



Didaktische Handreichung zu Diversität und Internationalisierung an Hochschulen

PROJEKTNUMMER

2018-1-PL01-KA203-050751

www.solvinc.eu



CC-BY-NC-SA



Dieses Dokument darf kopiert, reproduziert oder geändert werden nach den oben genannten Regeln. Darüber hinaus eine Bestätigung der Autoren der und aller anwendbaren Teile des Urheberrechtshinweises muss eindeutig angegeben werden.

Alle Rechte vorbehalten.

© Copyright 2020 SOLVINC

Projektpartner:

Spółeczna Akademia Nauk, Polen

Universität Wien, Österreich

Elan Interculturel, Frankreich

Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Deutschland

Universidade Do Porto, Portugal





Didaktische Handreichung zu Diversität und Internationalisierung an Hochschulen

- Herausgeberin: Katharina Resch
- Autor*innen: Beate Hörr, Joana Manarte, Isabel Menezes,
Anna Maria Migdał, Katharina Resch, Waleed Serhan,
Iris Thimm-Netenjakob, Vera Varhegyi, Katarzyna Wodniak
- Datum: Mai 2020
- Format: Public Deliverable
- Projekt: SOLVINC – Solving intercultural conflicts
with international students
Grant Agreement Number: 2018-1-PL01-KA203-050751
- Deliverable: IO3 Training Programme



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

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	5
2 Theoretische Konzepte dieser Handreichung	6
3 Zielgruppe und Leser*innenschaft	8
4 Vorbereitung zur Nutzung dieser Handreichung	9
5 Übungsformate in dieser Handreichung	10
6 Überblick über alle Übungen	11
7 Mögliche Lernpfade mithilfe dieser Handreichung	13
8 Übungen im Rahmen internationaler Studierendenmobilität	15
Modul 8.1 Kommunikation	15
Modul 8.2 Hierarchie	20
Modul 8.3 Folgen der Kolonialisierung	26
Modul 8.4 Identität und Zugehörigkeit	34
Modul 8.5 Geschlechterrollen	45
Modul 8.6 Unterschiede im Verständnis von Zeit	53
9 Ausblick	61
10 Literaturverzeichnis	62
11 Glossar	65
Anhang	69

1 Einleitung

Diversität und Internationalisierung sind vermehrt in den Vordergrund hochschulischen Interesses gerückt. Es werden verstärkt Lehrmaterialien, Tools, Handbücher und digitale Ressourcen entwickelt, um das Verständnis für diversitätsorientierte Lehre zu stärken – diese Handreichung ist eine dieser Ressourcen. Viele Lehrende kennen oder verwenden diese oder ähnliche Ressourcen oftmals nicht. Diese Ressource dient als didaktische Handreichung für Verantwortliche im Bereich der Internationalisierung und Diversität im Hochschulbereich, und sie gibt für Lehrende, Beratende und Trainer*innen einen Überblick über diversitätssensible Übungen, die diese in ihren Vorbereitungskursen für eine Auslandsmobilität, in diversitätsorientierten Trainings oder Lehrveranstaltungen einsetzen können.

Diese Handreichung ist ein Ergebnis des EU-Projekts *“SOLVINC – Solving conflicts with international students”*, das im ERASMUS+ Programm der Europäischen Union kofinanziert wurde (2018-2020). Wie viele andere Projekte im Bereich der Diversität, ist auch dieses Projekt ideologisch im Diskurs über Chancengerechtigkeit, Inklusion bzw. Kultur und Vielfalt auf Augenhöhe beheimatet. Das Projekt nimmt die Erfahrungen mit Diversität von internationalen und einheimischen Studierenden in den Blick und berücksichtigt dabei sowohl die Sicht der Studierenden als auch der Lehrenden. Diese Handreichung beruht auf den praktischen Erfahrungen der Projektpartner*innen an fünf Hochschulen Europas (Österreich, Deutschland, Frankreich, Portugal und Polen) und verfolgt folgende Ziele:

- **Stärkung der interkulturellen Kompetenzen:** Diese Handreichung beinhaltet Übungen und praktische Anleitungen für unterschiedliche Zielgruppen, einerseits jene, die relativ unerfahren mit Diversität im Hochschulbereich sind, und andererseits jene, die bereits Erfahrung haben. Die Ideen stärken die Diversitätskompetenz und die Professionalisierung der Lehrkompetenzen der Durchführenden und tragen dazu bei, mit internationalen und einheimischen Studierenden tragfähige Beziehungen im Lehrkontext aufzubauen. Weiters trägt diese Handreichung zu einer diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur an Hochschulen bei. Die Handreichung ist nicht als direkte Ressource für Studierende gedacht, sondern richtet sich an Lehrende.
- **Verbreitung von praxisorientiertem Wissen in sechs “sensitive zones”:** Diese Handreichung präsentiert Übungsbeispiele in sogenannten “sensitive zones”, d.h. in Bereichen erhöhter Aufmerksamkeit oder Vulnerabilität, in denen kulturelle Missverständnisse, Spannungen und Konflikte verstärkt auftreten können (siehe Glossar im Anhang). Die Übungsbeispiele sind thematisch gegliedert und für internationale sowie einheimische Studierende interessant: Kommunikation, Unterschiede in Hierarchien, Folgen der Kolonialisierung, Identität und Zugehörigkeit, Geschlechterrollen, und Unterschiede im Verständnis von Zeit. Uns ist bewusst, dass noch weitere Themen im Bereich der Internationalisierung und Diversität für eine solche Handreichung interessant sein könnten, wie etwa Anti-Diskriminierung oder Rassismus, wir haben uns aber auf die erwähnten sechs beschränkt.
- **Aufbereitung von flexibel einsetzbaren didaktischen Ressourcen:** Diese Handreichung kann als didaktische Ressource verwendet werden, um neue Ideen für Kurse, Seminare oder Lehrveranstaltungen zu gewinnen, die sich sowohl auf die Zeit vor einem Auslandsaufenthalt,

währenddessen, als auch auf die Zeit danach beziehen. Übungen können und sollen je nach Kontext und Zielgruppe individuell angepasst werden.

Diese Handreichung dient als Ausgangspunkt für neue Ideen im Bereich Internationalisierung und Diversität sowohl für erfahrene als auch neue Lehrende und Verantwortliche an Hochschulen. Nach der Einleitung werden die Übungsformate kurz vorgestellt, die dann auf den jeweiligen Kontext und die Zielgruppe (z.B. internationale Studierende, gemischte Gruppen mit einheimischen Studierenden) in Trainings, Workshops und praxisorientierten Lehrveranstaltungen angepasst werden können. Erfahrene Lehrende haben vielleicht lediglich an einem Thema Interesse und können dann Inhalte eines Kapitels anwenden: Kommunikation, Unterschiede in Hierarchien, Folgen der Kolonialisierung, Identität und Zugehörigkeit, Geschlechterrollen, und Unterschiede im Verständnis von Zeit. Jede Übung beinhaltet eine praktische Anleitung, wie die Übung durchzuführen ist. Außerdem finden Sie im Anhang ein Glossar mit den relevanten Konzepten und Grundbegriffen, die dieser Handreichung zugrunde liegen. Die Handreichung ist nur als digitale Ressource verfügbar und nicht als gedrucktes Werk.

2 Theoretische Konzepte dieser Handreichung

Viele internationale Studierende erleben ihr Auslandssemester womöglich als einen einzigen kulturellen Anpassungsprozess: Anpassen an eine neue Lernkultur, eine neue Studierendenkultur und eine neue nationale Kultur. Diese kulturellen Anpassungsprozesse sind eng mit den Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden verknüpft, mit unterschiedlichen Vorstellungen vom Lernen, von Disziplin, Vorstellungen von Hierarchien, Geschlechterverhältnissen und vielen anderen Dingen.

Diese Handreichung basiert auf dem theoretischen Konzept der „sensitive zones“ (Cohen-Emerique 2015) oder kulturellen „hot spots“ Heringer (2014), in denen kulturelle Missverständnisse öfter auftreten als in anderen Bereichen. Diese geschehen, wenn zwei Personen aus unterschiedlichen Kulturen aufeinandertreffen und ein Missverständnis entsteht, das nicht unmittelbar in der Situation gelöst werden kann – so definiert Cohen-Emerique (2015) einen „Kulturschock“.

Das Material, das wir in dieser Handreichung zusammengetragen haben bzw. selbst entwickelt haben, ist in sechs „sensitive zones“ eingeteilt, die für internationale Studierendenmobilität relevant ist. Diese sechs Bereiche wurden im Projektteam als relevant herausgefiltert, nachdem mit internationalen sowie einheimischen Studierenden eine vergleichende Studie zu erlebten „Kritischen Ereignissen“ im Umgang mit Diversität und Internationalisierung gesammelt wurden. Für mehr Informationen besuchen Sie bitte unser Onlinetool, in dem die Ergebnisse dargestellt sind: <http://learningfromcultureshocks.eu/>

Die sechs "sensitive zones" d.h. Themen dieser Handreichung sind:

Kommunikation

Es gibt keinen "Kulturschock" ohne Kommunikation, denn die meisten „Kritischen Ereignisse“ geschehen in konkreten Interaktionen. Einige dieser Ereignisse treten jedoch aufgrund von unterschiedlichen Ansätzen in der Kommunikation auf. Damit meinen wir Unterschiede wie in der verbalen, para-verbalen, nonverbalen oder kontextbezogenen Kommunikation. Die Übungen, die hier zusammengefasst wurden, geben einen ersten Überblick über die kulturelle Vielfalt von Kommunikationspraxis an Hochschulen.

Verständnis von Hierarchien

Wie wird Status festgelegt? Wie treten Studierende Lehrenden gegenüber auf, die einen höheren Status haben? Wie wird Status zur Schau gestellt oder verborgen? Auf diese Fragen gibt es keine universal gültigen Antworten. In manchen kulturellen Kontexten ist es wichtig, Statusunterschiede klar zu machen, während in anderen, eher horizontalen Gesellschaften, eine Gleichbehandlung aller im Vordergrund steht, auch wenn unterschiedliche Stadien vertreten sind. In dieser Kategorie werden Übungen zum Thema Macht und Hierarchie dargestellt.

Folgen der Kolonialisierung

Während die Zeit des Kolonialismus ist in Europa zwar offiziell nach dem Zweiten Weltkrieg zu Ende gegangen, dennoch sind aber die Nachwirkungen der Kolonialisierung weiterhin zu spüren. Kolonialistische Einflüsse haben immer noch Einfluss auf Gruppendynamiken von ehemals kolonialiserten Ländern und ihren Kolonialstaaten, wie z.B. Frankreich oder Portugal. Sie können außerdem Wissensproduktion, die Validität von „westlichem“ und „nicht-westlichem“ Wissen oder den Transfer von Wissen in ehemals kolonisierte Länder beeinflussen. Die Übungen in diesem Zusammenhang thematisieren dieses Problem.

Identität und Zugehörigkeit

Eine der häufigsten Dimensionen von kultureller Differenz ist das Kontinuum zwischen Individualismus und Kollektivismus, d.h. die Tendenz, sich eher als einzigartige Person mit bestimmten Lebenserfahrungen, Persönlichkeit und Leistungen zu verstehen oder als ein Mitglied einer oder mehrerer sozialer Gruppen. Neben dieser Dimension geht es beim Thema der Identität auch um Interaktionen von einheimischen und internationalen Studierendengruppen an der Universität und wie sich diese auf Identität und Zugehörigkeitsgefühl auswirken. Welche Folgen hat ein Minderheits- oder Mehrheitsstatus auf die Identität von Studierenden? Wie gehen Studierende mit der Erwartungshaltung der kulturellen Anpassung an der (Gast)Universität um, wenn sie einen Auslandsaufenthalt absolvieren? In diesem Abschnitt sind Übungen zum Thema Identität und Zugehörigkeit dargestellt.

Geschlechterrollen

Erwarten wir von Männern und Frauen, dass sie sich ähnlich kleiden, sprechen oder arbeiten? Oder lassen sich Unterschiede im Aussehen, ihren Rollenbildern, ihrem Status oder ihrem Kommunikationsstil beobachten? Ist Gender für uns eine binäre Kategorie oder können wir uns mehr als zwei Geschlechter vorstellen? Hat Geschlechterzugehörigkeit etwas mit dem Campusleben an der Universität zu tun und wenn ja, wo überschneiden sie sich? In dieser Kategorie werden Übungen dargestellt, die zu Spannungen und Missverständnissen mit Geschlechterrollen geführt haben.

Unterschiede im Verständnis von Zeit

Was verstehen wir unter Pünktlichkeit? Wann beginnt eine Lehrveranstaltung, die für 10 Uhr vorgesehen ist? Ist es üblich, bereits um 8 Uhr Früh ein Seminar zu beginnen? Wenn sich 15 Minuten nach Start niemand im Seminarraum befindet, können wir davon ausgehen, dass die Lehrveranstaltung abgesagt ist? In dieser Kategorie werden Übungen zu kulturellen Unterschieden im Verständnis und Umgang mit der Zeit erläutert, vor allem zum polychronischen und monochronischen Zeitverständnis.

3 Zielgruppe und Leser*innenschaft

Primärer Kontext: Diese Handreichung ist für Lehrende, Trainer*innen und Verantwortliche an Hochschulen verfasst, die interkulturelle Lehrveranstaltungen, Workshops oder Seminare halten, internationale Studierende für einen Auslandsaufenthalt vorbereiten oder diesen nachbereiten (Programme für incoming oder outgoing students). Übungen in dieser Handreichung können aber auch in Diversitätstrainings oder Lehrveranstaltungen mit interkulturellen Themen universell eingesetzt werden – ohne Bezug zur internationalen Studierendenmobilität.

Weitere Einsatzbereiche: Die Übungsbeispiele könnten sich auch für den Schulkontext eignen, wenn sie für 11-18-Jährige angepasst werden, die an schulischen Austauschprogrammen teilnehmen. Au-pairs könnten ebenfalls von den Übungen profitieren (vor allen von den Reflexionsübungen und den interaktiven Übungen). Ebenso könnten diese in der Erwachsenenbildung von Trainer*innen im Bereich Anti-Diskriminierung, von Gemeinden oder öffentlichen Einrichtungen, in Fort- und Weiterbildungen der Polizei, in Jugendorganisationen oder den Pfadfindern eingesetzt werden. Weitere Einsatzbereiche sind Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache-Kurse, die Lehrer*innenbildung und Diversitätstrainings.

Eher erfahrenere Lehrende oder Trainer*innen können die Übungsbeispiele vor dem Hintergrund ihres eigenen Wissens einsetzen, während Lehrende oder Trainer*innen mit weniger Erfahrung die Hintergrundtexte zu dieser Handreichung lesen sollten. Es gibt zu jeder "sensitive zones" einen informativen Hintergrundtext auf der Homepage: <http://solvinc.eu/results/#res2>

Die Übungen sollten dabei unterstützen, die Lehrveranstaltungen, Kurse, Trainings oder Workshops aus einer didaktischen Perspektive interaktiver zu gestalten und dabei helfen, kulturelle Missverständnisse zu vermeiden. Lehrende und Trainer*innen aus den genannten Bereichen haben es mit einer Vielfalt an Lernenden zu tun und dieser Reichtum kann durch die hier vorgestellten Übungen sichtbar werden.

4 Vorbereitung zur Nutzung dieser Handreichung

Im ersten Schritt sollten Sie sich mit den sechs „sensitive zones“ vertraut machen. Diese werden hier kurz beschrieben: <http://learningfromcultureshocks.eu/>. Wenn Sie auf einen der sechs Bereiche klicken und dann auf („Vertiefung: Theorie“), erhalten Sie einen Hintergrundtext zum Thema. Gerade für Personen, die mehr als eine Übung anwenden, ist es empfehlenswert, die konzeptionellen Hintergründe zu den sechs Themen vorab zu lesen, bevor die Übungen angewendet werden. In einem zweiten Schritt kann auch das Glossar im Anhang als Überblick für grundlegende Begriffe und Konzepte herangezogen werden.

Wenn möglich, sollten Sie die Übungen in einem kleineren Setting testen, bevor Sie sie mit Ihnen unbekanntem, größeren Gruppen anwenden. Außerdem sollten sie Übungen auf den spezifischen (Bildungs)kontext bzw. die Gruppe angepasst werden, beispielsweise indem Sie Beispielsätze verändern, ein Problembewusstsein vor der Übung schaffen oder die Relevanz mit Ihren Lernenden vor der Übung abfragen.

5 Übungsformate in dieser Handreichung

Die Handreichung ist eine flexible Sammlung von Übungen und weniger ein ganzheitliches Programm. Das Material wurde in drei Formaten aufbereitet. Ein Glossar mit Grundbegriffen befindet sich im Anhang.




Icon	Format	Erklärung
	Reflexionsübung	Die Reflexionsübungen sind für die individuelle Reflexion von Erfahrungen gedacht bzw. für Übungen, die einen Anteil an Eigenreflexion beinhalten. Lernende können diese Übungen allein zu Hause oder in der Klasse durchführen.
	Aktivierende Übung	Aktivierende Übungen sind alle Übungsbeispiele, die interaktiv sind und eine Gruppe von zumindest drei Personen miteinbeziehen, wie Rollenspiele. Sie enthalten ein aktivierendes Element, z.B. eine Aufstellung im Raum, eine Interaktion mit Fotos oder Erzählungen oder eine Diskussion unter Lernenden. Aktivierende Übungen funktionieren für größere Gruppen, Kleingruppen und für das Plenum.
	Forschungsinstrument	Forschungsinstrumente beinhalten didaktische Ideen zu Diversität, die Lehrende mit Lernenden erforschen könnten. Lehrende könnten Anleitungen dafür geben, ein bestimmtes Thema innerhalb oder außerhalb des Seminars zu beforschen und im Anschluss ihre Erkenntnisse miteinander zu diskutieren. Diese Übungen dauern insgesamt länger, z.B. mehrere Wochen oder über mehrere Termine.

Tabelle 1: Übungsformate

6 Überblick über alle Übungen

Nr.	Titel	Übungsformat	“Sensitive Zone”	Methode	Dauer
1	Dialog	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Kommunikation	Kleingruppenarbeit	40 Min.
2	Ich habe Recht	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Kommunikation	Kleingruppenarbeit	25 Min.
3	In einem Goldfischglas	Aktivierende Übung	Kommunikation	Rollenspiel	60 Min.
4	Reflexions-Tagebuch zur Erforschung von Stressoren in der Kommunikation	Forschungs-instrument	Kommunikation	Forschungsarbeiten mit Tagebüchern zur Reflexion	4 Wochen
5	Fallbeispiel „Anrede von Akademiker*innen“	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Hierarchie	Kleingruppenarbeit	45 Min.
6	Rollenspiel „Geh nach Hause!“	Aktivierende Übung	Hierarchie	Rollenspiel	45 Min.
7	„Wütender Student“ – Video über Beschwerden	Aktivierende Übung	Hierarchie	Video Rollenspiel	60 Min.
8	Mein Standpunkt	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Hierarchie	Spiel	35-40 Min.
9	Wer ist hier der Boss? Literatur zu Hierarchie	Forschungs-instrument	Hierarchie	Leseaufgaben	3 Wochen
10	Was haben Kolonialisierung und Diversität damit zu tun?	Reflexionsübung	Folgen der Kolonialisierung	Arbeiten mit Fotos	45 Min.
11	Antworten auf Rassismus	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Folgen der Kolonialisierung	Rollenspiel	180 Min.
12	Einen Schritt vorwärts gehen	Aktivierende Übung	Folgen der Kolonialisierung	Aufstellung	60 Min.
13	Recherchieren, wie das Studieren zur De-Kolonialisierung beitragen kann	Forschungs-instrument	Folgen der Kolonialisierung	Forschungs-aufgabe und Fokus-gruppen	6 Stunden
14	Wer bin ich?	Reflexionsübung	Identität und Zugehörigkeit	Selbst-reflexion	45 Min.
15	Identitätsrad	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Identität und Zugehörigkeit	Selbst-Reflexion und Kleingruppenarbeit	50-60 Min.

