

ARBEITSDOKUMENT

Interkulturelle Austauschpädagogik in der beruflichen Bildung - eine deutsch-französische Fortbildung

Recherche und Redaktion:

Joël Jamet, Culture et Liberté
Marie Méchineau-Herrmann
Jean-Daniel Mitton, Arbeit und Leben

in Zusammenarbeit mit dem Referat „Interkulturelle Ausbildung“ des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW)

VORWORT

Das DFJW feiert seinen vierzigsten Jahrestag. Ein solcher Anlass bietet die Gelegenheit, Bilanz zu ziehen und Erfahrungen weiterzugeben.

Wir laden Sie herzlich ein, dieses Arbeitsdokument als Ergebnis einer dieser Erfahrungen zu betrachten, die wir gerne an alle unsere Partner weitergeben möchten. Die Überlegungen und Module, die hier für die Durchführung eines Ausbildungsprogramms zur interkulturellen Austauschpädagogik für Lehrer und Ausbilder der beruflichen Bildung vorgeschlagen werden, bieten keine Erfolgsgarantien, sie sind lediglich Beispiele.

Das vorliegende Arbeitsdokument richtet sich an Partnerorganisationen, die Aus- und Fortbildungskurse zur interkulturellen Austauschpädagogik für Ausbilder entwickeln und durchführen. Es ist kein unumstößlicher Fahrplan, sondern ein Werkzeug, das angepasst, verfeinert, übertragen und ergänzt werden muss. Es ist aber vor allem eine Einladung an alle unsere Partner, in diesem Bereich verstärkt aktiv zu werden und mehr Ausbildungsprogramme im Bereich der beruflichen Bildung durchzuführen: Die Nachfrage seitens der Berufsschullehrer und Ausbilder ist immens, trotz und gerade wegen der schwachen Position der deutschen und der französischen Sprache in den Berufsschulen.

In der Hoffnung auf wachsendes Engagement unserer Partner in diesem Bereich wollen wir ein neues Experiment im Herbst 2003 starten: Wir bieten ein Ausbildungsseminar für Berufsschullehrer und Ausbilder an, die Betriebspraktika im Ausland für Auszubildende vorbereiten, organisieren und betreuen. Eine neue Herausforderung!

Dominique Granoux
Nicolas Moll

DFJW / Referat „Interkulturelle Ausbildung“ – Abteilung „Pädagogik“
September 2003

Inhaltsverzeichnis




EINFÜHRUNG	3
Die deutsch-französischen Austauschprogramme im Berufsbereich.....	4
1. TEIL ZIELE DER FORTBILDUNG.....	5
Wen fortbilden?	5
Wozu fortbilden?	5
Wie fortbilden?	5
2. TEIL METHODIK UND DIDAKTIK DER FORTBILDUNG	9
Einführung	9
Modul 1: Kennen lernen	11
Modul 2: Erwartungshaltung zum Ausbildungsseminar	15
Modul 3: Vorstellung der Partnerorganisationen und der Veranstalter.....	18
Modul 4: Methoden der Auswertung.....	19
Modul 5: Vorbereitung eines Austauschprojektes	24
5.1. Motivation, Erwartungen, Probleme und Lösungsansätze.....	24
Anhang	25
5.2. Partnersuche – Umgang mit dem Projektpartner	28
5.3. Ziele einer Begegnung	33
Modul 6: Sprachanimation	36
Modul 7: Berufsbildungssysteme in Deutschland und in Frankreich	42
Modul 8: Referenten.....	49
Modul 9: Betriebsbesichtigung.....	50
Modul 10: Erkundung der Umgebung - Dekodierung.....	53
Modul 11: Forum	58
Modul 12: Interkulturelle Situationen erkennen und beherrschen	59
Modul 13: Erarbeitung einer Kursdokumentation.....	61
Modul 14: Programmgestaltung.....	63
INFORMATIONSMITTEL	65
Nützliche Internetadressen	65
Literaturhinweise	67
Veröffentlichungen des DFJW	67

EINFÜHRUNG

Dieses Arbeitsdokument berichtet über ein Fortbildungskonzept, das in den letzten sechs Jahren vom DFJW in Zusammenarbeit mit den Verbänden *Culture et Liberté* und *Arbeit und Leben* für einen bestimmten Teilnehmerkreis entwickelt und in die Praxis umgesetzt wurde. Es gibt eine Fülle von gesammelten Erfahrungen bei Aus- und Fortbildungsseminaren zur interkulturellen Austauschpädagogik wieder (seit 1996 wurde jährlich ein Ausbildungsprogramm durchgeführt), insbesondere für Ausbilder und Lehrer an berufsbildenden Schulen. Um den Zusammenhang dieser Entwicklung und dieses Arbeitsdokument besser verstehen zu können, sollte zuerst ein Blick auf die Geschichte geworfen werden:

Im Jahre 1996 entschied das DFJW, den Austausch von jungen Berufstätigen und Auszubildenden im besonderen Maße zu fördern. Gerade diese Jugendlichen erhalten selten die Möglichkeit, eine andere Sprache als Englisch (wenn überhaupt) zu lernen, geschweige denn, in das Nachbarland zu reisen. Die Lehrer oder Ausbilder, die ein Austauschprojekt im beruflichen Bereich entwickeln möchten, müssen, im Vergleich zu ihren Kollegen aus den allgemeinbildenden Schulen, größere Hindernisse überwinden. Derzeit hatte sich das DFJW zur Aufgabe gemacht, einer steigenden Anzahl von angehenden Maurern, Gärtnern, Sekretärinnen usw. zu ermöglichen, mit Jugendlichen aus dem Nachbarland in Kontakt zu treten und somit interkulturelles Lernen zu erleben. Um dieses Ziel zu erreichen, musste das DFJW zuerst die Organisatoren von entsprechenden Austauschprogrammen ansprechen.

In diesem Sinne hat das DFJW angefangen, regelmäßige Treffen für Lehrer und Ausbilder aus dem Bereich der beruflichen Bildung zu organisieren, die bereits Austauschprojekte durchgeführt hatten. Bei diesen Treffen ging es darum, einerseits eine Bilanz über die gesammelten Erfahrungen zu ziehen und andererseits neue Projekte zu entwickeln. Die Lehrer und Ausbilder haben dabei ihren großen Bedarf an pädagogischem Material und an Fortbildungen zum Ausdruck gebracht mit dem Ziel, neue Impulse für ihre Austauschprojekte zu erhalten. Das DFJW hat daraufhin pädagogisches Material erarbeitet (Glossare, CD-Rom, Broschüren über die Ausbildungssysteme, usw.). Darüber hinaus wurden drei Arten von Fortbildungsveranstaltungen für diese Interessengruppe entwickelt:

-  Einsatz von neuen Technologien in den Austauschprogrammen
-  Tandem-Sprachkurse
-  Fortbildung zur interkulturellen Austauschpädagogik (Thema dieses Arbeitsdokuments)

Die zuletzt genannte Fortbildung wurde zuerst als „Grundausbildung“ konzipiert. Sie dauert eine Woche und richtet sich an einen Teilnehmerkreis, der bereits über eine bestimmte Erfahrung in der Durchführung von Austauschprogrammen verfügt. Zusätzlich zu diesem jährlich angebotenen Grundkurs fand 1998 ein Aufbaulehrgang statt.

Nachdem in den letzten sechs Jahren Ausbildungskonzepte zur interkulturellen Austauschpädagogik entwickelt, experimentiert und verfeinert wurden, geht es heute darum, eine Bilanz zu ziehen und pädagogische Hilfestellungen an alle diejenigen weiterzugeben, die ebenfalls in diesem Bereich Aus- und Fortbildungen entwickeln und durchführen oder dies in Zukunft tun wollen.

Einführend werden die Besonderheiten des deutsch-französischen Austauschs im Berufsbereich beschrieben. Im Anschluss daran werden im ersten Teil die Ziele der Fortbildung vorgestellt. Abschließend werden im zweiten Teil Beispiele von Modulen präsentiert, die in solchen Seminaren angeboten wurden. Diese Module sollten selbstverständlich je nach Teilnehmerkreis, Zielsetzung und thematischen Schwerpunkten durch die Ausbilder angepasst werden.

Anmerkung: In den nachfolgenden Texten wird auf die Differenzierung der maskulinen und femininen Form verzichtet.

Die deutsch-französischen Austauschprogramme im Berufsbereich

Seit 1996 hat das DFJW seine Bemühungen im Bereich der beruflichen Bildung erheblich verstärkt. Ca. ein Viertel seines Haushalts wird zu diesem Zweck verwendet. Jährlich werden mehr als 1.000 deutsch-französische Austauschmaßnahmen mit ca. 17.000 jungen Berufstätigen, Auszubildenden und jungen Arbeitslosen im Alter von 18 bis 30 Jahren finanziell unterstützt. Dies entspricht 22 % aller Maßnahmen, die vom DFJW gefördert werden.

Das DFJW konnte erreichen, dass die Zahl der Austauschprogramme zwischen französischen und deutschen berufsbildenden Schulen kontinuierlich steigt: 1995 lag sie bei 241, heute sind es mehr als 400.

Die Partner des DFJW im Bereich der beruflichen Bildung sind nicht nur berufsbildende Schulen, sondern auch Handwerkskammern, Ausbildungszentren, Vereine und Verbände, Bildungsstätten sowie zahlreiche andere Organisationen und Einrichtungen im Bereich der sozialen und beruflichen Eingliederung von jungen Menschen. All diese Institutionen veranstalten Begegnungsmaßnahmen im Berufsbereich, die durch das DFJW gefördert werden.

Diese Austauschprogramme ermöglichen den Jugendlichen, sich mit den unterschiedlichen Aspekten der beruflichen Bildung und des ausgesuchten Berufs auseinander zu setzen, die Qualifikationskriterien, die Ausbildungssysteme sowie die Lebens- und Freizeitbedingungen kennen zu lernen und miteinander zu vergleichen. Sie verschaffen einen Überblick über das Alltags- und Berufsleben im anderen Land.

Die Begegnungen finden in der Regel am Wohnort des jeweiligen Austauschpartners statt (Unterbringung in Familien oder in einer Jugendherberge). Jedoch werden auch Begegnungen „am dritten Ort“ durchgeführt. In diesem Fall treffen sich beide Gruppen in einer anderen Stadt, entweder in Frankreich oder in Deutschland, und verbringen einige Zeit miteinander (gemeinsame Unterbringung). Das DFJW fördert Begegnungen mit einer Dauer von 5 bis 21 Tagen.

Diese Maßnahmen sind nicht starr reglementiert; es geht vielmehr darum, eine Situation zu schaffen, die den Prozess des interkulturellen Lernens und der Bewusstwerdung fördert. Dies ermöglicht eine Sensibilisierung für die Kultur des Anderen und gegebenenfalls eine veränderte Sicht auf die eigene Kultur.

Die Beherrschung der französischen Sprache ist keine Voraussetzung für die Teilnahme an Austauschprogrammen. Vielmehr wird von den Teilnehmern die Bereitschaft erwartet, Sprachbarrieren zu überwinden. Hierzu werden zahlreiche unterschiedliche Methoden angeboten wie z.B. die Verbindung von Theorie und Praxis oder die Tandem-Methode, bei der ein französischer und ein deutscher Teilnehmer sich gegenseitig ihre Sprache vermitteln.

Jede Begegnung verläuft anders. Jedoch stellt ein deutsch-französisches Austauschprogramm immer ein Forum zur Reflexion dar, bei dem man mit neuen Ideen und Möglichkeiten konfrontiert wird. Die Teilnahme an einer Begegnung bietet den Jugendlichen auch die Gelegenheit, einerseits ihre berufliche Zukunft und andererseits ihren persönlichen Lebensweg zu überdenken. Manche suchen sogar eine Arbeit im Nachbarland oder – was nicht selten vorkommt – fangen ein neues Leben mit neuen persönlichen Beziehungen an.

1. TEIL

Ziele der Fortbildung

Wen fortbilden?

Die hier beschriebene Fortbildungsmaßnahme richtet sich an Lehrer und Ausbilder aus dem Bereich der beruflichen Bildung. Das DFJW hat sich entschieden, vorrangig alle Personen anzusprechen, die bereits über deutsch-französische Austausch Erfahrungen im Berufsbereich verfügen. Der Teilnehmerkreis dieser Fortbildungsmaßnahme besteht somit aus Ausbildern und Lehrern, die in Schulen oder Einrichtungen der Berufsbildung in Deutschland oder in Frankreich tätig sind und in den letzten Jahren Austauschprogramme durchgeführt, Gruppen begleitet haben oder in ihrer Institution für die internationalen Beziehungen verantwortlich sind. Die Motivation ist zwar sehr unterschiedlich, aber alle sind in der Lage, über ihre erlebten Erfahrungen im Austausch zu berichten, bestimmte Situationen zu analysieren und Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Ländern festzustellen.

Bei der Zusammensetzung der Teilnehmergruppe für diese Fortbildung sollte möglichst auf eine gleiche Anzahl deutscher und französischer sowie weiblicher und männlicher Teilnehmer geachtet werden.

Wozu fortbilden?

Die Ausbilder aus dem Berufsbereich, die deutsch-französische Begegnungsprogramme durchführen wollen, werden mit zahlreichen Problemen konfrontiert. Diese Probleme sind entweder praktischer oder institutioneller Art: Suche nach einem geeigneten Partner, Organisation der Reise, Motivation der Schüler, Überzeugungsarbeit bei den Eltern, fehlende Unterstützung durch die Schulleitung usw. Alle diese Schwierigkeiten werden im Laufe der Fortbildung thematisiert und bearbeitet, indem gemachte Erfahrungen ausgetauscht werden und gemeinsam nach Lösungsansätzen gesucht wird. Jedoch verfolgt die Fortbildung eine noch weiter gesetzte Zielsetzung: Über das „Wie“ hinaus wollen wir in erster Linie den Teilnehmern die Möglichkeit geben, sich mit der Frage des „Warum“ eines Austauschs, unabhängig von institutionellen Zwängen, auseinander zu setzen. Somit wird das interkulturelle Lernen als pädagogisches Ziel des deutsch-französischen Austauschs zum zentralen Thema der Auseinandersetzung. Den Teilnehmern werden unterschiedliche Methoden vorgestellt, die im Laufe der Fortbildung in die Praxis umgesetzt werden.

Das Zusammentreffen mit anderen Ausbildern und Lehrern ermöglicht den Teilnehmern, neue Kräfte zu sammeln, aber auch ihre eigenen Ziele unter Berücksichtigung der spezifischen Situation von Jugendlichen in der beruflichen Erstausbildung neu zu definieren. Neue Kontakte, Einsichten und Methoden motivieren die Teilnehmer, die hier als Multiplikatoren fungieren, den von ihnen organisierten Austauschprogrammen neuen Elan zu geben.

Wie fortbilden?

Das Konzept der Fortbildung beruht vorrangig auf dem interkulturellen Aspekt. Auch wenn von den Teilnehmern erwartet wird, dass sie bereits deutsch-französische Austauschprogramme vorbereitet und durchgeführt haben, gehen wir davon aus, dass das intensive Zusammenleben in einer deutsch-französischen Gruppe über 5 bis 7 Tage - über die bisher gelebte Situationen bei der Betreuung einer Jugendgruppe mit Kollegen und Bindung an die Institution hinaus - eine völlig neue Dimension mit sich bringt. Dadurch ergeben sich neue Erfahrungen und Impulse zu dieser Thematik.

Diese Situation des interkulturellen Lernens entspricht genau derjenigen, die Auszubildende im Rahmen eines Austauschs in einem andere Land erleben. Damit eine gemeinsame Auseinandersetzung mit den geeigneten Methoden und Konzeptionen stattfinden kann, ist das

persönliche Erleben dieser motivierenden wenn auch unbequemen Erfahrung in einer binationalen Gruppe optimal. Das interkulturelle Erleben fördert somit die Auseinandersetzung und den Abstand zu den erlebten Situationen nicht nur während der Fortbildung, sondern logischerweise auch in den später durchgeführten Austauschprogrammen.

Die angewandten Methoden in der Fortbildung verfolgen das Ziel, die Kommunikation und die Reflexion zu fördern. Die Arbeit in Kleingruppen, die Erkundung der Umgebung, die interkulturellen Übungen zur Sprachanimation sowie die konzeptionellen Überlegungen werden in die Praxis umgesetzt, diskutiert und ausgewertet. So soll Lehrern und Ausbildern pädagogische Methoden vermittelt werden, um interkulturelles Lernen bei jungen Menschen in der beruflichen Erstausbildung zu fördern.

Aus diesem Grunde muss bei der Fortbildung besonders auf den Aspekt der Übertragbarkeit auf Jugendgruppen geachtet werden. Wenn die Ziele und Methoden der Fortbildung nicht permanent ins Gedächtnis gerufen werden, ist es für manche Teilnehmer schwierig, zwischen ihren persönlichen Erfahrungen (die meistens positiv sind) und den erlernten Methoden zu unterscheiden, die in Austauschprogrammen für junge Berufstätige und Auszubildende umgesetzt werden.

Konzeptionelle Überlegungen zum Schüleraustausch

Schüleraustausch und Schülerbegegnungen gehören fast schon zum Alltagsleben vieler Bildungseinrichtungen. Aber kann man deshalb von Routine sprechen, selbst wenn es sich um Lehrer mit einer langjährigen Erfahrung handelt?

Wenn Schüleraustausch für die Schüler ein Abenteuer darstellt, bleibt er auch für den Lehrer, selbst nach vielen Jahren der Erfahrung, eine Art Abenteuer oder zumindest die Vertiefung eines Prozesses.

Dies bezieht sich zunächst auf die Ziele und die im Austausch angewandten Methoden. Das Konzept des interkulturellen Lernens stellt ein weites und vielfältiges Feld dar, das man auch nicht auf eine Definition aus einem Wörterbuch reduzieren kann. Die Konfrontation mit einer anderen Kultur als der eigenen kann diesen Prozess auslösen. Es handelt sich dabei indessen nicht um einen Automatismus und daraus leitet sich die ganze Bedeutung der Austauschpädagogik ab.

Sehr viele Ideen und Ideale, Theorien und Konzepte, Praktiken und Methoden sind in diesem Bereich entwickelt und ausprobiert worden. Denken wir nur an die Idee der Freundschaft zwischen den Völkern oder die der Versöhnung, die eine wichtige historische Rolle zwischen Franzosen und Deutschen gespielt hat. Der Kampf gegen die Vorurteile, Stereotypen und Klischees ist ein immer wiederkehrendes Thema, genauso wie die Förderung des europäischen Gedankens. Bei allen ihren Varianten und Nuancen war ihnen gemeinsam, dass ein Begegnungsautomatismus unterstellt wurde, dessen Effekte nur positiv sein konnten.

Ein Teil des interkulturellen Lernprozesses besteht darin, dass man sich der Relativität der kulturellen Normen und Gesellschaftssysteme, in denen man lebt, ebenso bewusst wird wie der Tatsache, dass selbst unbedeutendste Unterschiede, die zunächst oft als mangelnde Logik eingeschätzt werden, Elemente einer Logik sind, die sich jedoch von der eigenen unterscheidet. Diese Bewusstwerdung kann aus der gelebten Erfahrung von Unterschieden entstehen, ist aber keine zwingende Konsequenz. Dagegen kann scheinbar Ähnliches oder oberflächliche Annäherung Verwirrung stiften. Genau in diesem Moment kommt dem Eingreifen des Lehrers seine ganze Bedeutung zu.

Interkulturelle Situationen, mit denen die Schüler und der Lehrer konfrontiert werden, erfordern vom Lehrer nicht nur vertiefte Kenntnisse über die beiden Kulturen, sondern darüber hinaus eine ganze Reihe besonderer pädagogischer Fähigkeiten. Er muss auf Fragen der Schüler, die sich aus dem Erleben von Unterschieden ergeben, antworten können, aber ggf. solche Fragestellungen von sich aus anregen und ansprechen.

Nicht selten kommt es vor, dass ein französischer Lehrer und seine Schüler, die am Schulleben in einer deutschen Einrichtung teilnehmen, den Eindruck von Laisser-faire, Disziplinmangel, aber auch einer gewissen Nähe zwischen Lehrern und Schülern sowie der Mitbestimmung von Schülern beim Unterricht haben. Andererseits sprechen deutsche Lehrer und Schüler nicht selten von rigidem Verhalten, ja sogar Autoritarismus in den französischen Klassen... Haben wir es da nicht zu tun mit einer Situation "umgekehrter Vorurteile", wenn wir an die traditionelleren Bilder vom jeweils anderen denken? Was soll man zu solchen Feststellungen sagen?

Wie erklärt man deutschen Schülern oder sogar ihren Lehrern, dass das Fehlen von Religionsunterricht in den staatlichen Schulen etwas zu tun hat mit einem wesentlichen und grundlegenden Aspekt der französischen Kultur der letzten zwei Jahrhunderte, wenn sogar der Begriff dafür in der deutschen Sprache nicht existiert? Und dass Laizität mehr bedeutet als die Trennung von Kirche und Staat? Wie ist verständlich zu machen, dass gleichzeitig eine Unterscheidung zwischen privatem und öffentlichem Raum damit bezeichnet wird, zwischen dem Menschen und dem Bürger, zwischen dem Kind und dem Schüler, zwischen Gemeinschaft und Gesellschaft, zwischen dem Besonderen und dem Universellen, zwischen Kultur und Zivilisation, dass es sich um eine Trennungslinie handelt, die in beiden Kulturen nicht der gleichen Art ist und nicht an der gleichen Stelle verläuft?

