



Hallo Welt, hier kommen die Neuen

Eine Handreichung für Trainer*innen
in der Vorbereitung auf den Auslandsfreiwilligendienst

Impressum

DON BOSCO volunteers



Herausgeber:

Don Bosco Mission
Sträßchensweg 3
53113 Bonn
Telefon: +49 (0) 228-539 65 20
E-mail: info@donboscomission.de
www.donboscomission.de
V.i.S.d.P.: Dr. Nelson Penedo

Don Bosco Volunteers ist ein Angebot
der Salesianer Don Boscos.



Autor*innen:

Kerstin Klesse, Elias Grondmann, Benedict Steilmann

Redaktion:

Benedict Steilmann, Don Bosco Mission Bonn

Grafiken: Johanna Monnerjahn

Lektorat: Lisa-Marie Poschmann,
Don Bosco Mission Bonn

Bildnachweis:

Titel: Don Bosco Mission Bonn/ Maite Görtz-Lizarraga,
S. 2: DBMB/ Meike Meyer, S. 4: DBMB/ Raul Kowolik,
S. 9: DBMB/ Johannes Bulk, S. 15: SAIH-Norway,
S. 21: DBMB/ Simon Mühlbauer, S. 24: DBMB/ Philip
Raab, S. 33: DBMB/ Theresa Düker, S. 40: DBMB/
Myriam Pyttel, S. 45: DBMB, S. 53: DBMB,
S. 55: DBMB/ Barbara Ladenburger, S. 58: DBMB,
S. 66: Don Bosco Mondo/ Julia Krojer, S. 68: DBMB,
Rückseite: DBMB/ Meike Pöste.

Layout: WWS Werbeagentur GmbH

Auflage: 500 Stück

gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL

Mit Mitteln des



Für den Inhalt dieser Publikation ist allein Don Bosco
Volunteers Bonn verantwortlich; die hier dargestellten
Positionen geben nicht den Standpunkt von Engage-
ment Global gGmbH und dem Bundesministerium
für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
wieder.

© 2018, Don Bosco Volunteers

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Einleitung	4
Ein paar Worte zum Handwerkszeug	5
1. Ich denke, aber wer bin ich? – Eine Selbstreflexion	7
2. Motivationscheck	15
Exkurs: Gute Nacht und guten Morgen – Rituale für Gemeinschaft und Reflektion	22
3. Typisch deutsch!?	23
4. Albatros – „Vorsicht Schublade!“	31
5. Verloren in der Fremde – über den Kulturschock	39
6. Wenn's Zoff gibt: Streitkultur	49
7. In jeder Beziehung: Nähe und Distanz	57
8. ‚Christoph Kolumbus und mein Freiwilligendienst‘	65
Weiterführende Informationen und Verweise	79

Vorwort

Rückkehrer*innen aus dem Aus-
landsfreiwilligendienst – ganzheit-
lich gebildete Persönlichkeiten



Seit über 20 Jahren entsendet Don Bosco Volunteers von Bonn aus junge Erwachsene als Freiwillige in internationale Jugendhilfeeinrichtungen. 2003 haben wir diese bis dahin unregelmäßige Tradition in ein Programm überführt. 2008 wurden wir weltwärts-Entsendeorganisation.

Seitdem haben zurückgekehrte Freiwillige mit ihren eigenen Erfahrungen die Vorbereitungszeit mitgetragen. Etwa 2011 hörten wir von anderen Entsendeorganisationen, die ihren Rückkehrer*innen mehr Verantwortung übertrugen. 2013 stieg schließlich nach einem Training of Trainers (als weltwärts-Begleitmaßnahme) ein Team aus Rückkehrer*innen in die Vorbereitung ein. Nach unseren Themenvorgaben entwarfen Kerstin Klesse (Sambia 2010/11), Elias Grondmann (Indien 2010/11), Johanna Monnerjahn (Äthiopien 2009/10) und Maurits Meijlink (Indien 2010/11) die Sessions der Seminare und führten sie durch – immer in enger Abstimmung mit dem Referenten für Freiwilligendienste. Für alle eine gute Erfahrung: Selbstbestätigung für die Trainer*innen, eine authentische Vorbereitung für die neuen Don Bosco Volunteers und eine methodische Bereicherung für uns als Entsendeorganisation.

Wir führen den Auslandsfreiwilligendienst durch, weil er ganzheitliche Jugendbildung ermöglicht, auf der Basis unseres christlichen Menschenbildes. Es geht um Identitätsbildung und Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen, um Lernorte, um Werte und um eigenverantwortliches und solidarisches Handeln. Als Trainer*in neue Freiwillige für diese Erfahrung vorzubereiten, eröffnet einen weiteren Lernort, aber auch eine Gelegenheit, den eigenen Dienst noch einmal zu reflektieren.

Mittlerweile arbeiten wir mit der dritten Trainer*innengeneration zusammen. Jedes Team hat seinen eigenen Stil geprägt. Zwei unserer ersten Trainer*innen, Kerstin Klesse und Elias Grondmann, schlugen vor, ihre Sessions als Methodenhandreichungen aufzuarbeiten, um damit andere Rückkehrer*innen zu motivieren, sich ebenfalls in die Vorbereitung neuer Freiwilliger einzubringen.

Diese Broschüre ist eine Sammlung von Methoden und Inhalten, die sich bewährt haben. Und es ist die Art und Weise, wie Kerstin Klesse und Elias Grondmann mit Johanna Monnerjahn und Maurits Meijlink als Trainer*innen unsere neuen Don Bosco Volunteers drei Jahre lang vorbereitet haben. Es ist kein Modell für alle, die Freiwillige ins Ausland entsenden, und auch kein Manual der Vorbereitung, wie sie bei Don Bosco Volunteers in Bonn stattfindet. Und längst nicht alles, was während eines vier- oder fünftägigen Seminars geschieht, passt in eine Broschüre. Deswegen finden sich hier auch nur Dinge, die wir für wesentlich halten.

Die Broschüre ist aber auch ein Vorschlag für Entsendeorganisationen, um über Vermittlungsmethoden in den Austausch zu kommen. Zu Beginn der redaktionellen Arbeit haben wir über die Qualitätsverbünde im weltwärts-Gesamtwerk andere Entsender zu unserem Vorhaben befragt. Wir wollten wissen: Interessiert das eigentlich jemanden? Etliche Entsendeorganisationen haben unseren Fragebogen zurückgeschickt und uns ermutigt. Ja, sie könnten sich vorstellen, dass ihre Trainer*innen davon profitieren. Und ja, Anregungen sind willkommen. Mehrfach wurden wir auch gebeten, die entwicklungspolitischen Komponenten eines Freiwilligendienstes aufzugreifen, der überwiegend auf der Südhalbkugel und in eine Richtung stattfindet. Das haben wir getan. Bei allen, die sich an der Abfrage beteiligt haben, bedanken wir uns herzlich.

Unser Dank gilt aber vor allem unseren Trainer*innen, die uns seit 2013 begleitet haben, insbesondere aber unserem Pioniersteam und hier nochmal besonders Kerstin Klesse und Elias Grondmann, die mit uns die vorliegende Broschüre entwickelt haben.

Ich wünsche allen Leser*innen viel Freude beim Lesen der Broschüre und hoffe, dass sie zu eigenen Trainer*innenerfahrungen motiviert und inspiriert. Viel Erfolg!

Benedict Steilmann

Stellvertretender Abteilungsleiter
für Bildungsarbeit und Freiwilligendienste

Einleitung

Die besten Trainer*innen
sind die, denen man
die Freude ansehen kann.



Liebe Trainer*innen, liebe Entsendeorganisationen im weltwärts- Programm,

Unsere Entsendeorganisation, Don Bosco Volunteers, wirbt mit dem Claim „Mach was Sinnvolles“. Der durch das weltwärts-Programm populär gewordene Freiwilligendienst im Ausland ist jedoch umstritten. Ein solcher Freiwilligendienst sei – so Kritiker*innen – oftmals nichts anderes als ein „Egotrip ins Elend“¹ und trüge letztlich zur Stabilisierung globaler Ungleichheitsverhältnisse bei.² Befürworter*innen sehen eine Chance für junge Menschen, ihre eigene Perspektive auf globale Verhältnisse zu schärfen, um einen Beitrag zu gesellschaftlicher Veränderung zu leisten.

Die Auseinandersetzung mit diesem Spannungsverhältnis ist deswegen für die Seminaregestaltung in der Vorbereitung auf den Freiwilligendienst aus unserer Perspektive unerlässlich. Vor dem Hintergrund dieser kontroversen Diskussion begreifen wir das Jahr als **Lerndienst** für die Freiwilligen. Die Erfahrungen vor Ort bieten ihnen die Chance, ihre eigene Rolle als Freiwillige aus dem globalen Norden zu reflektieren, gesellschaftliche Verhältnisse im globalen Kontext zu betrachten und nach der Rückkehr für deren Veränderung einzutreten.

Acht Sessions zur Vorbereitung neuer Auslandsfreiwilliger

Die vorliegende Handreichung beinhaltet acht pädagogische Einheiten (Sessions) zur Vorbereitung auf einen Freiwilligendienst im Ausland. Sie richtet sich an alle Verantwortlichen, also an Trainer*innen und Mitarbeiter*innen der Entsendeorganisationen, die an der Vorbereitung neuer Freiwilliger beteiligt sind.

Die acht ausgewählten Einheiten basieren auf langjähriger Erfahrung unserer Entsendeorganisation sowie dem Kanon der Freiwilligenvorbereitung³. Besonders inspiriert haben uns bei ihrer Erstellung die Broschüren „Mit kolonialen Grüßen“ und „Bildung für nachhaltige Ungleichheit“ von global e.V., der „Baustein für nicht-rassistische Bildungsarbeit“ vom DGB- Thüringen e.V. sowie die inhaltlichen Rückmeldungen und Anregungen von Entsendeorganisationen als Reaktion auf eine Bedarfsabfrage im Oktober 2016 an Qualitätsverbände im weltwärts-Gesamtwerk.

Hinweise zum Gebrauch

Unsere Sessions folgen einem dramaturgischen Spannungsbogen, der sich in mehreren Jahren bewährt hat. Dementsprechend sind unsere Einheiten angeordnet. Alle sind jedoch als eigenständige Bausteine konzipiert. Ihr könnt die Sessions nach Bedarf in eine andere Reihenfolge bringen, vertiefen oder einzeln in eure übrige Vorbereitung einbauen.

In jeder Einheit (Session) beschreiben wir zuerst den Kontext, Ziele und Rahmenbedingungen. Außerdem weisen wir euch auf Besonderheiten hin. Anschließend folgt die Sessionoutline: der Verlauf der Einheit in tabellarischer Form. Auf Methodenkarten findet ihr konkrete Schritte zur Anleitung der einzelnen Übungen, während Moderationskarten Aufgaben- und Fragestellungen im Wortlaut zeigen. Am Ende jeder Einheit befinden sich alle benötigten Materialien, in Form von Arbeitsblättern, visuellen Darstellungen und Take-Aways. Sämtliche weiterführenden Informationen und Verweise findet ihr im Anhang am Ende der Broschüre, sortiert nach den acht Sessions.

Unsere Handreichung behandelt ausschließlich Themen für die Vorbereitung von weltwärts-Freiwilligen. Anknüpfungspunkte für Zwischen- und Rückkehrseminare findet ihr in einigen Einheiten als Anmerkungen, sind aber nicht Thema dieser Handreichung.

Wir laden euch herzlich ein, die vorliegende Handreichung als Orientierung für die Begleitung von Freiwilligen in der Vorbereitungszeit zu nutzen. Besonders freuen wir uns, wenn wir hiermit einen Beitrag dazu leisten können, einen fachlichen und kollegialen Austausch über Methoden und Inhalte der Vorbereitung und Begleitung von jungen Menschen im weltwärts- Freiwilligendienst ins Leben zu rufen.

Viel Freude und Erfolg bei der Gestaltung und Durchführung der Sessions wünschen euch

Kerstin Klesse & Elias Grondmann
(Trainer*innen Don Bosco Volunteers)

1 „Egotrips ins Elend“, Florian Töpfer im Magazin der Süddeutschen Zeitung, Heft 19/2008.
2 „Untenwegs zum guten Gewissen“, Anant Agarwala u.a. im Zeit Campus, 11.10.2017.
3 Die Inhalte vom Kanon der Freiwilligenvorbereitung sind im Qualitätsmanagement der RAL- Gütegemeinschaft festgeschrieben.



Ein paar Worte zum Handwerkszeug

Die folgenden Materialien sind unser Handwerkszeug, das wir immer sortiert und griffbereit halten.

Wir führen sie nur einmal an dieser Stelle an. Ihr braucht sie aber auch für jede der folgenden Sessions. Im Sessionoutline weisen wir in der Spalte ‚Materialien‘ immer explizit auf die benötigten Dinge hin.

1. Flipchart, Flipchartpapier
(ggfls. Pinnwand und Packpapier)
2. Marker, verschiedene Größen und Farben
3. (Moderations-)Karten rund und eckig,
verschiedene Größen und Farben
4. Klebeband, Pinnnadeln
5. Schmier-/ Schreibpapier DIN A4
(verschiedene Farben), Kugelschreiber,
Buntstifte
6. Scheren, Lineal, Kordel, Klebestifte

1. Ich denke, aber wer bin ich?

Verknüpfung im Kontext

Ein Auslandsfreiwilligendienst ist immer auch eine Auseinandersetzung mit sich selbst. Daher empfehlen wir, diese Session zu Beginn der Vorbereitung durchzuführen. Die TN¹ beschäftigen sich zunächst mit sich und ihrer Herkunft, bevor sie sich dem Freiwilligendienst an sich zuwenden. Die Selbstreflexion ist ein Prozess, der durch die Einheit lediglich angeregt, aber längst nicht abgeschlossen wird. Die Einheit steht in engem Zusammenhang mit der nächsten Session, die sich mit der Motivation und den Erwartungen der TN an den Freiwilligendienst beschäftigt. Beides schafft die Voraussetzung zum Interkulturellen Lernen.

Hinweise:

1. Zum Anfang der Vorbereitung ist es wichtig, den TN den Ablauf und den Zusammenhang der gesamten Vorbereitungszeit sowie der einzelnen Seminare zu verdeutlichen. Sicherlich brennen eure TN darauf, Informationen über ihr Gastland bzw. ihren Einsatzort zu bekommen. Deshalb solltet ihr von vornherein transparent machen, warum es erstmal nicht um den Freiwilligendienst geht, sondern um die Freiwilligen selbst. (Sinn und Ziele solltet ihr übrigens in allen Sessions offen legen.)
2. Da der Prozess der Selbstreflexion über die gesamte Zeit des Freiwilligendienstes und darüber hinaus von Bedeutung ist, schlagen wir vor, die Thematik in Zwischen- sowie Rückkehrseminaren aufzugreifen und weiterzuführen. Dies kann beispielsweise durch eine Ergänzung des Lebensbaumes (s. u.) erfolgen. Mögliche Fragen dafür sind: *Wo stehe ich jetzt? Wo möchte ich hin? Was hat sich geändert?*



Thema

Wer bin ich und woher komme ich?
– Eine Selbstreflexion



Dauer

2 – 2,5 h



Ziele

Die TN reflektieren ihre eigene Persönlichkeit und ihre Herkunft. Sie setzen sich mit persönlichen Stärken und Grenzen in Bezug auf den Freiwilligendienst auseinander.



Materialien

Material 1:
Gedicht vom Ich –
Fredrik Vahle (2009)²

Material 2:
Stärken, Chancen und
Gefahren im Freiwilligen-
dienst

– Audiogerät
– Entspannte Musik



Weiterführende Informationen und Verweise

siehe Anhang

1 TN: Teilnehmer*innen

2 <http://www.fredrikvahle.de/pdf/Fredrik%20Vahle%20-%20Gedicht%20vom%20Ich.pdf>
(Abgerufen am 9.2.2018)

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Begrüßung 15'	Warm-up-Spiel zum Thema „Was beschäftigt dich zurzeit?“  METHODENKARTE Vorstellung des Themas im Plenum	Die TN finden einen persönlichen Einstieg in das Thema. Die TN kennen die Rahmenbedingungen der Session.	– Flipchart – Marker  METHODENKARTE 1 – Flipchart mit Sessionablauf – Musik – Audiogerät
Einleitung 10'	Vorlesen eines Ausschnitts des Gedichts „Gedicht vom Ich“  MATERIAL Überleitung zur Aufgabenstellung „Mein Lebensbaum“  MODERATIONSKARTE	Die TN haben viele Fragen und sind neugierig sich mit sich selbst reflexiv auseinanderzusetzen.	 MATERIAL 1 „Gedicht vom Ich“ – Entspannungsmusik – Audiogerät  MODERATIONSKARTE 1 Erarbeitungsphase - „Mein Lebensbaum“
Erarbeitung 30'	Darstellung des eigenen Lebensbaums in Einzelarbeit	Die TN sind in der Lage sich ihren eigenen Lebensweg zu gegenwärtigen und diesen zu visualisieren.	 MODERATIONSKARTE 1 Einleitung – „Mein Lebensbaum“ – Papierbögen (mind. A3) – (bunte) Stifte – verschiedenfarbige Marker
Vertiefung 1 30'	Vorstellen der einzelnen Bilder in Kleingruppen Die TN geben nur so viel preis, wie sie möchten. Kleine Diskussionen dürfen entstehen. Anleitung/Moderation der Kleingruppen durch Trainer*innen/ehemalige Freiwillige  MODERATIONSKARTE Im Anschluss Fazit ziehen	Die TN können persönliche und komplexe Zusammenhänge ihres Lebens anderen Menschen begreifbar machen. Sie verfügen über die Kompetenz sich vertrauensvoll mitzuteilen und zu entscheiden, welche Inhalte sie für sich behalten möchten.	– Lebensbäume  MODERATIONSKARTE 2 Vertiefung 1 – Evaluation Lebensbaum

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Pause mit anschließendem Energizer 20'			
Vertiefung 2/ Weiterführung 10'	Meine Stärken und Grenzen Zusammenhang schaffen zwischen Lebensbaum und persönlichen Stärken und Grenzen Nachdenken/ggf. Aufschreiben von persönlichen Stärken und Grenzen in Einzelarbeit	Die TN kennen eigene Stärken und Grenzen und ihre Auswirkungen auf den eigenen Lebensweg.	– Papier – Stifte – Lebensbaum
Vertiefung 2/ Weiterführung 20'	Meine Stärken und Grenzen im Freiwilligendienst Diskussion mit Leitfragen ⚙️ METHODENKARTE	Die TN sind in der Lage einen Transfer zum kommenden Freiwilligendienst herzustellen.	⚙️ METHODENKARTE 2 Vertiefung 2 – „Meine Stärken und Grenzen im Freiwilligendienst“ – Flipchartpapier – Symbole – Marker
Abschluss/ Ausklang 5'	Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Erleben des Freiwilligendienstes schaffen 💬 MODERATIONSKARTE	Die TN wissen um die Bedeutung des Gelernten für den Freiwilligendienst. Sie begreifen Reflexion als Kompetenz und Ressource.	💬 MODERATIONSKARTE 3 Abschluss – „Meine Persönlichkeit im Freiwilligendienst“

Wer sich selbst kennt,
kann auch loslassen.





