

# MIUSIC

**Making Universities Ready for Social  
Inclusion and Cultural Diversity**

Handbuch für Universitäts-  
mitarbeitende und Studierende



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

# IMPRESSUM

## Projektleitung:

Dr. Christoph Wolf  
Dr. Sebastian Fischer  
Institut für Didaktik der Demokratie  
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

## Projektmanagement:

Jessica Burmester-Kock  
Hannah Merkel

## Autor\*innen:

Jessica Burmester-Kock  
Hannah Merkel  
Andrea Grashorn  
Sophie Patzwaldt  
Andreas Almpanis  
Dimitra Zacharouli  
Despoina Bounitsi  
Filippos Zoukas  
Emanuela Dal Zotto  
Daria Milone  
Jennifer Bloise

Katerina Bekou  
Thanasis Saliampouchos  
Betti Cannova  
Cristina Finocchiaro  
Foteini Asderaki  
Christos Davidhi  
Marco Mogiani  
Johanna Taufner

## Layout:

Verena Rakowski ([www.ichbinverena.de](http://www.ichbinverena.de))

## Copyright:



Diese Arbeit ist lizenziert gemäß CC BY-SA 4.0.

Die Materialien finden Sie auf der Webseite: [www.music-erasmus.eu](http://www.music-erasmus.eu)



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden

Projekt-Nummer: 2019-1-DE01-KA203-00495

# INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	4
Über das Projekt	6
Ergebnisse der Bedarfsanalyse & Policy Empfehlungen	8
Policy Empfehlungen	10
Hinweise zur Verwendung des Handbuchs	12
<b>MODUL 1: Selbstreflexion über (bewusste oder unbewusste) Vorurteile gegenüber Geflüchteten/Migrant*innen</b>	<b>14</b>
Inhalt & Relevanz	14
Lernziele	14
Theoretischer Hintergrund	14
Übung 1 – Sticker auf der Stirn	16
Übung 2 – Soundgame	18
Übung 3 – River game	19
Glossar	21
Referenzen	22
<b>MODUL 2: Kommunikationsstrategien in der Beratungsarbeit und im alltäglichen Austausch</b>	<b>23</b>
Inhalt & Relevanz	23
Lernziele	23
Theoretischer Hintergrund	24
Übung 1 – In Stille agieren	25
Übung 2 – Vermittlung von Informationen durch ein Soundscape (Klanglandschaft)	27
Übung 3 – Die Sphäre	28
Glossar	30
Referenzen	31
<b>MODUL 3: (Inter-)Kulturelle Vielfalt und interkulturelles Lernen</b>	<b>32</b>
Inhalt & Relevanz	32
Lernziele	32
Theoretischer Hintergrund	33
Übung 1 – Migrationshintergrund und Familiengeschichten	34
Übung 2 – Mit dem Gepäck an der Grenze	37
Übung 3 – Simulieren	40
Glossar	41
Referenzen	42
<b>MODUL 4: Zielgruppenspezifisches Modul</b>	<b>43</b>
Inhalt & Relevanz	43
Lernziele	43
Theoretischer Hintergrund	44
Übung 1 – Geh einen Schritt vor	45
Übung 2 – Game of the goose (Das Gänsespiel)	47
Übung 3 – Auf Rassismus im Kurs reagieren	48
Übung 4 – Eine andere Universität	50
Übung 5 – Alle gleich, alle unterschiedlich	52
Übung 6 – Diversitätsbingo	53
Glossar	54
Referenzen	55
<b>Zusammenfassung &amp; Collection of Voices</b>	<b>56</b>
<b>Notizen</b>	<b>58</b>

# EINLEITUNG

Europa und die Europäische Union sind seit vielen Jahren von Zuwanderung und Flucht geprägt. Vielfältige Push- und Pull-Faktoren bilden die Grundlage für diese langanhaltenden Bewegungen. Im Zuge der stetig voranschreitenden Globalisierung sind Länder und Kontinente enger verbunden als je zuvor. Zudem können Krisen in verschiedenen Teilen der Welt Auslöser für eine Flucht in die Europäische Union (EU) sein. Die als ‚*Flüchtlingskrise*‘ bezeichnete Phase 2015/2016, aber auch die zunehmende Internationalisierung der Universitäten, unterstützt durch zahlreiche Initiativen, führten und führen zu einer zunehmend heterogenen und vielfältigen Studierendenschaft.

Das MUSIC-Projekt (*Making Universities Ready for Social Inclusion and Cultural Diversity*) reagiert auf diese Entwicklung sowie einen konkreten Bedarf: Viele Geflüchtete, Migrant\*innen und internationale Studierende mit hohem Bildungsniveau haben ein starkes Interesse an einem Studium in der EU, um ihre Kompetenzen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln und ihren Bildungsweg an einer europäischen Universität fortzusetzen. Mit dem Anstieg der Bewerber\*innenzahlen gewinnt diversitätssensibles, qualifiziertes Personal auf allen Ebenen des Universitätssystems an Bedeutung, da es ein entscheidendes Kriterium für den akademischen Erfolg und das kosmopolitische Klima an Universitäten darstellt. Darüber hinaus sind Mitstudierende für die Integration und das kulturelle Gemeinschaftsgefühl an Universitäten unerlässlich. Vor allem Studierende mit repräsentativen Funktionen oder Entscheidungspositionen, wie z.B. in Studierendenräten oder anderen Institutionen an der Universität, spielen eine wichtige Rolle. Die Bereitschaft internationale Studierende und Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund zu unterstützen ist groß. Aus der Bedarfsanalyse des Projekts geht jedoch hervor, dass nicht alle erforderlichen Ressourcen vorhanden sind. Von den beteiligten Gruppen (Verwaltungs- und Lehrpersonal, Mitstudierende, Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund sowie internationale Studierende) wurden folgende Verbesserungsmöglichkeiten vorgebracht: Kompetenzen hinsichtlich von Vorurteilen, kommunikative Fähigkeiten im Umgang mit Sprachbarrieren, Sensibilität gegenüber strukturellen Herausforderungen wie Bürokratie und Bildungssystem sowie interkulturelle und inklusionsorientierte Kompetenzen zur Förderung von Integration und gegenseitiger Verständigung. Zwischenmenschliche Begegnungen zwischen Beschäftigten und Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung fanden bisher oft nur in einem *Auxiliary Discourse* statt.



Image: Freepik.com

Das MUSIC-Projekt basiert auf der Überzeugung, dass die Integration von Geflüchteten, Migrant\*innen und internationalen Studierenden in das Universitätssystem mit großen Chancen verbunden ist. Integration fördert die Internationalisierung und begünstigt insgesamt positive Entwicklungen an den Universitäten. Daher reagiert das Projekt auf spezifische Herausforderungen, mit denen Universitäten in Europa konfrontiert sind. Mit der zunehmenden Internationalisierung wächst die Zahl der Aufgaben für das Universitätssystem. Dies betrifft nicht nur das Lehrpersonal in Seminaren und Vorlesungen, sondern auch andere Mitarbeitergruppen - vom Verwaltungspersonal über die Mitglieder von Studierendengruppen bis hin zu Beschäftigten im Studierendenwerk und im Hochschulsport. Das Projekt richtet sich daher an drei Zielgruppen: Lehrpersonal, Verwaltungspersonal und Mitstudierende.

Das MUSIC-Projekt hat ein umfassendes Programm für Beschäftigte und (Mit-)Studierende an europäischen Universitäten entwickelt, um die Barrieren bei der Nutzung von Bildungs- und Verwaltungsdienstleistungen für Studierende mit internationalem Hintergrund abzubauen. Die soziale Inklusion dieser Gruppe wird über die Qualifizierung von Beschäftigten aus verschiedenen Arbeitsbereichen und unterschiedlichen Berufsgruppen innerhalb des Mikrokosmos Universität sowie über die Sensibilisierung von Mitstudierenden unterstützt. Das EU-geförderte MUSIC-Projekt zielt darauf ab, dieser Herausforderung mit einem Lehr-Lern-Konzept zu begegnen, das die verschiedenen Zielgruppen der Universität für die Konzepte der kulturellen Vielfalt und der sozialen Inklusion sensibilisieren sowie Integrationsprozesse an der Universität optimieren soll. Neben der Verbesserung interkultureller und kommunikativer Kompetenzen, die im Beratungs- oder Lehrkontext relevant sind, beinhaltet das Lehr-Lern-Konzept auch die Auseinandersetzung

mit Konzepten der politischen Bildung und Inclusive Citizenship. Im Laufe des Projekts wurde ein Lehr-Lern-Konzept in mehreren Schritten gemeinsam mit Partnerinstitutionen aus Österreich, Deutschland, Griechenland und Italien entwickelt, evaluiert und kontinuierlich optimiert. Das daraus entstandene didaktisch aufbereitete Konzept ist in allen Partnerländern in Form eines Handbuchs verfügbar. Dieses Handbuch sowie Online-Tutorials zur weiteren Vertiefung der im Handbuch behandelten Themen stellen die zentralen Outputs des Projekts dar.

Das MUSIC-Curriculum des Handbuchs ist modular aufgebaut. Es umfasst drei grundlegende, bereichsübergreifende Module, die für alle Zielgruppen (Lehrpersonal, Verwaltungspersonal, Mits Studierende) relevant sind:

**Modul 1** soll die Teilnehmenden zur Selbstreflexion über (bewusste oder unbewusste) Vorurteile gegenüber Geflüchteten und Migrant\*innen anregen, soziale Mechanismen der Ausgrenzung und Eingliederung verständlich machen und das Bewusstsein für Rassismus und Diskriminierung schärfen. In praktischen Übungen lernen die Teilnehmenden ihre eigenen Vorurteile und Kategorisierungen kennen und reflektieren deren Existenz sowie Überwindung.

In **Modul 2** arbeitet die Zielgruppe an ihren Kommunikationsstrategien in der Beratungsarbeit, sowie im alltäglichen Austausch. Mit Musik und Klang, Bewegung, Schauspiel sowie durch den Einsatz von Mimik knüpfen die Teilnehmenden eine Verbindung zum eigenen Körper und erkunden Möglichkeiten der nonverbalen Kommunikation, die bei Sprachbarrieren im Hochschulalltag helfen können.

Als letztes der übergreifenden Module befasst sich **Modul 3** mit (inter)kultureller Vielfalt und interkulturellem Lernen. Indem die Teilnehmenden angeregt werden, ihre eigene Familiengeschichte und ihren ethnischen Hintergrund zu erforschen sowie herausfordernde interkulturelle Begegnungen an der Universität aus verschiedenen Perspektiven zu simulieren, wird ihre Lebenswirklichkeit direkt mit den Lernzielen verknüpft.

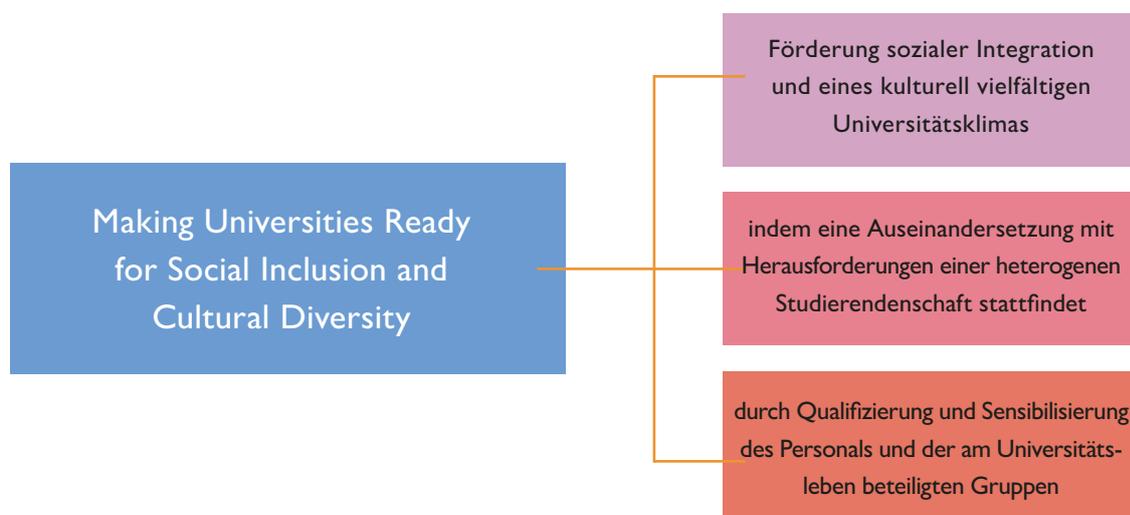
**Module 4** besteht aus zielgruppenspezifischen Aktivitäten (z. B. für Lehrpersonal) und sensibilisiert für spezifische Herausforderungen und Probleme, mit denen Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund sowie internationale Studierende im universitären Kontext konfrontiert sind, wobei die bisherigen Ansätze unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen kombiniert und vertieft werden.

# ÜBER DAS PROJEKT

## Zielsetzung

Durch die Qualifizierung und Sensibilisierung von Mitarbeiter\*innen verschiedener Arbeitsbereiche und Studierenden, die im Mikrokosmos Universität tätig sind, wird im Rahmen des MUSIC-Projekts die soziale Integration von Studierenden mit internationalem Hintergrund gefördert. MUSIC setzt auf ein Konzept, das alle relevanten Akteur\*innen der Universität in den Blick nimmt: Lehrpersonal, Verwaltungspersonal und Mitstudierende. Da die individuelle Förderung dieser Zielgruppen an den Universitäten einen besonderen Stellenwert haben soll, benötigen die Mitarbeiter\*innen spezifische Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Interkulturalität und politische Bildung, um möglichen Problemen und Konflikten konstruktiv begegnen zu können. Reflektiertes und informiertes Personal wird Studierenden mit Migrationshintergrund, Geflüchteten und internationalen Studierenden den Zugang zur tertiären Bildung erleichtern, die Vielfalt und Interkulturalität an den Universitäten stärken und einen wesentlichen Beitrag zur Integration dieser Gruppe in die europäische Gemeinschaft leisten. Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund sollen die gleiche Wertschätzung und die gleichen Möglichkeiten der sozialen Teilhabe an der Hochschulbildung erhalten, was mit einer Erhöhung der allgemeinen Chancengleichheit einhergeht

Ziel ist es daher, Personal und Studierende (primäre Zielgruppen) für soziale Integration und kulturelle Vielfalt zu sensibilisieren. Die Sensibilisierung erreicht indirekt auch eine weitere Zielgruppe, nämlich Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund und internationale Studierende im Allgemeinen. Darüber hinaus wird angestrebt, die Prozesse der Inklusion bestmöglich zu gestalten. Dies fördert die Öffnung der Universität im Sinne eines inklusiven Selbstverständnisses. Interne Prozesse können in diesem Sinne reflektiert und gegebenenfalls modifiziert werden. Hochschulmitarbeiter\*innen können ihre interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen verbessern, zum Beispiel im Rahmen der Beratungsarbeit oder in der Lehre. Im Mittelpunkt des Projekts stehen Begriffe wie Gerechtigkeit und *fair treatment* (unabhängig von Religion, Herkunft, Gender etc.), die sich mit den aktuellen Diskursen der politischen Bildung und der sozialwissenschaftlichen Didaktik verbinden lassen. Dabei geht es darum, nicht nur auf der individuellen Betrachtungsebene zu verbleiben, sondern zusätzlich Wissen über strukturelle Hintergründe zu vermitteln, beispielsweise durch die Reflexion von Macht- und Herrschaftsstrukturen, die Analyse des politischen Tagesgeschehens und den Diskurs über Diskriminierung, Stigmatisierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Geflüchtete und Migrant\*innen sind die zweite Zielgruppe des Projekts. Sie werden von den verbesserten Kompetenzen des Personals in den Anlauf- und Beratungsstellen profitieren. Die Rolle der Beratung von (internationalen) Studierenden ist von großer Bedeutung. Das Konzept basiert auf den Erfahrungen der interkulturellen und politischen Erwachsenenbildung. In diesem Bereich liegt eine langjährige Expertise in der Arbeit mit heterogenen Lerngruppen vor. Oft waren es Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die im Kontext der sogenannten ‚Flüchtlingskrise‘ Bildungsangebote für Neuankömmlinge geschaffen haben. Methoden und Übungen aus der inklusiven Erwachsenenbildung wurden daher für das Konzept adaptiert und fruchtbar gemacht. Darüber hinaus greift das Projekt auch auf Konzepte und Inhalte der politischen Bildung zurück.



# Konkrete Ziele

## Zielgruppen:

- Primäre Zielgruppe: Qualifizierung und Sensibilisierung für Herausforderungen im Zusammenhang mit sozialer Integration und kultureller Vielfalt
  - » **Verwaltungspersonal** (z. B. in Sekretariaten, internationalen Büros, ...)
  - » **Lehrpersonal** (z.B. Dozent\*innen, Professor\*innen, ...)
  - » **Mits Studierende** in repräsentativen, entscheidungsbefugten und anderen aktiven Positionen (z.B. Studierendenparlament, studentische Hilfskräfte, ...)
- Sekundäre Zielgruppe: profitiert von den Kompetenzen und der Bewusstseinsbildung in der primären Gruppe
  - » **Studierende mit Fluchthintergrund**
  - » **Studierende mit Migrationshintergrund**
  - » **Internationale Studierende**

# Outputs

## Handbuch

Das Curriculum bietet theoretisches Hintergrundwissen, ergänzt durch praktische Übungen, um die Lernziele zu vertiefen:

- **Modul 1:** Anleitung zur **Selbstreflexion von Vorurteilen und sozialer Ausgrenzung** (in Bezug auf Studierende mit Flucht-/ Migrationshintergrund)
- **Modul 2:** Vermittlung von Kompetenzen im Bereich der **(nonverbalen) Kommunikationsfähigkeiten** zur Unterstützung bei Sprachbarrieren
- **Modul 3:** Förderung des **interkulturellen Bewusstseins und der interkulturellen Kompetenzen**, insbesondere im universitären Kontext
- **Modul 4:** Bereitstellung **zielgruppenspezifischer Lernangebote** für die Primärgruppe und Kombination bisheriger Ansätze sozialer Integration und kultureller Vielfalt

## Online-Tutorial<sup>1</sup>

Ergänzend zu diesem Handbuch wurden im Rahmen des Projekts Online-Tutorials erstellt. Die MUSIC-Online-Tutorials bestehen aus einem Online-Kurs und kurzen Video-Tutorials. Während der Online-Kurs die theoretischen Inhalte des MUSIC-Curriculums vertieft und erweitert, führen die Video-Tutorials die Teilnehmenden in die praktischen Übungen ein und bereiten sie auf deren Implementierung vor. Das Webinar als eigenständiger Output vertieft das Curriculum insgesamt und konzentriert sich auf die Themen Diversität, Inklusion, politische Bildung und Kommunikation.

<sup>1</sup> Dieser Link führt zu den [Online Tutorials: https://tinyurl.com/3hvqe38k](https://tinyurl.com/3hvqe38k)

# ERGEBNISSE DER BEDARFSANALYSE & POLICY EMPFEHLUNGEN

Um den genauen Bedarf für konkrete Inhalte der Module des Curriculums zu ermitteln sowie entsprechende Angebote und Übungen für die Weiterbildung zu entwickeln, wurde zu Beginn eine Bedarfsanalyse an den Partneruniversitäten des MUSIC-Projekts durchgeführt. Dazu wurden Einzel- und Gruppeninterviews mit Angehörigen der Zielgruppen realisiert und ausgewertet. Die Ergebnisse geben Aufschluss über konkrete Bedürfnisse und Handlungserfordernisse im Hinblick auf den Weiterbildungsbedarf. Die Analyse dient als Ausgangspunkt zur Entwicklung der einzelnen Module und zur Formulierung von Policy Empfehlungen. Im Folgenden werden die Ergebnisse für die einzelnen Zielgruppen Verwaltungspersonal, Lehrpersonal und Mitstudierende zusammengefasst. Anschließend werden die Ergebnisse der Interviews mit der sekundären Zielgruppe der Studierenden mit Flucht- und Migrationshintergrund dargestellt. Nach einer Zusammenfassung der Bedarfsanalyse schließt das Kapitel mit Policy Empfehlungen.

## Verwaltungspersonal

Die Bedarfsanalyse zeigt, dass für Verwaltungspersonal an allen Universitäten Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten die größte Herausforderung darstellen. Die Interviews verdeutlichen die Schwierigkeiten im Bereich der Kommunikation. So beschreibt das Verwaltungspersonal an der Universität Kaiserslautern die Unsicherheit bezüglich von Missverständnissen und ausreichender Sensibilität gegenüber den angesprochenen Studierenden. Sie fragen sich beispielsweise, wie man Menschen aus dem Ausland über gängige Umgangsformen oder Gepflogenheiten informieren kann, ohne persönliche Grenzen zu überschreiten. Die Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede ist daher ein Bedarf, der zu einem Interesse an Fortbildung führt.

Was den zeitlichen Rahmen betrifft, so wünschen sich die Befragten eine kurze und prägnante Schulung, die etwa einen Nachmittag in Anspruch nimmt. Ähnliche Unsicherheiten berichtet auch Verwaltungspersonal der Universität Wien. Eine zentrale Herausforderung für die Verwaltungsmitarbeiter\*innen stellen demnach die mangelnden Kenntnisse der Studierenden über das universitäre System, wie etwa formale Anforderungen und Bürokratie, dar. Die oben erwähnten Sprachbarrieren treten vor allem dann auf, wenn internationale Studierende weder die Landessprache noch Englisch sprechen. Auch die Anerkennung bereits erworbener Noten und Abschlüsse sowie sprachliche Anforderungen werden vom Verwaltungspersonal als Hindernis für internationale Studierende beschrieben.

An der Universität Pavia berichten Mitarbeiter\*innen von Schwierigkeiten der Studierenden, das Universitätssystem zu verstehen. Außerdem schreibt sich das Personal nur geringe Fähigkeiten im Umgang mit Gender- und Religionsfragen zu (z. B. erkundigen sich muslimische Studierende nach Räumen zum Beten). Sie sind an weiteren allgemeinen Fortbildungsmaßnahmen interessiert sowie an Schulungen mit besonderem Fokus auf eine offene Denkweise und Flexibilität in der Kommunikation mit den Studierenden. Darüber hinaus erleben die Mitarbeiter\*innen an der Universität Hannover eine gewisse Scheu der Studierenden, ihre Bedürfnisse zu äußern. Daher könnte eine weitere große Herausforderung darin bestehen, dieser Unsicherheit zu begegnen und sie abzubauen, um eine gezielt unterstützen zu können. Auch das Verwaltungspersonal an der Universität Piräus ist bereit, sein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu schärfen. Insgesamt haben einige Befragte Interesse an weiteren Fortbildungsmaßnahmen, während andere keinen Bedarf an Fortbildung äußern. Dies deutet darauf hin, dass die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen eine wichtige Voraussetzung für das MUSIC-Projekt ist.



# Lehrpersonal



Auch für die Lehrkräfte, Dozierende und Professor\*innen der meisten Universitäten stellen die Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten eine große Herausforderung dar. Verwiesen sei hier etwa auf die Interviews mit dem Lehrpersonal an der Universität Kaiserslautern, das als Beispiele für Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten Verständigungsprobleme und notwendige Wiederholungen im Unterricht nennt. Sie befürchten einen möglichen Rückgang der wissenschaftlichen Qualität in ihren Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus äußern sie Unsicherheiten, sensibel genug zu sein, wenn sie internationale Studierende im Unterricht ansprechen. Sie stellen sich Fragen wie „Kann ich sie fragen, ob sie alles

verstanden haben, oder impliziere ich damit, dass sie es nicht verstanden haben; ist das diskriminierend oder nur gut gemeint?“ Deshalb sind sie an Fortbildungen zum situationsgerechten Umgang mit Geflüchteten und Studierenden unterschiedlicher kultureller Hintergründe interessiert. Sie möchten Grundlagen im richtigen Umgang erlernen, um ihre Reflexionsfähigkeit zu stärken und (vorschnelle) Verurteilungen zu vermeiden. Auch die Lehrenden der Universität Piräus äußern das Bestreben, sich kultureller Unterschiede bewusster zu werden. Das Lehrpersonal der Universität Hannover sowie der Universität Wien beschreibt als Herausforderung die Schwierigkeiten der Studierenden, das Bildungssystem zu verstehen und sich an unterschiedliche Lernmethoden anzupassen. Insgesamt ist das Lehrpersonal besonders an Schulungen zum Umgang mit Studierenden mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen interessiert..

## Studentische Hilfskräfte und Studierendenvertreter\*innen

An den meisten Universitäten sehen studentische Hilfskräfte und Studierendenvertreter\*innen folgende Herausforderungen für Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund sowie internationale Studierende: Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten sowie das Verständnis des Bildungs- und Universitätssystems und bestimmter Abläufe wie Zulassungsverfahren, formale Anforderungen und Bürokratie.

Mitstudierende an der Universität Kaiserslautern und der Universität Piräus geben an, dass Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse der Studierenden die größten Hindernisse für die Interaktion mit internationalen Studierenden darstellen. Außerdem wünschen sich Mitstudierende, sich der kulturellen Differenzen stärker bewusst zu werden. An der Universität Wien sehen studentische Hilfskräfte und Studierendenvertreter\*innen den Zulassungsprozess insgesamt sowie Wohn- und Finanzierungsfragen als große Herausforderungen für die sekundäre Zielgruppe. Sie bemängeln auch die fehlende Zugänglichkeit und Verständlichkeit der Informationen auf den Webseiten der Universität.

Ähnliche Schwierigkeiten beschreiben Mitstudierende an der Universität Pavia bei der Vermittlung von formalen Anforderungen und bürokratischen Abläufen.

Studentische Hilfskräfte und Studierendenvertreter\*innen an der Universität

Hannover und der Universität Kaiserslautern weisen auf die Gefahr der Diskriminierung von Studierenden mit Flucht- und Migrationshintergrund sowie internationalen Studierenden hin. An der Universität Kaiserslautern schließlich berichten Studierende von einem Mangel an Kontakt zwischen lokalen und internationalen Studierenden.



# Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund und internationale Studierende

Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund und internationale Studierende aller Universitäten beschreiben Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten sowie das Verständnis des Bildungs- und Universitätssystems mit seinen formalen Anforderungen und der Bürokratie als die größten Herausforderungen.

An einigen Universitäten erlebten internationale Studierende Vorurteile und Diskriminierung durch Mitarbeiter\*innen. Außerdem beschreiben sie mangelnden Kontakt zu lokalen Studierenden. Das Verstehen von Professoren, die nur in der Landessprache sprechen und unterrichten, das Erlernen der Landessprache und die Kontaktaufnahme mit lokalen Studierenden werden als zentrale Herausforderungen genannt. Andere

wiederum berichten von überwiegend positiven Begegnungen mit dem Universitätspersonal, insbesondere bei praktischen Laborarbeiten. Ein Teil bewertet seine Erfahrungen somit als angenehm und fühlt sich willkommen. Sie sehen keinen Bedarf an einer Weiterbildung des Personals in den Bereichen Toleranz und Offenheit, regen aber an, die Englischkenntnisse des Personals zu fördern. An der Universität von Piräus ist der Mangel an Kontakten zu den lokalen Studierenden ebenfalls eine große Herausforderung. Sie ergänzen Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit dem Lehrpersonal und würden es vorziehen, mehr Kurse und Projekte mit lokalen Studierenden zu besuchen. Zusätzlich zu den oben erwähnten allgemeinen Problemen werden von internationalen Studierenden an der Universität Wien ein Mangel an Informationen über spezifische Verfahren sowie Schwierigkeiten bei der Anerkennung, dem Erhalt oder der Erneuerung persönlicher Dokumente beschrieben.



