



INTERKULTURELLE PFLEGE UND BETREUUNG IM SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESEN (I-CARE)

MODUL 9: ERSTELLEN EIGENER LERNMATERIALIEN

www.i-care-project.net

Informationen zum Projekt

| | |
|-----------------------|--|
| Projekttitel: | INTERKULTURELLE PFLEGE UND BETREUUNG IM SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESEN (I-CARE) |
| Projektnummer: | 2019-1-UK01-KA202-061433 |
| Leitaktion: | Zusammenarbeit für Innovation und Austausch bewährter Verfahren |
| Autorinnenteam: | BUPNET und blinc |
| Datum der Erstellung: | Juni 2021 |



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 License
© 2021 by I-CARE Consortium

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, die nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Einleitung..... | 3 |
| Planung bedarfsgerechter Trainingsinterventionen | 5 |
| Die Critical Incident Technique | 7 |
| Erstellen von Rollenspielen..... | 12 |
| Einsatz von Video im interkulturellen Training | 16 |

Einleitung

Dieses Modul soll aufzeigen, wie bedarfsgerechte Trainingsinterventionen einschließlich der Erstellung eigenen Lernmaterials konzipiert werden können. Exemplarische Methoden zur Gestaltung von Critical Incident Übungen, Rollenspielen und Videomaterial werden erläutert.

Ziele des Moduls:

- ☞ Verstehen, wie eine bedarfsgerechte Trainingsintervention gestaltet werden kann
- ☞ Methoden und Werkzeuge kennenlernen, um eigene Lernmaterialien zu gestalten

Lernziele:

Nach der Arbeit an diesem Moduls werden Sie in der Lage sein:

- ☞ eine Bedarfsanalyse für eine Trainingsintervention durchzuführen
- ☞ die "Critical Incident Technique" anzuwenden
- ☞ Ihre eigenen Rollenspiele zu entwickeln
- ☞ mit Video und Film in Ihrem Training zu arbeiten

Entwicklung von Verständnis, Fähigkeiten und Kompetenzen:

- ☞ Planungskompetenz für die Entwicklung bedarfsgerechter Trainingskonzepte
- ☞ Methoden- und Designkompetenz

Angewandte Trainingsmethode:

Das Modul ist als E-Learning-Format verfügbar und beinhaltet u.a.:

- ☞ Lesen von Hintergrundinformationen zum Thema des Moduls.
- ☞ Die Umsetzung des Gelernten in die Praxis

Weiterführende Literatur:

Weitere Informationen finden Sie auch in der I-CARE Toolbox und in der [I-CARE App](#).

Dauer: 2 Stunden

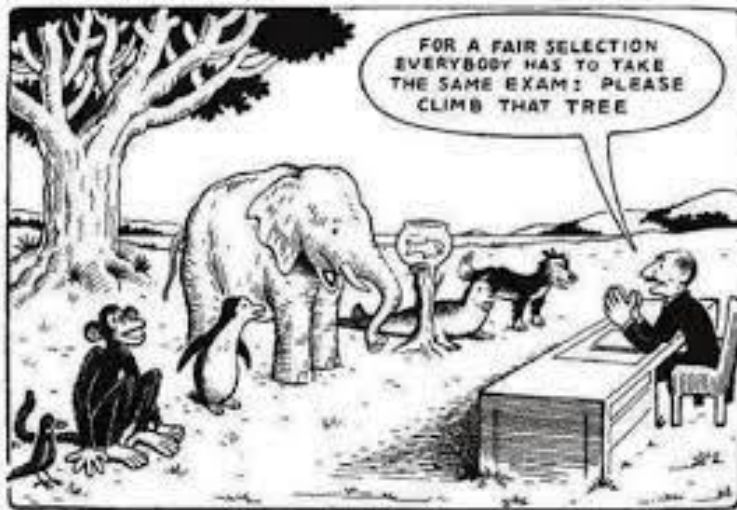
LEGENDE ZU DEN SYMBOLEN

| | |
|---|---|
|  | AKTIVITÄT |
|  | INPUT TRAINER*IN |
|  | ANMERKUNGEN FÜR DEN/DIE TRAINER*IN |
|  | AKTIONSPLAN |
|  | ZUSAMMENFASSUNG |

Planung bedarfsgerechter Trainingsinterventionen






ANMERKUNGEN FÜR DEN* DIE TRAINER*IN



Source: Hans Traxler, Chancengleichheit, in: Michael Klant , [Hrsg.] , Schul-Spott : Karikaturen aus 2500 Jahren Pädagogik , Fackelträger, Hannover 1983, S. 25

Die Karikatur von Hans Traxler oben zeigt, dass nicht alle Trainingsmaßnahmen für alle Lernenden geeignet sind. Der Königsweg, um den Bedürfnissen Ihrer Lernenden gerecht zu werden, besteht darin, die Lernmaterialien an ihre spezifische Situation anzupassen oder sogar selbst geeignete Lernmaterialien zu entwickeln, die speziell auf die Bedürfnisse Ihrer Lernenden zugeschnitten sind.

Die Durchführung einer Bedarfsanalyse kann dazu beitragen, Ihr Training bedarfsorientierter zu gestalten. Folgende Schritte können durchgeführt werden, um eine umfassende Trainingsintervention einschließlich einer Bedarfsanalyse durchzuführen (Rundle/Cavalho/Robinson 2002):

1. Treffen Sie sich mit dem Management, um die Trainingsziele zu klären und ihr Engagement für organisatorische Veränderungen sicherzustellen.
2. Führen Sie eine Bedarfsanalyse durch, um die Kultur des Unternehmens, die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen und den Grad der Unterstützung für Trainingsmaßnahmen mit einem oder einer Kombination der folgenden Tools zu ermitteln.
 -  Interviews mit einzelnen Mitarbeitenden und/oder Zielgruppen
 -  Fokusgruppen im Bereich der Mitarbeitenden bzw. Zielgruppen
 -  Fragebögen innerhalb der Organisation
3. Stellen Sie die Ergebnisse der Bedarfsanalyse zusammen, analysieren Sie die Ergebnisse und schreiben Sie einen Bericht.
4. Nutzen Sie den Bedarfsermittlungsprozess als Gelegenheit, Unterstützung für das Training zu generieren und Informationen zu spezifischen Themen zu sammeln, die für Manager*innen, Mitarbeitende und Zielgruppen von Belang sind. Diese Informationen können verwendet werden, um die Trainingsmaßnahme darauf abzustimmen, indem relevante Fallstudien, Rollenspiele und Übungen entworfen und einbezogen werden.
5. Treffen Sie sich mit dem Management, um das Ergebnis der Bedarfsanalyse und ein mögliches Trainingsdesign zu besprechen.
6. Entwerfen Sie das Training auf der Grundlage von Informationen, die aus der Bedarfsermittlung gewonnen wurden.