METHODE 1

Warm-up-Spiel „Was beschäftigt dich zurzeit?“

- Ablauf: Alle bewegen sich zu Musik frei im Raum (tanzen). Sobald die Musik aufhört, finden sich Gruppen zusammen und tauschen sich über vorgegebene Fragen aus. Die Gruppengröße und Fragen werden von Trainer*innen vorgegeben. Die Gruppengröße wird dabei immer variiert.
- Fragestellungen: Wie viele Kilometer bist du angereist?
Was war dein tollstes Erlebnis in dieser Woche?
Was bereitet dir momentan Bauchschmerzen?
Was hast du in letzter Zeit in deiner Freizeit unternommen?
Was war das Leckerste, was du in der letzten Woche gegessen hast?



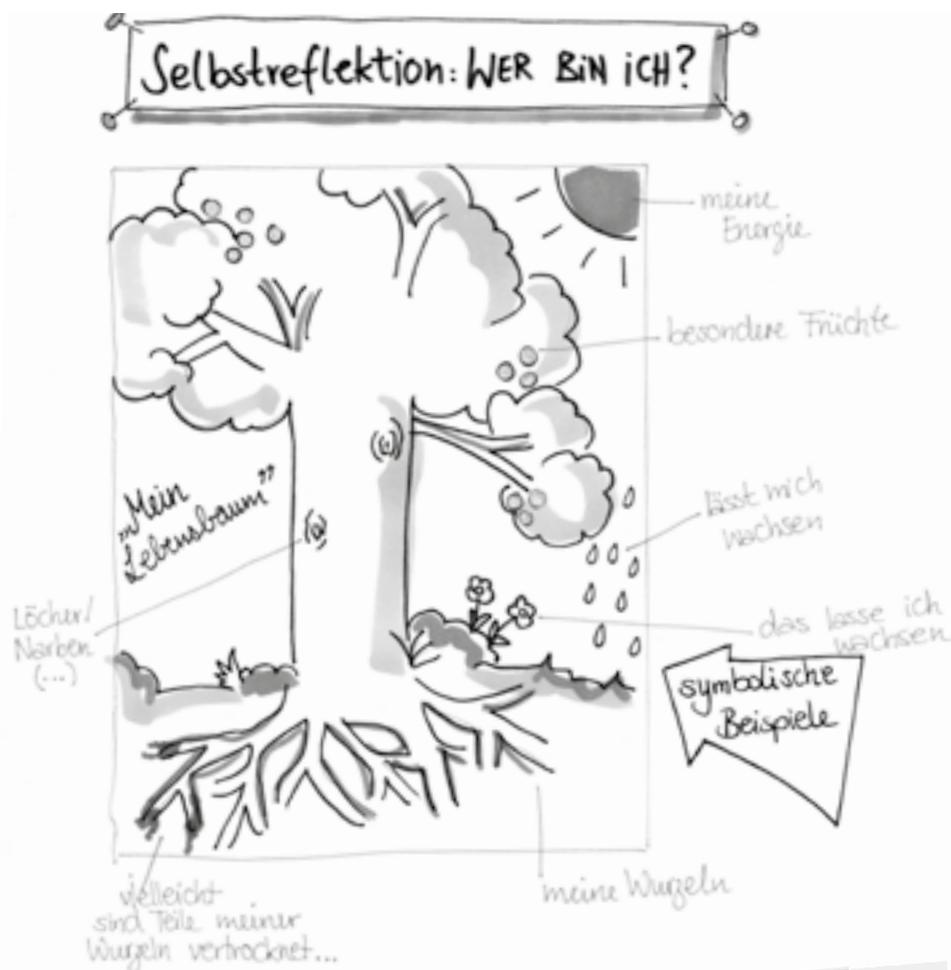
METHODE 2

Vertiefung 2 – Meine Stärken und Grenzen im Freiwilligendienst

- Ablauf: Die TN bewegen sich zwischen vier Ecken im Raum mit je einer Leitfrage. In jeder Ecke können sie die Fragen besprechen und sich austauschen. Dabei dürfen die TN selbst entscheiden, wie viel sie über sich preisgeben wollen.
- Fragestellungen: Wie kannst du deine Stärken im Freiwilligendienst einbringen?
Wann könntest du im Freiwilligendienst an deine Grenzen stoßen?
Wie kannst du deine Grenzen überwinden?
Wann könnten persönliche Stärken im Freiwilligendienst zu Grenzen werden?

MODERATION 1 Einleitung – „Mein Lebensbaum“

Aufgabenstellung: Alle TN malen auf ein Blatt ihren „Lebensbaum“. Dieser Baum soll den aktuellen Lebensstand, aber auch die eigene Herkunft, Geschichte und Gefühle darstellen (wie Familie, Freunde, Erlebnisse, Schule, usw.). Dabei können jegliche Metaphern genutzt werden, um einen persönlichen Baum (sowohl negative als auch positive Erfahrungen) darzustellen, wie z.B. Äste ohne Blätter, Früchte, Würmer, Vögel, etc.



Hinweis:

Anstelle eines Lebensbaums sind andere Metaphern, wie beispielsweise der Lebensfluss oder ein Segelboot, auf dem Meer möglich.



MODERATION 2 Vertiefung 1 – Evaluation Lebensbaum

Fragebogen: Zum Erarbeitungsprozess:
Wie schwer war es, das Leben bildlich darzustellen?
(Gibt es noch alternative Motiv-Ideen zur Darstellung des Lebens?)
Welche Schwierigkeiten gab es?

Zum Inhalt:
Wo ist dein aktueller Standpunkt?
Was beschäftigt dich zurzeit?
Was hat dich motiviert, für ein Jahr ins Ausland zu gehen?
(Wurzeln loslassen, neue Äste/Blätter wachsen usw.)
Was passiert, wenn sich der Baum verändert?
In welchen Rollen sehe ich mich?
Was hat mich besonders geprägt?

Fazit: Der Lebensbaum ist geprägt von persönlichen Stärken und Grenzen.
Diese Stärken und Grenzen nehmen die TN mit in ihren Freiwilligen-
dienst.

Hinweis:

Die TN müssen nicht auf alle Fragen eine Antwort haben. Vielmehr geht es darum, dass sie dazu angeregt werden, über sich und ihre Herkunft in aller Ruhe nachzudenken.



MODERATION 3

Abschluss – Meine Persönlichkeit im Freiwilligendienst

Ihr seid alle als Menschen einzigartig. Euch machen ganz unterschiedliche Eigenschaften aus und ihr bringt alle sowohl Talente und Fähigkeiten mit als auch persönliche Grenzen und Limits.

Wir finden es gut, dass niemand von uns perfekt ist und dass alle von uns in der Summe ihrer Eigenschaften und Attribute wertvoll sind und wichtig für die Gruppe.

Ihr werdet im Laufe des Freiwilligendienstes mit Sicherheit an persönliche Grenzen gelangen und eine Menge dabei lernen. – Das Bewusstsein um und die Reflektion der eigenen Grenzen und Stärken wird euch dabei helfen mit Herausforderungen umzugehen und an ihnen zu wachsen.



MATERIAL1

Gedicht vom Ich (Frederik Vahle)

Quelle: <http://www.fredrikvahle.de>



STÄRKEN

CHANCEN

GEFAHREN

• Wie kannst du deine Stärken im Freiwilligendienst einbringen?

• Welche Chancen bieten sich dir beim Freiwilligendienst, die dir helfen, deine Grenzen zu überwinden?

• Wann könntest du im Freiwilligendienst an deine Grenzen stoßen?

• Wann könnten persönliche Stärken zu Schwächen werden?

2. Motivationscheck

Verknüpfung im Kontext

Die Session ist ein Wegweiser für die kommende inhaltliche Vorbereitung und bietet einen Ausblick auf die zukünftigen Sessions zum interkulturellem Lernen und „Christoph Kolumbus und mein Freiwilligendienst“.

Hinweise

In dieser Session werden die TN gezielt in ihrer Motivation, einen Freiwilligendienst zu leisten, mit inhaltlichen Gegenargumenten konfrontiert. Vermeintliche Selbstverständlichkeiten und unmarkierte Privilegien¹ kommen an die Oberfläche. Als Trainer*innen solltet ihr darauf achten, dass solche desillusionierenden, konfrontativen Methoden eine emotionale Herausforderung für viele Menschen darstellen und ein dementsprechend sensibler und wertschätzender Umgang mit den TN angezeigt ist.

Erfahrungsgemäß haben viele TN im Laufe und nach dieser Session einen hohen Redebedarf und viele Fragen. Die Teilnahme von einigen ehemaligen Freiwilligen, die auch während der Pausen und im Freizeitprogramm des Seminars Fragen beantworten können, ist hier besonders sinnvoll. Wichtig ist, dass die Ehemaligen bereits über eine kritische, reflektierte Distanz zu ihrem eigenen Freiwilligendienst verfügen.

Eure TN dürfen unreflektierte Haltungen von sich geben. Es ist Teil ihres Lernprozesses, der jetzt beginnt. Bei dieser Session geht es um das Anstoßen von bewussteinbildenden Lernerfahrungen, nicht um das Selektieren von richtig und falsch.

© SAIH Norway, 2014



Who wants to be Volunteer? – Screenshot aus dem Satire-Clip von SAIH

¹ Unmarkierte Privilegien: Als Normalität erlebte Chancen, Möglichkeiten und Vorteile gegenüber Menschen, die als „Andere“, „Fremde“, „Nicht-Zugehörige“ etc. durch alltägliche Handlungen markiert werden. Ein unmarkiertes Privileg für vornehmlich weiße junge Menschen mit Abitur und deutschem Pass ist bspw. einen Freiwilligendienst im Ausland absolvieren zu können. Ein überwältigender Teil der Weltbevölkerung hat diese Möglichkeit/ Privileg nicht.



Thema

Meine Motivation einen Freiwilligendienst zu leisten. Vom Helfen wollen zum kritischen Lerndienst.



Dauer

4 – 4,5 h



Ziele

Die Motivation der TN ist sichtbar und in den Kontext globaler Macht- und Ungleichheitsverhältnisse gesetzt. Die TN haben viele offene Fragen zu gesellschaftlichen Verhältnissen, eigenen Privilegien und ihrer Rolle als Freiwillige*.



Materialien

Material 1: Flipchart „Seifenblasen zerplatzen“ & Nadel

Monatsgehälter verschiedener Berufsgruppen auf der Welt

- Diverse Gegenstände (Kleidung, Drogerieartikel etc.)
- Zeitungsartikel „Egotrip ins Elend“ (s. Verweise)
- DIN A3 Plakate
- Alte Zeitschriften
- Pinnwände und Pinnadeln
- 2 Stühle
- 1 Tisch
- Kerze



Weiterführende Informationen und Verweise

siehe Anhang

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Begrüßung 15'	Vorstellung des Themas im Plenum/Energizer	Die TN kennen die Rahmenbedingungen der Session.	Flipchart Sessionablauf
Einstieg 15'	Warum ein Freiwilligendienst? Individuelle Auseinandersetzung mit Beweggründen in Einzelarbeit  METHODENKARTE	Unterschiedliche Motivationen der TN sind ausgesprochen & sichtbar.	 METHODENKARTE 1 „Warum ein Freiwilligendienst?“ – Runde, bunte Karten – Marker
Hinführung 50'	Globale Ungerechtigkeit und mein Freiwilligendienst Durchführung der Übung „Kofferpacken“ im Plenum  METHODENKARTE	Die TN konfrontieren sich mit eigenen Privilegien im Kontext globaler Ungleichheiten. Die eigene Rolle und die Widersprüchlichkeiten eines Freiwilligendienstes werden kritisch hinterfragt.	 METHODENKARTE 2 „Koffer packen“ Monatseinkommen in verschiedenen Ländern, durchschnittlich und auf Berufsgruppen bezogen. ² – Reisekoffer, Kleidung div., Schuhe, Kamera, Laptop, persönl. Andenken, Bücher, Geschenke, Bastelsachen, Drogerieartikel, Medikamente etc.
Ausblick 10'	Aufbruch in (Ent-)Täuschung Zusammenfassung durch Trainer*innen Ausblick mit dem Symbol „Seifenblasen zerplatzen“  MODERATIONSKARTE	Die TN sind bereit, sich als Lernende durch den Freiwilligendienst in der eigenen Perspektive und den eigenen Selbstverständlichkeiten irritieren und desillusionieren zu lassen.	 MODERATIONSKARTE 1 „Seifenblasen zerplatzen“ gesammelten Motivationen auf Karten  MATERIAL 1 Flipchart „Seifenblasen zerplatzen“ & Nadel
Pause 30'	Die Konfrontation der TN mit ihrer eigenen Rolle und das kritische Hinterfragen der eigenen Motivation setzt unserer Erfahrung nach häufig tiefere Denkprozesse in Gang. An dieser Stelle bietet sich eine längere Pause an, z.B. im Form vom Mittag- oder Abendessen.		
Erarbeitung 25'	„Egotrip ins Elend“ Textarbeit in Einzelarbeit  MODERATIONSKARTE	Die TN kennen zentrale Kritikpunkte an Freiwilligendiensten im Ausland.	 MODERATIONSKARTE 2 „Egotrip ins Elend“ Zeitungsartikel „Egotrip ins Elend“ (s. Verweis3)

2 Eine Übersicht zu Durchschnittseinkommen liefert www.laenderdaten.info/durchschnittseinkommen.php. Ähnlich: www.durchschnittseinkommen.net. Zum wirtschaftspolitischen Aspekt: www.fashionunited.de/nachrichten/business/loehne-in-bangladesch-ist-das-das-existenzminimum-in-sicht/2017042622162 Zu einzelnen Berufsgruppen seid ihr gefragt.

3 <http://sisana.blogspot.de/2008/09/07/egotrips-ins-elend/> (zuletzt aufgerufen am 15.02.2018)
Alternativ: Agrawala, Coen, Otto, Sussebach: „Unterwegs zum guten Gewissen“, in: Die Zeit Nr. 42, 12. Oktober 2017.

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Vertiefung I 30'	„Ich beziehe Position“ Soziometrische ⁴ Abfrage von Positionen zu eingeblendeten Thesen  METHODENKARTE	Die TN sind in der Lage ihre eigene Haltung in Bezug auf ihren Freiwilligendienst kritisch zu überprüfen und zur Diskussion zu stellen	 METHODENKARTE 3 „Ich beziehe Position“ – Kreppband – zwei bunte DIN A4 Zettel (1. „Ich stimme voll zu“, 2. „Ich stimme überhaupt nicht zu“)
Pause und anschließender Energizer 10'			
Vertiefung II 30'	„Ein sinnvoller Freiwilligendienst“ Entwicklung eines Schaubildes in Gruppenarbeit  MODERATIONSKARTE	Auf Grundlage der kontroversen Diskussion über Sinn und Zweck von Freiwilligendiensten im Ausland sind die TN in der Lage, eine realistische Perspektive auf den vor ihnen liegenden Lerndienst zu entwickeln.	 MODERATIONSKARTE 3 „Ein sinnvoller Freiwilligendienst“ – DIN A3 Plakate, buntes Papier, Scheren, Klebstifte, diverse bunte Stifte, alte Zeitschriften, Pinnadeln, Pinnwände
Ergebnissicherung 15'	Vorstellung der Ergebnisse im Plenum	Die TN wissen um unterschiedliche Perspektiven auf den Freiwilligendienst.	DIN A3 Plakate der Gruppenarbeit
Präsentation 10'	„Weißt du noch?“ Präsentation eines kurzen Theaterstücks (Trainer*innenteam) im Plenum  METHODENKARTE	Die TN kennen unterschiedliche Perspektiven auf, was einen gelungenen Freiwilligendienst aus Sicht ehemaliger Volunteers ausmacht.	 METHODENKARTE 4 „Weißt du noch?“ – 2 Stühle – 1 Tisch („Cafesituation“)
Abschluss 15'	Blitzlicht im Plenum  MODERATIONSKARTE	Die TN sind in der Lage ihren eigenen Lernprozess zu reflektieren und offene Fragen sowie emotionale Bedürfnisse zu benennen.	 MODERATIONSKARTE 4 Sessionabschluss – Gestaltete Kreismitte (z.B. mit Tüchern und einer Kerze)

4 Soziometrische Abfrage: Zielt auf die Beziehung zwischen Mitgliedern einer Gruppe ab. Hier ermöglicht die Methode den TN, die eigene Haltung mit denen der anderen zu vergleichen.



METHODE 1

Einstieg – Warum ein Freiwilligendienst?

Fragestellungen:
Ablauf:

Warum möchte ich einen Freiwilligendienst im Ausland leisten?
Mit der Frage „Warum möchte ich einen Freiwilligendienst im Ausland leisten?“ (Tipp: Frage auf einer Flipchart/ Tafel festhalten) schicken die Trainer*innen die TN in die Einzelarbeit. Auf runden, bunten Karten, die mit ein bisschen Phantasie wie große Seifenblasen aussehen, sind die TN dazu eingeladen anonym ihre Gründe in Schlagworten festzuhalten. Anschließend werden die Karten von den Trainer*innen eingesammelt, gemischt, im Plenum vorgelesen und mit Hilfe der TN in Kategorien auf einer Pinnwand geclustert.



METHODE 2

Hinführung – „Koffer packen“

Ablauf:

In der Mitte des Raumes werden unterschiedliche Gegenstände (s. Materialien) um einen offenen Reisekoffer auf den Boden gelegt. Die Trainer*innen leiten kurz in das Thema ein, indem sie die TN bitten, sich im Folgenden zu überlegen, welche Dinge sie in ihren Freiwilligendienst mitnehmen möchten und wozu sie diese brauchen. Während die einzelnen TN nach vorne kommen und nach kurzer Begründung Gegenstände in den Koffer packen, notiert ein*e Trainer*in auf einer für die TN nicht sichtbaren (umgedrehten) Flipchart den geschätzten Geldwert der Dinge und addiert diese zu einer Gesamtsumme. Anschließend präsentieren die Teamer*innen die Flipchart mit dem geschätzten Geldwert der eingepackten Gegenstände. Der Koffer wird als Symbol eigener Privilegien in einer durch soziale Ungleichheit strukturierten Welt erklärt. Hierzu pinnen die Teamer*innen neben die Geldwert-Flipchart als Vergleichswerte das durchschnittliche Monatsgehalt verschiedener Berufsgruppen in unterschiedlichen Regionen der Welt. Abgeschlossen wird die Übung durch eine angeleitete Diskussion im Plenum. Während der Diskussion heftet ein*e Trainer*in „heimlich“ die Motivationskarten auf die vorbereitete Flipchart ‚Seifenblasen- Platzen‘ (s. Material 1).