Image: Freepik.com

## Zusammenfassung

Zwei wesentliche Beteiligte tragen zu einem positiven, kulturell vielfältigen Lern- und Hochschulklima bei: Zum einen die lokalen Akteur\*innen in Verwaltung, Lehre und dem studentischen Leben sowie zum anderen Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund und internationale Studierende. Die drei größten Herausforderungen für Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund und internationale Studierende sind die Kommunikation, das Verständnis für und die Anpassung an unterschiedliche Bildungssysteme sowie der Mangel an Informationen über Programme zur sozialen Integration und kulturellen Vielfalt. Da sich das Projekt hauptsächlich an die erste Gruppe richtet, liegt der Schwerpunkt des Curriculums auf dem Ausbau von Kompetenzen zur Bewältigung der Herausforderungen, mit denen internationale Studierende konfrontiert sind und auf der Unterstützung einer erfolgreichen Integration in die Universität. Das Universitätssystem muss daher die (interkulturellen) Kommunikationskompetenzen und die Transparenz der Prozesse und Anforderungen sowohl in der Verwaltung als auch in der Lehre verbessern. Darüber hinaus fördern ein einladendes und motivierendes, vorurteilsfreies Klima die soziale Integration und kulturelle Vielfalt aller Beteiligten.

## Policy Empfehlungen

Auf Grundlage der oben dargestellten Bedarfsanalyse haben die Partner des MUSIC-Projekts Policy Empfehlungen formuliert. Diese Vorschläge beziehen sich auf die politisch-strukturelle Ebene der Universitätssysteme in Europa und zielen auf die Verfahrensweisen auf europäischer Ebene ab. Da sich die Universitätssysteme in Europa unterscheiden, sind die Empfehlungen möglicherweise nicht in allen Ländern anwendbar oder in einigen sogar bereits realisiert.

I. Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund sowie internationale Studierende haben Probleme mit der Sprache, der interkulturellen Kommunikation und dem Verständnis des Universitätssystems. Das Angebot obligatorischer Begrüßungskurse auf Universitätsebene könnte den Studienbeginn und die damit verbundenen Schwierigkeiten (z. B. Sprachbarrieren, Kommunikation mit der Verwaltung, Verständnis des Bildungssystems, Informationen über Anlaufstellen für weitere Fragen) erleichtern. Einige Studierende beherrschen nicht nur die Landessprache unzureichend, sondern auch die englische Sprache. Eine weitere Lösung im Zusammenhang mit der Sprachbarriere wäre das Angebot von Dolmetscher\*innen oder Übersetzungsprogrammen/-apps (einschließlich der Fortbildung von Lehrpersonal im Umgang mit solchen Programmen).

2. Die Bedarfsanalyse hat gezeigt, dass es für Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund potenzielle Schwierigkeiten im Umgang mit formalen bürokratischen Abläufen gibt, die ihren Weg an der Universität mitunter erschweren oder behindern können. Daraus ergeben sich zwei Empfehlungen:

**2.1.** Zum einen die Vereinfachung bürokratischer Abläufe auf nationaler und europäischer Ebene sowie die Angleichung der Regelungen mit den Herkunftsländern zur Anerkennung von Noten und Diplomen sowie zur Ausstellung von Studierendenvisa.

**2.2.** Zum anderen wäre es wichtig, einen mehrsprachigen Leitfaden für Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund zu entwickeln, der ihnen hilft, sich im Universitätssystem zurechtzufinden (von der Bewerbungsphase über die Einschreibung bis hin zu den Prüfungen) und eine mehrsprachige und gut ausgebildete Anlaufstelle innerhalb der Universität zu schaffen oder zu stärken, die den Studierenden bei der Bewältigung solcher Probleme hilft.

3. Ebenso zeigt die Bedarfsanalyse, dass Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund teilweise Schwierigkeiten haben, sich in einer neuen Stadt oder Gesellschaft zu integrieren und mit Einsamkeit, finanziellen Problemen und sozialer Ausgrenzung konfrontiert zu werden. Fehlende Möglichkeiten des Austauschs mit lokalen Studierenden können das Lernpotenzial, die kommunikativen Kompetenzen und die soziale Eingliederung Studierender mit Flucht-/Migrationshintergrund minimieren. Von der Universität eingeführte außerschulische Aktivitäten und Orientierungshilfen würden für Studierende leicht zugängliche Möglichkeiten zum Aufbau von Netzwerken schaffen. Die Bildung eines Unterstützungssystems und die Förderung der interkulturellen Interaktion könnten alle Studierenden dabei unterstützen, ihre Lernziele, Sprach- und Organisationsfähigkeiten zu verbessern.

4. Die Bedarfsanalyse zeigt, dass das Universitätspersonal eine konkrete Anlaufstelle für Fragen zum Umgang mit internationalen Studierenden benötigt. An den meisten Universitäten gibt es Studierendenausschüsse und Dezernate für internationale Angelegenheiten, die Veranstaltungen für internationale Studierende planen oder Kurse für internationale Studierende anbieten, um ihre Integration zu fördern. Es gibt jedoch wenige oder keine Angebote für Universitätsmitarbeiter\*innen, um mit ihnen in Kontakt zu treten. Daher sollte eine entsprechende Stelle für Universitätsmitarbeiter\*innen eingerichtet und stärker gefördert werden.

5. Die universitären Strategien zu Gleichstellung, Vielfalt und Integration scheinen sich auf die Gleichstellung der Geschlechter und Menschen mit Behinderungen zu konzentrieren. Dies ist zweifellos wichtig, doch wir sind auch der Meinung, dass Studierenden mit Flucht-/Migrationshintergrund mehr Aufmerksamkeit zukommen sollte. In dieser Hinsicht würde die Entwicklung allgemeiner Leitlinien für die soziale und kulturelle Integration von Studierenden mit Flucht-/Migrationshintergrund sowie die Einführung oder Erweiterung spezifischer Fortbildungsprogramme oder Workshops für Mitarbeiter\*innen (in der Landessprache und in Englisch) die Gleichstellung und Vielfalt innerhalb der Universitäten deutlich verbessern.

# HINWEISE ZUR VERWENDUNG DES HANDBUCHS



Image: Freepik.com

## Über das MUSIC-Curriculum

Das MUSIC-Curriculum bietet eine breite Auswahl an Modulen und Übungen, die Fähigkeiten zur Förderung der sozialen Integration und zum Umgang mit kultureller Vielfalt fördern. Die Übungen und theoretischen Grundlagen sind auf einem Kontinuum angesiedelt. Während sich einige eher allgemeine Übungen unter anderem mit dem Abbau von Vorurteilen befassen, bieten andere einen tieferen Einblick und speziell zugeschnittene Aktivitäten, die an (europäischen) Universitäten eingesetzt werden können. Das Curriculum umfasst ein Programm, das den Abbau von Barrieren zu Bildung und Verwaltung für Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund fördern soll. Zielgruppen sind verschiedene Mitarbeitergruppen und Mitstudierende in zentralen Positionen an der Universität. Ziel ist es, sie für die soziale Inklusion und die Förderung kulturell vielfältiger Universitäten zu sensibilisieren.

Das Curriculum ist in vier Module mit verschiedenen Übungen aufgeteilt:

- **Modul 1:** Selbstreflexion über (bewusste oder unbewusste) Vorurteile gegenüber Geflüchteten/Migrant\*innen.
- **Modul 2:** Kommunikationsstrategien in der Beratungsarbeit und im alltäglichen Austausch.
- **Modul 3:** (Inter)kulturelle Vielfalt und interkulturelles Lernen.
- **Modul 4:** Zielgruppenspezifische Angebote (z.B. für Lehrpersonal).

## Über die Struktur des Handbuchs

Die verschiedenen Module des MUSIC-Curriculums bieten den Leser\*innen eine Erläuterung des Inhalts und der Relevanz des jeweiligen Moduls. Die Bildungsziele jedes einzelnen Moduls bieten eine Orientierungshilfe bei der Auswahl der passenden Themen. Um das Verständnis der beabsichtigten Lernziele und der Ideengrundlage der Module zu vertiefen, finden die Leser\*innen zudem einen Abschnitt über den theoretischen Hintergrund des Moduls.

### Struktur der Module:

- Inhalt & Relevanz
- Lernziele
- Theoretischer Hintergrund

Die Übungen jedes Moduls folgen einer ähnlichen Struktur. Am Anfang jeder Übung erhalten die Leser\*innen eine kurze Einführung und einen Einblick in die Methodik der Übung. Danach werden die Lernziele skizziert, gefolgt von einer Anleitung, die die Übung erklärt. Die Übungen schließen mit Tipps zur Reflexion und weiteren Vertiefung der Inhalte. Darüber hinaus enthält das Handbuch für jede Übung einen Infokasten, der auf die angesprochene(n) Zielgruppe(n), die Dauer und die Anforderungen der jeweiligen Übung hinweist. Zur weiteren Lektüre folgen am Ende Literaturhinweise.

## Struktur der Übungen:

- Einführung & Methodik
- Lernziele
- Anweisungen
- Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte
- Zielgruppe(n)
- Dauer
- Anforderungen / benötigtes Material

## Verwendung des Handbuchs

### So kann das Handbuch zum Einsatz kommen:

- **als Kurs:** Das MUSIC-Handbuch ist so konzipiert, dass es einen vollständigen Kurs zu sozialer Integration und kultureller Vielfalt bietet.
- **in Teilen:** Die Module und Übungen können einzeln verwendet werden. Es ist nicht notwendig, sie in chronologischer Reihenfolge durchzuarbeiten. Die Übungen können übersprungen werden. Die Module können unabhängig voneinander verwendet werden, um eine Gruppe mit speziellem Fortbildungsbedarf zu einem bestimmten Thema zu schulen.
- **als ein Kurs, der von der Übungsleitung an die Gruppe angepasst wird:** Übungsleitende können einen auf die Bedürfnisse und Erfahrungen der Gruppe abgestimmten Kurs erstellen. Das MUSIC-Curriculum kann als Grundlage oder als Ergänzung zu einem anderen Konzept dienen. Ein spezifischer Kurs kann Ideen, Teile von Modulen und Übungen enthalten und sie an andere Ressourcen, Teilnehmende und angestrebte Lernziele anpassen.
- **zur Ergänzung anderer Fortbildungen:** Das MUSIC-Curriculum ist sehr praxisnah und kann leicht in ein anderes Konzept integriert werden.

*Hinweis:* Die folgenden Übungen setzen eine hohe Sensibilität für die Themen voraus, die sie behandeln, für die Zielgruppe, die sie ansprechen und für die Dynamik, die sie in der Gruppe und beim Einzelnen auslösen können. Die direkte Teilnahme ist nie eine Verpflichtung, sondern muss immer eine freie und freiwillige Entscheidung sein. Die Teilnahme kann aktiv oder beobachtend sein. Im Allgemeinen empfiehlt es sich, mit einer Übung zu beginnen, die das Vertrauen zwischen den Teilnehmenden stärkt und ein Gruppengefühl schafft. Die Übung 1 aus Modul 1 „Sticker auf der Stirn“ kann als Warm-Up verwendet werden. Erklären und vereinbaren Sie zu Beginn immer Kommunikationsregeln.

# MODUL I: SELBSTREFLEXION ÜBER (BEWUSSTE/UNBEWUSSTE) VORURTEILE GEGENÜBER GE- FLÜCHTETEN/MIGRANT\*INNEN

## Inhalt & Relevanz

Die mit Migrationsprozessen verbundenen Veränderungen werden häufig als gesellschaftliche Herausforderungen wahrgenommen. Fluchtbewegungen, verursacht durch Krieg, Terrorismus, Armut, wirtschaftliche und ökologische Probleme sowie allgemeine Migrationsbewegungen im Kontext der zunehmenden Globalisierung und Internationalisierung, führen zur Entwicklung heterogener Gesellschaften. Damit einher geht die Gefahr der Ausgrenzung und Diskriminierung, wenn bestimmte Personen oder Personengruppen als anders (und anderswertig) wahrgenommen werden. Es besteht eine große Diskrepanz zwischen den Fragen „Sind alle Menschen gleich?“ und „Sollten alle Menschen gleich sein?“. In der Realität – ob auf der Straße, am Arbeitsplatz oder in der Schule - empfinden nicht alle Menschen einander als gleichwertig. Um in einer von Migration und interkultureller Vielfalt geprägten Gesellschaft einen Geist der Inklusion zu etablieren, müssen sich Bildungseinrichtungen der Aufgabe stellen, Inklusion zu fördern und reflektiert mit Vielfalt umzugehen. Auch auf universitärer Ebene muss es darum gehen, Vorurteile und Stereotypen aufzudecken und Diskriminierung und Rassismus zu kritisieren.



Dieses Modul will mit einer Reihe von praktischen Übungen die Selbstreflexion von (bewussten oder unbewussten) Vorurteilen gegenüber Geflüchteten, Migrant\*innen und anderen Menschen, die als anders wahrgenommen werden, fördern. Insofern knüpfen die Inhalte an die Anliegen von Universitätsmitarbeiter\*innen und Studierenden an, die sich für kulturelle Unterschiede sensibilisieren und unbewusste Vorurteile selbstkritisch reflektieren wollen.

## Lernziele

Die Übungen tragen zu folgenden Lernzielen beitragen:

- Verständnis sozialer Mechanismen: Ausgrenzung und Inklusion.
- Die eigenen Stereotypen und Vorurteile zu reflektieren.
- Das Bewusstsein für Rassismus und Diskriminierung zu schärfen.

## Theoretischer Hintergrund

Menschen, die fliehen oder migrieren, werden oft nach ihrem wirtschaftlichen Nutzen für das Land, in das sie fliehen, beurteilt. Dies haben wir in den letzten Jahren in Europa gesehen. Soziale Hierarchien und ein ökonomisches Wertesystem prägen die Gesellschaft. Die Ursachen der Diskriminierung liegen im Bewusstsein der Menschen und sind sozialisations- und erfahrungsbedingt. Jeder Mensch lebt in seiner eigenen Blase und hat eine bestimmte Vorstellung von *Normalität*. Jeder kategorisiert seine Umwelt und seine Mitmenschen nach seinen eigenen

Erfahrungen. Die individuell-subjektiven Wahrnehmungen, die jede\*n prägen, sind meist eher unbewusst als bewusst. So hat jeder Mensch erfahrungsbasierte Vorurteile gegenüber Fremden und denkt - mal mehr, mal weniger - in Stereotypen. Sowohl Stereotype als auch Vorurteile als feste Vorstellungen führen zur sozialen Konstruktion von *Gruppen* durch *Labeling* oder Stigmatisierung. Der Unterschied zwischen Stereotypen und Vorurteilen besteht darin, dass Stereotypen unbewertet bleiben und nicht zwangsläufig negativ sind, während bei einem Vorurteil eine emotionale Bewertungskomponente in der Regel zu einem negativen Urteil über eine Gruppe von Menschen führt. Daher führen Vorurteile zu negativen oder feindseligen Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber Menschen.

Aufgrund unbewusster innerer Bilder begegnet jeder Mensch einer unbekanntenen Person mit Vorurteilen und Kategorien. Menschen identifizieren sich meist mit denjenigen, mit denen sie gemeinsame Interessen oder Merkmale teilen, wie z. B. Herkunft, Religion, Sprache, Aussehen oder ein Interesse - alles konstruierte Kategorien der Gesellschaft, in denen wir denken und handeln, jedoch oft unreflektiert. Problematisch werden die konstruierten Kategorien vor allem dann, wenn Menschen, die sich von einer bestimmten Gruppe in einer Kategorie unterscheiden, aufgrund einer zugeschriebenen Andersartigkeit (*Otherness*) als ungleich wahrgenommen werden und sich feindselige Einstellungen gegenüber *People of Colour* (marginalisierte Gruppe mit Rassismuserfahrung) oder anderen marginalisierten Gruppen entwickeln, die zu Ausgrenzung aufgrund der Andersartigkeit (*Otherness*) führen.

Subjektive Normalitätsvorstellungen, kategoriales Denken und die Folgen für marginalisierte Gruppen werden im Modellkonzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) zusammengefasst. Das Konzept besagt, dass Menschenfeindlichkeit sich nicht gegen Individuen, sondern gegen *Gruppen* richtet. Folglich werden Individuen aufgrund ihrer gewählten oder zugeschriebenen *Gruppenzugehörigkeit* als ungleich markiert und feindseligen Mentalitäten ausgesetzt (Heitmeyer & Mansel, 2008). Dies führt zu Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung von Menschen, weil sie einer marginalisierten Gruppe angehören, oder kurz gesagt, Menschen werden abgewertet, weil sie von der angenommenen *Normalität* abweichen. So werden Menschengruppen aufgrund ethnischer, kultureller oder religiöser Merkmale und Eigenschaften, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, einer körperlichen Einschränkung oder aus sozialen Gründen abgewertet. Dahinter verbirgt sich eine Ideologie der Ungleichheit. Die Differenzierung von Menschen in *Gruppen* folgt dieser Ideologie kategorisch und qualitativ, so dass Menschen, die als *normal* wahrgenommen werden, als wertvoll oder gleichwertig gelten und diejenigen, die als fremd oder anders wahrgenommen werden, als unwürdig oder ungleich abgestempelt werden - ob unbewusst oder bewusst. So entsteht *Otherring*: eine *labelnde* Einteilung in *wir* und *sie*, die immer von der Gesellschaft bestimmt wird. Durch die kategorische Einteilung besteht die Gefahr, dass sich in der Gesellschaft eine strenge und undurchlässige soziale Hierarchie entwickelt. Diskriminierung findet daher nicht nur auf individueller, sondern auch auf struktureller Ebene statt, bedingt durch Hierarchien, die in der Gesellschaft etabliert sind (Zick, Küpper, & Hövermann, 2011; Groß, Zick, & Krause, 2012).

Diskriminierung findet oft nicht nur aufgrund der Zugehörigkeit zu einer *Gruppe* oder Kategorie statt. Unterschiedliche Kategorien, die zu Ungleichheit führen, wirken oft zusammen (Intersektionalität). Zum Beispiel ist die Diskriminierung oder sogar Unterdrückung von Frauen nicht immer nur auf ihr Geschlecht zurückzuführen, sondern auch auf ihre Hautfarbe, Klasse oder sexuelle Identität. Weiße heterosexuelle Frauen profitieren oft von den ihnen zugeschriebenen Eigenschaften, die sich aus den Kategorien *race* und sexuelle Identität ergeben, obwohl sie als Frauen diskriminiert werden, während nicht-weiße Frauen oder queere Frauen von mehreren Diskriminierungsstrukturen betroffen sind (Collins & Bilge, 2020).

..., dass Menschen solche Kategorien und ihre Zuschreibungen als normal ansehen, führt zu starken Ungleichheiten in der Ressourcenverteilung. Den Menschen, die von Diskriminierung aufgrund von Zuschreibungen (*labeling*) betroffen sind, stehen diejenigen gegenüber, die von sozialen Konstruktionen profitieren, die durch Kategorien geschaffen werden. Sie haben Privilegien, die sie oft nicht als Privilegien, sondern als natürliche Rechte wahrnehmen. Wann immer Kategorien und ihre Macht in Frage gestellt werden, regt sich zunächst Widerstand. Prominente Beispiele dafür sind die Forderung nach dem Frauenwahlrecht oder die Bürgerrechtsbewegung in den USA.

Die Differenzkategorien, in denen Machtverhältnisse am Werk sind und die einige Merkmale privilegieren und andere diskriminieren, sind jedoch sozial konstruiert und sollten kritisch betrachtet werden. Aus einer konstruktivistischen Perspektive kann schon die Formulierung selbst zu unbewussten Missverständnissen führen. Indem wir von – letztlich nur geschaffenen – *Gruppen* und Kategorien sprechen, konstruieren wir sie schließlich, was das Gruppendenken verstärkt, obwohl es keine *Gruppen* als solche und keine *anderen* oder *Fremden* gibt. Die Reproduktion von Differenzlinien ist fragwürdig, da in Folge Ablehnung und Diskriminierung als *normal* angesehen werden. Eigene Vorurteile, innere Bilder und scheinbar vorhandene Normalitäten müssen hinterfragt und die Konstruktionsprozesse beleuchtet und reflektiert werden. Diese reflexiv-kritische Haltung gegenüber Vorurteilen und dem Umgang mit ihnen basiert auf einer konstruktivistischen Denkschule (Mecheril, 2010; Möller, 2017). In Anlehnung an die Idee der deutschen Migrationspädagogik als Argumentationsgrundlage können auch statische Begriffe wie *Kultur* und *interkulturell* kritisiert werden. Der Begriff erzeugt eine Vorstellung vom Außen und dem Fremden (Mecheril, 2010, S. 65), was die Gefahr der Kulturalisierung verdeutlicht.

Das Phänomen der Diskriminierung stellt eine gesellschaftliche Herausforderung dar, insbesondere weil die zugrunde liegenden Meinungen, Ideen und Denkmuster stark in der Gesellschaft verankert sind und als feste Normalität wahrgenommen werden, was auch zur Entwicklung einer Normalität des Rassismus geführt hat (Foitzik, 2010). Umso wichtiger ist es in einer Migrationsgesellschaft Konstrukte und Kategorien wie *Kultur* kritisch zu hinterfragen und die eigenen Vorurteile aufzudecken, um Menschen nicht in höher- oder minderwertige Schubladen zu stecken. Die Entstehung stereotyper Denkweisen lässt sich nicht gänzlich verhindern, weshalb es notwendig ist, einen reflektierenden Umgang zu erlernen, damit sie negative Vorurteile nicht verstärken. Insofern muss rassismuskritische Bildung stärker für Diversität und Intersektionalität sensibilisieren, damit wir die konstruierten Kategorien überwinden können.

In diesem Modul wollen wir zunächst ein Bewusstsein dafür schaffen, wie Gesellschaften funktionieren. Die Teilnehmenden sollen ein Verständnis dafür entwickeln, wie Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit in Gesellschaften definiert werden und zu Inklusion und Exklusion führen. Sie werden erkennen, dass jeder Mensch seine Umwelt und seine Mitmenschen kategorisiert und davon auch persönlich betroffen ist. Die Übungen zeigen, dass Menschen unterschiedlich kategorisiert werden und schärfen gleichzeitig das Bewusstsein für den konstruierten Charakter dieser Kategorien. Schließlich soll das Modul das Bewusstsein für die eigene gesellschaftliche Position und die damit verbundenen Privilegien schärfen. Das Modul zielt darauf ab, das Bewusstsein für Rassismus als ein gesellschaftliches Problem zu schärfen, das nicht nur für die direkt Betroffenen, sondern für uns alle in unterschiedlicher Weise Konsequenzen hat.

## Übung I – Sticker auf der Stirn<sup>2</sup>

### Einführung & Methodik

Die Übung vermittelt den Teilnehmenden eine erste Vorstellung davon, wie europäische Gesellschaften funktionieren. Sie hilft, den Blick für soziale Mechanismen wie Inklusion und Exklusion und die Definition von Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit zu schärfen und bietet eine gute Ausgangsbasis für die folgenden Übungen. Methodisch ist diese Übung als Rollenspielen mit körperlich aktiven Gruppeninteraktionen einzuordnen.



Image: Freepik.com



#### Zielgruppe(n)

- Alle 3 Zielgruppen
- 10 – 25 Personen



#### Dauer

- 30 – 45 Min



#### Material

- Farbige Klebezettel/Sticker in 4 bis 6 verschiedenen Farben & Größen

2 Ein Eindruck der Übung aus dem begleitenden [Online Tutorial: https://tinyurl.com/4a92dw8y](https://tinyurl.com/4a92dw8y)

## Lernziele

- Über die Konstruktion der Zugehörigkeit zu einer Gruppe nachdenken.
- Über das Gefühl von Zugehörigkeit bzw. Exklusion sprechen.

## Anleitung

1. Alle Teilnehmenden werden gebeten, ihre Augen zu schließen.
2. Die Kursleiterin oder der Kursleiter klebt allen Teilnehmenden einen zufällig ausgewählten farbigen Aufkleber (oder Klebezettel) auf die Stirn.
3. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in Gruppen zusammenzufinden, ohne zu sprechen (!). (Geben Sie den Teilnehmenden etwa 5 Minuten Zeit sich in Gruppen zusammenzufinden).
4. Wenn die Teilnehmenden Gruppen gebildet haben, dürfen sie auf ihren farbigen Aufkleber (oder Klebezettel) schauen.
5. Nachbesprechung.

Optional: Die Farben können ungleichmäßig verteilt werden. Die Gruppenaktivität wird interessanter, wenn eine Farbe nur einmal vergeben wird, andere aber mehrmals.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

Die Gruppen werden oft nach den Farben der Aufkleber gebildet, obwohl die Farben in der Aufgabe nicht erwähnt werden. Es ist daher interessant, gemeinsam zu überlegen, warum Äußerlichkeiten eine so wichtige Rolle spielen und was das für die Wahrnehmung der Zugehörigkeit zur Gesellschaft bedeutet.

Es kann hilfreich sein, während der Diskussion Stichwörter auf einem Whiteboard zu sammeln.

- Wie habt ihr euch für eine Gruppe entschieden?
- Nach welchen Kriterien habt ihr die Gruppen gebildet?
- Welche alternativen Gruppenzusammensetzungen wären möglich gewesen?
- Welche Prozesse von In- und Exklusion konntet ihr beobachten?
- Welche Kriterien für Inklusion und Exklusion ergeben sich?
- Wie funktionieren Mechanismen wie Inklusion oder Exklusion?
- Inwieweit könnt ihr die Entwicklung des Spiels mit gesellschaftlichen Prozessen in Verbindung bringen?
- Welche Rolle spielen Machtstrukturen in dieser Übung und in unserem realen Leben?

# Übung 2 – Soundgame

## Einführung & Methodik

In dieser Übung werden die Teilnehmenden gebeten, über ihre Stereotypen und Vorurteile nachzudenken und zu reflektieren, wie diese ihr Handeln leiten. Außerdem sollen die Teilnehmenden erkennen, wie Vorurteile und Stereotypen mit sozialer Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit zusammenhängen. Methodisch kann diese Übung der interaktiven Gruppenarbeit zugeordnet werden. Sie befasst sich mit persönlichen Interessen/Musikvorlieben.



