



**NACHHALTIGKEIT
LERNEN**



Diversity

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT



Bildung für nachhaltige Entwicklung und Globales Lernen in der beruflichen Bildung

Umsetzung des Orientierungsrahmens für den Lernbereich
Globale Entwicklung

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

5 Unterrichtseinheiten

Stuttgart 2014

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Impressum

Herausgeber: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg
Thouretstr. 6
70173 Stuttgart

Telefon: 0711 279-0
Internet: www.km-bw.de
E-Mail: poststelle@km.kv.bwl.de

Verantwortlich für die Herausgabe: Ingo Noack, Referat Berufskollegs
ingo.noack@km.kv.bwl.de

Autoren: Ursula Jehle, Dr. Elke Christine Zapf
Walter-Eucken-Schule, Karlsruhe

Gestaltung: ÖkoMedia GmbH, Stuttgart
www.oekomedia.com

Stand: Oktober 2014

Gefördert von Engagement Global gGmbH aus Mitteln des BMZ.



Haftung für Inhalte

Die Inhalte dieser Publikation wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Es wird jedoch keine Gewähr - weder ausdrücklich noch stillschweigend - für die Vollständigkeit, Richtigkeit, Aktualität oder Qualität der bereit gestellten Informationen übernommen.

Haftung für Links

Diese Unterlage enthält Links oder Verweise auf Internetauftritte Dritter. Diese Links zu den Internetauftritten Dritter stellen keine Zustimmung zu deren Inhalten durch den Herausgeber dar. Es wird keine Verantwortung für die Verfügbarkeit oder den Inhalt solcher Internetauftritte übernommen und keine Haftung für Schäden oder Verletzungen, die aus der Nutzung - gleich welcher Art - solcher Inhalte entstehen. Mit den Links zu anderen Internetauftritten wird den Nutzern lediglich der Zugang zur Nutzung der Inhalte vermittelt. Für illegale, fehlerhafte oder unvollständige Inhalte und für Schäden, die aus der Nutzung entstehen, haftet allein der Herausgeber der Seite, auf welche verwiesen wurde.

Urheberrecht

Die durch die Autoren erstellten Inhalte unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Soweit die Inhalte in dieser Publikation nicht von den Autoren erstellt wurden, werden die Urheberrechte Dritter beachtet. Insbesondere werden Inhalte Dritter als solche gekennzeichnet. Sollten Sie trotzdem auf eine Urheberrechtsverletzung aufmerksam werden, bitten wir um einen entsprechenden Hinweis. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Inhalte umgehend entfernen.

Verwendung des Unterrichtsmaterials

Das vorliegende Unterrichtsmaterial ist nur für schulische Zwecke bestimmt und kann im Rahmen des Unterrichts bearbeitet und Schülerinnen und Schülern zugänglich gemacht werden. Eine Bearbeitung und Vervielfältigung für nicht-schulische Zwecke ist nicht gestattet.

Inhaltsverzeichnis

	Grundlagen	5
1.	Vielfalt und Chancen in der Einen Welt – Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung	6
2.	Aufbau des Unterrichtsmodells	8
	Unterrichtseinheiten (U) 1–5	
3.	Interkulturelle/Diversity-Kompetenzen im Unterricht	11
3.1	Unterrichtseinheit 1 (U1): Soziometrische Übung: Weltkarte	11
3.1.1	Kompetenzerwerb	11
3.1.2	Unterrichtliche Umsetzung	13
3.1.3	Lehrerbegleitmaterial	15
3.1.3.1	Landkarten (U1-L1)	15
3.1.3.2	Fragen für die soziometrische Übung (U1-L2)	17
3.1.3.3	Mögliche Fragen zur Auswertung/Anmerkungen zur Vertiefung (U1-L3)	17
3.2	Unterrichtseinheit 2 (U2): Diversity-Guide	18
3.2.1	Kompetenzerwerb	18
3.2.2	Unterrichtliche Umsetzung	21
3.2.3	Lehrerbegleitmaterial	23
3.2.3.1	Fragen/Anregungen für den Austausch über Gemeinsamkeiten/Unterschiede (U2-L1)	23
3.2.3.2	Impulsfragen zur Vertiefung (U2-L2)	23
3.3	Unterrichtseinheit 3 (U3): Simulation: Noxaner und Tambolesen	24
3.3.1	Kompetenzerwerb	24
3.3.2	Unterrichtliche Umsetzung	26
3.3.3	Lehrerbegleitmaterial	28

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

3.3.3.1	Situationsbeschreibung (U3-L1)	28
3.3.3.2	Schüler-Rollenkarten (U3-S1)	28
3.3.3.3	Fragen zur Zwischenauswertung (U3-L2)	29
3.3.3.4	Vorschlag zur Gestaltung der Moderationswand (U3-L3)	29
3.3.3.5	Fragen zur Auswertung (U3-L4)	30
3.4	Unterrichtseinheit 4 (U4): Licht und Schatten – Kulturstandards aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet	31
3.4.1	Kompetenzerwerb	31
3.4.2	Unterrichtliche Umsetzung	33
3.4.3	Lehrerbegleitmaterial	34
3.4.3.1	Allgemeine Information zu Kulturstandards (U4-L1)	34
3.4.3.2	Arbeitsblätter für die Schüler (U4-S1)	36
3.4.3.3	Impulsfragen zur Auswertung (U4-L2)	43
3.4.3.4	Impulsfragen zur Auswertung (U4-L3)	43
3.5	Unterrichtseinheit 5 (U5): Kooperationsübung: „Türme bauen“	44
3.5.1	Kompetenzerwerb	44
3.5.2	Unterrichtliche Umsetzung	46
3.5.3	Lehrerbegleitmaterial	48
3.5.3.1	Beobachtungsbogen (U5-S1)	48
3.5.3.2	Vertiefende Impulsfragen (U5-L1)	48
	Weitere Informationen, Links und Quellen	49
	Literaturquellen	50
	Bildquellen	51
	Literaturtipps – zum Weiterlesen	51

Grundlagen

1. Vielfalt und Chancen in der Einen Welt – Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Das Ziel, dass junge Menschen die Kompetenz erwerben, mit Vielfalt im Allgemeinen und kultureller Vielfalt im Besonderen im Sinne von konstruktiver und gelungener Interaktion mit anderen Menschen, Kollegen, Mitarbeitern, Lieferanten etc. umgehen zu können, ist grundlegender Bestandteil einer Bildung für nachhaltige Entwicklung.

„Offenheit für die globale kulturelle Vielfalt ist wesentlich für den Umgang mit ihrer ambivalenten Rolle im globalen Wandel. Auch wenn es um „selbständiges Agieren in internationalen Austauschbeziehungen und auf internationalen Arbeitsmärkten“ oder um militärisches Engagement zur Friedenssicherung in Problemregionen geht, spielen Kompetenzen zur interkulturellen Kooperation eine zentrale Rolle. Das Verständnis kultureller Diversität in globalen Bezügen schließt spiegelbildlich die eigene kulturelle Identität ein.“¹

So war 2007 das Jahresthema innerhalb der UN-Dekade zur Bildung für nachhaltige Entwicklung der kulturellen Vielfalt gewidmet. Interkulturelle Kompetenz und Diversity-Kompetenzen umgreifen bspw. Teilkompetenzen wie empathische Kommunikation, Offenheit, Reflexion des eigenen Referenzrahmens, Perspektivwechsel, Ambiguitätstoleranz (= Fremdes aushalten können), aber auch interkulturelles Wissen etc.

Ganz gleich, über welchen (Schlüssel-)Kompetenzbegriff² wir uns dem Thema interkulturelle und Diversity-Kompetenzen nähern, geht es darum,

die jungen Menschen für das Leben in einer fragmentierten und globalisierten Arbeits- und Lebenswelt vorzubereiten:

„Während ihres gesamten Lebens sind Menschen sowohl im Hinblick auf ihr materielles und psychologisches Überleben als auch auf ihre gesellschaftliche Identität von Bindungen zu anderen abhängig. Da die Diversität und Fragmentierung in verschiedenen Lebensbereichen zunimmt, gewinnt der Aufbau von zwischenmenschlichen Beziehungen zum Wohle des Einzelnen wie auch zum Aufbau neuer Formen der Zusammenarbeit an Bedeutung. ... Diese Schlüsselkompetenzen sind besonders wichtig, wenn es darum geht, gemeinsam mit anderen zu lernen, zu leben und zu arbeiten. Begriffe wie „Sozialkompetenz“, „soziale Fähigkeiten“, „interkulturelle Kompetenz“ oder „Soft Skills“ werden für diese Schlüsselkompetenzen verwendet.“³

Gerade der beruflichen Bildung sollte hierbei eine Schlüsselrolle zukommen, da es dem beruflichen Schulwesen obliegt, junge Menschen neben der Vorbereitung auf die internationalisierte Lebenswelt für die globalisierte Arbeitswelt zu qualifizieren. Führende Wirtschaftsunternehmen haben Diversity-Beauftragte ernannt, führen bspw. interkulturelle Trainings durch und implementieren Diversity Management als richtungsweisende Strategie in ihrem Unternehmen, die wettbewerbsentscheidend für den Unternehmenserfolg sein kann. Doch ähnlich ernüchternd, wie der „Evaluationsbericht: Bildung für Nachhaltige Entwicklung an weiterführenden Schulen in Baden-Württemberg“⁴ aufzeigt, wie wenig Bildung für nachhaltige Entwicklung in der schulischen Praxis verankert ist, verhält es

wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung/Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung, 2007.

³ OECD: Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen – Zusammenfassung; [<http://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>; Stand: 15.05.2013].

⁴ Vgl.: Rieß, Werner u.a.; http://www2.um.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/43211/Evaluationsbericht_BNE_2007.pdf?command=downloadContent&filename=Evaluation

sbericht_BNE_2007.pdf [Stand: 15.05.2013]

¹ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung/Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung, 2007, S. 26.

² Vgl. z. B. Referenzrahmen der OECD; DeSeCo – Definition and Selection of Competencies, Rychen, D. S./Salganik, L. H. (eds.): Key Competencies for a Successful Life and Well-Functioning Society. Göttingen: Hogrefe & Huber, 2003; OECD 2005; Bundesministerium für

sich mit dem Bereich der interkulturellen/Diversity-Kompetenzen in der beruflichen Bildung. Die Empfehlungen und Forderungen der Kultusministerkonferenz⁵, des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB)⁶, des Bundesministeriums für Familie, Senioren und Jugend⁷, insbesondere die explizite Verankerung interkultureller Kompetenzen in den berufsbezogenen Vorbemerkungen in der Handreichung der Kultusministerkonferenz für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen für anerkannte Ausbildungsberufe⁸, zielen zwar alle in dieselbe Richtung, es fehlt jedoch an der konkreten systematischen Umsetzung in Institutionen der Beruflichen Bildung, an der konkreten Einbindung in die Lehrpläne, an der Implementierung in der Lehreraus- und Weiterbildung, an konkreten Umsetzungshilfen für den Unterricht, an entsprechenden personellen Strukturen im Bereich der Schulverwaltung etc.

„Nur wenn Lernende verschiedene Angebote für ein sinnvolles interkulturelles Interagieren erhalten, sei es durch Veränderung ihrer Lerngruppen, lokale Interaktion mit Menschen unterschiedlicher Werthaltungen, Auslandsaufenthalte o .ä., kann Interkulturelle Kompetenz entstehen. Die

⁵ Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Empfehlung „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25.10.1996, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf [Stand: 15.05.2013]

⁶ Siehe Berichte zur beruflichen Bildung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB): z.B.: Wordelmann, Peter (Hg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen, Bielefeld, Bertelsmann, 2010; Borch, Hans/Dietrich, Andreas/Frommberger, Dietmar/Reinisch, Holger/Wordelmann, Peter: Internationalisierung der Berufsbildung. Strategien – Konzepte – Erfahrungen – Handlungsvorschläge, Bielefeld, Bertelsmann, 2003.

⁷ Bundesministeriums für Familie, Senioren und Jugend: „Ziele des Diversity Management“ [Stand: 17.01.2013]; weitere Informationen unter <http://www.gender-mainstreaming.net>.

⁸ Sekretariat der Kultusministerkonferenz: „Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe“, Berlin, Beschluss vom 23. September 2011.

Entwicklung solcher innovativen Bildungskonzepte gehört zu den wichtigsten Aufgaben der Zukunft.“⁹

Mit dem folgenden Unterrichtsmodell werden Lehrerinnen und Lehrern in der Praxis erprobte Unterrichtseinheiten an die Hand gegeben, die es ihnen ermöglichen, ohne große Vorbereitung Lernprozesse zur Vermittlung interkultureller sowie Diversity-Kompetenzen bei Schülerinnen und Schülern im beruflichen Schulwesen anzubahnen.

⁹ Vgl. Bertelsmann-Stiftung: Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. Gütersloh, 2006, http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf [15.05.2013]

2. Aufbau des Unterrichtsmodells

Da, wie oben aufgezeigt, interkulturelle/Diversity-Kompetenzen im Berufskolleg (noch) kaum oder gar nicht in den Bildungsplänen implementiert sind, es jedoch viele Anknüpfungspunkte in den Lehrplänen gibt, an denen die Lehrkraft gezielt interkulturelle/Diversity-Kompetenzen fördern möchte, ist das folgende Unterrichtsmodell in fünf Unterrichtseinheiten untergliedert. Jede Unterrichtseinheit kann unabhängig von den anderen Einheiten eingesetzt werden. Dabei nimmt jede Unterrichtseinheit, ohne entsprechende Vertiefung, ca. eine Unterrichtsstunde ein.