Die französische Schule steht im Zentrum dieser Konzeption von Gesellschaft, einer Konzeption, die ihre Wurzeln zum größten Teil in der Französischen Revolution und der Zeit der Aufklärung hat, davon inspiriert ist und die schließlich in der Republik verkörpert ist. Diese republikanische Schule ist konzipiert worden als Schmelztiegel der Nation, geeignet, alle Glaubensbekenntnisse, so unterschiedlich sie auch geartet sein mögen, zu überwinden und durch ein Prinzip der Gleichheit und der Emanzipation von universeller Tragweite zu ersetzen, das sich wesentlich unterscheidet vom Konzept der Toleranz, bei dessen Umsetzung das Gleichheitsprinzip mehr oder weniger beachtet wird.

Diese Auffassung von Schule wirkt immerhin noch so stark, dass ihr fast alle französischen Eltern ihre Kinder schon frühzeitig anvertrauen möchten. Sie entscheiden sich für die Ecole maternelle, auch wenn sie nicht Pflicht ist. Auf deutscher Seite existiert keine äquivalente Einrichtung. Woher stammen die in Deutschland sehr starken Vorbehalte gegen die Idee, Kinder im Alter von drei Jahren einzuschulen? Diese Frage kann nur beantwortet werden, wenn man sehr viel tiefer der Frage nachgeht nach der Trennung zwischen Privatem und Öffentlichem, zwischen Gemeinschaft und Gesellschaft oder einer eher positiven oder negativen Einstellung gegenüber dem frühzeitigen Überschreiten dieser Trennungslinie. Die Unterschiede in den schulischen Rhythmen und Stundenplänen sind ebenfalls in diesen fundamentalen Fragen begründet.

Die Französische Revolution ist ein Modell für Kampf. Die daraus entstandene Republik ist die Frucht jahrhundertelanger Auseinandersetzungen. Das bedeutet, dass Schule und Laizität Ausdruck von Herausforderungen und das Volk bewegender Auseinandersetzungen sind und bleiben, die in den meisten Fällen für Nicht-Franzosen unverständlich sind. Wie kann man deutschen Partnern erklären, dass es mit einem Abstand von zehn Jahren möglich ist, Millionen Menschen zu mobilisieren, dass sie auf den Straßen in dem einen oder anderen Lager etwas verfechten, was man sogar als Schulkrieg bezeichnen kann. Dafür wird es nicht ausreichen, die Begriffe öffentliches oder privates Schulwesen, (nicht) konfessionell orientiertes, (nicht) vertraglich gebundenes Schulwesen zu erläutern.

Wie kann man andererseits verständlich machen, dass in Deutschland leidenschaftlich diskutiert wird über ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das eine bayerische Gesetzesvorschrift für nicht mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt, die das Aufhängen von Kruzifixen in den Schulklassen dieses Landes zur Pflicht macht.

Wenn Schüler aus französischen Schulen mit Schülern aus deutschen Schulen zusammentreffen, kommt es zunehmend häufiger vor, dass nicht alle ihre Eltern Franzosen oder Deutsche sind, insbesondere in Großstädten. Wenn diese Schüler ihren Status vergleichen, werden sie feststellen, dass man nicht auf die gleiche Art Deutscher wird, wie man Franzose wird. Ihnen dann eine Erklärung für diese Unterschiede zu geben, erfordert ein Ausmaß an historischen Kenntnissen, die nur wenige von uns besitzen. Dabei hängt eine solche Frage mit alle anderen zusammen, die in den vorhergehenden Zeilen nur ansatzweise angesprochen wurden. Darüber hinaus regt sie dazu an, über die weitreichenden Probleme nachzudenken, die mit einer noch zu findenden Definition eines europäischen (Staats-)Bürgers verbunden sind.

Gérard Gabert

2. TEIL

Methodik und Didaktik der Fortbildung

Einführung

Die Planung und die Vorbereitung eines Fortbildungsseminars für Ausbilder und Berufsschullehrer weist keine besonderen Schwierigkeiten auf. Ein solches Seminar bietet vielmehr die Möglichkeit, zahlreiche Elemente aus den Berufserfahrungen der Teilnehmer und die Erfahrungen mit Jugendlichen im Rahmen von Austauschprojekten zu integrieren. Die unterschiedlichen Ausbildungsarten und Ausbildungssysteme in beiden Ländern müssen berücksichtigt werden, indem u.a. eine Einführungsphase bzw. ein Informationsforum zum Erfahrungsaustausch (siehe Modul 11) angeboten werden. Darüber hinaus sollte genügend freie Zeit zum informellen Austausch über Fragen der Ausbildung zur Verfügung stehen.

Die in diesem Arbeitsdokument vorgestellten Module sollen selbstverständlich als Angebote verstanden werden, die je nach Zielsetzung der Fortbildung ganz oder nur zum Teil übernommen werden können. Die Module sollen darüber hinaus den Rahmenbedingungen, der Teilnehmergruppe und den Themenschwerpunkten der Ausbildung angepasst werden.

Die Reihenfolge der vorgestellten Module ist weder hierarchisch noch chronologisch. Ausgehend von den angebotenen Informationen und Überlegungen können bestimmte Module ausgewählt und je nach Bedarf im Rahmen eines Seminars eingesetzt werden.

Hinzuzufügen ist jedoch, dass die Module unter Berücksichtigung von zwei Kriterien entwickelt und in die Praxis umgesetzt wurden:

Der interkulturelle Aspekt der Austauschprojekte und die daraus resultierende pädagogische Auseinandersetzung: Die binationale und interkulturelle Dimension ist Kernelement des Fortbildungsseminars. Diese entsteht dadurch, dass Ausbilder und Berufsschullehrer, die entweder in Frankreich oder in Deutschland unterrichten, zusammenkommen. Bei diesen Treffen werden zahlreiche Themen und Fragen behandelt, die entweder im Vorfeld, während oder nach einem Austauschprojekt auftreten. Diese binationale und interkulturelle Dimension verleiht dem Gruppenleben und der gemeinsamen Auseinandersetzung eine außergewöhnliche Dynamik.

Die Übertragbarkeit der angebotenen Übungen: Alle Module, die bei einem Ausbildungsseminar für Ausbilder eingesetzt werden, sollten ebenfalls bei einer Jugendbegegnung in die Praxis umgesetzt werden können. Im Vordergrund steht, bestimmte Übungen selber zu erleben mit dem Ziel, als Ausbilder nicht nur neue Kompetenzen zu erwerben, sondern auch Methoden zu beherrschen, die anschließend im Rahmen von Jugendbegegnungen angewendet werden können.

KOMMUNIKATION

Die Arbeit in binationalen Gruppen verlangt eine besondere Art der Kommunikation, die Verbalisierungsschwierigkeiten, die durch mangelnde Sprachkenntnisse auftreten, berücksichtigt.

Sollte man auf die Dienste eines Dolmetschers zurückgreifen? Sollte man ausschließlich in nationalen Kleingruppen arbeiten? Sollten die Teilnehmer nach ihren Sprachkenntnissen ausgewählt werden? Das Team, das dieses Arbeitsdokument verfasst hat, hat sich nach einigen Versuchen für folgende Methode entschieden: die Teilnehmer sollen mit diesen Kommunikationsschwierigkeiten konfrontiert werden, um diese Problematik selbst zu erfahren und zu bewältigen.

In der Praxis bedeutet dies, dass die bilingualen Teilnehmer sich selbst übersetzen, und dass diejenigen, die einsprachig sind, sich übersetzen lassen, entweder von einem Mitglied des Leitungsteams oder von einem „gutwilligen“ Teilnehmer aus der Gruppe. Dieser anscheinend erschwerende Ansatz bringt für den Kursverlauf zahlreiche Vorteile mit sich:

*Alle Teilnehmer müssen sich mit den Kommunikationsschwierigkeiten auseinandersetzen, die auch Jugendlichen in den Austauschprogrammen begegnen.
(Diese Situation erleichtert die Auseinandersetzung mit der Frage der Übertragbarkeit.)*

Die Solidarität innerhalb der Gruppe wird nicht nur durch die Abhängigkeit mancher Teilnehmer gegenüber anderen verstärkt, sondern vor allem durch das Entstehen von einer Vielzahl von unterschiedlichen Kommunikationsstrategien unter den Teilnehmern.

Die Anwendung der anderen Sprache in einem festen Rahmen (in der Gruppe) verhilft einigen dazu, den Mut zu finden, sich in der Fremdsprache auszudrücken, auch wenn sie diese Sprache nicht besonders gut beherrschen. In solchen Situationen entwickelt die Gruppe eine besondere Aufmerksamkeit und Interesse dem betreffenden Teilnehmer gegenüber.

Die Tatsache, dass konsekutiv gedolmetscht wird, verleiht dem Verlauf des Ausbildungsprogramms und dem Gruppenleben einen besonderen Rhythmus. Es verlangt mehr Zeit, so dass diese Art der Kommunikation Flexibilität in der Programmgestaltung nach sich zieht.

Modul 1: Kennen lernen

1. **Ziele:** Kennen lernen der Teilnehmer untereinander und des Leitungsteams. Bei dieser sehr visuellen Methode sollte die Kommunikation unter den Teilnehmern durch Reaktionen auf die aushängenden Infoblätter schnell zustande kommen.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** ab 10 Teilnehmer
3. **Material:** Fotoapparat Polaroid, eine Deutschland- und Frankreichkarte (z.B. Michelin), farbiger Bindfaden, Klebeband, Reißzwecken, Papier
4. **Dauer:** ca. zwei Stunden bei 20 Teilnehmern
5. **Arbeitsphasen:** Fotografieren, Erstellen des Infoblatts, Reaktionen. Diese Arbeitsphase kann mit einem kleinen „Apéritif“ verbunden werden!
6. **Ablauf:** Von allen anwesenden Personen, sowohl von den Kursteilnehmern als auch von den Teamern, wird ein Foto gemacht (z.B. als Portrait oder vor einem Naturhintergrund...). Das Bild wird auf ein Blatt Papier geklebt. Jeder schreibt Informationen über seine Person auf und teilt seine Motivationen sowie seine Erwartungen gegenüber dem Ausbildungsseminar mit. Da es sich um die erste Aktivität in der Gruppe handelt, ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass jeder für sich über den Inhalt der von ihm gegebenen Informationen frei entscheiden kann. Auch wenn der Begleittext eines Bildes nur aus dem Vornamen und Namen besteht, ist es in Ordnung. Anschließend werden die Infoblätter um die Deutschland- und Frankreichkarte aufgehängt, wobei jedes Blatt mit Hilfe eines Bindfadens mit dem Wohnort der betreffenden Person verbunden wird; dies (Länderkarten und Infoblätter) sollte während der gesamten Dauer des Ausbildungsseminars an der Wand hängen bleiben.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Es wäre ungeschickt, die Auswahl der angewandten Sprache nach der Erstellung der Infoblätter zu kommentieren und dabei zu versuchen, die Art und Weise der Vorstellung jedes Einzelnen interkulturell zu analysieren. Dies kann sich jedoch im weiteren Verlauf des Ausbildungsseminars und bei einer passenden Gelegenheit ändern.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:**
 - Beschreibung der Übung „Bilderauswahl“
 - Beispiele von Übungen zum Kennen lernen
 - Auszug aus der Teilnehmerdokumentation, Évian 2000
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Das Entscheidende dabei ist, den ersten Kontakt unter den Teilnehmern herzustellen. Aus diesem Grunde würde sich eine unmittelbare Auswertung als schwierig und ungeschickt erweisen.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen:** Diese Art der Vorstellung fördert den ersten Kontakt sowie den Austausch von Informationen und Eindrücken. Sie ermöglicht weiterhin, die Teilnehmer besser einzuordnen. Zur Vertiefung (oder Erinnerung) der erteilten Informationen kann darüber hinaus eine weitere Vorstellungsrunde am nächsten Tag angeboten werden. Dazu die Übung „Bilderauswahl“ durchführen (siehe Anhang). Diese Methode bietet sich bei Gruppen an, deren Teilnehmer aus unterschiedlichen Regionen kommen; sollten jedoch die Teilnehmer aus einer Stadt kommen, bietet sich hierfür ein Stadtplan an. Diese Art der Vorstellung kann aber auch im Vorfeld der Begegnung stattfinden, indem die Informationen entweder per Post oder per Internet ausgetauscht werden.

Anhang 1

Übung „Bilderauswahl“

Diese Übung kann als Ergänzung der Vorstellungsrunde mit der Deutschland- und Frankreichkarte sowie den Infoblättern durchgeführt werden.

Zur Fortsetzung/Vertiefung der Kennenlernphase wird eine größere Anzahl an Bildern (aus Zeitschriften, Postkarten...) auf einen Tisch gelegt. Jeder Teilnehmer (und jeder Teamer) sucht sich ein Bild aus und stellt es den anderen vor. Diese Vorstellung kann sich entweder auf die Beschreibung des Bildes beschränken oder mehr in die Tiefe gehen. (Woran denke ich bei diesem Bild? Warum habe ich dieses Bild ausgesucht?)

Bei dieser Übung ist es jedem Teilnehmer überlassen, sich über sich selbst, seine Interessen oder seine Wünsche zu äußern. Selbstverständlich ist jeder Teilnehmer auch frei, sich für kein Bild zu entscheiden.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass durch diese Aktivität die Teilnehmer dazu angeregt werden, leichter über sich selbst zu sprechen und die anderen schneller kennen zu lernen. Diese als besonders wichtig eingestufte Aktivität setzt bei den Gruppenteilnehmern ein Minimum an Vertrauen voraus.

Die Kommentierung der Bilder kann auf zweierlei Arten erfolgen:

- ~~☞~~ rein persönlicher Art (dieses Bild erinnert mich an meine Kindheit...)
- ~~☞~~ rein beruflicher Art (ich bin Berufsschullehrer und dieses Bild...)

Maßgeblich für die Kommentierung der Bilder ist die gezielte Vorauswahl des Bildmaterials durch die Teamer, die einen unmittelbaren Einfluss auf den Ablauf dieser Aktivität hat. Dieser Aspekt sollte auf jeden Fall bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung berücksichtigt werden. Es besteht auch die Möglichkeit, dieser Übung eine weitere Dimension zu geben, indem folgende Frage zusätzlich gestellt werden kann: „Wer von den Teilnehmern hätte sonst noch dieses Bild ausgesucht?“

Anhang 2

Beispiele von Übungen zum Kennen lernen

1. Schattenspiel

Ziel: Vorstellen, Abbau von Hemmschwellen

Spielerzahl: ab 10 Personen, gerade Spielerzahl

Ablauf des Spiels: Zunächst werden binationale Zweiergruppen gebildet. Nacheinander zeichnet nun jeder der Teilnehmer das Portrait seines Partners mit Hilfe eines Diaprojektors auf das an der Wand hängende Papier. Nun füllt jeder Teilnehmer sein eigenes Portrait aus, indem er das Innere ausschreibt oder ausmalt (mit Angaben über Hobbys, Familie usw.). Anschließend stellt er sein Portrait der Gruppe vor. Die Portraits bleiben mindestens 2 Tage ausgehängen.

Variante: (schwieriger) Jeder Teilnehmer schreibt (oder zeichnet) das ins Innere des Portraits des anderen, was er meint, von ihm verstanden zu haben. Dann stellt er seinen Partner der Gruppe vor.

Material: Diaprojektor, Papier Format A1, Farb- und Filzstifte

Bemerkung: Bei einer großen Gruppe kann die Vorstellung im Plenum zu lange dauern. Für jedes Publikum geeignet, verbal oder non- verbal.

2. Sich einordnen nach...

Ziel: Abbau von Hemmschwellen (Kennenlernspiel)

Spielerzahl: ab 10 Personen

Ablauf des Spiels:

Die Spieler ordnen sich nach den Anweisungen des Spielleiters:

- nach Größe (vom Kleinsten zum Größten)
- nach Fußgröße
- nach Geburtsdatum (vom Jüngsten zum Ältesten oder umgekehrt)
- alphabetisch, nach dem ersten Buchstaben des Vornamens
- nach geographischer Herkunft, von Nord nach Süd, von Ost nach West..

Bemerkung: Gut geeignet als erste Methode zum Abbau von Hemmschwellen in einer Begegnung.

3. Ich heiße...

Ziel: Abbau von Hemmschwellen (Kennenlernspiel)

Spielerzahl: höchstens 25

Ablauf des Spiels: Die Spieler stehen im Kreis. Einer hat einen Ball und stellt sich vor: „Guten Tag, ich heiße... und du?“. Er wirft den Ball der Person zu, die er befragt hat. Diese antwortet „ich heiße...“ und befragt jemanden anderen und wirft den Ball weiter, und so weiter.

Material: ein Ball

Anhang 3

Auszug aus der Teilnehmersdokumentation, Évian 2000

Lundi/Montag 9.10.00, matin/Vormittag

Le premier jour/*Der erste Tag*

Tout d'abord,
Erst einmal
nous nous sommes présentés
haben wir uns selbst vorgestellt
à l'aide de photos
anhand von Bildern und Fotos.

Après
Anschließend
on a échangé des opinions
haben wir uns ausgetauscht
sur cette méthode visuelle
über diese anschauliche Methode
de s'exprimer et de « se libérer en parlant »
sich zu äußern und sich freizusprechen
et on l'a trouvée positive et très appropriée
und « man » hat sie für gut gefunden : sehr geeignet
pour des jeunes pour faire connaissance
für Jugendliche, um sich gegenseitig kennen zu lernen.

Bien sûr qu'il y a
Natürlich gibt es auch
d'autres possibilités qui font plaisir
andere Varianten, die Spaß machen
P. ex. dessiner des silhouettes et deviner les personnes
z.B. Umriss der Teilnehmer erraten zu lassen
ou des interviews croisées, des mots croisés de noms
oder gegenseitige Befragung, Namen mit Kreuzworträtsel
mais il faut d'abord parler sur ça et faire confiance
doch vorher sollte man dies mit den Schülern besprechen, um
Vertrauen zwischen den Teilnehmern zu schaffen!

Nous nous sommes
Wir haben uns
recréés un peu et établi des
etwas erholt und gleichzeitig engere
contacts, relations, connaissances
Kontakte, Beziehungen, Bekanntschaften geknüpft.

Modul 2: Erwartungshaltung zum Ausbildungsseminar

1. **Ziele:** Dieses Modul zielt darauf ab, dass jeder (sowohl die Teilnehmer als auch die Teamer) die Möglichkeit erhält, seine Motivationen, Erwartungen und Befürchtungen zu dem Ausbildungsseminar zu äußern; insbesondere über die Inhalte, die Gruppendynamik, die zwischenmenschlichen und interkulturellen Beziehungen.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** alle
3. **Material:** Papierrolle, Filzstifte, Reißzwecken
4. **Dauer:** 30 Minuten, Reaktionen inbegriffen
5. **Arbeitsphasen:** Drei Silhouetten zeichnen, in die dann jeder Teilnehmer seine Motivationen, Erwartungen sowie seine Befürchtungen schreibt. Reaktionen.
6. **Ablauf:** Zunächst werden die drei Silhouetten gezeichnet (für den Umriss ist es am einfachsten, dass ein Teilnehmer sich auf eine Papierrolle legt). Eine Silhouette wird mit den Motivationen beschriftet, die zwei anderen mit Erwartungen und Befürchtungen. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt: es kann ausgeschrieben oder ausgemalt werden. Zuletzt werden die Ergebnisse ausgehängen, vorgelesen und kommentiert. Wenn möglich, sollten diese Arbeiten während des gesamten Ausbildungsseminars im Arbeitsraum präsent bleiben, damit jederzeit auf diese Ergebnisse zurückgegriffen werden kann. Dies gilt insbesondere für die Abschlussauswertung.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Die Art und Weise der Formulierung kann in der Gruppe diskutiert werden: es ist zu erwarten, dass die Aussagen zu den Motivationen, Erwartungen und Befürchtungen mehr oder weniger klar sein werden. Bei solchen Gesprächen ist äußerste Vorsicht geboten, da der persönliche Stil jedes Einzelnen in Frage gestellt werden könnte; aus diesem Grunde sollte man sich die Frage stellen, ob es nicht sinnvoller wäre, einen späteren Zeitpunkt zu wählen (z.B. bei einer Diskussion über die Analyse und den Umgang mit Gruppenphänomenen). Trotzdem kann der sprachliche Aspekt eingeführt werden, indem zur besseren Verständigung bestimmte Wörter oder Sätze übersetzt werden.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:**
 - Alternative: Übung „Erwartungskarten“
 - Auszug aus der Teilnehmersdokumentation, Évian 2001
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Eine Möglichkeit besteht darin, eine Synthese der geäußerten Ideen kommentarlos zu erstellen. Eine Kurzanalyse kann jedoch eine Überleitung zur Vorstellung des Programms sein. Eine Alternative hierzu wäre: Nachdem alle Teilnehmer die Texte gelesen haben, werden diese dann diskutiert. Dies hat den Vorteil, dass alle ihre Gedanken zusätzlich verbalisieren können, dass Fragen gestellt und geklärt werden, und - nicht zuletzt - dass die Konzeption und der Ablauf der Ausbildung dementsprechend erklärt wird. Dabei sollte sich das Team kurz abgesprochen haben, um eventuelle Anpassungen bzw. Änderungen des Programms vorzunehmen (da die „offizielle“ Vorstellung des Programms direkt im Anschluss an diese Übung stattfindet).
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen, Schwierigkeiten:** Eine vierte Silhouette kann vorgeschlagen werden mit dem Inhalt: „ich schlage vor.., ich bringe mit..“ Vorsicht bei dem Entwerfen der Umriss: Auf dem Boden vor unbekanntem Personen zu liegen kann für manche Teilnehmer unangenehm sein. Dies sollte also nicht aufgezwungen werden; eine Silhouette kann auch ohne Modell gezeichnet werden.