Image: Freepik.com



### Zielgruppe(n)

- Alle 3 Zielgruppen
- 10 – 20 Personen



### Dauer

- 60 – 90 Min



### Material

- Lautsprecher
- Laptop/MP3-Player/...
- Option A: Sammlung von min. 100 verschiedenen Songs aus verschiedenen Genres
- Option B: Zugang zu einem Streaming-Dienst für Musik
- Blätter mit den Namen der Teilnehmenden (ein Blatt pro Person)

## Lernziele

- (Selbst-)Reflexion über die Konstruktion von Vorurteilen und Stereotypen.
- Reflexion über das Erleben von Stereotypen

## Anleitung

1. Die Teilnehmenden wählen einen Lieblingssong.
  - » **Option A:** Alle Teilnehmenden erhalten die Liste der verfügbaren Songs und markieren ihren Favoriten, ohne dass andere Teilnehmenden sie sehen. Die Listen gehen dann an die Kursleitung zurück.
  - » **Option B:** Alle Teilnehmenden schreiben ihren Lieblingssong auf einen Zettel und geben ihn der Kursleitung. Die anderen Teilnehmenden dürfen nicht sehen, welcher Song ausgewählt wurde.
2. Die Kursleitung legt die Zettel mit den Namen der Teilnehmenden so im Raum aus, dass alle sie sehen können.
3. Dann werden einige der ausgewählten Songs gespielt (Empfehlung: nicht mehr als 5 Songs) und die Teilnehmenden gehen im Raum herum. Alle versuchen zu erraten, wer den Song ausgewählt hat, den sie hören. Sie werden gebeten, sich neben das Blatt mit dem Namen dieser Person zu stellen. Diejenigen, deren Lieblingssong gerade gespielt wird, sollten keine Reaktion zeigen und sich zu einem anderen Namen stellen. Nach einer kurzen Pause wird der nächste Song gespielt, ohne dass eine Auflösung erfolgt.  
*Hinweis: Die Kursleitung sollte sagen, dass es eine unmögliche Aufgabe ist, die Lieblingsmusik der anderen zu erraten, aber dass wir beim Zuhören Vorstellungen darüber haben werden, wer den Song mitgebracht haben könnte oder wer ihn unserer Meinung nach nicht hören würde. Hier ist es wichtig, die Teilnehmenden ausdrücklich zu ermutigen, die Existenz von Vorurteilen und Zuschreibungen in ihren Köpfen zuzulassen und wahrzunehmen.*
4. Zur Auflösung spielt die Kursleitung jeden Song noch einmal kurz vor und die Person, die den Song mitgebracht hat, steht kurz auf. Sie\*er kann nun, falls gewünscht, der Gruppe erzählen, was dieses Lied für sie\*ihn bedeutet und warum sie\*er es als einen ihrer\*seiner Lieblingssongs versteht. Dabei wird es wahrscheinlich einige Überraschungen geben.
5. Reflexion

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

In der Reflexion sollte geklärt werden, wie Vorurteile funktionieren, in welcher Weise wir von ihnen profitieren und welche Auswirkungen sie für die Betroffenen haben. Es ist wichtig zu betonen, dass Vorurteile keine persönlichen Fehlvorstellungen sind, sondern gesellschaftlich geteilte Bilder über Menschen, die in Schubladen gesteckt werden. Bei der Auswertung sollte die Kursleitung darauf achten, dass die Selbstverständlichkeit der Klassifizierungen hinterfragt wird.

- Wie habt ihr entschieden, wessen Lieblingssong es sein könnte?
- Auf welcher Grundlage habt ihr die Entscheidung getroffen?
- Welche Schubladen habt ihr benutzt?
- Nach welchen Gesichtspunkten habt ihr geraten (z.B. Geschlecht, Herkunft, Sprache, Kleidung, Frisur, Schuhe, Körpergröße, Inhalt des Songtextes, ...)?
- Wie hast du dich gefühlt, als andere Leute bei deinem Namen standen (während deines Songs? Während eines anderen Songs)?
- Was hat dich überrascht? Und warum?

## Übung 3 – River game

### Einführung & Methodik

Das *River game* möchte anregen darüber nachzudenken, wie wir uns Meinungen über einen Sachverhalt bilden. In der Übung wird ein Sachverhalt verkürzt dargestellt. Diese Übung nutzt den Modus der (Selbst-)Reflexion, um die eigenen Vorurteile kritisch zu anzuschauen. Methodisch kann diese Übung einem Gedankenspiel, einer Debatte oder Gruppendiskussion zugeordnet werden. Es ist wichtig die in der Übung gegebenen Anweisungen genau zu befolgen.



#### Zielgruppe(n)

- Alle 3 Zielgruppen
- 10 – 25 Personen



#### Dauer

- 60 – 90 Min



#### Material

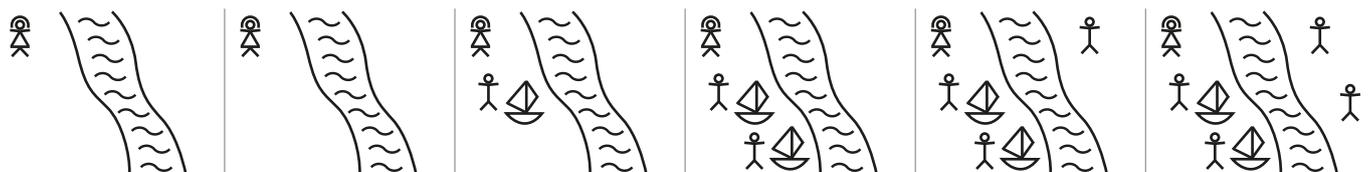
- Whiteboard & Stifte ODER  
Tafel & Kreide

### Lernziele

- (Selbst-)Reflexion über Vorurteile und Stereotypen.
- Sensibilisierung für die Koexistenz unterschiedlicher Perspektiven.

### Anleitung

1. Die Kursleitung erzählt die Geschichte einer weiblichen Figur und vier männlicher Figuren. Er\*sie zeichnet einen Fluss und skizziert die weibliche Figur und zwei männliche Figuren auf der linken Seite des Flusses und zwei weitere männliche Figuren auf der rechten Seite, etwa so:



(Optional: Die Teilnehmenden können gebeten werden, den 5 Personen, die in der Geschichte vorkommen, Namen zu geben.)

## Die Handlung der Geschichte würde wie folgt aussehen:

Mila ist sehr verliebt in Marco, eine männliche Person auf der anderen Seite des Flusses. Um den Fluss zu überqueren, braucht Mila ein Boot. Deshalb bittet sie Peter (den Mann auf der linken Seite des Flusses), ihr mit seinem Boot über den Fluss zu helfen. Doch Peter lehnt Milas Bitte ab. Sie bittet eine andere männliche Person auf der linken Seite des Flusses, Tom. Tom ist bereit, sie über den Fluss zu bringen, verlangt aber von Mila, dass sie die Nacht bei ihm in seinem Haus verbringen muss. Mila ist verzweifelt, also akzeptiert sie Toms Bedingung.

Am nächsten Tag nimmt Tom sie mit auf die andere Seite des Flusses. Mila trifft sich endlich mit Marco. Nachdem sie Marco die Wahrheit über die Nacht mit Tom und ihre Gefühle erzählt hat, reagiert dieser wütend und weist sie zurück. Mila ist verletzt und voller Kummer. Sie wendet sich an die zweite männliche Person auf der rechten Seite des Flusses namens Georg. Georg ist so wütend darüber, dass Marco Mila zurückweist, dass er auf Marco losgeht und ihn verprügelt. Marco muss ins Krankenhaus und Mila bleibt traurig zurück und ist nun voller Reue.

2. Die Kursleitung bittet die Teilnehmenden, Gruppen zu bilden. Innerhalb der Gruppen werden sie gebeten, die Geschichte, die sie gerade gehört haben, zu diskutieren. Danach muss jede Gruppe eine Liste von 1 bis 5 erstellen, auf der an Position 1 die Person mit dem schlimmsten Verhalten in der Geschichte steht und an Position 5 die Person mit dem am wenigsten schlechten Verhalten. Nach der Diskussion wird jede Gruppe gebeten, die Entscheidungen, die sie bezüglich der Listen getroffen haben, zu beschreiben und zu erklären.
3. Nach diesem sehr wichtigen Teil des Spiels erzählt die Kursleitung die Geschichte auf eine andere Weise erneut:  
*Mila ist sehr verliebt in Marco, einen Mann auf der anderen Seite des Flusses. Um den Fluss zu überqueren, braucht Mila ein Boot. Deshalb bittet sie Peter (den Mann auf der linken Seite des Flusses), ihr mit seinem Boot über den Fluss zu helfen. Aber Peter lehnt Milas Bitte ab.*

**Zusätzliche Information:** Mila ist 14 Jahre alt und Marco ist ihr Physiklehrer in der Schule. Peter ist ein anderer Lehrer an Milas Schule, der von ihren Gefühlen für ihren Physiklehrer weiß. Um sie beide vor Nachteilen oder Schaden zu bewahren, lehnt er Milas Wunsch ab. Sie bittet einen anderen Mann auf der linken Seite des Flusses, Tom. Tom ist bereit, sie über den Fluss zu bringen, verlangt aber von Mila, dass sie die Nacht bei ihm in seinem Haus verbringt. Mila ist verzweifelt, also akzeptiert sie Toms Bedingung.

**Zusätzliche Information:** Tom ist der Großvater von Mila, der nach dem Tod seiner Frau einsam ist. Also bittet er seine Enkelin, bei ihm zu übernachten und ein wenig mehr Zeit als sonst mit ihr zu verbringen.

Am nächsten Tag nimmt Tom sie mit auf die andere Seite des Flusses. Mila trifft sich schließlich mit Marco. Nachdem sie Marco ehrlich von der Nacht mit Tom und ihren Gefühlen erzählt hat, reagiert dieser wütend und weist sie zurück.

**Zusätzliche Information:** Marco lehnt Mila ab, weil sie seine Schülerin ist.

Mila ist verletzt und voller Kummer. Sie wendet sich an die zweite männliche Person auf der rechten Seite des Flusses namens Georg. Georg ist so wütend darüber, dass Marco Mila zurückgewiesen hat, dass er auf Marco losgeht und ihn verprügelt. Marco muss ins Krankenhaus und Mila bleibt traurig zurück und ist nun voller Reue.

**Zusätzliche Information:** Georg ist 16 Jahre alt und ein Schulabbrecher aus Milas Schule. Die beiden sind befreundet. Bei Georg wurden mehrere psychische Probleme diagnostiziert, die sich in extrem gewalttätigem Verhalten äußern. Wegen seines gewalttätigen Verhaltens wurde er zweimal von der Schule verwiesen und war drei Monate lang in einer örtlichen Jugendstrafanstalt untergebracht. Er ist immer auf der Suche nach einer Schlägerei und steht deshalb am Rande seiner Gemeinde.

4. Diskutiert im Plenum die Gründe, warum die Teilnehmenden unterschiedliche Reihenfolgen gewählt haben, um das Verhalten der Personen zu bestimmen und nun anders über das Verhalten dieser denken. Es gibt keine zweite Bewertung.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

Bei der Reflexion sollte es darum gehen, die Teilnehmenden mit ihren Überzeugungen und Vorurteilen zu konfrontieren, die sie möglicherweise zuvor hatten. Diese Übung stellt die üblichen Methoden in Frage, mit denen sich Menschen eine Meinung über eine Tatsache bilden, indem sie die Informationen reduziert, die man bräuchte, um sich eine eindeutige Meinung über ein Thema zu bilden.

- Was denkt ihr jetzt über das Verhalten der Personen, die in der Geschichte vorkommen?
- Auf welcher Grundlage habt ihr euch eure erste Meinung gebildet?
- Warum hat sich euer Urteil geändert?
- Was können wir aus dieser Übung für unser tägliches Leben mitnehmen?
- Wie hängt unsere Diskussion mit den Themen Annahmen und Vorurteile zusammen?

## Glossar

- **Diskriminierung:** ist die Bezeichnung für soziale Benachteiligung aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion oder einer Behinderung. Institutionelle Diskriminierung liegt vor, wenn eine Institution als Ganzes Menschen aufgrund ihrer phänotypischen Merkmale, ihres kulturellen Hintergrunds oder ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft unangemessen oder gar diskriminierend behandelt. Institutioneller Rassismus kann sich in Prozessen, Einstellungen und Verhaltensweisen manifestieren, die durch unbewusste Vorurteile, Unwissenheit, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotypen zu einer Benachteiligung von Einzelpersonen oder Gruppen führen (strukturelle Diskriminierung). Die Folgen sind schließlich allgemeine Fremdenfeindlichkeit oder Rassismus, Antisemitismus, Sexismus usw.
- **Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit:** Das Konzept liefert empirische Ergebnisse zur Erklärung sozial verankerter Ablehnungsmuster. Demnach werden Menschen aufgrund ihrer gewählten oder zugewiesenen Gruppenzugehörigkeit als ungleich markiert und feindseligen Mentalitäten ausgesetzt. Das Konzept umfasst Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung von Menschen, die einer marginalisierten Gruppe angehören. Menschen werden abgewertet, weil sie von einer *Normalität* abweichen. So werden Menschengruppen aufgrund ethnischer, kultureller oder religiöser Merkmale und Eigenschaften, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, einer körperlichen Einschränkung oder aus sozialen Gründen abgewertet (Groß et al., 2012; Zick et al., 2011).
- **Intersektionalität:** lenkt die Aufmerksamkeit auf Überschneidungen von Diskriminierung und verdeutlicht die jeweiligen Machtstrukturen, in die kategoriale Zuschreibungen eingebettet sind. Der Begriff beschreibt, dass verschiedene Ungleichheit erzeugende Strukturkategorien miteinander vernetzt sind. Formen der Unterdrückung und Benachteiligung lassen keine additive Abfolge von Kategorien zu, sondern sind meist ineinander verwoben: So ist die Diskriminierung oder gar Unterdrückung mancher Frauen nicht nur auf ihr Geschlecht zurückzuführen; weitere Faktoren sind Hautfarbe und Klassenzugehörigkeit. Keine der Differenzkategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Nationalität, Sexualität, Alter usw. steht für sich allein. Sie müssen auch in ihrer Wechselwirkung betrachtet werden. Machtstrukturen privilegieren bestimmte Merkmale und diskriminieren andere. Die Kategorien sind jedoch sozial konstruiert (Collins & Bilge, 2020).
- **Othering:** bezieht sich auf die Konstruktion des *Fremden*. Es wird gleichzeitig ein *Wir* in Abgrenzung zu einem *Sie* konstruiert und eine Dichotomie schafft. Gruppen werden durch Zuschreibung von Defiziten voneinander abgegrenzt, wobei die Fremden ausgeschlossen werden. Dies geschieht meist zum Nachteil der *anderen (others)* und zum Vorteil der eigenen Gruppe, die Privilegien genießt.
- **Rassismus:** beschreibt die Abwertung von Menschen, die als biologisch anders gelten (z.B. Hautfarbe, Herkunft). Die abgestempelte Minderwertigkeit wird mit einer qualitativen Bewertung körperlicher Merkmale und Eigenschaften begründet; Rassismus wird daher auch als Abwertung fremder Gruppen mit angeborener Minderwertigkeit gesehen. Es ist wichtig festzuhalten, dass Rassismus auf der Grundlage von zugeschriebenen Merkmalen funktioniert. Menschen werden rassifiziert (Zick et al., 2011).

# Referenzen

## Theoretischer Hintergrund:

- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Intersectionality* (2<sup>nd</sup> ed.). Cambridge: Polity Press.
- Foitzik, A. (2010). Die Normalität des Rassismus in interkultureller Bildungsarbeit. Reflexionen in eigener Praxis. In A. Broden, & P. Mecheril (Eds.), *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft* (pp. 265-285). Bielefeld: transcript-Verlag.
- Groß, E. M., Zick, A., & Krause, D. (2012). Von der Ungleichwertigkeit zur Ungleichheit: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 62(16-17), 11-18.
- Heitmeyer, W., & Mansel, J. (2008). Gesellschaftliche Entwicklung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Unübersichtliche Perspektiven. In W. Heitmeyer (Ed.), *Deutsche Zustände. Folge 6* (pp. 13-35). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mecheril, P. (2010). Die Ordnung des erziehungswissenschaftlichen Diskurses in der Migrationsgesellschaft. In P. Mecheril, M. do Mar Castro Varela, I. Dirim, A. Kalpaka, & C. Melter (Eds.), *Migrationspädagogik* (pp. 54-76). Weinheim/ Basel: Beltz.
- Möller, K. (2017). 'Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit' (GMF) oder Pauschalisierende Ablehnungskonstruktionen (PAKO)s? Welches Konzept führt wissenschaftlich und praktisch wohin? In J. Gebrande, C. Melter, & S. Bliemetsrieder (Eds.), *Kritisch ambitionierte Soziale Arbeit. Intersektional praxeologische Perspektiven* (pp. 164-190). Weinheim/ Basel: Beltz.
- Zick, A., Küpper, B., & Hövermann, A. (2011). *Die Abwertung von Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zur Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

## Übungen:

### Übung 1:

- Kolle, G. (n.d.). Das Punktespiel. Retrieved November 29, 2021 from <https://kulturshaker.de/methoden/stereotype-vorurteile-diskriminierung/das-punktespiel/>

### Übung 2:

- Wagner, P. (2017). Von Schubladen und Zuschreibungen. Übungen zur Selbstreflexion. Welt des Kindes SPEZIAL, 3. Retrieved November 29, 2021 from [https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Wagner2017\\_Schubladen\\_wdk-spezial.pdf](https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Wagner2017_Schubladen_wdk-spezial.pdf)

### Übung 3:

- Kolle, G. (n.d.). Soundgame. Retrieved November 29, 2021 from <https://kulturshaker.de/methoden/stereotype-vorurteile-diskriminierung/soundgame/>

### Übung 4:

- OUT-SIDE-IN-Consortium (n.d.). Inclusive Adult Education for Refugees. Retrieved November 11, 2021 from [https://www.idd.uni-hannover.de/fileadmin/idd/Projekte/Out-Side-In/OSI\\_HANDBOOK\\_ENG\\_2019.pdf](https://www.idd.uni-hannover.de/fileadmin/idd/Projekte/Out-Side-In/OSI_HANDBOOK_ENG_2019.pdf)

# MODUL 2: KOMMUNIKATIONS-STRATEGIEN IN DER BERATUNGSGARBEIT UND IM ALLTÄGLICHEN AUSTAUSCH

## Inhalt & Relevanz



Modul 2 zielt darauf ab, die kommunikativen Kompetenzen aller Zielgruppen der Universitätsgemeinschaft (Dozierende, Lehrende, Forschende, Verwaltungsangestellte, studentische Hilfskräfte und Studierendenvertretungen) durch konkrete erlebnispädagogische Übungen zur nonverbalen Kommunikation zu stärken, wobei die drei Grundelemente der alltäglichen Realitätswahrnehmung und -gestaltung (Körpersprache, Bewegung, Klang) genutzt werden.

Das Modul reagiert auf den Bedarf der Universitäten, Chancengleichheit zu gewährleisten und Diskriminierung zu überwinden, um die kulturelle Vielfalt weiter zu erhöhen und Internalisierungsprozesse zu erleichtern.

Mit Bezug auf die Bedarfsanalyse, reagiert das Modul auf folgende Herausforderungen:

- Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten (mangelnde Sprachkenntnisse der Studierenden).
- Angst, missverstanden zu werden/Unsicherheit, sensibel genug zu sein/Angst, verurteilt zu werden.
- Verhalten in der Kommunikation mit Studierenden.

Das MUSIC-Projekt reagiert auf die Anregung aus der Bedarfsanalyse, mehr extracurriculare Aktivitäten zu planen und zu organisieren, um die soziale Inklusion und das multikulturelle Verständnis zu verbessern. Dieses Modul umfasst kunstbasierte, partizipativen Methoden, die sich auf die Entwicklung der kommunikativen Kompetenz und nicht auf die künstlerische Ausdruckskompetenz konzentrieren. Obwohl wir davon überzeugt sind, dass Kunst in jedem Lernumfeld und in der multikulturellen Zusammenarbeit auf mehrdimensionale Weise von Nutzen sein kann, werden die Teilnehmenden der oben genannten Methoden weniger über Musik, Tanz und Schauspiel lernen, sondern mehr darüber, wie wir zuhören, wie wir gehört werden, wie wir uns präsentieren und Wege finden, mit schwierigen Kommunikationssituationen in unserem täglichen Leben umzugehen.

## Lernziele

Die Übungen von Modul 2 zielen auf Folgendes ab:

- Weiterentwicklung des Selbstausdrucks und der kreativen Fähigkeiten durch Reflexion, transformatorisches Lernen und achtsames Lernen.
- Kritische Reflexion über die Analyse von Machtstrukturen, die unseren Kommunikationspraktiken zugrunde liegen.
- Verständnis und bewusste Verwendung nonverbaler oder paralinguistischer Kommunikationsmittel (z. B. Bewegung, Tonfall, Klang, Augenkontakt, Körperhaltung usw.).
- Weiteres Verständnis der kulturellen und sprachlichen Vielfalt.
- Respekt vor der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen.

# Theoretischer Hintergrund

Alle, die im Bereich der Kommunikation in der formalen und non-formalen Bildung arbeiten, sind wahrscheinlich schon einmal auf die *Mehrabian 7-38-55 Regel* gestoßen. Diese Regel geht davon aus, dass nur 7 % einer Botschaft durch Worte vermittelt werden, während 38 % durch paraverbale Kommunikationselemente (die Art und Weise, wie die Worte gesagt werden) und die restlichen 55 % durch Gesichtsausdruck und Körpersprache vermittelt werden. Diese Regel zu verallgemeinern, wäre eine Verkürzung der Experimentdaten von Albert Mehrabian (1981), der die Regel lediglich für die Vermittlung von Gefühlen und Einstellungen durch Kommunikation vorgeschlagen hat. Seine gesamte Forschungsarbeit zur impliziten Kommunikation (Mehrabian, 1981) verweist jedoch auf die grundlegende Bedeutung der *nonverbalen Kommunikation*, der Körperhaltung, der Bewegung, des Gesichtsausdrucks, des Augenkontakts, der Stimmqualität und der Intonation beim Sprechen, der Lautstärke und der Geschwindigkeit des Sprechens, der zwischenmenschlichen Distanz für die Übermittlung einer Botschaft vom Sender zum Empfänger. All diese Kommunikationsmittel spielen in unserer alltäglichen zwischenmenschlichen Kommunikation eine wichtige Rolle, da sie unsere Wahrnehmung und unsere Überzeugungen sowohl über unseren Gesprächspartner als auch über die Kommunikation selbst prägen und sie wurden in der Psychologie und Psychotherapie eingehend untersucht (Giles & Robinson, 1990; Gordon, Druckman, Rozelle & Baxter, 2006).

*Kunstbasierte* Methoden haben auch für die Kommunikationsausbildung und die Ausbildung von Führungskräften eine große Bedeutung. Während sich die Forschung zum Nutzen kunstbasierter Bildung in der Vergangenheit auf die pädagogischen Ergebnisse der Reflexion, der kritischen Reflexion und des transformativen Lernens konzentrierte (Mezirow, 1997), wird in der aktuellen Forschung der metakognitiven Dimension kunstbasierter Bildung und insbesondere ihrer Wirkung auf die Wahrnehmungsschärfung viel Aufmerksamkeit geschenkt (Springborg, 2012). Die durch kunstbasierte Methoden gestaltete Lernumgebung ist ein idealer Raum für die Teilnehmenden, in den sie ihre Erfahrungen als Ausgangspunkt für Veränderungen einbringen können, aber sie hat auch das Potenzial, metakognitive Fähigkeiten zu entwickeln und Auswirkungen auf mehrere Ebenen der Kommunikation im Alltag zu haben.

Da kunstbasierte Methoden zur Kommunikationsentwicklung (die sich in erster Linie auf die nonverbale Kommunikation konzentrieren) darauf abzielen, die Chancen einer sicheren Kommunikation und Dekodierung in einem multikulturellen universitären Umfeld zu erhöhen, kann die wichtige Rolle, die *kulturelle Unterschiede* im nonverbalen Verhalten spielen, nicht vernachlässigt werden.

Early studies by Watson (1970) and by Watson and Graves (1966) have shown differences in gazing behaviour, space behaviour, body orientation, and touching behaviour among members of different cultures. More recent studies by Ekman and his colleagues distinguished the universal from the culturally specific sources for expressions of emotion (e.g. Ekman & O'Sullivan, 1988). While the underlying physiology for the primary emotions may be universal, the actual expression elicited is subject to cultural (Elfenbein & Ambady, 2002, 2003) and situation-determined display rules [...]. Display rules serve to control an expression or to modify certain expressions that would be socially inappropriate or would reveal deception (Gordon et al., 2006, p. 93-94).

Die folgenden Übungen reproduzieren einen großen Teil von Verhaltensweisen, die in vielen Kulturen ähnlich wahrgenommen werden. Gleichzeitig können Verhaltensweisen, Bewegungen, Gesten und Geräusche, die nicht von jedem in ähnlicher Weise wahrgenommen und interpretiert werden, als Material für die weitere Vertrautheit und das weitere Üben dienen und verschiedene Kulturen miteinander in Kontakt bringen (und damit auch das Selbstbewusstsein und die Vertrautheit mit der kulturellen Vielfalt erhöhen).

# Übung I – In Stille agieren<sup>3</sup>

## Einführung & Methodik

Diese Übung macht die Teilnehmenden mit dem bewussten Einsatz von Körpersprache (Blickkontakt, Pantomime, Körperhaltung, Gesichtsausdruck, zwischenmenschliche Distanz usw.) vertraut, da sie die gesprochene Sprache vollständig aus der Kommunikation herausnimmt und die Teilnehmenden in die facettenreiche Welt der nonverbalen Kommunikation einführt. Durch eine gemeinsame expressive Herausforderung in Form eines Theaterspiels knüpfen die Teilnehmenden an ihr bereits erworbenes Wissen und ihre Erfahrungen im nonverbalen Ausdruck selbst komplexer Konzepte und Anweisungen an.



Image: Freepik.com



### Zielgruppe(n)

- Alle 3 Zielgruppen
- 10 – 25 Personen



### Dauer

- 60 – 90 Min



### Material

- Offener Raum (idealerweise mit Holzboden)
- Gemütliche Kleidung

## Lernziele

Diese Übung zielt darauf ab

- Den Teilnehmenden zu helfen, sich selbst und andere um sich herum wahrzunehmen.
- Die Ausdrucksmöglichkeiten der Teilnehmenden zu erweitern, ohne Worte zu benutzen und nonverbal miteinander zu kommunizieren.
- Sich mit Kommunikationsbarrieren auseinanderzusetzen und kreative Kompetenzen einzusetzen, um sie zu überwinden.

## Anleitung

1. Die Kursleitung instruiert die Teilnehmenden mit den folgenden Anweisungen:
  - Ich gehe durch den Raum.
  - Auf das Händeklatschen hin höre ich auf, mich zu bewegen.
  - Ich konzentriere mich auf meinen eigenen Atem.
  - Ich beobachte die Menschen um mich herum.
  - Ich muss einer Person aus der Gruppe folgen und mich hinter ihr bewegen.
  - Die Gruppe bildet einen Kreis.
2. In absoluter Stille versuche ich, allen ohne Worte ‚Guten Morgen‘ zu sagen, indem ich nur Blickkontakt herstelle.
  - » Dann stelle ich mit einer Person Blickkontakt her. Ohne den Blickkontakt zu meinem\*r Partner\*in zu verlieren, muss ich nun den Platz wechseln, wobei ich meine\*n Partner\*in der Mitte des Kreises treffe. Wenn ein Paar (a) Blickkontakt hergestellt hat und ein anderes Paar (b) sich bereits in Bewegung gesetzt hat, muss das Paar (a) warten, ohne den Blickkontakt zu verlieren.
3. In diesem Teil tauschen die Paare weiter die Plätze, aber jetzt müssen die Paare die Bewegung ihres\*r Partners\*in nachahmen, als ob sie in einen Spiegel schauen würden. Die Teilnehmenden müssen unterschiedliche Bewegungsabläufe verwenden (wechselnde Geschwindigkeit, Ebenen, etc.). Es gibt immer einen Treffpunkt in der Mitte des Kreises und die Teilnehmenden müssen versuchen, den Blickkontakt nicht zu verlieren.
4. Die Teilnehmenden müssen nun den Platz mit einem anderen Mitglied der Gruppe tauschen. Doch sobald sie in den Kreis treten, müssen sie eine emotionale Handlung ausführen (Liebe, Hass, Ich brauche Hilfe, etc.). In diesem Moment müssen die Paare nicht nachahmen, was sie sehen, sondern auf das reagieren, was ihr\*e Partner\*in gerade tut. Auch hier ist der Blickkontakt wichtig.