Hinweis:

Hierbei geht es darum, globale Verhältnisse sowie Zusammenhänge anschaulich zu machen und eine Diskussion anzuregen. Lebensverhältnisse sind jedoch selbstverständlich komplexer und im gesellschaftlichen Kontext zu betrachten.



METHODE 3

Vertiefung I – „Ich beziehe Position“

Ablauf:

Auf dem Fußboden wird mit Kreppband eine etwa 10 Meter lange Linie als Achse geklebt. An dem einen Ende der Achse wird der Zettel „Stimme voll zu“ auf Boden / Stuhl / Wand befestigt, an dem anderen Ende das „Stimme überhaupt nicht zu“-Papier. Die kontroversen Thesen werden jeweils einzeln vorgelesen und sichtbar aufgehängt. Zu diesen sollen sich die TN auf der Skala positionieren. Anschließend befragen die Trainer*innen einzelne TN (3 bis 4 pro These) zu der bezogenen Position und inhaltlichen Argumenten.

Hinweis:

Achtet darauf, dass die Kommentare der befragten TN kurz und prägnant gehalten werden sowie unterschiedliche, polarisierende Positionen zu Wort kommen.



METHODE 4

Präsentation – „Weißt du noch?“

Ablauf:

Jeweils zwei Trainer*innen oder andere ehemalige Freiwillige sitzen sich auf einer Bühne in einer inszenierten Cafésituation gegenüber. In einem kurzen Schauspiel stellen die beiden Personen zwei Freiwillige dar, die zusammen in einem Projekt ihren Freiwilligendienst im Ausland geleistet haben und sich nach ihrer Rückkehr nach Deutschland ein paar Monate später im Café treffen. Sie erinnern sich gegenseitig an markante Situationen, die für sie einen gelungenen Freiwilligendienst ausmachen und schildern diese in „Weißt du noch, als...“ Sätzen. Diese Situationen sollen reale Erlebnisse der Trainer*innen sein, die in dem kurzen Theaterstück in Szene gesetzt werden. Die ersten Erfolgserlebnisse mit einer neu zu lernenden Sprache, Schlüsselmomente in der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen, gemeisterte persönliche Krisen, entstehende Freundschaften etc. sind Beispiele für solche „Weißt du noch“ Situationen.

MODERATION 1 Ausblick – „Seifenblasen zerplatzen“

Thema: Aufbruch in die (Ent-) Täuschung, Bezugnahme auf gesammelte Motivationen

Ablauf: Die Trainer*innen präsentieren die Flipchart „Seifenblasen platzen“ (Material 1), auf der die im Einstieg gesammelten runden Motivationskarten wie Seifenblasen aufgeklebt werden. Anschließend kleben sie die „Nadel“ auf die Flipchart und erklären die Metapher.

Botschaften: Die Motivation, aus der heraus ihr euch für einen Freiwilligendienst entschieden habt, spielt eine Rolle. Sie ist nicht schlecht. Sie ist aber oft stark von unserer Gesellschaft geprägt, von Stereotypen über andere und von unserer vermeintlichen Überlegenheit. Wir möchten euch motivieren, diese Stereotypen zu überwinden, um den Freiwilligendienst als bereichernde Lernerfahrung antreten zu können.

MATERIAL 1 Flipchart „Seifenblasen zerplatzen“ & Nadel



MODERATION 2 Erarbeitung – „Egotrip ins Elend“

Aufgabenstellung: Welche Kritikpunkte an Freiwilligendiensten im Ausland werden im Zeitungsartikel genannt?

MODERATION 3 Vertiefung II – „Ein sinnvoller Freiwilligendienst“

Aufgabenstellung: Entwickelt gemeinsam in eurer Gruppe ein Schaubild zu dem Titel „So kann ein Freiwilligendienst für alle Beteiligten ein Gewinn sein.“

MODERATION 4 Abschluss – Sessionabschluss

Aufgabenstellung: Wie geht es euch jetzt gerade?

Warum eigentlich einen
Freiwilligendienst machen?

Hinweis:

Als Trainer*innenteam steht ihr möglicherweise vor der Herausforderung, gerade entstandene Zweifel aufzufangen. Eure TN sollten unbedingt mit dem Gefühl aus der Session gehen, dass sie sich auf ihren Freiwilligendienst freuen dürfen. Weltwärts-Entsendeorganisationen kennen die Kritik am Auslandsfreiwilligendienst. Wenn sie trotzdem an dieser außergewöhnlichen Form des Globalen Lernens festhalten, hat das gute Gründe. Wenn die in der Session nicht deutlich genug geworden sind, ist das Schlusswort eine gute Gelegenheit, sie noch einmal hervorzuheben.



Exkurs

Gute Nacht und guten Morgen – Rituale für Gemeinschaft und Reflektion

Während ihrer Vorbereitung stürzt eine Flut von Denkanstößen und Informationen über die neuen Auslandsfreiwilligen herein. Egal, wie lebendig die Vorbereitung ist – es ist viel Stoff. Zum Nachdenken und Verarbeiten braucht es Zeit und Ruhe. Am besten baut ihr solche Momente von vornherein in euer Seminar ein.

Diese Broschüre wurde von Don Bosco Volunteers aufgelegt. Dahinter steht ein weltweites Netz aus Einrichtungen für benachteiligte Kinder und Jugendliche. Überall in diesen Häusern gibt es die Tradition des Good Night Talks. Das ist eine einfache Methode, um den Tag Revue passieren zu lassen.

Sie geht zurück auf den Priester Don Giovanni Bosco, der in der Mitte des 19. Jahrhunderts begann, mit Straßenjungen im norditalienischen Turin zu arbeiten. Er wollte diesen obdachlosen Jugendlichen ein Zuhause geben. Seine „Buonanotte“ war ein Ritual, das zur Beheimatung dieser Jugendlichen beitrug. In einem kurzen Gespräch kamen alle zur Ruhe. Gleichzeitig war es ein Mittel, um den Tag zu beschließen und mit positiven Gedanken zu Bett zu gehen. Don Boscos besondere Begabung war es, seinen christlichen Glauben aus dem Leben heraus zu deuten. Religion war für ihn etwas, was einen Menschen Tag und Nacht begleitet und sich nicht auf die sonntäglichen Gottesdienste beschränkt. Für Don Bosco war sein „Good Night“ ein spiritueller Moment, um die Erlebnisse des Tages mit Gott in Verbindung zu bringen. In fast allen Don-Bosco-Häusern ist der Good Night Talk deswegen fester Bestandteil der Jugendsozialarbeit. Erst später kam auch der Good Morning Talk dazu. Er geht nicht auf Don Bosco zurück, ist aber inzwischen aus guten Gründen ebenfalls weit verbreitet.

Für Freiwillige in Don Bosco Einrichtungen ist es deswegen Teil ihrer täglichen Arbeit, diese Impulse durchzuführen. Darum führen wir bei uns beides direkt zu Beginn der Vorbereitung als Rituale ein.

Für die Freiwilligenvorbereitung birgt das Chancen. Die Teilnehmer*innen beginnen den Tag als Gruppe und beschließen ihn auch so. Niemand ist einfach nur individuell dabei sondern ein fester Teil des Ganzen. Die Rituale geben den Seminartagen außerdem eine Struktur. Ein gemeinsames „Good Morning“ vor dem Frühstück mit entsprechendem Thema kann die Gruppe auf den Tag einstimmen. Ein „Good Night“ ist die Gelegenheit, die Inhalte des Tages nochmal aus einer anderen Perspektive aufzugreifen und zusammenzufassen, in Form einer Geschichte oder eines Liedes.

Jeder dieser Impulse ist anders, abhängig vom Inhalt und natürlich der Person, die ihn durchführt. Aber ihnen ist gemeinsam, dass sie Werte zum Ausdruck bringen. Ihr könnt eure Freiwilligen mit solchen Impulsen anregen, über ihre Haltungen und Einstellungen in Bezug auf ihren Einsatz nachzudenken. Über das, was sie geben möchten und das, was sie sich davon erhoffen. Ob eure Impulse spirituell geprägt sind, hängt von euch ab. Ihr als Trainer*innen seid es, die eurem Seminar ihren Stempel aufdrücken und sich gut fühlen sollten, bei dem was sie tun.

3. Typisch deutsch!?

Verknüpfung im Kontext

Die vorangegangene Session ‚Motivationscheck‘ forciert das kritische Hinterfragen der eigenen Perspektive auf den Freiwilligendienst. Bevor sich die neuen Freiwilligen konkreten Herausforderungen im Alltag des Freiwilligendienstes zuwenden („Albatros“, „Verloren in der Fremde“), sollten sie über Grundkenntnisse des Themas ‚Kultur‘ verfügen.

Hinweise

Die Session baut auf dem Alltagsverständnis der TN von ‚Kultur‘ und ihrem Sprechen über dieses Thema auf. Bittet die TN darum (und haltet euch als Trainer*innen ebenfalls daran), Beiträge anderer TN nicht zu bewerten und zu diskutieren. Macht deswegen deutlich, wenn wieder diskutiert werden soll.

Wir stützen uns in dieser Session wesentlich auf die Kommunikations-expertin Prof. Dr. Stefanie Rathje (s. Anhang). Ihr Modell der Kulturmatrix ist im Gegensatz zu vielen traditionellen Modellen (Kulturzwiebel, Eisberg etc.) komplex. Aus Platzgründen haben wir auf der Hintergrundseite nur inhaltliche Eckpfeiler ihres Modells benannt. Wir empfehlen, dass ihr euch noch einmal einlest. Rathjes Matrix ist mit Fachwörtern (z.B. Kohärenz) gefüllt, die eine Erklärung in einfache(rer) Sprache und Beispielen zwingend notwendig macht. Hier bieten unserer Meinung nach die Artikel von Rathje viele anschauliche Möglichkeiten. Vor allem Kulturshaker.de ist eine gut verständliche und interessante Adresse. Ihr solltet das Lerntempo, insbesondere bei dieser grundlegenden Session, den Ressourcen und Bedarfen der TN anpassen.

Der neue Kulturbegriff

Diese Session hat es in sich. Der Kulturbegriff ist in letzter Zeit unangenehm aufgefallen, weil ihm ein älteres, verkrustetes Verständnis von Kultur anhaftet. Kultur wird von vielen als unveränderlich angesehen, als etwas, das uns ohne unser Zutun von anderen abhebt. Einige gehen so weit, Kultur als modernes Äquivalent für Rasse anzusehen, mit dem Menschen verunglimpft und diskriminiert werden können. Das Thema ist also nicht nur komplex, sondern auch politisch. Das ist für viele überraschend und verändert den Blick auf die Welt. Darum gehört diese Debatte genau hierher.



Thema

Mein Freiwilligendienst im Kontext emotional aufgeladener Debatten um verschiedene Kulturbegriffe und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen.



Dauer

3,5 h
(Vertiefung: 45 Minuten länger)



Ziele

Die TN verfügen über grundlegendes Wissen im Themenbereich ‚Kultur‘. Sie sind in der Lage, ihren eigenen Freiwilligendienst in den Kontext eines zeitgemäßen und reflektierten Kulturverständnisses zu setzen. Die TN können eigene kulturelle und kollektive Erfahrungen mit Hilfe der ‚Kulturmatrix‘ analysieren und einordnen.



Materialien

Bilderset „Kultur“
(Müsst ihr selbst herstellen.)

Material 1: Kulturmatrix

Material 2:
Interkulturelle Interaktion

Material 3: Zeitungsartikel
„Zehn Thesen“ von Innenminister Thomas de Maizière



Weiterführende Informationen und Verweise

siehe Anhang



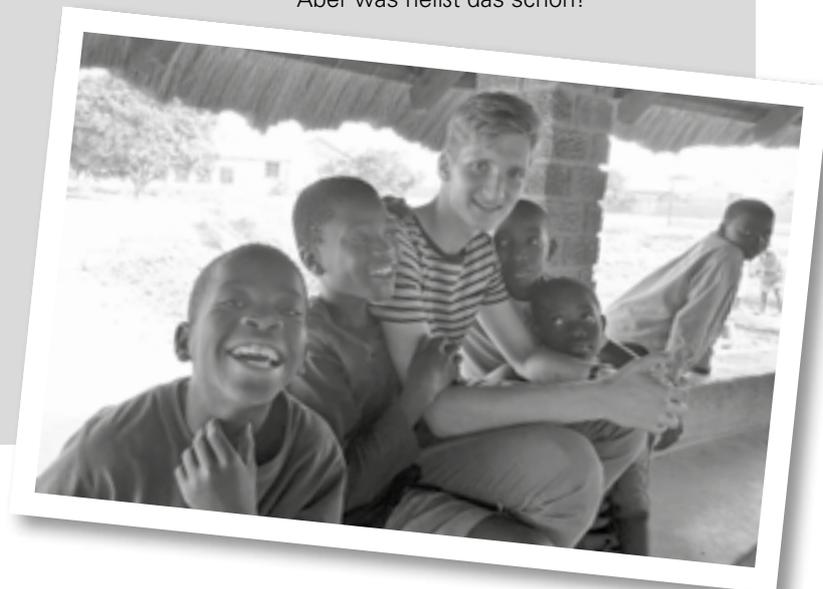
Eine Kulturmatrix nach Stefanie Rathje

Eckpfeiler ihres Kulturbegriffes sind:

- Differenzierung des Kulturellen in eine kollektive Perspektive (Gruppenzugehörigkeit) und eine kulturelle (Gewohnheiten)
- Eröffnung einer pluralen und einer individuellen Perspektive
- Revision des Kohärenz-Paradigmas: Multi- statt Primärkollektivität („Du bist außer deutsch ja vielleicht auch noch Schwimmerin, Mitglied einer sauerländischen Volkstanzgruppe, Veganerin und sowieso ein ganz besonderer Mensch“ (Rathje))
- Radikale Individualität statt Übereinstimmung von Merkmalen (Kongruenz)
- Differenz statt Inhaltskohärenz
- Grenzkohärenz als Konstante.

Mit Hilfe der grafischen Gegenüberstellung eines traditionellen Kulturverständnisses und der multikollektiven Perspektive Rathjes (s. Materialien) könnt ihr nun mit euren TN verschiedene interkulturelle Interaktionen im Freiwilligendienst durchspielen: Wie lässt sich etwa die Kommunikation zwischen einer Freiwilligen und einer Lehrerin im Projekt mit einem traditionellen Verständnis von Kultur verstehen und wie begreifen wir die Situation mit Hilfe des Modells von Rathje? Abschließend werden in einer Runde Chancen gesammelt, die eine differenzierte Perspektive auf Kulturen und Kollektive für einen gelungenen Freiwilligendienst bietet.

Typisch deutsch? – Vielleicht.
Aber was heißt das schon?



Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Begrüßung 5'	Vorstellung des Themas im Plenum/Energizer	Die TN kennen die Rahmenbedingungen der Session.	Flipchart Sessionablauf
Einstieg 30'	„Typisch deutsch?!“ I Auseinandersetzung mit Assoziationen zu Bildern in PA, Kleingruppen und im Anschluss im Plenum  METHODENKARTE	Die TN haben einen Eindruck von unterschiedlichen, subjektiven und alltagsprachlichen Definitionen von ‚Kultur‘. Sie verfügen über einen Einblick in die Komplexität des Themas.	 METHODENKARTE 1 „Typisch deutsch?“ Bilderset „Kultur“ – Pinnwand
Hinführung 20'	„Typisch deutsch?!“ Übung „Bilder clustern“  METHODENKARTE	Die TN sind in der Lage den komplexen Begriff ‚Kultur‘ kategorisch zu erschließen.	 METHODENKARTE 2 Bilder clustern Bilderset „Kultur“ – Pinnwand – Karten – Marker
Pause 15'			
Vertiefung I 20'	Perspektivwechsel – „Multikollektivität statt Leitkultur“ Freies Assoziieren zu Leitkultur und Multikulturalität im Plenum  METHODENKARTE Kritik an den Begriffen im Plenum	Die TN kennen kritische Perspektiven im Kulturdiskurs, die u.U. ihr eigenes Kulturverständnis irritieren.	 METHODENKARTE 3 „Multikollektivität statt Leitkultur“ – Karten – Pinnwand /freie Wand – Kreppband



Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Vertiefung II 30'	Präsentation eines neuen Kulturbegriffs im Plenum	Die TN kennen den Kulturbegriff von Stefanie Rathje und sind in der Lage ihn von „traditionellen“ Kulturbegriffen abgrenzen.	 MATERIAL 1 Kulturmatrix  MATERIAL 2 Interkulturelle Interaktion Siehe: Hintergrundseite Kulturmatrix
Mögliche Fortsetzung – Erarbeitung +45'	„Zehn Thesen“ von Innenminister Thomas de Maizière Auseinandersetzung mit Zeitungsartikel in Kleingruppen  MODERATIONSKARTE Präsentation im Plenum und Diskussion über den Zusammenhang zum Kulturbegriff	Die TN können das Modell ‚Kulturmatrix‘ auf konkrete Praxisbeispiele anwenden.	 MODERATIONSKARTE 1 „Zehn Thesen“ Zeitungsartikel „Zehn Thesen“ von Innenminister Thomas de Maizière
Abschluss 20'	Irritationen/offene Fragen zum Thema „Kultur & Freiwilligendienst“ Aufschreiben in Einzelarbeit und anschließende unkommentierte Sammlung	Die TN fühlen sich mit ihren „Fragezeichen“ ernst genommen. Irritationen und Unsicherheiten sind expliziert und für den weiteren Lernprozess nutzbar.	– „Fragenparkplatz“ ¹ – Karten – Pinnnadeln – Kreppband – Pinnwand/Tafel – Marker
Ausblick 15'	Abschlussrunde Blitzlichtrunde im Kreis Zusammenfassende Worte und kurzer Ausblick: Wie geht es im Lernprozess weiter?	Die TN sind in der Lage ihren eigenen Lernprozess zu reflektieren. Sie haben Klarheit über den weiteren Lernprozess im Seminarverlauf.	

