



## **Konzept Workshop „Anforderungsprofile an eine Sprach- und Kulturmittlung – Spiegelung der Profile mit eigenen Kompetenzen“**

Erstellt von Inga Paula und Martina Früchtl  
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Augsburg, den 13.02.09

Im Auftrag von:  
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.  
EIF – Projekt „SPuK OS“

Einführung	S. 2
Übung 1: Erwartungen an den Workshop	S. 3
Übung 2: Lebenslinien	S. 4
Übung 3: Kompetenzen	S. 5
Übung 4: Mein Kompetenzcheck	S. 6
Übung 5: Rolle und Patchworkidentität	S. 8
Übung 6: Rollenkonflikt und Dilemma	S. 9
Übung 7: Werte	S. 10
Übung 8: Reflexion und Auswertung	S. 12
Anhang	S. 13

## **Einführung:**

Der Ansatz von Sprach- und Kulturmittlern ist eine Reaktion auf die ungenügende medizinische und soziale Versorgung von Flüchtlingen und Migrant/innen in Deutschland. Durch sprachliche und kulturelle Verständigungsschwierigkeiten stellt der Zugang zu den Versorgungsstrukturen ein erhebliches Problem dar und schafft qualitative Einbußen. Sprach- und Kulturmittler dolmetschen nicht nur, sie vermitteln zwischen ausländischen Klient/innen und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens. Hierfür brauchen sie eine hohe interkulturelle und soziale Kompetenz. Ein Großteil der Fähigkeiten, die bei dieser Tätigkeit zum Einsatz kommen, wird nicht in Ausbildung und Schule erworben, sondern an informellen Lernorten und ist daher nicht in Zeugnissen dokumentiert. Solche Potenziale zu erkennen, sie ein- und umzusetzen, stellt ein entscheidendes Kriterium bei der Ausübung der Tätigkeit dar. Eine Methode zum Erkennen von Potenzialen ist die Kompetenzbilanzierung für Migrant/innen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf einem anforderungsorientierten Verfahren: d.h. die Anforderungen eines Sprach- und Kulturmitlers sollen mit den individuell vorliegenden Kompetenzen abgeglichen und ausgebaut werden.

Im Oktober 2007 wurde ein Workshop für Sprach- und Kulturmittler/innen von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH in Osnabrück durchgeführt. Die dort gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse flossen in das vorliegende Konzept ein.

## **Ziele des Workshops sind:**

Der zu entwickelnde Workshop setzt an mehreren Seiten an: Teilnehmer/innen, die als Sprach- und Kulturmittler/innen tätig werden wollen oder es bereits sind, werden sich ihrer Kompetenzen bewusst. Es erfolgt ein Abgleich mit dem Anforderungsprofil eines Sprach- und Kulturmitlers. Entscheidend ist dabei kulturell bedingten Unterschieden Raum zur Aushandlung in der Gruppe zu geben. Dadurch kann eine gemeinsame Verständigung über erforderliche Kompetenzen erfolgen. Dies setzt gruppenspezifische Prozesse frei und schafft eine Basis für ein weiteres Vorgehen. Auch können Aussagen getroffen werden, wo noch Qualifizierungsbedarf ist. Die Teilnehmer/innen gewinnen Klarheit darüber, wo ihre Stärken sind und bekommen Handlungssicherheit im Einsatz ihrer Kompetenzen.

## **Der Workshop bietet:**

- Eigene Kompetenzen mit dem Anforderungsprofil eines Sprach- und Kulturmitlers abzugleichen.
- Handlungsbedarf ggf. erkennen und planen.
- Lernen aus Erfahrungen: Handlungsorientierung.
- Eigenbeteiligung der Teilnehmer/innen und Reflexion der gewonnenen Kompetenzen.
- Selbststärkung und Empowerment.

## **Aufbau Workshop „Anforderungsprofile an eine Sprach- und Kulturmittlung – Spiegelung der Profile mit eigenen Kompetenzen“**

### **Übung 1: Erwartungen an den Workshop**

#### **Kurzbeschreibung:**

Die Teilnehmer/innen (TN) stellen sich vor und tragen ihre Erwartungen zum Workshop vor.

