

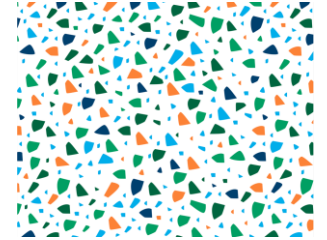
Modul 2: Interkulturelle Kommunikation in der Erwachsenenbildung



www.learningforallproject.eu



Inhalt



1. Zweck und Zielsetzung

Untersucht den Zweck des Moduls, Sie in interkultureller Kommunikation mit Erwachsenenbildung auszustatten.

2. Verstehen multikultureller Kommunikation

Bietet einen Überblick über die multikulturelle Kommunikation in der Bildung.

3. Verstehen von Kulturtypen

Erörtert die Arten von Kultur in Gemeinschaften und wie wir sie im Klassenzimmer verstehen können.

4. Anpassung an verschiedene Kulturen im Bildungswesen

Überblick über die Anpassung an die kulturelle Vielfalt. Es werden Anleitungen zur Unterstützung von Lernenden unterschiedlicher Herkunft und zur Fortsetzung dieser Unterstützung durch Strategien gegeben.

5. Aktivitäten und Reflexionsübungen

6. Schlussfolgerungen und nächste Schritte

Fasst die wichtigsten Erkenntnisse des Moduls zusammen und bietet eine Anleitung für die nächsten Schritte, die Manager von Bildungseinrichtungen unternehmen können, um sich in der interkulturellen Kommunikation zu engagieren.



LEARNING
for all

Abschnitt 1: Zweck des Moduls

Interkulturelle Kommunikation in der Erwachsenenbildung

Zweck und Zielsetzung

Dieses Modul vermittelt den Lernenden und Lehrenden die Fähigkeit, mit kulturellen Unterschieden umzugehen und effektiv mit unterschiedlichen Gruppen zu kommunizieren

Sie werden erforschen, wie interkulturelle Kommunikation die Inklusion in der Erwachsenenbildung fördert.

Wir haben einen Schwerpunkt auf die Unterstützung sozial und wirtschaftlich benachteiligter Lernender durch kultursensible Ansätze gelegt.

Sie lernen Praktiken kennen, die Empathie, Verständnis und Zusammenarbeit zwischen Lernenden mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund fördern.

Modul 2: Lernziele

Nach Abschluss von Modul 2 werden Sie:

- die Schlüsselprinzipien der interkulturellen Kommunikation und ihre Bedeutung für die Förderung eines integrativen Lernumfelds verstehen.
- Praktische Strategien entwickeln, um mit kulturellen Unterschieden umzugehen und eine effektive Kommunikation mit unterschiedlichen Lerngruppen zu fördern.
- Fähigkeiten zur Förderung von Empathie, Respekt und Verständnis über kulturelle Grenzen hinweg erwerben, die Ihnen helfen, eine einladende Atmosphäre für alle Lernenden zu schaffen.
- Lernen Sie, Ihre Lehrmethoden und Kommunikationsstile anzupassen, um sozial und wirtschaftlich benachteiligte Lernende besser zu unterstützen.
- Reflektieren Sie Ihre eigenen kulturellen Annahmen und Vorurteile und lernen Sie, wie Sie diese ansprechen können, um Ihre interkulturelle Kompetenz im Klassenzimmer zu verbessern.
- Sie erhalten das nötige Handwerkszeug, um Ihre Kommunikationspraktiken zu evaluieren und kontinuierlich zu verbessern, um eine kontinuierliche Inklusivität und Engagement zu gewährleisten.





LEARNING
for all

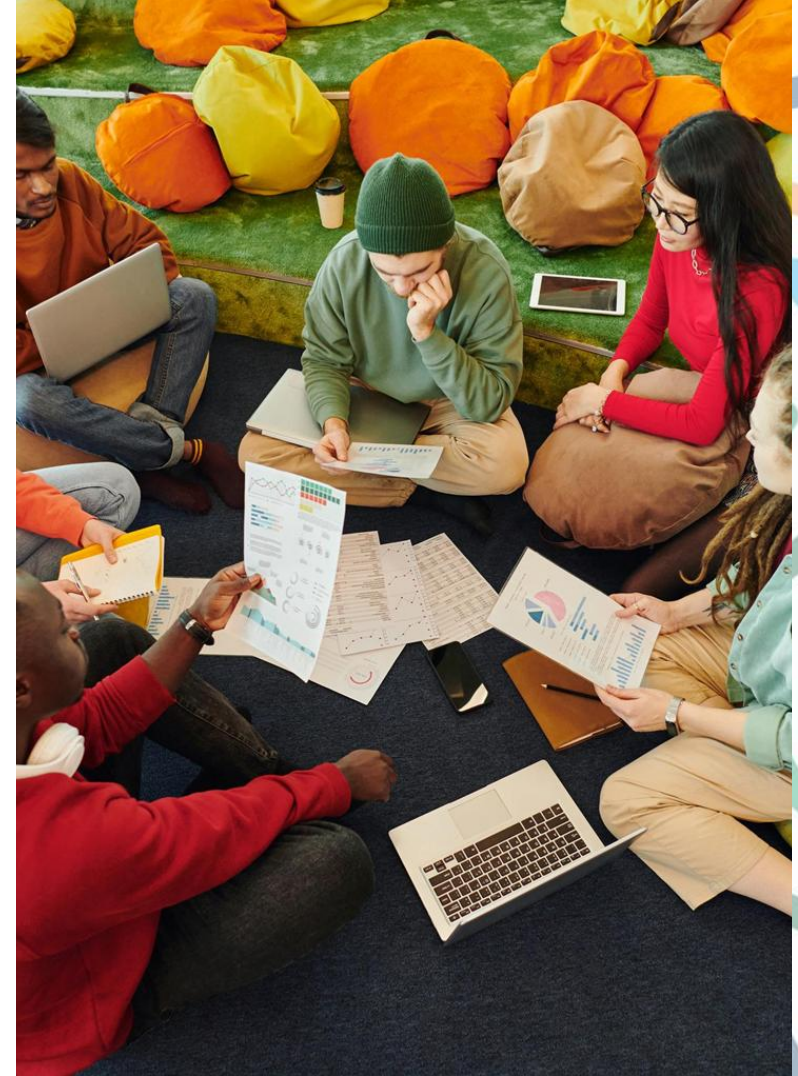
2

Multikulturelle
Kommunikation verstehen

Was ist interkulturelle Kommunikation?

Interkulturelle Kommunikation bedeutet einen sinnvollen Austausch über kulturelle Unterschiede hinweg; sie ist mehr als nur eine Übersetzung, sie ist ein Dialog in beide Richtungen.

- **Sie basiert auf Einfühlungsvermögen, Respekt und Offenheit:** Wir betrachten Unterschiede als Bereicherung und nicht als Bedrohung.
- **Das Ziel:** gegenseitiges Verständnis und ein Gefühl der Zugehörigkeit bei allen Beteiligten. Es handelt sich um eine sich ständig weiterentwickelnde Fähigkeit, die mit der Erfahrung wächst.
- **Wichtigste Erkenntnis:** Motivation ist wichtig! Wenn wir kulturellen Interaktionen mit echter Neugier und Offenheit begegnen, verbessern wir das gegenseitige Verständnis erheblich.