1 Fragenparkplatz: ein so benannter Ort, wo die Fragen gesammelt angepinnt oder angeklebt werden können und dort bis zu ihrer Klärung im weiteren Seminarverlauf sichtbar verbleiben.



METHODE 1

Einstieg – „Typisch deutsch?!“

- Fragestellung:** Was ist für dich „typisch deutsch“?
- Ablauf:** Auf dem Boden des Seminarraums (oder an eine Wand geheftet) liegen unsortiert 50-60 Bilder (je nach Gruppengröße). Die Bilder zeigen verschiedene Motive, die mit dem Titel „Typisch deutsch?“ assoziiert werden können. Diese Motive sollen Personen, Dinge oder Gewohnheiten zeigen, die mit Deutschland aus unterschiedlichen Perspektiven verbunden werden können
- Einige Ideen:** Angela Merkel, DITIB-Moschee, weiße Tennissocken in Badeschlappen, Ludwig van Beethoven, Currywurst, Adolf Hitler, reservierte Badeliegen, Pünktlichkeit, Döner, Alpen, Kölner Dom, Jérôme Boateng, Mülltrennung, Gymnasium, Ramadan, Karl Marx, BMW, Landwirt, Körnerbrot, veganes Siegel, Synagoge Rykestraße, Autobahn, Aldi, Olivia Jones, Oktoberfest, Reichstag, Fachwerkhaus...).
- Die TN bewegen sich frei im Raum und suchen sich drei Bilder aus, die für sie „typisch deutsch“ sind. Anschließend finden jeweils zwei TN nach Interesse zusammen und stellen sich gegenseitig ihre Bilder vor. Nach kurzer Diskussion einigen sie sich auf insgesamt vier Bilder, die sie in die nächste Runde mitnehmen. Die Tandems bewegen sich nun durch den Raum und bilden mit anderen Paaren – je nach Seminargröße – Gruppen zu ca. sechs Personen. Jede Gruppe einigt sich nach kurzer Vorstellung und Diskussion erneut auf vier „typisch deutsche“ Bilder. Alle Gruppen präsentieren ihre Bilder mit kurzer Begründung und pinnen sie für alle sichtbar an (Erinnerung: Die vorgestellten Bilder nicht kommentieren!).

Hinweis:

Leider können wir euch keinen Bildersatz anbieten. Wir würden an den Nutzungsrechten scheitern. Hier seid ihr gefordert, im Netz nach entsprechenden Bildern zu suchen. Sofern ihr euren Bildersatz nicht online stellt, sollte das dann unproblematisch sein.



METHODE 2

Hinführung – Bilder clustern

Aufgabenstellung: Ordnet eure Motive in Kategorien und findet für jede Kategorie einen Oberbegriff!

Ablauf: Alle Bilder werden gemischt und durch die Anzahl der Gruppen geteilt. Die Kleingruppen bekommen die Aufgabe, ihre Motive in Kategorien zu clustern und jeden Cluster mit einem Oberbegriff zu versehen. Die Gruppen halten jeden Oberbegriff auf einer Karte fest. Im Anschluss daran bekommen die TN die Aufgabe von den Trainer*innen gestellt, gemeinsam und selbst organisiert eine große Mindmap der Bilder und ihrer Überbegriffe an einer (Pinn-) Wand zu erstellen.



METHODE 3

Vertiefung – „Multikollektivität statt Leitkultur“

Ablauf: Alle TN sammeln im Plenum auf Moderationskarten Assoziationen aus ihrem Alltagsverständnis zu den vermeintlich polarisierenden Begriffen a) Leitkultur und b) Multikulturalität. Die Trainer*innen moderieren. Zur Visualisierung können zwei Pinnwände dienen, auf denen sich um die Schlagwörter „Leitkultur“ und „Multikulturalität“ Assoziationen auf Moderationskarten gruppieren.

Die gesammelten Ergebnisse können anschließend von den Trainer*innen durch noch fehlende Aspekte ergänzt oder mit Überkategorien versehen werden (a: Kultur als Nationalkultur, ‚Wesenhaftigkeit‘/ ein quasi-biologisches Inneres von Kultur, Homogenisierung & Dichotomisierung; b: Kulturelle Unterschiedlichkeit, Anerkennung vieler nebeneinander existierender Kulturen, Zugehörigkeit zu ausschließlich einer Kultur, Kultur ist in Individuen festgeschrieben, Exotik & Faszination ‚fremder Kulturen‘).

Anschließend folgt ein kurzer Input (max. 5 Minuten) der Trainer*innen zur Kritik der beiden Begrifflichkeiten. Hier geht es um Multikulturalität als „Leitkultur im Schafspelz“ (Rathje), um die politische Instrumentalisierung durch konservative Denkrichtungen (Leitkultur), um ‚alternative‘ Argumentationsrichtungen (Multikulturalität) und um den Nutzen für Mehrheitsangehörige beim Sprechen über „die Anderen“ (Selbstvergewisserung: Ich gehöre zum „Wir“, Ausschluss bestimmter Menschengruppen aus dem „Wir“ und Vorenthaltung gruppenspezifischer Privilegien).

Eine Visualisierung die mit der entstandenen Sammlung auf der Pinnwand ‚bricht‘ – etwa durch eine als Blitz zugeschnittene Moderationskarte, bietet sich an.



4. Albatros¹ – „Vorsicht Schublade!“

Verknüpfung im Kontext

Nach der Irritation der eigenen Motivation einen Freiwilligendienst im Ausland zu leisten (*Motivationscheck*) geht es auch in dieser Session um das Infragestellen vermeintlicher Selbstverständlichkeiten – hier der eigenen Wahrnehmung. Durch „Typisch Deutsch“ kennen die TN ein Modell, das ihnen hilft, mit den hier aufkommenden Fragen und Herausforderungen umzugehen.

Hinweise

1. Die Übung ist nicht neu. Viele handeln sie sehr nüchtern ab. Wir finden, je mehr Drama desto besser. Deswegen legen wir viel Wert auf Inszenierung. Das macht nicht nur mehr Spaß. Dadurch bleibt die Übung den TN auch länger im Gedächtnis.
2. Die Übung macht bewusst, wie sehr unsere Wahrnehmung von unserer Herkunftskultur geprägt ist. Die Teilnehmenden werden dabei zielgerichtet auf's Glatteis geführt. Die gezeigte Situation fordert zu Fehlinterpretation heraus.

Simulation „Abatros“ – der Hintergrund

Auflösung der Simulation:

- Wenn Albatrosianer brummen, geht es ihnen gut.
- Die Albatrosianer haben eine matriachale Gesellschaftsordnung: Soziale und rechtliche Beziehungen laufen über die mütterliche Linie.
- Sie verehren die Erde als Mutter, weil sie Leben hervorbringt. Frauen bringen ebenfalls Leben hervor und sind deswegen privilegiert.
- Alle Arbeit wird von den Männern erledigt. Die Frauen leiten die Geschicke der Sippe.
- Die Frauen essen vor den Männern und bereiten ihnen das Essen, wenn sie von der Arbeit heimkommen.
- Die Frauen stehen der Erde näher als die Männer. Sie dürfen auf der Erde sitzen und ohne Schuhe gehen.
- Die Männer nehmen nur beim Essen und über den Körper einer Frau besonderen Kontakt mit der Erde auf. Dafür legen sie die Hand auf ihren Kopf und sie berührt mit ihrer Stirn den Boden. Das ist der einzige Anlass, aus dem ein Mann eine Frau ungefragt berühren darf.

Es gibt tatsächlich eine matriarchalische Gesellschaftsform im Indischen Ozean, nämlich auf Sumatra: die Minangkabau. Z. B. gehört aller Landbesitz traditionell den Frauen des Volkes. Alle hier geschilderten Charakteristika sind vermutlich eurozentrische Vereinfachungen dieser Gesellschaft und erheben keinen Anspruch auf richtiges Verstehen oder richtige Interpretation.



Thema

Meine Wahrnehmung im Kontext ungewohnter Situationen.



Dauer

2 h



Ziele

Die TN erfahren, wie schwer es ist, zu beschreiben ohne zu interpretieren und dass Handlungen immer durch die Brille der eigenen kulturellen Sozialisation interpretiert werden. Sie reflektieren, was ihre eigene Wahrnehmung beeinflusst und erweitern ihre Fähigkeit der Beschreibung. Die TN erfahren, welche Unsicherheiten unbekannte Situationen auslösen.



Materialien

- Material 1:
Aufbauplan Simulation
- 2 Schalen mit Gummibärchen oder Erdnüssen
 - 2 Schüsseln mit Wasser (zum Händewaschen)
 - 2 Handtücher
 - 2 Karaffen mit Wasser oder 2 Flaschen Mineralwasser
 - 2 Gläser
 - Stühle nach Anzahl der männlichen TN plus Anzahl der Albatros-Männer
 - Kerzen oder eine andere Form der sanften, stimmungsvollen Beleuchtung



Weiterführende Informationen und Verweise

siehe Anhang

¹ Das Albatros-Spiel gibt es in verschiedenen Varianten. Die Bundeszentrale für politische Bildung (BPB) schlägt zum Beispiel eine deutlich einfachere Version vor, die mit weniger „Hokuspokus“ auskommt. (<http://www.bpb.de/lernen/grafstat/projekt-integration/134613/info-06-01-uebung-die-albatros-kultur>) Unsere Variante ist dramatischer und erlebnisreicher, dafür aber auch aufwändiger. (Abgerufen am 5.2.2018)

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Begrüßung 5'	Vorstellung des Themas im Plenum/Energizer	Die TN kennen die Rahmenbedingungen der Session.	Flipchart Sessionablauf
Einführung 5'	Einführung der Simulation  METHODENKARTE  MODERATIONSKARTE	Die Szenerie ist vollständig.	 METHODENKARTE 1 Vorbereitung des Spiels  MATERIAL 1 Aufbauplan Simulation  MODERATIONSKARTE 1 Einführung der Simulation
Erarbeitung (Spielphase) 40'	Durchführung der Simulation – Einzug der Gäste – Das Mahl – Auszug der Gäste  METHODENKARTE	Die TN beobachten konzentriert und ohne Ablenkung eine fremde Situation.	 METHODENKARTE 2 Simulation „Albatros“ – 2 Schalen mit Gummibärchen oder Erdnüssen – 2 Schüsseln mit Wasser (zum Händewaschen) – 2 Handtücher – 2 Karaffen mit Wasser oder 2 Flaschen Mineralwasser – 2 Gläser – Stühle nach Anzahl der männlichen TN plus Anzahl der Albatros-Männer – Kerzen
Auswertung 25'	Besprechung der Simulation – Auswertung – Auflösung – Transfer  MODERATIONSKARTE	Die TN reflektieren ihre Beobachtung und die daraus abgeleitete Interpretation. Sie erkennen ihre eigene kulturelle Prägung.	 METHODENKARTE 2 Auswertung der Simulation  METHODENKARTE 3 Transfer
Abschluss 5'	Zusammenfassung der Ergebnisse	Die TN wissen, dass Wahrnehmung eng mit Interpretation verbunden ist und dass Interpretation von der eigenen Prägung beeinflusst wird.	



METHODE 1

Einführung – Vorbereitung des Spiels

Schickt alle TN nach draußen und dunkelt den Seminarraum ab. Stellt alle Stühle in U-Form mit Abstand zueinander auf (großzügige Schulterbreite). Verteilt im Raum Kerzen oder andere Lichtquellen. Die Beleuchtung soll eine feierliche Stimmung erzeugen und deutlich machen, dass es sich um eine besondere Situation handelt. Leise sphärische Musik unterstreicht das.

Während die Reisebegleiter*innen die TN einführen, setzen sich die Albatros-Männer auf die Stühle rechts und links vom Scheitelpunkt des Us. Mindestens zwei Albatros-Frauen sollten die Gäste an der Tür empfangen. Die übrigen knien sich, auf den Fersen sitzend, zwischen die Albatros-Männer. Alle Albatros-Frauen gehen barfuß. Die Männer behalten ihre Schuhe an.

Rollen: 2 – 6 Albatros-Frauen
 2 – 4 Albatros-Männer
 1 – 2 Reisebegleiter



„Du trittst vor die Tür, ahnst nichts Böses, und zack!, bist du eingesaut.“

(Eine Indien-Freiwillige über Holi, das indische Frühjahrsfest)



Ablauf:

Einzug der Gäste

Die Albatros-Männer erwarten die Gäste in aufrechter, würdevoller Haltung. Die Albatros-Frauen benehmen sich selbstsicher bis autoritär. Auch sie sprechen nicht, sondern erteilen ihre Anweisungen mit Gesten und Schnalzlauten.

Die Albatros-Frauen bedeuten zuerst allen weiblichen TN, ihre Schuhe auszuziehen und neben der Tür zu warten. Alle männlichen TN werden mit Streicheln des rechten Beines begrüßt, müssen die Schuhe aber anlassen. Im Zweifelsfall reagieren die Albatros-Frauen ungehalten, wenn ein Mann seine Schuhe auszieht.

Dann wird jeder Mann durch eine Albatros-Frau durch die Mitte des Raumes an den Albatros-Männern vorbeigeführt. Die Männer begrüßen jeden Gast, indem sie ihm eine Hand auf die Wange legen und tief brummen. Die Albatros-Frauen führen die Männer danach abwechselnd nach links und nach rechts zu einem freien Stuhl.

(Siehe Material 1: Aufbauplan Simulation).

Danach werden die Frauen auf gleiche Weise an den Albatros-Männern vorbeigeführt, aber ohne Berührung. Die Albatros-Frauen zeigen ihnen, wie sie sich zwischen die Stühle der teilnehmenden Männer knien müssen. Dann nehmen die Albatros-Frauen ihre Plätze zwischen den Albatros-Männern ein.

Hinweis:

Gestaltet den Einzug der Gäste ernst und würdevoll. Es mag euch schwerfallen, ernst zu bleiben. Aber wenn ihr permanent kichert und Grimassen schneidet, verlieren eure TN den Respekt vor der Übung.

Das Mahl

Die Alba-Männer läuten das Abendessen ein, indem sie ihre Hand brummend auf den Kopf der rechts neben ihnen knienden Albatros-Frau legen, worauf die mit ihrer Stirn den Boden berührt. Der Mann nimmt seine Hand erst von ihrem Kopf, wenn sie wieder aufrecht kniet. Danach erheben sich vier Albatros-Frauen und bringen Wasserschalen und Handtücher, in denen sich alle Männer nacheinander die Hände waschen. Die Albatros-Männer beginnen. Die Albatros-Frauen gehen vom Scheitelpunkt des Us zu zweit mit Waschschale und Handtuch nach rechts und links weg und bieten jedem Mann nacheinander die Schale zum Waschen und das Handtuch zum Trocknen. Wenn sich alle Männer die Hände gewaschen haben, stellen die Albatros-Frauen die Schalen und Handtücher zur Seite und kommen mit Karaffen und Wassergläsern zurück. Wie beim Händewaschen bieten sie zuerst den Albatros-Männern das Wasser an und gehen dann paarweise nach rechts und links weiter. Sie bieten nur den männlichen Gästen etwas zu trinken an.²

Wenn alle Männer getrunken haben, bringen die Albatros-Frauen Karaffen und Gläser wieder fort und holen Schalen mit Gummibärchen oder Erdnüssen. Sie bieten sie nach dem vorangegangenen Muster nur den Männern an.

Wenn alle Männer gegessen haben, bringen die Albatros-Frauen die Schalen wieder zurück und knien sich auf ihre Plätze. Alle Albatros-Männer legen wieder ihre Hände auf die Köpfe der Frau zu ihrer Rechten und das Anfangsritual wiederholt sich. Danach verharren die Albatrosianer noch eine Minute schweigend.³

Auszug der Gäste

Die Albatros-Frauen führen auf dem Weg zur Tür die Männer an den Albatros-Männern vorbei, wie sie hereingekommen sind. Alle werden an der linken Wange berührt. Die Frauen werden auf gleichem Wege nach den Männern und ohne Berührung verabschiedet.

Draußen werden alle TN noch einmal ermahnt, sich noch nicht auszutauschen, sondern die Eindrücke erst mal sacken zu lassen. Dann teilt ihr die Gruppe in Untergruppen und zieht euch zur Reflektion zurück.

2 Die Albatros-Männer trinken, ohne das Glas mit den Lippen zu berühren. Sicher nicht schlecht, das vorher zu üben...

3 „Die Stirn zum Boden führen...“: Von außen gesehen ist die Situation unklar. Drückt der Mann die Frau zu Boden oder nicht? Ist hier erst mal egal, wird aber noch wichtig. Hauptsache, die Gäste machen es nach.



MODERATION 1 Einführung – Einführung der Simulation

Versammelt eure TN außerhalb des Seminarraumes. Die Reisebegleiter*innen führen die TN mit folgenden Informationen ein:

- *Herzlich willkommen im Flug LH 4711 zur Insel Albatros.*
- *Heute erleben wir einen Höhepunkt unseres Inselhoppings im Indischen Ozean. Wir besuchen die Insel Albatros und nehmen am Abendessen der Männer teil. Das ist nicht selbstverständlich. Wir konnten es jedoch wegen besonderer Beziehungen möglich machen.*
- *Wir kennen die Insel erst seit 1927, als ein japanischer Walfänger hier strandete. Die Bewohner, die Albatrosianer, haben nach dem zweiten Weltkrieg schnell den Anschluss an die moderne Welt gefunden, sich aber dennoch ihre Traditionen und Gewohnheiten bewahrt.*
- *Wir möchten Sie unbedingt darauf hinweisen, dass Sie nach Verlassen des Flugzeuges nicht sprechen dürfen. Und zwar solange bis wir wieder hier gelandet sind. Außerdem müssen wir alle den Anweisungen der Albatrosianer Folge leisten.*

Hinweis:

Wichtig ist, dass die TN begriffen haben, dass sie schweigen müssen, wenn sie den Seminarraum betreten. Die Reisebegleiter*innen geleiten die TN zum Seminarraum. Ihr könnt das Ganze auch visuell als Flugreise inszenieren. Stellt die TN in zwei Zweier- oder Dreierreihen auf, analog zu einem kleineren Flugzeug. (Vor dem Haus, im Foyer des Tagungshauses, etc.; Wenn möglich stellt auch hier Stühle. Sitzen erleichtert das Zuhören.) Gestaltet die Einführung ruhig spannend, wenn ihr Lust dazu habt. Aber mit Betreten des Seminarraums muss Ruhe einziehen.





MODERATION 2

Auswertung – Auswertung der Simulation

Fragestellungen: Was habt ihr beobachtet? Beschreibt ganz neutral, ohne Wertung.
Wie habt ihr euch dabei gefühlt?
Könnt ihr euch vorstellen, auf der Insel Albatros zu leben?