Anhang 1

Erwartungskarten

Ziele:

- Die Erwartungen der Teilnehmer besser einschätzen zu können
- Möglichkeit für die Teamer, das Programm den Erwartungen der Teilnehmer anzupassen
- Kennen lernen der Teilnehmer untereinander

Teilnehmerzahl: Höchstens 25 Personen

Material: Karteikarten in vier verschiedenen Farben, eine Wand oder eine Tafel, an der die Karten während des gesamten Programms hängen bleiben können.

Dauer: Je nach Bedarf

Ablauf: Jeder Teilnehmer beantwortet kurz vier Fragen. Jede Frage ist einer andersfarbigen Karte zugeordnet. Auf jeder Karte soll nur eine Antwort erscheinen. Gibt es zu einer Frage mehrere Antworten, werden mehrere gleichfarbige Karten benutzt. Bei guten Sprachkenntnissen der Teilnehmer sollten die Antworten in beiden Sprachen verfasst werden. Anschließend werden die Karten nach Farben geordnet an die Wand gehängt. Die Karten können anonym oder mit Namen versehen sein.

Die Fragen:

1. Warum nehme ich an diesem Kurs teil?
2. Was ich unbedingt lernen möchte?
3. Was kann ich zu diesem Kurs beitragen?
4. Das Seminar wäre für mich ein Misserfolg, wenn...

Auswertung der Ergebnisse: Beim Aufhängen kann jeder seine Antworten erklären. In einem zweiten Schritt wird versucht, die Antworten nach Rubriken einzuordnen.

Anhang 2

Auszug aus der Teilnehmerdokumentation, Évian 2000

Motivationen, Erwartungen, Befürchtungen:

Drei Tafeln stehen zur Verfügung, jeder kann sich schriftlich äußern.

Die Antworten sind relativ homogen:

Motivationen: eine bessere Zusammenarbeit mit dem Partner, Begeisterung für den Austausch, Bestrebung nach qualitativ guten deutsch-französischen Austauschprogrammen

Erwartungen: konkrete Antworten, Lösungsvorschläge und ... es passt wunderbar, die Antworten entsprechen genau den gestellten Fragen!

Befürchtungen: Sprachprobleme, Individualismus, zu wenig Lösungsansätze

Jeder will sich positiv engagieren, und bei der Zwischenauswertung werden wir eine erste Bilanz ziehen können.

Die Tagesordnungspunkte wurden abgearbeitet, es ist alles klar, so dass wenig Fragen gestellt wurden. Wir haben Hunger!

Hildegarde

Modul 3: Vorstellung der Partnerorganisationen und der Veranstalter

1. **Ziele:** Vorstellung der Veranstalter und deren Partner bereits am Anfang des Seminars. Wichtig ist dabei, die gemeinsamen Ziele, die Komplementarität sowie die Zusammenarbeit unter den Partnern darzustellen, die bei der konzeptionellen Entwicklung der Ausbildung entstanden sind.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** entsprechend der Anzahl der Veranstalter bzw. der Partnerorganisationen
3. **Material:** anhand visueller Techniken eine attraktive Präsentation erstellen. Den zweisprachigen Aspekt nicht vergessen: Die Vorstellung muss in beiden Sprachen erfolgen.
4. **Dauer:** höchstens 30 Minuten pro Organisation
5. **Arbeitsphasen:** Vorstellung und Beantwortung von Fragen seitens der Teilnehmer. Den Kursteilnehmern die Möglichkeit bieten, weitere Fragen im Laufe des Seminars zu klären. Zusendung von Informationsmaterial im Anschluss an das Seminar.
6. **Ablauf:** Jede aktive und innovative Vorstellungsmethode ist wünschenswert.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Durch die eigene Identität und die unterschiedlichen Verbandsstrukturen der Institutionen und Partnerverbände wird der interkulturelle Aspekt automatisch in den Präsentationen veranschaulicht.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** alle Informationsmaterialien, die zum Kennen lernen der Partner beitragen können. Auch da sollten Informationen in beiden Sprachen vorliegen.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Das Wichtigste ist, dass die Unterschiede und die Komplementarität unter den Partnern verdeutlicht werden.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen:** Im Anschluss hieran kann das Modul „Forum“ eingeführt werden. Bei diesem Forum erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Schule oder ihre Institution sowie bereits durchgeführte oder geplante Austauschprojekte vorzustellen (siehe Modul 11).

Modul 4: Methoden der Auswertung

1. **Ziele:** Auseinandersetzung mit dem Thema der Auswertung. Präsentation und Diskussion von unterschiedlichen Methoden zur Auswertung eines Programmpunktes, eines ganzen Tages oder eines gesamten Seminars. Die dabei bestehende Problematik ist der Transfer auf Jugendgruppen.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** die Gesamtgruppe
3. **Material:** Papier, Tafel, farbiges Papier, Scheren...
4. **Dauer:** zwei Stunden. Einführung 30 Minuten, Gruppenarbeit in zwei Phasen eine Stunde, Diskussion im Plenum 30 Minuten.
5. **Arbeitsphasen:** Einführungsreferat über den Sinn und Zweck der Auswertung und deren Methodik (siehe Text im Anhang „Methodik der Auswertung“) unterstützt durch schriftliche Unterlagen oder Folien. In Kleingruppen: Reflexion über die Auswertung einer Aktivität, eines gesamten Austauschprojektes sowie über geeignete Auswertungsmethoden für Gruppen von Auszubildenden und jungen Berufstätigen. Die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen werden im Plenum vorgetragen und diskutiert.
6. **Ablauf:** Einführung (bilinguale Unterlagen zu dem Thema verteilen). Kleingruppenarbeit (4 bis 5 Gruppen). Präsentation im Plenum (im Vorfeld muss eine optimale Art der Präsentation überlegt werden).
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Zur Verdeutlichung des interkulturellen Aspektes sollten zuerst die Teilnehmer befragt werden, ob und wie sie ihre Arbeit vor und nach der Durchführung eines Austauschprojektes auswerten. Auftretende Unterschiede sollten in das Einführungsreferat einbezogen werden. Der sprachliche Aspekt ist bei diesem Modul zweitrangig.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** Arbeitstexte N° 12 DFJW, The Evaluation of intercultural youth exchanges (youth work press), Text im Anhang, Zeichnung „Stimmungsbaum“.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Die Ergebnisse über die unterschiedlichen Methoden der Auswertung eines Austauschprojektes sollen auch dazu dienen, sich mit der Frage des Transfers (von der Teilnehmer- zur Ausbilderrolle) auseinander zu setzen.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen, Schwierigkeiten:** Dieses Modul darf nicht gegen Ende des Ausbildungsseminars durchgeführt werden. Im Gegenteil, es soll in der ersten Hälfte erfolgen. Es wäre absurd, gegen Ende des Seminars auf die Wichtigkeit einer Zwischenauswertung hinzuweisen, ohne diese tatsächlich angeboten zu haben. Darüber hinaus kann der Punkt „Abschlußbericht der Begegnung“ angesprochen werden. Dazu besteht die Möglichkeit, den Teilnehmern eine Vorlage auszuhändigen. Ein Abschlussbericht sollte die erzielten Ergebnisse der Abschlussauswertung aufgreifen.

Anhang 1

Arbeitstext: Methodik der Auswertung

Was kann der Gegenstand einer Auswertung sein?

Zahlreiche Elemente der Begegnung können ausgewertet werden:

- die materiellen Bedingungen der Begegnung
- der Zufriedenheitsgrad der Teilnehmer
- die Lernprozesse
- Verinnerlichungen
- Änderungen im Verhalten

Es ist wichtig, von Anfang an festzulegen, was ausgewertet werden soll.

Auswertung, für wen und warum?

- für die Teilnehmer der Begegnung, um das Erlebte bewusst zu machen.
- für das Leitungsteam zur Feststellung, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht wurden. Die Ergebnisse werden festgehalten, damit sie in später stattfindende Seminare einfließen können. Eine solche Auswertung ermöglicht ebenfalls die Überprüfung der eigenen Leitungs- und Animationstechniken.
- für die Verbände, damit sie die in diesen Seminaren gemachten Erfahrungen nutzen, um eine vereinsinterne Debatte über pädagogische Ansätze führen zu können.
- für die Zuschussgeber und eventuelle Sponsoren zum Nachweis über die Verwendung der finanziellen Mittel.

Auswertung, wann und mit welcher Methode?

Eine Begegnung wird prinzipiell von den Teilnehmern beurteilt (in den Pausen, beim Essen...). Daher ist es umso wichtiger, diesen Bemerkungen und Beurteilungen einen Rahmen zu geben, der Offenheit und konstruktive Kritik fördert, unabhängig davon, ob es sich um negative oder positive Kritik handelt. Auch wenn die Abgrenzungen vage sind, lassen sich drei Aspekte der Auswertung unterscheiden. Es ist wichtig, sich die Frage zu stellen, in welchem Rahmen und wie sie miteinander kombiniert werden können.

Fortlaufende Auswertung

Sie hilft dem Leitungsteam und den Teilnehmern besser zu verstehen, warum bestimmte Programmpunkte besser als andere funktioniert haben und angekommen sind. Sie schafft Distanz zu den Inhalten und fördert eine systematische Auswertung im Anschluss an einen Programmpunkt mit folgenden Fragestellungen: Warum und wie hat diese Aktivität funktioniert? Hierzu können am Ende des Tages Kleingruppendiskussionen organisiert werden. Diese können jedoch von einigen Teilnehmern oft auch als mühsam und lästig empfunden werden. (Warum immer diskutieren müssen?)

Vorgeschlagene Methoden:

- ☞ Flash Methode (die Regeln sind klar, die Auswertung muss kurz und persönlich sein und wird von den anderen Teilnehmern nicht kommentiert).
- ☞ Tagebuchähnliche Aufzeichnung, die jeder vorträgt.
- ☞ Schreiben von Postkarten an einen fiktiven Empfänger (Eltern, Freunde...).
- ☞ Wandzeitung mit spontanen Reaktionen, die jedoch kommentiert werden sollten.
- ☞ Verwendung der „Stimmungsbaum,, (Quelle: *Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis, Ein Handbuch für Jugendarbeit und Weiterbildung, Hendrik Otten/Werner Treuheit (Hrsg.), 1994 Institut für angewandte Kommunikationsforschung in der außerschulischen Bildung, Bonn*)

Zwischenauswertung (in der Mitte des Seminars)

In der Mitte des Seminars ist es besonders wichtig zu erfahren, wie die Teilnehmer den Kurs beurteilen und einschätzen. Die einzelnen Personen bzw. die Gruppen haben sich in der Zwischenzeit kennen gelernt, die Umgebung sowie die Inhalte und die Dynamik der Begegnung sind bekannt. Die Zwischenauswertung zielt darauf ab, in Erfahrung zu bringen, ob der Programmablauf beibehalten werden kann und ob Eingriffe in diesen vorzunehmen sind. Eventuelle Vorschläge oder Kritikpunkte müssen selbstverständlich berücksichtigt werden und zu Reaktionen seitens des Leitungsteams führen. Darüber hinaus ermöglicht die Zwischenauswertung, den Rest des Programms den Bedürfnissen der Gruppe anzupassen. Sie verbessert weiterhin die Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Akteuren, die an der Begegnung teilnehmen.

Vorgeschlagene Methode:

Folgende Sätze ergänzen: ich fühle mich..., mir fehlt..., ich möchte..., ich freue mich, weil..., ich schlage vor..., ich mag nicht... Jeder Teilnehmer sucht sich zwei oder drei Sätze aus und vervollständigt sie. Diese werden anschließend vorgetragen und diskutiert (entweder in Kleingruppen oder im Plenum) und bilden die Basis für eine grundsätzliche Diskussion über bestimmte Aspekte.

Das Leitungsteam muss nicht direkt reagieren. Es sollte vielmehr in der Lage sein, die geäußerte Kritik zu akzeptieren und Vorschläge seitens der Teilnehmer in das Programm mit einfließen zu lassen.

Abschlussauswertung

Die Abschlussauswertung dient in erster Linie dazu, ein Feedback über das gesamte Ausbildungsseminar durch die Teilnehmer zu bekommen und festzustellen, ob die angestrebten Ziele erreicht werden konnten. Sie bietet den Teilnehmern auch die Möglichkeit, sich mit ihrer eigenen Meinung zum Seminar zu konfrontieren und festzustellen, ob sie mit den Positionen der anderen übereinstimmt. Die Teilnehmer sind kurz davor, ihre „Teilnehmerrolle“ zu verlassen. Egal welche Methode der Auswertung angewandt wird, geht es nicht um das Anhören von Komplimenten, sondern vielmehr um eine Auseinandersetzung mit den Inhalten des Ausbildungsseminars.

Es ist zu empfehlen, mehrere Methoden anzuwenden (Fragebögen, Diskussionen, Zeichnungen, Rollenspiele, usw.).

Wichtig: das Leitungsteam muss ebenfalls eine eigene Team-interne Abschlussauswertung durchführen. Sie dient zum Austausch von spontanen Reaktionen „à chaud“ (ohne zeitlichen Abstand). Ergänzend hierzu bietet sich eine Auswertung an, die einige Wochen oder Monate im Anschluss an das Seminar stattfindet. Dies hat den Vorteil, das Seminar mit mehr Abstand Revue passieren zu lassen und daraus Schlussfolgerungen für weitere Ausbildungsseminare zu ziehen.

Methodenvorschläge:

- ~~///~~ Zielscheibe
- ~~///~~ Fragebögen
- ~~///~~ Farbige Punkte, die auf das Programm geklebt werden
- ~~///~~ Rückwärts zählen (drei Sachen, die mir gefallen haben; zwei Sachen, die ich ändern würde; eine Sache, die ich abschaffen möchte)
- ~~///~~ Brief an meine Enkelkinder
- ~~///~~ Brief an sich selbst, der zwei Monate nach Ende der Begegnung verschickt wird.
- ~~///~~ Der Koffer und der Müll (was ich mitnehme und was ich lieber hier lassen würde)

Wie können Auswertungsergebnisse verwendet werden?

Transfer?

Die verschiedenen Auswertungsmethoden sollten den Teilnehmern ermöglichen, die Verbindung zwischen ihrer Situation als Teilnehmer einer internationalen Begegnung und ihrem Alltag herzustellen. Dabei ist es wichtig, die Teilnehmer zu fragen, inwieweit sich durch die Teilnahme an der Begegnung Änderungen für sie persönlich ergeben haben.

Es sollte besonders auf die Begleitung der Jugendlichen durch die Lehrer und die Ausbilder hingewiesen werden. Wie wird diese Begleitung garantiert? Mit welchen Methoden? Wie kann das Erlernte während der Begegnung genutzt werden? Wie kann man den Kontakt zu der Partnergruppe bzw. zu dem anderen Land beibehalten? Gehört der Empfang einer Partnergruppe zur Projektstrategie? Wie können Schüler dazu motiviert werden? Wie können die neuen Kommunikationstechnologien besser eingesetzt werden?

Anhang 2

Arbeitsmaterial für die Zwischenauswertung „Der Stimmungsbaum“

Quelle:

Hendrik Otten/Werner Truheit (Hrsg.): *Interkulturelles Lernen in Theorie und Praxis*, Opladen 1994

Modul 5: Vorbereitung eines Austauschprojektes

5.1. Motivation, Erwartungen, Probleme und Lösungsansätze

1. **Ziele:** Das Hauptziel dieses Moduls besteht darin, dass die Teilnehmer die Möglichkeit erhalten, über die ihnen begegnenden Probleme bei der Vorbereitung und bei der Durchführung einer deutsch-französischen Begegnung zu berichten. Es handelt sich dabei um zahlreiche unterschiedliche Probleme; daher sollte die Diskussion in einem klar definierten Rahmen erfolgen. Dies hat auch den Vorteil, dass unwichtige bzw. anekdotische Erzählungen (auch wenn sie für den Betroffenen wichtig sind) vermieden werden können. Der Verlauf der Diskussionen wird nicht beeinträchtigt und eine Monopolisierung durch starke Persönlichkeiten aus der Teilnehmergruppe verhindert. Ein weiteres Ziel ist die Auseinandersetzung und der Austausch über die gemachten Erfahrungen sowie die gemeinsame Suche nach Lösungsansätzen.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** Nationale Kleingruppen oder binationale Kleingruppen, wenn möglich bestehend aus bereits existierenden Partnertandems mit höchstens 6 Teilnehmern
3. **Material:** 1 Papierrolle pro Gruppe
4. **Dauer:** Einführung der Übung (10 Minuten), Kleingruppenarbeit (anderthalb Stunden), Zusammenfassung und Diskussion im Plenum (30 Minuten)
5. **Arbeitsphasen:** Einführung in die Aktivität, Kleingruppenarbeit, Zusammenfassung und Diskussion im Plenum (siehe Text im Anhang)
6. **Ablauf:** Kurze Einführung, Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum mit Vorstellung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Der interkulturelle Aspekt wird durch den Vergleich der Ergebnisse aus den nationalen Arbeitsgruppen verstärkt bzw. hervorgehoben.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** Beschreibung der Übung sowie tabellarische Ergebnisse aus bereits durchgeführten Arbeitsgruppen
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Die Tabelle mit den Arbeitsergebnissen wird im Arbeitsraum ausgehängt und kann bei neuen Aspekten jederzeit ergänzt werden. Bei der Abschlussauswertung sollte sie erneut besprochen und allen Teilnehmern in beiden Sprachen ausgehändigt werden. Falls dies aus technischen Gründen nicht möglich ist, sollte diese im Anschluss an das Programm verschickt werden. Dieses Dokument ist eine gute Ausgangsbasis zur Vorbereitung weiterer Austauschprojekte.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen:** Um eine zu lange und sich wiederholende Vorstellung der Ergebnisse aus der Kleingruppenarbeit zu vermeiden, erhalten die Kleingruppen den Auftrag, zu den drei Punkten „Motivation, Probleme und Lösungsansätze“ sich auf höchstens zwei der vorher vorgegebenen Personenkreise zu beschränken. Wenn notwendig, werden die Ergebnisse durch die anderen Kleingruppen ergänzt. Eine weitere Alternative: Jede Kleingruppe beschränkt sich auf einen Personenkreis (Schüler, Lehrer, Verwaltung...), überlegt sich bestimmte Situationen und stellt ihre Ergebnisse (Motivationen und Probleme) der Großgruppe in Form eines Rollenspiels vor. Mögliche Lösungen werden anschließend im Plenum erörtert.

Anhang

Beschreibung der Übung

Motivation, Erwartungen, Probleme und Lösungsansätze

Deutsch-französische Begegnungen für junge Auszubildende verlangen eine qualitativ gute Vorbereitung. Die Vorbereitung eines Austauschprojektes kann eine Vielzahl von Problemen mit sich bringen. Zahlreiche Akteure mit unterschiedlichen, teilweise widersprüchlichen Standpunkten über den Sinn und Zweck der Begegnung sind in die Vorbereitung eines solchen Austauschprojektes involviert.

Das Ziel dieses Moduls besteht darin, die unterschiedlichen Standpunkte, die bei der Vorbereitung und Durchführung einer deutsch-französischen Begegnung auftreten, zu diskutieren und definieren. Angesichts der unterschiedlichen Ursachen der auftretenden Probleme geht es in erster Linie darum, im Plenum nach den optimalsten Lösungsansätzen zu suchen.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sollen strukturiert und in einem Thesenpapier zusammengefasst werden. Dieses Papier sollte dazu dienen, sich nicht nur der Komplexität der Situationen bewusst zu werden, sondern auch die Ursachen der entstehenden Konflikte zu verstehen, die der Vorbereitung und der Durchführung einer Begegnung im Wege stehen (unabhängig davon, ob sie angesprochen werden oder nicht).

Zusammenfassung der Ergebnisse: sinnvoll ist die Erarbeitung einer Tabelle, die zugleich alle bei der Vorbereitung und der Durchführung einer Begegnung involvierten Akteure (Lehrer, Familie, Verwaltung, Partnerschule, Schüler, Sponsoren, Partner, Unternehmen, Presse, usw.) und die drei Themenschwerpunkte berücksichtigt:

- ☞ Motivation und Erwartungen
- ☞ Probleme
- ☞ Lösungsansätze

Die Ergebnisse der Diskussionen in den einzelnen Arbeitsgruppen sollten sich in der erarbeiteten Tabelle widerspiegeln.