Warum interkulturelle Kommunikation? (Relevanz)

- Die Klassen der Erwachsenenbildung sind in ganz Europa zunehmend multikulturell geprägt und bringen unterschiedliche Sprachen, Bräuche und Perspektiven mit sich.
- Fehlkommunikation oder kulturelle Missverständnisse können das Vertrauen und das Engagement der Lernenden beeinträchtigen.
- Pädagogen brauchen kulturelle Sensibilität und Verständnis, um mit Sprachbarrieren, unterschiedlichen Normen und Traumata bei den Lernenden umzugehen.
- Ein kultursensibler Unterricht schafft ein Gefühl der Sicherheit und Zugehörigkeit und verbessert das Wohlbefinden der Lernenden und den Klassenzusammenhalt (QUELLE: epale.ec.europa.eu)



Schlüsselbegriffe: Multikulturell, kulturübergreifend, interkulturell



1

Multikulturell:

- ✓ Vorhandensein mehrerer Kulturen in einem Umfeld (eine Tatsache der Vielfalt). Kulturen koexistieren nebeneinander, interagieren oder integrieren sich aber möglicherweise nicht miteinander.

2

Interkulturell:

- ✓ Interaktion zwischen verschiedenen Kulturen, oft durch Übersetzen oder Vergleichen. Neigt zu einem dominanten kulturellen Rahmen und bietet ein kurzfristiges Verständnis ohne tiefgreifende Veränderungen.

3

Interkulturell:

- ✓ Dynamischer, langfristiger Austausch zwischen Kulturen, der von gegenseitigem Respekt und dem Wunsch nach Verständnis und Zugehörigkeit geprägt ist. Alle Gruppen lernen voneinander, was zu Wachstum und gemeinsamem Verständnis führt.

Kluge Worte!

"Bei der interkulturellen Kommunikation geht es nicht darum, verschiedene Sprachen zu sprechen; es geht um das Verständnis verschiedene Welten."

Unbekannt





Emmas Herausforderung (aus der Sicht eines Pädagogen)

Emma ist Erwachsenenbildnerin und unterrichtet eine heterogene Gruppe von Lernenden an einer Volkshochschule. Zu Beginn des Semesters bemerkt sie einige Kommunikationshürden: Einige Lernende (vor allem diejenigen, für die die Unterrichtssprache die zweite Sprache ist) schweigen in Diskussionen, und einem Lernenden scheint der direkte Blickkontakt unangenehm zu sein.

Anfangs macht sich Emma Sorgen, dass die Lernenden unkonzentriert sind. In einer Sitzung kommt es zu einem Missverständnis - Emma verwendet einen humorvollen Slangausdruck, den ein ausländischer Schüler wörtlich nimmt, was zu einer Verlegenheit führt.

Emma beschließt, einen interkulturellen Blickwinkel einzunehmen.

Sie überlegt, wie sich ihr eigener Kommunikationsstil auf ihre Schüler auswirken könnte. In den folgenden Kursen nimmt Emma Änderungen vor: Sie vermeidet Slang und erklärt umgangssprachliche Ausdrücke; sie bietet den Lernenden alternative Möglichkeiten, sich einzubringen (z. B. das Schreiben von Antworten auf Karten oder in einem Online-Forum für diejenigen, die sich nicht trauen, das Wort zu ergreifen); sie lernt, dass in einigen Kulturen das Vermeiden von Blickkontakt mit dem Lehrer ein Zeichen von Respekt ist und nicht von Ablehnung. Indem sie diese Unterschiede versteht, passt Emma ihre Erwartungen an.



Was
können wir
aus dieser
Geschichte
lernen?

Geschichte



Ergebnis:

Die zuvor stillen Schüler öffnen sich allmählich durch schriftliches Feedback und Kleingruppenaktivitäten.

Die Zahl der Missverständnisse in der Klasse nimmt ab. Emmas Klasse wird interaktiver und angenehmer, und jeder Lernende fühlt sich wertgeschätzt.

Emmas Geschichte zeigt, dass Pädagogen ihren Stil oft anpassen müssen - durch Bewusstsein und kleine Anpassungen können kulturelle Barrieren in der Kommunikation überwunden werden, wodurch ein integrativeres Klassenzimmer für alle entsteht.

Was
können wir
aus dieser
Geschichte
lernen?



LEARNING
for all

3

Verstehen der Arten
der Kultur

Oberflächenkultur vs. Tiefenkultur

- **Oberflächliche Kultur:** Sichtbare Elemente wie Essen, Mode, Feste, berühmte Persönlichkeiten und Flaggen. Dies sind die leicht sichtbaren Aspekte der Kultur.
- **Tiefenkultur (interne Kultur):** Unsichtbare Werte, Überzeugungen, Normen und Denkmuster, die den Verhaltensweisen zugrunde liegen. Sie sind oft unbewusst und werden implizit durch Erfahrung erlernt.
- **Implikation für Pädagogen:** Begnügen Sie sich nicht damit, die Oberflächenkultur zu feiern. Um eine echte Verbindung herzustellen, sollten Sie sich mit den zugrunde liegenden Werten und sozialen Normen auseinandersetzen. Erklären Sie, warum Menschen sich so verhalten, wie sie es tun, nicht nur, was sie tun.

(Quelle: epale.ec.europa.eu)

Das Verständnis tieferer kultureller Zusammenhänge hilft, Missverständnissen vorzubeugen und die "Wir-gegen-die"-Einstellung zu überwinden.

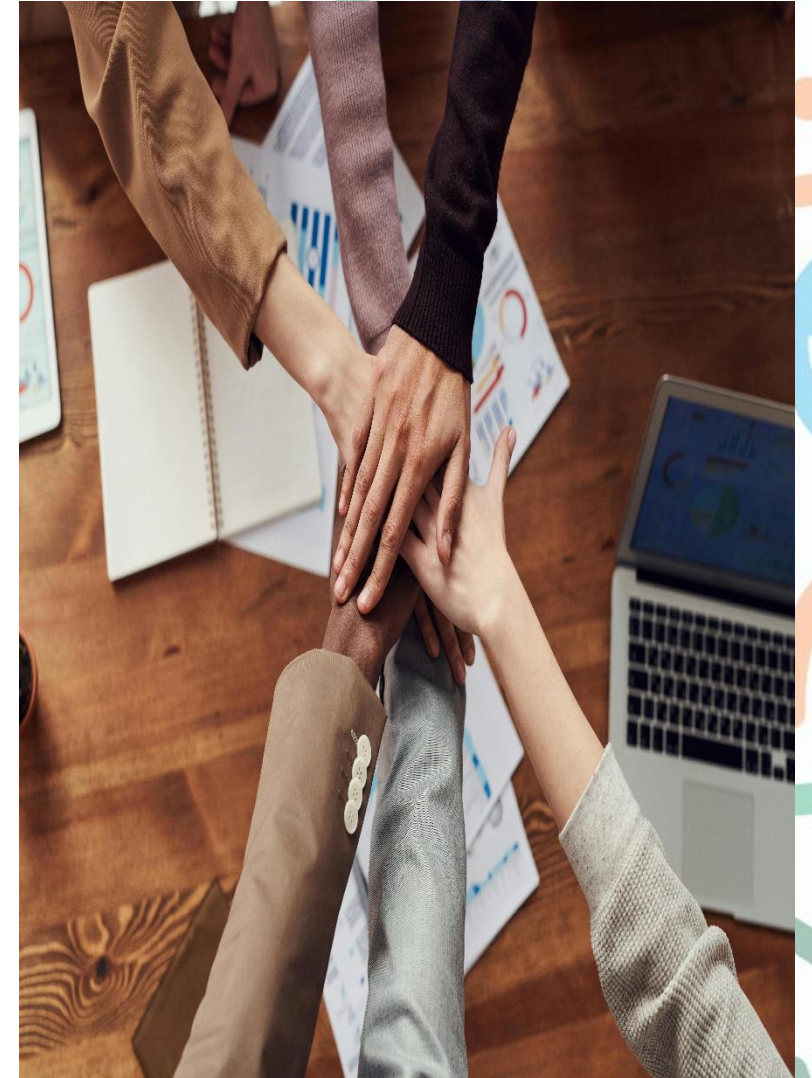
Empathie und kulturelles Bewusstsein aufbauen

- **Empathie ist der Grundstein:** Versuchen Sie, Situationen durch die kulturelle Brille der Lernenden zu sehen. Ermutigen Sie dazu, persönliche Geschichten zu erzählen - die Geschichte eines jeden Lernenden kann das Verständnis und die Empathie in der Gruppe fördern (Quelle: epale.ec.europa.eu).
- Pädagogen sollten ihre eigenen Wahrnehmungen und Vorurteile hinterfragen. Wir alle sind kulturell geprägt; wenn wir uns dessen bewusst sind, können wir ohne Vorurteile miteinander umgehen (Quelle: epale.ec.europa.eu).