Nr.	Titel	Übungsformat	“Sensitive Zone”	Methode	Dauer
16	Regenbogen der Identitäten	Aktivierende Übung	Identität und Zugehörigkeit	Theaterpädagogische Übung	120 Min.
17	Identitätskompass	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Identität und Zugehörigkeit	Kreative Übung mit Malen und Zeichnen	20 Min.
18	Soziale Galaxie	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Identität und Zugehörigkeit	Kreative Übung mit Malen und Plenumsdiskussion	60 Min.
19	Der Albatros	Aktivierende Übung	Geschlechterrollen	Rollenspiel, Spiel	60 Min.
20	Typisch Mann / Typisch Frau	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Geschlechterrollen	Kleingruppenarbeit	60 Min.
21	Männer reden anders – Frauen auch	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Geschlechterrollen	Kleingruppenarbeit und Plenum	60-90 Min.
22	Forscherinnen/ Autorinnen und ihre Ansichten	Forschungsinstrument	Geschlechterrollen	Forschungsarbeit	Mehrere Wochen
23	Fallbeispiel „Eins nach dem anderen“	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Unterschiede im Verständnis von Zeit	Fallstudie	50 Min.
24	Zu spät zur Präsentation	Aktivierende Übung	Unterschiede im Verständnis von Zeit	Rollenspiel	60 Min.
25	Ein Video über Abgabefristen drehen	Reflexionsübung & Aktivierende Übung	Unterschiede im Verständnis von Zeit	Video drehen	60 Min.
26	Timeline	Aktivierende Übung	Unterschiede im Verständnis von Zeit	Aufstellung	55-60 Min.
27	Wie spät ist es eigentlich? Fokusgruppen	Forschungsinstrument	Unterschiede im Verständnis von Zeit	Fokusgruppen	120 Min.

Tabelle 2: Überblickstabelle

7 Mögliche Lernpfade mithilfe dieser Handreichung

Diese Handreichung ist kein formales Programm, das von Anfang bis Ende umgesetzt werden muss – es ist ein flexibles Instrument, in dem Übungen zusammengestellt wurden, die ohne eine bestimmte Reihenfolge eingesetzt werden können, je nach Gruppe und Kontext. Obwohl alle Übungen autonom erscheinen und einzeln einsetzbar sind, sind doch alle mit dem Erleben von Diversität rund um einen Auslandsaufenthalt verbunden.

Daher schlagen wir drei mögliche Arbeitsweisen vor, wie die Übungen miteinander verknüpft werden könnten:

1. **Vor einem Auslandsaufenthalt mit internationalen Studierenden:** In spezifischen Vorbereitungskursen für international Studierende können Studierende mithilfe dieser oder ähnlicher Übungen auf die kulturellen Anpassungsprozesse vorbereitet werden, die in der Gastuniversität auf sie zukommen. Diese können dazu beitragen, ihr Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu stärken.
2. **Diversitätstrainings und Lehrveranstaltungen mit interkulturellem Bezug:** Studierende können auch während ihres Auslandsaufenthalts an Diversitätstrainings oder Veranstaltungen mit interkulturellem Bezug (z.B. Welcome Veranstaltungen) teilnehmen – dies könnte auch eine Gelegenheit für internationale Studierende darstellen, einheimische Studierende kennenzulernen, wenn Diversitätstrainings für gemischte Gruppen angeboten werden.
3. **Nach einem Auslandsaufenthalt mit internationalen Studierenden:** Die vorgeschlagenen Übungen können internationale Studierende auch dabei unterstützen, ihren Auslandsaufenthalt strukturiert zu reflektieren und ihre persönlichen und wissenschaftlichen Erfahrungen im Ausland validieren. In dieser Phase könnten Reflexionsübungen oder Forschungsinstrumente zum Einsatz kommen, um den jeweiligen Auslandsaufenthalt zu evaluieren. So könnten auch die Hochschulen mehr über die studentischen Erfahrungen im Ausland erfahren und die internationale Studierendenmobilität in dieser Hinsicht kontinuierlich verbessern.

Welche Formen von Vorbereitung oder Training internationale Studierende brauchen, hängt mit deren Status, Aufenthaltsdauer und ihren individuellen Bedürfnissen zusammen. Diese Bedürfnisse können wir einer der vorgestellten “sensitive zones” (s. Kapitel 2) zuordnen können. In der ersten Projektphase des SOLVINC-Projekts (s. Kapitel 1) haben wir gemeinsam mit internationalen Studierenden anhand erzählter Kritischer Ereignisse Themenbereiche erarbeitet, die häufig für internationale Studierende Problembereiche darstellen: Kommunikation, Unterschiede in Hierarchien, Folgen der Kolonialisierung, Identität und Zugehörigkeit, Geschlechterrollen, und Unterschiede im Verständnis von Zeit. Die Übungen können je nach aktuellen Problembereichen und Bedürfnissen organisiert werden.

Wie dies gestaltet werden kann, fassen wir anhand von drei Lernpfaden in Tabelle 3 zusammen.

Nr.	Format	Beispielhafter Lernpfad
Lernpfad 1	Vor dem Auslandsaufenthalt	Vor einem Auslandsaufenthalt könnten 3 oder 6 Themenbereiche in einem Tagesseminar mit Studierenden erarbeitet werden: z.B. Kommunikation, Identität und Zugehörigkeit und Geschlechterrollen. Jedes Thema könnte interaktiv bearbeitet werden und ca. 2 Stunden in Anspruch nehmen. Mit Pausen könnte daraus ein ca. 7-stündiges Tagesseminar entstehen, das auf einen Auslandsaufenthalt vorbereitet.
Lernpfad 2	Während des Auslandsaufenthalts	Studierende können sich jede zweite Woche während ihres Auslandsaufenthalts treffen und alle 6 Themenbereiche durchnehmen. Dies würde genau ein Semester abdecken (12 Wochen mit 6 Treffen). Die Treffen sollten ca. 2-3 Stunden dauern. Die Reihenfolge der Themen kann individuell angeordnet werden.
Lernpfad 3	Nach dem Auslandsaufenthalt	Nach ihrem Auslandsaufenthalt könnten sich Studierende für ein Post-Mobility Seminar anmelden, beispielsweise 2 der 6 Themenbereiche auswählen und dazu gezielt reflektieren und forschen. Womöglich kann daraus eine Bachelor- oder Masterarbeit entstehen. Lehrende können Studierende durch diese Phase führen, sie bei den Übungen unterstützen und mit ihnen gemeinsam reflektieren.

Tabelle 3: Lernpfade

8 Übungen im Rahmen internationaler Studierendenmobilität

Modul 8.1 Kommunikation

Kommunikation ist ein Querschnittsthema, das alle Bereiche der interkulturellen Hochschulbildung und des Campuslebens umfasst. Internationale Studierende durchlaufen sowohl akademisch wie auch sozial komplexe Anpassungsprozesse an das Hochschulsystem ihres Gastlandes (Rienties, Tempelaar 2013). Wenn wir Kommunikation aus der Perspektive internationaler Studierender und deren Anpassung an ein neues Universitäts- und Studierendenleben betrachten, ist es wichtig, den vorherrschenden Kommunikationsstil in der jeweiligen Gastkultur zu verstehen. Mündliche Kommunikation ist erforderlich, um Botschaften anderer Studierender, Professor*innen und Mitarbeiter*innen zu entschlüsseln: Wie interagieren Professor*innen mit Studierenden unterschiedlicher akademischer Grade (BA, MA, PhD)? Was wird als höfliche Kommunikation verstanden und was nicht? Wenn diese kommunikativen Codes nicht geteilt werden, können interkulturelle Missverständnisse oder Kritische Ereignisse auftreten. In Interaktionen zwischen den Studierenden, Mitarbeiter*innen und anderen Personen aus unterschiedlichen Kulturen können Kommunikationsprobleme zu einem Verlust des kulturellen Referenzrahmens führen und das Lernen beeinträchtigen. Solche Kommunikationssituationen können mit starken Emotionen einhergehen wie Frustration oder Skepsis, aber auch mit abgeschwächten Reaktionen wie Humor oder Irritation.

Dieses Kapitel der Handreichung gibt einen Überblick über vier Methoden, die für Kommunikationsprozesse im Hochschulkontext relevant sind. Die Methode „**Dialog**“ ist eine Reflexions- und Aktivierungsübung, um über die für den Kontext der Universität spezifische Form der Kommunikation zu sprechen: Studierende hören zu, Professor*innen tragen vor. Diese Übung hilft den Studierenden bei der Reflexion, welche grundlegenden Komponenten einen echten Dialog ausmachen. Das Tool „**Ich habe Recht**“ befasst sich mit der Diskussions- und Streitkultur im universitären Feld und der Frage, wer am Ende Recht hat. „**In einem Goldfischglas**“ ist eine Kleingruppenübung, um zu verstehen, wie Meinungen durch andere Personen sozial und kulturell geprägt werden und sich Meinungen im Laufe der Zeit verändern können. Wir möchten auch gerne das „**Reflexions-Tagebuch**“ vorstellen, das Studierenden dabei helfen kann, aktuelle Stressfaktoren in der (interkulturellen) Kommunikation zu recherchieren.

Übersichtstabelle der Übungen zum Thema „Kommunikation“

Übersichtstabelle: Kommunikation	Reflexionsübung	Aktivierende Übung	Forschungs-instrument
1 Dialog	X	X	
2 Ich habe Recht	X	X	
3 In einem Goldfischglas		X	
4 Reflexions-Tagebuch zur Erforschung von Stressoren in der Kommunikation			X


**M8.1 Kommunikation
Übung 1**
REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Dialog

Kleingruppenarbeit in der Lehrveranstaltung 40 Min.

1) Lernziele

- Reflexion über gute Erfahrungen in Dialogen und mit interkultureller Kommunikation
- Sichtbarmachen verschiedener Perspektiven, wie „gute Kommunikation“ gestaltet werden kann
- Sichtbarmachen der Komplexität von dialogischer Kommunikation zwischen Mitgliedern verschiedener Kulturen
- Anerkennung der Erfahrungen der Teilnehmenden

2) Ablauf und Anwendung

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich eine Dialogsituation vorzustellen, die sie tatsächlich als Dialog wahrgenommen haben. Dabei kann es sich um einen Dialog im Hochschulkontext, im privaten oder beruflichen Kontext handeln. Anschließend diskutieren die Teilnehmenden in Kleingruppen von vier Personen, warum sie denken, dass es sich um einen erfolgreichen Dialog gehandelt hat. Sie identifizieren die Gründe dafür und schreiben diese auf Kärtchen. Der/Die Kursleiter*in sammelt danach alle Gründe ein und diese werden im Gesamtplenium diskutiert.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Auswahl eines Dialogs (Selbstreflexion mittels schriftlicher Notizen)

Schritt 2: Reflexion von Dialogen in Kleingruppen (Studierende sollen ihre ausgewählten Dialoge in der Kleingruppe teilen, um so die Vielfalt der Dialoge sichtbar zu machen)

Schritt 3: Extrahieren von Gründen für gute Dialoge auf Kärtchen (die Gruppe sammelt gemeinsame Argumente für „echte“ Dialoge und notiert diese auf Kärtchen)

Schritt 4: Reflexion und Diskussion im Plenum (alle Kärtchen werden im Plenum und mit der Lehrkraft hinsichtlich der Gemeinsamkeiten und Unterschiede geordnet)

4) Materialien und Hilfsmittel

Tafel, Karten, Stifte

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

-

6) Hinweise für die Moderation

Die Methode „Dialog“ kann angewendet werden, nachdem eine Basis-Übung zur dialogischen Kommunikation erfolgt ist, beispielsweise können Sie einen/n Teilnehmer*in drei Minuten sprechen lassen und der/die andere Teilnehmer*in hört zu, ohne zu unterbrechen. Dann wechseln die Paare ihre Rollen. In dieser Übung findet kein Dialog statt. Die Methode „Dialog“ erzielt dann mehr Wirkung auf die Teilnehmenden und Unterschiede können besser diskutiert werden.

7) Dauer der Übung

10 Minuten Selbstreflexion, 15 Minuten Arbeit in Kleingruppen, 15 Minuten Arbeit im Gesamtplenium (= 40 Minuten)

8) Literatur

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.



M8.1 Kommunikation
Übung 2

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

“Ich habe Recht”

Kleingruppenarbeit in der Lehrveranstaltung 25 Min.

1) Lernziele

- Reflexion unterschiedlicher Meinungen über Kommunikation, über das Bedürfnis nach Harmonie oder Rechthaben beim Argumentieren
- Diskussion konstruktivistischer Perspektiven: Es gibt immer mehrere Wahrheiten über ein Problem, da Ansichten subjektiv und individuell ausgerichtet sind
- Reflexion des persönlichen Kommunikationsstils

2) Ablauf und Anwendung

Alle Teilnehmenden erhalten einen kurzen Text zum Thema „Rechthaben“. Nach dem Lesen des Textes werden Fragen an die Studierenden gerichtet, die sie in kleinen Gruppen diskutieren sollen.

- Was bedeutet es, immer Recht zu haben?
- Wie wichtig ist es, „richtig“ zu argumentieren?
- Welche Auswirkungen hat es für einen Kommunikationsprozess, Recht zu haben?
- Wie viele „Realitäten“ gibt es, wie viele Menschen können gleichzeitig Recht haben? Warum?

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Lesen des untenstehenden Textes (5 Minuten)

Schritt 2: Besprechen Sie den Text mit den gestellten Fragen in Kleingruppen (20 Minuten).

4) Materialien und Hilfsmittel

Bitte drucken Sie die Geschichte auf separatem Papier für alle Teilnehmenden aus:

Zwei Studierende eines Kurses für jüdische Geschichte gerieten in einen Disput. Sie konnten sich in einer Sache nicht einigen und brachten ihren Fall dem Rabbiner vor, der auch den Kurs unterrichtete. Der Rabbi hörte die Meinung des ersten Studierenden, nickte mit dem Kopf und sagte: „Du hast Recht.“

Der zweite Student brachte dann seine Argumente vor. Der Rabbi hörte ihn an, nickte erneut und sagte: „Du hast auch Recht.“

Ein dritter Studierender, der diese Szene die gesamte Zeit im Unterricht mitverfolgt hatte, war nun verwirrt und fragte „Aber wie können beide Recht haben?“

Der Rabbi dachte einen Moment darüber nach, bevor er antwortete: „Du hast auch Recht!“

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

“Zufriedenheitsumfrage“:

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=satisfaction-survey>

Sie können dieses Kritische Ereignis als zusätzliches Fallbeispiel verwenden, um zu besprechen, wer Recht hat. Sie können den grundlegenden Satz des Falls verwenden, um eine Diskussion anzustoßen: „Keine Lösung für ein Problem bereitzustellen, bedeutet, ein/e ständige/r Kritiker*in zu sein.“

6) Hinweise für die Moderation

keine

7) Dauer der Übung

5 Minuten Lesen, 20 Minuten Kleingruppenarbeit (= 25 Minuten)

8) Literatur

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.


**M8.1 Kommunikation
Übung 3**
AKTIVIERENDE ÜBUNG

In einem Goldfischglas – Meinungen bilden

Rollenspiel

60 Min.

1) Lernziele

- Reflexion über Veränderungen in der verbalen Kommunikation
- Diskussion von schwankenden und beweglichen Elementen in der Kommunikation
- Meinungen sind nur Ausdruck eines aktuellen Status und können sich jederzeit ändern

**2) Ablauf und
Anwendung**

Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen aufgeteilt. Eine Gruppe sitzt in der Mitte eines Kreises und erhält ein Diskussionsthema. Die andere Gruppe sitzt außerhalb dieser Diskussionsgruppe im Kreis und hört zu.

Alle Teilnehmenden des Innenkreises erhalten einen Satz notiert auf einem Kärtchen. Der Satz könnte lauten: „*Meinungen von Menschen ähneln sich wie ihre Gesichter.*“

Wenn die Gruppe mit der Diskussion zu Ende ist, wechselt die andere Gruppe in den Innenkreis und diskutiert zum gleichen Thema.

Im Gesamtplenum lauten die Fragen: Wie hat die Diskussion der ersten Gruppe (im Goldfischglas/Innenkreis) die Meinungen der zweiten Gruppe geprägt? Wie prägen andere Personen unsere Weltbilder?

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

Schritt 1: Gruppentrennung (zwei gleiche Gruppen) (5 Minuten)

Schritt 2: Diskussion 1 im Goldfischglas (15 Minuten)

Schritt 3: Diskussion 2 im Goldfischglas (15 Minuten)

Schritt 4: Plenarsitzung zu den Hauptfragen (25 Minuten)

**4) Materialien und
Hilfsmittel**

Karte mit dem jeweiligen Thema

**5) Zugehöriges
Kritisches Ereignis**
“Wir und sie”

Sie können die Studierenden diesen Vorfall als zusätzliches Fallbeispiel vorlesen und sie diskutieren lassen: Wie haben die Studierenden ihre Meinung geändert und sind von „Montag auf Dienstag“ gewechselt?

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=us-and-them>

**6) Hinweise für die
Moderation**

Diese Übung kann auch mit biografischen Methoden durchgeführt werden: Wann haben Sie zuletzt Ihre Meinung zu einem Thema geändert und wer hat Sie dorthin gebracht?

Gruppengröße: Damit alle Studierende über das Thema diskutieren können, eignet sich für das erste Goldfischglas eine Gruppe von 6-8 Studierenden und für das zweite Goldfischglas eine Gruppe von 6-8 Studierenden.

7) Dauer der Übung

Insgesamt 60 Minuten

8) Literatur

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.



M8.1 Kommunikation
Übung 4

FORSCHUNGSINSTRUMENT

Reflexions-Tagebuch zur Untersuchung von Stressoren in der Kommunikation

Forschungsübungen mit Reflexions-Tagebuch

4 Wochen

1) Lernziele

- Untersuchung von Stressfaktoren von Studierenden in der Kommunikation an der Universität
- Finden von Lösungen oder geeigneten Reaktionen auf Stressfaktoren in der universitären Lehre

2) Ablauf und Anwendung

Diese Übung kann von Hochschullehrenden verwendet werden, um Kommunikationsprobleme von Studierenden zu untersuchen und sie bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen. Die Methode besteht in einem Tagebuch, das den Studierenden in Papierform oder online für Tagebucheintragungen zur Verfügung gestellt wird.

Studierende identifizieren die folgenden Stressfaktoren in ihren wöchentlichen Tagebucheinträgen:

- Woche 1: Stressfaktoren im Zusammenhang mit der Hochschule im Allgemeinen (Umfang der Kursarbeit, Abschlussprüfungen)
- Woche 2: Stressfaktoren im Zusammenhang mit der Kommunikation über Leistungserbringung und Erwartungshaltungen von anderen (Kommunikation von Feedback oder Kritik, Erwartungen von Familie oder zu erfüllenden Voraussetzungen für den Erhalt von Stipendien)
- Woche 3: Kommunikation über Stressfaktoren im Zusammenhang mit der täglichen Arbeitsbelastung und alltäglichen Situationen (Datenverlust, Internetprobleme usw.)
- Woche 4: Stressfaktoren aufgrund von Beziehungen (Treffen in kleinen Gruppen mit Studienkolleg*innen, Autorität der Lehrenden, Einsamkeit, Erfahrung von mangelnden Fähigkeiten und Kenntnissen, usw.)

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

1. Lehrende verteilen die Fragen für das Tagebuch an alle Studierenden.
2. Die Studierenden beantworten eine Frage pro Woche und geben diese ab (online oder in Papierform).
3. Nach vier Wochen analysiert der/die Kursleiter*in die Antworten der Studierenden und gruppiert diese anonym. Die Ergebnisse werden im Plenum gemeinsam diskutiert, um gegenseitige Solidarität und Lösungen für die genannten Probleme zu finden.

4) Materialien und Hilfsmittel

Online-Tool z.B. Moodle oder <https://padlet.com/>

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

-

6) Hinweise für die Moderation

Lehrende benötigen Forschungskennnisse in der qualitativen Datenanalyse, um die Antworten clustern zu können.

Einige Antworten der Studierenden könnten sensible Themen reflektieren und auch private Themen behandeln. Dies erfordert Anonymität oder die Möglichkeit zu entscheiden, ob man über sensible Themen in der Lehrveranstaltung sprechen möchte (oder nicht darüber sprechen möchte).

7) Dauer der Übung

4 Wochen

8) Literatur

Travers, C. (2011). Unveiling a reflective diary methodology for exploring the lived experiences of stress and coping. *Journal of Vocational Behaviour* 79 (2011), 204-16.

Modul 8.2 Hierarchie

Hierarchie und Status spielen im Leben von Studierenden eine wesentliche Rolle, da Universitäten hierarchisch aufgebaut sind und der Austausch meist formell abläuft. Wenn wir Hierarchie und Status aus der Perspektive der internationalen Studierenden und ihrer Anpassung an eine neue Umgebung betrachten, ist es wichtig, die wesentlichen Faktoren zu verstehen, auf denen der Status in einer Gastkultur beruht. Hierzu müssen viele Fragen beantwortet werden: Welche Faktoren bestimmen den Status von Personen innerhalb einer hochschulischen Hierarchie? Wie verhalte ich mich Lehrenden, Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen gegenüber respektvoll? Wie interagieren Professor*innen und Studierenden miteinander? In diesem Kapitel der Handreichung werden fünf Übungen vorgestellt, die für Macht- und Statusunterschiede bzw. Einstellungen zu Status und Hierarchie im Kontext der Hochschulbildung relevant sind.

