



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Europäische Lernpartnerschaft Grundtvig “Equipes for using diversity potential in learning”

Grundtvig-Lernpartnerschaft 2009-1-HU1-GRU06-01404 2



Liebe Filmfreunde,

Sie halten den Dokumentarfilm über das EU-Projekt „Equipes for using diversity potential in learning“ in den Händen. Zwei Jahre lang haben sich Menschen aus fünf Ländern gegenseitig besucht und ihre Bildungsarbeit vorgestellt. Gemeinsam haben sie sich eine Frage gestellt: Wie gelingt es, Diversität für das gemeinsame Lernen fruchtbar zu machen?

Am Anfang waren die Unterschiede offensichtlich: Die Menschen, die sich trafen, sprechen verschiedene Sprachen, leben in unterschiedlichen Kulturen, arbeiten in vielfältigen Feldern. Drei Partnerorganisationen arbeiten mit der Themenzentrierten Interaktion (TZI), zwei nutzen andere Lehrmethoden.

Von Treffen zu Treffen lernten die Projektpartner voneinander und miteinander. Sie erlebten, dass Diversität ein Hemmnis – oft ein sprachliches – aber auch ein Schatz sein kann. Wenn sich Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit wahrnehmen und anerkennen, dann lernen sie andere Kulturen und Sichtweisen kennen und finden gemeinsam zu Ergebnissen.

Leicht ist das nicht, aber notwendig: Wir leben in einem Europa, in einer Welt. Viele Probleme lösen wir nur gemeinsam. Dafür müssen wir uns der Unterschiedlichkeit stellen. Sehen Sie, was unserer Meinung nach dabei hilft.



Fünf Länder, fünf Miniprojekte, eine Lernpartnerschaft

Österreich, Ungarn, Rumänien, Italien, Deutschland. Schon die Namen der Länder sagen nicht alles über die kulturelle Identität der Equipe-Teilnehmer. Die deutsche Gruppe leitet eine Französin, die Leiterin der rumänischen Gruppe gehört zur ungarisch-sprechenden Minderheit, die Mitglieder der italienischen Gruppe sind Ladinerninnen und Ladinern mit italienischer Staatsangehörigkeit und leben in Südtirol.

Das Schlaglicht macht deutlich: Wer Diversität nutzen will, der muss vor allem neugierig sein auf andere, viel fragen und genau hingucken. Die Equipes hatten dafür zwei Jahre Zeit.

Die Partner finden ihren Weg

Salzburg, 24.-25. Oktober 2009. Das Kickoff-Meeting findet in Österreich statt. Von- und miteinander lernen und diesen Lernprozess gemeinsam reflektieren – das formulieren die Equipes als ihr gemeinsames Ziel. Der Weg dahin: Sie werden einander Lernprojekte vorstellen und ihre Lehr- und Lernmethoden kennen lernen. Gleichzeitig werden sie ergründen, wie Unterschiedlichkeit das Lernen fruchtbar machen kann – sowohl in den lokalen Lernprojekten als auch im europäischen Grundtvig-Projekt.



Der rote Faden zur Auswertung

Augsburg, 8. bis 11. April 2010: Die deutsche Equipe lädt zum internationalen Austauschtreffen des Ruth-Cohn-Institutes International ein. Das Thema lautet: „Lernen als emotionales und kognitives Abenteuer“. Ein Kongress mit über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, drei Hauptvorträgen zum Thema Lernen und vielen guten Workshops. Das Großereignis macht es nicht leicht, die anfängliche Fremdheit in der internationalen Gruppe zu überwinden.

Die Grundtvig-Equipes, 18 Teilnehmende aus 4 Ländern, treffen sich während des Kongresses immer wieder in Kleingruppen, um auszuwerten, wie auf dem Kongress gelernt wird. Dafür entwickeln und nutzen sie einen roten Faden, der sich an der Themenzentrierten Interaktion orientiert: Rollende Planung, Themen und Strukturen, Haltung der Leitung, Entwicklung von Eigenverantwortung.

Gemeinsame Erlebnisse verbinden

Budapest, 4. bis 6. Juni 2010: Die ungarische Equipe stellt das Projekt „Feel good Outdoors“ vor: Ein Mitglied von TZI Ungarn arbeitet als Religionslehrer für sozial benachteiligte Jugendliche. Besonders an Outdoor-Tagen erleben sie, dass sie wertvoll und wichtig sind. Gemeinsam erproben die Jungen archetypische Männerarbeiten wie etwa Bogenschießen, sprechen über Märchen und Bibelgeschichten und finden so Zugang zu ihren Lebensthemen. Das Projekt zeigt, dass die Arbeit mit TZI die Selbstwirksamkeit stärken kann.