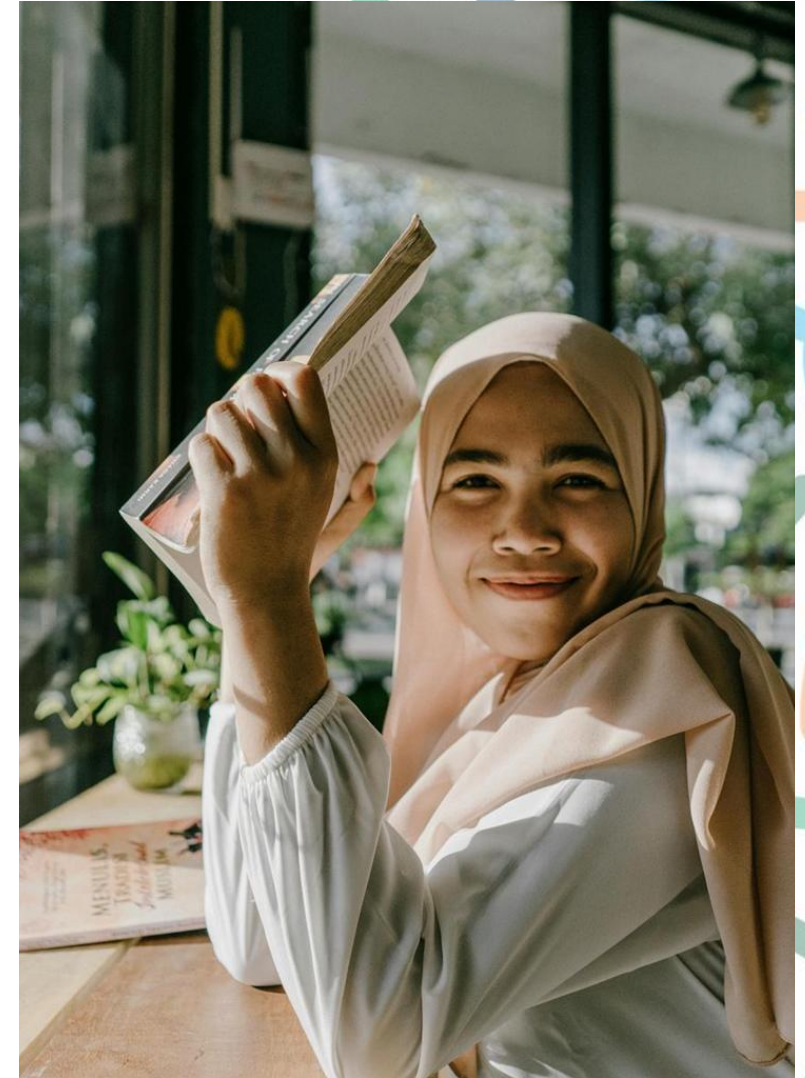
Empathie und kulturelles Bewusstsein aufbauen

- **Entwickeln Sie kulturelles Einfühlungsvermögen:**
Lernen Sie den Hintergrund Ihrer Lernenden kennen. Wenn Sie Interesse an der kulturellen Identität der Lernenden zeigen und diese anerkennen, schaffen Sie Vertrauen und Offenheit im Unterricht.
- Denken Sie daran, dass Empathie aus Wissen und Offenheit erwächst: Je mehr wir über die Erfahrungen der anderen erfahren, desto mehr Verständnis und weniger Fehlinterpretationen treten auf (Quelle: epale.ec.europa.eu, epale.ec.europa.eu).



Vermeiden Sie Stereotypen und Vorurteile

- **Hinterfragen Sie Verallgemeinerungen:** Behandeln Sie die Lernenden als Individuen, nicht als eindimensionale Vertreter einer Gruppe. Vermeiden Sie Stereotypisierungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit oder Nationalität. *Inklusive Kommunikation "vermeidet Stereotypen", um jeden einzubeziehen* (Quelle: consilium.europa.eu).
- **Überprüfen Sie implizite Vorurteile:** Denken Sie über Ihre eigenen kulturellen Annahmen nach. Erkennen Sie versteckte Vorurteile und arbeiten Sie daran, sie zu verlernen. Diese ständige Selbsterkenntnis ist entscheidend für eine faire und respektvolle Kommunikation.



Vermeiden Sie Stereotypen und Vorurteile

- **Integration ist ein zweiseitiger Prozess:** Gehen Sie nicht davon aus, dass Integration bedeutet, dass sich Neuankömmlinge vollständig assimilieren müssen. Effektive interkulturelle Praxis beinhaltet gegenseitige Anpassung - sowohl Lehrende als auch Lernende können sich anpassen und lernen (Quelle: epale.ec.europa.eu).
- **Kein "wir gegen sie":** Verwenden Sie eine integrative Sprache (z. B. sagen Sie "wir alle bringen unterschiedliche Stärken mit" statt "ihr macht X"). Eine Sprache, die Lernende anders behandelt, kann sie entfremden.



Sehen Sie sich das an...

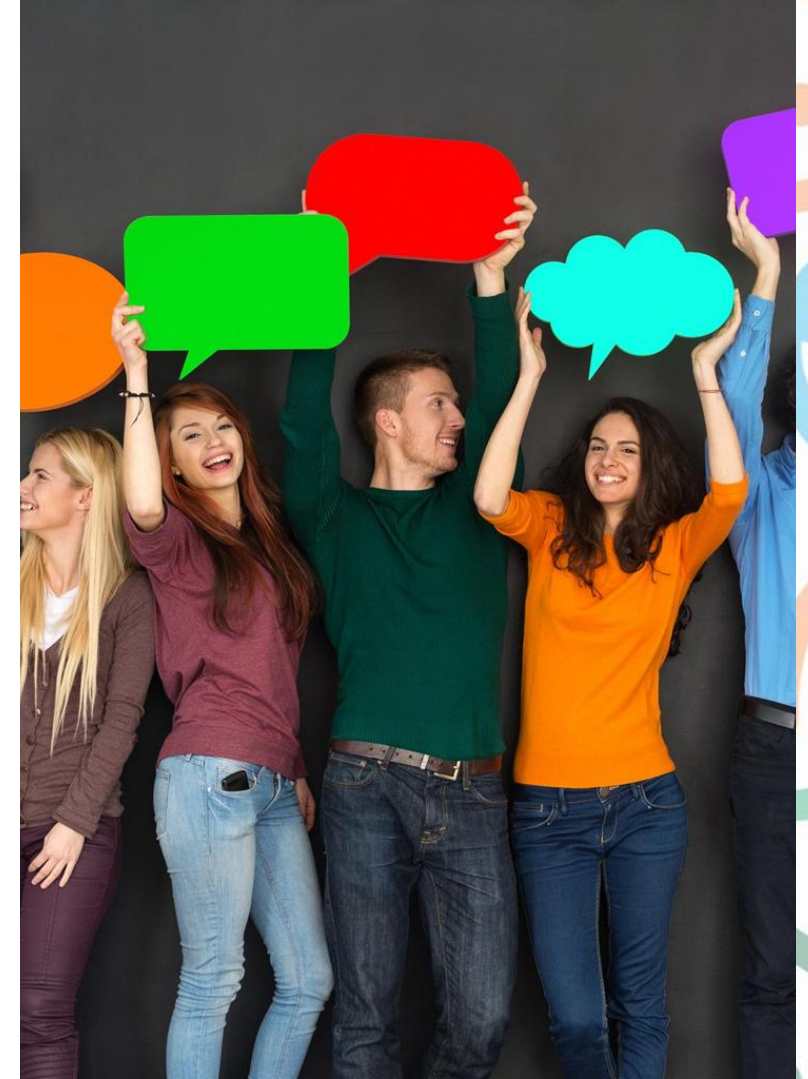
Der niederländische Organisationstheoretiker Fons Trompenaars erforscht, wie kulturelle Annahmen das Lehren und Lernen beeinflussen können. Er bietet praktische Strategien für Pädagogen an, um kulturelle Vorurteile im Bildungsbereich zu erkennen und abzuschwächen.



