

Interkulturelle Training

Einführung

Dieses Interkulturelle Training wurde im Rahmen des Projektes “CIVET – Counselling Immigrants in Vocational Education and Training” entwickelt, an dem folgende Projektpartner beteiligt waren:

- Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto (Finnland),
- Newham College of Further Education (GB),
- Utbildning och arbete, Arbete och välfärdsförvaltningen i Kristianstads kommun (Schweden),
- Greta du Velay (France),
- Achaia Adult Education Institute (Greece) und
- Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft (BBAG) e.V. (Deutschland).

In ganz Europa haben MigrantInnen, die die Sprache des Aufnahmelandes nicht als Erstsprache sprechen, in der beruflichen Bildung und Ausbildung mehr Probleme als die Muttersprachler. Es gibt viele Gründe dafür und als Erzieher, Ausbilder und Arbeitgeber können wir nicht alle Probleme lösen. Diese Partnerschaft hat Forschung und Praxis zusammengebracht, um Probleme in der beruflichen Bildung und Ausbildung anzugehen, die MigrantInnen daran hindern, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Kulturelles Bewusstsein und dessen Ausdruck werden im Dokument "Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen - Ein europäischer Referenzrahmen" als eine der Schlüsselkompetenzen hervorgehoben, die alle BürgerInnen besitzen sollten, um sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen, in der sie leben. Das hier vorgestellte Modell leistet einen Beitrag zu interkulturellem Verständnis und Respekt.

Das Projekt richtet sich vor allem an Ausbilder und Lehrer, die mit MigrantInnen arbeiten. Das Modell des Interkulturellen Trainings ist in drei Teile gegliedert: den Schulungsplan, das Handbuch und zusätzliche begleitende Materialien, die der Spezifik des jeweiligen Landes Rechnung tragen.

Die Materialien sind für den Einsatz mit diesem Schulungsplan produziert worden und wir empfehlen, dass sie auf diese Weise zu maximiertem Lernen durch Diskussion und Interaktion in der Gruppe genutzt werden. Der Schulungsplan umfasst einen Halbtagsworkshop, eine Selbststudienperiode (ggf. von einem Mentor unterstützt) und einem weiteren Halbtags-Workshop.

Das Handbuch wurde für diejenigen erstellt, die Berufsschullehrer und Ausbilder am Arbeitsplatz trainieren, damit ihnen die Informationen und praktischen Übungen kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Viele der Übungen können bereits direkt



eingesetzt werden, aber sie können auch an die lokalen Bedürfnisse und Gegebenheiten angepasst werden.

Neben dem Basis-Material im Handbuch hat jedes Partnerland weitere Materialien, die speziell auf die jeweilige Sprache oder die Situation angepasst sind, erstellt und getestet. Diese können unter LINK FOR DOWNLOAD SUPPORT MATERIAL heruntergeladen werden.

Mehr über das Interkulturelle Training erfahren Sie hier:
Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft (BBAG) e.V.
Kilian Kindelberger, Monika Kadur
Schulstraße 8b, 14482 Potsdam
Tel: 0331-2700240
eMail: info@bbag-ev.de
www.bbag-ev.de

