



Handbuch

**Zur Nachahmung gedacht,
für Profis gemacht**

Ein Teilprojekt von:



**Ausbildungsring
Ausländischer
Unternehmer e.V.**

In Kooperation mit:

Plan Plus Freies Institut für angewandte
Sozialforschung und Urbanistik

Gefördert durch:



Unterstützt durch:



Local Players • C/o Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer e. V.
Kleestraße 21-23 • 90461 Nürnberg • Tel.: +49 911 239866-80
Fax: -91 • E-Mail: info@aauev.de • Vorstandsvorsitzender: Peter A. Ding
Sitz des Vereins: Nürnberg • VR 3250

Kontakt**AAU e.V.**

Projekt „Local Players“
Kleestraße 21-23
90461 Nürnberg

Karin Topper

Telefon: 0911-23986693
Fax: 0911-23986691
E-Mail: karin.topper@aauev.de

Internet: <http://www.local-players.de>

Inhaltsverzeichnis

„Local Players“ – Das Projekt	3
Vorab erklärt	4
1 Impulse	5
1.1 Rollenspiel.....	5
1.2 Barnga	9
2 Vertiefung	14
2.1 Die Seminarwochenenden	14
2.2 Workshop „Rollenspiel“	16
2.3 Drei Freiwillige.....	21
2.4 Reise nach Baffonien.....	26
2.5 Blind in der Natur.....	31
2.6 Klettersteig	34
3 Aktiv werden	38
3.1 Schulrallye – Schulung der MultiplikatorInnen	38
3.2 Schulrallye – Die Durchführung	48
Danke	52

„Local Players“ – Das Projekt

Die Zunahme interkultureller Begegnungen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen unserer Gesellschaft birgt Herausforderungen und Chancen.

Neben solidarischem Miteinander und aktivem Austausch, finden sich auch beunruhigende Tendenzen zu Nationalismus, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Ausgrenzung. Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind davon besonders betroffen.

Hinzu kommt, dass die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten dieser jungen Menschen häufig nicht erkannt und nicht entsprechend gestärkt werden. Dabei zählen sie zu den unverzichtbaren Schlüsselqualifikationen in einer modernen, globalisierten Arbeitswelt.

Der Ansatz von Local Players:

Vorbeugen

Auszubildende wurden zu Botschaftern und Botschafterinnen in eigener Sache. Sie haben gelernt, Ausgrenzungen und Übergriffe mit rassistischem, fremdenfeindlichem oder rechtsextremem Hintergrund zu erkennen und adäquat dagegen vorzugehen.

Handeln

Sie haben Kompetenzen erworben, mit deren Hilfe sie in der Schule, am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz aktiv werden können: für Toleranz, Demokratie und gegenseitige Wertschätzung.

Qualifizieren

Gleichzeitig haben sie ihr eigenes Berufsprofil um wertvolle Bausteine ergänzt, wie zum Beispiel gezielter Einsatz von Mehrsprachigkeit, Dialogtechniken im interkulturellen Kontext, Konfliktmanagement u.v.m.

Local Players ...

... war von April 2009 bis März 2012 ein Teilprojekt des Ausbildungsringes Ausländischer Unternehmer (AAU e.V.) in Zusammenarbeit mit PlanPlus – freies Institut für angewandte Sozialforschung und Urbanistik.

... wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds, im Rahmen des Bundesprogrammes XENOS – Integration und Vielfalt und unterstützt durch die Zukunftsstiftung der Sparkasse Nürnberg

... arbeitete interdisziplinär und praxisorientiert und hat mit zahlreichen Akteuren aus Bildung, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft kooperiert.

... hat Konzepte und Strategien für ein solidarisches Miteinander im Ausbildungs- und Arbeitsprozess entwickelt.

... hat Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit aktiviert

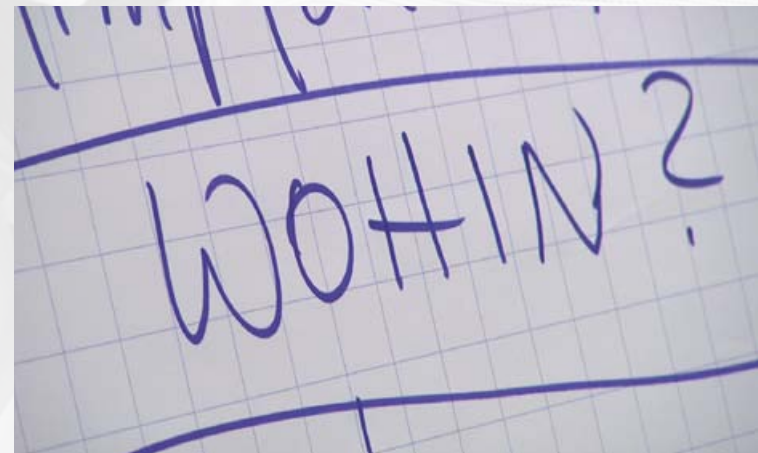
... hat sich für mehr Demokratie, Toleranz und Chancengleichheit in unserer Gesellschaft eingesetzt.

... hat das Selbstbewusstsein junger Menschen im Ausbildungs- und Arbeitsprozess gestärkt und ihre Berufsaussichten verbessert.

... hat den interkulturellen Austausch und die interkulturelle Zusammenarbeit in der Ausbildung, in der Berufsschule und am Arbeitsplatz gefördert.

... hat Potentiale, Know How und Erfahrung zur Stärkung kleiner und mittelständischer Unternehmen gebündelt

... hat Beratung, Begleitung, Unterstützung, individuelle Schulungen und Trainings angeboten.



Vorab erklärt

Dieses Handbuch will eine Handlungshilfe sein. Es stellt Übungen und Aktivitäten vor, die im Projekt Local Players entwickelt und erprobt wurden, und die sich im Sinne des Projektziels bewährt haben. Wir wollen damit anregen, diese Übungen auch in anderen Projekten und Zusammenhängen einzusetzen und praktische Hilfestellungen dafür geben.

Die Übungen stammen teilweise aus bewährten Konzepten interkultureller Trainings oder aus Programmen wie dem Demokratietraining Betzavta/Miteinander. Sie wurden aber für die spezifischen Zwecke und Anforderungen des Projekts Local Players modifiziert und an den konkreten Kontext „Jugendliche in Ausbildung“ angepasst.

Methodischer Grundgedanke des Projekts war der Peer-to-Peer-Ansatz in einem doppelten Sinne. Zunächst wurden Auszubildende und Studierende in gemeinsamen Seminaren, Übungen und Aktivitäten zu Local Players ausgebildet und profitierten dabei gegenseitig von den unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen. Anschließend vermittelten Sie das Gelernte an andere Auszubildende und BerufsfachschülerInnen, also an Jugendliche in einer ähnlichen Lebenssituation.

Das Handbuch spiegelt diese Projektpraxis wider. Die vorgestellten Übungen sind für unterschiedliche Zwecke und Einsatzmöglichkeiten konzipiert. Im ersten Abschnitt „Impulse“ stellen wir zwei Varianten vor, um neue Teil-

nehmende für das Projekt zu gewinnen. Sie sind niederschwellig angelegt und können in verschiedenem Umfeld (Schulen, Berufsschulen, Jugendgruppen etc.) eingesetzt werden. Den zweiten Block bilden Übungen und Aktivitäten, die auf eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung, Rassismus, Demokratie und Toleranz zielen und für die Ausbildung von MultiplikatorInnen geeignet sind. Zum Abschluss wird noch eine, gemeinsam mit den Local Players entwickelte, Aktivität vorgestellt, mit denen die Projekthalte an andere Jugendliche vermittelt werden können.

Die Übungen und Aktivitäten sind modular aufgebaut. Nicht alle Teilnehmenden müssen notwendigerweise alle Module durchlaufen. Diese können je nach Bedarf und Kontext kombiniert oder auch einzeln verwendet werden. Dabei sollte beachtet werden, dass die Übungen möglichst an die Lebenswelt und den jeweiligen Hintergrund der Zielgruppe angepasst und nötigenfalls auch modifiziert werden. In unserem Fall waren dies die Erfahrungen und der Alltag der Berufsausbildung.

Um das zu veranschaulichen wird die Beschreibung der Übungen ergänzt durch Beispiele aus ihrer Durchführung im Projekt Local Players sowie durch O-Töne der Local Players. Für eine bessere Lesbarkeit des Handbuchs haben wir diese Illustrationen ebenso wie Hinweise zu den Übungen durch graphische Mittel und Symbole hervorgehoben, die hier am Rand erläutert sind.

Wir wünschen ein gutes Gelingen! **Das Local-Players-Team**

Erläuterung der Symbole

Was ist was?



Überlegungen und Beobachtungen zur Wirkung der Übungen, zu Gruppen- und Teamverhalten, sozialen Interaktionen, gruppenspezifischen Prozessen, affektiven Reaktionen und Konfliktpotentialen



Achtung! Besondere Hinweise zur Durchführung



Didaktischer Hinweis



O-Töne



1.1 Rollenspiel

Kategorie:	Interaktives Rollenspiel mit Diskussion
Stichworte:	Diskriminierung
Rahmen:	Ein großer Raum für die Teilnehmenden
Personal:	Drei Durchführende
Zeit:	Ca. 30 Min.
Material:	Flipchart, Stifte
Vorbereitung:	Rollenspiel einüben

Kurz und knapp

Diskriminierende Verhaltensweisen werden in einem zielgruppennahen Kontext (hier: Bewerbungssituation) thematisiert und in Abgrenzung zu sachlichen Wirkungsfaktoren herausgearbeitet. Das Interesse für die Teilnahme an einem Projekt zum Thema „Diskriminierung und Rassismus in der Arbeitswelt“ wird geweckt

Ziele

- Vorstellen des Projektes „Local-Players“
- Gewinnen neuer Teilnehmender
- Heranführung an das Thema
- „Diskriminierung in der Arbeitswelt“
- Erkennen von diskriminierendem Verhalten

Ablauf

Die Auszubildenden (in der schulischen oder dualen Ausbildung) werden im Rahmen des Berufsschulunterrichts spielerisch an das Thema „Diskriminierung in der Arbeitswelt“ herangeführt. Zwei methodische Ansätze (Rollenspiel und Peer-to-Peer) die in der Qualifikation zum „Local Player“ zum Einsatz kommen, werden erfahrbar und unterscheiden sich deutlich von der gewohnten Unterrichtssituation.

Im Anschluss an Rollenspiel und Diskussion werden Inhalte, Ziele und Rahmenbedingungen des Projektes erläutert sowie Termine und nächste Einstiegsmöglichkeiten ins Projekt bekannt gegeben.

Einführung durch die Moderation

Frau Suzan Adamowicz / Herr Jan Adamowicz ist 1990 in X (eine Stadt in der unmittelbaren Umgebung) geboren und ist dort auch zur Schule gegangen. Sie/er hat die Ausbildung zur Restaurantfachfrau/-mann sehr erfolgreich abgeschlossen. Sie/er hat sich in zahlreichen Restaurant- und Hotelfachbetrieben beworben.

Nach zwei Wochen fragt sie/er bei einigen Betrieben telefonisch nach, was aus ihrer/seiner Bewerbung geworden ist. Bei einem der Telefonate mit einem Restaurantbetrieb, bei dem der/die Chef/in ans Telefon geht, passiert folgendes:



1. Szene

(Die beiden Darstellenden sitzen mit dem Rücken zueinander)

Restaurantchef/in: „Restaurant zum Goldenen Bären, Müller am Apparat.“

Frau/Herr A.: „Ja, guten Tag. Adamowicz ist mein Name, Suzan/Jan Adamowicz. Ich hatte mich vor zwei Wochen bei Ihnen um die ausgeschriebene Stelle für eine Restaurantfachfrau/mann beworben und wollte wissen, was aus meiner Bewerbung geworden ist.“

Restaurantchef/in: „Wie ist Ihr Name noch mal? Ada/Aadamo/ Aadamowicz?“

Frau/Herr A.: „Ja, Adamowicz, Suzan/Jan Adamowicz.“

Restaurantchef/in: „Adamowicz, Moment mal bitte, ich schaue mal nach. [Papierrascheln im Hintergrund.] ... Ah, ja, hier hab ich Ihre Unterlagen. Tut mir leid Frau/Herr Adamowicz, wir konnten Ihre Bewerbung leider nicht berücksichtigen. Wir schicken Ihnen Ihre Unterlagen in den nächsten Tagen wieder zurück.“



Erster „Cut“ – Unterbrechung durch die Moderation

- Was konnten Sie bisher beobachten?
- Wie würden Sie an Stelle von Frau/Herrn Adamowicz nun reagieren?

Die Vorschläge werden diskutiert. Dann wird das Rollenspiel fortgesetzt:

2. Szene

Frau A.: „Da möchte ich aber schon gerne nachfragen. Meine Noten und mein Zeugnis sind doch in Ordnung. Woran hat es denn gelegen, dass Sie meine Bewerbung nicht berücksichtigen können?“



Zweiter „Cut“ – Unterbrechung durch die Moderation

- Welche Gründe könnte es für die Absage geben?

Die Moderation sammelt alle Vorschläge (Flipchart, Tafel). Mögliche Gründe sind z.B. fehlerhafte Unterlagen, Alter, fehlende Berufserfahrungen, bessere Qualifikationen der MitbewerberInnen, Hautfarbe, Geschlecht oder Aussehen. Die Teilnehmenden sollen nun entscheiden welche der Gründe sachlich und welche diskriminierend sind. Die Moderation markiert diese mit unterschiedlichen Farben.

3. Szene

Restaurantchef/in: „Ja, Ihre Zeugnisse sind schon in Ordnung, aber unsere Kunden möchten nicht von einem Ausländer/einer Ausländerin bedient werden. Tut mir leid!“



Dritter „Cut“ – die Moderation beendet das Rollenspiel

- Was könnte Frau/Herr A. zu dem/der Restaurantbesitzer/in sagen?
- Was meint der/die Restaurantbesitzer/in mit Ausländern?
- Warum spricht er/sie wohl von seinen/ihren Kunden?



Mögliche Handlungsoptionen sollen erarbeitet und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit diskutiert werden. Auch die Annahme der/des Restaurantbesitzers/in, bei Frau/Herrn A. handle es sich um eine/n Ausländer/in, wird thematisiert. Dabei soll die Tatsache, dass A. in der Nachbarstadt geboren wurde, aufgegriffen werden.

Hinweise für die Praxis

Erster „Cut“: Aktiviert Erinnerungen und Kommunikationsbereitschaft der Teilnehmenden. Einige werden von ähnlichen Erfahrungen berichten und darüber, wie sie selbst auf diskriminierende Erlebnisse reagiert haben.

(„Klar, genau so habe ich es erlebt!“; „Ich war wie vor den Kopf gestoßen“; „Nein, ich hab nicht nachgefragt, war ja klar, dass die eine Deutsche wollen“; ...)



Die gezeigte Szene wird in der Regel sehr unterschiedliche Reaktionen hervorrufen: Die Teilnehmenden ergreifen eindeutig Partei für eine der Seiten (durchaus auch für die/den RestaurantbesitzerIn). Sie interpretieren das jeweilige Verhalten auf vielfältige Weise, häufig wird diskriminierendes Verhalten aufgrund ethnischer und kultureller Herkunft ganz verleugnet.

Die direkte Frage: „Wie würden Sie reagieren?“ bietet die Gelegenheit, emotional aufgeladenen Reaktionen (wie z.B. „Sie Rassist!“) oder sofortigen Gesprächsabbruch („einfach auflegen“) zu diskutieren. Weitere (angemessene) Anknüpfungsmöglichkeiten („Könnten Sie mir bitte Ihre Gründe nennen.“; „Was hat Ihnen gefehlt?“; „Was brauchen Sie genau für eine Servicekraft im Goldenen Bären?“) können gefunden werden.

Zweiter „Cut“: Ermöglicht die Suche nach Gründen für die Absage und deren Bewertung als sachlich, diskriminierend oder nicht unbedingt eindeutig.

Die gemeinsame Sammlung und Visualisierung des ganzen Spektrums an Diskriminierungserfahrungen ist für manche BerufsschülerInnen überraschend: Es gibt nicht nur die Benachteiligung, weil jemand „Ausländer“ ist. Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Behinderung, Aussehen, sexuelle Orientierung etc. können auch entscheidend sein.

Der im Gleichstellungsgesetz (AGG) verankerte Schutz vor Diskriminierung (und dessen Grenzen) kann diskutiert werden. „Ausnahmen“ die nicht eindeutig zuzuordnen sind (Ist es Diskriminierung, wenn ein Geschäft für Dessous nur Frauen einstellt? Ist es diskriminierend, wenn eine Discothek mit vorwiegend zwischen 16 und 25 jährigen Gästen nur „junges“ Personal einstellt? Ist es Diskriminierung, wenn für einen Film über Nelson Mandela ein männlicher Hauptdarsteller mit schwarzer Hautfarbe gesucht wird?) werden thematisiert.



Das Rollenspiel an zentralen Punkten durch Fragen an die ZuschauerInnen zu unterbrechen wirkt sehr aktivierend. Nahezu alle BerufsschülerInnen haben bereits Erfahrung mit Bewerbungen, die Fragen setzen direkt an ihrer eigenen Lebenswelt an. Von Vorteil ist auch, dass sich der Beruf im Rollenspiel von dem der Berufsschulklasse unterscheidet. So ist eine sachliche Distanz gegeben, gleichzeitig sind alle schon in einem Restaurant bedient worden und es kann an persönliche Wünsche und Erwartungen der BerufsschülerInnen angeknüpft werden.



Dritter „Cut“: Wieder können verschiedene Reaktionsmöglichkeiten/Handlungsoptionen gesammelt werden: Was kann ich auf die abschließende Bemerkung „Unsere Kunden möchten nicht von Ausländern bedient werden“ erwidern? Besteht auch hier noch eine Möglichkeit für sachliche Antworten? („Wieso kann ich nicht einfach einmal zur Probe bei Ihnen arbeiten, Sie werden sehen, dass ich Ihre Kunden in Ihrem Sinne bedienen kann...“) Welche emotionalen Reaktionen („Bei Ihnen möchte ich jetzt sowieso nicht mehr arbeiten!“) liegen nahe? Hilft mir das Gleichstellungsgesetz vielleicht, in diesem Fall?

O-Töne der Local Players



„Die Szene mit dem Bewerbungstelefonat hat mich total angesprochen: Wie die Bewerberin wegen ihrer Herkunft beim Chef keine Chance hatte. Bei Local Players kann ich über Ausgrenzung und Diskriminierung reden; mit meinen Freunden geht das nicht.“

„Ich bin überzeugt, dass solche Rollenspiele einem die Augen öffnen für die „echte Welt“, in der nicht nur alles kunterbunt, schön und happy ist, sondern, dass das Rollenspiel eine harte Realität zeigt, und die ist halt bei manchen so.“

„Später habe ich selbst bei einem Rollenspiel vor einer Klasse mitgemacht. Es hat mir sehr viel Spaß gemacht, andere für die aktive Mitarbeit bei uns zu motivieren.“



Das Rollenspiel bietet auch die Möglichkeit, Kommunikationsverhalten an sich zu thematisieren, wenn die Klasse dafür ein Interesse zeigt. Wortwahl, Tonfall, Lautstärke etc. können in ihrer unterschiedlichen Wirkung gezeigt (erprobt) werden. Erste Anknüpfungspunkte für eine spätere, vertiefte Auseinandersetzung mit Menschenrechten, Diskriminierung und Chancengerechtigkeit sind gegeben.