Zur Projektpräsentation kommen ungarische Gäste. Die Arbeitssprachen sind Ungarisch und Deutsch - die Übersetzungen kosten viel Zeit. Zwei Teilnehmerinnen, die beide Sprachen gut beherrschen, sorgen für die Kommunikation.

Persönlicher Zugang öffnet für große Themen

Innsbruck, 8. bis 10. Oktober 2011: Die österreichische Equipe lädt zur Mitgliederversammlung des österreichischen Ruth-Cohn-Institutes ein. Dort präsentiert und diskutiert sie die Ergebnisse eines Forschungsprojektes der Uni Innsbruck: Das gewaltmindernde Potenzial der TZI. Die Teilnehmenden analysieren ihre Vorstellung von Gewalt und fragen sich, was Themenzentrierte Interaktion zur Minderung von Gewalt bewirken kann – und wo sie ihre Grenzen hat.

Gewalt ist ein vielschichtiges Thema. In mehreren Schritten und Kleingruppen-Phasen gelingt es, einen persönlichen Zugang zum Thema Gewalt zu finden und dadurch Diversität in der Gruppe zu erleben.

Diversität basiert auf Identität

Targu Mures, 18. bis 20. März 2011: Die rumänische Equipe stellt ihr Trainingskonzept für angehende Selbstständige vor – ein Training auf ungarisch für die ungarische Minderheit in Rumänien. Die Equipes erproben die Trainingsmethoden. Die Reflexion dieses Lernprozesses führt dazu, dass sich die Gruppe den Themen Minorität und Identität zuwendet. Sie erkennt, dass Diversität nur dann fruchtbar werden kann, wenn identitätsstiftende Grundbedürfnisse erfüllt sind: Vertrauen, Zugehörigkeit, Selbstwirksamkeit, Sicherheit und Respekt.

Zum ersten Mal ist Englisch die Arbeitssprache. Englisch ist für alle Teilnehmenden eine Fremdsprache. Die Verständigung gelingt gut – ohne langwierige Übersetzungen.

Anders sein und dazu gehören – so geht beides

Südtirol, 14. bis 16. April 2011: Die italienische Equipe präsentiert ihr Projekt „Feel good at school“. Sie nimmt ihre Gäste mit in ladinische Schulen und Kindergärten. Dort werden drei Sprachen gesprochen und unterrichtet: Ladinisch, Deutsch und Italienisch. Gleichzeitig integrieren die Schulen und Kitas Kinder mit Beeinträchtigungen. So erlebt jedes Kind: Ich bin einzigartig und ich gehöre dazu.

Das Projekt zeigt: Die Integration gelingt, weil die Lehrerinnen und Erzieher hervorragend dreisprachig ausgebildet sind. Sie sind hochmotiviert und haben beste Voraussetzungen: Die Gesetze fordern die Inklusion, die personelle und finanzielle Ausstattung ist gut und alle ziehen am gleichen Strang. Es geht also.



Das Auswertungstreffen

Budapest, 27. bis 29. Mai 2011: Die Equipes vertiefen ihre eigenen Überlegungen zur Identität und Diversität und reflektieren ihren Lernprozess.

Was ist Themenzentrierte Interaktion?

Die themenzentrierte Interaktion gestaltet Lernen lebendig und effektiv.

- Sie stärkt Menschen darin, sich ihrer eigenen Wirklichkeit bewusst zu werden und für ihre Entscheidungen Verantwortung zu übernehmen.
- Sie geht davon aus, dass Menschen umso besser unabhängige Entscheidungen treffen können, je mehr sie sich ihrer Abhängigkeiten bewusst sind. Erst wenn sie sich der Grenzen bewusst werden, können sie Grenzen überschreiten und sich entwickeln.
- Sie bejaht humanistische Werte und fordert Respekt gegenüber allem Lebendigen, auch dem eigenen Leben.

In der Praxis arbeitet die themenzentrierte Interaktion mit dem Vier-Faktoren-Modell. Dahinter steckt die Überzeugung, dass Menschen dann effektiv miteinander arbeiten, lernen und leben, wenn zwischen den einzelnen Menschen, der Gruppe, ihrer Aufgabe und der Umwelt eine Balance hergestellt ist. Dieses Gleichgewicht hat die Leitung immer im Blick.

Das heißt:

- Jeder einzelne Mensch, jedes ICH, bringt sich mit seinen Fähigkeiten, Anliegen, Gefühlen und seiner Biografie ein.
- Die Einzelnen arbeiten als Gruppe (WIR) an einer Aufgabe.
- Sie bearbeiten die Aufgabe (ES) so, dass die Anliegen der Einzelnen und die Entwicklung der Gruppe im Blick bleiben.
- Der Einfluss der Umwelt (GLOBE) wird anerkannt.