Die Unterrichtseinheiten sind so gewählt, dass alle BNE-Schwerpunkt-Kompetenzen „Erkennen – Verstehen – Handeln“ in unterschiedlichem Ausmaß bei jeder Einheit zum Tragen kommen.¹⁰ Außerdem werden verschiedene Methoden eingesetzt, die im herkömmlichen Fachunterricht meist eher nicht verwendet werden, die aber zum einen der Komplexität interkultureller Kommunikation und der Umsetzung im Unterricht gerecht werden, zum anderen in interkulturellen und Diversity-Trainings häufig zum Einsatz kommen.

- Die erste Unterrichtseinheit, die „Weltkarte“, ist eine soziometrische Übung, bei der mithilfe von Moderationskarten aus dem Klassenzimmer eine gedachte Deutschland-, Europa- oder Weltkarte wird.
- Die zweite Unterrichtseinheit, der „Diversity-Guide“, nutzt ebenfalls den Raum, wobei auf Musik gegangen wird, danach tauschen sich die Schüler/-innen jeweils über Gemeinsamkeiten, später über Unterschiede, aus, die Ergebnisse werden auf Plakaten festgehalten und diskutiert.

- Die dritte Unterrichtseinheit, „Noxaner und Tambolesen“, ist eine Simulation, bei der auf Fantasielkulturen zurückgegriffen wird, wodurch die Schüler/-innen ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen erfahren und Entwicklungsmöglichkeiten ausgelotet werden können.
- In der vierten Unterrichtseinheit, „Licht und Schatten – Kulturstandards aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet“, wird der von Thomas geprägte Begriff der „Kulturstandards“ eingeführt und auf verschiedene Arten reflektiert¹¹, sodass die Schüler/-innen z. B. die „Dos und Don'ts-Listen“ im Umgang mit Menschen anderer Kulturen kritisch hinterfragen können.
- Ebenso bietet die fünfte Unterrichtseinheit, die „Kooperationsübung Türme bauen“, anhand einer Arbeit in spezifischen Gruppen die Möglichkeit, die eigene Prägung im Hinblick auf konkrete Arbeitsweisen zu reflektieren und Raum, Verhaltensalternativen zu erfahren.

Diese Methoden stellen die Lehrkraft meist vor andere Herausforderungen, als der „klassische“ Fachunterricht. Insbesondere liegt der Schwerpunkt auf einer sensiblen Wahrnehmung der entstehenden Gruppenprozesse, wobei es immer wichtiger wird, dass der Lehrer/die Lehrerin selbst wertschätzend mit den unterschiedlichen Werthaltungen in einem „Klassenzimmer der Vielfalt“ umgeht. Diese Art von Übungen kann, wenn bei Unterrichtseinheit 1 beispielsweise ein Schüler/eine Schülerin aus einem Kriegsgebiet fliehen musste, für manche Schüler/-innen sehr aufwühlend sein. Anderen Schülern ist die Arbeitsweise u. U. fremd, sie möchten lieber beobachten oder sind irritiert, weil sie bspw. die Herkunft des Vaters oder der Großeltern nicht kennen. Es ist wichtig, je nach Situation den

¹⁰ Siehe die jeweilige Kompetenzbeschreibung, die jeder Unterrichtseinheit vorangestellt ist.

¹¹ Vgl.: Thomas, Alexander/Kinast, Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia: Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation (Band 1: Grundlagen und Praxisfelder; Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2003.

Schüler/die Schülerin erzählen zu lassen und sensibel zuzuhören, die Schülerin/den Schüler zum Mitmachen einzuladen oder ein „Aussteigen“ kommentarlos, aber ohne den Schüler/die Schülerin abzuwerten, einfach so stehen zu lassen.

Es bietet sich an, bevor mit der interkulturellen/Diversity-Arbeit begonnen wird, mit den Schülerinnen und Schülern einige grundlegende Regeln zu besprechen:

- Das Gelingen, auf diese Art zu arbeiten, hängt stark davon ab, dass sich jeder einbringt.
- Dabei gibt jeder jedoch nur so viel von sich preis, wie er möchte.
- Wenn ein Schüler/eine Schülerin spricht, hören die anderen zu. Dabei erfährt jeder Schüler/jeder Schülerin Wertschätzung und Respekt, d. h., dass keiner angegriffen, unterbrochen oder beleidigt wird.

Insgesamt gliedert sich auch bei der interkulturellen/Diversity-Arbeit der Unterricht in eine Einführungs-, Durchführungs- und Reflexionsphase, wobei die Reflexionsphase die wichtigste ist. Deshalb sollte ihr auch genügend Zeit eingeräumt werden. Auch hier sind die Unterrichtseinheiten so konzipiert, dass dem Lehrer/der Lehrerin alle Materialien, insbesondere auch Vorschläge zu Fragen für die Reflexionsphase, an die Hand gegeben werden.

Hinweise zur Nutzung der Materialien

Das Lehrerbegleitmaterial ist in Schülermaterialien (S 1) und Lehrermaterialien (L 1) eingeteilt. Die Schülermaterialien können vervielfältigt und ggf. laminiert werden. Bei den Lehrermaterialien handelt es sich sowohl um gezielte Fragestellungen, die die Schüler/-innen in ihrem Lernprozess begleiten und unterstützen als auch um Materialien zum Aushang oder zur Moderation der jeweiligen Übung.

Unterrichtseinheiten (U) 1–5

3. Interkulturelle/Diversity-Kompetenzen im Unterricht

3.1 Unterrichtseinheit 1 (U1): Soziometrische Übung: Weltkarte¹²

3.1.1 Kompetenzerwerb

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Erkennen			
Informationsbeschaffung und -verarbeitung ... können Informationen zu Fragen der Globalisierung und Entwicklung beschaffen und themenbezogen bearbeiten. (K1)	... erkennen durch eigene Wanderbewegungen bzw. durch die in ihrer eigenen Familie oder die der Mitschüler/-innen, dass Migration ein Teil ihrer natürlichen Realität in der globalen Welt darstellt.		
Erkennen von Vielfalt ... können die soziokulturelle und natürliche Vielfalt in der Einen Welt erkennen.	... identifizieren kulturelle Vielfalt als prägenden Aspekt ihrer Lebens- und Arbeitswelt.	... nehmen wahr, dass das Beziehungsgeflecht in Gruppen, der Klasse und der gesamten Gesellschaft auch auf Wanderbewegungen beruht.	... erleben sich als Teil einer Gesellschaft, die von Migrationsprozessen geprägt ist.
Bewerten			
Perspektivenwechsel und Empathie ... können eigene und fremde Wertorientierungen in ihrer Bedeutung für die Lebensgestaltung sich bewusst machen, würdigen und reflektieren. (K5)	... werden sich der Bedeutung von Wanderbewegungen aus politischen und wirtschaftlichen Gründen bewusst.	... sind sensibilisiert, die mit unterschiedlichen Lebensentwürfen verbunden Kompetenzen und Erfahrungen sowohl für sich selbst als auch für die Gruppe zu würdigen.	... vollziehen Perspektivwechsel zwischen der Biografie von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte.

¹² in Anlehnung an z. B. Hofmann, Heidemarie/Mau-Endres, Birgit/Ufholz, Bernhard: Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz. Arbeitsmaterialien für die Aus- und Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann, 2005, S. 27.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Kritische Reflexion und Stellungnahme ... können durch kritische Reflexion zu Globalisierungs- und Entwicklungsfragen Stellung beziehen und sich dabei an der internationalen Konsensbildung, am Leitbild nachhaltiger Entwicklung und an den Menschenrechten orientieren. (K6)	... identifizieren und vergleichen die mit Migrationsprozessen einhergehenden unterschiedlichen Wertorientierungen.	... reflektieren die Bedeutung von Migration für die berufliche und ökonomische Situation.	... sind in der Lage, ihre kulturellen Prägungen mit der damit verbundenen Geschichte, ihren Erfahrungen und ihren Sprachkenntnissen als Grundlage ihrer individuellen Persönlichkeit wertzuschätzen.
Handeln			
Verständigung und Konfliktlösung ... können soziokulturelle und interessenbestimmte Barrieren in Kommunikation und Zusammenarbeit sowie bei Konfliktlösungen überwinden. (K9)	... erkennen die eigene kulturelle Geprägtheit und die damit verbundenen Werthaltungen und hinterfragen sie kritisch.	... lassen sich wertschätzend auf den Dialog mit anderen ein und machen die eigene Position deutlich.	... halten unterschiedliche Werthaltungen aus, nehmen Missverständnisse und Konfliktsituationen bewusst wahr und sind in der Lage, sich darüber zu verständigen und gegebenenfalls gemeinsam zu handeln.
Handlungsfähigkeit im globalen Wandel ... können die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit im globalen Wandel vor allem im persönlichen und beruflichen Bereich durch Offenheit und Innovationsbereitschaft sowie durch eine angemessene Reduktion von Komplexität sichern und die Ungewissheit offener Situationen ertragen. (K10)		... entwickeln Offenheit und Innovationsbereitschaft für ihre berufliche Handlungsfähigkeit.	... sind in der Lage, sich individuelle Handlungsoptionen zu erschließen, die langfristige Wirkungen auf globale Aspekte haben.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

3.1.2 Unterrichtliche Umsetzung

Bei dieser Übung erfahren die Schüler/-innen, welche Migrationsbewegungen es in ihrer eigenen Familie bzw. in der ihrer Mitschüler/-innen gab. Hierfür positionieren sie sich zu Fragen ihrer Herkunft im Klassenzimmer. Durch Städtenamen, die auf Moderationskarten stehen und entsprechend auf dem Boden ausgelegt werden, entsteht eine gedachte Landkarte.

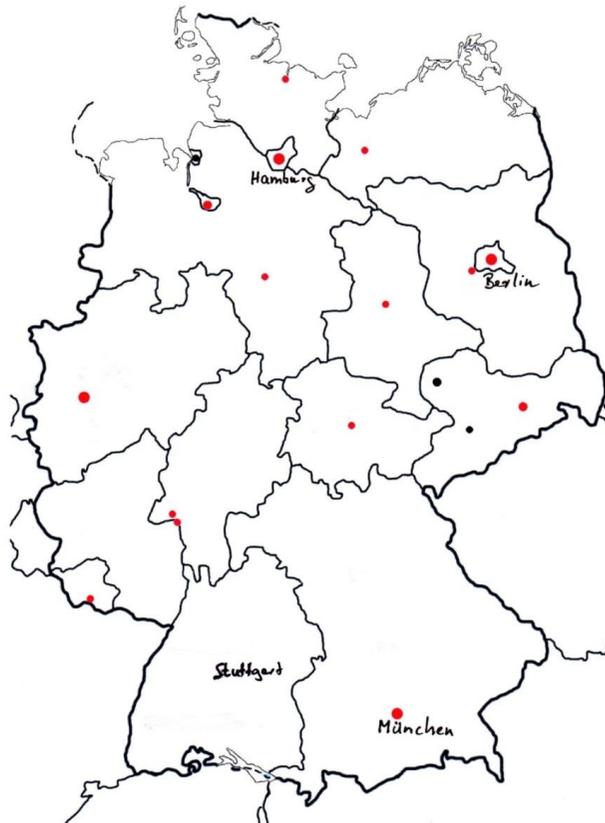
Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/Hinweise
Vorbereitung		<p>Stühle und Bänke an den Rand des Klassenzimmers schieben, damit genügend Raum zur Verfügung steht und sich die Schüler/-innen darin bewegen können.</p> <p>Landkarten in vergrößerter Form aufhängen. U1-L1</p> <p>Moderationskarten mit Städtenamen (z. B. Stuttgart, Berlin, Hamburg) vorbereiten.</p> <p>Weitere leere Moderationskarten als Ergänzung bereithalten.</p>
Einführung	<p>Der Lehrer/die Lehrerin legt Karten mit Städtenamen (z. B. Stuttgart, Berlin, Hamburg) geografisch richtig angeordnet auf den Boden. Die Schüler/-innen stellen sich vor, dass dadurch eine Landkarte von Deutschland abgebildet wird. In den meisten Klassen gibt es viele Schüler/-innen mit Migrationsgeschichte, sodass während des Spiels das Klassenzimmer zu einer „Europa-“ bzw. „Weltkarte“ erweitert werden muss.</p> <p>Die Schüler/-innen erhalten den Auftrag, sich anhand bestimmter Fragen im Raum aufzustellen.</p>	U1-L2 – Fragen zur soziometrischen Übung
Durchführung Phase 1	<p>Der Lehrer/die Lehrerin stellt Fragen (U1-L2) nach dem eigenen Geburtsort, dem Geburtsort der Eltern und dem der Großeltern. Die Schüler/-innen gehen jeweils an den zutreffenden Ort. Da die gedachte Karte nicht jeden Ort abbilden kann, wird jeder Schüler/jede Schülerin nach und nach befragt, z. B. wo ein bestimmter Ort liegt, wie oft sie diesen Ort in der Realität besuchen, wie er geschrieben bzw. ausgesprochen wird.</p>	Fehlende Moderationskarten können ergänzt werden.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/Hinweise
	<p>Manche Schüler/-innen „wandern“ bei nahezu jeder Frage, manche bleiben an nur einem Ort stehen. Auch hier ist es wichtig nachzufragen, wie es den Schülern geht, wenn alle „wandern“ bzw. wenn sie kaum „wandern“.</p> <p>Es kann auch sein, dass manche Schüler/-innen den Geburtsort ihrer Eltern oder Großeltern nicht kennen. Dann ist es wichtig, sensibel mit der Situation umzugehen. Der Lehrer/die Lehrerin kann den Schülern den Tipp geben, doch mal nachzufragen, denn oft interessieren diese Fragen an irgendeiner Stelle im Leben. Wenn die Schüler/-innen einen Geburtsort nicht kennen, sollen sie einfach dort stehen bleiben, wo sie bei der letzten Frage standen.</p>	
Phase 2	<p>Das Ergebnis der Übung kann in unterschiedlichen Farben auf vorbereitete Landkarten eingetragen werden. Hierfür tragen die Schüler/-innen mit einem Kreuz ihre Antwort zu den jeweiligen Fragen ein.</p> <p>z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eigener Geburtsort in Rot, ▪ Geburtsort der Eltern in Blau, ▪ Geburtsort der Großeltern in Grün. 	<p>Landkarten U1-L1 Stifte in drei verschiedenen Farben</p>
Auswertung	<p>Zur Auswertung können die Fragen im Lehrerbegleitmaterial (U1-L3) herangezogen werden.</p> <p>In Zeiten einer fragmentierten Lebenswelt, in der immer mehr Menschen mit Menschen eines anderen kulturellen Hintergrundes zusammen leben und arbeiten – und folglich Internationalisierung jeden betrifft –, stellt auch Migration „Normalität“ im Leben der Schüler/-innen dar. Diese Übung macht für die Schüler/-innen den theoretischen Begriff von „Migration“, aber auch von „Globalisierung“ und „Internationalisierung“, erlebbar.</p>	<p>U1-L3 – Fragen zur Auswertung</p>
Reflexion/ Vertiefung	<p>Themen wie „Migration“, „Werte“, „Globalisierung“ und „Internationalisierte Arbeitswelt“, aber auch „Familiäre Biografien“, können nach dieser Übung gut aufgearbeitet werden.</p>	