Hinweis:

Die Auswertung soll in räumlich getrennten Kleingruppen und mit jeweils einem Trainer*in pro Kleingruppe (weitere Ehemalige willkommen) durchgeführt werden. Arbeitet die Einzelheiten heraus. Rückt erst am Ende der Reflektion damit heraus, dass alle Interpretationen in Richtung einer Abwertung von Frauen falsch sind.



MODERATION 3

Auswertung – Transfer

Fragestellungen: Was hat zu Fehleinschätzungen geführt?
Was ist der Unterschied zwischen Beobachtung und Interpretation?
Worauf beruhen Interpretationen?
Wer ist schon einmal über eine Fehlinterpretation gestolpert? In interkulturellem Zusammenhang?
Was nehmt ihr mit?

5. Verloren in der Fremde – über den Kulturschock

Verknüpfung im Kontext

Die Einheit gehört zum interkulturellen Lernen. Wir schlagen vor, sie nach der Albatros-Übung durchzuführen.

Hinweis

Das Thema Kulturschock eignet sich sowohl zur weiteren Beschäftigung sowie Vertiefung im Zwischen- und Rückkehrerseminar.

Was ist ein Kulturschock?

Unter dem Begriff „Kulturschock“ verstehen wir einen „Anpassungsprozess“¹, den eine Person durchläuft, wenn sie auf fremde Umweltverhältnisse stößt. Ein Kulturschock „stellt eine psychische Reaktion auf das Unbekannte dar, also die Verarbeitung von und Gewöhnung an andersartige“, denn „neue Sitten, Gebräuche und fremde Verhaltensweisen müssen [...] erstmal erfasst und verarbeitet werden“².

Die Person durchlebt während eines Kulturschocks fünf Phasen, die individuell verschieden lange andauern und unterschiedlich stark oder schwach wahrgenommen werden. Dabei muss eine Person nicht zwingend alle Phasen durchlaufen, genauso wie ein Auslandsaufenthalt nicht unbedingt bei allen Menschen einen Kulturschock auslöst.

Trotzdem sind das Erleben eines Kulturschocks und das Durchlaufen der unterschiedlichen Phasen ein „normaler und daher sogar wichtiger Teil des unvermeidlichen Anpassungsprozesses“³.

Fünf Phasen der U-Kurve des Kulturschocks nach Oberg⁴

1. **Euphorie:** Die eigene Kultur wird nicht in Frage gestellt, man ist Zuschauer*in und begegnet der fremden Kultur zunächst mit Neugier bzw. Euphorie (Tourist*in, Exotik).
2. **Entfremdung:** Fremdheit der neuen Kultur wird bewusst. Erste Kontaktschwierigkeiten. Fettnäpfchen. Man gibt sich selbst die Schuld.
3. **Eskalation:** Starkes Heimweh. Verherrlichung der eigenen Kultur. „Zuhause ist alles besser!“ Eskalierende Konflikte -> Abbrüche.
4. **Missverständnisse:** Konflikte sind kulturelle Missverständnisse beiderseits.
5. **Verständigung:** Unterschiedliche kulturelle Spielregeln werden verstanden, geduldet, erlernt und geschätzt. Kulturelle Kompetenz ist wieder erreicht, und zwar in den Regeln beider Kulturen.



Thema

Probleme bei der interkulturellen Akklimatisierung



Dauer

ca. 1,5 h



Ziele

TN verstehen den Begriff Kulturschock und entwickeln individuelle Strategien zur Bewältigung.



Materialien

Material 1:
„Flipchart U-Kurve, Kulturschockphasen und Re-Entry-Kurve“

Material 2:
„Takeaway - Rettungsfallschirm“



Weiterführende Informationen und Verweise

siehe Anhang

1 Definition nach <http://www.world-unite.de/infos/auslandspraktikum-freiwilligenarbeit/kulturschock.html> (abgerufen am 5.2.2018)

2 ebd.

3 ebd.

4 s. <https://www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/fileadmin/Redaktion/Institute/Sozialwissenschaften/BF/Lehre/WiSe0910/Transkulturelles%20Portal-Kulturschock%20nach%20Oberg.pdf> (abgerufen am 5.2.2018)



Symptome eines Kulturschocks (nach Carley Dodd)⁵

- exzessive Sorge um die eigene Gesundheit
- Gefühle von Hilflosigkeit und Zurückweisung durch andere
- Irritationen
- Angst, betrogen oder verletzt zu werden
- starkes Verlangen nach dem Zuhause, nach den Freund*innen zu Hause
- körperliche Stressreaktionen (Schweißausbrüche, Herzklopfen etc.)
- Ängstlichkeit und Frustrationen
- Einsamkeit
- defensive Kommunikation

Gründe für einen Re-Integrationschock⁶

- Veränderungen von Wertorientierungen und Lebenseinstellungen
- Entfremdung von Familie und Freund*innen
- Verlust von beruflichen und privaten Kompetenzbereichen

„Hallo, ich bin hier fremd“ – Für einen Blog in Ruanda fotografiert.



5 s. <https://www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/fileadmin/Redaktion/Institute/Sozialwissenschaften/BF/Lehre/WiSe0910/Transkulturelles%20Portal-Kulturschock%20nach%20Oberg.pdf>

6 s. ebd.

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Begrüßung 5'	Vorstellung des Themas im Plenum/Energizer	Die TN kennen die Rahmenbedingungen der Session	
Einstieg 20'	Kulturschock – Was ist das? Szenische Darstellung von Einzelsituationen eines Kulturschocks in Gruppenarbeit (GA)  MODERATIONSKARTE	Die TN haben einen Einstieg in das Thema gefunden und fühlen sich in ihren Befürchtungen ernst genommen	 MODERATIONSKARTE 1 Einstieg: „Kulturschock – Was ist das?“ – Kreppband – Flipchart – Marker – Kärtchen
Präsentation 20'	Vorstellung der Ergebnisse Vorstellung der GA im Plenum (je 2 min) und anschließende Diskussion  METHODENKARTE	Die TN kennen die Perspektive und Emotionen anderer TN zum Thema Kulturschock	 METHODENKARTE 1 Präsentation – „Emotionen im Kulturschock“ – Karten – Marker
Heranführung 15'	Theoretischer Hintergrund Die „Kulturschock-Kurve“ – theoretische Vorstellung im Plenum  METHODENKARTE	Die TN wissen was ein Kulturschock ist, kennen seine Phasen und Kennzeichen. Sie sind in der Lage individuell verlaufende Kulturschockkurven mit dem idealtypischen Modell in Beziehung zu setzen.	 METHODENKARTE 2 Heranführung - Die „Kulturschock-Kurve“  MATERIAL 1 „Flipchart U-Kurve, Kulturschockphasen und Re-Entry-Kurve“ – Marker – Karten – Karten mit Kulturschock-Phasen



Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
<p>Vertiefung 5'</p>	<p>Theoretischer Hintergrund 2 Erweiterung der U-Kurve zur W-Kurve, Input im Plenum</p> <p> METHODENKARTE</p>	<p>Die TN kennen Kennzeichen und Verlauf des sog. „Re-Entry-Schocks“</p>	<p> METHODENKARTE 3 Vertiefung – Die W-Kurve/Re-Entry-Schock</p> <p> MATERIAL 1 „Flipchart U-Kurve, Kulturschockphasen und Re-Entry-Kurve“</p> <ul style="list-style-type: none"> – Marker – Karten
<p>Auswertung 10'</p>	<p>Individuelle Strategieentwicklung zur Verarbeitung/Überwindung des Kulturschocks Aufzeigen von ‚typischen Gedankenblitzen‘ in Phase der aufkommenden Missverständnisse im Plenum</p> <p> MODERATIONSKARTE</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einzelarbeit: Erarbeitung individueller Handlungsoptionen und Lösungsstrategien (5 min) – Austausch der gefundenen Lösungen in Kleingruppen (5 min) – Sammlung/Besprechung einzelner Lösungsstrategien im Plenum (10 min) 	<p>Die TN kennen eigene Handlungsmöglichkeiten zu den jeweiligen Kulturschockphasen. Sie haben das Handwerkszeug um mit eigenen Unsicherheiten rund um den Kulturschock umzugehen.</p>	<p> MODERATIONSKARTE 2 Auswertung – Individuelle Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> – Karten – Marker <p> MATERIAL 2 „Takeaway - Rettungsfallschirm“</p>

**METHODE 1****Emotionen im Kulturschock**

- Ablauf:** Die Gruppen präsentieren nacheinander, wie sie sich einen Kulturschock vorstellen. Während jeder Präsentation schreiben die Teamenden alle thematisierten Emotionen, die beim Erleben eines Kulturschocks von der Gruppe vorgestellt werden, einzeln auf Kärtchen. Diese werden nach jeder Gruppenpräsentation auf den Boden gelegt. So wird während allen Vorstellungen verfahren, sodass am Ende dieser Phase alle Karten mit angesprochenen Emotionen eines Kulturschocks auf dem Boden liegen. Im Anschluss folgt eine Diskussion über das gerade Dargestellte mithilfe der gesammelten Emotionen.
- Fragestellung:** Sind die genannten Beispiele eines Kulturschocks realistisch? Wenn ja, in welcher Situation können sie auftreten?

Hinweis:

Es geht nicht darum, bereits ein umfassendes Wissen über den Ablauf eines Kulturschocks zu haben, sondern Vermutungen zum Empfinden in einem Kulturschock aufzustellen und diese zu visualisieren. Für die Übung können neben den Volontären auch ehemalige Freiwillige einen Sketch darstellen.



METHODE 2

Die „Kulturschock-Kurve“

Ablauf:

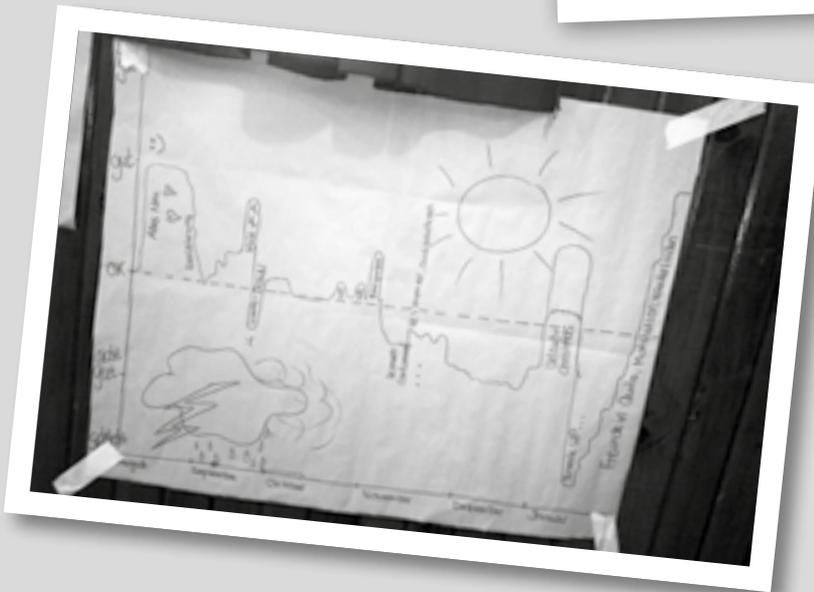
Die Kulturschock-Kurve wird vorgestellt, indem die einzelnen Phasen benannt und auf der U-Kurve eingeordnet werden. Dabei sollen die TN die bereits gesammelten Emotionen bzw. Symptome eines Kulturschocks den einzelnen Phasen zuordnen (s. Flipchart-Beispiel).

Hinweis:

DEN Kulturschock gibt es nicht. Da es sich um ein individuelles Erleben eines Menschen in einer fremden Umgebung handelt, können diese Erfahrungen mit der neuen Umgebung ganz unterschiedlich ablaufen.

Um das deutlich zu machen, könnt ihr im Anschluss an die Vorstellung der Kurve weitere U-Kurven als Beispiel für andere Verläufe über die erste Kurve malen oder kleben, die anders verlaufen, als die erste Beispielkurve. Tatsächlich gibt es nur selten einen einzigen Tiefpunkt. Die Kurve kann auch wellenförmig mit mehreren Ausschlägen unterschiedlicher Intensität verlaufen.

Das ist eine gute Gelegenheit, um Rückkehrer*innen von ihren Erfahrungen berichten zu lassen. Aber Vorsicht: Es geht darum, hilfreiche Erfahrungen zu teilen, nicht die eigenen Krisen aufzuarbeiten! Also: Was halte ich heute für den Auslöser? Was hat mir geholfen, als ich ganz unten im U befand? Was tat mir gut?



Den Kulturschock gibt es nicht. Jede*r erlebt den Fewilligendienst anders.

(aus einem Zwischenseminar in Lateinamerika)



METHODE 3

Die W-Kurve/Re-Entry-Schock

Ablauf: Nach der Vorstellung der U-Kurve eines Kulturschocks, den unterschiedlichen Phasen und Symptomen bzw. erlebten Emotionen, werden die TN darauf hingewiesen, dass auch die Rückkehr einen Kulturschock auslösen kann. Die Flipchart „U-Kurve“ muss dann um die „Re-Entry-Kurve“ ergänzt werden und wird zur W-Kurve. Diese Information wird abschließend mit einer kurzen Diskussion verknüpft.

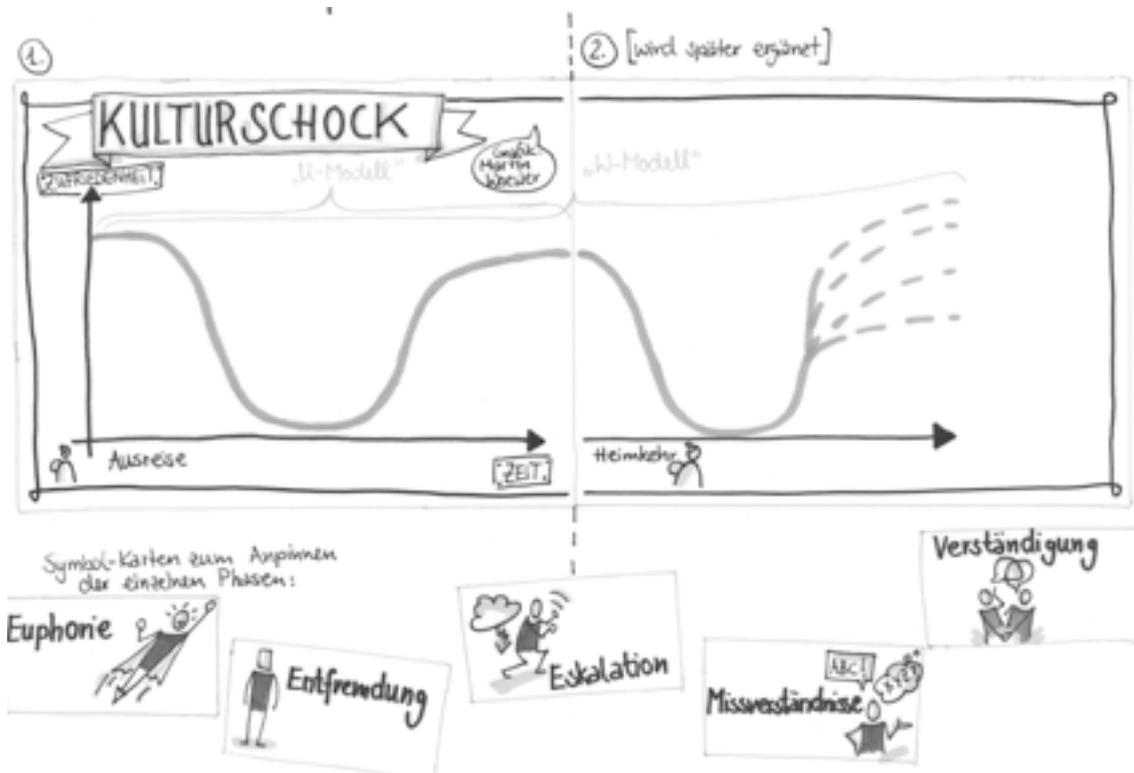
Fragestellung: Warum ist die Beschäftigung mit dem Thema Kulturschock wichtig?

Mögliche Antwort: *Das Bewusstsein über ein mögliches Auftreten eines Kulturschocks während und/oder nach dem Freiwilligendienst erleichtert den Umgang damit und hilft, seine Symptome zu erkennen.*



MATERIAL 1

U-KURVE, RE-ENTRY-KURVE UND FLIPCHARTSYMBOLE





MODERATION 1

Einstieg: Kulturschock – Was ist das?

Auftrag: Stellt dar, wie ihr euch einen Kulturschock vorstellt!
(Freie Auswahl der Darstellung, z.B. Standbild, Pantomime, Poster);
Aufteilung in 5 Gruppen mit jeweils 5 Personen)



MODERATION 2

Auswertung

Individuelle Strategieentwicklung zur Verarbeitung/Überwindung des Kulturschocks

Typische Gedankenblitze als Zeichen/Signal, dass ein Kulturschock vorliegt (Am besten auf einer Flipchart visualisieren):

„Man müsste einfach ...“

„Denen werde ich es zeigen!“

„Bei uns ist das alles besser.“

„Besser, man bleibt unter sich.“

„Die verstehen einfach nicht, wie das geht.“

Die Liste lässt sich beliebig aus eigener Erfahrung ergänzen.

Diskussionsfrage: Wie kann ich mich von den negativen Gedanken befreien, um mein Sichtfeld zu erweitern und den Kulturschock zu überwinden?



6. Wenn's Zoff gibt: Streitkultur

Verknüpfung im Kontext

Diese Session nimmt Bezug zu vielen wichtigen Themenbereichen, die in der Vorbereitungszeit auf den Freiwilligendienst angesprochen werden. Sie steht in engem Zusammenhang zu den Sessions *Nähe und Distanz* und denen des Interkulturellen Lernens. Abhängig von den zu behandelnden Fallbeispielen kann sie als Vertiefung oder Weiterführung nach den oben benannten Einheiten folgen oder als deren Einführung voranstehen. Des Weiteren bietet diese Session eurer Entsendeorganisation die Möglichkeit, wichtige Regeln und Standards zu erklären und durch ausgewählte Konfliktsituationen authentische Beispiele besprechen zu können. Hier tickt jede Entsendeorganisation anders. Deswegen sind in dieser Einheit nur drei Fallbeispiele als Orientierung gegeben, sodass jede Entsendeorganisation nach ihren eigenen Standards gezielt Fallbeispiele auswählen kann, die Konfliktsituationen aufweisen und Regeln authentisch verdeutlichen.

