

METHODENSAMMLUNG

SDG-Methodensammlung für die interkulturelle BNE-Arbeit

Methodenblätter aus dem Empowerment for Climate Leadership Projekt (ECL)

Melanie Gehenzig, Leonie Schröpfer, Stefan Rostock

Zusammenfassung

Von April 2017 bis November 2018 fand das Projekt „Empowerment for Climate Leadership“ statt. Das Climate Action Network Tanzania (CAN Tanzania) und Germanwatch luden klimaaktive indische, tansanische und deutsche Jugendliche zu Austauschbegegnungen und zur Arbeit an Online-Modulen ein. Inhaltlicher Fokus des Projekts war das Empowerment der Teilnehmer*innen um in ihren NGOs einen Beitrag leisten zu können der zu Fortschritten bei der Umsetzung der SDGs führt. Eine Auswahl der interkulturellen Lernmethoden aus den Austauschseminaren mit dem Ziel einen besseren Zugang zu den SDGs und ihrer Vermittlung zu bekommen sind hier vorgestellt.

Die meisten Methoden wurden in den zweiwöchigen Austauschbesuchen oder den je nationalen Vor- und Nachbereitungsseminaren durchgeführt und weiterentwickelt. Wir wünschen allen, die sich auf den Weg zu einem politischeren Verständnis von BNE machen viel Erfolg. Der Germanwatch Hand Print (www.handprint.de) hat entsprechend des UNESCO-Weltaktionsprogramms (2014–2019) zum Ziel „Lernende zu ermächtigen (to empower) sich selbst und die Gesellschaft in der sie leben zu transformieren“.

Über Rückmeldungen zu den Methoden freuen sich die Autor*innen.
Viel Spaß und transformativen Erfolg!

Impressum

AutorInnen:

Melanie Gehenzig, Leonie Schröpfer, und Stefan Rostock

Redaktion:

Verena Nitschke

Herausgeber:

Germanwatch e.V.

Büro Bonn:

Dr. Werner-Schuster-Haus

Kaiserstr. 201

D-53113 Bonn

Telefon +49 (0)228 / 60 492-0, Fax -19

Büro Berlin:

Stresemannstr. 72

D-10963 Berlin

Telefon +49 (0)30 / 28 88 356-0, Fax -1

Internet: www.germanwatch.org

E-Mail: info@germanwatch.org

Dezember 2018

Alle Fotos dieser Publikation entstanden im Rahmen des ECL-Projektes. Rechte: Germanwatch

Diese Publikation kann im Internet abgerufen werden unter:

www.germanwatch.org/de/16642

Mit finanzieller Unterstützung:



Für den Inhalt ist alleine Germanwatch verantwortlich.

Inhalt

1	Einführung.....	5
1.1	Kontext der Methodensammlung für interkulturelle Arbeit zu den SDGs	5
1.2	Aufbau und Erklärung: Handhabung der Methodensammlung	6
2	Warm-Ups/Energizer.....	7
2.1	Entenspiel aka Pinguin-Gang.....	7
2.2	Circle Runner.....	7
2.3	Obstsalat.....	7
2.4	Monsters and Bulls.....	7
3	Kennenlernen	8
3.1	Hallo du!.....	8
3.2	Wer ist hinter dem Vorhang?	9
3.3	Stille Bank.....	10
3.4	Eine Lüge über dich!.....	11
4	Team Building.....	12
4.1	Das Blatt wenden.....	12
4.2	Gordischer Knoten.....	13
4.3	Blindes Quadrat	14
5	Interkulturelles Lernen	15
5.1	Aktives Zuhören.....	15
5.2	Die interkulturelle Rallye.....	16
5.3	Stille Schauspielerei	17
6	Mit SDGs Lernen.....	18
6.1	Witzig, wichtig, wirksam - Erstellen einer Projektidee Matrix.....	18
6.2	Stilles Tischgespräch.....	19
6.3	Klima Tabu	20
6.4	Bilderparade	21
6.5	Orte der Transformation sind Lernorte.....	22
6.6	Elevator Pitch.....	23
6.7	World-Café → Knowledge-Café.....	24
6.8	Flashmob	26
6.9	Next level – Anliegen vorbringen.....	27
6.10	Der schwere Weg zur Einigung.....	28
7	Evaluation	30
7.1	Akteursmapping.....	30
7.2	Baum der Erleuchtung.....	31
7.3	Schnapschuss	32
7.4	Fünf Finger Feedback.....	33
8	Verweise auf weitere Methodensammlungen für die interkulturelle BNE Arbeit	34

Abkürzungen

TN	-	Teilnehmende
SL	-	Spielleitung
SDG	-	Sustainable Development Goal
EZ	-	Entwicklungszusammenarbeit
BNE	-	Bildung für nachhaltige Entwicklung
tBNE	-	transformative Bildung für nachhaltige Entwicklung

1 Einführung

1.1 Kontext der Methodensammlung für interkulturelle Arbeit zu den SDGs

Die vorliegende Methodensammlung ist eine Zusammenstellung von Übungen, Spielen und Gruppenaktivitäten, die in der interkulturellen Bildungsarbeit im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) Anwendung finden. Ihr Entstehungshintergrund ist ein Austauschprojekt von jungen Erwachsenen aus Tansania, Indien und Deutschland, die über zwei Jahre hinweg an dem „Empowerment for Climate Leadership - Training Course“ (Klimaresilienz und Nachhaltigkeit – Weiterbildungskurs für junges Klimaleadership) teilnahmen. Die Partnerorganisationen CAN Tanzania und Germanwatch führten dabei unter anderem jeweils ein Begegnungstreffen durch, das Raum für Erfahrungen mit Methoden der interkulturellen BNE-Arbeit gab. Diese Methoden bieten den Rahmen, um interkulturelle Gruppen zusammenzuführen und als Team zu stärken, Wissen über Nachhaltigkeit zu erlangen, und Verständnis für die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Interpretationen der nachhaltigen Entwicklung zu fördern.

Warum interkulturelle BNE? Das Zusammendenken von interkultureller Arbeit und nachhaltiger Entwicklung liegt eigentlich auf der Hand – in einer Debatte um globale Gerechtigkeit muss unabdingbar Empathie zwischen den verschiedensten Akteuren aufgebaut, staaten- und kulturenübergreifende Verträge ausgehandelt sowie Ursachen, Wirkungen und Lösungen globaler Ungerechtigkeiten in die verschiedenen Kontexte verständlich kommuniziert werden. Die globale Nachhaltigkeitskrise ist somit nur ganzheitlich angegangen, wenn Akteure aus verschiedenen kulturellen Kontexten erfolgreich miteinander kommunizieren und kollaborieren. Denn die Transformation, d.h. der Umbau zu nachhaltig lebenden Gesellschaften kann nur unter der Kooperation der internationalen Staatengemeinschaft sowie dem Aufbau von Strukturen für globale Politikgestaltung gelingen. Jedoch bleiben Ansätze aus der Entwicklungszusammenarbeit und dem Umweltschutz u.a. auf Grund ihrer historischen Entstehung oft getrennt voneinander. Umso wichtiger ist es, unter dem Mantel der nachhaltigen Entwicklung diese beiden eigentlich immanent miteinander verwobenen Aspekte miteinander zu verbinden und in Austausch zu bringen. Dies kann zum Beispiel über den Ansatz der Bildung geschehen, wobei Globales Lernen und Umweltbildung zu einer ganzheitlichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) zusammengedacht werden. Nun wird in der BNE zwar inhaltlich interkulturell gedacht und gelehrt, jedoch geschieht dies meist in einem kulturell/national eher homogenen Umfeld an Lernenden und Lehrenden. Um Empathiefähigkeit und interkulturelle Kompetenz zu stärken, unterschiedliche Perspektiven, Verständnisse und Ansätze einer nachhaltigen Entwicklung zu verstehen und Lösungen für die verschiedenen Parteien zu entwickeln, ist das gemeinsame BNE- Lernen von Akteuren aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten unabdingbar. Die vorliegende Methodensammlung möchte vor diesem Hintergrund die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Menschen aus Ländern des globalen Südens und des globalen Nordens um das Thema der SDGs (Sustainable Development Goals) mit dem Schwerpunkt SDG13 ermutigen und fördern. Der Ansatz steckt dabei im empowerment junger Erwachsener, die, aufgeschlossen für die Themen Nachhaltigkeit und Interkulturalität, ihrem Wirken für eine nachhaltige Entwicklung Werkzeuge an die Hand bekommen. Die dabei angestoßenen Lernprozesse sind bewusst darauf ausgelegt, dass ethnische, kulturelle und strukturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich werden und explizit diskutiert werden können.

Die folgende Methodensammlung entspricht einem solchen Werkzeugkasten, der verschiedene Methoden beschreibt, die sich speziell für die interkulturelle BNE- Arbeit eignen. Dabei liegt thematisch der Fokus auf den SDGs, mit besonderem Blick auf das SDG 13, Maßnahmen zum Klimaschutz. Die Konzentration auf ein Thema wirkt sich dabei günstig auf den gruppeninternen Verständigungsprozess aus. Auch der Zusammenhalt der Gruppe ist ausschlaggebend für eine erfolg-

reiche interkulturelle Arbeit (Kallinkidou). Daher liegt ein weiterer Schwerpunkt auf der Stärkung von Kommunikation und Teamarbeit von interkulturellen Gruppen. Die Methodenblätter dienen dabei vor allem auch als Ermutigung für Gruppen, die sich bisher eher wenig mit den Themen Interkulturalität und/oder Nachhaltigkeit beschäftigt haben.


