

Modul 2 – sprungbrett AzubiMentoring

Interkulturelle Kompetenzen

In diesem Modul steht die Auseinandersetzung mit dem Begriff „Kultur“ und dem Konzept der „Kulturkompetenz“ im Fokus. Ziel ist es, die Teilnehmenden für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren und ihre Wahrnehmung für eigene Prägungen sowie stereotype Zuschreibungen zu schärfen. Dabei geht es nicht nur um Wissen, sondern auch um ein tieferes Verstehen: Wie beeinflussen kulturelle Hintergründe unser Denken, Handeln und Urteilen? Die Teilnehmenden werden darin unterstützt, sich sicherer in interkulturellen Kontexten zu bewegen, Irritationen als Lernchancen zu begreifen und durch kultursensible Kommunikation Missverständnisse zu vermeiden. Gemeinsam mit den Mentees geht es darum, ein Gespür dafür zu entwickeln, wann es hilfreich ist, verborgene kulturelle Werte und Annahmen sichtbar zu machen, um so ein tieferes Verständnis für Zusammenhänge zu ermöglichen und die Mentees gezielt zu begleiten.

Vorbereitung

- | **Videos** anschauen und **Ablaufplan** durchgehen.
- | **Möglichkeit zum Zeigen der Videos** (mit Ton) bereithalten.
- | **Flipchart/Pinnwand** bereitstellen.
- | **Dokument** ausdrucken zum Verteilen.
 - | AM_M2_Worksheet_Werte und Überzeugungen
- | **Dokument** ausdrucken oder herunterladen zum Vorlesen.
 - | AM_M2_Geschichte_Brunnenfrosch
- | **Schreibmaterial** für die Teilnehmenden bereithalten.
 - | Moderationskarten und Stifte (Eddings)
- | **Folie downloaden** zum Vorzeigen.
 - | AM_M2_Folie_Eisbergmodell
- | **Überlegen, ob Sie die Einheit mit den Mentees als gemeinsames Mittagessen umsetzen möchten**, zu dem die Auszubildenden je ein Gericht aus ihrer Kultur beisteuern. Falls ja:
 - | Rechtzeitiges Ankündigen und Sicherstellen, dass die Azubis Gerichte dabeihaben (siehe „Einheit mit den Mentees“, Möglichkeit 4).
 - | Getränke, Gläser, Servietten, Geschirr und Besteck bereithalten.

Ablauf

Check-in (10 min)

Austausch zu folgenden Fragen:

- | „Auf welche Aspekte aus dem Modul 1 habe ich in der Zwischenzeit geachtet?“
- | „Was ist mir gut gelungen (Zuhören, Rollenklarheit, Urteilen erkennen ...)?“
- | „Welche Fragen sind aufgetaucht?“

Input 1 (60–70 min)

Input-Video (14 min)

Was ist Kultur? Schauen Sie die Videos zu **Kulturdefinition und Kultureisberg** an.

Reflexionsrunde (10 min)

Tauschen Sie sich in großer Runde dazu aus, welche Aspekte des Kultureisbergs Sie in Ihrem Unternehmen an welcher Stelle wiederfinden. Welche Aspekte gibt es in der Ausbildung für Ihre Teilnehmenden noch – einerseits an der Oberfläche und andererseits unter der Oberfläche des Eisbergs, derer man sich bewusst werden sollte?

- | „Wie sieht der Unternehmenseisberg aus?“

Geschichte (10 min)

Lesen Sie die **Geschichte vom „Brunnenfrosch Nepumuk“** vor. Fragen Sie gegebenenfalls nach:

- | „Was nehmt ihr von der Geschichte mit?“

Selbstreflexion (30 min)

Bearbeitung des **Handouts „Meine Werte und Überzeugungen“**.

Anschließend erfolgt ein Austausch über die Erkenntnisse im Plenum.

----- Pause -----

Input 2 (25 min)

Input-Video (10 min)

Schauen Sie das Video zu **Zuschreibungsdynamiken** an.

Reflexionsrunde (15 min)

Überlegen Sie gemeinsam anhand konkreter Beispiele, die die Teilnehmenden nennen sollen, wie man aus der Urteilsdynamik aussteigen kann.

Input 3 (23 min)

Input-Videos (13 min)

Schauen Sie die Videos zu **kulturellen Unterschieden** und **Kulturkompetenz** gemeinsam an.