Hinweise

1. Anstatt diese Session als eigenständige Einheit durchzuführen, könnt ihr auch im Laufe der Vorbereitungszeit einzelne Fallbeispiele zu unterschiedlichen Konfliktsituationen einflechten, die an Themenbereiche anderer Sessions anknüpfen.
2. Unsere Fallbeispiele sind authentisch. Ob sie auch für eure Entsendeorganisation taugen, müsst ihr selbst entscheiden. Wenn ihr unsicher seid, besprecht euch mit dem*der Einsatzkoordinator*in der Organisation. Wenn nötig, fällt es euch sicher nicht schwer, aus eurem eigenen Erfahrungsschatz oder dem eurer Organisation eigene Fallbeispiele zu entwickeln.
3. Wer mit der Methode des Forum-Theaters vertraut ist, findet hier eine Bühne.¹ Das Team spielt eine Szene, die unbefriedigend endet, und fordert die TN heraus, einzusteigen und die Geschichte zu einem anderen Ende zu führen. Das erfordert allerdings, aus unseren Fallbeispielen spielbare Szenen zu entwickeln – oder eigene Fallbeispiele in Szene zu setzen.



Thema

Konfliktsituationen im Freiwilligendienst



Dauer

1,5 – 2 h
Die Dauer der Einheit ist abhängig vom Umfang und Anzahl der zu besprechenden Fallbeispiele.



Ziele

Den TN wird bewusst, dass es Konfliktsituationen im Freiwilligendienst gibt, die nicht optimal gelöst werden können. Sie setzen sich mithilfe von Fallbeispielen mit unterschiedlichen Perspektiven in Konfliktsituationen auseinander und diskutieren über mögliche Lösungsvorschläge.
Typische Konfliktpotenziale und Möglichkeiten, sie zu vermeiden, sind den TN bekannt. Sie kennen auch die Regeln und Standards der Entsendeorganisation und können sie in Konfliktsituationen anwenden.



Materialien

Material 1:
Rollenkarten

Material 2:
Fallbeispiele

– Musik



Weiterführende Informationen und Verweise

siehe Anhang

1 s. <http://argeforumtheater.at/index.php/theaterpaedagogik/78-forumtheater> (zuletzt abgerufen am 15.2.2018)

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Begrüßung 5'	Vorstellung des Themas im Plenum/Energizer	Die TN kennen die Rahmenbedingungen der Session	Flipchart Sessionablauf
Einstieg 15'	„Ich in meiner Einrichtung und im Gastland“ – unterschiedliche Rollenerwartungen im Freiwilligendienst“ Diskussion über verschiedene zugewiesene Rollen  METHODENKARTE	Die TN antizipieren mit unterschiedlichen Rollenerwartungen als Freiwillige*r. Sie sind auf den darauffolgenden Perspektivwechsel vorbereitet.	 MATERIAL 1 Rollenkarten  METHODENKARTE 1 Rollenzuweisungen und Fremdwahrnehmungen – Musik
Erarbeitung 20'	Austausch über Konfliktlösungen Beschäftigung mit Konfliktsituationen anhand von Fallbeispielen in Kleingruppen  MODERATIONSKARTE	Die TN kennen unterschiedliche Konfliktsituationen, die im Freiwilligendienst auftreten können. Sie führen einen Perspektivwechsel durch. Die TN entwickeln eigenständig Lösungsansätze und diskutieren diese untereinander.	 MATERIAL 2 Fallbeispiele  MODERATIONSKARTE 1 Fragebogen zu den Fallbeispielen – Ggf. Stifte/ Blätter
Präsentation 30'	Vorstellung der Diskussion und Ergebnisse der Gruppen im Plenum Ggf. Klärung von Fragen und Einbezug von Erfahrungen der Rückkehrer*innen	Die TN tauschen sich über unterschiedliche Konfliktsituationen und mögliche Lösungsvorschläge aus	– Fallbeispiele  MODERATIONSKARTE 1 Fragebogen zu den Fallbeispielen – Ggf. Stifte/ Blätter
Ggf. Vertiefung	Verknüpfung der Thematik mit Vorstellung von den Regeln der Entsendeorganisation vor dem Hintergrund von weiteren ausgewählten Fallbeispielen	Die TN verstehen den Zusammenhang der Regeln der Entsendeorganisation und den besprochenen Fallbeispielen.	

**METHODE 1****Einstieg – Rollenzuweisungen und Fremdwahrnehmungen**

Aufgabenstellung: Welche Rollen könntest du im Freiwilligendienst/ im Entsendeland einnehmen? Lies dir in Ruhe alle Rollenkarten durch und entscheide dich dann für eine Karte. Warum, meinst du, wirst du diese Rolle einnehmen?

Zusatzfrage: Worin bestehen Chancen? Was sind die Grenzen der Rolle?

Ablauf: Die Rollenkarten liegen auf dem Boden verteilt. Es wird die Aufgabenstellung erläutert (ggf. wird die Zusatzfrage vorgestellt). Zur Musik gehen die TN durch den Raum und suchen sich eine Rollenkarte aus. Im Anschluss werden einige Rollenkarten und die Begründung der Wahl im Plenum vorgestellt und sich darüber ausgetauscht. Abschließend zieht die Gruppe ein gemeinsames Fazit.

**Mögliches Fazit/
Orientierung:** Bei den Rollenkarten handelt es sich um Erwartungen und Zuschreibungen der Menschen vor Ort (Mitarbeiter*innen, Kinder und Jugendliche, Freund*innen, Verantwortliche usw.) an die Freiwilligen. Die Rollen sind sehr verschieden, können sowohl Chancen als auch Grenzen aufweisen. Im Bewusstsein über diese ganz unterschiedlichen Erwartungen an jeden Freiwilligen sowie die bestehenden Rollenzuschreibungen versetzen sich die TN in die Perspektive der Menschen vor Ort und verstehen die Wahrnehmung und Wirkung ihrer Person im Freiwilligendienst. Dabei kann es sein, dass einige Rollen von den TN abgelehnt werden, weil sie sich nicht mit ihnen identifizieren können. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass es sich um die Fremdwahrnehmung anderer Menschen auf die Freiwilligen handelt – also wie diese im Entsendeland bzw. im Projekt auf die Mitarbeiter*innen, Kinder und Jugendlichen usw. wirken.



MODERATION 1 Erarbeitung – Fragebogen zu den Fallbeispielen

Lest euch das Fallbeispiel durch.
Worin besteht der Konflikt?
Fühlt euch in alle Personen ein, die am Konflikt beteiligt sind. Wie geht es ihnen? Was fühlen sie?
Diese Formulierung kann euch helfen: Ich als
Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es, um den Konflikt unter den Personen zu beenden bzw. zu vermeiden?
Wie sieht ein erster Schritt der Konfliktlösung aus? Welche Personen können dabei helfen?
Tauscht euch in eurer Kleingruppe über die Antworten aus und stellt diese im Plenum den anderen Gruppen vor! (Ggf. Visualisierung und/oder Notizen)

Hinweis:

Es gibt kein richtig und falsch. Die Konflikte sind Muster und werden nie genauso wieder vorkommen. Es geht vielmehr darum, gemeinsam verschiedene Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Rückkehrer*innen können reflektiert ihre eigenen Erfahrungen in die Diskussion miteinbringen.

**MATERIAL 1****Rollenkarten**

Gebildete*r	Vorbild
Geduldige*r	Zuhörer*in
Aufklärer*in	Kritiker*in
Große Schwester	Grenzgänger*in
Strategie*in	Betreuer*in
Erklärer*in	Ausländer*in
Respektperson	Diskutierer*in
Eindringling	Rechte Hand
Rebell*in	Weißer*r
Pädagog*in	Disziplinierte*r
Außenstehende*r	Ortsunkundige*r
Kumpel	Interessanter Mensch
Beschützer*in	Schlauer weißer Mensch aus ...
Ersatzmutter/ Ersatzvater	Vorübergehender Besucher*in
Unerfahrene*r	Motivator*in
Vertraute*r	Entertainer*in
Überforderte*r	Clown
Laissez Faire	Instrumentalisierte*r
Angestellte*r	Emotionale*r
Eigenständige*r	Konkurrent*in
Besserwisse*r	Unerfahrene*r
Nicht Fromme*r	Reiche*r
Schlichter*in	Großer Bruder


MATERIAL 1
Fallbeispiele
Beispiel 1:
Fehlende Aufgaben (Unterforderung)

Eva und Hannah freuten sich auf ihren Freiwilligendienst, auf alles Neue und die Menschen in der Ferne. Im Flugzeug spürten sie mit einem Kribbeln im Bauch, dass es jetzt ernst wird und sie Gewohntes hinter sich gelassen haben. Am Einsatzort angekommen, verstehen sie tatsächlich vieles nicht. Alles ist anders: Wetter, Klima, Sprache, Tagesablauf, die Gepflogenheiten der Menschen. Sie merken, dass es nicht einfach ist, zu den Kindern und Jugendlichen, den Mitarbeiter*innen und der Community Vertrauen zu fassen. Aber sie sind zuversichtlich.

Nach drei Monaten haben sie jedoch das Gefühl, dass sie weder beachtet noch gebraucht werden. Niemand sagt mal Danke oder drückt seine Wertschätzung aus, wie sie das von Zuhause aus dem Jugendzentrum kannten. Auch werden sie in viele Abläufe gar nicht eingeweiht. Sie bekommen keine direkten Anweisungen und Aufgaben. Der Tagesablauf ist voll durchgetaktet. Die Arbeitskolleg*innen haben alles voll im Griff. Sie fühlen sich überflüssig und warten mit zunehmender Verzweiflung darauf, endlich klare Aufgaben zugewiesen zu bekommen. Sie fühlen sich fremd.

Beispiel 2:
Spendierhosen

Lisa arbeitet seit einem Monat als Freiwillige in einem Heim für Straßenkinder. Von Anfang an will sie den armen Kindern Gutes tun. Sie erkennt ihre Wünsche und stellt fest, dass sie ihnen mit Kleinigkeiten große Freude machen kann. Von ihrem Taschengeld kauft sie Süßigkeiten, günstige T-Shirts und anderes für ihre Kindergruppe. Die Kinder fragen jetzt immer schon, was Lisa ihnen als Nächstes schenkt.

Paul, der andere Freiwillige, kann den Kindern in seiner Gruppe keine Geschenke machen. Die Kinder fragen ihn, warum er ihnen nichts schenkt. Und Lisa sei außerdem viel netter als er.

Beispiel 3:**Religiosität**

Timo und Michael sind in ihrer Einrichtung viel mit den Kindern und Jugendlichen beschäftigt. Sie hängen sich wirklich rein und finden, dass ihre Arbeit bei allen gut ankommt. Aber sie stören sich an dem religiösen Programm auf dem Campus. Die regelmäßigen Andachten, Gebete und Messen sind ihnen zu viel. Sie beschließen, sich aus dem religiösen Geschehen so weit wie möglich heraus zu halten. Das fällt auf. Die Jugendlichen machen Bemerkungen und ein Vorgesetzter stellt sie schließlich zur Rede. Timo und Michael rechtfertigen sich: „Das sind wir von zu Hause nicht gewohnt.“

Themenvorschläge für weitere Fallbeispiele

- Unzureichende Sprachkenntnisse
- Überforderung
- Zu viel Nähe oder Distanz
- Bevorzugung
- Sexuelle Beziehung zu Mitarbeiter*innen der aufnehmenden Einrichtung
- Gewalt unter den Kindern und Jugendlichen



Mit anderen über Konflikte reden, schafft Abstand.

7. In jeder Beziehung: Nähe und Distanz

Verknüpfung im Kontext

Nachdem die TN sich mit den Themen des interkulturellen Lernens auseinandergesetzt haben, erfolgt auf dieser Basis eine vertiefende Auseinandersetzung in Bezug auf den Freiwilligendienst. Die Session steht zudem im engen Zusammenhang mit dem Thema „Wenn's Zoff gibt“ und kann mit dieser gut verknüpft werden.

Hinweise

Die Session ist von großer Bedeutung in der Vorbereitung der Freiwilligen, da sie sich auf konkrete zwischenmenschliche Probleme zwischen dem*der Volontär*in und den Mitmenschen vor Ort bezieht.

Im Zuge dieser Session können auch die Themen sexualisierte Gewalt, Kinderschutzrichtlinien und Gewaltprävention mit den TN besprochen werden. Hierbei liegt die Verantwortung bei den Entsendeorganisationen gemäß den rechtlichen Bestimmungen und den eigenen Richtlinien.

Nähe ist was Schönes.
Wenn alles stimmt.



Thema

Nähe und Distanz im
Freiwilligendienst



Dauer

1,5 – 2 h



Ziele

Die TN wissen über die Wichtigkeit der Thematik in Bezug auf den Freiwilligendienst. Sie kennen Chancen und Risiken von zu viel Nähe und Distanz. Ihnen sind darüber hinaus auch die Bedeutung ihres Verhaltens auf den unterschiedlichen Beziehungsebenen und die Sicherung von Schutzräumen für sich und andere bewusst.



Materialien

Material 1:
Rollenbeschreibungen
„Nähe und Distanz“

Material 2:
Rollenspiele zu
Schutzräumen

Material 3:
Flipchartsymbole



Weiterführende Informationen und Verweise

siehe Anhang

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Begrüßung 5'	Vorstellung des Themas im Plenum/Energizer	Die TN kennen den Ablauf der Session. Die TN sind auf die Session eingestimmt.	
Einstieg 15'	Rollenspiel „Nähe und Distanz“ Durchführung und Evaluation des Rollenspiels  METHODENKARTE	Die TN erleben unterschiedliche Verhaltensweisen und Rollen und erproben sich im Umgang mit diesen. Die TN reflektieren Verhaltensweisen im Themenfeld „Nähe und Distanz“.	 METHODENKARTE 1 „Einstieg – Rollenspiel“  MATERIAL 1 Rollenbeschreibungen
Hinführung 10'	Eigenschaften von Nähe und Distanz Sammlung von Eigenschaften zu den Bereichen Nähe und Distanz im Plenum Frage: Was können Eigenschaften sein, die mit Nähe oder Distanz verbunden bzw. assoziiert werden? Einordnung der gesammelten Begriffe zu den Bereichen Nähe und Distanz	Die TN kennen die Bandbreite der Begriffe Nähe und Distanz.	– Kärtchen – Eddings – Klebeband
Erarbeitung 15'	Chancen und Risiken von Nähe und Distanz Sammlung von möglichen Chancen und Risiken zu gefundenen Eigenschaften in Kleingruppenarbeit  MODERATIONSKARTE	Die TN verstehen, welche Chancen und Risiken Nähe und Distanz mit sich bringen können.	 MODERATIONSKARTE 1 – Grüne und gelbe Kärtchen – Eddings – Klebeband
Präsentation 10'	Präsentation der Ergebnisse Vorstellung der gefundenen Chancen und Risiken zu Eigenschaften von Nähe und Distanz im Plenum	Die Ergebnisse sind übersichtlich aufbereitet. Die TN reflektieren über ein Ungleichgewicht von Nähe und Distanz.	 MATERIAL 3 Bild Waage  METHODENKARTE 3 Abschlussfrage

Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Pause			
Vertiefung 20'	<p>Schutzräume und Schutzmaßnahmen</p> <p>Kennenlernen von drei unterschiedlichen Schutzräumen und Sammlung notwendiger Maßnahmen/ Handlungsstrategien zum Schutze dieser</p> <p> METHODENKARTE</p>	<p>Die TN kennen drei unterschiedliche Schutzräume.</p> <p>Die TN kennen damit verbundene Handlungsstrategien.</p>	<p> METHODENKARTE 2 Visualisierung der Schutzräume</p> <p> MATERIAL 2 Ich für mich Ich für andere Ich mit anderen Rollenspiele zu Schutzräumen</p>
Abschluss 10'	<p>Abschlussevaluation mit Bezug zum Freiwilligendienst</p> <p>Metapher des Bumerangs: Dein Verhalten hat direkte Auswirkungen auf dich, das Projekt, deine Arbeit und den Umgang mit deinen Mitmenschen.</p> <p>Gratwanderung zwischen Nähe und Distanz</p>	<p>Die TN sind sensibilisiert für die Herausforderung, Nähe und Distanz auszubalancieren und im Gleichgewicht zu halten.</p>	<p> MATERIAL 3 Bild Bumerang</p>



METHODE 1

Einstieg – Rollenspiel „Nähe und Distanz“

Ablauf: Die TN bekommen eine Rolle (siehe Materialien) bzw. Verhaltensweisen zugeschrieben, die sie spielen sollen, während sie im Raum einander begegnen. Es werden unterschiedliche Situationen vorgegeben z.B. am Bahnhof, auf einem Markt, an einer Bushaltestelle, auf einem Platz etc.

Evaluation: Anschließend wird über die jeweils eingenommene Rolle im Plenum gesprochen.

- *Wie hast du dich in deiner Rolle gefühlt?*
- *Wie hast du dich in der Begegnung mit den anderen Rollen wahrgenommen?*
- *Was war dir angenehm? Was war dir unangenehm?*
- *Was für eine Wirkung haben die unterschiedlichen Rollen bei dir ausgelöst? (Kommunikationstypen)*



Schutzräume: Im letzten Vorbereitungsseminar, kurz vor der Entsendung...



METHODE 2

Vertiefung

Ablauf:

Den TN werden nacheinander drei verschiedene Schutzräume vorgestellt:

- Ich für mich
- Ich für Andere
- Ich mit Anderen

Zu jedem Schutzraum wird zunächst eine Szene (siehe Materialien), die sich auf einen der Schutzräume bezieht, von den Trainer*innen/ehemaligen Freiwilligen vorgespielt.

Im Anschluss beschreiben die TN, was in der Szene geschehen ist. Danach werden zu jedem Schutzraum jeweils Lösungen und mögliche Schutzmaßnahmen bzw. Handlungsstrategien besprochen und auf Kärtchen schriftlich festgehalten.



Mögliche Lösungen:

Ich für mich	Grenzen kommunizieren; Situation aus dem Weg gehen; persönliches Auftreten; kulturelle Sensibilität
Ich für Andere	informieren, was war die Ursache, was Auslöser der Situation; richtige Distanz wahren; Verständnis schaffen; Hilfe und Rat einholen
Ich mit Anderen	Konsequenzen bedenken, wie etwas interpretiert und verstanden werden kann; Eigen- und Fremdwahrnehmung; Bedürfnisse reflektieren



METHODE 3

Abschlussfrage

Was passiert, wenn das Verhältnis von Nähe und Distanz aus der Waage gerät?



MODERATION 1

Erarbeitung – Chancen und Risiken von Nähe und Distanz

Alle Eigenschaften, die unter Distanz und Nähe gesammelt wurden, haben sowohl eine positive Seite (**Chancen** = grüne Kärtchen) und eine negative Seite (**Risiken** = gelbe Kärtchen) – hier wird die Ambivalenz der Eigenschaften herausgearbeitet.