Ziel der Methodensammlung ist die Befähigung zum transformativen Engagement. Ziel ist es demnach, einen Rahmen für die BNE Arbeit mit interkulturellen Gruppen zu bieten, sodass die Teilnehmenden in ihrer Rolle als junge globale Nachhaltigkeitsaktivist*innen motiviert und gestärkt werden, indem sie globale komplexe Probleme wie den Klimawandel aus südlicher und nördlicher Perspektive diskutieren, dabei voneinander lernen, Verständnis füreinander und ggf. gemeinsam transformative Lösungen entwickeln. Somit werden sie in ihrer Rolle als verantwortungsbewusste und informierte Changemaker in ihrer jeweiligen Zivilgesellschaft und Initiative gestärkt.

1.2 Aufbau und Erklärung: Handhabung der Methodensammlung

Die Methodenblätter sind nach sechs Kategorien aufgeteilt, deren Reihenfolge individuell an die Bedürfnisse und den Kontext der Gruppe angepasst werden sollte, jedoch grob dem Ablauf eines Begegnungstreffens entspricht. Das vorangestellte Modul „Warm-Ups“ (auch bekannt als Energizer) enthält Kurzanleitungen zu Spielen, die sich ideal als Aufwärmübung vor Programmstart oder nach Pausen eignen. Sie können auch gut spontan in einen langwierigen Arbeitsprozess eingebaut werden, wenn die allgemeine Energie zu Neige geht.

Die ausführlichen Methodenblätter werden in der Kategorie „Kennenlernen“ eingeleitet, das am Anfang einer Begegnung steht und den TN einen Überblick über die Gruppe und ihre einzelnen Personen gibt. Das Kapitel „Team Building“ bietet einen Einblick in Methoden, die sich als gruppenstärkend erweisen und v.a. für die interkulturelle Arbeit geeignet sind. Methoden, die sich explizit mit der Zusammenkunft verschiedener kultureller Hintergründe beschäftigen, sind im Kapitel „Interkulturelles Lernen“ zu finden. Der Fokus dieser Methodenblätter liegt auf der Kategorie „Mit den SDGs Lernen“, das die meisten Methoden enthält und speziell den Fokus auf die interkulturelle BNE Arbeit setzt. Abgerundet wird die Sammlung mit dem Kapitel „Evaluation“.

In der Kurzübersicht werden die wichtigsten Informationen zu der Methode auf einen Blick ersichtlich:

Schlüsselthema	
Zeit	
Gruppengröße	
Material	

Auf die Lernziele und die detaillierte Beschreibung der Methode folgen wenn vorhanden Variationen. Zudem werden unter „Interkulturelle Herausforderungen meistern“ Punkte angesprochen, die vor allem in der Durchführung mit kulturell gemischten Gruppen zu beachten sind. Dieser Abschnitt gibt auch Anregung zu passenden Diskussionsthemen und mögliche Rahmengestaltung der entsprechenden Methode. Nach derselben Logik wird vor allem in Modul „SDG Lernen“ auf den Abschnitt #transformation zurückgegriffen, um in der jeweiligen Übung besonders transformative BNE- Aspekte hervorzuheben.

2 Warm-Ups/Energizer

2.1 Entenspiel aka Pinguin-Gang

Zeit: 5 - 10 min **Gruppengröße:** 5 - 15 TN

Beschreibung: Alle sitzen auf Stühlen, die frei im Raum verteilt sind. Ein Stuhl ist frei. Eine Person steht im Raum, deren Ziel es ist, sich auf den freien Stuhl zu setzen – die Ente. In langsamen Entenschritten nähert sie sich dem Stuhl. Die anderen TN haben die Aufgabe, den freien Stuhl zu besetzen. Dahingehend bewegt sich die Ente auf den neu freigewordenen Stuhl zu. Dies geht so lange, bis die Ente es schafft, sich zu setzen. Nun wird eine neue Ente bestimmt.

2.2 Circle Runner

Zeit: 5 - 10 min **Gruppengröße:** mindestens 10 TN

Beschreibung: Jede/r der Teilnehmenden merkt sich jeweils eine Person aus der Gruppe. Danach gehen alle im Raum herum. Nach einem Zeichen der moderierenden Person läuft nun jede/r der Teilnehmenden dreimal um die Person herum, die sie/er sich gemerkt hat.

2.3 Obstsalat

Zeit: 10 min **Gruppengröße:** 10 - 30 TN

Beschreibung: Dieser WUP ist aktivierend, sehr leicht umsetzbar und kann Stimmung und geteilte Eigenschaften in einer Gruppe zum Vorschein bringen. Alle sitzen im Stuhlkreis. Eine Person steht in der Mitte. Da alle Stühle belegt sind, ist es ihr Ziel, einen Sitzplatz zu bekommen. Die Person in der Mitte nenne eine Charakteristika, die eine oder mehrere der anwesenden Personen innehaben könnten (z.B. „Alle, die zwei Geschwister haben“, „Alle, die mit dem Fahrrad gekommen sind“). Die betroffenen TN stehen auf und suchen sich einen neuen Stuhl. Dabei darf sich nicht auf den benachbarten Stuhl gesetzt werden. Im Prozess kann die Person in der Mitte sich auf einen frei werdenden Stuhl setzen. Die Person, die übrig bleibt, ist nun in der Mitte.



2.4 Monsters and Bulls

Zeit: 10 min **Gruppengröße:** bis ca. 25 TN

Beschreibung: Eine Person ist das Monster, alle anderen sind die Bullen. Die Bullen stellen sich hintereinander auf und fassen die vor ihnen stehende Person mit den Händen an der Hüfte. Die erste Person in der Reihe ist der größte, die letzte der kleinste Bulle.

Das Monster versucht nun, den kleinsten Bullen zu fangen. Der größte Bulle muss den kleinsten und alle anderen zu beschützen. Die Bullen dürfen einander aber nicht loslassen. Wenn das Monster den kleinsten Bullen fängt, dann wird dieser zum Monster.

3 Kennenlernen

3.1 Hallo du!

Sich gegenseitig in der Runde vorstellen

Die TN stellen sich im 2er Team anhand vorgegebener Fragen vor. Im Anschluss wird im Plenum jeweils der/die Gesprächspartner*in vorgestellt.



Kategorie-basierter Austausch, Vorstellung aller TN



je nach TN-Zahl 10-30 min



8 - 25 TN



Vorbereitete Fragen, über die sich ausgetauscht werden soll. Am besten an Tafel, auf kleinem Plakat oder auf einem Arbeitsblatt sammeln.



Lernziele

Alle TN kommen zu Wort und lernen Fakten übereinander, die später als Anknüpfungspunkte dienen können.

Ablauf

Die Gruppe sitzt oder steht im Kreis. Die SL stellt die Fragen vor, über die in der anschließenden Austauschrunde geredet werden soll. Dies kann eine Mischung aus klassischen und thematischen Fragen sein (Lieblingsort auf der Welt, schönster Nachhaltigkeitsmoment im letzten Monat, Wie lebst du (WG, Familie, alleine...), Lieblingsessen, Auf was freust du dich am heutigen Tag am meisten,...). In 2er Teams, am besten mit den Sitznachbar*innen, wird sich über die Fragen ausgetauscht. Dabei ruhig ausreichend Zeit geben. Im Anschluss geht es ins Plenum und jede Person stellt die jeweils andere Person der Gruppe vor.

3.2 Wer ist hinter dem Vorhang?

Kenne den Namen deines Gegenübers, um dein Team zu vergrößern

Die Namen der Gruppenmitglieder werden anhand eines amüsanten Spiels mit Überraschungseffekt (Wer sitzt wohl hinter dem Vorhang?) wiederholt.



Namen festigen, Begegnung, Austausch



10 - 15 min



>10 - 20 TN



(dunkler) Vorhang/großes Tuch,
ggf. (Handy-) Wecker



Lernziele

Namen festigen, Gruppengefühl stärken

Ablauf

Die SL sucht sich eine weitere freiwillige Person (am besten nicht Teil der Gruppe, ansonsten durchwechseln), mit der sie den Vorhang hält. Nun wird die Gruppe in zwei gleich große Teilgruppen aufgeteilt (durchzählen, nach Anfangsbuchstaben sortieren und dann in der Mitte teilen, nach Klamottenfarbe,...). Der Vorhang wird von der SL + einer weiteren Person in der Mitte des Raumes gehalten. Auf jeder Seite des Vorhangs befindet sich eine Teilgruppe. Leise bestimmen diese jeweils, wer aus der Gruppe sich direkt hinter den Vorhang kniet. Wenn jeweils eine Person hinter dem Vorhang sitzt, wird auf Kommando der Vorhang fallen gelassen. Wer den Namen der vor sich sitzenden Person schneller sagt, gewinnt und darf diese Person mit auf die eigene Gruppenseite nehmen. Dieser Prozess wird wiederholt, bis eine vorgesezte Zeit abgelaufen ist (Wecker) oder es nur noch eine große Gruppe auf einer Seite des Vorhangs gibt.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Im Anschluss (oder Vorgang) kann das Namensspiel „Die Geschichte meines Namens“ gespielt werden. Dabei erzählt jede Person, woher ihr Name kommt, was er bedeutet und evtl. eine kleine Anekdote dazu. Im Anschluss kann über Bedeutung des (Vor-)Namens in der jeweiligen Gesellschaft diskutiert werden. Das Spiel zeigt auf, welche Namen allgemein gut merkbar sind und welche eine Herausforderung darstellen. Zudem wird deutlich werden, dass die Namen aus dem jeweils eigenen Kulturkreis leichter zu merken sind. Es bietet sich eine Diskussion zu Namen allgemein an. Dabei kann vor allem der Aspekt der weltweit verbreiteten amerikanisierten und christlichen Namen in Verbindung mit Imperialismus/Kolonialismus/Missionieren diskutiert werden.