#### **Ziele:**

Die TN reflektieren ihre eigenen Erwartungen und lernen sich gegenseitig kennen.

#### **Planung:**

Zeit:	ca. 30 Minuten
Material:	Kärtchen (max. 3 Stück pro Person), Stifte, Nadeln, Pinnwand
Vorbereitung:	Überschrift auf Karte schreiben „Meine Erwartungen“ und an Pinnwand pinnen.
Gruppengröße:	10 – 20 Personen
Raumgestaltung:	Stuhlkreis
Methode:	Plenum
Empfehlungen:	Bei kleinen Gruppen können TN ihre Kärtchen selbst anpinnen, bei größeren Gruppen empfiehlt es sich die Kärtchen einzusammeln.
Stichworte:	Einstieg, Erwartungsabfrage

#### **Übungsablauf:**

Die TN werden von der Seminarleitung (SL) freundlich begrüßt. Nach einer kurzen Vorstellung und Einführung in das Thema des Workshops werden die TN gebeten sich selbst vorzustellen. Dabei sollen sie äußern, was sie vom Workshop erwarten. Ihre Erwartungen sollen sie in Stichworten auf Kärtchen notieren, max. 3 Stück.

#### **Präsentation im Plenum:**

Die TN werden gebeten sich namentlich vorzustellen und der Gruppe ihre Erwartungen zu erläutern. Sie pinnen ihre Kärtchen an die Pinnwand.

#### **Auswertung:**

Falls unterschiedliche Erwartungen auftauchen wird dies im Plenum thematisiert, auch Erwartungen, die die SL nicht erfüllen kann werden besprochen.

Kurzer Input durch die SL zu den Zielen des Workshops:

Die TN sollen sich ihrer Kompetenzen bewusst werden. Es erfolgt ein Abgleich mit dem Anforderungsprofil eines Sprach- und Kulturmittlers. Eine gemeinsame Verständigung über erforderliche Kompetenzen erfolgt in der Gruppe. Die TN gewinnen Klarheit darüber, wo ihre Stärken sind und bekommen Handlungssicherheit im Einsatz ihrer Kompetenzen.

Dabei verfolgt der Workshop eine teilnehmer- und prozessorientierte Arbeitsweise und möchte Raum zur Aushandlung von kulturellen Unterschieden geben.

## Übung 2: Lebenslinien

### **Kurzbeschreibung:**

Die Teilnehmer/innen (TN) zeichnen ihre Lebenslinie und setzen sie mit interkulturellen Erfahrungen in Bezug.

### **Ziele:**

Die TN reflektieren ihre eigene Biografie und setzen sich damit auseinander, warum sie Sprach- und Kulturmittler geworden sind/werden wollen.

### **Planung:**

Zeit:	60 Minuten
Material:	ein DIN A3 Blatt pro TN, Stifte, Schreibunterlage, Flipchart
Vorbereitung:	-
Gruppengröße:	10 – 20 Personen
Raumgestaltung:	Stuhlkreis
Methode:	Einzelarbeit, Plenum
Empfehlungen:	-
Stichworte:	Biografie, Interkulturalität

### **Übungsablauf (20 Min.):**

Die DIN A3 Blätter (plus evtl. Stifte und Schreibunterlage) werden an die TN verteilt. Die TN werden gebeten ihre Lebenslinie von der Geburt bis zum heutigen Tag zu zeichnen. Wichtige Ereignisse in ihrem Leben oder Lebensphasen werden eingetragen. Die Lebenslinie wird mit Zeitangaben versehen. Wie die Lebenslinie aussieht oder welche Ereignisse eingetragen werden (z.B. privat, beruflich) bleibt den TN überlassen. Evtl. wird ein Beispiel am Flipchart aufgezeichnet. Wichtiger Hinweis: Die Lebenslinie ist nur für die TN. Es muss nichts erzählt werden, oder vorgezeigt werden, was man nicht will!

