



EDU:PACT

Modulhandbuch

Lehr- und Lernrichtlinien zur interkulturellen
Bildung durch körperliche Aktivität,
Coaching und Training



EDU:PACT-Modulhandbuch

Lehr- und Lernrichtlinien zur interkulturellen Bildung durch körperliche Aktivität, Coaching und Training



EDU:PACT-Netzwerk

Universität Wien

Deutsche Sporthochschule Köln

Universität Süddänemark

Universität Thessalien

Universität Rom "Foro Italico"

Right To Play Deutschland

Wiener Institut für internationalen Dialog und Zusammenarbeit - Fairplay-Initiative (VIDC)

International Council for Coaching Excellence (ICCE)

Griechisches Ministerium für Kultur und Sport

Mit zusätzlicher Unterstützung des European Network of Sport Education (ENSE)

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Diese Arbeit unterliegt den Bestimmungen der Creative Commons Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International-Lizenz. Sie müssen das Werk auf die vom Autor oder Lizenzgeber angegebene Weise attribuieren (jedoch nicht in einer Weise, die darauf hindeutet, dass sie Sie oder Ihre Verwendung des Werks in irgendeiner Weise unterstützen).



Nichtkommerziell - Sie dürfen dieses Werk nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Share alike — Wenn Sie dieses Werk ändern, transformieren oder darauf aufbauen, dürfen Sie das daraus resultierende Werk nur unter derselben oder einer ähnlichen Lizenz wie dieses vertreiben.

Herausgeber

Stephen Reynard
Louis Moustakas
Karen Petry

Autoren

Kapitel 1

Arnaldo Zelli

Kapitel 2

Danielle Johansen
Thomas Skovgaard
Thomas Bredahl

Kapitel 3

Harald Tschan
Antonio Tessitore

Kapitel 4

Karen Petry
Louis Moustakas

Praktische Aktivitäten entwickelt von

Right To Play Deutschland (RTP)
Wiener Institut für internationalen Dialog und Zusammenarbeit - Fairplay-Initiative (VIDC)

Grafikdesign

Frank Holmslet (frankholmslet.com)

Wo Sie Hilfe bekommen

Besuchen Sie unsere interaktive Lernplattform unter <http://edupact.sporteducation.eu>
Oder kontaktieren Sie uns unter edupact@sporteducation.eu

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
RTP-Methodik	12
Kapitel 1 - Sich selbst verstehen	15
Kapitel 2 - Andere verstehen	35
Kapitel 3 - Planen und Durchführen von Unterrichtseinheiten	53
Kapitel 4 - Überprüfung und Bewertung	75

Einleitung

Das EDU:PACT Projekt

Obwohl Sportlehrerinnen und -lehrer sowie Trainerinnen und Trainer in den meisten europäischen Ländern mit kulturell, ethnisch und sprachlich unterschiedlichen Gruppen zusammenarbeiten, zeigen Untersuchungen, dass viele von ihnen über keine formale Ausbildung verfügen und keine fundierten Kompetenzen im Bereich der interkulturellen Bildung mitbringen. Auch bieten weder die Erstausbildung (vorbereitende Ausbildung), noch die berufliche Weiterbildung (berufsbegleitende Ausbildung) Sportlehrern und Trainern die Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen oder Instrumente, die es braucht, um die Chancen auszuschöpfen, die sich aus der Arbeit mit interkulturellen Gruppen ergeben.

Um auf diesen Bedarf zu reagieren, wurde das EDU:PACT Projekt (Intercultural Education through Physical Activity, Coaching and Training; dt.: Interkulturelle Bildung durch körperliche Aktivität, Coaching und Training) ins Leben gerufen. Das folgende Handbuch enthält wichtige Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen und Aktivitäten, mit denen sowohl zukünftige Sportlehrerinnen und -lehrer sowie Trainerinnen und Trainer, als auch jene, die bereits unterrichten und coachen, die Möglichkeiten des interkulturellen Unterrichts nutzen können. Letztendlich wird dieses Handbuch Sportlehrerinnen und -lehrern sowie Trainerinnen und Trainern helfen, besser auf die Arbeit mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund vorbereitet zu sein und die interkulturelle Bildung zu fördern.

Um die Relevanz und Verwendbarkeit der Inhalte in diesem Handbuch sicherzustellen, hat sich EDU:PACT auf ein Konsortium von Partnern verlassen, die ihre praktischen und akademischen Erfahrungen in den Bereichen Sportunterricht und Coaching teilen. Fünf auf die Ausbildung von Sportlehrerinnen und -lehrern sowie Trainerinnen und Trainern spezialisierte Universitäten lieferten wichtige theoretische Beiträge, während zwei NGOs, die direkt mit interkulturellen Gruppen zusammenarbeiteten, dafür sorgten, dass die Inhalte an die Praktiker angepasst wurden. Schließlich fungierten der International Council for Coaching Excellence (ICCE) und das griechische Ministerium für Kultur und Sport als Validatoren, um die breite Relevanz der Inhalte sicherzustellen.

Partner

Universität Wien

Deutsche Sporthochschule Köln

Universität Süddänemark

Universität Thessalien

Universität Rom "Foro Italico"

Right To Play Deutschland

Wiener Institut für internationalen Dialog und Zusammenarbeit

International Council for Coaching Excellence

Griechisches Ministerium für Kultur und Sport

Ort

Wien, Österreich

Köln, Deutschland

Odense, Dänemark

Trikala, Griechenland

Rom, Italien

München, Deutschland

Wien, Österreich

Leeds, Großbritannien

Athen, Griechenland

Die Notwendigkeit von EDU:PACT

Europäische Gesellschaften werden immer vielfältiger und Migration hat sich in den meisten europäischen Ländern zu einer gesellschaftspolitischen Priorität entwickelt. Obwohl diese Vielfalt zahlreiche Möglichkeiten eröffnet, stellt sie gleichzeitig eine Herausforderung dar: Das Ausmaß der Migration im neuen Jahrtausend ist anders als in der Vergangenheit, mit einer Zunahme von Reisezielen und Herkunftsländern. Länder, die traditionell nicht als Zielländer für Migration angesehen wurden, haben jetzt Schwierigkeiten, mit der größeren Vielfalt umzugehen.

Integration ist daher eine Priorität, um den sozialen Zusammenhalt und die wirtschaftliche Entwicklung in ganz Europa aufrecht zu erhalten. Darüber hinaus sind interkulturelle Bildung und Kompetenzen der Schlüssel zum Leben und Wachsen in der heutigen Umgebung. Die Zunahme der Vielfalt bietet zahlreiche Möglichkeiten für Einzelpersonen und Gesellschaften. So kann eine größere Vielfalt dazu beitragen, das Wirtschaftswachstum, die Innovation und neue Perspektiven zu fördern, die einer Gesellschaft helfen können, sich weiterzuentwickeln. Diese Möglichkeiten müssen jedoch aktiv gefördert werden.

Wenn Sportlehrerinnen und -lehrer sowie Trainerinnen und Trainer diese Möglichkeiten und die unglaubliche Reichweite von Sport und körperlicher Aktivität in Betracht ziehen, müssen sie sich bewusst sein, wie unterschiedliche Kulturen die Werte und Verhaltensweisen von Menschen beeinflussen. Außerdem ist es notwendig, die verschiedenen Arten der Vermittlung persönlicher und sozialer Beziehungen zu verstehen und die Fähigkeiten zu besitzen, interkulturelle Lernmöglichkeiten in Klassen und Trainingseinheiten zu etablieren.

Der oben beschriebene Kontext bietet den Ausgangspunkt für EDU:PACT. Durch die Kombination des Fachwissens von Universitäten und Organisationen, die in den Bereichen Sportunterricht, Coaching und interkulturelle Bildung tätig sind, bietet EDU:PACT durch dieses Modulhandbuch aktuellen und zukünftigen Sportlehrerinnen und -lehrern sowie Trainerinnen und Trainern die Möglichkeit, Fähigkeiten, Kenntnisse, Kompetenzen und Kenntnisse zu erwerben Werkzeuge, die für interkulturell sensible Bildungssitzungen benötigt werden.

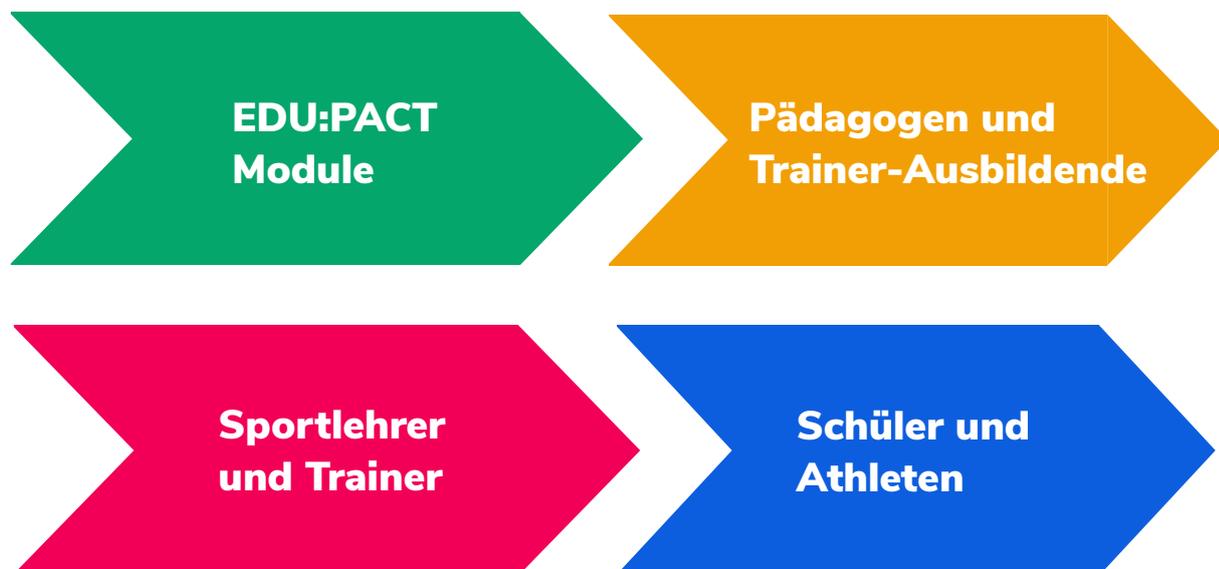
Zu Beginn des EDU:PACT-Projekts führten die Partner in ihren jeweiligen Ländern Forschungs- und Fokusgruppeninterviews durch. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Arbeit finden Sie in unserem **interaktiven Toolkit.**

Schlüsselbegriffe

Kultur	Gemeinsame Normen und Praktiken oder Gewohnheiten einer bestimmten Nation, Gesellschaft oder Gruppe von Menschen (minimalistische Definition). Kulturen sind dynamisch und verändern sich im Laufe der Zeit.
Integration	Integration wird in verschiedenen Ländern unterschiedlich definiert. Oft wird der Begriff mit „Inklusion“ gleichgesetzt (z. B. als gegenseitiger oder bidirektionaler Prozess). Oft wird sie aber auch als Assimilation oder als unidirektionaler Prozess verstanden.
Interkulturalität	In Vielfalt zusammenleben. Es basiert auf den Prinzipien der Gleichheit, Differenz und positiven Interaktion. Der Schwerpunkt liegt auf den Kommunalitäten, Identifikationsprozessen mit dem „Anderen“, der sozialen Verbindung (z. B. Überbrückung des Kapitals) und der positiven Interaktion, die Multikulturalität und Koexistenz gegenüberstellt.
Multikulturalität	Erkennen der Unterschiede kultureller Gruppen. Koexistenz mit den Prinzipien der Gleichheit und Differenz.
Soziale Verbindung	Bezieht sich auf die relationalen Aspekte, die für Integrationsprozesse wichtig sind. Soziale Verbindungen sind nicht von Natur aus unkritisch und inklusiv, da sie mit sozialen (Un-) Gleichheiten und Machtverhältnissen beladen sind. Diese relationalen Aspekte werden häufig anhand der theoretischen Konzepte des Sozialkapitals und des Zugehörigkeitsgefühls zu einer Gruppe oder Gemeinschaft beschrieben.
Sozialkapital	Kann konzeptionell unterschieden werden nach (a) sozialen Bindungen zu Verwandten und ähnlichen Personen oder Gruppen (z. B. ethnischen Gruppen oder monokulturellen Sportvereinen), (b) sozialen Brücken zu anderen Gruppen (z. B. zwischen Migranten und Aufnahmegemeinschaft) und (c) soziale Verbindungen zu gesellschaftlichen Strukturen (z. B. Regierungsdienste).

EDU:PACT - Kompetenzen von Pädagoginnen und Pädagogen oder Trainer-Ausbildenden im Bereich interkulturelle Bildung und Sport

Sportliche Aktivitäten können Schülerinnen und Schüler sowie Athletinnen und Athleten unterschiedliche interkulturelle Kompetenzen vermitteln. Eine notwendige Voraussetzung für die Entwicklung dieser Kompetenzen sind jedoch gut konzipierte interkulturelle Lernaktivitäten, die von Sportlehrerinnen und -lehrern sowie Trainerinnen und Trainern etabliert werden. Dafür müssen die Sportlehrerinnen und -lehrer sowie Trainerinnen und Trainer wiederum von qualifizierten Pädagoginnen und Pädagogen oder Trainer-Ausbildenden geschult werden, um die spezifischen Kompetenzen, Fähigkeiten und Werkzeuge zu erlangen, die für die Durchführung interkultureller Aktivitäten erforderlich sind.





Anwendung des Handbuchs

Dieses Handbuch ist zusammen mit dem interaktiven Toolkit (<http://edupact.sporteducation.eu>) für Personen gedacht, die aktuelle und zukünftige Sportlehrerinnen und Sportlehrer oder Trainerinnen und Trainer ausbilden. Der Inhalt dieses Handbuchs ist in vier verschiedene Einheiten unterteilt und kann als Grundlage für Module oder Einzelkurse herangezogen werden, mit denen Sportlehrerinnen und -lehrer sowie Trainerinnen und Trainer in den verschiedenen Komponenten des interkulturellen Unterrichts geschult werden sollen.

Kapitel

1. Sich selbst verstehen

2. Andere verstehen

3. Planung und Durchführung interkultureller Bildungssitzungen

4. Überprüfung und Bewertung interkultureller Bildungssitzungen

Jedes Kapitel enthält einen geführten Lernabschnitt, in dem die Leserin, der Leser Zugang zu theoretischen Informationen und Kenntnissen erhält, die diese bestimmte Einheit unterstützen sollen. Zusätzlich enthält jede Einheit einen praktischen Abschnitt. In diesem werden Aktivitäten vorgestellt, die sich auf die Theorie stützen. Diese können gemeinsam mit anderen Sportlehrerinnen und Lehrern, Trainerinnen und Trainern oder mit Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten ausgeführt werden. Die Einheiten enthalten auch Links zu Zusatzaktivitäten, die in unserem interaktiven Toolkit (<http://edupact.sporteducation.eu>) zu finden sind. Diese Aktivitäten ergänzen die Kapitel mit relevanten, detaillierten Ressourcen wie Videos, Präsentationen, Lesematerialien und Quizfragen.

Als zusätzliche Unterstützung für Pädagoginnen und Pädagogen oder Trainer-Ausbildenden, die EDU:PACT-Inhalte bereitstellen möchten, finden Sie in unserem interaktiven Toolkit (<http://edupact.sporteducation.eu>) auch Beispiel-Kursbeschreibungen. Diese Entwürfe bieten eine Struktur für ein breites Spektrum an Tätigkeiten, von einem kurzen Weiterbildungskurs bis zu einem vollständigen wöchentlichen Universitätsseminar.

Anwendung der theoretischen Abschnitte

Jedes Kapitel bietet einen Überblick über das theoretische Wissen, das die Herangehensweise und die Schlüsselkompetenzen der jeweiligen Einheit untermauert. Die Abschnitte sollen Pädagoginnen und Pädagogen sowie und Trainerausbilderinnen und -ausbilder beim Bereitstellen interkultureller Bildungstrainings unterstützen, und die wichtigsten theoretischen Punkte für jede Einheit liefern.

Die Inhalte in den theoretischen Abschnitten können daher als Leitfaden für die Präsentation von Schlüsselkonzepten während eines Weiterbildungskurses, eines wöchentlichen Universitätsseminars oder Ähnlichem verwendet werden. Weitere Lektüren und Aktivitäten werden ebenfalls im Text vorgeschlagen; auch diese finden Sie in unserem interaktiven Toolkit. Diese zusätzlichen Aktivitäten können verwendet werden, um Pädagoginnen und Pädagogen sowie Trainerausbilderinnen und -ausbildern zu helfen, ihren Präsentationen zusätzlichen Hintergrund und Tiefe zu verleihen, oder um direkt mit Sportlehrerinnen und -lehrern sowie Trainerinnen und Trainern in Kontakt zu treten.

Ausführung der Aktivitäten

Jedes Kapitel enthält eine Auswahl von vier praktischen Aktivitäten. Diese stellen eine Mischung aus Spielen und Reflexionsaktivitäten dar und sollen die wichtigsten Punkte der jeweiligen Einheit auf unterhaltsame und interaktive Weise vermitteln. Unterrichtende können diese Aktivitäten mit ihren Auszubildenden üben. Danach können die Sportlehrerinnen und -lehrer sowie die Trainerinnen und Trainer einige dieser Aktivitäten selbst in ihren Klassen und Trainingseinheiten nutzen, und damit wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit interkultureller Bildung vermitteln.

Jede Aktivität enthält umfassende, schrittweise Anleitungen, um sie in einer realen, interkulturellen Umgebung durchzuführen zu können. Zusätzliche Aktivitäten für jede Einheit finden Sie auch in unserem interaktiven Toolkit.

Dieses Handbuch schlägt nicht nur spezifische Aktivitäten vor, sondern soll Sportlehrerinnen und -lehrern sowie Trainerinnen und Trainern auch die Werkzeuge zur Umsetzung ihrer eigenen Aktivitäten in die Hand geben. Mithilfe der Reflect-Connect-Apply-Methode (RCA) von Right To Play und der in diesem Handbuch enthaltenen Anleitung können Einzelpersonen ihre eigenen Aktivitäten entwerfen oder modifizieren und sie mit relevanten interkulturellen Bildungsthemen verknüpfen.

Anwendung des interaktiven Toolkits

Das interaktive Toolkit (www.edupact.sporteducation.eu) enthält alle Inhalte aus dem Handbuch und vieles mehr.

Der theoretische Inhalt wird durch Texte und Videos zu den Schlüsselthemen des Handbuchs ergänzt. Wo angemessen, wurden auch konkrete Tools und Vorlagen bereitgestellt, um das Planen und Durchführen von interkulturellen Bildungsabschnitten zu unterstützen. Darüber hinaus sind in jeder Einheit Aktivitäten wie Quizze oder Spiele enthalten, mit denen die Anwender ihr Gelerntes überprüfen können.

Um Pädagoginnen und Pädagogen sowie Trainerausbilderinnen und -ausbildern beim Strukturieren und Präsentieren der Inhalte zu unterstützen, stehen auch Kursbeschreibungen zur Verfügung, die von einem kurzen Weiterbildungskurs bis zu einem wöchentlichen Universitätsseminar reichen.

Zusammenfassend dienen dieses Handbuch und die Online-Materialien dazu, ein interkulturelles Bildungstraining für Sportlehrerinnen und Sportlehrer sowie Trainerinnen und Trainer zu unterstützen. Pädagoginnen und Pädagogen sowie Trainerausbilderinnen und -ausbilder können diese Inhalte unterstützend zu ihren eigenen Lernaktivitäten anwenden. Sportlehrerinnen und -lehrer sowie Trainerinnen und Trainer können sich zusätzlich mit den Online-Materialien beschäftigen, um das Gelernte weiter zu vertiefen und selbst zu überprüfen.

Die spielbasierte Methodik von Right To Play:

Reflect - Connect - Apply

Right To Play, einer der Konsortialpartner von EDU:PACT, ist eine globale Organisation, die sich das Ziel gesetzt hat, Kinder zu schützen, zu erziehen und zu befähigen, sich über Widrigkeiten zu erheben. Dabei macht sich Right To Play die Kraft des Spielens zunutze, unter anderem in Form von Sport, körperlicher Aktivität und spielbasierter Lernprogramme auf der ganzen Welt. Damit erreicht die Organisation mehr als 2 Millionen Kinder und Jugendliche pro Woche.

Ein wesentlicher Aspekt der Methodik von Right To Play ist der Erfahrungslernzyklus. Dieser methodische Ansatz wurde in die praktischen Aktivitäten jeder Einheit dieses Modulhandbuchs integriert.

Das bedeutet, dass Sportlehrerinnen und -lehrer sowie Trainerinnen und Trainer während jeder Spieleinheit die Schlüsselbotschaften jeder Aktivität durch geführte Diskussionen vorstellen und festigen. Der Erfahrungslernzyklus beginnt damit, dass die Lehrperson ein wichtiges Lernerkenntnis oder -ergebnis wählt – wie zum Beispiel Zusammenarbeit. Das wichtigste Lernerkenntnis prägt die gesamte Sitzung einschließlich der Eröffnungsdiskussion. Während der Diskussion säen die Sportlehrerinnen und -lehrer oder Trainerinnen und Trainer einen Gedanken, indem sie ein oder zwei einfache Fragen stellen, damit die Schülerinnen und Schüler beim Spielen über das Lernergebnis (in diesem Fall die Zusammenarbeit) nachdenken. Die Lehrenden führen die Kinder dann durch ein Aufwärmen, als gute Übung vor der körperlichen Aktivität. Dann binden sie die Teilnehmenden in die gemeinsame Erfahrung ein – ein oder zwei Spiele, die sich auf das Lernergebnis beziehen. Auf alle Aktivitäten folgt eine Diskussion.

Right To Play bezeichnet diesen Reflexionsprozess als REFLECT - CONNECT – APPLY (Reflektieren – Verknüpfen – Anwenden). Es handelt sich dabei um eine Unterrichtsstrategie, die die Lernenden durch drei Schritte führt, die ihnen dabei helfen, ihre Erfahrungen zu verarbeiten:

1. Reflektieren

Was habe ich gerade erlebt? Kindern und Jugendlichen wird das Vokabular, mit dem sie ihre Ideen und Gefühle teilen können, beigebracht und sie lernen, die Ideen und Gefühle ihrer Altersgenossen zu respektieren.

