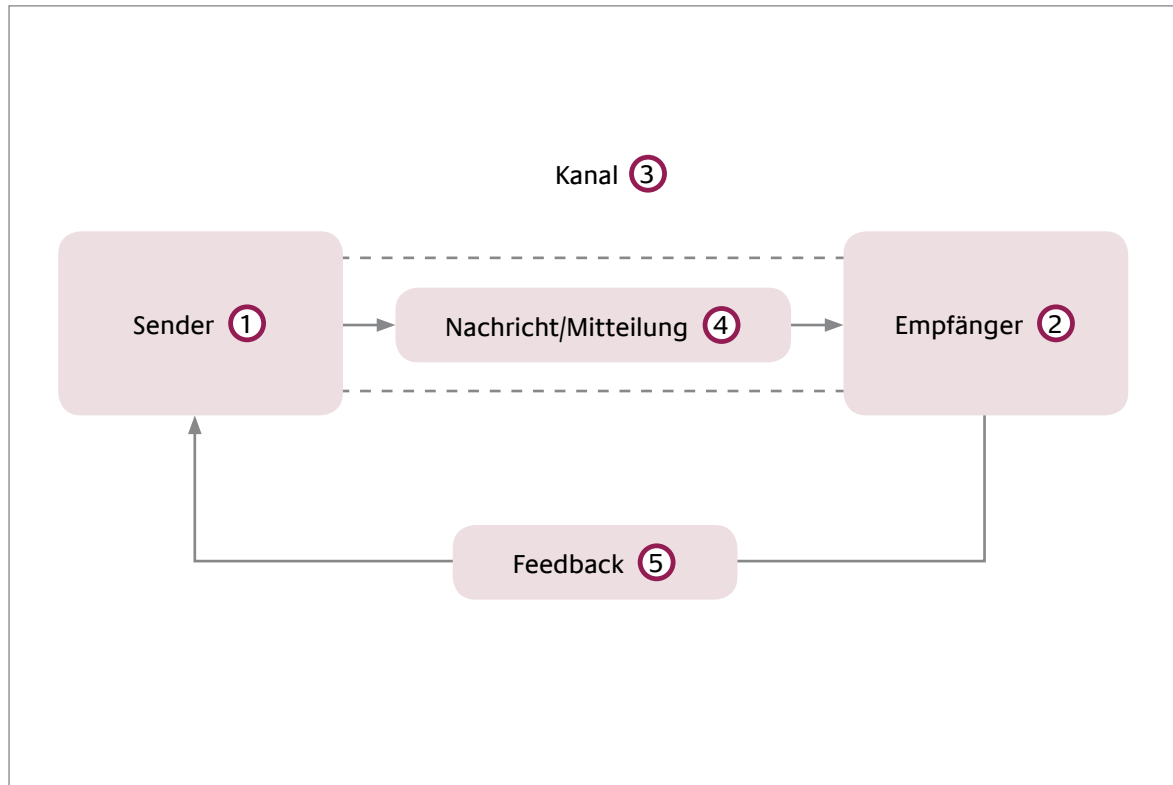


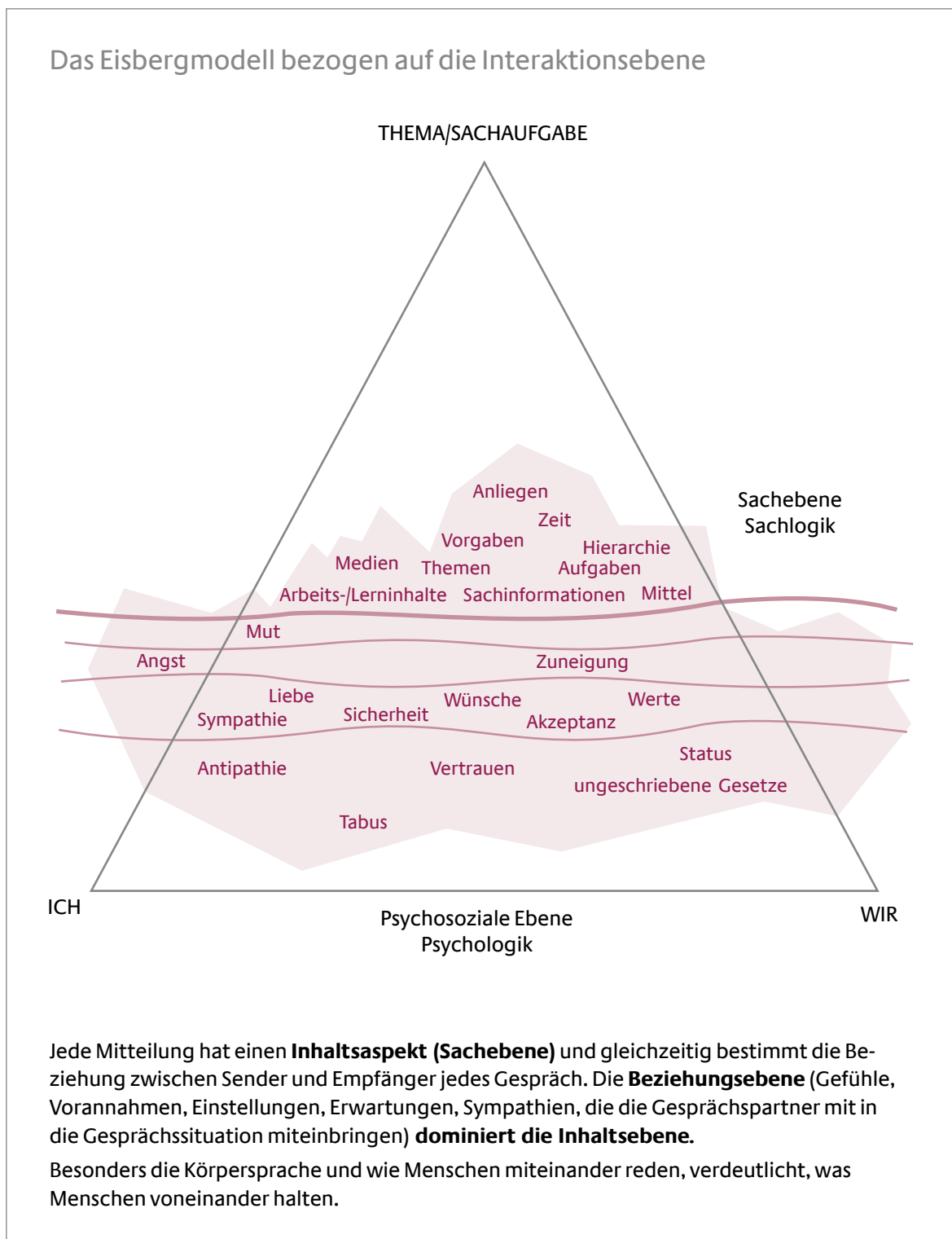
3.2.12 Arbeitsblätter

Grundmodell der Kommunikation 1