Wer ein Projekt zu diesem Themenkomplex in einer Berufsschulklasse präsentiert, wird auch mit Abwehr konfrontiert. Äußerungen wie „Wieder so ein Projekt für Ausländer – und was kriegen wir?“ mögen ein Hinweis darauf sein, dass dieses Thema u.U. bereits in der Vergangenheit zu Spannungen unter den SchülerInnen geführt hat. Oder, dass es ein schwieriges, aber bisher unausgesprochenes Thema in der Klasse ist. Als sinnvolle Reaktion auf explizit ausgesprochene Kritik erwies sich die erneute Erläuterung von Diskriminierungsarten. Auch die sachliche Nachfrage nach Gründen für Unmut bzw. negative Einstellungen führt in Klassen manches Mal zu ergiebigen Diskussionen.

1.2 Barnga

Kategorie:	Kartenspiel zur kulturellen Sensibilisierung
Stichworte:	Umgang mit fremden Regeln, Grenzerfahrung, Lernen im Prozess, Ambiguitätstoleranz
Rahmen:	Ein großer Raum mit mehreren Tischen für je vier bis sechs TeilnehmerInnen (TN).
Personal:	Zwei Durchführende
Zeit:	Ca. 45 Min. Spieldauer + Ca. 30 Min. Auswertung
Material:	Karten mit Tischnummern, pro Tisch ein Kartendeck mit der jeweiligen Spielanleitung und dem Turnierablauf, Stifte, Papier
Vorbereitung:	Spielregeln und Turnierablauf für alle TN kopieren
Teilnehmerzahl:	Mindestens 12 TeilnehmerInnen

Kurz und knapp

Kulturelle Unterschiede werden mit Hilfe eines Kartenspiels simuliert. Die Teilnehmenden erleben die Bedeutung unterschiedlicher Normen und Vorstellungen in einer Gruppe und müssen trotz Sprachverbot handlungsfähig bleiben.

Ziele

- Heranführung an das Thema „Fremdheit“ anhand unbekannter Spielregeln
- Erfahrungen mit der Zugehörigkeit zu einer Minderheit bzw. Mehrheit

- Sensibilisierung für den Umgang mit kultureller Differenz
- Sensibilisierung für die Subjektivität von Wahrnehmung

Ablauf

Vorbereitung

In einem großen Raum werden mehrere (je nach TN-Zahl) fortlaufend nummerierte Tische für je vier bis sechs Personen so aufgestellt, dass sie in größtmöglicher Entfernung zueinander stehen. Auf jedem Tisch liegt ein Kartenspiel (28 Karten: von Ass bis Sieben), Papier und Stifte.

Die Teilnehmenden bilden Kleingruppen (vier bis sechs TN) und verteilen sich an die entsprechenden Tische. Die weiteren Erklärungen erfolgen für ein Spiel an vier Tischen.

Einstieg

Die Anleitenden erklären den TeilnehmerInnen lediglich, dass nun ein Karten-Turnier in mehreren Runden stattfinden wird, die Spielregeln leicht zu lernen sind und das Spiel vor Beginn des Turniers noch geübt werden kann.

Die Spielregeln (an jedem Tisch gelten andere!) und der Plan für den Turnierablauf werden verteilt. Die Teilnehmenden werden gebeten sich jeweils ein Blatt und einen Stift zu nehmen, um später die eigenen Spiel-Ergebnisse zu notieren. Die Teilnehmenden wissen **nicht**, dass an jedem Tisch andere Spielregeln gelten.



Übungsphase

Die Teilnehmenden haben nun mindestens zehn Minuten Zeit, die Spielregeln zu lesen und das Kartenspiel auszuprobieren. Dabei ist es noch erlaubt zu sprechen. Die Spielregeln werden eingesammelt, wenn alle TeilnehmerInnen die Regeln verstanden haben. Jegliche verbale Kommunikation (auch schriftlich) ist ab sofort verboten. Die Teilnehmenden haben Zeit für ein weiteres „stilles“ Probespiel.

Turnier

An jedem Tisch wird eine Runde (= zehn Minuten) gespielt. Dann wechseln jeweils die SpielerInnen mit den meisten Stichen an den nächsthöheren Tisch (z.B. „GewinnerIn“ von Tisch eins geht zu Tisch zwei, usw., Tisch vier geht zu Tisch eins). Die „VerlierInnen“ (mit den wenigsten Stichen) wechseln in umgekehrter Richtung (vier zu drei, drei zu zwei, usw.) Haben zwei TeilnehmerInnen gleich viele Stiche, entscheidet der Anfangsbuchstabe des Vornamen über Sieg oder Niederlage. Es werden weitere zwei Runden mit demselben Prinzip gespielt.

Abschluss

1. Reflexion in der Gruppe

- Wie ist es euch ergangen?
- Wie ist es euch in den unterschiedlichen Turnier-Phasen ergangen?
- Wie war es, als VerliererIn oder GewinnerIn an einen neuen Tisch zu kommen?
- Was war das schönste Erlebnis? Welches das schlimmste?

- Welche Bedeutung hatte das Sprechverbot für eure Verständigung?
- Welchen Einfluss hat die eigene Haltung (z.B. ich bin gut, ich will gewinnen)?

2. Transformation

- Habt ihr das schon erlebt: Es gibt Spielregeln und ihr versteht sie nicht?
- Wart ihr schon einmal neu in einer Gruppe? Wie ist es euch dabei ergangen? Habt ihr euch angepasst (z.B. Praktikum in einem Betrieb, neue Schulklasse, neuer Freundeskreis)?
- Habt ihr das schon erlebt: Es gibt Neulinge in eurer Gruppe und sie verstehen die Spielregeln nicht? Wie ist es dem Neuling ergangen? Wie fühlt es sich an, in der Mehrheit zu sein (z.B. jemand kommt neu in die Klasse)?
- Wer verlangt von euch Anpassung? Anpassung woran (in der Öffentlichkeit, in der Berufsschule, im Betrieb, in der Familie)?
- Verlangt ihr von Anderen Anpassung? (Wann? Von wem? Woran?)
- In welchen Situationen könnt ihr tolerant sein, d.h. akzeptieren, dass sich jemand anders verhält, als ihr es erwartet habt? In welchen nicht?
- Braucht man unbedingt eine gemeinsame Sprache, um sich zu verständigen? Gibt es Situationen, in denen Sprache nicht so wichtig ist?



Hinweise für die Praxis

Die Spielregeln bei Barnga stellen die Schwierigkeiten, in einer multikulturellen Gruppe zu agieren, nach. Die Anweisungen provozieren Kommunikationsprobleme und stellen Übereinstimmungen bzw. Unterschiede her. Aspekte eines Kulturschocks, werden simuliert.



Barnga bringt den Teilnehmenden, in einem Prozess der Selbsterfahrung, die Auswirkung kultureller Unterschiede auf menschliches Verhalten näher. Sie erleben, was es bedeutet, wenn sicher geglaubte Selbstverständlichkeiten (Regeln) nicht mehr gelten. Sie spüren Befremdung und Verunsicherung und reagieren oftmals affektiv. Um erfolgreich zu sein bzw. handlungsfähig zu bleiben, müssen die SpielerInnen (kulturelle) Unterschiede erkennen und überbrücken. Es wird der Effekt erzeugt, dass einzelne Teilnehmende sich in der Minderheits- bzw. Mehrheitsposition fühlen.

Zur Vorbereitung

Für den Fall, dass einige der Jugendlichen keine oder wenig Erfahrung mit Kartenspielen haben, sollte genügend Zeit (bis zu einer halben Stunde) für die Erklärung der Regeln und mehrere Probespiele eingeplant werden.

Die Bereitschaft, tatsächlich schweigend zu spielen, ist bei Jugendlichen oftmals nicht sehr ausgeprägt. Daher ist es sinnvoll, den stillen Durchlauf des Kartenspiels einzuüben, bevor das Turnier beginnt.

Zum Turnierverlauf

Kartenspielen macht den Jugendlichen erfahrungsgemäß viel Spaß. Bei Beginn der zweiten Turnierrunde erleben die Spielenden in der Regel den größten Schock. Es ist wichtig, dass die Spielleitung weiterhin für die Einhaltung der Spielregeln sorgt und beispielsweise das Schweigegebot einfordert.

Zum Abschluss

Die verschiedenen Formen des Widerstands der Teilnehmenden gegen das Setting sind der maßgebliche Motor um eine Auseinandersetzung der Spielenden mit dem Thema interkulturelle Verständigung anzustoßen. Widerstand zeigt sich vor allem auf der emotionalen Ebene, deshalb sollte die Frage nach der subjektiven Befindlichkeit am Anfang jeder Abschlussrunde stehen. Erst dann findet ein Transfer in die Lebenswirklichkeit der Teilnehmenden statt.



Barnga eignet sich besonders als Impuls und Vorbereitung für einen tieferen Einstieg in den Themenbereich des interkulturellen Lernens. Neben den beschriebenen Effekten, werden die sozialen Beziehungen und Dynamiken innerhalb einer Gruppe sichtbar. Es zeigt sich, wie die Teilnehmenden mit einer neuen, fremden Situation umgehen, auf die sie nicht vorbereitet sind.



Immer wieder gibt es Teilnehmende, die nicht bereit sind, sich durchgängig auf das Kartenturnier einzulassen. Sie wählen die unterschiedlichsten Strategien, sich dem Spiel zu entziehen: z.B. „stiller Rückzug“, Gang zur Toilette, offener Widerstand und Verlassen des Tisches, Verwenden der eigenen Spielkarten nach dem Zufallsprinzip. Auch gibt es den Versuch, für die Gruppe aller Turnierbeteiligten Verantwortung zu übernehmen (steht auf und ruft ganz laut „Jetzt müssen wir mal alle über die Spielregeln reden!“). Diese Strategien sind intendiert und sollten in der Abschlussrunde thematisiert und ggf. in späteren Modulen weiter bearbeitet werden.

Anhang

Spielregeln

Die *kursiv* gedruckten Teile variieren von Tisch zu Tisch.

Karten

Das Kartendeck besteht aus 28 Karten (Ass, 2, 3, 4, 5, 6, 7 in jeder Farbe). *Ass ist die niedrigste Karte.*

Karten geben

Der/die KartengeberIn mischt die Karten und verteilt sie einzeln. Jeder/e Spieler/in bekommt vier bis sieben Karten. Der/die älteste Spieler/in beginnt mit dem Kartengeben, danach gibt der/die nächste Spieler/in im Uhrzeigersinn.

Start

Gespielt wird im Uhrzeigersinn. Der/die Spieler/in links neben dem/der Geber/in beginnt eine Karte auszuspielen. Die anderen Spieler/innen müssen nun nacheinander ebenfalls eine Karte ausspielen. Hat jeder/r Spieler/in eine Karte ausgespielt ist ein Stich (Spielrunde) abgeschlossen.

Stich-Gewinn

Einen Stich gewinnt der/die Spieler/in mit der höchsten Karte. Er/sie bekommt alle Karten dieses Stiches, legt sie umgekehrt vor sich hin und markiert sich einen Punkt auf seinem/ihrer Blatt.

Fortsetzung

Jeweils der/die Gewinner/in des letzten Stiches beginnt die nächste Spielrunde und darf ausspielen.

Farbe bedienen

Der/die Spieler/in spielt eine Karte mit einer bestimmten Farbe (Pik, Kreuz, Herz oder Karo) aus, die anderen Spieler/innen müssen zunächst bedienen: d.h. wenn sie eine Karte der gleichen Farbe besitzen, *müssen* sie diese ausspielen *oder können auch eine Trumpfkarte spielen*. Besitzen sie keine Karte der gleichen Farbe, müssen sie eine andere Karte ihrer Wahl spielen. Der Stich wird von der höchsten Karte, der zuerst ausgespielten Farbe gewonnen. *(Wenn kein Trumpf im Spiel ist).*

Trumpf

Pik ist Trumpf. Wenn ein Spieler keine Karte in der Farbe der zuerst ausgespielten Karte besitzt, (oder jederzeit bei Variante 4, 5, 6) kann er mit einer Pik-Karte stechen, d.h. versuchen, den Stich für sich zu gewinnen. Jede Trumpfkarte ist höher als alle anderen Karten. Haben mehrere Spieler Trumpf ausgespielt, gewinnt die höchste der Trumpfkarten den Stich.

Spielende

Das Spiel endet, wenn alle Karten ausgespielt sind. Der/die Spieler/in, der/die die meisten Stiche gemacht hat, hat das Spiel gewonnen.

O-Töne der Teilnehmenden



P.: „Wenn ich zwei-, dreimal etwas anders mache, als es sich der Chef vorstellt, ich mich also nicht an die Vorgaben halte, schmeißt mich der Chef raus.“

N.: „Ich war mal in einem Betrieb in Oberbayern. Einer dort war aus Ostdeutschland, der andere hat Oberbayerisch gesprochen. Für mich war es total schwierig die alle zu verstehen. Ich habe immer einen gebraucht, der für mich übersetzt.“

R.: „Ich lerne Maurer. Auf dem Bau arbeite ich oft mit älteren deutschen Männern zusammen. Sie sprechen fränkischen Dialekt. Das verstehe ich einfach überhaupt nicht. Aber wenn ich sehe, was der nächste Arbeitsschritt ist und einer spricht mich im Dialekt an, verstehe ich schon, dass ich z.B. einen Eimer voll Wasser bringen soll.“

L.: „Es kommt auf die Person an, ob einem die Regeln erklärt werden. Mein Vater ist auch Schreiner. Ich arbeite in seinem Betrieb. Der gibt mir eine Aufgabe und sagt, das ist doch klar, mach einfach. Da ist nichts mit Erklären!“

P.: „Wenn jemand aus einem anderen Land kommt und eine andere Kultur hat, ist man in einer neuen Situation. Ich bin es gewohnt, der Neue zu sein. Erst ist man alleine, dann muss man das Reden anfangen.“

S.: „Wenn ich in einen Betrieb komme, passe ich mich an, ich schaue, wie es läuft. Ich kann doch nicht die Regeln vorgeben, nach denen alles zu laufen hat.“

Turnierablauf

- Sie haben ungefähr 10 Min. Zeit, um die Spielregeln zu lesen und das neue Kartenspiel auszuprobieren.
- Nach dieser Einstimmungszeit werden die Spielregeln wieder eingesammelt.
- Ab jetzt darf nicht mehr gesprochen werden. Sie dürfen malen und gestikulieren – aber keine Worte oder Buchstaben benutzen.
- Das eigentliche „Barnga“-Turnier beginnt: Sie spielen jetzt unter Wettkampfbedingungen – schweigend – eine erste Turnier-Runde an ihrem Spieltisch. Ab jetzt wird gepunktet.
- Nach jedem einzelnen Spiel gibt es für jeden gewonnenen Stich (gewonnene Spielrunde) einen Punkt – bitte notieren. Wer die meisten Stiche hat, gewinnt diese Runde.
- Jede Runde dauert ca. 10 Minuten
- Nach jeder Turnier-Runde wechseln einige SpielerInnen ihren Spieltisch: Der/die GewinnerIn der jeweiligen Runde in seiner/ihrer Spielgruppe wechselt an den Spieltisch mit der nächsten höheren Nummer – für die GewinnerInnen am Spieltisch mit der höchsten Nummer ist dies Tisch 1.
- Der/die SpielerIn mit den wenigsten Stichen in der jeweiligen Runde wechselt an den Spieltisch mit der nächsten niedrigeren Nummer – für die VerliererInnen an Tisch 1 ist dies der Tisch mit der höchsten Nummer.
- Die anderen SpielerInnen bleiben in ihren Spieltischen sitzen.
- Haben mehrere Spieler die gleiche Punktzahl entscheidet der Anfangsbuchstabe des Vornamens der SpielerInnen – in alphabetischer Rangfolge – über Sieg oder Niederlage.

Die Variation der Spielregeln

Version	Ass	Trumpffarbe	Trumpfregel
1	tief	Pik	Nur, wenn nicht bedient werden kann
2	tief	keine	-
3	hoch	Pik	Nur, wenn nicht bedient werden kann
4	hoch	Pik	Immer möglich
5	tief	Pik	Immer möglich
6	tief	Karo	Immer möglich

2.1 Die Seminarwochenenden

Kategorie:	Wochenendseminar
Rahmen:	Jugendbildungsstätte
Stichworte:	Gruppenprozess, Vertiefung, Selbstwirksamkeitserfahrung
Personal:	Zwei bis drei BetreuerInnen; TrainerInnen
Zeit:	Freitag bis Sonntagnachmittag
Teilnehmerzahl:	12-30 TeilnehmerInnen

Kurz und knapp

Die zentralen Qualifizierungsbausteine des Projekts – interkulturelle Kompetenz, interreligiöse Kompetenz, soziale Kompetenz, Ressourcen erkennen und stärken – werden in kompakter, methodisch vielfältiger Weise angeboten. Der Gruppenprozess zwischen den Local Players wird angeregt, die Kooperation von Studierenden und Auszubildenden wird initiiert und etabliert.

Ziele

- Themen in methodischer Vielfalt bearbeiten
- Kognitive und erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit den Projekthaltungen
- Ressourcen erkennen und erweitern
- Gruppenprozess anregen
- Identifikation mit dem Projekt
- Motivation und Vorbereitung auf die Rolle als MultiplikatorInnen

Hinweise für die Praxis

Bei der Vermittlung zentraler Projekthaltungen sind geeignete – an der Lebenswelt und den Ressourcen der Zielgruppen orientierte – Formate ein elementarer Faktor für den erfolgreichen Projektverlauf. Das Attraktive an einem ganzen Wochenende in der Gleichaltrigen-Gruppe: Interessante neue Inhalte, kombiniert mit (kostenlosen!), teils unbekannten Freizeitaktivitäten, andere (mitbestimmte) Regeln, andere Freiräume, neue, intensivere Kontakte, raus aus dem Alltag u.s.w.



Vor allem Auszubildende und BerufsschülerInnen verfügen über ein eingeschränktes Freizeitkontingent, das es zu berücksichtigen gilt. Wochenendseminare in Abständen von drei bis sechs Monaten werden in der Regel nicht als zusätzliche Belastung, sondern als willkommene Abwechslung und Bereicherung empfunden.

Kognitive, emotionale, erfahrungsorientierte und gruppendynamische Prozesse werden initiiert, vertieft, reflektiert und gemeinsam bearbeitet und können auf diese Weise eine dauerhafte, auch im Alltag wirksame Fortsetzung entfalten.

Im Projekt „Local Players“ kamen bewährte Methoden aus dem interkulturellen Kontext zum Einsatz, angepasst an die Zielgruppe und den durch die Prozessevaluation ermittelten Bedarf. Auf dem Weg zur Multiplikatorin/zum



Multiplikator nahmen die Local Players in der Regel an drei Seminaren teil:

1. Interkulturelles Training (<http://www.anti-bias-werkstatt.de>)
2. Interreligiöses Training (<http://www.fit-fuer-vielfalt.de>)
3. Soziale Kompetenz und Demokratieerziehung mit erlebnispädagogischen Elementen und Betzavta Einheiten (<http://www.betzavta.de>)

Die Umsetzung der einzelnen Bausteine erfolgte teilweise durch die MitarbeiterInnen des Local Players Teams, teilweise in enger Zusammenarbeit mit externen ExpertInnen.

Im Folgenden werden verschiedene Übungen aus den Wochenendseminaren vorgestellt, die sich als besonders wirksam erwiesen haben, bzw. die im Laufe des Projekts entwickelt wurden.