3.3 Stille Bank

Sich in Stille sortieren

Anhand von vorgegeben Fragen/Kategorien müssen sich die TN ohne Worte sortieren. Dabei dürfen sie nicht die Bank verlassen bzw. herunterfallen.



Kooperation,
non-verbales Kommunizieren



10 - 20 min



10 - 20 TN



Eine Bank/Mauer, auf der die gesamte Gruppe Platz hat
Ausreichend Platz für eine TN Schlange



Lernziele

Die TN lernen, non-verbal zu kommunizieren und miteinander zu kooperieren und sich gegenseitig zu unterstützen.

Vorbereitung

Die SL überlegt sich Kategorien, nach denen sich die TN aufstellen bzw. sortieren sollen. Dies kann klassisch nach Alter, Größe, Geburtstagsmonat oder Anzahl der Geschwister sein, aber auch projektbezogen wie Anzahl der gesprochenen Sprachen, Tage in Land X verbracht, etc.

Ablauf

Alle TN begeben sich in beliebiger Reihenfolge auf die Bank/Mauer. Die SL nennt nacheinander eine Kategorie, nach der sich die TN aufstellen sollen, ohne die Bank zu verlassen und ohne zu sprechen. Wenn sie meinen fertig zu sein, wird der Reihe nach die Kategorie abgefragt, um zu schauen, ob auch alle richtig stehen. Um das Ganze zu verschärfen, kann die SL ein Zeitlimit vorgeben (je nach TN-Anzahl 3-5min.).

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Normen, Zusammenleben, Alltagspraktiken

Es sollte sich bewusst gemacht werden, dass es sich hierbei um ein Spiel mit Körperkontakt handelt, auch zwischen den Geschlechtern. Um den persönlichen als auch kulturellen personal space zu respektieren, sollte sich die Gruppe schon ein wenig kennen und die SL erspüren, ob das Spiel für die anwesenden TN annehmbar ist. Zudem kann zuvor über die Rolle von Körperkontakt in der jeweiligen Kultur gesprochen werden.

3.4 Eine Lüge über dich!

Wahres und absurdes unterscheiden lernen

Man bekommt drei Fakten aus dem Leben einer anderen Person erzählt. Welcher davon ist ausgedacht? Das gilt es nun herauszufinden.



Detailwissen über (Lebens-) Erfahrungen der anderen TN erlangen – Wahrheit & Lüge – Schauspiel aus interkulturellem Blick



20 - 30 min



5 - 30 TN



Lernziele

Persönliche Informationen teilen lernen

Ablauf

Je nach Gruppengröße teilen sich die TN in 2er bis 4er Teams auf. Eine Person beginnt und erzählt 3 Fakten aus ihrem Leben. Davon sind zwei korrekt, und einer ausgedacht. Die anderen aus der Gruppe müssen erraten, welcher Fakt erlogen ist und sich nach der Auflösung darüber austauschen. Dies geht reihum, bis die Zeit vorbei ist oder die Gruppen nochmal neu gemischt werden.

Da es sich hierbei potentiell um eine Übung handelt, die im Laufe der Durchführung Vertrauen aufbaut, ist es schön, den TN in den Austauschrunden ausreichend Zeit zu geben.

Variationen

Die SL kann auch Überthemen für die Austauschrunden vorgeben, z.B. Aussagen zum Thema Nachhaltigkeit, Umwelt, Natur, Aktivismus, Studieren, Interkulturalität, ...

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Zusammenleben, Normen, non-verbale Kommunikation

Die Übung kann verdeutlichen, wie in unterschiedlichen Kulturkreisen Geschichten und Anekdoten erzählt werden. Dazu lohnt sich im Anschluss auch ein Austausch zu der Rolle des Erzählens in der Gesellschaft – Wer erzählt? Was wird erzählt? Und wer hört in welchem Setting zu?

Zudem wird bei der Übung von den TN verlangt, zu schwindeln bzw. sich aktiv eine Lüge auszu-denken. Folgende Fragen können im Anschluss diskutiert werden: Wie kann man erkennen, dass das Gegenüber eine fiktive Geschichte erzählt? Gibt es geläufige (non)-verbale Merkmale des Lügens (Unterschiede und Gemeinsamkeiten)? Und wie steht eine Gesellschaft zu lügen/schwindeln allgemein?

4 Team Building

4.1 Das Blatt wenden

Gemeinsam auf dem Teppich bleiben

Die Gruppe muss versuchen, das Tuch zu wenden, ohne dass irgendjemand den Boden berührt.



Kooperation, Kommunikation, Lösungsstrategien entwickeln



10 min + Reflexionszeit



5 - 30 TN



Je nach Gruppengröße Tuch/Handtuch/Decke

Lernziele

Die Gruppe lernt in einer Stresssituation zielorientiert miteinander zu kommunizieren und verschiedene Lösungsansätze zu diskutieren.

Ablauf

Die Gruppe wird je nach Größe in Untergruppen aufgeteilt. Jede Kleingruppe steht auf einem recht knapp bemessenen Tuch. Die Gruppe ist nun aufgefordert, das Tuch einmal komplett auf die andere Seite zu drehen. Bei dem Wendemanöver darf niemand den Boden außerhalb des Tuchs berühren, weder mit dem Fuß noch mit einem anderen Teil des Körpers. Sobald eine Person den Boden berührt, starten alle zusammen das Wendemanöver von vorne.

Als SL kann man auf folgende Punkte besonders achten, die in einem anschließenden Reflexionsgespräch thematisiert werden können.

- Planung der Vorgehensweise der TN
- Kommunikation
- Zusammenarbeit
- Hilfeverhalten
- Umgang mit Rückschritten und Widrigkeiten



Interkulturelle Herausforderungen meistern

s. „Gordischer Knoten“

4.2 Gordischer Knoten

Schaffen wir es, uns zu entknoten?

Alle TN verknoten sich miteinander, indem sie verschiedene Hände erfassen. Nun soll daraus wieder ein Kreis entstehen, ohne dass Hände losgelassen werden.



Zusammenarbeit, Körperarbeit, Einstiegsphase



10 min



10 - 30 TN



Lernziele

Verbesserung von Problemlösungsstrategien, Kooperation und Kommunikation in der Gruppe, Abbau von Berührungsängsten

Ablauf

Die TN stehen im Kreis und schließen die Augen. Nun strecken alle ihre Arme nach vorne und bewegen sich langsam zur Kreismitte. Dort fassen sie mit jeder Hand je eine Hand einer anderen Person. Dadurch bildet sich ein wirrer Knäuel. Aufgabe ist es nun, ohne die Hände loszulassen und nur durch Drüber- und Drunter-steigen, den Knoten so zu entwirren, dass eine (oder mehrere) geschlossene Menschenketten entstehen. Themen wie Selbstorganisation, Führung, Macht und Kompetenz können anhand dieses Spiels besprochen werden. Die Übung kann so z.B. als Metapher genutzt werden, wie man im Team durch Kooperation aus einer verwickelten, unübersichtlichen Situation herauskommen kann.

Variationen

Ein oder zwei TN können außerhalb des Kreises stehen und als „Chef*in“ durch verbale Anweisung oder durch wortloses Anleiten versuchen, den Knoten zu entwirren. Die Übung kann aber auch verschärft stumm oder blind durchgeführt werden. Dies kann auch erst in einem zweiten Durchgang versucht werden.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Missverständnisse, Statusunterschiede, Rollen in Gruppen

Die Übung kann vor allem in einer kulturell gemischten Gruppe mit ggf. Kommunikation in nicht-Muttersprache zu Missverständnissen führen. Über etwaige Missverständnisse kann in der nachgehenden Reflexion diskutiert und erörtert werden, woher diese stammen. Außerdem kann die SL darauf achten, wer in der Gruppe als dominant/herausstechend an der Lösung der Aufgabe beteiligt. Im Nachgang kann dabei gut über das Thema Rollen in Gruppen gesprochen werden. Dabei ist es wichtig zu beachten, dass Rollen etwas sehr Persönliches (Charakter) sind, und sich nicht pauschal auf die Kultur übertragen lassen (Kulturalisierung). Allerdings kann das z.B. das Thema Patriarchie in der eigenen Kultur, oder Hierarchiestrukturen in Teams bearbeitet werden.

4.3 Blindes Quadrat

Gemeinsam blind ein Quadrat bilden

Die TN müssen es schaffen, sich blind und nur verbunden durch eine lange Schnur, die jede/r in seiner/ihrer Hand hält in einem Quadrat aufzustellen.



Gruppenkoordination



5 - 10 min



10 - 30 TN



Ein Seil, dessen Enden zusammengeknotet werden

Augenbinden für alle TN (oder einen abgedunkelten Raum, oder viel Vertrauen)

Lernziele

Die TN lernen auf ungewohnte Weise miteinander zu kommunizieren und dabei neue Kommunikationswege auszuloten.

Ablauf

Die TN verbinden sich die Augen und nehmen das Seil in ihre Hände. Nun sollen sie in wenigen Minuten (z.B. 5min) ein möglichst exaktes Quadrat bilden. Ob die Figur in der Luft gehalten oder am Boden gelegt werden soll, bleibt dem Team oder der SL überlassen. Nach dem ersten Versuch kann der gleiche Vorgang in kürzerer Zeit nochmal wiederholt werden.