Übersichtstabelle der Übungen zum Thema „Hierarchie“

Überblick: Hierarchie	Reflexions- übung	Aktivierende Übung	Forschungs- instrument
5 Fallbeispiel „Anrede von Akademiker*innen“	X		
6 Rollenspiel „Geh nach Hause!“		X	
7 „Wütender Student“ – Kurzfilm über Beschwerden	X	X	
8 Mein Standpunkt	X	X	
9 Wer ist hier der Boss? Literatur zu Hierarchie			X



M8.2 Hierarchie
Übung 5

REFLEXIONSÜBUNG

Fallbeispiel „Anrede von Akademiker*innen“

Kleingruppenarbeit in einem Seminar 45 Min.

1) Lernziele

- Reflexion unterschiedlicher Herangehensweisen an das Thema Status und Macht in Hochschuleinrichtungen
- Anerkennung von Erfahrungen der Teilnehmenden
- Eigene Haltung zu Hierarchie und Status reflektieren

2) Ablauf und Anwendung

Alle Teilnehmenden erhalten das Kritische Ereignis „Anrede von Akademiker*innen“ aus dem Online Tool: (s. Punkt 5). Nach dem Lesen erhalten sie Fragen zur Diskussion in Kleingruppen.

Die Teilnehmenden identifizieren die Gründe für das Entstehen der Konfliktsituation und schreiben diese auf Karten. Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen sammeln die Ergebnisse vor der Plenumsdiskussion ab und präsentieren sie dann der ganzen Gruppe.

- Warum ist der Konflikt entstanden?
- Welche Status-Haltung vertreten die beteiligten Personen in der Konfliktsituation?
- Wie würden Sie Ihre eigene Einstellung zu Status und Hierarchie beschreiben?
- Haben Sie jemals eine ähnliche Situation erlebt? Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen? (Handlungsstrategien)

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Fallbeispiel lesen (5 Minuten)

Schritt 2: Konfliktsituation in Kleingruppen reflektieren (10 Minuten)

Schritt 3: Gründe für das Auftreten der Konfliktsituation auf Karten schreiben (5 Minuten)

Schritt 4: Nachbesprechung und Diskussion im Plenum (25 Minuten)

4) Materialien und Hilfsmittel

Karten mit Fallbeispiel, Tafel, Karten, Stifte.

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

Fallbeispiel „Anrede von Akademiker*innen“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Hinweise für die Moderation

Das Fallbeispiel sollte auf einem eigenen Blatt ausgedruckt werden.

7) Dauer der Übung

5 Minuten für das Lesen und Selbstreflexion, 15 Minuten für Diskussionen in Kleingruppen, 25 Minuten für Nachbesprechung und Plenumsdiskussion (=45 Minuten)

8) Literatur

Eigene Erarbeitung


**M8.2 Hierarchie
Übung 6**
AKTIVIERENDE ÜBUNG

Rollenspiel „Geh nach Hause!“

Rollenspiel

45 Min.

1) Lernziele

- Reflexion unterschiedlicher Herangehensweisen an das Thema Status und Hierarchie
- Anerkennung von Erfahrungen der Teilnehmenden
- Eigenen Haltung zu Hierarchie und Status reflektieren

2) Ablauf und Anwendung

All participants receive role play for the Critical Incident “Go home”. After reading it, they are to play it in small groups and then discuss it. During the plenary session, all teams are going to discuss together.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Das Rollenspiel lesen und auf die Rollen vorbereiten (5 Minuten) (diese Vorbereitung ist ebenfalls geeignet für Beobachter*innen)

Schritt 2: Das Rollenspiel spielen (15 Minuten)

Schritt 3: Nachbesprechung und Diskussion in der Gruppe (25 Minuten)

4) Materialien und Hilfsmittel

Karten mit Aufgaben

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

Kritisches Ereignis „Geh nach Hause!“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Hinweise für die Moderation

Nach dieser Übung sollte eine theoretische Einführung von verschiedenen Herangehensweisen an das Thema Status und Hierarchie erfolgen. Das Rollenspiel (Kritisches Ereignis) sollte auf einem eigenen Blatt ausgedruckt werden.

Lehrkräfte sollten Studierenden mit ähnlichen Erfahrungen besondere Aufmerksamkeit schenken und ihnen Raum geben, über ihre Gefühle zu sprechen.

7) Dauer der Übung

45 Minuten

8) Literatur

Eigene Erarbeitung



M8.2 Hierarchie
 Übung 7

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

„Wütender Student“ – Video über Beschwerden

Einen Film oder ein Rollenspiel anschauen 60 Min.

1) Lernziele

- Reflexion unterschiedlicher Herangehensweisen an das Thema Status und Hierarchie
- Anerkennung von Erfahrungen der Teilnehmenden
- Eigene Haltung zu Hierarchie und Status reflektieren
- Diskussion über den Umgang mit Beschwerden an der Universität und die Teilnehmenden darauf vorbereiten, bei Beschwerden die richtigen Schritte zu unternehmen

2) Ablauf und Anwendung

Diese Übung basiert auf dem „Kritischen Ereignis“ eines verärgerten Studenten, der sich bei einer Studienassistentin darüber beschwert, dass er online nicht auf eine Prüfung zuzugreifen kann. In Kulturen mit hoher Machtdistanz sprechen Studierende nur nach Aufforderung (hierarchisch). In Kulturen mit niedriger Machtdistanz erwarten die Studierenden, gleichberechtigt behandelt zu werden und gehen meist davon aus, dass die Kommunikation gleichberechtigt (nicht-hierarchisch) ist. Was passiert bei dem Kritischen Ereignis „Wütender Student“? Welche Person kommt aus einer Kultur mit hoher oder niedriger Machtdistanz? (Student oder Studienassistentin). Warum?

Die Teilnehmenden spielen das Ereignis kurz nach oder drehen ein kurzes Handy-Video über das Kritische Ereignis. Nach dem Ansehen des Videos wird in Kleingruppen diskutiert. Im Plenum diskutieren dann alle Gruppen gemeinsam, wie mit Beschwerden im Hochschulbereich umgegangen werden soll.

3) (Schrittweise)
 Vorgangsweise

Schritt 1: Das Video drehen und anschauen (15 Minuten)

Schritt 2: Diskussion in Kleingruppen (15 Minuten)

Schritt 3: Nachbesprechung und Diskussion im Plenum darüber, wie mit Beschwerden im Hochschulkontext umgegangen werden soll (30 Minuten)

4) Materialien und Hilfsmittel

Handy mit guter Kamerafunktion, Video, Beamer, Laptop

5) Zugehöriges Kritisches
 Ereignis

Kritisches Ereignis „Wütender Student“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Hinweise für die
 Moderation

Hintergrundinformation für die Moderation für die Diskussion im Plenum: Dies könnten mögliche Schritte sein.

Schritte bei Beschwerden: Dokumentieren Sie die Beschwerde unmittelbar nach dem Ereignis, schreiben Sie eine auf Tatsachen beruhende Beschwerde, fügen Sie Ihre Gefühle (z.B. das Gefühl, diskriminiert, ängstlich, gereizt) in einem separaten Abschnitt hinzu, schicken Sie die Beschwerde an Ihren Vorgesetzten oder eine Abteilung an der Universität, bereiten Sie das nächste Zusammentreffen mit der Person vor (Präventivmaßnahme), folgen Sie bei einer Rechtsverletzung (z.B. wenn jemand verletzt oder etwas zerstört wurde) den offiziellen Schritten der Berichterstattung in Ihrem Land.

7) Dauer der Übung

60 Minuten insgesamt

8) Literatur

Eigene Erarbeitung


**M8.2 Hierarchie
Übung 8**
REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Mein Standpunkt

Spiel 35-40 Min.

1) Lernziele

- Eigene Haltung innerhalb einer Hierarchie einschätzen
- Sensibilisierung und Verständnis für die Wahrnehmung von Hierarchien in verschiedenen Kulturen

2) Ablauf und Anwendung

Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen stellen den Teilnehmenden eine Reihe von Fragen oder Szenarien vor und verteilen Karten, auf denen diese Szenarien aufgeführt sind. Als Antwort auf jede Frage stellen sich die Teilnehmenden in einer Gruppe zusammen, auf dem Boden ist entsprechend „Ja“ und „Nein“ beschriftet. Die Teilnehmenden notieren ihre Auswahl auf den Karten. Anschließend findet eine offene Gruppendiskussion statt. Die Fragen könnten beinhalten:

- Ist es angebracht, Lehrveranstaltungen nicht sitzend durchzuführen? (stehend, gehend, auf dem Boden liegend)
- Ist es angemessen, dass Professor*innen sich informell an Studierende wenden, während Studierende sich formell an Professor*innen wenden?
- Ist es angemessen, dass ein/e Professor*in eher als Gleichberechtigte/r gegenüber den Studierenden und nicht als Autoritätsperson auftritt?
- Ist es angebracht, mit Ihrer/m Vorgesetzten oder Professor*in ein freundschaftliches Verhältnis zu haben?

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

Schritt 1: Das Ziel der Übung erklären und was von den Teilnehmenden erwartet wird (5 Minuten)

Schritt 2: Spielablauf (10 Minuten)

Schritt 3: Nachbesprechung und Plenumsdiskussion (20-25 Minuten)

4) Materialien und Hilfsmittel

Tags, Whiteboard und Marker, Karten mit einer Liste von Fragen

**5) Zugehöriges Kritisches
Ereignis**

Kritisches Ereignis „Auf dem Boden sitzen“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Hinweise für die Moderation

Die Kleingruppen bestehen aus „Ja“- oder „Nein“-Gruppen, um einen interkulturellen Vergleich zu ermöglichen.

7) Dauer der Übung

35-40 Minuten insgesamt

8) Literatur

Eigene Erarbeitung



M8.2 Hierarchie
Übung 9

FORSCHUNGSTRUMENT

Wer ist hier der Boss? – Literatur zu Hierarchie

Lese-Aufträge

3 Wochen

1) Lernziele

- Verstärktes Bewusstsein für Unterschiede in Hierarchien zwischen Kulturen
- Einblicke in die Handhabung von Hierarchien in multikulturellen und multiethnischen Umgebungen und Begegnungen gewinnen

2) Ablauf und Anwendung

- Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen bieten den Studierenden Zugang zu drei digitalen Artikeln über das Verständnis von Zeit in verschiedenen Kulturen.
- Die Studierenden lesen innerhalb drei aufeinanderfolgender Wochen jede Woche einen Artikel.
- Jede Woche notieren die Studierenden ihre Beobachtungen und Anmerkungen zu dem Artikel und was sie gelernt haben.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Literatur über Hierarchie: Geben Sie die Literatur an Ihre Studierenden weiter; bereiten Sie Fragen für jeden der drei unten angegebenen Texte vor; bitten Sie die Studierenden, die Frage jede Woche zu beantworten; diskutieren Sie jede Woche einen Text; werten Sie am Ende die Erfahrungen mit den Studierenden aus (vertieftes Wissen über Hierarchie, Fähigkeiten, Werte, Bewusstseinsbildung usw.).

4) Materialien und Hilfsmittel

TEXT #1 über Höflichkeit beim Schreiben von E-Mails

1) Biesenbach-Lucas, S. 2007. Students writing email to faculty: An examination of e-politeness among native and non-native speakers of English. *Language Learning & Technology* 11 (2): 59-81. <https://core.ac.uk/reader/84321098>

TEXT#2 über Kultur und Hierarchie

2) Meyer, E. 2017. Being the boss in Brussels, Boston and Beijing. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2017/07/being-the-boss-in-brussels-boston-and-beijing>

TEXT #3 über Machtmissbrauch

3) Moon, C., Uskui, A. K., Weick, M. 2017. On culture, ethics, and hierarchy: How cultural variations in hierarchical relations are manifested in the code of ethics of British and Korean organizations. *Journal of Applied Social Sociology*, 48 (1): 25-27. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jasp.12486>

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

Kritisches Ereignis „Anrede von Akademiker*innen“
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Hinweise für die Moderation

Wenn Studierende an Universitäten keinen Zugang zu digitalen Fachzeitschriften oder Lernhilfen wie Blackboard oder Moodle haben, in denen Artikel gemeinsam genutzt werden können, dann müssen die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen Open-Access-Artikel oder Lesematerial in einem Handapparat zur Verfügung stellen.

7) Dauer der Übung

Der Zeitaufwand für die Anwendung der Übung beträgt zwei Stunden pro Woche plus die Zeit, die die Studierenden benötigen, um die Artikel zu lesen und ihre Beobachtungen, Anmerkungen und das Gelernte zu notieren. Die Übung wird über einen Zeitraum von drei Wochen im Kurs angewendet.

8) Literatur

Eigene Erarbeitung

Modul 8.3 Folgen der Kolonialisierung

Kolonialisierung und Diversität stehen in einem Spannungsverhältnis und sind untrennbar miteinander verbunden. Die koloniale Universität ist egozentrisch, eurozentrisch, nordisch oder westlich, und betrachtet ihre eigenen Prinzipien als universell und/oder den Prinzipien anderer Kulturen überlegen (Quijano, 2007). Dennoch bezieht sich die Kolonialisierung nicht nur auf Länder mit einer kolonialen Vergangenheit. Kolonialisierung hat viele Facetten, nämlich Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres sozioökonomischen Status, ihres Alters, ihrer Hautfarbe und ethno-kultureller Merkmale, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Selbstdefinition. Eine solche erkenntnistheoretische Politik tendiert dazu, die Wahrnehmung von Minderheiten als „problematische“ Gruppen zu verstärken und Probleme von Minderheiten so zu behandeln, dass sie minimiert und ihre historischen Wurzeln nicht in Frage gestellt werden. Einige Autor*innen haben die Verwandlung der Hochschulen – deren Stimme immer noch überwiegend männlich, weiß, konservativ (Margolis & Romero, 1998), angelsächsisch, protestantisch oder katholisch ist – in eine plurale Universität verteidigt (Boidin, Cohen, & Grosfoguel, 2012), die die postkoloniale, postkapitalistische und postpatriarchale Universität ablösen könnte (Santos, 2017). Dieses Typus von Hochschule ist sozial engagiert und offen für kulturelle Veränderungen (Mbembe, 2016, S. 37). Die Auswirkungen der Kolonialisierung zeigen sich z.B. in der Auswahl der erzählten Geschichten, in der Auswahl der Literatur in einer Lehrveranstaltung oder in der Abwertung von Meinungen, die nicht der Mehrheit angehören, in kulturell anders geprägten Wissensformen und Werten.

In diesem Kapitel der Handreichung werden vier Übungen vorgestellt, die für die Erörterung der Auswirkungen der Kolonialisierung auf die Hochschulbildung relevant sind.

Übersichtstabelle der Übungen zum Thema „Folgen der Kolonialisierung“

Überblick: Folgen der Kolonialisierung	Reflexions- übung	Aktivierende Übung	Forschungs- instrument
10 Was haben Kolonialisierung und Diversität damit zu tun?	X		
11 Antworten auf Rassismus	X	X	
12 Einen Schritt vorwärts gehen		X	
13 Recherchieren, wie das Studieren zur De-Kolonialisierung beitragen kann			X



M8.3 Folgen
der Kolonialisierung
Übung 10

REFLEXIONSÜBUNG

Was haben Kolonialisierung und Diversität damit zu tun?

Arbeiten mit Fotos

45 Min.

1) Lernziele

Diese Übung zielt darauf ab, die Konzepte von Kolonialisierung und Diversität vorzustellen, anhand einer Schwerpunktsetzung auf:

- der Aktualität des Konzepts Kolonialisierung
- der Notwendigkeit der Dekolonisierung der Hochschule und der Gesellschaft

2) Ablauf und Anwendung

Das Hauptziel dieser Übung besteht darin, Lehrende und Studierende an einer Diskussion zu beteiligen, wie Kolonialisierung weiterhin ein relevantes Konzept für das Verständnis des täglichen Lebens im globalen Norden und im globalen Süden darstellt. Ausgangspunkt ist eine Reihe von Fotos, die verschiedene Nord-Süd-Interaktionen zeigen (s. Anhang).

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Bitten Sie die Teilnehmenden, ein Foto auszuwählen, das sie aus guten oder schlechten Gründen besonders interessant finden.

Schritt 2: Laden Sie die Teilnehmenden dazu ein, ihre Interpretation der Fotos mitzuteilen.

Schritt 3: Regen Sie eine Interaktion zwischen den Teilnehmenden an, indem Sie auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Sichtweisen hinweisen.

Schritt 4: Wenn die Teilnehmenden selbst das Thema nicht angesprochen haben, beginnen Sie damit, eine historische/dekoloniale Perspektive in die Diskussion einzubeziehen, indem Sie die Aufmerksamkeit auf strukturelle Ungleichheiten auf lokaler und globaler Ebene lenken, die aus historischer Unterdrückung resultieren.

Schritt 5: Schlussfolgerung: Unterstreichen Sie, wie eine westliche, nordische und eurozentrische Voreingenommenheit beim Unterrichten von Geschichte offensichtlich ist und wie dies dazu beiträgt, unseren Wissensmangel über andere Kulturen und Geschichten aufrechtzuerhalten.

4) Materialien und Hilfsmittel

Fotos – siehe Anhang zu Übung 10

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Afrikanische Filme“: <http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=african-movie>
„Woher kommst du?“: <http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/>

6) Hinweise für die Moderation

Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen müssen sich bewusst sein, dass dies für einige Teilnehmende eine neue und sehr herausfordernde Perspektive sein kann, die Ängste hervorrufen könnte. Seien Sie sensibel.

Lesen Sie unbedingt den Hintergrundtext zur Kolonialisierung auf:
<http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/>

7) Dauer der Übung

45 Minuten

8) Literatur

Eigene Erarbeitung



**M8.3 Folgen
der Kolonialisierung
Übung 11**

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Antworten auf Rassismus

Rollenspiel 180 Min.
Leitlinienentwicklung

1) Lernziele

- Sensibilisierung für verschiedene Formen von Rassismus und Vorurteilen
- ein tieferes Verständnis für die Unterschiede zwischen Personengruppen und für Formen des institutionalisierten Rassismus entwickeln
- die Notwendigkeit anerkennen, sich für die Förderung von Gerechtigkeit und Solidarität einzusetzen und zu engagieren
- Verstehen, wie Regeln, Rahmenbedingungen und Leitlinien gegen Rassismus und Diskriminierung wirken können

**2) Ablauf und
Anwendung**

Die Methode besteht aus zwei verschiedenen Teilen: Im ersten Teil beginnt die Gruppen mit einem Brainstorming zum Thema Rassismus, bei dem rassistische Ereignisse und interkulturelle Ereignisse untersucht werden, die die Teilnehmenden mitbringen und benennen. Einige Freiwillige spielen in Form eines Rollenspiels ein kritisches Ereignis nach (in drei Szenen mit Pausen dazwischen). Auf der Grundlage einer Diskussion und den Beobachtungen des Kurses wird die Gruppe gebeten, im zweiten Teil eine Richtlinie für die Universität zum Umgang mit rassistischen Ereignissen zu entwerfen.

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

1. Teil 1: Identifizieren Sie rassistische Ereignisse und interkulturelle Konfliktsituationen innerhalb der Gruppe. Verstehen Sie, welche Arten von Ereignissen Menschen als rassistisch wahrnehmen.
2. Fragen Sie nach vier Freiwilligen. Die Freiwilligen erhalten Rollenkarten und Kopien eines Kritischen Ereignisses. Sie haben 15 Minuten Zeit, um ein Rollenspiel zu dieser Situation vorzubereiten.
3. Allen anderen – den Beobachtern – werden Stifte und Papier gegeben. Sie sollen die Szenen beobachten und (in den Pausen zwischen den Szenen) Begriffe aufschreiben, die ihre Reaktion auf die Situation widerspiegeln.
4. Führen Sie nach dem Rollenspiel eine kurze Nachbesprechung durch, um Kommentare abzugeben. Besprechen Sie, was die Teilnehmenden in den Pausen aufgeschrieben haben, welche Hypothesen sie aufgestellt haben und wie ihrer Meinung nach die beteiligten Personen hätten handeln sollen, um ein faires Ergebnis zu erzielen.
5. Teil 2: Erläutern Sie das Ziel der Entwicklung von Richtlinien für den Umgang mit rassistischen Ereignissen an der Universität.
6. Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen (4 bis 5 Personen) auf, die verschiedene Perspektiven und Verantwortungsbereiche repräsentieren: Verwaltung; Lehrende; Studierende; Personal (und andere, falls festgelegt und relevant).
7. Die Kleingruppen diskutieren und bereiten sich 30 Minuten auf wichtige Punkte bezüglich Pflichten und Verantwortlichkeiten dieser Gruppen in Bezug auf rassistische Ereignisse vor.
8. Die Teilnehmenden kommen aus der Gruppe ins Plenum und tauschen die Ergebnisse ihrer Diskussion aus. Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen erstellen eine Zusammenfassung der von jeder Gruppe angegebenen Punkte. Auch hier sollten die Teilnehmenden in kleinen Gruppen eine Richtlinie entwickeln. Teilen Sie Schritte oder Maßnahmen auf die Gruppen auf (je eine). Sie sollten sich darauf konzentrieren, wie diese Schritte und Maßnahmen umgesetzt werden und wie sie Wege finden können, sie im Plenum zu präsentieren.