Siehe nächste Seite

	MOTIVATION	PROBLEME	LÖSUNGSANSÄTZE
<i>Lehrer</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Spaß trotz Belastung - Kontakt mit Kollegen, Schülern, Betrieben, Partnerschulen - Abwechslung - europäischer Gedanke, - Erziehung zum Frieden - höheres Ansehen (pädagogisch und beruflich) - materielle, z.B.: neue Software - zwischenmenschliche, mit den Schülern (Entdeckung im Unterricht nicht geförderter Fähigkeiten) 	<ul style="list-style-type: none"> - Verwaltung - andere Lehrer, Störung des Stundenplans, Neid - Teilnehmersuche - Vertretung - Wechsel des Ansprechpartners - Finanzierung finden - Vertrauen der Eltern gewinnen - Anerkennungsmangel - Festlegung des pädagogischen Konzeptes - Sprachbarrieren 	<ul style="list-style-type: none"> - informieren, einbeziehen, Kollegen entlasten - Unterricht nachholen - Überzeugungsarbeit - fachübergreifende Zusammenarbeit und Aufteilung der Verantwortung - Vorbereitung / Durchführung / Auswertung - Stundenausfall als Ausgleich (Deputat) - gute Teamarbeit
<i>Verwaltung (Schule)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - politischer Wille - eingegangene Verpflichtungen einhalten (Partnerschaft) - Ansehen - Prestige - + gegenüber der Konkurrenz 	<ul style="list-style-type: none"> - Passivität - Unverständnis - Störungen im Stundenplan - Finanzen 	<ul style="list-style-type: none"> - kohärentes Projekt - weitgehend gesicherte Finanzierung - kulturelle und pädagogische Bereicherung für die Jugendlichen - Echo in den Medien - Eingliederung in das Schulprojekt
<i>Schüler</i>	<ul style="list-style-type: none"> - + im Lebenslauf - Reise + Kennen lernen des anderen Landes - Woche außerhalb des Schulalltags, billig - berufliches Interesse, Europa Pass - starke Erlebnisse - Sprache - Neugierde - gruppenspezifischer Aspekt - attraktives Programm 	<ul style="list-style-type: none"> - Angst vor dem Unbekannten / „Kulturschock“ - Sprache / Kommunikation - "verlorene" Woche - finanzielle Probleme - Schwierigkeiten bei der Teilnehmersuche - hoher Ausländeranteil (?) - keine Lust auf Reisen bzw. das soziale Feld zu verlassen - kein Platz zur Aufnahme eines Partnerschülers 	<ul style="list-style-type: none"> - Berichte ehemaliger Teilnehmer - Information - durchgehende Begleitung des Projekts, des Schülers, Selbstevaluation und Evaluation - moralische Verpflichtung - Vorbereitung der Gruppen (Spracherwerb und Kultur): Videos über die Stadt, das Zentrum, die Klasse. Starkes Einbeziehen der Schüler - Finanzierungsaktionen von den Schülern
<i>Betrieb</i>	<ul style="list-style-type: none"> - berufliche - zwischenmenschliche - materielle (z.B.: „Know-how“), profitiert vom Zuwachs an Sprachkenntnissen - Imagegewinn 	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlzeiten: Unternehmen, Ausbildungszentrum - Investition, die sich nicht auszahlt - Finanzen / Versicherung während des Austauschs - Suche nach Unternehmen - Zeitaufwand (Empfang der fremden Gruppe) 	<ul style="list-style-type: none"> - Abstimmung der Austauschdaten - Unterricht nachholen - Echo in den Medien über das Programm - Information
<i>Eltern</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Offenheit, Selbständigkeit des Jugendlichen - Anregung für den Spracherwerb - Möglichkeit der "preiswerten" Gruppenreise - "Ruhe" vor dem Kind - "das Beste" für das Kind 	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzen - Unsicherheit - Unterbrechung der Lehre - Angst vor dem Empfangen/Feindseligkeit/ Platzmangel - Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> - Unterricht nachholen - individuelle Beratung - individuelle Betreuung der Jugendlichen während des Programms - regelmäßige Informationen vor dem Austausch

	MOTIVATION	PROBLEME	LÖSUNGSANSÄTZE
<i>Sponsoren</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Innovation - politische Prioritäten - Rechtfertigung 	<ul style="list-style-type: none"> - kleines Budget/keine Zusicherung/Zahlungsfähigkeit - Schwierigkeit bei der Suche nach dem richtigen Ansprechpartner <ul style="list-style-type: none"> - schlechte Darstellung des Finanzplans - Unvereinbarkeit des Projekts und des politischen Willens 	<ul style="list-style-type: none"> - ein Netzwerk aufbauen - Ausbildung zur Aufstellung eines Finanzierungsplanes oder zur Projektdarstellung <ul style="list-style-type: none"> - sich über Prioritäten und neue Finanzierungsmöglichkeiten informiert halten
<i>Partner</i>	<ul style="list-style-type: none"> - gemeinsamer Wille - Freundschaft - reger Austausch - gleiches Projekt 	<ul style="list-style-type: none"> - mangelnde gegenseitige Information - Kommunikationsprobleme: Interpretation der Informationen, Sprache <ul style="list-style-type: none"> - unterschiedliche Ziele und Mittel - Unterschiede im Bildungssystem - Terminfindung, - Kontinuität 	<ul style="list-style-type: none"> - gute Vorbereitung / Vorbereitungstreffen - integrierter Ausbildungsgang (langfristig) <ul style="list-style-type: none"> - interkulturelle und-sprachliche Ausbildung - Information über Berufsbildungssysteme in F und D - Information über Organisation von Austauschprogrammen
<i>DFJW</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Jugendaustausch zwischen D und F anregen - das interkulturelle Lernen anregen - pädagogische und finanzielle Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientierung an den Richtlinien - Festlegung der für das Projekt zuständigen Referate 	<ul style="list-style-type: none"> - Öffentlichkeitsarbeit - Unterstützung unterschiedlicher Art - Fortbildungsmaßnahmen für Lehrer und Schulleiter - Stipendien für Sprachkurse
<i>Ministerien Schulbehörde /Stadt/Land</i>	<ul style="list-style-type: none"> - kultureller Glanz - wirtschaftlicher Nutzen - Partnerschaften 	<ul style="list-style-type: none"> - mangelndes Interesse - komplizierte Verfahren 	<ul style="list-style-type: none"> - Öffentlichkeitsarbeit - Information

5.2. Partnersuche – Umgang mit dem Projektpartner

1. **Ziele:** Interkulturelle und sprachliche Sensibilisierung der Teilnehmer für die Kommunikationsstrategien mit dem potenziellen Partner
2. **Anzahl der Teilnehmer:** die Gesamtgruppe, nationale Arbeitsgruppen mit 2 bis 3 Personen
3. **Material:** Papier, Stifte, Umschläge
4. **Dauer:** anderthalb Stunden
5. **Arbeitsphasen:** Verfassen der Anschreiben, Austausch unter den Arbeitsgruppen, Formulierung der Antwortschreiben, Aushängen und Lesen der Schreiben, Reaktionen und Diskussion, Auswertung
6. **Ablauf:** Die Teilnehmer werden in nationale Kleingruppen eingeteilt und erhalten den Auftrag, zwei Briefe zu schreiben. Bei dem ersten Brief handelt es sich um die Anfrage einer Berufsschule oder einer Ausbildungsstätte auf der Suche nach einem geeigneten Partner. Die Adresse des potenziellen Partners wurde im Vorfeld vom DFJW mitgeteilt. Dieses Anschreiben soll detaillierte Informationen beinhalten (den Teilnehmern sollten dazu keine Vorgaben gemacht werden). Die Anschreiben werden anschließend zwischen den französischen und den deutschen Arbeitsgruppen ausgetauscht. Zweiter Arbeitsauftrag: Formulierung eines Antwortschreibens unter Berücksichtigung der in der Anfrage angegebenen Inhalte. Dabei sollte auf Unklarheiten und eventuell strittige Punkte hingewiesen werden. Nach Beendigung dieser Arbeitsphase werden sowohl die Anfragen als auch die Antwortschreiben zur persönlichen Lektüre der Teilnehmer ausgehängt. Im Anschluss daran werden die Aushänge im Plenum diskutiert.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Jede Arbeitsgruppe entscheidet nach ihrer Kompetenz und Präferenz, in welcher Sprache die Schreiben verfasst werden: entweder in deutsch oder in französisch bzw. bilingual. Bei der Auswertung im Plenum kann auf folgende Punkte hingewiesen werden: die wichtige Rolle der Sprache bei einer solchen Kontaktaufnahme, die unterschiedlichen Stile, die Auswahl der Formulierungen und die Qualität der vermittelten Informationen.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** Musterbriefe in beiden Sprachen verteilen. Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen Évian 2001 (siehe Anhang). Arbeitsdokument „Entstehung und Planung eines Austauschprojektes“. Dieses Dokument ist auch in französischer Sprache verfügbar.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Die Auswertung erfolgt im Plenum und sollte zu einer strukturierten Präsentation aller angesprochenen Themenbereiche führen. Es geht also darum, Kriterien zu definieren, die bei einer ersten Kontaktaufnahme mit dem Partner berücksichtigt werden müssen.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen, Schwierigkeiten:** Je nach Größe der Gruppe kann die Anzahl der verfassten Schreiben problematisch werden. Bei 20 Teilnehmern und 10 Tandems werden 10 Anfragen und 10 Antwortschreiben formuliert. Es ist unmöglich, alle Schreiben auszuwerten. Daher sollten Dreiergruppen gebildet werden. Eine Person erhält den Auftrag, den Verlauf der Diskussion in der Kleingruppe zu beobachten und bei der Auswertung im Plenum darüber zu berichten. Weitere Alternative: Größere Kleingruppen bilden, wobei Teilnehmer die Schülerrolle übernehmen. Dies schafft eine zusätzliche Dimension.

Anhang 1

Anschreiben Partnersuche

Ergebnisse aus Arbeitsgruppen, Évian 2001

Zu klärende Punkte:

- Von wem soll die Anfrage unterzeichnet werden? Nur von der Schulleitung oder auch von dem Lehrer/Ausbilder, der die Austauschmaßnahme betreuen wird? An wen soll sie gerichtet werden? Nur an die Schulleitung oder auch an den Lehrer/Ausbilder, der die Austauschmaßnahme betreuen wird?
- In welcher Sprache soll die Anfrage verfasst werden: deutsch, französisch, in beiden Sprachen?
- Wie detailliert soll die Anfrage sein: Soll sie auf viele konkrete Einzelheiten eingehen (Termine für den Austausch, Ankunft der Gruppe, Art der Unterkunft, Programminhalte) oder soll sie sich darauf beschränken, den Wunsch nach Zusammenarbeit und Planung eines Projektes zum Ausdruck zu bringen? Birgt eine zu detaillierte Anfrage das Risiko, als zu einengend oder als zu aufgezwungen empfunden zu werden?
- Inwieweit soll der Austausch zwei „gleiche“ Gruppen zusammenbringen? (Ausbildungsniveau, Alter, Sprachkenntnisse usw.)

Zu erwähnende Punkte:

- Von wem man die Adresse der Schule erhalten hat (beispielsweise DFJW, was der Anfrage eine „offiziellen“ Charakter gibt)
- den Wunsch nach einer nachhaltigen Partnerschaft zum Ausdruck bringen
- Vorstellung der eigenen Lehrereinrichtung (Zahl der Schüler/Azubis, Jungen/Mädchen, angebotene Ausbildungslehrgänge, Abschlüsse) und der Gruppe
- eventuelle Verbindungen zu anderen ausländischen Lehrereinrichtungen erwähnen
- geographische Situation und lokale Besonderheiten
- Präzisierung der Ziele, die mit der angestrebten Partnerschaft verbunden sind und kurze Beschreibung des vorgeschlagenen Projektes (z.B. Entdecken des anderen Ausbildungssystems, einer ähnlichen Ausbildung, kultureller Aspekte)
- das Profil der gewünschten Zielgruppe präzisieren (Zahl, Alter, Ausbildungsniveau, Sprachkenntnisse usw.)
- Dauer und Zeitpunkt für die geplante Begegnung und für die Rückbegegnung vorschlagen
- Art der möglichen/gewünschten Unterbringung angeben
- Namen der Bezugsperson angeben, die den Austausch betreuen wird
- Vorschlag einer ersten Begegnung auf Ebene der Lehrer / Ausbilder
- Hoffnung auf positive und rasche Antwort zum Ausdruck bringen

Unterzeichner: Schulleitung und/oder Projektleiter

Anlagen:

Broschüren usw.

Ferientermine und Termine der Betriebspraktika

Informationen/Prospekte über die Region

Internetadressen

Anhang 2

Entstehung und Planung eines Austauschprojektes

Dieses Dokument wurde von Culture et Liberté, Arbeit und Leben und dem Deutsch-Französischen Jugendwerk erarbeitet.

I. Entstehung eines Projektes; die Idee wird von einem Lehrer entwickelt, der angeregt wurde durch:

- Broschüren des DFJW
- erfolgreiche Erfahrungen von Kollegen
- vorherige eigene Erfahrungen
- Medien
- persönliche Überlegungen

II. Erste Überlegungen für einen Projektentwurf; Überprüfung der Kohärenz des Projektes in Bezug auf seinen Inhalt durch die zuständigen Stellen hinsichtlich

- der Finanzierungsmöglichkeiten
- der voraussichtlichen Termine (Berücksichtigung der Ferien und der zeitlichen Staffelung)
- der Zustimmung der Schulleitung

III. Der Lehrer muss feststellen, ob bei seinen Schülern oder bei einer Gruppe von Schülern Interesse an einem deutsch-französischen Austausch besteht:

- Informationen über das andere Land
- Erarbeitung dieser Themen mit den Schülern und Vorschläge anregen
- Information bezüglich der bereits durchgeführten Austauschprogramme
- Sensibilisierung der Kollegen

IV. Suche nach potentiellen Partnern

- Partnerschaftskomitee
- DFJW / OFAJ / (Referat III, Beruf und Solidarität)
- Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer
- Partnerverbände des DFJW

V. Sicherstellen der Unterstützung durch die Aufsichtsbehörde

- Schriftliche Darstellung des Projektes einschließlich des pädagogischen Konzeptes
- Übereinstimmung mit dem Ausbildungsgang, jeweiliger Stand der Partnersuche
- Finanzierungsmöglichkeiten
- Formulierung eines Antrages bei der Aufsichtsbehörde (Zusage zur Reise,
- Vertretung, Finanzierungsmöglichkeiten, Klarstellung der juristischen und
- finanziellen Verantwortlichkeit, Versicherung..)

Anmerkung: Es sollte deutlich darauf hingewiesen werden, dass die Schule durch die Darstellung in den Medien eine starke Aufwertung erfährt.

VI. Der Partner

Die Suche nach dem geeigneten Partner kann lange dauern und entmutigend sein. Bevor man sich für einen Partner endgültig entscheidet, müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein:

- Vergleichbarkeit der Berufsausbildung innerhalb der beiden Strukturen (Duales System / Vollzeitunterricht..)

- Besonderheiten und Alter der Teilnehmer
- geographische Lage
- vorherige Erfahrungen im internationalen Austausch
- Aufnahmekapazität der Bildungsstätte
- bewilligte Unterstützung durch die Institutionen für das Austauschprojekt

Anmerkung: Wenn das Bildungszentrum über ein Internat verfügt, kommen die Jugendlichen oft von weit her. Dann ist die Unterbringung in Familien ausgeschlossen.

VII. Abklärung der Zielsetzung und Teamzusammenstellung

Die an dem Projekt interessierten Kollegen ansprechen und Abstimmung der Einzelheiten, Entwicklung einer Kommunikationsstrategie unter Berücksichtigung der Technik (Fax, E-Mail, Telefon, Post) und der sprachlichen Kompetenzen. Das Ziel dieser Kommunikation sollte sein:

- Definition eines gemeinsamen Projektes
- Kontaktaufnahme zwischen den am Projekt interessierten Jugendlichen
- Informationsaustausch über die Bildungsstätte, die Region, usw.
- Diskussion über die pädagogischen Aspekte und eine Austauschplanung
- Einschätzung der Projektkosten
- Zusammensetzung der Finanzierung
- Organisation eines Vorbereitungstreffens

Anmerkung: Die Kontakte sollten zeitlich nicht zu weit auseinander liegen. Das Ausbleiben einer Antwort sollte Sie nicht zur Passivität verleiten.

NB. Die von den nationalen Behörden veröffentlichten oder im Internet zugänglichen Broschüren über die Europaprogramme (SOKRATES, LEONARDO) enthalten zahlreiche und leicht auszuwertende Informationen und Ideen.

VIII. Das Vorbereitungstreffen kann vom DFJW finanziert werden.

Es sollte zum Ziel haben:

- die Grundzüge des Projektes (Zeitplan, Programm, Methoden, Finanzierung, praktische Organisation) zu präzisieren
- die Arbeit aufzuteilen und die Verantwortlichkeiten zu klären
- zwischenmenschliche Beziehungen zu fördern
- den Ort der Unterbringung zu besuchen
- die Transportkosten zu ermitteln (Reservierung, Transportkosten vor Ort...)
- Tagessätze und Nebenkosten festzustellen und über die Art der Unterkunft (kollektiv oder in Familien) nachzudenken

Anmerkung: An der Vorbereitung müssen diejenigen teilnehmen, die tatsächlich für das Projekt verantwortlich sind.

IX. Das Projekt konkretisiert sich.

Die Finanzierung muss absolut gesichert sein. Das Team muss einen Antrag beim DFJW und bei anderen Behörden stellen (Stadt, Region, Betrieb, Bildungsstätte). Die Anträge müssen in Abstimmung mit dem Partner erfolgen. Die Teilnahme und das Engagement der beiden Partner müssen in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.

Anmerkung: Dabei darf nicht die finanzielle Unterstützung der Genossenschaft sowie die Möglichkeiten der Eigenbeteiligung vergessen werden (Feste, Jobs...).

Um Finanzierungsmöglichkeiten zu finden, kann man sich im Übrigen bei bereits erfahrenen Kollegen erkundigen, um herauszufinden, wie das Projekt in Haushaltsentwürfe eingebracht werden kann (häufig geht es nach Prioritäten). Betonen Sie gegebenenfalls den pädagogisch innovativen Charakter des Projektes unter Hervorhebung der

*eingesetzten Methoden und des beruflichen Nutzens, der Sensibilisierung zur beruflichen Mobilität, der Sprache und der Förderung der Autonomie bei den Jugendlichen...
Bei der Finanzierung des Projektes darf nicht improvisiert werden.*

X. Die Vorbereitungsphase

mit den Jugendlichen ist entscheidend für den Erfolg des Projektes. Das Team muss daher:

- die Fragen und Interessensgebiete der Jugendlichen berücksichtigen
- die Kommunikation zwischen den beiden Gruppen (Videos, E-Mail...) gewährleisten
- den Austausch von praktischen Informationen über die Stadt/die Region, die Bildungsstätte sicherstellen
- eine moralische Absprache mit der Gruppe treffen (Durchführung des Projektes, Verhalten im Ausland)
- sprachliche Sensibilisierung (Vokabular, Glossar...). Das DFJW hat mit seinen Partnerorganisationen die Lernmethode TANDEM entwickelt (DFJW-Dokument „Projekt Bielefeld“)

XI. Vorbereitung der Kollegen

- Absprache über Fehlzeiten, Vertretungsplan
- Vorbereitung einer pädagogischen Präsentation des Projektes, um Einwänden (Argument: Ferien) und gegebenenfalls Eifersüchteleien vorzugreifen

XII. Vorbereitung mit den Eltern

- Vorstellung des Projekts (per Brief, Informationsabend...)
- Mitteilung an die Eltern, dass die Fragen der Versicherung (Haftpflicht, Rückführung) und der Begleitung (Betreuer, Übersetzer, Dolmetscher, Lehrer...) geklärt sind

XIII. Anteilnahme der Betriebe

- Der Verantwortliche des Betriebes, in dem die Jugendlichen ihr Praktikum ableisten, muss schriftlich informiert werden, unabhängig davon, wie lange das Projekt läuft. Das Projekt kann ihm zu einem besseren Image verhelfen.
- Herausfinden, ob der Betrieb einen Partner in Deutschland oder Frankreich hat (dadurch kann der Austausch aufgewertet und es können Möglichkeiten für ein Praktikum in Deutschland/Frankreich eröffnet werden...)

XIV. Letzte Überprüfung vor der Abfahrt:

- klarer Ablauf des Programms
- Reservierungen für Unterbringung und Transport
- Versicherung: Haftpflichtversicherung und Rückführung, Vollmacht der Eltern bei Minderjährigen
- gültiger Personalausweis (eventuell Aufenthaltsgenehmigung und Visa)
- Mitteilung an die Eltern über den Treffpunkt und die Abfahrtszeiten, Telefonnummern und Adressen der Unterkunft. Mitteilung auch an Ihre Schulleitung
- bei langer Reise Lunchpaket nicht vergessen
- wenn medizinische Behandlung erforderlich, entsprechende Medikamente mitnehmen
- Informieren der Partnerorganisation über die Ankunftszeit und bei Verspätung weitere Mitteilung von unterwegs
- vergessen Sie nicht, Geschenke/Souvenirs für Ihren Partner mitzunehmen auch für Veranstaltungen mit offiziellem Charakter
- die Teilnehmer müssen angemessene Kleidung für offizielle Anlässe mitnehmen,
- an eventuelle Interviews/Artikel für die Presse denken. Es wird empfohlen, die Artikel selber zu schreiben, um sie den Journalisten zu geben

5.3. Ziele einer Begegnung

1. **Ziele:** Diese Übung ist besonders wichtig, da sie es ermöglicht, die verschiedenen angewandten Methoden zu reflektieren und vor allem über die konzeptionellen Überlegungen bei der Vorbereitung und Durchführung eines deutsch-französischen Austauschprojektes nachzudenken. Darüber hinaus sollen mit dieser Übung Schwächen aufgedeckt und infolge dessen neue Wege zur Reflexion und Analyse über den Sinn und Zweck einer deutsch-französischen Jugendbegegnung besprochen werden. Dies gilt auch für die benutzten Mittel zur Zielerreichung.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** höchstens 25 Personen
3. **Material:** Papier
4. **Dauer:** ca. zwei Stunden
5. **Arbeitsphasen:** Kleingruppenarbeit (45 Minuten), Präsentation der Kleingruppenergebnisse im Plenum (30 Minuten), Diskussion in der Großgruppe (zwischen 45 und 90 Minuten)
6. **Ablauf:** Brainstorming in nationalen Kleingruppen (4 Personen) zu der Frage „welche Ziele verfolgt/sollte eine deutsch-französische Begegnung verfolgen?“ Die Vorstellung der Ergebnisse wird schriftlich zusammengefasst (auf Papier oder Folie) und verbal im Plenum vorgetragen. Eine solche Präsentation darf nicht länger als fünf Minuten pro Arbeitsgruppe dauern. Eine sich anschließende Diskussion sollte in erster Linie folgenden Ansatz berücksichtigen: Wie können diese Ziele erreicht werden? Unter anderem aus der Perspektive der Partnerschaft und der gemeinsamen Vorbereitung der Begegnung (mit dem französischen Partner zusammen).
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Diese Übung beginnt in nationalen Kleingruppen und wird im Plenum fortgeführt. In der Diskussion werden zwangsläufig unterschiedliche, teilweise widersprüchliche Sichtweisen deutlich. Diese müssen unbedingt im Sinne des interkulturellen Lernens debattiert und reflektiert werden. Sprachlicher Aspekt: Die Teilnehmer erhalten den Auftrag, Begriffe zu notieren, die zu Missverständnissen führen können, z.B. „Konzept/conception“. Sinnvoll ist es, eine Liste von „Faux amis“ zu erarbeiten, die sich auf die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer Begegnung auswirken können.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** Mögliche Ergebnisse einer solchen Übung sind im Anhang aufgeführt.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Die Teilnehmer sollen sich zur folgenden Frage äußern: „Die aufgeführten Ziele sind für mich unwichtig/nicht anwendbar, teilweise anwendbar oder uneingeschränkt anwendbar“. Die gleiche Fragestellung sollte gegen Ende des Ausbildungsseminars erneut gestellt werden, um eventuelle Entwicklungen aufzuzeigen.