Klicken und ansehen!

Praktische Tipps zur Kommunikation

- 1. Bereiten Sie sich vor und lernen Sie:** Informieren Sie sich über die Kultur und das Erbe der Lernenden, mit denen Sie arbeiten. Wenn Sie Ihr Publikum kennen, zeigen Sie Respekt und können sich auf dessen Bedürfnisse einstellen.
- 1. Achten Sie auf nonverbale Signale:** Achten Sie auf Körpersprache, Gestik und Tonfall. Es gibt unterschiedliche Normen (z. B. können Augenkontakt oder Schweigen unterschiedliche Bedeutungen haben). Achten Sie auf diese Hinweise und passen Sie Ihre Vorgehensweise an.
- 3. verwenden Sie eine klare Sprache:** Vermeiden Sie Slang, Idiome oder Jargon, die Nicht-Muttersprachler verwirren könnten. Sprechen Sie in einfacher Sprache, ohne den Inhalt zu "verdummen" - Klarheit kommt allen zugute.



Praktische Tipps zur Kommunikation

3. Verwenden Sie Bildmaterial und Schrift: Unterstützen Sie mündliche Erklärungen mit schriftlichen Stichpunkten oder Bildern. Diagramme, Bilder oder übersetzte Schlüsselwörter können eine Brücke zum Verständnis sein, wenn die Sprache versagt.

4. Seien Sie geduldig und unterstützend: Geben Sie den Lernenden Zeit zum Verarbeiten und Reagieren. Ermutigen Sie zu Fragen. Ein unterstützender Ton hilft den Lernenden, sich sicher zu fühlen, wenn sie etwas nicht verstehen.



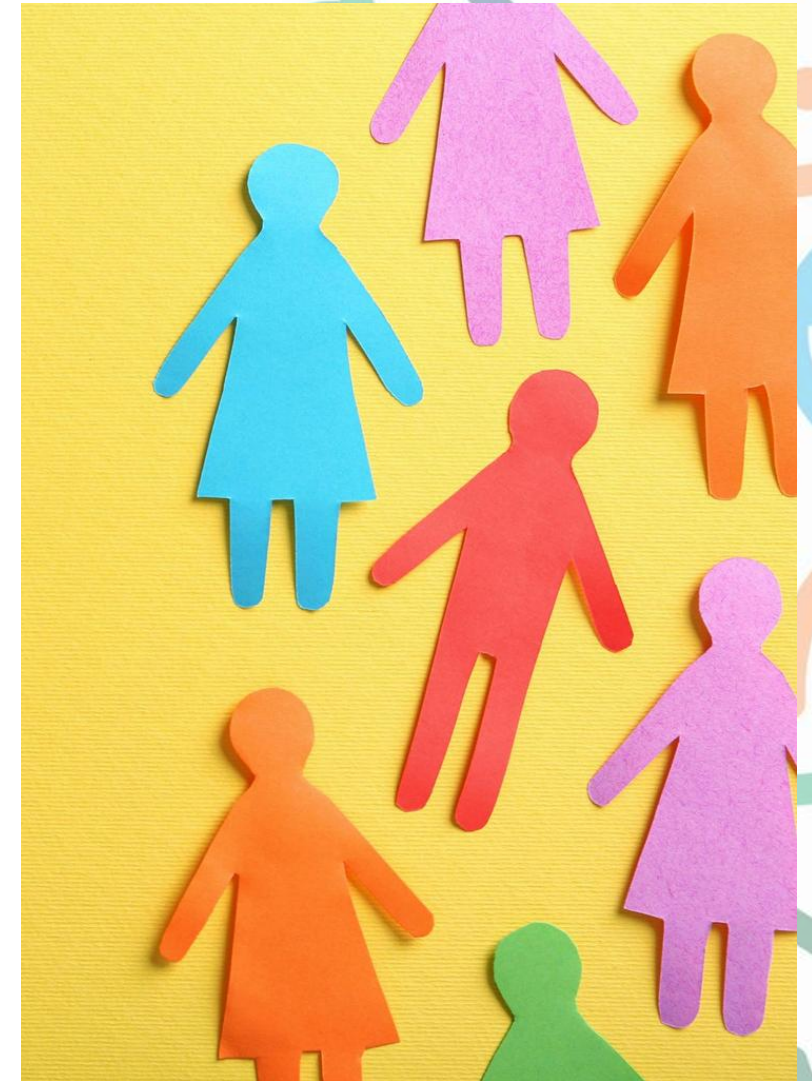
Schaffung eines integrativen Umfelds

- **Sicherer Raum:** Schaffen Sie im Klassenzimmer eine Kultur des Respekts, in der alle Fragen und Perspektiven mit Würde behandelt werden. Lernende, die sich sicher und respektiert fühlen, sind eher bereit, sich am Unterricht zu beteiligen und Risiken einzugehen (QUELLE: epale.ec.europa.eu).
- **Zugehörigkeit und Vertretung:** Erkennen Sie die kulturelle Vielfalt in Ihrer Gruppe an und würdigen Sie sie. Beziehen Sie Beispiele, Fallstudien oder Referenzen aus allen Kulturen der Lernenden ein (nicht nur aus der Mehrheit), damit sich alle gesehen fühlen. *(Denken Sie z. B. an verschiedene kulturelle Feiertage oder Geschichten, die für die Lernenden relevant sind).*



Schaffung eines integrativen Umfelds

- **Grundregeln:** Legen Sie gemeinsam mit Ihrer Klasse Richtlinien für einen respektvollen Dialog fest (z. B. vollständig zuhören, wenn jemand spricht, nicht unterbrechen, keine abfälligen Bemerkungen). Die Festlegung von Normen für gegenseitigen Respekt und Neugier hilft, Konflikten vorzubeugen.
- **Ermutigen Sie zur Interaktion:** Verwenden Sie Eisbrecher oder Gruppenarbeiten, die verschiedene Hintergründe berücksichtigen, damit die Lernenden einander persönlich kennen lernen. Der Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen baut Vorurteile ab und fördert das Gemeinschaftsgefühl.



Geschichte

Ivanas Erfahrung (Lernerperspektive)

Ivana ist eine neue Lernende, die vor kurzem in das Land gezogen ist und sich für einen Erwachsenenbildungskurs anmeldet. Sie ist motiviert und kann sich in der Landessprache unterhalten, aber im Unterricht fühlt sie sich oft verloren und ausgeschlossen.

Der Kursleiter und die anderen Kursteilnehmer erwähnen häufig die lokale Popkultur und führen rasante Diskussionen mit vielen Redewendungen. Ivana hat Mühe, mitzuhalten - sie ist still im Unterricht und ihre Beteiligung lässt nach.

Als sie schließlich ihre Bedenken äußert, wird ihr Kommunikationsstil (eher formell und indirekt) von der Lehrkraft nicht ganz verstanden, was zu weiterer Verwirrung führt.