AKTIVITÄT

Planen Sie eine Bedarfsanalyse für Ihr nächstes Training nach den oben genannten Schritten.

Die Critical Incident Technique



ANMERKUNGEN FÜR DEN* DIE TRAINERIN

Einleitung

Eine Möglichkeit, Informationen über die Bedürfnisse Ihrer Lernenden zu sammeln und diese Informationen in Ihren eigenen Trainings zu verwenden, ist die Verwendung der sogenannten "Critical Incident Technique" (CIT). Laut Hiller (2009) können kritische Ereignisse in der interkulturellen Bildung verwendet werden, um Lernmaterialien zu erstellen. Im Allgemeinen wird der Begriff "kritische Ereignisse" oder „Critical Incidents“ in diesem Zusammenhang verwendet, um Situationen zu beschreiben, in denen ein Missverständnis, Problem oder Konflikt aufgrund kultureller Unterschiede zwischen den Interaktionspartnern entsteht (Hiller 2009, S.1).

Beispiel:

Im Rahmen des europäischen Projekts INTEGRATION nutzte ein deutsches Kindergartenteam den "Critical Incident Questionnaire" (siehe Anhang), um ihre Mitarbeitenden über diejenigen Konfliktsituationen berichten zu lassen, die in letzter Zeit in ihrem Arbeitsalltag in Bezug auf Eltern aus unterschiedlichen Kulturen entstanden waren. Eine der berichteten Konfliktsituationen wurde dann ausgewählt, um ein Schulungsprogramm für Kindergartenpersonal in ähnlichen Organisationen zu entwickeln. Es wurde ein Szenario erstellt und die Situation in eine kurze Filmepisode umgesetzt, um dann als Produkt in ein E-Learning-Training integriert zu werden.

Kurze Beschreibung der Episode:

Ein Vater chinesischer Herkunft bat die Erzieherin seines Sohnes zu einem klärenden Gespräch aus dem Gruppenraum im Kindergarten. Er äußerte Vorwürfe, dass sein Sohn ausgeschimpft werde und Essen vom Boden essen müsse. Dies hatte ihm offenbar sein Sohn berichtet, dessen Schilderungen er unumstößlich Glauben schenkte. Auf Erklärungen und pädagogische Ausführungen, die die verschiedenen Entwicklungsphasen eines Kindes betreffen und auf den Hinweis, dass die Erzieherinnen der Kindertagesstätte langjährige Erfahrung haben, reagierte er nur mit einem Lächeln.

Diese Art von Ereignissen kann eine Grundlage für Diskussionen über kulturelle Unterschiede und Wege zur Herangehensweise an interkulturelle Konflikte in einem bestimmten Umfeld sein. Die Berichte können die spezifischen Bedarfe für interkulturelles Lernen in einem Arbeitsfeld aufzeigen und Hinweise auf diejenigen Situationen geben, die möglicherweise reflektiert und verbessert werden müssen.

Werden größere Datenmengen zu kritischen Ereignissen in einem bestimmten Kontext erhoben, können diese auch zur Erforschung häufig auftretender Kommunikationskonflikte in einem bestimmten Kontext genutzt werden. Grosch & Groß (2005) unterscheiden zwischen den folgenden drei Einsatzmöglichkeiten kritischer Ereignisse:

- ☞ Critical Incidents als **Trainingsinstrument**, mit dessen Hilfe die Teilnehmenden von Fortbildungsveranstaltungen lernen können,
- ☞ Critical Incidents als **Erhebungsinstrument** von berufsfeldspezifischen Begegnungssituationen und relevanten Konfliktbereichen in der interkulturellen Kommunikation im Berufsalltag,
- ☞ Critical Incidents als **Evaluationsinstrument** zur Erfassung von Wirkungen bzw. Lernerfolgen bei den Teilnehmenden interkultureller Veranstaltungen
- ☞ Critical Incidents als **Assessment & Diagnoseinstrument**, um interkulturelle Vorkenntnisse, Vorerfahrungen und Kompetenzen von Bewerbern zu erfassen, sie einzustufen oder auszuwählen (Grosch / Groß 2005, S.236).

Generieren kritischer Ereignisse

Der einfachste Weg, mit kritischen Ereignissen innerhalb eines Trainings zu arbeiten, besteht darin, dass Ihre Lernenden ihre kritischen Ereignisse innerhalb Ihres Trainings mit einer Folgeanalyse und Diskussion der gesamten Gruppe melden.

Sollen andere als die von den anwesenden Teilnehmenden gemeldeten kritischen Ereignisse zu Trainingszwecken genutzt werden, müssen diese zunächst erhoben und dann verarbeitet werden. Der Urheber der "Critical-Incident-Technique" J.C. Flanagan (1954) schlägt vor, Daten entweder durch direkte Beobachtung des Verhaltens oder durch die Verwendung von Umfragen (z. B. Interviews, Gruppeninterviews, Fragebögen) zu sammeln.

