

Jürgen Bolten (Universität Jena/ IWK)

Kollaboratives und jahrgangs- übergreifendes Arbeiten in digitalen Lernumgebungen

E-Learning-Tag, 27.4.2020

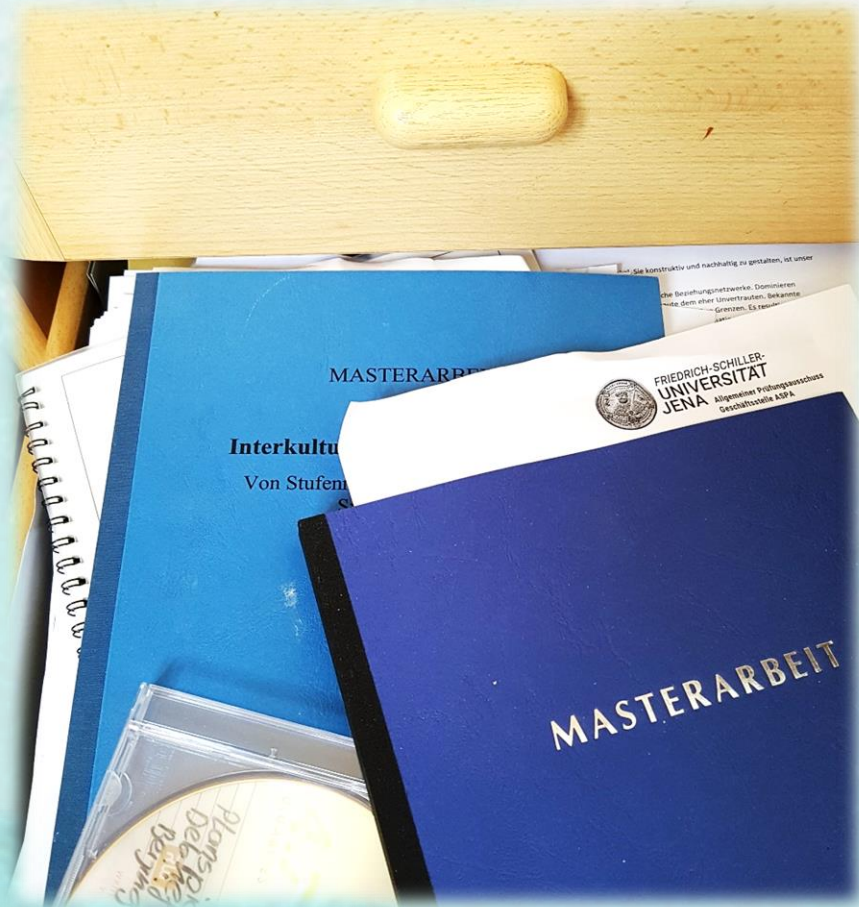


Vergessen Sie bitte nicht, Ihr Handy *ein*zuschalten 😊

- Vernetzt lernen und Lernverantwortung übernehmen:
Digitale Lernräume nachhaltig konzipieren
- Der Plan im Hinterkopf: Kompetenz ganzheitlich denken
- Lehrperspektive: Strukturiert loslassen können, initiieren - und Vertrauen geben
- „Was ich erarbeite, wird ernst genommen und nützt auch anderen“: Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten im Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (IWK)

- **Vernetzt lernen und Lernverantwortung übernehmen: Digitale Lernräume nachhaltig konzipieren**
- Der Plan im Hinterkopf: Kompetenz ganzheitlich denken
- Lehrperspektive: Strukturiert loslassen können, initiieren - und Vertrauen geben
- „Was ich erarbeite, wird ernst genommen und nützt auch anderen“: Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten im Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (IWK)

Vernetzt lernen und Lernverantwortung übernehmen: Digitale Lernräume nachhaltig konzipieren



Im Regelfall werden auf Plattformen die digitalen Lernräume von Lehrenden für jeden Seminardurchlauf neu eingerichtet.

Arbeitsergebnisse Studierender aus vorangegangenen Kursen wie Forendiskussionen, Präsentationen oder Dokumentationen von Gruppenarbeiten **werden zumeist gelöscht** – mit dem Argument, jede Lerngruppe müsse unbeeinflusst „bei null“ beginnen und dürfe es nicht leichter haben als ihre Vorgänger.

Das **Zentrum der Wissensvermittlung verkörpern damit weiterhin allein die Lehrenden**, während der qualitativ wie quantitativ beeindruckende „Workload“ Studierender wie in vordigitaler Zeit ungenutzt in Schubladen verschwindet, anstatt ihn nachhaltig zu nutzen.

Konsequenz:

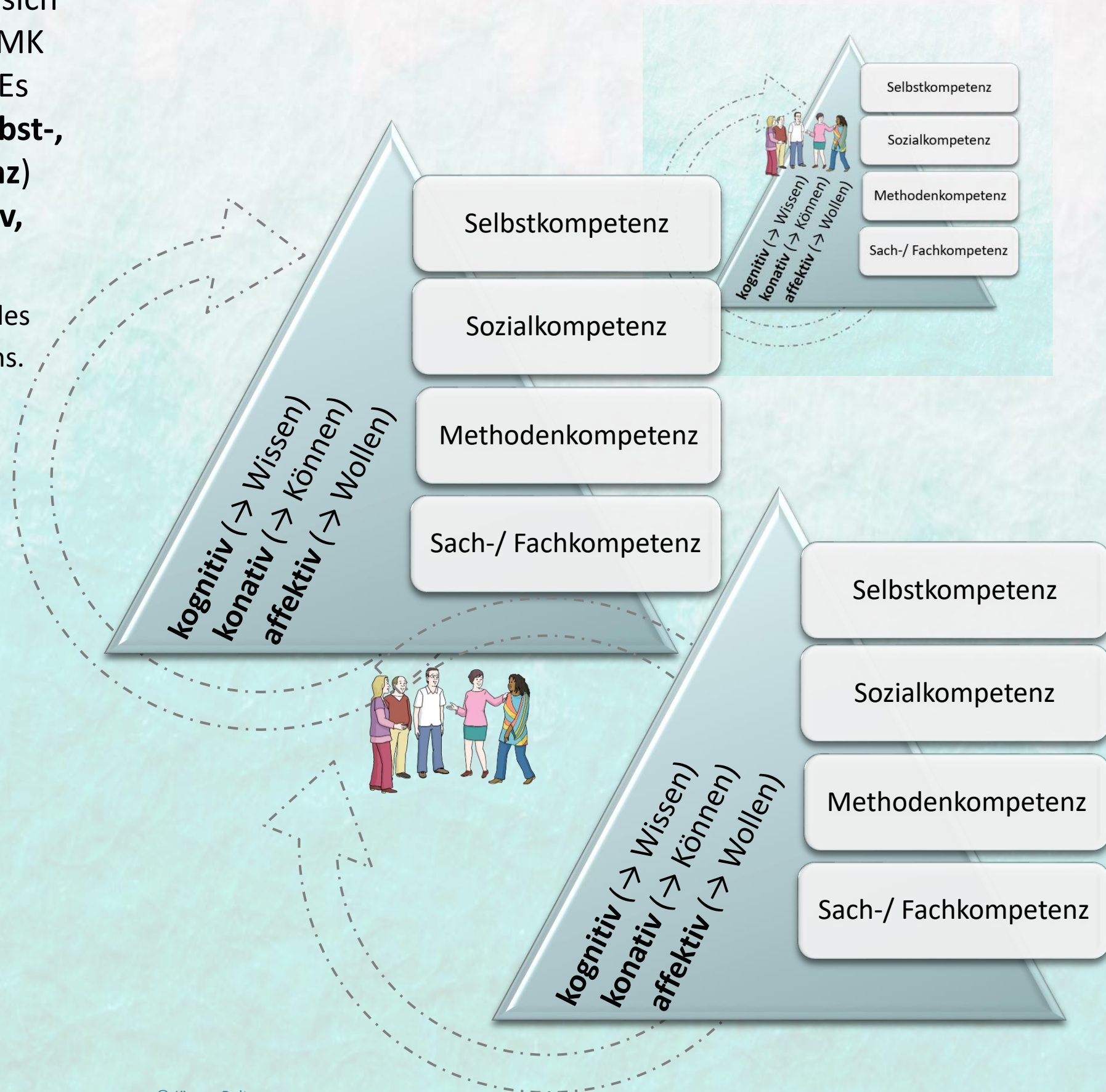
- **Erarbeitetes Wissen** nach Möglichkeit **teilen, fortschreiben und gemeinsam/ kollaborativ weiterentwickeln**. Digitale Lernumgebungen bieten hierfür einfach zu handhabende Möglichkeiten.
- Dass Fehlerhaftes oder qualitativ Problematisches nicht oder nur nach eingehender Korrektur geteilt werden sollte, versteht sich selbstredend. Die **Verantwortung für die Freigabe tragen die Lehrenden, die Verantwortung für Inhalt und Darstellung die Studierenden.**

- Vernetzt lernen und Lernverantwortung übernehmen: Digitale Lernräume nachhaltig konzipieren
- **Der Plan im Hinterkopf: Kompetenz ganzheitlich denken**
- Lehrperspektive: Strukturiert loslassen können, initiieren - und Vertrauen geben
- „Was ich erarbeite, wird ernst genommen und nützt auch anderen“: Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten im Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (IWK)

Kompetenz ganzheitlich denken

Zur inhaltlichen Präzisierung des **Kompetenzbegriffs** im Bildungsbereich eignet sich ein von der Kultusministerkonferenz (KMK 1999) entwickeltes Kompetenzmodell: Es verbindet vier Kompetenzbereiche (**Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz**) sowie drei Umsetzungsebenen (**kognitiv, konativ, affektiv**).

→ vgl. entsprechende Einteilungen der OECD, des Nationalen/ Europäischen Qualifikationsrahmens.



„Wie wichtig sind für Sie in der Hochschullehre die genannten Aspekte der Kompetenzentwicklung?“



Bitte stimmen Sie ab unter dem Direktlink/ QR:
<https://www.menti.com/kbck5urui4>

oder alternativ über:

www.menti.com

Code: 52 85 46



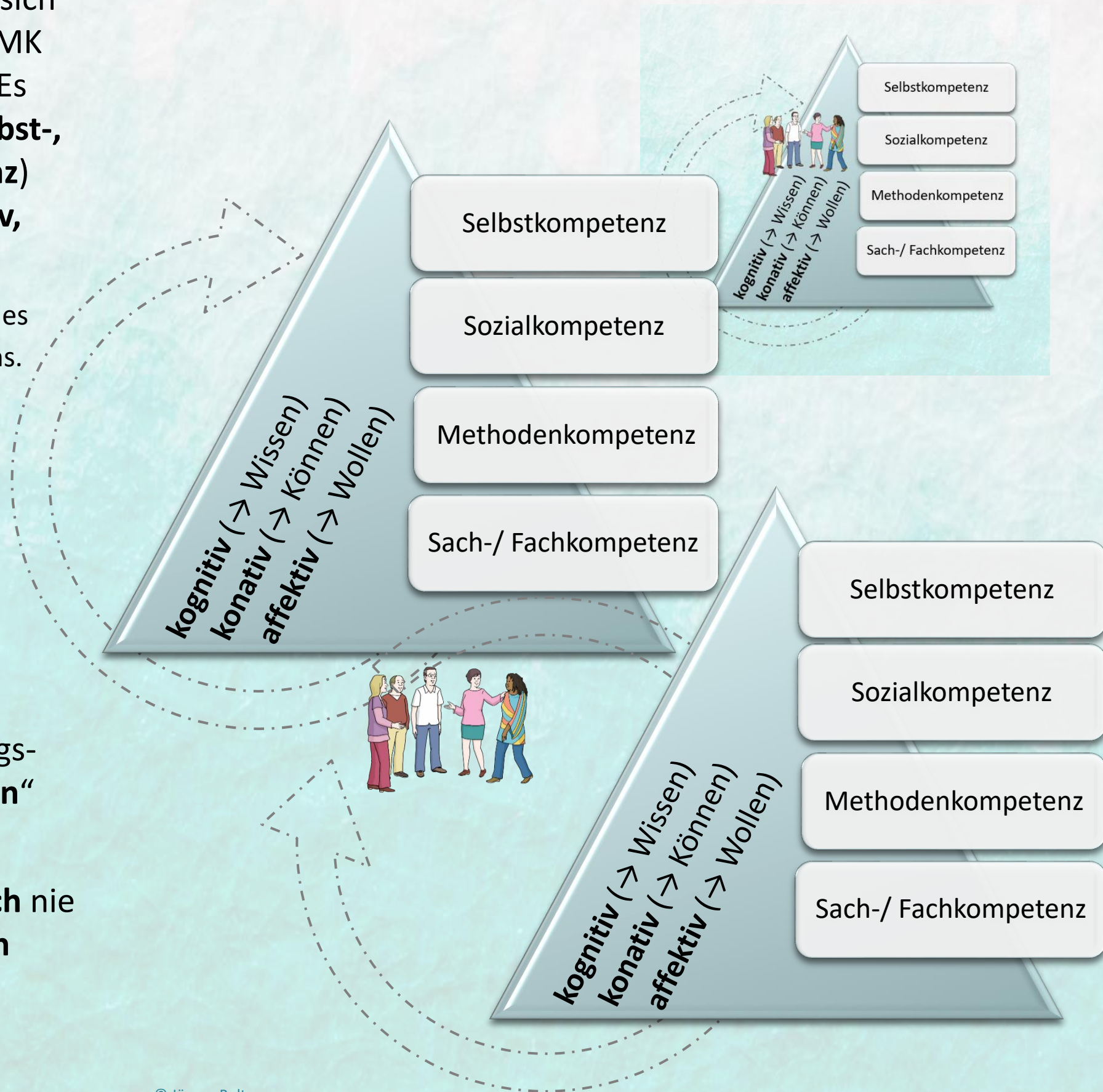
Kompetenz ganzheitlich denken

Zur inhaltlichen Präzisierung des **Kompetenzbegriffs** im Bildungsbereich eignet sich ein von der Kultusministerkonferenz (KMK 1999) entwickeltes Kompetenzmodell: Es verbindet vier Kompetenzbereiche (**Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz**) sowie drei Umsetzungsebenen (**kognitiv, konativ, affektiv**).

→ vgl. entsprechende Einteilungen der OECD, des Nationalen/ Europäischen Qualifikationsrahmens.

Konsequenzen für ein ganzheitliches Kompetenzverständnis:

- Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz müssen in ihrem **Verweisungszusammenhang** (und nicht isoliert) gefördert werden
- Dies **gilt auch für** die drei Umsetzungsebenen „**Wissen**“ (kognitiv), „**Können**“ (konativ) und „**Wollen**“ (affektiv)
- **Kompetenzentwicklung vollzieht sich** nie *akteursisoliert*, sondern **stets auch in Vernetzungszusammenhängen** (informell, kollaborativ).



	Fach- kompetenz	Methoden- kompetenz	Selbst- kompetenz	Sozial- kompetenz
kognitiv (Wissen)	Fachwissen besitzen	Methoden wiss. Arbeits kennen	Stärken/ Schwächen kennen	Regeln soz. Miteinanders kennen
konativ (Können)	dto. praktisch anwenden	dto. passfähig anwenden	dto. angemessen umsetzen	dto. konstruktiv handeln
affektiv (Wollen)	zu Reflexion und Handeln motiviert sein	zu Reflexion und Handeln motiviert sein	zu Reflexion & Umsetzung motiviert sein	zu Reflexion und Handeln motiviert sein

Traditionelle Prüfungsformen

(Klausuren, Hausarbeiten) perspektivieren der Regel voran-gegangene/ abgeschlossene Prozesse der Entwicklung von

- **Fach- und ggf. Methodenkompetenz**
- **kognitiver Kompetenz**

Dies gilt folgerichtig auch für **prüfungsorientierte Lehr-/ Lernprozesse**.

Alternative digital realisierte Prüfungs- und Lehrformen, die Möglichkeiten einer ganzheitlicheren Kompetenzentwicklung eröffnen (Bsp. Interkulturelle Wirtschaftskommunikation):

- Anfertigen von Previews zur Seminartexten
- Wiki-Artikel, Wikifolia zu Seminarthemen erarbeiten
- Erstellung kollaborativer Lernszenarien (Conceptboard, Prezi)
- Erstellung von Lern-Apps
- Erstellung von Educasts (YouTube)

Zielsetzung: **Wissen** nicht nur **dokumentieren**, sondern es so ansprechend/ verständlich **umzusetzen**, dass andere es für sich nutzbringend verwenden können und **motiviert** sind, die entstandenen Ergebnisse für ihren eigenen Lernprozess zu verwenden und fortzuschreiben.

Kompetenz ganzheitlich denken: Umsetzung

Die genannten ‚nachhaltigen‘ Prüfungsformen unterscheiden sich in ihrer Komplexität. Ihr gemeinsamer Nenner besteht darin, dass sie über den eigentlichen Prüfungszweck hinaus **jahrgangsübergreifend eingesetzt** werden. Bei mindestens „guter“ <2,0> Qualität erhalten sie den **Rang von Lernmaterialien** und werden auf Lernplattformen geteilt (Knowledge Sharing).