<sup>3</sup> An impression of the exercise from the accompanying [online tutorial](https://tinyurl.com/3vkbfy8u): <https://tinyurl.com/3vkbfy8u>

5. Die Gruppe teilt sich in drei Gruppen auf. Jede Gruppe muss ein kleines pantomimisches Theaterstück unter den folgenden Titeln erarbeiten und präsentieren:
- » Hilfe!
  - » Ich würde gerne...
  - » Uneinigkeit

Die Titel der Stücke werden vor den anderen Gruppen verborgen. Die Gruppen müssen 10 Minuten lang in absoluter Stille improvisieren. Nach Ablauf der 10 Minuten können sie 3 Minuten lang sprechen, um die Details ihrer Theatervorstellung zu erläutern. Sie improvisieren erneut 3 Minuten lang in Stille. Jede Gruppe führt das Stück vor den anderen Gruppen auf. Das Publikum versucht zu beschreiben, was es von der Aufführung verstanden hat.

6. Die Gruppe steht in einem Kreis. Ein letztes Mal treffen sich zufällige Paare in der Mitte des Kreises und verabschieden sich auf beliebige Weise (mit oder ohne Worte, in einer bekannten oder in einer fremden Sprache usw.).

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

Diese Übung richtet sich an alle Zielgruppen des Projekts und erfordert keine Vorkenntnisse im Bereich Theater, Pantomime oder darstellende Kunst im Allgemeinen.

Einige Anweisungen der Übung können die Teilnehmenden in eine unangenehme Lage versetzen (z. B. fühlt sich jeder anfangs unbeholfen, wenn er sich mit Blickkontakt vertraut macht). Wir neigen dazu, solche Momente der Unbeholfenheit und Peinlichkeit vor anderen zu verbergen und das ist vollkommen in Ordnung. Andererseits erzielt die Übung den größten Lerneffekt, wenn es uns gelingt, diese schwierigen Momente hervorzuheben, uns ihrer bewusst zu werden und uns selbst dabei zu beobachten, wie wir sie überwinden.

Dazu ist am Ende eine Reflexionsrunde mit den Teilnehmenden erforderlich.

Zuvor sollte die Kursleitung eine teilstrukturierte Liste von Fragen vorbereiten, die es den Teilnehmenden erleichtern soll, das während der Übung erworbene Wissen und die Fähigkeiten sowie die erworbenen Einstellungen herauszuarbeiten und darzustellen. Fragen wie die folgenden könnten diesen Prozess unterstützen:

- Wie hast du dich während des Blickkontakts gefühlt? Warum?
- Fiel es dir schwer, Gefühle (Liebe, Hass, Ich brauche Hilfe, etc.) im Kreis darzustellen? Warum? Wie fühlst du dich jetzt gerade?
- Was fandest du während der Arbeitsgruppen und der Vorbereitung des Stücks am schwierigsten? Wenn du es nicht geschafft hättest, deine Ideen nonverbal mit dem Rest deines Teams zu kommunizieren, wie viele Worte würdest du dafür wohl brauchen?
- Was haltet ihr von den Aufführungen? Wurden sie dem Titel/Thema gerecht?
- Wie bewertet ihr die gesamte Erfahrung?

- **Was habt ihr heute entdeckt, das ihr in eurem täglichen Leben anwenden wollt?**

# Übung 2 – Vermittlung von Informationen durch ein Soundscape (Klanglandschaft)

## Einführung & Methodik

Ein Soundscape beschreibt einen Klang oder eine Kombination von Klängen oder Tönen, die eine immersive Umgebung schaffen oder aus ihr hervorgehen. Klang - ob vom Menschen oder von der Natur selbst erzeugt - kann dem Publikum eine oder mehrere Informationen vermitteln. Wir können Klänge nutzen, um spezifische Informationen zu vermitteln, die eine Situation, eine Tatsache oder eine Geschichte beschreiben.

In unserem Alltag ignorieren wir gewöhnlich den großen Einfluss unserer akustischen Umgebung und die Art und Weise, wie sie unsere Wahrnehmung der Welt beeinflusst. Wir achten nur dann auf Töne, wenn sie uns stören (tief fliegendes Flugzeug, bauliche Arbeiten vor unserem Fenster) oder uns ein gutes Gefühl geben (Musik, Vogelgezwitscher). Aber in anderen Fällen fällt es uns schwer zu verstehen, dass der Ton der Hauptkanal für die Übermittlung von Botschaften ist (bei einem Film im Kino ist es der Ton, der uns Angst davor macht, was als Nächstes passieren wird und nicht das Bild einer geschlossenen Tür). Klänge und Töne können Botschaften und Bedeutungen auf eine Weise vermitteln, die darauf wartet, entdeckt und in unsere Kommunikationspraxis integriert zu werden. Die allgemeine Methodik der Übung basiert auf Erfahrungslernen und Teamarbeit und folgt der Methode der Soundscape Creation.



### Zielgruppe(n)

- Alle 3 Zielgruppen
- 10 – 25 Personen
- Teilnehmende müssen einigermaßen vertraut miteinander sein (auflockernde Übung)
- Nicht geeignet bei Hörproblemen



### Dauer

- 50 Min



### Material

- offener Raum (idealerweise mit Holzboden)
- A4 weißes Papier
- Stifte zum Malen

## Lernziele

- Selbstentfaltung durch Kreativität.
- Einen Weg schaffen, um schneller wichtige Informationen zu erkennen und weiterzugeben.
- Sensibilisierung für Kommunikationskanäle.

## Anleitung

1. Teilen Sie die Gruppe je nach Anzahl der Teilnehmenden in Untergruppen von mindestens 4 Personen auf. Bitten Sie die Gruppen, auf drei verschiedenen Blättern eine Geschichte zu zeichnen, die auf der ersten Seite einen Anfang, auf der zweiten Seite einen Mittelteil und auf der dritten Seite ein Ende hat. Jede Gruppe hält die Geschichte vor den anderen geheim. Dann muss jede Gruppe innerhalb von 15 Minuten einen Weg finden, diese Geschichte zu beschreiben und diese Beschreibung ohne Worte, sondern nur mit Lauten den anderen Gruppen vorzutragen.
2. Jede Gruppe trägt ihre Geschichte mit Geräuschen vor, während das Publikum die Augen geschlossen hält oder mit dem Rücken zur Bühne steht, so dass es nichts sehen, sondern nur zuhören kann. Das Publikum wird dann gebeten, die Geschichte anhand der Geräusche, die es gehört hat, in Worte zu übersetzen. Die Gruppen geben ihre Geschichten noch nicht preis, sie sammeln nur das Feedback.
3. Nach den Präsentationen geht jede Gruppe mit den Kommentaren des Publikums in eine zweite Runde (oder, falls nötig, auch in eine dritte) der Erstellung und Präsentation, wobei jedes Mal die falschen oder irreführenden Informationen, die die Geschichte von der ursprünglichen unterscheiden, korrigiert oder entfernt werden. Am Ende stellen die Gruppen ihre Geschichten mündlich vor.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

- Es ist nicht notwendig, die Gruppen darüber zu informieren, dass sie die Geschichte vor Publikum mit geschlossenen Augen vortragen müssen. Es kann deutlich werden, dass nur die Schlüsselwörter (Klänge/Geräusche) in Geräusche übertragen werden müssen und nicht alle Elemente, die gezeichnet wurden. Auf diese Weise gelangen die wichtigen Informationen schneller an die Ohren der Zuhörer\*innen, ohne den Lärm der bedeutungslosen Informationen.
- Dies ist eine angenehme und unterhaltsame Übung. Sie kann auch dem Ziel, neues Vokabular von Klängen oder Informationen zu kreieren, wiederholt werden. Diese Codes können dann in Zukunft verwendet werden.
- Eine Reflexionsrunde mit den Teilnehmenden am Ende wird empfohlen. In einer offenen Diskussion können die Teilnehmenden ihre Erfahrungen mit der Übung zum Ausdruck bringen.

## Übung 3 – Die Sphäre

### Einführung & Methodik

Diese Übung führt die Teilnehmenden auf eine Reise, auf der sie ein Bewusstsein für ihre Umgebung, für den Raum, in dem sich der menschliche Körper bewegt und für die zwischenmenschliche Beziehungen, entwickeln. Die Übung folgt der Methodik des Erfahrungslernens und der Teamarbeit und nutzt die aktive Teilnahme und Zusammenarbeit für die Schaffung einer gemeinsamen Erfahrung. Sie basiert auch auf der Zusammenarbeit zwischen Körper und Geist und dem inneren Drang des Menschen, sich mit dem Körper auszudrücken und zu kommunizieren.



#### Zielgruppe(n)

- Alle 3 Zielgruppen
- 10 - 25 Personen



#### Dauer

- 50 Min



#### Material

- Ein offener Raum (idealerweise mit Holzboden)
- Gemütliche Kleidung
- Playlist mit entspannten Songs & Naturklängen (niedrige Lautstärke)
- Soundsystem, Lautsprecher

### Lernziele

Diese Übung zielt darauf ab, das Bewusstsein der Teilnehmenden für ihren Körper, dessen Positionierung in der Umgebung, im Raum und in zwischenmenschlichen Beziehungen sowie für sein Potenzial als Kommunikations- und Ausdrucksmittel zu schärfen.

Durch diese Übung können wir Folgendes erreichen:

- Eine bessere Verbindung mit unserem Körper.
- Gelegenheit, sich selbst und andere zu beobachten.
- Die Möglichkeit, sich selbst besser kennenzulernen und sich mit einer Gruppe zu verbinden.
- Das Bewusstsein, dass unser Körper aus einzelnen Teilen besteht, die sich unabhängig voneinander oder in Kombination bewegen können.
- Entwicklung von spontanen und bewussten Bewegungen.
- Stärkung der Vorstellungskraft.
- Bewusstsein für die Fähigkeit unseres Körpers, Gefühle und Informationen zu kommunizieren und zu vermitteln.
- Entwicklung von nonverbaler Kommunikation.

# Anleitung

## 1. Sich durch Körper und Bewegung vorstellen:

Die Kursleitung bittet die Gruppe, einen Kreis zu bilden und damit zu beginnen, ihren Körper zu beobachten, Fragen zu stellen und Beispiele zu nennen:

- » Gibt es ein Körperteil, das sich wund anfühlt oder schmerzt?
- » Fällt euch heute etwas auf, das anders ist? (z. B. ‚Meine Füße tun weh, weil ich so lange gestanden habe.‘)
- » Gibt es etwas an meinem Körper, das ich gerne mit den anderen teilen möchte? (z. B. ‚Ich habe gut geschlafen und fühle mich erfrischt.‘)

Nach einigen Minuten der Beobachtung bittet die Kursleitung die Teilnehmenden, sich der Gruppe vorzustellen, zunächst mit ihrem Namen und der Beobachtung ihres Körpers, dann mit einer Bewegung, die diese Situation repräsentiert. Die Kursleitung beginnt mit einem Beispiel und die Teilnehmenden folgen ihm, z. B.:

- » ‚Ich bin Costas und heute schmerzen meine Schultern, weil ich eine schwere Last getragen habe. Dann sagt Costas erneut seinen Namen, während er gleichzeitig die Knie beugt, den Kopf senkt und die Hände auf die Schultern legt.

Die Kursleitung fordert die Teilnehmenden auf, die Bewegungen der einzelnen Personen zu wiederholen. So versetzen sie sich in die Lage der anderen, lernen sich kennen und machen auch ein kurzes Warm-up.

## 2. Mein Körper, die Umgebung und die anderen:

Die Kursleitung spielt leichte, leise Musik und fordert die Gruppe auf, den Kreis zu verlassen und sich frei im Raum zu bewegen. Die Gruppe bewegt sich frei im Raum, während die Teilnehmenden gleichzeitig ihren Körper, ihren Atem, ihren Ausdruck und ihre Bewegungsweise sowie die der anderen beobachten. Während die Gruppe weitergeht, gibt die Kursleitung die folgenden Anweisungen:

- » Atmet bewusster.
- » Schafft kleine, interessante Wege zwischen anderen Personen. Vermeidet es, Kreise zu bilden.
- » Beobachtet den Raum, in dem ihr euch bewegt, und die Umgebung.
- » Beobachtet auch die anderen. Wie bewegen sie sich? Erinnert euch an die Bewegung, mit der sie sich zuvor vorgestellt haben.
- » Beobachtet euch selbst in dieser Menge und in diesem Raum.

Dann klatscht die Kursleitung in die Hände und die Teilnehmenden hören auf, sich zu bewegen. Beim zweiten Klatschen beginnen die Teilnehmenden wieder, sich zu bewegen. Durch die Wiederholung schafft die Kursleitung einen Code, mit dem die Teilnehmenden verstehen, dass sie bei jedem Klatschen bis zum nächsten Klatschen innehalten und sich dann wieder bewegen sollen. Wiederholen Sie die Übung mehrmals, ändern Sie das Tempo und die Dauer der Pausen.

## 3. Meine Sphäre entdecken:

Irgendwann bittet die Kursleitung die Teilnehmenden, für eine Weile an der Stelle stehen zu bleiben, an der sie zuvor innegehalten haben. Dann bittet die Leitung die Teilnehmenden, den Anweisungen zu folgen, ohne den Ablauf zu unterbrechen. Er\*sie fordert sie auf, ihm\*ihr zu vertrauen und sich aktiv zu beteiligen; wenn sich jemand unwohl fühlt, ist es in Ordnung, aufzuhören, jedoch sollte die Kursleitung die Teilnehmenden ermutigen, etwas auszuprobieren, das ihnen vielleicht schwerfällt.

- » Bedenkt, dass der Ort, an dem ihr jetzt steht, für eine Weile euer persönlicher Raum sein wird. Ihr könnt euch vorstellen, dass eine große Blase, eine Kugel, euch umgibt und euch Sicherheit bietet.
- » Streckt eure Arme aus und entdeckt, wie groß dieser Raum ist.
- » Bewegt euch in diesem sicheren Raum (safe space) und versucht, seine Dimensionen und Grenzen zu entdecken.
- » Versucht, euch kontinuierlich zu bewegen und dabei die Anweisungen auf eurem Weg zu befolgen. Es gibt keine richtige oder falsche Bewegung.
- » Wenn ihr euch sicher fühlt, könnt ihr die Augen schließen und die Grenzen und Dimensionen des Raumes spüren.
- » Versucht, euren ganzen Körper in diesen Prozess einzubeziehen; nicht nur eure Arme, sondern auch Kopf, Schultern, Finger, Rumpf, Becken, Knie, Füße, sogar Augen, Gesichtsmuskeln und Brustbein.
- » Versucht, euch tief oder hoch, schnell oder langsam zu bewegen; versucht zu springen oder euch in der Kugel zu drehen.
- » Ihr könnt der Musik folgen.
- » Vergesst nicht zu atmen und habt keine Angst, die Bewegungen größer zu machen.
- » Kehrt langsam in eine neutrale Position zurück und öffnet eure Augen, falls sie geschlossen sind. Versucht, dieses Gefühl für euren persönlichen Raum beizubehalten, während wir in den Raum der Gruppe zurückkehren und uns weiterbewegen.

Während sich die Gruppe bewegt, weist die Kursleitung darauf hin, dass wir unseren Körper in den Raum um uns herum und zwischen den Menschen, die sich ebenfalls um uns herumbewegen, verlagern, so als ob wir die Sphäre, die wir zuvor entdeckt haben, verlagern. Wir können wählen, ob wir in unserem sicheren persönlichen Raum bleiben oder jemand anderem erlauben, unseren Raum zu betreten.

#### 4. Die *Sphäre* zerbricht:

Dann bittet die Kursleitung die Gruppe, Begegnungen zu schaffen; zu kommunizieren, indem sie beobachtet, wie sie ihren persönlichen Raum handhaben, wann sie ihn von anderen fernhalten, wann sie jemandem erlauben, in ihre Sphäre einzudringen und wie sie sich in jedem Zustand mit ihrem Körper fühlen. Die Kursleitung schlägt vor:

- » Schüttelt euch die Hände.
- » Sagt ‚Guten Morgen‘ auf eine beliebige Art und Weise.
- » Findet einen Grund, einander zu umarmen.
- » Findet einen Grund, um jemandem zu gratulieren.
- » Bietet jemandem ein Geschenk an oder bietet Hilfe an.
- » Gebt jemandem eine Wegbeschreibung.

#### 5. Wir stellen uns noch einmal mit unserem Körper und unserer Bewegung vor und schließen den Kreis:

Die Kursleitung bittet die Gruppe, wieder in den Kreis zu kommen, gibt allen etwas Zeit, ihren Körper zu betrachten und bittet sie, den Prozess von Schritt 1 zu wiederholen. Möglicherweise gibt es einige Veränderungen, vielleicht auch nicht.

Wenn alle Teilnehmenden gesprochen haben, ist die Übung beendet. Die Kursleitung bedankt sich bei allen für den Austausch und die Teilnahme.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

Es ist ratsam, den Teilnehmenden weitere 10 Minuten Zeit zu geben, um über ihre Gefühle während des Prozesses zu sprechen.

- Was war schwer für euch?
- Habt ihr etwas entdeckt, das ihr beibehalten wollt?

## Glossar

- **Pantomime:** wird als “the art or act of expressing thoughts and emotions with movement rather than speech” (Cambridge Dictionary, n.d.) beschrieben. Eine antike Form der Pantomime findet sich in der Römerzeit, wo Solokünstler\*innen oder Tänzer\*innen Bewegungen im Zusammenhang mit der Erzählung eines Chors darstellten. Heutzutage kann sich die Pantomime auf jede Form der Aufführung beziehen, bei der eine Geschichte nonverbal erzählt wird, basierend auf Körperbewegungen und Mimik der Darstellenden.
- **Nonverbale Kommunikation:** Zu den nonverbalen Kommunikationsarten gehören Blicke, Gestik, Mimik, Paralinguistik wie Lautstärke oder Pausen und Rhythmus oder Tonfall der Stimme, Körpersprache und Körperhaltung, zwischenmenschlicher Raum, Berührung, Aussehen und Artefakte.
- **Klänge/Töne/Geräusche:** ob vom Menschen oder von der Natur selbst erzeugt - sie können den Empfangenden eine oder mehrere Informationen übermitteln. Wir können Klänge/Töne/Geräusche nutzen, um bestimmte Informationen zu übermitteln, die eine Situation, eine Tatsache oder eine Geschichte beschreiben. Sie werden durch Gase, Feststoffe und Flüssigkeiten in Form von Wellen übertragen.
- **Soundscape (Klanglandschaft):** ist der Klang/Ton oder die Kombination von Klängen/Tönen, die durch natürliche oder künstliche Quellen erzeugt und von Menschen wahrgenommen und/oder interpretiert werden. Die menschliche Wahrnehmung und die Erzeugung von Bedeutung, die das menschliche Verhalten beeinflusst, sind die Hauptmerkmale, die sie von der weiter gefassten akustischen Umgebung unterscheiden, die sich einfach auf die Klänge/Töne oder Kombinationen von Klängen/Tönen bezieht, die in einem Innen- oder Außenraum koexistieren.

Die Klanglandschaft kann aus Klängen der natürlichen Umwelt wie Tierstimmen, Vogelgezwitscher, Insektensummen (Biopho-

nie), Klängen von Wetterphänomenen, der Bewegung von Flüssen und des Meeres (Geophonie) sowie aus Klängen, die durch menschliche Aktivitäten erzeugt werden, wie z. B. einer musikalischen Komposition, dem Geräusch von Bürogeräten, Industriegläuschen und sogar der menschlichen Sprache (Anthropophonie) bestehen. Entscheidend ist dabei die Art und Weise, wie die Umwelt von den Menschen, die in ihr leben, verstanden wird.

- **Persönlicher Raum:** bezieht sich auf den Raum, der eine Person umgibt; der Raum, der als persönlich angesehen wird oder die Privatsphäre ermöglicht. Wenn eine andere Person in diesen privaten Bereich eindringt, empfindet die Person, deren Privatsphäre verletzt wird, oft ein gewisses Unbehagen. Der persönliche Raum ist auch mit dem Konzept der *zwischenmenschlichen Distanz* verbunden, dem Abstand, in dem sich Personen normalerweise von anderen interagierenden Personen befinden. Interpretationen von Verhaltensweisen, die mit der Kategorie der Proxemik zusammenhängen, sind in vielen soziologischen und psychologischen Studien zu finden. Hall (Gordon et al., 2006) schlug vier Kategorien der zwischenmenschlichen Distanz vor, die verschiedene Arten der Kommunikation in Face-to-Face-Interaktionen beschreiben (gültig vor allem in westlichen Kulturen):
  1. intime Abstände, bei denen die Interagierenden 50 cm voneinander entfernt stehen, wobei die Arten von Interaktionen, die Intimität ausdrücken, *Liebesbeziehungen und Ringen, Trösten und Beschützen* sind,
  2. persönliche Abstände von 50 cm bis 1 m, die in der Regel enge, persönliche Beziehungen widerspiegeln,
  3. soziale oder beratende Abstände von 1 bis 2,5 m, die typisch für geschäftliche und professionelle Kundenkontakte sind,
  4. öffentliche Abstände von 3,5 bis 6 m, u.a. bei Reden in der Öffentlichkeit, bei denen das Erkennen der Angesprochenen nicht erforderlich ist.

Personal space is linked to the first and second category and is challenged or reconciled in interactions of the 3<sup>rd</sup> and 4<sup>th</sup> type.

- **Safe space:** Der Begriff *safe space* (oder realistischer ausgedrückt: *safer space*) bedeutet im Allgemeinen "a place or environment in which a person or category of people can feel confident that they will not be exposed to discrimination, criticism, harassment or any other emotional or physical harm" (Lexico, n.d.). Diese Definition mag zu weit gefasst erscheinen; tatsächlich können wir zwei unterschiedliche Auffassungen des Begriffs erkennen: die eine ist die ideologische, während sich die zweite auf physische Räume/Umgebungen bezieht, die dem Sicherheitsbedürfnis der beteiligten Personen dienen. Der Begriff wird auch häufig auf Orte bezogen, die für marginalisierte Personen geschaffen wurden, um sich über ihre Erfahrungen mit *Marginalisierung* auszutauschen, was in der westlichen Welt am häufigsten an Universitäten, aber auch an Arbeitsplätzen geschieht. Der Begriff *safe(r) space* (*auch positive space*) kann auch darauf hinweisen, dass *Lehrkräfte*, eine Bildungseinrichtung oder eine Studierendenschaft/Gruppe keine *Gewalt, Belästigung oder Hassreden* duldet und somit einen *sicheren Ort* für marginalisierte Menschen schaffen (oder anstreben).

## Referenzen

- Cambridge Dictionary. (n.d.). Pantomime. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/pantomime>
- Ekman, P. & O'Sullivan, M. (1988). The role of context on interpreting facial expressions: comment on Russell & Fahr (1987). *Journal of Experimental Psychology: General*, 117, 86–88.
- Efenbein, H. A. & Ambady, N. (2002). On the universality and cultural specificity of emotion recognition: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 128, 203–235.
- Efenbein, H. A. & Ambady, N. (2003). When familiarity breeds accuracy: cultural exposure and facial emotion recognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 276–290.
- Giles, H. and Robinson, P.W. (1990). *Handbook of Language and Social Psychology*. New York: Wiley.
- Gordon, R. Druckman, D. Rozelle, R. Baxter, J. (2006). Non-verbal behaviour as communication. In H. Owen (Ed.), *The Handbook of Communication Skills* (pp. 73-119). London: Routledge.
- Lexico. (n.d.). safe space. Retrieved from [https://www.lexico.com/definition/safe\\_space](https://www.lexico.com/definition/safe_space)
- Mehrabian, A. (1981). *Silent messages: Implicit communication of emotions and attitudes*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Mezirow, J. (1997). Transformative learning: Theory to practice. In P. Cranton, (Ed.), *Transformative learning in action: Insights from practice. New directions for adult and continuing education* (pp. 5-12). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Springborg, C. (2012). Perceptual Refinement: Art-Based Methods in managerial Education. *Organisational Aesthetics* 1(1), 116-137.
- Watson, O. M. & Graves, T. D. (1966). Quantitative research in proxemic behavior. *American Anthropologist*, 68, 971–985.
- Watson, O. M. (1970). *Proxemic behavior: a cross-cultural study*. The Hague: Mouton.
- Office for Institutional Equity and Diversity, NC State University. (2020). What is a Safe Space? Retrieved from: <https://diversity.ncsu.edu/news/2020/02/07/what-is-a-safe-space/>

# MODUL 3: (INTER-)KULTURELLE VIELFALT UND INTERKULTURELLES LERNEN

## Inhalt & Relevanz

Wir haben vier Themen aus der Bedarfsanalyse ausgewählt: Ein erstes Thema betrifft das Konzept der Vielfalt und die Anerkennung kultureller Unterschiede. Das Modul befasst sich mit der Anerkennung von Diversität und der Entwicklung eines Bewusstseins für die eigene Vielfalt und die der anderen, sowohl kulturell als auch persönlich. Unterschiede müssen zunächst anerkannt werden, um akzeptiert oder abgelehnt zu werden - auch um Vorurteilungen zu vermeiden. Die Anerkennung kultureller Unterschiede ist ein notwendiger Schritt zur Verbesserung interkultureller Begegnungen und des Dialogs. Ein zweites Thema führt in das Konzept der multikulturellen Gesellschaften und die verschiedenen Modelle der Aufnahme und Integration ein. Das Modul zielt darauf ab, (1) neues Wissen über das Konzept der multikulturellen Gesellschaft zu erlangen, (2) die Konzepte von Gesellschaft, Grenzen, Begegnungen und Konfrontationen zwischen Kulturen zu erweitern und (3) die Bedeutung der Begriffe Insider und Outsider zu vertiefen. Das dritte Thema betrifft die interkulturelle Begegnung und soll die Idee eines relationalen Umfelds entwickeln. Das Modul arbeitet an der Fähigkeit, sich in den anderen einzufühlen. So soll ein Bereich der sicheren Begegnung auf der Grundlage von Vertrauen entstehen, in dem es möglich ist, sich ohne Angst zu äußern, oder Ängste ohne Furcht vor Vorurteilung der eigenen Person und der anderen geäußert werden können. Ein viertes Thema ist das Vorurteil als Vorstufe zu Diskriminierung und Ausgrenzung. Es stellt ein Querschnittsthema innerhalb des Moduls dar.



Image: Freepik.com

## Lernziele

1. Erforschung und Anerkennung der Vielfalt kultureller und sozialer Systeme, Verständnis der Dimensionen sozialer und kultureller Vielfalt durch Vertiefung der Kenntnisse über das Migrationsphänomen und das Konzept des *Fremden* (Identität/Kultur) und des *Outsiders* (Nähe/Distanz).
2. Erziehung zur multikulturellen Gesellschaft durch Vertiefung der Modelle der Aufnahme und Integration und Anregung zum Nachdenken über folgende Begriffe: Ethnozentrismus, Ethnorelativismus, Zugehörigkeitsgruppen, Systeme und Organisationskulturen, Offenheit/Verschlossenheit gegenüber der Vielfalt. So sollen Hindernisse für die Akzeptanz der Vielfalt (kulturelle Dimensionen und Stereotypen) sichtbar werden.
3. Unterstützung der Entwicklung interkultureller Beziehungsfähigkeiten durch aktives Zuhören und Förderung von Empathie und Bewusstsein für Emotionen und Bedürfnisse der anderen, Unterstützung der Fähigkeit, den Standpunkt von anderen einzunehmen und Förderung der kognitiven und verhaltensmäßigen Flexibilität zur Entwicklung von Vermittlungsfähigkeiten.
4. Förderung des Bewusstseins für die Mechanismen von Diskriminierung und Vorurteilen durch die Vertiefung der Konzepte von Stereotypen, Vorurteilen, Ethnozentrismus, *victim-blaming*, Diskriminierung, Belästigung, Stigmatisierung und Förderung der Analyse von Konfliktkonzepten mit interkulturellem Bezug zur Beobachtung von Gruppendynamiken wie Ausgrenzung und Stigmatisierung versus Einbeziehung und Integration.