Bei der Durchführung von Interviews zu kritischen Ereignissen schlägt Göbel (2003) folgende Themen vor:

- ☞ Beschreibung der Veranstaltung
- ☞ Wie kam es zu dem Ereignis?
- ☞ Wann ist das Ereignis eingetreten?
- ☞ Beschreibung relevanter Details
- ☞ Liste der Beteiligten
- ☞ Eigene Rolle in der Situation
- ☞ Analyse des Vorfalls

Göbel (2003) empfiehlt, das Interview je nach Fragestellung und Situation als Einzelinterview oder in einem Gruppeninterview zu führen. Der Vorteil eines Einzelinterviews ist ein höheres Maß an Intimität und Vertraulichkeit, doch erfordern individuelle Interviews viel Zeit und Ressourcen. Das Gruppeninterview hingegen ist eine zeitsparende Option, bei der mehrere Personen gleichzeitig zu einem Thema befragt werden können. Ein weiterer Vorteil von Gruppeninterviews ist, dass durch die Dynamik der Interaktion zwischen den Teilnehmenden neue Aspekte entstehen können.

Eine andere Möglichkeit wäre die Entwicklung eines standardisierten Fragebogens. Karl-Heinz Flechsig hat in diesem Zusammenhang den "Critical Incident Fragebogen" entwickelt (siehe Anhang).

Auswählen und Erstellen von Episoden kritischer Ereignisse:

Um aus den Ergebnissen einer Critical Incident Befragung geeignete Fälle für ein Trainingsprogramm auszuwählen, empfiehlt Wight (1995), zunächst das Aufgabenspektrum des Lernenden und die in diesem Zusammenhang zu erwartenden interkulturellen Situationen zu identifizieren. Kritische Ereignisse sollten auf der Grundlage der Relevanz, der größtmöglichen Abdeckung von Schlüsselsituationen sowie der Möglichkeit, einen Einblick in grundlegende kulturelle Unterschiede und die daraus resultierenden Probleme und Missverständnisse zu geben, ausgewählt werden (Wight 1995, S.129).

Bei der Erstellung von Episoden aus gesammelten Daten, die für Trainingszwecke verwendet werden sollen, stellt Wight (1995) fest, dass die folgenden Kriterien berücksichtigt werden sollten. Die Episoden sollten:

- ☐ kurz und prägnant sein und nur die Informationen enthalten, die für die Übung benötigt werden,
- ☐ nicht zu komplex sein und sich auf einen bestimmten Aspekt konzentrieren,
- ☐ genügend Hintergrundinformationen enthalten, um die Situation einordnen zu können, aber die Gründe für die Ereignisse nicht vorhersehen zu können,
- ☐ keine Hinweise auf die Gründe für bestimmte Verhaltensweisen enthalten.

Schließlich sollten die Episoden von Personen aus den jeweiligen beteiligten Kulturkreisen Korrektur gelesen werden. Weitere Kriterien für eine abschließende Überprüfung sind die Klarheit und Genauigkeit sowie die Vielfalt und Relevanz der dargestellten potenziellen Konflikte.

Verwenden kritischer Ereignisse in einem Training

Kritische Ereignisse können sowohl zu Beginn eines Trainingsprogramms als auch später eingesetzt werden. Wenn sie als Einstieg verwenden, können die Lernenden mit Situationen konfrontiert werden, die sie möglicherweise nicht interpretieren können. Dies könnte ein Bewusstsein für die Notwendigkeit des interkulturellen Lernens in einem praktischen Kontext und für die Bedeutung der eigenen kulturellen Prägung in bestimmten Kontexten schaffen. Alternativ könnten kritische Ereignisse später im Trainingsverlauf verwendet werden, um konkrete Beispiele für Situationen zu geben, in denen sich kulturelle Unterschiede manifestieren, und um die Fähigkeit der Lernenden zu testen, ihr erworbenes Wissen anzuwenden (Wight 1995.s.131).

Kritische Ereignisse können auch auf vielfältige Weise in interkulturelle Bildungskontexte integriert werden. Im Folgenden werden einige Varianten skizziert:

- ☐ Diskussion von lernergenerierten kritischen Ereignissen

- 📄 Übungen zu kritischen Ereignissen
- 📄 Cultural Sensitizer
- 📄 Critical Incident Rollenspiele

Diskussion von lernergenerierten kritischen Ereignissen:

In dieser Variante werden die Lernenden gebeten, eigens erlebte Fälle zu berichten. Hierbei handelt es sich um Fallbeschreibungen, die sich auf eigene Erfahrungen im Rahmen interkultureller Begegnungen beziehen. Die Beschreibung sollte möglichst schriftlich mit Hilfe vorgegebener Kategorien in Fragebögen, Formularen oder Checklisten erfolgen. Wichtig ist hierbei, dass die Lernenden bei der Beschreibung möglichst auf interpretierende und bewertende Aussagen verzichten.

Die Fälle werden dann im Plenum präsentiert. Dies kann beispielsweise geschehen, indem die Fälle in einer „Wandzeitung“ gesammelt werden und einzelne Fälle ausgewählt und diskutiert werden. Mögliche Erklärungs- und Handlungsalternativen sollten in der Diskussion der Fälle thematisiert werden (vgl. Flechsig 2001, S.89).

Eine mediengestützte Variante lernergenerierter Critical Incidents stellt Sebihi vor (Sebihi 2007). Im Rahmen seiner Studie entstand eine Internetplattform für den Austausch zwischen arabischen und deutschen Studierenden, die eine Sammlung kritischer Ereignisse und ihre weitere Interpretation ermöglicht (Sebihi 2007).

Critical Incident Übungen:

Für sogenannte Critical Incident Übungen werden Critical Incidents in Episodenform aufbereitet. Die Lernenden erarbeiten sich eine Episode zunächst individuell. Danach können sie dazu angeleitet werden, individuell oder in Kleingruppen über mögliche Erklärungen in Bezug auf die Wahrnehmung, die Interessen und Intentionen der beteiligten Personen sowie mögliche Folgen und weitere Verläufe des beschriebenen Falles zu reflektieren. Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum diskutiert (vgl. Wight 1995, S.128ff).