4) Materialien und Hilfsmittel	<p>Papier und Stift für alle Teilnehmenden; für die Gruppendiskussionen steht mehr Papier und Stifte oder aber Flipcharts zur Verfügung.</p> <p>Ausgedruckte Rollenkarten, Blätter für Kritische Ereignisse</p> <p>Raum mit genügend Platz für Rollenspiele und für die Arbeit in kleinen Gruppen</p>
5) Zugehöriges Kritisches Ereignis	<p>„Sprache“: http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/</p> <p>„Sie sind nicht so gut wie die Portugiesen!“: http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youre-not-as-good-as-the-portuguese</p> <p>„Die Chinesen essen Hunde“: http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=chinese-people-eat-dogs-2</p>
6) Hinweise für die Moderation	<ul style="list-style-type: none">• Kontext Berücksichtigen Sie den Hintergrund der Teilnehmenden und passen Sie das Ereignis und die Aktivität entsprechend an. Je realer oder näher das Thema und die Situation an der Gruppe der Teilnehmenden ist, desto mehr werden sie sich engagieren. Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass dies Emotionen und Gefühle hervorrufen kann, die berücksichtigt werden müssen. Da Rassismus in manchen Kontexten ein polarisierendes Thema ist und zu emotionsgeladenen Diskussionen führen kann, sollten Sie in Erwägung ziehen, dass sich die Gruppe auf Regeln für einen respektvollen Dialog einigen sollte.• Vulnerabilität berücksichtigen Die Übung kann für einige Teilnehmende eine Erfahrung darstellen, die sie verletztlich werden lässt. Es ist möglich, dass sie über schwierige Situationen in ihrer Vergangenheit sprechen möchten – oder ggf. eben auch nicht. Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen müssen sich bewusst sein, dass ein sicherer Raum für diejenigen geschaffen und gewährleistet werden muss, die sich möglicherweise verletzlich fühlen.
7) Dauer der Übung	180 Minuten.
8) Literatur	COMPASS - Manual for Human Rights Education with Young People. Diese besondere Übung finden Sie hier: https://www.coe.int/en/web/compass/responding-to-racism



**M8.3 Folgen
der Kolonialisierung
Übung 12**

AKTIVIERENDE ÜBUNG

Einen Schritt vorwärts gehen

Aufstellung

60 Min.

1) Lernziele

- Sich der Ungleichheiten zwischen Studierenden und Mitarbeiter*innen bewusst werden
- Ein tieferes Verständnis dafür entwickeln, wie Ungleichheiten als Hindernisse wirken und wie diese für unterschiedliche Personengruppen variieren können
- Die Notwendigkeit dazu anerkennen, Einfühlungsvermögen für andere zu haben und sich für die Förderung von Gerechtigkeit und Solidarität einzusetzen

2) Ablauf und Anwendung

Die Teilnehmenden wählen zufällig Rollenkarten aus und stellen sich vor, wie das Leben für ihre/seine Figur (und die früheren Erfahrungen) aussieht. Nachdem sie sich an eine gerade Linie (wie eine Startlinie) gestellt haben, sollen die Teilnehmenden entscheiden, wie sie in der Rolle ihrer Figur auf eine Reihe von Aussagen reagieren würde. Wenn ihre Figur mit „Ja“ antwortet, machen die Teilnehmenden einen Schritt vorwärts. Am Ende legt jede/r Teilnehmer*in seine/Ihre Rollenkarte offen, nimmt seine/ihre eigene Position und die der anderen zur Kenntnis und die Gruppe bespricht die Abstände zwischen ihnen.

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

1. Bitten Sie die Teilnehmenden, nichts zu sagen und zufällig eine Rollenkarte zu wählen (z.B. aus einer Schachtel oder einem Hut). Sagen Sie ihnen, dass sie für sich behalten sollen, was auf der Karte steht und lassen Sie die anderen die Karte nicht sehen.
2. Weisen Sie die Teilnehmenden an, die Augen zu schließen und sich in die Rolle der auf der Karte beschriebenen Person zu versetzen. Um das Verstehen einiger Fragen zu erleichtern, lassen Sie zwischen den einzelnen Fragen etwas Zeit. Einige Beispiele für die Fragen sind: „Wie war Ihre Kindheit? In was für einem Haus haben Sie gelebt? Welche Art von Spielen haben Sie gespielt? Was für eine Arbeit haben Ihre Eltern ausgeübt? Was machen Sie morgens, nachmittags, abends? Was machen Sie in den Ferien? Was reizt Sie und wovor haben Sie Angst?“
3. Die Teilnehmenden sollen nicht reden und sich nebeneinander (an einer bestimmten Position) aufstellen.
4. Erklären Sie, dass Sie eine Reihe von Aussagen vorlesen werden. Wenn sie (die Figur) auf die Aussage mit „Ja“ antworten kann, soll der/die Teilnehmer*in einen Schritt vorwärts machen. Andernfalls sollten sie dort stehen bleiben, wo sie sind.
5. Lesen Sie die Aussagen laut und deutlich vor. Machen Sie zwischen den einzelnen Aussagen eine Pause, damit die Studierenden nach vorne gehen können und merken, wer sich noch bewegt oder stehen bleibt.
6. Nachdem Sie alle Aussagen gelesen haben, bitten Sie die Studierenden, der Gruppe mitzuteilen, welche Figur auf ihrer Rollenkarte stand und das Ergebnis zu diskutieren.

**4) Materialien und
Hilfsmittel**

Ausgedruckte Rollenkarten und ein Blatt mit Erklärungen.

Ein Raum mit genügend Platz, um die Gruppe aufzuteilen und Schritte zu machen.

Klebeband für eine Anfangsposition auf dem Boden.

Handout mit Fragen:

<https://www.coe.int/en/web/compass/take-a-step-forward>

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Sprache“: <http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/>

„Sie sind nicht so gut wie die Portugiesen!“:

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youre-not-as-good-as-the-portuguese>

„Die Chinesen essen Hunde“:

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=chinese-people-eat-dogs-2>

6) Hinweise für die Moderation

• **Inhalt**

Sie können die Rollen so anpassen, dass sie die Realitäten widerspiegeln, die den Teilnehmenden bekannt sind oder von ihnen erlebt werden. Denken Sie aber daran, dass die Teilnehmenden die Unterschiede untereinander wahrnehmen müssen, damit die Übung funktioniert. Um dies sicherzustellen, müssen Sie die Rollen und Aussagen unter Umständen anpassen oder klar voneinander abgrenzen.

• **Informationen und Stereotypen**

Es ist wichtig, die Teilnehmenden zu fragen, wie sie sich in ihre Figur hineinversetzt haben. Haben sie aus ihrer eigenen Erfahrung geschöpft? Kennen sie Jemanden, der eine ähnliche Erfahrung gemacht hat? Oder haben sie sich durch Nachrichten, Bücher usw. inspirieren lassen? Lassen Sie die Gruppe darüber nachdenken, wie verlässlich diese Quellen sind und inwieweit z.B. Minderheiten daran beteiligt sind, Bilder für sich selbst zu schaffen. Diskutieren Sie, wie Stereotypen und Vorurteile funktionieren.

• **Durchführungsmethode**

Einige Teilnehmende haben möglicherweise selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht. Wenn jemand eine Figur auswählt hat, die ebenfalls diskriminiert wird, könnte dies bei der Übung stärkere Gefühle auslösen. In diesem Fall sollte es möglich sein, die Figurenkarte freiwillig mit einer anderen Person zu tauschen.

7) Dauer der Übung

60 Minuten

8) Literatur

COMPASS – Manual for Human Rights Education with Young People. Diese besondere Übung finden Sie hier: <https://www.coe.int/en/web/compass/take-a-step-forward>



**M8.3 Folgen
der Kolonialisierung
Übung 13**

FORSCHUNGSINSTRUMENT

Recherchieren, wie das Studieren zur De-Kolonialisierung beitragen kann

Forschungsaufgabe und Fokusgruppen 6 Stunden

1) Lernziele

Diese Übung soll den Studierenden helfen zu erkennen, wie ihre eigene Universität Dekolonisierung und Diversität fördern kann.

2) Ablauf und Anwendung

Diese Übung kann genutzt werden, um Studierende in eine empirische Recherche einzubinden, wie ihre eigene Universität sich auf verschiedenen Ebenen mit den Auswirkungen der Kolonialisierung auseinandersetzt. Sie werden gebeten, Personen auf verschiedenen Ebenen der Universität (Personal, Management, Wissenschaftler*innen, Forschende, Studierende, Studierendenvertreter*innen usw.) zu identifizieren und sie zur Teilnahme an einer Fokusgruppendifkussion einzuladen.

Die Erfahrung mit Diversität und den Folgen der Kolonialisierung kann auf verschiedenen Ebenen thematisiert werden, wie die nachstehende Grafik (im Anhang) zeigt, einschließlich der organisatorischen Ebene (Politiken und Praktiken) und der Erfahrungen der Studierenden innerhalb und außerhalb von Lehrveranstaltungen (Terenzini und Reason 2005).

Siehe Anhang zu Übung 13 für eine visuelle Interpretation.

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

Schritt 1: Beziehen Sie die Studierenden in die Diskussion der in der obigen Grafik vorgeschlagenen Argumentation ein – möglich ist auch, dass Sie zusätzliche Hilfsmittel zu diesem Abschnitt lesen lassen (siehe Anhang zu Übung 13).

Schritt 2: Lassen Sie die Studierenden in verschiedenen Gruppen arbeiten. Gruppe 1 soll relevante Personen an ihrer Universität identifizieren, die die verschiedenen Ebenen der Hochschule repräsentieren könnten und sie formell zur Teilnahme in die Fokusgruppe einladen. Gruppe 2 untersucht die Homepage der Universität und andere relevante Dokumente, um zu prüfen, ob und wie Diversitätsfragen und Dekolonisierung erwähnt werden (z.B. Diversity Policies, Mission Statements, etc.). Gruppe 3 erarbeitet auf der Grundlage der Arbeit ihrer Studienkolleg*innen einen Leitfaden für die Fokusgruppe mit ca. 7-10 offenen Fragen.

Schritt 3: Die Fokusgruppen werden von einer/einem Teilnehmenden aus jeder Gruppe geleitet. Sie können eine oder mehrere Fokusgruppen durchführen. Nach der Diskussion notieren die Studierenden die wichtigsten Diskussionspunkte.

Schritt 4: Die Studierenden tauschen die Ergebnisse der Fokusgruppen aus und diskutieren, wie diese die momentane Arbeit ihrer Universität in Bezug auf Kolonialisierung und Diversität widerspiegeln. Die Diskussion sollte auch berücksichtigen, was auf den verschiedenen Ebenen verbessert werden könnte.

4) Materialien und Hilfsmittel

Papier A3/A4 und Stifte / Marker für jeden.

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Sie sind nicht so gut wie die Portugiesen!“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youre-not-as-good-as-the-portuguese>

„Wir und sie“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=us-and-them>

„Woher kommst du?“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=where-are-you-from>

6) Hinweise für die Moderation

Versuchen Sie, möglichst unbefangene Personen für eine Fokusgruppe zu finden.

7) Dauer der Übung

6 Stunden

8) Literatur

Menezes, I, Lopes, A, Amorim, JP, Neves, T, Pais, SC & Soeiro (2016). A on behalf of the HE4u2 consortium (Ed.). WP1 Stocktaking, Final report. HE4U2.

Terenzini, P. T. & Reason, R. D. (2005). Parsing the first year of college: A conceptual framework for studying college impact. Paper presented at the annual meeting of the Association for the Study of Higher Education, Philadelphia, PA.

Modul 8.4 Identität und Zugehörigkeit

Identität ist ein Konzept, das auf konzeptioneller Ebene schwer zu verstehen, zu operationalisieren oder zu bewerten ist. Es ist ein so formbares Konzept, das in unterschiedlichen Disziplinen untersucht wird (Barbier 2014, S. 22). Forschende in diesem Bereich befürchten, dass Identitätskonzepte auch oft fälschlicherweise dazu verwendet werden, um soziale Probleme zu erklären und aber die dahinterliegenden, wahren sozioökonomischen Faktoren damit verborgen bleiben. Wir sind jedoch der Ansicht, dass wir Identitätskonzepte nutzen können, wenn diese offen sind und an den jeweiligen Kontext angepasst werden, über Machtverhältnisse in der Gesellschaft oder der Hochschule zu diskutieren und einen besseren Einblick in die Herausforderungen von internationalen Studierenden bei einem Auslandsaufenthalt zu erhalten. Die folgenden Übungen bieten kreative Instrumente an, um Herausforderungen zu begegnen.

In diesem Kapitel der Handreichung werden fünf Übungen zu Identität und Zugehörigkeit für Studierende mit internationalen Mobilitätserfahrungen vorgestellt. Die Übung „**Wer bin ich?**“ ist eine Einladung zu einer ersten Erforschung des eigenen Identitätskonzepts. Mit der zweiten vorgeschlagenen aktivierenden Übung, dem „**Identitätsrad**“, werden zehn verschiedene Kategorien der sozialen Identität diskutiert. Diese Übung lädt dazu ein, sich der unterschiedlichen Identitätskategorien, die eher im Vorder- oder Hintergrund der eigenen Identitätsbildung stehen, bewusst zu werden. Die Arbeit mit dem oder dem „**Regenbogen der Identitäten**“ und dem „**Identitätskompass**“ geht einen Schritt weiter und setzt kreative und theaterpädagogische Methoden ein. Schließlich bietet die Übung „**Soziale Galaxie**“ internationalen Studierenden die Möglichkeit, über ihre Beziehungen während der Mobilitätserfahrung zu reflektieren.

Übersichtstabelle der Übungen zum Thema „Identität und Zugehörigkeit“

Übersichtstabelle: Identität und Zugehörigkeit	Reflexions- übung	Aktivierende Übung	Forschungs- instrument
14 Wer bin ich?	X		
15 Identitätsrad	X	X	
16 Regenbogen der Identitäten		X	
17 Identitätskompass	X	X	
18 Soziale Galaxie	X	X	



M8.4 Identität und
Zugehörigkeit
Übung 14

REFLEXIONSÜBUNG

Wer bin ich?

Selbstreflexion

45 Min.

1) Lernziele

Je nach Bedarf und Teilnehmendenanzahl kann diese Übung dazu verwendet werden, um das Konzept der Identität zu erläutern und vorzustellen:

- Sozialpsychologische Einführung in den Begriff der Identität und Zugehörigkeit
- Verstehen der grundlegenden Merkmale von Identität und Zugehörigkeit (dynamisch, offen für das soziale Umfeld etc.)

2) Ablauf und Anwendung

Das Hauptziel dieser Übung besteht darin, den Studierenden zu zeigen, dass sich Identität dynamisch gestaltet und sich entsprechend dem sozialen Kontext verändert. Für Personen, die sich in ihrem gewohnten sozialen Umfeld befinden, erreichen wir dieses Bewusstsein, indem wir sie bitten, die Frage „Wer bin ich?“, zweimal zu beantworten. Einmal „natürlich“ ohne spezifische Anleitung und einmal, indem ihnen ein spezifischer imaginärer Kontext zugewiesen wird, wie zum Beispiel der Umzug in ein anderes Land. Dieses Szenario ist gut bei Studierenden anwendbar, die sich auf den Auslandsaufenthalt vorbereiten. Für die Arbeit mit Studierenden, die sich bereits im Rahmen ihres Auslandsaufenthalts im Gastland befinden, ist die Aktivität etwas komplexer, da es hier schwierig abzuschätzen ist, inwieweit sich ihre Antworten auf ihre derzeitige oder vergangene Situation beziehen, bevor sie den Auslandsaufenthalt angetreten haben. Für diese Studierenden sollte die Übung umgestaltet werden: Nach ihren ersten 10 Antworten werden die Studierenden gebeten, für jede Antwort zu prüfen, ob diese sich darauf bezieht, wer sie vor dem Auslandsaufenthalt waren oder wer sie jetzt aktuell während dem Auslandsaufenthalt sind. Laden Sie die Studierenden ein zu prüfen, bei welchen Antworten sie sich vorstellen könnten, dass diese sich nur auf die Identität vor dem Auslandsaufenthalt beziehen, oder auf die Identität im gegenwärtigen Kontext. Im Folgenden beschreiben wir die Schritte für beide Szenarien.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Bitten Sie die Teilnehmenden, auf einem Blatt Papier 10 Antworten auf die Frage „Wer bin ich?“ zu notieren. Teilen Sie den Teilnehmenden mit, dass sie nicht lange darüber nachdenken sollen, sondern lediglich Dinge aufschreiben sollen, die sie gerne mit anderen teilen möchten.

Schritt 2: Bitten Sie einige Teilnehmenden, ihre Liste vorzulesen.

Schritt 3: Fragen Sie die Teilnehmenden, ob ihnen unterschiedliche Antworten aufgefallen sind, die zusammengehören könnten. Merken Sie an, dass die Sozialpsychologie drei Identitätsebenen unterscheidet: individuelle Identität, relationale Identität und Gruppenidentität (siehe Glossar im Anhang). Bitten Sie die Teilnehmenden, in ihrer eigenen Liste zu überprüfen, wie diese drei Ebenen dargestellt werden. Lassen Sie die Teilnehmenden einige grundlegende Merkmale von „Identität“ überprüfen: Zum Beispiel, dass Identität subjektiv ist, dass Identität sozial ist (die Teilnehmenden sind in ihrer Identitätswahl nicht völlig frei, ihre Freiheit ist begrenzt, Identitäten werden ihnen von anderen Mitgliedern der Gesellschaft zugewiesen), situativ und dynamisch ist (das Gefühl von Identität und Zugehörigkeit ändert sich je nach sozialräumlichem Kontext, wie etwa im Ausland oder im Wartezimmer eines Zahnarztes etc.)

Schritt 4: Sagen Sie den Studierenden nun, dass sie aufgrund des Klimawandels (hier können Sie jede andere Begründung erfinden, die Sie für angemessen halten) nach Saudi-Arabien umziehen müssen (auch hier können Sie ein anderes Land auswählen). Stimmen Sie die Teilnehmenden kurz ein, um sich im neuen Kontext zurechtzufinden: Mit wem würden die Teilnehmenden frühstücken, was würden sie morgens tun, mit wem würden sie zu Mittag essen, was würden sie abends tun usw. Laden Sie die Studierenden nun ein, die 10 Fragen erneut zu beantworten.

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

Schritt 5: Bitten Sie die Studierenden, die Unterschiede zwischen ihrer ersten und zweiten Liste mit der gesamten Gruppe zu teilen.

Schritt 6: Weisen Sie darauf hin, dass Veränderungen im kulturellen Umfeld unweigerlich zu Veränderungen in unseren Identitäten führen, da unsere Identitäten nicht vom sozialen Umfeld isoliert, sondern im Zusammenhang mit diesem Umfeld konstruiert werden. Diese Tatsache wird oft unterschätzt, da wir oftmals die Illusion einer stabilen und statischen Identität haben.

Variante für Studierende während des Auslandsaufenthalts:

1. Bis zu Schritt 4 ist die Reihenfolge dieselbe wie oben, es ändert sich jedoch Schritt 4.
2. Schritt 4: Bitten Sie die Teilnehmenden, neben ihren Antworten zwei Spalten zu erstellen. Die erste Spalte bezieht sich auf das Herkunftsland und die zweite Spalte auf das Mobilitätsland. Bitten Sie die Teilnehmenden, für jede Antwort zu prüfen, ob er sich auf ihr Leben in ihrem eigenen Land oder auf ihr gegenwärtiges Leben bezieht. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Aufmerksamkeit auf Elemente zu richten, die sich nur auf ihre Situation vor dem Aufenthalt oder auf die aktuelle Situation beziehen.
3. Schritt 5: Laden Sie die Teilnehmenden paarweise ein, Unterschiede zwischen ihren Kontexten zu untersuchen und diskutieren.
4. Schritt 6 wie oben.

**4) Materialien und
Hilfsmittel**

Papier und Stift für alle Teilnehmenden

**5) Zugehöriges
Kritisches Ereignis**

Zusätzlich können Sie folgende Fallbeispiele lesen:

„Im Studentenwohnheim“ (über Prioritäten zwischen der individuellen Identität und der relationalen Identität)

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=loud-flatmate>

„Studentinnen unter Aufsicht“ (über unterschiedliche Identitäten in verschiedenen Kontexten des Auslandsstudiums)

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>

**6) Hinweise für die
Moderation**

Identität ist ein sensibles Thema. Beachten Sie, dass die Übung emotionale Reaktionen auslösen kann.

Kontext: Beachten Sie, dass die Übung je nach Kontext erheblich variieren kann (ob für Studierende vor oder während der internationalen Studierendenmobilität). Die Motivation für ein Auslandsstudium und die Wahl des Gastlandes sollten berücksichtigt werden. Ziel ist es, ein für die Teilnehmenden eher unbekanntes Zielland in der Übung zu wählen, das jedoch keine besonders beunruhigende Wirkung auf sie hat (z.B. Kriegsschauplatz).