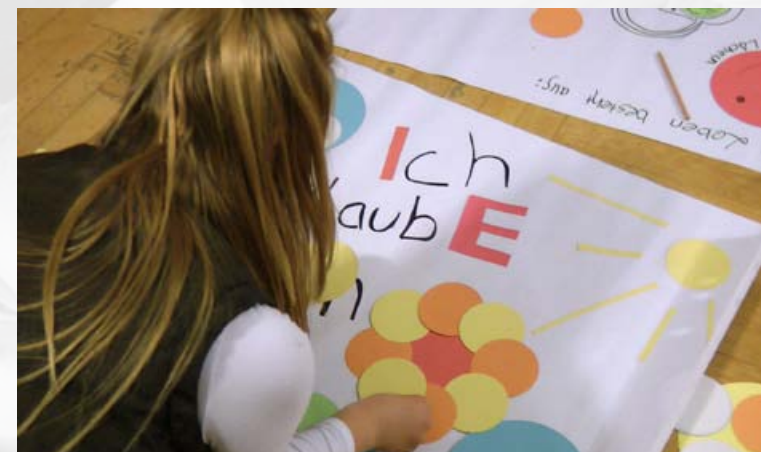
O-Töne der Local Players



N.: „Das erste Wochenendseminar hat den Ausschlag gegeben. Es war schön, so viele andere Auszubildende zu treffen. Einige kannte ich bereits vorher aus der Ausbildung. Am Anfang war ich noch unentschlossen, ob ich mitmachen sollte. Aber da man jederzeit aus dem Projekt aussteigen kann, habe ich mich entschieden, es einfach zu versuchen. Und dann war da dieses Wochenende im April. Es waren so viele Auszubildende und Studenten da. Es hat wirklich Spaß gemacht. Zum Beispiel war die Hausrallye sehr schön. Auch das Lagerfeuer war super, obwohl es eisig kalt war. Und diese Spiele, die wir am Lagerfeuer gespielt haben, waren sehr spannend. Nach dem Wochenende habe ich gedacht, jetzt mache ich weiter.“

U.: „Am schönsten war das Wochenendseminar, bei dem so viele Azubis und Studenten mitgemacht haben. Es war so interessant, weil es so viele verschiedene Meinungen gab.“

„Das erste Mal wollte ich mit einer Freundin aus meiner Berufsschulklasse mitfahren – einfach wegen dem kostenlosen Seminarwochenende. Auch die Vorstellung, dass ich mal weg von meinen Eltern bin, fand ich gut.“



2.2 Workshop „Rollenspiel“

Kategorie:	Eintägiger Peer-to-Peer Workshop zur Erarbeitung eines Rollenspiels
Rahmen:	Zwei Räume mit viel Bewegungsfreiheit
Stichworte:	Rassismus, Diskriminierung, Ausgrenzung, Werte, soziale Normen, Handlungsoptionen, Handlungsweisen
Personal:	Vier AnleiterInnen (aus der Peer Group)
Zeit:	Ein Seminartag
Material:	Flipchart mit Flipchartpapier, Stellwände, Kamera zur Dokumentation
Vorbereitung:	Vorgaben für Rollenspielsituationen, evtl. Vorlage für das Drehbuch
Teilnehmerzahl:	8-12 TeilnehmerInnen; wenn es mehr sind, wird eine zweite Gruppe gebildet

Ziele

- Kooperation von Studierenden und Auszubildenden
- Entwicklung von Empathie, zum Beispiel: Wie fühlen „TäterInnen“, wie die „Opfer“ einer diskriminierenden/rassistischen Situation?
- Kennenlernen der eigenen Grenzen, zum Beispiel: Wie lange halte ich Beschimpfungen aus?
- Einüben von kommunikativen Fähigkeiten (non-verbaler und verbaler Umgang mit diskriminierenden/rassistischen Situationen)
- Kennenlernen und Einüben von Handlungsoptionen in Alltagssituationen, zum Beispiel: Einüben einer Deeskalations-Rhetorik
- Erwerb von Handlungssicherheit und Überwindung von Ängsten
- Erwerb von Kenntnissen/Wissen
- Veranschaulichung von komplexen interkulturellen Situationen



Der gesamte Workshop wird mit Videoaufzeichnungen dokumentiert. Die Aufnahmen dienen der Auswertung und ermöglichen eine erneute Reflexion zu einem späteren Zeitpunkt.

Kurz und knapp

Studierende der Wirtschaftspädagogik erarbeiten mit Auszubildenden und BerufsschülerInnen Rollenspielsequenzen zum Thema Ausgrenzung und Rassismus in der Arbeitswelt. Die erarbeiteten Szenen sollen bei einem späteren Einsatz der Auszubildenden als MultiplikatorInnen integriert werden.

Ablauf

Einstiegsphase

Als Einstieg in das Rollenspiel erhalten die Teilnehmenden mehrere vorbereitete Ausgangssituationen zum Thema „Diskriminierung in der Berufsschul- und Arbeitswelt“. Nachdem sie sich mit den typischen Merkmalen der jeweiligen Situation vertraut gemacht haben, entscheiden sich die Teilnehmenden für eine der Ausgangssituationen. Im anschließenden Brainstorming werden für die weitere Ausgestaltung der Situation und mögliche positive und mögliche negative Ausgänge gesammelt. Die Anleitenden



halten die Ergebnisse auf Moderationskarten an einer Pinnwand o.ä. fest (Zurufabfrage).

Die spontanen Assoziationen und Ideen der Teilnehmenden werden gebündelt. Mit Unterstützung der Anleitenden finden sie Begriffe und Oberthemen für ihre Ideen. So werden die „guten“ und „schlechten“ Ausgänge konkretisiert. Im Anschluss können sich die Teilnehmenden z.B. per Punktabfragen für jeweils einen „guten“ und einen „schlechten“ Ausgang der von ihnen gewählten Alltagssituation entscheiden.

Aktionsphase

Es werden zwei Kleingruppen gebildet die, je nach Interesse, den „guten“ oder den „schlechten“ Ausgang weiter entwickeln.

Jede der Gruppen arbeitet ihre gewählte Konfliktsituation nun in mehreren Schritten zu einer Spielszene aus. Zunächst gilt es, die Situation so konkret wie möglich zu beschreiben. Dann wird eine Art Drehbuch verfasst. Einzelne Sequenzen werden geprobt, die Rollen werden ausprobiert und vergeben. Beide Spielsequenzen (die „gute“ und die „schlechte“) werden vor der jeweils anderen Gruppe aufgeführt und gefilmt. Gespielt wird auf einer imaginären Bühne (u.U. mit einigen wenigen Requisiten).

Abschlussphase

Das bewusste Verlassen der Rollen markiert für die Spielenden den Übergang von der Aktionsphase in die Reflexionsphase.

Alle Spielenden erhalten im Anschluss an die Aufführung die Gelegenheit zu sagen, wie es ihnen in ihrer Rolle ging. Erst dann wird das Publikum (in diesem Fall die andere Kleingruppe von Spielenden) um ein Feedback gebeten.

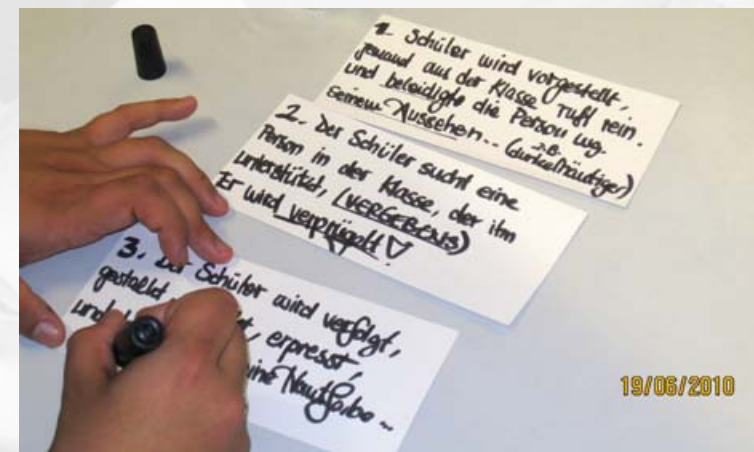
Die Ergebnisse des Rollenspieltages werden auf verschiedene Weise gesichert.

1. Video-Mitschnitte des Tages
2. Die entstandenen Wandzeitungen werden fotografiert und später als Fotokopien an alle Teilnehmenden ausgehändigt
3. Die „Drehbücher“ werden abgetippt, kopiert und an alle Teilnehmenden ausgehändigt
4. Der Tag wird ausgewertet

Hinweise für die Praxis

Einstiegsphase

Die Art und Weise wie die Einführung gestaltet wird, ist bedeutend um sich in der kreativen und kommunikativen Methode des „Rollenspiels“ einzufinden. Eine spielerische Hinführung mit Lockerungs- und Entspannungsübungen ist sinnvoll. Alles kann ausprobiert werden, es gibt kein „richtig“ und kein „falsch“. Dies stellt besonders für die negativ agierenden Personen eine wichtige Entlastung dar. Die Teilnehmenden werden ermuntert, eigene Erlebnisse in den Prozess einzubringen. Alle sind mit der Dramaturgie von Alltagssituationen vertraut: Jedes Erzählen darüber, was ich gestern mal wieder mit meinem Chef erlebt habe, funktioniert nach denselben Prinzipien wie ein „gutes“ Rollenspiel.





Vorbereitet sind (mindestens) drei Situationen mit offenem Ausgang zur Auswahl:

1. Konflikt mit einem Kunden/einer Kundin am Arbeitsplatz, 2. Konflikt mit einem Lehrer/einer Lehrerin in der Berufsschule, 3. Ein/eine neue(r) (migrantische(r) Schüler/Schülerin kommt in die Berufsschulklasse. Die Gruppe entscheidet sich für die Ausarbeitung einer der vorgeschlagenen Situationen. (Hier: Situation 3).

Mit Hilfe der Zurufabfrage können erste Ideen der Teilnehmenden zur Ausgestaltung der gewählten Situation am Flipchart gesammelt werden. Dies erfordert von den Anleitenden aktives Zuhören. Die möglichst wörtliche Wiedergabe der eingebrachten Ideen wirkt motivierend auf die Teilnehmenden und fördert ihre Integration in den Arbeitsprozess. Es soll ein freies Sammeln sein, ohne Wertung und ohne Hierarchie. In einem zweiten Schritt werden die bereits genannten Ideen den Kategorien „guter“ und „schlechter“ Ausgang zugeordnet, die dann jeweils getrennt in den Kleingruppen weiter bearbeitet werden.

Aktionsphase

Die Ausgangsszene ist gewählt, die Ideensammlung abgeschlossen und die Kleingruppen haben sich gebildet. Die Ausarbeitung der Drehbücher kann beginnen. Hilfreich ist hier ein konkreter Einstieg in die Situation, wie z.B.: Es ist 8:00 Uhr morgens, der Lehrer bringt einen neuen ausländischen Schüler mit in die Klasse. Wie geht es weiter? Die Teilnehmenden entscheiden: Es soll eine Vorstellungsrunde stattfinden etc.

Zuerst in Stichpunkten, dann immer detaillierter. Welche Schule? Woher kommt der Neue? Was sagt er bei der Vorstellung? Was sind seine Hobbies? Wie reagiert die Klasse? Weitere Regieanweisungen werden festgelegt: Wer sitzt wo? Wer sagt was? In welcher Reihenfolge?

Grundsätzlich sollte von den Anleitenden möglichst wenig vorgegeben werden. Die Teilnehmenden sollen verschiedene Situationen ausprobieren, indem sie sie selbst spielen und je nach Wirkung modifizieren oder beibehalten.

Stockt der Prozess, motivieren die Anleitenden durch geeignete Fragestellungen: Was würdest du denn tun, in dieser Situation? Wie könnte er denn sein Hobby selbstbewusst verteidigen?

Die verschiedenen Ideen werden immer wieder gespielt, bis sich für die Teilnehmenden eine stimmige Szene ergibt.



Spielsequenz, entwickelt von einer der Kleingruppen der Local Players

Diskriminierung in der Berufsschule – Rollenspiel in drei Szenen (der „schlechte“ Ausgang)

1. Szene: Es ist 8:00 Uhr morgens, der Lehrer bringt einen neuen ausländischen Schüler mit in die Klasse. Der Lehrer wendet sich an seine SchülerInnen mit dem Satz „Ich möchte Euch einen neuen Mitschüler vorstellen!“ An den neuen Schüler gewandt „Wir wollen eine Vorstellungsrunde machen. Fang doch gleich mal an und erzähl etwas von Dir ... woher Du kommst, was Du gerne machst u.s.w.“

Der neue Schüler erzählt darauf hin, dass er ursprünglich aus Russland kommt. Als Hobby nennt er Tanzen. Auf Nachfrage des Lehrers gibt er Ballett an. Die Reaktion der Klasse ist ablehnend: Gelächter, Vorurteile (Schwuchtel, Homo, Schwuler) werden laut geäußert. Der neue Schüler schaut daraufhin beschämt zu Boden.

2. Szene: Auf dem Pausenhof in der Schule wird Fußball gespielt. Der neue Mitschüler schaut zu. Mit der Absicht ihn zu blamieren, spielt jemand ihm plötzlich den Ball zu und ruft „Komm, schieß mal rüber!“ Überraschenderweise spielt der russisch stämmige Schüler sehr gut Fußball. Er spielt in diesem Moment sogar besser als der „Klassenstar“.

3. Szene: Schulschluss, alle Schüler gehen nach Hause. Vor dem Schultor wartet bereits der „Klassenstar“ mit ein paar Freunden auf den Neuen. Kaum verlässt der die Schule

gehen sie in provozierender Absicht auf ihn zu. Sie rempeln ihn an und schlagen ihn schließlich zu Boden. Der „Klassenstar“ beschimpft den Neuen, dann gehen sie einfach weg.

Abschlussphase

Um den Tag gemeinsam auszuwerten und das Erlebte zu reflektieren, ist es wichtig, einen deutlichen Schnitt zum Rollenspiel zu machen. Die Spielenden müssen aus ihren Rollen herausgeführt werden, um dann (am besten nach einer längeren Pause) eine Meta-ebene einnehmen zu können. Nur mit Distanz kann das Erlebte reflektiert werden. Die Trennung von Rolle und Person ist wichtig, damit die im Rollenspiel aufgetretenen Konflikte zurückgelassen werden und mögliche Kritik an den Rollen nicht als Kritik an der Person wahrgenommen wird.

Die Form der Auswertung wird durch die Anleitenden vorgegeben und entsprechend vorbereitet. Die Methode ist, je nach Präferenzen der Anleitenden oder Rahmenbedingungen frei wählbar. (z.B. Blitzlicht mit Feedback-Regeln, A-Z Methode, Ampel-Runde etc.)

Am Ende des Tages werden verbindliche Absprachen über das weitere Vorgehen getroffen: z.B. Wer bearbeitet die Filmschnitte und bis wann? Wann treffen wir uns, um die Filmmitschnitte anzuschauen? Wann proben wir für unseren Einsatz in der Schule? Wann führen wir die Szene in welcher Schule auf? etc.



Die Verteilung der Rollen für die abschließende Aufführung der erarbeiteten Szene, ergibt sich oft schon im Verlauf der verschiedenen Spielproben. Nur wenn eine Rolle unbesetzt zu bleiben droht, intervenieren die Anleitenden. Bei mehreren InteressentInnen für eine Rolle, können durchaus mehrere Varianten probiert und aufgeführt werden, so entsteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich in verschiedene Positionen einzufühlen.



O-Töne

O-Töne der Studierenden der Wirtschaftspädagogik

Wie verlief aus Deiner Sicht die Zusammenarbeit in der Gruppe?

„Die Zusammenarbeit in der Gesamtgruppe habe ich als kreativ, kooperativ und ausgewogen erlebt. Auch in der Kleingruppe zur Erarbeitung des Rollenspiels war das Miteinander gut. Allerdings forderten einzelne dominante Teilnehmende und allgemein das Anwachsen der Teilnehmerzahl von uns als Anleiter eine hohe Steuerungsfähigkeit. Es gab sehr viele Impulse, die die Teilnehmenden zur Ablenkung verleiteten.“

Was hat Dir der Workshop insgesamt gebracht?

„Mir ist klar geworden, dass meine Entscheidung, Berufsschullehrerin zu werden, richtig war. Ich brauche Struktur und eine klare Steuerung im Umgang mit Auszubildenden. Ich möchte auch sehen, dass jemand was gelernt hat.“

Was hast Du durch den Workshop gelernt?

„Die Planung und Organisation des Workshops waren ja ziemlich aufwendig für uns. Der Praxistag selber hat mir viel Spaß gemacht. So habe ich einen guten Eindruck davon bekommen, wie meine spätere Tätigkeit als Lehrer in einer Berufsschule aussehen wird.“

Könntest Du Dir vorstellen, die Methode des Rollenspiels auch im Berufsschulunterricht einzusetzen?

„Ja. Es ist eine sehr lebendige Methode, um Konfliktsituationen nachzustellen. Wichtig ist mir die Reflexion im Anschluss an das Rollenspiel: Welche Gefühle und Gedanken hatte ich als Spieler und welches Verhalten habe ich gezeigt. Dies war nur eine Rolle in diesem Rollenspiel. Jetzt bin ich wieder Schüler meiner Klasse. Alles andere wäre gefährlich.“

Wie hast Du die Zusammenarbeit mit den Auszubildenden erlebt?

„Vor dem Wochenendseminar hatte ich überhaupt keinen Kontakt zu Migrantenjugendlichen. Das hat mich im ersten Kontakt mit den Auszubildenden schon verunsichert. Ich wusste gar nicht, wie ich sie behandeln sollte und ob ich auf irgendetwas Rücksicht nehmen sollte.“

O-Töne der Auszubildenden

Wie ging es Dir mit Deiner Rolle?

„Ich war einer derjenigen, die den Neuen nach der Schule verprügelt haben. Wie ich mich gefühlt habe? Natürlich schlecht. Das war eine Erniedrigung, was ich gemacht habe.“

„Ich habe mich nicht gut gefühlt in meiner Rolle als Neuer. Unhöflich und ignorant war die Klasse zu dem Neuen. Wenn ich das selbst so erleben würde, würde ich ausrasten.“

Wie hat Dir der Workshop insgesamt gefallen?

„Ich hatte so ein Gefühl von Geborgenheit. Ich habe unter den Local Players Freunde gefunden. Wir kennen uns jetzt schon eine Zeit.“



2.3 Drei Freiwillige

Kategorie:	Adaptierte Betzavta-Übung mit variablem Verlauf
Stichworte:	Mehrheit/Minderheit, Diskriminierung, Fremdheit, (Spiel-)Regeln
Rahmen:	Ein Raum mit Bewegungsfreiheit; offener Stuhlkreis
Personal:	Zwei Betzavta TrainerInnen oder Interkulturelle TrainerInnen
Zeit:	Ca. 90 Min. Spieldauer
Material:	Flipchart oder Tafel
Vorbereitung:	Stuhlkreis
Teilnehmerzahl:	10-20 TeilnehmerInnen

Kurz und knapp

Die Übung ermöglicht den Teilnehmenden Erfahrungen mit der Zugehörigkeit zu einer Mehrheit oder einer Minderheit. Ausgrenzungsmechanismen, die Wirkung von Gruppendruck und impliziten Annahmen werden deutlich. In der anschließenden Diskussionsrunde werden Eindrücke, Emotionen, Verhalten und Beobachtungen reflektiert, ein Transfer des Erfahrenen in bekannte Alltagssituationen wird erarbeitet.