Die Episoden können in verschiedenen Varianten aufbereitet und genutzt werden (Flechsig 2001, S. 88ff):

- 1) Die Episoden sind in der „Ich-Form“ aus der Sicht der verschiedenen beteiligten Personen beschrieben. Dabei sollen unterschiedliche interkulturelle Orientierungen der betreffenden Personen deutlich werden.
- 2) Die Episoden sind aus Expert*innenensicht bzw. aus Sicht eines neutralen Beobachtenden beschrieben. Die Lernenden sollen dann den Fall aus der Perspektive der beteiligten Personen in der Ich-Form nacherzählen und dabei deren jeweilige Selbstbilder zum Ausdruck bringen. Anschließend

sollen sie die Fremdbilder, die die beteiligten Personen von den anderen haben sowie die reziproken Fremdbilder (d.h. die Fremdbilder in Bezug auf mich selbst, von denen ich meine, dass die anderen sie vermeintlich hätten) herausarbeiten.

- 3) Die Episoden sind als offene Fälle aus der Sicht eines außenstehenden Beobachtenden verfasst. Die Lernenden sollen hier unterschiedliche Perspektiven herausarbeiten sowie eigene Hypothesen bilden, die sich auf Differenzen in Bezug auf kulturelle Orientierungen beziehen. Dabei können zusätzlich zur reinen Fallbeschreibung Interpretationshilfen genutzt werden. Interpretationshilfen können Hinweise beinhalten, die zur Interpretation des vorliegenden Falles beitragen können, wie Angaben über typische Wertvorstellungen, Verhaltensweisen oder Kommunikationsformen der entsprechenden Kulturgemeinschaften.

Cultural Sensitizer:

Der Cultural Sensitizer ist eine individuelle Lernaktivität. Im Cultural Sensitizer (Lange 1994) folgen auf jede Critical Incident Episode drei, vier oder fünf Interpretationen. Alternative Erklärungen können von Expert*innen entwickelt werden, die auf Forschung basieren oder Mitglieder verschiedener Kulturen zu möglichen Interpretationen befragen. Der*Die Lernende wählt eine der Interpretationen aus und prüft dann, ob es sich um die bevorzugte Interpretation handelt. Anschließend wird dem*der Lernenden Feedback zu seiner Wahl gegeben. Nachdem der*die Lernende die am besten geeignete Erklärung ausgewählt hat, erhält er*sie positives Feedback, einige zusätzliche Informationen über die Rolle kultureller Aspekte in der Situation und fährt dann mit der nächsten Episode fort. Nach einer weniger geeigneten Wahl gibt es eine Diskussion darüber, warum die Interpretation nicht die bevorzugte ist. Der*die Lernende wird gebeten, die Episode noch einmal sorgfältig zu lesen und eine Alternative zu wählen. Das Schulungsmaterial kann in schriftlicher Form oder über Internet/E-Learning präsentiert werden. Beides kann ohne Hilfe oder unter Anleitung eines Coaches bearbeitet werden.

Critical-Incident-Rollenspiele:

Es ist auch möglich, Critical-Incident-Episoden für Rollenspiele zu nutzen. Bei der Umsetzung als Rollenspiele wählen kleine Gruppen von Lernenden eine Episode zu einem kritischen Ereignis aus, weisen verschiedene Personen jeweils eine Rolle zu, entscheiden über die grundlegenden Elemente des Dialogs und spielen dann die Episode vor der gesamte Gruppe szenisch vor. Eine gute Auswertungsfrage nach dem Rollenspiel ist:

Was haben Sie über das hinaus gelernt, was Sie durch das bloße Lesen der Episode gelernt hätten?

Sie können auch eine Gruppe von Beobachter*innen auswählen, die den Spielenden nach dem Rollenspiel Feedback geben können und dieses im Anschluss auswerten.



ÜBUNG

Überlegen Sie, wie Sie die Critical Incident Technique bei der Gestaltung Ihres nächsten Trainings verwenden könnten. Machen Sie sich Notizen zu Ihren Ideen und Plänen.

Erstellen von Rollenspielen



ANMERKUNGEN FÜR DEN* DIE TRAINERIN

Rollenspiele sind Trainingsaktivitäten, bei denen zwei oder mehr Teilnehmende Eigenschaften von anderen Menschen als sich selbst übernehmen, um ein definiertes Ziel zu erreichen. Teilnehmende, die nicht aktiv an dem Rollenspiel beteiligt sind, fungieren als Beobachtende und fokussieren sich während des Rollenspiels auf festgelegte Beobachtungskriterien. Obwohl eine Rollenspielsitzung bis zu einer Stunde dauern kann, die Vorbereitung und Nachbesprechung beinhaltet, dauert das eigentliche Rollenspiel oft nur wenige Minuten.

Meist werden Rollenspiele eingesetzt, um Softskills wie Delegieren, Verhandeln, Konfliktmanagement oder Feedback zu trainieren. Rollenspiele können aber auch eingesetzt werden, um Einstellungsänderungen zu bewirken oder ein Gefühl der Empathie für eine Person einer anderen Kultur zu erzeugen.

Vorteile bei der Durchführung von Rollenspielen sind:

- ☞ Die Teilnehmenden erleben direkt Mechanismen und Auswirkungen von effektiven und ineffektiven Verhaltensweisen in sozialen Interaktionen
- ☞ Die Teilnehmenden können neue oder verbesserte Fähigkeiten in einem Schonraum ausprobieren
- ☞ Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit zu spüren, wie es ist, in einer anderen Rolle zu sein und können so Perspektivwechsel üben
- ☞ Durch die Aufzeichnung des Rollenspiels auf Video haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, Feinheiten ihres Verhaltens immer wieder zu analysieren und zu beobachten.

Ein Rollenspiel zum interkulturellen Lernen befasst sich in der Regel mit einer Situation, in der zwei Personen (oder Parteien) unterschiedlicher kultureller Herkunft aufeinandertreffen. Diese Hintergründe können entweder auf einer bestehenden Kultur oder fiktiven Kulturen basieren.