7) Dauer der Übung

45 Minuten

8) Literatur

Die Aktivität „Wer bin ich?“ Ist eine Adaption des von Kuhn, M.H. und McPartland, T.S. (1954). Eine empirische Untersuchung von Selbsteinstellungen. American Sociological Review, 19 (1), 68-76.



M8.4 Identität und
Zugehörigkeit
Übung 15

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Identitätsrad

Selbstreflexion und Kleingruppenarbeit

50-60 Min.

1) Lernziele

- Bewusstwerdung über verschiedene Facetten der sozialen Identität
- Erkennen, dass Identitäten kontextabhängig sind: In einigen Situationen sind manche Identitäten ausgeprägter als andere
- Erkennen der Identitätsvielfalt unter den Studierenden
- Aufgabe der Illusion von Neutralität: Einige Identitäten sind wertvoller als andere, andere können Quellen für Diskriminierung sein.

2) Ablauf und Anwendung

Zunächst wird das Identitätsrad an jede/n Teilnehmer*in verteilt, damit diese es ausfüllen können. Um die gemeinsame Erkundung in einem zweiten Schritt interaktiv und dynamisch zu gestalten, können die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen jede Identitätskategorie (Geschlecht, Herkunft, Alter usw.) ausgedruckt in einem Kreis auf Boden oder Tisch auflegen und Fragen dazu stellen. Die Teilnehmenden beantworten diese, indem sie sich hinter der jeweiligen Identitätskategorie positionieren.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Füllen Sie das „Identitätsrad“ einzeln aus.

Schritt 2: Platzieren Sie die ausgedruckten Identitätskategorien in einem Kreis auf dem Boden oder am Tisch.

Schritt 3: Lesen Sie 5-6 Fragen aus den Spektrumsfragen vor.

Schritt 4: Bitten Sie die Studierenden, die Fragen zu beantworten, indem sich diese zu der Identitätskategorie bewegen, die ihrer Ansicht nach am besten mit der Frage beantwortet werden kann.

Schritt 5: Bitten Sie die Studierenden, die dieselbe Kategorie ausgewählt haben, ihre Antwort gemeinsam zu besprechen. Bei kleinen Gruppen: Bitten Sie nach jeder Frage ein bis zwei Studierende, ihre Auswahl zu teilen.

Schritt 6: Nachbesprechung und Vorstellen im Plenum

4) Materialien und Hilfsmittel

Siehe Anhang für Übung 15:
Das Identitätsrad als Handout
Kategorien sozialer Identität
Spektrumsfragen

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Sprache“: <http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/>

„Sie sind nicht so gut wie die Portugiesen“:

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youre-not-as-good-as-the-portuguese>

„Die Chinesen essen Hunde“:

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=chinese-people-eat-dogs-2>

6) Hinweise für die Moderation

- **Kontextbezogene Sprache**
Studierende sind möglicherweise nicht mit der Terminologie des Identitätsrads vertraut, einige Identitätskategorien sind ihnen möglicherweise nicht geläufig. In diesem Fall kann der/die Lehrende Erklärungen und Beispiele dafür geben. Die Kategorie „race“ wird im englischsprachigen Kontext akzeptiert, aber innerhalb anderer Sprachkontexte wird diese nicht zur Beschreibung von Personengruppen verwendet. Im deutschsprachigen Raum empfehlen wir, diese Kategorie nicht zu übersetzen und nur „Herkunft“ oder ein anderes im jeweiligen Kontext akzeptiertes Wort zu verwenden.
- **Heikle Aspekte in der Umsetzung**
Die Übung kann dazu führen, dass sich einige Studierende in ihrer Identität angegriffen fühlen, einige Aspekte ihrer Identität nicht offenlegen möchten oder sich darin bedroht fühlen. Sie könnten im Zuge der Übung befürchten, dass durch eine Diskussion Teile ihrer Identität eine negative Darstellung, Stereotypisierung und Diskriminierung erfahren. Die Lehrenden müssen bereit sein, einen sicheren Raum des Dialogs zu schaffen, der alle Identitäten schützt.

7) Dauer der Übung

5-10 Minuten Selbstreflexion, 30 Minuten Vorlesen der Fragen und Diskussion in Kleingruppen, 15 Minuten Plenumsbesprechung (= 50-60 Minuten)

8) Literatur

angepasst für das Programm für Intergruppenbeziehungen des Spectrum Center der University of Michigan. Ressource, die von der LSA Inclusive Teaching Initiative der University of Michigan (<http://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/>) ausgerichtet wurde.



M8.4 Identität und
Zugehörigkeit
Übung 16

AKTIVIERENDE ÜBUNG

Regenbogen der Identitäten

Theaterpädagogische Übung

60 Min.

1) Lernziele

- Bewusstheit für die Vielzahl an Identitäten in jeder Situation
- Entdecken, wie diese Vielfalt in schwierigen Situationen zu einer Ressource werden kann
- Verschiedene Identitäten verkörpern lernen

2) Ablauf und Anwendung

Diese Übung ist eine Adaption der von Augusto Boal entwickelten Methode „Regenbogen der Wünsche“. Eine Anpassung erfolgte, um ein Bewusstsein für die Vielzahl von Identitäten und deren Beziehung zu schaffen. Die Übung kann gut als Fortsetzung der Übungen 14 und 17 verwendet werden.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

- **Schritt 1:** Nehmen Sie die Liste mit den Antworten, die im Zuge der Übungen „Wer bin ich“ (Übung 14) oder „Identitätsrad“ (Übung 15) notiert wurden, oder laden Sie die Teilnehmenden ein, eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Identitäten vorzunehmen, die sie in ihrem aktuellen Leben erfahren.
- **Schritt 2:** Ein/e interessierte Student*in (basierend auf einer freiwilligen Meldung) wird nun eingeladen den anderen Teilnehmenden das eigene „Identitätsinventar“ in Form einer theaterpädagogischen Übung zu präsentieren. Gehen Sie gemeinsam die verschiedenen Elemente durch und bitten Sie den/die Studierenden, mithilfe seines oder ihres Körpers dieses Element seiner oder ihrer Identität darzustellen, d.h. zu verkörpern. Wenn diese Inszenierung stattgefunden hat und z.B. ein anderer Student dieses Element erkannt hat, dann nimmt dieser die Position ein und stellt dann mit seinem Körper ein neues Element dar. Der Wechsel erfolgt so lange, bis jedes Identitätselement „verkörpert“ wurde.
- **Schritt 3:** Wenn diese Verkörperung erfolgt ist, können die Studierenden die Bilder nach verschiedenen Aspekten ordnen, z. B. nach Status, subjektiver Zufriedenheit usw. Die Identitäten können auch in ihrer Verbindung zueinander geordnet werden: Welche Identitäten scheinen kompatibel zu sein? Welche sind weiter voneinander entfernt positionieren? etc.
- **Schritt 4:** Die Studierenden sollen eine herausfordernde Situation identifizieren, die möglicherweise eine Bedrohung für ihre Identität dargestellt hat. Danach werden ein oder zwei Studierende eingeladen, die „Antagonisten“ in dieser Situation zu vertreten (jene Menschen, die das Gefühl der Bedrohung auslösen). Die Darsteller*innen werden gebeten, die Situation bis zum dramaturgischen Höhepunkt zu spielen. Dann sollen sie die Situation erneut wiederholen, und andere Studierende werden eingeladen, näher an den/die Protagonisten/*in heranzutreten, wenn sie das Gefühl haben, in der Situation helfen zu können. Nach der Aktivität wird gemeinsam im Plenum überlegt, welche Identitäten in bestimmten Situationen eine Ressource waren.

4) Materialien und Hilfsmittel

A3 / A4-Papier und Stifte / Textmarker für alle.

Ausreichend Platz für die theaterpädagogische Übung.

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis	<p>„Afrikanische Filme“ http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=african-movie</p> <p>„Witze über den Holocaust“ http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=jokes-on-holocaust</p> <p>„Wir und sie“ http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=us-and-them</p> <p>„Weihnachtsgeschenke für alle“ http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=christmas-presents-for-everyone</p> <p>„Rotweinkuchen“ http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=red-wine-cake</p>
6) Hinweise für die Moderation	<p>Diese Übung richtet sich an erfahrene Hochschullehrende und Kursleiter*innen. Die theaterpädagogische Übung kann möglicherweise Erinnerungen an bereits erlebte herausfordernde Situationen wecken. Seien Sie sich der potenziellen Risiken bewusst, und legen Sie mit der Gruppe gemeinsame Regeln fest, bevor Sie die Übung durchführen.</p>
7) Dauer der Übung	60 Minuten
8) Literatur	<p>Boal, Augusto (1995). The Rainbow of Desire: The Boal Method of Theatre and Therapy. New York: Routledge</p> <p>Further reference: https://ceasefiremagazine.co.uk/augusto-boal-rainbow-desire/</p>



M8.4 Identität und
Zugehörigkeit
Übung 17

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Identitätskompass

Kreative Übung mit Malen und Zeichnen

20 Min.

1) Lernziele

- Erkundung der Identität der Teilnehmenden
- Enthüllung von Motiven, durch die Identitäten aufrechterhalten werden
- Lernen, diese Motive mittels des Identitätskompasses zu analysieren und auf das eigene Auslandsstudium anzuwenden
- Erkundung von Identitätsbedrohungen

2) Ablauf und Anwendung

Die Aktivität kann je nach Mobilitätsphase in verschiedenen Variationen durchgeführt werden. Vor dem Mobilitätsaufenthalt kann sich die Übung auf das aktuelle Leben beziehen, während des Auslandsaufenthalts auf einen Vergleich der Erfahrungen vor und während des aktuellen Auslandsaufenthaltes konzentrieren und nach der Mobilität ebenso auf zwei oder drei unterschiedliche Zeiträume und Kontexte beziehen. Im Folgenden wird die Übung für die Anwendung mit Studierenden ausgeführt, die sich vor Antritt eines Auslandsaufenthalts befinden.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Die Teilnehmenden erstellen eine Collage über ihr aktuelles Leben (Alternativ können die Ergebnisse aus der Übung „Wer bin ich?“ verwendet werden)

Schritt 2: Verteilen Sie den Identitätskompass und gehen Sie die verschiedenen Elemente mit den Teilnehmenden gemeinsam durch. Geben Sie für jedes Element Beispiele aus Ihrem eigenen Leben oder aus den Fallbeispielen hier unter Punkt 5 in dieser Übung.

Schritt 3: Nun werden die Studierenden gebeten, für jede Identitätsposition die dazugehörigen und verbundenen Motive zu identifizieren.

Schritt 4: Es folgt eine gemeinsame Überlegung, ob Identitätsmotive vorhanden sind, die von keiner Identitätsposition abgedeckt werden. Inhaltlich wird eine Definition des Begriffs „Identitätsbedrohung“ gegeben.

Schritt 5: Die Studierenden werden gebeten, gemeinsam in Gruppen über einen Aktionsplan nachzudenken, wie die „Leerstellen“ im Identitätskompass abgedeckt werden können.

4) Materialien und Hilfsmittel

Bei der Collagenversion: A3-Papier zur Erstellung der Collage, Marker, Pastellfarben, von den Teilnehmenden mitgebrachte Fotos oder Bilder aus Zeitungen, Scheren, Klebstoff, ausgedrucktes Handout zu den Identitätsmotiven für die Teilnehmenden, um Begrifflichkeiten und Definitionen ausreichend zu verstehen (s. Anhang)

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Mohammed-Anhänger“

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=mohammedan-2>

„Die Chinesen essen Hunde“

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=chinese-people-eat-dogs-2>

6) Hinweise für die Moderation

- **Kontextbezogene Sprache**
Studierende sind möglicherweise nicht mit der Terminologie des Identitätskompasses vertraut, einige Identitätskategorien sind ihnen möglicherweise nicht geläufig. In diesem Fall sollten Lehrende, Erklärungen und Beispiele anbieten.
- **Heikle Aspekte in der Umsetzung**
Die Übung kann dazu führen, dass sich einige Studierende in ihrer Identität angegriffen fühlen, einige Aspekte ihrer Identität nicht offenlegen möchten oder sich darin bedroht fühlen. Sie könnten im Zuge der Übung befürchten, dass durch eine Diskussion Teile ihrer Identität eine negative Darstellung, Stereotypisierung und Diskriminierung erfahren. Die Lehrenden müssen bereit sein, einen sicheren Raum des Dialogs zu schaffen, der alle Identitäten schützt.

7) Dauer der Übung

20 Minuten

8) Literatur

Eigene Erarbeitung; entwickelt von Vera Varhegyi (Elan Intercultural) für das MOMAP-Tool



**M8.4 Identität und
Zugehörigkeit
Übung 18**

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Soziale Galaxie

Kreative Übung mit Malen und Plenumsdiskussion 60 Min.

1) Lernziele

Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in das eigene soziale Netzwerk und können feststellen, inwieweit das soziale Netzwerk in der neuen Umgebung verankert ist oder vielmehr das ursprüngliche kulturelle Umfeld widerspiegelt.

2) Ablauf und Anwendung

Diese Übung ist auf internationale Studierende ausgerichtet und zeigt Muster der Inklusion, Integration, Assimilation oder Separierung auf. Es ist auch möglich, diese Übung ohne einen Bezug zur Auslandsmobilität durchzuführen. In diesem Fall zeigt die Übung auf, wie unser soziales Netzwerk ausgestaltet ist und welchen Anteil an diversen Personen wir in unserem Netzwerk vertreten haben (junge, ältere, homosexuelle, heterosexuelle, weiße, afroamerikanische, ... Menschen).

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Zeichnen der eigenen sozialen Galaxie. Die Studierenden werden aufgefordert, in der Mitte eines Papierblattes einen Kreis zu zeichnen. Dieser stellt die Person als zentralen Planeten dar. Danach werden die anderen Planeten der sozialen Galaxie eingezeichnet, wobei jeder Planet / Mond / Stern bestimmte Personen (z. B. „mein Onkel“), Gruppen von Personen (z. B. „meine Kolleg*innen“) oder abstrakte Gemeinschaften (z. B. „die einheimischen Studierenden“) darstellt. Die Größe jedes Planeten sollte die persönliche Bedeutung dieser Person / Gruppe für die Teilnehmenden widerspiegeln, und die Entfernung zwischen den Planeten die Regelmäßigkeit des Kontakts zu diesen Personen wiedergeben.

Schritt 2: Hier und da. Die Studierenden wählen nun drei verschiedene Farben aus und verwenden jeweils eine Farbe, um die Planeten, die wichtige Personen/ Gruppen/ Gemeinschaften darstellen, auszufüllen. Eine Farbe für Beziehungen innerhalb der Herkunftskultur, eine Farbe für Beziehungen innerhalb der Gastkultur und eine Farbe in dem Fall, dass die Beziehungen weder der einen noch der anderen Kultur zugeordnet werden können.

Schritt 3: Offene Diskussion. Nachdem alle Teilnehmenden die Zeichnung fertiggestellt haben, erfolgt eine Diskussion zu den Fragen: „Was können Sie aus der Darstellung Ihrer sozialen Galaxie herauslesen? Sind Sie glücklich damit? Wie könnten Sie glücklicher werden? Was wäre die ideale Situation? Welche konkreten Schritte können Sie unternehmen, um die ideale Situation zu erreichen?“

4) Materialien und Hilfsmittel

Papier und farbige Markierungen für alle Teilnehmenden

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

Zusätzliches Fallbeispiel zu dieser Übung:

„Studentinnen unter Aufsicht“ (über unterschiedliche Identitäten in unterschiedlichen Kontexten)

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>

6) Hinweise für die Moderation

Einige Studierende sind möglicherweise besorgt, zwischen verschiedenen Beziehungen eine Hierarchie herstellen zu müssen. Versichern Sie den Studierenden, dass es hier nicht darum geht, abzuschätzen, wen sie mehr oder weniger mögen, sondern welche Personen den größeren „Einfluss“ auf ihr Leben haben. Sollte sich dies immer noch als schwierig erweisen, können alle Planeten in der gleichen Größe gezeichnet werden.

Auflösung und Diskussion der Übung: Der Zweck der Übung besteht in der Untersuchung von vorherrschenden Beziehungsstrategien der Teilnehmenden. Hier wird herausgefunden, ob diese eine bestimmte Ausrichtung aufweisen: „Integration“ (wenn Verbindungen sowohl aus dem Herkunftsland als auch aus dem neuen kulturellen Kontext stammen), „Separierung“ (wenn die Verbindungen vor allem aus dem Herkunftsland bestehen) oder „Assimilation“ (wenn die Verbindungen überwiegend vom Gastland stammen). Internationale Studierende bilden häufig Gruppen und befinden sich womöglich in engen Beziehungen mit anderen internationalen Studierenden. Die Übung ermöglicht ein gemeinsames Erforschen, ob und wie ihnen diese Erkenntnis weiterhelfen kann, ihre Beziehungen während des Auslandsaufenthalts zu erweitern.

7) Dauer der Übung

60 Minuten

8) Literatur

Eigene Erarbeitung. Die ursprüngliche Übung stammt von Eva Molnar, die sie in der Frauenberatung anwendet. Eine Weiterentwicklung erfolgte durch Elan Interculturel.

Modul 8.5 Geschlechterrollen

Genderbewusste und genderkompetente Lehre trägt zur Verbesserung einer umfassenden Hochschulbildung in Seminaren, Workshops, Trainings und Beratungsgesprächen bei. Geschlechterbewusste Lehre kann in dieser Hinsicht von Hochschullehrenden professionalisiert und weiterentwickelt werden. Zwei didaktische Prinzipien sind für eine gender- und diversitätsbewusste Lehre besonders hilfreich: Methodenvielfalt und Motivation der Studierenden.

Angestrebt wird die Überwindung der „Kultur der Zweigsexualität“, dichotomischer Perspektiven und Zuordnungen sowie die Eröffnung genderpolitischer Spielräume. Durch die Benennung, Sensibilisierung und das Aufzeigen von genderspezifischen Bildungsunterschieden laufen wir jedoch nach wie vor Gefahr, stereotype Zuordnungen zu verfestigen und zu verallgemeinern. Stereotype Geschlechterrollen haben negative Folgen, wenn sie wenig mit den Anforderungen des Studiums oder der Lehre an einer Hochschule zu tun haben, sondern nur personenbezogenen sind. Dann sprechen wir von Diskriminierung. Daher sollten Lehrende und Trainer*innen bei der Umsetzung der Übungen darauf achten, dass erkannte oder konstruierte Geschlechterunterschiede nicht bio-logistisch interpretiert und damit verfestigt werden. Gender sollte als soziales Konstrukt gesehen werden. Die Relativität und Kontextualität von Gender muss jederzeit im Vordergrund stehen. Auch sind Geschlechterrollen nicht als ein binäres Konstrukt zu sehen.

In diesem Kapitel werden vier Übungen zum Thema Geschlechterrollen in der Hochschule beschrieben. Die erste Übung „**Der Albatros**“ ist eine allgemeine Übung im Bereich des interkulturellen Lernens, wobei der Schwerpunkt hier vor allem auf dem Thema Gender liegt. Die beiden folgenden Übungen „**Typisch Mann / Typisch Frau**“ und „**Männer reden anders – Frauen auch**“ beziehen sich auf Situationen und Aussagen, die interaktiv reflektiert werden sollten. Die letzte Übung „**Forscherinnen/Autorinnen und ihre Sichtweise**“ soll die Studierenden motivieren, Themen und Fragestellungen im universitären Kontext aus der Frauenperspektive zu betrachten. Die meisten Autoren sind noch immer aus dem westlichen Raum und männlich. Auf diese Weise kann die Übung helfen, den Blick der Teilnehmenden zu erweitern und sich anderer Perspektiven und Hintergründe bewusst zu werden.

Übersichtstabelle der Übungen zum Thema „Geschlechterrollen“

Überblick: Geschlechterrollen	Reflexions- übung	Aktivierende Übung	Forschungs- instrument
19 Der Albatros		X	
20 Typisch Mann/Typisch Frau	X	X	
21 Männer reden anders – Frauen auch	X	X	
22 Forscherinnen/Autorinnen und ihre Ansichten			X



AKTIVIERENDE ÜBUNG

M8.5
Geschlechterrollen
Übung 19

Der Albatros

Rollenspiel, Spiel

60 Min.

1) Lernziele

- Die Teilnehmenden sind Besucher*innen auf der „Insel der Albatrosse“. Sie beobachten die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen in einem Rollenspiel bei der Präsentation einer anderen Kultur und teilen ihre Gefühle darüber mit.
- Im zweiten Teil lernen sie wichtige Werte dieser Kultur unter besonderer Berücksichtigung der Genderfrage kennen.
- Mit diesen neuen Informationen diskutieren sie, wie die Situation jetzt gesehen werden kann und sprechen darüber, wie die Rolle von Männern und Frauen in dieser Kultur aussieht.