Ziele

- Formen von Diskriminierung erkennen
- Bewusstsein entwickeln für den Umgang mit Macht
- Empathie wecken für die Probleme von Minderheiten

- Die Erfahrung machen, sich innerhalb einer Mehrheit in einer Minderheitenposition zu befinden
- Erleben, welche Konsequenz der Druck einer Gruppe auf das eigene Verhalten haben kann

Ablauf

Einführungsphase

Das Leitungsteam erklärt den Teilnehmenden, dass es sich bei der folgenden Übung um ein Spiel handelt und es viele Möglichkeiten gibt, es zu spielen, aber kein „richtiges“, „falsches“ oder vom Leitungsteam „erwünschtes“ Verhalten.

Vor der Auswahl der benötigten drei Freiwilligen wird darauf hingewiesen, dass diese den Raum verlassen und erst später wieder hereingebeten werden. Die drei Freiwilligen, die sich melden, werden daraufhin hinausbegleitet.

Nachdem die drei Freiwilligen den Raum verlassen haben, bittet die zweite Person des Leitungsteams die Gruppe:

1. Sich auf ein Diskussionsthema zu einigen
2. Sich gemeinsame Gesten und Codes zu überlegen (z.B. alle müssen sich kurz bücken bevor sie sprechen wollen; wenn es vergessen wird, machen alle anderen ein bestimmtes Geräusch, etc.)
3. Schlüsselbegriffe des Diskussionsthemas durch andere Begriffe zu ersetzen (z.B. bei einer Diskussion über das „Rauchen“ wird „Zigarette“ zu „Buch“ und „rauchen“ zu „lesen“ o.ä.)



Durchführungsphase

Bevor die Diskussion beginnt, wiederholt das Leitungsteam das gewählte Diskussionsthema, die „neuen“ Wörter und die Codes (evtl. auf Flipchart notieren) und bittet die Teilnehmenden, sich in einen Stuhlkreis zu setzen. Es wird darauf hingewiesen, dass nur die ausgewählten Wörter durch andere ersetzt werden und ansonsten die gewohnte Sprache gesprochen wird. Dadurch soll verhindert werden, dass sich die Teilnehmenden von dem eigentlichen Thema entfernen.

Nun wird die Diskussion mit ihren ungewohnten Regeln für ca. fünf Minuten eingeübt, bevor nach und nach die drei Freiwilligen hereingebeten werden (Achtung: Flipchart abdecken!)

Die Freiwilligen werden nacheinander ohne bestimmte Anweisung (mögliche Variante: mit der Anweisung, sich irgendwie in die Gruppe zu integrieren) in den Raum gebeten.

Auswertungsphase

Die Auswertung beginnt mit einem Blitzlicht zu der Frage: „Wie ist es dir ergangen, wie hast du dich gefühlt?“ Zuerst sind die Freiwilligen an der Reihe. Detaillierende Fragen an die Freiwilligen könnten sein: Habt Ihr einen Anpassungsdruck verspürt? Wie hat sich die Mehrheit Euch gegenüber verhalten? Was wünscht man sich von der Mehrheit?

Die Fragen an die Mehrheit könnten lauten: Wie habt Ihr Euch verhalten? Warum? Wie hat sich die Minderheit Euch gegenüber verhalten? Was würdet Ihr der Minderheit wünschen?

Die Runde endet mit einer Frage, die die Nähe des Erlebten zu eigenen (alltäglichen) Erfahrungen verdeutlicht: Wo habe ich Ähnliches schon erlebt? Wann war ich schon einmal in einer Mehrheit/einer Minderheit? Wie kann ich mich als „der/die Neue“ verhalten? Wie integriere ich mich an einem neuen Arbeitsplatz? Welches Verhalten zeige ich in einer Gruppe?



Hinweise für die Praxis



Diese Übung kann zu äußerst belastenden Gefühlen bei den Teilnehmenden führen und, vor allem bei Teilnehmenden mit Migrationshintergrund, unangenehme Erinnerungen wecken. Sie sollte deshalb nur von einem erfahrenen und entsprechend ausgebildeten Team angeleitet werden (Interkulturelle TrainerInnen, Betzavta-TrainerInnen).

Zur Einführung

Bei den drei Freiwilligen soll es sich tatsächlich um Freiwillige handeln. Das Leitungsteam wählt keine Teilnehmenden aus, sollte aber darauf achten, dass es sich dabei nicht um Personen handelt, die ohnehin eine Außenseiterrolle in der Gruppe haben. Für diese könnte die Übung emotional zu belastend sein.

Für die Vorbereitung der Mehrheitsgruppe sollte ausreichend Zeit eingeplant werden. Um zu einer flüssigen und lebendigen Diskussion zu kommen, muss ein Thema gefunden werden, das die Gruppe auch tatsächlich interessiert. Um den Diskussionsfluss zu sichern, empfiehlt es sich, die Auswahl der zu ersetzenden Begriffe auf höchstens drei einzuschränken und die Diskussion (zuhören und aussprechen lassen) mit den neuen Regeln und Codes einige Minuten lang einzuüben. Andernfalls werden die Regeln und Codes nicht umfassend angewendet, was den Freiwilligen den Zugang zur Gruppe zusätzlich erschwert.

Wichtig ist die Einstimmung der Diskussionsgruppe auf ein „angemessenes“ Diskussionsverhalten, d.h. etwas angepasst an die Wahrnehmungsmöglichkeiten der drei Freiwilligen. Wenn die Diskussionsteilnehmenden laut, wild durcheinander und in abgebrochenen Sätzen sprechen, haben die Freiwilligen keine Chance, etwas zu verstehen.

Zur Durchführung

Die Leitung kann die drei Freiwilligen auch gleichzeitig in den Raum bitten. Dies kann u.U. die Erfahrung, Minderheit zu sein, abschwächen. Zudem können sie den Auftrag erhalten, sich in die Gruppe zu integrieren. Dadurch verschärft sich die Situation für die Freiwilligen.



Das Leitungsteam beendet die prozessorientierte, am inhaltlichen Verlauf ausgerichtete Übung dann, wenn die Gruppendynamik destruktive Tendenzen aufzeigt, wenn der Prozess stockt und die Gruppe nicht weiter kommt. Zum Wahrnehmen dieser Schlussimpulse kommt es auf das Erfahrungswissen des Leitungsteams an.



Die Gruppenreife, das Reflexionsvermögen der Teilnehmenden sowie ihre Ambiguitätstoleranz bestimmen das Regieverhalten der Leitung. Sie sollte in ihren Anweisungen eine ausgewogene Balance finden zwischen Selbsterfahrung und Persönlichkeitsschutz sowie situativ auf die zielgruppenspezifischen Impulse reagieren. Es liegt in der Sensibilität des Trainers/der Trainerin, exaltierte Gefühle der AkteurInnen in ausgewogene Zustände zu führen.



Zur Auswertungsphase

Die Übung macht den meisten Teilnehmenden in der Mehrheitsposition viel Spaß, während es die Freiwilligen als weniger lustig oder sogar ärgerlich und belastend wahrnehmen.



Je nach Stimmung bei den Freiwilligen sollten die Codes zu Beginn der Auswertung aufgelöst werden, ggf. durch das Leitungsteam.

Der Einstieg in die Auswertungsphase geschieht, indem bewusst die „alten“ Rollen abgestreift werden. Das ist besonders für die Minderheit der drei Freiwilligen wichtig. Nun folgt der Hinweis des Leitungsteams, dass das Verhalten aller Teilnehmenden durch die Spielanweisung und die damit verbundenen stillschweigenden Annahmen (z.B. wir dürfen die Regeln nicht verraten) bestimmt war, dass die erlebten Gefühle wie Macht/Ohnmacht, Frustration, Ablehnung, Überlegenheit dennoch echte Gefühle waren, die wichtig sind für das Verständnis/Ziel der Übung.

Gerade für die Reflexion der Erfahrungen der drei Freiwilligen bedarf es großer Sensibilität. Sie sollen ausführlich Gelegenheit erhalten, die Versuche der Kontaktaufnahme und der Integration in die Gruppe zu schildern. Auch ihre Gefühle sollen zur Sprache kommen. Abschließend können sie gefragt werden, was sie sich für ein Verhalten von den anderen Diskussionsteilnehmenden gewünscht hätten.



Im Verlauf der Reflexionsrunde nimmt dann erfahrungsgemäß die Nachdenklichkeit mehr Raum ein. Falls noch nicht direkt zu Anfang geschehen, wird nun der Wunsch thematisiert, das Geheimnis zu lüften, wie er auch im Verlauf der Diskussion bei manchen entstand. Von schlechtem Gewissen ist die Rede, den Betroffenen nicht geholfen zu haben. Oftmals zeigt sich dies daran, dass die Teilnehmenden der Diskussionsgruppe sich untereinander direkt ansprechen („Da hättest Du ja auch was machen können!“). Dies kann ein Ansatz zu offenem Verhandeln sein („Warum haben wir eigentlich die geänderten Gesprächsregeln nicht erklärt?“ „Wer hat eigentlich gesagt, dass wir die Codes nicht erklären dürfen?“ etc.) Die Teilnehmenden nennen hier in der Regel Gründe wie den (vermeintlichen) Gruppendruck, die Vorgabe durch das Leitungsteam (implizite Annahme) oder auch einfach den Spaß am Spiel.

Beim Transfer in die eigene Lebenswelt zeigt sich, dass die Erfahrungen der Übung sehr anschlussfähig an Alltagserfahrungen sind (beispielsweise wenn sich eine Gruppe in ihrer Muttersprache unterhält und andere, Anderssprachige, stehen dabei und verstehen nichts).



Die Übung lädt dazu ein, Spielfreudigkeit und auch einmal provozierendes Verhalten auszuprobieren. Sie versetzt die Jugendlichen in die Lage, in eine authentische Rolle zu schlüpfen: Sie spielen sich selbst, wie sie über ein für sie wichtiges Thema diskutieren. Oftmals werden während der Auswertung erneut die angewandten Codes rekapituliert und die Versuche, die es gab um die drei Freiwilligen in die Irre zu führen.



O-Töne der Local Players



„Ich gehörte zu denen, die informiert waren. Am Anfang fanden wir es alle noch witzig. Aber mit der Zeit haben mir die Drei leidgetan. Ich habe angefangen, sie zu beobachten, wie sie schauen, was sie tun. Ich wollte sie dann eigentlich aufklären. Aber irgendwie war es so, als ob wir ausgemacht hätten, es denen nicht zu sagen. Ich dachte, es war eine Regel. Später, nachdem wir über die Übung diskutiert haben, stellte sich raus, dass wir das nur angenommen hatten. Es war gar nicht so! Ich war also in diesem Moment ein Mitläufer. Da sieht man, wie schnell es geht, dass man etwas übernimmt, ohne es hinterfragt zu haben.“

„Ich habe erfahren, dass man beim Ausgrenzen Mitleid, aber auch Macht empfindet. Ich war bei der Übung in der Diskussionsgruppe und habe gemerkt, dass die Drei hilflos waren und nicht wussten, was wir reden. Die dachten, es zu wissen, aber die wussten es nicht wirklich. Man fühlt sich einfach besser; halt überlegener, weil man wusste, von was die Rede war, also Insider-Information. Man fühlt sich manchmal schlecht, weil die anderen tun einem auch leid. Man fühlt sich auch stark dadurch, wenn sie nicht wissen, was man redet.“

„Ich fand die Übung auch genial, weil sie zeigt, wie mit denen umgegangen wird, die neu dazu kommen. Wir haben nichts getan, damit sich die drei Neuen zugehörig fühlen. Wir saßen auf Stühlen im Kreis und die standen so dabei. Keiner hat sie reingeholt.“

„Ich kenne solche Situationen, wenn zum Beispiel alle eine Sprache sprechen und ich komme dazu und spreche diese Sprache nicht – da fühlt man sich wie der letzte Depp“

„Ich kam mit einer anderen zusammen in die Diskussionsrunde dazu. Vor uns war schon eine reingegangen. Sie hat uns auch nichts gesagt. Ich hab einfach allein probiert zu verstehen, was hier los ist. Die S. hat's auch allein versucht. Das war echt schwer. Ich hätte mir gewünscht, dass die uns aufnehmen, wir waren doch neu dazu gekommen. Ich stand so vor ihnen herum und sie saßen. Sie müssen mir einen Stuhl anbieten.“



2.4 Reise nach Baffonien

Kategorie:	Interaktive Gruppenübung (Rollenenspiel) mit variablem Verlauf
Stichworte:	Mehrheit/Minderheit, Fremdheit, Kommunikation
Rahmen:	Ein Raum mit Bewegungsfreiheit, zwei zusätzliche Räume für Kleingruppen
Personal:	Ein bis zwei AnleiterInnen
Zeit:	75-90 Min. Spieldauer
Material:	Rollenanleitungen für die zwei bzw. drei Gruppen
Vorbereitung:	Kopieren der Rollenanleitungen
Teilnehmerzahl:	Mindestens 12 TeilnehmerInnen, wenn es mehr als 20 sind, kann es zusätzlich eine beobachtende Gruppe geben.

Kurz und knapp

Die Teilnehmenden erfahren, wie unterschiedliche kulturelle Regeln, Verhaltensweisen und Erwartungen eine Begegnung und Verständigung beeinflussen können – zumal, wenn beide Seiten nicht „richtig“ aufeinander vorbereitet sind.

Ziele

- Fremdheit erfahren/Fremdheit überwinden
- Erfahrungen mit der Anpassung an unbekannte kulturelle Regeln machen
- Sich in eine Minderheits- bzw. Mehrheits-Position einfühlen
- Erfahrung mit Ausgrenzung

Ablauf

Vorbereitung (20 Minuten)

Die Teilnehmenden werden in zwei (bei mehr als 20 Teilnehmenden drei) Gruppen mit unterschiedlichen Rollen und Aufgaben geteilt:

Instruktionen für die BaffonierInnen

Ca. zwei Drittel der Teilnehmenden, „Mehrheitsgesellschaft“.

Situation

Sie leben in einem wunderschönen Land namens Baffonien. Sie sind freundliche und offene Menschen und sind mit Ihrem Leben im Großen und Ganzen zufrieden. Was Ihnen noch fehlt ist ein geeignetes Mobilfunknetz. Der Aufbau eines Festnetzes ist in Baffonien recht schwierig, weshalb Sie sehr an Handys interessiert sind. In Kürze wird eine Gruppe von MobilfunkexpertInnen aus dem Ausland eintreffen.

Sozialverhalten

Begrüßung: Der traditionelle Gruß ist ein Kuss auf die Schulter, wobei daraus eine richtige Zeremonie wird: Wer damit beginnt, küsst das Gegenüber auf die rechte Schulter und wird von diesem wiederum auf die linke geküsst. Dies geschieht jedoch nicht zeitgleich, sondern hintereinander. Jede andere Form wäre eine Beleidigung. Auf eine derartige Beleidigung reagieren die Baffonier mit einer Flut von Beschimpfungen. Eine/n BaffonierIn mit Handschlag begrüßen zu wollen, gilt ebenfalls als Beleidigung.



Sprache: Die BaffonierInnen sprechen perfekt Deutsch, allerdings gibt es einige Wörter, die sie nie aussprechen würden, sie sind tabu: Das sind alle Wörter, in denen das Grundwort Kauf- vorkommt, das Wort Telefon und Mobiltelefon und das Wort Nein. Wenn Nein gemeint ist, sagen BaffonierInnen Ja. Dazu schütteln sie allerdings nachdrücklich den Kopf.

Gestik: Es ist üblich, dass die BaffonierInnen ihre GesprächspartnerInnen z.B. am Arm berühren. Es gilt als sehr unhöflich, dies nicht zu tun. Man würde dadurch zeigen, dass man eigentlich kein Interesse am anderen hat.

Verärgerung: Hält jemand die ungeschriebenen Gesetze des Zusammenlebens, die richtige Reihenfolge in der Begrüßung, die Tabuwörter, die Regeln der nonverbalen Kommunikation nicht ein, so reagieren BaffonierInnen ungehalten. Sie sagen dann laut und aufgebracht „Baffa baffa“. Von jemandem, der Ihre Sitten und Traditionen nicht einhält, kaufen Sie ganz bestimmt nichts.

Kontakt zu Fremden: Die BaffonierInnen sind sehr freundlich zu Fremden. Sie sind stolz auf sich und ihre Kultur, wissen aber, dass auch aus dem Ausland manche nützliche Dinge kommen, z.B. Mobiltelefone. Trotzdem betrachten sie die andere Kultur nicht als überlegen. Sie erwarten von Fremden, dass diese sich den Landessitten entsprechend verhalten. Da ihnen ihr eigenes Verhalten so selbstverständlich ist, können und möchten sie es den Fremden natürlich nicht erklären. Diese (sehr

ungewohnten, „fremden“) Verhaltensmuster werden einzeln vorgestellt und dann mit der Gruppe eingeübt.

Instruktionen für die MobilfunkexpertInnen

Vier bis sechs Personen, „Minderheit“.

Sie sind Mitglieder eines Verkaufsteams, das ein neues Mobiltelefon und die dazu gehörigen Sendestationen vertreibt. Sie fahren nach Baffonien, in ein Land, dessen BewohnerInnen noch ohne Mobiltelefone leben. Eine wirklich gute Sache für Baffonien also. Sie möchten den Markt „Baffonien“ unbedingt für Ihre Firma erobern, zudem bekommen Sie eine Erfolgsprovision.

Sie werden sich denken können, dass in Baffonien nicht alles so ist wie zu Hause, was aber genau die Unterschiede sind, wissen Sie nicht. Zur Vorbereitung werden ein oder zwei Angehörige Ihres Teams für eine kurze Zeit nach Baffonien reisen (jetzt, während die BaffonierInnen noch Ihre Rollen einüben) und erste Beobachtungen anstellen. Vielleicht beeinflusst das Wissen das sie mit zurückbringen Ihre Verkaufsstrategie.

Nun überlegen Sie, wie Sie Ihr Produkt am besten verkaufen können. Vielleicht möchten Sie den BaffonierInnen ein kleines Begrüßungsgeschenk mitbringen, damit die Verhandlungen gut beginnen können.



Außerdem gibt es noch eine zusätzliche Höflichkeitsregel. Nach lang vergangenen Zeiten der Diskriminierung von Blonden, gilt jetzt folgendes: Hat eine Dunkelhaarige gesprochen, spricht danach immer erst eine Hellhaarige. Diese Regel sorgt normalerweise für zusätzlichen Spaß bei den „BaffonierInnen“, wird aber seltenst beachtet und hat somit keine Auswirkungen auf den Verlauf der Übung.



Instruktionen für die Beobachtenden (optional)

Mindestens zwei Personen, nur bei einer Gruppenstärke von mehr als 20.

Sie werden gleich das Zusammentreffen der beiden anderen Gruppen, nämlich von BaffonierInnen und MobilfunkexpertInnen beobachten, die miteinander verhandeln werden. Orientieren Sie sich dabei bitte an folgenden Fragen:

1. Beobachten Sie das Verhalten des ExpertInnenteams.
Kommt Ihnen etwas fremd vor? Wenn ja, was?
2. Beobachten Sie das Verhalten der BaffonierInnen.
Kommt Ihnen etwas fremd vor? Wenn ja, was?
3. Wie verläuft die Begegnung zwischen den beiden Gruppen?
4. Spielen Gefühle bei der Begegnung eine Rolle? Zeigt jemand deutlich seine Gefühle? Wenn ja, in welchen Situationen?
5. Gibt es Veränderungen im Laufe der Zeit? Achten Sie dabei auch auf die Körpersprache!
6. Gelingen die Verhandlungen? Wenn ja, woran machen Sie den Erfolg fest?