Was
können wir
aus dieser
Geschichte
lernen?



Geschichte

Was hat sich geändert?

Der Moderator erkennt die kulturelle Kluft und passt nach einem Gespräch mit Ivana seine Kommunikation an. Er verlangsamt das Tempo, erklärt Anspielungen oder ersetzt sie durch allgemeinere Beispiele und erkundigt sich bei Ivana nach ihrem Verständnis.

Außerdem ermutigt er Ivana, in Diskussionen Beispiele aus ihrer Kultur zu nennen. Mit der Zeit hat Ivana das Gefühl, gehört und einbezogen zu werden.

Die Klasse lernt, ihre einzigartige Perspektive zu schätzen, und Ivana wird engagierter. Diese Geschichte zeigt, wie die Anpassung der Kommunikation an den kulturellen Kontext eines Lernenden zu einem besseren Engagement und gegenseitigem Verständnis führt.





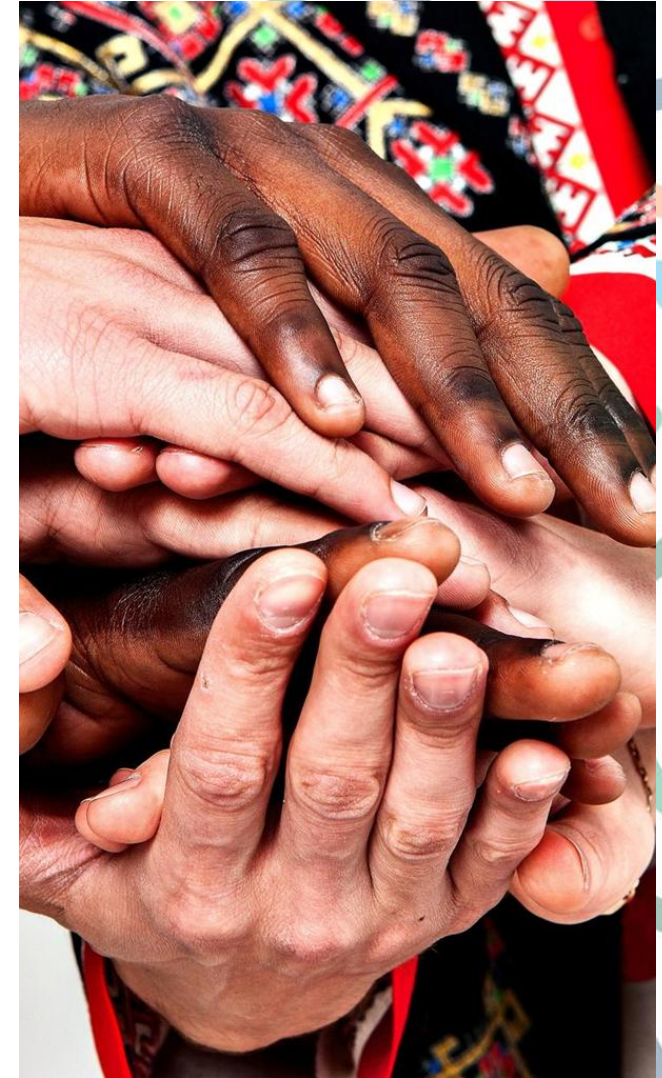
LEARNING
for all

4

Anpassung an
unterschiedliche Kulturen
im Bildungswesen

Den Unterricht an die kulturelle Vielfalt anpassen

- **Kulturell angepasster Unterricht:** Integrieren Sie die Erfahrungen der Lernenden in den Lehrplan. Fordern Sie die Lernenden beispielsweise auf, Perspektiven aus ihrer Kultur in Bezug auf ein Thema einzubringen - dadurch wird ihr Hintergrund anerkannt und das Lernen für alle bereichert.
- **Flexible Methoden:** Nutzen Sie verschiedene Unterrichtsstrategien, um den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Techniken wie Universal Design for Learning (UDL) schlagen vor, verschiedene Lernmethoden anzubieten (visuell, verbal, praktisch), die den Unterricht zugänglicher und kultursensibler machen (QUELLE: epale.ec.europa.eu).



Den Unterricht an die kulturelle Vielfalt anpassen

- **Sprachliche Unterstützung:** Wenn die Sprache eine Barriere darstellt, sollten Sie zweisprachige Materialien oder Glossare für Schlüsselbegriffe in Betracht ziehen. Erlauben Sie zweisprachigen Mitschülern, sich gegenseitig zu unterstützen. Sprechen Sie, wenn möglich, etwas langsamer und überprüfen Sie häufig das Verständnis, ohne jemanden herauszuheben.
- **Setzen Sie Beispiele in den richtigen Kontext:** Vermeiden Sie umgangssprachliche Beispiele, die nur von Einheimischen verstanden werden. Verwenden Sie stattdessen globale oder allgemein verständliche Beispiele in Ihren Erklärungen, oder erklären Sie den Kontext, wenn Sie einen lokalen Bezug verwenden. Dies hilft Zweitsprachenlernern und vermeidet Ausgrenzung.



Hauptprinzipien der interkulturellen Kommunikation

A

Den Wunsch, den anderen zu unterstützen

Beginnen Sie mit der Entschlossenheit für ein positives Ergebnis.

B

Sorgfältig zuhören

Keine Vermutungen anstellen. Lassen Sie sie ausreden. Finden Sie mehr heraus. Fragen Sie, recherchieren Sie, hören Sie wieder zu.

C

Keine Wertung

Anders ist nicht schlecht, wir wissen nicht alles über den anderen.

D

Respekt und Einfachheit

Respekt wird von allen geschätzt.

E

Kein Slang

Hören Sie auf Ihre eigenen Worte, um Verwirrung zu vermeiden.

F

Ressourcen bereitstellen

Zusätzliche Ressourcen helfen, den Kontext zu verstehen.

Unterstützung von benachteiligten Lernenden

- **Erkennen Sie Hindernisse:** Erkennen Sie, dass sozial oder wirtschaftlich benachteiligte Lernende mit zusätzlichen Hürden konfrontiert sein können - begrenzte Vorbildung, finanzieller Stress oder Marginalisierung. Für Migranten kann die Sprache ein Hindernis sein, für Menschen mit geringem Einkommen können Zeit- oder Ressourcenbeschränkungen ein Hindernis darstellen. Seien Sie wachsam, wenn es darum geht, diese Herausforderungen zu erkennen.
- **Sorgen Sie für Zugang und Chancengleichheit:** Bieten Sie bei Bedarf zusätzliche Unterstützung an. Beispiele: Bieten Sie zusätzliche Nachhilfe oder Mentoring für diejenigen an, die es brauchen, stellen Sie sicher, dass die Lernmaterialien kostengünstig oder kostenlos sind, seien Sie flexibel bei den Fristen, wenn die Lernenden starke berufliche/familiäre Verpflichtungen haben. Diese Anpassungen tragen dazu bei, die Chancengleichheit zu erhöhen.



Unterstützung von benachteiligten Lernenden

- **Ermutigen Sie zur Teilnahme:** Schaffen Sie Gelegenheiten für benachteiligte Lernende, sich voll zu beteiligenfile-787qx7tc8xulxh6hzblg6i. Nutzen Sie beispielsweise Diskussionen in kleinen Gruppen oder Paararbeit (damit auch weniger selbstbewusste Lernende zu Wort kommen), und fordern Sie diejenigen, die sich vielleicht zurückhalten, ausdrücklich auf, sich einzubringen.
- **Ermutigen Sie die Lernenden:** Bestätigen Sie das Wissen und die Stärken, die benachteiligte oder Minderheiten angehörnde Lernende mitbringen. Ermutigung und positives Feedback stärken das Selbstvertrauen. Helfen Sie den Lernenden, sich erreichbare Ziele zu setzen, und feiern Sie ihre Fortschritte, damit sie negative Erfahrungen in der Vergangenheit überwinden können.



