsene Lernende konzipiert und richten sich an die Stufen 5 und 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR).



MODUL 1		KULTUR UND WIR	
SITZUNG 1	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5	
Kultur im Alltag			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.5	Identifiziert kulturelle Elemente, die für die Gesellschaft, in der er/sie lebt, relevant sind.		
A_02.1.5	Erkennt die Grenzen ihrer Offenheit und Toleranz.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Flipcharts oder große Papierbögen.		
	Marker, Kugelschreiber, Buntstifte .		
	Haftnotizen.		
	Timer oder Uhr.		
	Vorgefertigte Karten mit Auflistungen der Aktivitäten des täglichen Lebens (z. B. „Frühstück“, „Pendeln“, „Leute begrüßen“, „Geburtstage feiern“, „Essenszeiten“, „Persönlicher Freiraum“ usw.) Beispiele – mind. 6 – Anlage 1.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer denken darüber nach, wie Kultur alltägliche Gewohnheiten und Routinen prägt, und entdecken Unterschiede und Ähnlichkeiten im täglichen Leben. Die Aktivität trägt dazu bei, die unsichtbaren Teile der Kultur hervorzuheben und Respekt für unterschiedliche Praktiken.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG</p> <p>Begrüßen Sie die Teilnehmer. Erklären Sie, dass Kultur nicht nur Kunst, Musik oder Sprache ist, sondern auch kleine alltägliche Handlungen, Gewohnheiten und Vorlieben. Nennen Sie 1-2 persönliche Beispiele (z. B. Frühstücksgewohnheiten, Begrüßungsstile).</p>	5 Min
<p>Teil 2. DISKUSSION ÜBER DIE TÄGLICHE ROUTINE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verteilen Sie vorbereitete Karten mit verschiedenen Aktivitäten des täglichen Lebens. • In Kleingruppen wählen oder ziehen die Teilnehmer jeweils eine Karte und besprechen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie wird diese Aktivität in Ihrer Kultur durchgeführt? • Gibt es Unterschiede innerhalb Ihres Landes oder Ihrer Region? • Kennen Sie andere Kulturen, in denen es anders gehandhabt wird? 	10 Min
<p>Teil 3. KULTURELLE GEWOHNHEITEN KARTIEREN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppen wählen 3–4 tägliche Aktivitäten aus den Karten aus. • Auf Flipchart-Papier: <ul style="list-style-type: none"> • Schreiben oder zeichnen Sie, wie jede Aktivität in ihrer Kultur durchgeführt wird. • Beachten Sie Unterschiede in anderen Kulturen (sofern bekannt). • Schreiben Sie Haftnotizen, in denen Sie erklären, warum diese Gewohnheiten wichtig oder sinnvoll sind. 	25 Min
<p>Teil 4. TEILEN UND DISKUSSION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jede Gruppe präsentiert ihre „Karten“ kultureller Gewohnheiten. • Moderierte Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Hat Sie etwas überrascht? • Wie kann die Kenntnis dieser Details dazu beitragen, Missverständnisse zu vermeiden? • Machen diese Unterschiede unsere Interaktionen bereichern? 	15 Min
<p>SCHLIESSUNG</p> <p>Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und heben Sie hervor, dass „gewöhnliche“ Gewohnheiten zutiefst kulturell bedingt sind und dass der Respekt vor Unterschieden Inklusion und Verständnis fördert.</p>	5 Min
<p>EMPFEHLUNGEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fördern Sie die Neugier, nicht das Urteil. • Betonen Sie, dass es für alltägliche Dinge nicht die eine „richtige“ Art und Weise gibt, sie zu erledigen, sondern nur kulturelle Unterschiede. • Bitten Sie die Teilnehmer, persönliche Anekdoten zu erzählen, um eine spannendere Atmosphäre zu schaffen. 	



ANHANG 1

KARTEN MIT AKTIVITÄTEN DES TÄGLICHEN LEBENS (Beispiele)

Sie können es ausdrucken, ausschneiden und an die Gruppen verteilen.

FRÜHSTÜCKEN

- Welche Speisen sind typisch?
- Ist das Frühstück schnell oder ein Familienmoment?

LEUTE GRÜSSEN

- Wangenküsschen, Verbeugungen, Händeschütteln, verbale Begrüßungen?
- Sind die Begrüßungen formell oder informell?

GESCHENKE MACHEN

- Werden Geschenke vor den Augen des Schenkenden geöffnet?
- Werden bestimmte Farben oder Zahlen vermieden?

PERSÖNLICHER BEREICH

- Wie nah stehen sich die Leute beim Sprechen gegenüber?
- Sind Berührungen am Arm akzeptabel?

GEBURTSTAGE FEIERN

- Sind Geburtstage privat oder große Partys?
- Werden Geschenke erwartet? Sind bestimmte Traditionen wichtig?

ESSEN ETIKETTE

- Ist Reden am Tisch erlaubt?
- Sind bestimmte Umgangsformen wichtig (zB Essstäbchen, Besteck, Hände)?

(Moderatoren können zusätzliche Karten erstellen oder den Teilnehmern erlauben, eigene Beispiele hinzuzufügen, die für ihren kulturellen Kontext relevant sind.)



MODUL 1	KULTUR UND WIR	
SITZUNG 1	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 6
Kulturcollage		
TYP & NATUR:	Interaktive und kreative Gruppenaktivität von Angesicht zu Angesicht.	
DAUER:	60 Minuten	
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:		
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.	
A_02.4.6	Identifiziert den Einfluss persönlicher Eigenschaften auf zwischenmenschliche Interaktionen im Berufsfeld.	
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Präsentation 1 – Anhang 1.	
	Poster mit „Kulturdefinitionen“ – Anhang 2.	
	Zeitschriften, Zeitungen, farbiges Papier.	
	Schere, Kleber, Marker.	
	Große Karton- oder Plakattafeln.	
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer erstellen eine visuelle Collage, die kulturelle Vielfalt und individuelle kulturelle Identitäten darstellt, gefolgt von Gruppendiskussionen	



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
EINFÜHRUNG Erklären Sie kurz kulturelle Vielfalt und Identität; teilen Sie die Teilnehmer in Gruppen auf.	5 Min
Teil 2. COLLAGE ERSTELLEN Jede Gruppe erstellt eine Collage aus Bildern, Wörtern und Symbolen, die ihre gemeinsame kulturelle Identität widerspiegeln.	30 Min
Teil 3. PRÄSENTATION Jede Gruppe präsentiert ihre Collage und erklärt ihre Auswahl und Bedeutung.	15 Min
SCHLIESSUNG Besprechen Sie gemeinsame Themen, Unterschiede und Erkenntnisse zu Vielfalt und Inklusion.	5 Min
EMPFEHLUNGEN: Fördern Sie Kreativität und Offenheit und stellen Sie sicher, dass alle gleichberechtigt teilnehmen.	



ANHANG 2

KULTURCOLLAGE: DEFINITIONEN VON KULTUREN (Beispiele)

Diese Definitionen können ausgedruckt oder auf Wunsch digital angezeigt und an die Gruppen verteilt werden.

DEFINITION 1

„Kultur sind die gemeinsamen Verhaltens-, Interaktions- und Verständnismuster, die Menschen durch Sozialisierung erlernen.“

DEFINITION 2

„Kultur umfasst Sprache, Bräuche, Glauben, Werte, Kunst und alltägliche Praktiken, die eine Gruppe von Menschen definieren.“

DEFINITION 3

„Kultur ist ein dynamisches System, das sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt und unsere Sicht auf die Welt und unsere Beziehungen zu anderen prägt.“

DEFINITION 4

„Kultur ist die Art und Weise, wie wir ausdrücken, wer wir sind, woher wir kommen und wie wir mit anderen in Kontakt treten.“

DEFINITION 5

„Kultur beeinflusst, wie wir arbeiten, kommunizieren, feiern und Probleme lösen.“

DEFINITION 6

„Kultur ist sowohl sichtbar (Essen, Kleidung, Kunst) als auch unsichtbar (Werte, Überzeugungen, Einstellungen).“

(Diese Definitionen können den Teilnehmern beim Erstellen ihrer Kulturcollagen als Inspiration oder Diskussionsanstoß dienen.)



MODUL 1		KULTUR UND WIR	
SITZUNG 2	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5	
Kulturelles Artefakt-Show-and-Tell			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_02.2.5	Beurteilt, inwieweit die durch die Erziehung erworbenen Einstellungen eine individuelle Erfahrung sind und inwieweit sie eine Gruppenerfahrung sind.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Die Teilnehmer bringen ein Objekt oder Artefakt mit, das ihre Kultur oder ihr Familienerbe repräsentiert.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer werden eingeladen, ein kulturelles oder familiäres Artefakt vorzustellen und eine persönliche Geschichte darüber zu erzählen. Dabei wird dessen Bedeutung und Verbindung zu ihrem kulturellen Erbe erläutert. Der Moderator regt die Gruppe zur Reflexion darüber an, wie solche Objekte und Symbole Identität, Zugehörigkeit und Einstellung zur Kultur prägen.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
EINFÜHRUNG Stellen Sie den Zweck der Aktivität und den Zusammenhang zwischen Kultur und Identität vor.	5 Min
Teil 2 Jeder Teilnehmer zeigt sein Artefakt und erzählt die Geschichte oder Bedeutung dahinter.	25 Min
Teil 3 Der Moderator leitet eine Reflexion über die Rolle kultureller Artefakte bei der Gestaltung unserer Werte, Wahrnehmungen und unseres Zugehörigkeitsgefühls.	20 Min
SCHLIESSUNG Die Gruppe teilt abschließende Gedanken und Verbindungen zu ihrer persönlichen und beruflichen Identität.	10 Min
EMPFEHLUNGEN: <ul style="list-style-type: none">• Bitten Sie die Teilnehmer im Voraus, einen Gegenstand mitzubringen.• Seien Sie rücksichtsvoll gegenüber Teilnehmern, die sich möglicherweise unwohl dabei fühlen, etwas mitzuteilen; bieten Sie ihnen die Möglichkeit, einen Gegenstand zu beschreiben oder ein Bild zu zeigen, anstatt ihn mitzubringen.• Sorgen Sie für eine respektvolle und offene Atmosphäre.	



MODUL 1		KULTUR UND WIR	
SITZUNG 2	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 6	
Kulturelle Reflexionen – Wer bin ich?			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Filmszenen aus Minari (Szene der Großmutter, die Essen aus Korea bringt: https://www.youtube.com/watch?v=IOiD8a293MA) und Elemental (Szene über sprachliche Mikroaggressionen: https://www.youtube.com/watch?v=qAfP8_5thSM).		
	Papier oder andere Materialien für Gruppennotizen.		
KURZ BESCHREIBUNG:	In Kleingruppen tauschen sich die Teilnehmer über persönliche Erfahrungen aus, bei denen sie sich in ihrer eigenen Kultur „fremd“ fühlten. Sie schauen ausgewählte Szenen aus den Filmen „Elemental“ und „Minari“ und überlegen gemeinsam, wie man im Alltag mit Kulturschocks umgeht. Jede Gruppe bereitet eine kurze Präsentation mit den wichtigsten Punkten vor.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilen Sie die Teilnehmer in kleine Gruppen ein (3 oder 4 pro Gruppe). • Führen Sie das Thema mithilfe von Postern mit Definitionen von „Kultur“ ein. 	10 Min
<p>Teil 2</p> <p>Jeder Teilnehmer erzählt innerhalb seiner Gruppe von einer Situation, in der er das Gefühl hatte, dass seine eigene Kultur ihm im Vergleich zu anderen das Gefühl gab, „fremd“ zu sein.</p>	10 Min
<p>Teil 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sehen Sie sich Szenen aus den Filmen Elemental und Minari an. • Gruppen reflektieren und schreiben Überlegungen zum Umgang mit Kulturschocks im Alltag. • Nutzen Sie die gemeinsamen Erlebnisse und Filmszenen zur Beantwortung von Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie haben Sie sich in diesen Situationen gefühlt? • Wie beeinflusst die Kultur die täglichen Entscheidungen? • Wie können wir Kulturschocks besser überwinden? • Jede Gruppe präsentiert ihre Ideen und der Pädagoge registriert sie auf der weißen Tafel oder dem Computerbildschirm. 	30 Min
<p>SCHLIESSUNG</p> <p>Tauschen Sie Ihre Erkenntnisse mit der größeren Gruppe aus und diskutieren Sie, wie man im Alltag mit Kulturschocks umgeht.</p>	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Halten Sie die Gruppen klein, um Zeit zum Austausch zu haben. • Stellen Sie sicher, dass Filmclips im Voraus vorbereitet werden. • Geben Sie allen Mitgliedern genügend Zeit, sich an der Diskussion zu beteiligen. 	



MODUL 1		KULTUR UND WIR	
SITZUNG 3	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5 oder 6	
Kultureller Austausch durch Filmausschnitte			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen.		
DAUER:	55 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.5	Identifiziert kulturelle Elemente, die für die Gesellschaft, in der er/ sie lebt, relevant sind.		
A_01.5.5	Identifiziert Quellen von Überzeugungen über die Aufnahme von Migranten (z. B. Stereotypen, historische Erfahrungen) in ihrer Gesellschaft.		
A_01.3.6	Identifiziert die Ursachen für die Einstellung von Migranten zur Enkulturation.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Videoclips aus „Stories from Greece“ beleuchten die Erfahrungen und kulturellen Interaktionen von Einwanderern. Vorgeschlagene Clips: Almirs Kampf um die Einreise nach Griechenland 1:50 – 2:56 Uhr; Annas Ankunft in Griechenland 3:19 – 4:07 Uhr; Elianas Ankunft in England, einer multikulturellen Gesellschaft: 6:40 – 7:30 Uhr; Almir über Propaganda VS Realität, 12 Min. 43 Min. – 13 Min. 36 Min.		
	Fragen zur Reflexion (optionales Handout).		
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer sehen sich eine kurze Szene aus einem ausgewählten Video an, das die Erfahrungen von Einwanderern oder einen Kulturkonflikt zeigt. Anschließend reflektieren sie die emotionale und kulturelle Dynamik der Szene. Anschließend folgt eine angeleitete Gruppendiskussion, in der der Videoinhalt mit ihren Perspektiven und möglichen realen Szenarien verknüpft wird.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG</p> <p>Der Moderator stellt den Zweck der Aktivität vor: die Nutzung von Medien zur Erforschung kultureller Vielfalt und interkultureller Herausforderungen. Der Moderator erläutert kurz den Kontext des Videoclips und bittet die Teilnehmer dann, sich die Videos anzusehen und die Herausforderungen zu notieren, mit denen die Einwanderer konfrontiert sind.</p>	10 Min
<p>Teil 2</p> <p>Erstellen Sie in Gruppen mit jeweils 3 oder 4 Elementen einen Plan, um einen Bildungsraum inklusiver zu gestalten und dabei folgende Punkte zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie kann die Integration von Schülern mit Migrationshintergrund erleichtert werden? • Strategien zum Umgang mit Sprachbarrieren. • Methoden zur Sensibilisierung anderer Schüler und Lehrer. 	20 Min
<p>Teil 3</p> <p>Jede Gruppe stellt ihren Plan vor und der Moderator fügt echte Best Practices hinzu.</p>	20 Min
<p>SCHLIESSUNG</p> <p>Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse aus der Diskussion zusammen. Betonen Sie, wie wichtig es ist, unterschiedliche Perspektiven zu verstehen und wie Medien ein Instrument zur kulturellen Reflexion sein können.</p>	5 Min
<p>EMPFEHLUNGEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wählen Sie emotional ansprechende, relevante Clips (jeweils 1–3 Minuten). • Bereiten Sie im Voraus Leitfragen vor. • Erwarten Sie für die Workshop-Stufe 5, dass sich die Ergebnisse darauf konzentrieren, was die Aufnahmegesellschaft von Migranten erwartet und welche Aspekte dazu beitragen (Stereotypen, frühere Erfahrungen usw.). • Bei der Workshop-Stufe 6 werden die Ergebnisse voraussichtlich stärker auf die Einstellungen der Migranten während der Enkulturation ausgerichtet sein. 	