Variationen

Je nach Anzahl der TN können auch andere geometrische Formen gebildet werden (gleichschenkliges Dreieck, Trapez,...).



5 Interkulturelles Lernen

5.1 Aktives Zuhören

Aktives, empathisches Zuhören, ohne zu kommentieren und zu bewerten

Das Aktive Zuhören ist eine Kommunikationsübung, bei der sich die zuhörende Person in die Lage der erzählenden Person versetzt und ohne zu bewerten wahrnimmt, worum es der Person wirklich geht, welche Beweggründe, Gefühle und Bedürfnisse gerade vorhanden sind.



Wertschätzung, respektvolle Kommunikation



ca. 60 min



10 - 30 TN, 2er Teams

Lernziele

Mit Aktivem Zuhören wird gegenseitiges Vertrauen aufgebaut und ein würdiger Umgang miteinander gefördert. Es kann zur Verminderung von Missverständnissen, der Verbesserung der Beziehung und der Förderung von Empathie führen. Außerdem lernen die TN ihre Gefühle und Bedürfnisse zu verbalisieren.

Ablauf

Grundvoraussetzung für das Aktive Zuhören ist, dass die zuhörende Person sich voll und ganz auf das Gespräch konzentriert, es keinerlei Ablenkungen gibt und die Körperhaltung der Gesprächspartner*innen offen und einander zugewandt ist. Die Begegnung findet auf emotionaler Ebene statt und wird vom Zuhörenden nur durch non-verbale Reaktionen unterstrichen. Voraussetzung für ein erfolgreiches Aktives Zuhören ist eine positive und wertschätzende und nicht-wertende Haltung der zuhörenden Person sowie die Fähigkeit, sich selber zurückzunehmen und sich voll und ganz auf den anderen einzulassen.

Vor Beginn der Übung wird angeleitet durch den SL gesammelt, was Aktives Zuhören ausmacht und wann dieses für den Erzählenden als angenehm und wertschätzend empfunden wird.

Die Zweierteams setzen sich jeweils gegenüber und haben im besten Fall ein wenig Raum und Ruhe in der direkten Umgebung, um alle möglichen Ablenkungen einzuschränken. Die erzählende Person hat dann 10-15 Minuten Zeit um einfach nur zu erzählen, was sie gerade beschäftigt, was ihr auf dem Herzen liegt oder ihr in diesem Moment in den Kopf kommt. Dabei dürfen auch Pausen entstehen und das Erzählen muss nicht strukturiert passieren und soll vollkommen frei sein. Die zuhörende Person soll dabei nichts kommentieren oder anderweitig verbal reagieren. Nonverbal sind natürlich empathische und emotional passende Reaktionen sinnvoll und angenehm für den Erzählenden. Nach dem ersten Durchgang tauschen die TN die Rollen.

Anschließend sollte vom SL ein Austausch im Plenum angeleitet werden, wie die TN das Zuhören und Erzählen (2 Runden) auf diese etwas ungewohnte Art erlebt haben und was sie davon für ihren Alltag mitnehmen.

5.2 Die interkulturelle Rallye

Von Station zu Station, von Kultur zu Kultur

Die TN denken sich in zwei Kleingruppen eine interkulturelle Rallye für die jeweils andere Gruppe aus, deren Stationen von (vermeintlichen?) Kulturmerkmalen und -eigenschaften geprägt sind.



Spielerisch Riten und Alltagspraxen kennenlernen, Perspektivenwechsel, Austausch



2 - 3 Stunden



8 - 20 TN



Je nach Aufgabe individuell.

Praktisch ist ein Fundus an vielseitigen Gegenständen

Lernziele

Die TN lernen selbständig Aufgaben zu entwerfen und darin kreativ die eigene und andere Kultur zu verweben. In der Ausführung lernen sie spielerisch Elemente der eigenen und anderen Kultur kennen.

Ablauf

Die TN werden in zwei kulturell gemischte Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe hat die Aufgabe, sich mehrere Stationen (ca. 5-10, je nach Zeit) für die andere Gruppe auszudenken. In jeder Station soll dabei ein ‚kulturelles Merkmal‘ in eine herausfordernde Aufgabe verpackt sein (z.B.: einen Zungenbrecher laut vorlesen, eine Puppe traditionell wickeln, Übung aus Nationalsportart ausführen,...). Es ist jedoch nicht Ziel, stereotypische Merkmale weiter zu reproduzieren, sondern vor allem eher unbekannte, regionale und vielfältige Aspekte der eigenen Kulturerfahrung aufzugreifen. Dies können Aufgaben zu Praktiken, Sprache, Musik, Essen, Rolle der Kinder, usw. einer Kultur sein. Hintereinander ergeben die Stationen eine Rallye, die durchlaufen und, wenn gewünscht, nach Zeit und /oder Punkten bewertet werden kann. Dabei ist der Kreativität der TN keine Grenzen gesetzt und die Rallye lässt sich je nach Zeit, Kreativität und Materialausstattung endlos erweitern.



Interkulturelle Herausforderungen meistern

Vorurteile/Stereotypen, Lebensrealitäten

Wie oben erwähnt, kann eine solche Rallye dazu führen, dass sich an schon bestehenden Stereotypen einer Kultur bedient wird, da diese oft besonders zugänglich sind und intuitiv umgesetzt werden können – auch von den Menschen der Kultur selbst. Es ist somit ratsam, sich zu Beginn über die Arten und Zweck von Stereotypen auszutauschen und individuell in eine Reflexion über persönliche Merkmale der eigenen Kultur nachzudenken. Dabei ist auch ein Austausch zum Kulturbegriff allgemein ratsam (s. 4, ebena Bildungsmaterialien).

5.3 Stille Schauspielererei

Was siehst du in deinen Bewegungen?

Die TN müssen für ihr Team vorgegebene Begriffe pantomimisch darstellen und erraten.



Themenbasierte Begriffe pantomimisch darstellen, non-verbale Kommunikation



30 min



8 - 25 TN



Kleine Zettel, Stifte, Behältnis/Hut



Lernziele

Die TN machen sich mit dem gängigen Vokabular eines Themas vertraut und lernen, kreativ komplexe Begriffe nonverbal zu kommunizieren.

Ablauf

Pantomime wird hierbei als Möglichkeit des interkulturellen Austausches genutzt, indem nonverbale Kommunikation mit thematisch passenden Begriffen geübt wird. In zwei Teams denken sich die TN etwa doppelt so viele Begriffe wie TN aus, die zu dem vorgegebenen Überthema passen (Klimawandel, Interkulturalität,...). Anschließend werden alle Begriffe in ein Behältnis geworfen. Gruppe 1 fängt mit einer Person an. Diese hat nun 1 Minute Zeit (oder mehr, SL passt an), um nacheinander so viele Begriffe wie möglich für ihre Gruppe darzustellen. Jeder richtig erratene Begriff gibt einen Punkt. Am besten führt die SL dazu eine sichtbare Strichliste. Nach Ablauf der Zeit, macht die freiwillige Person von Gruppe 2 mit dem Begriff weiter, den die Vorgängergruppe noch nicht erraten hatte. Nun geht es reihum, sodass alle an die Reihe kommen. Das Spiel endet, wenn alle Begriffe dargestellt wurden. Wer mehr Punkte hat, hat gewonnen.

Variationen

Es können insgesamt drei Runden gespielt werden. Die erste Runde ist die oben beschriebene klassische Pantomime. Dabei werden die erratenen Zettel jedoch alle wieder in einem Behältnis gesammelt. Sind alle Begriffe einmal dargestellt worden, beginnt die zweite Runde. Nun muss jeder Begriff mit genau einem Wort beschrieben werden, anhand dessen die Gruppe den Begriff erraten muss. Dazu ist es von Vorteil, sich im ersten Durchgang die Begriffe gut zu merken. In der dritten Runde muss jeder Begriff anhand eines Lautes dargestellt und erraten werden.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Non-verbale Kommunikation, Missverständnisse

Pantomime ist ideal dafür geeignet, eine unbekannte Art der Kommunikation innerhalb einer Gruppe zu stärken. Dabei wird auffallen, dass bestimmte Zeichen und Mimik/Gestik bei den TN unterschiedlich interpretiert werden. Im Anschluss eignet sich daher ein Austausch über verschiedene feststehende Zeichen der non-verbale Kommunikation in der jeweiligen Kultur. Außerdem kann allgemein über die jeweilige Rolle von non-verbaler Kommunikation gesprochen werden.

6 Mit SDGs Lernen

6.1 Witzig, wichtig, wirksam - Erstellen einer Projektidee Matrix

Projektideen entstehen im interkulturellen Raum

Zu einem bestimmten Thema entwickelt die Gruppe verschiedene (reale oder fiktive) Projektideen, dabei geht es primär um die Idee-Entwicklung. Die Fragen der Machbarkeit/Finanzierbarkeit sollen den Ideenfluss zunächst nicht behindern. Die Ideen werden anschließend nach Kategorien gerankt und die TN entscheiden sich nach einer Diskussion für eine Idee die sie umsetzen möchten.