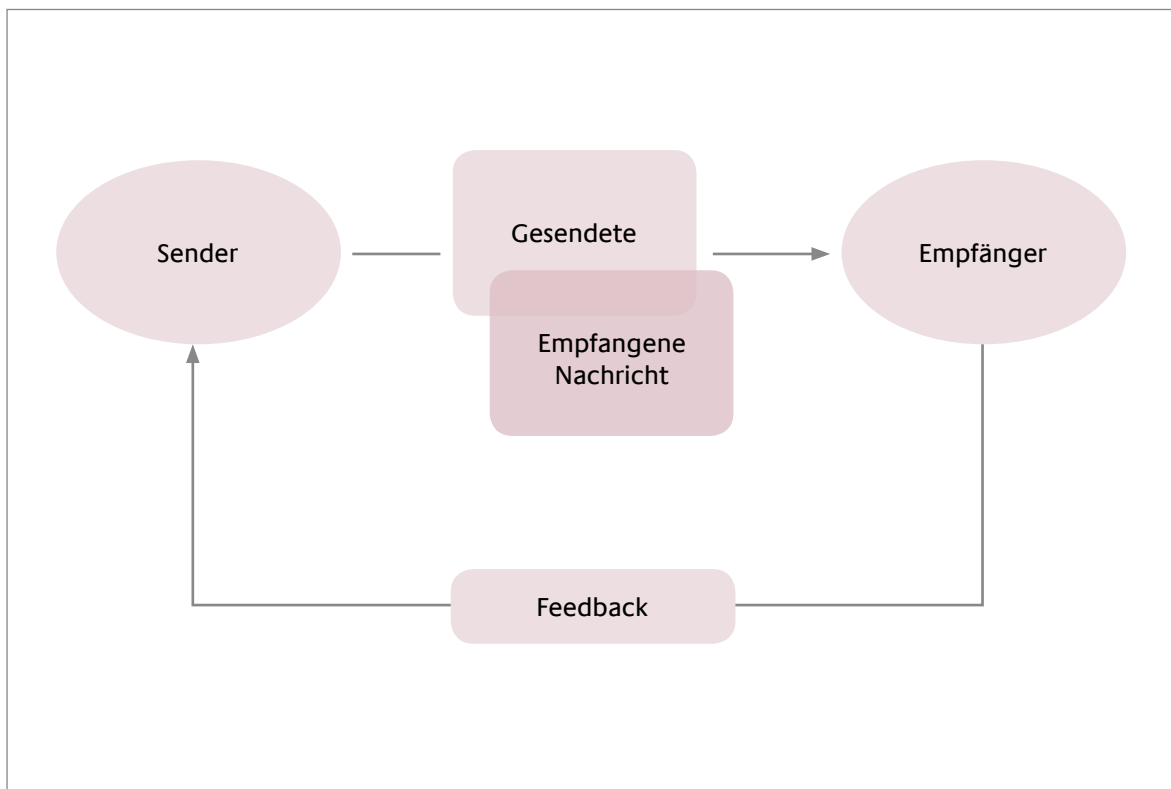
Quelle: Johann, Ellen/Michely, Hildegard/Springer, Monika (1998): *Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe*. Berlin, S. 114