MODUL 1		KULTUR UND WIR	
SITZUNG 4	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5 oder 6	
Das Rollenspiel – Zwischen zwei Kulturen			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.3.5	Erkennt unterschiedliche Einstellungen der Migranten zur Enkulturation an.		
A_01.4.6	Erkennt die Auswirkungen ihrer Einstellung zur Aufnahme von Migranten auf ihre berufliche Arbeit an.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Filmszenen aus The Big Sick (Szene über eine arrangierte Ehe: https://www.youtube.com/watch?v=MF14JJkOrSI); 9/11-Frage https://www.youtube.com/watch?v=Y7mvikSQteQ Kick it like Beckham (Szene einer missverstandenen Umarmung https://www.youtube.com/watch?v=VAxHOo7_I80&list=PLnl8g1yWFVJZ55R5ZLqpsjOQVDJjTLBBx&index=8); Familie will nicht, dass sie Football spielt https://www.youtube.com/watch?v=iFHh26TKMF8&list=PLnl8g1yWFVJZ55R5ZLqpsjOQVDJjTLBBx&index=5		
	Thema wird vom Pädagogen vorgegeben.		
	Papier und Stifte zum Vorbereiten der Szenen.		
KURZ BESCHREIBUNG:	In Kleingruppen schauen sich die Teilnehmer Szenen aus „Kick it like Beckham“ und „The Big Sick“ an und entwickeln und führen anschließend ein Rollenspiel zu einer kulturellen Herausforderung auf. Die Szene soll verschiedene Möglichkeiten der Reaktion auf die Herausforderung erörtern: vollständige Assimilation, kultureller Ausgleich und Widerstand. Die Rollen werden unter den Gruppenmitgliedern aufgeteilt und vor der Klasse aufgeführt.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilen Sie die Teilnehmer in kleine Gruppen ein. Jede Gruppe sollte aus 3 oder 4 Teilnehmern bestehen. • Sehen Sie sich ausgewählte Szenen aus „Kick it like Beckham“ und „The Big Sick“ an. 	10 Min
<p>Teil 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie den Gruppen verschiedene Szenarien basierend auf den Filmen zur Verfügung, beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> • Ein junger Einwanderer, der einen anderen beruflichen Weg einschlagen möchte als die Erwartungen seiner Familie. • Jemand, der mit subtilen Kommentaren über seine Herkunft oder seinen Akzent umgehen muss. • Gruppen verteilen Rollen unter den Mitgliedern. 	20 Min
<p>Teil 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jede Gruppe spielt das zugewiesene Szenario nach und erkundet verschiedene Reaktionen auf die Herausforderung, beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> • Vollständige Assimilation. • Gleichgewicht zwischen den Kulturen. • Widerstand. 	20 Min
<p>SCHLIESSUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besprechen Sie nach den Präsentationen, welche Strategien am besten funktioniert haben und wie man mit solchen Situationen im wirklichen Leben umgeht. 	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Achten Sie darauf, dass die Filmszenen kurz sind und kulturelle Herausforderungen deutlich zeigen. • Geben Sie jeder Gruppe genügend Zeit zur Vorbereitung und zum Proben. • Fördern Sie Kreativität und Respekt bei der Interpretation von Rollen. • Der Pädagoge kann mit Hinweisen unterstützen, wenn die Gruppe nicht weiterkommt. • Für Workshop-Level 5: Erwarten Sie Situationen und Diskussionen, in denen unterschiedliche Einstellungen zur Enkulturation bei Migranten deutlich werden. • Für Workshop-Level 6: Erwarten Sie Situationen und Diskussionen, in denen der Zusammenhang zwischen der Einstellung zur Inklusion von Migranten und ihrem Verhalten am Arbeitsplatz aufgezeigt wird. 	



MODUL 1		KULTUR UND WIR	
SITZUNG 5	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5	
Lernen durch Traditionen			
TYP & NATUR:	Diskussion in kleinen Gruppen und kreative Präsentation, von Angesicht zu Angesicht.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.5	Identifiziert kulturelle Elemente, die für die Gesellschaft, in der er/sie lebt, relevant sind.		
A_02.2.5	Bewertet, inwieweit die durch die Erziehung erworbenen Einstellungen eine individuelle Erfahrung sind und inwieweit sie eine Gruppenerfahrung sind		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Gedruckte Bilder oder kurze Beschreibungen kultureller Traditionen (zB Feste, Kunsthandwerk, Übergangsriten, kulinarische Rituale) Bildbeispiele: min. 4 – Anhang 3; Beispiele für Beschreibungen: min 4 – Anhang 4 Kulturelle der Traditionen.		
	Flipchartpapier oder große Blätter.		
	Marker, Buntstifte.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer erforschen, wie kulturelle Traditionen weltweit als informelle Bildung fungieren und Werte, Fähigkeiten und Wissen über Generationen hinweg vermitteln. Gruppen erstellen visuelle Poster, die zeigen, wie eine ausgewählte Tradition der Gemeinschaft etwas „beibringt“.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG</p> <p>Kurzer Vortrag zur Einführung der Idee, dass Lernen außerhalb der formalen Bildung stattfindet und dass Traditionen wirkungsvolle Lehrmittel sein können.</p>	5 Min
<p>Teil 2. ERKUNDUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Gruppen erhalten die Teilnehmer Karten mit Bildern oder kurzen Texten, die verschiedene kulturelle Traditionen beschreiben. • Sie diskutieren: <ul style="list-style-type: none"> • Was ist die Tradition? • Welche Werte, Fähigkeiten oder Kenntnisse werden vermittelt? 	10 Min
<p>Teil 3. KREATIVE ARBEIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppen wählen eine Tradition aus und erstellen ein Poster, das Folgendes veranschaulicht: <ul style="list-style-type: none"> • Was die Tradition beinhaltet. • Was die Menschen dadurch lernen (z. B. Respekt, Identität, Zusammenarbeit, praktische Fähigkeiten). • Warum es kulturell wichtig ist. 	25 Min
<p>SCHLIESSUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jede Gruppe präsentiert ihr Poster. • Moderierte Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Wie prägen Traditionen Identität und Zugehörigkeit? • Können Traditionen sowohl lehrreich als auch unterhaltsam sein? • Gibt es in Ihrer eigenen Kultur Traditionen, die Ihnen etwas Wichtiges beigebracht haben? 	20 Min
<p>EMPFEHLUNGEN:</p> <p>Ermutigen Sie die Teilnehmer, Traditionen mit persönlichen Erfahrungen zu verknüpfen und darüber nachzudenken, was uns die Kultur im Alltag lehrt.</p>	



ANHANG 3

BILDER KULTURELLER TRADITIONEN (Beispiele)

Bilder können auf Wunsch ausgedruckt oder digital angezeigt und an die Gruppen verteilt werden.



EINE JAPANISCHE TEEZEREMONIE

Menschen sitzen auf Tatami-Matten und bereiten Tee zu und servieren ihn.



INDISCHES HOLI-FEST

Menschenmenge wirft buntes Pulver in die Luft.



SPANISCHER FLAMENCO-TANZ

Frau in einem roten Kleid tanzt mit Kastanetten.



MEXIKANISCHER TAG DER TOTEN

Tisch mit Fotos, Kerzen, Blumen und Zuckerschädeln.



ANHANG 4

BESCHREIBUNGEN KULTURELLER TRADITIONEN (Beispiele)

Moderatoren können zusätzliche Karten erstellen oder die Teilnehmer auffordern, Beispiele aus ihrer eigenen Kultur hinzuzufügen.

EINE JAPANISCHE TEEZEREMONIE

Ein traditioneller Brauch in Japan, bei dem Tee zeremoniell zubereitet und serviert wird. Er lehrt Geduld, Achtsamkeit und Respekt gegenüber Gästen.

INDISCHES HOLI-FEST

Bei diesem Fest im Frühling bewerfen sich die Menschen gegenseitig mit farbigem Pulver und Wasser. Es symbolisiert den Sieg des Guten über das Böse und fördert Freude und Gemeinschaft.

SPANISCHER FLAMENCO-TANZ

Ein leidenschaftlicher Tanz mit starken Rhythmen und Händeklatschen. Er drückt Emotionen aus und bewahrt die spanische kulturelle Identität.

MEXIKANISCHER TAG DER TOTEN

Familien errichten Altäre, um verstorbene Angehörige mit Blumen, Kerzen, Essen und Musik zu ehren. Es lehrt Respekt vor den Vorfahren und feiert das Leben.



MODUL 1	KULTUR UND WIR	
SITZUNG 5	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 6
Inklusives Klassenzimmer-Rollenspiel		
TYP & NATUR:	Interaktives Rollenspiel, von Angesicht zu Angesicht.	
DAUER:	60 Minuten	
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:		
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.	
A_02.1.6	Erkennt, wie sich ihre Einstellung gegenüber Migranten in ihrer beruflichen Arbeit widerspiegelt.	
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Poster mit „Kulturdefinitionen“ – Anhang 2.	
	Gedruckte Szenariokarten (vorab vorbereitet) – Anhang 5.	
	Rollenzuweisungskarten für Lehrer, Schüler und Eltern – Anlage 6.	
	Flipcharts oder Tafeln für Notizen und Feedback.	
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer nehmen an Rollenspielszenarien teil, um kulturelle Unterschiede und Vorurteile in Bildungseinrichtungen zu erleben und zu bewältigen.	



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
EINFÜHRUNG Kurzer Überblick über kulturell ansprechende Lehr- und inklusive Bildungsprinzipien; Rollen zuweisen.	10 Min
Teil 2. ROLLENSPIEL Die Teilnehmer spielen vorgegebene Szenarien durch, in denen es um kulturelle Missverständnisse oder Vorurteile geht (z. B. Elternsprechtag, multikultureller Klassenkonflikt, unterschiedliche Erwartungen an die Bildung).	30 Min
Teil 3. GRUPPEN-FEEDBACK Beobachter geben Feedback und heben Stärken und Verbesserungsbereiche hervor.	10 Min
SCHLIESSUNG Denken Sie gemeinsam über wichtige Erkenntnisse und praktische Strategien zum Umgang mit Vielfalt im Bildungswesen nach.	10 Min
EMPFEHLUNGEN: Fördern Sie eine sichere und respektvolle Umgebung und sorgen Sie für konstruktives Feedback.	



ANHANG 5 INKLUSIVES ROLLENSPIEL IM KLASSENZIMMER – SZENARIOKARTEN (Beispiele)

Diese Szenarien können ausgedruckt, ausgeschnitten oder bei Bedarf digital angezeigt und an die Gruppen verteilt werden.

Szenario 1

KONFLIKT BEIM ELTERN- -LEHRER-TREFFEN

Eine Lehrkraft trifft die Eltern eines Schülers, der die Landessprache nur eingeschränkt beherrscht. Die Eltern sind der Meinung, ihr Kind solle sich ausschließlich auf akademische Fächer konzentrieren, während die Lehrkraft das Kind in kulturelle Austauschprojekte einbinden möchte. Aufgrund unterschiedlicher kultureller Erwartungen an die schulische Einbindung entstehen Missverständnisse.

Szenario 2

UNTERSCHIEDE BEI DER UNTERRICHTS- BETEILIGUNG

In einer multikulturellen Klasse beteiligen sich einige Schüler aktiv, während andere schweigen. Der Lehrer denkt, die schweigsamen Schüler seien desinteressiert, doch in ihrer Kultur gilt es als respektlos, sich im Unterricht zu äußern. Wie soll der Lehrer damit umgehen?

Szenario 3

ANTRAG AUF RELIGIÖSE FEIERTAGE

Ein Schüler bittet um die Erlaubnis, an einem religiösen Feiertag fernbleiben zu dürfen. Ein anderer Schüler beschwert sich, dass das ist unfair und alle sollten die gleichen Regeln befolgen. Der Lehrer muss den Respekt vor kulturellen Gepflogenheiten mit der Schulpolitik in Einklang bringen.

Szenario 4

SPANNUNGEN BEI DER GRUPPENARBEIT

An einem Gruppenprojekt nehmen Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher kultureller Herkunft teil. Ein Schüler übernimmt die Führung und verteilt Aufgaben, ohne die anderen zu konsultieren. Er glaubt, dies zeige Verantwortung. Die anderen Gruppenmitglieder fühlen sich ausgeschlossen und beleidigt.

(Moderatoren können zusätzliche Szenarien erstellen, die für lokale Kontexte relevant sind.)



ANHANG 6

INKLUSIVES KLASSENROLLENSPIEL - ROLLENKARTEN

(Beispiele) Rollenkarten können ausgedruckt, ausgeschnitten oder auf Wunsch digital vorgezeigt und unter den Teilnehmern verteilt werden.

LEHRERROLLE

- 1) Versuchen Sie, neutral und professionell zu bleiben.
- 2) Fördern Sie eine offene Kommunikation.
- 3) Denken Sie darüber nach, wie kulturelle Unterschiede das Verhalten beeinflussen könnten.
- 4) Konzentrieren Sie sich auf Fairness und Inklusion.

ELTERNROLLE (SZENARIO 1)

- 1) Machen Sie sich Sorgen, ob sich Ihr Kind in der Schule einlebt.
- 2) Schätzen Sie die akademische Leistung über alles.
- 3) Fühlen Sie sich bei Aktivitäten, die Sie als „zusätzlich“ ansehen, unwohl.

STUDENTENROLLE – AKTIVER TEILNEHMER (SZENARIO 2)

- 1) Sprechen Sie gerne im Unterricht.
- 2) Fühlen Sie sich frustriert, weil andere keinen Beitrag leisten.
- 3) Ich denke, jeder sollte gleichermaßen teilnehmen.

STUDENTENROLLE – STILLE TEILNEHMERIN (SZENARIO 2)

- 1) Glauben Sie, dass es dem Lehrer gegenüber respektlos ist, seine Meinung zu sagen.
- 2) Hören Sie lieber zu und denken Sie in Ruhe nach.
- 3) Fühlen Sie sich ängstlich, wenn Sie zum Reden gezwungen werden.

STUDENTENBEANTRAG AUF URLAUB (SZENARIO 3)

- 1) Legen Sie großen Wert darauf, Ihren religiösen Feiertag zu begehen.
- 2) Angst, im Unterricht zurückzufallen.
- 3) Hoffen Sie, dass Ihr Lehrer Sie versteht und unterstützt.

ANDERER STUDENT (SZENARIO 3)

- 1) Ich bin der Meinung, dass die Dinge für alle gleich sein sollten.
- 2) Denken Sie, dass eine Sonderbehandlung unfair ist.
- 3) Sie sind verwirrt darüber, warum die Regeln anders sein sollten.

DOMINANTES GRUPPENMITGLIED (SZENARIO 4)

- 1) Übernehmen Sie gerne die Führung bei der Gruppenarbeit.
- 2) Denken Sie, Sie helfen, indem Sie alle organisieren.
- 3) Nicht erkennen, dass sich andere ausgeschlossen fühlen.

ANDERE GRUPPENMITGLIEDER (SZENARIO 4)

- 1) Fühlen Sie sich ausgeschlossen oder ignoriert.
- 2) Bevorzugen Sie einen eher kollaborativen Ansatz.
- 3) Ich habe das Gefühl, dass die kulturellen Werte der Teamarbeit übersehen werden.

(Moderatoren können Rollen je nach Gruppengröße und Kontext anpassen oder neue hinzufügen.)



