

Innovative Vermittlung von Kompetenzen zum Debattieren und  
„fair Streiten“ in Settings der Erwachsenenbildung

# CONTROVERSE

## ERFAHRUNGSBOX „fair streiten“

# Tools

Monica Heeger, Helmut Kronika, Peter Platz / BEST

Peri-Ilka Tincman / LoPe

Nina Didschuneit, Rosemarie Klein, Gerhard Reutter / bbb

Dortmund, September 2022

## Impressum

### Herausgeber und Koordinator

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Klein & Zisenis GbR  
Rosemarie Klein

Große Heimstr. 50  
D - 44137 Dortmund

### Projekt

**CONTROVERSE – Innovative Vermittlung von Kompetenzen zum Debattieren und „fair streiten“ in Settings der Erwachsenenbildung**

Gefördert im Rahmen des ERASMUS-Programms: Partnerschaft für Zusammenarbeit

Projekt Nr. 2021-1-DE02-KA2220-ADU-000027056

Projekt-Website: <https://www.controverse-projekt.eu>



Die Erfahrungsbox ist lizenziert unter CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International; <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>. Namensnennung: Monika Heeger, Helmut Kronika u.a. 2022, CONTROVERSE ERFAHRUNGSBOX „fair streiten“, Tools, Dortmund.

## Vorwort

Dies ist eines der Produkte unseres Controverse-Projektes, das von uns vom 1.1.2022 – 30.8.2023 durchgeführt wurde. Hintergrund bildet folgende Beobachtung: Professionals in der Erwachsenenbildung kommen, unabhängig, ob sie ihre Tätigkeit in der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung ausüben, zunehmend in Situationen, wo polarisierend ausgefochtene Positionierungen zu politischen, gesellschaftlichen oder persönlichen Ereignissen massive Störungen auslösen und die Gruppendynamik derart negativ beeinflussen, dass eine Rückkehr zum eigentlichen Lernthema fast unmöglich wird. Diskutieren, Debattieren oder Streiten im ursprünglichen Sinne scheinen in diesem Bereich unmöglich geworden zu sein. Daraus schließen wir, dass bei vielen Teilnehmer\*innen die Bereitschaft und die Kompetenz, in eine Interaktion mit Raum für unterschiedliche Meinungen, Perspektiven, Überzeugungen zu treten, nicht hinreichend gegeben sind.

Vor diesem Hintergrund haben wir Überlegungen über die Aufbereitung eines Konzeptes politischer Grundbildung zum Austragen von Kontroversen mit praxistauglichen Ansätzen angestellt. Mit den Handlungsmustern des Debattierens und fairen Streitens wollen wir es in der Erwachsenenbildungspraxis möglich machen, Erfahrungen des verbalen oder nichtverbalen Austauschs mit anderen als den eigenen Meinungen und Positionen zu gewinnen. Wir erhoffen uns, dass Erwachsenenbildung damit einen Beitrag leisten kann zu einer Veränderung des Bewusstseins der Teilnehmenden hin zu mehr Akzeptanz des Anders-Seins, dem Aushalten und ggf. Stehenlassen anderer Meinungen bzw. gar – im Idealfall – eine Art Konsens oder konstruktiver Übereinkunft zu erzielen – als Beitrag zu einer funktionierenden Gesellschaft.

Unsere Konzeption einer politischen Grundbildung zum Austragen von Kontroversen durch Debattieren und fair streiten schlägt sich in Produkten nieder, die für Erwachsenenbildungspraktiker\*innen verfasst sind. Grundsätzlich sollen sie als Konzeption einer maßnahmeintegrierten und lebensweltorientierten politischen Grundbildung der Professionalisierung der Erwachsenenbildung dienen.

### **Controverse Erfahrungsbox „fair streiten“, bestehend aus einem Textbuch und einer Toolbox.**

**Das Textbuch** ist die konzeptionelle Einführung in die Idee von Controverse, die hier begründet dargelegt und mit didaktisch-methodischen Überlegungen konkretisiert ist. Auch spielt die Frage eine Rolle, welche Herausforderungen sich für die Erwachsenenbildung ergeben und welche institutionelle und programmatische Unterstützung wünschenswert ist.

**Die Toolbox** stellt in 18 lebensweltorientierte didaktisch-methodischen Einheiten konkrete Umsetzungsmöglichkeiten vor. Es handelt sich zum einen um Tools, die typische kontroverse *Themen* aufgreifen (z.B. Coronaimpfung oder Lebensmodelle), und um Tools, in denen pädagogisch Tätige *methodisches Handwerkszeug* für im Bildungsalltag (häufig) auftretende, ‚echte‘ (Konflikt-)Situationen finden (z.B. Brainstorming von Argumenten oder paradoxe Intervention)

### **Controverse Showcases „fair streiten“, bestehend aus illustrierten Fallbeispielen aus der Praxis.**

In drei Ländern (Deutschland, Österreich, Norwegen) sind auf Grundlage von Pilotierungen der Erfahrungsbox Beispiele methodischen Arbeitens aus der Bildungsarbeit entstanden, die in Form von Bild, Film und Ton Einblicke in reale Umsetzungen geben. Die Showcases wollen durch ihre mediale Aufbereitung den Umgang mit Kontroversen mit lebendigen Beispielen anschaulich machen und vielleicht zum Nachahmen einladen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Projektergebnisse dazu beitragen, Sie im Umgang mit Kontroversen in Ihrem Erwachsenenbildungsalltag zu unterstützen, und Sie Anregungen erhalten, wie sich eine Streitkultur entwickeln kann, die Streit als Dialog begreifen lässt.

Die Controverse-Projektsteuerungsgruppe

Rosemarie Klein, Helmut Kronika, Gerhard Reutter, Peri-Ilka Tinçman

## Inhalt

Vorwort .....	3
Einführung .....	5
„Fair streiten“ als Teil einer lebensweltnahen politischen Grundbildung – Erfahrungen aus der Praxis	6
1. Lebensweltbezogene Tools aus der Erwachsenenbildung - Präventive Tools .....	7
Amerikanische Debatte: Durch kontroverse Argumentation überzeugen.....	8
Fish Bowl / Aquarium .....	10
Konflikt als Chance – der Umgang mit Geschlechterrollenstereotypen .....	14
Meinungskreis.....	16
Psychodrama und Soziodrama .....	18
Was sind Menschenrechte? .....	20
Kartenzpuzzle: Ein Spiel, das gemeinsames Verständnis fördert.....	22
Wer ist meiner Meinung?.....	24
Eine Rede halten .....	26
2. Lebensweltbezogene Tools aus der Erwachsenenbildung - Situative Tools .....	28
Täter-Opfer-Zeuge – Diskriminierung erfahrbar machen .....	29
Durch Körpersprache Kommunizieren .....	31
«Wir sprechen fremd» - Interkultureller Austausch und fremde Sprachen.....	33
Die fünf «Warums» .....	35
Aktives Zuhören - Fakten, Gefühle, Assoziationen .....	37
Die „Hallo-Übung“ .....	39
Wo endet Meinungsfreiheit und wo beginnt Diskriminierung?.....	41
Verletzlichkeit .....	44
Der Fairness-Vertrag .....	48

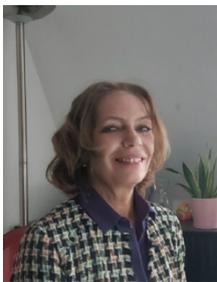
## Einführung

### Statements der CONTROVERSE-Projektpartnerschaft

„Kontroversen austragen bedeutet, sich möglichst unvoreingenommen mit den Positionen anderer auseinander zu setzen.“

„Fair streiten geht, wenn es einem nicht darum geht, Recht zu haben.“

„Debattieren ist eine gute Möglichkeit, um auf der Sachebene Verständnis und Lösung herbei zu führen.“



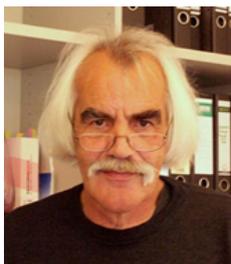
„Unterschiedliche Meinungen sind in unserem Zusammenleben normal und durchaus eine Bereicherung.“

„Mit einer guten Streitkultur ist der Meinungs austausch fair und sachlich - und die Beteiligten bleiben im Dialog.“

„Kontroversen austragen bedeutet, sich seiner eigenen Meinung bewusst sein, und sich der des Kontrahenten auf der Sachebene zu stellen.“

„Fair streiten geht, wenn zum Beispiel durch "Spielregeln" eine Diskussion kontrolliert wird“,

„Debattieren ist eine gute Möglichkeit, um seinen Horizont zu erweitern, indem man aktiv zuhört.“



„Kontroversen austragen bedeutet, sich auch mit Menschen auseinanderzusetzen, deren Einschätzung uns als abstrus und abwegig erscheinen.“

„Fair streiten setzt die Bereitschaft voraus, eigene Positionen in Frage zu stellen.“



„Debattieren fällt schwer, wenn die Beteiligten ganz unterschiedliche Vorstellungen von den Spielregeln einer Debatte haben.“

## „Fair streiten“ als Teil einer lebensweltnahen politischen Grundbildung – Erfahrungen aus der Praxis

Trainer\*innen in der Erwachsenenbildung machen heute immer wieder die Erfahrung, dass es in ihren Gruppen- oder Einzelsettings zu massiven Störungen kommt, die durch Streitthemen und die dabei eingenommenen Positionierungen zu politischen, gesellschaftlichen oder persönlichen Ereignissen ausgelöst werden. Diese Störungen beeinflussen das Lernklima im Allgemeinen und die Gruppendynamik derart negativ, dass eine einfache Rückkehr zum eigentlichen Lernthema oder ein fruchtbares Miteinander nicht möglich ist.

Eine Erosion der Debattenkultur ist Thema in den Medien der gesamten westlichen Hemisphäre und wird durch die sogenannten Sozialen Medien noch weiter befeuert. Diese tragen wesentlich dazu bei, dass sich Lagerdenken und Unfähigkeit zum Dialog in vielen Bereichen durchsetzt, was dazu führt, dass nur noch Positionen zur Kenntnis genommen werden, die die eigenen bestätigen und bestärken (vgl. Textbuch).

Dabei lassen sich mehrere Ebenen des Verfalls einer Debattier- bzw. Streitkultur feststellen: in der Politik selbst, in der Gesellschaft durch die zunehmende Polarisierung bei Themen wie Migration, religiöse Ansichten und Verschwörungstheorien. Besonders junge Menschen wirken häufig „sprachlos“ und verfügen über keine oder unzureichende Mittel zum Umgang mit kontroversen Meinungen oder Lösung von Konflikten.

Die Kompetenz und Bereitschaft, in eine Interaktion zu treten, in der unterschiedliche Meinungen, Perspektiven, Überzeugungen einen Raum haben und zum sprachlichen Ausdruck gemacht werden, scheint bei vielen Teilnehmer\*innen in den Kursen und Maßnahmen nicht hinreichend gegeben. Dabei ist es in einer immer komplexer werdenden Welt eine demokratische Schlüsselkompetenz, sich mit anderen Meinungen und Perspektiven bewusst zu befassen und Diversitäten zu akzeptieren anstelle auf eine unangenehme Situation mit Resignation oder Aggression zu reagieren.

Unsere Controverse Erfahrungsbox „fair streiten“ bietet mit diesem Band praxisbewährte Tools für Erwachsenenbilder\*innen als methodisches Werkzeug. Die Tools basieren auf Erfahrungen und authentischen Situationen und Fällen von Teilnehmenden, in denen Debattieren zum Verstehen zweckmäßig wäre. Die Tools können sich auf Gruppensettings (für Trainer\*innen, Lehrkräfte z.B.) oder auch auf Einzelsettings (in Beratungssituationen) beziehen.

Wir haben die erfahrungsbasierten Tools für einen lebensweltbezogenen proaktiven und für einen situativen Einsatz entwickelt; in der Praxis überschneiden sich diese beiden Bereiche fallweise, wenn etwa eine Übung aufgrund einer aktuellen Situation spontan durchgeführt wird.

## 1. Lebensweltbezogene Tools aus der Erwachsenenbildung - Proaktive Tools

## Amerikanische Debatte: Durch kontroverse Argumentation überzeugen

Diskussion fördert nicht nur den kritischen und mehrperspektivischen Blick auf Inhalte und Themen, sondern auch aktives Zuhören, Abwägen und Argumentieren - also ein In-Kontakt-treten. Die Methode "Advocatus Diaboli" regt Argumentation an und hilft, Ideen kontrovers zu betrachten; durch das gezielte Aussprechen von Gegenargumenten soll die Perspektive eines Thema erweitert werden.