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

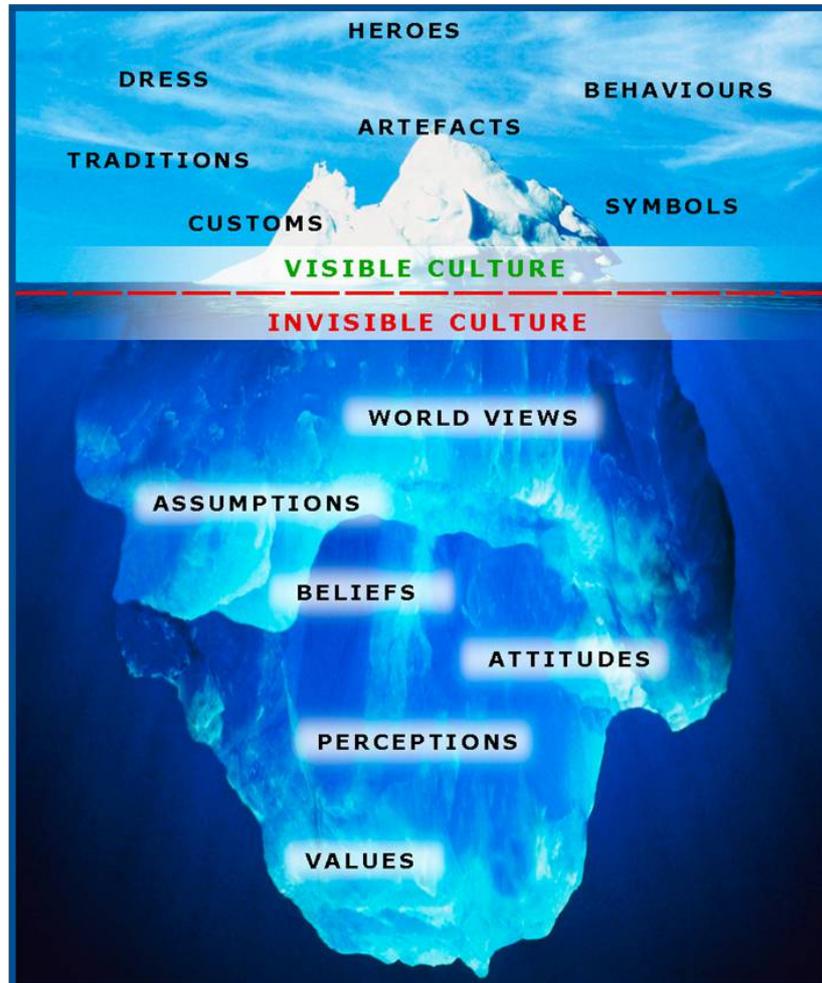


Menschen in Europa treten zunehmend mit anderen Kulturen in Kontakt, nicht nur durch neue Kommunikationsformen (Emails, Internet, Soziale Netzwerke) oder weiterentwickelte Transportsysteme, sondern auch durch Migration. Inzwischen ist ein Migrant am Arbeitsplatz oder im Klassenraum für die meisten von uns ganz alltäglich. Sich an eine neue Kultur anzupassen, geschieht jedoch nicht über Nacht. Ein Migrant bringt in seine neue Heimat seine Überzeugungen, Werte und kulturellen Konventionen mit. Sie sind Bestandteil seiner Persönlichkeit und bilden seine normale Sicht auf die Dinge ab. Ein Migrant benötigt unsere (Lehrer/innen, Kolleg/innen, Nachbar/innen) Unterstützung zur Angleichung (zum Ankommen) an die neue Kultur.

Jeder, der in einem anderen Land gelebt hat, wird verstehen, dass Angleichungen im neuen Land sowohl kleine als auch große Dinge betreffen. Je weiter Sie sich vorwärtsbewegen, desto mehr Anpassungen sind erforderlich. Stellen Sie sich vor, in eine ganz andere Kultur als ihre eigene zu migrieren und überlegen Sie, wie viele Fehler Sie jeden Tag im kulturellen Kontext machen würden. Gibt es Dinge, wo Sie wissen würden, wie was zu tun wäre? Wie lange würden Sie überleben ohne Hilfe?



Das Eisberg-Modell



Kultur kann als Eisberg dargestellt werden: Über der Wasserlinie sieht man nur die Spitze des Eisberges. Was unterhalb ist, bleibt unsichtbar. Dies ist ein viel größerer Teil mit einem gewaltigen Fundament. Die sichtbaren Elemente einer Kultur sind zum Beispiel Kleidung, Musik, Essen, Gestik, Begrüßungen und Architektur. Die unsichtbaren Elemente einer Kultur betreffen Werte und Überzeugungen, Weltansichten, Regeln einer Beziehung, Familienkonzepte, Rollen- und Geschlechterunterschiede, Einstellungen gegenüber Regeln (Normen) - einfach nur um ein paar davon zu nennen.