MODUL 2		MIGRATION	
SITZUNG 1	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 6	
Die Komplexität der Migration verstehen			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.		
A_02.2.6	Bestimmt den Grad der Bewältigung der im Erziehungsprozess gebildeten Einstellung.		
A_02.3.6	Ermitteln Sie den Grad der Bereitschaft, im beruflichen Umgang eine andere Sprache als die Landessprache zu.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Poster oder Folien zu Berrys 4 Migrantentypen.		
	Flipchart.		
	Videoprojektor und Laptop.		
	Farbige Karten/Post-its.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Interaktive, Empathie fördernde Sitzung, in der die Teilnehmer Migration aus identitätsbezogener, emotionaler und systemischer Perspektive erkunden.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG Stellen Sie Berrys vier Migrantentypen vor: Freiwillige, Flüchtlinge, Gastarbeiter, Asylsuchende. Diskussionsaufforderung: „Wenn Sie Ihr Land morgen verlassen müssten, welchen Gegenstand würden Sie mitnehmen – emotional, kulturell oder praktisch – und warum?“ Teilen Sie es paarweise und dokumentieren Sie es mit Zeichnungen oder Notizen.</p>	10 Min
<p>Teil 2. EIN KOFFER DES „SELBST“ ÜBER GRENZEN HINWEG Die Teilnehmer untersuchen, wie persönliche Werte und kultureller Hintergrund ihre Entscheidungen beeinflussen. Besprechen Sie gemeinsame Elemente.</p>	20 Min
<p>Teil 3. DIE INTEGRATIONSKARTE Jede Gruppe (1 pro Migrantentyp) erstellt eine visuelle „Integrationskarte“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 Herausforderungen (z. B. Sprache, Diskriminierung). • 2 Bewältigungsstrategien. • 1 Hinweis zu gesellschaftlicher Unterstützung/Barriere. • Im Anschluss erfolgt eine Präsentation mit anschließender Diskussion. 	20 Min
<p>SCHLIESSUNG Gruppendiskussion: Wie hat sich Ihre Wahrnehmung von Migranten dadurch verändert? Wie beeinflussen Ihre eigenen Einstellungen Ihre Arbeit mit Menschen unterschiedlicher Kultur?</p>	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN: Moderatoren sollten emotionale Inhalte genau beobachten und offene, respektvolle Diskussionen fördern. Reflexionsbögen oder persönliche Tagebucheinträge werden empfohlen.</p>	



MODUL 2		MIGRATION	
SITZUNG 1	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 5	
Reisepass zu Perspektiven			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.5.5	Identifiziert Quellen von Überzeugungen über die Aufnahme von Migranten (z. B. Stereotypen, historische Erfahrungen) in ihrer Gesellschaft.		
A_02.1.5	Erkennt die Grenzen ihrer Offenheit und Toleranz.		
A_02.4.5	Identifiziert die Einstellungen der Gesellschaft gegenüber Persönlichkeitsunterschieden.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Poster oder Folien zu Berrys 4 Migrantentypen.		
	Kurzer Filmclip zum Thema Migration.		
	2-minütiges Video-/Audio-Interview oder Transkript mit einem Einwanderer.		
	<ul style="list-style-type: none"> • Leere „Imaginative Passport“-Vorlagen (Papier oder digital). • Marker, Farbstifte, Haftnotizen. • Flipchart oder Whiteboard. • Kompassposter (Empathie, Neugier, Angst, Gleichgültigkeit). 		
KURZ BESCHREIBUNG:	Einsatz von fiktiven Rollenspielen und realen Geschichten zur Auseinandersetzung mit Migration. Die Aktivitäten fördern Empathie, die Reflexion gesellschaftlicher Einstellungen und das Erkennen persönlicher Vorurteile.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG Beginnen Sie mit einer 3–4-minütigen Szene aus einem Film zum Thema Migration. Schnelle Diskussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist Ihnen aufgefallen? • Welche Annahmen haben die Charaktere oder die Gesellschaft getroffen? • Welche Emotion ist Ihnen aufgefallen? • Schaffen Sie die Voraussetzungen für die Erforschung persönlicher und gesellschaftlicher Perspektiven zur Migration. 	10 Min
<p>Teil 2 Spielen Sie ein echtes Einwandererinterview ab (Video/Audio/Transkript). Prompt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was hat Sie überrascht? • Welcher Kampf oder Erfolg stach hervor? • Welches Stereotyp wurde in Frage gestellt oder bestätigt? <p>Die Teilnehmer schreiben eine kurze Reaktion oder ein Zitat und platzieren es auf einem Flipchart mit der Überschrift „Wall of Voices“.</p>	20 Min
<p>Teil 3 Vergleichen Sie Ihre fiktiven und wahren Geschichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche ähnlichen/anderen Erfahrungen hat Ihre Figur gemacht? • Wie hat die Gesellschaft jeweils reagiert? • Greifen Sie reale Themen auf: Sprache, Rezeption, Arbeit, Angst, Neugier. 	20 Min
<p>SCHLIESSUNG Verwenden Sie ein Kompassposter (Empathie, Neugier, Angst, Gleichgültigkeit). Die Teilnehmer markieren, wo sie ihre Gesellschaft sehen und wo sie persönlich stehen. Abschließende Reflexionsfrage (mündlich oder schriftlich): „Was können Sie tun, um Ihren Arbeitsplatz oder Ihre Räumlichkeiten für Migranten einladender zu gestalten?“</p>	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN: Ermutigen Sie die Moderatoren, die Aktivitäten zum „Imaginative Passport“ und den Kompass-Postern an den spezifischen Kontext ihrer Lernenden (z. B. Jugendliche, erwachsene Lernende, Berufstätige) anzupassen. Planen Sie zusätzliche Zeit für Reflexion und Gruppendiskussion ein, wenn emotionale Themen aufkommen. Erwägen Sie die Integration lokaler Migrantenstimmen oder Fallstudien, um die Relevanz zu erhöhen. Unterstreichen Sie die Bedeutung von Empathie und Offenheit durch Folgeaktivitäten.</p>	



MODUL 2		MIGRATION	
SITZUNG 2	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5	
Worte, die verletzen – Geschichten über Voreingenommenheit			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.5.5	Identifiziert Quellen von Überzeugungen über die Aufnahme von Migranten (z. B. Stereotypen, historische Erfahrungen) in ihrer Gesellschaft.		
A_02.1.5	Erkennt die Grenzen ihrer Offenheit und Toleranz.		
A_02.4.5	Identifiziert die Einstellungen der Gesellschaft gegenüber Persönlichkeitsunterschieden.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Gedrucktes Handout mit Definitionen: STEREOTYP, VORURTEIL, DISKRIMINIERUNG.		
	Kurzer Clip aus einem zweiminütigen Audio-/Videointerview oder Transkript mit einem echten Einwanderer zum Thema Migration.		
	Marker oder Stifte.		
	Haftnotizen oder eine Tafel (optional für die Abschlussreflexion).		
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer lernen die Definitionen von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung kennen und untersuchen, wie sich diese auf Migranten auswirken. Sie diskutieren reale und fiktive Beispiele, reflektieren die emotionalen und sozialen Auswirkungen und tauschen Erkenntnisse aus, um Vorurteile zu hinterfragen und Verständnis zu fördern.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: WAS BEDEUTEN DIESE WÖRTER? Zweck: Grundlegende Begriffe und ihre Auswirkungen verstehen. Geben Sie eine kurze Erklärung oder lesen Sie laut vor: STEREOTYP = Eine feste Überzeugung über eine Gruppe (z. B. „Alle Migranten sind ungebildet“). VORURTEIL = Ein negatives Gefühl, das auf einer Überzeugung beruht. DISKRIMINIERUNG = Wenn dieses Gefühl in eine Tat umgesetzt wird (z. B. einem Migranten keinen Job zu geben). Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie solche Dinge im täglichen Leben gesehen oder gehört? • Warum entwickeln Menschen Ihrer Meinung nach diese Ideen? 	10 Min
<p>Teil 2. ERSTELLEN SIE EINE EINFACHE GESCHICHTE Zweck: Bauen Sie Empathie auf, indem Sie sich einen Migranten vorstellen, der mit Vorurteilen konfrontiert ist. Gruppenaufgabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellen Sie in kleinen Gruppen eine kurze fiktive Figur: <ul style="list-style-type: none"> • Name und Hintergrund. • Ein Stereotyp oder eine unfaire Behandlung, mit der sie konfrontiert sind. • Wie es ihre Gefühle oder ihre Gesundheit beeinflusst. • Schreiben Sie es in kurzen Stichpunkten auf Papier. <p>Diskussionsanstöße:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie fühlt sich diese Person? • Was würde ihnen helfen, sich mehr akzeptiert zu fühlen? 	20 Min
<p>Teil 3. ECHTE STIMMEN VON MIGRANTEN Zweck: Vergleichen Sie erfundene Geschichten mit realen Erfahrungen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spielen Sie einen kurzen Clip ab oder lesen Sie ein Zitat eines echten Migranten, der über Diskriminierung spricht. <p>Fragen Sie Gruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Art von Voreingenommenheit sehen Sie hier? • Inwiefern ist dies Ihrer fiktiven Geschichte ähnlich oder unterscheidet sich davon? 	20 Min
<p>SCHLIESSUNG: WAS KÖNNEN WIR ÄNDERN? Zweck: Reflektieren und über Maßnahmen nachdenken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jede Gruppe teilt eine Idee: <ul style="list-style-type: none"> • Ein Gefühl aus der Sitzung (z. B. traurig, nachdenklich, inspiriert). • Ein Wort oder Satz, der dabei hilft, Voreingenommenheit abzubauen (z. B. „Hören Sie besser zu“, „Gehen Sie nicht von Annahmen aus“). • Schreiben Sie es auf Haftnotizen oder sagen Sie es der ganzen Gruppe laut vor. 	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN: Halten Sie Definitionen einfach und wiederholen Sie sie bei Bedarf. Ermutigen Sie die Lernenden zum freiwilligen Teilen, um emotionale Sicherheit zu gewährleisten. Erinnern Sie die Lernenden daran, dass kleine Worte oder Handlungen große Wirkung haben können. Fördern Sie respektvolles Zuhören und Empathie in allen Diskussionen. Erlauben Sie verschiedene Arten der Reflexion, wie Sprechen, Schreiben oder Zeichnen.</p>	



MODUL 2		MIGRATION	
SITZUNG 2	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 6	
Vorurteile überwinden: Vom Bewusstsein zum Handeln			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.		
A_01.2.6	Erkennt negative Einstellungen gegenüber fremden Kulturen am Arbeitsplatz.		
A_02.2.6	Bestimmt den Grad der Bewältigung der im Erziehungsprozess gebildeten Einstellung.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Gedrucktes Handout mit Definitionen: STEREOTYP, VORURTEIL, DISKRIMINIERUNG.		
	Kurzer Clip aus einem zweiminütigen Audio-/Videointerview oder Transkript mit einem echten Einwanderer zum Thema Migration.		
	Marker oder Stifte.		
	Haftnotizen oder eine Tafel (optional für die Abschlussreflexion).		
KURZ BESCHREIBUNG:	In dieser Sitzung analysieren die Lernenden, wie persönliche und soziale Einstellungen, die oft unbewusst in der Erziehung entstehen, ihr berufliches Verhalten gegenüber Migranten beeinflussen. Durch Gruppendiskussionen, Szenarioanalysen und Reflexionen erkunden die Lernenden Möglichkeiten, Stereotype und Vorurteile bei sich selbst und am Arbeitsplatz zu erkennen und zu hinterfragen.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: WAS BEDEUTEN DIESE WÖRTER? Zweck: Vertiefung des Verständnisses der Kernkonzepte und Untersuchung ihrer Auswirkungen auf die reale Welt durch kritische Reflexion. Begriffsklärung (Lesen oder Anzeigen): STEREOTYP = Eine vereinfachte Überzeugung über eine Gruppe, die ohne Beweise angewendet wird. z. B.: „Migranten legen keinen Wert auf Bildung.“ VORURTEIL = Ein negatives Gefühl gegenüber jemandem, das auf einem Stereotyp beruht. z. B. grundloses Misstrauen gegenüber einem Kollegen mit Migrationshintergrund. DISKRIMINIERUNG = Unfares Handeln aufgrund von Vorurteilen. z. B. Ablehnung einer Stelle aufgrund der Herkunft einer Person. Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie im Alltag oder bei der Arbeit ein Beispiel für Stereotypen, Vorurteile oder Diskriminierung erlebt? • Was beeinflusst diese Ideen – Familie, Medien, Schule? • Haben Sie in Ihrem eigenen Denken schon einmal ein Stereotyp entdeckt? 	10 Min
<p>Teil 2. SZENARIOREFLEXION: EINSTELLUNGEN IN AKTION Zweck: Persönliche Einstellungen mit professionellem Verhalten verknüpfen. Teilen Sie die Lernenden in Gruppen ein und verteilen Sie Szenariokarten wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine Krankenschwester vermeidet es, mit einem Migrantenpatienten zu sprechen, da sie eine Sprachbarriere vermutet. • Ein Lehrer übergeht einen Schüler mit einem fremd klingenden Namen. • Ein Kollege macht Witze über das kulturelle Essen oder den Akzent eines Kollegen. <p>Gruppenaufgabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren Sie das Stereotyp oder Vorurteil. • Besprechen Sie, wie die persönliche Erziehung oder kulturelle Normen dieses Verhalten beeinflusst haben könnten . • Überlegen Sie: Habe ich in meiner Arbeit etwas Ähnliches gesehen oder getan? • Analysieren Sie, wie sich dieses Verhalten negativ auf Migranten am Arbeitsplatz auswirken könnte. • Schlagen Sie eine Korrekturmaßnahme oder einen Korrekturansatz vor. 	20 Min



<p>Teil 3. VOM BEWUSSTSEIN ZUR AKTION</p> <p>Zweck: Vertiefung der beruflichen Verantwortlichkeit und Förderung von Verhaltensänderungen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Jede Gruppe teilt ihren Fall, ihre Überlegungen und Lösungen mit dem Rest der Klasse.• Der Pädagoge moderiert die Diskussion in der gesamten Klasse mithilfe dieser Leitfragen:• Welche Einstellungen kamen in unseren Fällen am häufigsten vor?• Sind diese Einstellungen in Ihrem beruflichen Umfeld vorhanden?• Wie können wir schädliche, durch unsere Erziehung geprägte Überzeugungen verlernen?	20 Min
<p>SCHLIESSUNG: MEIN KULTURELLER SPIEGEL</p> <p>Zweck: Eigenverantwortung und Veränderung fördern.</p> <ul style="list-style-type: none">• Jeder Lernende vervollständigt den Reflexionssatz:• „Ein Stereotyp, das ich mit mir herumtrage und das ich hinterfragen muss, ist ...“• „Eine Maßnahme, die ich in meiner Arbeit ergreifen werde, um Fairness zu fördern, ist ...“• Optional können die Lernenden ihre Antworten auf einer „Wall of Awareness“ veröffentlichen.	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN:</p> <p>Halten Sie Definitionen klar und wiederholen Sie diese bei Bedarf. Ermutigen Sie zum freiwilligen Teilen, um emotionale Sicherheit zu gewährleisten. Erinnern Sie die Lernenden daran, dass kleine Worte oder Taten große Wirkung haben können. Fördern Sie Empathie und respektvolles Zuhören. Erlauben Sie verschiedene Formen der Reflexion – mündlich, schriftlich oder visuell –, um unterschiedliche Lernende zu unterstützen.</p>	