Dann werden von der Seminarleitung (SL) Fragen zu bestimmten interkulturellen Erfahrungen oder Ereignissen im Verlauf des Lebens der TN gestellt. Diese Erfahrungen/Ereignisse werden von den TN in ihrer Lebenslinie markiert und evtl. kurze Notizen dazu gemacht.

### **Fragen:**

- Wann haben Sie zum ersten Mal kulturelle Unterschiede bemerkt und welche Gefühle hat das bei Ihnen ausgelöst?
- Fällt Ihnen eine Situation ein, in der Sie sich unverstanden fühlten und dies auf kulturelle Unterschiede zurück führten? Wann war das?
- Seit wann beschäftigen Sie sich mit dem Thema „Interkulturelle Verständigung“ und warum?
- Wann waren Sie zum ersten Mal in einem anderen Land und welche Erinnerungen haben Sie an diese Erfahrungen?
- Können Sie sich an eine Situation erinnern, in der Sie sich fremd gefühlt haben? Wann war das, in welchem Zusammenhang?

Die TN werden gebeten sich ihre Lebenslinie noch einmal anzuschauen.

**Auswertung/Plenum (25 Min.):**

Im Plenum werden von einigen Personen Rückmeldungen zu ihren Erfahrungen abgefragt:

- Wie haben die TN es erlebt, die eigene Lebenslinie zu zeichnen?
- Wie war es, sich mit den Interkulturellen Erfahrungen in der eigenen Biografie auseinanderzusetzen?

<b>Übung 3: Kompetenzen</b>
-----------------------------

**Kurzbeschreibung:**

Die Teilnehmer/innen (TN) lernen den Kompetenzbegriff kennen und setzen sich mit den wichtigsten Kompetenzen eines Sprach- und Kulturmittlers auseinander.

**Ziele:**

Verständigung über Kompetenzen unter der Berücksichtigung interkultureller Unterschiede.

**Planung:**

Zeit:	30 Minuten
Material:	Flipchart, Folie mit Definition „Kompetenz“, Overhead, Kompetenzsonne
Vorbereitung:	Kompetenzsonnen ausdrucken und ausschneiden
Gruppengröße:	10 – 20 Personen
Raumgestaltung:	Stuhlkreis
Methode:	Plenum, Theoretischer Input, Brainstorming
Empfehlungen:	Kompetenzsonne für Übung 4 liegen lassen
Stichworte:	Kompetenz

**Übungsablauf (10 Min):****Kurzer Input durch die Seminarleitung (SL):**

Im Laufe der Biografie hat man sich verschiedene Kompetenzen angeeignet. Kompetenzen entstehen durch Erfahrungen und Ereignisse im Laufe der Biografie und werden durch Einstellungen geprägt (→ Hinweis Übung 2 „Lebenslinie“). Bei den unterschiedlichen Stationen in der Lebenslinie wurden Kompetenzen erworben, erlernt und gefestigt – teilweise bewusst, teilweise unbewusst. Kompetenzen werden durch eine kulturelle Sozialisation beeinflusst und sind verankert in ein Wertesystem (→ Hinweis Übung 7 „Werte“)

**Plenum/Brainstorming:**

Die Teilnehmer/innen (TN) werden gebeten in einem kurzen Brainstorming im Plenum zu benennen, was für sie der Begriff „Kompetenz“ bedeuten. Die SL notiert Stichworte auf dem Flipchart.

**Auswertung (5 Min):**

Im Anschluss wird die Definition der Europäischen Kommission auf Overhead vorgestellt:

„Kompetenz ist die Kombination aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die einer bestimmten Situation angemessen sind. Schlüsselkompetenzen bezeichnen Kompetenzen, die persönliche Entfaltung, soziale Integration, aktive Bürgerschaft und Beschäftigung fördern.“<sup>1</sup>

### **Plenum/Brainstorming (15 Min.)**

Die TN werden gebeten in einem kurzen Brainstorming Kompetenzen zu benennen (z.B. Teamfähigkeit, interkulturelle Kompetenz). Die Kompetenzsonne wird auf den Boden gelegt: Das runde Kompetenzkärtchen in die Mitte, die einzelnen Kompetenzkärtchen rundum – wenn die Begriffe durch die TN genannt werden. Einzelne Kompetenzen werden ggf. den „Oberkategorien“ mündlich zugeordnet. Z.B. „Pünktlichkeit“ zu „Organisationsfähigkeit“, „Durchsetzungsvermögen“ zu „Führungsfähigkeit“. Fehlende Kompetenzen werden ggf. durch die SL ergänzt.