2. Verknüpfen

In welcher Beziehung steht diese Erfahrung zu Früheren? In welcher Hinsicht ist sie relevant für das, was ich bereits weiß, glaube oder fühle? Verstärkt oder erweitert sich dadurch meine Sichtweise?

3. Anwenden

Wie kann ich das, was ich aus dieser Erfahrung gelernt habe, nutzen? Wie kann ich es in ähnlichen Situationen verwenden? Wie kann ich das Gelernte nutzen, um mir selbst und meiner Gemeinschaft zu helfen?

Wenn Schülerinnen und Schüler sowie Athletinnen und Athleten während der Diskussion auf eine Aktivität zurückblicken, verstehen sie deren Bedeutung und können sie für neue Erfahrungen mitnehmen. Darüber hinaus unterstützt dieser Ansatz nicht nur die Bereitstellung von Aktivitäten aus diesem Handbuch, sondern kann auch verwendet werden, um andere Aktivitäten, die Sie möglicherweise kennen, mit relevanten interkulturellen Themen zu verknüpfen.

AKTIVITÄT

Reflektieren

Was hast du beobachtet,
gesehen, gefühlt?

Vernknüpfen

Wie passt das zu dein-
en Erfahrungen im
echten Leben?

Anwenden

Und nun?
Was willst du ändern
oder machen?

Lehrbare Momente nutzen

Was sind lehrbare Momente?

Ein lehrbarer Moment kann ein positives oder negatives Ereignis sein. Als positives Ereignis kann es bedeuten:

- Ein zufälliger Akt der Freundlichkeit unter Kindern
- Ein unglaublicher Moment der Unterstützung, Ermutigung oder Teamarbeit unter den Spielerinnen und Spielern
- Ein Moment, in dem die Gruppe ein Ziel erreicht, auf das sie schon lange hingearbeitet hat
- Spielerinnen und Spieler machen eine Schlüsselerfahrung, die als Modell für den Rest des Teams herangezogen werden kann

Es ist wichtig, diese Momente als leistungsstarke Lernmöglichkeiten zu betrachten, durch die Sie das Denken von Schülerinnen und Schülern, sowie Athletinnen und Athleten erweitern können. In diesen Situationen möchten Sie das Spiel möglicherweise unterbrechen, um einige Fragen zu stellen, damit die Schüler und Sportler das Beste aus der Erfahrung herausholen und mitnehmen können. Alternativ können Sie bis zum Ende des Unterrichts warten, um die Situation zu diskutieren. Hier einige Beispiele für Reflect-Connect-Apply-Fragen, die Sie stellen können:

Reflektieren

Was ist etwas Außergewöhnliches, das während der Sitzung passiert ist? Wie hast du dich dabei gefühlt?

Verknüpfen

Welche ähnlichen Leistungen hast du erlebt? Wie haben Sie diese Erfolge erzielt?

Anwenden

Was kannst du tun, um ähnliche Erfolge in deinem Leben zu erreichen?

Zu den lehrbaren Momenten, die sich aus negativen Ereignissen ergeben, könnten gehören:

- Ein Konflikt zwischen Studentinnen und Studenten oder Athletinnen und Athleten
- Eine Aktivität, die fehlschlägt (z. B. wenn jemand gegen die Regeln verstößt oder ein Unfall passiert)
- Eine unerwartete Frage oder ein aufgeworfenes Anliegen

In diesen Situationen möchten Sie das Spiel möglicherweise unterbrechen, um den Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten einige Fragen zu stellen. Alternativ können Sie bis zum Ende des Unterrichts warten, bevor Sie das Problem diskutieren. Hier einige Beispiele für Reflect-Connect-Apply-Fragen, die Sie stellen können:

Reflektieren: Was ist passiert? Warum ist das geschehen?

Verknüpfen: Hast du in der Vergangenheit eine ähnliche Situation erlebt? Was hast du getan, um das Problem zu lösen?

Anwenden: Wie können wir verhindern, dass es wieder passiert? Warum liegt es in unserer Verantwortung, das zu verhindern?

Woher weiß ich, wann ein lehrbarer Moment passiert?

Wenn Sie mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, passieren ständig lehrbare Momente. Der Schlüssel ist festzulegen, auf welchen wichtigsten lehrbaren Moment man sich konzentrieren muss.

1

**Sich selbst
verstehen**

Einführung

Oft wird gesagt, dass der beste Weg für die Förderung sozialen Verhaltens bei sich selbst beginnt. Doch welche Verbindung besteht zwischen Selbstverständnis und interkultureller Bildung? Was können uns Psychologie und Erziehungswissenschaften über persönliche und berufliche Identität, emotionale Regulierung und psychisches Wohlbefinden lehren? Diese erste Einheit wird Sie auf die Reise nach innen führen – als ersten Schritt zur Förderung interkultureller Bildung.

Ziel dieses Kapitels ist es, Sportlehrerinnen und -lehrer, sowie Trainerinnen und Trainern die Möglichkeit zu geben, ihre berufliche Identität und ihre Arbeitseinstellung zu reflektieren und ihnen Einblicke und Leitfäden zur Verfügung zu stellen, die ihnen helfen sollen, interkulturelle Bildungsaktivitäten vorzubereiten, zu fördern und zu erleichtern.

Themen



Einführung in das Selbstverständnis

Hebt hervor, wie wichtig es ist, in Bezug auf die persönliche und berufliche Identität auf wissenschaftliche und psychologische Kenntnisse zu vertrauen. Es werden verschiedene Themen vorgestellt, die sich aus dem Verständnis kognitiver und emotionaler Prozesse ergeben, und die sich auf zwischenmenschliche Beziehungen sowie Arbeitsbeziehungen mit interkulturellen Gruppen auswirken.



Das berufliche Selbst

Bietet einen Überblick darüber, was Psychologie und Bildungswissenschaften über persönliche und berufliche Identitäten sagen. Auch wird darauf eingegangen, wie diese Themen spezifische Fragen für das Selbstvertrauen und den Erwerb eines „professionellen Selbst“ aufwerfen und wie das Bewusstsein für diese Themen für den Ausbau von beruflicher Entwicklung und beruflichen Kompetenzen geschärft werden kann.



Das zwischenmenschliche Selbst und die persönliche Handlungsfähigkeit

Erklärt, wie Glaubens- und Wertesysteme mentale Prozesse beeinflussen, die die sozialen und beruflichen Erfahrungen eines Menschen regulieren. Auch werden Informationen zu ethnischen oder Gruppenstereotypen und wissenschaftlichen Modellen zum Verständnis der persönlichen Entscheidungsfreiheit und des Selbstbewusstseins sowie professionelle Instrumente zur Förderung der kollektiven oder Gruppenermächtigung.



Emotionsregulation und psychisches Wohlbefinden

Konzentriert sich auf die Kontrolle von jenen Situationen, die eine starke und herausfordernde emotionale Bedeutung für eine Person haben, und hebt hervor, was die Psychologie über emotionale Regulierung, Situationsbewusstsein, Perspektive und Empathie aussagt.

Lernergebnisse der Einheit

1

Ihre Identität besser zu verstehen und interkulturelle Bildung anzunehmen und zu unterstützen.

2

Zu verstehen, wie Kultur, gesellschaftliche Kräfte und persönliche Erfahrung Ihre Identität prägen.

3

Zu verstehen, wie Ihre persönlichen Vorurteile und Emotionen Stereotypen über unterschiedliche kulturelle Hintergründe und / oder Zielgruppen fördern oder verstärken können.

4

Ihre Körpersprache, Ihren Ton und Ihre Präsentationsstile zu verbessern, insbesondere, wenn sie unterschiedliche kulturelle Hintergründe betreffen.

Schlüsselbegriffe

Berufliche Identität	<i>Die Werte, Überzeugungen und Bestrebungen einer Person in ihrem beruflichen Umfeld</i>
Berufliches Selbst	<i>Ansichten, Bewertungen und Bedeutungen einer Person, die ihren beruflichen Erfahrungen zugeordnet sind</i>
Persönliche Identität	<i>Die Werte und Überzeugungen einer Person über ihre physischen und psychischen Eigenschaften, die sich aus Lebenserfahrungen ergeben</i>
Persönliches Selbst	<i>Die Ansichten, Bewertungen und Bedeutungen, die eine Person sich durch persönliche Lebenserfahrungen zuweist</i>
Zwischenmenschliches Selbst	<i>Die Ansichten, Bewertungen und Bedeutungen, die eine Person sich im Kontext sozialer Interaktionen zuweist</i>
Persönliche Handlungsfähigkeit	<i>Die Überzeugungen und Bewertungen einer Person über ihre Fähigkeit, in ihr soziales und berufliches Umfeld einzugreifen und dieses zu verändern</i>
Stereotypen	<i>Überzeugungen, wonach eine Person allen Mitgliedern einer sozialen, kulturellen oder geografischen Gruppe dieselben Merkmale zuweist</i>
Wertesysteme	<i>Die persönlichen, sozialen und kulturellen Merkmale, die die Motivations- und Verhaltensentscheidungen einer Person bestimmen</i>
Komplexität der sozialen Identität	<i>Der Grad, in dem die verschiedenen Identitäten einer Person interagieren oder mental integriert sind</i>



Theoretische Informationen

Einführung in das Selbstverständnis

Im Allgemeinen bilden Lebenserfahrungen zusammen mit den eigenen Überzeugungen und Gedanken einer Person die Grundlage für das klare Verständnis eines Individuums, wer es ist, was die Psychologie als „Identität“ bezeichnet (Tajfel & Turner, 2004).

Die eigene Identität oder das „Selbst“ bezieht sich auf eine Mischung aus dem Glauben, den Überzeugungen und persönlichen Werten, die Menschen verbal ausdrücken können, wenn sie fragen: „Wie würden Sie sich selbst beschreiben?“. Bei diesem verbalen Austausch geben Menschen möglicherweise zunächst ihr Alter, ihre Größe und ihr Gewicht (die sogenannte „physische“ Identität) an und fahren dann mit Informationen über ihre Lebensgefährten, wie Familienmitglieder oder beste Freunde (die so genannten „soziale Identität“) fort. Schlussendlich geben sie vielleicht intimere Details über ihre innersten Gedanken in Bezug auf ihre Überzeugungen, Ängste und Bestrebungen preis. Das wird als „persönliche Identität“ bezeichnet.

Wenngleich sich diese Identitäten voneinander unterscheiden, sind sie in den Köpfen der Menschen dennoch eng miteinander verwoben. Sie können sich gegenseitig beeinflussen, da sie alle Aspekte, Facetten und die „Einzigartigkeit“ einer Person repräsentieren. Im Erwachsenenalter sind die Identitäten der Menschen in der Regel gut entwickelt und leiten die Überzeugungen und Ansichten eines Einzelnen über andere und die Welt im Allgemeinen. Mit anderen Worten, Menschen benutzen ihre Identität als eine Art persönliche Psychologie, die sie durchs Leben führt und ihnen ein Gefühl der Kontrolle gibt (Hogg & Williams, 2000; Turner & Oakes, 1986).

Ein möglicher Weg, diesen Identitätsentwicklungsprozess zusammenzufassen, ist in der folgenden Abbildung dargestellt. In dieser ist kann das „Selbst“ oder die Identität als eine dynamische Reihe von Beziehungen zwischen dem eigenen Selbstverständnis, dem sozialen Selbst und dem Wissen, das man über sich selbst besitzt, sowie dem allgemeinen Selbstwertgefühl, betrachtet werden (Morin, 2011).



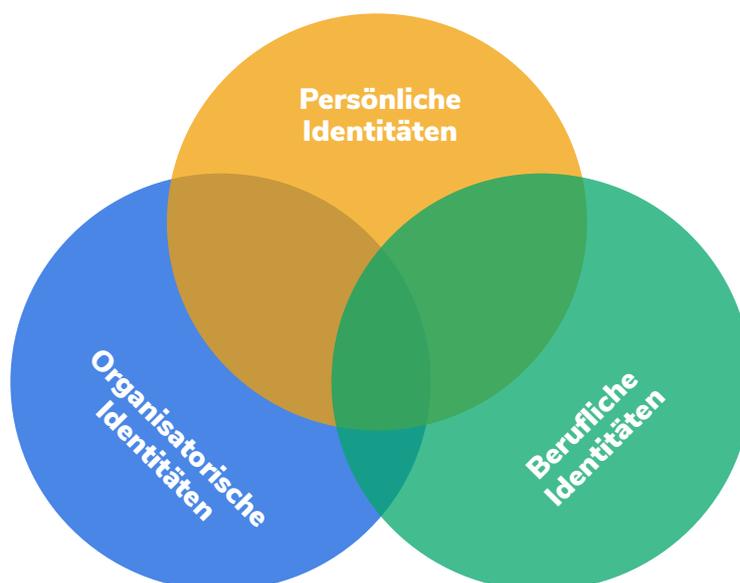
Das berufliche Selbst

Im Erwachsenenalter wird die Identität einer Person auch durch die sogenannte „berufliche Identität“ weiter bereichert, also durch die Überzeugungen und Ansichten, die eine Person darüber hat, wer sie ist oder wer sie in ihrem Arbeitsumfeld „professionell“ sein möchte. Berufliche Identität umfasst daher das Wissen über sich selbst bei der Arbeit und die beruflichen Bestrebungen. Dieses Wissen und diese berufliche Identität ändern sich im Laufe der Zeit, da unterschiedliche und manchmal unberechenbare Arbeitserfahrungen gemacht werden (Akkerman & Meijer, 2011; Lysova et al., 2015).

Interkulturelle Bildung stellt eine „natürliche“ Umgebung dar, in der die persönlichen und beruflichen Identitäten und Ansichten leicht durch die Umstände, Situationen und Ereignisse in Frage gestellt werden können, die mit hoher Wahrscheinlichkeit gemacht werden (Akkerman & Meijer, 2011; Hendry, 1975). Die Versuchung, der eigenen „persönlichen“ Psychologie und dem eigenen Wissen zu vertrauen, wird bei der Bewältigung dieser Herausforderungen wahrscheinlich in den Vordergrund treten.

Diese Einheit befasst sich mit diesen Herausforderungen und versucht, einige Erkenntnisse und Richtlinien zu liefern, um dieser Versuchung zu widerstehen und sich stattdessen auf das zu verlassen, was die Psychologie und Bildungswissenschaften bieten können. Wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen deutlich, dass die berufliche Identität eines Menschen das Ergebnis eines lebenslangen Prozesses ist, dass sie sich im Laufe der Zeit ändern kann und dass sie die Arbeitswerte und die Beziehung zu anderen wie Gleichheit, Fairness und menschliches Potenzial beeinflussen kann.

Das Thema berufliche Identität ist besonders im Kontext der interkulturellen Bildung relevant. In diesem Setting können die eigenen Überzeugungen und Ansichten darüber, was interkulturelle Bildung bedeutet, leicht in Frage gestellt werden. Auch können Unsicherheiten entstehen, mit Menschen aus unterschiedlichen Hintergründen zu arbeiten.



Interkulturelle Bildung bringt oft neue, komplexe Rahmenbedingungen mit sich, in denen ein Sportlehrer oder -trainer schnell ein neues Zugehörigkeitsgefühl entwickeln und seine berufliche Identität überarbeiten muss, um neue Werte zu integrieren. Dies kann auch zu neuen Bildungsanforderungen und neuen zwischenmenschlichen oder sozialen Erfahrungen führen (Karousiou et al., 2019; Pajares, 1992). Es besteht daher die Notwendigkeit, neue Fähigkeiten und komplexere Ansichten über sich selbst zu erwerben, damit man gut auf die neuen organisatorischen und beruflichen Anforderungen reagieren kann. Das ist wichtig für die persönliche Integrations- und Anpassungsfähigkeit, die im folgenden Bild gezeigt wird.

Die Psychologie und Erziehungswissenschaften befassen sich mit diesen Herausforderungen und geben allgemeine Richtlinien, wie eine Person berufliche Erkenntnisse gewinnen kann, um als Lehrer und / oder -leiter interkultureller Bildung kompetenter und selbstbewusster zu werden.

Das zwischenmenschliche Selbst und die persönliche Handlungsfähigkeit

Aus psychologischer Sicht hat eine Person, die das Erwachsenenalter erreicht hat, ein sogenanntes „zwischenmenschliches Selbst“ oder eine klare mentale Darstellung dessen entwickelt, wie sie mit anderen umgehen, sich ihnen nähern, über sie denken und sich vor ihnen verhalten will.

Mit der Zeit wächst das zwischenmenschliche Selbst und wird komplexer. Zum Beispiel wird ein Kind ein ziemlich einfaches zwischenmenschliches Selbst haben, das hilft, mit Freunden in der Grundschule umzugehen. Indessen hat ein Erwachsener meist ein ziemlich komplexes zwischenmenschliches Selbst, das ihm hilft, mit den vielen Arten von sozialen Kontexten und Situationen umzugehen, sei es in beruflichen Situationen oder im Umgang mit Familie oder Freunden.

In vielen sozialen und beruflichen Situationen bietet das zwischenmenschliche Selbst einen sehr effizienten Leitfaden für das, was zu erwarten, zu sagen oder zu tun ist. Tatsächlich bietet es „relationale Schemata“, also eine Reihe von Regeln oder „Skripten“, die den Einzelnen in bestimmten sozialen Situationen leiten (Baldwin, 1992).

Ein einfaches Beispiel für ein relationales Schema sind die Regeln, denen eine Person normalerweise in einem Restaurant folgt. Diese Situation ist zum Teil eine soziale Situation, in der Menschen normalerweise 1) das Restaurant betreten, 2) freundlich um einen Tisch bitten, 3) erwarten, schnell einen zu bekommen, 4) eine Kellnerin oder einen Kellner rufen, 5) erwarten, dass die Kellnerin oder der Kellner zuvorkommend ist, 6) nach der Speisekarte fragen etc.

Wie dieses Beispiel zeigt, kann das zwischenmenschliche Selbst eine Mischung aus Verhaltenserwartungen darüber implizieren, was man in einer sozialen Situation tun sollte oder tun wird und was das Gegenüber (d. H. die Kellnerin oder der Kellner) im Gegenzug tun sollte oder tun wird.

Die Psychologie zeigt, dass das zwischenmenschliche Selbst Menschen dabei hilft, die meisten

alltäglichen Situationen zu meistern. In einfachen sozialen Situationen, wie im Fall eines Restaurants, ist sich eine Person wahrscheinlich ihrer selbst, anderer und „sich selbst mit anderen“ (d. H. dem zwischenmenschlichen Selbst) bewusst.

In komplexeren und neuartigen Situationen, wie sie beispielsweise einer Sportlehrerin oder einem Sportlehrer bzw. einer Trainerin oder einem Trainer in interkulturellen Bildungsumgebungen begegnen, ist eine Person möglicherweise nicht so gut vorbereitet und möglicherweise nicht mit klaren oder gut entwickelten mentalen Repräsentationen von „sich selbst mit anderen“ ausgestattet. In diesem Fall könnte sich das zwischenmenschliche Selbst erst im Aufbau befinden. In Situationen, die eine komplexe berufliche und zwischenmenschliche Dynamik erfordern, ist die Lehrperson möglicherweise nicht darauf vorbereitet, was zu tun oder zu erwarten ist.

Interkulturelle Bildung kann daher einen beruflichen und beruflichen Kontext darstellen, in dem sich Sportlehrerinnen oder Sportlehrer bzw. Trainerinnen oder Trainer zunächst unsicher fühlen könnten. Sie fragen sich vielleicht, wie ihre berufliche Identität ihnen helfen wird und fühlen sich in Bezug darauf, was zu tun und von anderen zu erwarten ist, unvorbereitet. Das wird vermutlich dann der Fall sein, wenn sie kein klares Gefühl für das zwischenmenschliche Selbst entwickelt haben.

Neue Sportlehrerinnen und -lehrer oder Trainerinnen und Trainer werden sich dann vielleicht Gedanken, Ansichten und Überzeugungen zuwenden, die ihnen ein Gefühl von Kontrolle und Sicherheit vermitteln. In solchen sozialen und beruflichen Situationen verlassen sich Menschen häufig auf das, was als „stereotypes Denken“ bezeichnet wird. Dabei werden vorhandene Ansichten und Überzeugungen genutzt, um neuartige oder komplexe Situationen auf das Niveau einfacher Regeln, Erwartungen oder Entscheidungen herunter zu brechen (Reynolds et al., 2000; Stangor & Jost, 1997). In einem Umfeld interkultureller Bildung kann ein Sportlehrer oder -trainer in Versuchung geraten, die kulturellen Unterschiede zwischen den Schülerinnen und Schülern zu minimieren. Möglicherweise erwarten sie auch, dass verschiedene Kulturen nicht integriert werden können, wobei individuelle Unterschiede außer Acht gelassen werden, da diese Unterschiede ihre oder seine Bildungsmaßnahmen komplexer und schwieriger machen würden.

Um diese Stereotypen zu adressieren und interkulturelle Bildung effektiv zu vermitteln, gibt es daher einige Maßnahmen, die ein Sportlehrer oder -trainer ergreifen könnte:

- *Überdenken und Bereichern ihrer beruflichen Identität und ihres zwischenmenschlichen Selbst als eine notwendige Anpassung zum Wohle ihrer Bildungsziele.*
- *Neue Wege kennenlernen, um ihre frühere berufliche Identität in die neuen beruflichen Anforderungen, Werte und Modelle einzubinden, was häufig als Zunahme der beruflichen Komplexität bezeichnet wird.*
- *Neue Beziehungsschemata kennenlernen und ihre soziale Identität in neue Modelle zwischenmenschlicher Erfahrungen und Verhaltensweisen zu integrieren.*

Dieser Lernprozess ist nicht einfach und erfordert Anstrengung, Engagement und Motivation. Auf persönlicher Ebene muss sich ein interkultureller Pädagoge auf persönliche Entscheidungsfreiheit verlassen und diese ausüben (Bandura, 1992; Zimmermann & Cleary, 2006). Pädagogen benötigen auch ein persönliches Gefühl des Vertrauens, um in das Bildungsumfeld einzugreifen und Situationen zu schaffen, die ihm oder ihr helfen können, beruflich zu wachsen und interkulturell kompetent zu werden (Anderson & Boylan, 2017).