3.1.3 Lehrerbegleitmaterial

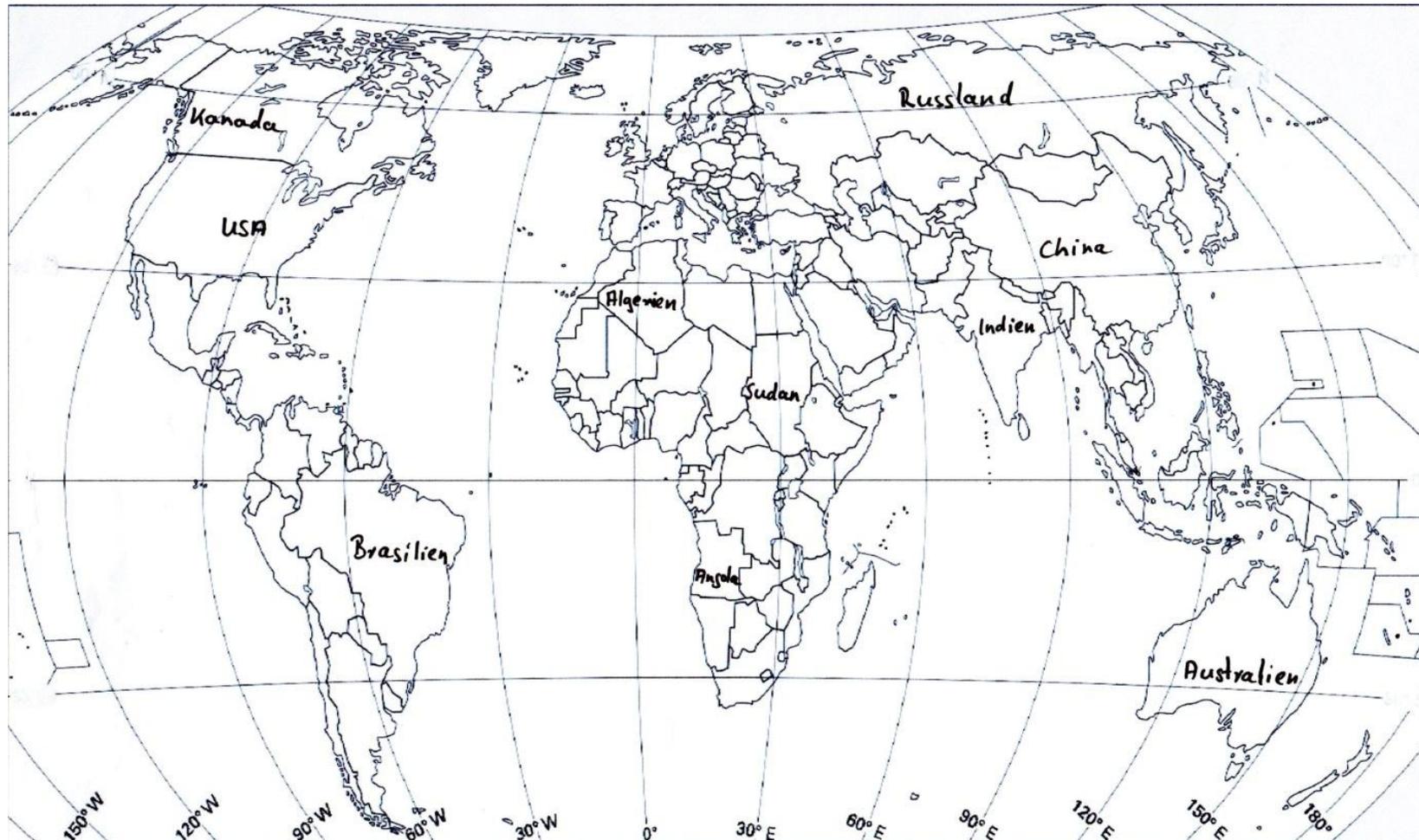
3.1.3.1 Landkarten (L1)



Quelle: Arne Klempert & Thomas Mack, 2006
http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Karte_Stuttgart_in_Deutschland.png



Quelle: Basiskarte: Schweizer Atlas, 2006
http://www.swisseduc.ch/geographie/materialien/weltatlas/icons/europa042_m.jpg



Quelle: Basiskarte Schweizer Weltatlas, ©EDK 2004
<http://www.swisseduc.ch/geographie/materialien/weltatlas/icons/welt.jpg>

3.1.3.2 Fragen für die soziometrische Übung (L2)

Beantworten Sie folgende Fragen, indem Sie sich auf der gedachten Landkarte im Klassenzimmer positionieren.

- Wo leben Sie im Moment?
- Wo sind Sie geboren?
- Wo ist Ihre Mutter geboren?
- Wo ist Ihr Vater geboren?
- Wo ist Ihre Großmutter mütterlicherseits (die Mutter der Mutter) geboren?
- Wo ist Ihr Großvater mütterlicherseits (der Vater der Mutter) geboren?
- Wo ist Ihre Großmutter väterlicherseits (die Mutter des Vaters) geboren?
- Wo ist Ihr Großvater väterlicherseits (der Vater des Vaters) geboren?

3.1.3.3 Mögliche Fragen zur Auswertung/Anmerkungen zur Vertiefung (L3)

- Was zeigt uns diese Übung?
- Auch in kleinen, relativ homogenen Gruppen wie einer Klasse gibt es Wanderbewegungen. Dies zeigt den Schülerinnen und Schülern, dass Migration im Leben aller Mitschüler/-innen eine Rolle spielt und gewissermaßen „Normalität“ ist. Zudem bildet diese Übung im Mikrokosmos „Klasse“ die gesellschaftliche Realität ab.
- Sind wir alle direkt von Wanderbewegungen betroffen?
- Stellen Sie sich vor, in jeder Generation einer Familie gibt es Wanderbewegungen. Was denken Sie, welche Auswirkungen das für eine Familie haben kann? Überlegen Sie, wie Traditionen gepflegt werden können, neue Freundschaften geschlossen werden, eine neue Sprache vielleicht gelernt werden muss etc.
- Stellen Sie sich vor, eine Familie bleibt über Generationen an einem Ort leben. Was denken Sie, welche Auswirkungen das für eine Familie haben kann?
- Welche Bedeutung haben diese „Wanderbewegungen“ für Sie in Ihrem Alltag und in Ihrem Berufsleben?

3.2 Unterrichtseinheit 2 (U2): Diversity-Guide¹³

3.2.1 Kompetenzerwerb

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Erkennen			
Informationsbeschaffung und -verarbeitung ... können Informationen zu Fragen der Globalisierung und Entwicklung beschaffen und themenbezogen bearbeiten. (K1)	... tauschen sich im Gespräch mit ihren Mitschülern aus über Unterschiede und Gemeinsamkeiten, die zwischen ihnen bestehen.		
Erkennen von Vielfalt ... können die soziokulturelle und natürliche Vielfalt in der Einen Welt erkennen.	... erkennen, wie vielfältig allein ihre Klasse aufgestellt ist im Hinblick auf Rollen, Werte, Aussehen, Einstellungen etc. Sie identifizieren aber auch Gemeinsamkeiten, die sie mit ihren Mitschüler/-innen verbinden.	... nehmen die unterschiedliche Geprägtheit und Vielfalt ihrer Mitschüler/-innen und sich selbst wahr und beschreiben sie, ohne zu urteilen.	... nehmen sich als Teil einer von Vielfalt geprägten Welt wahr.
Analyse des Globalen Wandels ... können Globalisierungs- und Entwicklungsprozesse mithilfe des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung fachlich analysieren.	... übertragen die Vielfalt der Klasse auf die im Arbeitsleben selbstverständliche, und doch zu möglichen Konflikten führende Vielfalt in der Gruppe von Kunden, Lieferanten und in der Belegschaft.		

¹³ In Anlehnung an Lüthi, Erika / Oberpriller, Hans: „Team-Entwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools. Berne: Haupt, 2009, S. 92.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Unterscheidung gesellschaftlicher Handlungsebenen ... können gesellschaftliche Handlungsebenen, vom Individuum bis zur Weltebene, in ihrer jeweiligen Funktion für Entwicklungsprozesse erkennen.	... erkennen, dass die Gesellschaft immer „bunter“ wird.	... identifizieren mögliche Konflikte in der Klasse aufgrund von Unterschieden und erkennen verbindende Gemeinsamkeiten.	... erfassen die Bedeutung des Dialogs in der fragmentierten Gesellschaft.
Bewerten			
Perspektivwechsel und Empathie ... können eigene und fremde Wertorientierungen in ihrer Bedeutung für die Lebensgestaltung sich bewusst machen, würdigen und reflektieren.	... erfassen die Vielfalt und die damit einhergehenden unterschiedlichen Sichtweisen, Handlungsmuster und Konfliktverhalten etc. in der Klasse.	... schätzen die Diversität in der Klasse als Möglichkeit, zusätzliche Denk- und Handlungsalternativen zu generieren.	... erkennen, dass Anderssein zu Ausgrenzung führen kann.
Kritische Reflexion und Stellungnahmen ... können durch kritische Reflexion zu Globalisierungs- und Entwicklungsfragen Stellung beziehen und sich dabei an der internationalen Konsensbildung, am Leitbild nachhaltiger Entwicklung und an den Menschenrechten orientieren.	... reflektieren die Diversität der Klasse und damit die in der Gesellschaft.	... erkennen und reflektieren das Zusammenwirken der Vielfalt der Einzelnen zu der Gesamtheit „Klasse“.	... reflektieren ihre eigenen Gestaltungsmöglichkeiten in der von Diversität geprägten Welt.
Handeln			
Solidarität und Mitverantwortung ... können Bereiche persönlicher Mitverantwortung für Mensch und Umwelt erkennen u. als Herausforderung annehmen.		... lassen sich wertschätzend auf den Dialog mit Mitschülern ein, die nicht immer ihrer Meinung, Werthaltung und sonstigen Vorstellungen entsprechen.	... machen im Dialog mit anderen die eigene Position deutlich.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Verständigung und Konfliktlösung ... können soziokulturelle und interessenbestimmte Barrieren in Kommunikation und Zusammenarbeit sowie bei Konfliktlösungen überwinden.	... beschreiben Situationen, in denen ihre Unterschiedlichkeiten/Gemeinsamkeiten mit Mitschülern zu Konflikten, aber auch zu Lösungen geführt haben.		... entwickeln Ambiguitätstoleranz und interagieren wertschätzend.
Handlungsfähigkeit im globalen Wandel ... die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit im globalen Wandel durch Offenheit und Innovationsbereitschaft sowie durch eine angemessene Reduktion von Komplexität sichern und die Ungewissheit offener Situationen ertragen.		... lassen sich auf den „Anderen“ ein und verstehen seine Sichtweise.	... entwickeln Offenheit und Innovationsbereitschaft für ihre berufliche Handlungsfähigkeit.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

3.2.2 Unterrichtliche Umsetzung

Diese Diversity-Übung¹⁴ greift die Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf, die die Schüler/-innen gegenseitig wahrnehmen. Sie erleben, dass das Thema Diversität/Vielfalt auch in ihrer Klasse eine große Rolle spielt.

Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/Hinweise
Vorbereitung	Jede/-r Schüler/-in schreibt ihren/seinen Namen auf beide Papierbögen, sodass der gesamte Platz auf dem Papierbogen für die Namen der Klasse genutzt wird, wie z. B. beim Unterschreiben auf einer Geburtstagskarte.	2 große Papierbögen an der Wand oder auf Moderationswänden befestigen. Ein Papierbogen erhält die Überschrift „Gemeinsamkeiten“, der andere die Überschrift „Unterschiede“ Stifte Musik
Einführung	Der Lehrer/die Lehrerin erklärt, dass die Schüler/-innen sich bei dieser Übung mit den Gemeinsamkeiten und Unterschieden in der Klasse auseinandersetzen werden. Es wird zwei Phasen geben: Zuerst wird es um die Gemeinsamkeiten, dann um die Unterschiede gehen.	U2-L1
Durchführung Phase 1	Die Schüler/-innen bewegen sich im Raum, solange die Musik läuft. Sobald der Lehrer/die Lehrerin die Musik abstellt, sucht sich jeder einen Partner/eine Partnerin und beide erörtern im Gespräch die Frage: Welche Gemeinsamkeiten haben wir? Bei Klassen, die sich noch nicht gut kennen, aber auch zu Beginn einer Unterrichtseinheit, können als Gemeinsamkeiten leicht sichtbare Dinge wie z. B. die Haar- oder Augenfarbe, die Größe, ein Hobby etc. thematisiert werden. Kennt sich die Klasse schon gut, ist es sinnvoll, Verbindendes in gemeinsamen Werten, Einstellungen und Haltungen suchen und diskutieren zu lassen. Die Schüler/-innen einigen sich jeweils auf eine Gemeinsamkeit. Danach wird wieder Musik gespielt. Die Übung wird mit anderen Gesprächspartnern wiederholt. Jede/-r Schüler/-in sollte mit mindestens drei Mitschülern ins Gespräch kommen. Als Abschluss tragen die beiden Personen auf dem Papierbogen eine Verbindungslinie zwischen ihren Namen ein und zeichnen dann ein Symbol für die erörterte Gemeinsamkeit auf der Linie ein.	

¹⁴ In Anlehnung an Lüthi, Erika / Oberpriller, Hans: „Team-Entwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools. Berne: Haupt, 2009, S. 92.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/Hinweise
Phase 2	Der Ablauf, um die Unterschiede zwischen den Schülerinnen und Schülern herauszuarbeiten, ist wie bei Phase 1.	
Auswertung	Die Schüler/-innen betrachten die so entstandene „Landkarte“ – das Beziehungsgeflecht der Klasse – und lassen es auf sich wirken. Sie suchen sich verschiedene Symbole aus, die sie gerne näher erläutern möchten oder von denen sie wünschen, dass die anderen Schüler/-innen sie erläutern. Der Lehrer/die Lehrerin stellt ebenfalls Fragen zu einzelnen Symbolen.	
Reflexion/ Vertiefung	In der Erläuterung der Gemeinsamkeiten und der Unterschiede wird deutlich, welche Vielfalt in der Gruppe vorzufinden ist. Gemeinsamkeiten werden i. d. R. als verbindendes Kriterium wahrgenommen. Es gilt jedoch auch, die Unterschiede wahrzunehmen, zu diskutieren und wertschätzend anzuerkennen. Die herausgearbeiteten Unterschiede und Gemeinsamkeiten geben einen Einblick in die Diversität der Gruppe mit dem Ziel, eine gelungene Zusammenarbeit in der Klasse zu fördern. Außerdem könnten vertiefende Fragen gestellt werden.	U2-L2

3.2.3 Lehrerbegleitmaterial

3.2.3.1 Fragen/Anregungen für den Austausch über Gemeinsamkeiten/Unterschiede (L1)

Was verbindet uns, welche Gemeinsamkeiten können wir feststellen?

1. Äußerlichkeiten, sichtbare Gemeinsamkeiten
2. Unsichtbare Gemeinsamkeiten z. B. Zugehörigkeit zu Gruppen, Hobbies, Schulbildung, berufliche Kenntnisse
3. Kompetenzen, z. B. Sprachen
4. Einstellungen, Haltungen, Werte

Was unterscheidet Sie von mir?

1. Äußerlichkeiten, sichtbare Unterschiede
2. Unsichtbare Gemeinsamkeiten z. B. Zugehörigkeit zu Gruppen, Hobbies, Schulbildung, berufliche Kenntnisse
3. Kompetenzen z. B. Sprachen
4. Einstellungen, Haltungen, Werte

3.2.3.2 Impulsfragen zur Vertiefung (L2)

- Haben Sie in Ihrer Klasse schon Differenzen aufgrund der Unterschiede erlebt?
- Falls ja, wie sind Sie damit umgegangen? Was hätten Sie oder andere tun können, um das Problem zu lösen?
- Wie fühlen Sie sich, wenn es in einer Gruppe Gemeinsamkeiten gibt?
- Wie fühlen Sie sich, wenn es in einer Gruppe Unterschiede gibt?
- Wann können Sie Unterschiede nicht mehr akzeptieren?
- Wo sehen Sie in Ihrer Klasse mögliches Konfliktpotenzial?
- Entdecken Sie an Mitschülern, zu denen Sie große Unterschiede vor allem bei Einstellungen und Werten festgestellt haben, auch Gemeinsamkeiten?
- Wodurch kommt es Ihrer Meinung nach zu diesen Unterschieden?
- Wodurch kommt es Ihrer Meinung nach zu diesen Gemeinsamkeiten?

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

3.3 Unterrichtseinheit 3 (U3): Simulation: Noxaner und Tambolesen

3.3.1 Kompetenzerwerb

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Erkennen			
Erkennen von Vielfalt ... können die soziokulturelle und natürliche Vielfalt in der Einen Welt erkennen.	... identifizieren anhand zweier Fantasiekulturen unterschiedliche Verhaltens- und Kommunikationsweisen sowie berufliche Verhandlungsmuster. Sie vergleichen diese miteinander und führen die Unterschiede auf die jeweilige individuelle sowie kulturelle Geprägtheit zurück.	... sind in der Lage, sich mit einer Rolle zu identifizieren und die vorgegebenen kulturellen Verhaltensweisen in der Übung dialogisch umzusetzen.	... erkennen den möglichen Konflikt zwischen ihrer Persönlichkeit und der jeweiligen Rolle.
Unterscheidung gesellschaftlicher Handlungsebenen ... können gesellschaftliche Handlungsebenen, vom Individuum bis zur Weltebene, in ihrer jeweiligen Funktion für Entwicklungsprozesse erkennen.	... beschreiben aufgrund der Erfahrung in der Simulation, welche Bedeutung jeder Person im Unternehmen für gelungene Kommunikation zukommt. Sie analysieren Konflikte, die durch die unterschiedlichen kulturellen Werthaltungen entstehen können und erkennen, wie diese sich auf die geschäftlichen Verhandlungen auswirken.	... versuchen auf der Basis ihrer kulturellen Geprägtheit (in der Rolle) Lösungswege für einen positiven Verhandlungsausgang zu finden.	... wenden verschiedene Kommunikationsstrategien an, um der jeweiligen Rolle gerecht zu werden.
Bewerten			
Perspektivwechsel und Empathie ... können eigene und fremde Wertorientierungen in ihrer Bedeutung für die Lebensgestaltung sich bewusst machen, würdigen und reflektieren.	... werden sich in der Auswertung der Unterschiede zwischen ihrer Selbstwahrnehmung und der Fremdwahrnehmung bewusst.	... nehmen einen Perspektivwechsel vor und kommunizieren empathisch.	... erkennen die Bedeutung der eigenen und der fremden Wertorientierungen für die eigene Lebensgestaltung.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Kritische Reflexion und Stellungnahmen ... können durch kritische Reflexion zu Globalisierungs- und Entwicklungsfragen Stellung beziehen und sich dabei an der internationalen Konsensbildung, am Leitbild nachhaltiger Entwicklung und an den Menschenrechten orientieren.	... analysieren und bewerten ihr eigenes Verhalten und das ihrer Mitschüler/-innen bei den Verhandlungen im Rollenspiel.		... setzen sich kritisch mit ihrem eigenen Verhalten auseinander sowohl im Rollenspiel als auch in konkreten Berufs- und Lebenssituationen.
Handeln			
Verständigung und Konfliktlösung ... können soziokulturelle und interessenbestimmte Barrieren in Kommunikation und Zusammenarbeit sowie bei Konfliktlösungen überwinden.	... entwickeln verschiedene Strategien für gelungene Kommunikation in Geschäftsverhandlungen und sind sich dabei der unterschiedlichen kulturellen Geprägtheit bewusst und berücksichtigen die Interessen aller Beteiligten.	... handeln Begrüßungsrituale und Geschäftsanbahnungsmodelle zwischen den beiden Fantasiekulturen aus.	... wird bewusst, dass mit derselben Rollenkarte unterschiedliche Strategien für gelungene Kommunikation angewandt werden und interkulturelle Kommunikation nicht nur von der Kultur und der jeweiligen Situation abhängt, sondern auch wesentlich von jedem Einzelnen geprägt wird.
Handlungsfähigkeit im globalen Wandel ... können die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit im globalen Wandel durch Offenheit und Innovationsbereitschaft sowie durch eine angemessene Reduktion von Komplexität sichern und die Ungewissheit offener Situationen ertragen.	... definieren und finden Anwendungsbereiche für einen wertschätzenden Dialog mit Geschäftspartnern und Kollegen.		... sind dafür sensibilisiert, Dialoge, die das Gegenüber aufgrund von Vorurteilen und Stereotypen abwerten, zu erkennen und sind bereit, alternative Handlungsweisen auszuprobieren.

3.3.2. Unterrichtliche Umsetzung

In diesem Rollenspiel wird mit „Fantasiekulturen“ gearbeitet, damit keine Vergleiche mit realen Kulturen entstehen und damit evtl. bestehende Vorurteile oder Stereotype nicht aktiviert oder verfestigt werden. Die Schüler/-innen nehmen in einem Rollenspiel typische Verhaltensweisen einer „Fantasiekultur“ an, um sie dann bei einem ersten Kennenlernen der anderen Kultur überzeugend einnehmen zu können. Sie erfahren, welche Funktion das Selbstbild im Gegensatz zum Fremdbild einnimmt.

Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/Hinweise
Vorbereitung		Die Stühle und Bänke werden an den Rand des Klassenzimmers geschoben, damit genügend Platz zur Verfügung steht und sich die Schüler/-innen im Raum bewegen können. Ein zweites Klassenzimmer sollte für die Vorbereitung des Rollenspiels zur Verfügung stehen.
Einführung	Der Lehrer/die Lehrerin stellt die beiden Fantasiekulturen, die Tambolesen und die Noxaner, kurz vor. Diese möchten miteinander in eine Geschäftsbeziehung treten und treffen sich zum ersten Mal zu geschäftlichen Verhandlungen. Die Schüler/-innen werden aufgefordert, nachdem sie die Rollenkarten in Händen halten, sich mit der Rolle zu identifizieren und deren Verhaltensweisen anzunehmen.	Situationsbeschreibung (U3-L1) Rollenkarten mit Anweisungen zum Verhalten sowie Beschreibungen zu Einstellungen und Haltungen der beiden Fantasiekulturen. (U3-S1)
Durchführung Phase 1	Räumlich getrennt voneinander üben die Schüler/-innen ihre Rolle ein. Danach suchen die Gruppenmitglieder ca. sechs Beschreibungen, die aufgrund der Rollenkarte auf ihre Rolle zutreffen, diese werden jeweils auf einer Moderationskarte notiert, am besten als Adjektiv. Die Moderationskarten werden beim Lehrer hinterlegt.	Gruppe 1 bleibt im Klassenzimmer Gruppe 2 geht in einen weiteren Raum Moderationskarten, Stifte
Phase 2	Zur ersten Begegnung treffen sich beide Gruppen im Klassenzimmer. Jeder Schüler/jede Schülerin soll mit mindestens drei Geschäftspartnern aus der anderen Gruppe Kontakt aufnehmen.	
Zwischenauswertung Phase 3	Die Schüler/-innen kommen zu einer Zwischenauswertung im Plenum zusammen.	U3-L2 Fragen zur Zwischenauswertung

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/Hinweise
Phase 4	Die Gruppen werden wieder räumlich getrennt und erhalten den Auftrag, jetzt die andere Gruppe zu beschreiben und dies wiederum mit ca. sechs Adjektiven auf Moderationskarten festzuhalten.	Gruppe 2 bleibt im Klassenzimmer Gruppe 1 geht in einen weiteren Raum Moderationskarten, Stifte
Auswertung	Zur Auswertung treffen sich die Schüler/-innen wieder im Klassenzimmer. Der Lehrer/die Lehrerin moderiert die Auswertung. Jeweils zwei Gruppenmitglieder werden gebeten, die eigenen Zuschreibungen (Selbstbild) kurz zu kommentieren und sie auf eine vorbereitete Moderationswand zu pinnen. Der Lehrer versteht – in Absprache mit der Klasse – die Begriffe mit positiven bzw. negativen Vorzeichen (manchmal ist auch beides möglich). Dabei macht der Lehrer/die Lehrerin deutlich, dass Adjektive sowohl der Beschreibung als auch der wertenden Interpretation dienen können. Anschließend erläutern jeweils zwei Rollenmitglieder die Zuschreibungen für die andere Gruppe (Fremdbild). Der Lehrer/die Lehrerin versteht auch diese Begriffe mit positiven bzw. negativen Vorzeichen. Meist überwiegen beim Selbstbild positive und beim Fremdbild eher negative Zuschreibungen.	U3-L3 Gestaltung der Moderationswand
Reflexion/ Vertiefung	Die Schüler/-innen erkennen, dass die genannten Zuschreibungen dem Selbst- bzw. Fremdbild entsprechen. Der Lehrer/die Lehrerin sollte deutlich herausstellen, dass üblicherweise das Selbstbild positiver ausfällt als das Fremdbild. Dies stellt keine Besonderheit der Gruppe dar, es wird vielmehr vorausgesetzt, dass das „Eigene“ – auch in einem Rollenspiel – positiver bewertet wird als das „Fremde“. Es ist jedoch entscheidend, wie mit solchen Situationen umgegangen wird. In der Reflexionsphase wird ebenfalls deutlich, dass häufig von den jeweiligen Kulturen dieselben Adjektive verwendet werden. Diese werden jedoch oft ganz unterschiedlich interpretiert.	U3-L4 Fragen zur Auswertung

3.3.3 Lehrerbegleitmaterial

3.3.1 Situationsbeschreibung (L1)

Situation

Die Noxaner und die Tambolesen wollen ein gemeinsames Unternehmen gründen. Die Noxaner haben ein Handy entwickelt und möchten in Zukunft gerne die Vertriebswege in Tambolesien nutzen. Die Tambolesier hingegen wollen vom technischen Know-how der Noxaner profitieren.