Begegnung (ca. 20-30 Minuten)

Die MobilfunkexpertInnen (und ggf. die BeobachterInnen) kommen nach Baffonien, das Rollenspiel beginnt...

Abschluss (ca. 20-30 Minuten)

Vorschlag zum Einstieg:

Auswertungsschema mit vier Pfeilen in vier Richtungen mit jeweils einer geschlossenen Frage ausgestattet – je weiter außen auf dem Pfeil die Verortung, desto mehr Zustimmung mit der Frage. Beispielsweise:

- Hat mir die Übung Spaß gemacht?
- Habe ich etwas Neues erfahren?
- Hat mich die Übung zum Nachdenken angeregt?
- Waren die Rollen in der Übung spannend?

Anschließend moderiert die Seminarleitung ein offenes Gruppengespräch. Wenn möglich sollte immer zunächst nach Beobachtung, dann nach Interpretation und schließlich Beurteilung unterschieden werden.

Leitfragen sind zum Beispiel:

- Wie fühlten Sie sich in Ihrer Rolle?
- Gab es Veränderung im Laufe der Zeit?
- Wie nahmen Sie die Anderen wahr?
- Konnten Sie sich in die Anderen einfühlen?
- Fühlten Sie sich anerkannt als VerkäuferIn /als BaffonierIn
- Über- oder Unterlegenheitsgefühle?
- Was war Ihr größter Erfolg? Ihr größter Misserfolg?

An die MobilfunkexpertInnen

- Wie bereiteten Sie sich auf Ihren Auftrag vor?
Wie war Ihr Einstieg in die Verhandlungen?
- Haben Sie einen Erfolgsdruck verspürt?
Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?
- Welche Vorstellungen hatten Sie vor dem Abflug?
Was hat sich bestätigt, was nicht?
- Wie viel von der Kultur der Baffonier haben Sie entschlüsselt?
- Angstgefühle, wenn ja, wo vor?
- Neugierde, wenn ja, worauf?



An die BaffonierInnen

- Wie ging es Ihnen, die neue Kultur im Crash-Kurs zu erlernen? Was konnten Sie leichter lernen, was fiel Ihnen schwer? Warum?
- Sie waren zahlenmäßig in der Mehrheit. Sie waren Gastgeber. Hat das etwas ausgemacht?

Abschlussfrage an alle:

- Was soll das alles?
- Warum haben wir diese Übung gemacht?

Hinweise für die Praxis

Vorbereitung

Die Gruppe hat in der Regel viel Spaß bei der Vorbereitung der Rollen. Vor allem in Baffonien werden die neuen kulturellen Spielregeln unter viel Gelächter (aber auch recht mühevoll) erlernt und erprobt. Die Seminarleitung achtet darauf, dass die Instruktionen auch tatsächlich befolgt werden und „korrigiert“ bei Übertreibungen, zu sehr ansteigendem Lärmpegel etc.

Die Seminarleitung unterstützt die ExpertInnen gegebenenfalls bei der Suche nach geeigneten Verkaufsstrategien. Z.B. weist Sie darauf hin, möglichst eine Vielzahl von Argumenten zu sammeln, sich Gedanken zur Ankunft in Baffonien (geeignete Begrüßung, Gastgeschenke) und zur Gestaltung des weiteren Verlaufs der Begegnung (als einzelne Handy-VerkäuferIn oder eher als Tandem) zu machen.

Begegnung

Die Seminarleitung begleitet das Rollenspiel nur sehr behutsam, d.h. sie greift nur dann ein, wenn es unbedingt erforderlich sein sollte. Die Seminarleitung beobachtet die Begegnungen im Hinblick auf die Reflexionsphase und macht sich evtl. Notizen.



Trotz sehr intensiver und kreativer Verkaufsverhandlungen („Sag doch Baffa-Fon!“), bedeutet die Begegnung mit den BaffonierInnen für die MobilfunkexpertInnen oftmals einen großen „Kulturschock“. Nicht nur die Begegnung mit dem fremdartigen Sozialverhalten erzeugt Verunsicherung, sondern auch das Scheitern zahlreicher geplanter Verkaufsstrategien.



Die Jugendlichen, die die Rolle der BaffonierInnen übernehmen, haben meist einige Mühe in der Umsetzung der neuen Verhaltensregeln (das Begrüßungsritual, die Tabu-Wörter, die Nein-Geste, „Baffa-Baffa“-Ausruf, der beständige körperliche Kontakt) und übertreiben dadurch ihr Auftreten. Sie reagieren zum Teil unfreundlich und ruppig („Zum Baffa nochmal!“).



Jugendliche TeilnehmerInnen interessieren sich in der Regel sehr für Mobiltelefone und verfügen über ein breites Wissen zum Thema. Der Verkaufsauftrag kann aber jederzeit zielgruppenspezifisch modifiziert werden.



Abschluss

Am Anfang sollte der Dank an alle Spielenden für die Bereitschaft zur Teilnahme stehen sowie der nochmalige Hinweis, dass alles nur ein Spiel war. Dies dient als Übergang in die Reflexion und hilft dabei, die Rolle abzustreifen.

Die MobilfunkexpertInnen, als Minderheit, beginnen damit, ihre Eindrücke zu schildern. Die Aufforderung, die eigene „Niederlage“ zu verbalisieren, kann u.U. eine große Herausforderung darstellen. Hier gilt es zu bedenken, dass alles zu stark auf die eigene Person bezogen werden könnte. Die Sorge um den eigenen Status innerhalb der Gruppe spielt dabei eine große Rolle.



Zum Abfangen des „Schocks“ bei den MobilfunkexpertInnen kann mentale Unterstützung durch die Moderation notwendig sein:

Wie war eure Vorbereitungszeit? Was hattet ihr vorher gedacht, wie die Baffonier sind? Welche Strategien hattet Ihr Euch dafür überlegt? Ziel ist es aufzuzeigen, wie schwierig es ist, sich in fremdes Verhalten einzufühlen, da einem eigenes Verhalten als richtig und selbstverständlich erscheint.

O-Töne der Local Players



„Ich hab ihre Regeln überhaupt nicht verstanden. Ich dachte, die haben alle einen Schlag. Ich hatte mir eine tolle Verkaufsstrategie überlegt. Aber die Baffonier ließen mich gar nicht zu Wort kommen. Außerdem durften wir bestimmte Wörter nicht benutzen. Und sie haben uns ständig so angefasst. Das mag ich überhaupt nicht. Irgendwann hab ich bemerkt, welche Wörter ich nicht benutzen darf. Aber da war es schon zu spät. Die Baffonier wollten nicht mehr mit mir reden. Ich hab keinen einzigen Vertrag verkauft – so ein Mist.“

„Wir als Baffonier haben den Mobilfunkexperten gezeigt, welche Regeln wir haben. Wie wir miteinander reden, wie wir uns berühren, wenn wir miteinander sprechen – und dabei haben wir gelacht. So haben sie gewusst, dass das was Gutes ist. Manche Wörter waren bei uns Tabu, da haben wir Baffa-Baffa gerufen. So haben sie gelernt, was darf man bei uns, was darf man nicht. Mir selbst ist es noch nie so gegangen, wie den Experten. Vielleicht liegt es daran, dass ich erst vier Jahre alt war, als ich nach Deutschland kam. Ich fühle mich hier schon zu Hause.“

„Wir hatten uns ja gut auf die Reise nach „Baffonien“ vorbereitet. Dann war alles aber doch noch mal anders. Aber ich habe einfach alles ganz genau beobachtet. Die haben sich zum Beispiel ganz anders begrüßt als bei uns. Außerdem gab es Wörter, bei denen sie sehr böse geworden sind, wie „Verkaufen“ oder „Handy“. Da hab ich dann andere benutzt. Ansonsten waren die Baffonier sehr gastfreundlich. Und weil ich diese „bösen Wörter“ auch nicht benutzt habe, haben sie auch nicht ständig „Baffa-Baffa“ gerufen. Da wäre ich dann gegangen. So hab ich es irgendwann geschafft, ihnen ein Handy zu verkaufen. Später hab ich den anderen Verkäufern auch Bescheid gesagt, wir haben uns zusammen getan. Und manche waren dann auch endlich erfolgreich.“

„Mir ist aufgefallen, dass die Experten sich hilflos fühlten mit diesem Baffa-Baffa und auch überrollt. Sie konnten nicht kommunizieren; klar, da fühlt man sich ausgegrenzt, benachteiligt. Die müssen sich auf die anderen einstellen, genau aufpassen, was man sagt, und dann noch einen Vertrag abschließen. Das ist sehr schwer.“

2.5 Blind in der Natur

Kategorie:	Körperübung
Stichworte:	Grenzerfahrungen, Teamfähigkeit, Ressourcenorientierung
Rahmen:	Natur, Wald und Wiese
Personal:	Ein bis zwei AnleiterInnen
Zeit:	Ca. 1,5 Stunden
Material:	Schlafbrillen/Augenbinden
Vorbereitung:	Keine
TeilnehmerInnen:	Mittlere Gruppengröße 12-18 Teilnehmende

Kurz und Knapp

Diese Übung in der Natur fördert die Körperwahrnehmung und sensibilisiert die Sinne. Sie aktiviert innere, unbekannte Ressourcen, stärkt Teamfähigkeit und (Selbst-)vertrauen und ermöglicht persönliche Grenzerfahrungen.

Ziele

- Aktivierung unbewusster Fähigkeiten
- Individuelle Grenzen erkennen und erweitern
- (Selbst)vertrauen fördern
- Sensibilisierung der Sinne
- Schulung der Körperwahrnehmung

Ablauf

Die Übung findet in der Natur, möglichst bei trockenem Wetter statt. Das Gelände ist abwechslungsreich (leichte Erhebungen und Senken, unterschiedlicher Bodenbewuchs) und ohne Hilfsmittel begehbar.

Vorbereitung

Der/die AnleiterIn bittet die Gruppe, sich für die folgende Übung paarweise zusammenzufinden und verteilt je eine Schlafbrille pro Paar.

Er/sie erklärt, dass nun alle abwechselnd einmal die Rolle des/der „Blinden“ und des/der BegleiterIn einnehmen werden. Die Paare wählen selbst, wer mit welcher Rolle beginnen möchte. Die „Blinden“ legen ihre Augenbinden so an, dass keinerlei Licht einfällt. – Die Übung kann beginnen.

Aufgabe der Begleitung

Die Begleitung unterstützt den/die „Blinde/n“ auf seinem/ihrer Weg durch das Gelände und vermittelt Sicherheit. Sie geht dabei leicht versetzt hinter der/dem „Blinden“ und hält (vorerst) leichten Körperkontakt (linke Hand auf rechter Schulter oder umgekehrt).

Zu Anfang wird die Begleitung mögliche Hindernisse auf dem Weg grundsätzlich benennen, im Verlauf der Übung dann die verbale Unterstützung nach und nach zurücknehmen. Nach einiger Zeit kann der Körperkontakt verringert und sogar ganz eingestellt werden. Es genügt dann die Gewissheit der Nähe.



Es ist nicht ausgeschlossen, dass ein TN sich weigert blind zu gehen. Solchen Einwürfen ernsthaft nachgehen, denn unter einem psychodynamischen Focus wird hier ein Kontrollverlust befürchtet, der massive Widerstände nach sich ziehen kann.



Aufgabe der „Blinden“

Die „Blinden“ können sich ganz auf ihre Begleitung verlassen. Es wird ihnen nichts passieren. Nach und nach sollen sie sich möglichst unabhängig von ihrer Begleitung bewegen und sich ohne ihre visuelle Wahrnehmung orientieren. Sie werden gebeten, ihre Aufmerksamkeit auf die übrigen Sinne zu konzentrieren und sich mehr und mehr auf diese neue Form der Wahrnehmung und die eigenen instinktiven und intuitiven Fähigkeiten zu verlassen.

Durchführung

Auf einer freien Wiese, mit einsehbarem Gelände beginnt die Übung. Nach ca. 20 Minuten tauschen die PartnerInnen die Rollen und üben das „Blindgehen“ erneut. Danach tauschen alle ihre Erfahrungen zunächst mit den PartnerInnen, dann mit der Gruppe aus. Zur Intensivierung erfolgt ein zweiter Durchlauf mit anderen PartnerInnen auf etwas schwierigerem Gelände und wenn möglich barfuß.

Abschluss

Erneut tauschen sich die TeilnehmerInnen über ihre Erfahrungen mit beiden Rollen aus, der Fokus liegt auf der Intensivierung des Erlebten beim zweiten Durchgang und den „Aha“-Erlebnissen. Mögliche Fragestellungen: „Wie ging es dir damit, deiner Begleitung zu vertrauen?“ „...damit, dass jemand dir „blind vertraut“?“ „... du die Verantwortung trägst?“ „Welche Schwierigkeiten hattest Du selbst?“ „Was waren Deine größten Erfolge?“

Ein weiterer Fokus liegt auf den individuellen Wahrnehmungserlebnissen mit allen Sinnen: Gab es eine Verände-

rung im Hören? Gibt es Empfindungen über Luftfeuchtigkeit, Wind, Temperatur, Gerüche? Sind innere Bilder aufgetaucht? Nehme ich Körperspannungen oder Stress wahr?

Hinweise für die Praxis

Zur Vorbereitung

Bei der Vorstellung dieser Übung ist es besonders wichtig, folgende Grundgedanken zu betonen: Es gibt kein Richtig oder Falsch. Es gibt keinen Leistungsdruck. Nur wenn wir uns auf die Übung einlassen, wird sie unseren Erfahrungsschatz bereichern und uns etwas Neues erschließen. Alles geschieht ohne Stress und ohne Zwang. Wir haben genügend Zeit etc.



Das „Blindgehen“ ist eine Vertrauensübung. Die Paare sollten nicht von dem/der AnleiterIn bestimmt werden, sondern sich freiwillig zusammenfinden.

Variable Rahmenbedingungen sind von Vorteil: Eine ebene, gut einsehbare Wiese zum Einstieg, erleichtert den TeilnehmerInnen den Zugang zur Übung. Es ist einfacher, die visuelle Kontrolle abzugeben und die Einschränkung des Gleichgewichtssinns auszugleichen. Die Lage des eigenen Körpers im Raum muss neu ausbalanciert werden. Mit einem letzten Blick zum Horizont fällt der erste Schritt zum „Blindgehen“ leichter.



Diese Paar-Übung berührt die Themen Vertrauen – Misstrauen und Führen – Geführt werden. Die Wirksamkeit der eigenen Sinne (hören, fühlen, nicht-sehen, riechen) wird unmittelbar erfahrbar und damit ein Selbsterleben in der Natur.



Die Persönlichkeit des Trainers/der Trainerin spielt für den Erfolg der Übung eine große Rolle. Für die Local Players war die Authentizität und Empathiefähigkeit unseres Trainers entscheidend für das vertrauensvolle Zusammenspiel. Vor allem in Situationen starker Verunsicherung konnte er ermutigend und stabilisierend intervenieren.

Die Reize für den Tastsinn sind vorläufig v.a. auf den Boden bzw. die Gesten der Begleitung beschränkt (es drohen keine Hindernisse, wie Zweige, Felsen, Wasserläufe, Spinnweben etc.). Langsam (und nicht überraschend!) wird das Gelände schwieriger. Nach und nach können die TeilnehmerInnen auf diese Weise Vertrauen gewinnen, innerer Stress wird abgebaut, eine neue, ungewohnte Art der Wahrnehmung erschließt sich den Übenden.

„Blindgehen“ 1

Die Anleitung ermutigt die Begleitung, ihre/seine Unterstützung an die Fortschritte der Geführten anzupassen und die Hinweise (zuerst die verbalen, dann auch die taktilen) nach und nach zurückzunehmen. Die Geführten gewinnen so an Selbstvertrauen und übernehmen mehr und mehr die Verantwortung für ihren Weg.

Gleichzeitig sind sie sich der Anwesenheit ihrer Begleitung bewusst und können sich auf deren Eingreifen im „Ernstfall“ verlassen.

„Blindgehen“ 2

Eine zweite Einheit unter erschwerten, aber zu bewältigenden Bedingungen (keine steil abfallenden Felswände o.ä.) vertieft die Wirkung des bisher Erlebten und ermöglicht einen „Fortschritt“ für die TeilnehmerInnen. Führende und Geführte sind in der Regel mutiger bei der Ausgestaltung

ihrer Rollen. Den Führenden fällt es (nun, da sie auch selbst schon „Blinde“ waren) leichter, nur die wirklich notwendigen Hinweise zu geben und Ihre PartnerInnen nicht zu sehr zu behüten. Die Geführten trauen sich von Anfang an mehr zu und bauen die neu erkannten Fähigkeiten weiter aus.

Wenn es die Umgebung erlaubt (wie bei unserer Übung mit den Local Players) kann jetzt die Anregung gegeben werden, barfuß „blind zu gehen“.

Abschluss

Im Gespräch mit der Gruppe (in diesem Fall am Abend, beim Lagerfeuer) schildern alle nochmals ihre Eindrücke und Erfahrungen, die sie im weiteren Tagesverlauf gemacht haben und als eine „Nachwirkung“ der Übung wahrnehmen. Durch die erneute Reflexion wird das Erlebte verankert und kann mit in den Alltag genommen werden.

O-Töne der Local Players



O: „Das Sehen ist eigentlich unser schwächster Sinn, ich hab viel mehr als sonst gehört heute“

S: „Wir könnten eigentlich viel mehr auf unser Gefühl vertrauen“

T: „Ich bin den ganzen Tag kein einziges Mal gestolpert“

U: „Plötzlich fehlt mir mein MP3 Player gar nicht mehr“



Um die Verunsicherung durch das Neue und Ungewohnte zu bewältigen, nutzen die meisten TeilnehmerInnen die Sprache und stellten so den Kontakt zum Vertrauten her. Hier sollte thematisiert werden, dass dies zwar in der Regel aus Sorge um die „Blinden“ geschieht, diese aber gleichzeitig ein Stückweit bevormundet und um eigene Erfahrungen bringt.



2.6 Klettersteig

Kategorie:	Erlebnispädagogik
Stichworte:	Grenzerfahrungen, Teamfähigkeit, Selbstwirksamkeitserfahrung
Rahmen:	Klettersteig
Personal:	ÜbungsleiterIn Klettern/BergführerIn
Zeit:	Ca. drei Stunden
Material:	Ausrüstung für Klettersteig
Vorbereitung:	Sicherheitstraining
Teilnehmerzahl:	8-16 TeilnehmerInnen

- Von der defizitorientierten - hin zur stärkenorientierten Wahrnehmung
- Selbstwirksamkeitserfahrung
- Schulung der Achtsamkeit für sich selbst und andere

Ablauf

Vorbereitung

Das Leitungsteam versammelt die Gruppe in einem Raum zur Materialausgabe und stellt den Bergführer (Experten) vor (in unserem Fall ein Mann, weshalb im weiteren Text auf die zusätzliche weibliche Form verzichtet wird) der die Gruppe bei dieser Übung anleiten wird. Es weist darauf hin, dass die Einhaltung sämtlicher Sicherheitsvorschriften bei dieser Übung zwingend erforderlich ist und die Teilnehmenden nun bitte ihre ganze Aufmerksamkeit auf die Anleitungen des Experten richten sollen.