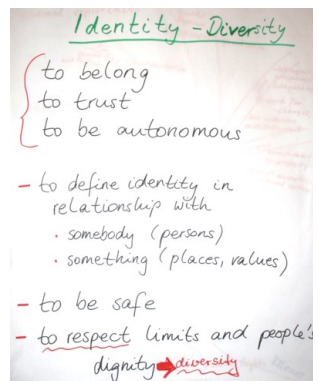
So können Menschen in Gruppen lebendig miteinander lernen und sich entwickeln.

Diversität und Identität

Diversität kann in Lernprozessen erst fruchtbar werden, wenn sich jeder seiner selbst hinreichend sicher ist. Die Identität zu stärken ist demnach ein Etappenziel, wenn man erfolgreich mit Diversität umgehen will.

Die Grundlage von Identität ist Vertrauen. Kleinkinder entwickeln es, wenn sie sich umsorgt und sicher fühlen. In Gruppen bedarf es der inneren Bereitschaft, sich und anderen zu vertrauen. Ist das Vertrauen auf beiden Seiten gegeben, wächst die Fähigkeit, aufeinander zu hören, sich einzustellen und miteinander zu wirken.

Identität wird gestärkt, wenn sich Menschen zugehörig und sicher fühlen und sich ihrer Abhängigkeiten bewusst sind. Wenn wir wissen, wer wir sind, wohin wir gehören und wo unsere Grenzen liegen, können wir die Verschiedenheit sehen und annehmen. Begegnen sich unterschiedliche Menschen, dann ist das eine große Lernchance: Wenn jeder und jede sie nutzt, um die eigenen Fähigkeiten auszubilden, dann stehen einer lustvollen gemeinsamen Entwicklung alle Türen offen.



Miteinander lernen, voneinander lernen

Wie gelingt es, Diversity furchtbar zu machen für das gemeinsame Lernen? Unsere Erfahrungen haben wir in Anregungen zusammengefasst.

1. Sorgen Sie dafür, dass sich alle miteinander verständigen können. Im Idealfall einigen sie sich auf eine Sprache, die alle einigermaßen sprechen können. Auch wenn manchmal die Worte fehlen, mit etwas Geduld klappt es. Übersetzungen sollten weitgehend simultan sein, andernfalls fühlen sich einzelne Personen ausgeschlossen.
2. Formalia, Absprachen, Planung sind notwendig, aber bleiben Sie nicht auf der Sachebene. Begegnung ist erst möglich, wenn die Teilnehmenden einen persönlichen Zugang zum Thema finden und achtsam aufeinander hören. So wächst das Vertrauen.
3. Denken Sie daran: Sie sind frei zu entscheiden, sich und anderen Vertrauen zu schenken.
4. Seien Sie neugierig. Fragen Sie, wenn Sie andere nicht verstehen. Manchmal öffnet sich dann eine Welt.
5. Zeigen Sie anderen ihre Welt: Gehen Sie essen, machen Sie Ausflüge, singen und tanzen Sie miteinander.
6. Wenn Sie eine Gruppe leiten: Machen Sie Ihre Planung transparent. Achten Sie darauf, dass Sie mit der Gruppe in Kontakt bleiben. Gehen Sie auf Fragen ein und ändern Sie Ihre Planung, wenn sie nicht mehr stimmig ist.
7. Formulieren Sie jedes Thema klar und prägnant und stimmen Sie die Teilnehmenden so auf ein Thema ein, dass alle sich gesehen fühlen.
8. Arbeiten Sie öfter in Kleingruppen. Dort fühlen sich Menschen weniger fremd, sie begegnen sich und können Themen vertiefen.
9. Spielen Sie anderen nichts vor. Je authentischer Sie sind, desto stärker lassen sich die anderen ein.

Die Partnerorganisationen

AUTONOME
PROVINZ
BOZEN
SÜDTIROL



PROVINCIA
AUTONOMA
DI BOLZANO
ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN
SÜDTIROL

Ladinisches Schulamt, Bozen, Italien



SC Human Centrum SRL, Odorheiu Secuiesc,
Rumänien



ruth cohn
institut für **TZI**
hamburg/schleswig-holstein

RCI HH & SH,
Deutschland



ruth cohn
intézet **TCI**
magyarország

Magyarországi Témacentrikus
Interakciós Egyesület, Ungarn



ruth cohn
institut für **TZI**
österreich

RCI Österreich; Österreich



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.