10. **Ergänzungen, weitere Alternativen:** Um die Fragestellung zu vertiefen, wie angestrebte Ziele zu erreichen sind, kann folgende Übung in deutsch-französischen Arbeitsgruppen durchgeführt werden:

Die Teilnehmer sollen sich in die Zukunft versetzen, sie befinden sich fiktiv im Jahre 2015. Die Situation ist folgende: alle deutsch-französischen Begegnungen haben einen außergewöhnlich hohen Qualitätsstandart erreicht; die anvisierten Ziele sind alle verwirklicht. Es stellt sich jetzt die Frage: Wie konnte es zu diesen Ergebnissen kommen?

Die Überlegungen aus den Arbeitsgruppen werden in Form einer „Pressekonferenz“ vorgestellt. Dazu gehört auch, dass Fragen aus dem Publikum gestellt werden können. Über die Inhalte der Pressekonferenz sollte eine Zusammenfassung gemacht werden, die bei der Auswertung wieder verwendet wird bzw. zu einer schriftlichen Dokumentation ausgearbeitet werden kann. Diese Übung kann ebenfalls dazu dienen, die vom DFJW verfolgten Ziele für Jugendbegegnungen ins Bewusstsein zu rufen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die historische und politische Dimension für Deutschland und Frankreich im Bereich des internationalen Austausches.

Anhang

Ergebnisse eines Brainstormings (Évian 2001)

Welche Ziele strebe ich bei der Planung einer deutsch-französischen Jugendbegegnung an?

- die (berufliche) Mobilität der Jugendlichen zu fördern
- die angewandten Arbeitsmethoden im anderen Land kennen zu lernen
- die andere Kultur zu entdecken
- die Jugendlichen zum Spracherwerb durch das Kennen lernen des anderen Landes zu motivieren
- Netzwerke zwischen beiden Ländern zu schaffen, um sich kennen zu lernen und zu lernen, miteinander zu leben
- einen Austausch zu veranlassen
- für bestimmte Aspekte des anderen Landes zu sensibilisieren
- die Autonomie und die persönliche Entfaltung der einzelnen Jugendlichen zu fördern
- den Europagedanken zu vertiefen
- ein nachhaltiges Interesse für das andere Land zu wecken
- sich zu seiner eigenen Kultur zu bekennen
- sich in Frage zu stellen
- die Akzeptanz gegenüber Ausländern zu fördern
- aus dem Alltag herauszukommen
- sich für ein außergewöhnliches Projekt zu engagieren
- seine Vorurteile auf den Prüfstand zu stellen
- Freunde zu gewinnen
- neue Interessen zu entwickeln

Denken Sie, dass Sie diese Ziele erreicht haben?

- Die Basis ist vorhanden; die langfristige Auswirkung kann jedoch nicht verifiziert werden.
- Es ist jedem bewusst, dass es unmöglich ist, alle Ziele zu erreichen.

Findet bei der Vorbereitung ihrer Begegnungen eine Auseinandersetzung mit dem Partner über die zu erreichenden Ziele statt?

- Nein, wenn man einen Partner sucht, geht man davon aus, dass die Ziele klar sind.
- Die Frage ist: Wie können diese Ziele umgesetzt werden?
- Ziele ändern sich ständig je nach Gruppe.
- Man muss unterscheiden zwischen den allgemeinen Zielen einer Partnerschaft und den Zielen der eigentlichen Begegnung.

Modul 6: Sprachanimation

1. **Ziele:** Abbau von Hemmschwellen
2. **Anzahl der Teilnehmer:** zwischen 15 und 25 Personen. Bei mehr Teilnehmern sind manche Übungen schwer durchführbar.
3. **Material:** je nach Übung (siehe Anhang) Bälle, Post it. Für einige Übungen werden größere Seminarräume benötigt bzw. bestimmte Übungen sollten im Freien stattfinden.
4. **Dauer:** ca. 25 Minuten pro Übung inklusive Einführung
5. **Arbeitsphasen:** kurze Einführung, Durchführung, Auswertung
6. **Ablauf:** An diesen Übungen sollten sich alle Teilnehmer aktiv beteiligen. Die Teilnahme bleibt jedoch jedem frei gestellt.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Ziel dieser Übungen ist der Abbau von Hemmschwellen und die Heranführung an die jeweilige Fremdsprache. Diese Übungen ermöglichen die Kontaktaufnahme zwischen zwei nationalen Gruppen, Sprachen und Kulturen. Über den sprachlichen Aspekt hinaus fördern diese Übungen die Auseinandersetzung mit kulturellen Unterschieden (z.B. mit unterschiedlichen Begrüßungsformen) und dienen somit einem besseren Verstehen interkultureller Missverständnisse und Kommunikation. Die durch diese Übungen angeregte Auseinandersetzung hängt sehr von der Zusammensetzung der Gruppe ab und kann schwer im Voraus in das Programm eingeplant werden. Aus diesem Grunde sollen die Teamer im Laufe der verschiedenen Übungen ein besonderes Augenmerk auf das Verhalten und die jeweiligen Reaktionen der Teilnehmer legen.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** Arbeitstext „Sprachanimation“ im Anhang. Zahlreiche Übungen und Spiele finden Sie auf der CD-Rom „Schwerpunkt Sprache“ und können unter www.dfjw.org und www.paedakviebd.asn-wien.ac.at aufgerufen werden.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Jede Übung wird direkt im Anschluss in der Großgruppe ausgewertet. Die Auswertung behandelt folgende Inhalte: die verfolgte Zielsetzung, die Reaktionen der Teilnehmer, die Machbarkeit und Durchführbarkeit mit Auszubildenden und jungen Berufstätigen. Eine weitere Auswertung kann zusätzlich gegen Ende des Ausbildungsseminars angeboten werden, wobei die Besonderheit solcher Übungen bei deutsch-französischen Begegnungen in der beruflichen Bildung im Vordergrund stehen sollte (siehe Text im Anhang).
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen:** Es gibt eine große Auswahl an Übungen zur Sprachanimation. Das Wichtigste an diesen Übungen ist eine vernünftige Durchführung durch den Teamer. Deshalb ist es unbedingt erforderlich, eine Übung bereits im Vorfeld ausprobiert zu haben. Eine weitere interessante Möglichkeit besteht in der Durchführung einer solchen Übung in einer anderen Fremdsprache (außer deutsch und französisch). Diese Alternative hat den Vorteil, die Teilnehmer (Lehrer, Ausbilder) in die gleiche Lage wie die Mehrheit ihrer Schüler zu versetzen (Eintauchen in ein Land, dessen Sprache man nicht beherrscht).

Anhang 1

Arbeitstext

“Sprachanimation“

Die Sprachanimation wird im Rahmen kurzer Aufenthalte, die meistens eine Woche dauern, angeboten und verfolgt das Ziel der Sensibilisierung für die Sprache des Anderen. Im Regelfall trifft eine Gruppe ihren Partner in seinem Heimatland. Dabei geht es darum, ein Minimum (und mehr) an Vokabeln in der anderen Sprache zu lernen, die unmittelbar in Alltagssituationen verwandt werden. Das Ziel ist, den ersten Kontakt mit Personen aus dem Gastland zu ermöglichen und zu erleichtern, ohne auf den Gebrauch einer dritten Sprache zurückgreifen zu müssen.

In dem Land, dessen Sprache man nicht beherrscht, nehmen die „Sprachbarrieren“ ihr volles Ausmaß an. Sie sind oft der Grund, warum man nicht in ein anderes Land reisen will. Diese Sprachbarrieren werden dadurch zum Ausdruck gebracht, dass man Angst hat, auf den anderen zuzugehen und sich bzw. die Gruppe, gegenüber dem Anderen abkapselt.

Die Hemmungen und Schüchternheit können auf spielerische Art und Weise abgebaut werden. Ein weiteres Ziel ist es, Spiele anzubieten, die keine Sprachkenntnisse verlangen und bei denen möglichst alle Teilnehmer freiwillig mitmachen, ohne Angst zu haben, sich lächerlich zu machen. Diese Spiele sollen auch das Kennen lernen innerhalb der Gruppe durch Spaß für jeden Teilnehmer fördern. (siehe Übungsbeispiele im Anhang)

In die Übungen können nach und nach zusätzliche Sprachelemente eingeführt werden. Auch wenn es sich nicht um einen reinen Sprachunterricht handelt, kann eine systematische Progression überlegt werden.

Im Vorfeld gelten bestimmte Grundvoraussetzungen:

- ~~☒~~ entsprechende Räumlichkeiten
- ~~☒~~ nicht zu große Gruppen
- ~~☒~~ nicht nur motivierte, sondern auch dazu ausgebildete Begleiter und Teamer

Die Sprachanimation wird durch spielerisches und informelles Lernen gekennzeichnet. Sie kann an unterschiedlichen Orten und zu allen Tageszeiten erfolgen. Alle Alltagssituationen können benutzt werden: während der Reise in das Partnerland, bereits beim Aufstehen, bei den Mahlzeiten, während der Programmpunkte. Aber jede Begegnung ist anders und bringt ihre eigenen Lernsituationen mit sich.

Folgende Phasen können eingeführt werden:

1. **Behandeln von Internationalismen** oder bereits bekannten Wörtern.

Die Teilnehmer werden für ca. eine halbe Stunde in die nähere Umgebung geschickt und sollen nach diesen Internationalismen suchen.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Teilnehmer auch Begriffe in anderen Sprachen (englisch, türkisch...) registrieren zu lassen (in Geschäften, auf Plakaten, usw.).

2. **Begrüßungsübungen**

„Guten Tag, auf Wiedersehen, ich heiße..., mein Name ist..., ich bin...“ Die Möglichkeit lassen, den einen oder anderen Ausdruck frei zu wählen, denn: „mein Name ist“ ähnelt sehr „mon nom est/my name is“, bzw. „ich bin“ und „je suis“. Anderen wird der Ausdruck „ich heiße“ besser gefallen...

Diese Übungen erfolgen interaktiv (man stellt sich gegenseitig vor). Die Aussprache muss zur besseren Verständigung sofort korrigiert werden.

Diese erste und kurze Einführungsphase beinhaltet auch Begriffe wie „Entschuldigung“, „es tut mir leid“ sowie die Höflichkeitsformel „danke“.

3. Orientierungsübungen

Die Frage „Wo ist...?“ wird als erstes eingeführt, gefolgt von den Begriffen „links, rechts, geradeaus“ usw. Hierbei sind auch Rollenspiele besonders angebracht. Simulationen anhand von Landkarten, Stadtplänen oder Karten von Stadtteilen sind ausgezeichnete pädagogische Mittel.

4. Aktionsübungen

Der Lernende übernimmt dabei eine aktive Rolle, indem er handelt und mit der Formulierung „Ich möchte...“ in Verbindung mit „Bitte“ beginnt.

Diese Übung kann noch konkreter mit der Benutzung einer Speisekarte eines Restaurants gestaltet werden. Die Teilnehmer sollen in eine Lebenssituation versetzt werden und versuchen, selber zu bestellen.

Ein Rollenspiel kann ebenfalls in ein Schreibwarengeschäft führen, um Postkarten zu kaufen bzw. in alle anderen Geschäfte.

Die Übungen basieren auf Verbalisierung, Wiederholung und Aussprache.

Manche Menschen lernen leichter visuell. Deshalb ist es wichtig, dass in allen vorherigen Phasen die erlernten Begriffe und Ausdrücke schriftlich festgehalten werden. Dazu wird empfohlen, jedem Teilnehmer ein kleines Vokabelheft zu übergeben, in das jeder selber die neu erlernten Wörter eintragen kann. Das „Überlebensvokabular“ kann auch phonetisch mitgegeben werden.

5. Berufsbezogene Übungen

Besonders im Hotel- und Gastronomiebereich ähnelt sich das Vokabular. Zum Erlernen der Vokabeln bieten sich Rollenspiele an. Darüber hinaus sollte auf die Glossare des Deutsch-Französischen Jugendwerks über alle möglichen Themen zurückgegriffen werden. (Die Liste ist im Internet erhältlich unter www.dfwjw.de).

Bezüglich der Verbindung zwischen der Sprachanimation und dem interkulturellen Lernen sollten zuerst einfache Beispiele aus dem Alltag thematisiert werden:

Die Sprache ist der wichtigste Kulturträger und gleichzeitig ein Darstellungssystem. Jeder Mensch denkt, gründet und formuliert sein Welt- und Umgebungsbild in seiner Muttersprache. Für einen Deutschen ist es selbstverständlich, dass *Sonne* weiblich ist und für einen Franzosen ist sie *-le soleil-* männlich. *Der Mond*, la lune, *der Stuhl*, la chaise... Deshalb bedeutet für ein Kind bis zum Alter von ca. 10 bis 12 Jahren das Wort nicht mehr als die Sache, die es darstellt. Später vermitteln Wörter ebenfalls Bilder, Werte, Denkweisen.

Der Zugang zum Sein erfolgt also über die Muttersprache. Auch die Kultur wird durch die Sprache deutlich, zum Ausdruck gebracht und verinnerlicht. Hieraus resultiert eine bestimmte Wahrnehmung, Entwicklung und Wiedergabe. Die Entwicklung der Muttersprache wird dadurch determiniert, dass das Ohr selektiv den Klang der Wörter wahrnimmt, der dann vom Gehirn in konkrete Assoziationen umgesetzt wird. Durch diese Vorselektion der Klänge wird bereits durch das Ohr die Klanggleichheit von «*rue*» und «*Reis*», «*z*» und «*the*» im Englischen oder «*ch*» und «*sch*» im Deutschen in die eigene Muttersprache transformiert.

Dies ist die erste Begegnung mit der anderen Sprache. Hier einige konkrete Beispiele der Verbindung zwischen Sprachanimation und interkulturellem Lernen: Wer die Stimmung in bestimmten „Kneipen“ beim Bier trinken nicht kennen gelernt hat, kann nicht wissen, welcher kultureller Inhalt sich hinter den Begriffen „*Stammtisch*“ oder „*Gemütlichkeit*“ verbirgt. Das Wort „*Gemütlichkeit*“ ist nicht übersetzbar. Das Gleiche gilt für den portugiesischen Begriff „*Saudade*“. Wer die erfreuliche Erfahrung einer Beherbergung in einem Jugendhaus noch nicht gemacht hat, weiß nicht, was ein „*Abendbrot*“ mit sich bringt. Ein Deutscher wird den „*Apéritif*“ besser verstehen, nachdem er dieses Ritual in Frankreich miterlebt hat, genauso die „*tapas*“ in Spanien. Ein Wörterbuch liefert zwar eine rein sprachliche Übersetzung, kann aber nicht den kulturellen Inhalt vermitteln, der in einem Wort verborgen ist. Die Sprache, der Austausch von Wörtern, fördert die Heranführung an die jeweilig andere Kultur. Deshalb hat die Sprachanimation einen so hohen Stellenwert in den Seminaren, die wir veranstalten. Auch wenn diese nicht immer genügend angeboten wird, bedeutet sie doch den ersten Schritt zur Kommunikation mit dem jeweils anders Sprechenden und zur interkulturellen Kompetenz.

Durch das Erlernen der ersten Ausdrücke entwickelt sich mehr oder weniger bewusst das Gefühl der „Zugehörigkeit“, wenn nicht bemerkt wird, dass man aus einem anderen Land kommt. Beispiel: Man betritt einen Raum und begrüßt die Anwesenden, denen nicht auffällt, dass man Ausländer ist. Der Kode hat funktioniert. Man hat das Gefühl, dazu zu gehören; die Umgebung und die Sprache werden vertrauter.

Anhang 2

Übungsbeispiele

1. Beruf erraten

Ziele: Abbau von Hemmschwellen, Spracherwerb

Spieleranzahl: ab 10 Personen

Ablauf des Spiels:

Jeder Spieler bekommt oder zieht eine Karte seiner Wahl, auf der ein Beruf dargestellt ist (gezeichnet, ausgeschnitten...). Vor der Gruppe soll dieser Beruf nun pantomimisch vorgestellt werden.

Die anderen Spieler versuchen, den vorgestellten Beruf zu erkennen und den Begriff in die Runde zu rufen. Der gefundene Begriff wird systematisch aufgeschrieben (Tafel, Wandzeitung), natürlich in beiden Sprachen.

Variante:

Gemeinsam werden die Maskulin-, Feminin- und Pluralformen der vorgestellten Berufe sowie die dazugehörigen Verben erarbeitet.

2. Der Satz in Bewegung

Ziele: Abbau von Hemmschwellen, Spracherwerb

Spieleranzahl: zwischen 10 und 20 Personen

Ablauf des Spiels: Die Spieler bilden zwei mononationale Gruppe. Eine Gruppe verlässt den Raum.

Die andere Gruppe bleibt mit dem Spielleiter, der jedem ein Wort in der Fremdsprache verteilt. Alle Wörter bilden zusammen einen Satz. Jeder Spieler merkt sich sein Wort und wiederholt es laut, indem er sich durch den Raum bewegt.

Die zweite Gruppe kommt hinein, hört zu und muss den Satz wiederherstellen.

Danach werden die Rollen gewechselt.

Bemerkung: Dieses Spiel ist für Anfänger sehr gut geeignet.

Auszug aus der Kursdokumentation, Évian 2001

Zip... ???? Zap... ????

Wie kann man Vornamen mit Spaß lernen?

Comment apprendre les prénoms en s'amusant ?

Die 26 Teilnehmer stellten sich nach alphabetischer Reihenfolge auf dem Platz auf, um sich die Vornamen aller zu merken, bevor sie anschließend in den Saal zurückkehren.
Les 26 participants se sont alignés dans la cour dans l'ordre alphabétique de leur prénom et doivent essayer de les mémoriser avant de revenir dans la salle.

Jeder, außer einer Person, sitzt auf einem Stuhl.
Tout le monde est assis sur une chaise sauf une personne.

Zip... ? Wie heißt dein rechter Nachbar? *Quel est le prénom de ma voisine de droite ?*

Zap... ? Wie heißt dein linker Nachbar? *Quel est le prénom de mon voisin de gauche ?*

Zip, Zap! Alle tauschen ihre Plätze. *Tout le monde change de place.*

Das Spiel kann beginnen mit dem, der einen Fehler macht, dadurch seinen Stuhl verliert und nun die Frage stellen muss.
Le jeu peut commencer, celui qui fait une erreur laisse sa chaise au partenaire qui pose la question.

Reaktionen!

"Arrête de me bousculer" *"C'est ma chaise !"*

"Tu me marches sur les pieds !"

Das ist ein sehr sportliches und aktives Spiel, sehr geeignet den Tag lustig zu beginnen.
C'est un jeu très physique, et très dynamique qui permet de commencer la journée dans la bonne humeur.

Zum Variieren kann man anstelle der Vornamen die Namen von Früchten oder Werkzeugen verwenden.
On peut varier ce jeu : Il suffit de remplacer les prénoms par des noms de fruits ou d'outils pour nos élèves en formation professionnelle.