2) Ablauf und Anwendung

Diese Übung kann erweitert werden, je nachdem, wie viel Zeit zur Verfügung steht. So kann etwa diskutiert werden, dass in verschiedenen Ländern unterschiedliche Höflichkeitsregeln zwischen den Geschlechtern herrschen. Was wird als höfliche Kommunikation zwischen Männern und Frauen angesehen und was nicht?

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

1. Alle Teilnehmenden sitzen in einem Kreis zusammen. Die Situation wird von den Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen nachgespielt (wenn nicht genügend Lehrende, Trainer*innen oder Moderator*innen anwesend sind, können die Teilnehmenden unterstützen).
2. Ein männlicher Vertreter und eine weibliche Vertreterin der Albatros-Kultur betreten den Raum. Sie machen einen freundlichen Eindruck und der Mann geht durch den Kreis, gefolgt von der Frau. (In einigen Interpretationen trägt die Frau ein Kopftuch). Wenn männliche Teilnehmende ihre Beine kreuzen, fordert der Mann sie auf, beide Beine auf den Boden zu stellen, die Frau tut dasselbe, aber für die ganze Gruppe. Dann setzt sich der Mann auf einen leeren Stuhl, während die Frau neben ihm auf dem Boden kniet. Der Mann nimmt eine mit Erdnüssen gefüllte Schüssel unter seinem Stuhl hervor und beginnt, einige davon zu essen. Dann gibt er die Schüssel an die Frau weiter, die ebenfalls einige davon isst. Der Mann legt seine Hand auf den Hals der Frau und schiebt sie dreimal zu Boden, während sie sich verbeugt. Dann stehen beide auf, gehen durch den Kreis der Teilnehmenden – der Mann zuerst, gefolgt von der Frau – und verlassen den Raum.
3. Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen kommen zurück und bitten die Teilnehmenden, ihre Beobachtungen als Besucher*innen der Kultur mitzuteilen. Was haben sie gesehen? Welche Werte sind in dieser Kultur wichtig? Wie ist die Beziehung zwischen Männern und Frauen ausgestaltet?
4. Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen führen die Teilnehmenden in die Kultur der Albatros-Insel ein: Die Erde ist heilig; alle Fruchtbarkeit ist gesegnet; diejenigen, die der Menschheit Leben bringen (Frauen), sind eins mit der Erde, und nur sie können (aufgrund ihrer angeborenen Eigenschaften) direkt auf dem Boden gehen. Nur Frauen sind in der Lage, die Früchte der Erde („Erd-Nüsse“) zuzubereiten und anzubieten. Die Rollen von Männern und Frauen in der Gesellschaft spiegeln diese Beziehung zur Erde wider, aber für den neuen Beobachter*innen mag es so aussehen, als ob es andere Bedeutungen gäbe. So ist z.B. die Tatsache, dass der Mann den Kopf der knienden Frau herunterdrückt, eine Ausübung seiner Verpflichtungen in der Gesellschaft. Es ist seine Pflicht, sie an die Heiligkeit – ihre Verbindung zur Erde – zu erinnern, sich besagter Heiligkeit durch sie zu nähern, sie (und alles, was sie repräsentiert) vor Schaden zu bewahren. Gleichzeitig ist er in der Lage, ein wenig an der Heiligkeit der Erde teilzuhaben. Im Allgemeinen ist es einem Mann nur erlaubt, andere Männer zu berühren, während eine Frau Frauen und Männer berühren kann. Die Albatrossianer sind friedlich, gastfreundlich gegenüber Fremden und großzügig

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

5. Die Gruppe reflektiert nun die folgenden Fragen im Plenum oder in Kleingruppen:
- Wie haben sich Ihre Beobachtungen nach der Erklärung verändert?
 - Haben sich Ihre Gefühle und Ihr Urteilsvermögen geändert? Wie?
 - Die Gruppe wird nun mit einer neuen Situation konfrontiert: Die Teilnehmenden werden gebeten, ein Plakat zu entwerfen, das die Gesetze für den Umgang mit Albatrossianern festlegt, die in ihr Land kommen, weil sie ihre Insel infolge einer Naturkatastrophe verlassen mussten. Wie gehen Sie mit ihrer Kultur und der eigenen Kultur um? Welche Rolle spielen Männer und Frauen in den verschiedenen Kulturen, die im Seminar vertreten sind?

**4) Materialien und
Hilfsmittel**

Stühle, Erdnüsse, ggf. ein Tuch.
3 Personen: Mann, Frau und Lehrende/Trainer*in

**5) Zugehöriges
Kritisches Ereignis**

„Sie kochen für mich“
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youll-cook-for-me>
„Studentinnen unter Aufsicht“
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>

**6) Hinweise für die
Moderation**

Diese Methode kann als allgemeine Einführung in die Gender-Thematik in einem interkulturellen Umfeld angewandt werden, um das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen.

Die Übung kann bei feministisch-orientierten Teilnehmenden oder anderen Personen starke Gefühle hervorrufen. Eventuell fühlen sie sich unwohl dabei, wenn ein Mann eine Frau drängt – sie könnten diese Szene als gewaltsam interpretieren. Daher ist es wichtig, dass die Person, die die Frau spielt, sich im Nachgang wieder aus ihrer Rolle löst und eine andere Rolle einnimmt, z.B. Moderation.

Außerdem erfordert diese Übung, dass die drei Personen, die die Rolle spielen, 1) sich auf die Szene vorbereiten 2) ihre „typischen“ Genderrollen für die Zeit des Spiels aufgeben und 3) sich danach von ihren gespielten Rollen befreien und aktiv lösen.

**7) Dauer der
Übung**

60 Minuten, abhängig von der Anzahl der Fragen

8) Literatur

Theodore Gochenour, Vice President of International Programs, from Beyond Experience, Batchelder and Warner, The Experiment Press, 1977.
<https://www.bpb.de/lernen/grafstat/projekt-integration/134613/info-06-01-uebung-die-albatros-kultur>
<https://wb-web.de/material/methoden/rollenspiel-albatros-wie-lauft-die-auswertung-ab.html>


**M8.5 Geschlechterrollen
Übung 20**
REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Typisch Mann/Typisch Frau

Kleingruppenarbeit

60 Min.

1) Lernziele

- Sensibilisierung für die Relevanz von Gender und Genderfragen im jeweiligen Kontext und Land (für internationale Gruppen)
- Merkmale wie soziale Zugehörigkeit, Diversität, soziale Differenzierung und Kontextualisierung von Gender werden sichtbar
- Überlegungen, wie Männer und Frauen von (sozialen) Zuordnungen hinsichtlich ihrer Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst werden und wie dies gelöst werden kann

2) Ablauf und Anwendung

Bild – Szene – Spielen Sie eine typische Situation nach

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

1. Denken Sie an eine typische Situation zwischen Männern und Frauen in Ihrem Land, in Ihrer Institution oder an Ihrem Arbeitsplatz: ein Bild / eine Szene, die einen Einblick in die Geschlechterverhältnisse gibt (in Arbeitsgruppen)
2. Beschreiben Sie diese Situationen den anderen Teilnehmenden der Gruppe. Ist dies typisch für Ihr Land oder eine Ausnahmesituation? Schreiben Sie Wörter auf Karten, die Ihr Beispiel beschreiben und das Thema zusammenfassen, etwa „Frauen in der Politik“, „Körpersprache“, „finanzielle Diskriminierung“ und setzen Sie sie unter die Überschriften „weiblich“, „männlich“, „andere“ oder „alle“.
3. Diskussion in der Gruppe über die verschiedenen Beispiele und Vorbereitung der Präsentation im Plenum. Sind Männer und Frauen in meinem Land „gleichberechtigt“? Ist es höflich, die Tür für Frauen offen zu halten oder die Rechnung zu bezahlen, wenn man ins Restaurant geht?
4. Präsentation der verschiedenen Fälle und Diskussionsergebnisse jeder Gruppe im Plenum anhand der beschriebenen Karten.
5. Diskussion darüber, was man wissen muss, wenn man sich in einem anderen Land aufhält. In Vietnam zum Beispiel können Männer Männer und Frauen Frauen berühren. Aber Männer berühren Frauen nie in der Öffentlichkeit, was als unhöflich empfunden wird. Dies beinhaltet auch kein Händeschütteln oder Umarmen. Wie ist das in Ihrem Land?

4) Materialien und Hilfsmittel

Karten, Flipchart-Papier oder Moderationspapier, Stifte

**5) Zugehöriges Kritisches
Ereignis**

 „Eine Frau in hoher Position“
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=writing-about-own-achievements-2>

 „Sie kochen für mich“
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youll-cook-for-me>

 „Studentinnen unter Aufsicht“
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>
**6) Hinweise für die
Moderation**

Diese Methode kann in jeder internationalen Gruppe mit Teilnehmenden aus verschiedenen Ländern angewandt werden. Sie hilft, verschiedene Länder und Hintergründe anhand von realen Situationen zu verstehen. Bei dieser Übung könnte allerdings die Gefahr bestehen, Hierarchien zwischen den Kulturen unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung der Geschlechter zu schaffen.

7) Dauer der Übung

60 Minuten insgesamt:

- 20 Minuten in der Kleingruppe
- 10 Minuten Präsentation
- 30 Minuten Auswertung

8) Literatur

http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Gender_Sensibilisierung_Typisch_Mann-Frau.pdf


**M8.5 Geschlechterrollen
Übung 21**
REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG
Männer reden anders – Frauen auch

Kleingruppenarbeit und Plenum 60-90 Min.

1) Lernziele

Sensibilisierung für die unterschiedlichen Kommunikations- und Interaktionsformen sowie für die unterschiedlichen Arbeitsformen von Frauen und Männern

2) Ablauf und Anwendung

Die Übung ist eine Mischung aus Kleingruppenarbeit und Plenumsdiskussion. Die Diskussionen basieren auf einer Reihe von Thesen, die von den Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen laut vorgelesen werden. Die Übung kann in unterschiedlichen homogenen oder heterogenen Gruppendurchgeführt werden.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

1. Einteilung der Anwesenden in Gruppen
2. Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen lesen der Thesen zum Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen (s.u.) im Plenum vor. Die Teilnehmenden sitzen in kleinen Gruppen zusammen.
3. Diskussion in Kleingruppen: Nach jeder These diskutiert die Kleingruppe über den Inhalt. Wie sehr unterscheiden sich die Antworten der Teilnehmenden? Sind diese Aussagen auch Ihre Erfahrungen oder haben Sie andere Erfahrungen gemacht?
4. Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der Arbeitsgruppen im Plenum: Gemeinsam erarbeiten alle Teilnehmenden gute Rahmenbedingungen und Bedingungen für einen erfolgreichen Dialog zwischen den Geschlechtern, vor allem für den Kontext der Hochschulbildung.

4) Materialien und Hilfsmittel

Karten, Flipcharts, Stifte

Liste der Thesen zum Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen:

- Männer und Frauen kommunizieren unterschiedlich.
- Männer sprechen über andere Themen als Frauen, Männer sprechen eher über Dinge und Aktivitäten, Frauen lieber über Menschen und Gefühle.
- Frauen nehmen die Empfängerinnenrolle ernster, hören aufmerksam zu und reagieren auf das Gesagte.
- Männer zeigen weniger nonverbale Reaktionen.
- Kommunikation ist äußerst anfällig für Störungen.
- Kommunikation findet mehr zwischen Gleichgesinnten statt.
- Während Männer eher miteinander konkurrieren, bevorzugen Frauen integrative Teamarbeit und kooperative Ansätze.
- Männer kämpfen mehr als Frauen.
- Dialogstrukturen entstehen durch Vertrauen und gemeinsame Regeln, aber auch durch Verpflichtungen in der Kommunikation.

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Eine Frau in hoher Position“

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=writing-about-own-achievements-2>

„Sie kochen für mich“

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youll-cook-for-me>

„Studentinnen unter Aufsicht“

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>

6) Hinweise für die Moderation

Seien Sie sich bewusst, dass sich einige Studierende möglicherweise nicht mit der Kategorie Mann oder Frau identifizieren können.

Wie Sie die Kleingruppen zusammensetzen, hat eine direkte Auswirkung auf die Diskussionen. Sie können geschlechtergetrennte Gruppen, länderübergreifende Gruppen, eher homogene oder heterogene Gruppen miteinander diskutieren lassen. Treffen Sie jedenfalls eine bewusste Auswahl.

7) Dauer der Übung

60-90 Minuten insgesamt:

- 30-45 Min. Gruppenarbeit
 - 30-45 Min. Plenum
-

8) Literatur

http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Uebungen_Maenner-reden-anders.pdf


**M8.5 Geschlechterrollen
Übung 22**
FORSCHUNGSINSTRUMENT

Forscherinnen/Autorinnen und ihre Ansichten

Forschungsarbeit

Mehrere Wochen

1) Lernziele

- Ethnozentrismus verhindern
- Gender und Diversität eines Themas mit Studierenden betrachten
- Einbezug von Werken von Forscherinnen/Autorinnen in die Lehrveranstaltung

2) Ablauf und Anwendung

In dieser Übung erhalten Studierende einen Rechercheauftrag. Diese Übung kann bei jedem beliebigen Thema eingesetzt werden, um Informationsquellen von einem ausschließlich männlichen, westlichen Blickwinkel auf die von Forscherinnen/ Autorinnen zu erweitern. Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen schlagen ein Thema vor: Klimawandel, Globalisierung, Landwirtschaft oder Armut: Die Studierenden erhalten die Aufgabe, folgende Fragen zu hinterfragen: Welche Forscherinnen/Autorinnen arbeiten zu diesem Thema? Welche Literatur wird üblicherweise zur Erklärung dieses Themas genutzt? Ist das Thema, das ich behandeln soll, üblicherweise zu ethnozentristisch beschrieben? Wenn Bilder oder visuelles Material eingesetzt wird, wird Material von unterschiedlichen Künstler*innen (Herkunft, Alter, Hautfarbe, etc.) verwendet?

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

1. Stellen Sie Ihr Thema des Seminars/Workshops vor
2. Lassen Sie die Studierenden Quellen zu diesem Thema recherchieren, einschließlich nicht-westlicher Literatur
3. Wie werden die Themen nun nach dieser Recherche präsentiert? Welche Unterschiede können Studierende herausarbeiten? Welche Ansichten vertreten weibliche Vertreterinnen und männliche Vertreter des Themas?
4. Stellen Sie Forscherinnen/Autorinnen vor, die Sie bereits vorbereitet haben (Porträts) und deren Beitrag zum Thema.

4) Materialien und Hilfsmittel

Internetzugang für die Recherche

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

-

6) Hinweise für die Moderation

Die neuen Quellen, die Sie finden, müssen möglicherweise für erst übersetzt werden. Der Zugang zu diesen Quellen (vielleicht auf Russisch oder Chinesisch) könnte eingeschränkt sein. Zusätzliche Ressourcen könnten für das Seminar notwendig sein.

7) Dauer der Übung

Mehrere Wochen

Je nachdem, wie viel Material verfügbar ist und wie lange die Recherche dauert, kann diese Methode für einen kurzen Zeitraum mit einer Präsentation der Forschungsergebnisse und einer Diskussion über die verschiedenen Standpunkte zu ein und demselben Thema durchgeführt werden. Sie kann auch ein ganzes Semester lang angewandt werden, indem die Studierenden Forschungsergebnisse für verschiedene Lerneinheiten aufbereiten, um die gefundenen Theorien/Meinungen zu präsentieren.

8) Literatur

Eigene Erarbeitung

Modul 8.6 Unterschiede im Verständnis von Zeit

Die meisten Lehrveranstaltungen, Kurse oder Seminare erfordern ein gutes Zeitmanagement, um diese zufriedenstellend abzuschließen. Das Arbeiten in größeren Projekten mit verschiedenen Studierenden oder Studierendengruppen kann durch verschiedene Zeitpläne der einzelnen Mitglieder erschwert werden. In einer zunehmend globalisierten Welt bleibt das Zeitempfinden jedoch etwas, das tief in Kultur und Traditionen verwurzelt ist. Unterschiede im Verständnis von Zeit können sich in Arbeitsprozessen auf schmerzliche Weise auswirken, zu (interkulturellen) Konflikten führen und die Kommunikation erschweren.

Dieses Kapitel der Handreichung bietet einen Überblick über Methoden, die für das Verständnis von Zeit im Kontext der Hochschulbildung relevant sind.

Übersichtstabelle der Übungen zum Thema „Unterschiede im Verständnis von Zeit“

Überblick: Unterschiede im Verständnis von Zeit	Reflexions- übung	Aktivierende Übung	Forschungs- instrument
23 Fallbeispiel „Eins nach dem andern“	X	X	
24 Eine Stunde zu spät bei der Präsentation		X	
25 Ein Video über Abgabefristen drehen		X	
26 Timeline	X	X	
27 Wie spät ist es eigentlich? Fokusgruppen			X



**M8.6 Unterschiede
im Verständnis von Zeit
Übung 23**

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Fallbeispiel „Eins nach dem anderen“

Fallstudie 50 Min.

1) Lernziele

- Reflexion von zwei unterschiedlichen Herangehensweisen an das Thema Zeit
- Anerkennung der Erfahrungen der Teilnehmenden
- Reflexion des eigenen Verständnisses von Zeit

2) Ablauf und Anwendung

Alle Teilnehmenden erhalten das Fallbeispiel (s. unten). Nachdem sie es gelesen haben, erhalten sie Fragen, die in Kleingruppen diskutiert werden können.

Die Teilnehmenden identifizieren die Gründe für das Auftreten der Konfliktsituation und schreiben sie auf Karten. Der/die Lehrende sammelt anschließend die Gründe im Plenum und stellt sie der ganzen Gruppe vor.

- Warum ist der Konflikt entstanden?
- Welche Einstellung zu Zeit charakterisiert die an der Konfliktsituation beteiligten Studierenden?
- Wie würden Sie Ihre eigene Einstellung zu Zeit beschreiben?
- Haben Sie jemals eine ähnliche Situation erlebt? Wenn ja, wie war diese Situation? Wie haben Sie reagiert?

**3) (Schrittweise)
Vorgangsweise**

Schritt 1: Lesen des Fallbeispiels (5 Minuten)

Schritt 2: Reflektieren der Konfliktsituation in Kleingruppen (15 Minuten)

Schritt 3: Antworten auf Karten schreiben (10 Minuten)

Schritt 4: Nachbesprechung und Plenumsdiskussion (20 Minuten)

4) Materialien und Hilfsmittel

Karten mit Fallbeispielen, Tafel, Karten, Stifte.

**5) Zugehöriges Kritisches
Ereignis**

„Eins nach dem anderen“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/>

**6) Hinweise für die
Moderation**

Diese Übung kann durch eine theoretische Einführung zu verschiedenen Herangehensweisen an das Thema Zeit vertieft werden: monochrome-lineare oder polychrome Zeitorientierung. Dazu können Sie den Hintergrundtext lesen, wenn Sie auf „Vertiefung: Theorie“ klicken:

<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/?lang=de>

Das Fallbeispiel „Eins nach dem anderen“ sollte auf einem separaten Papier ausgedruckt werden.

7) Dauer der Übung

5 Minuten für Lektüre und Selbstreflexion, 25 Minuten für Diskussionen in Kleingruppen, 20 Minuten für Nachbesprechung und Plenumsdiskussion (=50 Minuten)

8) Literatur

Eigene Erarbeitung



M8.6 Unterschiede
im Verständnis von Zeit
Übung 24

AKTIVIERENDE ÜBUNG

Zu spät zur Präsentation

Rollenspiel

60 Min.

1) Lernziele

- Reflexion von zwei unterschiedlichen Herangehensweisen an das Thema Zeit
- Reflexion des eigenen Verständnisses von Zeit

2) Ablauf und Anwendung

Je ein Paar erhält Rollenspielsituationen auf Basis des Fallbeispiels unter Punkt 5: Die Protagonist*innen des Falls sind ein polnischer und ein indischer Student, die in einer Kleingruppe eine Präsentation halten müssen, einer jedoch zu spät kommt. Studierende/r 1 repräsentiert die monochrome Zeitorientierung und Studierende/r 2 die polychrome Zeitorientierung. Nach dem Lesen sollen die Teilnehmenden diese Szenen in Dreier- oder Vierergruppen (mit je 1-2 Beobachter*innen) nachspielen und anschließend in der Kleingruppe diskutieren. Anschließend diskutieren alle Gruppen im Plenum.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Lesen des Rollenspiels (5 Minuten)

Schritt 2: Durchführung des Rollenspiels (10 Minuten)

Schritt 3: Diskussion in der Gruppe (20 Minuten)

Schritt 4: Nachbesprechung und Plenumsdiskussion (25 Minuten)

4) Materialien und Hilfsmittel

Karten mit Rollen müssten ausgearbeitet werden

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Eine Stunde zu spät bei der Präsentation“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/>

6) Hinweise für die Moderation

Das Fallbeispiel sollte auf einem separaten Papier ausgedruckt werden.