## **Übung 4: Mein Kompetenzcheck**

### **Kurzbeschreibung:**

Die Teilnehmer/innen (TN) machen ihren eigenen Kompetenzcheck und setzen sich mit dem Anforderungsprofil eines Sprach- und Kulturmittlers auseinander.

### **Ziele:**

Bewusstwerdung der eigenen Kompetenzen.

### **Planung:**

Zeit: 60 - 80 Minuten

Material: Arbeitsblatt „Mein Kompetenzcheck“, Stifte, Schreibunterlage, Arbeitsblatt „Anforderungsprofil eines Sprach- und Kulturmittlers“, Pinnwand, Kärtchen, Nadeln

Vorbereitung: Arbeitblätter für alle TN kopieren, Kompetenzsonne

Gruppengröße: 10 – 20 Personen

Raumgestaltung: Stuhlkreis

Methode: Einzelarbeit, Plenum

Empfehlungen: -

Stichworte: Kompetenz, Anforderungsprofil

### **Übungsablauf:**

#### **1. Arbeitsschritt (15 Min.)**

Die Teilnehmer/innen (TN) bekommen das Arbeitsblatt „Mein Kompetenzcheck“ und werden gebeten sich selbst einzuschätzen.

Wichtiger Hinweis: Die Einschätzung erfolgt für die TN selbst, Ergebnisse müssen nicht der Gruppe vorgestellt werden.

---

<sup>1</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel, den 10.11.2005, KOM(2005)548 endgültig 2005/0221(COD): „Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.“, S. 3

## **2. Arbeitsschritt (35 Min.)**

Die TN haben ihr eigenes Kompetenzprofil erstellt. Nun geht es darum die eigenen Kompetenzen mit den Anforderungen an professionelles Sprach- und Kulturmittlern zu vergleichen. Im Plenum wird diskutiert:

- Welche Kompetenzen sind für das Sprach- und Kulturmittlern besonders wichtig?

Die SL notiert Stichpunkte auf dem Flipchart.

Die SL weist darauf hin, dass bei einem vorausgegangenem Workshop vier Kompetenzen als besonders wichtig erachtet wurden. Diese werden auch im weiteren Workshopverlauf besonders berücksichtigt:

- Kommunikationsfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Soziale Kompetenz
- Interkulturelle Kompetenz

Anschließend wird das Anforderungsprofil eines Sprach- und Kulturmittlers verteilt.

Im Plenum wird erarbeitet, welche einzelnen Anforderungen aus dem Profil diesen vier Kompetenzen zugeordnet werden können. Sie werden auf Kärtchen notiert und an die Kompetenzsonne angelegt.

Beispiel:

- Kommunikationsfähigkeit
  - Beherrschung der Muttersprache in Wort und Schrift
  - Beherrschung der deutschen Sprache
  - Genaues und vollständiges Dolmetschen
- Verantwortungsbewusstsein
  - Kenntnis und Erfüllung der Rollenanforderung
  - Vertraulichkeit und Neutralität
  - Distanz
- Soziale Kompetenz
  - Respektvolle Umgangsformen
- Interkulturelle Kompetenz
  - Erkennen von kulturell geprägten Vorstellungen
  - Vermittlung zwischen kulturell geprägten Unterschieden

## **Auswertung (10 Min.)**

Da TN werden gebeten ihr eigenes Kompetenzprofil mit den Anforderungen an professionelles Sprach- und Kulturmittlern zu vergleichen. Es wird diskutiert, was besonders leicht fällt und was schwierig ist.