MODUL 2		MIGRATION	
SITZUNG 3	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 6	
Akkulturation in der Choreographie			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.		
A_01.2.6	Erkennt negative Einstellungen gegenüber fremden Kulturen am Arbeitsplatz.		
A_01.4.6	Erkennt die Auswirkungen ihrer Einstellung zur Aufnahme von Migranten auf ihre berufliche Arbeit an.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Poster oder Folien zu Berrys Strategien und Akkulturationsstrategien.		
	Tafelskala: „Herkunftskultur“ vs. „Rezeptionskultur“.		
	Musik-Player und verschiedene kulturelle Musiktitel.		
	Platzmarkierungen oder Requisiten für persönlichen vs. gemeinsamen Raum.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Durch Bewegung erwecken die Lernenden Berrys vier Akkulturationsstrategien zum Leben. Diese intensive körperliche Auseinandersetzung fordert sie heraus, sich mit persönlichen und gesellschaftlichen Ansichten zu Migration und kulturellem Wandel auseinanderzusetzen – und fördert so Empathie, kritisches Denken und ein tieferes Verständnis interkultureller Dynamiken.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: Bereiten Sie Körper und Geist auf kreatives Entdecken vor; stellen Sie Bewegungsvokabular vor. Beginnen Sie mit einem leichten körperlichen Aufwärmtraining, bei dem die Hauptelemente des Tanzes aufgeschlüsselt werden. Erkunden Sie Zeit, Raum, Dynamik und Form durch alltägliche Bewegungen, mit oder ohne Musik. Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kreative Freiheit und Gruppenbewusstsein. • Wie „bewegen“ sich verschiedene Kulturen durch den Raum. • Wie spiegelt der körperliche Ausdruck die kulturelle Identität wider? 	10 Min
<p>Teil 2. Arbeiten Sie zusammen und produzieren Sie kleine choreografische Passagen, um unsere kulturellen Fähigkeiten zu verstehen und zu fördern, die Berrys Strategien widerspiegeln. So erfahren Sie die Kraft von Tanz/Musik und Kunst im Allgemeinen und ihre einzigartige Rolle bei der Förderung nonverbaler, vertrauensvoller Interaktion, Kommunikation, Bewusstsein und schließlich Veränderung/Transformation unserer Gesellschaft. Verwendung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher Raum versus allgemeiner kultureller Raum. • Unterschiedliche Tempi und Dynamiken in Bewegungen bringen die Vielfalt kultureller Manifestationen zum Ausdruck. • Nachahmung – Reflexion. • Antithesen, Dissonanzen, die jedoch zur Synthese führen. • Kreative Vorstellungskraft. • Erstellen choreografischer Stücke allein, mit einem Partner, in kleinen oder großen Gruppen. 	20 Min



<p>Teil 3. UMSETZUNG VON AKKULTURATIONSSTRATEGIEN Wechseln Sie zwischen kurzen Choreografien, die Berrys Akkulturationsstrategien verkörpern.</p> <p>ASSIMILATION Zwei Gruppen beginnen mit ihrer eigenen Choreographie. Nach und nach gibt Gruppe B ihre Phrase auf (Verlust der ursprünglichen Kultur) und übernimmt die von Gruppe A (vollständige Anpassung).</p> <p>TRENNUNG Die beiden Gruppen koexistieren im selben Raum, interagieren jedoch nicht. Sie treten gleichzeitig auf (parallele Existenz), aber getrennt (kulturelle Distanz).</p> <p>INTEGRATION Gruppen kombinieren Bewegungssphrasen zu einer gemeinsamen Choreographie (Imitation, Fusionstechniken), die gegenseitige Anpassung und kulturelle Vermischung darstellt.</p> <p>MARGINALISIERUNG Beide Gruppen treten auf, aber einige Einzelpersonen isolieren oder distanzieren sich. Verwenden Sie chaotische oder kontrastierende Bewegungen, um die Entfremdung zu zeigen.</p>	<p>20 Min</p>
<p>SCHLIESSUNG: Reflexion und Diskussion darüber, wie nonverbale Erkundung Lernende dazu ermutigt, ihre persönlichen Ansichten zu Migranten und kulturellen Unterschieden auf eine tiefgreifende, erfahrungsbasierte Weise zu verfolgen und zu überdenken.</p>	<p>10 Min</p>
<p>EMPFEHLUNGEN: Der Schwerpunkt liegt auf der sozialen Interaktion und Kommunikation der Teilnehmer, die zu einem sozialen Wandel gemäß verschiedener Strategien führen.</p>	



MODUL 2		MIGRATION	
SITZUNG 3	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 5	
Migrantenreisen durch die Kunst			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.5.5	Identifiziert Quellen von Überzeugungen über die Aufnahme von Migranten (z. B. Stereotypen, historische Erfahrungen) in ihrer Gesellschaft.		
A_02.1.5	Erkennt die Grenzen ihrer Offenheit und Toleranz.		
A_02.4.5	Identifiziert die Einstellungen der Gesellschaft gegenüber Persönlichkeitsunterschieden.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Poster oder Folien zu Berrys Strategien und Akkulturationsstrategien.		
	Kurzer Clip aus einem zweiminütigen Audio-/Videointerview oder Transkript mit einem echten Einwanderer zum Thema Migration.		
	Vorlagen für „Imaginative Passport“ (Papier oder digital). Künstlerbedarf: Farbstifte, Farbe, Pinsel, A3-Papier. Flipchart oder Whiteboard.		
	Musikclips (instrumental/emotional, inspiriert von Vertreibung oder Heimkehr)/ Lautsprecher oder Kopfhörer (für die Wiedergabe von Musik und Interviews).		
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer erkunden Migration durch Malerei, Musik und Geschichtenerzählen, wobei sie sowohl fiktive Rollenspiele als auch reale Erfahrungsberichte nutzen. Aus der Perspektive von Berrys Akkulturationsstrategien (Integration, Assimilation, Separation, Marginalisierung) reflektieren die Lernenden, wie sich Migranten an neue Kulturen anpassen. Die Sitzung fördert Empathie, hinterfragt Stereotype und schärft das Bewusstsein für persönliche und gesellschaftliche Einstellungen gegenüber kulturellen Unterschieden.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: MIGRATION IN MEDIEN & MUSIK</p> <p>Zweck: Aktivierung emotionaler Reflexion und kultureller Wahrnehmung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeigen Sie einen kurzen Filmclip (3–4 Min.) zum Thema Migration. • Spielen Sie 1–2 Minuten Instrumentalmusik (Themen: Sehnsucht, Widerstandsfähigkeit). <p>Diskussionsanstöße:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welchen Akkulturationspfad hat die Figur verfolgt? (Integration, Assimilation, Trennung oder Marginalisierung?). • Welche Rolle spielte die Einstellung der Gesellschaft bei der Gestaltung dieser Erfahrung? 	10 Min
<p>Teil 2. FANTASIEVOLLER REISEPASS & PORTRÄT</p> <p>Zweck: Empathie aufbauen und Erzählungen durch die Linse von Akkulturationsstrategien erkunden.</p> <p>Anleitung zur fiktiven Migrantenerstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name, Herkunft, Migrationsgrund. • Persönlichkeitsmerkmal. <p>Akkulturationsstrategie (wählen Sie eine von Berrys 4 aus und reflektieren Sie sie in ihrer Geschichte):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Malen/skizzieren Sie ein symbolisches Porträt basierend auf ihrer Geschichte. <p>Fragen zur Einleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Beziehung hat Ihre Figur zu ihrer Herkunftskultur im Vergleich zur Gastkultur? • Welche internen oder externen Faktoren beeinflussten ihre Akkulturationsentscheidung? <p>Verwendete Kunstformen: Malerei + fiktionales Geschichtenerzählen.</p>	20 Min
<p>Teil 3. ECHTE STIMMEN: ZEUGNISSE UND TON</p> <p>Zweck: Migration humanisieren, imaginäre und reale Strategien vergleichen.</p> <p>Spielen Sie ein echtes Interview oder Transkript mit Hintergrundmusik ab.</p> <p>Diskussionsanstöße:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Akkulturationsstrategie scheint in der Aussage vorhanden zu sein? • Welche Herausforderungen oder Unterstützungen haben ihren Weg beeinflusst? • Welche Stereotypen oder Annahmen wurden in Frage gestellt? <p>Die Teilnehmer schreiben ein Zitat oder eine Erkenntnis auf Haftnotizen für die Wall of Voices.</p>	20 Min



SCHLIESSUNG: VERGLEICHEN, REFLEKTIEREN, AUSDRÜCKEN

Zweck: Kunst, Emotionen und kulturelle Anpassung verknüpfen.

Kleine Gruppen vergleichen:

- Erfundene Geschichte vs. echtes Zeugnis.
- Unterschiede in Anpassungsstrategien und gesellschaftlichen Reaktionen.

Jede Gruppe trägt zu einem gemeinsamen Poster bei mit:

- Ein Symbol oder Schlüsselwort aus ihrer Reflexion.
- Eine durch Musik inspirierte Emotion (z. B. Hoffnung, Angst, Stärke).

10 Min

EMPFEHLUNGEN:

Betonen Sie, dass keine Strategie „richtig“ oder „falsch“ ist – jede Strategie wird durch den persönlichen und sozialen Kontext geprägt. Fügen Sie zur Verdeutlichung kurze Erklärungen oder Bilder von Berrys Modell hinzu. Geben Sie Beispiele für jede Strategie, falls die Teilnehmer Hilfe bei der Vorstellung realistischer Charaktere benötigen. Sorgen Sie für emotionale Sicherheit und fördern Sie die freiwillige Teilnahme am persönlichen Austausch.



MODUL 2		MIGRATION	
SITZUNG 4	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5	
Jedes Kind hat ein Recht			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.5.5	Identifiziert Quellen von Überzeugungen über die Aufnahme von Migranten (z. B. Stereotypen, historische Erfahrungen) in ihrer Gesellschaft.		
A_02.1.5	Erkennt die Grenzen ihrer Offenheit und Toleranz.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Gedrucktes Handout: Grundrechte von Migranten und Kindern (UN-Konvention).		
	Fallkarten mit kurzen wahren oder fiktiven Geschichten (z. B. Flüchtlingskind, Student ohne Aufenthaltspapiere).		
	Marker oder Stifte.		
	Haftnotizen oder eine Tafel (optional für die Abschlussreflexion).		
KURZ BESCHREIBUNG:	Diese Aktivität untersucht die rechtlichen und sozialen Rechte von Migrantenkindern, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Bildung. Die Lernenden arbeiten in Gruppen, um gemeinsame Herausforderungen zu analysieren und inklusive Strategien auf der Grundlage von Rechtskenntnissen und Integrationsrahmen vorzuschlagen.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: WAS SIND BILDUNGSRECHTE?</p> <p>Zweck: Verständnis für Gesetze und Grundrechte aktivieren.</p> <p>Aktivitäten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Was sind Menschenrechte? • Haben Migrantenkinder die gleichen Rechte auf Bildung wie andere? • Kurz erklären oder Handout verteilen: <ul style="list-style-type: none"> • Recht auf Bildung, auch ohne Papiere. • Gleichbehandlung, Sprachzugang und Sicherheit. • Erläutern Sie Integrationsstrategien (z. B. aktive vs. passive Unterstützung). 	10 Min
<p>Teil 2. FALLKARTEN-HERAUSFORDERUNG: BARRIEREN UND RECHTE</p> <p>Zweck: Identifizierung rechtlicher und Integrationsbarrieren anhand von Fallbeispielen.</p> <p>Aktivität:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilen Sie die Gruppe in Gruppen auf und geben Sie jeder Gruppe eine Fallkarte, beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> • Ein Migrantenkid kann aufgrund fehlender Papiere nicht zur Schule gehen. • Ein Flüchtlingsschüler ist von Klassenfahrten ausgeschlossen. • Eine Schule bietet keine Sprachförderung für Neuankömmlinge an. <p>Gruppenaufgabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren Sie: <ul style="list-style-type: none"> • Welche Rechte werden verletzt? • Welcher Integrationsraum ist am stärksten betroffen (rechtlich, kulturell, sozioökonomisch)? • Wie können Schulen oder die Gesellschaft reagieren? • Schlagen Sie 2–3 Lösungen/Maßnahmen vor (z. B. Sprachunterstützung, Änderungen der Schulpolitik, Sensibilisierung der Gemeinschaft). 	20 Min
<p>Teil 3. VERGLEICHEN UND ZUSAMMENARBEITEN</p> <p>Zweck: Erkenntnisse teilen und praktische Lösungen finden.</p> <p>Aktivität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppen präsentieren eine Zusammenfassung ihrer Fall- und Aktionsideen. • Der Pädagoge moderiert die Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Welche Rechte kommen am häufigsten vor? • Welche sind rechtlicher und welche sozialer/kultureller Natur? • Wie würde eine inklusive Schule aussehen? <p>Der Pädagoge listet Schlüsselwörter an der Tafel auf (z. B. Zugang, Würde, Gleichheit, Unterstützung).</p>	20 Min



SCHLIESSUNG: JEDES KIND. JEDES RECHT

Zweck: Emotionale Reflexion und Ermächtigung.

Aktivität:

- Bitten Sie jeden Schüler, ein Wort oder einen Satz darüber zu sagen oder zu schreiben, was Bildung für jedes Kind bedeutet (z. B. Freiheit, Sicherheit, Chancen).
- Erstellen Sie eine **Rechtewand** mit Haftnotizen oder einem Poster.
- Letzte Nachricht des Moderators:
„Bildung ist kein Geschenk – sie ist ein garantiertes Recht für jedes Kind, überall.“

10 Min

EMPFEHLUNGEN:

Halten Sie juristische Begriffe einfach und verständlich (z. B. „Jedes Kind hat das Recht, zur Schule zu gehen – auch ohne Papiere“). Fördern Sie Empathie, indem Sie die Lernenden zum Nachdenken anregen: „Wie würdest du dich fühlen, wenn dir das passiert?“ Verwenden Sie bekannte Beispiele aus der Schule wie Mobbing, Sprachbarrieren oder Unterstützung durch Gleichaltrige, um den Teilnehmern zu helfen, sich persönlich mit den besprochenen Themen zu identifizieren.



MODUL 2		MIGRATION	
SITZUNG 4	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 6	
Rechte in der Praxis Eine kritische Perspektive auf den Zugang zur Bildung			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.		
A_01.2.6	Erkennt negative Einstellungen gegenüber fremden Kulturen am Arbeitsplatz.		
A_01.4.6	Erkennt die Auswirkungen ihrer Einstellung zur Aufnahme von Migranten auf ihre berufliche Arbeit an.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Gedrucktes Handout: Vergleichende Bildungsrechte (Migrant vs. Staatsbürgerkind) - Anlage 7.		
	Stifte/Buntstifte/Marker.		
	Flipchart		
	Videoprojektor und Laptop.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Farbige Karten/Post-its.		
	Die Teilnehmer analysieren, wie das Recht auf Bildung in verschiedenen nationalen Kontexten umgesetzt wird. In Kleingruppen untersuchen sie die rechtlichen, sozioökonomischen und kulturellen Barrieren, mit denen Migrantenkinder konfrontiert sind. Anhand von Fallstudien schlagen sie realistische und rechtlich fundierte Strategien für inklusivere Bildungssysteme vor und setzen dabei ein kritisches Verständnis der Integrationsrahmen und der unterschiedlichen Rechtsstatus ein.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: WILLKOMMEN Der Dozent begrüßt die Gruppe und gibt eine kurze Einführung in das Thema.</p>	5 Min
<p>Teil 2. HERAUSFORDERUNG DER RECHTLICHEN REALITÄT Jede Gruppe erhält ein reales oder fiktives Fallszenario (z. B. ein Migrantenkind, dem der Schulbesuch aufgrund seines Status verweigert wird, keine Sprachunterstützung gewährt wird oder die Teilnahme an Schulaktivitäten eingeschränkt ist). Gruppenaufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermitteln Sie, welche gesetzlichen Rechte verletzt oder übersehen werden. • Bestimmen Sie, welcher Integrationsraum hauptsächlich betroffen ist (rechtlich, kulturell, sozioökonomisch). • Besprechen Sie die rechtlichen Unterschiede zwischen den in den Fall verwickelten Bürgern und Migranten. • Schlagen Sie mindestens zwei praktische, politisch basierte oder rechtliche Antworten vor, die die Situation verbessern könnten. 	25 Min
<p>Teil 3. DISKUSSION ÜBER HINDERNISSE DER INTEGRATION In einem offenen Forum präsentiert jede Gruppe ihre Ergebnisse. Diskussionspunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welcher rechtliche Schutz besteht, wird aber nicht durchgesetzt? • Sind diese Probleme rechtlicher, sozioökonomischer oder kultureller Natur? • Wie können lokale Bildungseinrichtungen diese Lücken schließen? 	20 Min
<p>ABSCHLUSS: FAZIT Die Teilnehmer reflektieren ihr persönliches Lernen und ihr politisches Bewusstsein. Karten werden als gemeinsames Statement an einer Tafel oder Wand angebracht.</p>	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN: Die Teilnehmer werden dazu aufgefordert, die Bildungspolitik ihres Landes kritisch zu reflektieren, sich am Peer-Learning und an Debatten zu beteiligen und sich auf die praktischen Veränderungen zu konzentrieren, die auf schulischer oder politischer Ebene erforderlich sind.</p>	



ANHANG 7 VERGLEICHENDE BILDUNGSRECHTE MIGRANTEN- UND BÜRGERKIND

Zweck: Dieses Handout hilft den Teilnehmern, die rechtlichen, sozioökonomischen und kulturellen Dimensionen des Bildungsrechts für Migranten- und Staatsbürgerkinder zu untersuchen und zu vergleichen. Nutzen Sie es als Referenz bei der Analyse Ihres zugewiesenen Fallbeispiels.