Der Bergführer übernimmt jetzt die Funktion des Gruppenleiters (unterstützt von Mitgliedern des Leitungsteams die eigene Klettererfahrung mitbringen), die übrigen Teammitglieder integrieren sich in die Gruppe.

Der Bergführer verteilt das erforderliche Material an alle Teilnehmenden und erklärt dessen Handhabung. Er bittet die Gruppe um äußerste Sorgfalt und darum, sich gegenseitig beim Anlegen des Materials zu helfen.

Kurz und knapp

Diese ganzheitliche Übung in der freien Natur schult die Achtsamkeit und fördert den Gemeinschaftssinn und die Zusammenarbeit in der Gruppe. Eigene Grenzen und Ressourcen werden spürbar, ebenso die Grenzen und Ressourcen der übrigen Gruppenmitglieder. Das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten wird aktiviert, Selbstwirksamkeitserfahrungen werden ermöglicht.

Ziele

- Zusammenarbeit im Team fördern
- Gemeinschaftssinn mobilisieren und stabilisieren
- Eigene Grenzen und Ressourcen wahrnehmen und annehmen
- Sensibilisierung für Abläufe und Gegebenheiten in der Natur



Er erklärt dessen Funktion für die Sicherheit am Felsen und betont dessen Verlässlichkeit bei korrekter Handhabung. Er erläutert den Ablauf der kommenden zwei bis drei Stunden.

Einstimmung

Als Einführung in die Übung ist es sinnvoll, vor dem Klettersteig eine längere Strecke durch die Natur zu gehen. So kann der Übungsleiter bereits auf dem Weg darauf achten, dass das Material (Helme, Gurte, Karabiner) sorgsam behandelt wird und die Teilnehmenden rücksichtsvoll miteinander umgehen (auf langsamere TeilnehmerInnen warten, Gepäck abwechselnd tragen, im Interesse der Gruppe zügig gehen etc.) Er macht die Gruppe auf Besonderheiten der Landschaft, einzelne Pflanzen und Tiere aufmerksam.

Der Klettersteig Teil 1

Die Gruppe versammelt sich in der Nähe des Einstiegs. Der Bergführer überprüft erneut bei allen TeilnehmerInnen einzeln den korrekten Sitz aller Ausrüstungsteile und demonstriert deren Funktionsweise und Handhabung an einem Übungsparcours. Alle Teilnehmenden üben einzeln und solange, bis sie ihre Ausrüstung kennen und sicher anwenden können.

Der Klettersteig Teil 2

Der Bergführer zeigt der Gruppe den Anfang der eigentlichen Route am Felsen und die Richtung des weiteren (gegebenenfalls vom Standort nicht einsehbaren) Verlaufs. Die Tour kann in einer Gruppe, die größtenteils keine Vorerfahrung mitbringt, ca. eine Stunde in Anspruch nehmen.

Nach der Frage, ob alle TeilnehmerInnen mitgehen wollen und dem Hinweis, dass auch ein Abstieg während der Tour unter Umständen möglich ist, wird die Gruppe in zwei Seilschaften (mehrere Personen sind über ein Kletterseil im Abstand von ca. 1,5 m miteinander verbunden) geteilt.

Disziplin, Achtsamkeit, Selbstvertrauen, Zusammenarbeit und das Hineinhören in den eigenen Körper werden erneut als unabdingbare Faktoren für ein gutes Gelingen benannt. Auch die Gefahr, die von einer möglichen Regelverletzung oder mangelnder Ernsthaftigkeit bei der Bewegung in großer Höhe ausgehen kann, wird abermals betont.

Abschluss

Die Gruppe verlässt gemeinsam den Klettersteig, löst die Seilschaft, legt die Ausrüstung ab und versammelt sich vor Ort zum Ausruhen und einem ersten Austausch über das Erlebte. Anschließend begibt sich die Gruppe gemeinsam auf den Heimweg.

Ein intensiverer Austausch und die Reflexion der Übung finden zu einem späteren Zeitpunkt, in einer gemeinsamen Runde statt.



Hinweise für die Praxis



Diese Übung kann nur mit entsprechend ausgebildetem Personal durchgeführt werden, je nach Gruppengröße können auch mehrere BergführerInnen erforderlich sein.

Zur Vorbereitung

Die Materialausgabe und Einweisung entscheidet bereits darüber, ob der bisher unbekannte Bergführer als Experte anerkannt wird und die Gruppe bereit ist, sich dessen fachlicher Autorität unterzuordnen. In dieser Phase muss deutlich werden, dass sich eine geführte Klettertour maßgeblich von einem Spaziergang unterscheidet und Disziplin und Eigenverantwortung gefordert sind.

Zur Einstimmung

Der Fußweg durch die Natur bietet die Gelegenheit die gemeinsamen Regeln erstmals zu erproben und deren Einhaltung einzufordern:

- Die TeilnehmerInnen achten aufeinander, „Stärkere“ achten auf „Schwächere“, indem sie z.B. warten („Sind noch alle da?“, „lasst uns mit dem Gepäck abwechseln“, „wer hat Durst?“ etc.).
- Der Bergführer und das Leitungsteam achten darauf, dass die Gruppe sich nicht unnötig aufhält (durch Trödeln, Umwege, nicht abgesprochene Pausen oder abschweifendes Interesse) und motivieren die Jugendlichen dazu zügig weiterzugehen.

- Die Autorität des Bergführers wird gefestigt (er kennt den Weg, benennt Tiere und Pflanzen, achtet auf die Einhaltung der Regeln, er ist körperlich „top fit“,...)
- Durch die Bewegung in der freien Natur (im Gegensatz zur gewohnten urbanen Umgebung der Local Players) wird die Aufmerksamkeit geschärft und die Körperwahrnehmung intensiviert.

Zum Klettersteig

Wichtig ist hier, dass Bergführer und TeamerInnen eindringlich auf die Chancen aber auch auf die Gefahren der folgenden gemeinsamen Unternehmung hinweisen. Die Teilnehmenden sollen sich ohne Angst, allerdings mit der erforderlichen Ernsthaftigkeit und Verantwortung an den Felsen begeben.

Mögliche Folgen von Unachtsamkeiten oder Regelverstößen werden thematisiert, gleichzeitig wird die Sicherheit betont, wenn die folgenden Faktoren berücksichtigt werden: Der sorgfältige Umgang mit dem Material, die Eigenverantwortung bei dessen sachgemäßer Nutzung, die Achtsamkeit im Umgang mit sich selbst und den anderen, die Wahrnehmung und Wahrung eigener Grenzen und der Grenzen anderer, die eigenen (vielleicht noch unbekannten) Fähigkeiten und, nicht zuletzt die Begleitung durch erfahrenes Personal.

Bergführer und Team tragen dafür Sorge, dass tatsächlich alle freiwillig an der Übung teilnehmen und sich die



Die Gruppe ist in der Vorbereitungsphase bereits sehr konzentriert. Anfängliche Albereien (Gurte und Helme waren besonders für die männlichen Gruppenmitglieder Anlass zu teils überheblichen, teils sexistischen Ausbrüchen) werden rasch durch eingehende Untersuchung der unbekannten Ausrüstungsgegenstände, zahlreiche Fragen an den Bergführer und eine gespannte Vorfreude ersetzt. Die Botschaft, dass eine besondere Herausforderung bevorsteht, ist angekommen.



Der Weg zur Einstimmung hat eine wichtige Funktion für die Gruppe. Mögliche Störungen des Gruppenprozesses wie z.B. Autoritätskonflikte, Rollenkonflikte, etc. treten bereits in dieser Phase auf und können vor der eigentlichen Übung am Felsen thematisiert und bearbeitet werden.

Herausforderung auch zutrauen. Es muss deutlich gemacht werden, dass es durchaus auch mutig ist, sich dagegen zu entscheiden.

 Der Klettersteig fordert die Seilschaften: Nach einem eher „harmlosen“ Einstieg („ist doch ganz leicht, gibt ja gar keinen Kick“) fällt die Wand an einigen Stellen mehrere Meter ab, Überhänge sind zu überwinden. Die Jugendlichen sind die ganze Zeit hoch konzentriert, alle achten aufeinander, die Gespräche sind reduziert auf kontextbezogene Äußerungen und Fragen: („Bist du soweit?“, „Warte, ich helfe dir“, „Oh, meine Knie zittern, wartet auf mich“, „Wie mach ich das denn jetzt“ u.v.m.) Die Ruhe und Präsenz des Bergführers und des übrigen Teams ist in dieser Phase von besonderer Bedeutung. Es gilt, die gesamte Gruppe im Auge zu behalten und bei Bedarf umgehend Hilfestellung zu leisten.

Zum Abschluss

Wichtig ist hier, die Gelegenheit zu einer gemeinsamen Pause vor dem Rückweg einzuplanen. Die TeilnehmerInnen sind in der Regel erschöpft von der ungewohnten körperlichen Anstrengung und der Anspannung. Noch vor Ort kann sich die Spannung lösen, erste Eindrücke können ausgetauscht und mit den evtl. jetzt erst wieder hinzugekommenen Gruppenmitgliedern geteilt werden.

 Eine Teilnehmerin (M.) kann eine leicht überhängende Biegung zuerst nicht alleine bewältigen und gerät in Panik. Die Gruppe reagiert sehr sensibel und hilfsbereit und hält inne, bis zum Eintreffen des Bergführers. Binnen weniger Minuten kann er die Teilnehmerin beruhigen und ihr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten aktivieren. Sie kann dann den Klettersteig bis zum Ende mitgehen. Dieses Erlebnis ist nicht nur für die Teilnehmerin selbst eine Grenzerfahrung und ein enormer Erfolg, auch die übrige Gruppe profitiert davon.

O-Töne der Local Players

 M: „Das war echt krass, ohne euch hätte ich das nie geschafft.“

O: „War doch klar, dass wir da zusammenhalten müssen, der ging's ja echt schlecht der M.“

T: „Ich hatte ja auch Schiss, aber ich konnte ja noch gar nicht sehn, wieso die M. plötzlich gar nicht mehr weiter konnte. Da war ich dann besonders vorsichtig und hab's dann ja auch geschafft.“

L: „Das glaubt mir meine Mutter niemals.“

O: „Anstrengend, aber sehr gut.“

M: „Danke für die Unterstützung am Klettersteig.“

T: „Wir haben jetzt ein stärkeres Zusammengehörigkeitsgefühl.“

 Bei den Local Players hat sich tatsächlich ein Teilnehmer entschieden, nicht mit zu gehen und erst am Ausstieg wieder zur übrigen Gruppe zu stoßen. Das Leitungsteam lobt ausdrücklich die Entscheidung dieses Teilnehmers und macht deutlich, dass mit seinem Verhalten ein wichtiger Lernerfolg der Übung „Klettersteig“ sichtbar wird (Die Wahrnehmung und Wahrung eigener Grenzen, die Achtsamkeit im Umgang mit sich selbst). Durch die Haltung des Leitungsteams werden die übrigen Gruppenmitglieder dazu aufgefordert, diesem Entschluss (und damit diesem Teilnehmer) mit Toleranz und Achtung zu begegnen und gegebenenfalls ermutigt, die eigene Entscheidung erneut zu prüfen.

 Eine vertiefte Reflexion des Erlebten sollte mit genügend zeitlichem Abstand stattfinden. Aufgewühlte Emotionen können sich bis dahin beruhigen, der Blick kann auf die Ziele der Übung (Zusammenarbeit im Team, Gemeinschaftsinn, das Wahrnehmen und Annehmen eigener Grenzen und Ressourcen, Ich-Stärke, Achtsamkeit, Selbstwirksamkeitserfahrung) und den gesamten Gruppenprozess fokussiert werden.

3.1 Schulrallye – Schulung

der MultiplikatorInnen

Kategorie:	Wochenendseminar; Workshop
Stichworte:	Wissen erwerben und weitergeben, soziale Kompetenz, Persönlichkeitsentwicklung, Zivilcourage
Rahmen:	Ein Raum mit Tischen und Stuhlkreis
Personal:	Ein bis zwei AnleiterInnen
Zeit:	12-15 Unterrichtseinheiten
Material:	Flipchart/Tafel, Stifte, Klemmbretter, Notizblätter, Buchstaben für den Lösungssatz plus diverses Material für die einzelnen Stationen
Vorbereitung:	Vgl. Kapitel „Impulse“
Teilnehmerzahl:	6-12 Local Players (TeilnehmerInnen mit entsprechenden Vorkenntnissen)

Kurz und knapp

Die Local Players werden auf ihre Rolle als MultiplikatorInnen, als „Botschafterinnen und Botschafter“ für Demokratie, Vielfalt und Toleranz vorbereitet. Vier Stationen einer Schulrallye zum Thema Diskriminierung und Rassismus werden gemeinsam erarbeitet und erprobt. Bei der späteren Durchführung geben sie Gelerntes an Gleichaltrige weiter.

Ziele

- Erworbenes Wissen reflektieren und anwenden
- Gemachte Erfahrungen aufarbeiten und weitergeben
- Eigene Ressourcen erkennen und ausbauen
- Methoden hinterfragen und anwenden
- Zivilcourage zeigen, Handlungsspielräume erkennen und nutzen
- Konflikt- und Kooperationsfähigkeit entwickeln
- Teamfähigkeit trainieren
- Moderieren und anleiten

Ablauf und Hinweise für die Praxis



Der Umfang der Vorbereitungsworkshops variiert mit der Vorerfahrung der TN. Hier wird die Ausbildung von MultiplikatorInnen beschrieben, die alle bereits an mehreren Modulen aus den Phasen „Impulse“ und „Vertiefung“ teilgenommen haben, d.h. bereits über einige Vorkenntnisse und Erfahrungen verfügen.

Vorbemerkung

Die Idee zur Ausarbeitung einer Schulrallye zum Thema Diskriminierung und Rassismus wurde gemeinsam mit den Local Players, bei einem der regelmäßigen Treffen entwickelt. Bei der Suche nach einem geeigneten Format für den Einsatz als MultiplikatorInnen waren nachfolgende Kriterien ausschlaggebend:





„Das darf nicht zu lange dauern, höchstens zwei Schulstunden.“

„Aber ich halte keinen Vortrag, das müssen auch irgendwie Übungen sein, so wie wir die auch gemacht haben, ganz am Anfang.“

„Wir machen das auf jeden Fall im Team.“

„Die sollen schon auch was zum Nachdenken haben.“

„Spaß muss das machen, auf jeden Fall und ganz anders sein als im Unterricht.“

„Einen von den Filmen müssen wir zeigen und sowas wie das Rollenspiel muss auch dabei sein.“

Es wurde beschlossen, eine Schulrallye in vier Stationen auszuarbeiten, die in wechselnder Besetzung an verschiedenen Schulen (oder auch mit Jugendgruppen) durchgeführt werden kann. Sie sollte ungefähr 90 Minuten (zwei Schulstunden) dauern, bei den Teilnehmenden die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und Rassismus in der Arbeitswelt anregen und sie zu einer Mitarbeit bei den Local Players motivieren. Eine Station sollte ein Rollenspiel mit mehreren Unterbrechungen sein (vgl. Impulse/Rollenspiel), eine weitere ein Film zum Thema mit anschließender Diskussion, des weiteren eine Übung zur Teambuilding (Hier: Stabspiel) und eine Übung zu den Themen Herkunft und Kultur (hier: Lückentext).

Die Ausarbeitung der Stationen

Für die Rallye-Stationen benötigtes Material

Station 1 „Stabspiel“

- lange dünne (Zelt-)Stange

Station 2 „Kurzfilm“

- DVD mit Kurzfilm(en)
- Laptop
- Beamer
- Lautsprecher;

Station 3 „Lückentext“

- 8 x Lückentext
- Pinnwand
- Packpapier mit aufgeklebten Lückensätzen,
- Lösungswörter
- Stecknadeln

Station 4 „Rollenspiel“

- Vorschlag für eine Ausgangssituation

Alle Local Players kennen die Übungen und die Kurzfilme, die zum Einsatz kommen könnten, (Stationen 1-3) nur das Rollenspiel (Station 4) muss zuerst ausgewählt und dann eingeübt werden.

Grundsätzlich steht zu Beginn der Arbeit an den Stationen die Frage: Was wollen wir mit dieser Station, was sollen die Teilnehmenden mitnehmen? Die Ziele, die im Folgenden bei den jeweiligen Stationen aufgelistet sind, wurden von den Local Players selbst herausgearbeitet und formuliert.



Im nächsten Schritt wird eine (von den Anleitenden vorbereitete) Check-Liste bearbeitet, die während des gesamten Prozesses ergänzt, bzw. modifiziert werden kann. Dann erst wird die Moderation der einzelnen Station eingeübt.

Station 1 – Das „Stabspiel“

Eine Gruppe (10-20 TN) erhält die Aufgabe gemeinsam einen Stab auf den Boden zu legen.

Die TN stellen sich im Reißverschlussystem in einer Reihe einander gegenüber und bilden mit ihren auf Brusthöhe ausgestreckten Zeigefingern (ebenfalls im Reißverschlussystem) eine Linie, auf der der Stab abgelegt werden kann.

Der Stab muss nun, unter Beachtung folgender Regeln, auf den Boden gelegt werden: 1.) Den Stab nicht festhalten 2.) Die Finger müssen immer Kontakt zum Stab haben 3.) Der Stab darf nicht herunter fallen.

Die Anleitenden bitten die zukünftigen MultiplikatorInnen, sich an diese Übung zu erinnern und Antworten auf die Frage: **Was wollen wir mit dieser Station, was sollen die Teilnehmenden mitnehmen?** zu sammeln. Die Gruppe wird auf diese Weise dazu angeregt, erneut die eigenen Erfahrungen mit der Übung zu reflektieren und Methoden zu hinterfragen. Sollten mögliche Wirkungen einer Übung nicht genannt werden, werden diese mit Unterstützung der Anleitenden ergänzt.



Das Ergebnis der Local Players

- *Auflockerung, Ankommen, Warm werden, Warm up*
- *Erfahrungen mit Teamarbeit machen*
- *Merken, wie man mit anderen zusammenarbeiten muss, damit es klappt*
- *Wir-Gefühl*
- *Wer macht Aussagen, mit welchem Erfolg?*
- *Zusammen sind wir stark*
- *Man muss sich zuhören und aufeinander achten, dass es klappt*

Anschließend wird die nachfolgende Vorlage (schwarz) von der Gruppe bearbeitet. Die Anleitenden weisen darauf hin, dass noch nicht alles festgelegt werden muss, sondern im Laufe der weiteren Vorbereitungen ergänzt oder auch verändert werden kann.



z.B. Zeltstange, ausreichend lang, leicht, dünn, rund oder zu bestellen unter: <http://www.metalog.de>



Hier eventuell nicht aufgeführte Ziele werden im Kapitel „Schulrallye – Durchführung“ genannt.

Vorgabe (schwarz) und Ergänzungen der Local Players (blau):

Name der Station:	Stabspiel
Dauer:	15 Minuten (die Gruppe soll zwei Versuche haben)
Raumbedarf:	Freier Platz im Klassenzimmer, geht aber auch auf dem Flur oder in einem Vorraum
Material:	Ein Stab
Besonders zu beachten:	
Moderation:	Team

Noch muss nicht entschieden werden, wer die Moderation bei der Durchführung übernehmen wird, die Gruppe hat sich aber bereits darauf geeinigt, dass es auf jeden Fall immer zwei Personen sein sollen.

Alle Local Players die sich vorstellen können, diese Station zu moderieren, können dies nun, mit der restlichen Gruppe als Teilnehmenden ausprobieren.