Das Eisberg-Modell geht davon aus, dass die sichtbaren Teile einer Kultur nur Ausdruck seiner unsichtbaren Teile sind. Und es weist daraufhin, dass es manchmal sehr schwer sein kann, Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund zu verstehen. Wir erkennen zwar die sichtbaren Teile des Eisberges, können aber nicht sehen, auf welchen Grundfesten (Überzeugungen, Einstellungen) diese basieren.



UM INTERKULTURELL KOMPETENT ZU SEIN

- müssen Sie sich Ihrer eigenen Kultur und deren spezifischer Phänomene bewusst sein
- Sie müssen sich auch bewusst machen, dass Ihre Kultur nicht auf der ganzen Welt bekannt ist
- Sie müssen wissen, dass es immer eine Möglichkeit kultureller Missverständnisse gibt, wenn Sie mit anderen Kulturen zu tun haben
- Sie müssen aufgeschlossen sein
- Sie müssen bereit sein, sich anzupassen und anzugleichen

Nehmen Sie sich Zeit, über Ihre eigenen Qualitäten nachzudenken. Ist es einfach für Sie, mit Menschen anderer Kulturen zu interagieren oder müssen Sie Ihre interkulturellen Fähigkeiten weiterentwickeln?

Fragen zum Nachdenken

- Wie können Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Ihrem eigenen und dem kulturellen Verhalten anderer Menschen dazu beitragen, Haltungen, Erwartungen, Kommunikation und Arbeitsweise zu ändern oder zu beeinflussen?
 - Zeitbegriff
 - Entscheidungsprozesse
 - Wahrnehmung von Status und Rollen
 - Haltung zu Männern und Frauen
 - Kommunikationsstil
 - Konventionen
 - Haltung zu Gefühlen/Emotionen
 - Hierarchische und formale Ebenen



Diskutieren Sie in Gruppen:

Übung 1:

Ein/e Mitarbeitende/r mit Migrationshintergrund kommt zu spät zur Arbeit.

Sie sind ein/e Vorgesetzte/r. Was ist Ihre Reaktion, wenn er/sie zu spät kommt für:

- a) zwei Minuten
- b) fünf Minuten
- c) fünfzehn Minuten
- d) eine Stunde

Wie würde er/sie antworten? Was könnte seine/ihre Entschuldigung sein? Welche Art der Entschuldigung wäre für Sie akzeptabel?

Übung 2:

Sie sind ein/e Vorgesetzte/r. Was tun Sie, falls ein/e Mitarbeitende/r mit Migrationshintergrund allem zustimmt und es so aussieht, als habe er/sie Ihre Anweisungen verstanden, aber nach einer Weile tut er alles auf seine Art? Was kann zu dieser Art von Verhalten führen? Wie gehen sie weiter damit um?

Übung 3:

Sie arbeiten eng mit einer Migrantin zusammen, aber sind nicht mit ihr befreundet. Sie erzählen ihr nichts über ihr Privatleben, weil Sie Arbeit und Privates trennen möchten. Ihre Kollegin fragt Sie häufig über das Wohlbefinden ihrer Eltern und Kinder. Sie mögen ihre Fragen nicht, weil sie ihnen zu privat erscheinen. Was tun Sie? Warum denken Sie, fragt sie Sie danach?

Übung 4:

Sie sind eine Reinigungskraft und arbeiten mit einer Migrantin als Duo zusammen. Sie haben ihre Arbeit für heute beendet, als der/die Vorgesetzte/r kommt, um nach ihnen zu sehen. Ihr Kollege fängt wieder an zu arbeiten, auch wenn bereits alles erledigt ist. Was denken Sie, ist der Grund für ihre Reaktion? Was sollten Sie tun?

Übung 5:

Sie sind ein/e Lehrer/in für berufliche Bildung. Sie wissen, dass es ein Missverständnis zwischen einem Auszubildenden mit Migrationshintergrund und einigen Azubis gegeben hat. Nach dem Vorfall war der Migrant oft nicht anwesend. Wenn Sie aber mit dem Auszubildenden mit Migrationshintergrund reden, lächelt er nur und sagt, dass alles in Ordnung sei. Sie glauben ihm aber nicht. Was gedenken Sie, zu tun? Was könnte sein Verhalten verursachen?