7) Dauer der Übung

60 Minuten insgesamt

8) Literatur

Eigene Erarbeitung



**M8.6 Unterschiede
im Verständnis von Zeit
Übung 25**

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Ein Video über Abgabefristen drehen

Ein Video drehen 60 Min.

1) Lernziele

- Reflexion von zwei unterschiedlichen Betrachtungsweisen von Zeit
- Reflexion des eigenen Verständnisses von Zeit
- Diskussion über unterschiedliche Einstellungen zur strengen oder weniger strengen Einhaltung von Abgabeterminen

2) Ablauf und Anwendung

Die Teilnehmenden spielen das Ereignis unter Punkt 5 kurz nach oder drehen ein kurzes Handy-Video über das Kritische Ereignis. Eine Lehrende einer polnischen Hochschule wird von einem Studenten zwei Tage nach der Abgabefrist gebeten, diese zu verlängern. Sie lässt sich nicht darauf ein, er versteht nicht, warum sie keine Ausnahme machen kann, wo das doch in ihrer Macht steht. Nach dem Ansehen des Videos wird in Kleingruppen diskutiert. Im Plenum diskutieren dann alle Gruppen gemeinsam, wie mit Abgabefristen im Hochschulbereich umgegangen werden soll.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Ein kurzes Video drehen (10 Minuten)

Schritt 2: Diskussion in Kleingruppen (10 Minuten)

Schritt 3: Nachbesprechung und Plenumsdiskussion (25 Minuten) u.a. mit folgenden Fragen:

Wie streng sollten Abgabefristen an Universitäten eingehalten werden müssen?

Welche Ausnahmen könnten akzeptiert werden, welche nicht?

Inwiefern sollten Lehrende alle Studierende gleich behandeln?

(Gleichbehandlung versus individuelles Eingehen auf Bedürfnisse)

4) Materialien und Hilfsmittel

Handy mit guter Kamerafunktion, Overheadprojektor, Laptop.

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Verschiebung der Frist“:

<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/>

6) Hinweise für die Moderation

Diese Übung kann durch eine theoretische Einführung zu verschiedenen Herangehensweisen an das Thema Zeit vertieft werden: monochrome-lineare oder polychrome Zeitorientierung. Dazu können Sie den Hintergrundtext lesen, wenn Sie auf „Vertiefung: Theorie“ klicken:

<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/?lang=de>

7) Dauer der Übung

60 Minuten

8) Literatur

Eigene Erarbeitung



M8.6 Unterschiede
im Verständnis von Zeit
Übung 26

REFLEXIONSÜBUNG & AKTIVIERENDE ÜBUNG

Timeline

Aufstellung 55-60 Min.

1) Lernziele

- Sensibilisierung für die eigene Position gegenüber einer eher monochronen oder polychronen Zeitorientierung
- Bewusstsein dafür schaffen, dass ein und dieselbe Person je nach Kontext unterschiedliche Zeitvorstellungen oder Vorstellungen von Pünktlichkeit haben kann
- Schaffung einer rücksichtsvolleren Haltung bzw. Toleranz in Bezug auf Pünktlichkeit in verschiedenen Kontexten

2) Ablauf und Anwendung

- Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen erstellen eine Zeitleiste (Timeline) auf dem Boden, indem sie Zeitmarkierungen, die die Minuten widerspiegeln, über eine Linie des Bandes legen, die bei -15 beginnt. D.h. -15, -10, -5, 0, 5, 10, 15, 30, 1 Stunde (wobei „-15“ 15 Minuten zu früh und „5“ 5 Minuten zu spät ist, usw.), und verteilen Karten mit einer Liste von Situationen an die Teilnehmenden.
- Situationen könnten ein Konzert, ein Arzttermin, eine Vorlesung, eine private Feier, ein Treffen mit Freunden zum Mittagessen, ein Gruppentreffen mit Studienkolleg*innen und ein Arbeitsgruppentreffen umfassen.
- Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen schreiben die Situationen auf ein Whiteboard und bitten die Studierenden, sich entsprechend der Zeitangabe, wie pünktlich sie dort ankommen würden, auf der Timeline aufzustellen. Zum Beispiel würde jemand bei einer privaten Feier 15 Minuten zu spät kommen, dann stellt sich diese Person auf „15“. Auf die Übung folgen eine Reflexion und Diskussion.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Erklärung des Übungsziels und was von den Teilnehmenden erwartet wird (5 Minuten)

Schritt 2: Aufstellung auf der Timeline nach jedem Vorlesen einer Situation (15 Minuten)

Schritt 3: Diskutieren in Kleingruppen (15 Minuten), u.a. darüber, wie sehr sich vorhandene Werte und Normen bezüglich Pünktlichkeit je nach Situation unterscheiden.

Schritt 4: Nachbesprechung und Plenumsdiskussion (20-25 Minuten) u.a. zu diesen Fragen: Warum und unter welchen Umständen wäre es in Ordnung, zur Vorlesung zu spät zu kommen, und warum ist es für einen Arztbesuch eher unüblich? Wie kommuniziert man sein Zuspätkommen am besten? Welche Auswirkungen hat Zuspätkommen auf andere?

4) Materialien und Hilfsmittel

Klebeband für die Timeline, Zeittafeln, Whiteboard und Marker, Karten mit einer Liste von Ereignissen.

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis

„Pünktlich sein“:
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=being-on-time-2>

6) Hinweise für die Moderation

In den Diskussionen innerhalb der Kleingruppen überlegen die Teilnehmenden, wie sich Pünktlichkeit oder mangelnde Pünktlichkeit in den verschiedenen Situationen auf andere auswirkt. Auf der anderen Seite können pünktliche Teilnehmende Einblicke in die Gründe und Haltungen unpünktlicher Personen gewinnen. Jeder denkt auch über kulturelle Unterschiede im Verständnis von Zeit nach. Die Übung schafft je nach Situation mehr Rücksichtnahme und Toleranz.

Der Raum sollte groß genug für eine Aufstellung sein.

7) Dauer der Übung

55-60 Minuten

8) Literatur

Eigene Erarbeitung



M8.6 Unterschiede
im Verständnis von Zeit
Übung 27

FORSCHUNGSINSTRUMENT

Wie spät ist es eigentlich? (Fokusgruppen)

Fokusgruppen

120 Min.

1) Lernziele

- Bewusstsein für Unterschiede in der Zeitwahrnehmung in unterschiedlichen Kulturen stärken
- Praktische Einblicke in die Einhaltung von Fristen in multikulturellen Gruppen gewinnen
- Verbesserung des Verständnisses von Aspekten, die bei der Vereinbarung von Zeit- und Arbeitsplänen in multikulturellen Gruppen zu berücksichtigen sind
- Vertiefende Literatur über Unterschiede im Verständnis und Umgang mit Zeit

2) Ablauf und Anwendung

- Jede Woche lesen die Studierenden einen Text über Unterschiede im Verständnis und Umgang mit Zeit.
- Am Ende jeder Woche findet eine Fokusgruppe mit 6-8 Studierenden für eine Stunde im Kurs/Seminar oder online zur Nachbesprechung dieses Textes statt. Da möglicherweise bei großen Seminargruppen mehr als eine Fokusgruppe benötigt wird, moderiert eine/r der Studierenden jede Gruppe.
- Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen stellen die Leitfragen zum Text und Hinweise zur Durchführung der Fokusgruppe zur Verfügung.
- Nachdem alle drei Texte gelesen wurden und alle drei Fokusgruppen stattgefunden haben, führen die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen eine offene Gruppendiskussion mit allen Studierenden im Plenum durch.

3) (Schrittweise) Vorgangsweise

Schritt 1: Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen verteilen die Texte.

Schritt 2: Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen teilen die Studierenden in Fokusgruppen ein, wählen einen Moderator/eine Moderatorin oder bitten ihn/sie, freiwillig zu unterstützen. Die Leitfragen für die Fokusgruppen werden kurz besprochen (15 Minuten).

Schritt 3: Die Fokusgruppen werden abgehalten (60 Minuten).

Schritt 4: Die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen führen eine offene Gruppendiskussion mit allen Studierenden im Plenum durch, nachdem alle Texte gelesen und alle Fokusgruppen stattgefunden haben (45 Minuten).

4) Materialien und Hilfsmittel

Die folgenden drei digital verfügbaren Artikel müssen den Studierenden zugänglich gemacht werden:

1) Arman, G., Adair, C. K. (2012). Cross-cultural differences in perception of time: Implications for multinational teams, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21:5, 657-680, DOI: 10.1080/1359432X.2012.662488

2) Doodle around the world: Online scheduling behavior reflects cultural differences in time perception and group decision-making. CSCW'13: Proceedings of the 2013 conference on computer supported cooperative work. February 2013 Paged 45-54 <https://doi.org/10.1145/2441776.2441784>

3) Phat, B. (2016). Different Cultures See Deadlines Differently. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/05/different-cultures-see-deadlines-differently>

5) Zugehöriges Kritisches Ereignis	„Pünktlich sein“ http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/
6) Hinweise für die Moderation	Wenn an einigen Universitäten die Studierenden keinen Zugang zu digitalen Fachzeitschriften oder Lernhilfen wie Blackboard oder Moodle haben, bei denen Artikel gemeinsam genutzt werden können, dann müssen die Lehrenden, Trainer*innen oder Moderator*innen Open-Access-Artikel oder Lesematerial auswählen.
7) Dauer der Übung	Die Studierenden benötigen Zeit, um die drei Artikel zu lesen und ihre Beobachtungen, Anmerkungen und das Gelernte zu notieren. Die drei Fokusgruppen dauern je ein bis zwei Stunden nach jedem Text, je nachdem wie viel Diskussionspotential ein Text hat. Die letzte Gruppendiskussion im Plenum kann eine Stunde in Anspruch nehmen. Die Übung wird über einen Zeitraum von drei Wochen durchgeführt.
8) Literatur	Eigene Erarbeitung

9 Ausblick

Diese Handreichung enthält verschiedene Methoden, Hilfsmittel und interaktive Übungen für die Lehre mit internationalen und einheimischen Studierenden in sechs Themenbereichen für die Hochschulbildung. Ziel ist es, mit Hilfe dieser Handreichung Diversität und Internationalisierung in der Hochschulbildung besser anwendbar und – in Form von konkreten Übungen – besser nutzbar zu machen.

Einschränkungen: Es handelt sich nicht um ein umfassendes und zusammenhängendes Trainingsprogramm, wie schon in der Einleitung beschrieben, sondern um ein flexibles Pool an Übungen, die sich flexibel an die Bedürfnisse der Lernenden anpasst. Sie können entweder nur eine Übung anzuwenden oder Schritt für Schritt den drei vorgeschlagenen Lernpfaden durch unsere Handreichung folgen.

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass es bereits viele Trainingsprogramme, Toolkits und Zusammenstellungen von Übungen zu interkulturellen Themen gibt, wie zum Beispiel:

- Maximizing Study Abroad: An Instructional Guide to Strategies for Language and Culture Learning and Use: https://www.researchgate.net/publication/242778897_Maximizing_Study_Abroad_A_Students%27_Guide_to_Strategies_for_Language_and_Culture_Learning_and_Use
- T-kit 4: Intercultural learning: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>
- Plurilingual and intercultural learning through mobility. Practical resources for teachers and teacher trainers: <https://plurimobil.ecml.at/Home/tabid/3764/language/en-GB/Default.aspx>
- 52 Activities for improving cross-cultural communication: <https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-56008.pdf>
- Toolkit Intercultural Learning: <http://intercultural-learning.eu/de/methodenbox/>

In diesem Zusammenhang möchten wir Ihre Aufmerksamkeit auf andere Dokumente des SOLVINC-Projekts lenken (Online Toolkit, das Sie unter folgendem Link finden: <http://learningfromcultureshocks.eu/>, sowie „Die Rekonstruktion kultureller Unterschiede mithilfe von ‚Sensitive Zones‘ – Ein Reader“, der hier abrufbar ist: <http://solvinc.eu/results/>

Dieser Handreichung soll zu einem der wichtigsten Hilfsmittel für Lehrende und Mitarbeitende im Hochschulbereich werden, die interkulturelle Themen unterrichten oder internationale Studierende auf einen Auslandsaufenthalt vorbereiten – mit besonderem Schwerpunkt auf sechs „sensitive zones“: Kommunikation, Unterschiede in Hierarchien, Folgen der Kolonialisierung, Identität und Zugehörigkeit, Geschlechterrollen, und Unterschiede im Verständnis von Zeit.

10 Literaturverzeichnis

Arman, G. & Adair, C. K. (2012). Cross-cultural differences in perception of time: Implications for multinational teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(5), S. 657-680, DOI: 10.1080/1359432X.2012.662488

Barbier, J.-M. (2014). Problématique identitaire et engagement des sujets dans les activités. In: Barbier, J.-M. et al. (Hrsg.). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paris: L'Harmattan, S. 15-64.

Boal, A. (1995). *The Rainbow of Desire: The Boal Method of Theatre and Therapy*. New York: Routledge. <https://ceasefiremagazine.co.uk/augusto-boal-rainbow-desire/>

Biesenbach-Lucas, S. (2007). Students writing email to faculty: An examination of e-politeness among native and non-native speakers of English. *Language Learning & Technology* 11 (2), S. 59-81. https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/bitstream/10125/44104/11_02_biesenbachlucas.pdf

Blickhäuser, A., von Bargen, H. (2007). *Gender Toolbox*. Abrufbar: http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Gender_Sensibilisierung_Typisch_Mann-Frau.pdf

Boidin, C., Cohen, J., Grosfoguel, R. (2012). Introduction: From university to pluriversity: A decolonial approach to the present crisis of western universities. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, 10(1), 2.

Breakwell, G. M. (1988). Strategies adopted when identity is threatened. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 1, S. 189–203.

Cohen-Emerique, M. (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques*. Rennes: Presses de l'école des hautes études en sante publique.

COMPASS – Manual for Human Rights Education with Young People. Abrufbar: <https://www.coe.int/en/web/compass/responding-to-racism>

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen*. Beltz: Juventa.

Gudykunst, W.B (2003). *Intercultural Communication: Introduction*. In Gudykunst, W.B. (Hg.), *Cross-cultural and Intercultural Communication*, Thousand Oaks, CA: Sage, S. 163-166.

Heringer, H.J. (2014). *Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte*. Tübingen: A Francke Verlag.

Hofstede, G., Hofstede G.J., Minkov, M. (2010). *Culture and Organisations. Software of the mind*. New York: McGraw Hill.

- Jandt, F. (2017). *An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community*, 9th edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kuhn, M.H., McPartland, T.S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. In *American Sociological Review*, 19(1), S. 68-76.
- Macionis, J. J., Plummer, K. (2012). *Introduction to Sociology*. Pearson Education, Inc. Essex: England.
- Mbembe, A. (2016). Decolonizing the university: New directions. In *Arts and Humanities in Higher Education*, 15(1), S. 29-45. DOI: 10.1177/1474022215618513
- Menezes, I., Lopes, A., Amorim, J.P., Neves, T., Pais, S.C., Soeiro, A. on behalf of the HE4u2 consortium (Hrsg.) (2016). WP1 Stocktaking, Final report. HE4U2. Abrufbar: <http://he4u2.eucen.eu/>
- Meyer, E. (2017). Being the boss in Brussels, Boston and Beijing. *Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2017/07/being-the-boss-in-brussels-boston-and-beijing>
- Moon, C., Uskul, A.K., Weick, M. (2017). On culture, ethics, and hierarchy: How cultural variations in hierarchical relations are manifested in the code of ethics of British and Korean organizations. *Journal of Applied Social Sociology*, 48 (1), S. 25-27.
- Quijano, A. (2007). Coloniality and Modernity/Rationality. In *Cultural Studies*, 21(2-3), S. 168-178.
- Phat, B. (2016). Different Cultures See Deadlines Differently. *Harvard Business Review*. Abrufbar: <https://hbr.org/2016/05/different-cultures-see-deadlines-differently>
- Program on Intergroup Relations and the Spectrum Center, University of Michigan. Resource hosted by LSA Inclusive Teaching Initiative, University of Michigan. Abrufbar: <http://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/>
- Redfield, R., Linton, R., Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the Study of Acculturation. *American Anthropologist New Series*, 38(1), S. 149-152.
- Reinecke, K., Nguyen, M. K., Bernstein, A., Näf, M., & Gajos, G. (2013). Doodle around the world: Online scheduling behavior reflects cultural differences in time perception and group decision-making. CSCW '13: Proceedings of the 2013 conference on computer supported cooperative work. 2013, S.45-54
<https://doi.org/10.1145/2441776.2441784>
- Rienties, B., Tempelaar, D. (2013). The role of cultural dimensions of international and Dutch students on academic and social integration and academic performance in the Netherlands. In *International Journal of Intercultural Relations*, Vol.37(2), S.188-201
- Santos, B. de S. (2017). *Decolonising the University: the challenge of deep cognitive justice*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars.
- Schwartz S.J., Luyckx, K., Vignoles, V. L. (Hrsg.) (2011). *Handbook of Identity Theory and Research*, New York, Springer-Verlag.

Ting-Toomey S., Gao, G., Trubisky, P. (1991). Culture, face maintenance, and styles of handling interpersonal conflict: A study in five cultures. *The International Journal of Conflict Management* 1991; 2(4), S. 278.

Ting-Toomey, S., Dorjee, T. (2018). *Communicating Across Cultures*, 2nd ed., New York, NY: The Guilford Press.

Travers, C. (2011). Unveiling a reflective diary methodology for exploring the lived experiences of stress and coping. In *Journal of Vocational Behaviour* 79 (2011), S. 204-16.

Vignoles, V., Schwartz, S., Luyckx, K. (2011). Introduction: Toward an Integrative View of Identity, pp. 1–27. In Schwartz, S. J., Luyckx, K., Vignoles, V. L. (Hrsg.). *Handbook of identity theory and research*. Springer Science + Business Media.

11 Glossar

Akkulturation

Akkulturation beschreibt die kulturelle Angleichung von Menschen an fremde Gesellschaften, die als Folge des Zusammentreffens von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen entstehen, wenn diese in einen kontinuierlichen Kontakt kommen und Veränderungen ihrer ursprünglichen kulturellen Muster beobachten. Wenngleich es sich dabei um eine breite Definition von Akkulturation handelt, wurde das Konzept in der aktuellen Forschung vor allem dazu verwendet, um Veränderungen zu beschreiben, die Migrant*innen oder Angehörige einer kulturellen Minderheit erleben. Der Begriff Akkulturation wird auch verwendet, um auf die Veränderungen der kulturellen Identität – im Gegensatz zu allgemeinen Veränderungen, die Menschen durch ausgedehnten Kontakt zu anderen kulturellen Gruppen durchleben – hinzuweisen. (Redfield et al., 1936)

Die de-kolonialisierte Universität

Dekolonialisierung ist jener Prozess, in dem kolonialistische soziale Praktiken aufgelöst werden. Im Bildungsbereich bedeutet dies, die Folgen der Kolonialisierung kritisch zu hinterfragen, die den Bildungsbereich in der Vergangenheit beeinflusst haben und bis heute noch präsent sind. Hochschulbildung wird oft als ein „verwestlichter Sektor“ mit einer eurozentristischen Perspektive wahrgenommen. Eine eurozentristische Perspektive ist ein Kanon, der der westlichen Art der Wissensproduktion die einzige Wahrheit zuschreibt. Es ist ein Kanon, der andere epistemische Traditionen missachtet. Es ist ein Kanon, der versucht, Kolonialisierung als eine normale Form von sozialen Beziehungen darzustellen, anstatt als ein System der Ausbeutung und Unterdrückung (Mbembe 2016)

Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Handlung, durch welche verschiedene Menschen unterschiedliche Behandlung erfahren. Diskriminierung kann aufgrund von Herkunft, sozialer Klasse, Geschlecht, Sexualität, Behinderung, Alter, Religion und weiteren Faktoren entstehen. Diskriminierung kann negativ, durch das Erschweren von Situation für bestimmte Personen sein, ebenso kann sie positiv durch die Zurverfügungstellung von bestimmten Vorteilen für bestimmte Personen(gruppen) sein. Institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf die Voreingenommenheit in den Einstellungen oder Verhaltensweisen von bestimmten Institutionen wie Schulen, Krankenhäuser, der Polizei und am Arbeitsplatz. (Macionis, Plummer 2012).