Grundmodell der Kommunikation 2



Quelle: Johann, Ellen/Michely, Hildegard/Springer, Monika (1998): *Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe*. Berlin, S. 115

Grundmodell der Kommunikation 3



Quelle: Johann, Ellen/Michely, Hildegard/Springer, Monika (1998): *Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe*. Berlin, S. 114

Die Kommunikationskette

Die „Kommunikationskette“

Erklärungshilfen zum besseren Verständnis menschlicher Verständigung

Kommunikation entsteht immer dann, wenn zwei oder mehr Menschen miteinander in Kontakt treten. Die entstehende Kommunikation hängt ab von den Beziehungen und den Einstellungen zueinander. Die Beziehung und die innere Einstellung beeinflussen im Umkehrschluss wieder den Ablauf der Kommunikation.

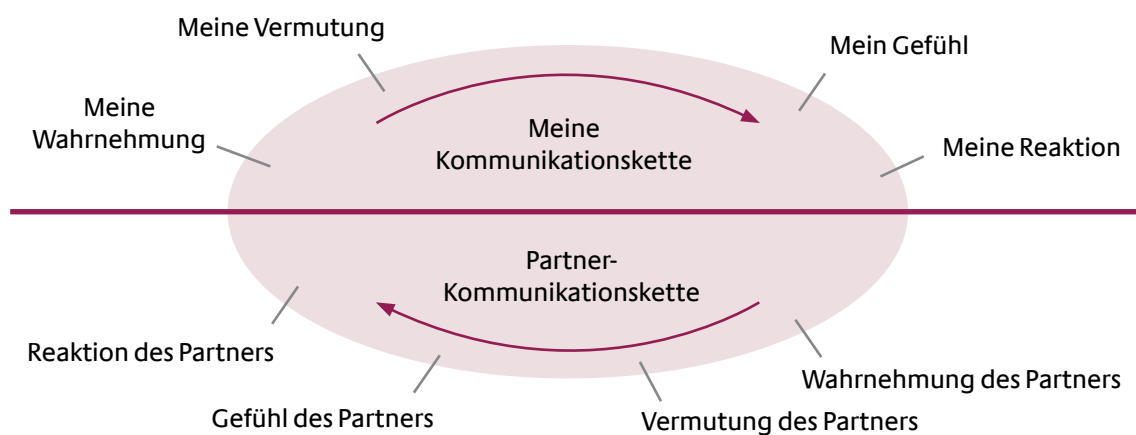
Im folgenden Erklärungsmodell widmen wir uns den Worten, also dem gesprochenen Teil der Kommunikation.

Diese Beschäftigung erleichtert es uns, Kommunikation in ihre einzelnen Bestandteile zu zerlegen und sie zu Übungszwecken einzeln zu untersuchen.

Eine Kommunikationskette besteht aus folgenden Bestandteilen:

- meiner Wahrnehmung
- meiner Vermutung
- meinen Empfindungen und Gefühlen
- meiner Reaktion.

Meine Reaktion löst bei meinem Gegenüber eine entsprechende Kette aus. Die Grafik soll dies veranschaulichen:



Wir sprechen von einer „Kette“, weil die einzelnen Kommunikationsbestandteile aufeinander aufbauen.

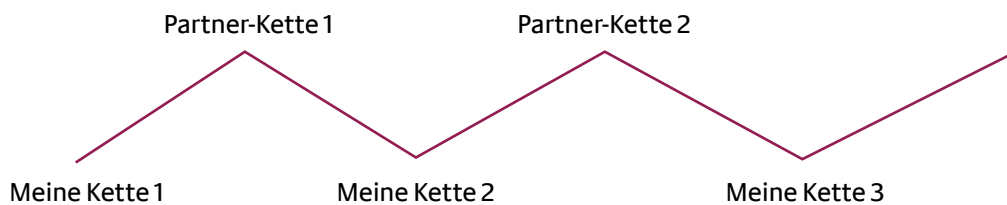
Meist verläuft die Kommunikation so, dass ich zuerst etwas wahrnehme; aus meiner Wahrnehmung bilde ich dann eine Vermutung, diese Vermutung löst ein Gefühl aus, aus diesem Gefühl heraus reagiere ich, indem ich etwas sage oder tue.

Diese Reaktion meinerseits löst bei meinem Gegenüber dann die Partnerkommunikationskette aus.