WIE KÖNNEN SICH WERTE UND ÜBERZEUGUNGEN DER MENSCHEN ÄNDERN, WENN SIE IN EINER ANDEREN KULTUR AUSGESETZT SIND?

- durch das Aufwachsen in einem Land, das nicht das Heimatland der Eltern ist
- durch Kindheitsfreunde, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben
- durch das Arbeiten im Ausland
- durch die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen
- durch Reisen ins Ausland

Diskutieren Sie in Gruppen:

Übung 1:

Stellen Sie sich eine Situation vor, in der Sie in ein Nachbarland umziehen müssen. Was sollten Sie in Betracht ziehen, wenn Sie dort arbeiten und leben? Was würde der größte Unterschied zwischen den Ländern sein? Was denken Sie, wäre das schwierigste für Sie?

Übung 2:

Sie sind ein/e Lehrer/in und haben ein/e Schüler/in mit Migrationshintergrund in Ihrer Klasse. Ihr/e Schüler/in hat keinerlei Probleme mit der Sprache, aber es gibt von Zeit zu Zeit Probleme basierend auf kulturellen Differenzen. Sie denken, dass die Probleme durch die Eltern verursacht werden. Welche Art von Problemen kann ihren Ursprung im anderen kulturellen Hintergrund der Eltern haben?

Übung 3:

Sie arbeiten eng mit einem/r Migrant/in zusammen. Was können Sie von ihrem/r Kolleg/in lernen?



KULTURELLE STEREOTYPEN, PRO'S UND CONTRA'S?

- Benötigen wir kulturelle Stereotypen?
- Situationen, in denen kulturelle Stereotypen die Quelle von Missverständnissen sind

Der Gedanke des **Stereotyp** kommt häufig zum Tragen bei spezifischen Gruppen von Individuen oder einer gewissen Art und Weise, Dinge zu tun - aber diese Wahrnehmung (Ansicht) reflektiert zumeist nicht akkurat die Realität.



Diskutieren Sie in Gruppen:

Übung 1:

Sprechen Sie über Stereotypen. Wie unterscheiden sich die verschiedenen Nationalitäten?

1. Deutsche
2. Franzosen
3. Finnen
4. Schweden
5. Griechen
6. Engländer
7. Russen
8. Iraker
9. Chinesen
10. Thailänder
11. Tuvalu
12. Inuit

Was sind die Pro's und Contra's von Stereotypen? In welchen Situationen sind Stereotypen nützlich? In welchen Situationen verursachen Stereotypen Schwierigkeiten und Missverständnisse?

Übung 2:



Sie beginnen im Ausland zu arbeiten. Ihre Kollegen sind bisher nie mit einer Person aus ihrem Land in Berührung gekommen. Was könnten sie als Stereotyp für ihre Nation ansehen? Wie unterscheiden Sie sich? Was sind die Sie am meisten irritierenden Annahmen ihrer Kollegen? Wie würden Sie bei derartigen Vermutungen über Sie reagieren?

Übung 3:

Schauen Sie sich das Bild an und diskutieren Sie (nachstehende Fragestellungen)

- Wo kommt sie her?
- Wo wohnt sie?
- Wie alt ist sie?
- Welches ist ihre Tätigkeit?
- Ist sie verheiratet?
- Hat sie Kinder?
- Welche ist ihre Religion?
- Woran hat sie Interesse?



Hat ihre Gruppe eine oder mehrere Antworten auf die Fragestellungen? Welches war die schwierigste Frage? Wo haben Sie zugestimmt? Was sagen ihre Antworten über Vermutungen und Stereotypen im Allgemeinen aus?



Interaktion

- Gebrauch (Einsatz) von Sprache
- Geschwindigkeit beim Sprechen
- Verwendung von Dialekt oder Slang
- Körpersprache
- Gestik
- Deutlichkeit der Aussprache
- Intonation (Wort- / Satzmelodie)
- Pausen
- Nähe und Distanz

Diskutieren Sie in Gruppen:

Übung 1:

Beschreiben Sie ihre Art von Interaktion. Vergleichen Sie diese mit der der anderen in der Gruppe. Reden Sie über Phänomene, die Sie störend während einer Interaktion finden.