Sie sind damit Ausgangsmaterial in ‚inverted classrom‘-Prozessen, das bei Bedarf inhaltlich und konzeptionell aktuellen Forschungsentwicklungen angepasst und fortgeschrieben werden kann.

Jahrgangsübergreifend ist damit sowohl die **Rezeption des Materials** als auch der **Dialog mit den vorangehenden Autoren**.

Thuy Tien Trinh Do

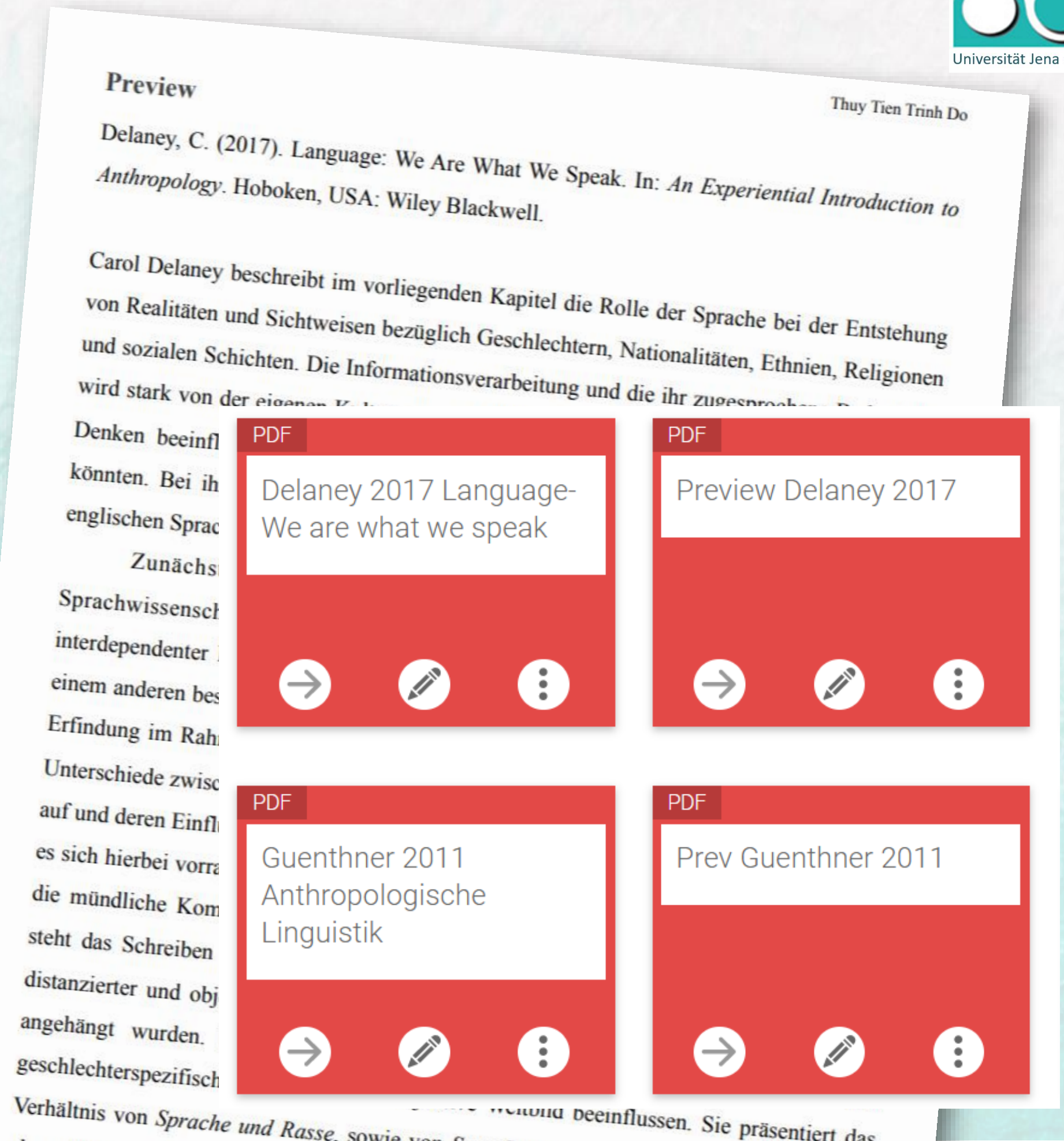
Preview

Delaney, C. (2017). Language: We Are What We Speak. In: *An Experiential Introduction to Anthropology*. Hoboken, USA: Wiley Blackwell.

Carol Delaney beschreibt im vorliegenden Kapitel die Rolle der Sprache bei der Entstehung von Realitäten und Sichtweisen bezüglich Geschlechtern, Nationalitäten, Ethnien, Religionen und sozialen Schichten. Die Informationsverarbeitung und die ihr zugesprochenen Funktionen werden stark von der eigenen Kultur beeinflusst.

Denken beeinflusst die Sprache und umgekehrt. Bei ihnen könnten. Bei ihnen die englischen Sprachformen. Zunächst ist die Sprache ein Sprachwissenschaftler. interdependenter Prozess. einem anderen beschränkt. Erfindung im Rahmen der Unterschiede zwischen den Sprachen auf und deren Einfluss. es sich hierbei vorraussetzt. die mündliche Kommunikation steht das Schreiben als distanzierter und objektiv angehängt wurden. geschlechterspezifisch.