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

Als Trainerin bin ich bei der Zielgruppe «benachteiligte junge Erwachsene» immer wieder mit dem Thema konfrontiert, dass die Teilnehmer\*innen bei kontroversiellen Themen „sprachlos“ sind bzw. „ihnen die Worte fehlen“, um eigene Meinungen sachlich in einer Diskussion zu vertreten. Dies weil sie das nicht gelernt haben bzw. es in ihrem sozialen Umfeld nicht üblich ist und möglicherweise als Schwäche ausgelegt würde. Hinzu kommt, dass in dieser Zielgruppe oft das Gefühl vorherrscht, dass sie «ohnehin nichts zu sagen haben».

Mit der folgenden Übung wurden in heterogenen Gruppen gute Erfahrungen gemacht, da durch diese Aktivität die Teilnehmer\*innen die Erfahrung machen, zu argumentieren und sich auf der sachlichen Ebene mit Gegenargumenten auseinanderzusetzen.

### **Didaktik**

- Noch nicht erörterte Positionen infrage stellen
- Inhaltliche Positionen kritisch beleuchten und überprüfen
- Motivieren, sich mit einem Thema zu beschäftigen
- In ein Thema einstimmen

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Mit Hilfe der Methode "Advocatus Diaboli" soll die eigene Position im Hinblick auf mögliche Gegenargumente geschärft werden. Dazu sind die Lernenden aufgefordert, die eigene Position bewusst zu wechseln. Noch nicht erörterte Positionen sollen so herausgearbeitet, inhaltliche Positionen kritisch beleuchtet und überprüft werden. Ziel dieser Methode ist darüber hinaus auch, die Lernenden zu motivieren, sich mit einem Thema tiefgehend auseinanderzusetzen.

### **Aktivität**

Aus einer Auswahl von aktuellen kontroversiellen Themen wie Covid-19 Maßnahmen, Klimaschutz, Wertvorstellungen, politische Positionen wird entweder durch Festlegen seitens der Trainer\*innen oder Abstimmung in der Gruppe eines ausgesucht. Mindestens zwei Personen werden nominiert, um in Frage und Antwort, These und Gegenthese eine Wechselrede zu führen, in der eine Person die Rolle des »Advocatus diaboli« übernimmt und bewusst einer anderen Position widerspricht, womit sie Partei für die kritische Seite nimmt.....

Vor der Diskussion bereiten sich die Vertreter\*innen der kontroversen Positionen ca. 10 Minuten vor, indem sie Gegenargumente sammeln; sie können im Internet recherchieren, ihre Gedanken und Ideen zu ihrer Rolle aufschreiben oder reflektieren.

In der Diskussion wird versucht, mit Argumentation und Gegenargumentation die anderen Teilnehmer\*innen von einer Position zu überzeugen. Dadurch können Themen intensiv und kontrovers diskutiert werden. Oftmals erleichtert die gespielte Einnahme von Positionen das Aussprechen von Überlegungen, die man sich selbst gar nicht zu vertreten getrauen würde.

Nach der Diskussion wird in der Gruppe besprochen, welche Argumente überzeugen konnten bzw. welche nicht.

#### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 5 bis 15

Dauer: ca. 30 Min,

Räumlichkeit: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen

Ausstattung/Material: eventuell PC/Laptop mit Internetzugang, Arbeitsblätter zur Vorbereitung

Die Rollen der Diskutierenden sollten deutlich als »gespielt« erkennbar sein

#### **Video «Advocatus Diaboli»**



#### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Es ist empfehlenswert, diese Aktivität mit Gruppen durchzuführen, die sich untereinander bereits kennen.

#### **Quellen:**

<https://www.youtube.com/watch?v=nFYdxNg60EA>

<https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/7242-advocatus-diaboli-durch-kontroverse-argumentation-ueberzeugen.php>

## Fish Bowl / Aquarium

Bei einer Debatte bzw. Diskussion geht es nicht nur um den Inhalt, sondern auch um die Art und Weise wie diskutiert wird. Eine angemessene Debattenkultur gibt Raum sowohl für Argumente, Ideen, Fakten und Perspektiven, die erarbeitet wurden, als auch für persönliche Meinungen zu einem Thema. Dies beinhaltet aktives Zuhören, Ausreden lassen, eine verständliche und angemessene Ausdrucksweise sowie das Respektieren der Gesprächspartner\*innen und ihrer Meinungen. Die Methode «Fish Bowl/Aquarium» hilft den Teilnehmenden, ihre Debattenkultur zu reflektieren und ggf zu verbessern.

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

Durch diese Methode werden in einer diversen Gruppe die Kommunikationsfähigkeiten trainiert, die zu einer fairen Debatte benötigt werden. Das Setting erlaubt sofortiges Feedback und Verbesserungsvorschläge und ist auch für die Beobacher\*innen eine gute Übung; wenn ihnen bestimmte Aspekte zur Beobachtung zugeteilt werden, schärft dies auch ihr Bewusstsein für non-verbale Kommunikation (z.B. Körperhaltung, Gestik, Mimik, Mikromimik, Stimmlage...). Somit kann diese Übung allen Beteiligten als "Training eines angemessenen Diskussionsverhaltens" dienen. Die Moderator\*innen haben zusätzlich die Gelegenheit, vor allem "elementare Formen der Gesprächsmoderation" auszuprobieren. Auch die Beobachtenden haben die Möglichkeit, Diskussionsstrategien (Fairness, Glaubwürdigkeit, Überzeugungskraft) kennen zu lernen und zu bewerten. Die Methode wird in der Regel sehr gut angenommen, da alle Gruppenmitglieder beteiligt sind und über aktuelle Themen, die für die Teilnehmer\*innen relevant sind, diskutiert wird.

### **Didaktik**

- über ein Thema, Problem etc. eine bestimmte Zeit lang möglichst engagiert diskutieren
- Trainieren von Kommunikations- und Beobachtungsfähigkeiten

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Mit dieser Methode wird die Debattenkultur geübt und verbessert. Die Teilnehmenden lernen, mit einander zu diskutieren und dabei die Grundregeln der Kommunikation wie aktives Zuhören, Ausreden lassen, Meinungen zu respektieren, und haben durch das Feedback der Beobachter\*innen die Möglichkeit, ihre Art zu diskutieren zu reflektieren.

### **Durchführung**

In der Amerikanischen Debatte («Fishbowl-Methode») diskutiert eine Gruppe von etwa fünf bis acht Teilnehmer stellvertretend für eine Gesamtgruppe (z.B. 15 bis 20 Teilnehmer) etwa 15 bis 20 Minuten das Thema. Die Kleingruppe bildet einen kleinen Sesselkreis (Innenkreis), die anderen platzieren sich außen herum (Außenkreis). Die Methode wird deshalb als "Fishbowl" bezeichnet, weil die

Diskutierenden vergleichbar den Fischen in einem Aquarium beobachtet werden. Als oberstes Gebot gilt, dass nur innerhalb der Diskussionsrunde gesprochen werden darf! Die Rolle als Moderator\*in kann auch ein/e Teilnehmer\*in einnehmen.

Die Fragestellung zur Diskussion sollte so offen sein, dass sie in verschiedene Richtungen führen kann. Sie kann auch auf Meinungsäußerungen abzielen (z. B.: Wie stehst Du nach den letzten Medienberichten zu...?), die den Einbezug des Erarbeiteten zulassen. Außerdem ist es hilfreich, wenn die Beobachtenden ihre Rollen unter folgenden Fragestellungen einnehmen: Schauen die jeweils Sprechenden die Gesprächspartner an? Reden sie verständlich? Lassen sie andere ausreden? Gehen sie auf die Argumente der Anderen ein? Bleiben sie beim Thema? Respektieren sie andere Meinungen?

### **Reflexion**

Die Moderator\*innen als unbeteiligte Dritte fassen die Ergebnisse kurz zusammen. Der Außenkreis beobachtet die Diskutierenden und gibt ihnen nach Ende der Diskussion Feedback über Fakten, Argumente, Meinungen und Diskussionsverhalten.

### **Variation:**

Eine Variation dieser Methode besteht darin, einen Sessel im Innenkreis freizulassen. Den freien Platz kann jemand aus der Beobachtergruppe einnehmen, um Fragen zu stellen oder seine/ihre Meinung in die Diskussion einzubringen. Die Regel, dass immer ein Stuhl frei bleiben muss, hat zur Folge, dass immer ein/e Teilnehmer\*in die Diskussion verlassen muss, wenn sich ein/e Beobachter\*in in die Runde einbringt.

### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 15 bis 20

Dauer: 15 bis 20 Min,

Räumlichkeit: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen, genügend Stühle.

Die Teilnehmer\*innen sollen über ein Thema, Problem usw. eine bestimmte Zeit lang möglichst engagiert diskutieren und so ihr eigenes (Vor-) Wissen bzw. ihre Meinung einbringen und sachlich begründen. Die Wahl der Themen kann entweder durch ein Brainstorming am Beginn der Übung erfolgen, oder die Trainer\*innen geben diese vor, z.B. aktuelle Themen, die die Teilnehmer\*innen beschäftigen.

### **Weitere Infos zur Fish Bowl Methode**



***Was ist bei dieser Methode zu beachten?***

Die Moderator\*innen sorgen dafür, dass die engagierte Diskussion Struktur behält, sollten im Diskussionsgeschehen parallel unterschiedliche Teilthemen verfolgt, vom Thema abgekommen werden oder sich die Beobachter\*innen in die Diskussion einbringen. Für die Feedbackrunde empfiehlt es sich, am Anfang der Übung die Feedbackregeln zu wiederholen bzw. zu erklären, um sicherzustellen, dass das Feedback sachlich und konstruktiv bleibt und nicht mit Erklärungen oder Rechtfertigungen beantwortet wird.

***Quellen:***

[https://media.wifi.at/presentationen/LENA\\_Trainerunterlagen/Serie1B/7618\\_Aquarium.html](https://media.wifi.at/presentationen/LENA_Trainerunterlagen/Serie1B/7618_Aquarium.html)  
<https://www.projektmagazin.de/methoden/fishbowl-diskussion-innenkreis-aussenkreis>  
<https://www.teacheconomy.de/unterrichtsmaterial/methoden/#alphabet=alphabet-group-F&accordion=method-6>

## Konflikt als Chance – der Umgang mit Geschlechterrollenstereotypen

Konflikte sind unvermeidbar, sie gehören zu unserem täglichen (Arbeits-)Leben, hemmen die Arbeitsmotivation, Produktivität, Kontinuität des täglichen ziel- und aufgabenbezogenen Handelns und sind Energie-Diebe. Die wenigsten Menschen haben gelernt, sie auf sozialverträgliche Art und Weise zu lösen. Sich Meinungsverschiedenheiten zu stellen bedeutet, anderen Menschen mit ihren Wertvorstellungen, Erwartungen, Interessen und Wünschen zu begegnen, sie ernst zu nehmen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Haben wir einen Fehler gemacht, zeigt er uns unsere Wachstums-Chancen.

### **Erfahrungen**

Trainer bei BEST:

Wir wissen heute, dass in einer Kommunikation der „Sender“ oder die Senderin» einer Nachricht mit vier Zungen spricht und der „Empfänger“ der Nachricht mit vier Ohren hört („Die vier Seiten einer Nachricht“, Kommunikationsmodell Friedemann Schulz von Thun). Das bedeutet, neben der rein sachlichen Information werden drei weitere Aspekte einer Botschaft vom Absender/von der Absenderin gesendet und drei weitere vom Adressaten/von der Adressatin empfangen. Verständlich, dass es schon an dieser Stelle zu erheblichen Missverständnissen und sogar zu ersten Konflikten kommen kann.

### **Didaktik**

- Rollenstereotypen und Konflikte frühzeitig erkennen und entgegenwirken
- das Bewusstsein über den eigenen Anteil und das eigene Verhalten mit eigenem Leitfadens schärfen
- situationsgerechte Lösungsstrategien entwickeln

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Ziel dieser Übung ist es, im Rollenspiel die Sach- und Gefühlsebene von Botschaften, das «Vier-Seiten-Modell», deutlich zu machen und den Lernenden die Möglichkeit zu geben, eigene Verhaltensweisen und -Muster sowie deren Auswirkungen zu erkennen und andere Strategien in der Kommunikation zu entwickeln.

### **Durchführung**

In einem Rollenspiel werden Geschlechterstereotypen dargestellt: Die Frau sitzt am Steuer, der Mann als Beifahrer sagt zu ihr: „Du, da vorne ist grün“ und sie antwortet pampig: „Fährst du oder fahre ich?“

Das Beispiel wird von den Teilnehmenden (zwei Personen sitzen wie im Auto nebeneinander) nachgespielt. Danach wird nach dem 4-Ohren-Modell (Friedemann Schulz von Thun) die Möglichkeiten des Kommunikationsmodells diskutiert. Es macht einen Unterschied, ob man selbst Teil des Konfliktes ist, oder als Konfliktpartner auch noch „schlichten“ muss.