1. LEGALER ZUGANG ZUR BILDUNG

ASPEKT	BÜRGERKIND	MIGRANTENKIND
Recht auf freie Grundschulbildung	Garantiert durch nationales Recht.	Oftmals garantiert, der Zugang kann jedoch vom Rechtsstatus abhängen.
Einschulung	Erfordert Standarddokumente (Geburtsurkunde, Ausweis).	Kann aufgrund fehlender Dokumente/Rechtsnachweise abgelehnt werden.
Sprachenunterstützung	In den meisten öffentlichen Schulen verfügbar.	In vielen Kontexten eingeschränkt oder fehlend.
Zugang zu Sekundar-/Hochschulbildung	Offen, mit Stipendienmöglichkeiten.	Möglicherweise sind rechtliche/finanzielle Einschränkungen zu beachten.

2. KULTURELLE UND SPRACHLICHE INTEGRATION

ASPEKT	BÜRGERKIND	MIGRANTENKIND
Unterrichtssprache	Muttersprache/Amtssprache.	Oft nicht die Muttersprache des Kindes.
Vertretung im Lehrplan	Spiegelt die nationale Mehrheitskultur wider.	Migrantenkultur/-geschichte oft ausgeschlossen.
Politische und soziale Bildung	Im Lehrplan enthalten.	Möglicherweise aufgrund von Ausgrenzung oder Sprachbarrieren nicht zugänglich.

3. SOZIOÖKONOMISCHE FAKTOREN

ASPEKT	BÜRGERKIND	MIGRANTENKIND
Schulmahlzeiten, Schulbedarf	Zur Verfügung gestellt oder subventioniert.	Kann aufgrund von Dokumentationslücken ausgeschlossen werden.
Beteiligung der Eltern	Typischerweise informiert und beteiligt.	Eingeschränkt durch Sprache, Arbeitszeiten oder Angst vor Autoritäten.
Transport-/Schulgebühren	Oft subventioniert.	Volle Kosten oder kein Zugriff ohne Rechtsdokumente.



MODUL 3		INTERKULTURELLE KOMPETENZEN UND BILDUNG	
SITZUNG 1	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5	
Interkulturelle Kompetenzen – Persönliche Strategien			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 bis 70 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_02.1.5	Erkennt die Grenzen ihrer Offenheit und Toleranz.		
A_02.3.5	Erkennt die Auswirkungen des sozialen Drucks auf seine/ihre Einstellung gegenüber seiner/ihrer Landessprache.		
A_02.4.5	Identifiziert die Einstellungen der Gesellschaft gegenüber Persönlichkeitsunterschieden.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Stifte/Buntstifte/Marker und Blätter Papier (Five Fingers).		
	Flipchart.		
	Farbige Karten/Post-its.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Interaktive Gruppenarbeit, bei der die Teilnehmer ihr Bewusstsein für die eigene Kultur und mögliche Unterschiede zu anderen Kulturen schärfen und über kulturelle Vielfalt nachdenken.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: WILLKOMMEN</p> <p>Der Moderator begrüßt die Teilnehmer und führt ein kurzes Gespräch über ihre Gefühle, ihre Motivation zur Teilnahme am Workshop usw.</p>	3 Min
<p>Teil 2. FÜNF FINGER</p> <p>Die Teilnehmer zeichnen den Umriss ihrer Hand auf ein Blatt Papier und beantworten anschließend für jeden Finger Fragen zu ihren Stärken, Zielen, Schwierigkeiten, Werten und Entwicklungsfeldern im Kontext der interkulturellen Kompetenz.</p>	7 Min
<p>Teil 3. „BAFA BAFA“-SIMULATION</p> <p>1. Die Teilnehmer werden in zwei Gruppen (Alfans und Betans) aufgeteilt. Wenn möglich, gehen die Gruppen in verschiedene Räume, wo sie fiktive Normen, Werte und Regeln aufstellen, die ihre Gruppe beschreiben (oder sich mit den für sie vorbereiteten Merkmalen der Gruppe vertraut machen) – für diese Aufgabe haben sie maximal 10 Minuten Zeit.</p> <p><i>Wenn die Lernenden keine Erfahrung mit der Charakterisierung kultureller (realer oder fiktiver) Gruppen haben, ist es hilfreich, im Voraus eine Beschreibung vorzubereiten (einige Merkmale, auf die eingegangen werden soll, oder eine umfassende Beschreibung).</i></p> <p>2. Jede Gruppe (Kultur) schickt einen „Beobachter“ in den Raum der anderen Gruppe (Kultur), der dann die nächsten 10 Minuten damit verbringt, Rollen zu spielen, die mit seinen Werten und Bräuchen zusammenhängen.</p> <p>3. Die Beobachter kehren in ihren Raum zurück und geben ihrer Gruppe einen kurzen Bericht über das Gesehene, um sie auf das interkulturelle Erlebnis vorzubereiten (5 Minuten).</p> <p>4. Beide Gruppen treffen sich, um auf der Grundlage der Werte, Erwartungen und Gebräuche ihrer Kultur zu interagieren und zu versuchen, zu kommunizieren und zu verhandeln (10 Min.).</p>	40 Min
<p>SCHLIESSUNG: FAZIT</p> <p>Der Moderator bespricht mit den Teilnehmern ihre Erfahrungen und Emotionen im Zusammenhang mit der Teilnahme an diesem Workshop und ihre interkulturellen Erfahrungen.</p> <p>Die Teilnehmer notieren die in dieser Diskussion verwendeten Schlüsselwörter auf farbige Karten und legen sie auf ein Flipchart, das in vier Felder unterteilt ist, die den Fragen entsprechen, die die Diskussion leiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie sich darauf vorbereitet haben, die Rolle einer neuen Kultur zu akzeptieren? (Gefühle); 2. Was waren Ihre Gefühle bei der Interaktion mit der Alpha/Beta-Kultur? (Emotionen); 3. Welche Strategien haben Sie verwendet, um sich an ihre Kultur anzupassen? (Strategien); 4. Hat die andere Kultur so reagiert, wie Sie es erwartet hatten? (Erwartungen). 	10 Min



EMPFEHLUNGEN:

1. Bafa Bafa wird auf verschiedene Weise definiert; in diesem Szenario übernehmen wir die UNESCO-Definition: „**Bafa-Bafa** ist ein interkulturelles Simulationsspiel, das den Teilnehmern die Möglichkeit bietet, den Einfluss von Werten, Normen und Verhaltensweisen in interkulturellen Interaktionen zu messen. Die Teilnehmer werden dazu angeleitet, ihre eigenen kulturellen Wahrnehmungen und Vorurteile durch ihre Beteiligung an zwei imaginären Kulturen zu untersuchen: einer merkantilen und einer patriarchalischen Kultur. In der Gruppenbesprechung am Ende des Spiels wird zunächst darüber diskutiert, was die Teilnehmer in Bezug auf die andere Kultur beobachtet oder empfunden haben. Anschließend wird die Diskussion auf Fragen der Wahrnehmung und der Vorurteile ausgeweitet.“

(Quelle: UNESCO, Inclusive Policy Lab:

<https://community.unesco.org/inclusivepolicylab/s/group/0F9Sm000000VAHKA2/bafabafa>);

2. Die Teilnehmerzahl der Gruppe **sollte 5-6 Personen nicht überschreiten** .

3. Während jeder Diskussion sollte der Leiter für eine freundliche und sichere Atmosphäre sorgen.

4. Das Szenario wurde für erwachsene Lernende entwickelt, kann aber auch in der Arbeit mit jungen Menschen im Alter von 14 bis 15 Jahren eingesetzt werden.



MODUL 3	INTERKULTURELLE KOMPETENZEN UND BILDUNG	
SITZUNG 1	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 6
Was hilft?		
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, bei persönlichen Aktivitäten, bei Filmvorführungen.	
DAUER:	60 Minuten	
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:		
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.	
A_01.2.6	Erkennt negative Einstellungen gegenüber fremden Kulturen am Arbeitsplatz.	
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Präsentation - Anhang 8.	
	Laptops mit Internetanschluss.	
	Eine wahre Geschichte https://www.intcultae.eu/en/stories.html	
KURZ BESCHREIBUNG:	Workshop, der anhand realer Beispiele zeigt, wie interkulturelle Kompetenzen in der Migrationssituation Anwendung finden.	



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
EINFÜHRUNG: WILLKOMMEN Der Workshopleiter stellt auf Grundlage der Präsentation aus Anlage 1 eine Liste interkultureller Kompetenzen vor.	10 Min
Teil 2. GRUPPENARBEIT 1. Die Workshop-Teilnehmer werden in Gruppen von 4-5 Personen aufgeteilt. 2. Jede Gruppe sieht sich ein Video „Geschichte aus dem wahren Leben“ an. 3. Die Teilnehmer geben an: <ul style="list-style-type: none">• In welchem Kontext erfolgte die Migration der Filmfiguren?• Welche interkulturellen Kompetenzen benötigen Migranten bei der Ankunft in einem neuen Land am meisten?• Welche interkulturelle Kompetenz der Gesellschaft, in die die Migranten gekommen sind, schätzen sie am meisten?• Wer kann einem Migranten Unterstützung bieten?• Gab es in den präsentierten Geschichten ein überraschendes Element?	40 Min
SCHLIESSUNG: Diskussion: <ul style="list-style-type: none">• Welche interkulturelle Kompetenz wird in einer Migrationssituation am meisten benötigt?• Welche Eigenschaften sollte eine Gesellschaft haben, um offen für Menschen aus anderen Kulturen zu sein?	10 Min
EMPFEHLUNGEN: Der Workshop sollte in einem Raum organisiert werden, der den einzelnen Gruppen die Möglichkeit bietet, bequem Quellenmaterial anzusehen und zu diskutieren.	



ANHANG 8

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

Moderne Gesellschaften sind durch die Anwesenheit von Gruppen mit unterschiedlichen kulturellen Merkmalen auf demselben Gebiet gekennzeichnet.

In einer „Kulturschock“-Situation kommt es zur Konfrontation und sehr häufig auch zur Bewertung zweier gegensätzlicher Kulturen.

Dieser Bezug sowohl zur eigenen als auch zur fremden Kultur kann positiv (akzeptierend) oder negativ (ablehnend) sein.

Eine Haltung der Toleranz oder Akzeptanz gegenüber Personen, die Träger einer anderen Kultur sind, wird am häufigsten von Menschen vertreten, die über sogenannte interkulturelle Kompetenz verfügen.

Interkulturelle Kompetenzen sind die Fähigkeit, in einer Kultur frei und zufriedenstellend gemäß akzeptierten Normen und Mustern zu funktionieren.

Sie ermöglichen eine vollwertige Teilhabe an der Kultur.

Eine kulturkompetente Person bewegt sich frei in ihrer eigenen Kultur, ist sich der Unterschiede zwischen den Kulturen bewusst und wird sich dadurch ihrer eigenen Überzeugungen in Bezug auf diese Kulturen und ihrer Reaktionen auf Unterschiede in Situationen des Kulturkontakts bewusst.

Kulturelle Kompetenz bedeutet auch die Fähigkeit, in anderen kulturellen Umgebungen effektiv zu agieren.

Interkulturelle Kompetenzen ermöglichen die Entwicklung des Faches in drei Bereichen:

- **Wissen,**
- **Effizienz (in bestimmten Funktionsbereichen) und**
- **Attitüde.**

WISSEN

Betrifft die kulturelle Vielfalt der umgebenden Welt, den Einfluss der Kultur auf die Wahrnehmung von Dingen und Phänomenen, das Selbstbewusstsein, dass der eigene kulturelle Hintergrund die subjektive Wahrnehmung der Realität bestimmt, die interkulturelle Kommunikation und insbesondere die Wahrnehmung von Unterschieden und die richtige Interpretation nonverbaler Kommunikation.

Diese Elemente sind besonders wichtig und man könnte sie als grundlegend für den Aufbau interkultureller Kompetenz bezeichnen. Mangelndes Wissen führt zu Angstreaktionen (Angst vor dem Unbekannten), gefolgt von Rückzug oder dem



Verzicht auf Kontakte zu Vertretern anderer Kulturen. Die Folge können Abschottung im eigenen Kulturkreis, Ethnozentrismus und alle möglichen Verhaltensweisen sein, die für Intoleranz und Diskriminierung gegenüber dem Anderen bzw. Fremden charakteristisch sind.

EFFIZIENZ

Bedeutet, sein Verhalten dem kulturellen Kontext anzupassen, mit mehrdeutigen Situationen umzugehen, die Sprache der anderen Kulturgruppe zu sprechen, sich in multinationalen Gruppen (z. B. im Arbeitsumfeld) zurechtzufinden.

ATTITÜDE

Ist kognitive Offenheit, Empathie, Bereitschaft, mit Vertretern anderer Kulturen in Beziehung zu treten, Kreativität, Zukunftsorientierung, Respekt und Toleranz gegenüber Unterschieden. „Es erfordert die Annahme einer Perspektive, die von Theorien bestimmt wird, die von unten konstruiert werden, Theorien, die allergisch auf Herrschaft in ihren humanistischen und toleranten Erscheinungsformen reagieren – für die Singularität (Apartheid) das kleinere Übel zu sein scheint als harmonische Zusammenarbeit.“

Interkulturelle Kompetenzen sind:

- **Kulturelles Bewusstsein:** die Fähigkeit, Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen Kulturen zu erkennen und zu verstehen, einschließlich des Wissens um die eigenen Vorurteile und Stereotypen.
- **Empathie und Offenheit:** die Fähigkeit, die Welt aus der Perspektive anderer zu sehen, sowie Lernbereitschaft und Offenheit für neue Erfahrungen.
- **Zwischenmenschliche Kommunikation:** die Fähigkeit, effektiv mit Menschen aus verschiedenen Kulturen zu kommunizieren, einschließlich der Kenntnis der Unterschiede in den Kommunikationsstilen, sowohl verbal als auch nonverbal.
- **Anpassungsfähigkeit:** die Fähigkeit, das eigene Verhalten und die eigenen Reaktionen an den kulturellen Kontext anzupassen, in dem man sich befindet.
- **Toleranz und Respekt gegenüber Vielfalt:** eine Haltung der Akzeptanz gegenüber unterschiedlichen Traditionen, Religionen, Normen und Werten, ohne andere Kulturen als besser oder schlechter zu beurteilen.
- **Fremdsprachenkenntnisse:** die Fähigkeit, eine oder mehrere Sprachen zu sprechen, die nicht die Muttersprache einer Person sind. Die Fähigkeit, in verschiedenen Sprachen zu kommunizieren, ermöglicht es Menschen, zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen, andere Kulturen zu verstehen und neue Erfahrungen zu sammeln.