Reflexionsrunde (10 min)

Nutzen Sie für die Reflexion zu den Inhalten folgende Leitfragen:

- | „Was sind die Vor- und Nachteile von Stereotypen?“
- | „Was sollte man vermeiden?“

Input 4 (20 min)

Input-Video (10 min)

Schauen Sie das Video zu **indirekter und direkter Kommunikation** gemeinsam an.

Reflexionsrunde (10 min)

Die folgenden Reflexionsfragen können Sie rein mündlich beantworten lassen. Zu der Skalen-Frage bietet sich eine einfache Visualisierung an, bei der die Azubis zum Beispiel auf einem **Flipchart** Kreuze an die entsprechende Stelle der Skala aus dem Video machen.

- | „Wo auf der Skala würdet ihr euch bezüglich indirekter und direkter Kommunikation einordnen?“
- | „Fällt es euch leicht, mal direkt und mal indirekt zu kommunizieren?“
- | „Habt ihr ein paar Anekdoten zu Missverständnissen diesbezüglich?“

Abschlussrunde (10 min)

Holen Sie sich über eine Blitzlichtrunde einen Eindruck davon, wie die Inhalte auf die Teilnehmenden gewirkt haben. Fragen Sie zum Beispiel:

- | „Was hat euch heute am meisten überrascht?“

Transferaufgaben für Mentorinnen und Mentoren bis Modul 3

Bis zum Modul 3 sollen sich die Mentorinnen und Mentoren Gedanken zu folgender Aufgabe machen und dies am besten stichpunktartig festhalten:

- | „Erkennt und reflektiert **drei Situationen**, in denen ihr in die Zuschreibungsdynamik und in die Bewertung geraten seid. Welche eigenen Selbstverständlichkeiten, Prägungen und Werte liegen dem zugrunde? Und wie ist es euch gelungen, die **Zuschreibungsdynamik wieder zu verlassen**?“

Einheit mit den Mentees (40–60 min)

Check-in (10 min)

Damit die Mentees es einfach haben, in der Situation anzukommen, haben wir für das gemeinsame Check-in in den Modulen 1 bis 4 die gleiche Form gewählt.

- | Kurze Abfrage, wie es den Mentees geht. Wenn die deutsche Sprache noch sehr schwierig ist, könnte ein kurzer Austausch zwischen den Tandem-Partnerinnen und -Partnern hilfreich sein – dann würden die Mentorinnen und Mentoren die Antworten ihrer Mentees vorstellen.
- | Sie sollten an dieser Stelle auch kurz in einfachen Worten erzählen, womit sich die Mentorinnen und Mentoren heute beschäftigt haben.

Reflexion (30–60 min)

In Modul 2 ist es wichtig, mit den Mentees in einen **Austausch zu kulturellen Unterschieden** zu kommen. Hierfür geben wir Ihnen vier unterschiedliche Möglichkeiten. Wählen Sie eine oder zwei davon aus – je nachdem, wie groß die Gruppe ist und welche Möglichkeiten Sie für die Umsetzung haben:

1. Das **Eisbergmodell anhand der Folie** nochmals kurz vorstellen und dazu einen Austausch einleiten. Eine Möglichkeit dafür wäre, dass die Mentorinnen und Mentoren den Unternehmenseisberg vorstellen und die Mentees Fragen dazu stellen können.
2. Fragen und Situationen sammeln:
 - | „Was findet ihr **in Deutschland am seltsamsten**? Was irritiert euch am meisten?“Dann kann hierzu ein Austausch zu den Hintergründen folgen, was die Gedankengänge und Vorteile hinter gewissen Verhaltensweisen sind, aber auch, was man anders machen könnte. Schön ist es auch, die Mentees zu fragen, wie sie es kennen und gewohnt sind.
3. Im Tandem-Team sollen **drei Gemeinsamkeiten und drei kulturelle Unterschiede** gesucht werden zu der Art und Weise, wie man sich eine gute Zusammenarbeit vorstellt.
4. Vielleicht gibt es bei Ihnen im Unternehmen die Möglichkeit, alle am Projekt beteiligten Azubis zu einem **gemeinsamen Mittagessen** einzuladen, zu dem alle **etwas für ein interkulturelles Büfett mitbringen**. Dann könnten alle zwei bis drei Sätze zu ihren Gerichten und der jeweiligen Besonderheit erzählen. Dies sollten Sie **im Vorfeld rechtzeitig angekündigt** haben.