Gemeinsam Inhalte und Ziele vertiefend erarbeiten



60 - 120 min



8 - 55 TN



Kleingruppentische und Stühle, Plakate (A2), Marker, Infoblatt mit Zusammenfassung des Inputs für jeden Tisch (z.B. SDGs), Leitfragen für jede Austauschrunde



Lernziele

Die TN lernen voneinander verschiedene Sichtweisen auf und Herangehensweisen an ein Thema kennen und bilden sich dabei inhaltlich weiter. Die TN entwickeln Vorfreude auf kommende gemeinsame Weiterarbeit.

Vorbereitung

Die TN entwickeln einzeln oder in Kleingruppen Projektideen, möglicherweise nach Themenbereichen. Die SL bereitet ein Plakat mit folgenden Spalten vor: Name des Projekts, Wichtig, Witzig, Umsetzbar, Zielführend, Ranking.

Ablauf

Alle Ideen werden auf dem Plakat zusammengetragen. Nun erhalten alle TN 6 Punkte die entweder auf das Plakat geklebt oder gemalt werden können. Die TN stimmen mit ihrem Punkten (3 für die beste, 2 für die zweitbeste, 1 Punkt für die drittbeste Idee) nach Kategorien über die Projekte ab. Die Ideen mit den meisten Punkten können diskutiert werden und die TN entscheiden sich am Ende gemeinschaftlich welche Idee sie umsetzen möchten.

6.2 Stilles Tischgespräch

Lautlos gemeinsam diskutieren

Die TN schreiben ihre Gedanken zu einer Frage/These/Thema auf, kommentieren sich gegenseitig und stellen verschiedene Ideen, Meinungen und Fragen gleichwertig nebeneinander dar.



Hierarchiefreier Austausch zu bestimmten Themen/Fragen



20 - 30 min



6 - 25 TN



Große Plakate mit (konkreten und abstrakten) Fragen/Thesen

Gut zugänglichen Tische, viele Stifte

Lernziele

Die TN steigen thematisch in die SDGs ein und werden zur Reflexion angeregt. Dabei können alle gleichzeitig und uneingeschränkt ihre Gedanken teilen und austauschen.



Ablauf

Je nach TN-Zahl werden ein bis fünf Plakate mit jeweils einer oder auch der gleichen Frage auf gut zugängliche Tische mit ausreichend Markern verteilt. Um jeden Tisch versammeln sich etwa gleich viele TN. Ohne verbal miteinander zu kommunizieren fangen sie an, die Frage schriftlich zu beantworten. Dabei ist gegenseitiges Kommentieren erwünscht. Nach ca. 5min wird in das Plenum geöffnet und die TN strömen zu den anderen Tischen, um das dort Geschriebene zu lesen und ebenfalls zu kommentieren. Ebenso können Symbole, Pfeile o.ä. verwendet werden.

Im Anschluss läuft die ganze Gruppe nochmal von Plakat zu Plakat und alle lesen sich die Kommentare durch. Dabei kann die SL die Plakate zusammenfassen und Schlüsselemente betonen.

Variationen

Die zu bearbeitenden Fragen können stark variieren und sind vom Ziel der SL abhängig. Diese Methode kann demnach auf fast alle Bereiche übertragen und immer gut als Einstiegsreflexion verwendet werden.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Rollen in Gruppen hinterfragen, Normenkonflikt

Je nach Thema oder Fragestellung können von der SL unterschiedliche Ergebnisse herausgefordert werden. In jedem Fall wird in dieser Übung deutlich, dass die Stimme aller TN gleich viel Recht hat, gehört zu werden. Sonst stillere Personen haben die Möglichkeit, sich uneingeschränkt zu äußern und eher dominante Personen erfahren von der vertretenen Diversität an Meinungen im Raum. Zudem werden durch Kommentare und Verbindungen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Meinungsbildern sichtbar.

6.3 Klima Tabu

Mit zensierter Sprache das Klima erklären

Die Gruppe spielt gegeneinander Tabu mit Begriffen rund um das Klima.



Gruppenspiel, Klima



30 - 45 min



8 - 20 TN



Tabukarten (siehe Anhang) ausgedruckt und ggf. laminiert (wenn ein Methodenspeicher angelegt und das Material öfters verwendet werden wird) in einem Behälter, Hupe/Klingel



Lernziele

Schlüsselbegriffe rund um das Weltklima werden gelernt und gefestigt und aus verschiedenen Perspektiven beschrieben.

Ablauf

Die TN teilen sich in zwei Gruppen auf. Die SL ist Zeitwächter*in und zählt die Punkte. Gruppe 1 beginnt mit einer freiwilligen Person, die sich eine Tabu-Karte aus dem Behälter zieht. Eine Person aus Gruppe 2 geht als Kontrolle mit nach vorne und bekommt die Hupe. Nun hat die Person aus Gruppe 1 eine Minute Zeit, um den fett abgedruckte Begriff ihrer Gruppe zu erklären, ohne die darunter abgedruckten Worte zu verwenden. Wird eines dieser Worte verwendet, hupt die Kontrollperson und der Versuch ist vorbei. Jedes richtig erratene Wort gibt einen Punkt. Nach einer Minute ist Gruppe 2 an der Reihe. Wenn alle Tabu-Karten gespielt wurden, werden die Punkte gezählt.

Variationen

Wenn sich die Gruppe schon besser kennt, können im Vorhinein in den zwei Untergruppen jeweils noch eigene Tabu-Karten erdacht werden, die sich auf die Gruppe und vergangene Erlebnisse/Insider beziehen.

#transformation

Die TN werden auf einen Stand um die wichtigsten politischen und kulturellen Begriffe im Bereich Klima gebracht und somit befähigt, selbstbewusst in der Klimadebatte mitreden zu können.

6.4 Bilderparade

Unterschiedlich den Klimawandel erfassen

Die TN beschäftigen sich zunächst individuell mit einem Foto zum Thema Klimawandel und teilen im Anschluss ihre Gedanken mit der Gruppe. Anschließend ordnen sie ihr Bild einem SDG zu.



Klima, SDGs, Diskussion



ca. 60 min



8 - 20 TN



Bilder und SDG - Quadrate ausdrucken (A5) und ggf. laminieren (wenn ein Methodenspeicher angelegt und das Material öfters verwendet werden wird). Zum Thema Klimawandel veröffentlicht z.B. climate visuals kritisch evaluierte Bilder (sortiert nach Ursachen, Auswirkungen, Lösungen).

Lernziele

Die Übung fördert den Austausch und das Verständnis von verschiedenen Wahrnehmungen, Assoziationen und Erfahrungen mit Elementen des Klimawandels in unterschiedlichen Kulturen und Lebenswelten.

Ablauf

Die Bilder werden in die Raummitte gelegt. Alle TN werden aufgefordert sich ein Bild auszusuchen, das sie anspricht. In stiller Reflexion sammeln die TN Assoziationen, die sie mit dem Foto verbinden. Zudem überlegen sie sich, zu welchen SDG sie ihr Bild zuordnen würden und warum (ca. 10min). Dann wird im Plenum jedes Bild vorgestellt. Die TN beschreiben kurz ihr Bild, nennen ihre Assoziationen und ordnen es begründet einem SDG auf dem Boden zu. Nachdem alle ihre Bilder vorgestellt und zugeordnet haben, wird die Zuordnung für die Diskussion geöffnet. Wer hätte welches Bild einem anderen SDG zugeordnet und warum?



Variationen

Der Klimawandel ist nur ein komplexes Problem, das anhand der SDGs diskutiert werden kann. Weitere mögliche Themenfelder: Entwicklungszusammenarbeit, Ressourcennutzung etc.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Lebensrealitäten, Statusunterschiede, (historische) Schuld

Diese Übung eignet sich gut dazu, die verschiedenen Perspektiven auf die Priorisierung der einzelnen SDGs, als auch die verschiedenen Sichtweisen und Assoziationen mit dem Klimawandel explizit zu machen. Die verschiedenen Lebensrealitäten der TN führen zu unterschiedlichen persönlichen Erfahrungen mit dem Klimawandel und verschiedenen nationalen Narrativen von Klimawandel und nachhaltiger Entwicklung. Dabei kann ein wertvoller Perspektivenwechsel und Verständnis für die Position der anderen erreicht werden.

#transformation

Die TN lernen die verschiedenen Perspektiven auf den Klimawandel verstehen und ihnen empathisch zu begegnen. Dabei wird die Herausforderung der globalen Lösungsstrategien deutlich, worüber im Anschluss gut diskutiert werden kann.

6.5 Orte der Transformation sind Lernorte

Debatte um zukunftsfähige Lebensstile im interkulturellen Austausch

Besuche von Orten, Initiativen oder Prozessen (z.B. Gerichtsverhandlung von Klimaklagen) an denen Transformation bereits sichtbar wird, denn Orte der Transformation geben Hoffnung und eröffnen den Blick, Themen wie Klimawandel oder Artensterben von der Lösungsorientierten, positiven, konstruktiven Seite aus zu behandeln. Da alle Teilbereiche der Gesellschaft sich hin zu immer mehr Nachhaltigkeit verändern müssen, bietet sich hier eine sehr breite Palette von Ideen. Vor allem der Bereich soziale und ökologische Pioniere kann so stärker in den Blick genommen werden. Im Bild ist der Besuch bei der Initiative Solar Sisters in Tansania.



Klima, SDGs, Diskussion



ca. 60 min – je nach Lernort



8 - 20 TN



Fahrt zu einem Lernort planen und durchführen.

Lernziele

Durch die Besuche wird die Unteilbarkeit der SDGs deutlich. Während der Übung werden Umsetzungserfolge wahrgenommen und Zukunftsideen können weiterentwickelt werden.