Wie stark sind diese Emotionen und wie sehr belasten sie? Starke negative Emotionen behindern die konstruktive Lösung eines Konfliktes!

Wichtig ist dabei auch das Ansprechen der eigenen Gefühle. Wie im 4-Seiten-Modell von Schulz von Thun ersichtlich, weiß der/die Konfliktpartner\*in nicht automatisch, wie das Gegenüber denkt und fühlt und das offene Ansprechen kann schon zur verblüffenden Auflösung von Missverständnissen führen kann.

Durch das Formulierung von Ich-Botschaften wird ein Gespräch auf Augenhöhe ermöglicht („Ich bin wütend“, „Das hat mich sehr geärgert“).

### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: min. 12 Personen

Dauer: ca. 60 min.

Räumlichkeiten: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen, Raum mit 3-4 Tischen mit je 3-4 Stühlen.

Ausstattung/Material: In Stücke geschnittene Karten



Mit dem richtigen Ansatz können neue Chancen entstehen. © DDRockstar - Fotolia.com

### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Es werden alle Informationen zusammengetragen, die für das Beispiel erforderlich sind. Häufig werden dabei schon bei der Zusammenstellung der Fakten Lösungs- oder Kompromissmöglichkeiten erkannt. Ziele und Wünsche in Bezug auf die Lösung werden formuliert und Argumente überlegt. Es soll ein roter Faden für die Gesprächsführung erstellt werden.

### **Quellen:**

<https://www.handwerk.com/konflikte-als-chance-begreifen>

## Meinungskreis

Beeinflussung durch Medien, Soziale Medien, das private Umfeld ist ein wichtiges Thema bei der Meinungsbildung junger Erwachsener. Vielen ist nicht bewusst, dass sie vorgefertigte Meinungen unreflektiert übernehmen und wiedergeben, ohne sie hinterfragt zu haben. Kontroversee Meinungen können mit diesem Hintergrund nur schwer sachlich diskutiert werden, es kommt zu verhärteten Standpunkten und der Tendenz, die eigene Meinung als richtig und alle anderen als falsch, schlecht wahrzunehmen. Die Auseinandersetzung mit dem Entstehen der eigenen Meinung, deren Relevanz und anderen, entgegengesetzten Meinungen ist ein wichtiger Schritt in Richtung fairen Streiten, da nur so eine sachliche Argumentation anstatt Tunneldenken beim Vertreten der eigenen Meinung gelingt.

### **Erfahrungen**

Trainer bei BEST:

In meinen Trainings mit heterogenen Gruppen von jungen Erwachsenen mache ich immer wieder die Erfahrung, dass eigene Meinungen und Standpunkte von den Teilnehmer\*innen weder hinterfragt noch sachlich begründet werden. Wie einmal ein Teilnehmer seine Meinung über Migrant\*innen geäußert hat: «Die nehmen uns die Jobs weg». Um Beispiele und Argumente gefragt, war die Antwort: «Ich kenne zwar keine persönlich, aber das stimmt sicher, mein Onkel hat es gesagt». Vor diesem Hintergrund ist diese Übung gut geeignet, den Teilnehmer\*innen in einem ersten Schritt bewusst zu machen, woher sie ihre Informationen und Meinungen beziehen und ob sie sich damit wirklich auseinandergesetzt haben und sachliche Argumente dafür kennen.

Mit dieser Methode können auch vorgefasste Meinungen, Vorurteile und Stereotypen sichtbar gemacht werden.

### **Didaktik**

- Eigene politische Positionen erkennen und in einen Kontext stellen
- Auseinandersetzung mit Einflüssen und Beeinflussung
- Motivieren, sich mit dem Thema Politik objektiv zu beschäftigen

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Diese Methode hilft den Teilnehmenden zu erkennen, welche Einflüsse bei ihrer Meinungsbildung wirksam sind und ob sie diese kritisch betrachten. Ziel ist es, unterschiedliche Informationsquellen und Meinungsbildungsprozesse zu erkennen und zu einem «Blick über den Tellerrand» ermutigt zu werden. Sie ist auch sehr gut geeignet, um spontan auftretenden Meinungsverschiedenheiten zu begegnen.

### **Durchführung:**

Die Teilnehmer\*innen zeichnen einen Kreis auf einen Flipchartboden oder ein Blatt Papier, der ihre politische Meinung darstellen soll. Anschließend reflektieren sie darüber, was ihre politische Meinung beeinflusst (z.B. Internetposts, Zeitungsartikel, Fernsehbeiträge, privates Umfeld, Peer-Group...). Je nachdem, worin sie eine große Beeinflussung ihrer Meinung sehen, zeichnen sie Bereiche in ihren Kreis. Schlussendlich soll der Meinungskreis durch bestimmte Medien oder Personen ausgefüllt sein, die verschieden große Felder innerhalb des Kreises beanspruchen.

### **Reflexion**

Die Blätter werden an einem Flipchart befestigt und im Plenum diskutiert. Die Trainer\*innen stellen Rückfragen an die Teilnehmer\*innen, weswegen sie denken, dass bestimmte Medien oder Personen besonders starken oder schwachen Einfluss auf sie haben. Gemeinsam sollen zudem die verschiedenen Meinungskreise miteinander verglichen und diskutiert werden.

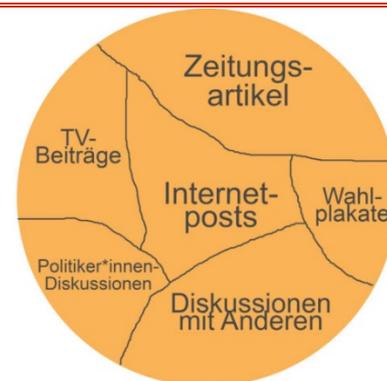
### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 2 bis 12

Dauer: ca. 60 Min,

Räumlichkeit: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen

Ausstattung/Material: Flipchart,  
Flipchartbögen, Stifte



<https://www.demokratiezentrum.org/wp-content/uploads/2021/04/Meinungskreis-480x477.jpg>

### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Bei sehr heterogenen Gruppen sollte der/die Trainer\*in eine Moderationsrolle übernehmen, um sicherzustellen, dass andere Meinungen respektiert und sachlich diskutiert werden, da es um persönliche Überzeugungen, Werte und oft auch um individuelle Wahrnehmungen geht.

Die Themenwahl sollte eher keine brandaktuelle Tagesthemen umfassen, da es sich um die Analyse von meinungsbildenden Faktoren aus verschiedenen Quellen handelt.

### **Quellen:**

<https://www.demokratiezentrum.org/bildung/methodisch-didaktisch/moeglichkeiten-der-vermittlung/methoden-in-der-politischen-bildung/meinungskreis/>

## Psychodrama und Soziodrama

Spezielle Rollenspiel-Methoden für die politische Erwachsenenbildung helfen, gesellschaftliche Prozesse zu verstehen und abstrakte Themen greifbar zu machen. Das Psychodrama nach Jakob Moreno ermöglicht Lernenden mittels spontaner Rollenspiele, gesellschaftliche Prozesse zu reflektieren und Zugang zu abstrakten Themen zu finden. Dies kann einen positiven Einfluss auf ihre Fähigkeit zum fair Streiten haben, da sie sich in andere Rollen versetzen und so besseres Verständnis für Standpunkte und Einstellungen, die von den eigenen abweichen, entwickeln.

### **Erfahrungen**

Trainer bei BEST:

Im Rollenspiel wird die Interaktion der Gruppenmitglieder angeregt, wenn es darum geht, unterschiedliche Standpunkte gesellschaftlicher Konflikte und Dynamiken sichtbar zu machen und die eigenen dadurch besser beurteilen zu können. Mit der Methode des Psycho- bzw. Soziodramas sind die Teilnehmenden direkt mit den unterschiedlichen Vorstellungen konfrontiert und können so lebensnah erfahren, dass die eigenen Meinungen nicht die einzig gültigen sein müssen. Aus meiner Erfahrung gelingt es den Teilnehmenden meistens gut, in ihren Rollen aktiv zu werden, Entscheidungen zu treffen etc. Sie erhalten spielerisch neue Impulse für die Auseinandersetzung mit abstrakten Themen und einen erweiterten Blick auf gesellschaftliche Bedürfnisse.

### **Didaktik**

- Abstrakte Themen werden erlebbar gemacht und mit den eigenen Erfahrungen verknüpft
- Kognitive und emotionale, bewusste und unbewusste, verbale und non-verbale, körperliche, psychische und soziale Dimensionen des Themas fließen mit ein

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Diese Methode soll Lernende dabei unterstützen, sich durch eigenes Erleben mit abstrakten Themen auseinanderzusetzen. Sie können im Rollenspiel auch einmal die exakte Gegenposition zum gewöhnlichen Denken einnehmen und erfahren, wie sich das anfühlt.

Im Gruppensetting eignet sich diese Methode sehr gut für einen Perspektivenwechsel und zur Förderung des Dialogs bei kontroversiellen Themen.

### **Durchführung**

Zu einem bestimmten Thema werden verschiedene Rollen vergeben, die für das Thema relevant sind (z.B. für das z.B. Thema Aufhebung aller Corona-Maßnahmen Gesundheitsminister\*in/Virolog\*in/Coronaleugner\*in/Impfgegner\*in/Reporter\*in/betroffene Personen). Ein Teil des Kursraums wird als Bühne eingerichtet, die klar von einem Zuschauer\*innen-Bereich abgegrenzt wird. Einige freiwillige Teilnehmer\*innen wählen eine der vorbereiteten Rollen aus. Der/Die Trainer\*in hilft

ihnen mittels Interviewtechnik, sich möglichst gut in die Rolle hinein zu versetzen. Der Rest der Gruppe agiert als Beobachter\*innen. Die Spielenden spielen in ihren Rollen spontan improvisierte Szenen zum Thema. In der Rolle können sie dabei auch einmal eine genaue Gegenposition zu ihrem gewöhnlichen Denken einnehmen. Die verschiedenen Rollen interagieren miteinander und treten in eine Diskussion zu dem vorgegebenen Thema.

### Reflexion

Es folgt ein Rollenfeedback: Die Erfahrungen aller Spieler\*innen und Beobachter\*innen werden zunächst zusammengetragen.

Daran schließt der Prozess des sogenannten "Sharings" an - die Teilnehmer\*innen sollen nach Verbindungen zwischen dem im Rollenspiel Erlebtem und der erlebten Realität außerhalb des Spiels suchen.

Im nächsten Schritt, der "thematischen Auswertung", werden diese Verbindungen besprochen, ausgetauscht und diskutiert. In Kleingruppen können nun konkrete Fragestellungen daraus bearbeitet werden.

### Tipps zur Durchführung

Teilnehmerzahl: 10 bis 20

Dauer: ca. 120 Min,

Räumlichkeit: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen, mit genügend Platz für einen abgetrennten Bereich der Bühne

Ausstattung/Material: keine besondere Anforderung

### Video «Beispiel eines Psychodramas»



<https://youtu.be/zvgnOVfLn4k>

### Was ist bei dieser Methode zu beachten?

Der/Die Trainer\*in kann die Übung etwa durch Fragen oder eingrenzende Vorgaben lenken.

Nach der Übung ist darauf achten, dass die Rollen wieder ganz abgelegt werden können, beispielsweise durch Rituale des "Entrollens", wobei zB durch Entlangstreifen am eigenen Körper zum symbolischen Abstreifen dieser Rolle und Nennung des wahren Namens; dadurch soll ein „Kleben an der Rolle“ verhindert werden. Vor allem bei belasteten Rollen ist dies wichtig.

Vor dem eigentlichen Rollenspiel empfiehlt sich ein Warm-Up.

**Quellen:** <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/9956-psychodrama-und-soziodrama.php>

## Was sind Menschenrechte?

Eine grundlegende Kompetenz in der politischen Bildung ist die Kenntnis und Anerkennung der Menschenrechte und das Bewusstsein, dass Diskriminierung jeder Art eine Verletzung von Menschenrechten darstellt. Menschen werden aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale ausgeschlossen, was auch kontroversielle Standpunkte beinhaltet. Die Beschäftigung mit dem Thema Menschenrechte trägt dazu bei, eigene Standpunkte zu hinterfragen und neu zu bewerten, was gerade in heterogenen Gruppen zu einer Verbesserung des Dialogs und gegenseitigen Verständnisses (oder zumindest der gegenseitigen Akzeptanz) und der Bereitschaft, unterschiedlichen Meinungen, Perspektiven, Überzeugungen Raum zu geben.