Aufgabenstellung: Findet in euren Gruppen sowohl positive als auch negative Seiten zu den gesammelten Eigenschaften. Schreibt diese stichwortartig auf die Kärtchen und legt sie links und rechts der Eigenschaften nieder.



MATERIAL 1

Einstieg – Rollenbeschreibungen

- Dir ist das Händeschütteln vor jedem Gespräch ein Anliegen.
- Egal, was dein Gegenüber sagt, du versuchst ihn / sie zu trösten.
- Augenkontakt in Gesprächen zu halten ist dir wichtig.
- Du weichst direkten Fragen aus und versuchst von dir abzulenken.
- Du dramatisierst die Aussagen der Anderen.
- Du redest nicht in normaler Lautstärke, sondern lauter als die anderen.
- Dir ist es wichtig, deine Gefühle Anderen mitzuteilen.
- Zwischen dir und deinem*r Gesprächspartner*in muss ein Sicherheitsabstand von mindestens 2 Metern liegen.
- Wenn dir jemand eine Frage stellt, verschlägt es dir die Sprache.
- Mitten in Gesprächen findest du Ausreden, um das Gespräch zu verlassen.
- Du redest anzüglich und starrst dein Gegenüber an.
- Du ignorierst andere Menschen und schaust ins Leere.
- Du versuchst bei deinen Gesprächspartnern Krankheiten zu diagnostizieren.
- Die Gefühle deines Gegenübers kennenzulernen ist sehr wichtig für dich.
- Mitten in Gesprächen umarmst du dein Gegenüber.
- Du versuchst andere Menschen zum Witze-Erzählen zu animieren.
- Du versuchst deinen Gesprächspartner*innen körperlich nahe zu kommen.
- Du ergreifst jede Gelegenheit, um angeregt Monologe über dein Leben zu halten.
- Du kommunizierst ausschließlich flüsternd.
- Wenn jemand an dir Interesse zeigt, fängst du an zu schluchzen.
- Nimm ein Gegenüber an die Hand und unterhalte dich während ihr spaziert.
- Du wendest beim Sprechen deinem Gegenüber den Rücken zu.
- Du weist dein Gegenüber auf Spinat zwischen den Zähnen hin und bietest deine Hilfe an.
- Kontaktaufnahmen anderer Menschen verunsichern dich zutiefst.
- Du trittst lieber in Körperkontakt als zu reden.



MATERIAL 2

Vertiefung – Vorschlag für gespielte Szenen zu den Schutzräumen

- Ich für mich: Ein*e Volontär*in steigt in einen öffentlichen Bus und wird kurz darauf von anderen Mitfahrern bedrängt (verbal und körperlich).
- Ich für andere: Ein Kind weint bitterlich und schreit. Ein*e Volontär*in versucht das Kind zu trösten, dabei zieht sich das Kind immer mehr zurück und lässt keine*n an sich heran. Der*die Volontär*in ist hilflos und weiß nicht, was sie*er unternehmen soll.
- Ich mit anderen: Ein*e Volontär*in kehrt nach einem Urlaub ins Projekt wieder zurück. Gerade hat die große Pause in der Schule angefangen und alle Kinder befinden sich auf dem Schulhof. Da sieht er*sie eine*n befreundete*n Lehrer*in und sie umarmen sich innig. Alle Kinder verfolgen das Geschehen und sind sich sicher: „Die beiden haben ein Verhältnis“. Schnell hat sich das Gerücht herumgesprochen.



MATERIAL 3

Flipchartsymbole



8. ‚Christoph Kolumbus und mein Freiwilligendienst‘



Verknüpfung im Kontext

Diese Session baut auf den Einheiten „Motivationscheck“ und „Typisch deutsch!?“ auf. Der Fokus verschiebt sich von mir selbst zu den gesellschaftlichen Verhältnissen, in denen ich lebe. Mit dieser Session bekommt das Bild auch eine historische Dimension. Das Verhältnis zwischen Nord und Süd ist bis heute von Imperialismus und Kolonialismus geprägt. Als weltwärts-Freiwillige haben wir diese Vergangenheit im Gepäck, ob wir wollen oder nicht.

Das Thema wird sinnvollerweise im Zwischenseminar und Rückkehrerseminar auf Basis eigener Erfahrungen vertieft.

Hinweise

Das Thema ist bei uns in den letzten Jahren gewachsen, war also immer mehr Teil unserer Vorbereitung. Diese Session haben wir allerdings so nie durchgeführt. Sie entstand, weil sich mehrere Entsendeorganisationen im weltwärts-Gesamtwerk auch politische Inhalte für diese Broschüre gewünscht haben. Uns ist bewusst, dass es andere Sichtweisen auf das Thema gibt. Hier ist jede*r Trainer*in gefragt, eine eigene Haltung zu entwickeln.

Weil das Thema komplex ist, haben wir viel Vorarbeit geleistet und Informationen zusammengestellt. Trotzdem verlangt euch diese Session viel Eigeninitiative ab. Wenn ihr nicht selbst schon im Thema seid, solltet ihr euch einlesen. Es lohnt sich! Wir finden, dass es das Wesen des Nord-Süd-Freiwilligendienstes berührt. Material ist genug vorhanden. (s. Verweise).



Thema

Mein Freiwilligendienst im Kontext europäischer Kolonialherrschaft und dem gesellschaftlichen Verhältnis Rassismus.



Dauer

Ganztägig
(ca. 8 h, inkl. Pausen)



Ziele

Die TN kennen Grundzüge der europäischen Kolonialgeschichte und ihrer Auswirkungen auf gegenwärtige globale und lokale Machtverhältnisse. Sie können den Begriff Rassismus definieren und analytisch auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene anwenden.



Material 1:

‚Kolonialismus und die Erfindung von Rassismus‘

Material 2:

Anleitung zur Gruppenarbeit

– Buntes Papier



Weiterführende Informationen und Verweise

siehe Anhang



Wir haben Inhalte und Methoden von Akteur*innen zusammengeführt, die sich ausschließlich diesem Thema widmen. Daraus ist ein für uns stimmiger Spannungsbogen entstanden. Trotzdem reißt die Session aus Zeit- und Raumgründen vieles nur an. Weil wir euch nichts vorkauen möchten, gibt es keine Moderationskarten, aber jede Menge Hintergrund.

Über Rassismus sprechen

Die Konfrontation mit Rassismus als gesellschaftliche Normalität erzeugt bei vielen weißen Menschen Abwehr. Die Reaktionen reichen von Verharmlosen, Verleugnen über Gegenwürfe bis hin zur Einnahme der Opferrolle. Auch wenn kein Vorwurf ausgesprochen wird, empfinden viele weiße Menschen das Benennen rassistischer Realität bereits als Tatvorwurf, wachsen wir doch in einer Gesellschaft auf, die Rassismus systematisch ‚außen‘ verortet (etwa bei Neonazis, in den USA, in ostdeutschen Dörfern). Als Trainer*innen solltet ihr Abwehrreaktionen einplanen und mit ihnen konstruktiv umgehen.

In der Auseinandersetzung mit Rassismus ist es wichtig, eure eigene soziale Position in unserer Gesellschaft zu kennen und zu reflektieren. Dabei können euch die Teilnahme an Antirassismus Schulungen (für weiße Trainer*innen) und Empowerment Workshops (für Schwarze Trainer*innen und Trainer*innen of Color) (z.B. von Phönix e.V.) helfen. Einen Erfahrungsbericht der Schwarzen Trainerin Dileta Sequeira über ihrer Arbeit findet ihr in der Broschüre der Diakonie Württemberg (S. 78 f.).

Um beim Sprechen über Rassismus nicht erneut rassistische Verletzungen von Schwarzen TN oder Trainer*innen/of Color zu produzieren, bedarf es seitens der Trainer*innen eines diskriminierungssensiblen Umgangs. Negativ von Rassismus betroffene TN müssen die Möglichkeit haben, eigene Rassismuserfahrungen zu thematisieren und mit diesen ernst genommen zu werden und seitens der Trainer*innen auf Solidarität und Empathie zu stoßen. Grundsätzlich gilt jedoch: Die Wahl ob die TN über Rassismuserfahrungen sprechen und ob sie sich als von Rassismus negativ Betroffene zeigen möchten oder nicht liegt voll und ganz bei ihnen selbst (dazu exemplarisch Scharathow in der Broschüre der Diakonie, S. 74-77).

„Und sie bewegt sich doch!“ Galilei meinte die Erde, wir unsere kollektive Haltung.



Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Begrüßung 5'	Vorstellung des Themas	Die TN kennen die Rahmenbedingungen der Session. Die TN kennen den Zeitplan. Sie wissen um die Freiwilligkeit der Teilnahme an den Übungen.	Sessionverlauf auf Flipchart
Einstieg 30'	Übung „Aufkleber“ Gruppendynamisches Rollenspiel mit gemeinsamer Auswertung  METHODENKARTE	Die TN erfahren, wie Vorurteile das eigene Verhalten beeinflussen (können).	 METHODENKARTE 1 „Aufkleber“ – Methodenanleitung: s. DGB Thüringen e.V. 2014, S. 157 – Kreppband – Permanentmarker
Ergebnis- sicherung 5'	Zusammenfassung der Übungsergebnisse durch Trainer*in und Vorstellung der Definition von Vorurteilen	Die TN kennen die Funktion und Wirkungsweisen von Vorurteilen.	– Definitionswolke ‚Vorurteile‘
Pause 10'			
Heranführung 60'	Übung „Wie im richtigen Leben“ Moderiertes Rollenspiel mit Auswertungsfragen  METHODENKARTE	Die TN kennen die Bedeutung sozialer Positionen und ihren Zusammenhang mit den Entfaltungsmöglichkeiten eines Menschen.	 METHODENKARTE 1-3 Methodenanleitung: ebd., S. 61 ff.
Ergebnis- sicherung 10'	Überleitung durch Trainer*innen	Die TN reflektieren ihre soziale Position in Bezug auf ihren Einsatz.	



Phase/Dauer	Inhalt/Methode/Sozialform	Ziel	Material/Medien
Gruppenarbeit 30'	Im Plenum: Vorstellung der Themen und Aufträge Gruppenarbeit  METHODENKARTE	Die TN erschließen sich eigenständig einzelne Aspekte im Themengebiet Kolonialismus und Rassismus.	 MATERIAL 2 Anleitung zur Gruppenarbeit  METHODENKARTE 4 Gruppenarbeit – Kopien der Arbeitstexte (s. Methodenanleitung) – Moderationskarten – Permanentmarker
Pause 10'			
Präsentation 30'	Im Plenum: Präsentation der Ergebnisse  MODERATIONSKARTE	Die TN können unterschiedliche Ebenen von Kolonialismus und Rassismus miteinander in Beziehung setzen und diskutieren. Sie haben ihre eigene Perspektive auf gesellschaftliche Zusammenhänge erweitert.	 MODERATIONSKARTE 1 Präsentation der Gruppenarbeit – Pinnwand – Weltkarte (Peters-Projektion) – Kordel – Pinnnadeln
Auswertung 10'	Im Stuhlkreis: Zusammenfassung und Ausblick durch Trainer*innen	Die TN kennen den Zusammenhang von Rassismus, Kolonialismus und ihrem Auslandsfreiwilligendienst. Sie haben die Möglichkeit, zukünftige Erfahrungen vor diesem Hintergrund zu analysieren. Die TN wissen, wo sie sich für einen künftigen Lernprozess informieren können.	– Stuhlkreis – „Take-Away“: Broschüre „Mit kolonialen Grüßen“ (glokal e.V.)
Evaluation 15'	5-Finger-Methode  METHODENKARTE	Die TN können die Session im Hinblick auf ihren individuellen Lernprozess reflektieren.	 METHODENKARTE 5 „Fünf Finger“ – DIN-A4-Bögen – Kugelschreiber

METHODEN 1-3 Übungen

Wir schlagen für dieses Thema drei verschiedene Übungen vor. Zwei stammen aus einer umfangreichen Handreichung vom DGB-Bildungswerk Thüringen, die dritte aus einer Arbeitshilfe der Diakonie-Württemberg. Aus rechtlichen Gründen bilden wir sie hier nicht ab, sondern verweisen nur auf die Quellen. Zu den Übungen „Aufkleber“ und „Weltbilder“ haben wir noch Ergänzungen vorgenommen. Hier sind die Quellen:

DGB-Bildungswerk Thüringen: www.baustein.dgb-bwt.de/

- „Aufkleber“: Abschnitt C.1
- „Wie im richtigen Leben“: Abschnitt B.3

Diakonie Württemberg: <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/rat-hilfe/menschen-mit-migrationsgeschichte/rassismuskritische-bildungsarbeit/> (pdf zum Download)

- „Weltbilder“: S. 28-31

METHODE 1

Übung ‚Aufkleber‘

Unserer Erfahrung nach benutzen viele TN bei der gemeinsamen Auswertung der Übung ‚Aufkleber‘ unterschiedliche Begriffe um ihre Erfahrungen zu beschreiben. Mit den Wörtern *Vorurteile*, *Feindbilder*, *Stereotype* und *Diskriminierung* versuchen sie, ihr Erleben präzise auszudrücken. Das Ziel dieser Session ist die Auseinandersetzung mit Kolonialismus und Rassismus im Kontext des Freiwilligendienstes. Dazu ist es sinnvoll, die gesammelten Erfahrungen zusammen zu fassen und anschließend mit einer Definition von Vorurteilen die Übung zu schließen.

INFO

Vorurteile

Vorurteile sind [...] Urteile, die vor einem wirklichen Urteil getroffen werden, vorschnelle Urteile. Es sind Annahmen, die als sehr sicher gelten, ohne dass sie hinreichend geprüft sind. Sie zeichnen sich oft dadurch aus, dass sie verallgemeinern, ungenau sind und eine Bewertung beinhalten. Vorurteile helfen den Einzelnen, Orientierung in einer unübersichtlichen Welt zu erlangen und bringen damit Verhaltenssicherheit. Sie halten soziale Gruppen zusammen und ermöglichen die Herstellung eines WIR in Abgrenzung von einem DIE.

Quelle: DGB Bildungswerk Thüringen e.V. 2014, S. 147

Hinweis:

Wir visualisieren alle Definitionen, die wir im Laufe der Vorbereitung einführen, auf sog. ‚Definitionswolken‘. Das sind als Wolken zugeschnittene Moderationskarten, die sich durch ihren Wiedererkennungswert auszeichnen und sich prima überall im Seminarraum verteilen lassen. Auf einer Definitionswolke sollten maximal fünf Wörter stehen (z.B. Vorurteile = vorschnelle, ungeprüfte Urteile).



METHODE 3

„Weltbilder“

- Arbeit in Tandems: Quizblätter ausfüllen
→ Ergebnisse per Zuruf auf Flipchart festhalten
- Spontane Gruppengespräche:
Unterschiedliche Weltkarten als Impuls
- Im Plenum: Fragen & Diskussion
- Präsentation: Auflösung Quiz
- Im Plenum: Reflektionsfragen



METHODE 4

Präsentation

Die Kleingruppen haben nun maximal 5 Minuten Zeit die erarbeiteten Textpassagen dem Plenum vorzustellen. Zur Visualisierung der Ergebnisse bietet sich eine Pinnwand an, in deren Mitte eine Weltkarte (z.B. Peters-Projektion) befestigt ist. Die TN können nun ihre Moderationskarten mit ihren Ergebnissen der Gruppenarbeit um die Karte herum befestigen um mit Hilfe von Pinnnadeln und Kordel diese bestimmten Regionen auf der Welt zuordnen (Beispiel: 1904 – Herero Aufstand: Pinnnadeln in Deutschland (Kolonialmacht) und Namibia (damalige Kolonie Deutsch-Südwestafrika) mit Kordelverbindung zu den Fakten zu Widerstandskämpfen und Völkermord auf Moderationskarten.

Hinweis:

Eine große Weltkarte¹ eignet sich prima dazu, im Laufe der weiteren Vorbereitung Wissen fest zu halten. Z. B. die Schauplätze sozialer Bewegungen und politischer Ideen, Entstehungsorte von Literatur und Wissenschaft im Globalen Süden, Schwarze Geschichte in Deutschland und Europa. (Anton Wilhelm Amo, der erste bekannte Schwarze Professor in Deutschland, promovierte 1734 in Wittenberg.) Ihr könnt dazu etwa Portraits, kurze Artikel, Zitate und Fotos mit Pinnadeln um die Karte herum befestigen und durch Bindfäden mit den jeweiligen Städten oder Regionen verbinden.

1 Die Weltkarte „Perspektive wechseln“ kann bei Bildung trifft Entwicklung inklusive Begleitheft bestellt werden: <https://www.bildung-trifft-entwicklung.de/didaktische-materialien.html>



METHODE 5

Fünf-Finger-Evaluation

Eine schnelle und einfache Evaluationsmethode. Ihr braucht nur eine Hand und so viele A4-Blätter wie Teilnehmer*innen. Außerdem Stifte. Ein Kopierer erspart Zeit und Arbeit. Wenn ihr keinen Kopierer habt, bittet eure TN, selbst ihre Hand auf das Papier zu legen und die Umrisse nachzumalen.

Zeichnet eine Hand so groß wie möglich auf die Flipchart und schreibt in die Finger, welche Informationen hier gefragt sind. Die Kopien, die ihr euren TN aushändigt, sollten eine leere Hand abbilden.



Daumen: Das hat mir besonders gut gefallen...

Zeigefinger: Das ist mir ausgefallen, das wollte ich nochmal loswerden...

Mittelfinger: Das hat mir nicht so gut gefallen...

Ringfinger: So habe ich mich gefühlt...

Kleiner Finger: Das ist mir zu kurz gekommen...



MATERIAL 1

'Kolonialismus und die Erfindung von Rassismus'

Wir schlagen vor, den Vortrag in sieben Abschnitte zu gliedern. Wir haben Literaturvorschläge beigefügt. Wenn ihr eigene Quellen habt – nur zu! 30 Minuten sind sportlich. Ihr könnt vieles nur an der Oberfläche behandeln. Wenn es eure Zeit erlaubt und ihr den Eindruck habt, eure TN sind aufnahmewillig, könnt ihr den Vortrag beliebig ausweiten.

Sieben Eckpunkte eines Vortrages über Kolonialismus und die Erfindung von Rassismus (orientiert am Kapitel C.3 vom Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, S. 198-202):

Ausländerfeindlichkeit? Fremdenfeindlichkeit/-hass? Xenophobie? Rechtsradikalismus/-extremismus? Über eine Dekonstruktion der Begriffe, die nicht in der Lage sind, rassistische Phänomene präzise zu erfassen und darzustellen, nähern wir uns dem Thema Rassismus.