Wenn Sie selbst ein Rollenspiel für eine bestimmte Zielgruppe erstellen möchten, wählen Sie ein Szenario, das sich auf interkulturelle Begegnungen oder Konflikte bezieht, die in ähnlicher Weise im (Arbeits-)Leben der Teilnehmenden stattfinden können. Das Szenario sollte eine Beschreibung der Konfliktsituation enthalten. Es könnte auch Informationen über den Hintergrund des Konflikts enthalten. Ein Szenario kann aus einem zuvor ausgefüllten Fragebogen zu kritischen Ereignissen stammen (siehe oben).

Ebenso sollten die Rollen für die Rollen relevant sein, denen die Teilnehmer in interkulturellen Begegnungen begegnen werden. Erstellen Sie Skripte für die Rollen mit allen relevanten Informationen zur kulturellen Ausrichtung jeder Rolle. Wichtige Dimensionen kultureller Orientierungen sind der Umgang mit Raum und Zeit, der Umgang mit sozialen Beziehungen und die Art der Kommunikation.

Definieren Sie klare Aufgaben für Ihre Teilnehmenden. Sie können in Bezug auf die Aufgabe kreativ sein. Die Aufgabe könnte zum Beispiel darin bestehen, eine Feier oder den Bau eines Gebäudes zu planen, Bedingungen auszuhandeln, ein bestimmtes Thema zu besprechen oder jemandem Feedback zu geben. Versuchen Sie, eine Aufgabe zu definieren, die Interaktionen erleichtert, die durch Werte, Interessen und Wahrnehmungen und alternative Verhaltensmodelle bestimmt werden.

Notieren Sie sich schließlich Anweisungen für die Schauspieler*innen (z.B. Kleidung, Zeitaufwand), die Beobachtenden und die Spielleitung (Einführung, Ablauf, Nachbesprechung).

Der folgende Absatz enthält eine Liste möglicher Komponenten eines Rollenspiels.

Elemente eines Rollenspiels:

1. Szenario

1.1. Beschreibung der Situation

1.2. Beschreibung des Konflikts / Hintergrund des Konflikts

2. Skripte / Rollen

2.1. Umgang mit dem Raum

2.2. Umgang mit Zeit

2.3. Umgang mit sozialen Beziehungen (Hierarchie, Individualismus oder Kollektivismus)

2.4. Einsatz verbaler und nonverbaler Kommunikation (formell oder informell, direkt oder indirekt, Konflikttoleranz, Umgangsweise, Höflichkeit)

3. Aufgaben

3.1. Planung (z.B. eine Feier, der Bau von etwas)

3.2. Verhandeln (z.B. ein Vertrag)

3.2. Diskutieren (z.B. ein kontroverses Thema)

3.3. Feedback geben (z.B. im Hinblick auf die Motivation)

4. Hinweise

4.1. Rollen (z. B. Kleidung, Zeitaufwand)

4.2. Beobachtende (z. B. Aufmerksamkeit auf Kommunikation, Problemlösung)

4.3. Spielleitung (Einführung, Verfahren, Nachbesprechung)

Ein Rollenspiel kann wie folgt durchgeführt werden:

1. Einführung des Rollenspielansatzes: Ziele teilen und Verständnis sicherstellen

Zunächst ist es wichtig, den Zusammenhang zwischen dem Ziel des Rollenspiels und dem Grund, warum die Gruppe in das Training involviert ist, zu klären. Nachdem Sie die Ziele geklärt haben, stellen Sie Fragen. Versuchen Sie sicherzustellen, dass jeder das Ziel der Rollenspielsitzung versteht.

2. Teilen Sie den Hintergrund der Situation und verteilen Sie die Skripte

Teilen Sie die Situation, Charaktere (Rollen) und Details des Rollenspiels mit den Teilnehmern. Die Merkmale der Situation sollten eng mit der gegenwärtigen oder zukünftigen Situation der Gruppe übereinstimmen.

3. Rekrutieren Sie Freiwillige, um die Rollen zu spielen und zu skizzieren Sie die Aufgaben der Beobachtenden

Fragen Sie nach Freiwilligen für beide Aufgaben. Die Zuweisung einer definierten Aufgabe an die Beobachtenden stellt sicher, dass sie ein integraler Bestandteil der Rollenspielsitzung bleiben.

4. Geben Sie den Teilnehmenden Zeit, sich auf die Aufgabe vorzubereiten

Geben Sie Einzelpersonen, Paaren oder kleinen Gruppen Zeit, sich auf ihre Rolle vorzubereiten. Sie werden Zeit brauchen, um darüber nachzudenken, wie sie sich im Rollenspiel genau verhalten werden.

5. Bereiten Sie das Setting vor und starten Sie das Rollenspiel

Bereiten Sie ggf. die Ausrüstung für die Videoaufzeichnung der Sitzung vor. Ordnen Sie Möbel und andere Requisiten physisch an, damit das Rollenspiel beginnen kann.

6. Ende des Rollenspiels

Beenden Sie das Rollenspiel zum richtigen Zeitpunkt (in der Regel zwischen fünf und zehn Minuten nach dem Start). Fragen Sie sich, ob genug passiert ist, um der Gruppe eine Diskussionsgrundlage zu geben.





7. Aus der Rolle gehen

Aus der Rolle herauszugehen ist ein wichtiger Schritt im Rollenspiel. Er ermöglicht, dass Spielenden ihre Rolle hinter sich lassen und betont, dass sie nur Rollen gespielt haben und nicht als sie selbst aufgetreten sind. Um aus den Rollen herauszugehen, nennen Sie die Teilnehmenden möglichst bei ihren tatsächlichen Namen und sagen Sie zum Beispiel: Bitte nehmen Sie Ihre regulären Plätze wieder ein, Sie sind nicht mehr x und y.

8. Moderieren Sie eine Nachbesprechung

Beginnen Sie die Nachbesprechung entweder mit den Beobachtenden oder den Rollenspielenden. Das Zeigen des auf Video aufgezeichneten Rollenspiels kann vor allem hilfreich für die Rollenspielenden sein, da sie dadurch die Möglichkeit haben, ihr eigenes Verhalten aus einer anderen Perspektive zu

beobachten. Nachbesprechungsfragen für die Beobachtenden sollten sich aus der Aufgabe ergeben, die ihnen zu Beginn des Rollenspiels gestellt wurde. Typische Fragen für die Gruppe der Beobachtenden könnten sein:

-  Was haben Sie gesehen?
-  Wie hat x seine Ziele erreicht?
-  Was hat x getan?
-  Was war das Ergebnis der Aktion von x?