Ethnozentrismus

Ethnozentrismus ist eine Voreingenommenheit gegenüber Fremdem, die durch unsere Sozialisierung entstehen kann. Während des Prozesses der Aneignung einer Kultur verinnerlichen Menschen grundlegende Werte, Normen und Repräsentationen einer sozialen Gruppe. Sie lernen die Welt durch diesen kulturellen Referenzrahmen wahrzunehmen und zu bewerten. Ebenso entwickeln sie das

Bedürfnis von symbolischer Verteidigung ihrer eigenen Gruppe, demnach auch ihrer eigenen Werte und Normen. Fremdes und kulturelle Unterschiede zum eigenen kulturellen Referenzrahmen können als minderwertig eingestuft werden. Ethnozentrisches Verhalten beschreibt nicht nur engstirnige Personen, sondern einen automatisierten Prozess, der unbewusst stattfindet und sich durch die Bewertung fremder Kulturen manifestiert. Dramatische Folgen von Ethnozentrismus sind Völkermord oder der Zwang zur Assimilation fremder Kulturen.

Gesichtswahrung (Facework)

Die Gesichtswahrung (facework) wird als projiziertes und beanspruchtes Selbstbild und Selbstrespekt in einer Interaktionssituation definiert. Goffman war der Erste, der die Gesichtswahrung als etwas darstellte, das man verlieren, schützen und retten kann. Somit kommt es zu Wendepunkten in einem Konflikt, wenn die involvierten Personen das Gefühl haben, ihr Gesicht verloren zu haben. Um einen guten Umgang mit interkulturellen Konflikten zu finden, sind drei Konzepte sinnvoll: Wahrung des eigenen Gesichts (self-face), Wahrung des Gesichts des anderen (other-face) und gegenseitige Gesichtswahrung (mutual-face). (Ting-Toomey, Gao, Trubisky 1991)

Gender

Gender bezieht sich auf ein sozial konstruiertes Set an Erwartungen, Verhaltensweisen und Handlungen von Frauen und Männern, welche ihnen aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben werden.

Identität

Identität setzt sich aus der Ansammlung von selbst gewählten oder zugeschriebenen Verpflichtungen einer Person zusammen, persönlichen Eigenschaften und Einstellungen sich selbst gegenüber; Rollen und Positionen in Beziehungen zu relevanten Personen; die Teilhabe an sozialen Gruppen und Kategorien (inklusive des Statuses der Person innerhalb einer Gruppe und dem Status der Gruppe innerhalb eines größeren gesellschaftlichen Kontexts); als auch ihrer Identifizierung mit materiellen Gütern und dem Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Sozialraum. (Schwartz et al. 2011)

Identitätsbedrohung

Der Begriff der "Identitätsbedrohung" wurde von Breakwell eingeführt (1988) und ist ein wichtiger konzeptueller Schlüsselbegriff, um zu verstehen, wie identitätsbezogene Herausforderungen in der internationalen Studierendenmobilität auftreten können. Sie definiert „Identitätsbedrohungen“ als jene Situationen, in denen der Prozess der Identitätsentwicklung nicht mit Sicherheit mit den Motiven oder Bedürfnissen, die eigentlich hinter der Identitätsentwicklung stecken, zusammenpassen (wie Zugehörigkeitsgefühl, Bedürfnis nach Kontinuität, etc.) Als „Identitätsentwicklung“ werden Prozesse bezeichnet, durch die neue Identitätsanteile entstehen und durch Interaktionen mit dem Umfeld verhandelt werden. Es handelt sich nicht um einen linearen oder automatisierten Prozess, sondern um einen auf Interaktion, Selektion und Anpassung basierten. Zum Beispiel: Ich habe nicht plötzlich eine Identität als „Psycholog*in“, weil ich ein Diplom erhalte. Eher erreiche ich dies, wenn ich Elemente

meiner Identität als „Psycholog*in“ durch Feedback, Bücher, die ich lese oder Konzepte, die ich gut finde, in meine bestehende Identität integriere. (Breakwell 1988)

Interkulturelle Kommunikation

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, die Beziehung zwischen Kultur und Kommunikation zu untersuchen. Unter diesen unterscheiden wir zwischen internationalen, globalen, transkulturellen und interkulturellen Herangehensweisen. Manche Autor*innen, wie Gudykunst (2003), begrenzen interkulturelle Kommunikation lediglich auf die Kommunikation zwischen verschiedenen Nationalitäten. Andere, wie auch Jandt (2017), erweitern interkulturelle Kommunikation auf Kommunikation zwischen Menschen verschiedener Kulturen, Subkulturen oder jenen, die sich mit einer Subgruppe identifizieren. Ting-Toomey & Dorjee (2018) behaupten, dass interkulturelle Kommunikation ein symbolischer Prozess des Austausches ist, wobei Individuen von zwei oder mehreren unterschiedlichen kulturellen Gemeinschaften versuchen, Bedeutungen in Interaktionen und in einem größeren soziokulturellen Zusammenhang zu verhandeln. (Gudykunst 2003; Jandt 2017; Ting-Toomey and Dorjee 2018).

Interkulturelles Training

Ein interkulturelles Training – das auch als transkulturelles oder multikulturelles Training bezeichnet werden kann – steigert das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede, mit dem Ziel, Lernende darauf vorzubereiten, einen besseren Umgang mit diesen kulturellen Unterschieden im (hier: Hochschul) Bildungskontext zu finden. Trainings beziehen sich auf praktische Lernsituationen, wie angewandte Kurse, Seminare oder interaktive Workshops, die zur Wissensaneignung beitragen und praktische Fähigkeiten hervorbringen, Kulturen zu verstehen.

International Studierendenmobilität

Internationale Studierendenmobilität bezieht sich auf einen akademischen Auslandsaufenthalt für eine bestimmte Zeit, in welcher Studierende sich in Ausbildung befinden oder zum Zwecke eines studienrelevanten Praktikums in einem anderen Land aufhalten.

Kritisches Ereignis

Ein Kritisches Ereignis kann als jeder plötzliche und unerwartete Zwischenfall oder als eine Sequenz von Ereignissen definiert werden, die ein persönliches Trauma auslösen können und die normalen Bewältigungsmechanismen des Einzelnen oder der Gemeinschaft überfordern. (Cohen-Emerique 2015)

Kulturschock

Ein Kulturschock ist eine Interaktion mit einer Person oder einem Objekt aus einer anderen Kultur an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit, die negative oder positive kognitive und affektive Reaktionen hervorruft, einen Orientierungsverlust, eine negative Bewertung der eigenen Person und ein Gefühl fehlender Wertschätzung mit sich bringt, und aus der Unbehagen und Wut hervorgehen können. (Cohen-Emerique 2015)

Monochronische Zeit

Ein monochronisches Verständnis von Zeit bedeutet im Wesentlichen, eines nach dem anderen zu tun. Für Menschen mit einem monochronischen Verständnis von Zeit ist Zeit greifbar und wertvoll. Zeitpläne sind von hoher Bedeutung; Zeit selbst wird als Ware mit hohem Wert behandelt. Ein monochronisches Verständnis von Zeit kann vor allem in nordamerikanischen und nordeuropäischen Kulturen beobachtet werden. Ein monochronisches Verständnis von Zeit ist ein lineares. Diese Kulturen legen Wert auf Zeitplanung, Pünktlichkeit und Einhaltung von Fristen.

Polychronische Zeit

Ein polychronisches Verständnis von Zeit ist durch Gleichzeitigkeit charakterisiert. Zeit ist weniger greifbar und man legt Wert auf die Partizipation von Personen an Prozessen und Abläufen und weniger auf die Einhaltung von Vorgaben oder Zeitplänen. Multitasking wird geschätzt. Beispiele polychronischer Kulturen sind die lateinamerikanische, afrikanische, arabische Kultur und die Kulturen der amerikanischen Ureinwohner*innen. Ihre Wahrnehmung von Zeit wird als eine Verbindung zu „natürlichen Rhythmen“, „zur Erde“ und „den Jahreszeiten“ betrachtet. Dies ergibt Sinn, wenn wir bedenken, dass natürliche Geschehnisse spontan, sporadisch oder simultan entstehen können. Polychronische Kulturen sehen Zeit als etwas Flexibles an. Da das Leben nicht in seiner Gesamtheit vorhersehbar ist, werden Zeitplanung sowie Einhaltung von Zeitplänen als nicht derart wichtig betrachtet.

Sensitive zones

„Sensitive zones“ sind Lebensbereiche, in denen verstärkt Missverständnisse, Spannungen und Konflikte in interkulturellen Situationen im universitären Leben auftreten. Sie treten dann auf, wenn zwei oder mehrere Personen aus unterschiedlichen Kulturen aufeinandertreffen und ein Missverständnis entsteht, das nicht unmittelbar gelöst werden kann. (Cohen-Emerique 2015)

Stereotypen

„Stereo“ stammt aus dem Griechischen und bedeutet „hart“ oder „solide“. Ein Stereotyp ist eine benachteiligende, übertriebene Beschreibung, die auf eine Person oder eine Gruppe von Personen einer bestimmten Kategorie angewandt wird. Diese übertriebenen Darstellungen von Mitgliedern einer Gruppe gegenüber Mitgliedern anderer Gruppen sind sozial fixiert und schwer zu verändern, selbst wenn es widersprechende Beweise gibt. (Macionis and Plummer 2012)

Anhang

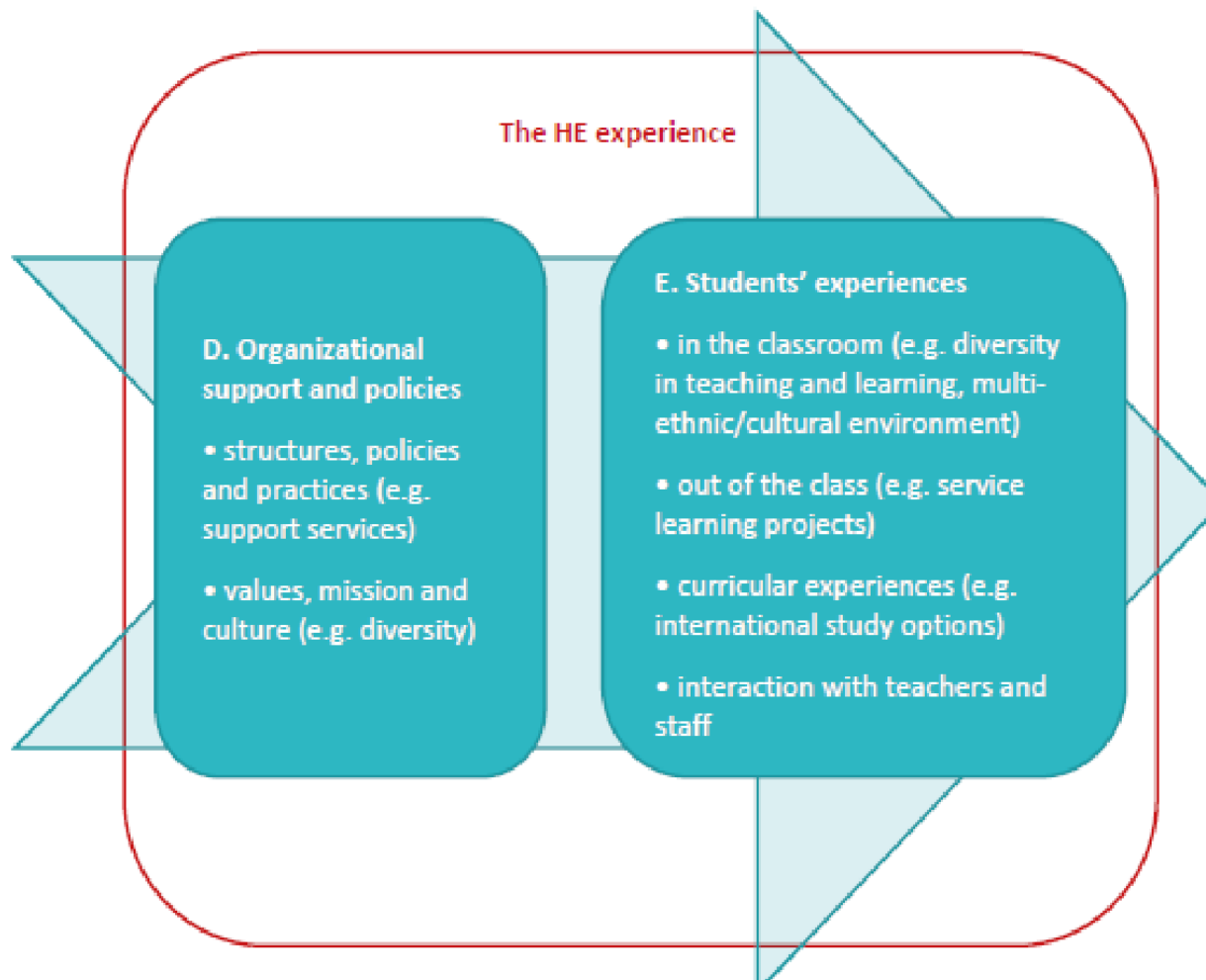
Übung 10



Übung 13

Zusätzliche Ressourcen zum Lesen finden Sie hier: <http://he4u2.eucen.eu/> oder <http://he4u2.eucen.eu/literature/>

Grafik über organisatorische Ebene und Studierenden-Ebene:

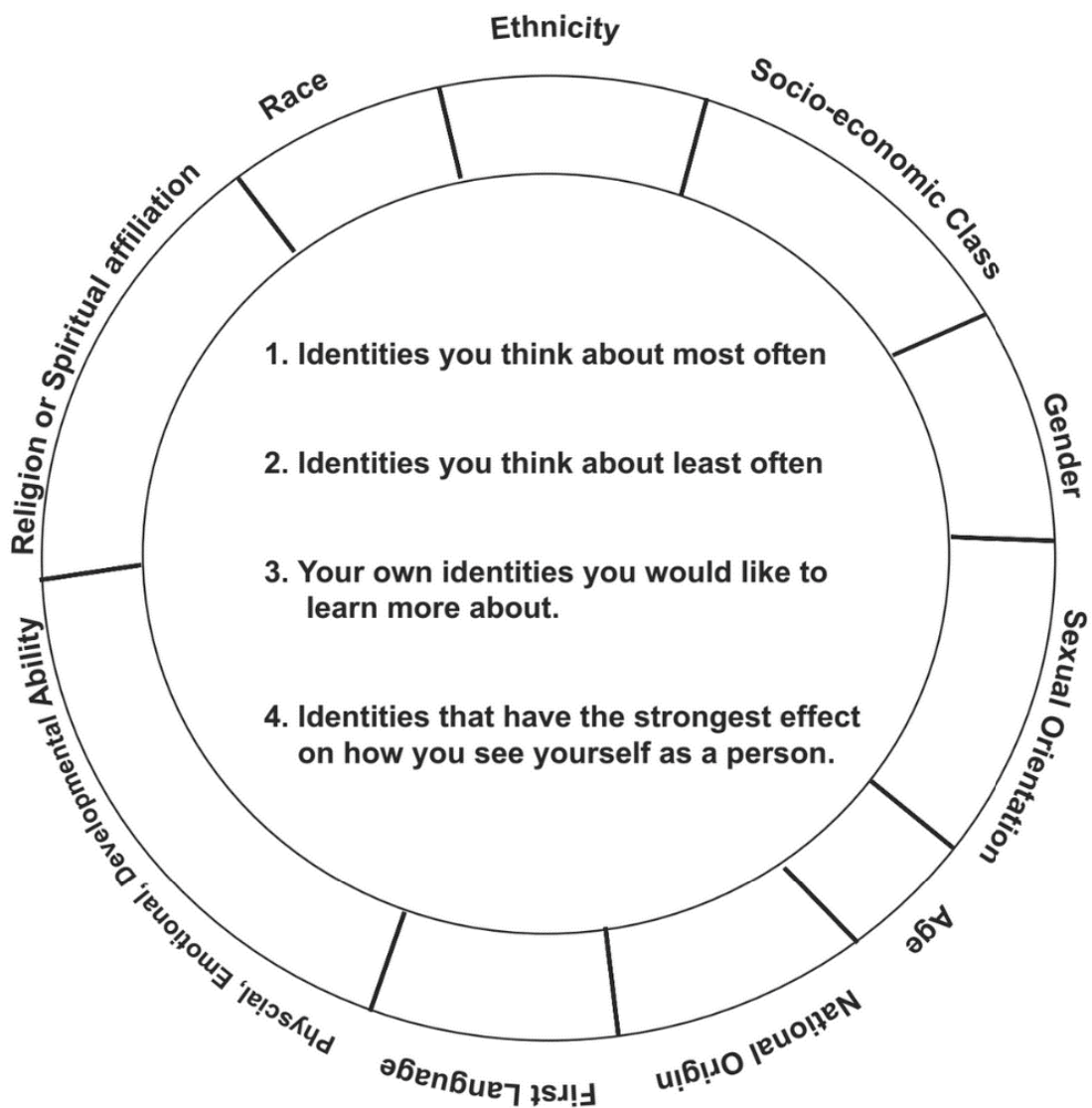


Übung 15

Handout: Identitätsrad

Social Identity Wheel

(Adapted from "Voices of Discovery", Intergroup Relations Center, Arizona State University)



Ausdruck der sozialen Identitätskategorien

Kategorien	Beispiele
Geschlecht	Frau, Mann, Transgender, Post-Gender, Intersex, weiblich, männlich
Herkunft	mit asiatisch/pazifischem Inselhintergrund, amerikanische Indianer, Lateinamerikanisch, Schwarz, Weiß, Irisch, multi-kulturelle Ethnizität, Chinesisch, Puerto-Rikaner, Italienisch, Mohawk, Jüdisch, Libanesisch, Europäisch-amerikanisch, Guatemaltektisch
Sexuelle Orientierung	lesbisch, schwul, bisexuell, heterosexuell, queer, pansexuell, hinterfragend
Religiöse Zugehörigkeit	Hinduismus, Islam, Buddhismus, Judentum, Christentum, Heidentum, Agnostizismus, Atheismus, säkular-humanistische Tradition
Soziale Klasse	Armut, Arbeiterklasse, untere Mittelklasse, obere Mittelklasse, besitzende Klasse, herrschende Klasse
Alter	Kinder, Jugendliche, Junge Erwachsene, Erwachsene, mittleren Alters, Ältere
Mit und ohne Beeinträchtigung	Personen mit Behinderungen, vorübergehende Beeinträchtigungen
Nationale Zugehörigkeit	Vereinigte Staaten, Nigeria, Korea, Türkei, Argentinien und/oder ohne Staatsbürgerschaft
Stammes- oder Gemeinschaftszugehörigkeit	Mohawk, Aboriginal, Navajo, Santal
Körpergröße/ Type	übergewichtig, dünn, normalgewichtig

Spektrums Fragen

1. Welchen Teil Ihrer Identität bemerken die Leute Ihrer Meinung nach zuerst?
2. Welchen Teil Ihrer Identität teilen Sie am liebsten mit anderen Menschen?
3. Welchen Teil Ihrer Identität teilen Sie am wenigsten gerne mit anderen Menschen?
4. Auf welchen Teil Ihrer Identität sind Sie am meisten stolz?
5. Mit welchem Teil Ihrer Identität hatten Sie am meisten während dem Erwachsenwerden zu kämpfen?
6. Welcher Teil Ihrer Identität ist für Sie am wichtigsten?
7. Welcher Teil Ihrer Identität ist für Sie am wenigsten wichtig?
8. Welchen Teil der Identität bemerken Sie bei anderen Personen zuallererst?
9. Welchen Teil Ihrer Identität unterdrücken Sie am häufigsten?
10. Für welchen Teil Ihrer Identität erhalten Sie Ihrer Meinung nach am häufigsten Privilegien?
11. Über welche Ihrer Identitäten möchten Sie mehr erfahren?
12. Welcher Teil Ihrer Identität hat den größten Einfluss auf Interaktionen mit anderen Personen?
13. Welcher Teil Ihrer Identität hat den größten Einfluss auf Interaktionen mit anderen in ihrem (Berufs-) Bereich?

Übung 17

Wie alle psychologischen Konzepte, spielt auch Identität eine wichtige Rolle im Leben von Menschen. Forschende sind sich über die genauen Bedürfnisse und Motive, die hinter Identitätskonzepten stecken, noch nicht völlig einig geworden, aber einige Aspekte wiederholen sich:

Zugehörigkeit:

das Bedürfnis, Gefühle der Nähe oder Akzeptanz zu anderen aufzubauen oder zu erhalten, sowohl in Zweierbeziehungen als auch in Gruppen

Kompetenz / Wirksamkeit:

die Möglichkeit, sich zu engagieren, Kompetenzen zu entwickeln, Wissen zu erwerben, sich effektiv zu fühlen und das Gefühl von Kompetenz und Kontrolle zu erleben

Autonomie:

das Bedürfnis, persönliche Interessen zu entwickeln und zu entdecken, die Spaß machen und ein inneres Bedürfnis darstellen

Kontinuität:

die Motivation, ein Gefühl der Kontinuität durch Raum und Zeit aufrechtzuerhalten

Besonderheit:

der Aufbau und der Erhalt eines Gefühls der Unterschiedlichkeit zu anderen, d.h. der eigenen Besonderheit

Bedeutung:

das Bedürfnis, Bedeutung zu haben und einen Sinn im Leben zu identifizieren