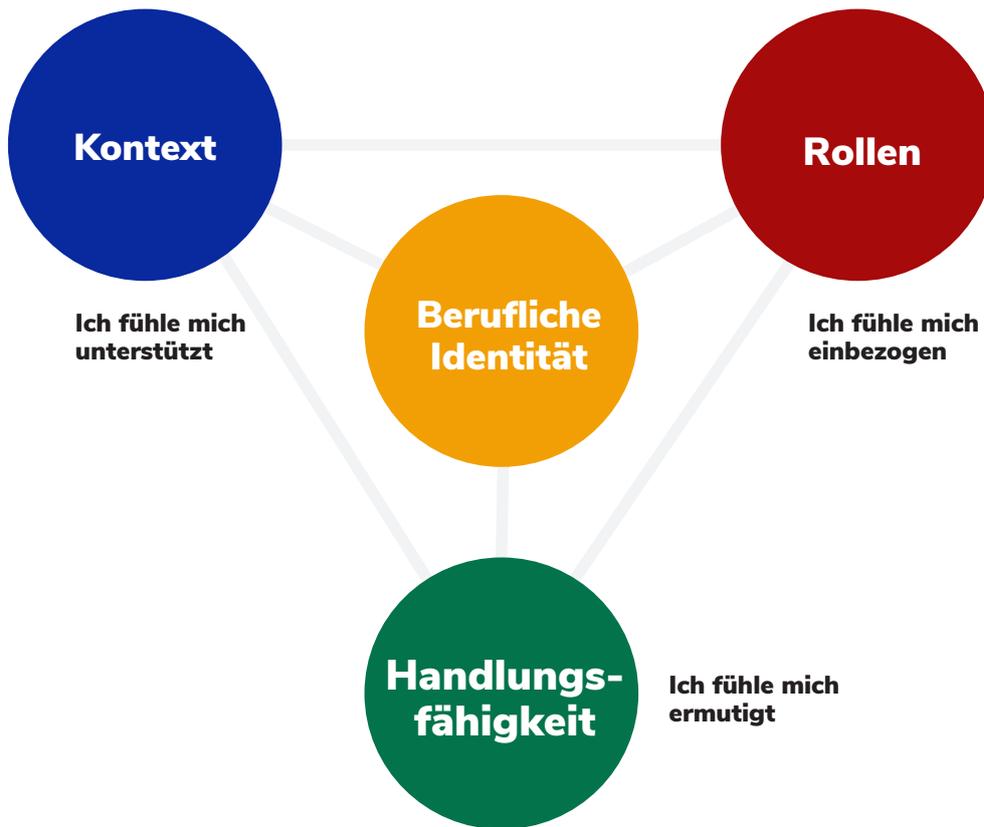
Letztendlich sind diese Lernprozesse und das Wachstum der beruflichen Identität in ein komplexes Netzwerk von Dynamiken eingebettet, in dem die persönliche Entscheidungsfreiheit eine Schlüsselrolle spielt. Insbesondere, wenn sich die Person mit den Anforderungen des organisatorischen Kontexts befasst und aktiv darauf reagiert, die erwarteten Aufgaben und Rollen erfüllt und stetig versucht, ihre berufliche Identität zu stärken (Camire et al., 2012).

Emotionsregulation und psychisches Wohlbefinden

Der Begriff der persönlichen Entscheidungsfreiheit und die entsprechende Idee, dass man selbstbewusst eingreifen, seine beruflichen und zwischenmenschlichen Erfahrungen aktiv und positiv verändern kann, erinnert an das sensible Thema „emotionale Regulierung“ (Little & Lopez, 1996; Walls & Little, 2005). Persönliche Entscheidungsfreiheit kann nur dann wirklich effektiv sein, wenn man mit Konflikten und Frustrationen zurechtkommen und sie lösen kann und die Kontrolle über seine eigenen emotionalen Erfahrungen bewahren kann.

Interkulturelle Bildung ist ein professionelles Umfeld, das diese emotionalen Fähigkeiten aus verschiedenen Gründen erfordert. Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten mit unterschiedlichem kulturellem oder geografischem Hintergrund stellen möglicherweise eine Herausforderung dar, die eine starke emotionale und persönliche Selbstregulierung durch die Lehrperson erfordert.

Situationsbewusstsein, Zuhörfähigkeit, Toleranz und Empathie können erforderlich sein, um die Herausforderungen interkultureller Bildungseinrichtungen emotional zu bewältigen (Sutton & Wheatley, 2003). Unter diesen idealen Bedingungen emotionaler Selbstregulierung können interkulturelle Pädagoginnen und Pädagogen selbstbewusst eine aktive Rolle bei der Gestaltung und Schaffung von Bildungsumständen spielen, in denen sich die Schülerinnen und Schüler persönlich engagieren und berufliche Ziele mit einem neuen Gefühl der Ermächtigung verfolgen.



Zusammenfassung der wichtigsten Punkte

- Persönliche und berufliche Identitäten helfen dabei, die Überzeugungen und Ansichten von Menschen über andere und die Welt im Allgemeinen zu bestimmen.
- Diese Identitäten beeinflussen wiederum das zwischenmenschliche Selbst, das darüber informiert, wie man mit anderen umgeht, sich ihnen nähert, über sie denkt und sich vor ihnen verhält.
- Interkulturelle Umgebungen können sich erschwerend auf diese Identitäten und Verhaltensweisen auswirken, was häufig dazu führt, dass Menschen auf Stereotypen zurückgreifen, um neue und komplexe Situationen zu erklären.
- Neue Ansätze (d. H. Relationale Schemata) und Informationen müssen herangezogen werden, um diesen Stereotypen entgegenzuwirken und eine effektive interkulturelle Bildung zu ermöglichen.
- Situationsbewusstsein, Zuhörfähigkeit, Toleranz und Empathie können erforderlich sein, um die Herausforderungen interkultureller Bildungseinrichtungen zu bewältigen.

Literatur

- Akkerman, S. F., & Meijer, P. C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and Teacher Education*, 27, 308-319.
- Anderson, P., & Boylan, P. (2017). From stereotyping to becoming interculturally competent. In M.L. Ennis & C.E. Riley (Eds.), *Practices in Intercultural Language, Teaching and Learning*. Cambridge Scholars Publishing.
- Baldwin, M.W. (1992). Relational schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 112(3), 461-484.
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. Hemisphere Publishing Corporation.
- Camire, M., Trudel, P., & Forneris, T. (2012). Coaching and Transferring Life Skills: Philosophies and Strategies Used by Model High School Coaches. *The Sport Psychologist*, 26, 243-260.
- Hendry, L.B. (1975). Survival in a marginal role: The professional identity of the physical education teacher. *The British Journal of Sociology*, Vol. 26, No. 4, 465-476.
- Hogg, Michael A., & Williams, Kipling D. (2000). From I to we: Social identity and the collective self. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 4 (1): 81-97.
- Karousiou, C. et al., (2019). Teachers' professional identity in super-diverse school settings: teachers as agents of intercultural education. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 25(2), 240-258.
- Little, T. D., & Lopez, D. F. (1996). Children's action-control beliefs and emotional regulation in the social domain. *Developmental Psychology*, 32, 299-312.
- Lysova, E. I. et al, Richardson, J., Khapova, S. N., & Jansen, P. G., (2015). Change-supportive employee behavior: A career identity explanation. *Career Development International*, 20, 38-62.
- Morin, A. (2011). Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807-823.
- Pajares, M. F. (1992). Teachers' beliefs and education research: cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, 63, 307-332.
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Haslam, S. A., & Ryan, M. K. (2000). When are we better than them and they worse than us? A closer look at social discrimination in positive and negative domains. *Journal of Personality and Social Psychology*. 78 (1): 64-80.

Stangor, C., Jost, J. T., Spears, R.; Oakes, P. J., Ellemers, N, et al. (Eds.), (2017). Commentary: Individual, group and system levels of analysis and their relevance for stereotyping and intergroup relations. *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*, 336–358.

Sutton, R.E. & Wheatley, K.F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review* 15, 327-358.

Tajfel, H. (1979). Individuals and groups in social psychology. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 18 (2): 183–190.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost, & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings* (p. 276–293). Psychology Press.

Turner, John, & Oakes, Penny (1986). The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism and social influence. *British Journal of Social Psychology*. 25 (3): 237–252.

Walls, T.A., & Little, T.D. (2005). Relations Among Personal Agency, Motivation, and School Adjustment in Early Adolescence. *Journal of Educational Psychology*. 97(1). 23-31.

Zimmerman, B.J., & Cleary, T.J. (2006). Adolescent's Development of Personal Agency (Chapter 2, pp. 45-69), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Information Age Publishing.

Aktivitäten und Spiele

Aktivität 1:

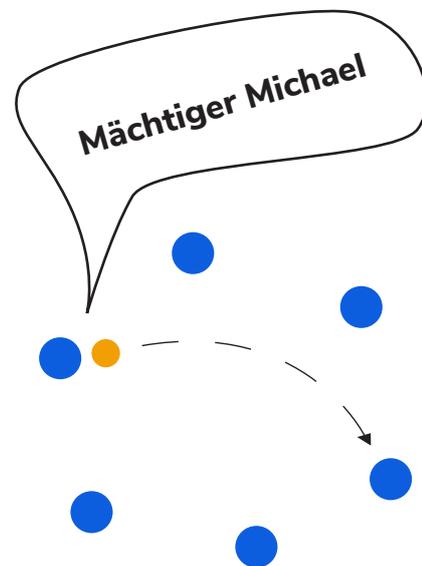
Ball und Adjektiv

Diese Aktivität kann herangezogen werden, um zu Beginn des Unterrichts eine positive Gruppenatmosphäre zu schaffen. Sie zeigt die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe der Gruppenmitglieder auf und fördert die Sprachvielfalt.

Beschreibung

Diese Übung ist eine Gruppenaktivität, die von Sportlehrerinnen und Sportlehrern, Trainerinnen und Trainern, Schülerinnen und Schülern und Athletinnen und Athleten ausgeübt werden kann. Bei dem Spiel geht es darum, sich die Namen aller Teilnehmenden zu merken und den Namen mit einem Adjektiv zu verbinden, der mit demselben Buchstaben beginnt, wie der Name selbst. Dabei müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kreativ über sich selbst nachdenken, indem sie nach einem geeigneten Adjektiv suchen.

Die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten stehen im Kreis und denken an ein Adjektiv, das sie beschreibt und denselben Anfangsbuchstaben hat, wie ihr Name. Nach einer kurzen Zeit des Nachdenkens beginnt die Lehrperson die Runde mit ihrem eigenen Namen und Adjektiv (z. B. Mächtiger Michael). Das Spiel beginnt damit, dass Sie einem Schüler oder Athleten den Ball zuwerfen, der nun seinen Namen zusammen mit einem Adjektiv sagt. Das Spiel wird fortgesetzt, bis alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Ball einmal erhalten und ihren Namen mit einem Adjektiv gesagt haben.



Diskussionsfragen

Reflektieren

Warum hast du dieses Adjektiv ausgewählt? Was sagt es über dich aus?

Verknüpfen

Hast du etwas über deine Teamkolleginnen und -kollegen oder Klassenkameradinnen und -kameraden gelernt? Waren die gewählten Adjektive ähnlich oder verschieden voneinander?

Anwenden

Warum ist es wichtig, sich zu präsentieren, wenn du neu in einer Situation oder Gruppe bist? Warst du jemals in einer Situation, in der jemand deinen Namen nicht verstanden hat? Wie hast du dich dabei gefühlt? Wie bist du mit der Situation umgegangen?

Erleichterungsnotizen

Die Trainerin oder der Trainer kann auch mehr Bewegung in das Spiel bringen, indem sie oder er die Teilnehmenden ihre Position ändern lässt, nachdem sie ihren Namen und ihr Adjektiv gesagt haben. Nach zwei Runden, kann die Richtung gewechselt werden. Anstatt ihren eigenen Namen zu sagen, werfen Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten nun den Ball zu einer anderen Person und sagen deren Namen. Diese Übung hilft auch dabei, sich die Namen der Teilnehmenden rasch zu merken. Bei der Arbeit mit Menschen mit unterschiedlichem sprachlichem Hintergrund sollte der Spielleiter klar und langsam sprechen. Die Lehrperson kann den Teilnehmenden auch helfen, ein geeignetes Adjektiv zu finden, und sie ermutigen, Wörter in ihrer Muttersprache zu verwenden.

Anzahl Lehrer/Trainer	1
Anzahl Schüler/Athleten	15-20
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	15 min
Benötigter Platz	Großer Seminarraum., Sporthalle oder -feld
Benötigte Materialien	Ein Ball
Ziel der Aktivität	Alle Teilnehmer beim Namen kennen; über ein persönliches Attribut nachzudenken und die Attribute anderer zu kennen
Verwandte Kapitel	Kapitel 1 & 2
Verwandte Lernkompetenzen	Kreativität, Selbstbewusstsein und interkulturelles Lernen

Aktivität 2:

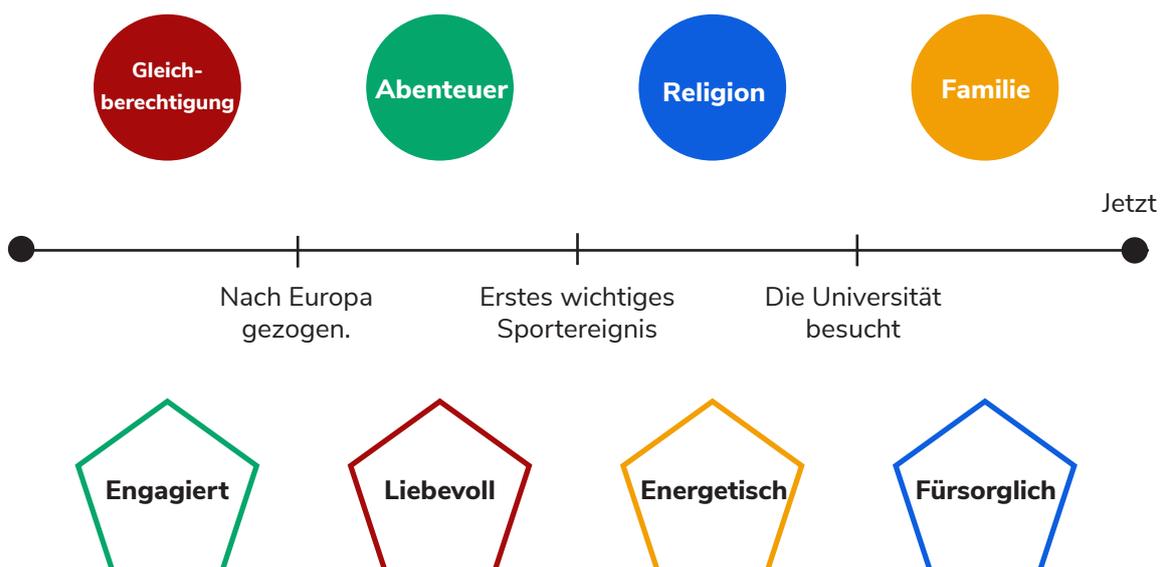
Lebenskarte

Diese Aktivität ermutigt Schülerinnen und Schüler, sowie Athletinnen und Athleten, über sinnvolle Erfahrungen nachzudenken und Momente des interkulturellen Lernens hervorzuheben.

Beschreibung

Eine Lebenskarte ermutigt Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten, zu beschreiben, wer sie sind, und welche Erfahrungen sie dorthin geführt haben, wo sie heute sind.

- Zeichne eine Linie, die durch die Mitte der Lebenskarte verläuft. Markiere auf der linken Seite der Linie den Anfang (z. B. Geburt). Kennzeichne etwa auf halber Strecke „jetzt“ (z. B. heute). du kannst am Ende Platz lassen, um Erfahrungen abzubilden, die du möglicherweise in Zukunft haben möchtest.
- Liste die Ereignisse oder Erfahrungen auf, die einen tiefgreifenden Einfluss darauf hatten, wer du heute bist. Das können große oder kleine, positive oder negative Erfahrungen sein. Wichtig ist, dass diese Erfahrungen dich beeinflusst und geprägt haben.
- Liste oben auf der Seite (über der Zeile) einige deiner Werte auf (z. B. die Dinge im Leben, die für dich am wichtigsten sind).
- Am Ende der Seite (unter der Zeile) sind einige Merkmale deiner Identität und die Eigenschaften aufgeführt, die dich am besten repräsentieren.



Hängen Sie alle Zeichnungen an die Wand. Die Teilnehmenden machen dann einen Galerieweg, um sich gegenseitig kennenzulernen. Fragen Sie, wer sich freiwillig melden möchte, um seine Geschichte mit der Gruppe zu teilen.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Wer bist du? Was gibt deinem Leben einen Sinn? Was motiviert dich? Worauf bist du am meisten stolz?

Verknüpfen

Wie gehst du vor, um Freundschaften mit Menschen unterschiedlicher Herkunft aufzubauen?

Anwenden

Was möchtest du in den nächsten fünf Jahren erleben? Kannst du deinen Handlungsplan teilen? Über welche Teile deiner Lebenskarte hast du die Kontrolle?

Erleichterungsnotizen

Bitte Sie die Teilnehmenden ihre Kreativität beim Zeichnen oder Erstellen ihrer Lebenskarte einzusetzen. Es ist nicht wichtig, das hier bereitgestellte Beispiel zu kopieren. Geben Sie den Teilnehmenden Zeit, sich über ihr eigenes Leben, ihre Vergangenheit, ihre Kultur, ihre persönlichen Geschichten und ihre Lieblingsvideos, Bücher und Filme auszutauschen. Sie geben ihnen dadurch die Möglichkeit, sich kennenzulernen und die Perspektive des anderen zu verstehen. Das führt zu Offenheit, gegenseitigem Verständnis, stärkt die Beziehungen innerhalb des Teams und entwickelt einen Sinn für Teamgeist.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	Offen
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	30 min
Benötigter Platz	Klassenraum oder jeder Raum, in dem die Teilnehmer zeichnen können
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none">• Flipchart-Papier• Marker• Klebeband
Ziel der Aktivität	Sich selbst zu verstehen, indem man über persönliche Erfahrungen, Werte, Einstellungen nachdenkt und Faktoren diskutiert, die dich zu dem gemacht haben, der du heute bist
Verwandte Kapitel	Kapitel 1
Verwandte Lernkompetenzen	Selbstbewusstsein, emotionales Bewusstsein, Kreativität, Präsentationsfähigkeiten, Lehren und Reflektieren, Perspektive und Respekt

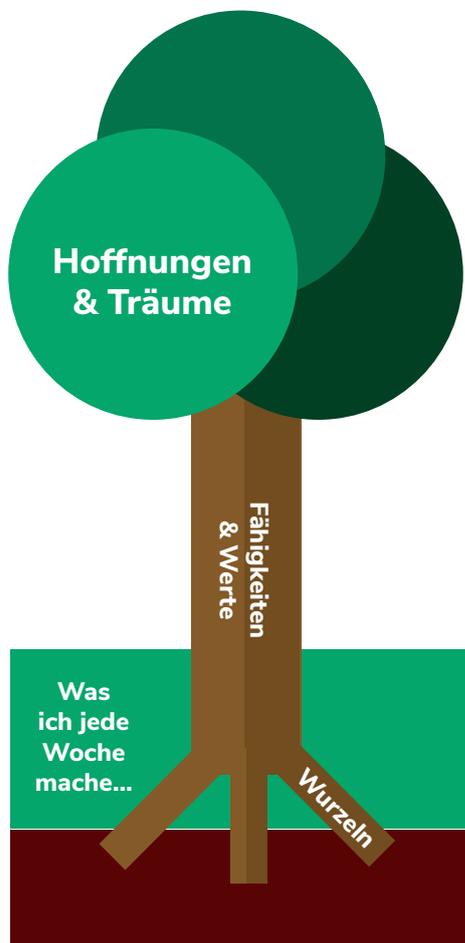
Aktivität 3:

Lebensbaum

Anhand eines Baumes als Metapher für das Leben, entdecken Schülerinnen und Schüler, Athletinnen und Athleten, wie Aspekte ihrer selbst von der Vergangenheit geprägt werden, und stellen fest, welche Art von Person sie in Zukunft sein möchten.

Beschreibung

Der erste Schritt besteht darin, einen Baum zu zeichnen, einschließlich der Wurzeln, des Bodens, des Stammes und der Zweige. Nun wird jeder Teil des Baumes folgendermaßen beschriftet:



Die Wurzeln: Schreibe auf die Wurzeln, woher du kommst. Das kann deine Heimatstadt, Region, dein Land usw. sein. Du kannst auch die Kultur aufschreiben, in der du aufgewachsen bist, einen Verein oder eine Organisation, die deine Jugend geprägt hat, oder einen Elternteil oder Erziehungsberechtigten.

Der Boden: Schreibe die Dinge auf, die du jede Woche tust. Das sollten keine Dinge sein, zu denen du gezwungen bist, sondern Dinge, die du gerne tust.

Der Baumstamm: Schreibe deine Fähigkeiten und Werte auf den Baumstamm. Du kannst am Fuße des Stammes mit deinen Werten beginnen und dann in deine Fähigkeiten übergehen.

Die Zweige: Schreiben deine Hoffnungen, Träume und Wünsche auf die Zweige – egal ob für die gesamte Menschheit, persönlich, gemeinschaftlich oder allgemein. Denke sowohl langfristig als auch kurzfristig. Verteilen sie auf den Zweigen.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Was hast du über dich gelernt? Bist du in irgendeiner Weise überrascht, wie du die

verschiedenen Teile deines Baumes beschrieben hast?

Verknüpfen

Hast du etwas Neues über die anderen Teilnehmenden gelernt? Gibt es Ähnlichkeiten zwischen dir und den anderen? Was sind einige der bemerkenswerten Unterschiede?

Anwenden

Wie haben andere Menschen und ihre unterschiedlichen Lebensgeschichten dein Leben beeinflusst? Glaubst du, du wärst die Person, die du heute bist, ohne den Einfluss anderer?