Ablauf

Die TN lernen, dass die Transformation (WBGU 2011) an vielen Orten bereits exemplarisch verwirklicht wird und nutzen dies, um eigene Bilder einer nachhaltigen Zukunft zu entwickeln und zu diskutieren. Orte der Transformation werden als Hoffnungsorte erlebt und ermutigen für weiteres Engagement. Eine besonders fruchtbare Debatte schließt sich hier an: Ideen von bestehenden und kommenden zukunftsfähigen Lebensstilen sind im interkulturellen Austausch recht unterschiedlich, bzw. erst sehr anfänglich vorhanden. Hier bietet sich eine spannende Fortsetzung der Debatte an.

Variationen

Der Klimawandel ist nur eins der komplexen Probleme, die anhand der SDGs diskutiert werden können. Weitere mögliche Themenfelder: Entwicklungszusammenarbeit, Ressourcennutzung etc.



Interkulturelle Herausforderungen meistern

Eine Herausforderung ist es hier in der Gruppe die unterschiedlichen Zukunftsentwürfe anzuhören und wertzuschätzen. Aussagen wie: „bei mir ist ökologisches Verhalten nur ein Zeichen mangelnder finanzieller Ressourcen“ oder „Straßenbau für mehr Pkw-Verkehr ist unbedingt nötig“ entsprechen selten den Entwürfen vieler engagierter TN aus Deutschland.

6.6 Elevator Pitch

Gemeinsam politische Forderungen erarbeiten und lernen diese pointiert zu vermitteln

Die TN haben die Dauer einer Aufzugfahrt - 60 Sekunden - um die eigene Idee überzeugend und mit allen relevanten Informationen zu vermitteln.



In Gruppenarbeit Inhalte vertiefend erarbeiten



60 min Vorbereitung – je 60 Sekunden Durchführung



3 - 10 TN



Kleingruppentische und Stühle, Plakate (A2), Marker, Infoblatt mit Zusammenfassung des Inputs für jeden Tisch (z.B. SDGs)

Lernziele

Ziel der Methode ist es, die wichtigen Informationen zu den jeweiligen SDGs zu filtern und pointiert und gezielt wiedergeben zu können.



Ablauf

In Kleingruppen diskutieren die TN zur Umsetzung eines SDGs ein konkretes Thema und entwickeln politische Forderungen. Diese Forderungen werden einem/r Entscheidungsträger*in in 60 Sekunden überzeugend vermittelt.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Lebensrealitäten

Die Methode eignet sich gut, um die Stimme aller TN aufzunehmen. Unterschiedliche Herangehensweisen an Entscheidungsträger*innen werden sichtbar. Unterschiedliche Perspektiven auf Lösungsansätze sowie auf Hierarchien treten zutage. Die Rolle zivilgesellschaftlicher Akteure wird reflektiert. Die Kleingruppen eignen sich gut, um tiefergehend diese verschiedenen Blickwinkel aufzunehmen, gegenüberzustellen und zu diskutieren.

6.7 World-Café → Knowledge-Café

Gemeinsam strukturiert Lernen

Durch das Besuchen mehrerer Caféhäuser (=Thementische), lernen alle TN die gleichen Inhalte in verschiedenen Kleingruppen. Im diskussionsbasierten Austausch entstehen vielfältige Plakate zu den verschiedenen Inhalten.



In Gruppenarbeit Inhalte vertiefend erarbeiten



60 - 120 min



12 - 25 TN



Kleingruppentische und Stühle, Plakate (A2), Marker, Infoblatt mit Zusammenfassung des Inputs für jeden Tisch (z.B. SDGs), Leitfragen für jede Austauschrunde

Lernziele

Die TN lernen voneinander verschiedene Sichtweisen auf und Herangehensweisen an ein Thema kennen und bilden sich dabei inhaltlich weiter. Am Ende sind alle TN auf einem ähnlichen Wissensstand zu dem bearbeiteten Thema.

Vorbereitung

Die SL überlegt sich entsprechend der TN-Zahl verschiedene Thementische (ca. 3-6TN/Tisch). Zu jedem Tisch braucht es ggf. ein zusammenfassendes inhaltliches Übersichtsblatt (z.B. zu je einem SDG). Außerdem wird für jede Runde eine neue Schwerpunktfrage benötigt (wenn alle TN alle Tische besuchen sollen, braucht es entsprechend viele Fragen). Hilfreiche Fragen für die Vorbereitungsphase:

- Wer soll am Knowledge-Café teilnehmen (Zielgruppe)?
- Welcher Zeitrahmen steht für das Knowledge-Café zur Verfügung?
- Welche Themen sind sinnvoll, wichtig und erzeugen einen kreativen Austausch?
- Sind die Café-Fragen aussagekräftig und diskussionsfähig?
- Welche Befragungsdimension(en) sollen verfolgt werden?
- Welches Ergebnis soll mit dem Knowledge-Café erzielt werden?

Ablauf



Die Gruppe verteilt sich gleichmäßig an die vorhandenen Caféhäustische (ca. 3-6TN/Tisch). Zunächst wird für jeden Tisch eine freiwillige Tischmoderation bestimmt, die während der gesamten Durchführung an einem Tisch dort sitzen bleibt (Caféhausbetreiber*in). An jedem Tisch befindet sich ein spezifisches Thema/SDG, zu dem in der Folge gemeinsam diskutiert wird. Die Dokumentation findet auf dem in der Mitte liegenden Blatt statt. Nach einer festgelegten

Zeit von ca. 10 Minuten wechseln die Cafétisch-Besucher den Tisch und wandern ins nächste Caféhaus – so lange bis jede Gruppe einmal jedes Café besucht hat. Die Tischmoderation bleibt am Tisch zurück und gibt der ankommenden Gruppe jeweils eine kurze Zusammenfassung ihres Tischthemas sowie der Ergebnisse der Vorgruppe (ca. 3min). Nach jedem Wechsel kündigt die SL eine neue Schwerpunktfrage an, zu der unter dem Thema ihres momentanen Caféhauses diskutieren. Wenn alle TN alle Caféhäuser besucht haben stellen die Tischmoderationen ihr jeweiliges Caféplakat bzw. Schlüsselergebnisse zusammenfassend für die gesamte Gruppe vor.

Variationen

- Die Moderation der einzelnen Tische kann bestenfalls eine externe Person übernehmen, sodass alle TN aktiv am Knowledge-Café teilnehmen können
- Bei eher wenigen TN können sich die Kleingruppen auch nach jeder Runde neu mischen, sodass in jeder Runde neue Diskussionsgruppen entstehen.
- Es kann auch mehr Tische als Austauschrunden geben. In diesem Fall können gleiche Themen an mehreren Tischen vertreten sein. Dabei kann, wie z.B. im Fall der 17 SDGs, einfach das Ziel sein, dass die TN in einige, jedoch nicht alle SDGs (=Caféhäuser) einen Einblick bekommen und so das Knowledge-Café einzelne Expert*innen ausbildet und nicht alle auf den gleichen Wissensstand führt.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Lebensrealitäten

Die Methode eignet sich gut, um die Stimme aller TN aufzunehmen und zu dokumentieren. Dabei können durch entsprechend gewählte Diskussionsfragen unterschiedliche Perspektiven, Handlungsmaßnahmen, Zielvorstellungen und Priorisierung der SDGs zu Tage treten. Die Kleingruppen eignen sich gut, um tiefergehend diese verschiedenen Blickwinkel aufzunehmen, gegenüberzustellen und zu diskutieren.

#transformation

Dieses Setting kann genutzt werden, um erste Schritte für Lösungswege und Innovationen zu gehen, die versuchen, die anwesenden Perspektiven zusammenzubringen und ihnen als Ganzes gerecht zu werden.

6.8 Flashmob

Mit den eigenen Themen in die Öffentlichkeit

Die Teilnehmenden nutzen das Mittel der Kunst, um im öffentlichen Raum auf ihr Thema aufmerksam zu machen und ggf. Reflexion und Diskussionen anzuregen.



Kreativer Aktionismus, politische Öffentlichkeitsarbeit



2 - 3 Stunden



10 - 50 TN



Abhängig von Ausarbeitung

Lernziele

Die TN lernen, politische Botschaften künstlerisch und aufmerksamkeitsweckend im öffentlichen Raum darzustellen und ggf. mit der lokalen Bevölkerung darüber in Austausch zu treten.

Vorbereitung

Die TN teilen sich je nach Anzahl in Kleingruppen auf, die jeweils ein Flashmob-Konzept erarbeiten. Zur Vorbereitung und Inspiration kann die SL ggf. Bilder und kurze Videos von bekannten (politischen) Flashmobs zeigen. Nun gibt die SL entweder ein gemeinsames Oberthema vor (z.B. Fairer Handel), oder jede Gruppe konzentriert sich auf ein anderes Thema (z.B. je ein SDG). Innerhalb der Gruppe wird besprochen, welche Kernaussage auf welche kreative Art und Weise in der Öffentlichkeit vermittelt werden möchte. Außerdem sollte der Flashmob angepasst an einen gut gewählten Ort stattfinden. Die Gruppen erarbeiten ein detailliertes Konzept des Flashmobs und besorgen ggf. die notwendigen Materialien.

Ablauf

Die Gruppen begeben sich in ihr gewünschtes Wirkungsfeld und wenden ihren vorher detailliert abgesprochenen und einstudierten Flashmob an. Wenn eine Gruppe mehr TN für ihren Flashmob benötigt, können diese auch zeitversetzt (an mehreren Tagen hintereinander) stattfinden.