Die künftigen Geschäftspartner treffen sich vor den eigentlichen Vertragsverhandlungen zu einem informellen Empfang in Tambolesien. Dabei wollen sie sich kennenlernen und erste Vertragsverhandlungen führen. Sie wollen ein neues gemeinsames Handy entwickeln, das den Vorstellungen beider Vertragspartner entspricht.

3.3.3.2 Schüler-Rollenkarten (S1)

Noxaner	Tambolesen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ... begrüßen einander, indem sie sich aus 1 m Abstand voreinander verneigen, dann die Hände vor dem Körper falten und den Kopf zuerst nach links und dann nach rechts wenden. ▪ ... achten auf Respekt, indem sie genügend körperliche Distanz zu ihrem Gegenüber wahren. ▪ ... wollen nach der Begrüßung gleich zum geschäftlichen Teil übergehen und stellen die technischen Vorzüge ihres Handys vor, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ minimalistische, schlichte, flache Form, ▪ nur in schwarz, weiß oder stahlgrau, ▪ viele Funktionen, ▪ alles in einem Gerät: Internet, Bilder etc., ▪ ... sind sehr von den technischen Vorzügen ihres Handys überzeugt, ▪ ... treten professionell auf, sprechen aber eher nicht über private Dinge, ▪ ... freuen sich auf die Geschäftspartner, versuchen aber sogleich ihr Produkt unverändert durchzusetzen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ... begrüßen sich, indem sie sich beide Hände über Kreuz reichen und sie dreimal schütteln. ▪ ... achten auf Respekt, indem sie ihr Gegenüber immer wieder am Arm oder an der Schulter berühren. Körperkontakt ist für sie normal und wichtig. ▪ ... möchten ihre Geschäftspartner zunächst gut kennenlernen, deshalb sprechen sie zuerst über allgemeine Themen wie z. B. über Privates, Sport, Wetter, Kultur und erst danach über das Geschäftliche. ▪ ... wünschen sich für das Handy vor allem: <ul style="list-style-type: none"> ▪ bunte Farben, ▪ runde Form (Handschmeichler), ▪ gutes Material, muss sich gut anfühlen. ▪ ... sind sehr locker im Umgang und lachen gerne und laut. ▪ ... freuen sich auf die Geschäftspartner, schätzen deren technisches Know-how, wollen aber vor allem ihre Vorstellung vom Design durchsetzen.

3.3.3.3 Fragen zur Zwischenauswertung (L2)

- Wie erging es Ihnen in der Rolle, wie haben Sie sich gefühlt?
- Wie haben Sie die Begrüßungssituation gemeistert?
- Konnten Sie beide Begrüßungen durchspielen?
- Hat sich jemand besonders durchgesetzt?
- Kam es zu einer geschäftlichen Einigung?
- Wollen Sie sich gerne wieder mit den „Anderen“ treffen?
- Warum ja, warum lieber nicht?

3.3.3.4 Vorschlag zur Gestaltung der Moderationswand (L3)

Noxaner → Noxaner	Tambolesen → Tambolesen
Noxaner → Tambolesen	Tambolesen → Noxaner

3.3.3.5 Fragen zur Auswertung (L4)

Mögliche Impulsfragen zur Auswertung der Moderationswand

- Wie wirken die Zuschreibungen auf Sie?
- Wie interpretieren Sie die einzelnen Adjektive?
- Handelt es sich um positive oder negative Aspekte?
- An welcher Stelle handelt es sich um Interpretationen und an welcher Stelle beschreiben Sie sich selbst oder die Mitglieder der anderen Kultur?
- Was können Sie an Ihren vorgenommenen „Bewertungen“ erkennen?

Mögliche Impulsfragen zur Vertiefung

- War es für Sie einfach, sich mit Ihrer Rolle zu identifizieren? Warum? Warum nicht?
- Ist eine gelungene Kommunikationssituation entstanden? Haben Sie bspw. beide Begrüßungsrituale praktiziert.
- Wie konnten Sie das fremde Verhalten aushalten?
- Konnten Sie sich in die Rolle der Anderen hineinversetzen?
- Haben Sie es versucht?
- Ist Ihnen ein Perspektivwechsel gelungen?
- Was hätten Sie tun können, damit Sie mit den anderen in ein Gespräch kommen?

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

3.4 Unterrichtseinheit 4 (U4): Licht und Schatten – Kulturstandards aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet¹⁵

3.4.1 Kompetenzerwerb

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Erkennen			
Informationsbeschaffung und -verarbeitung ... können Informationen zu Fragen der Globalisierung und Entwicklung beschaffen und themenbezogen verarbeiten.	... lernen das Konzept „Kulturstandards“ nach Alexander Thomas kennen.		
Erkennen von Vielfalt ... können die soziokulturelle und natürliche Vielfalt in der Einen Welt erkennen.	... identifizieren anhand der Kulturstandards kulturelle Vielfalt.	... erkennen die Unterschiede kultureller Prägung in der wirtschaftlichen Zusammenarbeit.	... nehmen ihre kulturelle Prägung als eine Möglichkeit des Denkens, Wahrnehmens und Urteilens wahr.
Analyse des Globalen Wandels ... können Globalisierungs- und Entwicklungsprozesse mithilfe des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung fachlich analysieren.	... analysieren die Bedeutung der unterschiedlichen kulturellen Prägungen für Situationen in der Berufswelt.		
Bewerten			
Perspektivwechsel und Empathie ... können eigene und fremde Wertorientierungen in ihrer Bedeutung für die Lebensgestaltung sich bewusst machen, würdigen und reflektieren.		... beleuchten Kulturstandards unter verschiedenen Blickwinkeln und nehmen somit Perspektivwechsel vor. Sie erkennen die eigene und die Werthaltung der anderen.	... achten die kulturelle Prägung anderer und relativieren ihre eigene kulturelle Prägung, indem sie sich ihrer (kulturellen) Identität bewusst sind.

¹⁵ In Anlehnung an Thomas, Alexander/Kinast, Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia: „Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation (Band 1: Grundlagen und Praxisfelder; Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2003.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Kritische Reflexion und Stellungnahmen ... können durch kritische Reflexion zu Globalisierungs- und Entwicklungsfragen Stellung beziehen und sich dabei an der internationalen Konsensbildung, am Leitbild nachhaltiger Entwicklung und an den Menschenrechten orientieren.	... analysieren kritisch, welche Auswirkungen unterschiedliche Sichtweisen auf dieselben Sachverhalte haben können.	... unterscheiden zwischen Sachfragen und der jeweiligen Bewertung.	
Beurteilen von Entwicklungsmaßnahmen ... können Ansätze zur Beurteilung von Entwicklungsmaßnahmen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen und Rahmenbedingungen erarbeiten und zu eigenständigen Bewertungen kommen.	... beurteilen Situationen wirtschaftlicher Zusammenarbeit (z. B. Schwierigkeiten gemischt-kultureller Teams; Verhandlungsprobleme aufgrund untersch. kultureller Prägung mit Kunden und Lieferanten)		
Handeln			
Solidarität und Mitverantwortung ... können Bereiche persönlicher Mitverantwortung für Mensch und Umwelt erkennen und als Herausforderung annehmen.			... sehen ihre Möglichkeiten persönlicher Weiterentwicklung, relativieren ihren Referenzrahmen und entwickeln Empathiefähigkeit.
Verständigung und Konfliktlösung ... können soziokulturelle und interessenbestimmte Barrieren in Kommunikation und Zusammenarbeit sowie bei Konfliktlösungen überwinden.			... entwickeln Strategien für gelungene interkulturelle Kommunikation und lösen Konflikte.
Handlungsfähigkeit im globalen Wandel ... können die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit im globalen Wandel durch Offenheit und Innovationsbereitschaft sowie durch eine angemessene Reduktion von Komplexität sichern und die Ungewissheit offener Situationen ertragen.	... erkennen kulturell geprägte Werthaltungen und kommunizieren wertschätzend.	... sind offen für Menschen mit anderer (kultureller) Prägung u. suchen nach für alle Parteien befriedigenden Lösungsmöglichkeiten bei Konflikten.	... entwickeln Ambiguitätstoleranz, bewahren ihre Flexibilität und bringen ihre Kompetenzen in eine konstruktive Kommunikation ein, die gelungen und effektiv im Sinne beruflicher Zielerreichung ist.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

3.4.2 Unterrichtliche Umsetzung

Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/ Hinweise
Vorbereitung		Klassenzimmer für Gruppenarbeit vorbereiten Kopie der Arbeitsblätter U4-S1
Einführung	Der Lehrer/die Lehrerin gibt einen kurzen theoretischen Einstieg zum Thema Kulturstandards. Auf einem Arbeitsblatt sind die wichtigsten Informationen zusammengefasst.	U4-L1 Allgemeine Information zu Kulturstandards
Durchführung	Die Klasse wird in Gruppen eingeteilt. Wobei jede Gruppe sich mit einem Kulturstandard auseinandersetzen soll. Mithilfe des jeweiligen Arbeitsblattes machen sich die Schüler/-innen mit je einem Kulturstandard vertraut. In jeder Gruppe werden jeweils drei Argumente zu den Fragen, was an dem Kulturstandard als positiv und was als negativ empfunden wird, diskutiert. Im weiteren Verlauf versuchen die Schüler/-innen, diesen Kulturstandard auf eine berufliche Situation anzuwenden. Gelingt dies nicht, können auch Erfahrungen aus einem Schüleraustausch oder einem Urlaub eingebracht werden. Ziel ist es, dass die Gruppe eine mögliche Situation beschreibt, in der das Verhalten im Rahmen des genannten Kulturstandards zu einem Konflikt führt. Die Gruppe einigt sich auf eine Situation und notiert diese. Im nächsten Schritt erarbeitet die Gruppe eine Lösungsstrategie bzw. einen Prozess, bei dem es zu einem synergetischen Prozess kommen kann.	Gruppentische U4-S1 7 Arbeitsblätter zu jeweils einem Kulturstandard
Auswertung 1	Danach stellen die Gruppen im Plenum „ihren“ Kulturstandard mit den Ergebnissen der Aufgaben 1–3, jedoch ohne den Lösungsansatz, vor. Unter Umständen können sich die Schüler/-innen in der Diskussion gegenseitig dabei helfen, Critical Incidents zu erarbeiten. Der Lehrer/die Lehrerin moderiert die Diskussion. Die Impulsfragen dienen als Strukturhilfe.	U4-L2
Durchführung 2	Die Schüler/-innen entwickeln ein Rollenspiel zu dem „Critical Incident“, den sie gefunden haben. Sie versuchen ebenfalls, danach eine Situation mit einer Lösungsalternative vorzuspielen.	
Auswertung 2	Die Klasse bespricht, inwieweit sie das Rollenspiel mit der Lösungsalternative als gelungen sehen und findet gemeinsam mit den anderen Schülern weitere Alternativen. Dies kann auch im szenischen Spiel erfolgen. Hierbei ist es wiederum wichtig, dass der Lehrer/die Lehrerin auf einen wertschätzenden Dialog achtet. Außerdem besteht die Gefahr, dass die Schüler/-innen Stereotype im Hinblick auf andere Kulturen aktivieren. Dies sollte dann thematisiert werden. An dieser Stelle kann der Wunsch nach Listen mit Dos und Don'ts und deren Problematik thematisiert werden.	U4-L3 Impulsfragen zur Auswertung

3.4.3 Lehrerbegleitmaterial

3.4.3.1 Allgemeine Information zu Kulturstandards (L1)

Kulturstandards zur Beschreibung kultureller Unterschiede¹⁶

Wer sich mit dem Thema interkulturelle Kommunikation auseinandersetzt, stößt häufig auf Unterschiede im Verhalten von Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. So ist die Tagesordnung bspw. für den deutschen Manager meist verbindlich, wohingegen ein Manager aus Frankreich oder Spanien bei einem Meeting in der Regel zuerst eine ausgiebige Small-Talk-Phase erwartet, bevor auf die Tagesordnung – und dann nicht unbedingt in der vorgegebenen Reihenfolge – eingegangen wird.