Reflexion und kontinuierliche Verbesserung

- **Reflektieren Sie Ihre Praxis:** Nehmen Sie sich nach jeder Unterrichtsstunde oder Interaktion einen Moment Zeit, um zu überlegen, was gut gelaufen ist und was im Hinblick auf die kulturelle Inklusion verbessert werden könnte. Haben sich alle beteiligt? Gab es irgendwelche Missverständnisse? Ehrliche Reflexion ist der Schlüssel zum Wachstum.
- **Holen Sie Feedback ein:** Bitten Sie die Lernenden, ihre Ansichten über das Kommunikationsklima mitzuteilen. Anonyme Umfragen oder offene Diskussionen können Aufschluss darüber geben, ob sich einige ungehört fühlen oder ob bestimmte Beispiele keinen Anklang gefunden haben. Nutzen Sie dieses Feedback konstruktiv, um Ihren Ansatz anzupassen.



Reflexion und kontinuierliche Verbesserung

- **Passen Sie sich an und entwickeln Sie sich weiter:** Interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten sind nicht statisch. Seien Sie darauf vorbereitet, Ihre Strategien anzupassen, wenn Sie mehr über die Bedürfnisse Ihrer Lernenden erfahren. Wenn Sie Ihre interkulturellen Praktiken regelmäßig evaluieren und anpassen, werden Sie mit der Zeit besser integriert.
- **Berufliche Entwicklung:** Lernen Sie selbst weiter - besuchen Sie Workshops, lesen Sie über andere Kulturen oder üben Sie eine andere Sprache. Die Entwicklung Ihrer eigenen interkulturellen Kompetenz kommt Ihrer Unterrichtspraxis unmittelbar zugute.



Institutionelle Unterstützung und Strategien

(Für institutionelle Manager und Führungskräfte)

- **Gehen Sie mit gutem Beispiel voran:** Schaffen Sie eine Organisationskultur, die Vielfalt und integrative Kommunikation schätzt. Die Leitung kann interkulturellen Respekt in allen Mitteilungen und Maßnahmen vorleben - z. B. durch die Verwendung einer integrativen Sprache in offiziellen Dokumenten und die Vermeidung von Stereotypen (QUELLE: consilium.europa.eu).
- **Schulungen und Ressourcen:** Bieten Sie Fortbildungen für Mitarbeiter zu interkulturellen Kompetenzen an (wie dieses Modul). Fördern Sie die ständige Weiterbildung über kulturelle Kompetenz als Kernkompetenz für alle Pädagogen und Mitarbeiter.
- **Vielfältige Personalausstattung und Mentoren:** Bemühen Sie sich um Vielfalt bei den Mitarbeitern und beziehen Sie Kulturvermittler oder Mentoren aus der Gemeinde ein. Wenn die Lernenden Mitarbeiter mit ähnlichem Hintergrund sehen oder erkennen, dass die Einrichtung sich für Vielfalt einsetzt, wachsen Vertrauen und Wohlbefinden.



Institutionelle Unterstützung und Strategien

(Für institutionelle Manager und Führungskräfte)

- **Politik und Öffentlichkeitsarbeit:** Umsetzung von Richtlinien für integrative Kommunikation in der Einrichtung (Sprachgebrauch, Berücksichtigung religiöser/kultureller Praktiken usw.). Wenden Sie sich an Minderheitengemeinschaften, um deren Bedürfnisse besser zu verstehen und sie zur Mitwirkung an der Programmgestaltung aufzufordern.
- **Unterstützungsstrukturen:** Stellen Sie Ressourcen (Budget, Zeit) für Initiativen wie die Übersetzung von Materialien, die Durchführung von multikulturellen Veranstaltungen oder die Schaffung eines einladenden Raums (mehrsprachige Beschilderung, Gebetsraum usw.) zur Verfügung. Institutionelles Engagement stellt sicher, dass interkulturelle Praktiken nachhaltig sind.



Geschichte



Marias Initiative (Managerperspektive)

Maria ist die Leiterin eines Erwachsenenbildungszentrums. Sie stellt fest, dass Lernende mit Migrationshintergrund und aus Minderheiten eine höhere Abbrecherquote haben und sich weniger an den Unterrichtsaktivitäten zu beteiligen scheinen. Maria ist besorgt und führt eine informelle Überprüfung durch: Sie hospitiert im Unterricht und führt Gespräche mit den Lernenden. Sie entdeckt mehrere Probleme - zum Beispiel verwenden einige Lehrkräfte unbeabsichtigt Ausdrücke wie "ihr" oder machen Verallgemeinerungen, die bestimmte Lernende als befremdlich empfinden; wichtige Ankündigungen erfolgen nur in der Mehrheitssprache; es gibt keine Foren, in denen Schüler ihre kulturellen Erfahrungen austauschen können. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass sich einige Lernende ausgegrenzt fühlen.

Maria steht an der Spitze einer Initiative zur institutionellen Veränderung. Sie organisiert einen Workshop zur interkulturellen Kommunikation für alle Pädagogen und Mitarbeiter, in dem sie etwas über Vorurteile, integrative Sprache und Strategien zur besseren Unterstützung von Lernenden unterschiedlicher Herkunft lernen. Außerdem stellt sie neuen Lernenden mit Migrationshintergrund ehrenamtliche Peer-Mentoren zur Seite, die in den ersten Wochen ihre Muttersprache sprechen, um ihnen die Integration zu erleichtern. Darüber hinaus aktualisiert Maria die Richtlinien des Zentrums: Wichtige Informationen werden nun in die wichtigsten Sprachen der Gemeinschaft übersetzt, und in den Gemeinschaftsbereichen des Zentrums gibt es eine "Kulturtafel", an der die Lernenden über ihre Herkunft berichten können.



Was
können wir
aus dieser
Geschichte
lernen?

Das Ergebnis:

Im Laufe des nächsten Semesters stellt Maria fest, dass sich das Engagement und die Bindung der Zielschüler verbessert haben. Die Lehrkräfte berichten, dass es weniger Missverständnisse gibt, da sie nun mehr auf sprachliche und kulturelle Unterschiede achten. Den Lernenden gefällt es, dass ihre Feiertage und Sprachen auf der Kulturtafel anerkannt werden.

Marias Geschichte zeigt, wie wichtig Führung und systemische Unterstützung bei der Förderung der interkulturellen Kommunikation sind - es sind nicht nur einzelne Pädagogen, sondern auch Manager, die bei der Schaffung eines integrativen Lernumfelds eine wichtige Rolle spielen.



**Was
können
wir aus
dieser
Geschichte
lernen?**



LEARNING
for all

5

Übungen und Reflexion

Anwendung - Kulturelle Eisbrecher-Aktivität: "Kulturelle Show & Tell".



1

Ziel: Die Gruppe aufwärmen und die Vielfalt feiern.

2

Anweisungen: Bitten Sie jeden Teilnehmer (oder jede Kleingruppe), einen Gegenstand, ein Sprichwort oder einen Brauch aus ihrer Kultur mitzubringen oder zu beschreiben, der für sie von Bedeutung ist. Lassen Sie jede Person in der Klasse kurz erzählen, was sie mitgebracht hat und warum es wichtig ist.

3

Rolle der Lehrkraft: Führen Sie die Aktivität vor, indem Sie zuerst Ihr eigenes Beispiel erzählen. Ermutigen Sie die Zuhörer, respektvolle Fragen zu stellen oder auf Ähnlichkeiten/Unterschiede hinzuweisen.