## Übung 5: Rolle und Patchworkidentität

### **Kurzbeschreibung:**

Die Teilnehmenden (TN) reflektieren ihre unterschiedlichen Gruppen- und Rollenzugehörigkeiten und tauschen sich über die damit verbundenen Erfahrungen aus.<sup>2</sup>

### **Ziele:**

Die Teilnehmenden (TN) reflektieren ihre unterschiedlichen Rollen und Gruppenzugehörigkeiten. Sie reflektieren, dass sie in unterschiedlichen Gruppen unterschiedliche Rollen einnehmen und damit Erwartungshaltungen verknüpft sind, die sich widersprechen können. Sie werden sich bewusst, welche Strategien sie entwickelt haben, um mit unterschiedlichen Rollenanforderungen zu Recht zu kommen.

### **Planung:**

Zeit: 60 bis 80 Minuten (je nach Gruppengröße)  
Material: Schreibutensilien, Arbeitsblatt „Rolle und Patchworkidentität“  
Gruppengröße: 10 – 30 Personen  
Raumgestaltung: Räumliche Möglichkeiten für 3 bis 6 Arbeitsgruppen. Stuhlkreis für die Auswertung  
Methode: Einzel- und Paararbeit, Plenum  
Stichworte: Rollenkonflikte, Rollenzugehörigkeit, Gruppenzugehörigkeit, Identität, Anerkennung

### **Übungsablauf:**

#### **Einführung (ca. 5 Min.)**

Die Seminarleitung (SL) gibt eine kurze Einführung zum Begriff Patchworkidentität von Heiner Keupp: „Wir gehören nebeneinander unterschiedlichen Gruppierungen und Gruppen an und sind gleichzeitig und nebeneinander mit unterschiedlichen Anforderungen konfrontiert. Man kann sich das als ein Patchwork unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeiten vorstellen. Der Begriff Patchworkidentität kann uns auf die falsche Spur locken, denn Identität ist eine Einheit und kein Nebeneinander autonomer Zugehörigkeiten. Dennoch prägen uns unsere jeweiligen Gruppenzugehörigkeiten und sind in unserer Identität mit mehr oder weniger großer Bedeutung „aufgehoben“.“

Auch die Arbeit in der Sprach- und Kulturmittlung birgt unterschiedliche Rollenerwartungen in sich.

#### **Einzel- und Paararbeit (30 Min.)**

Die Arbeitsblätter werden ausgeteilt. Die TN erhalten einen Moment Zeit, um sie zu lesen. Eventuelle Nachfragen werden beantwortet. Sobald die Einzelarbeit von einer

---

<sup>2</sup> In Anlehnung an Handschuck, S./Klawe, W. (2006): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Juventa Verlag, S. 262 ff



Person abgeschlossen ist, soll sie sich nach jemandem umsehen, der oder die auch damit fertig ist und in ein Zweiergespräch einsteigen. Die Arbeitsanweisungen stehen auf dem Arbeitsblatt. Für Einzel- und Paararbeit stehen insgesamt 30 Minuten zur Verfügung. Sollte jemand nach 10 Minuten noch nicht mit der Einzelarbeit fertig geworden sein, soll sie abgebrochen werden, damit ausreichend Zeit für das Zweiergespräch bleibt.

### **Auswertung im Plenum (25 Min.)**

Die Gruppen stellen ihre Arbeitsergebnisse vor. Es können je nach Gruppengröße und Zeit von allen oder von einigen Personen Rückmeldungen zu Ihren Erfahrungen abgefragt werden.

Dabei werden Fragen gestellt wie:

- Welche Rollenkonflikte entstehen bei der Arbeit eines Sprach- und Kulturmittlers?
- Wie gehen die TN mit den Rollenkonflikten um?
- Welche Strategien haben die TN entwickelt, um den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden (z.B. Information über Rolle an Kund/innen)
- ?

Die Übung wird in Verbindung mit den Anforderungen eines Sprach- und Kulturmittlers gesetzt (z.B. Thema Distanz).

## **Übung 6: Rollenkonflikt und Dilemma**

### **Kurzbeschreibung:**

Die Teilnehmenden (TN) erinnern sich an Situationen, in der sie in einem Rollenkonflikt waren und erarbeiten Beispiele aus der Tätigkeit als Sprach- und Kulturmittler/in.