Erleichterungsnotizen

Mach dir keine Sorgen, wenn du nur an ein oder zwei Dinge pro Abschnitt denken kannst. Das Ziel dieser Übung ist, dass du mit jedem Schritt mehr Erinnerungen und Ideen für die anderen Teile freischaltest. Du kannst jederzeit zwischen den Abschnitten wechseln. Am Anfang ist es am hilfreichsten, einfach etwas aufzuschreiben und zu sehen, wohin es Sie führt.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	Offen
Typische Altersklasse	14+
Benötigte Zeit	60 min
Benötigter Platz	Klassenraum oder jeder Raum, in dem die Teilnehmer zeichnen können
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none">• Flipchart-Papier• Marker• Klebeband
Ziel der Aktivität	Sich selbst verstehen, indem man über seine persönliche Geschichte, Erfahrungen, Fähigkeiten, Werte, Hoffnungen und Träume nachdenkt
Verwandte Kapitel	Kapitel 1 & 2
Verwandte Lernkompetenzen	Selbstbewusstsein, emotionales Bewusstsein, Kreativität, Präsentationsfähigkeiten, Reflexion, Perspektive und Respekt

Aktivität 4:

Hoffnung liegt in der Luft

Diese Aktivität zielt darauf ab, die Teilnehmenden zu motivieren und über interkulturelle Rahmenbedingungen nachzudenken.

Beschreibung

Es gibt keine Paare oder Gruppen in dieser Aktivität, alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind in einem Team.

- Bereiten Sie genügend Luftballons (d. H. mindestens 1-2 pro Person) vor.
- Fragen Sie die Teilnehmenden: „Was ist erforderlich (z. B. persönliche Merkmale, Umgebung), um in interkulturellen Umgebungen / Gruppen gute Ergebnisse zu erzielen?“. Für reifere Gruppen könnten Sie auch fragen: „Was sind die Herausforderungen in Ihrer Gesellschaft, wenn es um interkulturelle Interaktionen geht?“
- Listen Sie die Antworten auf einem Flipchart auf.
- Bitten Sie jede Person, einen Ballon zu seiner vollen Größe aufzublasen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, die Flipchart-Liste zu überprüfen, eine Antwort auszuwählen diese auf den Ballon zu schreiben.

Erklärung:

- ◇ Ziel dieser Aktivität ist es, alle Ballons die ganze Zeit im Spiel zu behalten.
 - ◇ Sie stoppen die Zeit, um zu sehen, wie lange die Gruppe die Ballons in der Luft halten kann.
 - ◇ In der Luft können Ballons von jedem Gruppenmitglied mit jedem Körperteil getroffen werden.
 - ◇ Wenn ein Ballon den Boden berührt, bekommt die Gruppe einen Strike.
 - ◇ Gespielt wird drei Runden, somit hat die Gruppe drei Versuche, um ihre Bestzeit zu erzielen
 - ◇ Wenn Sie „Los!“ sagen wirft jede Person einen Ballon in die Luft. Spielerinnen und Spieler dürfen keine Luftballons festhalten oder sie den Boden berühren lassen, und sie müssen alle Luftballons in der Luft halten.
 - ◇ Nehmen Sie alle fünfzehn Sekunden einen weiteren Ballon hinzu, bis Sie keine Ballons mehr haben.
- Halten Sie nach drei Strikes (wenn 3 Ballons den Boden berührt haben) die Stoppuhr an und teilen Sie den Teilnehmenden ihre Zeit mit. Sagen Sie den Jugendlichen zwischen jedem Spiel, dass sie eine Minute Zeit haben, um zu brainstormen und zu besprechen, wie sie ihre Zeit verbessern können (um die Ballons länger in der Luft zu halten).
 - Führen Sie eine Diskussion und geben Sie den Teilnehmenden Zeit, um zu reflektieren.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Wie hat es sich angefühlt, als neue Luftballons dazu gekommen sind? Welche Strategien habt ihr angewendet, um sie in der Luft zu halten?

Verknüpfen

Wie fühlt es sich im Leben an, wenn es zu viele Probleme / Dinge gibt, auf die man sich konzentrieren muss? Wie wäre diese Aktivität gelaufen, wenn ihr weniger Luftballons gehabt hättet? Wenn ihr mehr Zeit zum Planen gehabt hättet?

Anwenden

Was könnt ihr tun, um alle Luftballons in eurem Leben in der Luft zu halten? Was sagt diese Aktivität über den besten Weg aus, Probleme interkultureller Bildung in der Gesellschaft anzugehen? (Zum Beispiel, wie wichtig es ist, zu planen oder sich auf ein paar Themen zu konzentrieren, anstatt auf alle gleichzeitig.)

Erleichterungsnotizen

Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmenden zusammenarbeiten, um neue Strategien zu finden, damit sie die Ballons in der Luft halten können.

Mögliche Variationen:

Bitten Sie die Teilnehmenden, über die Schwierigkeiten nachzudenken, mit denen Menschen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft in einer neuen Gesellschaft konfrontiert wären.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	Offen
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	20 min
Benötigter Platz	Freiflächen, zum Beispiel ein großer Raum, ein Spielbereich oder ein Fitnessstudio
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none">• Flipchart-Papier• Marker/Stifte• Luftballons
Ziel der Aktivität	Sich selbst zu verstehen, indem man über persönliche Erfahrungen nachdenkt und ein kritisches Denken entwickelt.
Verwandte Kapitel	Kapitel 1 & 3
Verwandte Lernkompetenzen	Selbstbewusstsein, emotionales Bewusstsein, kritisches Denken

2

Andere verstehen

Einführung

Andere zu verstehen ist das Herzstück der Förderung interkultureller Bildung. Diese wird durch Prozesse im Zusammenhang mit persönlicher Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit erleichtert. Aus diesem Grund konzentriert sich diese Einheit auf bestimmte Techniken zur Verbesserung von Schlüsselementen zwischenmenschlicher Kommunikation und darauf, wie Sie sich als Leiterin oder Leiter einbringen können, um eine positive Entwicklung der Umgebungen und Menschen zu erreichen, mit denen Sie arbeiten.

Ziel ist es nicht nur, dass Sportlehrerinnen und -lehrer, sowie Trainerinnen und Trainer andere Menschen verstehen, sondern dass sie auch die Werkzeuge bekommen, um Umfeldler zu schaffen, die gegenseitiges Verständnis fördern.

Themen



Kommunikation

Konzentriert sich auf motivierende Befragungsmethoden und wie sie in eine sportliche Umgebung integriert werden können. Diese Methoden sollen zu einem besseren Verständnis und zu von innen heraus motivierten Veränderungen führen, indem die eigenen Veränderungsressourcen für interkulturelle Prozesse aktiviert werden. Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in Tools zu Fragetechniken und anerkannte Ansätze zur Prozessentwicklung.



Zusammenarbeit

Konzentriert sich auf die Prozesse der Teamentwicklung im Sportlichen und der körperlichen Betätigung – einschließlich der Möglichkeiten und Herausforderungen, die mit jeder Teamentwicklungsphase verbunden sind.



Persönliche Führung

Konzentriert sich auf die Führungsdimension als Kernkompetenz für Sportlehrerinnen und -lehrer, Trainerinnen und Trainer, um soziale Prozesse mit dem Verständnis für andere zu leiten. Der Zweck des Einbeziehens von Führung als Kernkompetenz besteht darin, dass diese die sozialen Prozesse in und um die Lehr- oder Traineraufgabe leiten kann - sowohl in Bezug auf sich selbst als auch in Bezug auf das Anleiten anderer.

Lernergebnisse des Kapitels

1

Die Hintergründe, Einstellungen, Werte, Bedürfnisse und Verhaltensweisen anderer erkennen und respektieren.

2

Respektvoll kommunizieren und anderen zuhören, während Sie die Unterschiede innerhalb einer Gruppe berücksichtigen.

3

Kulturell unterschiedliche Umfeldler und Gruppen auf zusammenhaltende, positive und motivierende Weise führen.

4

Ausgewählte Kommunikationsmodelle erklären, die für den gesamten Bereich der interkulturellen Bildung und des interkulturellen Verständnisses relevant sind.

Schlüsselbegriffe

Empathie Ist die Fähigkeit, andere zu verstehen und ihre Gefühle zu teilen

Selbstwirksamkeit Ist das persönliche Urteil darüber, wie gut man Maßnahmen ergreifen kann, die erforderlich sind, um mit potenziellen Situationen umzugehen

Kulturelle Unterschiede Verschiedene Überzeugungen, Verhaltensweisen, Sprachen, Praktiken und Ausdrücke, die als einzigartig für Mitglieder einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit oder nationalen Herkunft gelten

Kommunikation Das Vermitteln oder Austauschen von Informationen durch Sprechen, Schreiben oder Verwenden eines anderen Mediums

Kooperation Die Aktion oder der Prozess der Zusammenarbeit auf ein gemeinsames Endziel hin

Theoretische Informationen

Kommunikation

Die Kommunikationskompetenzen für diese Einheit basieren auf motivierenden Befragungsmethoden, die es Sportlehrerinnen und -lehrern, Trainerinnen und Trainern ermöglichen sollen, ein besseres Verständnis für ihre Gruppen zu erlangen und gleichzeitig einen schnellen, innerlich motivierten Wandel zu fördern (Miller und Rollnick, 1991). Diese Techniken sind besonders nützlich, weil sie Sportlehrerinnen und -lehrern, Trainerinnen und Trainern helfen, darüber nachzudenken, a) welche Fragen sie stellen und b) wie sie die Fragen stellen. Diese Fragen tragen wiederum dazu bei, ein besseres Verständnis für andere zu erreichen, Diskussionen nach dem Reflect-Connect-Apply-Ansatz zu führen und Unterrichtenden die Möglichkeit zu geben, Veränderungen herbeizuführen. Darüber hinaus fördern diese Techniken die Kompetenz und Motivation zur interkulturellen Kommunikation zwischen teilnehmenden Schülerinnen und Schülern oder Sportlerinnen und Sportlern.

Motivational Interviewing (MI) ist ein richtlinienweiser, individuell zentrierter Beratungsstil, der Einzelpersonen hilft, mehrdeutige Situationen zu sondieren und sich ihnen zu stellen. Durch Diskussionen helfen die Sportlehrerinnen und -lehrer, Trainerinnen und Trainer anderen, Lösungen für Probleme zu finden, während sie Einblicke in die Personen gewinnen, die sie befragen. Im Allgemeinen integriert MI drei wichtige Kommunikationstechniken, die in der folgenden Tabelle dargestellt sind (Souders, 2020).

Was	Erklärung	Beispiele
Offene Fragen	Offene Fragen ermöglichen es uns, mehr über die Perspektive eines Einzelnen zu erfahren und fördern die Mitarbeit.	Warum hast du so reagiert? Wie wirst du in Zukunft mit so einer Situation umgehen?
Bestätigung	Bestätigung kann erfolgen, indem die Situation, Stärken und Fähigkeiten eines Einzelnen erkannt und kommentiert werden. Darüber hinaus trägt die Bestätigung zum gegenseitigen Verständnis bei.	Das scheint wirklich eine Herausforderung zu sein. Kein Wunder, dass du dich überfordert fühlst.
Reflektierendes Zuhören / Zusammenfassen	Reflektierendes Zuhören gelingt am effektivsten durch Zusammenfassen. Wenn wir in unseren eigenen Worten und in Form einer Aussage anstatt einer Frage wiederholen, was uns eine Person erzählt hat, ermutigen wir sie dazu, weiter zu erzählen und können gleichzeitig sichergehen, dass wir sie richtig verstanden haben.	Wenn ich das richtig verstehe...

Weitere Informationen zu MI-Techniken finden Sie in unserem interaktiven Toolkit (www.edupact.sporteducation.eu), einschließlich eines Interviews des Mitbegründers der Methode.

Zusammenarbeit

Es ist etwas sehr Machtvolles, eine Gruppe von Menschen dazu zu bringen, auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten. Dennoch kann es sehr schwierig sein, das zu erreichen – insbesondere, wenn die Gruppe aus Einzelpersonen mit vielen unterschiedlichen Ansätzen, Überzeugungen und Wertvorstellungen besteht. Hier bietet sich ein tieferes Verständnis von Zusammenarbeits-Theorien an. Das sind organisierte Methoden zum Verständnis bestimmter Umstände, Verfahren und Verhaltensweisen. Das Bruce-Tuckman-Phasenmodell für die Teambildung kennzeichnet den Prozess, durch den sich ein Team entwickelt, sowie die Herausforderungen und Möglichkeiten, die sich dabei ergeben. Die Bruce-Tuckman-Phasenmodell wurde in den 1960er Jahren ausgearbeitet und besteht aus vier Hauptphasen, die als Forming (die Einstiegs- und Findungsphase; Kontakt), Storming (die Auseinandersetzungs- und Streitphase; Konflikt), Norming (die Regelungs- und Übereinkommensphase; Kontrakt) und Performing (die Arbeits- und Leistungsphase; Kooperation) bezeichnet werden. Das Verständnis dieser Phasen kann auch Sportlehrerinnen und -lehrern, sowie Trainerinnen und Trainern helfen, Muster innerhalb des Gruppenverhaltens besser zu identifizieren und ihre Herangehensweise entsprechend anzupassen.

- Die Forming-Phase findet statt, wenn sich die Team- oder Gruppenmitglieder zum ersten Mal treffen. Zunächst werden Gruppenmitglieder aus Angst, einen schlechten ersten Eindruck zu hinterlassen, versuchen, Konflikte zu vermeiden. Diese Phase ist am wichtigsten, um sich miteinander vertraut zu machen und zu lernen, miteinander zu arbeiten. Hier sollten sich Sportlehrerinnen und Lehrer, Trainerinnen und -trainer darauf fokussieren, einen guten Auftaktprozess zu schaffen, um die Grundrichtung der Ziele und Erwartungen für ihre Kurse und Unterrichtseinheiten vorzugeben.
- Die zweite Stufe wird als Storming bezeichnet. In dieser Phase entstehen nicht nur Ideen und Perspektiven verschiedener Individuen, sondern auch Meinungsverschiedenheiten und Argumente bezüglich dieser Ideen. Diese Phase stellt die zu Beginn gesetzten Ziele in Frage und ist ein Test für die Reife und die Fähigkeit der Gruppenmitglieder, Kompromisse mit anderen einzugehen – zwei wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teamarbeit. Daher sollten Sportlehrerinnen und -lehrer, Trainerinnen und Trainer auch bereit sein, ihre Ziele und Erwartungen in dieser Phase zu adaptieren.
- Die dritte Phase Norming findet statt, wenn die Gruppe bereit ist, Rollen zuzuweisen und mit der eigentlichen Arbeit und / oder Zielerreichung zu beginnen. Diese Phase kann ein guter Zeitpunkt sein, um die Funktionsweise der Gruppe zu diskutieren und neu zu bewerten.

- Die vierte Phase *Performing* findet statt, wenn die Gruppe oder das Team beginnt, effizient und produktiv als eine zusammengehörige Einheit zu arbeiten. Es gibt kaum Streit oder Verzögerungen. Der Entwicklungsprozess ist abgeschlossen, wenn sich einzelne Mitglieder ihren Rollen anpassen. Die erzielten Erfolge und positiven Verhaltensweisen sollten zur Kenntnis genommen und gefeiert werden, um die bereits erzielten Fortschritte zu verstärken.

Persönliche Führung

Führung ist eine Kernkompetenz für Sportlehrerinnen und -lehrer, Trainerinnen und -trainer, da sie für die Erleichterung sozialer Prozesse in und um ihre Lehr- oder Traineraufgabe verantwortlich ist. Das setzt voraus, sowohl sich selbst, als auch andere führen zu können.

Im Jahr 2011 präsentierte James Scouller das Modell der drei Führungsebenen als praktisches Instrument für die Entwicklung einer Führungspräsenz, eines Führungs-Know-hows und einer Führungsfähigkeit – sowohl in Bezug auf eine Gruppe oder Einzelpersonen in dieser Gruppe, als auch in Bezug auf die Führungskräfte selbst. Das Modell unterscheidet zwischen öffentlicher, privater und persönlicher Führung. Die Idee ist, dass Führungskräfte, um wirkungsvoll zu sein, an allen drei Ebenen gleichzeitig arbeiten müssen. Die Ausübung von Führungsqualitäten auf diesen drei Ebenen erleichtert die Kommunikation und Zusammenarbeit, die erforderlich sind, um ein Umfeld des gegenseitigen Verständnisses in interkulturellen Umgebungen zu schaffen.

- **Öffentliche Führung** bezieht sich auf die Handlungen oder Verhaltensweisen, die Führungskräfte ausführen, um zwei oder mehr Personen gleichzeitig zu beeinflussen, und zielt darauf ab, (1) sich auf ein Ziel zu einigen; (2) eine von Vertrauen und Teamarbeit geprägte Atmosphäre zu schaffen; und (3) erfolgreiche kollektive Handlungen und Ergebnisse voranzutreiben.
- **Private Führung** betrifft den persönlichen Umgang des Leiters mit Einzelpersonen im Team. Obwohl Führung das Schaffen eines Gefühls von Gruppeneinigkeit beinhaltet, setzen sich Gruppen aus Individuen zusammen, die sich in Ambitionen, Selbstvertrauen, Erfahrung und Psyche unterscheiden.
- **Persönliche Führung** befasst sich mit der fachlichen, psychologischen und moralischen Entwicklung des Leiters und deren Auswirkungen auf seine Führungspräsenz, seine Fähigkeiten und sein Verhalten. Sie verfügt über drei Elemente: (1) fachliches Know-how und Qualifikationen, in Bezug auf die Schwächen des Leiters und die Fertigkeit, Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern; (2) die richtige Einstellung gegenüber anderen Menschen; und (3) psychologische Selbstbeherrschung, die das Selbstbewusstsein und das flexible Kontrollieren des eigenen Geistes hervorhebt und es den Führungskräften ermöglicht, sich stärker mit ihren Werten auseinanderzusetzen, ihre Führungspräsenz fließen zu lassen und authentisch jenen behilflich zu sein, die die sie führen.

In unserem interaktiven Toolkit (www.edupact.sporteducation.eu) stehen zahlreiche zusätzliche Aktivitäten zur Verfügung. Sie finden dort auch von unseren Partnern entwickelte Aktivitäten im Videoformat.

Zusammenfassung der wichtigsten Punkte

- Effektive Kommunikations- und Führungsfähigkeiten können Sportlehrerinnen und -lehrern, Trainerinnen und Trainern helfen, Einblicke in ihre Schülerinnen und Schüler sowie Athletinnen und Athleten zu gewinnen und ein Umfeld des gegenseitigen Verständnisses zu schaffen.
- Motivierende Befragungstechniken können Ihnen dabei helfen, darüber nachzudenken, welche Fragen Sie stellen können und wie diese zu stellen sind. Diese Techniken können Ihnen nicht nur dabei helfen, informelle Diskussionen mit Schülern und Sportlern anzuregen, sondern bieten auch eine Grundlage für die Anwendung der Reflect-Connect-Apply-Methode.
- Um eine gute Zusammenarbeit und Teamarbeit zu fördern, ist es wichtig, die verschiedenen Phasen der Gruppenbildung zu berücksichtigen und dabei auch zu bedenken, welcher Ansatz in der jeweiligen Phase am besten funktioniert.
- Letztendlich können Kommunikation und Zusammenarbeit nur dann hergestellt werden, wenn Sportlehrerinnen und -lehrer, Trainerinnen und Trainer auf allen Ebenen, einschließlich der öffentlichen, privaten und persönlichen, wirksame Führungskräfte sind.

Literatur

Egolf, D. (2013). *Forming Storming Norming Performing: Successful Communication in Groups and Teams*. (3rd ed.). iUniverse.

Miller W. R., & Rollnick S. (2002). *Motivational interviewing: preparing people for change*. (Vol. 2). The Guilford Press.

Scouller, J. (2011). *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill*. Management Books 2000.

Souders, B. (2020). 17 Motivational Interviewing Questions and Skills. *Positive Psychology*. <https://positivepsychology.com/motivational-interviewing/>

Stein, J. (n.d.). Using the Stages of Team Development. MIT Human Resources. <https://hr.mit.edu/learning-topics/teams/articles/stages-development>

Aktivitäten und Spiele

Aktivität 1:

Heliumstab

Ein täuschend einfaches Spiel, das der Gruppe eine gemeinsame Erfahrung bietet, um Fragen der Teamarbeit und Führung zu diskutieren.

Beschreibung

- Schreiben Sie Folgendes auf ein Flipchart-Papier oder eine Folie. „Aufgabe: Den Stab als Einheit in kürzester Zeit auf den Boden absenken“.
- Schreiben Sie die folgenden Anweisungen auf den Flipchart und stellen Sie sicher, dass diese für alle Teilnehmenden sichtbar sind:
 - ◇ Bildet zwei einander zugewandte Reihen, wobei jede Person Schulter an Schulter steht.
 - ◇ Hebt die Arme etwa auf Brusthöhe und streckt nun eure Zeigefinger aus.
 - ◇ Jeder Teilnehmer muss jederzeit Kontakt mit dem Stab haben, wobei dieser auf seinen beiden Zeigefingern ruht.
 - ◇ Ihr dürft den Stab nicht festklemmen oder anderweitig festhalten.
- Erklären Sie dann Folgendes:
 - ◇ Wir machen jetzt eine lustige Übung.
 - ◇ Eure Aufgabe ist es, diesen Stab in kürzester Zeit gemeinsam auf den Boden abzusenken. Und ich verwende meine Stoppuhr, die die Zeit in Hundertstelsekunden misst. Dabei tretet ihr gegen Gruppen auf der ganzen Welt an, die dieselbe Übung gemacht haben – sogar mit Olympia-Teilnehmern und Geschäftsleuten.
 - ◇ Ihr bildet zwei gleich große, einander zugewandte Reihen, wobei jede Person Schulter an Schulter steht.
 - ◇ Jede Person hebt ihre Arme auf Brusthöhe und streckt die Finger mit erhobenem Daumen aus (siehe Bild).
 - ◇ Jede Person muss zu jeder Zeit Kontakt mit dem Stab halten!
 - ◇ Das ist keine Kreativitätsübung – der Stab ruht einfach auf euren Fingern, während ihr ihn so schnell wie möglich zu Boden senkt. Ihr dürft ihn nicht mit euren Fingern festklemmen oder ihn festhalten.
- Sobald Sie die Anweisungen ausgeführt haben, bringen Sie die Schülerinnen und Schüler, Athletinnen oder Athleten in Position. Geben Sie ihnen keine Zeit, um Fragen zu stellen. Verwirrung soll an dieser Stelle absichtlich entstehen. Fragt jemand nach, was zu tun ist, geben Sie einfach die Anweisungen wieder, die Sie bereits gegeben haben.
- Sobald die Schülerinnen und Schüler, Athletinnen und Athleten in Position sind, heben Sie als Moderator mit Hilfe eines Co-Moderators oder Freiwilligen den Stab so hoch wie möglich an und senken ihn dann auf die Finger der Teilnehmenden ab. Erinnern Sie sie daran, dass Sie den Timer starten, sobald der Stab ihre Finger berührt.
- Sobald der Stab die Finger der Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten

berührt, starten Sie die Stoppuhr und stellen Sie sicher, dass alle mit dem Stab verbunden bleiben. Wenn zwischen dem Stab und den Fingern Lücken entstehen, erinnern Sie sie daran, die Stange zu berühren.