Übung 2:

Sie haben einen Migranten als Kollegen. Sie kommen gut mit ihm aus und arbeiten gerne mit ihm. Von Zeit zu Zeit fühlen Sie sich durch ihn belästigt, weil Sie das Gefühl haben, dass er Ihnen zu nahe kommt und er Sie die ganze Zeit unterbricht. Sie haben ihm das mehrmals bedeutet (gesagt), aber er hat seine „schlechten Angewohnheiten“ nicht geändert. Was tun Sie? Was könnte diese Art von Verhalten verursachen?

Übung 3:

Sie sind ein/e Vorgesetzte/r. Einer ihrer Mitarbeiter kommt zu Ihnen und erzählt Ihnen über Verständigungsprobleme mit einem Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Sie sehen allerdings keinerlei Probleme. Sie verstehen ihn perfekt und er versteht Sie. Was raten Sie dem Mitarbeitenden? Wie können Sie ihm weiterhelfen?



HÖFLICHKEIT

- Begrüßungsregeln (Begrüßungsformen, Begrüßungsrituale)
- Gebrauch des Namens der Person während der Interaktion
- Bitte und Danke
- Gestik

Übung 1:

Sie sind ein/e Vorgesetzte/r. Ein Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschwert sich über die Unhöflichkeit der anderen Mitarbeitenden. Sie denken, dass diese ihn nicht anders behandeln. Wie lösen Sie die Situation?

Übung 2:

Sie sind ein/e Lehrer/in. Sie haben zwei Migranten als Schüler mit demselben ethnischen Hintergrund in ihrer Klasse. Diese verwenden oft Gestiken, welche Sie nicht verstehen. Sie haben bemerkt, dass die anderen Schüler sich dadurch gestört (genervt) fühlen. Wie verhalten Sie sich?

Übung 3:

Listen Sie fünf Dinge auf, die Sie als unhöflich betrachten und vergleichen Sie ihre Antworten mit denen der anderen Mitglieder ihrer Gruppe.

Übung 4:

Haben Sie eine Situation erlebt, wo jemand übermäßig höflich war? In welcher Situation war das? Und was irritierte dabei?

LEICHTE SPRACHE

Wann benötigen Sie leichte Sprache?



- Leichte Sprache wird in kommunikativen Situationen benötigt, in denen die Fähigkeit zu kommunizieren von einem Teilnehmenden (z. B. Migrant/in) im Vergleich zu anderen Teilnehmenden deutlich schwächer ist.
- Leichte Sprache ermöglicht einem/r Migrant/in als ein vollwertiges Mitglied der Gemeinschaft an einer Konversation teilzunehmen.

Leichte Sprache ist...

- einfach zu verstehen
- klar und vereinfacht gesprochene oder geschriebene Sprache
- strukturell unkompliziert
- angepasst an die Sprachkenntnisse des/r Empfänger/in
- einfacher als die allgemeine Sprache
- nicht mehrdeutig

Wie schreibt man einen Text in leichter Sprache?



- verwenden Sie bekannte und verbreitete Wörter und Redewendungen
- vermeiden Sie Slang, Dialekt, Arbeits-Jargon, symbolische und abstrakte Begriffe
- erklären Sie jedes schwierige Wort, das Sie benutzen müssen
- verwenden Sie kurze Sätze
- vermeiden Sie schwierige grammatikalische Strukturen
- vermeiden Sie Metaphern
- gehen Sie beim Schreiben logisch vor
- vermeiden Sie Änderungen bei der Orts- und Zeitangabe

Wie spricht man leichte Sprache?