Verhältnis von Sprache und Rasse, sowie von Sprache und Geschlecht beeinflussen. Sie präsentiert das



- PDF: Delaney 2017 Language-We are what we speak
- PDF: Preview Delaney 2017
- PDF: Guenther 2011 Anthropologische Linguistik
- PDF: Prev Guenther 2011

Kompetenz ganzheitlich denken: Umsetzung

Das Bewusstsein, für nachfolgende Studierendengenerationen relevante fachliche Beiträge zu leisten, fördert über **Fach- und Methodenkompetenz hinaus auch Selbst- und Sozialkompetenzen:**

- Fähigkeit der Perspektivenübernahme
- Verantwortung für gewissenhaftes wissenschaftliches Arbeiten
- zielgruppenorientiertes Denken
- dialogoffene Wissenskommunikation

Forschung verliert an diesem Punkt nach Aussagen der Studierenden ihre Unnahbarkeit, sie wird ihnen selbst verständlicher, weil sie ihre Ergebnisse einer breiteren Öffentlichkeit **plausibel, nachvollziehbar und verantwortungsvoll kommunizieren müssen.**

Die Motivation, nicht für die Schublade der Lehrenden, sondern für konkrete Nutzer zu arbeiten, hat bezogen auf den erzielten **Notendurchschnitt der Seminare zu deutlichen Verbesserungen beigetragen** – gerade weil die beschriebenen Kompetenzbereiche und –ebenen in ein vielfältigeres Zusammenspiel treten.



GLOCAL CAMPUS
Der Glocal Campus umfasst Lernplattformen zu den Themen: - Architecture - Engineering - Intercultural Studies - IT - Education - Medicine - Urbanistics. Zur Auswahl Ihrer Kurse klicken Sie bitte auf "Meine Kurse" (oben rechts) und dann auf "Kurse suchen".

Werbe-geschichte als Zeitgeschichte: BRD und DDR in den 80er Jahren
Literatur: Previews
Videos Werbe-geschichte
Werbeanzeigen Printmedien
Zeitgeschichte

Interkulturelle Planspiele
Interkulturelle Planspiele stellen einen Übungstypen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung im Rahmen von interkulturellen Trainings dar. In den Planspielszenarien treten die Teilnehmenden als Protagonisten in Interaktion mit anderen Trainees, wodurch Interkulturalität thematisiert und generiert werden kann.
Inhaltsverzeichnis [Verbergen]
1 Konzept/Idee
2 Anwendungsbereiche und Lernziele interkultureller Planspiele
3 Zielgruppe
4 Herausforderungen und Chancen
5 Siehe Auch
6 Weiterführende Links und Literatur
7 Finanzabrechnung

IntercultureTV
Interkulturelle Kompetenz
IntercultureTV • 76.856 Aufrufe • vor 4 Jahren
Das von Sinah Schmid und Verena Wik am Fachgebiet für Interkulturelle Kommunikation an der Universität Jena erstellte ...
Methodenwahl interkultureller Trainings
IntercultureTV • 12.166 Aufrufe • vor 7 Jahren
Dieses Video-Projekt entstand im Rahmen des Seminars "Methodenwahl interkultureller Trainings".
Storytelling im Change Management
IntercultureTV • 151 Aufrufe • vor 2 Monaten
Ein Videocast von Alexandra Brechel, Stefanie Freißmann und ...
Reflexivity in Perception
IntercultureTV • 4939 Aufrufe • vor 2 Jahren
The parable of the elephant and the blind men and ...

GLOCAL COMPETENCE
MATERIALIEN UND ÜBUNGEN ZUM INTERKULTURELLEN LERNEN
HOME ÜBUNGEN GLOSSAR LINKS ÜBER UNS KONTAKT
iwk-jena.de

Wikifolia



Diversity Management

(Wiebke Dedert, Sandra Trienekens, Maiko Willing, 01/2020)




1

Diversity: Definition und Umgang

Enge Definition: Unveränderliche, meist biologische Faktoren wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung, etc.

Erweiterte Definition: Zusammenspiel aller Unterschiede und Gemeinsamkeiten, die die Identität eines Menschen prägen; hier auch beruflicher Hintergrund, Ausbildung, etc.

Strategien des Umgangs mit Diversity:

-  Discrimination and Fairness Approach
-  Access and Legitimacy Approach
-  Learning and Effectiveness Approach


2

Diversity Management: WARUM?

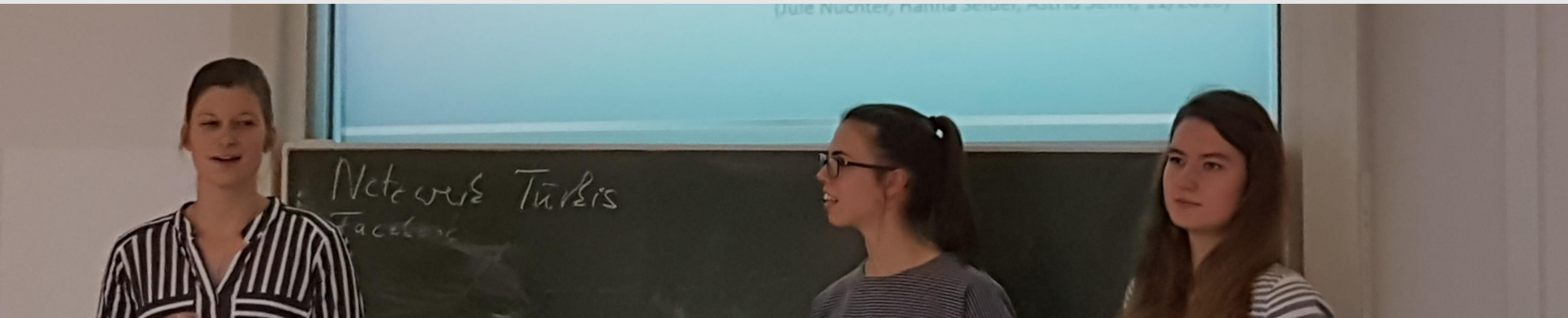
Aufgaben: Einerseits: Konfliktpotenzial der individuellen und kulturellen Unterschiede soweit minimieren, dass betriebliche Prozesse nicht gestört werden
Andererseits: Wissenspotenziale, die sich hinter Unterschieden verbergen, für die Optimierung der Prozesse nutzen