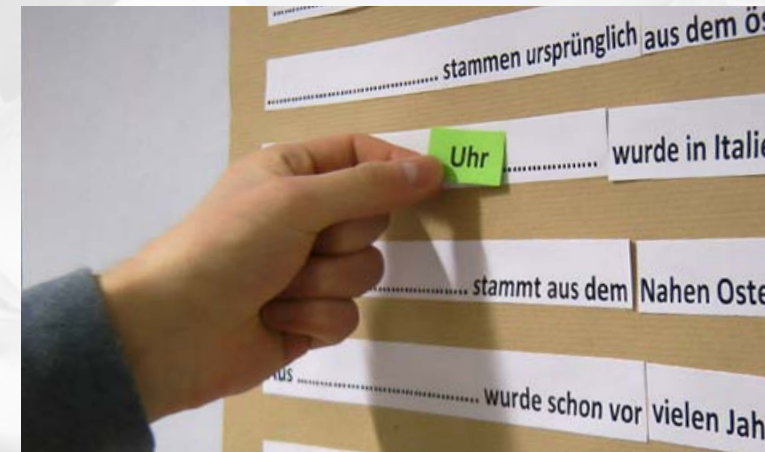
Station 2 – „Lückentext“

Die Teilnehmenden lesen nachstehende kleine Geschichte (vorlesen lassen, evtl. die Moderation) um anschließend die richtigen Begriffe in einen vorbereiteten Lückentext einzufügen.

Die Geschichte: „Ein überstürzter Aufbruch“

Karin Müller ist Hutmacherin. Es ist Montag und sie liegt in ihrem Bett. Noch bevor der Wecker klingelt, ist sie wach. Heute ist ihr großer Tag. Sie wird ihre neue Kollektion vorstellen. Nach einem Blick auf die **Uhr** streckt sie sich noch einmal in ihrem **Bett** und wirft ihre Decke mit dem **Baumwoll**bezug zur Seite. Im Bad schlüpft sie aus ihrem **Pyjama**. Etwas **Seife** und viel heißes Wasser genießend bereitet sie sich auf ihren Arbeitstag vor. Sie schlüpft in ihre **Seiden**bluse und entscheidet, dass der kurze Rock aus Leinen und ihre neuen **Leders**sandalen gut dazu passen. Auf ein **Ei** und frisch gepressten **Orangensaft** wird sie heute morgen verzichten, zu groß ist die Aufregung für ein ausgiebiges Frühstück. Eine halbe **Weizen**mehlschmel vom Vortag auf dem **Porzellan**teller mit Marmelade bestrichen, ein paar **Löffel** Joghurt und statt einer Tasse **Kaffee** mit **Zucker** trinkt sie ein **Glas Milch**. Das schmutzige Geschirr stellt sie auf die **Edelstahl**spüle. Es bleibt gerade noch Zeit für eine **Zigarette** und einen Blick in die **Zeitung**. Am Nachmittag soll es zuziehen, also besser den **Schirm** mitnehmen. Doch auch wenn es regnen sollte, der Tag würde erfolgreich werden. Die Herbstkollektion der von ihr entworfenen **Filzhüte** war einfach gelungen.

Die in der Geschichte fett gedruckten Begriffe werden auf separate Kärtchen gedruckt, die später an den entsprechenden Stellen im Lückentext eingefügt werden.



Der Lückentext

- 1 **Filzhüte** haben ihren Ursprung in der asiatischen Steppe.
- 2 **Zucker** kommt ursprünglich aus Indien.
- 3 Die **Uhr** wurde in Italien erfunden.
- 4 Der **Pyjama** hat seinen Ursprung in Indien.
- 5 **Seife** haben die alten Gallier in Frankreich erfunden.
- 6 Das **Bett** kommt aus dem Nahen Osten und wurde in Nordeuropa abgewandelt.
- 7 **Leinen** stammt aus dem Nahen Osten.
- 8 Die Bearbeitungsmethoden von **Leder** wurden vermutlich im alten Ägypten erfunden.
- 9 **Orangen** stammen aus dem östlichen Mittelmeerraum.
- 10 **Kaffee** wurde aus einer Pflanze im Hochland von Abessinien (Äthiopien) gewonnen.
- 11 Zeitung: Die **Schriftzeichen** stammen aus Babylon (Irak), das **Papier** aus China.
- 12 **Löffel** und **Gabeln** wurden von den alten Römern eingeführt.
- 13 Aus **Porzellan** wurde schon vor vielen Jahrhunderten in China Geschirr hergestellt.
- 14 **Baumwolle** wurde in Indien veredelt, der **Webstuhl** wurde im Nahen Osten erfunden.
- 15 Weizen wurde erstmals in **Kleinasien** (Türkei) angebaut.
- 16 **Seide** kommt aus China.
- 17 Das **Ei** stammt von einer Vogelart, die in Indochina gezähmt wurde.
- 18 Der **Schirm** wurde in Südost-Asien erfunden.
- 19 **Milch** kommt von Kühen, die im Nahen Osten gezähmt wurden.
- 20 **Glas** wurde in Ägypten erfunden.
- 21 **Zigaretten** eroberten von Mexiko aus die Welt.
- 22 **Stahl** wurde erstmals in Indien hergestellt.

Die Teilnehmenden werden gebeten, mögliche Lösungen in der Gruppe zu diskutieren und die Kärtchen mit den Begriffen an den richtigen Stellen einzufügen. Anschließend wird das Ergebnis von der Moderation geprüft und ggf. korrigiert.

Was wollen wir mit dieser Station, was sollen die Teilnehmenden mitnehmen?



Das Ergebnis der Local Players

- Etwas über die Herkunft von ganz alltäglichen Dingen lernen
- Erkennen, dass Europa von ganz vielen anderen Kulturen beeinflusst ist
- Lernen, sich als Gruppe bei der Auswahl der Lösung abzustimmen
- Wir sind alle viel multikultureller als wir denken

Anschließend wird die nachfolgende Vorlage (schwarz) von der Gruppe bearbeitet. Die Anleitenden weisen darauf hin, dass noch nicht alles festgelegt werden muss, sondern im Laufe der weiteren Vorbereitungen ergänzt oder auch verändert werden kann.



Vorgabe (schwarz) und Ergänzungen der Local Players (blau):

Name der Station:	Lückentext
Dauer:	20 Minuten
Raumbedarf:	Ruhiger Raum mit Stühlen
Material:	Pinwand, Lückentext auf großem Papier, Kärtchen mit Begriffen, die Geschichte
Besonders zu beachten:	Reihenfolge der Begriffe anders als in der Geschichte, Vorlage mit richtiger Lösung für die Moderation (gleiche Reihenfolge wie auf der Pinwand!)
Moderation:	Team

Noch muss nicht entschieden werden, wer die Moderation bei der Durchführung übernehmen wird, Die Gruppe hat sich aber bereits darauf geeinigt, dass es auf jeden Fall immer zwei Personen sein sollen.

Alle Local Players die sich vorstellen können diese Station zu moderieren, können dies nun, mit der restlichen Gruppe als Teilnehmenden ausprobieren.

Station 3 – Kurzfilm

Die Teilnehmenden sehen einen Kurzfilm zum Thema „Meine Wahrnehmung – meine Vorurteile“ mit anschließender Diskussion.

Aus mehreren Filmen, die die Local Players bereits kennen, kommen „Schwarzfahrer“ und „Cookie Thief“ in

die engere Auswahl. Die Local Players einigen sich auf „Schwarzfahrer“. Vor der Ausarbeitung der Station schaut die Gruppe den Film nochmals an.

Was wollen wir mit dieser Station, was sollen die Teilnehmenden mitnehmen?



Das Ergebnis der Local Players

- Rassismus erkennen
- Vorurteile (auch meine eigenen) erkennen
- Nachdenken über meine eigenen Vorurteile
- Lernen was ich tun kann
- Wann und wie macht Eingreifen Sinn?
- Erkennen, wie schwer es ist, Zivilcourage zu zeigen, (ich biete eine Angriffsfläche, ich bringe mich in Gefahr, mir fällt nicht ein wie usw.)
- Nichts tun und Wegsehen ist wie Zustimmung

Um die Teilnehmenden der Schulrallye zu einer lebendigen Diskussion anzuregen, arbeiten die Local Players einen Fragenkatalog aus, den sie zur Moderation einsetzen möchten.



Mit der Aufgabe eine Gruppendiskussion alleine zu moderieren, fühlten sich die Local Players zu Anfang überfordert. Mit der Versicherung, dass sie von den Anleitenden begleitet und ggf. unterstützt würden, trauten sie sich die Moderation auch ohne Hilfe zu.



Mögliche Fragen an die Teilnehmenden:

- Was ist in dem Film passiert? Was konntet ihr beobachten?
- Warum heißt der Film „Schwarzfahrer“?
- Was denkt ihr über die alte Dame? (Wie lebt sie? Wie geht es ihr wohl?)
- Was denkt ihr: Ändert sich jetzt die Einstellung der alten Dame?
- In welcher Zeit spielt der Film?
- Wart ihr schon mal in einer ähnlichen Situation?
- Wie hättet ihr reagiert, wenn ihr an Stelle des jungen Mannes gewesen wärt?
- Wie verhalten sich die anderen Fahrgäste?
- Wie findet ihr die Reaktion der anderen Fahrgäste?
- Wie hättet ihr reagiert, wenn ihr einer der Mitfahrer gewesen wärt?
- Wie war die Reaktion der Fahrgäste auf den Mann mit dem Kopfhörer?
- Wie findet ihr die Reaktion des jungen Mannes? Warum reagiert er nicht früher?
- Wie hätte er noch reagieren können?

Anschließend wird die nachfolgende Vorlage (schwarz) von der Gruppe bearbeitet. Die Anleitenden weisen darauf hin, dass noch nicht alles festgelegt werden muss, sondern im Laufe der weiteren Vorbereitungen ergänzt oder auch verändert werden kann.

Vorgabe (schwarz) und Ergänzungen der Local Players (blau):

Name der Station:	Kurzfilm
Dauer:	30 Minuten (mit Diskussion)
Raumbedarf:	Ruhiger Raum mit Stühlen
Material:	DVD, Laptop, Beamer, Leinwand oder weiße Wand
Besonders zu beachten:	Technik vorher ausprobieren!
Moderation:	Team

Bei dieser Station wäre es zu zeitraubend, die Moderation mit allen Local Players einzuüben. Die Entscheidung darüber, wer diese Station moderieren wird, fällt zu einem späteren Zeitpunkt.

Station 4 – Rollenspiel

Die TN sehen eine nachgestellte Konfliktsituation zum Thema „Diskriminierung in der Arbeitswelt“. Kurze Unterbrechungen während des Rollenspiels regen die TN zu Diskussionen über mögliche Handlungsoptionen der AkteurInnen und zur Reflexion eigener Erfahrungen an.

Die Local Players erarbeiten ein Rollenspiel, das sie später bei der Schulrallye vor den TN aufführen und moderieren werden.

Die Anleitenden stellen fragmentarisch die Situation und die verschiedenen Rollen vor. Es wird betont, dass Ablauf und Figuren nicht feststehen, sondern gemeinsam ausgearbeitet werden sollen.



DVD: Respekt statt Rassismus – Hrsg.: Filme für eine Welt, Arbeitsgemeinschaft mediaLINK, Pool Design 2004. Vertrieb: Bildung und Entwicklung, <http://www.globaleducation.ch>



Vorgabe: Es ist Sonntagmorgen in einer Bäckerei. Es ist viel los ... / Es gibt den Bäckermeister Schober / Frau Huber, eine langjährige Kundin / eine(n) Azubi(ne) / es kommt zu einer Konfliktsituation.

Was wollen wir mit dieser Station, was sollen die Teilnehmenden mitnehmen?

Das Ergebnis der Local Players

- Über eigene Erfahrungen nachdenken
- Lernen wie man sich in so einer Situation verhalten kann
- Über das Verhalten der Personen nachdenken
- Erkennen, dass jeder Konflikt zwei Seiten hat
- Diskriminierung erkennen

Die Local Players werden nun aufgefordert über die Situation zu diskutieren und die einzelnen Rollen zu interpretieren. Die Anleitenden stellen Fragen zum möglichen Verlauf der Spielszene: „Was passiert an einem Sonntagmorgen in einer Bäckerei?“, „Wie stellt ihr euch den/die Auszubildende/n vor?“ etc. und halten die Ergebnisse auf einer Flipchart fest. Die detaillierte Ausarbeitung erfolgt auf dieselbe Weise wie beim Workshop Rollenspiel. Die Local Players probieren sich in verschiedenen Rollen in unterschiedlichen Verlaufsvarianten aus, so entsteht nach und nach eine schlüssige Spielsequenz. Die entstandenen

Szenen werden nun mehrmals, eventuell in unterschiedlicher Besetzung „aufgeführt“. Nach jeder „Aufführung“ werten Darstellende, ZuschauerInnen und Anleitende die einzelnen Passagen aus und prüfen sie auf die beabsichtigte Wirkung hin.

Gelungene Passagen werden detailliert festgehalten (Drehbuch), unbefriedigende werden solange modifiziert, bis das Rollenspiel in der Schulrallye präsentiert werden kann.

Dieser kreative Arbeitsprozess, sollte von den Anleitenden möglichst wenig beeinflusst werden. Kommt der Prozess ins Stocken, motivieren die Anleitenden durch Fortsetzungsvorschläge, eigenes Vorspielen etc.

Das entwickelte Rollenspiel:

Darstellende: Bäckermeister Schober, Auszubildender Murat, Kunde 1 türkischer Herkunft, Stammkundin Frau Huber, KundInnen 2-6

Erste Szene:

Die Schlange an der Theke ist lang und es geht langsam voran. Frau Huber, eine ältere Dame, fängt an leise zu schimpfen.

Als der Kunde vor Frau Huber an der Reihe ist, begrüßt er den Azubi Murat mit: „Selam!“ bzw. „Merhaba!“

Die alte Dame hört dies und schimpft noch lauter, jetzt über „die Türken“: „Kein Wunder, dass die alle arbeitslos sind, so langsam und faul wie die sind!“



Der Kunde vor ihr dreht sich zu ihr um und sagt: „Jetzt bin ich dran, können Sie sich denn nicht ein bisschen gedulden?!“

Frau Huber schimpft weiter „in den Raum hinein“.

Der Kunde kauft weiter ein, kann sich dabei nicht so schnell entscheiden. Frau Huber schimpft jetzt, weil sie so lange warten muss. Der Kunde vor ihr wählt weitere Backwaren aus, überlegt es sich anders und lässt eine Ware, die der Azubi schon eingetütet hat, wieder herausnehmen und gegen eine andere austauschen, bezahlt. Diese Situation verärgert die alte Dame noch mehr: „Wir sind hier doch nicht auf dem Türkischen Basar!“



Erste Unterbrechung durch die Moderation:

- Welchen Eindruck habt Ihr von der alten Dame?
- Welchen Eindruck habt ihr von Murat?

Zweite Szene

Nun ist Frau Huber an der Reihe. Sie bestellt, immer noch wütend, ihre Waren. Murat ist nervös; das sieht man daran, dass er bei jeder Bestellung nochmal nachfragt, wie viel sie möchte. Als Frau Huber bezahlen will, muss Murat wegen der Preise nachschauen, weil er sie nicht alle auswendig weiß.

Dies erregt die alte Dame noch mehr und sie fährt ihn an: „Rechnen kannst du wohl auch nicht! Wie hast du bloß diese Stelle bekommen? Unsere Jugendlichen finden keine Lehrstelle und ihr bekommt alles hinterhergeschmissen!“



Zweite Unterbrechung durch die Moderation:

- Wie könnte Murat reagieren?
- Wie könnten die anderen Kundinnen und Kunden reagieren?

Dritte Szene

Murat bleibt höflich und versucht ihr die Situation zu erklären: „Sie brauchen mich nicht gleich zu beschimpfen. Ich bin noch neu hier und kenne noch nicht alle Preise.“

Die Kundin lässt sich nicht beeindrucken und wird noch lauter: „Jetzt wird der auch noch frech! Früher war Höflichkeit noch eine Tugend!“

Der Bäckermeister Schober hört den Lärm und kommt in den Verkaufsraum. Er erkennt die Stammkundin und spricht Sie an: „Ah, guten Morgen Frau Huber!“



Dritte Unterbrechung durch die Moderation:

- Wie könnte der Bäckermeister reagieren?
- Wie könnte er die Situation lösen?

Vierte Szene

Bäckermeister Schober sagt: „Sie sehen ja Frau Huber, dass heute viel los ist und dass Murat heute ganz alleine hinter der Theke steht. Es tut mir leid, dass Sie heute so lange warten mussten. Aber das ist ja kein Grund, meinen Azubi zu beleidigen. Murat, packen Sie der Frau Huber als Entschädigung für die lange Wartezeit noch einen Plunder ein. Ne Frau Huber, die mögen's doch so gern?“

O-Ton Local Players



S.: „Beim ersten Local-Players-Wochenende haben wir selbst an einer Rallye teilgenommen. Einige Monate später haben wir dann angefangen, uns auf die Schulrallye vorzubereiten. Da war ich voll geschockt. Ich hätte nicht gedacht, dass dahinter so viel Arbeit steckt. Das ist echt hart. Am Tag der Schulrallye selber zum Beispiel lief es beim ersten Durchlauf an der ersten Station noch nicht ganz so gut. Puh, da haben wir geschwitzt. Aber da hat uns das Local Players-Team geholfen. Ich hab auch gemerkt, dass es mir viel Spaß macht, andere Schüler zu betreuen, von meinen eigenen Erfahrungen zu erzählen und die Schüler auch direkt anzusprechen, ob sie bei uns mitmachen wollen. Ja, und am besten hat mir die Station „Rollenspiel“ gefallen.“

M.: „Ich war die alte Stammkundin, die den türkisch stämmigen Bäckerlehrling beschimpft hat, weil er sich beim Verkauf ungeschickt anstellt und zu lange braucht. Ich schimpfe da rum: „Wir sind hier doch nicht auf dem Bazar. Ein Wunder, dass der eine Lehrstelle gekriegt hat. Die Ausländer kriegen heutzutage ja auch alles.“ Das war für mich hart, jemanden zu spielen, der andere diskriminiert. Ich komme ja selbst aus einem anderen Land. Das auch glaubwürdig rüberzubringen. Und als Stammkundin nicht von Null auf Hundert loszuschimpfen – das habe ich während der Proben für das Rollenspiel gelernt.“

Frau Huber sagt nichts mehr und lässt sich durch den Bäckermeister zur Tür begleiten.



Abschlussdiskussion mit den Teilnehmenden:

- Was ist hier passiert? Was konntet Ihr beobachten?
- Ist die Reaktion von Frau Huber gerechtfertigt?
- Wie hat der Bäckermeister die Situation gelöst?
- Wie hätte der Bäckermeister noch reagieren können?
- Was würdet Ihr Euch von Eurem eigenen Meister/Ausbilder wünschen?
- Wie würdet Ihr reagieren, wenn Ihr selbst in der Situation des Lehrlings wärt?
- Was könnten die anderen Kunden machen?
- Was könnte der Azubi noch machen?