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

Gerade in heterogenen Gruppen lässt sich immer wieder feststellen, dass bei unterschiedlichen Ansichten und Standpunkten ein «Tunnelblick» herrscht und keine Bereitschaft da ist, sich auch mit anderen Standpunkten und Lebensweisen auseinanderzusetzen. Die Beschäftigung mit Menschenrechten ist eine sehr gute Übung, um diesen engen Horizont zu erweitern, da ich immer wieder bemerke, dass es jungen Menschen an politischer Bildung fehlt und sie sich keine Gedanken darüber machen, ob und welche anderen Standpunkte es bei Themen wie Migration oder sexueller Orientierung gibt und wie festgefahrene Meinungen Diskriminierung und Vorurteilen Vorschub leisten.

### **Didaktik**

- Gemeinsame Auseinandersetzung mit einem Thema
- Eigene Positionen hinterfragen
- Motivieren, sich mit einem Thema zu beschäftigen

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Mit Hilfe der Methode "Was sind Menschenrechte" soll das Bewusstsein der Teilnehmer\*innen für die Ursache von Diskriminierung, Vorurteile und Ausgrenzung geschärft werden. Dazu sind die Lernenden aufgefordert, sich mit dem Thema Menschenrechte auseinanderzusetzen und der eigene Zugang zum Thema kritisch hinterfragt werden. Ziel dieser Methode ist es auch, eine Gruppendiskussion in Gang zu setzen und in heterogenen Gruppen ein gemeinsames Ergebnis zu einer Fragestellung zu erreichen

### **Durchführung**

#### 1. Gruppenarbeit:

Die Gruppe wird aufgefordert, gemeinsam und spontan zu überlegen, was „allgemeine Menschenrechte“ ihrer Meinung nach sind. „Was gehört Ihrer Meinung nach zu den grundlegenden Rechten jedes Menschen auf der Erde, ob Kind oder Erwachsen, ob arm oder reich, ob dunkel- oder hellhäutig?“ Dieses Brainstorming wird auf einem Flipchart mitgeschrieben.

#### 2. Kurzer Wissensinput durch die Trainer\*innen: „Was - Wann - Warum - Wer?“

3. Die eigenen Ergebnisse an dem Flipchart mit der „Grundcharta der Menschenrechte“ vergleichen. Austeilen der „Grundcharta der Menschenrechte“ wie sie zum Beispiel unter [www.youthforhumanrights.org](http://www.youthforhumanrights.org) in einfacher Aufbereitung zu finden sind

#### 4. Gruppendiskussion:

- Sind die wesentlichsten Rechte von der Gruppe bedacht worden?
- An welche wichtigen Grundrechte wurde nicht gedacht? - Warum?
- Wussten die Teilnehmenden, dass sie alle diese Rechte haben, über die gesprochen wurde? Welche waren unbekannt?
- Kommt ein wichtiges Recht in der Charta nicht vor?
- Erleben Sie Verletzungen dieser Menschenrechte, persönlich, im Umfeld?
- Was kann man gegen Menschenrechtsverletzungen tun

### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 5 bis 15

Dauer: ca. 60 Min,

Räumlichkeit: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen

Ausstattung/Material: eventuell PC/Laptop mit Internetzugang, Flipchart, Stifte

Es ist empfehlenswert, diese Aktivität mit Gruppen durchzuführen, die sich untereinander bereits kennen.

Video «[https://www.jugend-fuer-menschenrechte.de/de/getvideo2/yhri\\_psa1?quality=std](https://www.jugend-fuer-menschenrechte.de/de/getvideo2/yhri_psa1?quality=std)



### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Es ist empfehlenswert, diese Aktivität mit Gruppen durchzuführen, die sich untereinander bereits kennen, und am Ende eine Diskussion anzuregen, die eine Übertragung in den ganz normalen Alltag der Teilnehmer\*innen ermöglicht.

### **Quellen:**

<https://www.youtube.com/watch?v=nFYdxNg60EA>

## Kartenzpuzzle: Ein Spiel, das gemeinsames Verständnis fördert

Wer erfolgreich kommunizieren möchte, muss Botschaften nicht nur aussenden, sondern sie auch empfangen können. Das geht aber nur, wenn man aufmerksam zuhört. Konzentrieren und genau hören, was unser Gegenüber zu sagen hat - auch wenn es uns manchmal schwerfällt.

### **Erfahrungen**

Trainer bei BEST:

Kommunikation ist unverzichtbar. Ob beruflich oder privat, das Leben verläuft reibungsloser, wenn wir gut miteinander kommunizieren. Doch Kommunikation stellt für viele Menschen ein Problem dar. Sogar Führungskräfte haben zuweilen Schwierigkeiten, sich verständlich zu machen. Tatsächlich ist es so, dass je besser wir meinen zu kommunizieren, desto schlechter es häufig ist. George Bernard Shaw hatte Recht, als er sagte: *«Das größte Problem in der Kommunikation ist die Illusion, dass sie stattgefunden hat.»*

Schlechte Kommunikation hat echte Konsequenzen. Es kann so harmlos sein, wie einen Film mit einem Freund zu verpassen oder ernster, wenn etwa eine Deadline bei der Arbeit versäumt wird. Es hat negative Folgen, wenn wir nicht alle notwendigen Fakten kennen oder sie nicht entsprechend ausdrücken bzw. berücksichtigen.

### **Didaktik**

Empathie hilft Dinge aus einer anderen Perspektive zu sehen

- Stärkung der kommunikativen Kompetenz
- Kontakt zu anderen aufnehmen
- sich beim Sprechen und Hören einander zuwenden
- Gesprächsregeln verstehen sowie erarbeiten und anwenden
- auf Meinungen begründet zustimmen oder ablehnend reagieren • Gespräche zunehmend selbständig führen

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Das Spiel fördert Verhandlungsgeschick und Einfühlungsvermögen – DIE Schlüsselkompetenzen für eine effektive Kommunikation. Empathie hilft uns, Dinge aus einer anderen Perspektive zu sehen und unsere Kommunikation effektiver zu gestalten. Nicht jeder kommuniziert gleich, deshalb ist es wichtig, den Kommunikationsstil des Gegenübers zu verstehen und sich gegeben falls anzupassen.

### **Durchführung**

Bei diesem Spiel werden die Mitspieler\*innen in Gruppen, bestehend aus 3 oder 4 Personen, in mindestens 3 Teams aufgeteilt. Jedes Team erhält einen Umschlag mit gemischten, zerschnittenen Karten, auf denen verschiedene Begriffe/Statements stehen. Die Teams haben für eine festgelegte Zeit die Möglichkeit, untereinander zu tauschen und handeln und so ihre Karten zu vervollständigen. Das Team mit den meisten vervollständigten Karten gewinnt.

Nach der Aktivität werden die verwendeten Strategien der Teams diskutiert und anhand der folgenden Fragen analysiert:

- *Welche Verhandlungsstrategien haben funktioniert?*
- *Welche nicht?*
- *Was hätten wir besser machen können?*
- *Welche anderen Fähigkeiten, wie z. B. aktives Zuhören oder Einfühlungsvermögen, wären besser einzusetzen?*

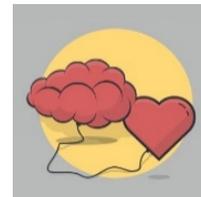
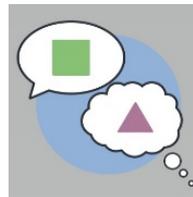
### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: min. 12 Personen

Dauer: ca. 60 min.

Räumlichkeiten: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen, Raum mit 3-4 Tischen mit je 3-4 Stühlen.

Ausstattung/Material: In Stücke geschnittene Karten (z.B. Moderationskärtchen), auf denen verschiedene Begriffe/Statements geschrieben wurden.



<https://d2vrvpw63099lz.cloudfront.net/kommunikation-spiele/hirn-und-herz.png>

<https://d2vrvpw63099lz.cloudfront.net/kommunikation-spiele/sprechblasen.png>

### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Bei sehr heterogenen Gruppen sollte der kompetitive Charakter der Übung nicht im Vordergrund stehen, sondern die gemeinsame Erfahrung und die Teamarbeit; so lässt sich ein starkes Konkurrenzdenken zwischen Mitgliedern vermeiden. Bei solchen Gruppen empfiehlt es sich auch, die Teams möglichst ausgewogen zusammenzustellen (z.B. Geschlecht, Herkunft)

### **Quellen:**

<https://www.userlike.com/de/blog/kommunikation-spiele>

## Wer ist meiner Meinung?

Voraussetzung für eine faire Streitkultur ist unter anderem eine lebensweltnahe politische Grundbildung, die als Bestandteil des „Empowerments“ in der Erwachsenenbildung Fragen der Politik und der politischen Teilhabe mit berücksichtigt und die Teilnehmenden befähigt, durch politische Grundbildung sich als aktive Mitglieder der Zivilgesellschaft zu fühlen und auch bei kontroversiellen Themen ihre Sicht von Meinungsbildung und Mitsprache zu verbessern. Die Methode «Wer ist meiner Meinung» eignet sich als Einstieg in das Thema, indem sich die Teilnehmenden mit ihren eigenen Lebenswelten sowie der Meinungsbildung und -differenzierung auseinandersetzen.

### **Erfahrungen**

Trainer bei BEST:

Bei der Zielgruppe junge benachteiligte Erwachsene ist der Zugang zu politischer Grundbildung sehr oft nicht gegeben. Übungen wie «Wer ist meiner Meinung», die sich mit Argumentation, Meinungsbildung und auch Umsetzung beschäftigen, sind beim Einstieg in das Thema politische Bildung hilfreich; es gilt, die jungen Lernenden langsam heranzuführen und ihnen zu helfen, einen Bezug zu ihrer individuellen Situation herzustellen. Darüber hinaus bietet diese Übung Raum für Begegnungen in der Gruppe und Meinungsaustausch, wodurch die rhetorischen Fähigkeiten verbessert werden.

### **Didaktik**

- Rhetorik, Argumentation, Gruppenverhalten
- Meinungsbildung

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Das Ziel dieser Übung besteht darin, junge Erwachsene an das Thema politische Bildung heranzuführen, sie zu ermutigen, sich eine Meinung zu bilden, zu artikulieren und in weiterer Folge in Handlungen umzusetzen sowie politische Haltungen differenzieren zu können.

### **Durchführung**

Ein politisches Stichwort wird auf das Flipchart geschrieben („bedingungsloses Grundeinkommen“, „Impfpflicht“, „Klimawandel“,...). Die Teilnehmer\*innen gehen im Raum umher und tauschen kurz ihre Meinung mit den anderen aus. Alle, die ähnlich denken, finden sich zu Gruppen zusammen. In Kürze entstehen also „Cliques“, die eine Meinung vertreten. Teilnehmer\*innen, die keine vorgefasste Meinung zu einem Thema haben, bewegen sich zwischen den Gruppen und bleiben zuletzt bei einer Clique stehen, mit deren Auffassung sie sich am ehesten identifizieren können. Die Teilnehmer\*innen jeder „Clique“ schreiben eine Parole auf ein Transparent, mit dem sie sich im Raum positionieren. Die Parole sollte kurz und prägnant die Meinung der Gruppe widerspiegeln. (z.B.

bedingungsloses Grundeinkommen – persönliche Verwirklichung).

Reflexion

Die verschiedenen Parolen werden abschließend im Plenum diskutiert, wobei die Trainer\*innen Moderationsfragen stellen:

- Ist es Ihnen leicht gefallen, Ihre Meinung zu vertreten?
- Haben Sie Ihre „Clique“ sofort gefunden oder mussten Sie erst suchen?
- Was hat sie überzeugt, waren das Meinungen oder Personen, die sie vertreten haben?
- Sind Sie ganz einer Meinung mit Ihrer „Clique“ oder würden Sie lieber alleine stehen? • Verstehen Sie alle Parolen? Was würden Sie entgegnen?

### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 4 bis 10

Dauer: in 3 aufeinander folgenden Trainingseinheiten, jeweils ca. 60 Min,

Räumlichkeit: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen, mit genügend Platz zum Umhergehen  
Ausstattung/Material: Große Bögen Papier, Marker.

Es ist empfehlenswert, Stichwörter zu wählen, die den Teilnehmenden bekannt sind.



[https://cdn.pixabay.com/photo/2020/02/29/22/41/demonstration-4891290\\_340.jpg](https://cdn.pixabay.com/photo/2020/02/29/22/41/demonstration-4891290_340.jpg)

### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Falls es innerhalb einer Gruppe bereits Spannungen wegen eines kontroversiellen Themen gegeben hat, sollte die Wahl der Themen unter Berücksichtigung des Gruppenverhaltens erfolgen.

Die Entzerrung der Übung ermöglicht eine Vertiefung der Aufgaben Meinungsbildung, Argumentation und Entwicklung von Parolen.