Modul 7: Berufsbildungssysteme in Deutschland und in Frankreich

1. **Ziele:** Austausch über die Strukturen und Systeme der beruflichen Bildung in beiden Ländern. Es sollte dabei keine theoretische Präsentation beider Systeme erfolgen, sondern in binationalen Kleingruppen Fragen über die Berufsbildung in beiden Ländern gestellt und beantwortet werden. Besonders diese Thematik sollte den Teilnehmern bekannt sein, damit sie bei der Vorbereitung und der Durchführung von Austauschprojekten Berücksichtigung findet.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** binationale Kleingruppen von 4 bis 6 Personen. Das Leitungsteam soll dabei entscheiden, ob bereits bestehende Partnertandems an der gleichen Kleingruppe teilnehmen sollen, da dies die Kommunikation innerhalb der Gruppe fördern oder hemmen könnte.
3. **Material:** Papier, Wandtafel für die Präsentation der Ergebnisse
4. **Dauer:** Arbeit in Kleingruppen: eine Stunde, Präsentation und Diskussion: eine Stunde
5. **Arbeitsphasen:** Einführung der Übung, Arbeit in Kleingruppen, Präsentation der Ergebnisse, Diskussion, Zusammenfassung
6. **Ablauf:** Arbeit in Kleingruppen mit anschließender Diskussion
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Der interkulturelle Aspekt ist von besonderer Bedeutung. Ausgehend von Verständnisfragen über das andere System der beruflichen Bildung in Verbindung mit Schwierigkeiten in den Austauschprogrammen, sollten vor allem die kulturellen Unterschiede diskutiert werden. Ziel dieser Diskussion sollte die sukzessive Hinführung an die Quellen dieser interkulturellen Differenzen sein (siehe u.a. den Anhang von C. I. Barmeyer). Der sprachliche Aspekt bleibt im Hintergrund, auch wenn diese Übung zur Erweiterung des Vokabulars beitragen kann.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:**
 - Organigramme der Ausbildungssysteme
 - Text von Christoph I. Barmeyer « Ich verstehe nicht»
 - Arbeitsgruppenergebnisse, Évian 2001
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Die Auswertung dieses Moduls kann durch die Koppelung mit einer Betriebsbesichtigung oder einer Ausbildungsstätte erfolgen.
10. **Ergänzungen, weitere Alternative:** Es erweist sich als sinnvoll, Graphiken über beide Systeme der beruflichen Bildung zu verteilen, da die Strukturen automatisch Bestandteil der Diskussion werden. Mit Hilfe dieser Dokumente können sich die Teilnehmer auf grundsätzliche Verständnisfragen über beide Systeme konzentrieren.

Anhang 1

Das französische Ausbildungssystem*

	Promotion, Habilitation		
	Hochschulen	Hochschulprüfung vor der Promotion (<u>DEA/DESS</u>) <u>Magister</u>	
	Vorbereitungs- klassen	<u>Vordiplom oder Zwischenprüfung</u> Universität	<u>Ingenieurdiplom</u> TH oder TU
12	<u>Abitur, Fachabitur oder Fachabschluss</u> Gymnasium - Fachgymnasium	<u>Fachabitur</u> <u>BEP (entspricht dem Hauptabschluss)</u>	
11			
10			<u>Etwa Gesellenprüfung</u> Ausbildungsstätte
9	Sekundarstufe 1	Berufsschule	
8			
7	Sekundarstufe 1 (die ersten 3 Jahre im Gymnasium)		
6			
5	Grundschule		
4			
3			
2			
1			
	Vorschule-Kindergarten		

* Vereinfachte Präsentation ohne Berücksichtigung der möglichen unterschiedlichen Orientierungswege in der Ausbildung

Anhang 2

Das deutsche Ausbildungssystem*

			<u>Promotion, Habilitation</u>	
		<u>Diplom</u>	<u>Staatsexamina / Magisterexamina</u>	
		Fachhochschulen	<u>Hauptstudium</u> <u>Zwischenprüfung</u>	
			Universität	
13			<u>Abitur</u>	
12	<u>Lehrabschluss</u>		Gymnasium, Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium, Gesamtschule	
11	Berufsfachschule oder duales System	Fachoberschule		
10	10. Jahr		<u>Realschulabschluss</u>	
9	<u>Hauptschulabschluss</u>	<u>Realschulabschluss</u>	<u>s</u>	
8			Gymnasium	Gesamtschule
7		Realschule		
6	Hauptschule			
5	(Orientierungsphase)	(Orientierungsphase)	(Orientierungsphase)	
4	Grundschule			
3				
2				
1				
	Kindergarten			

* Vereinfachte Präsentation ohne Berücksichtigung der möglichen unterschiedlichen Orientierungswege in der Ausbildung und der Unterschiede in den jeweiligen Bundesländern.

Anhang 3

Text Christoph I. Barmeyer *

(Documents-Revue des questions allemandes N° 4/98)

"Je ne comprends pas!" Trennwirkungen der Bildungssysteme in Frankreich und Deutschland

Christoph I. Barmeyer*

Faszination und Frustration

Die Faszination, die Franzosen und Deutsche aufeinander ausüben, hat zu den intensivsten Beziehungen zweier Gesellschaften geführt. Es genügt, in dem fast 400 Seiten starken Adressbuch der deutsch-französischen Zusammenarbeit "Wege zu Freundschaft" zu blättern, das vom *Auswärtigen Amt* und dem *Ministère des Affaires Etrangères* herausgegeben wird, um sich der beeindruckenden Dimension dieser gegenseitigen Faszination bewusst zu werden: Hunderte von Institutionen, Vereinigungen und Wirtschaftsunternehmen tragen zum Erfolg der deutsch-französischen Zusammenarbeit und damit zugleich zur europäischen Integration bei.

Diese Entwicklungen sind sehr positiv, aber sie kontrastieren mit den fortbestehenden Irritationen und Missverständnissen zwischen Deutschen und Franzosen. Häufig findet sich für gesellschaftliches oder (wirtschafts-) politisches Handeln auf beiden Seiten nur wenig Verständnis. Dasselbe gilt auch für meinen eigenen Wirkungsbereich an der Hochschule in Saarbrücken, der die interkulturellen Beziehungen im Wirtschaftsleben, insbesondere die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Unternehmen als auch die Managementkooperation betrifft. Unterschiedliche Wertvorstellungen, Kommunikationsweisen und Arbeitsstile führen bei der Zusammenarbeit immer wieder aufs neue zu Frustrationen. Dabei zeigen meine Erfahrungen, dass die in Jahrhunderten entstandenen und gefestigten nationalen Bildungssysteme mit ihren Eigenarten bei der Zusammenarbeit enorme 'Trennwirkungen' ausüben und deshalb als eine Hauptursache dieser Frustrationen anzusehen sind. Bildungsinstitutionen haben als Sozialisationsinstanz eine stark prägende Funktion und bieten Erklärungsansätze für kulturtypische Verhaltens- und Arbeitsweisen. Aus diesem Grund sollen exemplarisch zwei Bereiche herausgegriffen werden: Die Berufsausbildung im Handwerk und die Hochschulausbildung im Management.

Senkellot und Wasserwaage

Im Rahmen eines Forschungsprojekts mit der Handwerkskammer und dem Wirtschaftsministerium des Saarlandes haben wir französische und deutsche Maurerlehrlinge bei der gemeinsamen Arbeit gefilmt und über Arbeitsweisen befragt. Wir stellten dabei nicht nur unterschiedliche Arbeitsweisen fest, die etwa im Auftragen des Mörtels liegen, sondern bemerkten auch, dass Werkzeuge und Material anders geartet sind. Während z.B. der französische *maçon* vor allem mit dem Senkellot die Symmetrie der Mauer bestimmt, arbeitet sein deutscher Kollege mit der Wasserwaage. Soll nun ein Tausch der Werkzeuge stattfinden, so herrscht Verwirrung vor, da die Arbeit mit dem bisher nicht benutzten Werkzeug erst erlernt werden muss. Auch die Wahrnehmung des eigenen Berufs kontrastiert. So lächeln die französischen *maçons* über die penible Genauigkeit der deutschen Kollegen, die das Sichtmauerwerk zwar möglichst sauber und fast millimetergenau erstellen, jedoch keine Fertigkeit besitzen, das Mauerwerk kunstvoll und ästhetisch zu verputzen. Die deutschen Maurer dagegen verwehren sich gegen solche Arbeiten, schließlich seien sie ja 'richtige' Maurer und keine Stuckateure.

Entscheidend für diese unterschiedlichen Vorstellungen und Arbeitsweisen ist das Bildungssystem. Während der deutsche Maurer in einer dreijährigen Ausbildung im dualen

System geschult wird, beträgt die variierende Ausbildungsdauer in Frankreich z.B. für ein CAP "Construction en maçonnerie et béton armé" nur zwei Jahre. Während in Deutschland nur *ein* Weg zum Berufsabschluss des Maurers führt, existieren in Frankreich *mehrere* Wege, um denselben Abschluss zu erreichen, von denen der des 'Lycée professionnel' der theoretischste ist. Der Praxisanteil der deutschen Ausbildung ist folglich durch die Arbeit im Betrieb und im Ausbildungszentrum mit ca. 80% wesentlich höher als in Frankreich; dort beträgt er je nach Ausbildungsweg ca. 30-50%. Die Ausbildungsprogramme schließlich, zeigen ein weitaus detaillierteres Wissen über Materialien und Arbeitstechniken in Deutschland als in Frankreich.

Esprit de Synthèse et multitude de courbes

Auch die Hochschulausbildung für zukünftige Manager weist strukturelle, inhaltliche und pädagogische Divergenzen auf. So verwundern sich deutsche Personalchefs immer wieder über das System der *Grandes Ecoles de Commerce*, die in Frankreich die Führungselite der Wirtschaft stellen. Der praxisnahe, verschulte Unterricht in kleinen Gruppen nämlich, erinnert auf den ersten Blick eher an die Ausbildung der deutschen Fachhochschulen - bei Selektionsmechanismen, Studiengebühren und gesellschaftlicher Wertschätzung jedoch hören die Gemeinsamkeiten auf.

Auch die Lehrinhalte und Pädagogik sind trotz Amerikanisierung und Globalisierung unterschiedlich, wie es meine Lehrerfahrungen an der *E.M. Lyon* immer wieder bestätigen: Während Studierende der Betriebswirtschaftslehre mit abstrakten Modelltheorien und Detailwissen in Statistik konfrontiert sind, lernen Studierende der Gestion angewandtes betriebswirtschaftliches Wissen, das gepaart mit strategischem Denken ein überzeugendes Auftreten ermöglicht. Nicht quantitatives und vertieftes Faktenwissen wird in Frankreich gefördert, sondern Synthesefähigkeit und Handlungskompetenz. Im Rahmen von Studierendenaustauschen führen die unterschiedlichen Auffassungen permanent zu Irritationen. In ihrem eigenen System gute französische Studierende verlieren durch die Konfrontation mit dem deutschen System auf einmal ihr Selbstbewusstsein, wie es folgende Aussagen unterstreichen: "La multitude de courbes et concepts économiques pointus découragent vite." oder "Les professeurs allemands, malgré leur évidente compétence, ne sont pas toujours très pédagogiques."

Die Unterschiede der Lern- und Arbeitsstile am Beispiel Frankreich und Deutschland zeigen die Vielfalt und den geistigen Reichtum, die erfreulicherweise in Europa nach wie vor existieren. Ebenfalls wird deutlich, dass *verschiedene* Wege zum Ziel führen: Maurer und Manager in beiden Ländern verrichten erfolgreich ihre Arbeit - wenn auch auf *andere* Weise: Die französische Ausbildung fördert eher das *generalistische* Denken und Arbeiten, die deutsche mehr das *spezialisierte*.

"Je comprends" - kulturelle Mittler

Trotz bestehender Trennwirkungen der Bildungssysteme lassen sich selbstverständlich Gemeinsamkeiten und Annäherungen zwischen Deutschland und Frankreich feststellen. Dazu trägt das persönliche Engagement zahlreicher kultureller Mittler in den hunderterten von Institutionen bei, von denen für diesen Bereich insbesondere das Deutsch-Französische Jugendwerk, das Deutsch-Französische Hochschulkolleg, das Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung und das Deutsch-Französische Institut zu erwähnen sind.

Nach wie vor fehlt es jedoch nicht nur an Informationen über das Partnerland, sondern auch an *Verständnis*. Dieses Verständnis kann herbeigeführt werden durch persönliche Erfahrungen in Verbindung mit interkulturell ausgerichtetem Wissen, das es ermöglicht, andere Perspektiven einzunehmen. Dies wird z.B. in besonderen Studiengängen zur *Interkulturellen Kommunikation*, wie etwa in Chemnitz, Jena und Saarbrücken vermittelt, wo Studierende als kulturelle Mittler ausgebildet werden. Ihnen kommt zukünftig die Aufgabe zu, handlungskompetent zwischen Deutschland und Frankreich zu vermitteln und auftretende Probleme in Chancen zu verwandeln. Aber eigentlich sollte das Verständnis für

das Nachbarland schon viel eher *erlernt* werden. Denn interkulturelles Lernen kann schon sehr früh beginnen, etwa im Kindergarten und in der Grundschule, dann nämlich, wenn sich deutsche und französische Kinder offen und vorurteilsfrei begegnen. Hier liegen insbesondere in grenznahen Gebieten zukünftig Möglichkeiten, die Trennwirkungen der Bildungssysteme schon von Anfang an aufzulösen, damit immer mehr Franzosen und Deutsche sagen können: "Je comprends!" - "Ich verstehe!"

* Dr. Christoph Barmeyer, Interkulturelles Management, Universität Robert Schuman, Straßburg, IECS.

Anhang 4

Arbeitsgruppenergebnisse, Évian 2001

Die Teilnehmer wurden in nationale Arbeitsgruppen eingeteilt. Jede Gruppe bestand aus 10 Personen. Arbeitsauftrag: Erstellen eines Fragekatalogs (mit 10 Fragen) über das Ausbildungssystem im anderen Land. Anschließend wurden die Fragen in der Großgruppe vorgetragen, wobei die drei Fragen, die als „die Wichtigsten“ betrachtet wurden, gründlich diskutiert wurden.

Darüber hinaus wurde die Frage des Transfers mit Jugendlichen debattiert.

Ergebnisse aus

der deutschen Gruppe:

- Wie wird das Problem der Integration von Minderheiten in das Berufsschulsystem gelöst? (z.B. durch Sozialarbeit...)
- Regelung der Arbeitsstunden für Lehrer? Freistunden, Ruf der Lehrer
- Der Lehrerberuf in Frankreich: - ihre Laufbahn – Verteilung der Stellen?

der französischen Gruppe:

- Warum werden die Prüfungsinhalte von jedem Lehrer festgelegt?
- Die Macht und der Einfluss der Sponsoren, die ein Mitspracherecht bei der Ausbildung haben
- Warum ist, je nach Beruf, die Dauer der Schulpflicht unterschiedlich?
- Ist « la journée continue » (durchgehender Arbeitstag) das Ideale?
- Inwieweit wirkt sich freier Unterricht auf die Qualität der Ausbildung aus?
- Ist Vielseitigkeit wirklich von Vorteil?
- Wie ist die Weiterbildung der Berufsschullehrer organisiert?
- Wie erklärt sich die Nähe zwischen den Lehrern und den Schülern?
- Müssen die Unternehmen unbedingt Ausbildungsplätze anbieten?
- Die Ausbildungsinhalte sind nicht in allen Bundesländern identisch. Inwieweit stellt diese Tatsache ein Mobilitätsproblem für die Auszubildenden dar?

Modul 8: Referenten

1. **Ziele:** Zusätzliche Impulse durch externe Referenten können einer eventuell auftretenden Monotonie des Ausbildungsprogramms entgegenwirken.
2. **Anzahl der Referenten:** Sie sollte abhängig gemacht werden von den Rahmenbedingungen wie z. B. Dauer des Programms, thematische Schwerpunkte. Bei einem fünftägigen Programm sollte nicht mehr als ein Referent hinzugezogen werden.
3. **Material:** je nach Vorgesprächen und Abstimmung mit dem Referenten (Overheadprojektor, Videorecorder, Beamer, Kopien, usw.)
4. **Dauer:** einen halben oder einen ganzen Tag; die konsekutive Übersetzung einplanen.
5. **Arbeitsphasen:** Referat und anschließende Diskussion, es sei denn, der Referent hat sich ein anderes Modell überlegt.
6. **Ablauf:** Folgende Punkte sollten im Vorfeld mit dem Referenten geklärt werden: die Form und die Inhalte des Referats, die Dauer, der Rhythmus bezogen auf die notwendige Übersetzung, der Zusammenhang mit dem Referat und dem gesamten Programm, die zu planende Zeit für eine anschließende Diskussion und Auswertung. Vorsicht mit dem Zeitmanagement! Manche Referenten haben Schwierigkeiten damit!
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Beide Aspekte sind ständig präsent. Zur Übersetzung: Falls der Referent zweisprachig ist, sollte er sich selber übersetzen. Gegebenenfalls sich lieber für ein kürzeres Referat mit vollständiger Übersetzung und anschließender Diskussion entscheiden.
8. **Arbeitsmaterialien:** Falls eine schriftliche Vorlage zum Referat oder Niederschrift zu dem behandelten Thema vorhanden ist, sollte diese den Teilnehmern ausgehändigt werden... Ergänzend dazu sollte im Anschluss an dieses Modul den Teilnehmern eine Bibliografie zu dem Thema übergeben werden.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Sie erfolgt in mehreren Phasen. Folgende Inhalte können ausgewertet werden: der Inhalt des Referats und der Zusammenhang mit der Thematik des Programms, der pädagogische Ansatz des Referenten und der Informationsgehalt des Referats.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen:** Bei einer länger andauernden Auswertung kann auf Methoden der Abschlussauswertung zurückgegriffen werden.

Modul 9: Betriebsbesichtigung

1. **Ziele:** Informationsrecherchen, eine Betriebsbesichtigung strukturieren, Aufgabeneinteilung, Wissenserweiterung.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** Meistens erfolgen Besichtigungen in der Großgruppe. Dies kann einige Probleme mit sich bringen. Wenn möglich sollte die Gruppe in zwei geteilt werden. 10 Personen pro Gruppe sind optimal.
3. **Material:** Abgesehen von Notizblöcken oder Aufnahmegeräten wird kein besonderes Material benötigt, es sei denn aus Sicherheitsgründen.
4. **Dauer:** zweieinhalb Stunden inklusive anschließender Diskussion. Sie hängt wiederum von dem Betrieb ab. Aus pädagogischen Gründen sollte eine solche Besichtigung jedoch nicht länger dauern.
5. **Arbeitsphasen:** die Vorbereitung (besonders wichtig), die Besichtigung und die Auswertung
6. **Ablauf:** Bei der Vorbereitung sollte überlegt werden, inwieweit die Gruppe sich aktiv an der Besichtigung beteiligen kann. Des Weiteren sollte eine klare Aufgabenverteilung für die Gruppen überlegt und festgelegt werden, damit jede Gruppe der Reihe nach teilhaben kann. Es sollte auch geplant werden, in welcher Form die vermittelten Informationen und die gewonnenen Eindrücke während der Besichtigung im Anschluss wiedergegeben werden können.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Der interkulturelle Aspekt ist bei der Besichtigung ständig präsent, denn man merkt sofort grundsätzliche Unterschiede, z.B. in der Gesamtorganisation des Betriebes. Diese Unterschiede sollten direkt notiert und bei der Auswertung thematisiert werden. Der sprachliche Aspekt kann auf unterschiedliche Art und Weise behandelt werden: Bei der Vorbereitung kann eine Liste von Vokabeln und Ausdrücken zu der Thematik der Besichtigung mit den Teilnehmern erarbeitet werden. Allgemeine Begriffe wie Betrieb, arbeiten oder spezielle Begriffe, was z. B. die Sicherheit betrifft: Gefahr, Eintritt verboten etc., sollten auch thematisiert werden. Unbekannte und sich wiederholende Begriffe während der Besichtigung sollten direkt in der anderen Sprache erklärt werden.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** Im Vorfeld der Besichtigung ist es sinnvoll, Informationen über den Betrieb einzuholen. Dementsprechend können Themenschwerpunkte durch den Leiter der Besichtigung behandelt werden, die im Einklang mit dem Teilnehmerkreis sind.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt auf mehreren Ebenen wie zum Beispiel: Art und Weise der Führung, Erfüllung der Erwartungen, Wissensvermittlung.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen, Schwierigkeiten:** Bei einer schlechten Vorbereitung kann eine solche Besichtigung schnell aus dem Ruder laufen, so dass nur einige Teilnehmer sie verfolgen. Achten auf die Rahmenbedingungen, den Lärm, die Übersetzung.

Anhang

Arbeitstext

Vorbereitung einer Betriebsbesichtigung mit einer Gruppe von Auszubildenden und jungen Berufstätigen

Für Jugendliche in der beruflichen Erstausbildung stellen Betriebsbesichtigungen wichtige Momente dar, da sie unmittelbar mit der Produktion konfrontiert werden. Sie erleben live Unternehmen, die mehr oder weniger bekannt sind. Im Vordergrund steht die Sensibilisierung für Produktionsprozesse, die Wahrnehmung von Arbeitsrhythmen sowie die besondere Atmosphäre eines produzierenden Betriebs.

Besichtigungen sind ein Mittel zum Zweck und werden in Verbindung mit den eigenen Berufserfahrungen durchgeführt.

Aus diesem Grunde ist es besonders wichtig, eine solche Besichtigung gut vorzubereiten und ihren Sinn und Zweck festzulegen. Dementsprechend soll ebenfalls eine geeignete Methode überlegt werden.

In einem ersten Schritt sollten Informationen über den Betrieb oder das Unternehmen gesammelt werden.

In einem zweiten Schritt wird die eigentliche Besichtigung vorbereitet. Dabei werden Beobachtungsaufgaben und Themenschwerpunkte an kleinere Arbeitsgruppen verteilt. Dies hat den Vorteil, dass alle Jugendlichen eingebunden werden.

Bei einer deutsch-französischen Gruppe sollte außerdem eine sprachliche Einführung stattfinden. Diese ist von großer Bedeutung, denn sie gibt den Jugendlichen von Anfang an mehr Sicherheit. Folgende Themen können u.a. bearbeitet werden: die Verbote (Eintritt verboten, Entrée interdite...), die Warnungen (Gefahr - Danger...), die Informationen (Personal – Betriebsrat, Personnel, Comité d'entreprise...). Diese sprachliche Vorbereitung kann entweder in nationalen oder in binationalen Gruppen erfolgen. Dabei arbeiten die Jugendlichen nach der Tandem Methode. Manche Begriffe wie „Betriebsrat“ und „comité d'entreprise“ sollten erklärt werden, denn sie haben nicht unbedingt die gleiche Bedeutung in beiden Sprachen. Solche Erklärungen im Vorfeld sind besonders nützlich für die Besichtigung und die anschließende Diskussion.