4

Ergebnis: Die Lernenden üben sich darin, über ihre Kultur zu sprechen, andere üben sich im aktiven Zuhören. Dadurch werden kulturelle Unterschiede vermenschlicht und oft überraschende Gemeinsamkeiten oder Perspektiven aufgedeckt. Von Beginn des Kurses an wird ein Klima der Neugierde und des Respekts geschaffen.

Anwendung - Rollenspiel Kommunikationsstile Aktivität: "Direkte vs. Indirekte Kommunikation"

Rollenspiel



1

Vorbereitung: Bilden Sie Paare oder teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen auf. Geben Sie jeder Gruppe ein Szenario vor, das in verschiedenen Kulturen unterschiedlich kommuniziert werden könnte (z.B. konstruktives Feedback geben oder eine Einladung ablehnen).

2

Rollenspiel: Eine Person überbringt die Nachricht auf sehr direkte Weise, die andere antwortet so, wie es jemand aus einer eher indirekten Kommunikationskultur tun würde. Tauschen Sie dann die Rollen oder lassen Sie es andere versuchen, wobei es zu einer Verwechslung kommen kann.

3

Diskussion: Nach dem Rollenspiel diskutieren die Gruppen, wie sich die einzelnen Stile angefühlt haben. Fragen: Wie kam der direkte Ansatz rüber? War der indirekte Ansatz klar oder musste man "zwischen den Zeilen lesen"?

4

Ergebnis: Die Teilnehmer erfahren aus erster Hand, dass es zu Fehlinterpretationen kommen kann. In der Nachbesprechung wird hervorgehoben, dass keiner der beiden Stile "falsch" ist - effektive interkulturelle Kommunikation bedeutet oft, ein Gleichgewicht zu finden und sich dieser Stilunterschiede bewusst zu sein. Diese Übung fördert das Einfühlungsvermögen für Kommunikatoren, die einen anderen Stil als unseren eigenen verwenden.

Anwendung - Fallstudien-Diskussionsaktivität: "Der stille Lerner". (Fallstudie und reflektierende



Szenario: Ein Fall wird vorgestellt: *In einem ESL-Kurs (Englisch als Zweitsprache) für Erwachsene gibt es eine Schülerin, Rosa, die selten spricht. Sie vermeidet Blickkontakt und nickt oft, aber ihre Arbeit zeigt, dass sie fähig ist. Die Lehrerin macht sich Sorgen, dass Rosa sich nicht engagiert oder sich langweilt, aber in Rosas Kultur zeigen die Schüler Respekt, indem sie schweigend zuhören und die Lehrerin nicht herausfordern.* Die Lehrerin, die das nicht weiß, ist besorgt.

Aufforderung zur Diskussion: *Wenn Sie Rosas Lehrer wären, wie würden Sie damit umgehen?*

- Was könnten die kulturellen Gründe für Rosas stilles Verhalten sein?
- Wie kann die Lehrerin reagieren, damit Rosa sich einbezogen fühlt, ohne sie unfair unter Druck zu setzen?

Gruppenarbeit: Diskutieren Sie in kleinen Gruppen das Szenario und nennen Sie 2-3 Strategien. Beispiele für Strategien könnten sein: Rosa behutsam zu schriftlichen Reflexionen aufzufordern, sie in der Gruppenarbeit mit einem freundlichen Partner zusammenzubringen, sie privat zu fragen, ob sie Fragen hat, und ausdrücklich zu sagen, dass Fragen willkommen sind.

Nachbesprechung: Jede Gruppe teilt ihre Ideen mit. Betonen Sie, wie wichtig es ist, Schweigen oder indirektes Feedback in einem interkulturellen Kontext richtig zu interpretieren. Der "stille Lernende" kann in Wirklichkeit sehr engagiert sein - und sich nur an die kulturellen Normen halten. Die Lehrkräfte können diese Kluft überbrücken, indem sie Vertrauen aufbauen und mehrere Möglichkeiten zur Teilnahme anbieten.

Anwendung - Audit der inklusiven Kommunikation (für Manager oder Selbsteinschätzung):

"Audit der inklusiven Kommunikation".



1 Ziel: Evaluieren und verbessern Sie die Inklusivität der Kommunikationskanäle Ihrer Organisation oder Klasse.

2 Aufgabe: Untersuchen Sie einzeln oder in Teams reale Materialien oder Praktiken aus Ihrem Lernumfeld: z. B. Kursankündigungen, Broschüren, Website-Inhalte, Plakate im Klassenzimmer oder sogar die in Lehrplänen verwendeten Beispiele.

Leitende Fragen:

- 3**
- Sind die verwendeten Bilder und die Sprache einladend für alle Gruppen? (Bilden sie unterschiedliche Menschen ab? Sind sie frei von Stereotypen?)
 - Sind die Informationen auch für Nicht-Muttersprachler oder Menschen mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen zugänglich? (Berücksichtigen Sie Übersetzungen, einfache Sprache, Ikonographie.)
 - Verwenden wir unbeabsichtigt Bezeichnungen, die ausgrenzend wirken (z. B. "Nicht-Muttersprachler", "Geringqualifizierte")? Könnten wir die Formulierung auf eine aussagekräftigere Weise ändern?

Anwendung - Audit der inklusiven Kommunikation (für Manager oder Selbsteinschätzung):

"Audit der inklusiven Kommunikation".



4

Bericht: Lassen Sie jedes Team eine Verbesserung mitteilen, die es umsetzen würde. Zum Beispiel: "Fügen Sie unserem Programmflyer eine Zusammenfassung in einer zweiten Sprache hinzu" oder "Ersetzen Sie den Begriff 'Minderheiten' durch 'Gemeindemitglieder' in unseren Dokumenten".

5

Das Ergebnis: Dieses Audit macht abstrakte Prinzipien konkret. Durch die kritische Überprüfung der tatsächlichen Kommunikation werden die Teilnehmer auf blinde Flecken aufmerksam und können sofort Maßnahmen ergreifen, um die Kommunikation in ihrem Lernumfeld integrativer zu gestalten.

Reflexion - Fragen zur persönlichen Einsicht

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um über Ihre eigenen Erfahrungen und Ihre Perspektive als Lehrkraft oder Führungskraft nachzudenken:

- **Denken Sie über Ihre kulturelle Sichtweise nach:** Welche Aspekte *Ihrer* Kultur (Werte, Kommunikationsstil, Annahmen) könnten Ihren Lehr- oder Führungsstil beeinflussen? Wie gehen Sie z. B. mit Schweigen, direkten Fragen, Förmlichkeit usw. um, und wie könnte jemand mit einem anderen Hintergrund dies wahrnehmen?
- **Erinnern Sie sich an eine Herausforderung:** **Erinnern** Sie sich an eine Zeit, in der Sie mit einem Kommunikationsproblem oder Spannungen in einer vielfältigen Lernumgebung konfrontiert waren. Was glauben Sie, war die Ursache? Wie haben Sie das Problem gelöst, oder wie hätte man es im Hinblick auf interkulturelles Verständnis anders lösen können?



Reflexion - Fragen zur persönlichen Einsicht

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um über Ihre eigenen Erfahrungen und Ihre Perspektive als Lehrkraft oder Führungskraft nachzudenken:

- **Erkennen Sie eine Voreingenommenheit:** **Seien** Sie ehrlich - fällt Ihnen eine bestimmte Voreingenommenheit oder ein Stereotyp auf, das Sie (auch ungewollt) über eine bestimmte Gruppe von Lernenden haben? Welche Schritte können Sie unternehmen, um sich weiterzubilden und dieses Vorurteil zu überwinden?
- **Beurteilen Sie Ihr Umfeld:** Wie integrativ ist Ihrer Meinung nach Ihr derzeitiges Lernumfeld? Wenn morgen ein Lernender mit einem völlig anderen Hintergrund zu Ihnen käme, glauben Sie, dass er sich schnell willkommen fühlen würde? Warum oder warum nicht?