MODUL 3		INTERKULTURELLE KOMPETENZEN UND BILDUNG	
SITZUNG 2	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5 oder 6	
Einwanderungsreise – Eine lebendige Karte			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen.		
DAUER:	55 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.3.5	Erkennt unterschiedliche Einstellungen der Migranten zur Enkulturation an.		
A_01.3.6	Identifiziert die Ursachen für die Einstellung von Migranten zur Enkulturation.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Karten: Option A: Eine große Karte (Boden- oder Wandversion, idealerweise 1,2 x 1,8 Meter oder größer). Option B: Mehrere kleinere Karten (Größe A2 – 42,0 x 59,4 cm).		
	Karten mit den wichtigsten Herausforderungen (z. B. Sprachbarriere, Kulturschock, Diskriminierung).		
	Karten mit Meilensteinen (z. B. erster Job, erster Freund, erstes kulturelles Missverständnis).		
	Markierungen, Aufkleber oder farbiges Klebeband für Wege und Symbole.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer arbeiten in kleinen Gruppen, um eine „lebendige Karte“ der Einwanderungsreise zu erstellen, indem sie Karten, die Herausforderungen und Meilensteine darstellen, auf eine große oder kleine Karte legen, gefolgt von einer Gruppenreflexion über die emotionalen und sozialen Dimensionen der Einwanderung.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: Der Pädagoge stellt das Konzept der Einwanderungsreise vor und hebt die üblichen Herausforderungen und Meilensteine hervor, mit denen Einwanderer konfrontiert werden. Er erklärt das Ziel, gemeinsam eine visuelle „lebende Karte“ zu erstellen.</p>	5 Min
<p>Teil 2. Verteilen Sie Karten und Karten an die Teilnehmer. Bei Option A arbeiten Gruppen (8-10 Teilnehmer) an einer großen Karte; bei Option B erhalten Gruppen (4-6 Teilnehmer) eine kleinere Karte. Die Teilnehmer erhalten Herausforderungs- und Meilensteinkarten – diese können persönliche Geschichten, Auszüge aus Video 2 („Geschichten der Akkulturation aus Italien“) oder fiktive Einwanderungsszenarien enthalten. Mithilfe dieser Karten zeichnen sie gemeinsam Pfade auf den Karten, die die Einwanderungsreise veranschaulichen.</p>	10 Min
<p>Teil 3. Gruppen zeichnen gemeinsam einen Pfad auf der Karte, der die Reise eines Einwanderers von seinem Heimatland in sein neues Land darstellt. Jeder Teilnehmer legt einzeln Karten entlang des Weges. Diese Karten stellen bestimmte Herausforderungen, Meilensteine oder Emotionen dar, die während der Reise erlebt wurden. Beispielsweise könnte ein Teilnehmer eine Karte mit der Aufschrift „Sprachbarriere“ am Anfang und eine weitere mit der Aufschrift „Erster Job“ weiter entlang des Weges platzieren.</p>	5 Min
<p>Teil 4. Während die Karten hinzugefügt werden, diskutieren die Gruppen, wie sich jede Herausforderung oder jeder Meilenstein im wirklichen Leben anfühlen oder erleben lässt. Sobald die Karten fertig sind, teilen die Gruppen ihre Karten und diskutieren Erkenntnisse, emotionale Auswirkungen und die Unterschiede in den Erfahrungen von Einwanderern.</p>	30 Min
<p>SCHLIESSUNG: Die größere Gruppendiskussion über Überraschungen, hervorgerufene Gefühle und Möglichkeiten, wie die Gesellschaft Einwanderer besser unterstützen kann.</p>	5 Min
<p>EMPFEHLUNGEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passen Sie die Kartengröße an die Gruppengröße und die Platzverfügbarkeit an. • Fördern Sie einen offenen Dialog und Respekt für unterschiedliche Perspektiven. • Sorgen Sie für eine unterstützende Umgebung, in der die Teilnehmer persönliche Erfahrungen austauschen können. • Im Workshop-Level 5 sollte sich die Diskussion auf die unterschiedlichen Einstellungen von Migranten zur Enkulturation konzentrieren. • Auf Workshop-Ebene 6 sollte sich die Diskussion nicht nur auf die Einstellungen von Migranten zur Enkulturation konzentrieren, sondern auch auf die Quellen dieser Einstellungen. 	



MODUL 3		INTERKULTURELLE KOMPETENZEN UND BILDUNG	
SITZUNG 3	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5	
Warum der Konflikt?			
TYP & NATUR:	Brainstorming, Diskussion, Partnerarbeit in Anwesenheit des Pädagogen.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.5	Identifiziert kulturelle Elemente, die für die Gesellschaft, in der er/sie lebt, relevant sind.		
A_02.1.5	Erkennt die Grenzen ihrer Offenheit und Toleranz.		
A_02.2.5	Beurteilt, inwieweit die durch die Erziehung erworbenen Einstellungen eine individuelle Erfahrung sind und inwieweit sie eine Gruppenerfahrung sind.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Präsentation - Anhang 9.		
	Flipchart oder Whiteboard mit Schreibmaterial.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Ziel des Workshops ist es, die Teilnehmer mit den Konfliktarten vertraut zu machen und kulturelle Unterschiede als potenzielle Quelle von Missverständnissen zu verstehen.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: BRAINSTORMING <i>Ein Wort zur Einführung: Im sozialen Leben begegnen wir Situationen, in denen wir uns perfekt verstehen, aber auch solchen, in denen wir unterschiedliche Ansichten haben. So entstehen Konflikte. Versuchen Sie nun, einige Beispiele für solche Situationen aufzuzeigen.</i> Wir notieren die Beispiele an der Tafel, sie werden im nächsten Teil der Unterrichtsstunde benötigt.</p>	15 Min
<p>Teil 2. DARSTELLUNG DER KONFLIKTTYOLOGIE nach Christopher W. Moore Der Workshopleiter stellt die in der Präsentation enthaltene Typologie der Konflikte vor.</p>	5 Min
<p>Teil 3. MATCHING Aufgabenbeschreibung: Versuchen wir nun, die von Ihnen genannten Beispiele miteinander zu vergleichen und zu sehen, mit welchen Konflikten wir es jeweils zu tun haben.</p>	10 Min
<p>Teil 4. KULTURELLE BRÜCKE 1. Die Teilnehmer werden in Paare aus verschiedenen Ländern eingeteilt. 2. Sie erzählen einander von: Kommunikationsstilen in ihrer Kultur (z. B. direkt vs. indirekt), Umgang mit Zeit, Hierarchie, Kritik, Konflikten. 3. Anschließend identifizieren sie gemeinsam mögliche Krisenherde und entwickeln eine „Brücke“ – eine Möglichkeit, Missverständnisse zu vermeiden.</p>	20 Min
<p>SCHLIESSUNG: DISKUSSION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Arten von Konflikten begegnen uns am Anfang interkultureller Kontakte am häufigsten? • Was sind die Ursachen von Konflikten bei interkulturellen Kontakten? • Welche Möglichkeiten gibt es, Konfliktsituationen bei internationalen Kontakten zu vermeiden? 	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN: Wenn die Gruppe nicht vielfältig genug ist, um Teilnehmer verschiedener Nationalitäten zusammenzustellen, können Paare aus demselben Land gebildet werden. Diese diskutieren dann, wie ihr eigenes Land aussieht und welche Erfahrungen sie mit Vertretern anderer Nationalitäten gemacht haben, die sich in Ausdrucksweise, Zeiteinteilung usw. deutlich unterscheiden.</p>	



ANHANG 9

KONFLIKTTYOLOGIE nach Christopher W. Moore

Die Konflikttypologie ist eine Systematisierung von Konflikten, die dabei hilft, die Ursachen und die Art von Streitigkeiten zu verstehen.

Moore unterscheidet **FÜNF HAUPTTYPEN VON KONFLIKTEN**:

1. Wertekonflikt
2. Konflikt der Beziehungen
3. Strukturkonflikt
4. Datenkonflikt
5. Interessenkonflikt

ART DES KONFLIKTS	BESCHREIBUNG	URSACHEN
1. KONFLIKT VON WERTEN	Sie ergeben sich aus unterschiedlichen Wertesystemen und Philosophien, sind aber auch das Ergebnis unterschiedlicher Prinzipien und Bedeutungen, die den täglichen Aktivitäten beigemessen werden, z. B. der Arbeitseinstellung und der Berufsethik.	<ul style="list-style-type: none"> • religiöse und weltanschauliche Unterschiede, die aus der Tradition resultieren. • die Werte, die mit dem Selbstgefühl (Identität der Person) verbunden sind. • die Werte des Alltagslebens (individuelle Gewohnheiten, gesellschaftliche Konventionen).
2. KONFLIKTE VON BEZIEHUNGEN	Verbunden mit starken, schwierigen Emotionen, die in einer Beziehung mit einer bestimmten Person erlebt werden. Es kann auch dann auftreten, wenn es keine objektiven Gründe für den Konflikt gibt; die Gründe können Stereotypen oder schlechte Kommunikation sein.	<ul style="list-style-type: none"> • falsche Wahrnehmung. • unzureichende/schlechte Kommunikation. • starke Emotionen. • Stereotypen und Vorurteile. • negative Vergeltungsmaßnahmen.
3. KONFLIKT DER STRUKTUR	Ergibt sich aus der Struktur der Situation – den begrenzten Ressourcen (je nach Kontext), der Struktur der Organisation (z. B. vage definierte Kompetenzen für einzelne Positionen), den ausgeübten Rollen und den zeitlichen Einschränkungen. Es ist unabhängig vom Willen der Menschen.	<ul style="list-style-type: none"> • strukturelle Kontrollungleichheiten. • ungleiche Verteilung der Kompetenzen. • räumliche Verteilung. • Zeitlimits. • Überzählige Aufgaben. • unterschiedliche soziale Rollen.
4. KONFLIKT VON DATEN	Es entsteht, wenn die Konfliktparteien nicht über die notwendigen Daten verfügen, unterschiedliche/widersprüchliche Informationen haben oder diese unterschiedlich interpretieren. Dies führt zu einer Verschärfung des Konflikts; den Seiten wird Datenvorenthaltung, Informationsmanipulation und vorsätzliche Falschdarstellung vorgeworfen.	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel an Informationen. • falsches oder unterschiedliches Verständnis und Interpretation von Daten. • anderes Datenerfassungsverfahren
5. KONFLIKT VON INTERESSE	Verbunden mit der Unfähigkeit, die Bedürfnisse zu erfüllen oder die Ziele zu erreichen.	<ul style="list-style-type: none"> • materielle Vermögenswerte (Geld, Zeit, Arbeitsteilung). • Verfahrensfragen (wie das Gespräch geführt werden sollte). • psychologische Probleme (Selbstwertgefühl, Würde, Respekt und Vertrauen).
SPRACHE ALS SECHSTE KONFLIKTQUELLE (Jolie Bain Pillsbury, 2015)	Konflikte, die sich aus unterschiedlichem Verständnis von Wörtern in der verbalen Kommunikation, aber auch von nonverbal ausgedrückten Botschaften ergeben.	<ul style="list-style-type: none"> • Übersprechen. • Definitionen. • Kommunikationspräferenzen



DATENKONFLIKT

- Mangelnde Informationen
- Fehlinformationen
- Ideen zur Relevanz
- Interpretationen der Daten
- Bewertungsverfahren

STRUKTURKONFLIKT

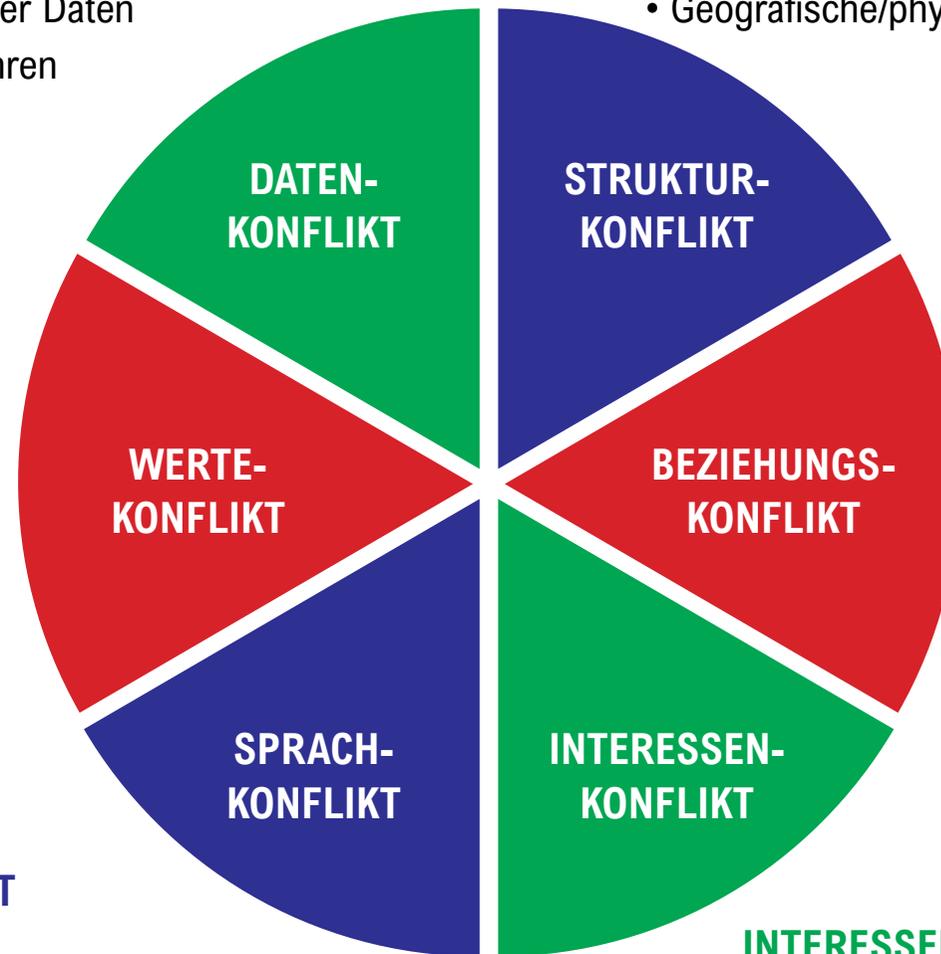
- Wie eine Situation aufgebaut ist
- Formale Rollendefinitionen
- Zeitliche Einschränkungen
- Geografische/physische Einschränkungen

WERTEKONFLIKT

- Adaptive Herausforderungen
- Weltanschauung, Überzeugungen, Prinzipien
- Gewohnheiten des Geistes und des Herzens
- Persönliche Identität

BEZIEHUNGSKONFLIKT

- Problematische Vergangenheit
- Starke negative Emotionen
- Gewohnheitsmäßige Fehlwahrnehmungen
- Negative Prognosen