### **Ziele:**

Die Teilnehmenden (TN) erinnern sich an eine Arbeitssituation als Sprach- und Kulturmittler/innen, in der sie in einem Rollenkonflikt waren. Wo z.B. die Abgrenzung schwer fiel. Sie reflektieren, aufgrund welcher Vorstellungen dieser Rollenkonflikt geschah und wie leicht oder schwer er ihnen fiel.

Sie reflektieren, dass das Wissen um Unterschiede schon früh und in unterschiedlichen Kulturen erworben wird und dass das Erlernen des Umgangs mit diesen Unterschieden konflikthaft ist.

### **Planung:**

Zeit:	mind. 60 Minuten (je nach Gruppengröße)
Material:	Schreibmaterial, Flipchart, Pinnwand
Gruppengröße:	10 – 30 Personen
Raumgestaltung:	Räumliche Möglichkeiten für 3 bis 6 Arbeitsgruppen. Stuhlkreis für die Auswertung
Methode:	Kleingruppen, Plenum
Empfehlungen:	Ergebnispräsentation aus allen Gruppen oder nur aus einer Gruppe möglich. Die Übung kann im fortlaufenden Prozess der Arbeit als Sprach- und Kulturmittler/innen supervisorisch immer wieder aufgegriffen und verwendet werden.
Stichworte:	Rollenkonflikt, Dilemmata, Kommunikation, Selbstwahrnehmung, Fremdwahrnehmung

## **Übungsablauf:**

### **Einzel- und Gruppenarbeit (30 Min.)**

Bevor die Seminarleitung (SL) eine kurze Einführung zum Thema Dilemmata und Rollenkonflikt gibt, werden die Teilnehmenden (TN) gefragt, was sie sich insbesondere unter einem Dilemma vorstellen. Die SL erläutert, dass jede Person Situationen in privaten, beruflichen und/oder öffentlichen Bereichen erlebt, in denen sie zwischen Widersprüchen wählen muss und es keine optimale Entscheidung gibt. Dilemmata entstehen durch sich widersprechende Werte und Normen. Ist eine Entscheidung gefallen, kann die zuvor erlebte Verunsicherung als Ambivalenz und Belastung weiter bestehen oder sie kann verdrängt werden, indem das gewählte Verhalten als das Bessere begründet und verteidigt wird. Es besteht die Gefahr, ein inneres Dilemma als Konflikt nach außen zu tragen. Dilemmata entstehen vor allem bei Rollenkonflikten.

Anschließend werden die TN in Einzelarbeit gebeten, sich an eine Situation zu erinnern, in der sie in einem Rollenkonflikt waren. Haben alle Personen ein Beispiel aus ihrer Arbeit- als Sprach- und Kulturmittler/innen (oder bei als private/r Dolmetscher/in) gefunden, werden Kleingruppen gebildet. In der Kleingruppe wird diskutiert welches Beispiel in der Gruppe bearbeitet wird. Nachdem sich die Gruppe auf ein Beispiel geeinigt hat, soll der Rollenkonflikt und das Dilemma bearbeitet und mögliche Lösungen entwickelt werden. In den Arbeitsgruppen soll eine Person zu bestimmt werden, welche die Arbeitsergebnisse im Plenum vorstellen wird. Die Ergebnisse der Kleingruppe werden auf Flipchart festgehalten.

### **Auswertung im Plenum (30 Min.)**

Für die Auswertung der Arbeitsergebnisse gibt es zwei Varianten je nach Zeit und Gruppengröße: Entweder werden die Ergebnisse von allen Gruppen vorgestellt oder das Ergebnis einer Gruppe. Dabei erläutern die Gruppenmitglieder die Situation, die mögliche Konfliktlösung und die Diskussion zur „Ergebnisfindung“. Es soll die Möglichkeit bestehen, Fragen aus dem Plenum zu stellen.