9. Diskutieren Sie verschiedene Ansätze und helfen Sie den Teilnehmenden, Schlussfolgerungen zu ziehen

Fragen Sie, ob es alternative Handlungsmöglichkeiten als diejenigen in der gespielten Szene gegeben hätte. Bitten Sie die Teilnehmenden schließlich, Schlussfolgerungen zu ziehen und das Gelernte auf ihre realen Situationen anzuwenden.



AKTIVITÄT

Überlegen Sie, wie Sie Rollenspiele in Ihre Trainingsaktivitäten integrieren können. Machen Sie sich Notizen zu Ihren Ideen.

Einsatz von Video im interkulturellen Training



ANMERKUNGEN FÜR DEN* DIE TRAINER*IN

Mit akustischen und visuellen Komponenten haben Videos das Potential, die Erfahrungen, Ideen und Emotionen von Menschen aus verschiedenen Kulturen in ein Trainingsprogramm einzubringen. Ein Video zeigt immer eine bestimmte Perspektive. Ein Video über eine andere Kultur kann uns Dinge auf neue Weise zeigen. Eine Videoanalyse ermöglicht es den Teilnehmenden, Stereotype zu reflektieren und Empathie zu entwickeln. Videos können uns aber auch unsere eigene Kultur oder unser Verhalten auf eine neue Art und Weise zeigen. Video kann auch als Feedback-Mechanismus eingesetzt werden. Die aktive Arbeit mit Video als kulturelle Ausdrucksform kann uns unseren eigenen kulturellen Hintergrund bewusst machen.

Videomaterial kann sowohl für Bewusstseins- als auch für das Verhaltenstraining verwendet werden und stimuliert sowohl kognitives als auch affektives Lernen. Das Medium Video kommt der Reflexion realer Situationen, die den Teilnehmenden vertraut sind, am nächsten. Es kann positive oder negative Folgen einer Handlungsstrategie zeigen. Im Gegensatz zu anderen Methoden zeigen Videos sehr wirkungsvoll nonverbale Kommunikationsmuster.

Es gibt mehrere Möglichkeiten, Videos im interkulturellen Training einzusetzen. Sie können ein vorgefertigtes Schulungsvideo zeigen oder Ihr eigenes Material für eine Trainingseinheit produzieren. Es gibt eine Reihe professioneller Schulungsvideos auf dem Markt. Sie enthalten in der Regel Vorträge zu interkulturellen Themen oder Fallstudien. Spielfilme aus fremden Kulturen oder Filme von Angehörigen der eigenen Kultur, die sich mit interkulturellen Fragestellungen auseinandersetzen, können auch in einem Training analysiert werden. Es besteht auch die Möglichkeit, YouTube-Videos, Serien, Werbespots, Nachrichten oder Talkshows zu nutzen.

Eine andere Möglichkeit besteht darin, eigenes Material zu produzieren, um es in einer Trainingseinheit zu zeigen. Sie können Ihre eigenen Fallstudien (z. B. aus Critical Incident Episoden) entwickeln und als Schulungsmaterial verwenden. Je nachdem welcher Kultur ihre Zielgruppe angehört und aus welcher Kultur wiederum deren Zielgruppe kommt, können auch gezielt Dokumentationen eingesetzt werden, die einen bestimmten kulturellen Kontext beleuchten. Die Analyse und Diskussion dieser Art von Filmen kann dazu beitragen, die Selbstreflexion anzuregen, indem Einstellungen und Emotionen gegenüber anderen Kulturen reflektiert werden.

Ein Video, das während des Trainings mit den Lernenden produziert wird, kann verwendet werden, um den Lernprozess zu dokumentieren. Sie können Gruppendiskussionen, Planspiele oder andere Übungen aufnehmen, um Dinge wiederholen und das Gelernte verstärken zu können. Alternativ können die Lernenden die Aufgabe erhalten, ein eigenes Video in Form eines Theaterstücks, eines Werbespots, eines Interviews, eines Lehrfilms oder einer Videocollage zu einem bestimmten kulturellen oder interkulturellen Thema zu produzieren. Durch die Planung der eigenen Produktion müssen die Lernenden sehr kreativ sein und das Thema ihres Films sehr intensiv reflektieren. Die aktive Teilnahme am Lernprozess kann sehr motivierend sein und das Bewusstsein des Lernenden für interkulturelle Themen schärfen.

Im Zeitalter digitaler Apps gibt es inzwischen viele Tools, um eigenes Filmmaterial zu erstellen oder sogar eigene animierte (Lehr-) Videos zu produzieren.

Die Produktion eigenen Filmmaterials erfordert jedoch eine sorgfältige Vorab-Planung. Dabei sind folgende Fragen zu klären:

- 🗒 Was ist der Inhalt des Films?
- 🗒 Wen möchten Sie mit dem Film erreichen?
- 🗒 Welches Ziel wollen Sie erreichen?
- 🗒 Welche Machart kann diese Ziele unterstützen?
- 🗒 Welche Ressourcen können Sie für die Produktion nutzen?
- 🗒 Ist Film/Video überhaupt das geeignete Medium für die Inhalte und Ziele ihres Trainings?

Sobald die Idee, einen Film zu produzieren, konkreter wird, sollten Sie ein Drehbuch/Skript erstellen. Ein Skript enthält einen vorläufigen Titel, das Thema, die Inhalte, die Sie rüberbringen möchten, eine grobe Struktur, eine Planung des Prozesses und eine Definition des Ziels und der Zielgruppe. Danach sollten

Sie einen detaillierteren Plan erstellen, einschließlich des Storyboards, der erforderlichen technischen Ausrüstung und des erforderlichen Personals sowie der Zeit, der Finanzen und anderer Ressourcen, die für die Filmproduktion zur Verfügung stehen.