- Beobachten Sie, was passiert, während die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten versuchen, den Stab auf den Boden zu bewegen. Ermutigen Sie auch alle Beobachterinnen und Beobachter, sich geistige Notizen über das Geschehen zu machen.
- Beobachten Sie weiter, während die Gruppe zusammenarbeitet. Erinnern Sie sie weiterhin an die Regeln, damit alle Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten den Stab jederzeit mit den Fingern berühren.
- Wenn der Stab auf dem Boden liegt, stoppen Sie die Uhr und gratulieren Sie der Gruppe zu ihrer Leistung.
- Bitten Sie alle Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten, sich für eine Diskussion zu setzen, wobei Sie die folgenden Fragen als Leitfaden verwenden. Schreiben Sie die Zeit von Ihrer Stoppuhr auf ein Flipchart-Papier, damit sie für alle sichtbar ist.
- Schließen Sie die Aktivität ab, indem Sie sich bei allen für das Beteiligen an der Übung und der Diskussion bedanken.
-

Diskussionsfragen

Reflektieren

Was ist euch bei der Kommunikation während dieser Aktivität aufgefallen (wurde jemand beschuldigt, haben alle geredet, niemand zugehört usw.)? Erlauben Sie den Schülerinnen und Schülern oder Sportlerinnen und Sportlern, sich gegenseitig die Schuld zu geben, über das Geschehene zu lachen und bitten Sie sie, ihre Frustrationen zu erklären. Wer hat bei dieser Aktivität eine Führungsrolle gespielt? Wie hat das Team den Anführer ausgewählt? Wie hat sich die Leiterin oder der Leiter während der Aktivität verhalten?

Verknüpfen

Welche Tipps befolgst du, um eine positive Kommunikation mit jemandem mit einem anderen kulturellen Hintergrund zu führen? Fällt dir eine Führungsperson mit Vorbildcharakter ein, die nicht aus deinem Land stammt, und warum?

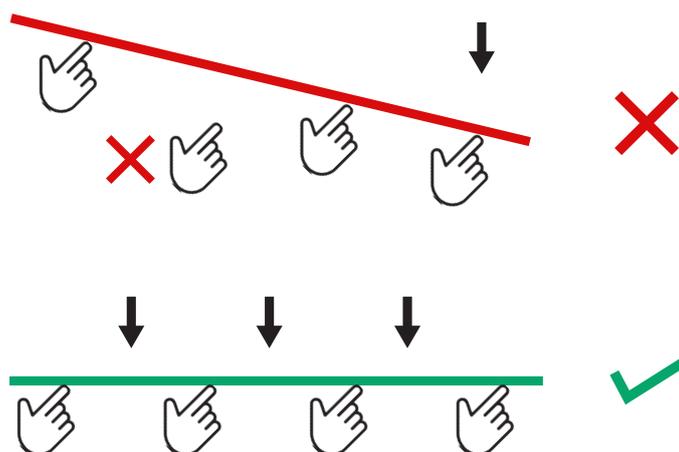
Anwenden

Wie kann Kommunikation zu effektiver Führung beitragen? Welche anderen Fähigkeiten wirst du nach der heutigen Erfahrung stärker einsetzen, um anderen interkulturelles Lernen beizubringen oder zu vermitteln?

Erleichterungsnotizen

Idealerweise sollten ungefähr 16 bis 20 Personen an der Stab-Aktivität teilnehmen, die gleichmäßig auf beiden Seiten verteilt sind. Wenn Sie mehr als 20 Personen in Ihrer Trainingsgruppe haben, werden die zusätzlichen Personen Beobachter. Die durchschnittliche

Zeit, um den Heliumstab zum Boden zu bewegen, beträgt sieben Minuten. Die längste Zeit sind 20 Minuten. Lehrerinnen und Lehrer, sowie Trainerinnen und Trainer können diese Aktivität möglicherweise gegen Ende ihrer Einheiten implementieren, und die Schülerinnen und Schüler dazu auffordern, ihre Rekorde zu brechen. Der Reflexionsteil kann dabei helfen, die angestrebten Kompetenzen zu entwickeln. Lehren oder Trainieren sind nicht angeborene Fähigkeiten, sondern werden erst durch Übung erlernt. Fragen Sie die Gruppe, ob sie, wenn sie eine weitere Chance erhalten würden, die Aktivität mit besseren Ergebnissen abschließen könnten. Wenn die Gruppe genügend Zeit und Interesse hat, gewähren Sie ihr einen zweiten Versuch.



Anzahl Lehrer/ Trainer	1-2
Anzahl Schüler/ Athleten	12-16
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	30 min
Benötigter Platz	Spiel-/ Sportplatz
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart-Papier • Marker/Stifte • Langer, dünner, leichter Stab (ca. 3 Meter lang, 2,5 cm dick) • Stoppuhr oder Handy-Timer
Ziel der Aktivität	Zu verstehen, dass Lehren und Trainieren für interkulturelles Lernen eine Reihe von Kompetenzen erfordert, die gelernt werden können
Verwandte Kapitel	Kapitel 2 & 3
Verwandte Lernkompetenzen	Führung, Kommunikation, Teamwork, aktives Zuhören und Problemlösung

Aktivität 2:

Teamvertrauen

Das Ziel des Spiels ist es, Kommunikationsfähigkeiten zu entwickeln, indem ein Partner sicher durch einen komplizierten Parcours geführt wird.

Beschreibung

- Markieren Sie einen rechteckigen Spielbereich mit Kreide oder Klebeband. Stellen Sie sicher, dass auf einer Seite des Rechtecks eine klare Startlinie markiert ist.
- Verteilen Sie Objekte über den gesamten Spielbereich, um einen herausfordernden Hindernisparcours zu kreieren.
- Teilen Sie die Schülerinnen und Schüler, Athletinnen und Athleten in Kleingruppen aus zwei Personen ein
- Bitten Sie die Spielenden, an eine Person zu denken, der sie in ihrem Leben vertrauen.
- Der Spielpartner oder die Spielpartnerin nimmt die Rolle dieser Vertrauensperson ein.
- Erklären Sie, dass dies ein Spiel ist, in dem Paare sich gegenseitig vertrauen müssen.
- Bitten Sie jeweils einen Spieler von jedem Paar, für den es in Ordnung ist, sich die Augen zu verbinden, darum, die Rolle des Geführten zu spielen.
- Geben Sie allen Geführten eine Augenbinde.
- Der andere Partner wird zur Führungsperson.
- Erklären und demonstrieren Sie Folgendes:
 - ◇ Jedes Paar steht hinter der Startlinie.
 - ◇ Die oder der Geführte jedes Paares trägt die Augenbinde und bereitet sich darauf vor, den Hindernisparcours zu überqueren.
 - ◇ Wenn Sie „Los!“ sagen, bewegt sich jedes Paar durch den Hindernisparcours zur gegenüberliegenden Seite des Rechtecks und zurück.
 - ◇ Der Führer kann neben dem Geführten gehen, darf ihn aber in keiner Weise berühren.
 - ◇ Wenn der Geführte ein Hindernis des Parcours berührt, muss er zur Startlinie zurückkehren und erneut beginnen.
- Wiederholen Sie das Spiel, damit die Spielenden die Rollen tauschen können.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Wie hat es sich für diejenigen unter euch, die geführt wurden, angefühlt, die Augen verbunden zu haben? Wie hat es sich für diejenigen unter euch, die geführt haben, angefühlt, für die Sicherheit des Spielepartners verantwortlich zu sein? Was habt ihr getan, damit sich euer Partner sicher fühlt?

Verknüpfen

Was waren Situationen, in denen ihr jemandem aus einer anderen Kultur vertraut habt? Was hat euch zuversichtlich gemacht, in diesen Situationen zu vertrauen? In welchen Situationen in eurem Leben, musstet ihr ein „Führer“ für jemanden aus einer anderen Kultur sein? Wie hat es sich angefühlt, in solchen Situationen jemanden anzuleiten?

Anwenden

Wie könnt ihr anderen dabei helfen, euch zu vertrauen? Was hilft dir, anderen zu vertrauen?

Erleichterungsnotizen

Bitten Sie alle Teams, hinter der Startlinie zu starten. Wenn Sie Spielende bitten, sich freiwillig als Geführte zu melden, denken Sie daran, dass ein soziales Risiko besteht, dass sich nicht alle Personen sofort wohl fühlen. Es kann hilfreich sein zu erklären, dass die Herausforderung ihre Wahl ist. Sie sind ein wertvolles Mitglied des Teams, egal ob sie ein Geführter oder ein Führender sind.

Fügen Sie dem Hindernisparcours weitere Objekte hinzu und fordern Sie die Geführten auf, drei Aufgaben im Hindernisparcours auszuführen, bevor Sie auf die andere Seite des Rechtecks wechseln. Zum Beispiel könnten Sie sagen: „Jede bzw. jeder Geführte muss auf diesem Stuhl sitzen, diesen Stein aufheben und unter diesem Seil hindurchkriechen, bevor sie oder er sich auf die andere Seite des Hindernisparcours bewegt.“

Anzahl Lehrer/ Trainer	1-2
Anzahl Schüler/ Athleten	Offen
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	20 min
Benötigter Platz	Spiel-/ Sportplatz
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Augenbinde pro Paar • 25 Gegenstände: Kugeln, Stühle, Kegeln, Stöcke, Flaschen etc. • Klebeband
Ziel der Aktivität	Entwicklung der Fähigkeit, anderen zu vertrauen und durch effektive Führung und Kommunikation ein vertrauensvolles Umfeld zu schaffen
Verwandte Kapitel	Kapitel 2 & 3
Verwandte Lernkompetenzen	Effektive Kommunikation, Führung, Vertrauen und Selbstbewusstsein

Aktivität 3:

Mit deinem Körper zuhören

Ein lustiges Spiel, das zeigt, wie wichtig Körpersprache ist und wie sich Fragen und reflektiertes Zuhören für verschiedene Menschen unterschiedlich manifestieren können.

Beschreibung

- Teilen Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in zwei Gruppen ein: Geschichtenerzähler und Zuhörer.
- Erklären Sie, dass jeder Geschichtenerzähler drei Minuten Zeit hat, um sich eine zweiminütige Geschichte über etwas oder jemanden auszudenken, der sie oder ihn inspiriert und einen großen Einfluss auf ihr oder sein Leben hatte.
- Die Zuhörer verlassen währenddessen den Raum oder den Spielbereich.
- Erklären Sie, dass Sie, wenn die Geschichtenerzähler beginnen, ihre Geschichte zu erzählen, Schritte aufrufen (siehe unten).
- Bitten Sie nach drei Minuten jeden Geschichtenerzähler, einen Zuhörer zu finden, mit dem er oder sie zusammenarbeiten kann.
- Rufen Sie die Schritte 1 bis 4 auf und lassen Sie zwischen den einzelnen Schritten 45 bis 60 Sekunden Zeit.
- Nachdem die Paare die Aufgabe erledigt haben, bitten Sie die Gruppe, sich wieder zusammenzusetzen. Führen Sie eine Diskussion anhand der folgenden Fragen.

Im ersten Schritt werden die Zuhörer:

- Augenkontakt vermeiden
- mit etwas herumspielen, das sie tragen
- keine Zuhörergeräusche machen (wie „hmm“ oder „ja“).

Im zweiten Schritt werden die Zuhörer:

- ihrer Partnerin oder ihrem Partner in die Augen schauen
- nicken
- interessiert aussehen

Im dritten Schritt werden die Zuhörer:

- alle oben genannten Schritte ausführen, und zusätzlich ermutigende Geräusche machen (z.B. „Ja“ oder „Stimmt“).

Im vierten Schritt werden die Zuhörer:

- alle oben genannten Schritte ausführen, aber auch einige Fragen stellen, um der Partnerin

oder dem Partner bei der Ideenfindung zu helfen

- versuchen zusammenzufassen, was die andere Person sagt, um zu zeigen, dass sie alles verstanden haben.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Wie hast du dich als Geschichtenerzähler gefühlt? Wie hast du dich als Zuhörer gefühlt? Wie siehst du für dich aus, wenn du wirklich zuhörst?

Verknüpfen

Kannst du dich an eine Situation in deinem Leben erinnern, als du das Gefühl hattest, jemand würde dir wirklich gut zuhören? Was hat er oder sie getan?

Anwenden

Wie kannst du im Gespräch mit anderen zeigen, dass du ihnen aktiv zuhörst?

Erleichterungsnotizen

Betonen Sie, wie wichtig es ist, mit dem ganzen Körper zuzuhören, da dies Respekt gegenüber anderen zeigt, Vertrauen schafft und Wertschätzung und Anerkennung widerspiegelt. Es hilft auch dabei, mehr zu erfahren.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/ Athleten	12-24
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	30 min
Benötigter Platz	Genug Platz, damit jedes Paar kommunizieren kann
Benötigte Materialien	Keine
Ziel der Aktivität	Ermittlung der Bedeutung von Körpersprache für das Zuhören und die Kommunikation mit anderen; offene Fragen und reflektiertes Zuhören zu üben
Verwandte Kapitel	Kapitel 2 & 3
Verwandte Lernkompetenzen	Kommunikation, aktives Zuhören, Respekt und Vertrauen

Aktivität 4:

GROW (WACHSEN: Ziele, Realität, Optionen, Wille)

Eine Aktivität, bei der Peer-Coaching verwendet wird, um persönliche Aktionspläne zu entwickeln.

Beschreibung

- Beginnen Sie die Einheit, indem Sie die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten dazu auffordern, eine Übung zu machen.
- Bitten Sie sie, über ein bestimmtes Ziel nachzudenken, das sie erreichen möchten.
- Fordern Sie sie nun dazu auf, Dreier-Teams zu bilden.
- Erklären Sie, dass diese Übung 20 bis 30 Minuten dauern wird: Eine Person coacht, eine wird gecoacht und die dritte Person beobachtet.
- Sagen Sie den Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten während der Übung, dass Sie ihnen Raum und Zeit für das Coaching geben werden. Sie können zwar kommen und Sie um Hilfe bitten, aber Sie werden versuchen, die Teams alleine Lösungen finden zu lassen.
- Geben Sie den Teams bekannt, wann die Hälfte der Zeit abgelaufen ist.
- Versammeln Sie am Ende der Übung die Teilnehmenden zu einer Nachbesprechung.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Wie war es, gecoacht zu werden? Wie war es, Trainerin oder Trainer zu sein? Was hast du beobachtet? Konntet ihr gegen Ende der Übung einen Handlungsplan aufstellen? Fühlst du dich diesem Plan gegenüber verpflichtet? Warum oder warum nicht? War der Prozess sinnvoll? Hast du mehr mit den anderen geteilt, als du gedacht hättest? Was hat dich dazu bewogen oder daran gehindert? Wie schwierig war es, zuzuhören?

Verknüpfen

Hast du solche Gespräche mit Menschen geführt, die du in der Vergangenheit gecoacht hast? Waren diese Gespräche ähnlich oder anders als die, die du gerade geführt hast?

Anwenden

Kannst du dir vorstellen, diese Übung in deinem Arbeitsumfeld anzuwenden? In welcher Situation würde das deiner Meinung nach funktionieren? Wie würdest du die Übung anders aufziehen? Kannst du dich mit dieser Übung selbst trainieren? Was kannst du tun, um empfänglicher für Coaching oder Ratschläge anderer zu sein? Wie kannst du andere für deine

Ratschläge empfänglicher machen?

Erleichterungsnotizen

Lehrerinnen und Lehrer oder Trainerinnen und Trainer können das untenstehende Handout verwenden, um eine modifizierte GROW-Übung mit ihren Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten durchzuführen. Versuchen Sie, das Gespräch auf maximal 15 bis 20 Minuten zu beschränken. Verteilen Sie die Leitfragen an die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten. Geben Sie ihnen zwei Minuten Zeit, um die Leitfragen durchzulesen. Aktives Zuhören ist unglaublich respektvoll. Es bringt jemanden dazu, zu reflektieren und ermöglicht es ihm in den meisten Fällen, Lösungen für seine eigenen Anliegen zu finden. Versuchen Sie beim Abstecken der Ziele ein Leistungsziel und kein Endziel festzulegen.

Ziele:	Was ist dein Ziel? Bis wann willst du es erreicht haben?	Wie schwer wird das sein? Wie wird es dir helfen? Wie wirst du erkennen, dass du dein Ziel erreicht hast?
Realität:	Was passiert gerade? Wer ist beteiligt? Was passiert mit dir, wenn die Dinge in dieser Angelegenheit schlecht laufen?	Was hast du bisher dafür getan? Und was ist passiert? Was hindert dich daran, vorwärts zu kommen?
Möglichkeiten:	Welche Ideen hast du, um dein Ziel zu erreichen? Was könntest du noch tun?	Hättest du gerne noch eine andere Idee? Was sind die Dinge, die du an den Ideen magst und nicht magst?
Wille:	Für welche Idee wirst du dich entscheiden? Wann wirst du es tun? Welche Probleme könnten auftreten?	Wie wirst du diese Probleme lösen? Welche Hilfe brauchst du? Wie wirst du diese Hilfe bekommen?

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/ Athleten	Offen
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	40 min
Benötigter Platz	Raum, in dem wir für jedes Paar mindestens 2m x 2m bereitstellen können
Benötigte Materialien	Papier und Stifte für jedes Paar
Ziel der Aktivität	Üben, Fragen zu stellen und aktiv zuzuhören - als Coach und als Gecoachter; die Zusammenhänge zwischen den im Workshop behandelten Theorien und ihrer Anwendung in einer realen Situation zu erkennen
Verwandte Kapitel	Kapitel 2 & 3
Verwandte Lernkompetenzen	Kommunikation und aktives Zuhören

3

Planen und Durchführen von Unterrichtseinheiten

Einführung

Nachdem festgestellt wurde, wie wichtig es ist, sich selbst und andere zu verstehen, möchte diese Einheit Sportlehrerinnen und Lehrer, sowie Trainerinnen und Trainer darauf vorbereiten, wirksame Programme zu planen, die einen Beitrag zur interkulturellen Bildung leisten sollen.

Welche Schlüsselkonzepte sind jedoch bei der Gestaltung solcher Programme zu berücksichtigen? Welche Bildungsziele sollten festgelegt werden? Wie sollten Trainerinnen und Trainer, Sportlehrerinnen und -lehrer mit Konflikten umgehen, die bei der Arbeit mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund auftreten können?

Themen

Ziele für Bildungsprogramme festlegen



Erläutert das Thema Bildungsziele im Kontext interkultureller Bildungsprogramme, die verschiedenen Phasen der Gestaltung solcher Programme, die Dimensionen sozialer Inklusion und sozialer Ausgrenzung sowie einige Aspekte wirksamer sportbasierter interkultureller Bildungsprogramme.



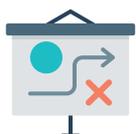
Interkulturelles Lernen durch Sport

Präsentiert einige der wichtigsten Prozesse, durch die Sport und körperliche Aktivität die Ergebnisse der interkulturellen Bildung unterstützen können.



Diversitätsmanagement

Hebt häufige Probleme hervor, die bei der Bereitstellung interkultureller Sportprogramme auftreten können, sowie mögliche Hindernisse im Zusammenhang mit gemischten und getrennten Sportvereinen und am Sport teilnehmenden Frauen.



Planung und Durchführung interkultureller Unterrichtseinheiten

Bietet Erfolgsfaktoren für interkulturelle Unterrichtseinheiten und einen Überblick über verschiedene Möglichkeiten zur Förderung des interkulturellen Lernens während einer Trainingseinheit.

Lernergebnisse des Kapitels

- 1** Positive interkulturelle Unterrichtseinheiten zu planen und vorzubereiten
- 2** Die wichtigsten Aspekte einer interkulturellen Unterrichtseinheit zu verstehen und die Möglichkeiten, interkulturelles Lernen in verschiedenen Phasen einer Sporteinheit zu fördern, nutzen zu können
- 3** Verschiedene Methoden, Ansätze und Aktivitäten kritisch zu bewerten und anzuwenden
- 4** Probleme oder Konflikte mit kulturell unterschiedlichen Gruppen zu identifizieren und zu lösen

Schlüsselbegriffe

Interkulturelle Sensibilität	Fähigkeit, Verständnis und Wertschätzung für kulturelle Unterschiede zu entwickeln, was angemessenes und effektives Verhalten in interkulturellen Umgebungen fördert
Kulturelle Angemessenheit	Setzt interkulturelle Sensibilität in die Tat um, indem Programme oder Interventionen auf bestimmte Kulturen oder Subkulturen zugeschnitten werden
Diversitätsmanagement	Maßnahmen zur Förderung einer stärkeren Einbeziehung von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund
Zugänglichkeit	Überwindung von Hindernissen für den Zugang zu Bildungsprogrammen, einschließlich physischer, materieller und anderer Hindernisse
Schaffung eines sicheren Ortes	Ein vielschichtiges Thema, das physische, moralische, emotionale und technische Sicherheit umfasst
Förderung der kulturellen Vielfalt	Ein Fest der kulturellen Identität und Vielfalt, ohne die Identität von Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten zu stigmatisieren oder Vorurteile zu schüren
Angemessene Kommunikation	Die Anpassung von Kommunikationsinhalten, -stilen und -formaten, um sicherzustellen, dass sich Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten unabhängig von ihren sprachlichen Fähigkeiten wohl fühlen
Eigenverantwortung	Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten beschäftigen sich intensive mit den Inhalten und übernehmen die persönliche Verantwortung für den Erfolg eines Bildungsprogramms

Theoretische Informationen

Abstecken der Ziele von Bildungsprogrammen

Unabhängig von der Art ihrer Bereitstellung sollten die Ziele des interkulturellen Lernens und seine didaktischen Prinzipien auf dem beruhen, was als „kulturelle Angemessenheit“ definiert ist (Kreuter et al., 2003). Das bedeutet, dass sich Sportlehrerinnen und -lehrer, sowie Trainerinnen und Trainer des Wohlergehens ihrer Schülerinnen und Schüler, sowie Athletinnen und Athleten bewusst sein und auf die unterschiedlichen Wahrnehmungen interkultureller Beziehungen reagieren müssen. Auf diese Weise können Lehrende den Erwerb von Verhaltenskompetenzen, sowie von kognitiven und affektiven Kompetenzen fördern, die mit einer effektiven Interaktion zwischen den Kulturen einhergehen. Insbesondere sollten sich Bildungsprogramme für Sportlehrerinnen und -lehrer oder Trainerinnen und Trainer nicht nur auf den Transfer von „Wissen und Techniken“ konzentrieren, sondern auch dazu beitragen, herauszufinden, wie individuelle Überzeugungen „ihre Fähigkeit, gerecht zu unterrichten, beeinträchtigen können“ (Grimminger, 2012).