### **Quellen:**

<https://erwachsenenbildung.at/basisbildung-pdfs/in-bewegung-handbuch-politische-bildung.pdf>

## Eine Rede halten

Um eigene Werte und Meinungen sachlich vertreten zu können, müssen wir uns dieser bewusst sein, um sie vortragen zu können. Diese Übung soll jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmer\*in seine/ihre eigenen Werte bewusst machen. Was ist für Sie am wichtigsten? Auf welche Themen würden Sie sich konzentrieren, wenn Sie wüssten, dass Ihre Worte große Aufmerksamkeit erhalten würden?

### **Erfahrungen**

Trainerin bei LoPe:

Als Beraterin für Migrant\*innen und Menschen mit einem Minoritäts-Hintergrund stelle ich oft fest, dass meine Kursteilnehmer\*innen viel auf dem Herzen haben, sich aber nicht trauen ihre Meinung frei zu äußern. Dies hat zum einen den Grund, dass es ihnen an den sprachlichen Fähigkeiten mangelt und zum anderen, dass sie Angst davor haben für ihre Meinung diskriminiert zu werden. Oft sind ihre Themen auch gefühlsbasiert. Mit der folgenden Übung sollen sich meine Teilnehmer\*innen ihrer Meinung bewusst werden und lernen, diese sachlich und fundiert vortragen zu können.

### **Didaktik**

- Nachdenken über die eigenen Werte
- "öffentlich" sprechen/eine Rede halten
- Konstruktives Feedback geben

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Wir Menschen glauben gerne, dass wir, wenn wir in einer Machtposition wären oder großen Einfluss hätten, für andere eintreten und Ungerechtigkeiten bekämpfen würden. Diese Aufgabe ist eine Gelegenheit, herauszufinden, was Ihr Herz und Ihr Bewusstsein wirklich beschäftigt?

### **Durchführung**

Stellen Sie sich vor sie sind berühmt und sollen eine wichtige Rede im Fernsehen halten. Jeder, der in Ihrem Land lebt wird Ihnen zuhören, was Sie zu sagen haben. Sie können 3 Minuten lang sprechen. Worauf werden Sie sich konzentrieren? (3 minutes to convince)

Die Teilnehmer\*innen sollten völlig offen sein, also so wenig wie möglich darüber sagen, warum sie die Aufgabe bekommen haben. Wenn sie am Ende über Steuern oder veganes Mittagessen in Kantinen sprechen, ist das völlig in Ordnung. Es gibt nichts Richtiges oder Falsches.

Vorbereitungen:

Um der Übungssituation ein gewisses Echtheitsgefühl zu vermitteln und den typischen Klassenraumstil zu verändern kann es helfen ein Rednerpult aufzubauen. 1) Der/die Trainer\*in erklärt die Aufgabe. 2) Die Lernenden bereiten ihre Präsentation vor (30-45 Minuten). 3) Mit Hilfe von Internetrecherche können rhetorische Stilmittel gesucht werden, z.B.: wie halte ich eine Rede (siehe Mediabox)

4) Die Lernenden halten ihre Reden vor dem Rest der Gruppe. Danken Sie ihnen für ihren Mut und ihren Beitrag und geben Sie positives Feedback. Fordern Sie die anderen Lernenden auf, ebenfalls ein Feedback zu geben, aus dem die Vortragenden Tipps und Hinweise für ein eventuelles Verbesserungspotenzial ableiten können.

#### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 8 bis 20

Dauer: ca. 1-2 Stunden,

Räumlichkeit: Klassenraum, Outdoor, Aula etc, Sitzkreis

Ausstattung/Material: PC/Laptop mit Internetzugang, Arbeitsblätter zur Vorbereitung (um die Internetrecherche abzukürzen kann der/die Trainer\*in die nationalen Gesetze bereits ausgedruckt vorlegen)

#### **Media**

<https://www.youtube.com/watch?v=ActKR5cHx1g>

<https://www.starting-up.de/praxis/soft-skills/8-tipps-fuer-die-perfekte-rede.html>

#### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Für manche ist es sehr beängstigend, vor einer Gruppe von Menschen zu sprechen. Es ist wichtig, dass wir betonen, dass es völlig freiwillig ist, eine Rede vor dem Rest der Gruppe zu halten. Alternativ kann auch der/die Trainer\*in oder einer der anderen Teilnehmer\*innen die Rede vorlesen. Die Erfahrung zeigt, dass, wenn ein oder zwei aus der Gruppe eine Rede halten, dies mehr Leute dazu inspiriert, den Mut zu finden, laut vorzulesen.

Alternativ zu den Recherchen nach rhetorischen Stilmitteln im Internet kann der/die Trainer\*in auch zu Beginn der Übung Tipps (z.B. visualisiert als Checkliste) geben, worauf die Teilnehmer\*innen achten müssen, um eine gute/authentische Rede zu halten.

#### **Quellen:**

LoPe

## 2. Lebensweltbezogene Tools aus der Erwachsenenbildung - Situative Tools

## Täter-Opfer-Zeuge – Diskriminierung erfahrbar machen

Diskriminieren steht für „trennen“, „Unterscheidungen treffen“, „aussondern“. Diejenigen, die diskriminieren, fühlen sich stark – stark genug, um andere herabzuwürdigen. Sie sind nicht stark genug, um eine Andersartigkeit, einen Unterschied zum Gewohnten und zur eigenen Erfahrung auszuhalten. Sie verpassen damit die Chance, Verbindendes zu finden und legen den Fokus ausschließlich auf das, was sie ihrer Meinung nach von anderen trennt. Um diese Wahrnehmung aufzulösen ist es nötig zu sensibilisieren, zu informieren und sich in die Rollen anderer Beteiligter zu versetzen.

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

In unserer Arbeit mit jungen Erwachsenen, die aus sehr unterschiedlichen Kulturen und sozialen Gefügen stammen, sind wir immer wieder mit verschiedenen Arten von Diskriminierung konfrontiert, aus denen auch Konflikte entstehen können. Mit dieser Übung, die in den allermeisten Fällen von den Teilnehmer\*innen sehr positiv gesehen wird, kann die Sensibilität und das Verständnis für andere Lebenswelten erhöht werden, indem Diskriminierungsgeschehen von verschiedenen Seiten betrachtet werden und sich die Teilnehmer\*innen damit auseinandersetzen, wie es sich anfühlt, in den jeweiligen Rollen zu sein.

### **Didaktik**

- Reflexion über eigene Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierung
- Empathie entwickeln- sich in andere hineinversetzen können

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Eigene Erfahrungen zum Thema von verschiedenen Seiten beleuchten, Verständnis für schwierige Situationen entwickeln, Lösungsmöglichkeiten erarbeiten.

### **Durchführung**

Alle Teilnehmer\*innen erhalten ein Arbeitsblatt, auf dem sich 3 gleich große Felder befinden. Wichtig: darüber informieren, dass das Blatt bei ihnen bleibt und niemand es kontrollieren, anschauen oder bewerten wird. In den Feldern stehen die Arbeitsanleitungen:

- Beschreiben Sie mit Stichworten eine Situation, in der Sie selbst Opfer von Vorurteilen oder Diskriminierung wurden.

Beschreiben Sie mit Stichworten eine Situation, in der Sie jemanden mit Vorurteilen begegnet sind oder diskriminiert haben. - Beschreiben Sie mit Stichworten eine Situation, in der Sie Zeuge von Vorurteilen oder einer Diskriminierung wurden und was Sie dagegen unternommen oder nicht unternommen haben

Anschließend sollen sich die Teilnehmer\*innen in 3-er oder 4-er Gruppen darüber austauschen, was sie jeweils in die 3 Felder geschrieben haben (ca. 20 Min.), wie sie sich in der jeweiligen Situation gefühlt haben und was es gebraucht hätte, um eine solche Situation/Reaktion zu vermeiden. Wichtig

29

ist dabei, dass persönliche Erfahrungen ernst genommen werden und respektvolles Zuhören ermöglicht wird. Es geht darum, dass die Emotionen (Wut, Hilflosigkeit, Ausgeliefertsein etc.) einen Platz bekommen.

In einem weiteren Schritt werden die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit im Plenum präsentiert und diskutiert, mit dem Fokus darauf, sich in andere hineinzusetzen.

#### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 5 bis 15

Dauer: in 3 aufeinander folgenden  
Trainingseinheiten, je nach Gruppengröße 1,5  
– 2,5 Stunden

Räumlichkeit: Kursraum

Ausstattung/Material: Arbeitsblätter, Stifte,  
Flipchart/White Board



[https://cdn.pixabay.com/photo/2017/06/27/21/13/team-spirit-2448837\\_\\_340.jpg](https://cdn.pixabay.com/photo/2017/06/27/21/13/team-spirit-2448837__340.jpg)

#### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Manche Teilnehmer\*innen haben eventuell bereits belastende diskriminierende Erfahrungen gemacht, die im Rahmen dieser Übung nicht auflösen sind. Daher ist es in der Abschlussphase besonders hilfreich, diesen auch entsprechende Optionen aufzuzeigen, wie sie diese Erfahrungen weiterbearbeiten, eventuell auch auflösen können. Die Teilnahme erfolgt freiwillig; wenn sich ein Gruppenmitglied dagegen entscheidet, kann es eine Beobachterposition einnehmen.

#### **Quellen:**

BEST, <https://www.zara.or.at/de>

## Durch Körpersprache Kommunizieren

Um eigene Werte und Meinungen sachlich vertreten zu können, müssen wir uns dieser bewusst sein, um sie vortragen zu können. Diese Übung soll jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmer\*in seine/ihre eigenen Werte bewusst machen. Was ist für Sie am wichtigsten? Auf welche Themen würden Sie sich konzentrieren, wenn Sie wüssten, dass Ihre Worte große Aufmerksamkeit erhalten würden?

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

Bei heterogenen Gruppen gibt es im Training oft sprachliche Probleme, die zu einer gewissen Ungeduld oder sogar unterschwelliger Aggression führen, die die Gruppendynamik nachteilig beeinflusst. Ich verwende diese Übung, um deutlich zu machen, dass das Erlernen einer fremden Sprache bzw. die Ausdrucksfähigkeit darin ein großes Hindernis sein kann, mit den anderen Gruppenmitgliedern so zu kommunizieren, dass das Gesagte auch verstanden wird.

### **Didaktik**

- Nonverbale Kommunikation erfahren
- Körpersprache gezielt einsetzen
- Hervorheben des Unterschiedes zwischen verbalen und nonverbalen Botschaften
- Beobachtung und Reflexion der eigenen nonverbalen Kommunikation

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Diese Übung hilft den Teilnehmende\*innen, Körpersprache zu entschlüsseln bzw. sich der Bedeutung bewusst zu werden – WAS gesagt wird ist eine Sache, WIE es gesagt wird eine ganz andere.

### **Durchführung**

Für jeden Teilnehmer und jede Teilnehmerin wird ein Moderationskärtchen vorbereitet, auf der ein Gefühl steht: Zornig, verliebt, beschämt, erschreckt, freundlich, gleichgültig, nervös, ungeduldig, überrascht, begeistert, glücklich, enttäuscht, traurig, ekelig und ängstlich...

Die Teilnehmer\*innen ziehen nun nacheinander jeweils ein Kärtchen und spielen das daraufstehende Gefühl pantomimisch vor.

Die anderen fungieren als Beobachter\*innen und notieren das von ihnen an Mimik und Gestik erkannte Gefühl (auch das Eintragen von zwei Begriffen für ein erkanntes Gefühl ist möglich). Anschließend erfolgt die Auswertung im Plenum.

### ***Tipps zur Durchführung***

Teilnehmerzahl: 5 bis 15

Räumlichkeit: Kursraum

Ausstattung/Material: Moderationskärtchen,  
Papier und Stifte zum Notieren

Dauer: ca. 1 Stunde

### **Video «Körpersprache gegen Missverständnisse»**



<https://www.youtube.com/watch?v=JzWNigpq-WM>

### ***Was ist bei dieser Methode zu beachten?***

Auch bei der Körpersprache gibt es in der interkulturellen Kommunikation kulturell bedingte Unterschiede, wenn auch die Grundemotionen überall gleich ausgedrückt werden. Diese Übung eignet sich sehr gut dazu, das Verbindende bei diesem Thema vor das Trennende zu stellen (Grundemotionen werden trotz unterschiedlicher Sozialisierung erkannt).

### ***Quellen:***

BEST

## «Wir sprechen fremd» - Interkultureller Austausch und fremde Sprachen

Sprachliche Probleme sind häufig der Grund dafür, nicht zu kommunizieren, da die eigenen Gedanken sich nicht in Worte fassen bzw. verständlich ausdrücken lassen. Das Verständnis und das Bewusstsein dafür, wie sich das auf Diskussionen auswirkt, ist eine wichtige Voraussetzung für eine faire Streitkultur, in der auch Menschen mit einer anderen Muttersprache die Chance bekommen, ihre Gedanken zu einem Thema beizusteuern.