Anschließend wird die Gruppe je nach Interessen und Themenschwerpunkten eingeteilt. Nachfolgend einige Beispiele von Themenschwerpunkten:

Eine Gruppe befasst sich mit der Firmenpräsentation, Name und Adresse, Geschichte des Unternehmens, Strukturierung (Konzern, Familienbetrieb,...), Tätigkeiten, Art der Produktion, der Verarbeitung, Anzahl der Mitarbeiter (Arbeiter, Angestellte, Fachkräfte, Führungskräfte...), Arbeitsrhythmen und Arbeitszeiten...

Eine weitere Gruppe behandelt den Außenaspekt des Unternehmens (guter/schlechter Zustand, ansprechbar oder nicht, Grünfläche/Beton, usw.), die geographische Lage (in oder außerhalb einer Stadt, leichter Zugang usw.).

Eine andere Gruppe beobachtet das Unternehmen von innen unter Berücksichtigung von im Vorfeld festgelegten Kriterien (Licht, Raum/Enge, angenehme oder unangenehme Atmosphäre, Innenausstattung, Sauberkeit, Lärm usw.).

Eine weitere Gruppe kann sich mit dem Thema Sicherheit auseinandersetzen (Pfortner am Eingang, Videokameraüberwachung, Hinweise auf Sicherheitsmaßnahmen, Hygiene, Piktogramm usw.).

Eine andere Gruppe beschäftigt sich hauptsächlich mit den Beschäftigten. Welche Art von Mitarbeitern beschäftigt das Unternehmen und wieviel? Welche Ausbildung haben die Mitarbeiter? Wie werden sie bezahlt? Bietet das Unternehmen Ausbildungsplätze an? Was machen die Auszubildenden? Wie werden sie betreut und angeleitet? Gibt es soziale Konflikte und wie werden die Interessen der Arbeitnehmer vertreten?

Zuletzt befasst sich eine Gruppe mit der Produktion und den unterschiedlichen Produktionswegen. Wie ist die Produktion oder die Verarbeitung aufgebaut, vom Lager bis zur Fertigstellung? Wer kauft die Endprodukte?

Meistens sind die Betriebsbesichtigungen durch die Unternehmen gut organisiert. Jedoch sollte auf die Rahmenbedingungen geachtet werden. Sie haben großen Einfluss auf den Verlauf. Folgende Faktoren müssen bedacht werden: die Lautstärke, die Enge der Räumlichkeiten, die evt. auftretende Passivität der Gruppe. Daher sollten die Informationen an einem ruhigen Ort vermittelt werden.

Zum Schluss muss der Aspekt des Verhaltens der Jugendlichen angesprochen werden. Dieser Punkt ist ein ständiges Thema. Für manche ist es anlockend, sich Sachen anzuschauen, die nicht unbedingt im Programmverlauf vorgesehen sind. Aus diesem Grunde sollte eindringlich vor der Besichtigung darauf hingewiesen werden, dass vorgegebene Instruktionen einzuhalten sind. Die Konsequenz aus der Nichteinhaltung der Instruktionen könnte sein, dass für weitere Gruppen eine derartige Führung abgelehnt wird. Es sollte auch angefragt werden, ob Filmen oder Fotografieren gestattet sind.

Eine letzte Empfehlung: bereits bei der Vorbereitung sollte klar sein, wie die gesammelten Informationen genutzt und ausgewertet werden können. Unterschiedliche Methoden bieten sich hierfür an: Fertigstellung einer Ausstellung der gesammelten Informationen, Berichterstattung für das DFJW. Unabhängig von der ausgewählten Methode ist es notwendig, genügend Zeit für die Auswertung einzuplanen. Dies ist eine hervorragende Möglichkeit zur Zusammenarbeit der Jugendlichen, bei der alle sich nach ihren Fähigkeiten engagieren können.

Modul 10: Erkundung der Umgebung - Dekodierung

1. **Ziele:** die Umwelt anders zu betrachten, die nähere Umgebung zu erkunden, Autonomie zu entwickeln und in Kleingruppen zu arbeiten
2. **Anzahl der Teilnehmer:** zwei bis vier Personen pro binationaler Gruppe
3. **Material:** Der Materialbedarf wird von den Teilnehmern festgelegt, je nach der ausgewählten Methode.
4. **Dauer:** sechs Stunden insgesamt. Einführung: 15 Minuten. Vorbereitung: 45 Minuten. Erkundung der Umgebung - Dekodierung: mindestens drei Stunden. Vorstellung der Ergebnisse: höchstens zwei Stunden.
5. **Arbeitsphasen:** Die Präsentation des Moduls im Plenum zielt darauf ab, es nicht nur in dem Ausbildungsseminar zu situieren, sondern vor allem die Regeln der Aktivität darzulegen und zu erklären. Darüber hinaus werden die verschiedenen Arbeitsphasen zeitlich vorgestellt. Die Präsentation ermöglicht auch, eine Strategie zu entwickeln, den Materialbedarf zu ermitteln (Polaroid, Papier, Stifte, Videokamera, Aufnahmegerät usw.) sowie die Arbeitsmethode festzulegen. Die Übung „Erkundung der Umgebung – Dekodierung“ erfolgt, wenn möglich, in binationalen und bilingualen Kleingruppen. Die Ergebnisse werden dann im Plenum vorgestellt.
6. **Ablauf:** Der Anfang (Einführung/Präsentation) und das Ende (Vorstellung der Ergebnisse) dieser Übung finden in der Großgruppe statt. Die anderen Phasen erfolgen in Kleingruppen, die autonom die Umgebung erkunden und über die Art und Weise der Präsentation der Ergebnisse entscheiden.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Diese Aspekte treten in den Vordergrund, wenn die Gruppen binational gebildet sind. Verschiedene Meinungen und Sichtweisen treten auf, sie werden innerhalb der Gruppe diskutiert, so dass jeder seine Position entwickeln kann. Dies betrifft sowohl den interkulturellen als auch den sprachlichen Aspekt. Falls die Kleingruppen national besetzt sind, ist dieser Aspekt deutlich geringer ausgeprägt. Bei der Wiedergabe der Ergebnisse sollte darauf geachtet werden, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil in der jeweils anderen Sprache vorgetragen wird.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** siehe Arbeitstext im Anhang
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Die Ergebnisse können auf unterschiedliche Art und Weise präsentiert werden. Über die Wiedergabe der gesammelten Informationen hinaus, sollten vorrangig folgende Punkte ausgewertet werden: der Verlauf der Aktivität, die Vorbereitung, die Aufgabeneinteilung, die entwickelten Kommunikationsstrategien innerhalb der Kleingruppe, die interkulturellen Aspekte des Austauschs, die Organisation innerhalb der Kleingruppen usw.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen, Schwierigkeiten:** Es ist wichtig zu überlegen, zu welchem Zeitpunkt des Seminars dieses Modul angeboten wird. Es bietet sich als Möglichkeit an, aus dem Sitzungsraum herauszukommen, somit eine andere Erfahrung gemeinsam zu machen und hat erfahrungsgemäß eine positive und motivierende Wirkung auf die Gruppendynamik. Damit das Ganze sich nicht zu einen gemütlichen Spaziergang entwickelt, sollte besonders auf die Vorbereitung geachtet werden. Die Transferierbarkeit auf Jugendliche darf auch nicht in Vergessenheit geraten

Anhang

Arbeitstext

Erkundung der Umgebung - Dekodierung - Formen und Methoden

Wir leben in Gesellschaften, die wesentlich von Zeichen geprägt sind, und in denen es als erwiesen gilt, dass 80 % aller Informationen, die in unser Gehirn gelangen, visueller Natur sind und mehrfach gefiltert werden. Was wir wahrnehmen und was nicht, hängt von den Erfahrungen ab, die wir in der Vergangenheit gesammelt haben, von unserem zuvor erworbenen kulturellen Kapital, von unserer Neugier und von unserem Lerninteresse. Unsere kulturelle Umgebung ist uns in einem solchen Maße vertraut, dass wir dazu neigen, sie gar nicht mehr zu beachten, es sei denn, sie würde durch ein besonderes Ereignis gestört: dabei kann es sich um ein Geräusch handeln, um einen Geruch, oder um einen ungewöhnlichen Geschmack, der unsere Aufmerksamkeit auf sich zieht. Da ist etwa dieser überhängende Felsvorsprung, den man plötzlich entdeckt, nachdem man den Weg schon hundert mal gegangen ist, und den man fortan nicht mehr „ungesehen“ machen kann, da ist dieser Zaun, der die Straße von einem etwas zurück versetzten Gärtchen trennt.

Darüber hinaus lenken uns unsere vorherrschenden Verhaltensweisen im Alltag in der Weise, dass wir unseren Blick - schon aus Sicherheitsgründen - geradeaus oder nach unten richten. Wir schauen sehr selten nach rechts oder links und noch seltener nach oben. So leben wir wie Menschen, die es immer eilig haben und im Stress sind, und die keinen Blick dafür haben, was sich auf ihrem Weg von einem Punkt zum anderen befindet.

Wenn man im Ausland ist und die Landessprache nur wenig beherrscht, wenn einem die Muttersprache keine große Hilfe ist, um sich der Kultur des Gastlandes zu nähern, greift jeder zu Ersatzstrategien, um die Zeichen und Botschaften, die ihm diese neue Kultur sendet, einzuordnen.

Bekannt ist der Satz Goethes: „Man sieht nur, was man kennt“. Daraus kann man in der Tat zwei Lehren ziehen: Man sieht nur, was man wiedererkennt, das heißt, dass man sich zunächst dadurch Sicherheit verschafft, dass man sich einige bekannte Zeichen zu eigen macht, und sich an Orten dadurch zurechtfindet, dass man rasch die Gebäude und Straßen identifiziert. Aber das bedeutet andererseits auch, dass es Dinge gibt, die uns fremd sind und die nicht in unser kulturelles Wahrnehmungsschema passen. Geben wir uns damit zufrieden, die Unterschiede zur Kenntnis zu nehmen? Formulieren wir – offen oder in unserem tiefsten Inneren – eine Bewertung, deren Kriterien wir in erster Linie unserer eigenen Kultur entnehmen? Dabei laufen wir Gefahr, ein voreiliges Werturteil zu fällen, weil wir nicht verstehen, dass alle Einzelheiten des Alltags die Elemente eines Puzzles sind, eines Spiels, dessen Regeln sich unserer Kenntnis mehr oder weniger entziehen.

Die „Erkundung der Umgebung“ - Dekodierung als Beobachtungsübung wird zu einem pädagogischen Faktor, mit dem wir die Grenzen unserer Wahrnehmung erweitern und eine größere Autonomie erlangen. Es handelt sich hier um eine wahre „Alphabetisierung“ unserer Sinne, die normalerweise zu wenig eingesetzt werden, und um die Anregung der Neugier. Wenn die Bedeutung des sprachlichen Ausdrucks zurücktritt und gleichzeitig der beobachtende Blick geschärft wird, werden Denkprozesse (deduktiv oder induktiv) angeregt.

Wichtigstes Ziel der Erkundung der Umgebung - Dekodierung ist es, die Sinne zu schärfen und die Teilnehmer dazu zu bringen, sich Fragen über dieses Spiel und seine Regeln zu stellen, etwa ob diese Regeln explizit oder implizit sind, ob sie angewendet werden oder nicht. Die Übung kann in verschiedenen Formen verlaufen. Das Vorgehen ist jedoch immer dasselbe: in einem ersten Schritt werden „sinnliche“ Eindrücke (sehen, riechen, fühlen...),

Gegenstände und Informationen gesammelt. Dann sollen diese Beobachtungen festgehalten werden (in welcher Form auch immer, sei es schriftlich, als Tondokument oder visuell etc.). Im dritten Schritt schließlich werden die Beobachtungen der ganzen Gruppe in unterschiedlichen Präsentationsweisen nahe gebracht.

Dabei sind verschiedene „Varianten“ möglich: es können entweder mononationale oder binationale Kleingruppen gebildet werden – jede Variante hat ihre Berechtigung. Wenn binationale Gruppen gebildet werden, wird sich die Diskussion sofort um die Interpretation der Zeichen drehen. Bei mononationalen Gruppen wird die Gegenüberstellung der Ergebnisse unter Umständen stärker auf die Unterschiede innerhalb eines nationalen Kulturraums abheben. Außerdem steht es einem Individuum natürlich frei, alleine „dekodieren“ zu wollen.

Es gibt zahlreiche Formen der „Erkundung der Umgebung“ - Dekodierung. Man kann Themen oder Ansätze vorschlagen oder vorgeben (Beobachtungen beim Herumgehen oder von einem fixen Standort aus, Gespräche mit Einheimischen, eventuell auch mit Tonaufnahmen). Oder man kann die Teilnehmer völlig ohne irgendeine Vorgabe selbst entscheiden lassen (die Gruppen bilden sich wie sie möchten, es wird kein Thema vorgegeben, die Form der Präsentation kann frei gewählt werden).

Hier nun einige Beispiele unterschiedlicher Dekodierungsformen:

Die nicht-gelenkte Global-Dekodierung als Gruppenaufgabe (mono- oder binationale) oder als Individualaufgabe

In diesem Fall machen sich die Teilnehmer ohne Vorgaben auf; man sagt ihnen nur, dass sie alle ihre Sinne gebrauchen sollen, um die Umwelt wahrzunehmen und dann den anderen so viele Eindrücke und Erinnerungen wie möglich mitzubringen (einschließlich charakteristischer Objekte oder einfach nur Dinge, die sie mögen).

Es handelt sich hier um konkrete, vordefinierte Themen oder um Methoden der Wahrnehmung und der Beobachtung.

Beispiele von konkreten Themen

1° Man kann sich in einer Stadt, die man mit einem bestimmten Ereignis, mit einer Spezialität verbindet, auf Spurensuche begeben. Aufmerksamkeit verdienen z.B. Straßennamen, Gedenktafeln, Schilder, Werbeträger, Denkmäler...

2° Die Architektur der Stadt. Es ist möglich, dass verschiedene Baustile aufeinanderstoßen, entweder weil die Gebäude in unterschiedlichen Epochen erbaut wurden, oder weil sie verschiedenen Zwecken dienen. Bei der Erkundung werden Phänomene aufgespürt und in einem zweiten Schritt hinterfragt.

3° Wenn die Gruppe aus Angehörigen der gleichen Berufssparte besteht, könnte ein Aufgabenziel sein, im Stadtbild möglichst viele sichtbare Hinweise auf diesen Beruf zu sammeln. Eine Variante wäre es zu überlegen, ob die Stadt von einem bestimmten Beruf geprägt ist; das Vorgehen bleibt dasselbe.

4° Sprachliche Entschlüsselung: die Teilnehmer sollen in der näheren Umgebung Wörter oder Ausdrücke suchen, die sie verstehen, auch wenn sie nicht in ihrer Muttersprache sind. Es geht also darum, Internationalismen zu sammeln und diejenigen aufzuschreiben, die man – durch Ableiten – übersetzen konnte, aber auch solche, die einen beschäftigen und die man aber nicht übersetzen konnte. Hat man binationale Kleingruppen gebildet, können die Franzosen ihre deutschen Partner fragen (und umgekehrt).

5° Jede Gruppe stellt sich ein Thema und verteilt die Aufgaben der Beobachtung und der Wahrnehmung untereinander.

Konkrete Beispiele für die Umsetzung dieser Methode

1° Beobachten von Plätzen

Wenn genügend Zeit vorhanden ist, kann man einen Platz in der Stadt aussuchen, von dem aus Bewegungen, Geräusche, Gerüche, der Verkehr, die Leute und wie sie sich begegnen oder begrüßen, oder auch Tiere, Pflanzen und Bäume beobachtet werden. Die Teilnehmer sollen die Ergebnisse der Beobachtungen und die Gefühle, die diese Beobachtungen hervorrufen, aufschreiben.

2° „Hörspaziergang“

Einem oder zwei Teilnehmern pro Gruppe werden die Augen verbunden. Man führt sie an einen bestimmten Ort in der Stadt. Dort müssen sie sich eine bestimmte Zeit lang auf all das konzentrieren, was sie hören (Schreie, verschiedene Geräusche). Dann sollen sie ihre Eindrücke „abbilden“, sie versprachlichen, indem sie ihnen eine Bedeutung geben, und dies dann der Gruppe mitteilen.

3° „Auf der Suche nach Gerüchen“

Die Teilnehmer gehen „der Nase nach“ in die Stadt. Sie versuchen, alle wahrnehmbaren Gerüche einzuordnen (Küche, Arbeit, Verkehr, angenehme oder abstoßende Gerüche...). Dann sollen sie – wie oben beschrieben – ihre Eindrücke versprachlichen und überlegen, welcher Geruch (oder welche Gerüche) typisch für die Stadt ist (sind).

Die gelenkte Entzifferung in (mono- oder binationalen) Kleingruppen oder als Einzelaufgabe

Die Anleitungen werden hier nach dem Muster einer Rallye vorgegeben. Im Allgemeinen werden Fragebögen an die Teilnehmer verteilt. Auf einem vorher festgelegten Weg können die Antworten auf die Fragen gefunden werden. Dieses Vorgehen kann man zur Erkundung eines Stadtviertels, eines Marktes, eines Dorfes, eines Gebäudes usw. wählen. Man kann sogar dafür sorgen, dass die Teilnehmer auf der Wegstrecke bestimmte Personen treffen.

Vorbereitung

Die Vorbereitung ist beileibe nicht die unwichtigste Phase der Übung und der Methode. Schon bei der Aufgabenstellung sollte man darüber nachdenken, wie die Wahrnehmungen der Teilnehmer aufbereitet werden könnten, das heißt die Aufbereitung der Ergebnisse hängt in hohem Maße von der Aufgabenstellung ab. Wie soll die Begegnung mit dieser lokalen Kultur rückübersetzt werden? Wie soll die Aufbereitung vorgenommen werden? Auch damit setzen sich die Kleingruppen in der Vorbereitungsphase auseinander. Im Übrigen muss man auch überlegen, was alles mitgenommen werden muss (Notizblock, Kulis oder Bleistifte, Fotoapparate, Polaroid-Kameras, etc.). Wird in Kleingruppen gearbeitet, muss auch beachtet werden, dass und wie die Aufgaben verteilt werden. Vielleicht kann eine(r) besser zeichnen, der oder die andere macht lieber Notizen oder Fotos. Müssen vorher Informationen eingeholt werden? Selbstverständlich kann die Form der Aufbereitung auch während der Erkundung gefunden werden. Es gibt tausend verschiedene Arten der Aufbereitung. Beispiele aus den bisherigen Erfahrungen sind: Film, Sketch, Bild, Zeichnung, Fotos, Tondokumente, Texte, Objekte etc.

Präsentation der Ergebnisse – Auswertung

Die Präsentation der Ergebnisse zeigt immer, wie unendlich vielfältig ein und dieselbe Umgebung (individuell oder kollektiv) wahrgenommen werden kann. Und es gibt ebenso viele Arten, wie diese Wahrnehmungen ausgedrückt werden können. Die Diskussion der

Ergebnisse kann eine sehr produktive Phase sein, verlangt aber von den Kursleitern viel Fingerspitzengefühl. Ihre Funktion ist nicht die eines Klassenlehrers, der Klassenarbeiten zu korrigieren hat. Vielmehr fungieren sie als Mediatoren, die Lösungen vorschlagen, die die Teilnehmer nicht alleine gefunden hätten. Eine Bereicherung könnte auch sein, Fachleute hinzuzuziehen, die Fragen über den Kursort und die Umgebung beantworten und Hintergrundinformationen geben können.

Die Ergebnisse, die man erwartet, sind wie Teile eines Puzzles, das man zusammensetzt, um ein globales Bild der Stadt mit ihren verschiedenen Aspekten zu erhalten. Dieser Ansatz soll unterschiedliche Dinge ermöglichen:

- ?? Eine Stadt „anders“ sehen und entdecken lernen
- ?? Die Lust am Entdecken fördern
- ?? Eine größere Autonomie erlangen
- ?? Kreativität und andere Formen des Ausdrucks erzeugen (künstlerische etc.)
- ?? „Die Menschen vor Ort“ (Leute mit der anderen Nationalität) auch außerhalb der Kurssituation verstehen lernen

Am spannendsten bei diesem Vorgehen ist es zu sehen, zu welchen Ergebnissen die außerschulische Pädagogik führen kann. Es werden Prozesse in Gang gesetzt, bei denen die Phantasie der Jugendlichen angeregt wird, die sie ganz in ihrer Aufgabe aufgehen lassen.

Die Erkundung der Umgebung - Dekodierung ist – in all ihren verschiedenen Formen und in all ihren Phasen – eine Methode, die von großer interkultureller Ergiebigkeit ist. Sie ist nicht nur deshalb interessant, weil sie in den unterschiedlichsten Zielgruppen eingesetzt werden kann, sondern auch weil sie die Möglichkeit bietet, zwischen Realität und Reflexion, zwischen Praxis und Theorie hin und her zu wechseln.