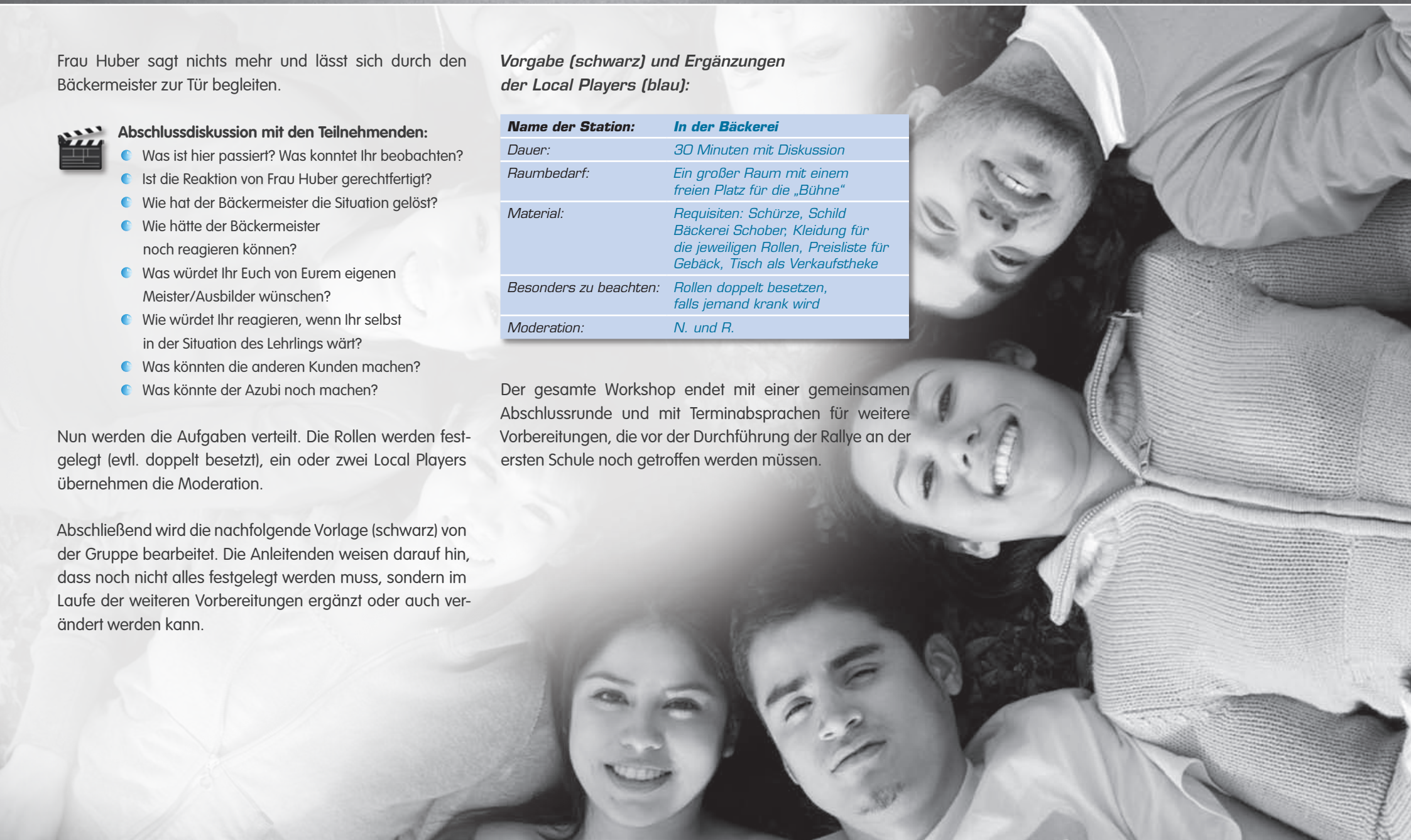
Nun werden die Aufgaben verteilt. Die Rollen werden festgelegt (evtl. doppelt besetzt), ein oder zwei Local Players übernehmen die Moderation.

Abschließend wird die nachfolgende Vorlage (schwarz) von der Gruppe bearbeitet. Die Anleitenden weisen darauf hin, dass noch nicht alles festgelegt werden muss, sondern im Laufe der weiteren Vorbereitungen ergänzt oder auch verändert werden kann.

Vorgabe (schwarz) und Ergänzungen der Local Players (blau):

Name der Station:	In der Bäckerei
Dauer:	30 Minuten mit Diskussion
Raumbedarf:	Ein großer Raum mit einem freien Platz für die „Bühne“
Material:	Requisiten: Schürze, Schild Bäckerei Schober, Kleidung für die jeweiligen Rollen, Preisliste für Gebäck, Tisch als Verkaufstheke
Besonders zu beachten:	Rollen doppelt besetzen, falls jemand krank wird
Moderation:	N. und R.

Der gesamte Workshop endet mit einer gemeinsamen Abschlussrunde und mit Terminabsprachen für weitere Vorbereitungen, die vor der Durchführung der Rallye an der ersten Schule noch getroffen werden müssen.



3.2 Schulrallye – Die Durchführung

Kategorie:	Interaktive Übung
Stichworte:	Peer-to-Peer, Auseinandersetzung mit Diskriminierung, Ausgrenzung, Zivilcourage
Rahmen:	Mindestens zwei (Klassen-)Räume, einer davon groß genug für zwei Schulklassen
Personal:	Vier bis acht MultiplikatorInnen, zwei AnleiterInnen
Zeit:	Min. zwei Schulstunden pro Schulklasse
Material:	Flipchart/Tafel, Stifte, Notizblätter, Buchstaben für den Lösungssatz
Vorbereitung:	Vgl. MultiplikatorInnen-Schulung; verbindliche Absprachen; Räume ausstatten
Teilnehmerzahl:	Pro Durchlauf eine Schulklasse, ggf. aufgeteilt in zwei Gruppen

Kurz und knapp

Die Local Players wirken als Botschafterinnen und Botschafter für Demokratie, Vielfalt und Toleranz. Mit vier Stationen einer Rallye regen sie Gleichaltrigen-Gruppen (Berufsschulklassen) zur Auseinandersetzung mit den Projektthemen an und motivieren sie zur Teilnahme am Projekt.

Ziele

- Sensibilisieren, zur Auseinandersetzung anregen
- Gruppenprozess anregen
- Sich im Team erfahren

- Vorurteile anschaulich machen und reflektieren
- Diskriminierung im beruflichen Alltag erkennen und vermeiden
- Zivilcourage thematisieren
- Handlungsoptionen aufzeigen

Ablauf und Hinweise für die Praxis

Vorbemerkung

Die Schulrallye wurde im Projekt Local Players speziell für den Einsatz an Beruflichen Schulen konzipiert. Die Durchführung mit anderen Jugendgruppen ist selbstverständlich jederzeit möglich, wird aber hier nicht näher erläutert. Die Kooperation mit den Beruflichen Schulen ist Teil des Gesamtkonzepts von Local Players und wurde bereits zu Anfang des Projekts durch persönliche Gespräche mit den Schulleitungen initiiert und im Projektverlauf ausgestaltet und etabliert. Maßgeblich für eine konstruktive Zusammenarbeit ist die Bereitschaft, die Angebote an die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Bedarfe der verschiedenen Schultypen anzupassen und mehrere Monate im Voraus zu planen.

Vorbereitung

In der Regel erfolgt die konkrete Planung zusammen mit einer von der Schulleitung beauftragten Lehrkraft (meist FachbereichsleiterInnen Sozialkunde, Ethik, Deutsch) oder SchulsozialpädagogIn.

Die Klassen, die an der Rallye teilnehmen sollen werden ausgewählt (z.B. alle zehnten Klassen), ein geeigneter Ter-



Wichtig bei der Planung sind vor allem die ganz verschiedenen Präsenzzeiten der BerufsschülerInnen. In Bayern findet z.B. für einzelne Berufsgruppen Blockunterricht im Abstand von mehreren Monaten statt, andere werden zwischen ein- und anderthalb Tagen wöchentlich besult. In den Berufsfachschulen sind die SchülerInnen, abgesehen von den Praktikumsphasen, ausschließlich in der schulischen Ausbildung.



Die Bereitschaft der Schulen zur Integration außerschulischer Angebote variiert stark, je nach Sättigungsgrad mit Angeboten und Aktivitäten aus anderen Programmen (z.B. SCHLAU, SOS, Schule ohne Rassismus, BOP etc.) Die Schulrallye wurde als langfristig planbares, zeitlich abgegrenztes, kostenloses und niedrigschwelliges Angebot bereitwillig angenommen.

min wird – in Absprache mit den jeweiligen KlassenleiterInnen – festgelegt.

Wenn möglich, wird die Rallye in der Schule durchgeführt, geeignete Räume (ausreichende Größe, kurze Wege zwischen den Stationen, Aula oder Turnhalle zum Abschluss, Lärmbelästigung beachten) werden ausgewählt und reserviert.

Ein Ablaufplan wird erstellt und mit den beteiligten Lehrkräften und der Schulleitung abgestimmt. Hierbei werden die besonderen Voraussetzungen an der jeweiligen Schule thematisiert und berücksichtigt (z.B. Ausbildungsberuf, Jahrgangsstufe, Klassenstärke/-reife, inhaltliche Einbindungsmöglichkeiten (Lehrstoff aus Sozialkunde etc.) mögliche Überschneidungen/Verknüpfungen mit anderen außerschulischen Angeboten, räumliche Gegebenheiten etc.).

Die Local Players, die bei diesem Einsatz aktiv werden sollen, werden zu einem Vorbereitungstreffen eingeladen, bei dem der konkrete Ablauf besprochen und schriftlich festgehalten wird. Der „Preis“ für die erfolgreiche Teilnahme wird festgelegt und vorbereitet.

Für die Rallye-Stationen benötigtes Material

Station 1 „Stabspiel“

- Zwei lange dünne (Zelt-)Stangen

Station 2 „Kurzfilm“

- DVD mit Kurzfilm
- Laptop
- Beamer
- Lautsprecher
- Bestuhlung

Station 3 „Lückentext“

- Lückentext für die TeilnehmerInnen
- Pinnwand
- Packpapier mit aufgeklebten Lückensätzen
- Lösungswörter
- Stecknadeln

Station 4 „Rollenspiel“

- Schürze
- Tisch
- Papiertüten
- Gebäck (aus Papier)
- Bestuhlung

Abschluss-Puzzle

- Wäscheleine und -klammern
- Buchstaben für den Lösungssatz (ein DIN A 4-Blatt je Buchstabe)/alternativ: großes Plakat



Hier eignet sich besonders die Vergabe von Buchstaben an jeder Station, die erst ganz zu Ende der Veranstaltung, wenn alle Gruppen die Rallye durchlaufen haben, zu einem gemeinsamen Lösungssatz zusammengefügt werden. Die Anzahl der Buchstaben, die an jeder Station „gewonnen“ werden können variieren, je nach Anzahl der teilnehmenden Klassen und Länge des Lösungssatzes. So wird zum Abschluss die Zusammenarbeit aller Teilnehmenden angeregt, zudem besteht die Möglichkeit, mit dem entstandenen Plakat /bzw. der Wäscheleine, die Rallye für die Schulöffentlichkeit sichtbar zu machen.



Die Rallye

Die Stationen werden, wie im Abschnitt „Schulung der MultiplikatorInnen“ beschrieben, durchgeführt. Die Organisation, Moderation und Auswertung übernehmen die Local Players weitgehend selbständig. Die Team-MitarbeiterInnen begleiten die Local Players und unterstützen sie, wenn es notwendig werden sollte.

Einstieg

Die Local Players und die MitarbeiterInnen des Teams stellen sich vor und erklären kurz den gesamten Ablauf der Rallye, einschließlich des gemeinsamen Abschlusses. Bei Bedarf (ab 20 SchülerInnen) werden die teilnehmenden Schulklassen in zwei Gruppen aufgeteilt. Die Rallye kann beginnen.

Station 1 – Das „Stabspiel“

Die Teilnehmenden haben fünf bis zehn Minuten Zeit um die Aufgabe zu lösen, anschließend befragen die ModeratorInnen sie nach gewonnenen Erkenntnissen bei dieser Übung. Die Lösungsbuchstaben werden übergeben.

Station 2 – „Lückentext“

Die Teilnehmenden haben ca. fünfzehn Minuten Zeit um die Aufgabe zu lösen, (zehn von 22 Sätzen sollen richtig vervollständigt sein). Die ModeratorInnen korrigieren die vorgeschlagenen Lösungen gemeinsam mit den Teilnehmenden und befragen sie anschließend nach gewonnenen Erkenntnissen/Aha-Erlebnissen. Die Lösungsbuchstaben werden übergeben.

Station 3 – Kurzfilm

Die Teilnehmenden sehen den Kurzfilm, anschließend moderieren die Local Players eine Gruppendiskussion entlang der ausgearbeiteten Fragen (vgl. „Schulung der MultiplikatorInnen“). Die Lösungsbuchstaben werden übergeben.

Station 4 – Rollenspiel

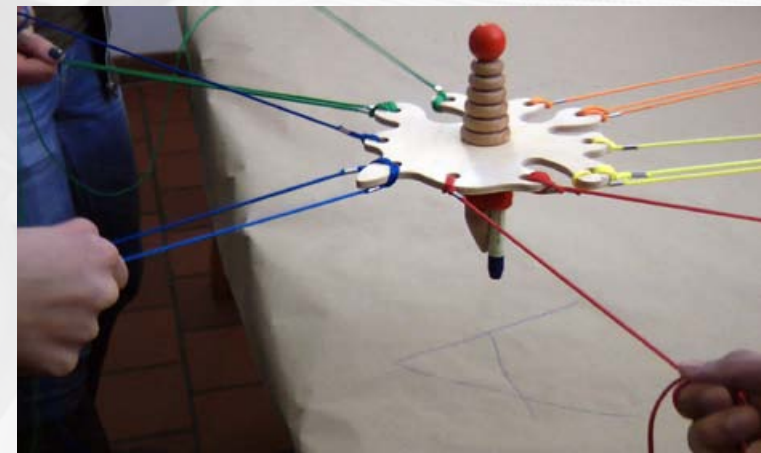
Ein Local Player übernimmt die Moderation, und erklärt in wenigen Sätzen die Ausgangssituation („Es ist Sonntagmorgen in der Bäckerei...“). Die übrigen Local Players stellen sich in ihrer Rolle vor („Ich bin Bäckermeister Schober und führe seit zwanzig Jahren diesen Familienbetrieb...“), das Spiel beginnt. Die Moderation unterbricht jeweils an den ausgewählten Stellen und befragt die Teilnehmenden wie in „Schulung der MultiplikatorInnen“ beschrieben. Die Abschlussdiskussion moderieren alle Local Players zusammen. Sie weisen auf den gemeinsamen Abschluss (Raum, Uhrzeit) hin und bitten nochmals darum, die „gewonnenen“ Buchstaben mitzubringen. Die Lösungsbuchstaben werden übergeben.

Abschluss

Alle Gruppen versammeln sich in einem großen Raum zum Abschluss-Puzzle. Wenn die Lösung gefunden ist, wird sie für alle sichtbar an einem geeigneten Platz im Schulhaus aufgehängt. Die Local Players bedanken sich bei den TeilnehmerInnen, und verabschieden sich. Sie weisen darauf hin, dass Listen ausliegen, in die sich alle eintragen können, die an einer Mitarbeit im Projekt interessiert sind.

Optional: Station 5 – Auswertung

Um die Eindrücke und Erlebnisse bei der Rallye erneut aufzugreifen, zu vertiefen und deren Transfer in den Alltag zu verstärken, kann eine Auswertungsrunde in mehreren Themenstationen (z.B. Soziale Kompetenz; Identität; Zivilcourage; Vielfalt) angeschlossen werden, die durchaus auch erst nach ein bis zwei Wochen stattfinden kann. Die Teilnehmenden können in moderierten Runden (evtl. in Form von Welt-Café) eigene Erfahrungen und Ansichten austauschen und offene Fragen bearbeiten. In Absprache mit den Lehrkräften kann auch ein thematischer Bogen zu Gruppenprozessen in der Klasse oder Lerninhalten (z.B. Sozialkunde, Ethik) geschlagen werden.





LocalPlayer: „Früher hätte ich aggressiv reagiert oder jemanden beleidigt, wenn ich so was gesehen hätte. Seitdem ich bei den Local Players dabei bin, glaube ich, dass ich mich nur verbal einmischen würde. Egal, wer es ist, ich hätte mich auf jeden Fall eingemischt. In so einer Situation wie in „Der Schwarzfahrer“ muss man reagieren.“

LocalPlayer: „Durch die Schulrallye habe ich für mich gelernt, vor so vielen Menschen zu sprechen und zu präsentieren. Den anderen Schülern hat es auch sehr gefallen. Die haben danach gesagt, dass wir echt gut waren, gut geschauspielert haben, uns bemüht haben. Das zeigt schon, dass wir was geschafft haben, dass es nicht schlecht war. Das fand ich ganz gut, hat auch Spaß gemacht.“

LocalPlayer: „Insgesamt ist die Schulrallye super gelaufen. Das ist so ein Gefühl, dass wir gesiegt haben und mit unserem Ziel, etwas gegen Diskriminierung zu machen, einen Schritt weiter sind. Und das fühlt sich halt einfach gut an.“

TN: „Ich denke aus den Stationen Film und Rollenspiel kann man schon mitnehmen, dass man in solchen Situationen eingreifen soll und sagt: das ist einfach nicht okay. Wenn wir das nicht machen, wer macht es dann?“

TN: „Ich finde es gut, dass es Jugendliche für Jugendliche machen...“

TN: „Mit Jugendlichen kann ich mich besser identifizieren, die sind ja auch in meinem Alter.“

TN: „Mir hat die Rallye die Augen geöffnet. Gerade die Situation im Rollenspiel hat mir gezeigt, dass man aufmerksamer für so etwas sein muss. Ich bin ja selbst noch Azubi und würde mir von meinem Chef das gleiche Verhalten wünschen.“

TN: „Mir hat alles gefallen. Wir haben sehr viel Neues gelernt und auch das mit den Gegenständen, die nicht aus Deutschland kommen fand ich total gut. Ich finde solche Angebote müsste es öfter geben“

Danke

Wir bedanken uns bei Ihnen, dass Sie sich die Zeit genommen haben, dieses Handbuch zu lesen und hoffen sehr, dass wir Ihnen die eine oder andere Anregung für die Praxis geben konnten. Falls Sie noch mehr erfahren möchten und vielleicht einige der Local Players kennenlernen möchten, empfehlen wir Ihnen „Local Players – der Film“*.

Wenn Sie Fragen haben oder an einem Austausch mit uns interessiert sind, sprechen Sie uns an, wir freuen uns.

Dank auch all unseren Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern für die gute Zusammenarbeit, die vielen Anregungen und die Unterstützung bei der Umsetzung unserer zahlreichen Ideen und Vorhaben. Danke dem XENOS Netzwerk, das dieses Projekt erst ermöglicht hat.

Und last but not least bedanken wir uns bei den Local Players, für ihr Vertrauen, ihr Engagement, ihre Ausdauer und dafür, dass wir voneinander lernen durften!



Local Players – der Film

Das Projekt-Team und einige TeilnehmerInnen wurden über ca. zwei Jahre mit der Kamera begleitet. Die entstandene Dokumentation gibt einen Einblick in die Entwicklung des Projektes und der teilnehmenden Auszubildenden.*



*Der Dokumentarfilm „Local Players steht ihnen kostenlos in der Vielfalt-Mediathek zur Verfügung:

http://www.vielfalt-mediathek.de/dx/public/ida/biblio.html?id=4577&new_search_pid=8&title=local-players-der-film

Publikationen der wissenschaftlichen Begleitung durch PlanPlus – Freies Institut für angewandte Sozialforschung und Urbanistik finden Sie auch unter <http://www.local-players.de>

Gestaltung: Markus Rojek, München, <http://www.take4real.de>