- sprechen Sie zur gleichen Zeit nur über ein Thema
- sprechen Sie so kurz und systematisch wie möglich
- berücksichtigen Sie das Sprachniveau der Person, mit der Sie sprechen
- sprechen Sie nicht wie zu einem Kind, wenn Sie mit einem Erwachsenen reden
- verwenden Sie keinen Slang oder Dialekt
- stellen Sie sicher, dass Sie verstanden werden, wenn Sie über Ort und Zeit oder Ursache und Wirkung sprechen
- hinterfragen Sie mit Kontrollfragen
- verwenden Sie bekannte, alltägliche Wörter
- falls Sie schwierige, abstrakte Wörter, Ausdrücke oder Metaphern verwenden müssen, erklären Sie diese

- erklären Sie Abkürzungen

- betonen Sie die Schlüsselwörter
- verwenden Sie Fachbegriffe richtig
- legen Sie vor einem neuen Thema eine Pause ein
- sprechen Sie langsam, aber nicht unnatürlich oder übertrieben
- geben Sie Zeit zum Zuhören, Verstehen und Stellen von Fragen
- verwenden Sie Mimik, Gesten, entsprechende Betonung und Aussprache -
übertreiben Sie aber nicht
- zeichnen oder zeigen Sie Bilder und deuten Sie auf Objekte, wenn möglich
- geraten Sie nicht in Panik, falls Sie nicht sofort verstanden werden - geben Sie der
Person Zeit, sich an ihre Sprechweise zu gewöhnen und umgekehrt
- zeigen Sie, dass Sie wirklich verstehen möchten, es aber auch wichtig für Sie ist,
dass Sie gut verstanden werden
- zögern Sie nicht, schwierige Wörter im Wörterbuch nachzuschauen



BEISPIELE

(1) Dialog während des Backunterrichts

Lehrer: Sie müssen noch etwas Zucker hinzufügen.

Schüler: Wie bitte?

Lehrer: Fügen Sie noch etwas Zucker hinzu.

Schüler: Hinzufügen?

Lehrer: Ja, hinzufügen - geben Sie mehr Zucker hinzu.

Schüler: Zusätzlich Zucker?

Lehrer: Ja, genau - das ist richtig.

(2) Dialog über das Erklären einer Redensart

Die Kirschen in Nachbars Garten schmecken immer süßer.

Schüler: Ich würde gerne in Helsinki leben, weil es dort alles gibt und es so viel schöner ist, dort zu leben.

Lehrer: Nun, die Kirschen in Nachbars Garten schmecken immer süßer.

Schüler: Was für Kirschen? Wo?

Lehrer: Nun, es ist eine Redensart. Es bedeutet, dass Dinge irgendwo anders immer besser zu sein scheinen - an einem Ort, den Du nicht erreichen kannst.

(3) Dialog über einen Zeit-Irrtum

Lehrer: In Ordnung, morgen werdet ihr einen kürzeren Tag haben, da wir gestern bis 16.00 Uhr am Nachmittag hier waren. Und stellt sicher, dass ihr die Übung bis übermorgen macht, weil wir sie dann durchgehen werden. Ist das klar?

Schüler: Ja..... also dürfen wir jetzt gehen?

Lehrer: Nein, natürlich nicht. Wir werden um 16.00 Uhr beenden.

Schüler: Nicht um 2 Uhr?

Lehrer: Heute werden wir um 16.00 Uhr beenden. Also heute ist ein normaler Tag. Morgen werden wir um 14.00 Uhr beenden, weil wir gestern einen längeren Tag hatten. In Ordnung?

Schüler: Und die Übung?

Lehrer: Die Übung muss bis übermorgen fertig sein, also bis Donnerstag.

(4) Wie man es anders sagt

„Im Falle, dass du meinen verlorenes, blau-gebundenes und oh, so abgenutztes Buch siehst, würde ich dir für immer dankbar sein, wenn du es ermöglichen könntest, es zurück in meinen Besitz zu bringen.“

- „Ich habe mein Buch verloren. Es ist alt und blau. Bitte bring es mir, falls du es siehst.“



(5) Backanleitung

Umgangssprache

Schokoladenkekse: Heizen Sie den Backofen auf 190 Grad Celsius vor und schieben den Grillrost in die Mitte des Backofens. Legen Sie 2 Backbleche mit Backpapier aus.

Schlagen Sie die Butter in der Schüssel mit ihrem elektrischen Mixer (oder mit einem Handmixer) glatt und cremig. Fügen Sie weißen, Vanille- und braunen Zucker hinzu und schlagen Sie die Masse schaumig (ungefähr 2 Minuten). Schlagen Sie die Eier ein, eins nach dem anderen und achten Sie darauf, dass Sie die Masse nach jeder Zugabe in die Schüssel gut untermischen.