Modul 11: Forum

1. **Ziele:** Kennen lernen der Einrichtungen, bei denen die Anwesenden beschäftigt sind. Kennen lernen und Erfahrungsaustausch über geplante Projekte und gegebenenfalls über bereits bestehende Partnerschaften. Durch das Abhalten eines Forums erspart man sich langweilige und oft sinnlose Tischrunden. Vermittlung von Informationen über Finanzierungsmöglichkeiten, insbesondere über die vom DFJW erteilten Zuschüsse. Weitere Informationen über Zuschussanträge und die Suche nach potentiellen Partnern sind ebenfalls von großem Interesse. Eine theoretische Auseinandersetzung im Plenum mit diesen Themen ist praktisch unmöglich, da jeder Teilnehmer ein „anderes Problem“ hat. Deshalb erweist sich ein Infopunkt zu diesen komplexen Fragen als sehr sinnvoll, wobei man auch auf die persönliche Fragestellung des Einzelnen eingehen kann.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** ca. 20 Personen
3. **Material:** Es ist raumabhängig. Falls der Seminarraum genügend Platz bietet, sollte eine Ecke für die Informationen reserviert werden. Wenn nicht, sollte man für einen zusätzlichen Raum sorgen. Gebraucht werden Tische und Wandtafeln bzw. Beamer oder Videorecorder.
4. **Dauer:** Diese Phase ist besonders wichtig und findet am Anfang des Seminars statt. Man sollte genug Zeit dafür einplanen, damit Gespräche sich entwickeln können: ca. 3 Stunden. Falls das Forum in einem eigenen Raum aufgebaut ist, sollte man darauf achten, dass die Teilnehmer jederzeit Zugang dazu haben.
5. **Arbeitsphasen:** Siehe oben. Es ist notwendig, die Teilnehmer im Vorfeld des Seminars über das Abhalten dieses Forums zu informieren und nach bestimmten Präsentationswünschen zu fragen.
6. **Ablauf:** Jeder bringt Informationsmaterial über seine Einrichtung (Schule, Berufsschule, Ausbildungszentrum...) und über seine Austauschprojekte mit, damit diese den anderen Teilnehmern vorgestellt werden können. Ein solches Forum kann ebenfalls informell stattfinden. Eine andere Möglichkeit wäre die traditionelle Präsentation vor dem Plenum.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Bei der Präsentation der Einrichtungen und der Partnerschaften treten zwangsläufig sprachliche Probleme auf. Deshalb ist es umso wichtiger, dass dieses Forum erst nach der Vorstellung und Diskussion über die unterschiedlichen Ausbildungssysteme in den jeweiligen Ländern stattfindet. Dadurch werden kulturelle Unterschiede verdeutlicht, die sich aus den unterschiedlichen Ausbildungssystemen ergeben. Beispiel: die verschiedenen Ferientermine: ein wichtiger Punkt für die Planung von Austauschprojekten...
8. **Arbeitsmaterialien:** Sie werden von den Teilnehmern mitgebracht. Ergänzend sollte man einen Vergleich der Ausbildungssysteme parat haben. Siehe auch den Punkt „nützliche Internetadressen“ am Ende dieser Publikation.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Sie ergibt sich aus der Intensität der geführten Gespräche und den vermittelten Informationen sowie der eventuellen Entstehung neuer Partnerschaften.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen:** Das Auslegen der Informationsmaterialien, die jederzeit eingesehen werden und zur Entwicklung neuer Ideen beisteuern können.

Modul 12: Interkulturelle Situationen erkennen und beherrschen

1. **Ziele:** Weitergehende Auseinandersetzung mit dem Prozess des interkulturellen Lernens, basierend auf dem Erlebten und den Empfindungen innerhalb der Gruppe sowie auf der subjektiven Wahrnehmung bei der Betrachtung einer Sendung wie z. B. die Sendung „Passe Partout“, die als Videomaterial vom DFJW zur Verfügung gestellt werden kann.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** alle; bei sprachlichen Verständigungsproblemen die oben genannten Arbeitsmaterialien einsetzen. Sie sind in beiden Sprachen verfügbar.
3. **Material:** Karteikarten (zwei unterschiedliche Farben), Videofilm
4. **Dauer:** anderthalb Stunden
5. **Arbeitsphasen:** Präsentation des o.g. Videofilms: 20 Minuten, Diskussion: 20 Minuten, Brainstorming/Metaplan: 15 Minuten, Fortsetzung der Diskussion über die Arbeit in der oder den Gruppe(n): 35 Minuten. Eine Auswertung in schriftlicher Form über die Hauptthemen wie z.B. Erziehung, Familie, Religion usw., bei denen der interkulturelle Aspekt besonders ausgeprägt ist, ist sinnvoll.
6. **Ablauf:** Der gezeigte Videofilm präsentiert Aspekte der deutschen und der französischen Gesellschaft, die unterschiedliche, wenn nicht sogar widersprüchliche Grundelemente aufweisen. Dieses Dokument wirft Verständnisfragen und spontane Reaktionen auf, die unmittelbar zur Diskussion gestellt werden. Anschließend werden spezielle Aspekte der beiden Gesellschaften in der Diskussion hervorgehoben wenn möglich mit Hilfe von schriftlichen Unterlagen (Folien, Kopien). In einer zweiten Phase werden auf Karteikarten in zwei unterschiedlichen Farben (zur besseren Identifizierung des jeweiligen Herkunftsland des Verfassers) Aspekte des Gruppenlebens aufgeschrieben, die im Laufe des Seminars aufgefallen, positiv oder negativ überrascht bzw. gestört haben. Diese Bemerkungen sollten möglichst von den Teilnehmern erklärt werden. Die Karten werden gemischt, nach dem Zufallsprinzip gezogen, vorgelesen und gegebenenfalls kommentiert. Die sich daraus ergebende Diskussion sollte sich schwerpunktmäßig mit dem Element des Interkulturellen auseinandersetzen. Eventuelle Lösungsansätze sollten sich vorrangig mit dem Umgang von Gruppenphänomenen in einer deutsch-französischen Begegnung befassen.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Dieses Modul behandelt ausschließlich interkulturelle Aspekte, die in einer deutsch-französischen Gruppe zum Vorschein kommen. Die sprachlichen Fragen können im Rahmen einer Werkstatt „Glossar“ aufgegriffen werden, die dann in das Programm integriert werden sollte.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** Videofilme, die beim DFJW ausgeliehen werden können. Zu der Thematik gibt es darüber hinaus eine große Anzahl an Arbeitsmaterialien und Publikationen, hier sind die Autoren C. I. Barmeyer und J. Demorgon zu nennen. Siehe „Informationsquellen“ am Ende dieses Arbeitsdokumentes.
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Sie erfolgt in der letzten Phase des Moduls, in der die Teilnehmer und die Teamer über die im Vorfeld erarbeiteten Elemente diskutieren. Wenn ausreichend Zeit zur Verfügung steht, sollte zusätzlich eine schriftliche Auswertung der erfassten Schwerpunkte sowie eine Auflistung der Themen erstellt werden. Bei diesen Themen sollte der interkulturelle Aspekt eine besondere Rolle spielen. Die Auswertung kann dann den Teilnehmern ausgehändigt werden.

10. **Ergänzungen, weitere Alternativen, Schwierigkeiten:** Bei der Einführung dieses Moduls muss darauf hingewiesen werden, dass eventuelle zwischenmenschliche Probleme nicht Bestandteil der Diskussion sein dürfen. Das Modul wird kurz vor der Abschlussauswertung durchgeführt und bietet sich als Überleitung zur Abschlussauswertung an, in der anschließend das Funktionieren der Gruppe thematisiert wird. Alternativ: statt einen Videofilm zu zeigen, erhalten die Teilnehmer den Auftrag, binationale Kleingruppen zu bilden und Situationen aufzulisten, die charakteristisch für (interkulturelle) Missverständnisse sind und die sie persönlich im Rahmen eines deutsch-französischen Austauschs erlebt haben. Jede Situation wird auf einer Karteikarte festgehalten, die dann in einem zweiten Schritt gesammelt und im Plenum nach Themenschwerpunkten eingeordnet werden, z.B. Mahlzeiten, Umgang mit der Disziplin, soziale Kontakte usw. Diese einfache Übung ermöglicht es, praktische Erfahrungen aus den Austauschprogrammen zusammenzutragen und die in Kleingruppen angefangene Diskussion im Plenum weiter fortzuführen. Es muss hierbei besonders auf eine gut strukturierte Diskussion geachtet werden!

Modul 13: Erarbeitung einer Kursdokumentation

1. **Ziele:** Dieser Programmpunkt sollte allen Teilnehmern ermöglichen, mehr oder weniger aktiv an der Erarbeitung einer Dokumentation über das Ausbildungsseminar mitzuwirken, die dann allen Teilnehmern ausgehändigt wird. Darüber hinaus fördert diese Art der Dokumentierung eine unmittelbare Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Programmpunkten.
2. **Anzahl der Teilnehmer:** so viele wie möglich (alle)
3. **Material:** entsprechend der ausgewählten Methoden: Computer, Drucker, Fotoapparate, digitale Kameras, Videokameras, Videorecorder usw.
4. **Dauer:** während des gesamten Verlaufs des Seminars
5. **Arbeitsphasen:** regelmäßige Arbeitsgruppen. Es ist zu empfehlen, ein Redaktionskomitee bereits am ersten Tag ins Leben zu rufen.
6. **Ablauf:** Das Wichtigste ist, von Anfang an die Teilnehmer dazu zu motivieren, sich an einer redaktionellen oder einer gleichartigen Tätigkeit zu beteiligen, wohl wissend, dass dies überwiegend in der programmfreien Zeit geschehen sollte. Besonders hervorzuheben ist die Wichtigkeit, ein ausgewogenes Verhältnis von deutsch-französischen Teammitgliedern zusammenzustellen. Darüber hinaus sollten die unterschiedlichen Fähigkeiten (zeichnen, layouten, schreiben, Filme machen...) möglichst in den einzelnen Gruppen präsent sein. Dies ist die Voraussetzung für ein überzeugendes Ergebnis. Entscheidend für das Gelingen ist es, sich sowohl über einen Arbeitsplan als auch über eine Konzeption verteilt über die ganze Woche zu einigen.
7. **Interkultureller und sprachlicher Aspekt:** Beide Aspekte sind in dieser Aktivität ständig präsent, wenn die Parität zwischen Deutschen und Franzosen stimmt. Durch eine intensive Arbeit in deutsch-französischen Kleingruppen können schnell Differenzen in den Arbeitsmethoden auftreten und zu Konflikten führen. In diesem Fall ist es zu empfehlen, dies unverzüglich mit den Betroffenen zu thematisieren und gemeinsam nach neuen Wegen der Zusammenarbeit zu suchen.
8. **Arbeitsmaterialien/Anhang:** Text „Warum und wie sollte ein deutsch-französischer Austausch dokumentiert werden?“
9. **Auswertung der Ergebnisse:** Die Auswertung sollte sich in erster Linie auf die Art und Weise der Arbeit in den (deutsch-französischen) Gruppen beschränken.
10. **Ergänzungen, weitere Alternativen:** Es bestehen zahlreiche Möglichkeiten zur Dokumentation eines Seminars:

Individuelle oder kollektive Berichterstattung:

- in schriftlicher Form
- in Form von Comics
- als Foto-Roman
- in Form von Gedichten
- in Audio-Form
- in audio-visueller Form
- als Videofilm
- auf CD Rom

Anhang

Warum und wie sollte ein deutsch-französischer Austausch dokumentiert werden?

Zwei Ziele werden verfolgt:

Ein praktisches Ziel

Konkretes Ergebnis der durchgeführten Arbeiten für:

- ~~die~~ die Teilnehmer,
- ~~die~~ die übergeordnete Dienststelle,
- ~~eventuelle~~ eventuelle Sponsoren und neue Partner,
- ~~Personen,~~ Personen, die im gleichen Bereich tätig sind.

Ein pädagogisches Ziel

Die Teilnehmer übernehmen eine aktivere Rolle in dem Programm, wenn sie sich an der Verfassung einer Dokumentation beteiligen.

Dadurch wird eine unmittelbare Auseinandersetzung mit den Stärken und Schwächen des Programmablaufs (sowohl seitens der Teilnehmer als auch der Teamer) ermöglicht. Darüber hinaus kann, falls erforderlich, die Programmgestaltung korrigiert bzw. komplett modifiziert werden.

Die Analyse und die kritische Auseinandersetzung mit einer solchen Dokumentation durch das Leitungsteam nach Beendigung des Seminars kann zu konzeptionellen Änderungen für weitere Ausbildungsseminare führen.

Beispiele für Dokumentationsmethoden

Zeitung

Persönliche Art der Berichterstattung. Die Redaktion einer Zeitung ist absolut frei. Die verfassten Texte spiegeln oft die Gefühle und die Denkweisen der Autoren wider.

Protokoll

Verlangt eine größere Konzentration und mehr Arbeit. Mehr oder weniger treue Wiedergabe des Programms.

Interviews

Interviews der Teilnehmer zu dem Programm des Ausbildungsseminars und zu der herrschenden Stimmung. Wiedergabe von unterschiedlichsten Standpunkten und Meinungen.

Wochenplan

Die Teilnehmer melden sich zu der Aktivität an, Gründung des Redaktionskomitees, Aufgabenverteilung, Erarbeitung eines Arbeitsplans für die ganze Woche.

Das Leitungsteam kann ebenfalls seinen Beitrag zu der Dokumentation leisten, indem es Daten, Fakten und Medien zu den angebotenen Übungen zur Verfügung stellt.

Material

Laptops zum Eingeben der Texte in beiden Sprachen.

Diktiergeräte für die Interviews.

Modul 14: Programmgestaltung

Der beiliegende Programmentwurf ist nur als Vorschlag zu betrachten.

Das Programm eines Ausbildungsseminars ergibt sich aus den im Vorfeld entstandenen, gemeinsamen Überlegungen des Leitungsteams bezüglich der festgelegten und zu erreichenden Zielsetzung unter Berücksichtigung folgender Faktoren:

- ✍ **Zeit** – Wie viele Tage kann/soll das Ausbildungsseminar dauern?
- ✍ **Bereits vorhandene Austausch Erfahrungen** – Verfügen die Teilnehmer bereits über Erfahrungen im internationalen Austausch? Wenn ja, in welchem Maße?
- ✍ **Standort** (in einer Stadt oder auf dem Land, in der Nähe von Besichtigungsmöglichkeiten, Erreichbarkeit für Referenten...)

Die Programmgestaltung sollte sich daran orientieren, ob es sich um einen Grundkurs oder um einen Aufbaulehrgang handelt.

Der Grundkurs basiert auf den Schwerpunkten: Zielsetzungen, Austauschprojekte, Partnerschaften, Sensibilisierung für die Wichtigkeit eines Austauschprojektes, Probleme und Schwierigkeiten, die bei der Vorbereitung und Durchführung eines solchen Projektes auftreten können.

Der Aufbaulehrgang: Das Leitungsteam sollte davon ausgehen können, dass die Teilnehmer bereits über Kenntnisse bezüglich der unter dem Punkt „Grundkurs“ erwähnten Themenbereiche verfügen. Daher sollten diese am Anfang des Fortbildungsseminars in einer kurzen Einführung in Erinnerung gebracht werden. Der Aufbaulehrgang sollte in erster Linie folgende Schwerpunkte behandeln: Konzeption, Pädagogik sowie Methodik eines Austauschprogramms.

Anhang

Programmbeispiel eines binationalen Fortbildungsseminars

Ankunftstag	1. Tag	2. Tag	3. Tag	4. Tag	Abreisetag
	<p>2. Vorstellungsrunde der Teilnehmer</p> <p>Erwartungen</p> <p>Vorstellung des Programms</p> <p>Einführung der Kursdokumentation</p>	<p>Interkulturelle und sprachliche Übungen</p> <p>Vorstellung der Übung</p> <p>Erkundung der Umgebung - Dekodierung und Einführung in die Methodik</p> <p>Gruppeneinteilung und Vorbereitung</p>	<p>Interkulturelle und sprachliche Übungen</p> <p>Vergleich der Ausbildungssysteme</p> <p>Präsentation der Ergebnisse</p> <p>Diskussion</p> <p>Forum</p>	<p>Besichtigung einer Berufsschule</p> <p>Diskussion</p>	<p>Abfahrt der Teilnehmer nach dem Frühstück</p>
<p>Ankunft, Vorstellung der Teilnehmer</p> <p>Apéritif (Vorstellung des Leitungsteams - Allgemeine Informationen)</p>	<p>Motivation, Probleme und Lösungsansätze bei der Planung eines Austauschprojektes</p> <p>Plenum: Präsentation der Ergebnisse</p>	<p>Erkundung der Umgebung in Kleingruppen / individuell</p> <p>Vorbereitung der Präsentationen</p> <p>Präsentation vor der Großgruppe</p> <p>Auswertung</p>	<p>Zwischen-Auswertung des Seminars</p> <p>Analyse und Umgang mit Gruppenphänomenen</p> <p>Interkulturelle Situationen</p> <p>Erarbeitung eines Fragenkatalogs zur bevorstehenden Schulbesichtigung</p>	<p>Auswertung der Besichtigung</p> <p>Einführung in die Methodik und Didaktik der Auswertung</p> <p>Abschlussauswertung</p>	
Abendessen	Spezialitätenabend	Abendessen	Abendessen	Abschiedsessen	

Informationsquellen

Nützliche Internetadressen

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist lediglich eine Auflistung von Internetadressen zu den Themen: Pädagogik, Praktische Informationen und Finanzierungen.

www.dfjw.org

Deutsch-Französisches Jugendwerk

www.bundesregierung.de

Bundesregierung

www.ihk.de

Info-Dienst der Industrie- und Handelskammern

www.ijab.de

Jugend in Europa, Jugendinformation

www.bildungsserver.de

Datenbank, Informationen über die Ausbildungssysteme

www.bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung

www.wis.ihk.de

Das Weiterbildungs-Informationen-System

www.berufswahl.de www.studieren-im-netz.de

Seite der Bund-Länder-Kommission zur Bildung und Forschung

www.bmbf.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung

www.ccfa.de

Deutsch-französische Industrie- und Handelskammer

www.jugendserver.de

Jugendarbeit in Deutschland

www.ofaj.org

Office Franco-Allemand pour la Jeunesse

www.europa.eu.int

Server der Europäischen Union

www.eurodesk.org

Informationsnetzwerk für die Jugend

www.info-europe.fr

EU-Kommission

www.eurydice.fr

Informationen über Bildung in Europa

www.cedefop.eu.int

Europäisches Zentrum für berufliche Bildung

www.etf.eu.int

Europäische Stiftung für Bildung

www.racine.asso.fr

Europa, Finanzierungsmöglichkeiten

www.eryca.org

Jugendinformation

www.cidj.asso.fr

Informationszentrum für Jugendliche

www.onisep.fr

Nationales Informationsbüro über Ausbildungswege und Berufe

www.education.gouv.fr

Französisches Erziehungsministerium

www.education.gouv.fr/enspro/corps.htm

Berufsbildung

www.centre-info.fr

Weiterbildungssystem in Frankreich, wichtige Adressen

www.cr2i.com

Informationen über die europäischen Bildungsprogramme - Leonardo da Vinci und Socrates

www.fplusd.fr

Deutsch-französisches Sprachportal

www.dree.org/Allemagne

Poste d'expansion économique Düsseldorf (Französisches Wirtschaftsbüro in Deutschland)

www.deutschland.de

Informationen über Deutschland

www.amb-Allemagne.fr

Allgemeine Informationen über Deutschland auch in französischer Sprache

www.yahoo.fr

Rubrik « Enseignement et formation »

Literaturhinweise

Jean-René Ladmiral/Edmond-Marc Lipiansky: *Interkulturelle Kommunikation – Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen*, Frankfurt, Campus, 2000

Christoph I. Barmeyer: *Interkulturelles Management und Lernstile – Studierende und Führungskräfte in Frankreich, Deutschland und Quebec*, Frankfurt, Campus, 2000

Jacques Demorgon/Edmond-Marc Lipiansky/Burkhard K. Müller/Hans Nicklas: *Europakompetenz lernen – Interkulturelle Ausbildung und Evaluation*, Frankfurt, Campus, 2002

Jean-René Ladmiral/Edmond-Marc Lipiansky: *La communication interculturelle*, Paris, Armand Colin, 1989

Jacques Demorgon: *L'exploration interculturelle. Pour une pédagogie internationale*, Paris, Armand Colin, 1989

Jacques Leenhardt/Robert Picht (Hg.): *Au jardin des malentendus*, Paris, Actes Sud, 1990

Claude Dubar: *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991

Unter der Federführung von Lucette Colin/Burkhard Müller: *La pédagogie des rencontres interculturelles*, Paris, Anthropos, 1996

Jacques Demorgon: *Complexité des cultures et de l'interculturel*, Paris, Anthropos, 1996

Unter der Federführung von Florence Giust-Desprairies/Burkhard Müller: *Se former dans un contexte de rencontres interculturelles*, Paris, Anthropos, 1997

Hans-Jürgen Lüsebrink: *Les concepts de « Culture » et d'« Interculturalité. » Approches de définitions et enjeux pour la recherche en communication interculturelle*. In: Association pour la Recherche Interculturelle, Bulletin, N° 30, 1998, P. 133-147

Remi Hess/Christoph Wulf: *Parcours, passages et paradoxes de l'interculturel*, Paris, Anthropos, 1998

Jacques Demorgon/Edmond-Marc Lipiansky: *Guide de l'interculturel en formation*, Retz, 1999

Veröffentlichungen des DFJW

Begegnung und Austausch mit Franzosen, DFJW, 2003

Interkulturelle Fortbildung, DFJW, 2003

Richtlinien, DFJW, 2003

Beruf, DFJW, 2003

Schwerpunkt Sprache, CD-ROM, DFJW, 2000

Sprachanimation in deutsch-französischen Begegnungen, CD-ROM, DFJW, 2002

Serie *Arbeitstexte*: Die Liste kann unter www.dfjw.org aufgerufen werden.

Glossare: Die Liste kann unter www.dfjw.org aufgerufen werden.