Alltägliche Beispiele von individuellen, institutionellen und strukturellen rassistischen Situationen/ Bedingungen/ Verhältnissen verdeutlichen: Rassismus ist mehr als ein individuelles Fehlverhalten einzelner Menschen. Es geht um mehr als ein Vorurteil.

Was genau ist denn jetzt Rassismus? Die Kurzformel hilft bei der Definition:
**Rassismus = Ethnisierte/Kulturalisierte Gruppenbildung
+ Abwertung + Durchsetzungsmacht**

Nur wenn alle drei Variablen der Formel in Kombination auftreten, handelt es sich um Rassismus. An dieser Stelle bietet sich eine kurze Definition von Diskriminierung an, die es den TN (insbesondere weißen TN) erlaubt eigene negative Erfahrungen nicht fälschlicher Weise als Rassismuserfahrungen zu deuten.

Rassismus als gesellschaftliches, umkämpftes Verhältnis: Hier gilt es aufzuzeigen, wie Rassismus Normalitätsvorstellungen (re-)produziert, Privilegien und Benachteiligungen erzeugt und alle Menschen einer Gesellschaft mit ihren unterschiedlichen sozialen Positionen betrifft. Wichtig ist, dass Strukturen, Institutionen und individuelle Verhaltensweisen auch rassistisch sein können, ohne dass die beteiligten Personen dies intendieren.

INFO

People of Color

People of Color (kurz: PoC) [ist] eine selbstbestimmte Bezeichnung von und für Menschen, die nicht weiß sind. Mit dem Konzept „People of Color“ setzt man erstmals voraus, dass Menschen, die nicht weiß sind, über einen gemeinsamen Erfahrungshorizont in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft verfügen.

Sow, Noah (2008) S. 20

INFO

Schwarz und weiß

(...) bezeichnen politische und soziale Konstruktionen (...). Sie beschreiben also nicht Hautfarben von Menschen, sondern ihre Position als diskriminierte oder privilegierte Menschen in einer durch Rassismus geprägten Gesellschaft. Während sich mit Schwarz auf eine emanzipatorische Selbstbezeichnung bezogen wird, wird [weiß] explizit benannt, um die dominante Position zu kennzeichnen, die sonst meist unausgesprochen bleibt.

Glokal e.V. (2013) S. 10

Eine **komplexere Definition von Rassismus** nach Rommelspacher bietet sich in diesem Abschnitt an (Erinnerung: Knappe Definition auf Moderationswolke festhalten!).

„Zusammenfassend können wir Rassismus also definieren als ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren. Rassismus (...) basiert auf der „Theorie“ der Unterschiedlichkeit menschlicher „Rassen“ aufgrund biologischer Merkmale. Dabei werden soziale und kulturelle Differenzen naturalisiert und somit soziale Beziehungen zwischen Menschen als unveränderlich und vererbbar verstanden (Naturalisierung). Die Menschen werden dafür in jeweils homogenen Gruppen zusammengefasst und vereinheitlicht (Homogenisierung) und den anderen als grundsätzlich verschieden und unvereinbar gegenübergestellt (Polarisierung) und damit zugleich in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung). Beim Rassismus handelt es sich also (...) um die Legitimation von gesellschaftlichen Hierarchien, die auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen basieren. In diesem Sinn ist Rassismus immer ein gesellschaftliches Verhältnis.“

(Rommelspacher 2009, S. 29)

War Rassismus schon immer da oder ist Rassismus irgendwann entstanden? In diesem Abschnitt wird der historische Kontext rassistischer Verhältnisse, der europäische Kolonialismus in seiner Entwicklung und Kontinuität, bis in die Gegenwart skizziert. Gerade geschichtliche ‚Brüche‘, wie die gewaltsame Eroberung und Kolonialisierung Nord- und Südamerikas und die Vertreibung der spanischen Jüd*innen und Araber*innen während der Reconquista Ende des 15. Jahrhunderts, sind hier als markante Anfangspunkte hervorzuheben. Vor dem Hintergrund entstehender Nationalstaaten und einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung entsteht in der Zeit der Aufklärung (17. bis 18. Jahrhundert) der pseudowissenschaftlich begründete Rassismus mit der „Unterscheidung verschiedener (menschlicher) Rassen als Klassifikationsschema“ (Mecheril/ Scherchel 2009, S. 44). Diese Erfindung angeblich biologischer Unterschiede von Menschengruppen diente zur Legitimation der faktischen Ungleichbehandlung und Diskriminierung von Menschengruppen, die nicht von der politischen Losung der Aufklärung „Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ profitieren sollten.

Europäischer Kolonialismus: Um das geographische Ausmaß vom europäischen Kolonialismus aufzuzeigen, eignet sich an dieser Stelle das Arbeiten mit Weltkarten (Nachteil: Die uns dazu bekannten Weltkarten basieren alle auf der Mercator-Projektion). Die Karten „Europäische Kolonialreiche um 1830“ und „Imperialismus bis 1914“ auf der Seite der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)² sind anschauliche Beispiele. Die Notwendigkeit, sich als TN mit der Kolonialgeschichte europäischer Länder im Globalen Süden vor, während und nach dem Freiwilligendienst in einem dieser Länder auseinanderzusetzen, sollte an dieser Stelle noch einmal hervorgehoben werden.

Deutsche Kolonialpolitik: Ein kurzer Überblick über die deutsche Kolonialpolitik lässt sich anschaulich mit einer Chronologie historischer Ereignisse darstellen. Noah Sow (2008, S. 84-86 u. 92-94) und die bpb³ haben die wichtigsten Ereignisse kompakt zusammengetragen. Ein Tipp: Die Chronologie soll über alle bedeutsamen Ereignisse und insbesondere ihre Zusammenhänge berichten (Gesetze, Errichtung der deutschen Kolonien, Widerstandskämpfe und Aufstände der betroffenen Menschen, Völkermorde). Eine tiefere Einarbeitung in die einzelnen Themen kann in der nächsten Phase der Session (Gruppenarbeit) stattfinden.

Koloniale Kontinuitäten: In diesem Abschnitt wird die Brücke aus der Vergangenheit in die Gegenwart geschlagen. Gerade vor dem Hintergrund der Phrase der „Stunde Null“, also des angeblichen Neuanfangs deutscher Geschichtsschreibung nach der Niederlage Nazideutschlands 1945, lassen sich koloniale Kontinuitäten bis in die Gegenwart anschaulich thematisieren. Entgegen der These, mit dem Nationalsozialismus auch rassistische Verhältnisse hinter sich gelassen zu haben, ist die deutsche Sprache, die Produktion und Verbreitung von Bildern, die Produktion und Deutungsmacht von Wissen von rassistischen ‚Normalitäten‘ durchdrungen (Ofuatey-Alazard 2001, S.136-153; Kelly 2016, S.97-174). Um rassistische gesellschaftliche Verhältnisse sichtbar zu machen, bietet sich die Arbeit mit Statistiken (siehe exemplarisch Mecheril/ Melter 2011, S. 18 f.) und Berichten und Publikationen über rassistische Alltagserfahrungen (siehe exemplarisch Kilomba 2010) an.

2 Link: <http://www.bpb.de/izpb/142639/karten> (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

3 Link: http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische_diaspora/59376/chronologie (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

Zusammenfassung des Vortrags: Am Ende des Inputs ist für euch Trainer*innen wichtig, die zentralen Zusammenhänge und Begriffe noch einmal kurz miteinander in Beziehung zu setzen und für die TN zusammen zu fassen:

Europäischer/ Deutscher Kolonialismus

- **Erfindung von „Menschenrassen“**
- **Pseudowissenschaftlicher Rassismus**
- **Kurzformel Rassismusdefinition**
- **Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis**
- **Definition weiß, Schwarz, POC**
- **koloniale Kontinuitäten in der Gegenwart.**

Hinweis:

Viele eurer TN werden Verwirrung zeigen oder äußern. Ihr habt gerade einen Prozess in Gang gesetzt. Sie werden mit ihrem erworbenen Wissen nicht allein gelassen, der Lernprozess geht in Begleitung nach der Pause in Gruppenarbeiten und im Laufe des Freiwilligendienstes weiter.

Hinweis:

Ein Bücher- und Materialtisch mit ausgewählten Publikationen und Bildungsmaterialien aufstellen, an dem die TN in Ruhe Dinge nachschlagen, sich Inspirationen holen und ihr (Un-)Wissen gezielt auf die Probe stellen können. Hier können Erfahrungsberichte von Freiwilligen of Color und Schwarzen Freiwilligen wichtige Quellen für nicht-weiße TN sein (siehe z.B. Erfahrungsbericht „Grenzerfahrungen zwischen den Stühlen“ in der Broschüre von glocal e.V., S.18 f.).



MATERIAL 2

Anleitung zur Gruppenarbeit

Um ein umfassenderes Bild von kolonialer Geschichte, antikolonialem Widerstand und kolonialen Kontinuitäten zu gewinnen, bilden die TN Kleingruppen (3 bis 4 TN) und bekommen jeweils Texte zu unterschiedlichen Aspekten des Themengebietes. Die zentralen Ergebnisse der Textarbeit sollen von den Kleingruppen auf Moderationskarten festgehalten werden. Wir haben einige Themen und Quellen im Folgenden als Inspiration zusammen gestellt.

Gruppe 1: Kolonialismus als komplexes Herrschaftssystem

Expansion und Herrschaft: Geschichte des europäischen und deutschen Kolonialismus (ausgewählte Kapitel: Viele Gesichter des Kolonialismus; Was ist Kolonialismus? S. 1-2).⁴

Gruppe 2: Deutscher Kolonialismus

1. „Deutsch-Ostafrika“ - heute Tansania, Ruanda und Burundi: Die Taktik der „verbrannten Erde“. Die Folgen der deutschen Kolonialherrschaft in Ostafrika.⁵
2. „Deutsch-Südwestafrika“ – heute Namibia: Januar 1904: Herero- Aufstand in Deutsch-Südwestafrika.⁶
3. Kamerun: Eine endlose Geschichte – Nachwirkungen des deutschen Kolonialismus in Kamerun.⁷
4. Togo: „Deutsch spricht wirklich jeder Schwarze“. Sprachenpolitik in Togo als Mittel kolonialer Herrschaft.⁸
5. Kiautschou mit Tsingtao/China sowie die pazifischen „Schutzgebiete“: Die Deutschen Kolonien in der Südsee.⁹

4 Jürgen Zimmerer, APUZ 44-45, 2012. Quelle: <http://www.bpb.de/apuz/146973/geschichte-des-europaeischen-und-deutschen-kolonialismus?p=0> (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

5 Claus Kristen (2006) Quelle: <http://www.freiburg-postkolonial.de/Seiten/Kristen-DOA-2006.htm> (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

6 Bundeszentrale für politische Bildung (2014). Quelle: <http://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/176142/herero-aufstand-10-01-2014> (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

7 Heiko Möhle (2004). Quelle: <http://www.freiburg-postkolonial.de/Seiten/Moehle-Kamerun276.htm> (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

8 Celia Sokolowsky (2004). Quelle: <http://www.freiburg-postkolonial.de/Seiten/Sokolowsky-Sprachenpolitik-Togo.htm> (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

9 Margarete Brüll (2006). Quelle: <http://www.freiburg-postkolonial.de/Seiten/Adelhauser-Bruell1.pdf> (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

Gruppe 3: Antikoloniale Bewegungen in Afrika – 3 Beispiele¹⁰

1. Algerien
2. Kamerun
3. Ghana

Gruppe 4: Dimensionen kolonialer Machtverhältnisse

1. Eroberung, Kontrolle und ökonomische Ausbeutung.¹¹
2. Verbreitung bestimmter europäischer Wissenssysteme.¹²
3. Kolonialismus, Freiwilligendienst und Sprache¹³
4. Kolonialismus, Freiwilligendienst und Bilder¹⁴

10 Sébastien Martineau, APUZ 44-45, 2012. Quelle: <http://www.bpb.de/apuz/146981/antikoloniale-bewegungen-in-afrika-drei-beispiele?p=all> (zuletzt abgerufen am 5.2.2018)

11 Glocal e.V. 2013, S. 9 f.

12 Ebd., S. 11 f.

13 Ebd., S. 20-23.

14 Ebd., S. 24-27

Weiterführende Informationen und Verweise

Motivationscheck

Videoclips von SAIH Norway:

- Africa for Norway
- Let's save Africa! – Gone wrong
- Who Wants To Be A Volunteer?
- Africa for Norway – new charity single out now!
- SAIH-Youtube-Channel:
<https://www.youtube.com/channel/UCcwzASItcmouZDIdFO2Y5Pw>
(Stand: 26.1.18)

Vorträge/Reden/Texte:

- The danger of a single story (Chimamanda Ngozi Adichie, 2009):
<https://www.youtube.com/watch?v=D9lHs241zeg> (Stand 3.1.2017)
- Egotrips ins Elend. (Florian Töpfer, Heft 19/ 2008, erschienen in der Süddeutschen Zeitung)
- Unterwegs zum guten Gewissen (Anant Agarwala, Amrai Coen, Jeannette Otto, Henning Sussebach, in: Die Zeit, 12.10.2017, Nr. 42, S. 15)

Filme:

- Blickwechsel. Sichtweisen auf deutsche Freiwillige (Christian Weinert und Ferdinand Carrière, 2014)
- Das Fest des Huhns (Walter Wippersberg, 1992)

Typisch deutsch?

Literatur:

- Rathje, Stefanie (2006): Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts, in: Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht, Jena
- Rathje, Stefanie (2009): Der Kulturbegriff – Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung, in: Moosmüller, Alois (Hrsg.): „Konzepte kultureller Differenz“ - Münchener Beiträge zur interkulturellen Kommunikation. München 2009

Website:

www.kulturshaker.de

Albatros – „Vorsicht Schublade!“

Quellen:

Ulrich, Susanne: Achtung (+) Toleranz : Wege demokratischer Konfliktregelung ; Unter Mitarb. von: Jürgen Heckel ... Gütersloh (Bertelsmann) 2006. (ISBN: 978-3-89204-823-7 kart. 3-89204-823-1 kart.)
<http://blog.riteskreuz.at/vielfalt/files/2010/02/Die-kulturelle-Brille.pdf>
https://www.ijab.de/fileadmin/user_upload/documents/PDFs/IKUS-Werkstatt/Intkul_Sen_Schueler/GHGS5_Albatros2.pdf

Kulturschock

- <https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/kulturschock.html> (Zuletzt aufgesucht: 29. Januar 2018)

„Christoph Kolumbus und mein Freiwilligendienst“

Artikel:

- Mecheril, Paul/Scherchel, Karin (2009): Rassismus und "Rasse". In: Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts., S. 39-58
- Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: ebd., S. 25-38

Ausstellungskatalog:

- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD Bund e.V./ Bundeszentrale für politische Bildung (2006): Homestory Deutschland. Schwarze Biografien in Geschichte und Gegenwart

Handreichungen:

- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (2012): Bausteine zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit.
Link: www.baustein.dgb-bwt.de/
- Diakonie Württemberg (2014): Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit.
Link: www.diakonie-wuerttemberg.de/rassismuskritische-bildungsarbeit/
- global e.V. (2013): Mit kolonialen Grüßen... Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten rassismuskritisch betrachtet. Link: www.global.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen/

Hintergrundliteratur:

- Ayim, May (damals unter dem Namen Opitz, May)/ Oguntoye, Katharina/ Schultz, Dagmar (Hrsg.) (1986): Farbe Bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Berlin
- Kelly, Natasha A. (2016): Afrokultur. Der Raum zwischen gestern und morgen. Münster
- Kilomba, Grada (2010): Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. Münster
- Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. München

Nachschlagewerk:

- Arndt, Susan/ Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster

Musik:

- Advanced Chemistry: Fremd im eigenen Land.
Link: www.youtube.com/watch?v=iL6tzhvF8_c
- Brothers Keepers: Adriano – letzte Warnung:
Link: www.youtube.com/watch?v=xXawL-LFgI8
- Leila Akinyi: Afro Spartana.
Link: www.youtube.com/watch?v=xQTUw01bUVs

Gedichte:

- Ayim, May (1997): Nachtgesang. Berlin
- Ayim, May (2002): Grenzenlos und unverschämt. Berlin
- Lorde, Audre (1994): Die Quelle unserer Macht. Berlin



Für die Jugend dieser Welt

Die Salesianer Don Boscos sind ein katholischer Männerorden, gegründet 1859 von dem italienischen Priester Johannes Bosco (1815 – 1888). In mehr als 130 Ländern unterstützt die Ordensgemeinschaft Straßenkinder und Jugendliche aus ärmsten Verhältnissen durch Schulunterricht, Berufsbildung und Jugendarbeit. Um die 15.300 Salesianer und 148.000 haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter (z.B. Lehrer und Sozialarbeiter) betreuen rund 16 Millionen Mädchen und Jungen in 1.800 Niederlassungen weltweit. In Deutschland setzen sich die Salesianer in 33 Ausbildungs- und Jugendzentren, Schulen und Jugendbildungsstätten für Kinder und Jugendliche am Rande der Gesellschaft ein.

Don Bosco Mission mit Sitz in Bonn ist eine Einrichtung des Ordens der Salesianer Don Boscos. Wir vertreten die internationalen Anliegen des Ordens in Deutschland,

koordinieren dabei die Hilfsmaßnahmen und fördern das Engagement für Kinder- und Jugendprojekte weltweit. Im Fokus unserer Arbeit stehen benachteiligte Kinder und Jugendliche. Weltweit fördern wir jährlich ca. 500 Projekte für junge Menschen, unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft, Glauben und sozialem Status. In Schulen, Ausbildungsstätten, Pfarreien und Straßenkinderzentren arbeiten wir mit den Salesianern Don Boscos vor Ort mit den betroffenen Jugendlichen zusammen. Die Sorge um und die Anwaltschaft für junge Menschen in Not- und Risikolagen stehen dabei im Vordergrund. Dabei orientieren wir uns an Don Bosco und seiner Pädagogik der Vorsorge.

Unter Don Bosco Volunteers entsenden wir von Bonn aus jährlich 25 Freiwillige ins Ausland. Weitere 25 entsendet unser Partner, das Aktionszentrum Benediktbeuern.

DON BOSCO
volunteers

Don Bosco Volunteers
Sträßchensweg 3
53113 Bonn / Germany

Tel: +49 - (0) 228 - 53965-72
Fax: +49 - (0) 228 - 53965-65
b.steilmann@donboscovolunteers.de
www.donboscovolunteers.de