# Theoretischer Hintergrund

Das systemische Beziehungsmodell (*systemic relational model*) (Bateson 1977, Von Foerster 1984, Maturana & Varela 2001) ist die zugrundeliegende theoretische Basis:

- Es betrachtet das Individuum und jede soziale Gruppe in ihrer Beziehung zueinander, als Subsysteme verschiedener kontextueller Systeme, die sich gegenseitig beeinflussen.
- Es begünstigt eine gemeinsame Definition des Themas auf der Grundlage verschiedener Formulierungen (eine Vielzahl von Ausgangspunkten und Erzählungen).
- Es fördert die Aktivierung integrativer Prozesse der Unterschiede, die im Individuum, in der Gruppe und in Beziehungsnetzwerken vorhanden sind, mit einer offenen und konstruktiven Vision.
- Es aktiviert kollaborative und evolutionäre Beziehungsressourcen durch die Anerkennung und Stärkung von Ressourcen- und Resilienzaspekten für Veränderungen.
- Es unterstützt auch die zentrale Bedeutung einer ethischen Position und kulturellen Sensibilität, die Anerkennung und den Respekt vor persönlicher, kultureller und religiöser Vielfalt sowie die Aufrechterhaltung einer von Werturteilen freien Beziehungsposition.
- Es erkennt die Bedeutung einer kontinuierlichen Selbstreflexion über Wahrnehmungen und Vorurteile an.

Das Kernkonzept systemischer Intervention in der menschlichen Organisation besteht darin, dass es neben dem Inhalt der Intervention selbst eine Analyseebene gibt, die die Beobachtung der Bedeutungen und der Qualität der Kommunikation und der Beziehungen betrifft, welche für die Realisierung der angestrebten Veränderungen grundlegend ist. Die heutige, zunehmend globalisierte Gesellschaft verlangt von uns, dass wir unsere Sichtweisen ändern und erweitern und uns interkulturelle Kompetenzen aneignen, die unerlässlich sind, um die Verhaltensregeln und die in verschiedenen Gesellschaften und Umgebungen allgemein akzeptierten Verhaltensweisen zu verstehen. Interkulturelle Kompetenz kann als komplexe Fähigkeit definiert werden, die erforderlich ist, um effektiv und angemessen mit anderen zu interagieren, die sich sprachlich und kulturell von einem selbst unterscheiden (Fantini, 2009).

Das Modul zielt auf interkulturelles Lernen gemäß der drei Kategorien des Lernens ab: Wissen (*knowledge*), Fähigkeiten (*skills*) und Einstellungen (*attitudes*) (Europäisches Parlament und Rat vom 23. April 2008), die von der UNESCO (2009) als Verständigung und Respekt der verschiedenen kulturellen Gruppen und Dialog zwischen verschiedenen kulturellen Gruppen definiert wurden.

In beiden Modellen der interkulturellen Kompetenz von Deardoff (2006), dem pyramidalen und dem prozeduralen Modell, betrifft Wissen die kulturelle Selbstwahrnehmung und das Verständnis des Einflusses von Kontexten auf die Weltanschauung (die Linse, durch die jeder von uns die Welt sieht), spezifisches kulturelles Wissen, sozio-linguistisches Wissen, Assimilation globaler Themen und Trends. Die zu entwickelnden *Fähigkeiten* bestehen darin, zuzuhören, zu beobachten, die Welt aus der Perspektive anderer zu betrachten (zu sehen, wie sich die Perspektiven ähneln und unterscheiden), zu bewerten und Verbindungen herzustellen. Die zu entwickelnden *Einstellungen* beziehen sich auf Neugier, Offenheit, Respekt (Wertschätzung anderer) und den Entdeckergeist, Ambiguitätstoleranz und kulturelle Bescheidenheit (Verbindung von Respekt und Selbsterkenntnis). Gemeinsam führen diese Komponenten zu internen Effekten, d. h. zur Entwicklung von Flexibilität, Anpassungsfähigkeit (die Fähigkeit, vorübergehend eine andere Perspektive einzunehmen), ethno-relativer Vision und Empathie. Die inneren Effekte bestimmen wiederum die äußeren Effekte, die sich in Verhaltensweisen niederschlagen, wie dem Aufbau von Beziehungen (Schaffung dauerhafter interkultureller persönlicher Bindungen) und der effektiven und angemessenen Kommunikation während einer interkulturellen Interaktion (sichtbarer Teil der Kompetenz).

Laut Portera (2013a) sind folgende Fähigkeiten für die Förderung interkultureller Kompetenz am wichtigsten: Beobachten, Zuhören, Bewerten, Analysieren, Interpretieren, *Relating*, Anpassungsfähigkeit, Urteilsfreiheit, Stressmanagement, Metakommunikation und kreative Problemlösung. Zu den Verhaltensweisen gehören Respekt, Einfühlungsvermögen, Aufgeschlossenheit, Neugier, Risikobereitschaft, Flexibilität und *Environmental Tolerance*. Der Erwerb interkultureller Kompetenzen ist ein komplexer Prozess und "includes cognitive aspects, language and social skills, motivation and positive attitudes in a double sense (individual/social), as well as a meta-reflective and meta-strategic level that regulates the process and presumably implements it indefinitely" (De Angelis, 2011). Wichtig sind auch die Beziehungs- und die Dialogdimension: "where the other is not only observed, described and known, but becomes part of a dynamic and interactive relationship" (Portera, 2013b). Um dies zu erreichen, müssen wir einen *dritten Raum* des gegenseitigen Vertrauens und der Transformation schaffen, in dem jede\*r für den gemeinsamen Wandel zur Verfügung steht und Interaktionen fördert, die die Sichtweise des\*r anderen berücksichtigen, so dass der Austausch auf empathischer Authentizität, Vertrauen und gegenseitigem Respekt beruht (Bennet, 1993). Nur so kann das Anderssein zum Vehikel unserer Entwicklung werden, denn nur wenn ich das *Andere* in mir verstehe, kann ich mich weiterentwickeln. Dies bedeutet, dass Interaktionen gefördert werden müssen, die die Sichtweise *der\*s Anderen* berücksichtigen.

Unter den zu erwerbenden interkulturellen Fähigkeiten ist nach Franca Pinto Minerva (2002) die Kommunikationskompetenz nicht auf die reine linguistische Kompetenz reduziert. Vielmehr handelt es sich um eine soziopsychologische Kompetenz, auf das Fremde zuzugehen, die Angst vor dem Kontakt mit anderen zu überwinden und etwas mit ihnen zu vereinbaren. Sie steht im Zusammenhang mit Sprachmittlung, Dialog und der Kunst des Zuhörens. Lernen, den Geschichten der anderen zuzuhören

contributes to enriching our visions of life, to deepen the meaning of our existence, to allow on our way through emotions and reflections that end up bringing out the pregnancies and, at the same time, the complexity of their own history, to make themselves permeable to others in order to bring to light the inexhaustible richness of one's plural identity (Pinto Minerva, 2002).

Dezentralisierung und Empathie werden dann zu Grundpfeilern (Fähigkeiten) einer authentischen interkulturellen Beziehung. Mit Empathie meinen wir "the ability to understand the person with whom one is interacting, (the) attempt to empathise, to put oneself in the shoes of others, to fall into the other possibly without preconceptual attitudes or stereotypes" (Portera, 1997). Durch aktives und unvoreingenommenes Zuhören, Empathie, Verzicht auf Urteile und Offenheit gegenüber anderen Menschen wird eine positive Konfliktbewältigung möglich. Da letztere - insbesondere in einem pluralistischen und multikulturellen Kontext - unausweichlich sind, ist es wichtig, Mediations-, Verhandlungs- und Kooperationsfähigkeiten zu entwickeln, indem man lernt, sie zu erkennen (indem man das spezifische Problem von der Person, die vor einem steht, unterscheidet) und sie angemessen zu bewältigen.

Die Anerkennung der\*s anderen durch die Fähigkeit zur Kommunikation, zum Dialog und zur Lösung von Konflikten setzt voraus, dass man sie\*ihn versteht und Verständnis entsteht durch Wissen. Ein entscheidender Punkt im Prozess des interkulturellen Verstehens ist die kritische Überprüfung, die darauf abzielt, den Einfluss des eigenen Standpunkts auf die Wahrnehmung der Kultur der anderen zu neutralisieren. Dies erfordert ein ständiges Bemühen, nicht nur andere Kulturen zu erforschen und zu verstehen, sondern auch die verborgenen Mechanismen der eigenen Kultur zu reflektieren (Milani, 2015).

## Übung I – Migrationshintergrund & Familiengeschichten<sup>4</sup>

### Einführung & Methodik

Um die Vielfalt zu erforschen und zu erkennen, beginnen wir mit einer Übung, die auf dem Genogramm basiert. Dies ist ein schematischer Stammbaum, der mindestens zwei oder drei Generationen umfasst. Diese Technik ermöglicht es uns, Familiengeschichten aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Die Begegnung mit Vielfalt und Diversität (diverse Paare, Adoption), die häufig mit Migration (intern oder extern, Auswanderung oder Einwanderung) verbunden ist. Neben Erzählungen und Wissen ermöglicht die Übung auch den Vergleich von Migrationsgeschichten verschiedener Familien, Zeiten und Kulturen. Wir wollen uns darauf konzentrieren, dass Migrationsbewegungen immer noch aktuell sind und nicht nur in geo-historische Momente eingeordnet werden können.

Die Projekte und Bedeutungen, die mit Migration in Verbindung gebracht werden, sind vielfältig und werden von den Familien unterschiedlich gehandhabt. Die Erkundung des Erfahrungsschatzes und der Austausch in der Gruppe zeigt paradigmatisch, wie nah uns Vielfalt und Diversität in den Familiengeschichten sind. Diese Übung zielt daher darauf ab, das Konzept der Vielfalt zu erweitern, indem sie dazu anregt,

das zu erforschen, was uns allen am vertrautesten ist: unsere eigene Familiengeschichte. Indem ein Vergleich zwischen der persönlichen Dimension, der Familiengeschichte in Bezug auf die Migration und der sozialen Dimension ermöglicht wird, wird das Verständnis des eigenen kulturellen Hintergrunds zu einem Ausgangspunkt für die Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen (Lustig & Koester, 2013, S. 272).

Die Erfahrung dieser Übung in einer Gruppe führt zu einer kontinuierlichen Überprüfung von Wissen, Haltungen und Erfahrungen und kann daher von transformativem Wert



Image: Freepik.com

4 Ein Eindruck der Übung aus dem begleitenden [Online Tutorial: https://tinyurl.com/yckw7j6k](https://tinyurl.com/yckw7j6k)

sein. Mit Hilfe der Gruppe kann man die Wiederholungen, Redundanzen, Verbindungen und Wunden in Familiengeschichten besser begreifen. Bei dieser Übung muss die Gruppe dabei unterstützt werden, sich durch die Erfahrung des Zuhörens, Teilnehmens, Konfrontierens und Reflektierens respektvoll zu nähern und anschließend die Fähigkeit zu entwickeln, sich miteinander zu verbinden.

Diese Übung ermöglicht es den Teilnehmenden, Empathie zu entwickeln, sich in eine andere Person hineinzusetzen und die Emotionen zu verstehen, die Familiengeschichten begleiten. Außerdem fördert sie das Verständnis dafür, dass manche Prozesse sowohl vertikal, d. h. in der zeitlichen Dimension der Generationen, als auch horizontal, d. h. in zahlreichen Familiengeschichten, manchmal sogar kulturübergreifend, ablaufen. Diese Erfahrung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden bereichert die eigene Sichtweise und verbessert das Verständnis. Die Vielschichtigkeit der Zugehörigkeit wird dadurch verständlich.

Das Genogramm ist eine aktive nonverbale Technik (Bowen, 1979), ein Schema, das Familiengeschichten über zwei oder drei Generationen hinweg ordnet (McGoldrick, Giordano & Garci-Preto, 2005; McGoldrick & Gerson, 1985). Die Technik fördert eine intensivere Erforschung der Familiengeschichte, indem sie es ermöglicht, sich auf Ereignisse oder Beziehungen sogar aus der Vergangenheit zu konzentrieren und möglicherweise Regeln und Mythen, Rollen, Rituale, Werte, Kommunikation, Sprachen, Beziehungen, Gedanken, Überzeugungen, Praktiken, Bräuche, Interaktionsweisen und erwartete Verhaltensweisen zu erschließen. Mit dieser Übung können wir verschiedene Anwendungsebenen nutzen: die Ebene der hic et nunc ausgeübten Verhaltensweisen und die diachrone Ebene der Geschichte und ihrer Bedeutungen; das Phänomen der aktuellen kommunikativen Transaktionen und Familienmythen; die Einzigartigkeit des Individuums und die Merkmale der Zugehörigkeitssysteme (Chianura & Iacoella, 2003).

Anhand des Genogramms lässt sich aufzeigen, wie Individuen und Familiensysteme ihre Wurzeln der Identität in sich tragen, die durch einen mehrgenerationalen Reifungsprozess unter Einbeziehung von Genetik, Kultur, Gefühlsleben und anderen individuellen, relationalen und sozio-affektiven Faktoren entstanden sind. Vor diesem Hintergrund wird die Individualität einer Person als eine *Beziehungsgeschichte* sichtbar.



#### Zielgruppe(n)

- Lehr- & Verwaltungspersonal
- Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund



#### Dauer

- 120 Min



#### Material

- DIN-A-3 Blätter
- Bunte Stifte
- PC & Beamer
- Beispiel eines Genogramms

## Lernziele

- Vergleich der unterschiedlichen Geschichten und Bewältigungsstrategien der Migrationserlebnisse in Familien.
- Analyse migrationsbezogener Erfahrungen wie: Schwierigkeiten, Ängste, Wunden und Traumata, sprachliche und kulturelle Barrieren, Ressourcen, Resilienz, Vorteile, Belastungen.
- Anwendung übergreifender Fähigkeiten, insbesondere von Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeiten: Wissen, wie man Fragen stellt, wie man zuhört, wie man Verbindungen herstellt.
- Aktives und einfühlsames Zuhören in Kombination mit einer respektvollen und neugierigen Einstellung.
- Verbesserung der interkulturellen Sensibilität.
- Entwicklung der Fähigkeit, mehrere Betrachtungsebenen der verschiedenen Beziehungen, in die jeder Einzelne eingebunden ist, miteinander zu verknüpfen.
- Entwicklung der Fähigkeit zur Selbstreflexion (die Fähigkeit, sich selbst zu sehen, während man mit anderen interagiert).
- Erkennen von Besonderheiten und Unterschieden zwischen Gruppen.
- Verbesserung der Fähigkeit, in Gruppen zu arbeiten.

## Anleitung

1. Die Kursleitung beginnt mit der Vorstellung der Teilnehmenden, erklärt und vereinbart die Kommunikationsregeln, gibt entsprechende Anweisungen zu den Fragen (offen, geschlossen, zirkulär) und wie sie gestellt werden sollen (siehe methodische Hinweise) und führt in das Thema der Übung ein. Ein Einführungsvideo<sup>5</sup>, das sich mit der Herkunft verschiedener Menschen beschäftigt, wird als Ausgangspunkt angeboten (kann auch am Ende gezeigt werden, um das Gelernte zu verfestigen). Die Teilnehmenden können gebeten werden, Fotos und/oder Dokumente mitzubringen, die sich auf Personen und Ereignisse beziehen, die mit Migration und/oder Geschichten von Vielfalt zu tun haben.
2. Die Kursleitung stellt die grafisch-symbolischen Elemente an der Tafel dar und zeigt ein Beispiel für ein fertiges Genogramm. Alle Teilnehmenden begeben sich in die Phase der grafischen Rekonstruktion des individuellen Genogramms (max. 15 min). Im Halbkreis vor einem Tisch sitzend, stellen sie mit einem Blatt Papier und farbigen Stiften ihren Stammbaum dar und fügen Informationen wie Namen, Herkunft und Alter ein. Die grafische Darstellung umfasst die älteste Generation im obersten Teil und die Eheverbindungen parallel dazu (siehe Genogramm-Symbole unten).
3. Je nach verfügbarer Zeit werden einige Teilnehmende gebeten, der Gruppe ihr Genogramm vorzustellen, wobei die Karten mit den Migrationsgeschichten und den Vorschlägen zur Begegnung mit Diversität, den Konflikten zwischen den Familiengruppen und dem Wiederaufbau der Identität in Bezug auf die Kultur ausgewählt werden (es ist nicht wichtig, dass die Erinnerung genau ist). Die Kursleitung lässt die ausgewählten Teilnehmenden mit ihrer Erzählung fortfahren und stellt dann Fragen, die darauf abzielen, die besondere Details des Genogramms hervorzuheben, um die bedeutsamen Ereignisse, die vielfältigen Zugehörigkeiten und die möglichen Unterschiede sogar zwischen den Geschichten zu erweitern und in Beziehung zu setzen, wobei versucht wird, die Anpassungsmodi und die mögliche *Hybridisierung* zu vertiefen.

Bedeutende Ereignisse, die mit dem historischen, sozialen und kulturellen Kontext verknüpft sind, betreffen Rollen, Kommunikation, Werte, Überzeugungen, Praktiken, Bräuche, Rituale, Denkweisen, Interaktionsformen, Beziehungen und erwartete Verhaltensweisen, die ebenfalls mit der Kultur zusammenhängen.

Während die Kursleitung die Person, die das Genogramm vorstellt, einfühlsam unterstützt, sollte sie\*er auch so viele Teilnehmende wie möglich aktiv in die Diskussion einbeziehen und ihnen die Möglichkeit geben, Fragen zur Klärung, zu Einsichten oder Verbindungen zu stellen (20 Minuten) und abschließende Rückmeldungen zu geben.

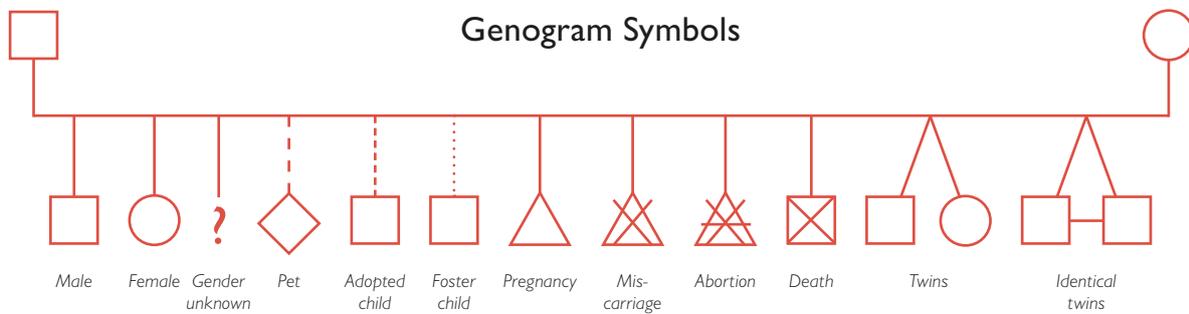
4. Beispielfragen zur kulturellen Kommunikation:
  - » Welche kulturellen Werte sind es, die eure Familie und ihre Mitglieder geprägt haben?
  - » Wie haben diese dich geformt?
  - » Gibt es eine Kultur, die einen besonderen Einfluss auf dich und deine Familie gehabt hat?
  - » Wie manifestiert sie sich in deinem Leben?
5. Die Übung endet mit einer Gruppenreflexion über die Themen, die sich ergeben haben (10 Minuten):
  - » Phänomen der Migration als ein ungeplantes Ereignis in der Familie
  - » Begriff des *Fremden* (Identität/Kultur)
  - » Vielfalt und Diversität sozialer und kultureller Dimensionen
  - » Mehrfache Zugehörigkeit im Verhältnis zu sozialen und kulturellen Werten
  - » Eigene Grenzen und Fähigkeit zur Offenheit
  - » Bewertung: Welche Aspekte wurden als positiv und welche als negativ bewertet? Was hat man in der neuen Situation gelernt oder anders verstanden?

Vorschlag für die Nachbesprechung: symbolischer Beitrag eines metaphorischen Gegenstands, eines Satzes oder eines Wortes durch jeden Teilnehmenden an die Person, die die Geschichte erzählt hat.

.....  
5 <https://tinyurl.com/38rs27rw>

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

Gehen Sie auf einige Fragen zu kulturellen Faktoren ein. Was ist für eine Kultur wichtiger als Zeit: die Vergangenheit, die Gegenwart oder die Zukunft? Wie ist die Einstellung zu Risiko und Unsicherheit? Wie wichtig ist der Erfolg der Einzelnen im Vergleich zum Erfolg der Gruppe? Wie sollte die Macht gerecht verteilt sein und wie sollten Menschen mit den Entscheidungen von Machthabenden umgehen? Was ist für die Kultur wichtiger: Konkurrenzdenken oder herzliche persönliche Beziehungen? Gibt es eine Kongruenz zwischen der Herkunfts- und der Aufnahmekultur? Wie viele Unterschiede zwischen den Kulturen werden hervorgehoben, wie viele Gemeinsamkeiten? (Hofstede, 1984).



Legende der Symbole des Genogramms<sup>6</sup>

## Übung 2 – Mit dem Gepäck an der Grenze

### Einführung & Methodik

Um neues Wissen über kulturelle Vielfalt zu erlangen, wird ein Rollenspiel über den Wert des Willkommenheißen vorgeschlagen. Die Teilnehmenden können aktiv die möglichen interkulturellen Konflikte und die unterschiedlichen Modelle der Begrüßung zwischen Gruppen und Gesellschaften erleben. In dieser Übung wird die Dynamik aus drei Blickwinkeln beobachtet: von der eigenen Gruppe (den Insidern), von der Gruppe der anderen (den Outsidern) und von einer dritten, externen Beobachtungsgruppe.

Die Gruppen sind Mikrogesellschaften mit eigenen Regeln, Sprachen und Ritualen. Diese Mikrogesellschaften haben physische oder symbolische Grenzen, die von Gesetzen oder Vorschriften diktiert werden, mit ihrer eigenen Kultur, die ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Gesellschaft selbst aufrechterhält. Die Übung zielt darauf ab, über die Grenzen nachzudenken, die die Gruppe zu ziehen pflegt, und darüber, wie sie die Willkommenspraktiken beeinflussen. Der Schwerpunkt dieser Übung liegt auf den Erfahrungen der Migrant\*innen: Gründe für die Migration, Motivationen, Erwartungen, Kulturschock, soziale Distanz, Ängste, Barrieren (sprachlich, kulturell, bürokratisch usw.), Anpassungsstile, Gefühle der Ausgrenzung, Eingliederungsstrategien und soziokulturelle Ressourcen.

Von den Techniken, die auf einer erfahrungsbasierten Methodik beruhen, wurden Rollenspiele, Simulationen und Psychodrama als vielversprechende Instrumente für die Entwicklung interkultureller Kompetenzen bewertet (Hiller, 2010). Rollenspiele zielen auf die Aneignung und selbstständige Produktion von Modellen aus der Erfahrung heraus ab und ermöglichen es, durch Empathie mögliche Verhaltensänderungen herbeizuführen. Je weniger strukturiert das Rollenspiel ist, desto mehr Raum bleibt für Entscheidungen und Kreativität der Teilnehmenden. Die Teilnehmenden sehen sich mit unbekanntem Terrain konfrontiert und sind gezwungen, sich an das jeweilige Umfeld anzupassen, zu agieren, ohne alle Antworten zu kennen, uneindeutige Situationen zu bewältigen oder sich mit vertrauten Aktivitäten auseinanderzusetzen und diese aus verschiedenen Blickwinkeln zu managen und zu verarbeiten.

Ziel ist es, die Gefühlszustände sichtbar zu machen und sie durch Haltungen oder Verhaltensweisen zum Leben zu erwecken. Die Technik kann dazu beitragen, Empathie, Respekt und Anpassungsfähigkeit zu entwickeln sowie Wissen über Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Annahmen und Vorurteile, Konventionen der verbalen und nonverbalen Kommunikation zu gewinnen. Durch konkrete und direkte Erfahrungen, zusammen mit Fragen und Reflexionen, können die Teilnehmenden andere Einstellungen und eine größere Flexibilität (z. B. Offenheit und Verständnis) erwerben und interkulturelle Fähigkeiten



Image: Freepik.com

<sup>6</sup> Source: <https://tinyurl.com/ypax56zb>

entwickeln. Durch die Möglichkeit, sich während einer Simulation einer realistischen Situation und damit einem geschützten, potenziell angstauslösenden Kontext zu stellen, kann man lernen zu reagieren. Die Übung fördert das Einfühlungsvermögen in eine andere Situation, indem sie zum Abbau von Stereotypen beiträgt.



#### Zielgruppe(n)

- Lehr- & Verwaltungspersonal
- 12 - 20 Personen



#### Dauer

- 120 Min



#### Material

- Buntes Papier (3-4 verschiedene Farben)
- Großes & sehr langes Tape (Grenzen)
- Fotos & Zeitungsartikel
- Computer & Beamer
- Fallbeispiele

## Lernziele

- Anerkennung des Konzepts der Gruppenidentität und der Grenzen zwischen Gruppen.
- Verständnis von Unterschieden zwischen Gruppen und der Dynamik, die zu Akzeptanz führt.
- Sich der Vorurteile und Stereotypen in Bezug auf Geschlecht, Religion und Herkunft bewusst werden.
- Verständnis von Akzeptanz und Marginalisierung.
- Kenntnis der verschiedenen Level interkultureller Sensibilität.
- Einfühlungsvermögen, Respekt und Neugierde erkennen.
- Den Wert der Vielfalt hervorheben.
- Erkennen von Gruppen-, Rollen- und Zugehörigkeitsdynamiken
- Die Fähigkeit nutzen, kreativ in Gruppen zu arbeiten.

## Instructions

1. Teilen Sie die Gruppe nach dem Zufallsprinzip in drei oder vier Untergruppen ein: eine oder zwei aufnehmende Gesellschaften, eine Familiengruppe, eine Beobachter\*innengruppe. Die Übung besteht aus drei Phasen: (1) der Anfangsphase mit Einführung, Präsentation, Aufwärmen und Erklärung des Spiels mit Anweisungen und der Vorbereitungsphase der Gruppen (ca. 30 Minuten); (2) dem eigentlichen Spiel (ca. 40 Minuten); (3) der Abschlussphase mit offener Diskussion, Beobachtungen und abschließenden Überlegungen (ca. 30 Minuten).
2. Kursleitung und Teilnehmende stellen sich kurz vor. Die Kursleitung gibt die Anweisungen an die einzelnen Gruppen.
3. Vorbereitungsphase (20 Minuten): Jede Gruppe oder Gesellschaft baut eine nationale Identität auf (Name, Farben, Sprache, Gesetze, Regeln in Bezug auf Grenzen, Aufnahmemethoden, eine politisch-administrative Identität in Bezug auf die Migration). [Alternativ kann die Kursleitung Karten mit Rollenerklärungen und Anweisungen bereitstellen.]  
Die Teilnehmenden in der Familiengruppe bauen eine Familienidentität und -geschichte auf, indem sie die Charaktere über Namen und Rollen, den kulturellen und soziopolitischen Hintergrund sowie die Gründe für die Migration und das Migrationsvorhaben definieren.  
Um die Teilnehmenden dazu zu bringen, sich mit der Reise des\*r Migranten\*in/Geflüchteten, den Entscheidungen, die er\*sie treffen muss, den Verlusten, die er\*sie erleidet, dem Gefühl von Mut oder Angst und der Erfahrung von Zugehörigkeit zu identifizieren, können die erlittenen Belastungen (familiär, sozial, politisch) durch reale Einwanderungsgeschichten (Folien, Drucke, Zeitungen) eingeführt werden.
4. Die eigentliche Spielphase ist unterteilt in: (1) die Abfahrt (10 min), (2) die Reise (10 min) und (3) die Ankunft (20 min). Zu Beginn wird mit Klebeband ein Umkreis auf den Boden gezeichnet: das Haus.  
Die Familie sammelt vor der Reise in einem Koffer Dinge, die für die Reise und in der neuen Gesellschaft nützlich sein könnten: 10 konkrete, abstrakte und/oder symbolische (z.B. ein Lied) oder metaphorische Gegenstände (jeder Gegenstand kann auf ein A5-

Blatt geschrieben/gezeichnet werden). Die Reise beginnt damit, dass die Familie gebeten wird, zu erzählen, was sie zurücklässt und was die Gründe für den Umzug sind.