Ökonomische Vorteile bei Ausrichtung nach einer Diversity Strategie:

1. Beschäftigungsstruktur-Argument
2. Kosten-Argument
3. Kreativitäts- und Problemlösungs-Argument
4. Personalmarketing-Argument
5. Marketing-Argument
6. Finanzierungs-Argument
7. Flexibilitäts-Argument
8. Internationalisierungs-Argument





3



Maßnahmen des DiM

Diversity Management in der Praxis




- Strukturelle Institutionalisierung
- Arbeitszeitmodelle
- Diversityorientierte Maßnahmen
- Betriebsvereinbarungen
- Einrichtungen
- Personalwirtschaftlich
- Ermittlung des DIM-Bedarfs
- Interne & Externe Kommunikation
- Beratungsangebote
- Verankerung von Diversity in der Unternehmenskultur
- Mentoring Programme
- Diversity Trainings
- Awareness
- Skill-Building





4

TRANSFER: Das „Wheel of Diversity“

Persönlichkeit: Kern der menschlichen Identität

-  Innere Dimension: relativ unveränderbare Diversitätsmerkmale
-  Äußere Dimension: relativ veränderbare Diversitätsmerkmale
-  Organisationale Dimension: veränderbare Diversitätsmerkmale



5

MATERIALIEN

Literatur:

Jensen-Dämmrich, K. (2011): Diversity-Management. Ein Ansatz zur Gleichbehandlung von Menschen im Spannungsfeld zwischen Globalisierung und Rationalisierung.

Krell, G. (2010): Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management.

Stuber, M. (2009): Diversity. Das Potenzial-Prinzip: Ressourcen aktivieren, Zusammenarbeit gestalten. SuS, S. (2008). Diversity-Management auf dem Vormarsch. Eine empirische Analyse der deutschen Unternehmenspraxis. Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 60(4), 406-430.

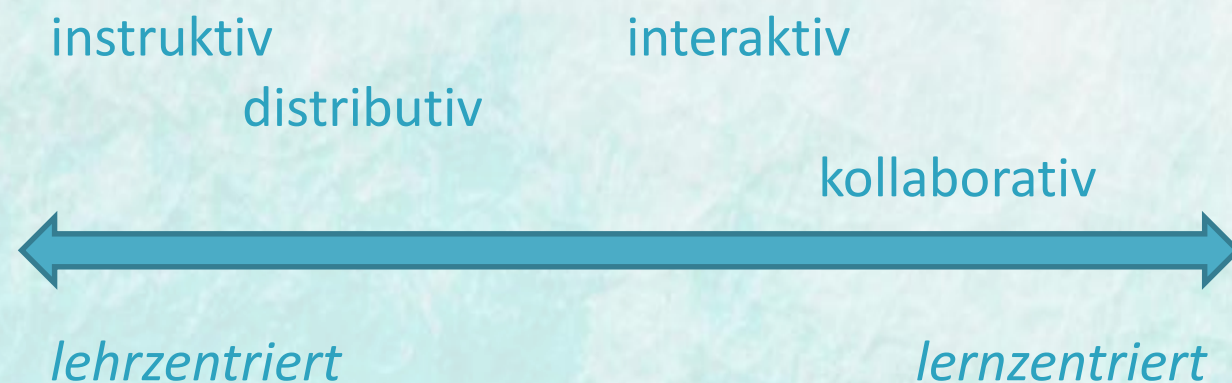
Educasts:

Diversity Management (Interculture TV): https://www.youtube.com/watch?v=mGX_Vb4weJ0

6

- Vernetzt lernen und Lernverantwortung übernehmen: Digitale Lernräume nachhaltig konzipieren
- Der Plan im Hinterkopf: Kompetenz ganzheitlich denken
- **Lehrperspektive: Strukturiert loslassen können, initiieren - und Vertrauen geben**
- „Was ich erarbeite, wird ernst genommen und nützt auch anderen“: Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten im Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (IWK)

Methodenspektrum der Lehre



Je stärker konstruktivistisch und kollaborativ Lehre orientiert ist, desto geringer ist die **Steuerungs-kapazität der Lehrenden**. Allerdings hat das nichts mit Bedeutungsverlust der Lehre zu tun:

Trotz notwendigem „Loslassen“ bei kollaborativen Lehr-/Lernformen gilt für Lehrende:

- **Klare Rahmenbedingungen/ Strukturvorgaben formulieren** („Ziele geben, Wege finden lassen“)
- Versuchen, **bis zu einem möglichen Grad omnipräsent zu sein** (bei inhaltlichen/ technischen Rückfragen, ungewünschten Eigendynamiken z.B. in Forendiskussionen, schwelenden Gruppenkonflikten, individuellen Lernproblemen)
- **Iterative Prozessverläufe im Blick behalten, Feedback geben**
- Zu eigenverantwortlichem Arbeiten, zu kritischen, unkonventionellen Lösungen motivieren, dafür **begeistern**
- Proklamieren und darauf **vertrauen**, dass die Lernprozesse ernst genommen und gewissenhaft realisiert werden.

- Vernetzt lernen und Lernverantwortung übernehmen: Digitale Lernräume nachhaltig konzipieren
- Der Plan im Hinterkopf: Kompetenz ganzheitlich denken
- Lehrperspektive: Strukturiert loslassen können, initiieren - und Vertrauen geben
- **„Was ich erarbeite, wird ernst genommen und nützt auch anderen“: Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten im Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (IWK)**



Digitales **jahrgangsübergreifendes Arbeiten** in den beschriebenen Umsetzungsformen ist letztlich immer ein **Referenznachweis für die Akteure**. Die **damit verbundene Reputation** stellt einen wesentlichen **Motivationsfaktor** dar („Wollen“). Da „Wissen“ und „Können“ abhängig von der Studiendauer sind, ist es ratsam, **jüngeren Studierenden ein Agieren in „geschützten“ Räumen** (i.S. des ‚classroom discourse‘) zu ermöglichen. So lässt sich am besten fachliches Selbstvertrauen aufbauen.