Machen Sie sich Notizen oder diskutieren Sie mit einem Kollegen. Diese Überlegungen helfen, die Konzepte des Moduls in persönliches Wachstum umzusetzen.



Reflexion - Aktionsplanung Jetzt wollen wir die Erkenntnisse in die Tat umsetzen. Überlegen Sie sich konkrete Schritte, die Sie nach diesem Modul unternehmen können:

- **Eine Veränderung in der Praxis:** Nennen Sie eine konkrete Änderung, die Sie in Ihrem nächsten Kurs oder Training zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation umsetzen werden.
Beispiele: Vereinfachen Sie die Sprache in Ihren Folien, bauen Sie einen "kulturellen Austausch" in einen Workshop ein oder legen Sie Grundregeln für einen respektvollen Dialog in der ersten Sitzung fest. Schreiben Sie das auf.
- **Unterstützendes Netzwerk:** Nennen Sie ein oder zwei Kollegen oder Kontakte in der Gemeinde, die Sie zu interkulturellen Strategien konsultieren oder mit denen Sie zusammenarbeiten können (z. B. jemanden mit Erfahrung im Unterrichten verschiedener Gruppen oder einen Kulturvermittler aus der Gemeinde). Planen Sie, Ideen auszutauschen oder sogar den Unterricht des anderen zu beobachten, um Feedback zu erhalten.

Reflexion - Aktionsplanung Jetzt wollen wir die Erkenntnisse in die Tat umsetzen. Überlegen Sie sich konkrete Schritte, die Sie nach diesem Modul unternehmen können:

- **Mehr lernen:** Entscheiden Sie sich für eine Ressource, die Sie zum weiteren Lernen nutzen wollen - das kann ein Buch, ein Online-Kurs oder der Besuch einer kulturellen Veranstaltung sein. Zum Beispiel: "Ich werde einen Leitfaden zum Unterrichten von Flüchtlingen lesen" oder "Ich werde am örtlichen interkulturellen Festival teilnehmen, um die Kulturen meiner Lernenden besser zu verstehen."
- **Legen Sie einen Zeitplan fest:** Legen Sie fest, wann Sie diese Maßnahmen durchführen werden. Vielleicht "bis zum nächsten Semester" oder "in den nächsten 2 Monaten". Markieren Sie eine Erinnerung in Ihrem Kalender, um Ihre Fortschritte zu überprüfen.
- Indem Sie einen Aktionsplan erstellen, stellen Sie sicher, dass die Lehren aus diesem Modul zu greifbaren Verbesserungen in Ihrer pädagogischen Praxis führen. Kleine, konsequente Schritte können zu bedeutenden Veränderungen beim Aufbau eines integrativen Lernumfelds führen.



LEARNING
for all

6

**Schlussfolgerung und
nächste Schritte**

Wichtigste Erkenntnisse

- **Kultur ist ein Vorteil, kein Hindernis:** Die Vielfalt der Kulturen der Lernenden ist eine reiche Ressource für das Lernen. Jede interkulturelle Begegnung ist eine Gelegenheit, voneinander zu lernen, was zu mehr gegenseitigem Respekt und Verständnis führt. epale.ec.europa.eu.
- **Einfühlungsvermögen und Respekt sind von grundlegender Bedeutung:** Eine wirksame interkulturelle Kommunikation hängt davon ab, dass man sich aufrichtig darum bemüht, die Perspektive des anderen zu verstehen. Durch Einfühlungsvermögen, aktives Zuhören und Respekt für Unterschiede schaffen Pädagogen Vertrauen, das Lernen ermöglicht.
- **Anpassungsfähigkeit ist der Schlüssel:** Es gibt keine Einheitsgröße, die für alle passt. Seien Sie bereit, Ihre Methoden und Ihre Sprache anzupassen. Inklusive Pädagogen sind flexibel - sie setzen mehrere Strategien ein, um sicherzustellen, dass sich jeder beteiligen kann, und sie verfeinern ihren Ansatz kontinuierlich auf der Grundlage von Reflexion und Feedback.



Wichtigste Erkenntnisse

- **Inklusive Kommunikation kommt allen zugute:** Wenn Sie ein Umfeld der Inklusion und Zugehörigkeit fördern, profitieren nicht nur benachteiligte oder Minderheiten angehörende Lernende, sondern alle Lernenden gewinnen eine breitere Weltsicht, und das Lernen der gesamten Gruppe wird bereichert. Ein integratives Klassenzimmer ist ein dynamischeres, einfühlsameres und effektiveres Klassenzimmer.
- **Lebenslanges Lernen für Pädagogen:** Interkulturelle Kompetenz ist eine Reise. Lernen Sie weiter über Kulturen, stellen Sie Ihre Annahmen immer wieder in Frage, und bleiben Sie neugierig. Auf diese Weise vermitteln Sie nicht nur Inhalte, sondern leben auch Werte wie Offenheit und Respekt vor, die sich auf die gesamte Gemeinschaft auswirken werden.



Weitere Ressourcen (Keep Learning)

- **EPALE (Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa):** Eine von der EU geförderte Plattform, auf der Erwachsenenbildner Blogs, Tools und bewährte Verfahren austauschen. Suchen Sie nach Themen wie "interkulturelles Lernen" epale.ec.europa.eu oder "integrative Bildung", um Artikel und Ressourcen zu finden (z. B. David Mallows' Blog zum interkulturellen Lernen [epale.ec.europa.eu](http://epale.ec.europa.eu/epale.ec.europa.eu)).
- **Europarat - Ressourcen für interkulturelle Bildung:** z. B. "Interkulturelle Kompetenz für alle" (Leitfaden des Europarats), der die wichtigsten Grundsätze und Aktivitäten für die Entwicklung interkultureller Kompetenz in Bildungskontexten beschreibt. Auch der Referenzrahmen für Kompetenzen für eine demokratische Kultur (2018) enthält Werte, Einstellungen, Fähigkeiten und Kenntnisse, die für den interkulturellen Dialog erforderlich sind.
- **Lokale Gemeinschaftsorganisationen:** Vernachlässigen Sie nicht die lokalen Quellen. Kulturzentren, Organisationen zur Unterstützung von Migranten oder Bibliotheken verfügen oft über Materialien und Workshops zum Thema kulturelles Bewusstsein. Durch die Zusammenarbeit mit Ihrer lokalen Gemeinschaft können Sie aus erster Hand lernen und Partnerschaften zur Unterstützung Ihrer Lernenden eingehen.

Dankeschön und nächste Schritte

- Vielen Dank für Ihre aktive Teilnahme am Projekt "Interkulturelle Kommunikation in der Erwachsenenbildung". Ihr Engagement für integrative Bildung ist der Schlüssel zum "Lernen für alle".
- Führen Sie dies fort: Setzen Sie Ihre Aktionspläne um, teilen Sie Ihre Erfolge und Erfahrungen mit Kollegen und erweitern Sie Ihr interkulturelles Instrumentarium.
- Durch die Zusammenarbeit von Pädagogen, Ausbildern und Managern können wir Lernumgebungen für Erwachsene schaffen, in denen sich jeder wertgeschätzt fühlt und die Möglichkeit hat, sich zu entfalten, unabhängig vom kulturellen Hintergrund.
- *Bleiben Sie in Kontakt und halten Sie das Gespräch am Laufen!*
Besuchen Sie www.learningforallproject.eu für Projektaktualisierungen und weitere Ressourcen.

Vielen Dank für die Teilnahme an Modul 2 Interkulturelle Kommunikation in der Erwachsenenbildung

(Befähigung von
Erwachsenenbildnern und
Managern zur Förderung der
kulturellen Integration)



Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und entsprechen nicht notwendigerweise denen der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA). Weder die Europäische Union noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union