Dann informiert die Kursleitung die Teilnehmenden, dass viele Menschen gleichzeitig das Land verlassen, dass die Straßen zu voll sind und dass sie nicht mit dem Auto weiterfahren können. Die Reise wird zu Fuß fortgesetzt und 2 Gegenstände müssen zurückgelassen werden. Während der Reise stößt die Familie auf Hindernisse wie ein Geflüchtetenlager, ein Boot, ein Aufnahmезentrum (zeichnen Sie die Route mit Klebeband und Zeitungspapier als Punkte ein). Die Familienmitglieder sind gezwungen, etwas zurückzulassen, den Inhalt des Koffers zu überprüfen und sich anderer Dinge zu entledigen. Es kann zu Diebstahl und Gewalt kommen, wobei die Kursleitung als Erzähler\*in fungiert.

5. In der Ankunftsphase wird die Familie mit zwei Gesellschaften konfrontiert (wenn die Größe der Gruppe es zulässt), aus denen sie wählen kann, um aufgenommen zu werden, und denen sie ihren Antrag auf Aufnahme vorschlägt, wobei sie berücksichtigt, was für die Aufnahme erforderlich ist (Dokumente, Visum, Zahlung, Austausch von Informationen, Asylantrag). Die Teilnehmenden in der Rolle von Familienmitgliedern müssen aktiv handeln, um akzeptiert zu werden, und sie können verschiedene Ressourcen, Mittel oder Fähigkeiten nutzen, um in die Gruppe aufgenommen zu werden.  
Insider und Outsider der Gesellschaft müssen in der Lage sein, durch Gespräche an der Grenze zu kommunizieren, die Akteur\*innen müssen in Bezug auf die Bedürfnisse der jeweiligen Räume und Kontexte der Aufnahme (Arbeit, Zuhause, Schule, Universität) und das Angebot der aufnehmenden Gruppe entscheiden und vermitteln.  
Der Antrag auf Aufnahme der Familie oder einzelner Personen ist Gegenstand der Diskussion innerhalb der Gruppe oder Gesellschaft.
6. In der abschließenden Phase (Gruppe von einer Gesellschaft akzeptiert, von einer abgelehnt oder von beiden abgelehnt) wird eine Reflexion über die Geschehnisse in einer offenen Diskussion vorgeschlagen, bei der die Beobachtungen aller Beteiligten berücksichtigt werden. Ausgehend von der externen Gruppe wird ein Kommentar zu den Beobachtungen aller Beteiligten in Bezug auf den Inhalt und die Abläufe in den anderen Gruppen sowie in den Beziehungen zwischen ihnen eingeholt.
7. Nachbesprechung (siehe unten).

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

- Woran hast du bei dieser Übung gedacht?
- Was ist realistisch?
- Wie hast du dich beim Interpretieren von ... gefühlt?
- Befürchtungen?
- Wie wichtig ist die individuelle Leistung gegenüber der Gruppenleistung?
- Ist es wünschenswert, für andere verantwortlich zu sein, oder sollten wir uns in erster Linie um uns selbst kümmern?
- Was bedeutet es, außerhalb oder innerhalb des Kreises (der Gesellschaft) zu sein?
- Wie sehr müssen Menschen innerhalb der Gruppe vermitteln, damit ihre Idee akzeptiert wird?
- Wie integrativ ist die Gruppe/Gesellschaft als Ganzes?
- Fühltest du dich akzeptiert oder ausgegrenzt?
- Wie wirkt sich dieses Gefühl (Akzeptanz oder Ausgrenzung) auf die Erfahrung der Akzeptanz aus?
- Wie ist die Einstellung zu Risiko und Unsicherheit?
- Inwieweit fühlen sich die Mitglieder einer Kultur durch unsichere oder unbekannte Situationen bedroht?
- Was bedeutet Inklusion?
- Wie nehmen Menschen die Integration von Vielfalt im Laufe der Zeit wahr?
- Was versteht man darunter willkommen zu sein?

Am Ende der Sitzung können die Ideen, die sich entwickelt haben, mit einem Input aus der Realität verglichen werden.

# Übung 3 – Simulieren

## Einführung & Methodik

Zur Förderung der Entwicklung interkultureller Beziehungskompetenzen ist die erfahrungsbasierte Simulationstechnik eine geeignete Aktivität, die es den Teilnehmenden ermöglicht, sich direkt in die erforderliche Rolle zu versetzen. So können sie die Situation, die sie lösen, verbessern und vertiefen möchten, erleben. Die Handhabung realer Probleme wird in verschiedenen realen Arbeitskontexten simuliert, z. B. bei Informations- und Orientierungsgesprächen zwischen Verwaltungspersonal und internationalen Studierenden, zwischen Lehrenden und internationalen Studierenden im Seminarraum und bei Dialogen zwischen internationalen und lokalen Studierenden.

Die Hilfe der Gruppe der teilnehmenden Beobachter\*innen ist in der Zeit der Wiedergabe der Situation und Reflexion von entscheidender Bedeutung, da sie unterschiedliche Standpunkte berücksichtigt und wertschätzt und so die Erweiterung von Positionen ermöglicht.

Wenn man verschiedene Arten des Umgangs mit anderen erlernen muss, ist es wichtig, sich in andere hineinversetzen zu können. Das Simulieren von Situationen in einem geschützten Rahmen kann dazu beitragen, dass man aus der unmittelbaren Erfahrung anderer Menschen lernen kann. Mit der Übung im Rahmen simulierter Situationen kann man in einem geschützten Umfeld ausprobieren, was man bis zu diesem Zeitpunkt über reale Erfahrungen gedacht und praktiziert hat. Die Simulationen haben den Zweck, über die Realität hinaus zu wirken, ermöglichen es aber, im *Hier und Jetzt* zu lernen, da ein Vergleich mit den Emotionen oder Reaktionen, die die Situation beeinflussen, unmittelbar erfolgt. Die simulierte Situation ist eine reale und konkrete Lernerfahrung (Avallone, 1989).

Es kann davon ausgegangen werden, dass in multikulturell geprägten Gesellschaften die folgenden Punkte als zentrale Problembereiche hierarchisch skizziert werden: religiöse Verschiedenheiten, unterschiedliche Einstellungen zu Arbeitsaufgaben, Geld, dem anderen Geschlecht, Unterschiede in der Weltanschauung, Unterschiede in der Körpersprache, Unterschiede in den nationalen Traditionen und im Lebensstil sowie unterschiedliche Verhaltensmuster (Mahlzeiten, Kleidung, Freizeitgestaltung). Ganz allgemein führt eine unzureichende interkulturelle Kompetenz zu Problemen wie: Zeit und Zeitmanagement, psychologische Unterschiede, unterschiedliche Berücksichtigung der Unternehmenskultur, Unterschiede im Rang und in den hierarchischen Beziehungen am Arbeitsplatz.



### Zielgruppe(n)

- Lehr- & Verwaltungspersonal
- 10-15 Personen



### Dauer

- 60 – 90 min



### Material

- Chairs
- Paper
- Scripts for simulation<sup>7</sup>

## Lernziele

- Anerkennung kultureller Unterschiede in Bezug auf verbale und paraverbale Kommunikation.
- Aufzeigen der Kanäle und Verhaltensweisen, über die man mit anderen kommuniziert.
- Identifizierung von Grenzen und Stärken (z. B. paraverbale Kommunikationsfähigkeiten).
- Wahrnehmung von Erfahrungen, die mit sprachlichen/kulturellen Barrieren verbunden sind.
- Wahrnehmung von Vorurteilen und Stereotypen über Geschlecht, Religion, Herkunft.
- Analyse interkultureller Sensibilität.
- Bewältigung und kreative Lösung auftretender Probleme.
- Entwicklung der Fähigkeit Ressourcen und Netzwerke zu aktivieren.

.....  
<sup>7</sup> Die Skripte werden im Voraus von der Kursleitung vorbereitet oder mit den Teilnehmenden entwickelt.

## Anleitung

1. Die Teilnehmenden bilden Gruppen von bis zu fünf Personen. Jede Gruppe bereitet, ausgehend von den Erfahrungen der Teilnehmenden, die Inszenierung eines Moments aus ihrem Arbeitsleben vor, in dem Kommunikationsschwierigkeiten auftauchen (jede Gruppe einigt sich auf die Eigenschaften der Charaktere und wie sie auf die schwierige Situation reagieren) (20 min).
2. Jede Gruppe stellt ihre Situation dar (5 Minuten für jede Gruppe) und nach jeder Aufführung findet eine Diskussion mit allen Teilnehmenden statt (stille Beobachter\*innen während der Aufführung), die ihren Standpunkt wiedergeben und Überlegungen und Gefühle einbringen, wobei versucht wird, keine Werturteile über die Arbeit der Teilnehmenden abzugeben, sondern sich darauf zu konzentrieren, was das Verhalten in der simulierten Situation beeinflusst haben könnte. Die Kursleitung räumt auch den Beobachtungen der Schauspieler\*innen Raum ein, die ihren Standpunkt zur Erfahrung der Situation darlegen: was haben sie gedacht, wie haben sie sich in der Rolle gefühlt und was haben sie in der Situation gefühlt.
3. Der\*die Präsentierende kann, wenn er\*sie es für sinnvoll hält, seinen\*ihren Standpunkt beitragen und weitere Beobachtungen hinzufügen, um den Vergleich zu bereichern.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

Fragen an alle Teilnehmenden zum Nachdenken:

- War der Dialog flüssig oder gab es Kommunikationsblockaden?
- Wurden die Kommunikationsziele erreicht?
- Wie wurde die Problemlösung gehandhabt?

## Glossar

- **Stereotypen:** sind starre Vorstellungssysteme (Klischees), die das Wissen und die Erwartungen enthalten, die eine Person über eine bestimmte Menschengruppe hat. Diese Vorstellungen können positiv („sie singen gerne“), negativ (Faulheit) oder neutral (gestikulieren) sein. Es handelt sich um automatische Gedanken, wenn man einer Gruppe begegnet oder über ihre Eigenschaften nachdenkt. Sie werden entweder durch persönliche Erfahrung und (oder) soziales Lernen erworben und oft in einem sozialen Kontext weitergegeben. Sie ähneln mentalen Schemata: Diejenigen, die in diese Kategorie fallen, haben die Eigenschaften dieser Kategorie (Generalisierung) (Benelli & Regazzon, n.d.).
- **Vorurteile:** sind vorgefasste Meinungen, die auf allgemeinen Stimmen und Meinungen beruhen und nicht auf genauer und unmittelbarer Kenntnis (in Ermangelung empirischer Daten) des Sachverhalts oder der Person beruhen. Vorurteile resultieren aus der Neigung, Menschen, die einer bestimmten sozialen Gruppe angehören, auf ungerechtfertigte Weise negativ zu bewerten. Sie beinhalten und beziehen sich auf Überzeugungen, Gefühle (emotionale Reaktionen) und Haltungen (orientieren das Verhalten) (Benelli & Regazzon, n.d.).
- **Empathie/Einfühlungsvermögen:** ist die Fähigkeit zu fühlen, was der\*die andere fühlt, sich in die Lage des\* anderer zu versetzen und seine\*ihre Gefühle und Gedanken wahrzunehmen. Es ist die Fähigkeit, die Welt zu sehen, wie andere sie sehen, nicht zu urteilen und die Gefühle anderer zu verstehen (Rizzolatti & Gnoli, 2018).
- **Aktives Zuhören (Active Listening):** bedeutet, eine wirksame Kommunikation zu schaffen, bei der die sprechende Person sicher sein kann, dass sie gehört, verstanden und akzeptiert wurde. Um diese Verbindung mit der anderen Person herzustellen, muss man versuchen, jeden Aspekt der Botschaft, die Körperhaltung, den Tonfall der Stimme, das Zögern und die Emotionen, die aus dem Gesagten hervorgehen, zu erfassen. Es handelt sich um eine Kommunikationsmethode, die auf Akzeptanz und Einfühlungsvermögen beruht und nicht nur die Fähigkeit fördert, die eigenen Emotionen oder Argumente korrekt und wirksam auszudrücken, sondern auch zu wissen, wie man zuhört und die Gründe und Gefühle des\*r anderen wahrnimmt, um eine Botschaft zu formulieren, die der\*die andere verstehen kann. Das aufmerksame Zuhören und das Aussetzen der eigenen Urteile sowie der Versuch, den Standpunkt des\*r anderen einzunehmen, um vollständig zu verstehen, was man mitteilen möchte, ermöglichen es, einen authentischen Kontakt herzustellen, der die Grundlage für gute Beziehungen sein kann (Rogers, 2007).
- **Kulturelles Bewusstsein (Cultural Awareness):** bedeutet, sich der kulturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen bewusst zu sein, ohne ihnen einen Wert zuzuweisen - positiv oder negativ, besser oder schlechter, richtig oder falsch. Ein kulturbewusster Mensch weiß um die Existenz einer Vielzahl unterschiedlicher Kulturen und die daraus resultierende Vielfalt von Vorstellungen über die Welt. Dieses Wissen, das Bewusstsein und die Akzeptanz anderer Kulturen und der kulturellen Identität anderer beinhaltet "the will, the ability and the sensitivity necessary to understand people with different backgrounds" (Finnish Institute for Health and Welfare, 2020).

# Referenzen

- Avallone, F. (1989). *Formazione psicosociale*. Roma, Italia: Carocci ed.
- Bateson, G. (1977). *Verso un'ecologia della mente*. Milano, Italia: Adelphi ed.
- Benelli, C., & Regazzon, Z. (n.d.). *Psicologia Sociale*. Retrieved from <https://www.stateofmind.it/tag/psicologia-sociale>
- Bennett, M. (1993). *Verso un Nuovo Etnorelativismo: Un modello di sviluppo della sensibilità interculturale*. In R. Paige (Ed.), *Education for Intercultural Experience* (pp. 21–71). Yarmouth, United Kingdom: Intercultural Press.
- Bowen, M. (1979). *Dalla famiglia all'individuo. La differenziazione del sé nel sistema familiare*. Roma, Italia: Astrolabio Ubaldini.
- Chianura, L. & Iacoella, S. (2003). *Il genogramma. Teatro della storia familiare*. *Informazione Psicoterapia Counselling Fenomenologia*, 2, 10-22.
- Consiglio d'Europa (2008). *Libro bianco sul dialogo interculturale*. Retrieved from [http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/Source/Pub\\_White\\_Paper/WhitePaper\\_ID\\_ItalianVersion.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/Source/Pub_White_Paper/WhitePaper_ID_ItalianVersion.pdf)
- De Angelis, S. (2011). *Le competenze interculturali negli ambienti di apprendimento. Modelli teorici e percorsi informali*. Roma, Italia: Aracne ed.
- Deardorff, D. K. (2006). *L'identificazione e la valutazione della competenza interculturale come risultato dell'internazionalizzazione degli studenti nelle istituzioni di istruzione superiore negli Stati Uniti*. *Journal of Studies in International Education*, 10 (3), 241-266.
- European Parliament and Council (23 April 2008). *Regulation (EC) No 452/2008 concerning the production and development of statistics on education and lifelong learning (Text with EEA relevance)*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008R0452>
- Fantini, A. E. (2009). *Assessing Intercultural Competence. Issues and Tools*. In D. Deardoff (Ed.), *Intercultural Competence* (pp. 456-476). Thousand Oaks, USA: Sage.
- Finnish Institute for Health and Welfare (2021). *Cultural competence and cultural sensitivity*. Retrieved from <https://thl.fi/en/web/migration-and-cultural-diversity/support-material/good-practices/cultural-competence-and-cultural-sensitivity>
- Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. New York, USA: Random House.
- Hiller, G. (2010). *Innovative Methods for Promoting and Assessing of Intercultural Competence in Higher Education*. *Proceedings of Intercultural Competence Conference*, 1, 144-168.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences - International differences in work-Related Values*. Thousands Oaks, USA: SAGE Publications.
- Lustig, M. W. & Koester, J. (2013). *Intercultural Competence. Comunicazione interpersonale attraverso la cultura*. Torino, Italia: Pearson
- Maturana H. & Varela F. (2001). *Autopoiesi e cognizione. La realizzazione del vivente*. Venezia, Italia: Marsilio ed.
- Mc Goldrick, M., Giordano, J., & Garcia-Preto, N. (2005). *Ethnicity and Family Therapy*. (3<sup>rd</sup> Edition). New York, USA: Guilford Press.
- McGoldrick, M., & Gerson, R. (1985). *Genograms in family assessment*. New York: Norton.
- Milani, M. (2015). *Bisogno di competenze interculturali per una società sempre più complessa*. *Educazione interculturale*, 13 (1).
- Pinto Minerva, F. (2002). *L'intercultura*. Roma-Bari, Italia: Laterza ed.
- Portera, A. (1997). *Tesori nascosti. Emigrazione sommersa, identità, bisogni educativi interculturali*. Milano, Italia: FrancoAngeli ed.
- Portera, A. (2013a). *Competenze interculturali. Teoria e pratica negli ambiti educativo, giuridico, aziendale, sanitario e della mediazione culturale*. Milano, Italia: FrancoAngeli ed.
- Portera, A. (2013b). *Manuale di pedagogia interculturale*. Roma-Bari, Italia: Laterza ed.
- Rizzolatti, G. & Gnoli, A. (2018). *In te mi specchio. Per una scienza dell'empatia*. Milano, Italia: Rizzoli Ed.
- Rogers, C. R. (2007). *La terapia centrata sul cliente*. Bari, Italia: La Meridiana Ed.
- UNESCO (2009). *Investing in cultural diversity and intercultural dialogue. UNESCO World Report*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184755>
- Von Foerster, H. (1984). *Observing Systems*. Seaside, USA: Intersystems Publications.

# MODUL 4: ZIELGRUPPEN-SPEZIFISCHES MODUL

## Inhalt & Relevanz

Das Modul zielt darauf ab, spezifische Aktivitäten und Übungen für die verschiedenen Zielgruppen des Projekts zu entwickeln, um auf die spezifischen Bedürfnisse zu reagieren, die während der Bedarfsanalyse identifiziert wurden, und um im weiteren Sinne die soziale Inklusion und die kulturelle Diversität innerhalb des Universitätsumfelds zu verbessern. Die Bedarfsanalyse hat sowohl allgemeine als auch spezifischere Themen aufgezeigt, die zur Erfüllung der Projektziele angegangen werden müssen. Auf einer breiteren Ebene geht es um Fragen der *Selbstreflexion und des kritischen Denkens* (d. h. die Notwendigkeit, die Mitarbeitenden für Stereotypen und Vorurteile zu sensibilisieren), um bürokratische Herausforderungen (d. h. die Notwendigkeit, die Mitarbeitenden für die spezifischen *bürokratischen Herausforderungen* zu sensibilisieren, mit denen Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund konfrontiert sind) und um *integrative und interkulturelle Herausforderungen* (d. h. die Notwendigkeit, durch curriculare, außercurriculare und informelle Aktivitäten ein integratives Umfeld für Studierende zu schaffen).

Obwohl die in der Bedarfsanalyse genannten Bedürfnisse bei verschiedenen Zielgruppen auftreten, sollten sie je nach Kontext, unterschiedlich behandelt werden. Die Übungen des Moduls sind daher auf die Vielzahl von Situationen und Herausforderungen zugeschnitten, in denen sich jede Zielgruppe befinden könnte und fördern eine tiefgreifende Reflexion über die Rolle, die jede\*r von ihnen innerhalb der Universität, in Bezug auf die anderen Gruppen und die Studierenden hat.

Die Übungen stützen sich auf verschiedene pädagogische und theoretische Grundlagen, die darauf abzielen, die Beteiligten zu befähigen und sie mit den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten, um Diskriminierung in ihrem Alltag zu erkennen, zu bekämpfen und ihr vorzubeugen. Während einige Übungen darauf abzielen, die Teilnehmenden dazu zu veranlassen, ihre eigene Rolle an der Universität kritisch zu reflektieren und ihr Bewusstsein für Fragen der sozialen Inklusion und der kulturellen Vielfalt zu schärfen, erfordern andere eine tiefere Auseinandersetzung mit bestimmten Themen, ein spezifisches Wissen über bestimmte Konzepte oder Fragen sowie eine besondere Sensibilität im Umgang mit den Gefühlen, die die Übungen selbst hervorrufen können. In dieser Hinsicht sollte die Kursleitung nicht nur über Vorkenntnisse zu den diskutierten Themen verfügen, sondern die Teilnehmenden auch vor dem möglichen Aufkommen starker Gefühle warnen, die Gruppendynamik und -beziehungen beobachten und in der Lage sein, mit solchen Gefühlen auf respektvolle und sensible Weise umzugehen.

Die Übungen sind nicht linear aufgebaut und können daher in Teilen durchgeführt oder an die jeweilige Situation angepasst werden. Die Durchführung aller Übungen in diesem Modul würde zwischen 8 und 9 Stunden erfordern. Während die Zeit für die Durchführung der Übungen je nach Anzahl (und Vorbereitung) der Teilnehmenden variieren kann, wird jedoch empfohlen, sowohl für die anfänglichen Diskussionen, in denen die Kursleitung allgemeine Ideen sammeln und/oder spezifische Themen einführen kann, als auch für die abschließenden Reflexionsrunden, in denen die Teilnehmenden gemeinsam über die Durchführung der Übung sprechen, ihre Ergebnisse diskutieren und über ihre Erkenntnisse nachdenken können, genügend Zeit einzuplanen.

## Lernziele

Im Einklang mit den allgemeinen Zielen des Projekts zielt das Modul auf Folgendes ab:

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die soziale Inklusion von Studierenden mit Flucht-/Migrationshintergrund innerhalb des Universitätssystems. Dies geschieht, indem auf die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen eingegangen wird und die benötigten Fähigkeiten zum Umgang mit sozialer Inklusion und kultureller Vielfalt in ihrem Alltag entwickelt werden. Durch Prozesse der kooperativen Wissensproduktion/des Wissensaustauschs und des Learning by Doing zielt das Modul darauf ab, spezifische Kompetenzen zu entwickeln, wie zum Beispiel:
  - » Förderung der Fähigkeit zum kritischen Denken.
  - » Verbesserung der Problemlösungsfähigkeiten.
  - » Entwicklung von Kommunikation und interkulturellen Fähigkeiten.

- Entwicklung einer Reihe von Fähigkeiten, die nicht nur im Arbeitsumfeld eingesetzt werden können, sondern auch in der Gesellschaft und im Alltag hilfreich und notwendig sind. Die im Arbeitsumfeld erworbenen Fähigkeiten können auf andere, höhere Ebenen übertragen werden, wodurch das Verständnis der Teilnehmenden für ihre gesellschaftliche Rolle gestärkt und eine demokratische Lebensweise gefördert wird.

## Theoretischer Hintergrund

In den letzten Jahrzehnten gab es innerhalb und außerhalb der Wissenschaft eine lebhafte Debatte über Fragen des *Citizenship*, der sozialen Inklusion und der kulturellen Diversität (Kabeer, 2005; Shachar, 2009; Banks, Suárez-Orozco, & Miriam Ben-Perez, 2016). Dies ist auf die globalen soziopolitischen Veränderungen und die damit einhergehenden zunehmenden weltweiten Migrationsbewegungen zurückzuführen. Diese Prozesse stellten die traditionelle Vorstellung von *Citizenship* als eine Reihe von Privilegien und Pflichten, die mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten politischen Gemeinschaft verbunden sind, in Frage.

Historisch gesehen hat die Idee des *Citizenship* die Gewährung bestimmter Rechte und Pflichten für einige Mitglieder der politischen Gemeinschaft mit sich gebracht, wodurch die Bedingungen für Ein- und Ausgrenzung in der Gemeinschaft selbst definiert und ständig neugestaltet wurden (Anderson & Hughes, 2015; Balibar, 2015). Von der antiken griechischen Gesellschaft bis hin zum modernen Nationalstaat wurde es einigen erlaubt, aktiv am sozio-politischen Leben der Gemeinschaft teilzunehmen und die mit dieser Mitgliedschaft verbundenen Rechte und Pflichten zu genießen, während andere auf der Grundlage willkürlicher Kriterien wie Klasse, Geschlecht und *race* ausgeschlossen wurden. Während die anderen schrittweise einbezogen wurden (z. B. durch Kampagnen oder politische Entscheidungen), war ihre Integration häufig Gegenstand diskriminierender Praktiken (Mezzadra & Neilson, 2012).

Die Gründe für Diskriminierung sind in erster Linie struktureller und dann individueller Natur. Diskriminierung liegt vor, wenn eine bestimmte soziale Kategorie - in unserem Fall Migrant\*innen - Ziel spezifischer Formen der Ausgrenzung ist, sei es durch politische Haltungen, soziale Diskurse und/oder institutionelle Praktiken. Solche Formen der Ausgrenzung wirken sich auf das Alltagsleben der betroffenen Gruppe aus, selbst wenn sie formal in die politische Gemeinschaft einbezogen ist. Wenn solche Formen der Ausgrenzung auf breiter Ebene umgesetzt und durch politische Diskurse unterstützt werden, können sie von den Mitgliedern der Gemeinschaft verinnerlicht werden, die daher - gewollt oder ungewollt - diskriminierende Praktiken in ihrem Alltag reproduzieren könnten (siehe Yuval-Davis, Wemyss, & Cassidy, 2019).

Die Forschung hat gezeigt, dass Konzepte wie Nation, Kultur und Identität komplex, vielfältig und sozial konstruiert sind: Das bedeutet nicht nur, dass sich ihre Bedeutung je nach den spezifischen kontextabhängigen Umständen ständig ändert, sondern auch, dass die Bedingungen der Ein- und Ausgrenzung, die sie festlegen, willkürlich definiert sind und durch Kampagnen oder die Umsetzung alternativer und integrativerer Praktiken in Frage gestellt werden können. Anderson (1983) hat hervorgehoben, wie widersprüchlich das Konzept der Nation ist: Obwohl es relativ neu ist, erscheint es den Vertreter\*innen des Nationalismus als alt und ruft somit eine große politische Macht hervor. Außerdem wurde dieses Konzept trotz seines vermeintlich universellen Charakters durch die Reproduktion spezifischer Symbole und Praktiken entwickelt und konstruiert, die durch den Ausschluss des *anderen eine imaginäre Gemeinschaft* geschaffen haben.

In ähnlicher Weise haben andere Autor\*innen damit argumentiert, dass Konzepte wie Identität und Kultur weit davon entfernt sind, eine klar definierte und unbestrittene Bedeutung zu haben, sondern dass sie fragmentiert, vielfältig, ständig im Wandel begriffen und unterschiedlich erlebt werden (Hall, 1996; Schmid & Bös, 2012). Hall hat festgestellt, dass Identitäten

emerge within the play of specific modalities of power, and thus are more the product of the marking of difference and exclusion, than they are the sign of an identical, naturally constituted unity – an 'identity' in its traditional meaning (that is, an all-inclusive sameness, seamless, without internal differentiation). Above all, and directly contrary to the form in which they are constantly invoked, identities are constructed through, not outside, difference (Hall, 1996, p. 4).