Wenn Sie sich für einen Film entschieden oder ihr eigenes Videomaterial erstellt haben, müssen Sie anschließend überlegen, wie Sie es in eine Trainingseinheit integrieren können. Achten Sie bei der Vorführung eines Videos darauf, die Hauptziele für die Sitzung und die spezifischen Ziele für die Verwendung von Videos im Blick zu behalten. Sagen Sie den Zuschauenden, was sie erwartet, und achten Sie besonders auf Elemente, die emotional heikel sein können. Geben Sie den Zuschauenden Anweisungen, worauf sie besonders achten sollten. So können einige möglicherweise gebeten werden, auf den Dialog zu achten, während andere die Handlungen beobachten. Sie können Gruppen von Zuschauenden auch ein oder zwei Fragen zuteilen, die sie im Kopf behalten sollen, während sie das Video ansehen. Spezifische Aufgaben führen zu fokussierteren Beobachtungen und einer reichhaltigeren Folgediskussion. Nachdem Sie das Video gesehen haben, fragen Sie zunächst nach allgemeinen Reaktionen, um den Zuschauenden die Möglichkeit zu geben, ihre stärksten Reaktionen und Gefühle zu äußern, bevor sie in die geplante Nachbesprechung einsteigen. Achten Sie in der Diskussion darauf, dass die den Zuschauenden zugewiesenen Aufgaben auch wieder aufgreifen.

Wenn Sie sich entscheiden, Video als Feedback-Tool zu verwenden, ist es sehr wichtig, die Teilnehmenden sorgfältig vorzubereiten. Beginnen Sie nicht mit dem Video-Feedback gleich zu Beginn, sondern später im Kurs. Beginnen Sie mit einfachen Rollenspielen, ohne sie aufzunehmen. Es kann helfen, wenn Sie als Trainer*in selbst teilnehmen und die Lernenden in die Einrichtung der technischen Ausstattung einbeziehen. Klare Aussagen zum Verfahren, zu den Beobachtungskriterien und zur Bewertung machen. Für die Auswertung können Sie das ganze Video oder nur Teile davon zeigen, zum Beispiel nur die positiven Aspekte. Schließlich können die Teilnehmer ihre eigenen Videos einer Situation unter verschiedenen Umständen vergleichen oder die Videos verschiedener Teilnehmenden vergleichen. Es ist jedoch sehr wichtig, deutlich zu machen, auf welche Aspekte sich die Teilnehmenden bei der Reflexion ihres Verhaltens konzentrieren sollten.

Wenn Sie während des Trainings ein Video mit Ihren Lernenden produzieren möchten, um sich auf ein bestimmtes Thema zu konzentrieren, vermeiden Sie Frustrationen, indem Sie frühzeitig die Erwartungen an die ästhetische Qualität der Arbeit der Teilnehmenden drücken (denn diese sind keine professionellen Filmmacher sind!) Überfordern Sie die Lernenden nicht, indem Sie ihnen zu viele Aufgaben gleichzeitig geben. Geben Sie klare Anweisungen bezüglich des Zeitrahmens, des Inhalts des Videos, des Verfahrens und der Verwendung der technischen Ausrüstung und anderer Eigenschaften. Die Videoproduktionen der Lernenden sollten sofort in der laufenden Trainingseinheit evaluiert werden. Für die Auswertung könnte es interessant sein zu schauen, warum eine bestimmte Form gewählt wurde, welche wichtigen Aspekte zu beachten sind oder welche Schwierigkeiten aufgetreten sind. Wenn Sie das Material in verschiedenen Kontexten erneut verwenden möchten, benötigen Sie die Erlaubnis der Teilnehmenden.

Welche Methode Sie wählen, hängt letztlich natürlich von Ihrer Zielgruppe und Ihren Trainingszielen ab. Alle unterstützenden Materialien, Übungen und Diskussionen, die im Zusammenhang mit dem Einsatz von Videos verwendet werden, sollten unter Berücksichtigung der entsprechenden Trainingsziele konzipiert werden.



AKTIVITÄT

Denken Sie über mögliche Verwendungen von Video / Film in Ihrem Training nach. Machen Sie sich Notizen zu Ihren Ideen und Plänen.



Videobearbeitungswerkzeuge und Tipps

Nachfolgend finden Sie eine Liste der kostenlosen Videobearbeitungssoftware.

| | | |
|------------------------|---|---|
| iMovie | Videobearbeitungssoftware auf iOS-Geräten | Kostenlose Nutzung auf Mac (Software), iPad (App) und iPhone (App) Wenn die App auf mobilen iOS-Geräten nicht gefunden werden kann, kann sie aus dem App Store heruntergeladen (und auch aktualisiert) werden. |
| HitFilm Express | MAC, Windows https://fxhome.com/product/hitfilm-express | Eine der besten kostenlosen Bearbeitungswerkzeuge neben iMovie Kostenlos zum Herunterladen und Verwenden, es können Add-Ons gekauft werden, diese sind aber für die grundlegende Videobearbeitung überhaupt nicht notwendig Es gibt kostenlose Video-Tutorials auf der Website, die verschiedenste Themen in Bezug auf die Videobearbeitung mit der Software abdecken |
| DaVinci Resolve | MAC, Windows, Linux https://www.blackmagicdesign.com/products/davinciresolve/ | Fortgeschrittenen-Videobearbeitungssoftware mit mehr Optionen und Funktionen. Einfach zu bedienende Benutzeroberfläche, kostenlos zum Herunterladen und Verwenden |
| VSDC | Fenster https://www.videosoftdev.com/ | Eher altmodisch und die Benutzeroberfläche ist nicht sehr intuitiv, gut genug für einfache Bearbeitungen |