Es ist auch von größter Bedeutung, die Hintergründe von Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten, sowie die eigenen Überzeugungen in den Planungsphasen des Sportunterrichts oder der Trainingseinheiten zu kennen. Stephan und Stephan (2013) identifizierten sechs Phasen für die Gestaltung interkultureller Bildungs- und Ausbildungsprogramme:

1. Wählen Sie die am Programm beteiligten Kulturen oder Untergruppen aus
2. Legen Sie die Ziele des betreffenden Programms fest
3. Wählen Sie Theorien über Kultur und kulturellen Wandel aus, die für die Erreichung dieser Ziele relevant sind
4. Legen Sie fest, wie die ausgewählten Ziele erreicht werden sollen
5. Wählen Sie die Techniken, Übungen und Materialien aus, die diese Prozesse aktivieren
6. Bewerten Sie die Wirksamkeit des Programms

Ansätze wie ein Problembaum oder ein Theorie der Veränderung-Modell, die in Kapitel 4 vorgestellt werden, können ebenfalls nützlich sein, um die Ziele und Inputs eines Programms festzulegen.

Vorlagen für den Problembaum oder Theorie der Veränderung-Modelle finden Sie online in unserem interaktiven Toolkit (www.edupact.sporteducation.eu).

Interkulturelles Lernen durch Sport

Aus pädagogischer Sicht argumentiert Grimminger (2011), dass interkulturelles Lernen in Sport oder Sportunterricht eine „pädagogisch ausgewählte, akzentuierte oder sogar modifizierte Sportart“ erfordert. Daraufhin schlägt Gieß-Stüber (2010) einige Mechanismen vor, mit denen ein solches interkulturelles Lernen durch Sport und körperliche Aktivität erzeugt werden kann:

Fremdheit als Ausgangspunkt für Bildung

Die Begegnung mit Fremdheit kann durch die Integration neuer, unbekannter Bewegungsformen, Spiele oder Aktivitäten in Sitzungen erreicht werden. Auf diese Weise können Gemeinsamkeiten und Unterschiede sichtbar gemacht werden, und Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten können sich konstruktiv mit Fremdheit auseinandersetzen, was im Laufe der Zeit zu einer stärkeren kulturellen Anpassung führt.

Teamaufgaben als Herausforderungen

Aufgaben, die in Teams kreativ gelöst werden müssen, ermöglichen die Entwicklung von Konfliktmanagementfähigkeiten. Hier können Sportspiele helfen, Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten aktiv in die Gestaltung der Spielregeln einzubinden. Letztendlich werden durch die Bereitstellung neuartiger, gemeinsamer Herausforderungen Stärken erkannt und eingesetzt und Schwächen akzeptiert.

Reflexion über die Erfahrung von Fremdheit

Das Nachdenken über Aktivitäten und Erfahrungen spielt eine wichtige Rolle bei der Entwicklung interkultureller Kompetenz. Techniken wie Motivational Interviewing oder Reflect-Connect-Apply spielen eine Schlüsselrolle.

Diversitätsmanagement

Sport ist nicht immun gegen den Einfluss von Umwelt- und Kulturveränderungen. Wie in Kapitel 1 erwähnt, verarbeiten viele Personen diese Veränderungen häufig durch stereotypes Denken und wenden vorhandene Überzeugungen an, um komplexe Situationen zu vereinfachen. Insbesondere die Analyse dieser Veränderungen und der verschiedenen Kulturen, die am Sport teilnehmen, beruht häufig auf zwei fehlgeleiteten Annahmen. Erstens besteht die vorherrschende Überzeugung, dass Personen mit bestimmten kulturellen Hintergründen hemmenden strukturellen Elementen wie Religion und Ernährung sowie der Unfähigkeit ausgesetzt sind, dem mit dem Sport verbundenen physischen Kontakt standzuhalten. Zweitens besteht die Überzeugung, dass die Wahl der Aktivitäten häufig von Eltern oder Verwandten diktiert, strukturiert und eingeschränkt wird. Außerdem werden in vielen Programmen, die sich auf die Integration in den Sport konzentrieren, Jugendliche mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund häufig als einheitliche, problematische Gruppe angesehen.

Darüber hinaus können verschiedene Gruppen negative soziale Beziehungen von außerhalb

der Sportwelt mit sich bringen (d. H. soziale Spannungen im täglichen Leben), und dies kann Einfluss darauf haben, was während sportlicher Aktivitäten geschieht. Dies kann im Kontext eines gemischten Wettbewerbs gesehen werden und kann teilweise durch die Tatsache erklärt werden, dass interethnische Begegnungen im öffentlichen Raum und in anderen sozialen Bereichen in diesen Sport importiert werden, sowie durch die wettbewerbsorientierten und physischen Elemente des Spiels selbst.

Angesichts dieser Realitäten ist es entscheidend, dass Sportlehrerinnen und -lehrer, Trainerinnen und Trainer keine stereotypen Annahmen treffen, am kontinuierlichen Lernen teilnehmen und eine offene, ehrliche Kommunikation mit ihren Schülerinnen und Schülern, Athletinnen und Athleten führen. Techniken im Zusammenhang mit Motivational Interviewing, die in Einheit 2 vorgestellt werden, können in dieser Hinsicht hilfreich sein.

Es ist auch wichtig, dass körperliche Aktivität und Sportprogramme ein integratives Umfeld fördern und die Stimmen aller Schülerinnen und Schüler, Athletinnen und Athleten integrieren. Wie Sportlehrerinnen und -lehrer oder Trainerinnen und Trainer Einheiten planen und durchführen, ist daher für die Gewährleistung eines integrativen Umfelds von entscheidender Bedeutung.

Die Universität Rom „Foro Italico“ hat wöchentlich Sportveranstaltungen mit verschiedenen Personen aus schwachen sozialen Verhältnissen durchgeführt. Interviews mit einigen Programmteilnehmenden finden Sie in unserem interaktiven Toolkit (www.edupact.sporteducation.eu).

Planung und Durchführung interkultureller Unterrichtseinheiten

Sobald Sie die Ziele Ihrer interkulturellen Unterrichtseinheiten abgesteckt haben, ist es wichtig, einige Erfolgsfaktoren des interkulturellen Lernens zu berücksichtigen. In der Tat erfordert die Förderung des interkulturellen Lernens eine spezifische Linse, durch die Sportlehrerinnen und -lehrer, Trainerinnen und Trainer ihre Unterrichtseinheiten vorbereiten sollten.

Zugänglichkeit

Zugänglichkeit ist das Herzstück des interkulturellen Lernens. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, diese zu betrachten, wie den physischen Zugang (z. B. können die Teilnehmenden zum Unterricht gelangen?) oder den Materialzugang (z. B. haben die Teilnehmenden die erforderlichen Materialien, die sie für den Unterricht benötigen?). Doch es gibt auch Zugänglichkeit im weiteren Sinn (z. B. sind die Teilnehmenden während der vorgeschlagenen Zeit verfügbar oder sind die Aktivitäten oder Spiele an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst?).

Der dänische Forscher Mads Hovgaard hat ein sogenanntes „Aktivitätsrad“ in Bezug auf körperliche Aktivität und Sport vorgeschlagen. Dieses Rad bildet die unterschiedlichen Komponenten der körperlichen Aktivität ab und hilft dabei, die verschiedenen Möglichkeiten der Anpassung von Aktivitäten zu visualisieren, um den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Teilnehmenden am besten zu entsprechen. Weitere Informationen zum Aktivitätsrad finden Sie in unserem interaktiven Toolkit (www.edupact.sporteducation.eu).

Einen sicheren Ort schaffen

Ein grundlegendes Bedürfnis für jeden Menschen ist ein Gefühl der Sicherheit. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sie mit Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten arbeiten, die sich aufgrund der Unkenntnis ihrer Umgebung möglicherweise bereits unsicher fühlen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Sicherheit zu differenzieren:

- Körperliche Sicherheit (z. B. Ist das Feld oder das Fitnessstudio frei von scharfen Gegenständen? Gibt es geeignete Einrichtungen für die persönliche Hygiene?)
- Moralische Sicherheit (z. B. Werden Sportlehrerinnen und -lehrer oder Trainerinnen und Trainer ordnungsgemäß überprüft? Gibt es Maßnahmen zum Schutz von Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten bei Missbrauch oder Gewalt?)
- Emotionale Sicherheit (z. B. Haben die Teilnehmenden das Gefühl, sich ausdrücken zu können, ohne verurteilt oder verspottet zu werden? Gibt es Stellen, an die sich Schülerinnen und Schüler, Athletinnen und Athleten wenden können, wenn sie eine traumatische Erfahrung erlebt haben?)
- Technische Sicherheit (z. B. Bringen die Aktivitäten oder Spiele Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten in eine unnötig unsichere Situation? Werden grundlegende Sicherheitsregeln für Sport und Unterricht eingehalten?)

Förderung der kulturellen Vielfalt

Kulturelle Vielfalt drückt sich in erster Linie in der Vielfalt der Sportlehrerinnen und -lehrer, Trainerinnen und Trainer aus. Darüber hinaus geht es bei kultureller Vielfalt darum, eine klare Botschaft zu senden, dass diese Vielfalt nicht nur begrüßt, sondern gefeiert wird. Schüler und Sportler in die Lage zu versetzen, ihre Kultur über Spiele und Aktivitäten zu teilen, kann eine wirksame Strategie sein. Die Organisation spezieller Kulturtage ist eine weitere Möglichkeit, ein einladendes Umfeld zu schaffen.

Angemessene Kommunikation

Eine klare und angemessene Kommunikation ist für die Förderung des interkulturellen Lernens von wesentlicher Bedeutung. Von Anfang an ist es wichtig, einen Kommunikationsstil zu wählen, der an Personengruppen mit unterschiedlichem Bildungsstand und unterschiedlichen Lebenserfahrungen angepasst ist. Als Faustregel ist es wichtig, sowohl schriftliche als auch mündliche Kommunikation bereitzustellen. Sich auf Symbole und Bilder zu berufen, kann ebenfalls eine effektive Möglichkeit sein, Konzepte und Regeln zu kommunizieren.

Eigenverantwortung

Die Bereitstellung von Möglichkeiten für Schülerinnen und Schüler, Athletinnen und Athleten, die Verantwortung für Unterrichtseinheiten zu übernehmen, ist eine wirksame Strategie, um sie in die Inhalte einzubinden. Dies kann erreicht werden, indem sie bestimmte Aufgaben in der Vorbereitung und Durchführung der Unterrichtseinheit übernehmen. Das kann auch in Form einer Mitorganisation einer Veranstaltung oder der Initiierung eines kollektiven Projekts erfolgen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, das interkulturelle Lernen während einer Unterrichtseinheit zu fördern. Die folgende Tabelle zeigt beispielhaft, wie jede Phase einer Sporttrainingseinheit

zur Förderung des interkulturellen Lernens genutzt werden kann. Die unten vorgeschlagene Struktur kann an jede Situation angepasst werden. Viele der interkulturellen Ziele nehmen einige Zeit in Anspruch, weswegen man nicht erwarten sollte, dass jedes Ziel in einer einzigen Lernsitzung erreicht werden kann.

Phase einer Trainingseinheit	Art der Aktivität	Interkulturelles Ziel
Begrüßung	Präsentationsspiel, bei dem sich Schüler oder Athleten vorstellen	Schüler oder Athleten fühlen sich sicher und verbunden
Aufwärmen	Schüler oder Athleten teilen sich verschiedene Aufwärmstrecken oder Routinen	Die kulturellen Identitäten von Studenten oder Athleten werden validiert und die kulturelle Vielfalt zelebriert
Erste Aktivität	Ein Team Building-Spiel, bei dem Schüler oder Athleten zusammenarbeiten, um ein Ziel zu erreichen	Schüler oder Athleten entwickeln Selbstbewusstsein und Vertrauen ineinander
Hauptaktivität	Anspruchsvolles Spiel, bei dem Schüler oder Athleten hart arbeiten müssen, um ein persönliches oder kollektives Ziel zu erreichen	Studenten oder Sportler sind angespornt und motiviert
Abwärmen	Bitten Sie jedes Mal einen anderen Schüler oder Athleten, das Abwärmen zu leiten	Studenten oder Athleten werden ermächtigt und haben die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen
Nachbesprechung	Nachbesprechungsspiel	Schüler oder Athleten mit unterschiedlichem Hintergrund können den Übungsverlauf sowie wichtige Themen im Zusammenhang mit den Lernzielen diskutieren
Aufbruch	Legen Sie eine Netzwerk- oder Kommunikationsstrategie fest	Studenten oder Athleten können mit dem Trainer oder mit einander in Kontakt treten

Zusammenfassung der wichtigsten Punkte

- Um die Ziele eines interkulturellen Bildungsprogramms festzulegen, ist es wichtig, die sechs Phasen für die Gestaltung interkultureller Bildungs- und Ausbildungsprogramme zu berücksichtigen.
- Tools wie ein Problembaum- oder das Theorie der Veränderung-Modell, die in Einheit 4 ausführlicher vorgestellt werden, können dabei helfen, diese Ziele abzustecken und Programme zu planen.
- Das Erfahren von Fremdheit, die kollektive Arbeit an Teamherausforderungen und die anschließenden reflektierenden Diskussionen sind Schlüsselkomponenten der interkulturellen Bildung im Sport.
- Das effektive Management der Vielfalt innerhalb von Gruppen, einschließlich der Kenntnis von Missverständnissen, die häufig mit bestimmten Gruppen verbunden sind, ist der Schlüssel, um unterhaltsame und ansprechende Unterrichtseinheiten zu gewährleisten.
- Sitzungen müssen an sicheren, zugänglichen Orten durchgeführt und die ausgewählten Spiele oder Aktivitäten an die Bedürfnisse der verschiedenen Teilnehmer angepasst werden. Tools wie das Aktivitätsrad können dabei helfen, Aktivitäten oder Spiele an Ihre Gruppen

Literatur

Gieß-Stüber (2010). Development of Intercultural Skills through Sport and Physical Education in Europe. In Gasparini, W., & Cometti, A. (Eds.). Sport facing the test of cultural diversity: Integration and intercultural dialogue in Europe: analysis and practical examples. Council of Europe.

Grimminger, E. (2011). Intercultural Competence Among Sports and PE Teachers. Theoretical Foundations and Empirical Verification. *European Journal of Teacher Education*, 34(3), 317-331

Grimminger, E. (2012). An Empirical Study about the Importance of Teachers. Educational Beliefs and Acculturation Attitudes for the Implementation of Intercultural Education in Physical Education. *Journal of Physical Education and Health*, 1(1), 5-14.

Kreuter, M. W., Lukwago, S. N., Bucholtz, D. C., Clark, E. M., & Sanders-Thompson, V. (2003). Achieving cultural appropriateness in health promotion programs: targeted and tailored approaches. *Health Education & Behavior*, 30(2), 133-146.

Stephan, W. & Stephan, C.W. (2013). Designing intercultural education and training programs: An evidence-based approach. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(3), 277-286.

Aktivitäten und Spiele

Aktivität 1:

Jeder für sich

Ein Mini-Handballspiel zum besseren Verständnis von Kulturen und Untergruppen mit vier Teams.

Beschreibung

Bei diesem Handballspiel treten vier Teams gleichzeitig auf demselben Feld gegeneinander an und versuchen, ihre eigenen Ziele zu erreichen.

- Richten Sie ein quadratisches Gitter mit einem Kegel ein, der jede Ecke und vier Tore markiert, eines auf jeder Seite des Gitters. Alle Tore haben eine Torhüterin oder einen Torhüter.
- Erklären Sie den Teams, dass alle vier Teams gleichzeitig auf dem Spielfeld spielen werden. Zum Beispiel Team A gegen Team B und Team C gegen Team D. Die Teams spielen klassisches Handball in einem Fünf-gegen-Fünf-Spiel.
- Die Teams müssen darüber verhandeln, wie sie alle auf demselben Spielfeld spielen können.
- Spielerinnen und Spieler müssen ihre Teamkollegen und ihre Gegner identifizieren. Erlauben Sie den Spielenden, die auftretenden Probleme selbst zu lösen. Es kann ein Spiel dauern, bis sich die Spielerinnen und Spieler an die Spielbedingungen gewöhnt haben.
- Die Spiele dauern vier Minuten, danach treffen die Teams auf andere Gegner.

Diskussionsfragen

Reflektieren

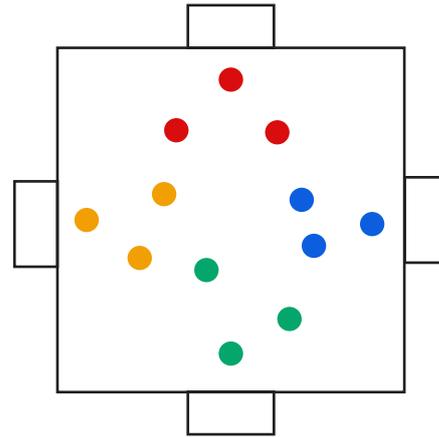
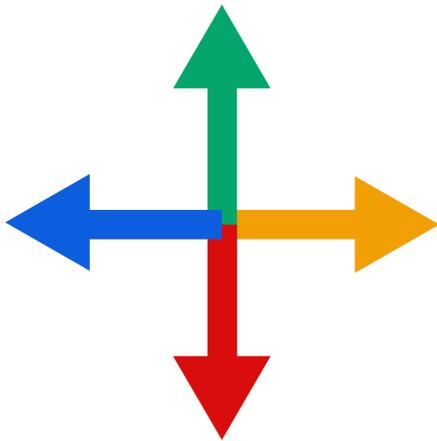
Wie war deine Erfahrung mit diesem Spiel? War es eine Herausforderung, das Spiel zu spielen? Wie ähnelt dieses Spiel der Gemeinschaft, in der du lebst?

Verknüpfen

Was hast du bisher aus der Interaktion mit Menschen in deiner Gemeinschaft gelernt? Inwiefern machen dich die Unterschiede deiner Gemeinde stärker?

Anwenden

Was kannst du tun, um dein Bewusstsein für interkulturelle Bildung zu schärfen? Wie wird sich das auf deine Leistung in deiner Klasse oder deinem Team auswirken?



Erleichterungsnotizen

Wenn Sie wenig Platz haben, spielen Sie separate Spiele. Fragen Sie zunächst die gesamte Gruppe nach verschiedenen Untergruppen, die in ihren Gemeinden leben. Dieses Spiel kann auch im Turnierformat gespielt werden. Beschreiben Sie alle mit der Aktivität verbundenen Überlegungen. Wenn die Aktivität für mehrere Kapitel gilt, geben Sie Anleitungen, um spezifische Fragen für jedes Kapitel zu stellen. Diskutieren Sie über Unterschiede innerhalb der Klasse und des Teams und bauen Sie auf deren Stärken auf.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	12-24
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	25 min
Benötigter Platz	Handball-Spielfeld
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none"> • 24 Trikots (4 verschiedene Farben x je 6) • 2 Bälle • 12 Kegeln
Ziel der Aktivität	Verbesserung des Verständnisses für Kulturen und Untergruppen
Verwandte Kapitel	Kapitel 3
Verwandte Lernkompetenzen	Selbstvertrauen, Kreativität, Planung, Entscheidungsfindung, Zusammenarbeit, Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösung

Aktivität 2:

Tuch Volleyball

Ein Ballwurfspiel, das Kommunikations- und Teamfähigkeit innerhalb einer Sporteinheit entwickeln soll.

Beschreibung

- Stellen Sie zunächst sicher, dass der Spielbereich groß genug ist, damit sich die Gruppen frei bewegen können. Der Spielbereich sollte sauber und frei von Hindernissen sein.
- Teilen Sie dann die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten in gleichgroße Gruppen von vier bis zwölf Personen ein.
- Bilden Sie nun ein Team A und ein Team B.
- Geben Sie jeder Mannschaft ein Tuch (z. B. Bettlaken).
- Jedes Pärchen hält zwei benachbarte Ecken fest (siehe Abbildung).
- Platzieren Sie einen Ball in der Mitte des Tuchs von Team A.
- Erklären und demonstrieren Sie Folgendes:
 - ◇ Team A muss zusammenarbeiten, um den Ball von seinem Tuch auf das Tuch von Team B zu befördern.
 - ◇ Team B muss zusammenarbeiten, um den Ball mit seinem Tuch zu aufzufangen.
 - ◇ Dann versucht Team B, den Ball zurück auf das Tuch von Team A zu werfen.
- Jedes Team wechselt zwischen Fangen und Werfen des Balls.
- Die Herausforderung besteht darin zu sehen, wie viele Punkte jedes Teampaar zusammen sammeln kann. Für jeden Fang können Punkte vergeben werden.
- In dieser ersten Runde dürfen die Spielerinnen und Spieler nicht sprechen. In der zweiten Runde können sie miteinander kommunizieren. Erlauben Sie den Spielerinnen und Spielern vor der dritten Runde, eine Strategie zu entwickeln.
- Lassen Sie den Teams zwischen den Runden eine bis zwei Minuten Zeit, damit sie Strategien entwickeln und sich verbessern können.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Was war für dich die größte Herausforderung an diesem Spiel? Warum? Wie hat sich die Kommunikation in deinem Team während des Spiels verbessert? Welche Indikatoren sind ein Beweis dafür, dass dein Team gut zusammenarbeitet?