Mein Partner nimmt meine Reaktion (Worte oder Handlung) wahr. Er vermutet etwas und reagiert entsprechend seiner Vermutung und seiner Empfindung.

Nun löst er mit seiner Partnerreaktion wiederum bei mir eine weitere Kommunikationskette aus. Es entsteht ein Kreislauf: Meine Kommunikationskette und die Kette des Partners sind also aufeinander bezogen. Wir reagieren aufeinander.

Grafisch lässt sich das so darstellen:



Quelle: Johann, Ellen/Michely, Hildegard/Springer, Monika (1998): *Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe*. Berlin, S. 120 f.

Interkulturelle Missverständnisse

Interkulturelle Missverständnisse können entstehen

- aus Konkurrenz
- aufgrund bestehender Machtverhältnisse
- aufgrund von fehlender oder missglückter Kommunikation
- aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse
- aufgrund unterschiedlicher Werte
- aufgrund von Missverständnissen durch unterschiedliche Normalitätserwartungen:
 - verbal: inhaltliche Normalitätserwartungen
 - nonverbal: Mimik, Gestik, Körperbewegung
 - extraverbal: unterschiedliche Zeit- und Raumkonzepte
 - paraverbal: Tonhöhenmodulation, Lautstärke, Regel des Sprecherwechsels etc.

Quelle: Johann, Ellen/Michely, Hildegard/Springer, Monika (1998): Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe. Berlin, S. 125

Problemlandkarte

Material: Karteikärtchen, Packpapierbögen, Kleber, Stifte

Anleitung

Es werden die wesentlichen Konfliktpunkte in der Gruppe herausgearbeitet, die ein Zusammenleben bzw. Zusammenarbeiten zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen betreffen, wobei es wichtig ist, dass alle Meinungen aufgenommen werden.

Die Teilnehmenden müssen deutlich darauf hingewiesen werden, dass es nur um das Benennen von Konfliktpunkten geht, und nicht um Lösungsmöglichkeiten.

Die Teilnehmenden schreiben in Kleingruppen die interkulturellen Problem- und Konfliktpunkte, die ihnen einfallen, jeweils auf ein Karteikärtchen.

In der Großgruppe werden anschließend alle Kärtchen auf einem großen Papierbogen ausgelegt und alle erklären, warum sie/er diesen Punkt aufgeschrieben hat.

In einem nächsten Schritte werden Kärtchen, die das gleiche oder ein ähnliches Problem ansprechen, zusammengelegt und zu diesen Gruppierungen werden Oberbegriffe gefunden.

Alle Kärtchen werden dann in der gefundenen Anordnung zu einer Problemlandkarte zusammengeklebt.

In einem folgenden Schritt sollen die TN herausfinden, welche Angebote ihrer Einrichtung zu einer interkulturellen Begegnung führen, die geeignet sind, Vorurteile abzubauen und Konflikte zu bearbeiten.

Quelle: Johann, Ellen/Michely, Hildegard/Springer, Monika (1998): Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe. Berlin, S. 125 f.

Interkulturelle Situationsanalyse: Arbeit mit kritischen Ereignissen – Critical Incident Technique (CIT)

Arbeit mit kritischen Ereignissen – Critical Incident Technique (CIT)

Kritische Ereignisse als die Übersetzung von „critical incidents“ bezeichnet die kurze Beschreibung von interkulturellen Kontaktsituationen, in denen kulturell unterschiedliche Sicht- und Verhaltensweisen aufeinandertreffen, meist mit der Folge, dass die Beteiligten befremdet, irritiert oder sogar empört reagieren.

Das Analyseschema soll helfen, kritische Ereignisse systematischer zu bearbeiten. Es soll insbesondere vorschnelle Bewertungen und kulturzentristische Einordnungen vermeiden helfen und das Umgehen mit Irritationen einüben, das auch ein selbstständiges kulturelles Lernen ermöglicht.

Interkulturelle Situationsanalyse

1. den automatischen Bewertungsprozess anhalten

noch einmal genauer hinsehen, *Beobachtungen* beschreiben

2. Irritation präzisieren

Ursachen: Was irritiert mich hier genau?

Wirkung: Was löst die Irritation bei mir aus? (z.B. Wut, Kränkung)

3. kulturelle Einflussfaktoren isolieren

Kann ich die Irritationen auf situative oder individuelle Faktoren zurückführen?

4. Thematisieren Sie Ihre eigenen Erwartungen

Was wäre für Sie adäquates bzw. den Regeln entsprechendes Verhalten?

5. Reflektieren Sie Ihre eigenkulturellen Standards

Was sind die kulturellen Werte, Verhaltenskonventionen und Einstellungen, die diese Regeln tragen?

6. Suchen Sie nach fremdkulturellen Standards

a) Welche Werte, Verhaltenskonventionen und Einstellungen könnten das fremde Verhalten leiten?

b) Wie würde Ihrer Meinung nach Ihr erwartetes Verhalten bei der Person aus der Fremdkultur gewertet werden?