In einer gesonderten Schüssel vermengen Sie Mehl, Backpulver und Salz. Geben Sie die trockenen Zutaten zu der Eiermischung und schlagen Sie diese bis sie verbunden ist, fügen Sie Schokoladenstücke und Nüsse (wenn gewünscht) hinzu, indem sie ungefähr die Hälfte gut durch mixen. Wenn Sie den Teig sehr weich finden, decken sie ihn ab und kühlen ihn, bis er fest ist (von 30 Minuten bis zu 2 Stunden).

Für große Kekse legen Sie 2 Esslöffel Teig (35 Gramm) auf das vorbereitete Backblech. Backen Sie diese ungefähr 10 - 14 Minuten oder bis sie an den Rändern goldbraun sind. Lassen Sie sie auf dem Rost komplett abkühlen.

Sie erhalten ungefähr 4 Dutzend Kekse.

VEREINFACHTE SPRACHE:

Schokoladenkekse (ungefähr 50 Kekse)



1. Backofen vorheizen (190 Grad Celsius)



2. Zwei Backbleche mit Backpapier auslegen



3. Butter in einer Schüssel schlagen bis sie glatt und cremig ist



4. Weißen, Vanille- und braune Zucker hinzufügen
und die Masse schaumig schlagen (2 Minuten)



5. Eier nacheinander hinzufügen und gut verrühren



6. Mehl, Backpulver und Salz in einer gesonderten Schüssel vermengen.



7. Mehl, Backpulver und Salz der Eier-Masse hinzufügen und gut durchrühren



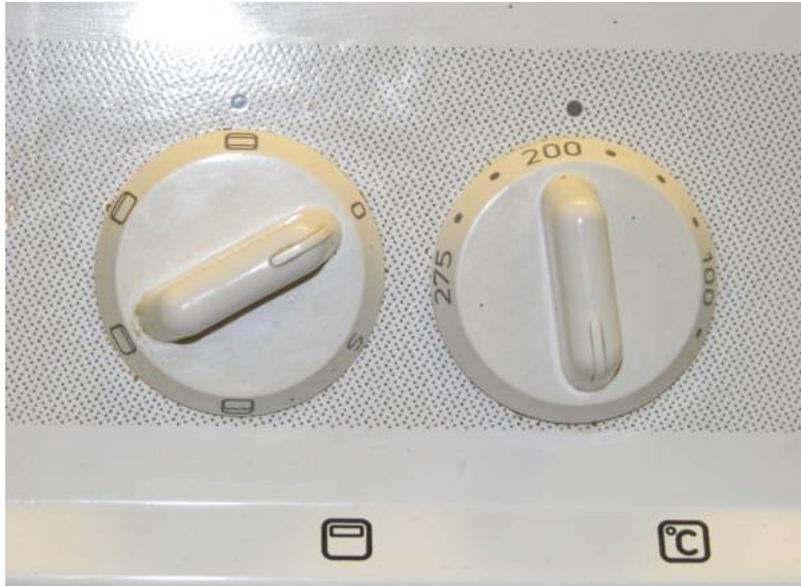
8. Schokoladenstücke (und Nüsse) hinzufügen. Den Teig, wenn er zu weich ist, in den Kühlschrank stellen (30 Minuten - 2 Stunden).



9. Ungefähr 2 Esslöffel Teig auf das Backblech setzen



10. Backzeit: 10 - 14 Minuten



11.