## **Übung 7: Werte**

### **Kurzbeschreibung:**

Die Teilnehmenden (TN) erstellen Wertehierarchien in Gruppenarbeit und vergleichen ihre Ergebnisse.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> In Anlehnung an Handschuck, S./Klawe, W.(2006):Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Juventa Verlag, S: 239 ff

**Ziele:**

Die Teilnehmenden (TN) reflektieren ihr eigenes Wertesystem und überprüfen inwieweit Werte eine Gesellschaft prägen (und umgekehrt). Sie erkennen, dass Wertehierarchien sich auch in relativ homogenen Gruppen unterscheiden können. Die TN gehen der Frage nach gemeinsamen und unterschiedlichen Wertevorstellungen nach. Sie reflektieren, dass Unterschiede zwischen Wertehierarchien unterschiedliche Verhaltenserwartungen bedingen und damit Konfliktpotenziale angelegt sind.

**Planung:**

Zeit:	70 Minuten (je nach Gruppengröße)
Material:	Flipchart, pro Arbeitsgruppe einen Satz Werte, Arbeitsblatt zu Werten, Overheadprojektor, Folie Wertetabelle Niederlande
Gruppengröße:	10 – 30 Personen
Raumgestaltung:	Räumliche Möglichkeiten für 3 bis 6 Arbeitsgruppen. Stuhlkreis für die Auswertung
Methode:	Kleingruppen, Plenum
Empfehlungen:	nicht zielgruppenabhängig; die Studie aus den Niederlanden kann bei Bedarf von der Seminarleitung vorgestellt werden
Stichworte:	Werte, Selbstwahrnehmung, Fremdwahrnehmung

**Übungsablauf:****Einzelarbeit (10 Min.) und Gruppenarbeit (20 Min.)**

Die Teilnehmer/innen machen ein kurzes Brainstorming zum Thema Werte (Was sind Werte?). Die Seminarleitung weist darauf hin, dass Kompetenzen durch Werte geprägt werden. „Kompetenzen werden von Wissen fundiert, durch Werte konstituiert, als Fähigkeiten disponiert, durch Erfahrungen konsolidiert, auf Grund von Willen realisiert“ (Erpenbeck & Heyse, 1999).

**1. Arbeitsschritt**

Zunächst sollen die TN ihre eigene Wertehierarchie mit den vorgegebenen Werten bilden und sie in ein Arbeitsblatt eintragen. Der wichtigste Wert wird bei der Ziffer 1 in die oberste Zeile eingetragen, der Wert mit der geringsten Bedeutung wird in der untersten Zeile eingetragen.

**2.****3. Arbeitsschritt**

Haben alle Personen ihre Wertehierarchie ausgefüllt, werden die TN gebeten, Arbeitsgruppen (3 – 5 Personen) zu bilden und eine Person zu bestimmen, welche die Arbeitsergebnisse im Plenum vorstellen wird. Jede Gruppe erhält einen Kartensatz mit Werten. Die Kleingruppen müssen sich nun auf eine gemeinsame Wertehierarchie einigen. Dazu erhält jede Gruppe einen Kartensatz mit Werten. Die Karten werden auf dem Boden nach der ausgehandelten Reihenfolge aufgelegt. Bei der Entscheidungsfindung können die vergebenen Punkte (siehe Liste) hilfreich sein. Die TN diskutieren darüber, wie mit Werten verfahren wird, deren Punktzahl übereinstimmt, welche Werte fehlen und ob einzelne TN ihre Punktzahl noch mal korrigieren möchten. Anschließend einigt sich die Gruppe auf eine Rangfolge.

**Auswertung im Plenum (30 Min.)**

Die Gruppen stellen ihre Arbeitsergebnisse vor und vergleichen sie. Sie tauschen sich darüber aus, ob und bei welchen Werten in der jeweiligen Gruppe deutliche Unterschiede bei der Hierarchisierung aufgetreten sind. Dabei erläutern sie auch den Prozess und die Diskussion zur „Ergebnisfindung“. Es soll die Möglichkeit bestehen, Fragen aus dem Plenum zu stellen.