(7. Was war oder könnte der nächste Schritt für einen konstruktiven Umgang mit der Situation sein?)

vgl.: Grosch/Große/Leenen: Methoden interkulturellen Lehrens und Lernens, Saarbrücken 2000

Quelle: Arbeitsblatt von Musa Dagdeviren nach: Grosch, Harald/Groß, Andreas/Leenen, Wolf Rainer (2000): Methoden interkulturellen Lehrens und Lernens. Saarbrücken

Unterschiede

Die Referentin bzw. der Referent liest nacheinander die nachfolgenden Aussagen vor und lässt die TN ihren Platz einnehmen:

Ich stimme zu (eine Ecke des Raumes).

Ich stimme nicht zu (entgegengesetzte Ecke des Raumes).

Ich kann mich nicht entscheiden (in der Mitte des Raumes).

(Es ist notwendig, mehrere Male die jeweilige Kennzeichnung des Raumes s.o. zu wiederholen, weil in der Regel zunächst Verwirrung bei einigen Teilnehmenden über die Zuordnung des Raumes bestehen kann.)

Die TN werden aufgefordert, wahrzunehmen, wer von den „Mitspielern“ sich gleich, wer sich anders einordnet und wie man seine Gruppe von Aussage zu Aussage wechselt.

Die Positionierung erfolgt spontan, ohne große Überlegung. Sie entspricht einer alltäglichen Meinungsäußerung.

Die jeweilige Positionierung soll nicht kommentiert, eine Diskussion vermieden werden.

Aussagen

Ich esse gerne Spinat.

Meine Familie lebte auf dem Land.

Meine Familie ist innerhalb von Deutschland umgezogen.

Meine Familie ist von einem anderen Land nach Deutschland gezogen.

Meine Großeltern kommen aus einem anderen Land als Deutschland.

Wir haben unter 30% Eltern mit Zuwanderungshintergrund in unserer Kindertageseinrichtung.

Wir haben über 50% Eltern mit Zuwanderungshintergrund in unserer Kindertageseinrichtung.

Wir haben über 80% Eltern mit Zuwanderungshintergrund in unserer Kindertageseinrichtung.

Familien sind in der Kindertageseinrichtung willkommen.

Ich habe schon einmal einen Hausbesuch bei zugewanderten Eltern gemacht.

Unsere zugewanderten Eltern nehmen an unseren Veranstaltungen für Eltern teil.

Unsere zugewanderten Eltern haben Schwierigkeiten, sich in der deutschen Sprache zu äußern.

Wir setzen ein interkulturelles Elternbildungsprogramm in unserer Kindertageseinrichtung um.

Familienbildung sollen andere machen.

Zugewanderte Eltern sind in den Mitwirkungsgremien vertreten.

Zugewanderte Mütter sollten mit ihren Kindern Deutsch sprechen.

Eine gut entwickelte Muttersprache ist ein gutes Fundament für die zweite Sprache.

In unserer Einrichtung soll nur Deutsch gesprochen werden.

Unsere Einrichtung hat den Ruf einer interkulturellen Einrichtung.

Erziehungsvorstellungen werden zwischen Erzieherin und Eltern ausgetauscht.

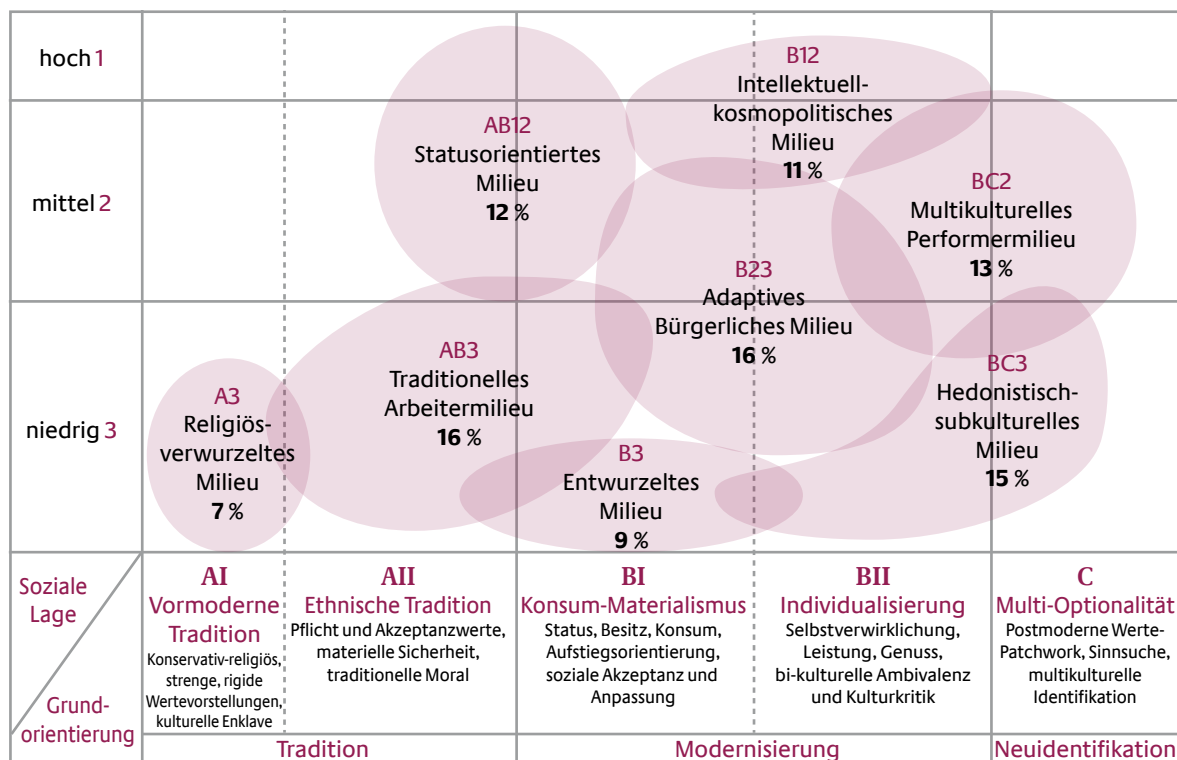
Mit unseren Kolleginnen sprechen wir nicht über unsere Probleme.