Allgemeine Tipps zum Filmen von Videos

- Versuchen Sie, die Kamera auf Augenhöhe zu platzieren, damit Sie direkt hineinschauen können und nicht nach oben oder unten schauen müssen, wenn Sie sich selbst oder jemand anderen filmen
- Wenn Sie mit einem Telefon filmen: Drehen Sie es seitlich und filmen Sie im horizontalen Modus (mit Ausnahme von Videos, die nur für soziale Medien wie Instagram produziert werden) und reinigen Sie das Kameraobjektiv sorgfältig, um Flecken und Fingerabdrücke mit einem weichen Tuch zu entfernen, bevor Sie filmen
- Wenn Sie können, verwenden Sie ein Stativ oder versuchen Sie, etwas anderes zu finden (wie einen Stapel Bücher oder ein Regal), um die Kamera zu stützen. Ein stabiler Kamerastand verbessert die Videoqualität massiv.
- Normalerweise reicht das Mikrofon einer Kamera oder eines Telefons für einfache Videos aus. Wenn Sie jedoch Ihr Filmmaterial optimieren möchten oder sich an einem belebteren Ort befinden, versuchen Sie es mit einem externen Mikrofon. Dies könnte auch z.B. nur ein Telefon mit einer Audioaufnahme-App sein, die näher am Sprechenden platziert werden kann. Wenn Sie ein externes Mikrofon verwenden, müssen Sie die separaten Audio- und Videodateien in einer Videobearbeitungssoftware kombinieren. TIPP: Wenn Audio- und Videoaufnahmen gestartet werden, klatschen Sie einmal laut, bevor Sie mit dem Sprechen beginnen, damit Sie eine visuelle und akustische Markierung haben, um das Audio mit dem Video zu synchronisieren.
- Wenn Sie an sonnigen Tagen draußen filmen, ist es normalerweise am besten, nicht mit Hintergrundbeleuchtung zu filmen. Dies bedeutet, dass sich die Sonne (oder eine andere Lichtquelle) nicht hinter dem Motiv befinden sollte, das Sie filmen, sondern hinter der Kameraperson und somit die Szene von der gleichen Seite beleuchtet, von der aus Sie filmen.



ZUSAMMENFASSUNG

Ein bedarfsgerechtes Training sollte auf Basis einer Bedarfsanalyse konzipiert werden und idealerweise Lernmaterialien enthalten, die explizit auf die jeweilige Gruppe der Lernenden zugeschnitten und direkt auf deren Bedürfnisse ausgerichtet sind. Es gibt mehrere Möglichkeiten, ihr eigenes Lernmaterial zu erstellen. Eine sehr vielseitige Option ist die "Critical Incident Technique", bei der die Zielgruppe des Trainings oder die Lernenden selbst über typische interkulturelle Situationen berichten, die sich in ihrem Arbeitsalltag ergeben. Mit Hilfe der Ergebnisse können verschiedene Formen von Lernaktivitäten produziert werden. Des Weiteren kann es sinnvoll sein, mit individuell gestalteten Rollenspielen oder videografischen Ansätzen zu arbeiten, die an die Bedarfe der Lernenden angepasst werden können.

FRAGEBOGEN ZU KRITISCHEN EREIGNISSEN

Bitte beschreiben Sie eine Situation, in der Sie mit einer Person aus einem anderen kulturellen Hintergrund in Kontakt standen, die für Sie kritisch war und/oder in einen Konflikt verwickelt war.

1. Geben Sie der Situation eine Überschrift
2. Was ist passiert? Wo und wann ist es passiert? Wer war beteiligt?
3. Was geschah vor der Situation, was sie beeinflusst haben könnte?
4. Gab es Probleme, die zu einem Konflikt geführt haben?
5. Was geschah nach der Situation?

6. Was war Ihrer Meinung nach der Grund für den Konflikt?

7. Was haben Sie aus der Situation gelernt?

8. Was empfanden Sie in dieser Situation?

9. Hätten Sie etwas anders machen können?

Literatur- und Quellenverzeichnis:

FLANAGAN, J. C. (1954): The Critical Incident Technique. Psychological Bulletin, 51, S. 327-358.

FLECHSIG, K.-H. (2001): Beiträge zum interkulturellen Training. Göttingen: Internes Arbeitspapier.

GÖBEL, K. (2003): Critical Incidents - aus schwierigen Situationen lernen. Vortrag im Rahmen der Fachtagung Lernnetzwerk Bürgerkompetenz, 17./18. Dezember 2003 in Bad Honnef. Online: http://www2.dipf.de/publikationen/volltexte/vortrag_goebel_critical_incidents_2003.pdf

GROSCH, H. / GROß, A. (2005): Entwicklung spezifischer Vermittlungsformen und Medien. In: Leenen, W.R. / Grosch, H. / Groß, A. (Hrsg.) (2005): Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei. Münster: Waxmann Verlag, p. 227-271.

HILLER, G.G (2009): Der Einsatz der erweiterten „Critical-Incident-Analyse“ in der kulturkontrastiven Forschung. Forum qualitative Sozialforschung. 10 (1), Art.45.

HOPKINS/ROBINS: Using Videos as Training Tools. In: Fowler, Sandra M. / Mumford, Monica (1995): Intercultural Sourcebook (Vol.1). Cross-Cultural Training Methods. Yarmouth: Intercultural Press.

LANGE, C. (1994): Interkulturelle Orientierung am Beispiel der Trainings methode „Cultural Assimilator“. Göttingen: Beiträge zur interkulturellen Didaktik.

RUNDLE/CAVALHO/ROBINSON (2002): Cultural competence in health care. A practical guide.

SEBIHI, A. (2007): Interkultureller Dialog im Internet - Bildung einer E-Community zur Verbesserung des interkulturellen deutsch-arabischen Dialogs unter Verwendung von Critical Incidents. Göttingen: Institut für interkulturelle Didaktik e.V.

SUMMERFIELD, E. (1993): Crossing Cultures through Film. Yarmouth: Intercultural Press.

TRAXLER, H. (1983): Chancengleichheit, in: Michael Klant , [Hrsg.] , Schul-Spott : Karikaturen aus 2500 Jahren Pädagogik ,Fackelträger, Hannover 1983

WIGHT, A. R. (1995): The Critical Incident as a Training Tool. In: Fowler, S. M. / Mumford, M. (1995): Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods (Vol.1). Yarmouth: Intercultural Press S. 127 - 140.