Optional kann nach der Diskussion durch die Seminarleitung die Folie Wertehierarchie aus den Niederlanden präsentiert werden. Die wichtigsten Werte der Niederländer, deren Familien nicht eingewandert sind und die Werte von Gruppen, deren Familien aus Surinam oder Marokko in die Niederland eingewandert sind, werden vorgestellt. Die wichtigsten Werte werden aus der Perspektive der Aufnahmegesellschaft in den unterschiedlichen Wertehierarchien verglichen.

## **Übung 8: Reflexion und Auswertung**

### **Kurzbeschreibung:**

Die Teilnehmenden (TN) setzen sich mit ihrem Kompetenzcheck auseinander und überprüfen die Erfüllung ihrer Erwartungen an den Workshop.

### **Ziele:**

Die Teilnehmenden (TN) reflektieren die vorausgegangenen Übungen und setzen sich mit den sichtbar gewordenen Kompetenzen auseinander. Dazu überprüfen sie kritisch ihren Kompetenzcheck und überlegen, ob sie zum jetzigen Zeitpunkt ihre Selbsteinschätzung verändern würden.

### **Planung:**

Zeit:	30 Min.
Material:	Kompetenzcheck, Pinnwand mit den Erwartungskärtchen
Gruppengröße:	10 – 30 Personen
Raumgestaltung:	Stuhlkreis
Methode:	Einzelarbeit, Plenum
Empfehlungen:	-
Stichworte:	Reflexion, Auswertung, Seminarabschluss, Resümee

### **Übungsverlauf:**

#### **Einzelarbeit (10 Min.)**

Die TN nehmen ihren ausgefüllten Kompetenzcheck zur Hand und werden von der SL gebeten die vorausgegangenen Übungen zu reflektieren. Durch die Übungen sind bestimmte Kompetenzen sichtbar geworden. Deshalb sollen die TN kritisch ihren Kompetenzcheck noch einmal überprüfen, ob sie zum jetzigen Zeitpunkt ihre Selbsteinschätzung verändern würden. Die SL stellt die Fragen:

- Würden Sie sich nun besser oder schlechter beurteilen?
- Welche Gefühle löst das bei Ihnen aus?
- Was bedeutet das für Ihre Arbeit als Sprach- und Kulturmittler/in?

#### **Auswertung im Plenum (20 Min.)**

Wer möchte kann zu seiner Reflexion ein Feedback in die Gruppe geben.

Anschließend werden die TN gebeten ihre Erwartungskärtchen von der Pinnwand zu nehmen und in einem Blitzlicht (pro TN ca. 1 Minute, der Reihe nach) mitzuteilen, ob ihre Erwartungen erfüllt wurden.

Anhang:

- Definition Kompetenz (Ü 3)
- Material Kompetenzsonne (Ü 3)
- Arbeitsblatt „Mein Kompetenzcheck“ (Ü 4)
- Arbeitsblatt „Anforderungsprofil eines Sprach- und Kulturmittlers“ (Ü 4)
- Arbeitsblatt „Rolle und Patchworkidentität“ (Ü 5)
- Arbeitsblatt Wertehierarchie (Ü 7)
- Material „Wertehierarchie“ (Ü 7)
- Folie „Wertetabelle Niederlanden“ (Ü 7)

**Das Konzept wurde im Auftrag des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V. für das EIF – Projekt „SPuK OS“ erstellt.**

**Durchführende Personen des Auftrages:**

Martina Früchtl, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Koordinatorin des bundesweiten Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung“ des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“. Interkulturelle Trainerin und Beraterin (LIDIA). Beteiligt an der Entwicklung der „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“ (DJI).  
martina.fruechtl@tuerantuer.de, Tel.: 0821 90799 20

Inga Paula, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Projektleitung empowerMi (Berufliche Beratung für Migrant/innen). Ab 2008 Projekt „AnQUA – kompetenzbasierte Anpassungsqualifizierung für Migrant/innen. Interkulturelle Trainerin und Beraterin (LIDIA) und Betzavta - Trainerin. Beteiligt an der Entwicklung des „KompetenzenPanoramas“ (IUBM).  
inga.paula@tuerantuer.de, Tel.: 0821 3287380