Man kann schließlich die Aussagen an die Teilnehmenden abgeben:

Wer will weitermachen? Was würden Sie gerne von den anderen wissen?

Die Milieus von Familien mit Migrationshintergrund

Die Migranten-Milieus in Deutschland – Soziale Lage und Grundorientierung



Die Migranten-Milieus in Deutschland – Kurzcharakteristik

Bürgerliche Migranten-Milieus		Ambitionierte Migranten-Milieus	
Sinus B23 (16%) Adaptives Bürgerliches Milieu	Die Pragmatische moderne Mitte der Migrantenpopulation, die nach sozialer Integration und einem harmonischen Leben in gesicherten Verhältnisse strebt	Sinus BC2 (13%) Multikulturelles Performermilieu	Junges, leistungsorientiertes Milieu mit bi-kulturellem Selbstverständnis, das sich mit dem westlichen Lebensstil identifiziert und nach beruflichem Erfolg und intensivem Leben strebt
Sinus AB12 (12%) Statorientiertes Milieu	Klassisches Aufsteiger-Milieu, das durch Leistung und Zielstrebigkeit materiellen Wohlstand und soziale Anerkennung erreichen will	Sinus B12 (11%) Intellektuell- kosmopolitisches Milieu	Aufgeklärtes, global denkendes Bildungsmilieu mit einer weltoffenen, multikulturellen Grundhaltung und vielfältigen intellektuellen Interessen
Traditionsverwurzelte Migranten-Milieus		Prekäre Migranten-Milieus	
Sinus A3 (7%) Religiösverwurzeltes Milieu	Vormoderne, sozial und kulturell isoliertes Milieu, verhaftet in den patriarchalischen und religiösen Traditionen der Herkunftsregion	Sinus B3 (9%) Entwurzeltes Milieu	Sozial und kulturell entwurzeltes Milieu, das Problemfreiheit und Heimat/Identität sucht und kompensatorisch nach Geld, Ansehen und Konsum strebt
Sinus AB3 (16%) Traditionelles Arbeitermilieu	Traditionelles Blue Collar Milieu der Arbeitsmigranten und Spätaussiedler, das nach materieller Sicherheit für sich und seine Kinder strebt	Sinus BC3 (15%) Hedonistisch- subkulturelles Milieu	Unangepasstes Jugendmilieu mit defizitärer Identität und Perspektive, das Spaß haben will und sich den Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft verweigert

Quelle: Merkle, Tanja (2011): Milieus von Familien mit Migrationshintergrund. In: Fischer, Veronika/Springer, Monika (Hrsg.): Handbuch Migration und Familie. Schwalbach/Ts., S. 83 ff.

Leitfaden für ein interkulturell orientiertes pädagogisches Erstgespräch/Aufnahmegespräch in der Kindertageseinrichtung

Ziel ist die Verwendung eines von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzten Gesprächsbogens. Falls die sprachliche Situation der Eltern ein Gespräch in Deutsch nicht möglich macht, sollte beim Erstgespräch eine muttersprachliche Kraft einbezogen sein.