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

Bei heterogenen Gruppen gibt es im Training oft sprachliche Probleme, die zu einer gewissen Ungeduld oder sogar unterschweligen Aggression führen, die die Gruppendynamik nachteilig beeinflusst. Ich verwende diese Übung, um deutlich zu machen, dass das Erlernen einer fremden Sprache bzw. die Ausdrucksfähigkeit darin ein großes Hindernis sein kann, mit den anderen Gruppenmitgliedern so zu kommunizieren, dass das Gesagte auch verstanden wird.

### **Didaktik**

- Interkultureller Austausch
- Sensibilität für Fragen der interkulturellen Kommunikation und mehrsprachiger Situationen entwickeln.
- Umgang mit Problemen und Frustrationen im Zusammenhang mit Verständigungsschwierigkeiten

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Mit dieser Übung sollen die Teilnehmer\*innen Sensibilität für Fragen der interkulturellen Kommunikation und mehrsprachiger Situationen zu entwickeln. Sie ist besonders für Gruppen mit unterschiedlichen Migrationshintergründen geeignet

### **Durchführung**

1. Teilen Sie die Teilnehmer\*innen in Dreiergruppen ein und bitten sie Sie, in getrennten Bereichen des Raumes zu arbeiten und sich nicht mit anderen Gruppen zu vermischen.
2. Erklären Sie, dass jede Gruppe ihre eigene Sprache erschaffen wird.
3. Bitten Sie jede Gruppe, vier Wörter in einer Fantasiesprache zu bilden, die eine Begrüßung, ein Substantiv, ein Verb und ein Adjektiv enthalten sollen.
4. Die Mitglieder jeder Gruppe sollten ihre neue Sprache so lange üben, bis alle mit den vier Wörtern, die sie erfunden haben, vertraut sind.
5. Die drei Gruppen stellen sich in drei parallelen Reihen auf. Bilden Sie neue Gruppen mit jeweils der ersten Person jeder Reihe, der zweiten und dritten usw. Bitten Sie eine Person, als Ausbilderin zu fungieren und den beiden anderen Personen in den neuen Gruppen die Augen zu verbinden. Weisen Sie die Mitglieder jeder neuen Gruppe an, abwechselnd die anderen in ihrer neuen Sprache zu unterrichten, ohne Worte auf Deutsch oder in anderen Sprachen, die die Teilnehmer\*innen normalerweise sprechen, zu verwenden. Sie dürfen nicht einmal "ja" oder "nein" sagen!

6. Tauschen Sie die Plätze, so dass jedes Mitglied der neuen Gruppen die Chance hat, Ausbilder\*in zu werden. Geben Sie jedem/jeder Ausbilder\*in fünf Minuten Zeit.
7. Lassen Sie die Gruppen die Übung noch einmal machen, diesmal ohne Augenbinden.
8. Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, ihre Augenbinden wieder aufzusetzen, und dann durch Rufen des ersten Wortes in ihrer Sprache (der Begrüßung) die anderen Personen in ihrer ursprünglichen Gruppe zu finden.
9. Beenden Sie die Übung und bitten sie die Teilnehmer\*innen, sich wieder im Plenum zur Diskussion zu versammeln und ihre Gefühle als Lehrer\*innen und als Schüler\*innen mitzuteilen. Waren sie frustriert über ihre Unfähigkeit, die Sprache anderen zu vermitteln? - Was geschah in der ersten Runde, als die Augen verbunden wurden? Welche Lehrmittel wurden verwendet? Wurden die Stimmen lauter? Gab es Wiederholungen? Hat das den Lehrprozess gefördert oder behindert? - Vergleichen Sie die zweite Runde mit der ersten. War es einfacher? Welche Lehrmittel wurden verwendet? - Ziehen Sie Vergleiche zur Realität. Inwiefern ist das Spiel realistisch? Inwiefern ist es nicht realistisch? Welche Parallelen haben die Augenbinden zu realen Lernsituationen?

#### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 5 bis 15

Dauer: ca. 1 Stunde

Räumlichkeit: Kursraum

Ausstattung/Material: Kursraum Augenbinden für alle



[https://cdn.pixabay.com/photo/2020/05/12/06/34/letters-5161496\\_\\_340.jpg](https://cdn.pixabay.com/photo/2020/05/12/06/34/letters-5161496__340.jpg)

#### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Beim gemeinsamen „Erlernen“ und Weitergeben einer „neuen“ Sprache steht jedenfalls das Verbindende im Vordergrund, da unabhängig von den tatsächlich gesprochenen Sprachen hier alle erleben, wie es ist, sich mit fremden Sprachen auseinandersetzen zu müssen.

#### **Quellen:**

BEST, <http://nogaps.eu/>

## Die fünf «Warums»

Wenn wir Argumente vorbringen, ist es besonders wichtig, unsere Behauptungen zu begründen. Dadurch wird der logische Schluss vom Fakt zum Fazit (vgl. Argumentationsschema nach Toulmin) für die Zuhörer klar nachvollziehbar. Das gilt auch für anscheinend offensichtliche Zusammenhänge, denn sie werden durch die Verbalisierung überzeugender. Die Frage nach Gründen und Relevanz ermöglicht in der Vorbereitung der Debatte eine größere Argumentationstiefe.

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

Diese Methode ist einfach durchzuführen und sehr effizient, wenn es um das Hinterfragen von Standpunkten, Ansichten, Wertvorstellungen etc. geht. Was auf den ersten Blick wie «mühsame Fragen» aussieht hat doch – genau wie bei kleinen Kindern – den Zweck, eine Behauptung so lange zu hinterfragen, bis sie vollkommen klar ist – sowohl der Person, die sie aufstellt, als auch der, die sie hinterfragt. Die Übung ist auch sehr gut geeignet, wenn in der Gruppe unterschiedliche Ansichten zu aktuellen Themen vorhanden sind.

### **Didaktik**

- Klar nachvollziehbare Behauptungen aufstellen
- Sachliche Zusammenhänge aufzeigen
- Argumentation in Debatten üben
- Eventuell über persönliche Einstellungen/Haltungen reflektieren

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Diese Methode ist besonders geeignet, um die rhetorischen Fähigkeiten der Teilnehmer\*innen zu fördern und das Bewusstsein und die Fähigkeit für sachliche Diskussionen zu erhöhen, indem Behauptungen erläutert und durch das Hinterfragen auf ihre Sachlichkeit und Richtigkeit überprüft werden.

### **Durchführung**

Für den Einstieg in diese Übung kann bereits eine kurze Diskussion mit den Teilnehmer\*innen zur Leitfrage: „Welche Vorteile haben wir, wenn wir unsere Behauptungen gut begründen?“ geführt werden. Die Antworten der Teilnehmer\*innen auf diese Frage können selbst schon nach dem Schema der Übung hinterfragt werden. Dadurch wird das Vorgehen bei der Übung gleich demonstriert.

Die Teilnehmer\*innen arbeiten in 2-er-Teams zusammen. Ein/eine Teilnehmer\*in stellt eine Behauptung auf, z. B.

„Die Legalisierung von Marihuana führt zu weniger Drogenkriminalität.“ „Bildung ist allein Sache des Staates.“

„Als Bürger\*in sollte man wählen gehen.“

„Wer A sagt, muss auch B sagen.“

Der/die Teampartner\*in hinterfragt die Behauptung mit einer „Warum?“-Frage, z. B. - Warum ist das

so? - Warum sollte man das machen?- Warum ist das relevant?

Der/die Teilnehmer\*in versucht, diese Frage zu beantworten. Sein/seine Teampartner\*in hinterfragt auch diese Begründung, usw. Insgesamt wird die Behauptung fünf Mal hinterfragt.

Reflexion

Mit diesen Leitfragen können die Teilnehmer\*innen im Anschluss den Transfer in die Praxis diskutieren:

“Welche Arten von Begründungen habt ihr verwendet?”

“Wie verändert sich unsere Rede, wenn wir unsere Argumente besser begründen?”

### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: min. 2, auch mit sehr großen Gruppen möglich

Dauer: ca. 20-30 Min pro Team Räumlichkeit: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen

Ausstattung/Material: Papier und Stifte zur Vorbereitung



[https://cdn.pixabay.com/photo/2021/10/11/22/09/question-6701943\\_340.png](https://cdn.pixabay.com/photo/2021/10/11/22/09/question-6701943_340.png)

### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Für die Begründung kann eine zeitliche Begrenzung vorgegeben werden, z.B. 3 Minuten. So lässt sich die Dauer der Übung leichter anpassen

### **Quellen:**

<https://debate-consult.de/debattier-uebung-das-warum-spiel/>

## Aktives Zuhören - Fakten, Gefühle, Assoziationen

Ein wichtiger Teil der Kommunikation ist das aktive Zuhören. Gerade bei kontroversiellen Themen gelingt es den Teilnehmer\*innen in der Erwachsenenbildung manchmal nicht, Argumenten richtig zuzuhören bzw. zuzulassen. Dadurch wird eine sachliche Debatte schwierig, weil alle in ihren eigenen Themen oder Vorstellungen bleiben und kein richtiger Austausch stattfinden kann. Die fehlende Fähigkeit zu aktivem Zuhören kann zu Missverständnissen und konflikträchtigen Situationen führen.

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

Anstatt einen strukturierten und sachlichen Dialog oder Diskurs zu führen, wird in Trainingsgruppen oft durcheinandergeredet, und es ist zu beobachten, dass kein wirkliches Interesse an den Argumenten anderer besteht, sondern die eigene Meinung dargelegt werden soll. Eine Übung für aktives Zuhören schärft das Bewusstsein dafür, wie wichtig es für gelungene Kommunikation und in weiterer Folge für sachliche Debatten ist.

### **Didaktik**

- Aktives Zuhören verstehen und integrieren
- Beobachten und unterscheiden von Fakten, Gefühlen und Assoziationen
- Fokussieren

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Die Teilnehmer\*innen sollen sich mit dieser Übung mit dem Prinzip des aktiven Zuhörens vertraut machen und lernen, sich auf das, was andere sagen, zu fokussieren. Die Übung eignet sich gut zur Deeskalation entstehender Konflikte

### **Durchführung**

Diese Übung besteht aus 3 Runden:

Runde 1 - auf Fakten hören;

Runde 2 - auf Gefühle hören;

Runde 3 - auf Assoziationen hören.

Der/die Trainer\*in schlüpft in die Rolle eines Sprechers/einer Sprecherin, der/die eine interessante und aktuelle Geschichte erzählt, die ihm/ihr gerade durch den Kopf geht. Die Teilnehmer\*innen sollen, während die Geschichte erzählt wird, verschiedene Arten des Zuhörens durchlaufen, wie die Titel der Runden andeuten.

Die Teilnehmer\*innen werden gebeten, in den ersten 3 Minuten der Geschichte die wichtigsten Fakten, die ihnen in der Geschichte auffallen, aufzuschreiben. Anschließend wird eine kurze Reflexionsrunde durchgeführt, um zu überprüfen, welche Fakten sie erkannt haben. In der zweiten Runde von 3 Minuten sind die Teilnehmer\*innen eingeladen sich darauf zu

konzentrieren, alle Emotionen, die von der Geschichte und dem Sprecher/der Sprecherin ausgehen, zu erfassen. Anschließend wird wieder eine kurze Reflexionsrunde durchgeführt, um zu überprüfen, welche Emotionen wahrgenommen wurden.

Nun werden die Teilnehmer\*innen aufgefordert, in den letzten 3 Minuten der Geschichte zu versuchen, über die Fakten und Emotionen hinaus zu hören und zu sehen, welche freien Assoziationen in Form von Worten, Bildern und Körperempfindungen an die Oberfläche kommen. Ermuntern Sie sie, eine solche Assoziation auszuwählen, die sie für wichtig halten, um sie mit dem Sprecher/der Sprecherin zu teilen.

In der abschließenden Reflexionsrunde wird erfasst, welche Assoziationen aufgetaucht sind. Zum Abschluss der Aktivität laden Sie die Teilnehmer\*innen ein, mit den verschiedenen Arten des Zuhörens in ihrem täglichen Leben zu experimentieren.

#### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 5 bis 15

Räumlichkeit: Kursraum mit ausreichend Platz und Sitzgelegenheiten

Ausstattung/Material: Schreibmaterial für Notizen

Dauer: ca. 1 Stunde



[https://cdn.pixabay.com/photo/2017/10/04/03/20/man-2814937\\_\\_340.jpg](https://cdn.pixabay.com/photo/2017/10/04/03/20/man-2814937__340.jpg)

#### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Falls es Teilnehmer\*innen schwerfällt, der Geschichte zu folgen oder ihre Gefühle und Assoziationen auszudrücken, können sie statt dessen Aufgaben wie Beobachten von Körpersprache erhalten, um sich nicht ausgeschlossen zu fühlen.