Einerseits steht bei der Auseinandersetzung mit interkulturellen Fragestellungen für das Berufsleben die Erwartung und der Wunsch, eine „Gebrauchsanleitung“¹⁷ zum richtigen Verhalten an die Hand zu bekommen. Es ist für Wirtschaftsakteure, die nicht nur im Ausland mit Menschen unterschiedlicher Prägung zusammen leben und arbeiten, eine Notwendigkeit, Sicherheit in interkulturellen Überschneidungssituationen zu erhalten, um diese Situationen in positivem Sinne bewältigen zu können. Ganze Regale sind gefüllt mit Literatur, auch im Netz gibt es schier unzählige Listen mit Dos and Don'ts beim Umgang mit den entsprechenden „Kulturen“. Zum anderen wird jedoch, wer sich vertieft dem Thema widmet, schnell offensichtlich, dass dies eine allzu verkürzte Darstellung äußerst komplexer Sachverhalte ist, die dazu führen kann, schon vorhandene Klischees und Vorurteile zu bestätigen. So erfahren wir, dass „im Süden“ die Einhaltung von Terminen nicht so wichtig ist. Dies kann dazu führen, dass der deutsche Leser sich in seinen Klischees und Stereotypen bestätigt fühlt, so haben wir doch immer gewusst, dass die Südländer unpünktlich sind! Welche historische Entwicklung sich hinter diesen Kulturdimensionen verbirgt und welches gesamte Wertegefüge zu einem – für die Menschen mit dem entsprechenden kulturellen Hintergrund – plausiblen Verhalten führt, bleibt unerwähnt.

Dennoch stellen wir Unterschiede im jeweiligen Verhalten im Geschäftsleben fest. Um diese Unterschiede zu beschreiben, wurden verschiedene Modelle zu Kulturdimensionen entwickelt.¹⁸

Im Folgenden beziehen wir uns auf den Ansatz des Psychologen Alexander Thomas, der den Begriff der „Kulturstandards“ verwendet¹⁹. Kulturstandards sind Werte, Einstellungen und Normen, die dem Denken und Handeln zugrunde liegen, und von den Mitgliedern einer Kultur als „normal, typisch und

¹⁶ Quelle: in Anlehnung an Thomas/Alexander, Kammhuber, Stefan/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 2003; hier vor allem Kammhuber, Stefan/Schroll-Machl, Sylvia: „Möglichkeiten und Grenzen der Kulturstandardmethode“, S. 19–23 und Schroll-Machl, Sylvia: „Deutschland“, S. 72–89; vgl. außerdem: Schroll-Machl, Sylvia: Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 32007, 2002.

¹⁷ So gibt es bspw. eine ganze Reihe des Piper-Verlags, deren Titel „Gebrauchsanweisung für ...“, z.B. auf den Spanien-, Italien-, aber auch Schwaben- oder Vatikanaufenthalt etc. vorbereiten soll.

¹⁸ Als „Klassiker“ lassen sich inzwischen die Arbeiten von Hall und Hofstede bezeichnen, die auf kulturkontrastierender Basis verschiedene Kulturdimensionen herausgearbeitet haben, inzwischen jedoch nicht unumstritten sind. Zur vertiefenden Lektüre sei an dieser Stelle auf folgende Werke verwiesen:

Hall, Edward T.: The silent language. New York: Doubleday, 1959.

Hall, Edward T.: The hidden dimension. New York: Doubleday, 1966.

Hall, Edward T.: Beyond Culture, New York: Anchor Press, 1976.

Hofstede, Geert: Cultures and Organizations. Software of the Mind. London etc.: McGraw-Hill, 1991 (dt. Übersetzung: Interkulturelle Zusammenarbeit. Kulturen – Organisationen – Management. Wiesbaden: Gabler, 1993.)

Hofstede, Geert: Lokales Denken, globales Handeln: Kulturen, Zusammenarbeit und Management. München: dtv, 1997.

¹⁹ Auch Thomas bezieht sich auf ein Konstrukt homogener Kulturen bzw. Nationen, bietet dennoch Möglichkeiten, die festgestellten Unterschiede zu beschreiben.

verbindlich²⁰ angesehen werden. Umgekehrt bedeutet dies, dass das Verhalten, das sich nicht in diesem Rahmen bewegt, „von der sozialen Umwelt abgelehnt und sanktioniert“ wird.²¹

Anders als die Kulturdimensionen, die verschiedene Kulturen miteinander vergleichen und sehr allgemein gehalten sind – was es schwierig macht, sie in konkreten Situationen anzuwenden – zeichnen sich Kulturstandards dadurch aus, dass sie in spezifischen kulturellen Überschneidungssituationen zum Tragen kommen. Das bedeutet, dass z. B. bei Verhandlungen zwischen deutschen mit japanischen Managern andere Kulturstandards aktiviert werden, wie wenn deutsche mit französischen Managern kommunizieren. So gibt es bestimmte Verhaltensweisen und Reaktionen, welche z. B. immer wieder von deutschen Geschäftspartnern genannt werden, die bei den Interaktionspartnern Überraschung, Verblüffung oder auch Verärgerung hervorrufen. Werden nun Mitglieder aus verschiedenen Kulturen/Nationen genau zu solchen kritischen Interaktionssituationen mit Deutschen befragt und auf bestimmte Merkmale hin untersucht, die eine hohe Übereinstimmung aufweisen, dann kann man von deutschen Kulturstandards sprechen.²² Diese Kulturstandards haben historisch gewachsene Wurzeln. Die Jahrhunderte währende Kleinstaaterei verbunden mit den späteren Religionskriegen in „Deutschland“ trugen z. B. sicherlich zur Entstehung eines Wunsches nach Regeln und Sicherheit bei.

Wichtig ist jedoch an dieser Stelle, darauf hinzuweisen, dass die Kulturstandards als „Durchschnittswerte“ verschiedener Untersuchungen gewonnen wurden. Das bedeutet, dass sich Menschen zwar innerhalb eines bestimmten Rahmens bewegen, es jedoch aufgrund der Individualität jedes Einzelnen und der jeweiligen Situation zu Abweichungen kommen kann. Oder kann jemand voraussagen, wie sich die Schüler einer bestimmten Schule oder Mitarbeiter eines Unternehmens verhalten werden? Das ist schlichtweg unmöglich vorherzusagen. Außerdem liegt diesem Ansatz das Konstrukt einer homogenen Nationalkultur zugrunde, was der Dynamik der internationalisierten Lebens- und Arbeitswelt – und damit der modernen, zunehmend fragmentierten Gesellschaft, die von Migrations- und Globalisierungsprozessen geprägt ist – nicht gerecht wird.²³ Dennoch geben Kulturstandards zum einen Anhaltspunkte, welche Werte und Normen einem bestimmten Verhalten zugrunde liegen. Zum anderen dienen sie vor allem dazu, Schwierigkeiten bei interkulturellen Begegnungen zu beschreiben. Bei einer vertieften Auseinandersetzung mit dem Thema können ebenfalls die historischen Zusammenhänge, die das Entstehen der entsprechenden Normen und Werte mit sich bringen, aufgearbeitet werden.

Schroll-Machl hat unter Anwendung des Kulturstandardansatzes sieben deutsche Kulturstandards ausgemacht, die bei der folgenden Aufgabe gruppenteilig bearbeitet werden²⁴. Auf diese Weise sollen die Schüler/-innen mit diesem Ansatz vertraut gemacht werden. Es soll ihnen jedoch gleichzeitig vor Augen geführt werden, dass es nicht möglich ist, beim Umgang mit Menschen Listen mit Dos und Don'ts zu erhalten. Es hängt vielmehr von jedem einzelnen ab, wie er sich in die Situation mit seiner Persönlichkeit einbringt und wie die beiden Interaktionspartner die Situation gemeinsam aushandeln und schließlich bewältigen.

²⁰ Thomas, Alexander: „Kultur und Kulturstandards“, in an Thomas/Alexander, Kammhuber, Stefan/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.), Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 2003, S. 24.

²¹ Ebd.

²² Ebd., S. 24 f.

²³ Dies ist nicht der Ort, an dem der Kulturbegriff vertieft diskutiert werden kann. Weitgehende Einigkeit herrscht jedoch in der interkulturellen Forschung darüber, dass es sich beim Begriff „Kultur“ nicht um einen elitären sondern einen anthropologischen Kulturbegriff handelt.

²⁴ Vgl. Schroll-Machl, Sylvia: „Deutschland“, S. 72-89; vgl. außerdem: Schroll-Machl, Sylvia, Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 32007, 2002.

3.4.3.2 Arbeitsblätter für die Schüler (S1)

Kulturstandard: Sachorientierung

Gerade in der beruflichen Zusammenarbeit ist die Sache, um die es geht, ausschlaggebend für die Kommunikation. Sachliches Verhalten wird als professionell wahrgenommen. Die Motivation für ein gemeinsames Tun gründet sich in der Sachlage. Emotionen werden weitgehend kontrolliert. Zielorientierte Argumentation und das Belegen mit Fakten werden als professionell und kompetent eingeschätzt. „Lasst und zur Sache kommen“ ist eine passende Aussage. Die Rolle, die eine Person einnimmt und deren Fachkompetenz werden als wichtiger erachtet als andere Persönlichkeitsmerkmale. Dabei ist es charakteristisch, sich über Leistung zu definieren. Das bedeutet weder, dass Menschen nicht wichtig seien, noch, dass es nicht als angenehm empfunden wird, wenn persönliche Aspekte ins Gespräch eingebracht werden. Dies steht jedoch nicht im Vordergrund. Sachorientierung kennzeichnet sich auch durch einen hohen Stellenwert von Besitz und Eigentum. Gegenüber fremdem Eigentum zeigt man Respekt. Geldangelegenheiten werden sehr ernst genommen.

Aufgabe 1

Finden Sie drei Argumente, die Sie persönlich am Kulturstandard **Sachorientierung** schätzen und ebenfalls drei Argumente, die Sie eher als kritisch erachten.

Was ich an der Sachorientierung schätze	Was ich an der Sachorientierung kritisch sehe

Aufgabe 2

In welcher konkreten Situation aus dem Berufsleben, aus einem Schüleraustausch oder aus anderen Erfahrungsbereichen kann dieser Kulturstandard zu Irritationen führen?

Aufgabe 3

Entwickeln Sie eine Lösungsstrategie für Ihre o. g. Konfliktsituation bzw. überlegen Sie, wie es zu synergetischen Prozessen kommen kann.

Aufgabe 4

- a) Stellen Sie den Konflikt/die Irritationen, die Sie in Aufgabe 2 gefunden haben, in einem Rollenspiel dar.
- b) Spielen Sie danach Ihre Lösungsstrategie vor.

Kulturstandard: Wertschätzung von Regeln und Strukturen

Viele Regeln, Verordnungen, Vorschriften und Gesetze sind Grundlage für das Zusammenleben. Sie geben Sicherheit und vereinfachen das Zusammenleben, da diese Regeln für alle gelten und man sich darauf verlassen kann, dass diese auch eingehalten werden. Dies gilt in allen Lebensbereichen, z. B. im privaten Bereich das Einhalten der Hausordnung, im öffentlichen Bereich die Straßenverkehrsordnung oder in beruflichen Belangen bspw. das Festhalten an Tagesordnungen, bereits vereinbarten Terminen etc. Durch klare Strukturen erhält man eine zuverlässige Orientierung. Werden Regeln nicht eingehalten, erfolgt eine Sanktionierung, die meist als gerecht akzeptiert wird.

Aufgabe 1

Finden Sie drei Argumente, die Sie persönlich am Kulturstandard **Wertschätzung von Regeln und Strukturen** schätzen und ebenfalls drei Argumente, die Sie eher als kritisch erachten.

Was ich an der Wertschätzung von Regeln und Strukturen schätze	Was ich an der Wertschätzung von Regeln und Strukturen kritisch sehe

Aufgabe 2

In welcher konkreten Situation aus dem Berufsleben, aus einem Schüleraustausch oder aus anderen Erfahrungsbereichen kann dieser Kulturstandard zu Irritationen führen?

Aufgabe 3

Entwickeln Sie eine Lösungsstrategie für Ihre o. g. Konfliktsituation bzw. überlegen Sie, wie es zu synergetischen Prozessen kommen kann.

Aufgabe 4

- a) Stellen Sie den Konflikt/die Irritationen, die Sie in Aufgabe 2 gefunden haben, in einem Rollenspiel dar.
- b) Spielen Sie danach Ihre Lösungsstrategie vor.