- Begrüßung – Gegenseitige Vorstellung – Den Familiennamen und Vornamen des Kindes nachfragen, unter Umständen um die korrekte Aussprache bitten.
- Alltagsgeplänkel: Wie geht es der Familie? Anzahl der Familienmitglieder.
- Herkunft geografisch mithilfe einer Weltkarte mitteilen:
Woher kommt Ihre Ursprungsfamilie?
Wo sind Sie geboren, zur Schule gegangen?
- Herkunft der Ursprungsfamilie
Kommt Ihre Familie aus einer städtischen oder ländlichen Region?
- Migrationsgeschichte der Familie
Wer kam zuerst?
Gründe? Wer hat die Entscheidung getroffen?
Wer hat die Entscheidung am ehesten akzeptiert? Wer am wenigsten?
Welche Wünsche haben sich mit der Migration erfüllt, welche nicht?
- Frage nach Familiensprache(n)
Welche Sprache(n) hat Ihre Ursprungsfamilie in Ihrer Heimat gesprochen?
Welche Sprache(n) sprechen Sie zu Hause?
- Fragen zum Kind
Wie viel Zeit verbringt die Mutter, der Vater am Tag mit dem Kind?
Fragen nach der bisherigen sprachlichen Entwicklung des Kindes:
Lesen Sie in der Familie den Kindern vor oder erzählen Sie Geschichten?
Mit welchen Spielen beschäftigt sich Ihr Kind gerne?
Was mag Ihr Kind bzw. was mag es nicht?
Wovon handeln die Sendungen, die Ihr Kind im Fernsehen anschaut?
(eventuell hier Haltung der Einrichtung zu verwendeten und geförderten Sprache(n) erläutern.)
- Gibt es besondere Ereignisse, die das Kind oder die Familie zurzeit beschäftigt?
- Rechtliche/Soziale Situation
Wohnsituation
Bezug zum Gemeinwesen und Netzwerken (Verwandte in der Nähe)
Zugehörigkeit zu einer religiösen Gemeinschaft
Arbeitssituation in der Familie
Wünsche für die Zukunft
Rechtlicher Status der Familie
- Erwartungen an die Einrichtung (z.B. in Bezug auf Speisen, Religion)

Methodisches Vorgehen einer wertschätzenden Selbstevaluation (appreciative inquiry) in sechs Schritten

Zu erwerbende Kompetenz	Phase/Ablauf	Methode	Materialien/Medien
<p>Kennen einer Methode zur Selbstevaluation in Prozessen der Organisationsentwicklung</p> <p>Angezielt sind Erkenntnisse über Qualitäten und Motivationen, die in der Vergangenheit zu einer erfolgreichen Arbeit geführt haben und die dazu geeignet sind, eine Praxisveränderung bzw. eine Weiterentwicklung erfolgreicher Ansätze anzustoßen.</p>	<p>Einführung in die Methode der <i>Appreciative Inquiry</i> (nachfolgend: Wertschätzende Befragung/Selbstevaluation)</p> <p>Die ersten vier Punkte sollen nachfolgend mit den TN durchgeführt werden.</p>	<p><i>Appreciative Inquiry</i> ist eine Methode der Selbstevaluation in Prozessen der Organisationsentwicklung</p>	<p>Overhead-Folie Nr. 12</p> <p>Material für jeden TN vervielfältigt, um diese Methode dem Team bekannt zu machen.</p>

- 1) Einbeziehung der Beteiligten und Betroffenen sowie Definition des Evaluationsthemas
Wer soll den Prozess der wertschätzenden Selbstevaluation tragen und durchführen?
Was soll konkret untersucht werden?
- 2) Erhebung vorhandener Stärken und Ressourcen
Was funktioniert bereits innerhalb unseres Projektes?
Was motiviert uns im professionellen Handeln?
Welche Indikatoren und Erfolgsfaktoren haben wir für unsere Arbeit?
- 3) Entwerfen gemeinsamer Visionen
Wie können wir uns eine umfassende Verwirklichung von Erfolg in unserem Projekt vorstellen?
Wie sieht die optimale Zukunft unserer professionellen Arbeit aus?
- 4) Formulierung von Zielen
Was wollen wir konkret erreichen?
Welche Leit- und Teilziele haben wir, die fassbar und umsetzbar sind?
- 5) Planung, Durchführung und Bewertung von Interventionen
Mit welchen Mitteln erreichen wir unsere Ziele?
Wie können wir deren Erreichung untersuchen?
- 6) Erstellung eines Evaluationsberichtes
Was haben wir aus dem Evaluationsprozess gelernt?
Was ist der größte Nutzen der Untersuchung für unsere Zukunft?
Wie können wir das für andere darstellen?