SPRACHKONFLIKT

- Übersprechen
- Definitionen
- Kommunikationspräferenzen

INTERESSENKONFLIKT

- Inhaltlich
- Verfahrenstechnisch



MODUL 3		INTERKULTURELLE KOMPETENZEN UND BILDUNG	
SITZUNG 3	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 6	
Konflikte bewältigen und lösen			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, Fallstudie.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.6	Identifiziert, wie sich ihre Einstellung zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirkt.		
A_01.2.6	Erkennt negative Einstellungen gegenüber fremden Kulturen am Arbeitsplatz.		
A_02.4.6	Identifiziert den Einfluss persönlicher Eigenschaften auf zwischenmenschliche Interaktionen im Berufsfeld.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Präsentation - Anhang 10.		
	Beschreibung der Fallstudie – Anhang 11.		
	Notizkarten und Stifte für Notizen.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Ziel des Workshops ist es, die Teilnehmer mit verschiedenen Möglichkeiten der Konfliktlösung in kulturell vielfältigen Gruppen vertraut zu machen.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: Workshopleiter hält Präsentation zu Möglichkeiten der Konfliktlösung mit Anhang 10.</p>	10 Min
<p>Teil 2. FALLSTUDIE 1. Der Moderator stellt den Hintergrund der Situation vor: An einer Universität in Polen findet ein internationales Gruppenprojekt im Rahmen des Erasmus+ Programms statt. Die Studierendengruppe (6 Personen) kommt aus verschiedenen Ländern: Polen, Deutschland, Spanien, China, Indien und Nigeria. Die Aufgabe besteht darin, eine gemeinsame Präsentation und einen Bericht über nachhaltige Entwicklung in ihren Herkunftsländern vorzubereiten. 2. Die Teilnehmer lernen die Auslöser von Konflikten kennen. 3. Diskussion darüber, welche Konflikte bei der Teamarbeit entstehen können.</p>	10 Min
<p>Teil 3. „ZWEI WEGE“ Arbeiten Sie in Gruppen von 4–5 Personen, unbedingt in Gruppen mit Teilnehmern aus verschiedenen Ländern. Aufgabenbeschreibung: • Wählen Sie einen der für eine Gruppe von Erasmus-Studenten erwarteten Konflikte aus. • Zeigen Sie zwei Möglichkeiten auf – eine positive und eine negative –, um die Situation zu lösen.</p>	30 Min
<p>SCHLIESSUNG: DISKUSSION • War es schwierig, ein Beispiel für einen Konflikt in interkulturellen Beziehungen zu finden? • Welche Lösung, positiv oder negativ, war leichter zu finden? • Welche Lösungen dominieren die Lebenspraxis?</p>	10 Min
<p>EMPFEHLUNGEN: „Zwei Wege“ • 20 Minuten – für Gruppendiskussion, 10 Minuten für die Präsentation von Konfliktlösungen. • Bei einer großen Anzahl von Gruppen können Sie den Teilnehmern die Wahl lassen, ob sie im Forum einen negativen oder positiven Lösungsansatz für den Konflikt präsentieren.</p>	



ANHANG 10

NEGATIVE UND POSITIVE WEGE ZUR KONFLIKTLÖSUNG

NEGATIVE WEGE ZUR KONFLIKTLÖSUNG

- **Vermeidung:** Dabei handelt es sich um einen Rückzug aus dem Konflikt, der daher verdeckt abläuft. Diese Strategie wird von Personen verfolgt, denen die emotionale Spannung und der Stress eines Konflikts nicht gut tun. Sie hoffen, dass sich der Konflikt mit der Zeit von selbst löst.
- **Aufschub:** Dies ist in der Regel eine unwirksame Methode; sie führt zu einer Abkühlung der Emotionen. Das bedeutet jedoch nicht, dass das Aufschieben einer Entscheidung zu einer positiven Lösung des Konflikts führt, da der Streit manchmal erst im Laufe der Zeit eskaliert.
- **Zwang:** Verfolgung der eigenen Ziele unter Missachtung der Bedürfnisse der anderen Partei. Eine Konfliktpartei strebt eine Win-Win-Situation an, ohne Rücksicht auf die entstehenden Kosten. Diese Form der Konfliktlösung führt zu einer klaren Abgrenzung der Verlierer- und Gewinnerseite. Die Methode wird meist dann angewendet, wenn schnelles Handeln oder widerstandserregende Entscheidungen erforderlich sind.
- **Mehrheitsprinzip:** Es basiert auf dem Konsens einer Gruppe von Menschen mit ähnlichen Zielen. Durch Abstimmung wird eine Lösung gefunden, die für eine bestimmte Gruppe vorteilhaft ist. Bei dieser Methode kann sich die unterlegene Partei (die Minderheit) machtlos und frustriert fühlen. Wenn das Ziel für diese Gruppe wichtig ist, führt diese Lösungsform zu verstärkten Konflikten und zum Zerfall des Teams.



POSITIVE WEGE ZUR KONFLIKTLÖSUNG

- **Kompromiss:** Teilweise Befriedigung der eigenen Interessen und der Interessen des Partners. Beide Parteien profitieren und verlieren im Konflikt. Kompromisse sind eine beliebte Form der Konfliktlösung. Sie werden am häufigsten angewendet, wenn nur begrenzte Ressourcen zur Verfügung stehen, die von mindestens zwei Personen gewünscht werden. Jede Partei gewinnt etwas, verliert aber auch etwas.
- **Konfrontationstreffen:** Hier geht es darum, eine Lösung für eine Konfliktsituation zu finden, die allen Parteien zugutekommt. Bei einer Konfrontation legen die Parteien ihre Ansichten offen dar. Konfliktlösung erfordert die Konzentration auf die primären (wichtigsten) Probleme. Die Last des Konflikts verlagert sich von der Person auf das Problem. Während des Treffens diskutieren und analysieren die Parteien die Ursachen, Auswirkungen und möglichen Lösungswege des Konflikts. In einem Konfrontationstreffen haben die Parteien die Möglichkeit, ihre Ressentiments und Ansichten auszudrücken. Lösungsansätze ergeben sich aus der Präsentation eines Konfliktlösungsplans durch jeden Teilnehmer.
- **Einigung:** basiert auf der Suche nach der besten Lösung. Sie führt zu dem Versuch, die Bedürfnisse aller Konfliktparteien zu befriedigen und das Team zufriedenzustellen und zu integrieren. Bei dieser Methode wird der Konflikt als ein gemeinsames Problem betrachtet, das gelöst werden muss, und zwar so, dass jede Partei die für sie wichtigen Interessen durchsetzen kann. Einigung basiert nicht auf Zugeständnissen, sondern auf Zusammenarbeit und der Entwicklung einer Position, die alle Konfliktparteien zufriedenstellt. Der Schwerpunkt liegt nicht auf einer schnellen Lösung, sondern auf der Suche nach der besten Lösung.
- **Mediation:** Ziel der Mediation ist es, eine Einigung zwischen den Konfliktparteien zu erzielen. Dies geschieht mithilfe eines Vermittlers, d. h. eines Mediators, der sich durch Professionalität und Neutralität auszeichnet. Die Aufgabe des Mediators besteht darin, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass der „Verhandlungstanz“ in die richtige Richtung verläuft.



ANHANG 11

FALLSTUDIE

HINTERGRUND DER SITUATION:

An einer Universität in Polen findet ein internationales Gruppenprojekt im Rahmen des Erasmus+ Programms statt. Die Studierendengruppe (6 Personen) kommt aus verschiedenen Ländern: Polen, Deutschland, Spanien, China, Indien und Nigeria. Die Aufgabe besteht darin, eine gemeinsame Präsentation und einen Bericht über nachhaltige Entwicklung in ihren Herkunftsländern vorzubereiten.

PROBLEME:

- **Kommunikationsstil:**

Ein Student aus Deutschland und ein Student aus Polen bevorzugen eine direkte und aufgabenorientierte Art der Kommunikation. Sie erwarten Pünktlichkeit, Genauigkeit und schnelle Entscheidungen. Der spanische und der nigerianische Student hingegen sind eher beziehungsorientiert – sie wärmen die Atmosphäre gerne erst einmal auf und beginnen Treffen mit informellen Gesprächen, was manche in der Gruppe irritiert.

- **Zeitwahrnehmung:**

Der Student aus Indien kam oft zu spät, was andere als Mangel an Respekt und Engagement empfanden. Er wiederum verstand nicht, warum 5-10 Minuten Verspätung eine solche Reaktion hervorrufen. In seiner Kultur ist die Zeit flexibler und eine gute Atmosphäre und Harmonie in der Gruppe wichtiger.

- **Herangehensweise an Gruppenaufgaben:**

Eine chinesische Studentin hielt sich beim Brainstorming lieber zurück – sie sagte, sie ziehe es vor, die Dinge erst einmal zu Ende zu denken. Andere empfanden dies als mangelnde Initiative oder mangelnde Arbeitsbereitschaft. Sie wiederum empfand den westlichen Diskussionsstil, bei dem jeder unterbricht und schnell Ideen vorbringt, als chaotisch und ineffizient.



MODUL 3		INTERKULTURELLE KOMPETENZEN UND BILDUNG	
SITZUNG 4	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5	
Strategien für Inklusion in der Erwachsenenbildung I			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.1.5	Identifiziert kulturelle Elemente, die für die Gesellschaft, in der er/sie lebt, relevant sind.		
A_01.2.5	Identifiziert deklarative und faktische Einstellungen gegenüber fremden Kulturen in der umgebenden Gesellschaft.		
A_01.3.5	Erkennt unterschiedliche Einstellungen der Migranten zur Enkulturation an.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Stifte/Buntstifte/Marker.		
	Flipchart.		
	Farbige Karten/Post-its.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Interaktive Gruppenarbeit, bei der die Teilnehmer ihr Bewusstsein für die eigene Kultur und mögliche Unterschiede zu anderen Kulturen schärfen und über kulturelle Vielfalt nachdenken.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
<p>EINFÜHRUNG: ERSTE ASSOZIATIONE</p> <p>Die Teilnehmenden schreiben auf farbige Zettel, was sie mit dem Begriff „Inklusivität“ assoziieren. Kleben Sie die Karten an die Wand/das Tablet oder legen Sie sie auf den Boden, lesen Sie sie vor und teilen Sie ihnen mit, dass wir noch einmal auf das Thema zurückkommen werden.</p>	<p>5 Min</p>
<p>Teil 2. KARTE DER INDIVIDUELLEN ÄHNLICHKEITEN UND UNTERSCHIEDE</p> <p>Die Teilnehmer werden in Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe malt auf ein Blatt Papier eine Blume (Blütenblätter und Mitte). Jedes Blütenblatt charakterisiert eine Person in der Gruppe und das mittlere die ganze Gruppe. In die Blütenblätter schreibt die Gruppe ihre Interessen, Eigenschaften etc., die sie nicht mit den anderen teilt (z. B. fährt nur eine Person gerne Schlittschuh, dann schreibt sie Schlittschuhlaufen in ihr Blütenblatt). In die Mitte der Blume schreibt die Gruppe die gemeinsamen Interessen (z. B. hat jede Person in der Gruppe einen Hund, also schreibt die Gruppe in die Mitte „Hund haben“). Anschließend werden die individuellen und gemeinsamen Eigenschaften kurz vorgestellt und dann geht es direkt zur nächsten Aufgabe über.</p>	<p>10 Min</p>
<p>Teil 3. KARTE DER NATIONALEN ÄHNLICHKEITEN UND UNTERSCHIEDE</p> <p>Die Teilnehmer bleiben in der gleichen Gruppe. Die Gruppe reimt dieselbe Blume wie zuvor: Die Blütenblätter charakterisieren die Gruppenmitglieder, die Mitte die gesamte Gruppe. Diesmal schreiben die Teilnehmer in die Blütenblätter Merkmale ihrer Nationalität: Charakterzüge, Stereotypen, Verhaltensweisen usw. In die Mitte schreiben sie die Merkmale, die für jedes Gruppenmitglied charakteristisch sind. In die Mitte schreiben sie die Merkmale, die für die Kultur jedes Gruppenmitglieds charakteristisch sind.</p>	<p>10 Min</p>
<p>Teil 4. KURZE DISKUSSION</p> <p>Nach Abschluss der letzten beiden Übungen folgt eine Diskussion – der Moderator bespricht mit den Teilnehmern, welche der beiden Übungen einfacher und welche schwieriger zu bewältigen war. War es einfacher, individuelle oder nationale Merkmale zu identifizieren? War es einfacher, individuelle oder nationale Gemeinsamkeiten zu finden? Hat es einen Sinn, nach nationalen Ähnlichkeiten und Unterschieden bei den Menschen zu suchen, die wir kennenlernen? Vielleicht ist es besser, nach Merkmalen zu suchen, die spezifisch für eine bestimmte Person sind, anstatt für die Nation als Ganzes?</p>	<p>10 Min</p>
<p>Teil 5. PANTOMIME</p> <p>Die Teilnehmer zeichnen mehrere Slogans und zeigen sie den anderen Teilnehmern. Die anderen Teilnehmer raten, was die Person ihnen mitteilen möchte. Die Person, die den Slogan zeigt, kann einen Hinweis geben und dabei maximal drei Wörter in ihrer Muttersprache verwenden.</p>	<p>5 Min</p>



<p>Teil 6. KURZE DISKUSSION</p> <p>Auf die Szenen folgt eine kurze Diskussion darüber, ob es schwierig ist, mit anderen zu kommunizieren, wenn wir keine gemeinsame Sprache kennen; wie können wir jemanden in unserem Umfeld unterstützen, der unsere Sprache nicht kennt und nicht mit uns kommunizieren kann?</p>	<p>5 Min</p>
<p>Teil 7. FREUNDE DICH MIT EINEM ALIEN AN</p> <p>Stellen Sie sich vor, ein Außerirdischer taucht in Ihrer Umgebung auf, der nichts über Ihre Kultur weiß, und Sie wissen nichts über seine Kultur. Erstellen Sie Nachrichten, die es Ihnen ermöglichen, etwas über ihn zu erfahren, aber auch, ihn Ihrer Gruppe vorzustellen.</p>	<p>10 Min</p>
<p>SCHLIESSUNG: : ENDGÜLTIGE VERBÄNDE</p> <p>Jeder Teilnehmer schreibt seine Assoziationen zum Begriff „Inklusivität“ auf einen Zettel. Anschließend folgt eine kurze Diskussion darüber, ob sich an seinem Verständnis etwas geändert hat.</p>	<p>5 Min</p>
<p>EMPFEHLUNGEN:</p> <p>Die Sätze für die Pantomime sollten sich auf alltägliche Situationen beziehen, wie z. B. „Ich gehe mit dem Hund spazieren“, „Ich esse zu Abend“, „Ich lese ein Buch“. Während jeder Diskussion sollte der Leiter für eine freundliche und sichere Atmosphäre sorgen.</p>	



MODUL 3		INTERKULTURELLE KOMPETENZEN UND BILDUNG	
SITZUNG 4	WORKSHOP 2	EQR-Niveau 6	
Strategien für Inklusion in der Erwachsenenbildung II			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen, in Anwesenheit eines Pädagogen, persönliche Aktivität.		
DAUER:	60 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.3.6	Identifiziert die Ursachen für die Einstellung von Migranten zur Enkulturation.		
A_02.2.6	Bestimmt den Grad der Bewältigung der im Erziehungsprozess gebildeten Einstellung.		
A_02.3.6	Ermitteln Sie den Grad der Bereitschaft, im beruflichen Umgang eine andere Sprache als die Landessprache zu.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Stifte/Buntstifte/Marker.		
	Flipchart.		
	Farbige Karten/Post-its.		
KURZ BESCHREIBUNG:	Interaktive Gruppenarbeit, bei der die Teilnehmer ihr Bewusstsein für die eigene Kultur und mögliche Unterschiede zu anderen Kulturen schärfen und über kulturelle Vielfalt nachdenken.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
EINFÜHRUNG: WILLKOMMEN Der Dozent begrüßt die Gruppe und gibt eine kurze Einführung in das Thema.	5 Min
Teil 2. SCRAMBLE Die Teilnehmer erhalten Karten mit Definitionen (z. B. Migration, Emigration, Immigration, Akkulturation, Enkulturation usw.) und Karten mit Definitionen dieser Konzepte. Ihre Aufgabe besteht darin, das Konzept der Definition zuzuordnen. Nach der Übung bespricht der/die LS die Übung mit den Teilnehmern und stellt die richtigen Definitionen vor.	25 Min
Teil 3. DIE HERAUSFORDERUNGEN DER VIELFALT In Gruppen reflektieren die Teilnehmenden die Vor- und Nachteile eines inklusiven Ansatzes zum Phänomen Migration und Migranten. Jeder Vorschlag sollte in wenigen Sätzen begründet werden. Anschließend wählen wir gemeinsam aus allen Vorschlägen jeweils ein Plus und ein Minus aus – jeder kann für ein Plus und ein Minus stimmen, nicht jedoch für den Vorschlag der eigenen Gruppe. Abschließend wählen wir jeweils ein Plus und ein Minus aus und kündigen an, diese in der nächsten Unterrichtsstunde in einer Oxford-Debatte zu diskutieren. Ergänzend sei erwähnt, dass diese Übung auch dann eingesetzt und mit einer kurzen Diskussion ergänzt werden kann, wenn die Aktivitäten nicht im Zyklus, sondern einzeln stattfinden. Sie kann aber auch weggelassen werden.	20 Min
SCHLIESSUNG: FAZIT Der Moderator bespricht mit den Teilnehmern ihre Erfahrungen und Emotionen im Zusammenhang mit der Teilnahme an diesem Workshop und ihre interkulturellen Erfahrungen.	10 Min
EMPFEHLUNGEN: Während jeder Diskussion sollte der Leiter für eine freundliche und sichere Atmosphäre sorgen.	