#### **Quellen:**

BEST, <http://www.apel-project.eu/>

## Die „Hallo-Übung“

Der Mensch nimmt sich selbst und seine Umwelt aus seiner eigenen Perspektive wahr und reagiert seinen Eigenschaften und Fähigkeiten entsprechend. Diese sind durch Temperament, Herkunft und Erfahrungen geprägt. Manche Eigenschaften sind angeboren und unveränderbar wie zum Beispiel die Augen - oder Hautfarbe und ein Stück weit auch das Temperament. Viele Eigenschaften sind jedoch veränderbar, neue Erfahrungen bringen neue Möglichkeiten mit sich. Dazu muss man sich selbst und den anderen die Chance zur Veränderung lassen. Schnell sind wir im Schubladendenken, der oder die oder ich „sind halt so“. Oft werden in Systemen Rollen verteilt, aus denen die Einzelnen schwer heraus finden.

### **Erfahrungen**

Trainerin bei BEST:

Konfliktprävention funktioniert sehr gut durch Empathieübungen. Durch das Hineinversetzen in andere Rollen können die Teilnehmer\*innen erfahren, wie es sich anfühlt, in einer unangenehmen Situation zu sein, aus der ein Konflikt in der Gruppe entstehen könnte – durch Mobbing, Vorurteile, Diskriminierung. Diese Erfahrung trägt dazu bei, sich besser in andere Menschen und deren Beweggründe für Handlungen hineinversetzen zu können und in weiterer Folge besseres Verständnis für unterschiedliche Verhaltensmuster, Einstellungen und Ausdrucksweisen, aber auch Befindlichkeiten, aufzubringen.

### **Didaktik**

- Stärkung der Empathiefähigkeit
- Gruppendynamik bewusst machen

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Bei dieser Übung soll ein Aha-Erlebnis vermittelt und durch das eigene Erleben einer unangenehmen Situation mit Konfliktpotential das Verständnis für andere gestärkt werden.

### **Durchführung**

Ein Mitglied der Gruppe wird vor die Tür geschickt, ohne dass er oder sie nähere Informationen erhält. Die restlichen Teilnehmer\*innen werden aufgefordert, sich gegenseitig zu begrüßen, nur den/die Teilnehmer\*in vor der Tür komplett zu ignorieren.

Die Person wird wieder in den Raum gebeten. Alle Teilnehmer\*innen gehen darin umher, begrüßen sich freundlich und fragen nach dem Wohlergehen, was die Familie oder die Freund\*innen machen, wie es gestern Abend beim Fortgehen war, .... Sie bekunden offensichtliche Freundlichkeit. Der/die Außenseiter\*in wird nicht beachtet, er/sie ist Luft und existiert nicht, auf seine/ihre Fragen wird nicht geantwortet. Die Rolle wird mehrmals getauscht.

Auswertung:

Reflexion in der Gesamtgruppe: Wie haben sich die die Außenseiter\*innen gefühlt? Wie war es für die anderen Teilnehmer\*innen, andere so zu „schneiden“? Hat dieses Erlebnis verletzt oder wehgetan?

### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 10 bis 20

Dauer: ca. 20 Minuten,

Räumlichkeit: Gruppenraum

Ausstattung/Material: keine besondere

Ausstattung nötig

### **Media**



[https://cdn.pixabay.com/photo/2017/05/19/14/43/burnout-2326686\\_\\_340.png](https://cdn.pixabay.com/photo/2017/05/19/14/43/burnout-2326686__340.png)

### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Bei dieser Übung ist darauf zu achten, dass sich nicht wirkliche „Außenseiter\*innen“ in diese Rolle begeben. Vielmehr sollten gut in die Gruppe Integrierte die Rollen einnehmen, um nicht eine Außenseiterrolle zu verfestigen.

### **Quellen:**

<https://www.dguv-lug.de/berufsbildende-schulen/psychische-belastungen/gewalt-von-innen/>

## Wo endet Meinungsfreiheit und wo beginnt Diskriminierung?

Bei der Arbeit rund um das Thema Meinungsfreiheit ist es wichtig, sich mit der eigenen Rolle in der Gesellschaft auseinanderzusetzen. Wir hoffen den Wunsch wecken zu können, einen Beitrag zu unserer lokalen Gemeinschaft zu leisten, sowie ein Interesse an aktuellen Themen und Wissen über Politik zu wecken. Der/die TrainerIn muss sicherstellen, dass die Lernenden mit Wissen über die verschiedenen Einflusskanäle ausgestattet sind, die sie nutzen können, um sich Gehör zu verschaffen.

### **Erfahrungen**

Als Leiterin des Integrationsvereins LoPe stelle ich immer wieder fest, dass in öffentlichen Debatten die Trennungslinie zwischen Meinungsfreiheit und Diskriminierung (oder das Gefühl diskriminiert und gekränkt worden zu sein) hauchdünn ist. Im Frühjahr 2022 rund um den Ramadan erlebten die skandinavischen Länder eine turbulente Zeit: Ein dänischer Politiker hatte in Schweden angekündigt den Koran öffentlich verbrennen zu wollen (Nachahmer folgten in Norwegen).

Dies führte bei jungen Muslimen in Schweden zu gewaltsamen Gegenreaktionen. In der Öffentlichkeit folgten kontroverse Debatten, um die Schuldfrage. Es steht außer Frage, dass Gewalt kriminell ist, aber Juristen müssen nun ebenfalls prüfen, ob die Verbrennung eines religiösen Buches ebenfalls eine kriminelle Handlung darstellt (Skandinavien hat keinen „Wiederbetätigungsparagrafen“ – sehr wohl aber ein Anti-Diskriminierungsgesetz).

In den folgenden Wochen waren wir in unserer Organisation mit der Situation konfrontiert, in aufgebrachte Diskussionen mit unseren muslimischen Teilnehmern verstrickt zu werden. Hier kamen wir in die Kontroverse auf der einen Seite den Rechtsstaat verteidigen zu wollen und auf der anderen Seite Diskriminierung zu verurteilen.

### **Didaktik**

- Bewusstmachung über die eigene Rolle in der Gesellschaft
- Bewusstmachung über die Rolle von Gesetzen und Paragraphen (länderspezifisch) in Bezug auf Meinungsfreiheit und Diskriminierung

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

Mit diesem Tool möchten wir die Lernenden motivieren über gemeinsame Werte wie Menschenrechte und Redefreiheit nachdenken. Es ist wichtig, einen grundlegenden Einblick in und ein Verständnis für die Mechanismen unseres demokratischen politischen Systems zu vermitteln. Wo hört Meinungsfreiheit auf und wo fängt Diskriminierung an? Wieso ist es so wichtig meine eigene Meinung sachlich und gewaltfrei zu äußern?

### **Durchführung**

- 1) Der/die Trainer\*in gibt ein Thema vor, welches häufig zu verschiedenen Meinungen führt, z.B. Lock-down, Corona-Impfung etc
- 2) Jede/r Teilnehmer\*in wird aufgefordert eine 15 -20 minütige Internetrecherche durchzuführen, über die nationalen Gesetze zur freien Meinungsäußerung und eventuelle Anti-Diskriminierungsgesetzen. Auf dieser Wissensgrundlage soll die folgende Trainingsdiskussion stattfinden. Die Diskussionsteilnehmer\*innen werden aufgefordert ihre persönliche Meinung so sachlich wie möglich vorzutragen.
- 3) Danach wählen zwei Drittel der Teilnehmer\*innen eine Diskussionsseite (Pro-Contra). Das letzte Drittel der Gruppe dient als neutrale Beobachter\*innen und gibt später ein Feedback über die Diskussionsdynamik und eventuelle Unsachlichkeit bzw. Kränkungen etc.
- 4) Der/die Trainer\*in moderiert neutral die Diskussion, so dass alle Teilnehmer\*innen die gleiche Länge an Redezeit bekommen. Im Vorfeld wird festgelegt, wie lange die Diskussion dauern soll – z.B.. 20-30 Minuten (Je nach Gruppengröße und Anzahl der Teilnehmer\*innen)
- 5) Nach der Feedbackrunde stellt der/die Trainer\*in Fragen:
  - Wo hört Meinungsfreiheit auf und wo fängt Diskriminierung an?
  - Wieso ist es so wichtig meine eigene Meinung sachlich und gewaltfrei zu äußern?
  - Wieso ist es wichtig in einer demokratischen Gesellschaft eine eigene Meinung zu haben?

### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 8 bis 20

Dauer: ca. 1-2 Stunden

Räumlichkeit: Klassenraum, Outdoor, Aula etc,  
Sitzkreis

Ausstattung/Material: PC/Laptop mit  
Internetzugang, Arbeitsblätter zur  
Vorbereitung (um die Internetrecherche  
abzukürzen kann der/die Trainer\*in die  
nationalen Gesetze bereits ausgedruckt  
vorlegen)

### **Quellen:**

LoPe

***Was ist bei dieser Methode zu beachten?***

Auch diese Übung basiert auf Freiwilligkeit; wenn ein Gruppenmitglied nicht vor den anderen sprechen möchte, ist das in Ordnung und zu respektieren. In diesem Fall genügt es, einen Beitrag zu den Recherchen zu leisten.

## Verletzlichkeit

Im Textbuch wurde bereits der Begriff der ‚*Verletzlichkeit*‘ nach Judith Butler eingeführt (S. 22 f). Verletzlichkeit erachtet sie als eine der ursprünglichsten Formen menschlicher bzw. sozialer Beziehungen. Jeder und jede von uns hat im Laufe seines bzw. ihres Lebens die Erfahrung von Verletzung gemacht. Menschen, die zu diskriminierten Personengruppen gehören, sind einem höheren Verletzungspotenzial ausgesetzt sind (vgl. Hark & Villa 2017).

Butler hat vor dem Hintergrund der Verletzlichkeit eine Ethik entwickelt, die davon ausgeht, dass wir Menschen in einer Gesellschaft aufeinander angewiesen sind. Nur gemeinsam in Abstimmung mit anderen können wir eine Welt konstruieren, die ein gutes Leben für alle ermöglicht. Voraussetzung dafür ist, dass wir anerkennen, dass wir selbst, aber auch die anderen verletzbar sind.

In der folgenden Übung werden die Teilnehmenden mit den eigenen und den Emotionen anderer in der Auseinandersetzung mit anderen Meinungen konfrontiert. Dadurch soll eine Sensibilisierung für die eigene Verletzbarkeit und die Verletzbarkeit anderer geschaffen werden.

### **Erfahrungen**

Erfahrungen zu diesem Tool liegen bislang nicht vor.

### **Didaktik**

- Gemeinsame Auseinandersetzung mit einem Thema
- Eigene Positionen darstellen und hinterfragen
- Sensibilisierung für den Umgang mit Verletzlichkeit

### **Lernziele und Einsatzmöglichkeiten**

In dieser Übung sollen die Teilnehmenden dafür sensibilisiert werden, dass in Diskussionen sie selbst durch Aussagen verletzt werden und andere verletzen können. Was und wie verletzend(e) Aussagen sind bzw. sein können hängt ganz von der inneren Konstituierung des jeweiligen Individuums ab und kann nur von diesem abschließend beantwortet werden. In der Übung werden die Teilnehmenden mit den eigenen und den Emotionen anderer in der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Meinungen konfrontiert. Dadurch soll eine Sensibilisierung für die eigenen Verletzlichkeit und die Verletzbarkeit anderer geschaffen werden. Teilnehmende sollen ein Verständnis darüber entwickeln, dass sie selbst und andere in Verletzlichkeit aufeinander bezogen sind. Dieser Umstand wird als Grundannahme deklariert.

### **Durchführung**

#### *Vorbereitung:*

Bereiten Sie einige kontroverse Äußerungen vor, etwa fünf oder sechs. Versuchen Sie, Beispiele zu finden, die für die Teilnehmer\*innen vermutlich besonders emotional sind, die ihre unterschiedlichen Meinungen aufdecken und wahrscheinlich von Interesse und Relevanz für die Teilnehmenden sind.

1. Verteilen Sie beliebig Stühle im Raum, so dass sich jeweils zwei gegenüberstehen, einer für jede\*n Teilnehmende\*n.

2. Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie nun Musik hören werden. Wenn die Musik beginnt, sollen sie beliebig im Raum herumgehen, oder sie können auch tanzen, wenn ihnen danach ist. Wenn die Musik stoppt, setzen sich alle schnell auf den nächsten Sessel, so dass zum Schluss jede\*r einer Person gegenüber sitzt. Dann lesen Sie eine Aussage vor. Die Person der Paare, die sich zuletzt hingesetzt hat, erhält 60-90 Sekunden, um ihre persönliche Meinung zu der vorgelesenen Aussage zu äußern. In dieser Zeit sollte das Gegenüber nichts sagen und keine Anzeichen geben, ob es dieser Meinung zustimmt oder nicht. Dann werden die Rollen getauscht: die zweite Person hat 60-90 Sekunden, um ihre Meinung zu uteilen.