Variationen

Auch hier ist der Kreativität keine Grenzen gesetzt. Musik, Tanz, Akrobatik, Gesang, Verkleidung, etc. ist erlaubt, um das Ziel umzusetzen, möglichst viele Menschen mit einer klaren Botschaft zu erreichen und zur Reflexion anzuregen.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Lebensrealitäten, Zusammenleben



Die Flashmobkonzepte sollten am besten in gemischten Gruppen erarbeitet werden, sodass immer mind. eine Person vorhanden ist, die sich mit den lokalen Gegebenheiten und den do's and don't's auskennt. Dies ist wichtig, um entweder gezielt Tabus brechen zu können, aber auch um in keine Fettnäpfchen zu treten. Zudem kann somit auf lokale Politik, Sprache, etc. besser auf die Lebenswelt der Zielgruppe (=Lokalbevölkerung) eingegangen werden.

#transformation

Die TN werden in ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt und lernen die Rolle der Botschafter*innen für eine nachhaltige Welt zu verkörpern.

6.9 Next level – Anliegen vorbringen

In den politischen Raum gehen - mit Entscheidungsträgern ins Gespräch kommen

Die Teilnehmenden bereiten sich in Diskussionen vor und nutzen die bei interkulturellen Austauschen oft stattfindenden Treffen mit offiziellen Vertretern um auf ihr Thema aufmerksam zu machen und ggf. Reflexion und Diskussionen anzuregen.



Schärfung der eigenen Standpunkte, politische Öffentlichkeitsarbeit



2 - 4 Stunden



10 - 50 TN



Abhängig von Ausarbeitung

Lernziele

Die TN lernen, gemeinsame Anliegen zu entwickeln, zu formulieren und als politisches Anliegen vorzutragen. Es bieten sich verschiedene Formen an, der Besuch einer Ratssitzung, das Gespräch mit der Bürgermeisterin oder mit dem eingeladenen Landtagsabgeordneten.

Vorbereitung

Klären, für welches Thema die/der jeweilige Entscheidungsträger*in zuständig ist. Das Thema in der Gruppe inhaltlich vorbereiten und die eigene Position mit politischen Forderungen diskutieren.

Ablauf

Hier gibt es je nach Situation ganz verschiedene Formate. Vom Treffen mit dem Bürgermeister bei der öffentlichen Begrüßung bis zum eingeladenen Parlamentarischen Abend/Frühstück oder den Besuch in lokalen/regionalen Parlamenten.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Die Offenheit im Zugang auf Entscheidungsträger*innen ist je nach Persönlichkeit unterschiedlich. Aber auch gerade im interkulturellen Kontext gibt es hier viel zu erleben: Ein unterschiedlicher Blick auf Hierarchie, andere Erwartungen, was Höflichkeit oder Formen des Nachfragens angeht. Besonders spannend ist der Zugang zu Entscheidungsträger*innen des jeweils anderen kulturellen Raumes.

#transformation

Bei vielen Entscheidungen gilt, je eher Entscheidungen getroffen werden desto geringer fallen Konsequenzen des Klimawandels oder Artensterbens in Zukunft aus. Entscheidungsträger*innen sind Zielgruppe von BNE. Die TN werden in ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt und lernen die Rolle der Botschafter*innen für eine nachhaltige Welt zu verkörpern.

6.10 Der schwere Weg zur Einigung

Können wir alle Hindernisse auf dem Weg überwinden?

Auf der einen Seite des Raumes beginnt die Verhandlung – was für Hindernisse und Herausforderungen müssen gemeistert werden, um durch den Raum zu einer Einigung zu gelangen?



Kreativität, symbolisches Arbeiten, Begegnung, Austausch



Vorbereitung: 2 Tage

Durchführung: 60 - 120 min



8 - 20 TN



Je nach Aufgaben individuell



Lernziele

Die TN werden gemeinsam kreativ, um komplexe Sachverhalte runter zu brechen und auf abstrakte und symbolische Weise kreativ aufleben lassen. Dabei wird ein vielfältiger Zugang zum Thema Klima-/Kohle-/etc.-Verhandlungen geschaffen.

Vorbereitung

Ein paar Tage im Voraus wird die Aufgabe kommuniziert. Es findet sich eine Kleingruppe (3-5TN), die Lust hat, sich die Hindernisse auszudenken und das Spiel später für alle TN anzuleiten.

Ablauf

Die TN haben die Aufgabe, den Raum zu durchqueren, um von der einen Seite, dem Beginn der Konferenz, zur anderen Seite, dem fertigen Vertrag, zu gelangen. Dabei werden sie als Gruppe mit verschiedenen Hindernissen konfrontiert, die den Weg erschweren. Diese können eine Mischung aus thematischen Hindernissen in Verbindung mit den Prozessen auf einer solchen Konferenz oder Verhandlung (Quiz, Kooperationsspiel, Kompromisse eingehen müssen,...), als auch teambildende Aufgaben sein (als Gruppe ein Hindernis überwinden, sich auf schmalen Bodenplatten bewegen,...). Wenn die Gruppe den Raum erfolgreich durchquert hat, ist sie bei dem Vertrag angekommen.

Dies ist ein sehr symbolisches Spiel und kann je nach Vorbereitungsgruppe verschieden dicht an den realen Verhandlungsherausforderungen angelehnt sein. Dabei kann ein spezieller Fokus auf die Herausforderung der Interkulturalität in z.B. den Klimaverhandlungen gelegt werden.

Variationen

Es können auch mehrere Teams gebildet werden, die bei der Durchquerung des Raumes gegeneinander antreten. Dabei können die Teams die unterschiedliche Ländergruppen der Konferenz darstellen, die zufällig gelöst werden und dann entsprechend ihres Status und Ziel an gewissen Stationen unterschiedlich reagieren müssen/können (EU, JUSSCANNZ, G77 und China (Schwellenländer, erdölexportierenden Staaten (OPEC), Alliance of Small Island States (AOSIS), Least Developed Countries (LDCs)).

Das Spiel eignet sich auch gut, um eine Aktivität im Freien durchzuführen.

Eine Klimakonferenz ist nur ein thematisches Beispiel. Es könnte sich hierbei auch um Verhandlungen zum Kohleausstieg, dem Ausbau einer Goldmine etc. handeln.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Normkonflikte, Statusunterschiede, Lebensrealitäten

Ähnlich wie bei der Klimakonferenz kann diese Übung genutzt werden, um auf die unterschiedlichen Perspektiven am Handlungstisch einzugehen (siehe Variation). Dabei ist vor allem das Spannungsfeld zwischen Ländern mit hohem und niedrigem Einkommen spannend sein zu thematisieren. In diesem Zusammenhang werden die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensrealitäten deutlich und ein Perspektivenwechsel der TN wird angeregt (Wachstumsfrage, Priorisierung von Aspekten,). Außerdem kann die unterschiedliche Behandlung verschiedener Staaten auf Grund ihres politischen Einflusses deutlich gemacht werden. Im Anschluss kann dabei gut ein Gespräch zu globalen Statusunterschieden und Machtstrukturen eingegangen werden, wenn möglich unter Einbezug der historischen Genese und präsenten Aufrechterhaltung dieser strukturellen Diskriminierung/Benachteiligung.

#transformation

Im Anschluss an die Übung kann anhand des Gerechtigkeitsbegriffs diskutiert werden, wie die unterschiedlichen Forderungen, Bedürfnisse, aber auch Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Staaten auf der Konferenz die Transformation fördern oder hindern. Gibt es andere Möglichkeiten, um das Transformationspotential zu erhöhen?

7 Evaluation

7.1 Akteursmapping

Wen haben wir im Austausch kennengelernt – welche Rolle, welchen Entscheidungsspielraum hat er/sie? Welche Akteure fehlen zur Umsetzung der SDGs/unsere SDGs?

Die TN erarbeiten sich eine Übersicht, wer für welche Entscheidungen zuständig ist, diskutieren, welche spannenden Akteure sich als Partner anbieten, um bei der Umsetzung eines SDG voranzukommen.



Politische Handlungsoptionen erkennen



45 min



8 - 20 TN



Großes Plakat (A1), ggf. Pinnwand und Pins bzw. Kreppband, Stifte/Eddings, Moderationskarten



Lernziele

Die TN erkennen politische Spielräume, sehen unterschiedliche Lobbykräfte und entdecken politische Handlungsspielräume. Ziel ist Selbstwirksamkeitserfahrung als Individuum und als Gruppe.

Ablauf

In Form des MindMaps werden verschiedene (Haupt- und Neben-) Äste aufgezeichnet, um ein möglichst vollständiges Bild der Akteure zu erhalten. Auf dem so entstehenden Baum erhalten mögliche Partner/Allianzen eine besondere Markierung, hier kann die Strategieplanung im Anschluss vertieft werden.

#transformation

Die TN lernen über den Tellerrand hinaus zu blicken. Die gesellschaftliche Transformation erlaubt es spannende neue Allianzen einzugehen und alle gesellschaftlichen Teilbereiche in den Blick zu nehmen.

7.2 Baum der Erleuchtung

Reife und unreife Früchte eines Lernprozesses

Manchmal ist ein Lernprozess wie das Ernten von Früchten. Manche Früchte sind dabei mehr gereift als andere.



Feedback



45 min



8 - 20 TN



Großes Plakat (A1), ggf. Pinnwand und Pins bzw. Krebband, Stifte/Eddings, runde Moderationskarten in zwei verschiedenen Farben



Lernziele

Die Übung kristallisiert positive sowie negative Erfahrungen eines Lernprozesses heraus. Dabei wird die Erfahrung als Ganzes für die Gruppe visualisiert und individuelle Erfahrungen sichtbar gemacht.