MODUL 3		INTERKULTURELLE KOMPETENZEN UND BILDUNG	
SITZUNG 5	WORKSHOP 1	EQR-Niveau 5 oder 6	
Schule ohne Grenzen			
TYP & NATUR:	Arbeiten Sie in kleinen Gruppen.		
DAUER:	55 Minuten		
LERNERGEBNISSE (IntCultAE- Kursrahmen) – Lernende:			
A_01.3.5	Erkennt unterschiedliche Einstellungen der Migranten zur Enkulturation an.		
A_02.3.6	Ermitteln Sie den Grad der Bereitschaft, im beruflichen Umgang eine andere Sprache als die Landessprache zu.		
A_02.4.6	Identifiziert den Einfluss persönlicher Eigenschaften auf zwischenmenschliche Interaktionen im Berufsfeld.		
Notwendige RESSOURCEN & WERKZEUGE:	Interviewvideos von <i>Portugal Stories</i> (2:30–4:50 Minuten).		
	Filmausschnitte aus <i>Shun Li und der Dichter</i> (Szenen zur kulturellen Isolation: 1 min 25 s – 2 min 34 s; 10:35 – 10:54 Uhr; 13:00 – 13:50 Uhr; 15:47 – 16:25 Uhr).		
KURZ BESCHREIBUNG:	Die Teilnehmer sehen sich Videos an, die die Herausforderungen für Schüler mit Migrationshintergrund beleuchten. Anschließend entwickeln sie in Gruppen gemeinsam Pläne für inklusivere Lernräume, die Integration, Sprachbarrieren und kulturelles Bewusstsein berücksichtigen. Die Gruppen präsentieren ihre Vorschläge, und der Moderator ergänzt die Vorschläge um bewährte Verfahren.		



DURCHFÜHRUNG	ZEIT
EINFÜHRUNG: Bitte Sie die Teilnehmer, sich die Videos anzusehen und sich die Herausforderungen zu notieren, mit denen Schüler mit Migrationshintergrund konfrontiert sind.	10 Min
Teil 2. Erstellen Sie in kleinen Gruppen einen Plan, um einen Bildungsraum inklusiver zu gestalten und dabei folgende Punkte zu berücksichtigen: <ul style="list-style-type: none">• Wie kann die Integration von Schülern mit Migrationshintergrund erleichtert werden?• Strategien zum Umgang mit Sprachbarrieren.• Methoden zur Sensibilisierung anderer Schüler und Lehrer.	20 Min
Teil 3. Gruppenpräsentationen ihrer Pläne, gefolgt von Feedback des Moderators und dem Austausch bewährter Verfahren aus der Praxis.	20 Min
SCHLIESSUNG: Fassen Sie die wichtigsten Punkte zusammen, betonen Sie den Wert inklusiver Bildung und regen Sie zum Nachdenken über die Anwendung dieser Strategien im Kontext der Teilnehmer an.	5 Min
EMPFEHLUNGEN: <ul style="list-style-type: none">• Stellen Sie sicher, dass die Videos vorbereitet und bereit sind, um Verzögerungen zu vermeiden.• Im Mittelpunkt der Ergebnisse des Workshops der Stufe 5 stehen die möglichen unterschiedlichen Einstellungen von Migranten zur Enkulturation.• Für die Workshop-Ebene 6 umfassen die Ergebnisse auch persönliche Merkmale von Migranten und Pädagogen als Einflussfaktoren auf die beruflichen Beziehungen zwischen ihnen.	



Lernerfahrungen

Die Entwicklung interkultureller Kompetenzen von Erwachsenenbildnern und erwachsenen Lernenden umfasst viele Komponenten, die in formellen und informellen Bildungsveranstaltungen enthalten sind und deren Formen und Methoden von dem Element abhängen, das diese Kompetenzen aufbaut. Unter Berücksichtigung des Wissens von Erwachsenenbildnern und erwachsenen Lernenden, das durch die Bereitstellung von Informationen über verschiedene kulturelle Normen, Werte, Traditionen und soziale Praktiken entsteht, können wir typische Bildungsformen und -methoden in Betracht ziehen, bei denen das Basismaterial Text (wissenschaftlich, populärwissenschaftlich, literarisch usw.) ist, der eine Sammlung von Definitionen, Beschreibungen und Merkmalen darstellt, oft angereichert mit Bildern und Illustrationen des Textinhalts. Texte, die den Prozess des Erwerbs interkultureller Kompetenzen bereichern, entstehen auch durch die Aussagen von Menschen, die als Migranten tatsächlich in Interkulturalität „involviert“ sind, und bieten eine hervorragende Grundlage für die Entwicklung kritischer Denkfähigkeiten und die Förderung der Analyse kultureller Stereotypen, Vorurteile und Machtdynamiken, um Vorurteile in Frage zu stellen und integrativere Perspektiven zu unterstützen.

Die Auseinandersetzung mit den oben genannten Texten und Bildern durch Erwachsenenbildner und andere erwachsene Lernende steigert deren kulturelle Sensibilität, Selbstwahrnehmung (als Schöpfer und Umsetzer interkultureller sozialer Normen) und verbessert ihre Anpassungsfähigkeit. Reflexionsfähigkeit wiederum verbessert die interkulturelle Kommunikationskompetenz, fördert aktives Zuhören, entwickelt Empathie und steigert die Effektivität der verbalen und nonverbalen Kommunikation zwischen Kulturen. Texte und Bilder, die eine auf Fakten oder Fantasie basierende Handlung bilden und in einem Film zusammengefasst sind, der Geschichten von Migration, damit verbundenen Konflikten oder positiv gelösten Problemsituationen erzählt, unterstützen die Entwicklung interkultureller Kompetenzen von Pädagogen und erwachsenen Lernenden durch die Nutzung realer Erfahrungen, Simulationen und Rollenspiele im Kontext des interkulturellen Austauschs. Das Ansehen eines Dokumentar- oder Spielfilms und die Auseinandersetzung mit der Bedeutung einer Szene fördert die Entwicklung von Offenheit, regt zum Entdecken und Hinterfragen kultureller Erfahrungen an, was die interkulturelle Kompetenz nachhaltig steigert und oft Ängste abbaut, die der Grund für die mangelnde Bereitschaft waren, an multikulturellen Gemeinschaftsaktivitäten teilzunehmen. In der Erwachsenenbildung



hilft die kombinierte Nutzung solcher Bildungsressourcen den Lernenden dabei, die Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen zu entwickeln, die sie benötigen, um sich in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zurechtzufinden und zurechtzufinden, und so ihre interkulturellen Kompetenzen zu verbessern.

Diese Ressourcen, die in Form von Textlehrmaterial, aufgezeichneten Interviews, Filmen oder Szenen präsentiert werden, wurden bewusst und zielgerichtet eingesetzt, um ein Bildungsangebot für Erwachsenenbildner zu erstellen, das auf die Notwendigkeit der Steigerung (oder des Erwerbs) interkultureller Kompetenzen abzielt.

Die Hauptbestandteile des Angebots sind ein Online-Kurs und Workshop-Szenarien, die mithilfe der aktiven Testformel von zwanzig Erwachsenenbildnern während der LTTA, die vom 20. bis 22. Mai 2025 in Griechenland stattfand, evaluiert wurden.

Das LTTA-Programm (Learning, Teaching, and Training Activities) bot Erwachsenenbildnern eine interaktive Lernerfahrung zur Verbesserung ihrer interkulturellen Kompetenz und Lehrpraxis. Während des dreitägigen Workshops nahmen die Teilnehmer an verschiedenen Aktivitäten teil, darunter theoretische Sitzungen basierend auf der Analyse der Online-Kursmaterialien, praktische Workshops und Gruppendiskussionen. Diese Aktivitäten waren so strukturiert, dass sie Selbstreflexion, Peer-Learning und die Entwicklung von Fähigkeiten förderten, die für eine erfolgreiche Navigation in multikulturellen Lernumgebungen erforderlich sind. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, sich mit Schlüsselthemen wie kultureller Vielfalt, Migration, Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung und interkultureller Kompetenz auseinanderzusetzen. Das Programm betonte erfahrungsbasiertes Lernen durch Workshops, die von Experten aller Partnerorganisationen des Projekts geleitet wurden, ergänzt durch praktische Aktivitäten wie das Testen der Kursplattform und persönliche Workshop-Szenarien. Während der Veranstaltung reflektierten die Erwachsenenbildner ihre persönlichen und beruflichen Erfahrungen, tauschten Vorschläge zur Verbesserung des Bildungsangebots und kultursensibler Lehrstrategien aus.

Die in diesem Teil des Leitfadens gesammelten pädagogischen Erfahrungen der LTTA-Teilnehmer sollen (neben der Verbesserung der Ressourcen des im Projekt aufgebauten Angebots) ein tieferes Verständnis interkultureller Dynamiken unterstützen und Pädagogen mit praktischen Werkzeugen zur Schaffung inklusiver Bildungsumgebungen ausstatten.



IntCultAE Online-Kurs (MOOC)

Ihren Antworten zufolge war die Lernerfahrung dieser Erwachsenenbildner während des Kurses positiv und prägend. Sie finden das dreiteilige 10-Stunden-Format geeignet, um ihr Verständnis von Enkulturation und Akkulturation zu vertiefen und die Bedeutung lebenslangen Lernens für Erwachsene zu betonen. Der Kurs wird geschätzt, weil er vielfältige Perspektiven bietet, insbesondere durch Inhalte zu kulturellen Lebensanschauungen, die den Lehrenden helfen, unterschiedliche Standpunkte besser zu verstehen. Positive Erfahrungen hängen auch mit der klaren Kursstruktur, der Verwendung einfacher Sprache und der Verwendung von Beispielen aus dem echten Leben in Form von Fallstudien zusammen. Zu den wichtigsten Aspekten des Kurses, die von erwachsenen Lernenden als besonders interessant empfunden werden, gehören die Verwendung klarer Definitionen der Konzepte Enkulturation und Akkulturation in den Kursmodulen sowie die Möglichkeit, den Einfluss kultureller Identität auf Kommunikation und Lernen zu untersuchen. Insgesamt empfanden die Befragten den Kurs als effektiv, um ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in Bezug auf Enkulturation und Akkulturation zu erweitern. Sie betrachten es als wertvolle, zugängliche und gut strukturierte Ressource, die sich mit den aktuellen Herausforderungen in der Erwachsenenbildung befasst, insbesondere in den Bereichen kulturelle Vielfalt und interkulturelle Kommunikation.

Um zusammenzufassen:

- Der Kurs wird als durchführbar und nützlich erachtet.
- Die praktischen Anwendungen und Fallstudien aus dem wirklichen Leben werden hoch geschätzt.
- Die interaktiven und multimedialen Komponenten könnten weiter verbessert werden, wenn man bedenkt, dass die Erwachsenenbildnerschaft zunehmend aus jüngeren Fachkräften besteht.

Im Rahmen der LTTA wurde ein größerer Schwerpunkt auf Testworkshops gelegt, denen eine größere Rolle bei der Erzielung von Lernergebnissen hinsichtlich Einstellungen und Autonomie im Bereich interkultureller Kompetenzen zugeschrieben wird.



IntCultAE- Workshops

Bei der Analyse der Aussagen der Pädagogen zu ihren Lernerfahrungen während der Workshops standen die Antworten auf die folgenden drei Fragen im Mittelpunkt.

1. Können diese Workshops die Einstellung von Erwachsenenbildnern gegenüber Migranten und Kulturen verbessern?

Die meisten Befragten sind überzeugt, dass persönliche und interaktive Workshops das Potenzial haben, die Einstellung von Pädagogen positiv zu beeinflussen, indem sie Empathie, Verständnis und die direkte Erfahrung kultureller Unterschiede fördern. Viele erwähnten, dass erfahrungsbasiertes Lernen, Diskussionen und Reflexion Pädagogen dabei helfen können, ein tieferes Verständnis und eine integrativere Haltung zu entwickeln. Einige äußerten jedoch Skepsis und wiesen darauf hin, dass eine Änderung der Einstellung einen strukturierten, fortlaufenden Prozess erfordere, der über einen einzelnen Workshop hinausgehe, und dass Reflexion und Einstellungsänderung komplex seien.

2. Welche Bestandteile der Workshops waren für erwachsene Lernende und Pädagogen am wichtigsten?

Im Allgemeinen wurden die folgenden Punkte als die wichtigsten für erwachsene Lernende identifiziert:

- Interaktive Diskussionen und Ideenaustausch.
- Reflexion persönlicher Erfahrungen.
- Praktische Aktivitäten und Übungen, die das emotionale und kognitive Engagement fördern.
- Möglichkeiten zum kulturellen Austausch und Verständnis.

Für Erwachsenenbildner sind folgende Punkte von hoher Relevanz:

- Kontakt mit neuen Strategien und Methoden.
- Reflexion der eigenen Unterrichtspraxis.
- Zusammenarbeit und Wissensaustausch.
- Praktische Anwendung von Konzepten (z. B. Fallstudien, Beispiele aus dem echten Leben).



Viele Befragte betonten die Bedeutung des erfahrungsbasierten Lernens („Learning by Doing“) als effektiveren Ansatz in der Erwachsenenbildung als rein theoretische Ansätze. Auch informelle Workshop-Formate (Mahlzeiten, soziale Interaktionen) wurden als wertvoll für die Entwicklung von Soft Skills in einem multikulturellen Umfeld genannt. Die Gutachter hielten es außerdem für wichtig, Zeit für Handeln und Reflexion einzuplanen, einschließlich der Selbsteinschätzung der Lernergebnisse.

Zusammenfassung:

Insgesamt deuten die Aussagen der Pädagogen darauf hin, dass gut konzipierte, interaktive Workshops mit erfahrungsorientierten und reflektierenden Komponenten dazu beitragen können, die Einstellung von Erwachsenenbildnern gegenüber Migranten und Kulturen zu verbessern. Praktische Aktivitäten, Möglichkeiten zur Reflexion, kultureller Austausch und kontinuierliche Lernprozesse sind der Schlüssel zum Erfolg. Die Empfehlungen konzentrierten sich auf die Steigerung der Interaktivität, Kontextualisierung und Nachbereitung, um die Wirkung zu maximieren.