Verknüpfen

Welche Fähigkeiten hast du in deinem Privat- oder Berufsleben eingesetzt, um gut mit anderen zu kommunizieren, wenn du auf das Erreichen eines Ziels hingearbeitet hast? Warum haben

dir bisherige Erfahrungen gezeigt, dass eine gute Kommunikation in Teams, in denen mehrere Kulturen vertreten sind, besonders wichtig ist?

Anwenden

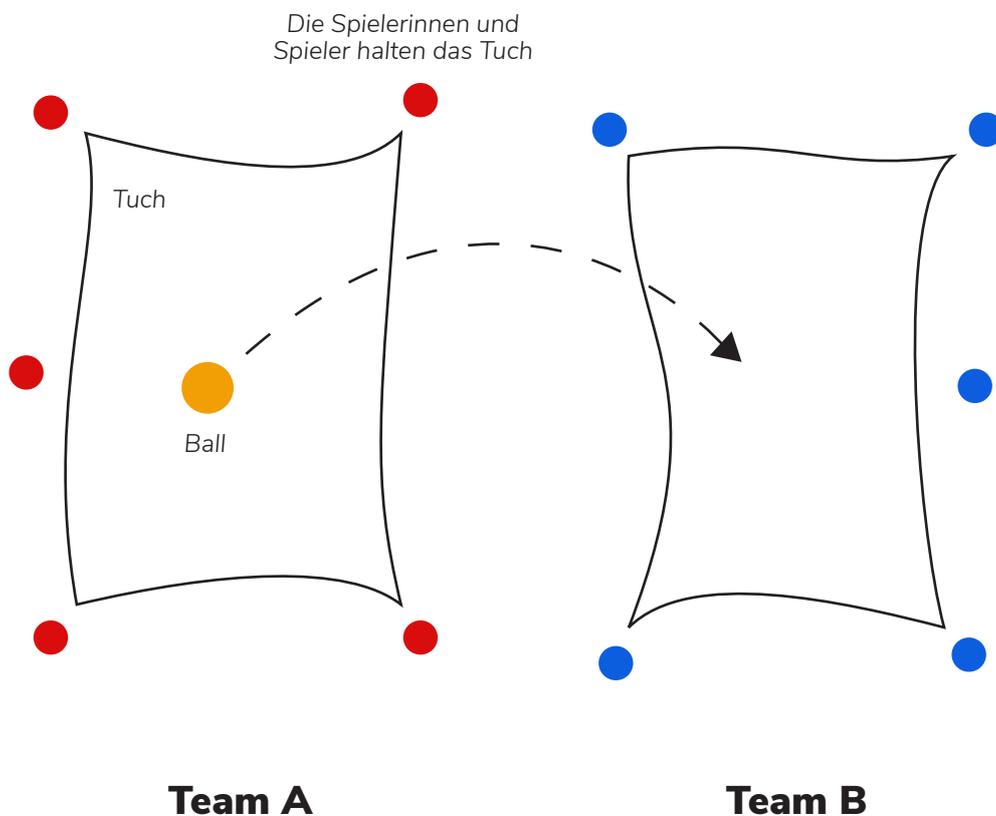
Welche Kompetenzen benötigt man, um mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu interagieren? Warum? Was hast du aus der Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher Nationalitäten oder Kulturen gelernt?

Erleichterungsnotizen

Stellen Sie sicher, dass die Teams zusammenarbeiten, um den Ball zu fangen und abzufedern, und dass die Spieler sich die Zeit nehmen, um Verbesserungsstrategien zu entwickeln.

Mögliche Variationen:

- Bitten Sie jedes Team, mit mehr als einem Ball zu spielen.
- Bitten Sie Team A und B, weiter voneinander entfernt zu stehen.
- Führen Sie das Spiel im Wettbewerbsgeist zwischen den vier Teams.



Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	6+
Typische Altersklasse	10+
Benötigte Zeit	20 min
Benötigter Platz	12mx 10 m
Benötigte Materialien	4 Tücher 2 Bälle
Ziel der Aktivität	Entwicklung von Fähigkeiten zur Kommunikation mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Fähigkeiten
Verwandte Kapitel	Kapitel 3 & 2
Verwandte Lernkompetenzen	Kommunikation, Führung, Zusammenarbeit, kritisches Denken und Entscheidungsfindung

Aktivität 3:

Bringe anderen dein Spiel bei

Ein Spiel, bei dem Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten ein Spiel oder eine Übung, die sie kennen, mit anderen teilen und Strategien finden, um mit unterschiedlichen Kompetenzen innerhalb einer Klasse oder eines Teams umzugehen.

Beschreibung

- Teilen Sie die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten in vier Gruppen ein.
- Bitten Sie einen Freiwilligen aus jeder Gruppe, den anderen Gruppenmitgliedern innerhalb von 6-8 Minuten ein Spiel, einen Tanz oder eine Aktivität beizubringen.
- Erklären Sie den Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten, dass es bei der Entwicklung von Kompetenzen vier allgemeine Kategorien gibt, in die Menschen aufgrund ihres Selbstvertrauens und ihrer Fähigkeiten fallen können:



- Sagen Sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, dass sie nun eine Aktivität durchführen werden, um zu bestimmen, was eine Person von ihrem Trainer oder Lehrer für jeden der Quadranten benötigt.
- Teilen Sie die Teilnehmenden in vier Gruppen ein und weisen Sie jeder Gruppe einen der Quadranten zu. Bitten Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, für jeden Quadranten festzulegen, was eine Person in diesem Quadranten am meisten von ihrem Trainer oder Lehrer benötigt, wenn sie eine neue Fähigkeit erlernt.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Was war schwierig daran, anderen eine Fertigkeit deiner Kultur zu vermitteln? Wie kannst du das Selbstvertrauen deiner Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten stärken?

Verknüpfen

Wie entwickelst du normalerweise die Kompetenzen deiner Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten? Welche Art von Anerkennung oder Lob geben Sie ihnen? Was hilft Kindern und Jugendlichen deiner Erfahrung nach, Anpassungsfähigkeit aufzubauen?

Anwenden

Welche Strategie wirst du bei deinen Übungen anwenden, um die Kompetenzentwicklung von Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten zu forcieren? Welche Strategien könnten genutzt werden, um Mädchen dabei zu helfen, Hindernisse für die Teilnahme an Sport und Spiel zu überwinden?

Erleichterungsnotizen

Sagen Sie den Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten, dass sie die zu übenden Szenarien frei wählen können. Zum Beispiel, wie man einen Fußball dribbelt, wie man einen Korb schießt, wie man eine Mannschaft trainiert usw. Stellen Sie fest, wie der Trainer den Ausführenden unterrichten würde. Geben Sie ihnen 10 Minuten Zeit, um an ihren Präsentationen zu arbeiten und Strategien zu diskutieren. Gehen Sie herum und beobachten Sie die Gruppen, während sie arbeiten. Wenn Sie Zeit haben, wählen Sie einen Trainer und einen Ausführenden aus jedem Quadranten, um ihre Arbeit dem Rest der Gruppe vorzustellen.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	12-24
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	30 min
Benötigter Platz	Klassenraum oder Spielfeld
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Flipchart-Papier</i> • <i>Marker/Stifte</i> • <i>Klebeband</i>
Ziel der Aktivität	Ein Spiel aus einer anderen Kultur zu teilen und Strategien für den Umgang mit unterschiedlichen Kompetenzstufen innerhalb Ihrer Klasse oder Ihrem Team zu diskutieren
Verwandte Kapitel	Kapitel 3 & 2
Verwandte Lernkompetenzen	Selbstbewusstsein, Lehren und Reflektieren, Entscheidungsfindung, kritisches Denken und Problemlösung

Aktivität 4:

Fußballplatz

Ein Strategiespiel, das Teamwork, Entscheidungsfindung und Führung fördert.

Beschreibung

Stellen Sie zunächst sicher, dass der Spielbereich sauber und frei von Hindernissen ist.

- Teilen Sie die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten in kleine Gruppen von 3-5 Personen ein. Die Auswahl der Gruppen sollte zufällig erfolgen.
- Geben Sie jeder Gruppe ein Flipchart-Papier und einen Stift.
- Erklären und demonstrieren Sie, dass jede Gruppe beginnt, einen Fußballplatz zu zeichnen, während sie diese drei Regeln befolgt:
 - ◇ Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Gruppe müssen ständig den Stift berühren
 - ◇ Der Stift muss immer Kontakt mit dem Papier haben (mit anderen Worten, die Zeichnenden können den Stift nicht vom Papier abheben und an einer anderen Stelle beginnen).
 - ◇ Die Teilnehmenden dürfen während des Zeichnens nicht miteinander sprechen.
- Geben Sie den Gruppen 30 Sekunden Zeit, um Strategien zu entwickeln, bevor sie beginnen.
- Geben Sie das Startsignal und lassen Sie alle Gruppen das Fußballfeld nach den oben genannten 3 Regeln zeichnen.

Nachdem alle Teams einander ihre Zeichnungen präsentiert haben, können Sie die Übung optional erweitern, indem Sie eine Diskussion über den interkulturellen Kontakt anregen:

- Bitten Sie die Teilnehmenden, das zuvor gezeichnete Fußballfeld in eine negative (-) und eine positive (+) Hälfte zu unterteilen.
- Bitten Sie jede Gruppe, die negativen Aspekte des Sports im Hinblick auf den interkulturellen Austausch zu diskutieren und die Schlüsselwörter auf das Flipchart-Blatt zu schreiben. Nach 5 Minuten wird die Übung mit den positiven Aspekten wiederholt.
- Jede Gruppe präsentiert ihre Ergebnisse.
- Schreiben sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte für eine offene Diskussion auf.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Was war für dich die größte Herausforderung an diesem Spiel? Warum? Welche Strategien hast du gewählt, um das gemeinsame Ziel zu erreichen? Wie hat sich die Kommunikation in deinem Team während des Spiels verbessert? Wer hat die Führung übernommen und warum?

Verknüpfen

Welche Fähigkeiten hast du in deinem Leben eingesetzt, um gut mit anderen zu kommunizieren, um ein Ziel zu erreichen? Warum ist, deinen bisherigen Erfahrungen zufolge, die Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung in Teams wichtig, in denen mehr als eine Kultur vertreten ist?

Anwenden

Welche Kompetenzen benötigen Menschen, um mit den Mitgliedern ihres Teams zu interagieren? Warum? Was hast du aus der Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher Nationalitäten oder Kulturen gelernt? Welches sind die positiven und negativen Kernpunkte des interkulturellen Kontakts im Sport, die du im Gedächtnis behalten wirst?

Erleichterungsnotizen

Stellen Sie sicher, dass die Teams zusammenarbeiten, um das Fußballfeld zu zeichnen, und dass die Spieler einige Grundregeln für die Diskussion festlegen.

Mögliche Variationen:

- Bitten Sie die Teilnehmenden, ein anderes Feld zu zeichnen (z. B. Volleyball, Basketball).
- Während der optionalen Diskussion können Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch bitten, über die positiven und negativen Aspekte der Stereotypisierung zu sprechen.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	8+
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	25 min
Benötigter Platz	Klassenraum oder Spielfeld
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none">• Flipchart-Papier• Stifte
Ziel der Aktivität	Fähigkeit zur Teamarbeit, Entscheidungsfindung und Führung
Verwandte Kapitel	Kapitel 3 & 2
Verwandte Lernkompetenzen	Kritisches Denken, Selbstbewusstsein und Kreativität

4

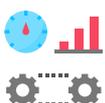
Überprüfung und Bewertung

Einführung

Ein wesentlicher Bestandteil der Gestaltung und Durchführung interkultureller Bildungsprogramme ist die Überprüfung und Bewertung. Wie überprüfen und bewerten Sie jedoch den Erfolg Ihres Programms? Wie definieren Sie ein Schwerpunktproblem, setzen spezifische Ziele und entwickeln relevante Indikatoren? Dieses Kapitel versucht, diese Fragen zu beantworten, indem sie Trainerinnen und Trainern, sowie Sportlehrerinnen und -lehrern das Wissen und die Werkzeuge vermittelt, um ihre interkulturellen Unterrichtseinheiten zu bewerten, zu verbessern und daraus zu lernen.

Ausgehend von einem Überblick über Überprüfung und Bewertung (monitoring & evaluation; M & E) wird das Kapitel zunehmend spezifischer und fokussiert sich auf die Besonderheiten in der Entwicklung von Indikatoren und auf die verschiedenen Methoden zur Bewertung anhand dieser Indikatoren. Der Inhalt ist weiter darauf ausgerichtet, die spezifischen Anforderungen an Trainerinnen und Trainern, sowie Sportlehrerinnen und Sportlehrer widerzuspiegeln, die in ihren Unterrichtseinheiten interkulturelle Bildungsmöglichkeiten bieten möchten.

Themen



Einführung in Überprüfung & Bewertung der interkulturellen Bildung

Bietet eine allgemeine Einführung in Überprüfung und Bewertung, Gründe für ihre Durchführung, Leitprinzipien und verschiedene Methoden und Werkzeuge für die Datenerfassung.



Das Fokusproblem definieren

Erklärt, wie ein Schwerpunktproblem und seine Beziehung zu Auswirkungen und Ursachen definiert werden.



Festlegen spezifischer Ziele und Ergebnisse

Hebt hervor, wie wichtig es ist, bestimmte Ziele festzulegen und Outcomes, Outputs und Inputs zu ermitteln, um diese Ziele zu erreichen.



Entwicklung von Indikatoren in Bezug auf diese Ziele und Ergebnisse

Definiert Indikatoren, das SMART-Modell und enthält ein Beispiel für Indikatoren im Kontext der interkulturellen Sporterziehung.



Festlegung der Methoden zur Messung von Indikatoren

Untersucht verschiedene Methoden zur Messung von Indikatoren, einschließlich Umfragen, Beobachtungen, Interviews und anderer innovativer Methoden.

Diese Einheit umfasst auch praktische Aktivitäten, die einen praktischen Ansatz für die Durchführung von Überprüfung und Bewertung im Kontext der Sportausbildung widerspiegeln sollen.

Lernergebnisse des Kapitels

1

Die Definition und Bedeutung von Überprüfung & Bewertung im Kontext des interkulturellen Lernens zu verstehen

2

Messindikatoren in Übereinstimmung mit den Zielen und Ergebnissen interkultureller Lernsituationen zu entwerfen

3

Verschiedene Überprüfungs- und Bewertungs-Methoden zu verstehen und zu implementieren, um definierte Indikatoren im Kontext des interkulturellen Lernens zu messen

Schlüsselbegriffe

Überprüfung und Bewertung (M & E)	Systematische Erfassung und Bewertung von Daten zur Messung des Fortschritts
Schwerpunktproblem	Das wichtigste Kernproblem innerhalb einer bestimmten Umgebung oder Zielgruppe
Auswirkungen	Die konkreten Folgen des Schwerpunktproblems
Ursachen	Die internen oder externen Faktoren, die das Schwerpunktproblem bedingen
Theorie der Veränderung	Hilft bei der Definition langfristiger Ziele zur Lösung des Schwerpunktproblems; definiert langfristige Ziele und ordnet sie dann rückwärts zu, um die notwendigen Voraussetzungen für den Erfolg zu ermitteln
Indikatoren	Hinweise oder Anzeichen, anhand derer festgestellt werden kann, ob Ziele und gewünschte Ergebnisse erreicht werden

Theoretischer Hintergrund

Einführung in die Überprüfung und Bewertung

Überprüfung & Bewertung beinhaltet die Erfassung und Analyse von Daten, um zu messen, ob Fortschritte in Richtung bestimmter Ziele gemacht werden.

Obwohl die Überprüfung und Bewertung oft abstrakt oder unwichtig erscheinen, können sie Einzelpersonen und Organisationen tatsächlich wichtige Vorteile bringen. Auf persönlicher Ebene ermöglichen sie Sportlehrerinnen und -lehrern, Trainerinnen und Trainern, ihre interkulturellen Sporteinheiten besser zu verstehen und zu verbessern. Unternehmen ermöglichen sie, bewährte Verfahren besser zu identifizieren und Ressourcen entsprechend zuzuweisen. Und sie ermöglichen diesen Organisationen, die Effektivität ihrer Arbeit zu beweisen und skeptischen externen Parteien konkrete Ergebnisse zu präsentieren, um diese zu überzeugen, neue Konzepte wie interkulturelle Bildung durch Sport zu übernehmen.

Überprüfung und Bewertung werden häufig in Kombination verwendet, aber jeder Begriff hat seine eigene spezifische Bedeutung. Überprüfung ist die systematische und routinemäßige Erfassung von Informationen, während die Bewertung die systematische Beurteilung dieser Informationen ist. Die Bewertung sollte dazu beitragen, Schlussfolgerungen über die Relevanz, Wirksamkeit, Effizienz, Wirkung und Nachhaltigkeit einer Maßnahme zu treffen.

Um ordnungsgemäße Überprüfung und Bewertung zu implementieren, müssen vier wichtige Schritte unternommen werden:

1. Definieren Sie das Fokusproblem
2. Planen Sie spezifische Ziele, Outcomes, Outputs und Inputs
3. Entwickeln Sie Indikatoren in Bezug auf diese Ziele, Outcomes und Outputs
4. Bestimmen Sie die richtigen Ansätze oder Methoden, um die Indikatoren zu messen

In den folgenden Abschnitten werden wir die wichtigsten Informationen zu jedem dieser Schritte rezensieren.

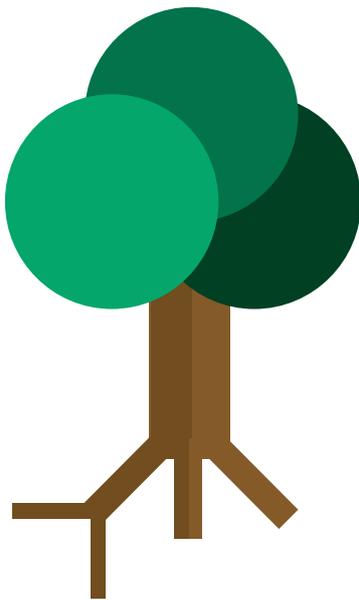
Definieren Sie das Fokusproblem

Bevor Sie erfolgreich definieren können, was überprüft werden soll, ist es wichtig, das spezifische Problem zu verstehen. Es gibt viele Methoden, um ein Problem, seine Ursachen, seine Auswirkungen und mögliche Lösungen zu ermitteln. Diese Methoden tragen maßgeblich dazu bei, die Ziele zu verdeutlichen und darüber hinaus messbare Indikatoren für nachfolgende Überprüfungs- und Bewertungs-Aktivitäten zu definieren.

Eine mögliche Methode, um ein Problem abzubilden und mögliche Lösungen – und damit Indikatoren – zu ermitteln, ist der Problembaum. Diese Methode ist nicht nur sinnvoll, um Überprüfungs- und Bewertungs-Ansätze zu entwickeln, sondern auch, um eine Reihe von

Unterrichtseinheiten oder ein umfassenderes Projekt zu planen, wie in Kapitel 3 erläutert.

Der Problembaum ist eine Methode zur Abbildung von Kernproblemen sowie deren Ursachen und Auswirkungen, mit dessen Hilfe klare und überschaubare Ziele für eine Intervention ermittelt werden können. Ein Problembaum besteht aus drei Teilen: einem Stamm, Wurzeln und Zweigen. Der Stamm ist das Kernproblem. Die Wurzeln repräsentieren die Ursachen des Kernproblems und die Zweige repräsentieren seine Auswirkungen. Problembäume werden üblicherweise in einer Gruppenübung entwickelt, um sicherzustellen, dass verschiedene Perspektiven und Hintergründe berücksichtigt werden, bevor ein Programm mit Trainingseinheiten oder Unterrichtsstunden gestartet und überprüft wird.



Welche **Auswirkungen** hat das Problem?
Was ist das **Schwerpunktproblem**?
Was sind **Ursachen** für das Problem?

Auswirkungen

Schüler oder
Athleten
passen nicht
zusammen

Sportstunden
mangelt es an
Dynamik

Schüler oder
Athleten
geraten
manchmal in
Konflikte oder
Streit

Schwerpunktproblem

**Mangel an sozialem Zusammenhalt
zwischen Schülern oder Athleten**

Ursachen

Mangelndes
Bewusstsein für eigene
Vorurteile und andere
Kulturen

Mangel an
gegenseitigem
Verständnis



Planen Sie bestimmte Ziele, Outcomes, Outputs und Inputs

Sobald Sie das Schwerpunktproblem definiert haben, müssen Sie ein klares langfristiges Ziel entwickeln, das Ihnen hilft, dieses Problem anzugehen und herauszufinden, wie Sie Ihr Ziel erreichen können. Eine übliche Methode hierfür ist die Theorie der Veränderung (Theory of Change). Diese definiert langfristige Ziele und ordnet sie dann rückwärts zu, um die notwendigen Voraussetzungen für den Erfolg zu ermitteln (Elsemann et al., 2011; SELA Advisory Group, 2009). Wie beim obigen Problembaum ist die Theorie der Veränderung daher sowohl bei der Planung von Unterrichtseinheiten als auch bei einem größeren Programm oder Projekt nützlich, wie in Kapitel 3 erläutert.

Anschließend legen Sie die konkreten Ergebnisse (z. B. Veränderungen, Erkenntnisse, Kompetenzen, Erfahrungen) fest, die zum langfristigen Ziel führen würden. Denken Sie auch über die Art der Outputs nach (z. B. Unterrichtseinheiten, Sitzungen, Aktivitäten, Mentoring), die dazu beitragen, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Und bedenken Sie auch die Inputs, die erforderlich sind (z. B. Ressourcen, Personal, Zeit), um die Outputs zu erzielen.

Die Ausarbeitung einer solchen Theorie der Veränderung wird dazu beitragen, einen konkreten, logischen Plan für die Lösung des identifizierten Schwerpunktproblems zu erstellen und im Gegenzug relevante Indikatoren zu entwickeln, wie wir weiter unten diskutieren.



Vorlagen für Problembaum- oder Theorie der Veränderung-Modelle finden Sie online in unserem interaktiven Toolkit (www.edupact.sporteducation.eu). In Kapitel 4 finden sich auch weitere Aktivitäten, die beim Entwerfen solcher Modelle hilfreich sind.