In fortgeschritteneren Studienphasen (Master) ist es möglich, die **Öffentlichkeit über den Fach- und Hochschulkontext hinaus erweitern**.

Im Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (IWK) wird eine solche Öffentlichkeit beispielsweise hergestellt durch den **YouTube-Kanal „IntercultureTV“**. Für die Studierenden beinhaltet eine solche Öffentlichkeit wertvolle Referenzmöglichkeiten, Reputation und im besten Fall eine **Brücke in die berufliche Zukunft**.

Nicht zu unterschätzen ist die **Alumnibindung**, die vom jahrgangsübergreifenden kollaborativen Lernen ausgeht.

Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten (IWK) im geschützten Raum

Typische Formen „kursgeschützter“ kollaborativer Zusammenarbeit sind das Arbeiten mit **Etherpads**, die Diskussion in **Foren**, **peer-to-peer-Chats**, **VC-Meetings** sowie **Previews** und **Wikifolia** (s.o.).

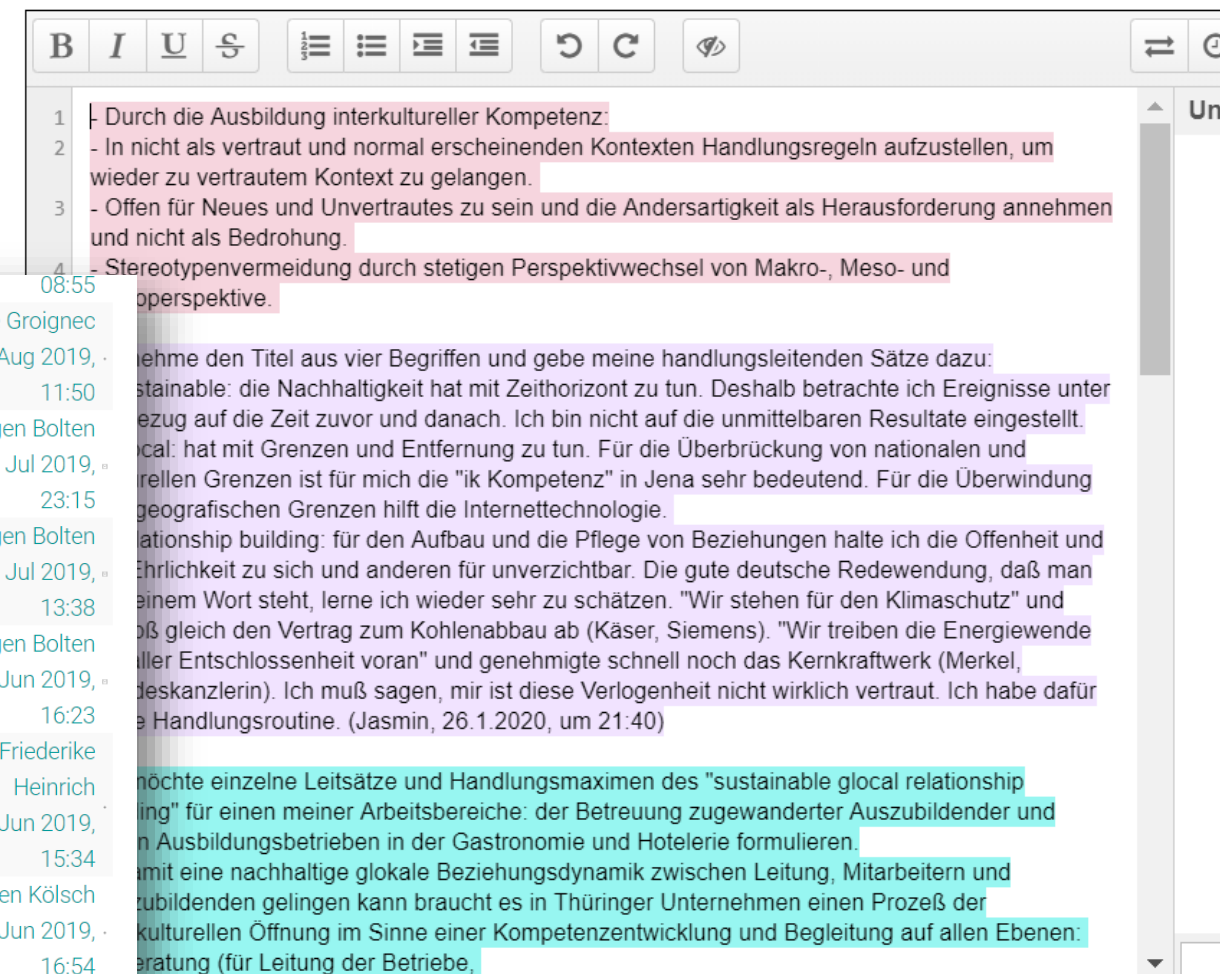
Forum

Kursablauf, Termine, Leistungsnachweise; Ergebnisse der 1.Präsenzphase

1. Onlinephase: Grundlagen der Interkulturellen Wirtschaftskommunikation: Gegenstandsbereiche * Zur

Sustainable glocal relationship

Wie könnte man ein "sustainable glocal relationship building" konkret praktizieren im Etherpad entsprechende Leitsätze/ Handlungsmaximen (jeweils bitte nur e



1 - Durch die Ausbildung interkultureller Kompetenz:

2 - In nicht als vertraut und normal erscheinenden Kontexten Handlungsregeln aufzustellen, um wieder zu vertrautem Kontext zu gelangen.

3 - Offen für Neues und Unvertrautes zu sein und die Andersartigkeit als Herausforderung annehmen und nicht als Bedrohung.