Quelle: Nach Wenzel, Florian M. (2004): *Selbstevaluation wertschätzend gestalten – methodisches Vorgehen in sechs Schritten*. In: Uhl, Katrin/Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (Hrsg.): *Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar?* Gütersloh 2004

Die Methode der wertschätzenden Selbstevaluation zur Arbeit mit Eltern in der Kindertageseinrichtung – Teil 1

Zu erwerbende Kompetenz	Phase/Ablauf	Methode	Materialien/Medien
<p>Alle TN sollen mit der Methode einer wertschätzend gestalteten Interaktion vertraut werden.</p> <p>Ziel ist die Anwendung der Methode in der eigenen Einrichtung.</p>	<p>Es werden wechselseitig folgende Fragen an den jeweiligen Partner gestellt:</p> <p>Was war ein echter Höhepunkt in Bezug auf die Arbeit mit Eltern?</p> <p>Wo hast Du Dich so richtig wohl gefühlt?</p> <p>Was ist geschehen?</p> <p>Wer war daran beteiligt?</p> <p>Was hat Dich besonders beeindruckt, was war Dir besonders wichtig?</p> <p>Wenn man noch zwei Jahre Zeit hätte, Arbeit mit Eltern zu entfalten, welche Vision hättest Du, welches Bild, welches Symbol?</p>	<p>Arbeit in Paargruppen:</p> <p>Befragung des jeweiligen Partners. Der Partner/die Partnerin macht sich Stichpunkte über gelungene Bilder, Metaphern, die der/die andere vermittelt.</p>	<p>Moderationskarten</p> <p>Stifte für alle TN</p> <p>Die Fragen werden als Arbeitsblatt Nr. 13 jedem TN zur Verfügung gestellt.</p>

Quelle: Nach Wenzel, Florian M. (2004): *Selbstevaluation wertschätzend gestalten – methodisches Vorgehen in sechs Schritten*. In: Uhl, Katrin/Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (Hrsg.): *Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar?* Gütersloh 2004

Die Methode der wertschätzenden Selbstevaluation zur Arbeit mit Eltern in der Kindertageseinrichtung – Teil 2

Zu erwerbende Kompetenz	Phase/Ablauf	Methode
Entwerfen gemeinsamer Visionen für die Arbeit mit Eltern	<p>Was könnte in Bezug auf die Arbeit mit Eltern die Vision sein?</p> <p>Welche Träume und Wünsche hast Du für die Zukunft?</p>	<p>In Vierergruppen bestehend aus zwei Personen der vorausgehenden Gruppenphase werden Visionen entworfen, die in ihrer Formulierung als Gegenwart bestimmt sind.</p> <p>Dabei ist es möglich, die Visionen in Bildern zu verdeutlichen („Wer will, kann malen“).</p>

Quelle: Nach Wenzel, Florian M. (2004): *Selbstevaluation wertschätzend gestalten – methodisches Vorgehen in sechs Schritten*. In: Uhl, Katrin/Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (Hrsg.): *Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar?* Gütersloh 2004

Die Methode der wertschätzenden Selbstevaluation zur Arbeit mit Eltern in der Kindertageseinrichtung – Teil 3

Zu erwerbende Kompetenz	Phase/Ablauf	Methode	Materialien/Medien
Formulierung von Zielen für die Arbeit mit Eltern	Wohin zielt die Weiterentwicklung der Arbeit mit Eltern? Vorstellung der Ziele in der Großgruppe	Die Aussagen sollen bejahend, ausdrucksstark, konkret, motivierend und in der Gegenwartsform formuliert sein. SMART-Regel: Spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert. Plenum	Arbeitsblatt 15 wird allen TN zur Verfügung gestellt.

Quelle: Nach Wenzel, Florian M. (2004): Selbstevaluation wertschätzend gestalten – methodisches Vorgehen in sechs Schritten. In: Uhl, Katrin/Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (Hrsg.): Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar? Gütersloh 2004

Konfliktlösungsstrategien

Als Strategie, wie Menschen sich Konflikten gegenüber verhalten, lassen sich vier Möglichkeiten unterscheiden:

1. Menschen neigen dazu, den Konflikt zu vermeiden. Sie laufen dem Konflikt davon.



2. Menschen versuchen, den Konflikt durch Gewalt oder mittels Macht zu gewinnen.



3. Menschen geben in Konfliktsituationen nach bzw. geben auf.



4. Menschen versuchen, den Konflikt mit der gegnerischen Person aufzuarbeiten.



Entweder fühlt sich eine Partei als Gewinner, die andere als Verlierer, oder beide Parteien fühlen sich als Verlierer in einem Konfliktfall. Sehr selten gehen beide Parteien als Gewinner aus einem Konfliktfall heraus.

Die vierte Strategie „Aufarbeiten“ ist nicht die alltägliche, aber in der pädagogischen Situation erwünscht:

Konflikte sind durchaus normal, aber sie verursachen Störungen, wenn sie nicht bearbeitet werden.

Vermeiden, aufgeben oder mittels Macht zu gewinnen sind zwar üblichere Konfliktlösungsstrategien, mit der Strategie des Aufarbeitens eines Konfliktes steigen jedoch die Erfolgsaussichten, dass alle gewinnen (Win-win-Lösung).

Quelle: Johann, Ellen/Michely, Hildegard/Springer, Monika (1998): Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe. Berlin, S. 130 f