3. Spielen Sie erneut Musik und lesen Sie eine weitere vorbereitete Aussage vor.

4. Führen Sie dies für alle vorbereiteten Aussagen durch bzw. solange es die Zeit erlaubt. Alternativ können Sie, sobald jede\*r verstanden hat, worum es geht, die Teilnehmenden bitten, eigene Äußerungen für eine Diskussion vorzuschlagen. Bestehen Sie aber auf Themen, die wirklich kontrovers sind.

4. Abschließende Diskussion: Stellen Sie die Stühle für eine Diskussion in einem Kreis auf.

Leiten Sie eine Diskussion über die Gefühle der Teilnehmenden, die sie bei dieser Übung erlebt haben und was sie daraus im Hinblick auf den Umgang mit kontroversen Themen lernen können.

- Welche Gefühle kamen während des Hörens der Perspektiven der anderen auf?
- Welche Gefühle entstanden beim Preis geben der eigenen Perspektive?
- Gab es Aussagen, die als verletzend empfunden wurden?
- Haben Sie/habt Ihr gespürt, dass eine eigens getätigte Aussage jemand anderen verletzt hat?

#### *Reflexion:*

Hätte es einen Weg gegeben, die verletzende Wirkmacht einer Aussage abzuschwächen oder hätte sie sogar verhindert werden können? Sammeln Sie zusammen mit den Teilnehmenden Ideen für Kommunikationsformen/-regeln, die Achtsamkeit gegenüber den Gefühlen anderer befördern. Machen sie deutlich: Diese Regeln können Verletzungen nicht verhindern, nur schmälern. Wichtig ist, dass wir uns bewusstwerden, dass wir potenziell nie ausschließen können, dass wir andere verletzen und von anderen verletzt werden können. **„In der Kommunikation gilt der allgemeine Grundsatz: Nicht das Verstehen, sondern das Missverstehen ist das Selbstverständliche.“** (Schweiker 2005, 7).

Achtsamkeit kann auch bedeuten, Menschen verletzende Aussagen zu verzeihen, wenn merklich wird, dass diese nicht willentlich verletzt haben. Ganz wichtig dabei ist, dass wir Wege finden uns aufrichtig für verletzendes Verhalten zu entschuldigen, damit Entschuldigungen angenommen werden können und eine Diskurskultur der Fehlertoleranz entstehen kann.

### Beispieläußerungen für die Diskussion

- „Die Rechte von Kindern werden zu sehr betont, ihre Pflichten hingegen nicht.“
- „Schwule Paare sollten ebenfalls Kinder adoptieren dürfen.“
- „Die EU ist reine Zeit- und Geldverschwendung und sollte aufgelöst werden.“
- „Eltern sollte es nicht gestattet sein, ihre Kinder zu schlagen.“
- „Atomwaffen sind notwendig, um den Weltfrieden zu bewahren.“
- „Jugendliche sollten bereits mit 14 Jahren wählen dürfen.“
- „Es sollte die Todesstrafe für jene wiedereingeführt werden, die für extreme Gewalttaten verurteilt werden.“
- „Tiere sollten die gleichen Rechte wie Menschen haben.“
- „Sterbehilfe ermöglicht ein humanes Sterben und sollte nicht der Strafverfolgung unterliegen.“
- „Eltern sollten ihre Babys selbst entwerfen dürfen – es ist eine Verbraucherentscheidung.“
- „Die Reichen sollten weniger Steuern zahlen, weil ihr Reichtum neue Arbeitsplätze schafft.“
- „Es sollte keine Einschränkung der Reisefreiheit von Menschen zwischen den Staaten geben.“
- „Die Gleichstellung der Geschlechter kommt vor allem Frauen zugute und führt zur Diskriminierung von Männern.“
- „Cannabis sollte legalisiert werden.“
- „Die sexuelle Identität wird von der Gesellschaft, nicht der Natur geformt.“
- „Politiker\*innen denken vor allem an sich selbst.“
- „Menschen, die rauchen und übergewichtig sind, sollten mehr für ihre Gesundheit zahlen.“

### Tipps zur Durchführung

Teilnehmerzahl: 5 bis 15

Dauer: ca. 45-60 Min

Räumlichkeit: abhängig von der Anzahl der Teilnehmer\*innen

Ausstattung/Material: Liste kontroverser Äußerungen, Gerät zum Abspielen von Musik – z.B. CD-Player, Laptop, Smartphone etc.

- Einige Teilnehmer\*innen könnten Bedenken haben, öffentlich ihre privaten Meinungen zu äußern. Sagen Sie ihnen, dass Sie jeweils nur mit einer Person sprechen und sie nicht im Hinblick auf die von ihnen geäußerten Meinungen beurteilt werden. Erklären Sie ihnen, dass es wichtig ist, sie in diese Situation zu bringen, damit sie die Gefühle, die wahrscheinlich beim Diskutieren kontroverser Themen auftreten werden, verstehen und lernen, damit umzugehen. Wenn Teilnehmende äußern, dass sie zu einem bestimmten Thema keine Meinung haben, regen Sie den\*die jeweilige Teilnehmende\*n dazu

an, darüber nachzudenken woran das liegen kann. Ist die Person nicht von der Thematik betroffen? Frage Sie nach, ob sich die Person vorstellen kann, warum das Thema für andere Menschen wichtig/relevant sein könnte. (Ein solches Vorkommnis kann auch gut in die Reflexionsrunde mitaufgenommen werden und Anlass für einen Austausch bieten).

- Diese Übung setzt eine hohe pädagogische Expertise voraus, da sich bewusst mit Verletzlichkeit auseinandergesetzt wird. Es ist deswegen ratsam, die Übung vorher im Team der Pädagog\*innen auszuprobieren. Diese Übung kann auch gut im Tandem durchgeführt werden:

- Verletzlichkeit kann bei manchen Personen als Tabu-Thema aufgefasst werden, z.B. bei älteren Männern, die ihre eigene Verletzlichkeit nicht eingestehen können (fragile Männlichkeit). Tauschen Sie sich im Vorfeld mit ihren pädagogischen Kolleg\*innen aus, wie in einem solchen Fall reagiert werden kann. Bereiten Sie sich auf diesen und ähnliche Fälle vor.

- Bieten Sie bei Beratungsbedarf nach der Durchführung der Übung die Möglichkeit eines Einzelgesprächs an.

Diese Übung setzt eine hohe pädagogische Expertise voraus, da sich bewusst mit Verletzlichkeit auseinandergesetzt wird. Es ist deswegen ratsam, die Übung vorher im Team der Pädagog\*innen auszuprobieren. Diese Übung kann auch gut im Tandem durchgeführt werden.

Verletzlichkeit kann bei manchen Personen als Tabu-Thema aufgefasst werden, z.B. bei älteren Männern, die ihre eigene Verletzlichkeit nicht eingestehen können (fragile Männlichkeit). Tauschen Sie sich im Vorfeld mit ihren pädagogischen Kolleg\*innen aus, wie in einem solchen Fall reagiert werden kann. Bereiten Sie sich auf diesen und ähnliche Fälle vor.

Bieten Sie bei Beratungsbedarf nach der Durchführung der Übung die Möglichkeit eines Einzelgesprächs an.

#### **Quellen:**

bbb / Nina Didschuneit. Das Tool ist angelehnt an die Übung ‚Reise nach Jerusalem‘ aus der Publikation *Unterrichten kontroverser Themen* (2015) des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (s.u.)

Butler, J. (2006 [1997]). *Haß spricht. Zur Politik des Performativen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 9-19, 27-38, 44-51. Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015). *Das Unterrichten kontroverser Themen. Leben mit Widersprüchen. Das Unterrichten kontroverser Themen im Rahmen der Politischen Bildung und Menschenrechtsbildung (EDC/HRE) Fortbildung für Lehrkräfte*. Europarat. Wien

Hark, S. & Villa, P.-I. (2017). *Unterscheiden und herrschen. Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart*. Bielefeld: transcript.

Schweiker, W. (2005). *Liturgisch-basaler Religionsunterricht bei Schüler\*innen mit mehrfachem Förderbedarf*. In: Pithan, Annabelle/ Leimgruber, Stephan/ Spieckermann, Martin (Hg.):

*Verletzlichkeit und Gewalt. Ambivalenz wahrnehmen und gestalten*. Forum Heil- und Religionspädagogik, Bd. 3, Münster: Comenius Institut, S. 119-144.

## Der Fairness-Vertrag

### **Erfahrung**

Als Beraterin für Flüchtlinge und Menschen mit Migrationshintergrund im Verein LoPe erlebe ich oft, wie wichtig es ist, respektvoll und fair zu sein, wenn es darum geht neue Leute kennenzulernen. In Gruppen mit Minderheiten aus vielen verschiedenen Kulturen ist es manchmal eine besondere Herausforderung, die Unterschiede zu anderen zu respektieren und sich gegenseitig zu verstehen. Das Ziel dieser Übung ist es, meine Teilnehmer\*innen auf die Bedeutung von Respekt, Gerechtigkeit und der Kenntnis ihrer eigenen und der Grenzen anderer aufmerksam zu machen, indem sie im Voraus einen "Fairness-Vertrag" unterzeichnen.

### **Didaktik-**

Reflexion der eigenen Einstellungen

- Wer bin ich in den Augen anderer?
- Respekt im Feedback an andere zeigen

### **Lernziele und Anwendungsmöglichkeiten**

Wie reagieren Sie, wenn jemand anderer Meinung ist als Sie? Wir üben respektvoll in unseren Begegnungen mit anderen Menschen den Umgang mit anderen Meinungen als der eigenen.

### **Aktivität**

#### 1. Erstellen von Gruppenregeln:

- ein respektvolles und tolerantes Miteinander leben
- Teamgeist zeigen
- auf Pünktlichkeit achten
- Essen nur in den Pausen und außerhalb des Gruppenraums
- andere ausreden lassen und zuhören
- neugierig sein und Fragen stellen
- das Telefon lautlos stellen
- andere Meinungen akzeptieren
- gepflegtes Auftreten zeigen
- Ordnung und Sauberkeit bewahren
- Grenzen respektieren
- in ICH-Botschaften sprechen

#### 2. Die Teilnehmer\*innen werden in zwei große Gruppen eingeteilt. Der/die Trainer\*in wählt ein Thema, bei dem die Teilnehmer\*innen unterschiedlicher Meinung sein sollten.

Beispiel: Eine Gruppe ist der Ansicht, dass sie sich an die Kultur des Landes, in dem sie leben, anpassen, die Sprache lernen und auf eigene Initiative in der Gesellschaft aktiv sein sollte. Die zweite Gruppe meint, dass es die Gemeinde ist, in der sie leben, die dafür verantwortlich ist, neue Bewohner\*innen und Menschen aus anderen Teilen der Welt in die Gesellschaft zu integrieren.

#### 3. Die Teilnehmer\*innen setzen sich in den ausgewählten Gruppen zusammen und planen, wie sie

Beiträge am besten (auf respektvolle Weise) präsentieren können und worauf sie sich konzentrieren sollen.

4. Ein/e Teilnehmer\*in von jeder Gruppe wird ernannt vor die anderen zu treten und ihre Forderungen im Plenum zu diskutieren. Sie sollten sachlich argumentieren, die Meinungen des anderen respektieren und zuhören.

5. Wenn alle Teilnehmer\*innen mit der Präsentation fertig sind, beantworten sie folgende Fragen:

"Haben Sie es geschafft, respektvoll zu bleiben?"

"Wurden Sie zu irgendeinem Zeitpunkt provoziert?"

"Haben Sie sich respektiert gefühlt?"

#### **Tipps zur Durchführung**

Teilnehmerzahl: 10 bis 20

Dauer: ca. 1-2 Stunden,

Raum: Klassenzimmer, Outdoor, Auditorium etc., Sitzkreis

Ausrüstung/Materialien: PC/Laptop mit Internet zum Planen von Beiträgen.

Papier/Stifte

#### **Media**

<https://www.youtube.com/watch?v=nJJa9f0l8XQ>

#### **Quellen**

LoPe

#### **Was ist bei dieser Methode zu beachten?**

Der Fokus liegt darauf, zu lernen, andere mit anderen Meinungen als der eigenen zu respektieren und zu sehen, wie erfolgreich ein Gespräch mit anderen wird, wenn man sich gegenseitig respektiert und zuhört.

Die Gruppenregeln bei dieser Aufgabe sorgen dafür, dass sich jede/r Teilnehmer\*in gehört und wahrgenommen fühlt. Die Erfahrung zeigt, dass, wenn dies den Teilnehmer\*innen bewusst gemacht wird, sich das Mindset verändert.