11. Die Kekse sind goldbraun, wenn sie fertig sind



12. Die Kekse vor dem Essen kühlen



INTERKULTURELLE BEGLEITUNG IN BERUFSBEZOGENEN LERNSITUATIONEN



Beratende Person und Ratsuchende/r

- haben unterschiedlichen kulturellen Hintergrund
- haben nicht dieselbe Muttersprache; einer von ihnen kommuniziert in einer fremden Sprache
- bringen meist andere Werte, Überzeugungen und kulturelle Konventionen mit

Die beratende Person sollte

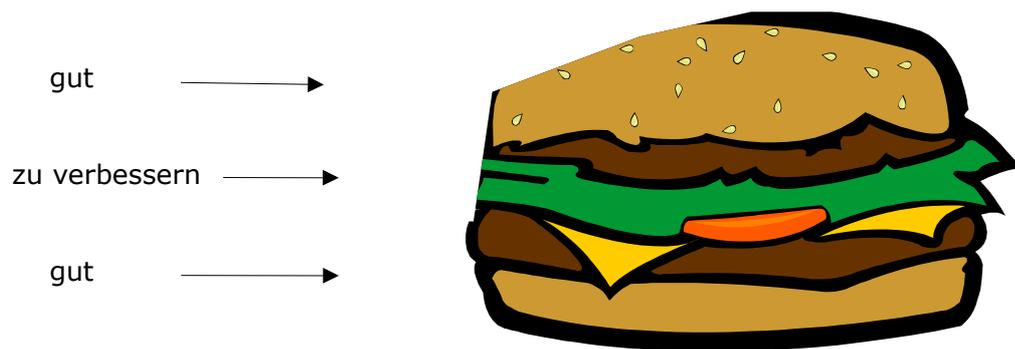
- die im Heimatland erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten des Ratsuchenden anerkennen
- die kulturellen Differenzen als einen Teil des Begleitungsprozesses diskutieren
- berücksichtigen, dass die unterschiedlichen Rollen von Mann und Frau, Lehrkraft und Studierendem, Arbeitgeber/in und Beschäftigtem den begleitenden Prozess beeinträchtigen können
- der Tatsache Rechnung tragen, dass der jeweilige Grad der Integration der/des Ratsuchenden ihre/seine Anpassungsfähigkeit beeinträchtigt
- eine leichte Sprache verwenden, um eine bessere Verständigung zu erzielen
- sich genügend Zeit für den Begleitungsprozess nehmen



Rückmeldungen der interkulturellen Begleitung sollten sein

- ermutigend und anleitend
- klar und präzise
- gerecht und personenbezogen
- entsprechend der »Hamburger Methode« (gut - zu verbessern - gut)
- ausgerichtet auf die Ziele und Informationen zur Verfügung stellend
- regelmäßig und die Selbstbeurteilung der/des Ratsuchenden einschließend

Die Hamburger Methode:

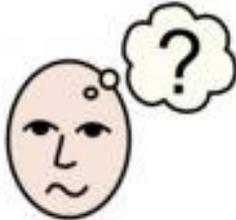


Wenn Sie eine Kritik anbringen möchten, beginnen Sie mit einem konstruktiven Kompliment über Etwas, dass die Person gut kann (das lockere, luftige Brötchen). Dann kommen Sie zum Kernpunkt der Sache (Fleisch), dem Teil der konstruktiven Kritik. Beenden tun Sie ebenfalls mit einem weiteren konstruktiven Kompliment (der anderen Hälfte des lockeren, luftigen Brötchens). Dies ist eine effektive Methode, konstruktive Kritik in Komplimente einzubetten. Dies befähigt Menschen, Kritik anzunehmen ohne eine Abwehrhaltung einzunehmen.



FÜNF SCHRITTE ZUM MODELL DER BEGLEITUNGS IN BERUFSBEZOGENEN LERNSITUATIONEN

1. VORBEREITUNG

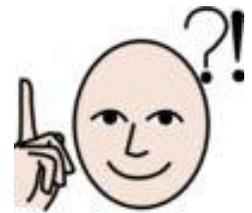


- Warum tun wir das

2. BEGLEITUNG



- Beratende Person beschreibt am Beispiel
- Ein Schritt nach dem anderen



3. Visualisierung

- Ratsuchende Person erarbeitet sich ein Bild des chronologischen Arbeitsablaufes



4. Überprüfung



- Ratsuchende/r umschreibt mit ihren/seinen eigenen Worten, wie der Arbeitsprozess abläuft
- Beratende Person nimmt Korrekturen vor, falls nötig

5. Selbstständiges Üben