In unserem Fall erfordert der Begriff der *Kultur* besondere Aufmerksamkeit. Bei der Betrachtung von *Kultur* ist es nicht nur wichtig, kulturelle Stereotypen zu vermeiden, sondern auch die Essentialisierung der Kulturen selbst, also den Prozess der *Kulturalisierung*. Unter *kultureller Stereotypisierung* versteht man die Betrachtung von Kulturen als hermetisch verschlossene Boxen, d. h. als unveränderliche, geschlossene und genau definierte Gebilde, in denen Menschen kategorisiert werden. Diese Kategorisierungen, die entweder öffentlich durch Diskurse und Politiken aufrechterhalten oder stillschweigend durch Praktiken und Dispositionen umgesetzt werden, können von den Individuen

verinnerlicht und somit mehr oder weniger freiwillig auf der Alltagsebene reproduziert werden. Mit Kulturalisierung, die häufig aus der kulturellen Stereotypisierung resultiert, ist stattdessen die Betrachtung bestimmter Kulturen - oder einiger ihrer Merkmale - als überlegen oder von Natur aus besser als andere gemeint. Die Kulturalisierung verstärkt also eine spezifische Unterscheidung in *wir und sie* auf der Grundlage bestimmter, sozial konstruierter und vorab festgelegter Kriterien. Beide Aspekte verbergen oder implizieren selbstverständlich kulturelle Vorurteile, Voreingenommenheit und Diskriminierungen.

Aus theoretischer Sicht geht das Modul daher von einer Konzeptualisierung von Kultur als einem sozio-politisch konstruierten, dynamischen und unbegrenzten Prozess aus, der sowohl von sozialen (externen) als auch von individuellen (internen) Faktoren geprägt ist, die sich über Raum und Zeit hinweg kontinuierlich verändern. Aus empirischer Sicht ergibt sich daraus, dass sich jeder Mensch von Natur aus von anderen unterscheidet - auch wenn er vermeintlich einige gesellschaftlich definierte kulturelle Merkmale (z. B. nationale, religiöse oder ethnische Aspekte) teilt -, gleichzeitig aber auch einige Merkmale mit anderen teilt. Da wir uns darüber im Klaren sind, dass die Konzentration auf kulturelle Unterschiede als problematisch angesehen werden könnte, zielt das Modul darauf ab, die Gleichheit in der Verschiedenheit zu fördern, das heißt die Erkenntnis, dass wir trotz der gesellschaftlich konstruierten Unterschiede zwischen den Menschen alle etwas gemeinsam haben.

## Übung I – Geh einen Schritt vor<sup>8</sup>

### Einführung & Methodik

Diese Übung zielt darauf ab, das Bewusstsein für die potenziellen Formen der Diskriminierung zu schärfen, mit denen Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund in ihrem Alltag konfrontiert sein können, sei es aufgrund ihrer Klasse, ihrer *race*, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres nationalen Hintergrunds oder ihres Geschlechts. Es lädt die Teilnehmenden ein, über das Konzept der Privilegierung nachzudenken, indem sie kritisch untersuchen, wie alltägliche Aktivitäten für jemand anderen ein Problem darstellen können. Dazu werden die Teilnehmenden aufgefordert, eine bestimmte Figur zu verkörpern und sich in diese Rolle hineinzusetzen. In manchen Fällen, vor allem wenn die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Milieus kommen, kann die Übung auch durchgeführt werden, ohne dass die Teilnehmenden in eine Rolle schlüpfen müssen. Dies würde jedoch einen stärkeren Prozess der Nachbereitung und Selbstreflexion erfordern, damit sich die Teilnehmenden im Spiel nicht diskriminiert fühlen.



#### Zielgruppen

- Verwaltungspersonal
- 4 - 20 Personen



#### Dauer

- 60 – 90 Min



#### Material

- 10 Rollenkarten
- Liste mit Situationen

### Lernziele

- Reflexion über die Privilegien, die manche Studierende auf ihrem akademischen Weg haben, unabhängig von ihren akademischen Leistungen.
- Reflexion über die vielfältigen sozialen Erfahrungen und Formen der Diskriminierung, mit denen bestimmte Studierende (insbesondere Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund) an der Universität konfrontiert sein können.

### Anleitung

I. Warm-Up: Vor Beginn der Übung kann eine Aufwärmübung durchgeführt werden, damit sich die Teilnehmenden mit der Übung vertraut machen können und das Eis gebrochen wird. Bei dieser Übung werden die Teilnehmenden entlang einer geraden Startlinie eingeteilt und gebeten, nach vorne zu treten, wenn die Situation, die von der Kursleitung vorgelesen wird, auf sie zutrifft.

.....

8 An impression of the exercise from the accompanying [online tutorial](https://tinyurl.com/yjs9yr6n): <https://tinyurl.com/yjs9yr6n>

Die Situationen, die mit ‚Haben Sie schon einmal‘ beginnen, können folgende sein: Karaoke gesungen; über 4000 Meter hochgeklettert; mehr als ein Jahr im Ausland gelebt; mehr als zwei Wochen nicht geduscht; ein Pferd geritten/Motorrad gefahren; mehr als drei Kontinente bereist; Fallschirmspringen; Insekten gegessen; im Meer geschwommen; einen Baum oder einen mehr als 10 Meter hohen Felsen erklommen; einen nahen Verwandten gehabt, der über 100 Jahre alt wurde; eine Mahlzeit für mehr als 10 Personen gekocht; Bungee-Jumping gemacht; einen Eisbären gesehen usw.

2. Teilen Sie die Teilnehmenden in Paare ein und verteilen Sie die Rollenkarten an die Gruppen. Für das Spiel sollten die Rollen verschiedene Kategorien von Studierenden widerspiegeln (z. B. Studierende mit Fluchthintergrund, internationale Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund, nationale Studierende, europäische Studierende, Studierende aus dem Ausland, Studierende aus einem schwierigen Umfeld, Studierende aus einer wohlhabenden Familie, lokale Studierende, Erasmus-Studierende usw.).
3. Geben Sie jeder Gruppe 5-10 Minuten Zeit, um über ihre Rolle nachzudenken, und bitten Sie sie, einige wichtige Punkte zu ihrer Person aufzuschreiben (Name, Alter, Geschlecht, Nationalität, ethnische Gruppe, Religion, Familie, sozioökonomischer Hintergrund, Studium usw.).
4. Teilen Sie die Teilnehmenden entlang einer geraden Startlinie ein und sagen Sie ihnen, dass sie beim Vorlesen der Situationsskizzen einen Schritt nach vorne gehen können, wenn sie die jeweilige Situation positiv beantworten können. Die Situationen stellen Erfahrungen dar, mit denen Studierende in ihrem Alltag konfrontiert sein könnten oder waren (z. B. ‚Ich bin in einem Viertel aufgewachsen, das nicht multiethnisch war‘; ‚Ich bin auf ein Gymnasium gegangen, das nicht multiethnisch war‘; ‚Ich musste mir noch nie Sorgen um die Studiengebühren/Miete machen‘; ‚Ich muss nicht arbeiten, um mein Studium zu finanzieren‘; ‚Ich kann den Beruf meiner Wahl ausüben‘; ‚Ich fühle mich sicher, wenn ich nachts durch die Stadt gehe‘; ‚Ich habe keine Probleme mit der Sprache‘; ‚Ich habe mich nie wegen meiner ethnischen Gruppe / meiner nationalen Herkunft / meines Geschlechts / meiner sexuellen Orientierung / meines Familieneinkommens diskriminiert gefühlt‘; ‚Ich habe das Gefühl, dass meine Religion/Kultur in der Gesellschaft, in der ich lebe, respektiert wird‘; ‚Ich hatte nie Schwierigkeiten bei der Bewerbung für einen Studiengang‘; ‚Ich weiß, wo ich bei Bedarf um Rat fragen kann‘; ‚Ich wurde von Verwaltungs- und Lehrpersonal immer mit Respekt behandelt‘; ‚Ich habe immer das Gefühl, meine Meinung frei äußern zu können‘; ‚Ich habe genügend Platz und Ressourcen, um meine Aufgaben zu erfüllen‘ usw.).
5. Bitten Sie am Ende alle, ihre endgültige Position zu notieren und die Rollenkarten der anderen zu nennen (oder zu erraten!). Geben Sie ihnen ein paar Minuten Zeit, um aus ihrer Rolle herauszukommen, bevor Sie die Übung besprechen.



Image: Freepik.com

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

- Im Anschluss daran können die Teilnehmenden über ihr Vorwissen zu Privilegien und Diskriminierung oder über die konkreten, alltäglichen Folgen nachdenken, die diese für Studierende mit Flucht/Migrationshintergrund auf ihrem akademischen Weg haben könnten. Die Diskussion kann sich auf die Gefühle der Teilnehmenden über die Übung im Allgemeinen und im Besonderen über die Rolle, die sie oder andere verkörpert haben, konzentrieren.
- Bei denjenigen, die sich häufiger einen Schritt nach vorne gemacht haben, können sich die Fragen darauf konzentrieren, ob und wann die Teilnehmenden gemerkt haben, dass andere nicht so oft vortraten; ob sie sich die Rolle der anderen Teilnehmenden vorstellen konnten; und ob sie sich in ihrer Position jemals unwohl gefühlt haben. Umgekehrt können diejenigen, die seltener einen Schritt vorwärts machten, zu ihren Gefühlen bezüglich ihrer Position befragt werden und ob sie jemals das Gefühl hatten, etwas tun zu können, um ihre Situation zu ändern oder zu verbessern.
- Die Fragen können sich auch auf Erfahrungen aus dem wirklichen Leben beziehen: In diesem Fall können die Teilnehmenden gebeten werden, darüber nachzudenken, ob und wie diese Situationen im universitären Umfeld auftreten können und den Alltag der Studierenden beeinflussen. Wenn Teilnehmende mit einer dieser Herausforderungen konfrontiert waren, können sie ihre eigenen Erfahrungen mit den anderen teilen und über die möglichen Schritte nachdenken, die sie als Mitarbeitende zur Bewältigung dieser Herausforderungen unternehmen könnten.

# Übung 2 – Game of the goose (Das Gänsepiel)

## Einführung & Methodik

Diese Übung zielt darauf ab, die Teilnehmenden in die Lage von Studierenden mit Flucht-/Migrationshintergrund zu versetzen, um ihr Bewusstsein für die Herausforderungen zu schärfen, denen Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund im Universitätssystem konfrontiert sein können. Erreicht wird dies durch ein Brainstorming zur Identifizierung von Herausforderungen, die Durchführung eines Spiels, das es den Teilnehmenden ermöglicht, sich in diese Herausforderungen hineinzusetzen und eine Debatte zur Diskussion der Eindrücke und Ergebnisse.



### Zielgruppe(n)

- Verwaltungspersonal
- 2 - 10 Personen



### Dauer

- 90 – 120 Min



### Material

- Board mit einem Weg von 30 Stufen (jede dritte Stufe ist mit einem Schild markiert)
- 10 Karten mit spezifischen Instruktionen/Herausforderungen
- Ein sechsseitiger Würfel

## Lernziele

- Einige der Herausforderungen kennenlernen, mit denen Studierende mit Flucht-/Migrationshintergrund an der Universität konfrontiert sein können.
- Sensibilisierung für die Schwierigkeiten und Bedürfnisse von Studierenden mit Flucht-/Migrationshintergrund.

## Anleitung

1. Zu Beginn können die Teilnehmenden ein Brainstorming zu bürokratischen Herausforderungen durchführen, mit denen Studierende mit Migrationshintergrund an der Universität konfrontiert werden können. Die identifizierten Herausforderungen können auf Karten geschrieben werden, zusammen mit einigen Anweisungen (z.B. eine Runde überspringen; einen Schritt zurückgehen usw.). Zu den Herausforderungen kann gehören: nicht die richtigen Dokumente zu haben, um weiterzumachen; eine Karte in einer anderen Sprache geschrieben zu bekommen; auf eine bestimmte Antwort warten zu müssen etc. Die Karten können auch positive Botschaften enthalten (z.B., dass die Dokumente richtig ausgefüllt wurden, dass die richtigen Unterschriften gesammelt wurden usw.) und mit positiven Anweisungen verbunden sein. Einige Karten können auch im Voraus erstellt werden.
2. Die Teilnehmenden beginnen bei null und würfeln. Wenn sie auf eine leere Stufe vorrücken, ist ihr Zug beendet. Wenn sie auf eine markierte Stufe vorrücken, müssen sie eine Karte ziehen und deren Anweisungen befolgen.
3. Das Spiel endet, wenn eine\*r der Teilnehmenden den letzten Schritt erreicht.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

Im Anschluss daran können die Teilnehmenden über die spezifischen Herausforderungen nachdenken, mit denen Studierende mit Migrationshintergrund konfrontiert sein könnten. Die ersten Fragen können sich auf die Gefühle der Teilnehmenden bezüglich der Übung im Allgemeinen oder auf die spezifischen Herausforderungen, die während des Spiels aufgetreten sind, und die Art und Weise, wie die Teilnehmenden diese bewältigt haben, konzentrieren. Anschließend kann sich die Diskussion mit Situationen aus dem wirklichen Leben befassen, und die Teilnehmenden können aufgefordert werden, darüber nachzudenken, ob und wie diese Herausforderungen im universitären Umfeld auftreten und den Alltag der Studierenden beeinflussen können. Abschließend können die Teilnehmenden, wenn sie mit einer dieser Herausforderungen konfrontiert waren, ihre eigenen Erfahrungen mit den anderen teilen und darüber nachdenken, welche Rolle sie bei der Veränderung der Situation spielen könnten und/oder welche Schritte sie unternehmen könnten, um diese Herausforderungen als Mitarbeitende zu bewältigen.

# Übung 3 – Auf Rassismus im Kurs reagieren

## Einführung & Methodik

Diese Übung zielt darauf ab, das Bewusstsein für das Thema Rassismus in der Schule und im Bildungssystem im Allgemeinen zu schärfen. Zu diesem Zweck wird ein Brainstorming darüber durchgeführt, was Rassismus ist und es werden mögliche rassistische Handlungen oder Situationen identifiziert. Nach der Gruppendiskussion über eine Fallstudie werden die Teilnehmenden aufgefordert, Leitlinien zur Verhinderung oder zum Umgang mit Rassismus im Unterricht zu entwickeln.



### Zielgruppe(n)

- Lehrpersonal
- Max. 20 Personen, Gruppen von 3 - 4 Personen



### Dauer

- 90 – 120 Min



### Material

- Große Papierbögen ODER Flipchart für jede Gruppe
- Stifte
- 4 Situationskarten

## Vier Situationskarten:

- » **Situation 1:** Tobias, ein fleißiger Schüler, bittet darum, Sie nach dem Unterricht unter vier Augen sprechen zu dürfen. An diesem Tag kam er mit etwas Geld in die Schule, das er später für einen wichtigen Einkauf benötigt. Als er jedoch in seinem Rucksack nachschaute, war sein Portemonnaie nicht da. Nachdem er mit seinen Freund\*innen darüber gesprochen hat, ist Tobias überzeugt, dass Adrian, ein Roma-Schüler aus Serbien, es gestohlen hat: Zwei andere Schüler\*innen hatten ihn einige Stunden zuvor mit seinem Rucksack gesehen. Tobias ist entschlossen, die Angelegenheit der Schulleitung vorzutragen.
- » **Situation 2:** Zwei Tage später trifft sich die Schulleitung mit den Lehrer\*innen, um die jüngsten Fälle von Taschendiebstahl in der Schule zu besprechen: In den letzten Monaten haben zwei andere Schüler\*innen gemeldet, dass persönliche Gegenstände verschwunden sind. Eine Lehrkraft berichtet, dass Adrian der wahrscheinlichste Täter sei, da er am nächsten Tag mit einem neuen Handy in die Klasse kam. Eine andere Lehrkraft bestätigt die Gerüchte und fügt hinzu, dass Adrian in den Pausen oft in anderen Klassen gesehen wird.
- » **Situation 3:** Die Schulleitung und die Lehrer\*innen treffen Adrian und berichten ihm von den Gerüchten gegen ihn. Adrian verteidigt sich gegen die Anschuldigungen und weist darauf hin, dass er so etwas nie tun würde und dass das Telefon ein Geschenk seiner Eltern war. Die Lehrer\*innen und Adrian einigen sich schließlich darauf, dass sie den Fall geheim halten, wenn er sich benimmt.
- » **Situation 4:** Die Schulleitung und eine Lehrkraft besprechen die verbesserte Situation in der Schule. Plötzlich betritt eine andere Lehrkraft den Raum und berichtet, dass das Portemonnaie gefunden worden sei: Tobias hatte es auf dem Schulweg verloren; jemand hatte es gefunden und der Polizei übergeben. Sie diskutieren über die jüngsten Nachrichten.

## Lernziele

- Reflexion über rassistische Vorfälle in der Klasse, deren Erkennung und Verhinderung.
- Bewusstsein und Sensibilität für das Thema schärfen.



Image: Freepik.com

## Anleitung

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 3-4 Personen ein und bitten Sie sie, über Rassismus in der Klasse nachzudenken: Was kann Rassismus in der Klasse ausmachen? Wie kann ein rassistischer Vorfall erkannt werden?
2. Bitten Sie sie, ihre Antworten auf dem Blatt Papier oder auf dem Flipchart zu notieren.
3. Lesen Sie die erste Situationskarte vor und bitten Sie die Teilnehmenden, die Situation zu diskutieren, ihre Gefühle dazu aufzuschreiben und sich vorzustellen, was sie an ihrer Stelle getan hätten. Machen Sie das Gleiche mit den anderen drei Situationskarten und geben Sie den Teilnehmenden einige Minuten Zeit, um über jede Situation nachzudenken.
4. Am Ende der vier Situationen sollten die Gruppen einige Minuten Zeit haben, um die Ergebnisse des Falles zu diskutieren und darüber nachzudenken, welche Alternativen zur Lösung der ursprünglichen Probleme möglich gewesen wären.
5. Eröffnen Sie die Diskussion im Plenum und greifen Sie dabei auf das anfängliche Brainstorming zu rassistischen Vorfällen in der Klasse zurück. Geben Sie den Teilnehmenden einige Minuten Zeit, um ihre anfänglichen Überlegungen mit den Ergebnissen der Situationen zu diskutieren und bitten Sie sie, einige Ideen zur Lösung der verschiedenen Probleme zu besprechen.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

- Nach der Übung können die Teilnehmenden über die Bedeutung von Rassismus nachdenken, sowohl in Bezug auf die Übung als auch in Bezug auf ihre Erfahrungen in der Schule/an der Universität. Die Diskussion über die Übung kann mit einigen Fragen zu den Gefühlen der Teilnehmenden über die Übung im Allgemeinen und im Besonderen über ihren kollektiven Prozess, eine Definition von - und eine Lösung für - die rassistischen Vorfälle zu finden, beginnen.
- Die Fragen können sich auch auf reale Lebenserfahrungen beziehen: In diesem Fall können die Teilnehmenden gefragt werden, ob sie jemals rassistische Vorfälle an der Universität erlebt haben, wie sie mit solchen Vorfällen umgegangen sind und ob sie sich nach Abschluss der Übung anders verhalten würden. Die Diskussion kann sich auch darauf konzentrieren, was Universitäten tun könnten, um Mitarbeitende und Studierende für Rassismus zu sensibilisieren und rassistische Vorfälle zu verhindern.
- In einer späteren Phase kann sich die Diskussion darum drehen, wie Lehrpersonal mit Rassismus in ihrem Kurs umgehen würden, insbesondere ob sie andere pädagogische Perspektiven (wie feministische oder postkoloniale Ansätze) in ihre Lehrpläne und ihren Unterricht einbeziehen würden, oder um mögliche Übungen, um mit ihren Studierenden über Rassismus zu diskutieren und dabei eine ausgewogene und respektvolle Atmosphäre zu wahren.
- Die Teilnehmenden können auch über ihre eigene pädagogische Rolle nachdenken: Die Fragen können sich in diesem Fall darauf konzentrieren, wie sie in ihrem Kurs über Rassismus sprechen oder damit umgehen würden, was sie in ihrer Rolle als Lehrperson ändern könnten und ob es in ihrem Kurs genügend Raum und Zeit für die Studierenden gibt, Rassismen offen anzusprechen und zu thematisieren.

# Übung 4 – Eine andere Universität

## Einführung & Methodik

Diese Übung zielt darauf ab, (1) spezifische Herausforderungen im Zusammenhang mit sozialer Inklusion und kultureller Diversität, die im Kurs auftreten können, kritisch zu reflektieren und (2) pädagogische Lösungen zu finden, um ihnen zu begegnen. Dies wird durch Übungen in Gruppenarbeit erreicht, um potenzielle Lösungen für die vorgestellten Herausforderungen zu diskutieren und zu identifizieren, sowie durch eine abschließende Debatte, um Eindrücke und Ergebnisse zu diskutieren. Durch die Reflexion ihres eigenen pädagogischen Systems können die Teilnehmenden eine fundiertere Sichtweise auf soziale Inklusion und kulturelle Diversität im Unterricht entwickeln.



### Zielgruppe(n)

- Lehrpersonal
- Max. 20 Personen, Gruppen von 3 – 4 Personen



### Dauer

- 60 – 90 Min



### Material

- Fünf Situationskarten
- Ein großes Blatt Papier ODER ein Flipchart für jede Gruppe
- Stifte

## Lernziele

- Reflexion, Identifizierung und Prävention von Vorfällen im Zusammenhang mit sozialer Integration und kultureller Diversität im Unterricht.
- Bewusstsein und Sensibilität für das Thema schärfen.

## Anleitung

1. Die Kursleitung beschreibt das Setting: Jahr 2120. Interplanetare Reisen sind zur Norm geworden und die Menschen reisen häufig zu anderen Planeten, um dort zu arbeiten, zu studieren oder ihre Freizeit zu verbringen. Jedes Jahr verlassen Millionen von Studierenden die Erde, um im Ausland zu studieren und Millionen von anderen kommen aus demselben Grund auf die Erde. Die Universitäten loben im Allgemeinen die Durchführung eines solchen Austauschs, aber es gibt immer wieder Probleme im Zusammenhang mit der Integration der Studierenden in den Lehrbetrieb. Die von einigen Studierenden diesbezüglich geäußerten Bedenken haben die Aufmerksamkeit der Fachbereichsleitung geweckt. Aus diesem Grund wurde eine Sitzung mit dem Lehrpersonal einberufen, um aktuelle und mögliche Übungen zur sozialen Inklusion und kulturellen Diversität zu erörtern, um die Integration der Studierenden aus dem Weltraum zu verbessern.
2. Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 3 bis 4 Personen ein und bitten Sie sie, ihr Papier/ihren Flipchart in drei gleiche Bereiche zu unterteilen.
3. Verteilen Sie an jede Gruppe eine Situationskarte. Einige Beispiele für Situationskarten können sein:
  - » Der Studierende von der Venus ist extrovertiert, wird aber oft von der Interaktion mit anderen ausgeschlossen, sowohl bei Gruppenarbeiten als auch außerhalb des Unterrichts. Liegt es daran, dass er der einzige mit grüner Haut ist?
  - » Die Studierende vom Jupiter trägt immer einen großen Hut mit Glöckchen darauf. Der Hut verhindert, dass die anderen Studierenden die Tafel sehen können; außerdem ertönen die Glöckchen durch den Raum, wenn sie sich bewegt. Auf die Frage nach dem Hut antwortet sie, dass er ein fester Bestandteil ihrer Kultur sei und dass sie nicht die Absicht habe, ihn abzunehmen.
  - » Die drei Studierenden vom Mars sind während des Kurses aufmerksam und fleißig, aber sie sitzen immer im hinteren Teil des Raums und unterhalten sich untereinander, auch bei Gruppenarbeiten gibt es kaum Interaktionen mit den anderen.
  - » Der Studierende von Saturn spricht nicht viel mit den anderen Studierenden, weder während noch außerhalb des Unterrichts und er wird oft von der Gruppenarbeit ausgeschlossen. Er ist der einzige Studierende seines Planeten und fühlt sich bei Begegnungen mit anderen Menschen eher unwohl; daher fühlt er sich einsam und ausgeschlossen.
  - » Die neue Studierende vom Merkur versteht sich sehr gut mit einer lokalen Studierenden: Die beiden werden gute Freundinnen und planen, zusammen in eine gemeinsame Wohnung zu ziehen. Im Unterricht und in der Mensa sitzt die eine jedoch meist mit anderen Studierenden vom Merkur zusammen, während die andere bei anderen lokalen Studierenden bleibt.

4. Bitten Sie die Teilnehmenden, einige Überlegungen zur allgemeinen Situation zu diskutieren und aufzuschreiben (soziokulturelle Aspekte, die damit zusammenhängen, was im Kurs schiefgelaufen sein könnte, was die Situation ausgelöst haben könnte, was der Aufmerksamkeit der Lehrperson entgangen sein könnte).
5. Bitten Sie sie, darüber nachzudenken und auf dem zweiten Feld einige mögliche Ideen/Aktionen aufzuschreiben, die im Kurs/der Universität ergriffen werden könnten, um die Situation zu verbessern.
6. Bitten Sie sie, sich mögliche Herausforderungen, Hindernisse und Schwierigkeiten bei der Umsetzung solcher Ideen/Aktionen im Kurs zu überlegen, zu diskutieren und im dritten Feld aufzuschreiben.
7. Wenn die Teilnehmenden fertig sind, kann die Kursleitung einen Teilnehmenden aus jeder Gruppe bitten, die Geschichte zu erzählen und zu erklären, was die Gruppe herausgefunden hat. Die Kursleitung und die anderen Gruppen können Fragen stellen oder sich an der Debatte beteiligen. Nachdem alle Geschichten zusammengetragen wurden, kann eine abschließende Debatte stattfinden, die sich mit den Erfahrungen aus dem Spiel und den allgemeinen Fragen der sozialen Inklusion und der kulturellen Diversität an Universitäten befasst.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

- Als Nachbereitung können die Teilnehmenden über den Stellenwert der sozialen Inklusion und der kulturellen Diversität nachdenken, sowohl in Bezug auf die Übung als auch in Bezug auf das Universitätssystem als Ganzes oder ihren eigenen Kurs im Besonderen. Die Diskussion über die Übung kann mit einigen Fragen zu den Gefühlen der Teilnehmenden bezüglich der Übung im Allgemeinen und im Besonderen bezüglich ihres gemeinsamen Prozesses zur Diskussion der verschiedenen Situationen, der vorgeschlagenen Lösung und der möglichen Herausforderungen beginnen.
- Die Fragen können sich auch auf reale Lebenserfahrungen beziehen: In diesem Fall können die Teilnehmenden gefragt werden, ob sie ähnliche Situationen im Kurs erlebt haben, wie sie damit umgegangen sind und ob sie sich nach Abschluss der Übung anders verhalten würden. Die Teilnehmenden können dann über ihre eigenen pädagogischen Methoden nachdenken, insbesondere darüber, ob sie bereits einige Ideen zur Förderung der sozialen Inklusion und der kulturellen Diversität im Kurs umgesetzt haben oder, im Gegenteil, ob sie ihr Bewusstsein für das Thema und die Strategien zur Förderung der sozialen Inklusion und der kulturellen Diversität verbessern müssen.
- Die Debatte kann auch die breitere gesellschaftliche Ebene berücksichtigen: In diesem Fall können die Teilnehmenden Fragen der sozialen Inklusion und der kulturellen Diversität in der Gesellschaft sowie die Policy-Maßnahmen zu deren Förderung diskutieren. Sie können die Besonderheiten bestimmter Universitätssysteme oder Länder erörtern und dabei die Maßnahmen und Strategien hervorheben, die besser funktionieren oder die andererseits verbessert werden müssen.