Entwickeln Sie Indikatoren in Bezug auf Ziele und Ergebnisse

Ein Indikator ist ein Hinweis, ein Zeichen oder ein Datenpunkt, anhand dessen ersichtlich wird, ob und wie Unterrichtseinheiten oder umfassendere Programmlektionen die gewünschten Ziele, Outcomes und Outputs unterstützen (Coalter, 2008). In der Tat ist die Auswahl geeigneter Indikatoren einer der wichtigsten Schritte für das Überprüfen & Bewerten.

In Bezug auf die obige Theorie der Veränderung können Indikatoren speziell bewerten, ob die gewünschten Outcomes, Outputs und Inputs erzielt werden. Indikatoren können sowohl eine quantitative als auch qualitative Maßeinheit sein, anhand derer beurteilt werden kann, ob eine Intervention erfolgreich war oder nicht. Die Anzahl der Indikatoren sollte begrenzt sein und letztendlich eine einfache und zuverlässige Möglichkeit darstellen, Prozesse, Erfolge, Ergebnisse und Ziele zu messen und zu reflektieren. Gute Indikatoren sollten den SMART-Prinzipien folgen, nämlich, dass sie spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden sein sollten.

	Schwerpunktproblem	Langzeitziel	Outcomes	Outputs
Beschreibung	Mangel an sozialem Zusammenhalt	Verbesserter sozialer Zusammenhalt	Weniger Konflikte in Sportstunden; mehr Interaktion zwischen den Schülern	Sportstunden mit interkulturellen Bildungskomponenten; Einzel-Interventionen
Indikator	/	Gefühl der Inklusion in eine Gruppe von Schülern oder Athleten Neue Freundschaften, die von Schülern oder Athleten geschlossen wurden	Anzahl der Disziplinarmaßnahmen (z. B. Warnungen, Nachsitzen) Positives Verhalten bei Schülern und Athleten (z. B. anderen helfen, High-Fives usw.)	Anzahl der Sportstunden mit interkulturellen Bildungskomponenten Anzahl der Teilnehmer in den Stunden und Unterrichtseinheiten Anzahl der Interventionen

Bestimmen Sie die Methoden zur Messung von Indikatoren

Bewertungsinstrumente können grob in zwei Kategorien unterteilt werden: quantitative Werkzeuge, die messen, wie viel, wie groß etc. und qualitative Werkzeuge, die immaterielle Dinge wie Bewusstsein, Gefühle, Einstellung oder Wertschätzung messen (Tennenbaum und Driscoll, 2005).

Manchmal reichen quantitative Daten alleine aus, wenn die Ziele oder Ergebnisse relativ einfach zu messen sind. Komplexere Ziele wie die Verstärkung interkultureller Kompetenzen oder der

soziale Zusammenhalt erfordern jedoch wahrscheinlich qualitative oder gemischte Ansätze. Auch wenn es manchmal unmöglich erscheint, solche immateriellen Ziele zu messen, gibt es Instrumente, um diese Bewertungen zu unterstützen. Im Folgenden beschreiben wir einige dieser Tools.

Eine Umfrage ist eine Liste von Fragen, die darauf abzielen, bestimmte Daten aus einer bestimmten Personengruppe zu extrahieren, einschließlich Gefühle, Meinungen, Einstellungen und Gedanken. Umfragen können online, persönlich, auf Papier oder telefonisch durchgeführt werden (Leung, 2001).

Teilnehmerbeobachtung ist ein Vorgang, bei dem die Funktionsweise von Einzelpersonen oder Gruppen wahrgenommen wird, während man gleichzeitig Teil des täglichen Lebens der Teilnehmer ist. Die Beobachtung kann eine Reihe von Methoden umfassen, einschließlich direkter Beobachtung, Teilnahme am Leben der Gruppe, Diskussionen und quantitativem Tracking. Beobachtungen werden sehr häufig in Sportumgebungen gemacht, es bestehen jedoch zahlreiche Verzerrungspotenziale, sodass sie idealerweise mit anderen Ansätzen kombiniert werden.

Eine Fokusgruppe besteht normalerweise aus einer Handvoll Personen, die zusammen ein gutes Beispiel für Ihre Zielgruppe darstellen. Durch gezielte, offene Fragen können Sie beurteilen, wie sie Ihre Unterrichtseinheiten wahrnehmen und von ihnen beeinflusst werden. Fokusgruppen werden normalerweise von jemandem unterstützt, aufgezeichnet, transkribiert und dann analysiert. Im Rahmen einer interkulturellen Sporteinheit können Gruppenreflexionssitzungen - wie im Reflect-Connect-Apply-Ansatz von Right To Play beschrieben - jedoch auch wertvolle Einblicke in Ihre Gruppe und deren Fortschritte liefern. Interviews liefern detaillierte Informationen über die Erfahrungen und Standpunkte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Oft werden Interviews mit anderen Formen der Datenerfassung gekoppelt, um eine vollständige, umfassende Sammlung von Informationen zu generieren. Interviews können informeller (d. H. dialogorientiert oder halbstrukturiert) oder stark strukturiert sein und werden wie bei einer Fokusgruppe normalerweise aufgezeichnet, transkribiert und analysiert (Turner, 2010). Diese Interviews müssen auch nicht auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Sportveranstaltungen beschränkt sein, sondern können auch die Perspektiven anderer Lehrer, Trainer oder Eltern beinhalten. In einer Schule können Sie beispielsweise andere Lehrerinnen oder Lehrer befragen, um herauszufinden, ob sie nach der Teilnahme an interkulturellen Sportstunden Veränderungen bei ihren Schülerinnen und Schülern festgestellt haben.

Es gibt auch andere innovative Methoden, die sich besonders für junge Gruppen oder sportliche Kontexte eignen. Dazu gehören beispielsweise interaktive Aktivitäten, Geschichten, Fotos, Blogs, Tagebücher oder Zeichnungen (SELA Advisory Group, 2009). Im praktischen Teil dieses Kapitels finden Sie ansprechende, kreative Aktivitäten, mit denen Sie Feedback von Ihren Gruppen erhalten und zum Überprüfen und Bewerten Ihrer Unterrichtseinheiten beitragen können.

Vorlagen-Tools, einschließlich einer Umfrage zu interkulturellen Fähigkeiten und Beobachtungsbögen, werden online in unserem interaktiven Toolkit (www.edupact.sporteducation.eu) zur Verfügung gestellt.

Quantitativ versus qualitativ

	Quantitativ	Qualitativ
Verfahren	Deduktiv, „nach Maß“: Zählen, Sammeln von Zahlen (z. B. demografische Daten)	Induktiv, „um die Bedeutung zu verstehen“; offene Fragen, offene Aufgaben
Resultat	Harte, replizierbare Daten	Weiche, realistische Daten
Prozess	Statisch	Dynamisch
Perspektive	Äußere Perspektive des Forschers	Innere Perspektive der Betroffenen
Interesse	Erklärung von Kausalzusammenhängen, Verallgemeinerungen	Erforschung des Lebensumfelds, Interaktionen und Beziehungen

Bewertungswerkzeuge

Traditionell	Innovativ
Fragebögen	Erzählung
Interviews	Tagebücher
Teilnehmerbeobachtung	Blogs
Fokusgruppendifkussionen	Foto- oder Videobeobachtung
	Darstellende Künste
	Zeichnungen oder Bilder

Zusammenfassung der wichtigsten Punkte

- Mit Beobachtung und Auswertung können Sie Daten aus Unterrichtseinheiten oder Programmen rückverfolgen und analysieren. Diese Informationen können dann als Grundlage für persönliche Verbesserungen oder externe Berichterstattung dienen.
- Tools wie ein Problembaum- oder ein Theorie der Veränderung-Modell können dabei helfen, Programmziele sowie zugehörige Indikatoren für die Messung festzulegen.
- Indikatoren sollten eine einfache und zuverlässige Methode zur Messung von Prozessen, Erfolgen, Ergebnissen und Zielen darstellen. Gute Indikatoren sollten den SMART-Prinzipien folgen.
- Es gibt verschiedene quantitative, qualitative, innovative und interaktive Instrumente, mit denen diese Indikatoren gemessen werden können. Jede Methode hat bestimmte Vor- und Nachteile.

Literatur

Coalter, F. (2008). Sport-in-Development, A Monitoring and Evaluation Manual. University of Stirling.

Elsemann, K., Hebel, M., Jäger, L. & Daraspe, C. (2011). Monitoring and Evaluation in Sport for Development. streetfootballworld.

Leung, W-C. (2001). How to design a questionnaire?. Student BMJ, 9.

SELA Advisory Group. (2009). How to Monitor and Evaluate 'Sport For Development' Projects?.

Swiss Academy for Development. (2019). Monitoring and Evaluation. International Platform on Sport and Development. <https://www.sportanddev.org/en/toolkit/monitoring-and-evaluation-me>

Tenenbaum, G. and Driscoll, M.P. (2005). Methods of Research in Sport Sciences. Meyer and Meyer Sport.

Turner, D.W. (2010). Qualitative Interview Design: A Practical Guide for Novice Investigators. Nova Southeastern University.

United Nations Development Program. (2009). Handbook on Planning, Monitoring and Evaluating For Development Results.

Aktivitäten und Spiele

Aktivität 1:

Lebende Skala

Eine einfache Aktivität, die Bewegung in das Feedbackgeben integriert. Hier wird das Fitnessstudio oder das Spielfeld zu einer Skala.

Beschreibung

- Am einen Ende oder an der Ecke des Fitnessraums oder des Spielfelds befindet sich ein Extrem (100%, „Ich stimme voll und ganz zu“, „Ich wusste alles“, „übertroffen“ usw.); am anderen Ende oder der anderen Ecke steht das andere Extrem (0%, „Ich stimme überhaupt nicht zu“, „Viele Dinge waren neu für mich“, „enttäuscht“ usw.).
- Die Lehrperson schreibt die Fragen an die Tafel oder spricht sie laut aus.
- Die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten müssen sich je nach ihrer eigenen Meinung positionieren, ohne miteinander zu sprechen.
- Die Ergebnisse können durch Fotografieren oder Notizen dokumentiert werden.

Diskussionsfragen

Reflektieren

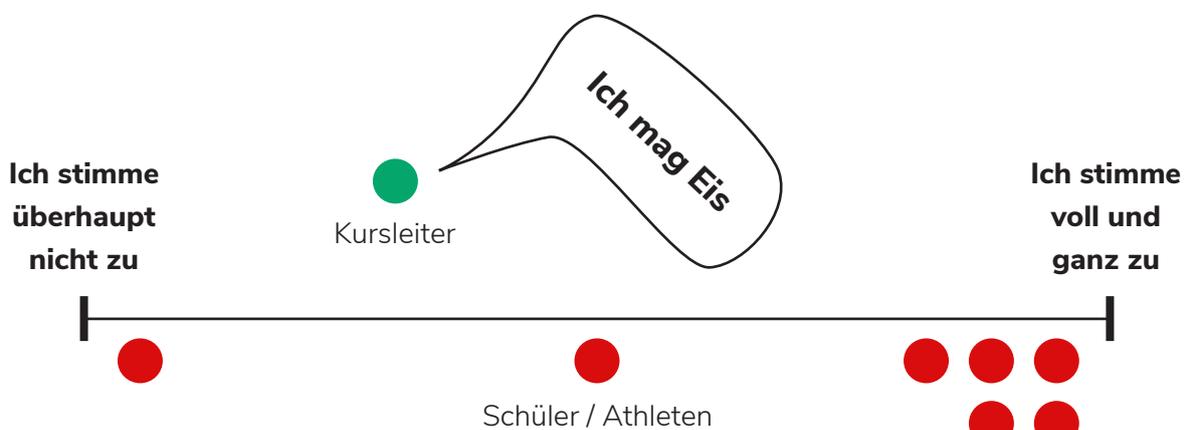
Wie hast du als Sportlehrerin oder-lehrer bzw. Trainerin oder Trainer diesen Feedback-Ansatz empfunden? Würdest du ihn in deinen Gruppen anwenden?

Verknüpfen

Wie unterscheidet sich der Lebende-Skala-Ansatz von anderen Methoden der Feedback-Erfassung, die du in der Vergangenheit ausprobiert hast?

Anwenden

Was sind deiner Meinung nach einige wichtige Elemente beim Geben und Erhalten von Feedback? Ist dir Feedback wichtig? Warum?



Erleichterungsnotizen

Der Moderator sollte die Fragen und Antworten in schriftlicher oder fotografischer Form sammeln. Das ermöglicht die Bewertung und den Vergleich der Ergebnisse im Zeitverlauf. Moderatoren sollten auch vermeiden, abweisend zu reagieren, wenn sie negatives Feedback erhalten. Ziel ist es, eine offene Atmosphäre des Feedbacks zu schaffen und nützliche, umsetzbare Beiträge von Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten zu erhalten.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/ Athleten	8+
Typische Altersklasse	8+
Benötigte Zeit	15 min
Benötigter Platz	Klassenraum oder Sportumgebung
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none">• <i>Papier oder Flipchart</i>• <i>Kugelschreiber oder Bleistifte</i>
Ziel der Aktivität	Gruppenfeedback auf systematische, aber unterhaltsame und einfache Weise erhalten.
Verwandte Kapitel	Kapitel 4
Verwandte Lernkompetenzen	Überprüfen und Bewerten, Zuhören, kritisches Denken und Analysieren

Aktivität 2:

Fünf Finger

Ein einfacher Ansatz, um Feedback von einer Gruppe zu erhalten.

Beschreibung

Für jeden Finger der Hand muss eine bestimmte Frage beantwortet werden:

- Der Daumen: Was ist gut gelaufen? Was hat dir gefallen?
- Der Zeigefinger: Worauf möchtest du hinweisen oder was willst du hervorheben?
- Der Mittelfinger: Was könnte verbessert oder geändert werden? Was ist schiefgelaufen (negatives Feedback)?
- Der Ringfinger: Was möchtest du in Zukunft anwenden? Was wirst du mitnehmen?
- Der kleine Finger: Worauf wurde nicht genug Aufmerksamkeit gelegt? Gibt es noch weitere Kommentare oder Tipps?

Die Antworten können einzeln aufgeschrieben oder in Gruppen gesammelt werden.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Wie hast du als Sportlehrerin oder –lehrer bzw. Trainerin oder Trainer diesen Feedback-Ansatz empfunden? Würdest du ihn in deinen Gruppen anwenden?

Verknüpfen

Wie unterscheidet sich der Fünf-Finger-Ansatz von anderen Methoden der Feedback-Erfassung, die du in der Vergangenheit ausprobiert hast?

Anwenden

Was sind deiner Meinung nach einige wichtige Elemente beim Geben und Erhalten von Feedback? Ist dir Feedback wichtig? Warum?

Erleichterungsnotizen

Die Moderatorin oder der Moderator sollte die Fragen und Antworten in schriftlicher Form sammeln. Das ermöglicht die Bewertung und den Vergleich der Ergebnisse im Zeitverlauf. Moderatorinnen und Moderatoren sollten auch vermeiden, abweisend zu reagieren, wenn sie negatives Feedback erhalten. Ziel ist es, eine offene Atmosphäre des Feedbacks zu schaffen und nützliche, umsetzbare Beiträge von Schülerinnen und Schülern oder Athletinnen und Athleten zu erhalten.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/ Athleten	6+
Typische Altersklasse	8+
Benötigte Zeit	30 min
Benötigter Platz	Klassenraum oder Sportumgebung
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Papier oder Flipchart</i> • <i>Kugelschreiber oder Bleistifte</i>
Ziel der Aktivität	Gruppenfeedback auf systematische, aber unterhaltsame und einfache Weise erhalten.
Verwandte Kapitel	Kapitel 4
Verwandte Lernkompetenzen	Überprüfen und Bewerten, Zuhören, kritisches Denken und Analysieren

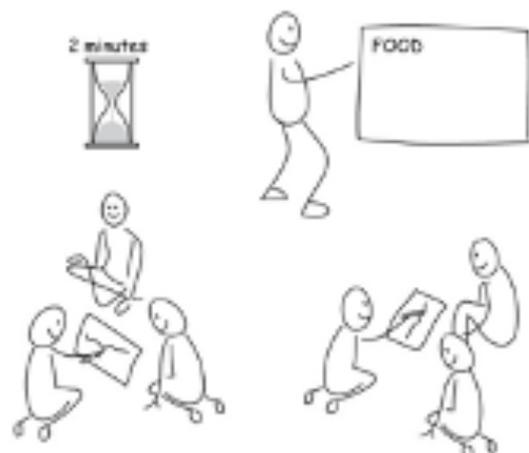
Aktivität 3:

Finde die Wörter

Ein Spiel, das darauf abzielt, Konzepte, Werte und Ideen im Zusammenhang mit interkulturellem Lernen hervorzuheben.

Beschreibung

- Eröffnungsdiskussion: Wenn ich „interkulturelles Lernen“ sage, welche anderen Wörter fallen euch ein?
- Teilen Sie die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten in Dreiergruppen ein. Stellen Sie sicher, dass jede Gruppe Papier und einen Kugelschreiber oder Bleistift hat.
- Erklären Sie den Gruppen, dass sie ein Wortspiel spielen werden. Sie geben ihnen eine Kategorie wie „Diskriminierung“ vor. Aufgabe der Gruppen ist es, als Team so viele Wörter wie möglich aufzuschreiben, die in die Kategorie fallen.
- Erklären Sie den Teilnehmenden, dass es ein Zeitlimit von zwei Minuten gibt. Nach zwei Minuten sagen Sie „Stopp“ und alle Teams müssen aufhören zu schreiben.
- Eine Person aus jeder Gruppe liest die Wörter, die ihr Team aufgeschrieben hat, vor. Wenn die anderen Gruppen dieselben Wörter haben, müssen sie von der Liste gestrichen werden.
- Wiederholen Sie den Vorgang, bis alle Wörter vorgelesen wurden.
- Erklären Sie, dass Gruppen für jedes Wort, das nur einmal verwendet wurde, Punkte erhalten.
- Führen Sie nach jeder Runde eine Diskussion. Sie können dieses Spiel mit anderen Worten wiederholen (z. B. Traditionen, Religionen, Bräuche, Gewohnheiten, Kleidung, Politik usw.).
- Bitten Sie die Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten, sich in einen Kreis zu stellen. Sie stellen sich in die Mitte des Kreises und kündigen eine der Kategorien an, über die die Schüler gerade Listen geschrieben haben.
- Dann lassen Sie einen Ball aufprallen und rufen den Namen einer Schülerin oder eines Schülers, die oder der in die Mitte des Kreises laufen und den Ball fangen muss.
- Wenn er den Ball gefangen hat, muss er ein Beispiel für einen Begriff aus dieser Kategorie geben.
- Das Spiel endet nach eigenem Ermessen.



Diskussionsfragen

Reflektieren

Wie viele Wörter sind euch gefallen? Welche Worte sind herausgestochen? Warum?

Verknüpfen

Welche Worte habt ihr schon einmal gehört? Woher kanntet ihr sie? Könnt ihr Beispiele nennen?

Anwenden

Welche neuen Dinge habt ihr gelernt, die ihr mit euren Freunden, eurer Familie und eurem Umfeld teilen werdet?

Erleichterungsnotizen

Die Moderatorin oder der Moderator sollte folgende Punkte reflektieren:

- Verstehen Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten, wie Wörter in die Kategorie passen?
- Kommen Schülerinnen und Schüler oder Athletinnen und Athleten auf neue Wörter?
- Lesen sie das Wort laut vor und verstehen seine Bedeutung?

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	8+
Typische Altersklasse	18+
Benötigte Zeit	45 min
Benötigter Platz	Klassenraum
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none">• Papier oder Notizblock/Heft• Kugelschreiber oder Bleistifte• Stoppuhr/Uhr oder Timer• Ball
Ziel der Aktivität	In kleinen Gruppen arbeiten, um so viele Wörter wie möglich zu einer bestimmten Kategorie aufzuschreiben und zu identifizieren
Verwandte Kapitel	Kapitel 4
Verwandte Lernkompetenzen	Kritisches Denken, Zuhören, Analyse und Teamwork

Aktivität 4:

Wassereimer

Eine einfache Aktivität, um visuell und bewegungsorientiert Feedback zu geben

Beschreibung

- Bereiten Sie einen großen Eimer Wasser, einen Schöpflöffel und zwei leere Eimer am anderen Ende des Raums / Feldes vor. Ein leerer Eimer sollte mit :) und der andere mit :(gekennzeichnet sein.
- Bitten Sie die Schülerinnen und Schüler, Athletinnen und Athleten, darüber nachzudenken, was sie an den Sportstunden mögen oder nicht mögen. (Oder fragen Sie Lehrerinnen und Lehrer oder Trainerinnen und Trainer, was sie an ihrem Workshop / ihrem Unterricht mögen oder nicht mögen.)
- Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer gibt abwechselnd an, was er oder sie an der Sportstunde als gut oder schlecht empfunden hat, und füllt dementsprechend einen Schöpfer Wasser in den dafür vorgesehenen Eimer.
- Lassen Sie am Ende alle die beiden Eimer ansehen und beurteilen, welcher voller ist.

Diskussionsfragen

Reflektieren

Wie hast du dich gefühlt, als du positives Feedback gegeben hast? Wie bei negativem Feedback? Wie hat es sich angefühlt, die unterschiedlich gefüllten Eimer zu sehen?

Verknüpfen

Warum ist es wichtig, um Feedback zu bitten und dieses zu erhalten? Wie gibst oder erhältst du Feedback in deinem täglichen Leben?

Anwenden

Was kann man tun, um negatives Feedback zu adressieren? Was kann man anders machen?

Erleichterungsnotizen

Wasser und Eimer können in manchen Umgebungen schwierig zu implementieren sein. Alternativ können Sie auch andere Materialkombinationen verwenden, z. B. Tennisbälle und Eimer, Fußbälle und Netze usw.

Anzahl Lehrer/Trainer	1-2
Anzahl Schüler/Athleten	6+
Typische Altersklasse	12+
Benötigte Zeit	20 min
Benötigter Platz	Offener Spielbereich wie ein Fitnessstudio oder ein Feld.
Benötigte Materialien	<ul style="list-style-type: none"> • drei Eimer • ein Schöpflöffel • Wasser
Ziel der Aktivität	Feedback zu geben und zu erhalten
Verwandte Kapitel	Kapitel 4
Verwandte Lernkompetenzen	Kommunikation, Kritisches Denken, und Analyse