Kulturstandard: Verinnerlichte Kontrolle

Im beruflichen Kontext werden die Arbeit, die Aufgabe und die Verantwortung, die sich aus der Rolle ergeben, sehr ernst genommen. Durch Planung, Strukturierung und Organisation einer Aufgabe erhält man die Überzeugung, die Aufgabe auf diese Weise am besten zu bewältigen. Es ist notwendig, dass sich alle Beteiligten an die Kompetenzen und Rollenverteilung halten, dass Absprachen exakt eingehalten und Entscheidungen mit hohem Verantwortungsbewusstsein umgesetzt werden. Erst dadurch entsteht Zuverlässigkeit und Vertrauen. So gelten Mitarbeiter grundsätzlich als zuverlässig, korrekt und gewissenhaft; sie genießen Vertrauen. Diese Verhaltensweisen müssen nicht von außen kontrolliert werden, dies geschieht aus einer inneren Überzeugung heraus und ohne Zwang.

Aufgabe 1

Finden Sie drei Argumente, die Sie persönlich am Kulturstandard **Verinnerlichten Kontrolle** schätzen und ebenfalls drei Argumente, die Sie eher als kritisch erachten.

Was ich an der Verinnerlichten Kontrolle schätze	Was ich an der Verinnerlichten Kontrolle kritisch sehe

Aufgabe 2

In welcher konkreten Situation aus dem Berufsleben, aus einem Schüleraustausch oder aus anderen Erfahrungsbereichen kann dieser Kulturstandard zu Irritationen führen?

Aufgabe 3

Entwickeln Sie eine Lösungsstrategie für Ihre o. g. Konfliktsituation bzw. überlegen Sie, wie es zu synergetischen Prozessen kommen kann.

Aufgabe 4

- a) Stellen Sie den Konflikt/die Irritationen, die Sie in Aufgabe 2 gefunden haben, in einem Rollenspiel dar.
- b) Spielen Sie danach Ihre Lösungsstrategie vor.

Kulturstandard: Zeitplanung

Zeit ist ein wertvolles Gut und darf nicht „vergeudet“ werden. Man konzentriert sich auf das Wesentliche und hält sich nicht mit Nebensächlichkeiten auf. Daher ist eine exakte zeitliche Planung notwendig und sinnvoll. Die Einhaltung von Zeitplänen und Terminen sind sehr wichtig. Um die Zeit möglichst effektiv zu nutzen, gilt der Grundsatz: „Eins nach dem anderen zu erledigen“, eine monochrome Zeiteinteilung. Wertschätzung genießt, wer Zeitfenster richtig planen und einhalten kann, denn dies nicht zu tun, käme einer Geringschätzung der Person gleich. Termine sind verbindlich. Können sie nicht eingehalten werden, ist eine schlüssige Begründung erforderlich, um nicht Vertrauen einzubüßen, schließlich hängt die Terminplanung anderer wiederum von der genauen Einhaltung der Absprachen ab. Störungen, das heißt, wenn Unerwartetes eintritt, erfordern eine hohe Anstrengung und viel Energie, da neu geplant werden muss.

Diese Zeitplanung beschränkt sich nicht nur auf das Berufsleben; auch der Feierabend und der Urlaub sind fest verplant.

Aufgabe 1

Finden Sie drei Argumente, die Sie persönlich am Kulturstandard **Zeitplanung** schätzen und ebenfalls drei Argumente, die Sie eher als kritisch erachten.

Was ich an der Zeitplanung schätze	Was ich an der Zeitplanung kritisch sehe

Aufgabe 2

In welcher konkreten Situation aus dem Berufsleben, aus einem Schüleraustausch oder aus anderen Erfahrungsbereichen kann dieser Kulturstandard zu Irritationen führen?

Aufgabe 3

Entwickeln Sie eine Lösungsstrategie für Ihre o. g. Konfliktsituation bzw. überlegen Sie, wie es zu synergetischen Prozessen kommen kann.

Aufgabe 4

- a) Stellen Sie den Konflikt/die Irritationen, die Sie in Aufgabe 2 gefunden haben, in einem Rollenspiel dar.
- b) Spielen Sie danach Ihre Lösungsstrategie vor.

Kulturstandard: Trennung von Lebensbereichen

Es erfolgt eine strikte Trennung von verschiedenen Lebensbereichen z. B. in Privat- und Berufsleben. Im Berufsleben steht die Arbeit im Vordergrund, das engagierte Agieren ist ziel- und sachorientiert ausgerichtet. Der Kontakt zu Vorgesetzten und Kollegen beschränkt sich meist auf geschäftliche Sachverhalte. Das Privatleben hingegen dient der Entspannung und wird als Ausgleich bzw. als Freizeit betrachtet. Die Beziehungspflege findet am Feierabend, an Wochenenden und im Urlaub statt. Je nachdem, in welchem Lebensbereich man sich befindet, ist ein differenziertes Verhalten erkennbar, manchmal kann der Eindruck entstehen, es handle sich um zwei unterschiedliche Personen. Diese Distanzregulierung ist z. B. erkennbar an der Anredeform „Sie“ oder „Du“. So lautet auch eine bekannte deutsche Redensart: „Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps“.

Aufgabe 1

Finden Sie drei Argumente, die Sie persönlich am Kulturstandard **Trennung von Lebensbereichen** schätzen und ebenfalls drei Argumente, die Sie eher als kritisch erachten.

Was ich an der Trennung von Lebensbereichen schätze	Was ich an der Trennung von Lebensbereichen kritisch sehe

Aufgabe 2

In welcher konkreten Situation aus dem Berufsleben, aus einem Schüleraustausch oder aus anderen Erfahrungsbereichen kann dieser Kulturstandard zu Irritationen führen?

Aufgabe 3

Entwickeln Sie eine Lösungsstrategie für Ihre o. g. Konfliktsituation bzw. überlegen Sie, wie es zu synergetischen Prozessen kommen kann.

Aufgabe 4

- a) Stellen Sie den Konflikt/die Irritationen, die Sie in Aufgabe 2 gefunden haben, in einem Rollenspiel dar.
- b) Spielen Sie danach Ihre Lösungsstrategie vor.

Kulturstandard: Schwacher Kontext als Kommunikationsstil/direkter Kommunikationsstil

Mit klaren und eindeutigen Formulierungen wird alles, was gemeint ist, auch in Worte gefasst und direkt und meist undiplomatisch formuliert. Dabei werden Sachverhalte offen ausgedrückt und klar ausformuliert. Es bleibt wenig Raum für Interpretationen, da es darum geht, sich präzise und klar auszudrücken. Der Agierende empfindet sich als aufrichtig und ehrlich und immer am Ziel orientiert. Er denkt nicht daran, dass dies auf der Beziehungsebene auch verletzend sein könnte, denn Ehrlichkeit ist ein Hauptmotiv des Handelns. Die offene Meinungsäußerung auch im Hinblick auf Kritik, Fehler und Missverständnisse werden deutlich benannt, stets mit dem Ziel, zu einem optimalen Ergebnis zu kommen. Im Zentrum steht das „Was“, die „Sache“.

Diese Vorgehensweise wirkt oft fordernd und konfrontativ. Körpersprachliche Signale werden oft nicht berücksichtigt bzw. nicht erkannt. Bei der Entschlüsselung von Botschaften wird ebenfalls vor allem das wahrgenommen, was ausdrücklich gesagt wurde. Weitere Signale oder Botschaften, z. B. bei informellen Treffen oder Gesprächen am Kaffeeautomaten, werden kaum beachtet, denn was zählt, sind die direkten und gebündelten Informationen. Dadurch kann das Gefühl entstehen, nicht ausreichend informiert zu werden.

Aufgabe 1

Finden Sie drei Argumente, die Sie persönlich am Kulturstandard **Schwacher Kontext als Kommunikationsstil** schätzen und ebenfalls drei Argumente, die Sie eher als kritisch erachten.

Was ich am direkten Kommunikationsstil schätze	Was ich am direkten Kommunikationsstil kritisch sehe

Aufgabe 2

In welcher konkreten Situation aus dem Berufsleben, aus einem Schüleraustausch oder aus anderen Erfahrungsbereichen kann dieser Kulturstandard zu Irritationen führen?

Aufgabe 3

Entwickeln Sie eine Lösungsstrategie für Ihre o. g. Konfliktsituation bzw. überlegen Sie, wie es zu synergetischen Prozessen kommen kann.

Aufgabe 4

- a) Stellen Sie den Konflikt/die Irritationen, die Sie in Aufgabe 2 gefunden haben, in einem Rollenspiel dar.
- b) Spielen Sie danach Ihre Lösungsstrategie vor.

Kulturstandard: Individualismus

Der Individualismus zeichnet sich durch ein hohes Selbstverantwortungsgefühl aus, das auf Eigeninitiative und Selbstständigkeit setzt. Man fühlt sich selbst verantwortlich für sein Leben und will anstehende Probleme selbst lösen, ohne auf die Hilfe von Institutionen, Gruppen oder anderen zurückgreifen zu müssen. Damit verbunden ist ein hoher Anspruch an persönliche Freiheit und das Recht, sein Glück selbst in die Hand zu nehmen. Dies bedeutet keinesfalls dasselbe wie Egoismus, denn die Bedürfnisse der anderen sind mit den eigenen abzuwägen. Aber Hilfsbereitschaft z. B. entsteht freiwillig und ohne sozialen Druck aus der Gruppe. In Unternehmen wird Teamgeist interpretiert als die Sammlung von vielen individuellen Meinungen zur Erreichung des optimalen Ziels. Ein Gruppenkonsens wird nicht angestrebt. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass durch die Einhaltung von Regeln und Gesetzen und dabei vor allem der Gleichheit aller, ein Gleichgewicht zwischen Individuum und Gesellschaft gelingt.

Aufgabe 1

Finden Sie drei Argumente, die Sie persönlich am Kulturstandard **Individualismus** schätzen und ebenfalls drei Argumente, die Sie eher als kritisch erachten.

Was ich am Individualismus schätze	Was ich am Individualismus kritisch sehe

Aufgabe 2

In welcher konkreten Situation aus dem Berufsleben, aus einem Schüleraustausch oder aus anderen Erfahrungsbereichen kann dieser Kulturstandard zu Irritationen führen?

Aufgabe 3

Entwickeln Sie eine Lösungsstrategie für Ihre o. g. Konfliktsituation bzw. überlegen Sie, wie es zu synergetischen Prozessen kommen kann.

Aufgabe 4

- a) Stellen Sie den Konflikt/die Irritationen, die Sie in Aufgabe 2 gefunden haben, in einem Rollenspiel dar.
- b) Spielen Sie danach Ihre Lösungsstrategie vor.

3.4.3.3 Impulsfragen zur Auswertung (L2)

- Fiel es Ihnen schwer, am jeweiligen Kulturstandard für Sie Schätzenswertes zu finden?
- Fiel es Ihnen schwer, am jeweiligen Kulturstandard für Sie Kritisches zu finden?
- Woran könnte das liegen? (hier der Hinweis, dass wir alle unseren Referenzrahmen haben und es eine schwierige Aufgabe ist, einen Perspektivwechsel vorzunehmen)
- Gelang es Ihnen problemlos, eine kritische, irritierende Situation zu finden?

3.4.3.4 Impulsfragen zur Auswertung (L3)

- Gelang es Ihnen, eine oder mehrere Lösungen zu finden.
- Wovon hängt Ihrer Meinung nach das Gelingen von Begegnungen mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellen und sonstigem Diversity-Hintergrund zusammen? (hier auf das Dreieck „Persönlichkeit – Situation – kultureller Hintergrund“ eingehen)
- Wo sehen Sie Anwendungsmöglichkeiten, wo Grenzen von „Kulturstandards“?