Vorbereitung

Auf das Plakat wird der Umriss eines großen regionalen Baumes gemalt, dessen Krone im Fokus sein sollte. Es wird an die Wand/Pinnwand geheftet. Jeweils eine beschriftete runde Moderationskarte pro Farbe (gereift – unreif) wird als Legende an den Baum gehangen.

Ablauf

Die TN bekommen von jeder Farbe mehrere Moderationskarten. In stiller Reflexion schreiben sie Lern- und Gruppenerfahrungen aus dem Projekt auf. Eine Farbe repräsentiert dabei Erfahrungen, die sie haben reifen lassen (reife Frucht), die andere steht für Erfahrungen, an denen noch gearbeitet werden kann bzw. die ihnen nicht gut bekommen haben. Dann stellen die TN nacheinander ihre Früchte vor und hängen sie an den Baum. Die SL kann diese schon im Prozess oder danach clustern. Im Anschluss kann über die Erfahrungen diskutiert und vertiefend gesprochen werden.

Variationen

Wenn die SL die Möglichkeit für detailliertes Feedback geben möchte, so können die TN mit Lust auf tieferen feedback-Austausch ihren Namen auf die Rückseite ihrer Früchte schreiben.

Der Baum kann auch schon am Anfang des Projekts mit Erwartungen gefüllt werden. Am Ende kommt man nochmal zu dem Baum zurück und die TN schauen sich an, welche ihrer persönlichen Erwartungen sie ernten können und welche nicht erfüllt wurden und somit am Baum hängen bleiben.

In der Wurzelregion können noch Herausforderung aufgelistet werden, die als Nährboden für die Lernerfahrungen dienen.

7.3 Schnappschuss

Zwischen- oder Endevaluation eines Seminars

Methode zur Durchführung einer Zwischen- oder Endevaluation eines Seminars



Schnelles Gruppenfeedback



Je nach Anzahl der Statements, ca. 15 min



Unbegrenzt

Lernziele

Die TN haben die Möglichkeit, ihre eigenen Statements zu äußern und die anderen TN sich dazu positionieren zu lassen.

Ablauf

Jede/-r TN kann eine Aussage zum laufenden oder bereits abgeschlossenen Seminar nennen (z.B. Die Stimmung in der Gruppe fand ich angenehm; das Programm war zu vollgepackt...). Die anderen TN müssen auf diese Aussage hin Stellung beziehen.

Wenn sie mit der Aussage einverstanden sind, stellen sie sich in die Nähe der Person. Je mehr sie die Aussage ablehnen, desto weiter weg stellen sie sich. Die Meinung der Gruppe kann man so gut erkennen.

7.4 Fünf Finger Feedback

Meine Hand, mein Feedback

Die TN gehen in eine individuelle Reflexion und dokumentieren ihr Feedback anhand von fünf Kategorien. Dabei ist Raum für positives und negatives Feedback gegeben.



Konstruktiv individuell Feedback geben, Reflexion



20 min



4 - 30 TN



Plakat/Tafel mit Beispielhand, Stift und Din A4 Papier für alle TN

Lernziele

Die TN reflektieren über ihre Erfahrungen in verschiedenen Ebenen und geben Feedback.

Ablauf

Alle TN nehmen sich ein Stift und Papier und malen darauf die Umrisse ihrer Hand. Nun füllen sie für jeden Finger ihre Evaluation zu folgendem Aspekten aus:

Daumen – Das fand ich spitze!

Zeigefinger – Darauf möchte ich hinweisen.

Mittelfinger – Das fand ich doof.

Ringfinger – Das nehme ich mit.

Kleiner Finger – Das kam zu kurz.



Die TN sollen sich einen ruhigen Ort im Raum suchen, wo sie ungestört und mit ausreichend Zeit die Hand ausfüllen können. Dabei kann in die Finger, aber auch um die Finger herum geschrieben werden. Wichtig: Da es sich um ein anonymes Feedback handelt, nicht den Namen auf das Papier schreiben. Wer fertig ist, legt die Hand gefaltet auf einen Stapel, den die SL am Ende mit nach Hause nimmt und dort in Ruhe durchlesen kann.

Variationen

Die fünf Kategorien können auch für ein mündliches Feedback verwendet werden. Bei vielen TN kann dabei auch auf drei Finger verkürzt werden.

Wenn die SL ggf. ein zentrales Thema aus dem Feedback nochmals ansprechen möchte, so kann das Feedback auch schon am Morgen/vorletzten Abend eingeholt werden. So können bei Bedarf Schlüsselthemen nochmal ausführlicher mündlich diskutiert werden.

Interkulturelle Herausforderungen meistern

Sprache, non-verbal

Die Finger entsprechen Kategorien, die sich aus der deutschen non-verbalen Sprache und Kultur ergeben. Die Hand sollte auf jeden Fall dahingehend erklärt und ggf. diskutiert werden. Schön ist auch, wenn die Zuweisung der Aspekte zu den Fingern am Anfang diskutiert und um non-verbales händisches Verständnis aus anderen anwesenden Kulturen ergänzt, abgeändert oder getauscht wird. Wichtig für ein verwendbares Feedback ist nur, dass sich am Ende alle auf eine Version einigen, die aber natürlich gerne aus einer Mischung der non-verbalen Kommunikation verschiedener Kulturen bestehen kann.

8 Verweise auf weitere Methodensammlungen für die interkulturelle BNE Arbeit

Interkulturelles Lernen:

Toolbox Interkulturelles Lernen: <http://www.dija.de/ikl/>

BNE/Globales Lernen:

Seminargestaltungsmethoden für Arbeit mit Studierenden zu Nachhaltigkeit an Hochschulen des netzwerk n:

<https://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2018/05/methode-n-2018-Digital-komprimiert.pdf>

Bildungsmaterialien für den sozial-ökologischen Wandel orientiert an Geschichten des Gelingens von FUTURZWEI:

https://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2018/09/FUTURZWEI_Methoden.pdf,

https://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2018/09/FUTURZWEI_Geschichtensammlung.pdf,

https://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2018/09/FUTURZWEI_Arbeitsmaterialien.pdf

Anregungen, Methoden und Übungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit zu globalen Themen von ebesa:

http://www.wordpress.ebasa.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/04/Dok_Solidaritaet_Global_Lernen_sw_ebasa.pdf

SDG-Bildung:

Arbeitsblätter: Die globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung I und II:

<https://germanwatch.org/de/14072>

<https://germanwatch.org/de/14073>

Sie fanden diese Publikation interessant?

Wir stellen unsere Veröffentlichungen zum Selbstkostenpreis zur Verfügung, zum Teil auch unentgeltlich. Für unsere weitere Arbeit sind wir jedoch auf Spenden und Mitgliedsbeiträge angewiesen.

Spendenkonto: BIC/Swift: BFSWDE33BER, IBAN: DE33 1002 0500 0003 212300

Spenden per SMS: Stichwort „Weitblick“ an 8 11 90 senden und 5 Euro spenden.

Mitgliedschaft: Werden Sie Fördermitglied (Mindestbeitrag 60 Euro/Jahr) oder stimmberechtigtes Mitglied (ab 150 Euro/Jahr, Studierende ab 120 Euro/Jahr) bei Germanwatch. Weitere Informationen und das Anmeldeformular finden Sie auf unserer Website unter:

Germanwatch

„Hinsehen, Analysieren, Einmischen“ – unter diesem Motto engagiert sich Germanwatch für globale Gerechtigkeit und den Erhalt der Lebensgrundlagen und konzentriert sich dabei auf die Politik und Wirtschaft des Nordens mit ihren weltweiten Auswirkungen. Die Lage der besonders benachteiligten Menschen im Süden bildet den Ausgangspunkt unseres Einsatzes für eine nachhaltige Entwicklung.

Unsere Arbeitsschwerpunkte sind Klimaschutz & Anpassung, Welternährung, Unternehmensverantwortung, Bildung für Nachhaltige Entwicklung sowie Finanzierung für Klima & Entwicklung/Ernährung. Zentrale Elemente unserer Arbeitsweise sind der gezielte Dialog mit Politik und Wirtschaft, wissenschaftsbasierte Analysen, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Kampagnen.

Germanwatch finanziert sich aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden und Zuschüssen der Stiftung Zukunftsfähigkeit sowie aus Projektmitteln öffentlicher und privater Zuschussgeber.

Möchten Sie die Arbeit von Germanwatch unterstützen? Wir sind hierfür auf Spenden und Beiträge von Mitgliedern und Förderern angewiesen. Spenden und Mitgliedsbeiträge sind steuerlich absetzbar.

Bankverbindung / Spendenkonto:

Bank für Sozialwirtschaft AG,
IBAN: DE33 1002 0500 0003 2123 00,
BIC/Swift: BFSWDE33BER

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.germanwatch.org oder bei einem unserer beiden Büros:

Germanwatch – Büro Bonn

Dr. Werner-Schuster-Haus
Kaiserstr. 201, D-53113 Bonn
Telefon +49 (0)228 / 60492-0, Fax -19

Germanwatch – Büro Berlin

Stresemannstr. 72, D-10963 Berlin
Telefon +49 (0)30 / 2888 356-0, Fax -1

E-Mail: info@germanwatch.org

Internet: www.germanwatch.org



Hinsehen. Analysieren. Einmischen.

Für globale Gerechtigkeit und den Erhalt der Lebensgrundlagen.