# Übung 5 – Alle gleich, alle unterschiedlich

## Einführung & Methodik

Diese Übung zielt darauf ab, die Entstehung von Vorurteilen in der breiten Bevölkerung kritisch zu bewerten, ihrer Entstehung vorzubeugen und eine bessere Sicht auf die soziale und kulturelle Diversität zu entwickeln. Dies wird durch Buzz-Gruppen und Diskussionen erreicht, die das Bewusstsein der Teilnehmenden für Inklusion und Diversität schärfen sollen.



### Zielgruppe(n)

- Studierende
- 8 - 20 Personen



### Dauer

- 60 Min



### Material

- Kartensatz mit spezifischen ethnischen Gruppen (Ost-/Südeuropäer\*innen, Chinesen\*innen, Inder\*innen, Nordafrikaner\*innen, Afrikaner\*innen aus Gegenden der Subsahara, Hispanoamerikaner\*innen usw.).

## Lernziele

- Reflexion über die Rolle von Vorurteilen bei der Bildung der eigenen Meinung über andere Menschen.

## Anleitung

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 4 - 5 Personen ein.
2. Lassen Sie eine Person aus jeder Gruppe eine Karte ziehen, wobei sie darauf achten muss, dass sie nicht zu der Gruppe gehört, die auf dieser Karte angegeben ist. Lassen Sie sie zu ihrer Gruppe zurückkehren und die Karte den anderen zeigen.
3. Geben Sie den Karteninhaber\*innen 1-2 Minuten Zeit, um über die Rolle nachzudenken, die sie repräsentieren sollen und allen anderen Teilnehmenden, um sich stereotype Bemerkungen über die auf der Karte genannte Kategorie von Personen auszudenken. Die Bemerkungen müssen nicht unbedingt die Meinung der Gruppenmitglieder widerspiegeln, sondern können auch Bemerkungen beinhalten, die sie in ihrer Familie, in der Schule, am Arbeitsplatz oder in den Medien gehört haben.
4. Bitten Sie die anderen Mitglieder, der Reihe nach ihre Bemerkungen zu den Karteninhaber\*innen zu äußern.
5. Erlauben Sie den Karteninhaber\*innen, auf jede Bemerkung zu antworten.
6. Wenn die erste Runde beendet ist, lassen Sie die anderen Mitglieder der Reihe nach eine Karte ziehen und wiederholen die Übung mit jedem Mitglied der Gruppe, bis jedes Gruppenmitglied eine Rolle verkörpert hat.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

- Im Anschluss können die Teilnehmenden über die Entwicklungen und Ergebnisse der Übung diskutieren und dabei nicht nur über ihre Gefühle bezüglich der Übung reflektieren, sondern auch über den individuellen und kollektiven Prozess, stereotype Äußerungen zu finden oder, im Gegenteil, einen Gegenentwurf dazu zu finden.
- Die Diskussion kann auch auf persönliche Erfahrungen der Teilnehmenden ausgerichtet werden: Insbesondere können sie darüber diskutieren, ob sie jemals rassistische Vorfälle oder Vorurteile am Arbeitsplatz erlebt haben, was sie dagegen unternommen haben und ob sie sich anders verhalten hätten, wenn sie die Übung vorher gemacht hätten. In einer späteren Phase können die Teilnehmenden über ihre eigenen Vorurteile oder die Vorurteile anderer Menschen nachdenken und darüber, wie solche Vorurteile in der Gesellschaft konstruiert werden.
- Die Diskussion kann sich auf den allgemeinen Prozess der Meinungsbildung konzentrieren, auf die Rolle, die Kultur, Politik oder Medien bei der Meinungsbildung spielen und auf die sozialen und politischen Folgen, die solche Meinungen auf andere Menschen haben können. Schließlich können die Teilnehmenden darüber nachdenken, ob und wie sich ihre Meinung oder ihr Verhalten während der Übung geändert hat, sowie über spezifische Möglichkeiten, den Auswirkungen von Vorurteilen auf die betroffenen Menschen entgegenzuwirken.

# Übung 6 – Diversitätsbingo

## Einführung & Methodik

Diese Übung zielt darauf ab, Stereotypen, Diskriminierung und Vorurteile zu bewerten, zu verhindern und zu überwinden und das Bewusstsein für die Bedeutung von sozialer Inklusion und kultureller Diversität in Bildungs- und sozialen Kontexten zu stärken. Dies wird durch Brainstorming- und Diskussionsübungen erreicht, die es den Teilnehmenden ermöglichen, darüber nachzudenken, wie Vorurteile, Stereotypen und Diskriminierung Meinungen und Verhaltensweisen beeinflussen.



### Zielgruppe(n)

- Studierende
- Max. 20 Personen



### Dauer

- 90 Min



### Material

- Flipchart
- Stifte
- 20 ‚Finde eine Person, die‘ Situationskarten

## Lernziele

- Reflexion, Identifizierung und Prävention von Formen der Diskriminierung, Stereotypisierung und Vorurteilen an der Universität.
- Sensibilisierung für das Hauptthema *Diversität*.

## Anleitung

1. Diskutieren Sie in einer ersten Gesprächsrunde im Plenum mit den Teilnehmenden über ihre Vorstellungen zu den Begriffen *Diskriminierung*, *Vorurteil* und *Stereotyp* und notieren Sie ihre Antworten auf dem Flipchart. Die Diskussion sollte dazu führen, diese Definitionen wie folgt zu verstehen und einige Beispiele zu geben:
  - » **Vorurteil:** Eine Reihe vorgefasster negativer Überzeugungen über eine Gruppe von Menschen, die die Vorstellung rechtfertigen, dass diese aufgrund ihrer ethnischen, religiösen, nationalen, geschlechts- oder klassenbedingten Merkmale minderwertig oder unwürdig ist (z. B. haben Aborigines keine guten Arbeitsgewohnheiten).
  - » **Stereotyp:** Die Zuschreibung negativer Eigenschaften oder Verhaltensweisen an eine bestimmte Gruppe und ihre einzelnen Mitglieder (z. B. kommen Aborigines immer zu spät und sind oft alkoholabhängig).
  - » **Diskriminierung:** Jede Handlung oder Verhaltensweise, die dazu führt, dass eine Person auf ungerechte, verletzende und negative Weise behandelt wird, oft aufgrund bestimmter Vorurteile oder Stereotypen (z. B. wird einem Aborigine aufgrund seiner indigenen Herkunft eine Stelle verweigert).
2. Verteilen Sie die Situationskarten an die verschiedenen Teilnehmenden. Jede Karte trägt den Titel ‚Finde eine Person, die‘ und enthält mögliche Situationen, wie z. B.: eine Mutter hat, die außer Haus arbeitet; weiß, wie man eine gehörlose Person anruft; ein Familienmitglied hat, das nach Europa eingewandert ist; hofft, einen Job als Polizist\*in zu bekommen; weiß, was zu tun ist, wenn jemand anderes einen Witz erzählt, der sich über andere lustig macht; die Wohnung/das Haus, in dem sie\*er lebt, mietet; Essen als Teil ihrer\*seiner Kultur identifizieren kann; jemanden kennt, der\*die eine Behinderung hat; Deutsch als zweite Sprache gelernt hat; drei oder mehr Sprachen spricht; einen österreichischen Brauch oder eine österreichische Tradition erkennen kann; einen Akzent hat; einen Vorfall von Diskriminierung erlebt hat; Vegetarier\*in ist; drei oder mehr Geschwister hat; in mehr als drei Staaten gelebt hat; weiß, was Jom Kippur ist; Verwandte hat, die in einem anderen Land leben.
3. Bitten Sie die Teilnehmenden, durch den Raum zu gehen und jemanden zu finden, dem sie eine der Fragen auf der Karte stellen können. Wenn die befragte Person die Frage bejaht, kann die fragende Person den Namen der befragten Person unter diese Frage schreiben. Danach darf die befragte Person das Gleiche mit der fragenden Person tun.



4. Sobald beide Teilnehmenden die Fragen der anderen Person beantwortet haben, können sie sich auf die Suche nach weiteren Personen machen. Die Teilnehmenden sollten in 10 Minuten so viele Unterschriften wie möglich sammeln.
5. Bitten Sie die Teilnehmenden am Ende der Übung im Plenum, die verschiedenen Szenarien in Bezug auf die zuvor definierten Begriffe Diskriminierung, Vorurteil und Stereotyp zu diskutieren.

## Tipps zur Reflexion / Vertiefung der Inhalte

- Im Anschluss können die Teilnehmenden über die Bedeutung von Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung nachdenken, sowohl in Bezug auf die Übung als auch in Bezug auf das Universitätssystem als Ganzes. In Bezug auf die Übung können die Teilnehmenden ihre Gefühle zu der Übung erläutern, die möglichen Schwierigkeiten, jemanden zu finden, der\*die den verschiedenen Situationen entspricht, diskutieren und über ihre Entscheidung nachdenken, eine bestimmte Frage an eine\*n bestimmte\*n Teilnehmende\*n zu stellen.
- In einer späteren Phase kann sich die Diskussion darum drehen, wie Studierende in ihrem Alltag mit Rassismus umgehen: In diesem Fall können die Teilnehmenden darüber nachdenken, ob sie bei ihrer Arbeit Probleme mit Diskriminierung, Vorurteilen und Stereotypen erlebt haben, wie sie damit umgegangen sind und ob sie sich nach Abschluss der Übung anders verhalten würden. Die Teilnehmenden können dann über ihren eigenen Umgang mit solchen Problemen nachdenken und insbesondere darüber diskutieren, ob sie bereits einige Ideen umgesetzt haben, um Problemen mit Diskriminierung, Vorurteilen und Stereotypen bei ihrer Arbeit entgegenzuwirken, oder ob sie im Gegenteil ihre Methoden ändern, ihr Bewusstsein für das Thema verbessern und Strategien entwickeln müssen, um mit solchen Problemen umzugehen.
- Die Debatte kann auch die breitere universitäre Ebene berücksichtigen: In diesem Fall können die Teilnehmenden erörtern, ob ihre Universitäten bereits Richtlinien oder Regeln eingeführt haben, um diskriminierende Vorfälle zu verhindern oder damit umzugehen, ob es an ihren Universitäten genügend Raum und Zeit gibt, um solche Probleme offen anzusprechen und zu thematisieren und was getan werden kann, um die Situation zu verbessern.

## Glossar

- **Citizenship:** ist ein sehr umstrittener Begriff und eine sich ständig verändernde Praxis. Seit seinem ersten Auftauchen im antiken Griechenland bis heute hat er dazu geführt, dass einigen Mitgliedern der politischen Gemeinschaft bestimmte Rechte und Pflichten zugestanden wurden, während andere auf Grundlage unterschiedlicher Kriterien wie Klasse, Geschlecht und race ausgeschlossen wurden. So werden die Bedingungen von Ein- und Ausgrenzung in politischen Gemeinschaften durch Verhandlungen, Anfechtungen und Konflikte ständig definiert und umgestaltet.
- **Kulturelle Identität:** ein soziopolitisch konstruierter, dynamischer und unbegrenzter Prozess, der durch soziale (äußere) und individuelle (innere) Faktoren geprägt ist, die sich in Raum und Zeit kontinuierlich verändern. Daraus leitet sich das Konzept der Gleichheit in der Verschiedenheit ab, d.h. die Vorstellung, dass trotz der Trennung durch sozial konstruierte Identitäten (z.B. nationale, religiöse oder ethnische Aspekte) alle Menschen untereinander etwas gemeinsam haben.
- **Diskriminierung:** ein struktureller Prozess, durch den eine bestimmte soziale Gruppe aufgrund ihrer vermeintlichen Unterscheidung von der dominanten Gruppe in Bezug auf Klasse, race, Geschlecht, Alter, Behinderung und andere Merkmale, die sich auch gegenseitig überschneiden können, Ziel spezifischer Formen der sozialen Ausgrenzung ist. Obwohl sie sich durch gesellschafts-politische Diskurse und/oder institutionelle Praktiken reproduzieren, können diese Formen der Diskriminierung auch auf zwischenmenschlicher Ebene auftreten, sie können diejenigen betreffen, die formell in die soziale Gemeinschaft einbezogen sind und können sogar von den Mitgliedern der diskriminierten Gruppe verinnerlicht werden.
- **Inklusion:** ein sozialer Prozess, durch den ein Individuum/eine Gruppe in eine vordefinierte Gruppe/Gesellschaft aufgenommen wird. Inklusion kann formal sein, wenn die Person/Gruppe durch einen legalen Prozess einbezogen wird, der ihre Anwesenheit formal anerkennt und ihr bestimmte Rechte zuweist, aber weiterhin diskriminierende Praktiken gegen sie reproduziert, oder substantiell, wenn die Person/Gruppe einbezogen ist und die Formen der Diskriminierung gegen sie überwunden werden. Angesichts ihrer Komplexität sollte Inklusion relational gedacht werden, d.h. auch durch Praktiken der Ausgrenzung, Privilegien und Diskriminierung.

# Referenzen

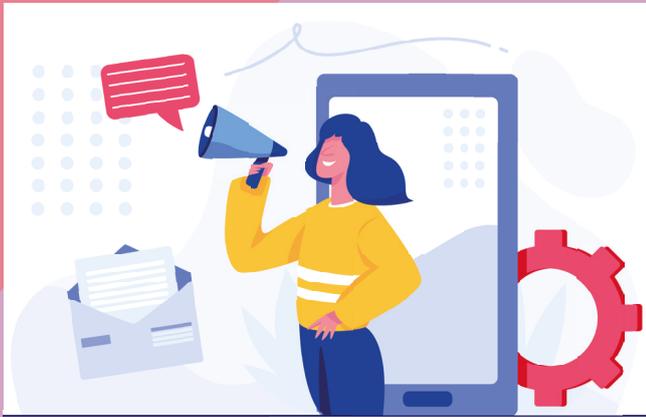
## Theoretischer Hintergrund:

- Anderson, B. (1983). *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London: Verso.
- Anderson, B. & Hughes, V. (2015). *Citizenship and its Others*. London: Palgrave Macmillan.
- Balibar, É. (2015). *Citizenship*. Cambridge: Polity Press.
- Banks, J. A., Suárez-Orozco, M. & Ben-Perez, M. (2016). *Global Migration, Diversity, and Civic Education: Improving Policy and Practice*. New York: Teachers College Press.
- Hall, S. (1996). Introduction: Who Needs 'Identity'? In S. Hall & P. du Gay (Eds.), *Questions of Cultural Identity* (pp. 1–17). London: SAGE Publishing.
- Kabeer, N. (2005). *Inclusive citizenship: meanings and expressions*. London: Zed Books.
- Mezzadra, S. & Neilson, B. (2012). Between Inclusion and Exclusion: On the Topology of Global Space and Borders. *Theory, Culture & Society*, 29(4-5), 58–75.
- Schmid, V., & Bös, M. (2012). National Identity, Ethnic Heterogeneity and the New Culturalization of Citizenship. In B.A. Corral (Ed.), *El Pueblo Del Estado. Nacionalidad y Ciudadanía En El Estado Constitucional-Democratio* (pp. 131–59). Oviedo: Junta General del Principado de Asturias.
- Shachar, A. (2009). *The birthright lottery: citizenship and global inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Yuval-Davis, N., Wemyss, G., & Cassidy, K. (2019). *Bordering*. Cambridge: Polity Press.

## Übungen:

- Brooks-Harris, J. E., Davis, L. E., & Simmons, R. E. (n.d.). *Experiencing Diversity: Experiential Exercises for use in Multicultural and Diversity Workshops*. Retrieved from <https://ubwp.buffalo.edu/ccvillage/wp-content/uploads/sites/74/2017/06/Experiencing-Diversity.pdf>
- Compass: Manual for Human Rights Education with Young People (n.d.). Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/compass>
- Decolonising SOAS Working Group (2018). *Learning and Teaching Toolkit for Programme and Module Convenors*. Retrieved from <https://blogs.soas.ac.uk/decolonisingsoas/files/2018/10/Decolonising-SOAS-Learning-and-Teaching-Toolkit-AB.pdf>
- Neill James. (2005). *Have you ever...?*. Retrieved from <https://www.sessionlab.com/methods/have-you-ever>
- Wong, E. D., First Nations Education Steering Committee. (2002). *Anti-Racism Toolkit. Educational Activities for Use in Workshops and Classrooms*. Retrieved from <http://www.fnesc.ca/publications/pdf/ARToolkitActivitySet.pdf>

# ZUSAMMENFASSUNG & COLLECTION OF VOICES



Das Handbuch schließt mit einer Zusammenfassung der Evaluierungen der Module, die während des Projekts durchgeführt wurden. Diese wurden einmal lokal von allen Partnern individuell und zusätzlich bei einer gemeinsamen Weiterbildung der Projektmitarbeiter\*innen durchgeführt. Die *Collection of Voices* unterstreicht, warum das MUSIC-Projekt von großer Bedeutung ist. Das Kapitel endet mit einem Ausblick.

## Lokale Evaluation:

Im Rahmen der Durchführung des MUSIC-Projekts wurden die Teilnehmenden gebeten, an einer Evaluation teilzunehmen.

Das Ziel bestand darin, einen Eindruck davon zu erhalten, wie das Projekt angenommen wird. Die Evaluation befasste sich mit Fragen zur Kohärenz der Inhalte und Ziele, der Fähigkeit zur Umsetzung der Module an den Universitäten, dem Zeitbedarf und der Angemessenheit in Bezug auf die Zielgruppen. Sowohl die Kohärenz als auch die Angemessenheit in Bezug auf die Zielgruppe wurden über alle Module hinweg von einer großen Mehrheit als (sehr) gut bewertet. Die Antworten zur Kapazität und zum Zeitaufwand waren für die Module 2 und 3 stärker divergierend, aber überwiegend (sehr) gut. Insgesamt wurden die Module 1 und 4 etwas besser bewertet als die Module 2 und 3. Weitere Eindrücke aus den Kommentaren werden im Folgenden zusammengefasst und dargestellt.

Modul 1 zielt darauf ab, Selbstreflexion im Hinblick auf Vorurteile und soziale Inklusion zu fördern. Insgesamt positiv hervorgehoben werden die Genauigkeit der Aufgaben, die verfolgten Ziele, der interaktive Charakter der Aufgaben und ihre reflexiven und psychologischen Elemente. Betont wird auch das große Potenzial, vorurteilsbelastetes Denken aufzuzeigen und Ein- und Ausgrenzungsprozesse zu verstehen. Modul 2 dient als Hilfsmittel für Menschen, die sich nicht gut in einer anderen Sprache ausdrücken können. Kommunikation besteht nicht nur aus gesprochener Sprache, auch wenn sie im Alltag oft darauf reduziert wird. Die Aufgaben werden als exzellent durchgeführt und augenöffnend beschrieben. Das Lernen über soziale Voreingenommenheit in Bezug auf Körpersprache hat das Interesse der Teilnehmenden geweckt und zeigt großes Potenzial, ein Bewusstsein für Inklusion zu schaffen. In Modul 3 wird die Möglichkeit, verschiedene kulturelle Aspekte zu vergleichen sowie hervorzuheben, welche verwandt oder ähnlich sind, als gut bewertet. Obwohl dieses Modul mit Bedacht behandelt werden sollte, da es einige schwierige und persönliche Themen anspricht, zeigen die Kommentare zur Nützlichkeit und Bedeutung der Aufgaben die Wertschätzung für dieses Modul. Es unterstützt den Erwerb von interkulturellem Bewusstsein und Kompetenzen. Modul 4 bietet zielgerichtete Lernmöglichkeiten, um die bereits erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen aus den vorangegangenen Modulen zu erweitern und anzuwenden. Positiv hervorzuheben sind die Möglichkeit sich in andere hineinzuversetzen und Übungen zur Bewertung der aktuellen Situation an einer Universität.

Das allgemeine Feedback zeigt Interesse an dem Projekt und die Überzeugung, dass die Struktur, die Module, die Aufgaben und die Bereitstellung von Informationen sorgfältig durchdacht sind und aus sinnvollen Ideen bestehen. Auch die verschiedenen Zielgruppen werden als inklusiv und bedeutsam angesehen.

## Larisa, Griechenland

Im Anschluss an die Implementierung der Module im Rahmen eines Treffens der am Projekt beteiligten Partner\*innen und Praxisberater\*innen in Larisa, Griechenland, wurde von den dortigen Praxisberater\*innen zusätzliches Feedback gegeben. Das folgende Feedback wurde genutzt, um die Module weiter zu verbessern.

In Modul 1 wurde *Sticker auf der Stirn* als eine gute Übung für Gruppen eingestuft, die noch nicht miteinander vertraut sind. Die Gruppen brauchen daher Zeit, um sich tiefgehend mit sensiblen Themen auseinanderzusetzen (Machtverhältnisse, Migration, Ausgrenzung). Es entstand die Idee, unterstützende Fragen hinzuzufügen, um eine intensivere Diskussion zu ermöglichen. Im Zusammenhang mit Covid-19 kam auch die Frage nach einer Online-Umsetzung auf. In *River Game* sollte der Fokus bei der Reflexion der Übung auf Vorurteilen, Annahmen und dem Mangel an Empathie liegen. Die Übung besteht darin, aus den Informationen, über die die Teilnehmenden verfügen, einen Sinn zu schaffen. Sie sind Konsument\*innen von Fehlinformationen - die Idee einer Diskussion über Massenmedien und Framing kam auf. Außerdem wird empfohlen, dass die Namen in der Geschichte nicht zufällig gewählt werden (die verliebte Person sollte einen weiblichen Namen haben und die Person, die vorschlägt, über Nacht zu bleiben, sollte einen männlichen Namen haben). Andernfalls könnte die Übung ihr Ziel verfehlen.

In Modul 2 liegt der Schwerpunkt auf der Verknüpfung der Übungen, um die Projektziele zu erreichen sowie der Arbeitsrealität der Zielgruppen gerecht zu werden (z. B. wie können Sie nonverbale Kommunikation für die interkulturelle Kommunikation nutzen; internationalen Studierenden helfen, Sie zu verstehen). Das Modul wird als flexibel eingestuft, obwohl mehr Klarheit und weitere Anleitungen für die Nutzung des Handbuchs und der Online-Tutorials erforderlich sind.

In Modul 3 müssen die Teilnehmenden miteinander vertraut sein, da die Übungen eine persönlichere Ebene erreichen. Es wird ein Warm-Up empfohlen. Kleinere Gruppen würden zudem die Gruppenarbeit unterstützen und die zuvor genannten Herausforderungen lösen. Ziel ist es, in die Schuhe verschiedener Charaktere zu schlüpfen. Für *Migrationshintergrund und Familiengeschichten* sollte ein Zeitlimit zum Zeichnen und Diskutieren vorgegeben werden. Die Fragen und Schlüsselwörter sowie die Anweisungen sollten den Fokus auf Migration hervorheben. Die Teilnehmenden sollten in kleinen Gruppen diskutieren, da dies die Übung weniger zeitaufwändig macht. Zugleich können die Diskussionen dadurch vertieft werden.

In Modul 4 könnte *Geh einen Schritt vor* durch Leitfragen unterstützt werden (z. B. War deine Figur stereotypisch?). Am Ende von *Eine andere Universität* wäre es von Vorteil, die Übertragungsmöglichkeiten der fiktiven Szenarien auf die Realität zu diskutieren und über strukturelle Fragen zu sprechen.

## Ausblick

MUSIC ist ein Projekt mit hohem Potenzial zur Förderung der sozialen Inklusion und der kulturellen Vielfalt an Universitäten in ganz Europa. Eine diversifizierte Studierenden-, Lehrenden- und Mitarbeiterschaft ist mittlerweile die Norm. Die Öffnung der Universitäten und der weitere Weg zur reibungslosen Inklusion sind daher unerlässlich. Das MUSIC-Projekt geht davon aus, dass der Wille, Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund sowie internationale Studierende zu unterstützen, an den meisten Universitäten bereits breit vertreten ist. Allerdings fehlt es an konkreter Unterstützung und Know-how. Dieser Herausforderung soll nun mit dem in europäischer Zusammenarbeit entwickelten und erprobten Curriculum begegnet werden.

Alle vier Module wurden in ersten Testläufen sehr positiv aufgenommen. Hervorzuheben sind die breite Zielgruppe, der interaktive Charakter und die durchdachten Übungen sowie die reflektierenden und psychologischen Elemente des Curriculums. Verwaltungspersonal, Lehrpersonal und Studierende sollten für diversitätsspezifische Herausforderungen wie Sprachbarrieren, Herausforderungen in administrativen Bereichen und Bürokratie sowie kulturelle Unterschiede sensibilisiert werden. Die Weiterentwicklung der Selbstreflexion, der Erwerb neuer (kommunikativer) Fähigkeiten und die Weiterentwicklung des Bewusstseins und der Empathie sind für dieses Ziel relevant, weshalb sich das MUSIC-Projekt besonders auf diese Bereiche konzentriert.

Darüber hinaus strebt MUSIC Änderungen in der Universitätspolitik an, weshalb Policy Empfehlungen in dieses Handbuch aufgenommen wurden (siehe Kapitel Ergebnisse der Bedarfsanalyse & Policy Empfehlungen). Das Projekt empfiehlt unter anderem verpflichtende Willkommenskurse für internationale Studierende, um Sprachbarrieren und bürokratische Hindernisse in einem unbekanntem Universitätssystem zu minimieren. Eine mehrsprachige Ausrichtung und die Einrichtung von Servicezentren mit gut geschultem Personal als Anlaufstellen werden ebenfalls als sinnvoll erachtet. Leicht zugängliche Informationen über außerschulische Aktivitäten würden den Kontakt zu den lokalen Studierenden erleichtern. Außerdem sollten den lokalen Studierenden, Lehrpersonal und Mitarbeiter\*innen mehr Möglichkeiten zur Fortbildung geboten werden.

Trotz einiger Herausforderungen, die sicherlich noch bestehen bleiben oder deren Lösung viel Zeit in Anspruch nehmen wird, steht der Entwicklung weltoffener und diversifizierter Universitäten durch die Umsetzung von MUSIC von nun an wesentlich weniger im Wege.







Leibniz University Hannover - Institut für Didaktik der Demokratie, Hannover, Germany  
[www.idd.uni-hannover.de](http://www.idd.uni-hannover.de)



Synergy of Music Theatre, Larisa, Greece  
[www.smouth.com](http://www.smouth.com)



Speha Fresia, Rome, Italy  
[www.speha-fresia.eu](http://www.speha-fresia.eu)



University of Piraeus, Piraeus, Greece  
[www.unipi.gr](http://www.unipi.gr)



University of Vienna, Vienna, Austria  
[www.univie.ac.at](http://www.univie.ac.at)



University of Pavia, Pavia, Italy  
[www.web.unipv.it](http://www.web.unipv.it)



Technical University Kaiserslautern, Kaiserslautern, Germany  
[www.uni-kl.de](http://www.uni-kl.de)

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

#### Kontakt:

Dr. Christoph Wolf  
Dr. Sebastian Fischer  
IDD - Institut für Didaktik der Demokratie  
Leibniz Universität Hannover, Deutschland

#### Projektmanagement:

Hannah Merkel  
[merkel@idd.uni-hannover.de](mailto:merkel@idd.uni-hannover.de)  
Jessica Burmester-Kock  
[burmester@idd.uni-hannover.de](mailto:burmester@idd.uni-hannover.de)

Webseite: [www.music-erasmus.eu](http://www.music-erasmus.eu)

Facebook: <https://bit.ly/music-erasmus>