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

3.5 Unterrichtseinheit 5 (U5): Kooperationsübung: „Türme bauen“

3.5.1 Kompetenzerwerb

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Erkennen			
Informationsbeschaffung und -verarbeitung ... können Informationen zu Fragen der Globalisierung und Entwicklung beschaffen und themenbezogen verarbeiten.	... beobachten das Verhalten der anderen im Hinblick auf das Suchen nach Lösungswegen.		
Erkennen von Vielfalt ... können die soziokulturelle und natürliche Vielfalt in der Einen Welt erkennen.	... beschreiben die unterschiedlichen Lösungswege und Verhaltensmuster im Team.	... identifizieren kulturell oder durch andere soziale Aspekte geprägte Verhaltensweisen.	
Analyse des Globalen Wandels ... können Globalisierungs- und Entwicklungsprozesse mithilfe des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung fachlich analysieren.	... analysieren die Lösungsansätze in der Gruppe sowie gruppendynamische Ansätze. Sie erkennen dabei die Relevanz organisatorischer Integration von Diversität in die Arbeitswelt.		
Bewerten			
Perspektivwechsel und Empathie ... können eigene und fremde Wertorientierungen in ihrer Bedeutung für die Lebensgestaltung sich bewusst machen, würdigen und reflektieren.	... sind sich eigener und fremder Handlungsmuster bewusst und reflektieren diese kritisch.	... nehmen Perspektivwechsel vor und erkennen Handlungsmuster der anderen.	... sind sich der eigenen Prägung im Handeln in der jeweiligen Gruppe bewusst.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Kompetenzen (K1 ... K 11) [s. Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung]	Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Die Schülerinnen und Schüler ...</i>			
Kritische Reflexion und Stellungnahmen ... können durch kritische Reflexion zu Globalisierungs- und Entwicklungsfragen Stellung beziehen und sich dabei an der internationalen Konsensbildung, am Leitbild nachhaltiger Entwicklung und an den Menschenrechten orientieren.	... reflektieren über die Bedeutung von Gruppen- und Rollenzugehörigkeiten im Hinblick auf Konflikte und deren Lösungen im Berufsleben.	... erkennen das Wechselspiel in der Gruppe, reflektieren kritisch die unterschiedlichen Verhaltensweisen und beziehen zu ihrer eigenen Vorgehensweise Stellung.	... reflektieren ihre eigene Prägung und setzen sich kritisch mit ihr auseinander, vor allem im Hinblick auf berufliches (zukünftiges) Handeln.
Beurteilen von Entwicklungsmaßnahmen ... können Ansätze zur Beurteilung von Entwicklungsmaßnahmen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen und Rahmenbedingungen erarbeiten und zu eigenständigen Bewertungen kommen.	... beurteilen monokulturell geprägte Personalentscheidungen, die für eine von Diversität geprägten Belegschaft im Hinblick auf Lösungsansätze konkreter Probleme relevant sind.		
Handeln			
Solidarität und Mitverantwortung ... können Bereiche persönlicher Mitverantwortung für Mensch u. Umwelt erkennen und als Herausforderung annehmen.			... nehmen ihre eigene Gestaltungsmöglichkeit bei Gruppenprozessen wahr.
Verständigung und Konfliktlösung ... können soziokulturelle und interessenbestimmte Barrieren in Kommunikation und Zusammenarbeit sowie bei Konfliktlösungen überwinden.	... erkennen ihre eigene kulturelle Prägung/Rollenzugehörigkeit und benennen sie.	... interagieren konstruktiv mit den anderen in der Gruppe	... entwickeln Ambiguitätstoleranz und Strategien, um Konflikte zu lösen.
Handlungsfähigkeit im globalen Wandel ... können die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit im globalen Wandel durch Offenheit und Innovationsbereitschaft sowie durch eine angemessene Reduktion von Komplexität sichern und die Ungewissheit offener Situationen ertragen.		... setzen sich offen mit anderen Wertvorstellungen auseinander.	... behalten ihre Offenheit bei u. entwickeln ihren Standpunkt im Dialog mit anderen reflektiert weiter. Sie sind handlungsfähig in interkulturellen Konfliktsituationen.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

3.5.2 Unterrichtliche Umsetzung

In dieser Kooperationsübung arbeiten i. d. R. Gruppen mit denselben Merkmalen – z. B. aus dem gleichen Kulturkreis – gemeinsam an einer Aufgabe. Beobachter notieren, wie die Gruppenmitglieder agieren, sie erkennen typische Arbeitsweisen und verschiedene Herangehensweisen, um zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen. In der Auswertung lassen sich die Beobachtungen aus den verschiedenen Gruppen miteinander vergleichen. Die Aufgabe eignet sich auch, um andere Gruppenzugehörigkeiten zu vergleichen – und bspw. Männer und Frauen bzw. Jungen und Mädchen, Raucher und Nichtraucher etc. miteinander bzw. gegeneinander arbeiten zu lassen. Ferner ist diese Unterrichtseinheit sehr gut bei interkulturellen Begegnungen einsetzbar.

Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/Hinweise
Vorbereitung		Im Klassenzimmer werden je nach Klassengröße 4–6 Gruppentische benötigt. Jede Gruppe erhält die gleiche Anzahl an Holzklötzchen Stoppuhr, Meter
Einführung	Gruppeneinteilung Der Lehrer/die Lehrerin teilt die Klasse so auf, dass jeweils 4–5 Schüler/-innen pro Gruppe bauen und ordnet jeder Gruppe 1–2 Beobachter (aus der anderen Gruppe) zu, die ihre Beobachtungen auf einem Arbeitsblatt notieren. Die Schüler/-innen erhalten den Auftrag, innerhalb von 10 Minuten mit den vorhandenen Holzklötzchen einen möglichst hohen Turm zu bauen. Die gebildeten Gruppen treten dabei in Konkurrenz zueinander.	U5-S1 Beobachtungsbogen
Durchführung	Alle beginnen zur gleichen Zeit mit dem Bauen der Türme. Die Beobachter machen sich Notizen über das Verhalten und die Kommentare der Gruppenmitglieder, die unterschiedlichen Phasen und evtl. Wendungen im Gruppenprozess. Nach Ablauf der Zeit wird die Höhe der Türme gemessen. Die Siegergruppe wird ermittelt.	Meter

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Unterrichtsphasen	Schüleraktivität	Medien/Materialien/Hinweise
Auswertung 1	<p>Die Lehrerin/der Lehrer moderiert die Auswertung, wobei er/sie sich am Beobachtungsbogen orientiert.</p> <p>Die Gruppenmitglieder berichten vom Arbeitsprozess in der Gruppe und der jeweiligen Strategie, die angewandt wurde.</p> <p>Die Beobachter erläutern, was sie während der Arbeitsphase festgestellt haben. Hat es einen An-/Wort-Führer gegeben, wurde eher auf Sicherheit oder auf Risiko gesetzt.</p>	
Reflexion/ Vertiefung	<p>In einer Stresssituation erleben sich die Schüler/-innen als Individuum, das in der Gruppe mitverantwortlich ist für das Gruppenergebnis. Sie wollen mit „ihrer Strategie“ zum Gruppenergebnis beitragen. Dabei erkennen Sie, dass es unterschiedliche Strategien und Methoden geben kann. In der Reflexionsphase ist es wichtig, die unterschiedlichen Strategien zu diskutieren und die Schüler/-innen ihren Weg beschreiben zu lassen. Dabei kann es wichtig sein, eigene Barrieren zu erkennen und diese im Gruppenprozess einzubringen.</p> <p>Die Schüler/-innen können erkennen, dass jede Gruppe unterschiedlich zu einem Ergebnis kommt, dass auch Gruppen mit denselben Merkmalen jeweils unterschiedlich bei ihren jeweiligen Lösungswegen vorgehen können.</p> <p>Sie reflektieren die Notwendigkeit, unterschiedliche Mitarbeiter in den jeweiligen Teams zu haben. Sie diskutieren über Vor- und Nachteile von „Diversity-Teams“.</p> <p>Wird dieses Spiel bei Austauschmaßnahmen angewandt, ist es sinnvoll darauf hinzuweisen, dass häufig je nach kulturellem Hintergrund ein bestimmtes Verhalten erwartet wird, dieses Verhalten jedoch nicht nur durch die kulturelle Prägung, sondern auch durch die Situation und das Individuum entsteht.</p>	U5-L1

3.5.3 Lehrebegleitmaterial

3.5.3.1 Beobachtungsbogen (S1)

Beobachtungsbogen „Türme bauen“

1. Gibt es eine Planungsphase oder wird gleich gebaut?
Wie lange dauert die Planungsphase?
2. Falls es einen Plan gibt, wird während der Arbeitsphase am ursprünglichen Plan festgehalten oder wird er geändert?
3. Gibt es eine Person, die als „Spezialist“ auftritt? Wird diese Person auch als Spezialist von den Gruppenmitgliedern akzeptiert?
4. Bauen alle? Falls nein, was machen die anderen?
5. Wie lange bzw. wie oft wird über die Stabilität des Turmes diskutiert?

3.5.3.2 Vertiefende Impulsfragen (L1)

- Wie sind die Gruppen mit Konflikten umgegangen?
- Gab es eine Gruppe, in der nicht diskutiert wurde? Falls ja, warum?
- Gibt es einen „Königsweg“ für den Bau der Türme?
- Wann gab es gute Ergebnisse in einer Gruppe?
- Welche unterschiedlichen Verhaltensweisen konnten Sie ausmachen beim Bau der Türme?
- etc.

**Weitere Informationen,
Links und Quellen**

Literaturquellen

- Bertelsmann-Stiftung:** Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. Gütersloh, 2006, http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf [15.05.2013].
- Borch, Hans/Dietrich, Andreas/Frommberger, Dietmar/Reinisch, Holger/Wordelmann, Peter:** Internationalisierung der Berufsbildung. Strategien – Konzepte – Erfahrungen – Handlungsvorschläge. Bielefeld: Bertelsmann, 2003.
- Bundesministeriums für Familie, Senioren und Jugend:** „Ziele des Diversity Management“ [Stand: 17.01.2013]; weitere Informationen unter <http://www.gender-mainstreaming.net>.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung/Kultusministerkonferenz (Hrsg.):** Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung, 2007.
- Hofmann, Heidemarie/Mau-Endres, Birgit/Ufholz, Bernhard:** Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz. Arbeitsmaterialien für die Aus- und Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann, 2005.
- Lüthi, Erika/Oberpriller, Hans:** Teamentwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools. Bern: Haupt 2009.
- OECD:** „Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen – Zusammenfassung“; <http://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>; [Stand: 15.05.2013].
- Rieß, Werner u.a.:** „Evaluationsbericht: Bildung für Nachhaltige Entwicklung an weiterführenden Schulen in Baden-Württemberg“, http://www2.um.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/43211/Evaluationsbericht_BNE_2007.pdf?command=downloadContent&filename=Evaluationsbericht_BNE_2007.pdf; [Stand: 15.05.2013].
- Rychen, D. S./Salganik, L. H. (eds.):** Key Competencies for a Successful Life and Well-Functioning Society. Göttingen: Hogrefe & Huber, 2003.
- Schroll-Machl, Sylvia:** Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 32007.
- Sekretariat der Kultusministerkonferenz:** „Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe“, Berlin, Beschluss vom 23. September 2011.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland:** Empfehlung „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25.10.1996, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf; [Stand: 15.05.2013].

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

Thomas, Alexander/Kinast, Eva-Ulrike/Schroll-Machi, Sylvia: Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation (Band 1: Grundlagen und Praxisfelder; Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2003.

Wordelmann, Peter (Hg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen. Bielefeld: Bertelsmann, 2010.

Bildquellen

Deutschlandkarte: Arne Klempert&Thomas Mack, 2006, http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Karte_Stuttgart_in_Deutschland.png; [Stand: 15.05.2013].

Europakarte: Basiskarte: Schweizer Atlas, 2006, http://www.swisseduc.ch/geographie/materialien/weltatlas/icons/europa042_m.jpg; [Stand: 15.05.2013].

Weltkarte: Basiskarte Schweizer Weltatlas, ©EDK 2004, <http://www.swisseduc.ch/geographie/materialien/weltatlas/icons/welt.jpg>; [Stand: 15.05.2013].

Literaturtipps – zum Weiterlesen

(* = mit praktischen Übungen)

***Arbeitskreis Interkulturelles Lernen:** Diakonisches Werk Württemberg, Migration und Ökumene: Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung. Stuttgart, April 2001.

Auernheimer, Georg: Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2007.

Bolten, Jürgen: Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für Politische Bildung, 2007. (inzwischen als PDF).

Bundeszentrale für die politische Bildung (Hg.): Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung. Bonn, 2000.

***Equal, Entwicklungspartnerschaft:** „Handlungsleitfaden von Experten für Experten für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Auslandspraktika während der Erstausbildung“, Stuttgart, BBQ Berufliche Bildung gGmbH, 2008. (als PDF im Netz)

Geertz, Clifford: Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt am Main, Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 1987.

Gogolin, Ingrid/Krüger-Potratz, Marianne: Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrichs, MI, 2010.

Hall, Edward T.: The silent language. New York: Doubleday, 1959.

Hall, Edward T.: The hidden dimension. New York: Doubleday, 1966.

Hall, Edward T.: Beyond Culture, New York: Anchor Press, 1976.

Interkulturelle Kompetenzen und Diversity als Nachhaltigkeitsstrategien in der beruflichen Bildung

***Handschuk, Sabine/Klawe, Willy:** „Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz“, Weinheim und München, Juventa, 2006, 2. Auflage.

***Hofmann, Heidemarie/Mau-Endres, Birgit/Ufholz, Bernhard:** „Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz“, Bielfeld, Bertelsmann, 2005.

Hamburger, Franz: Abschied von der Interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte. Weinheim und München: Juventa, 2009.

König, Hans- Christian: „Anleitung zum Fremdgehen. Ein interaktiver Erwerb interkultureller kommunikativer Kompetenz für Berufsschüler“, Passau, Institut für Interkulturelle Kommunikation, 2007.

Hofstede, Geert: Cultures and Organizations. Software of the Mind. London etc.: McGraw-Hill, 1991 (dt. Übersetzung: Interkulturelle Zusammenarbeit. Kulturen – Organisationen – Management. Wiesbaden: Gabler, 1993.).

Hofstede, Geert: Lokales Denken, globales Handeln: Kulturen, Zusammenarbeit und Management. München: dtv, 1997.

***Kumbruck, Christel/Derboven, Wibke:** „Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeit“. Heidelberg, 2005.

***Losche, Helga:** Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen. Augsburg: Ziel, 32003.

Lüsebrink, Hans-Jürgen: Interkulturelle Kommunikation. Interaktion – Fremdwahrnehmung – Kulturtransfer. Stuttgart, Weimar: Metzler, 2005.

Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (HG.): „Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien Anwendungsfelder“, Stuttgart/Weimar, Metzler, 2007.

***Vatter, Christoph/Zapf, Elke Christine:** „Interkulturelle Kompetenz. Erkennen – verstehen – handeln. Französisch“, Stuttgart, Klett, 2012.

Zapf, Elke Christine: „Interkulturelle Wirtschaftskommunikation im kaufmännischen Schulwesen. Eine Untersuchung im deutsch-französischen Grenzraum“, St. Ingbert, Röhrig-Universitätsverlag, 2009.