4 - Stereotypenvermeidung durch stetigen Perspektivwechsel von Makro-, Meso- und

08:55

nehme den Titel aus vier Begriffen und gebe meine handlungsleitenden Sätze dazu:

sustainable: die Nachhaltigkeit hat mit Zeithorizont zu tun. Deshalb betrachte ich Ereignisse unter Bezug auf die Zeit zuvor und danach. Ich bin nicht auf die unmittelbaren Resultate eingestellt.

glocal: hat mit Grenzen und Entfernung zu tun. Für die Überbrückung von nationalen und internationalen Grenzen ist für mich die "ik Kompetenz" in Jena sehr bedeutend. Für die Überwindung geografischer Grenzen hilft die Internettechnologie.

relationship building: für den Aufbau und die Pflege von Beziehungen halte ich die Offenheit und Ehrlichkeit zu sich und anderen für unverzichtbar. Die gute deutsche Redewendung, daß man einem Wort steht, lerne ich wieder sehr zu schätzen. "Wir stehen für den Klimaschutz" und "Wir schließen den Vertrag zum Kohlenabbau ab (Käser, Siemens). "Wir treiben die Energiewende mit aller Entschlossenheit voran" und genehmigte schnell noch das Kernkraftwerk (Merkel, Angela Merkel, Bundeskanzlerin). Ich muß sagen, mir ist diese Verlogenheit nicht wirklich vertraut. Ich habe dafür eine Handlungsroutine. (Jasmin, 26.1.2020, um 21:40)

wünschte einzelne Leitsätze und Handlungsmaximen des "sustainable glocal relationship building" für einen meiner Arbeitsbereiche: der Betreuung zugewanderter Auszubildender und Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieben in der Gastronomie und Hotellerie formulieren.

damit eine nachhaltige globale Beziehungsdynamik zwischen Leitung, Mitarbeitern und Auszubildenden gelingen kann braucht es in Thüringer Unternehmen einen Prozeß der kulturellen Öffnung im Sinne einer Kompetenzentwicklung und Begleitung auf allen Ebenen: Beratung (für Leitung der Betriebe,

Online-Treffen Anfang August - Doodle zur Terminauswahl	Jochen Kölsch	3	Sylvie Le Groignec	Mo, 5. Aug 2019, 11:50
Online-Meeting 17.07.	Maja Störmer	3	Jürgen Bolten	Sa, 20. Jul 2019, 23:15
Diskussion zu den Themen im Kurs	Jochen Kölsch	8	Jürgen Bolten	Di, 9. Jul 2019, 13:38
	Antje Genth-Wagner	9	Jürgen Bolten	So, 30. Jun 2019, 16:23
	Friederike Heinrich	0	Friederike Heinrich	So, 30. Jun 2019, 15:34
	Stephan Ruppert	2	Jochen Kölsch	Mi, 19. Jun 2019, 16:54
	Stephan Ruppert	13	Antje Genth-Wagner	Mo, 17. Jun 2019, 18:05
	Maja Störmer	4	Maja Störmer	Do, 13. Jun 2019, 08:13
	Carmen Prats	0	Carmen Prats	So, 9. Jun 2019, 11:53
	Sylvie Le Groignec	4	Jochen Kölsch	Sa, 8. Jun 2019, 10:38

Skype-Meetings/ Peer-to-peer-Chat

Informationen zum Kursablauf und zu den Leistungsnachweisen; Expertisenkarten

Präsenz 1: Methoden interkultureller Trainings

Online-Modul: Konzeption interkultureller Trainings/ Geschäftsmodell

Präsenz 2: Trainingsdurchführung und erstellte Trainingssequenzen

Nicht für Teilnehmer/innen veröffentlicht

Forum

Skype-Meetings/ Peer-to-peer-Chat

Literatur

Neuen Abschnitt erstellen

Kurs Werkzeuge

Unser **nächstes Skype-Treffen** findet via Skype statt am **17.5., 15-16h** MESZ

Sie erreichen den Skype-Raum über den **Link** <https://join.skype.com/IMfRfG4egGIL>

Alternativ sind alle herzlich eingeladen, live dabei zu sein!! Treffpunkt ist das Uni-/Interculture-Domizil in der Neugasse 5 in Jena (bitte vorher kurz Bescheid geben).

Aufzeichnung des Skype-Treffens vom 11.4.2020:



Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten (IWK) im geschützten Raum

Kollaboration via **Conceptboard** oder **Prezi**:

Zusammenstellung eines Material-Szenarios zur Werbegeschichte der 60er/ 70er Jahre in Deutschland mit Plakaten, Werbevideos, Link-sammlungen und einer Forschungs-bibliographie.

Das erarbeitete **Ergebnis ist gleichzeitig** (fortzuführendes/zu ergänzendes) **Ausgangsmaterial des nachfolgenden Seminarjahrgangs.**

Sammlung von Übungen für interkulturelle Trainings



Übungen

interkulturell
kultur-/ akteursfeldspezifisch
aktorsfeld-übergreifend


Methoden
distributiv/instruktiv interaktiv kollaborativ/konnektiv

Sammlung von Übungen für interkulturelle Trainings

Die Methodenlandkarte steht zur individuellen und/ oder kollaborativen Weiterführung zur Verfügung: Integrieren Sie einfach gute/ passfähige Übungsmaterialien in die entsprechenden Felder der Methodenlandkarte.

Ihre zuletzt verwendeten Prezis

5 Phasen der Werbegeschichte in der DDR



1. Werbung als ästhetisches Denken

Der Bauhausstil aus der Nachkriegszeit wurde Ende der '50er Jahre von Werbung "in einer guten Form" ersetzt. Die neu erfundene Ästhetik fand auch in der Werbebranche ihren Gebrauch.

2. Werbung als Abgrenzung von der BRD (1960)

Der durch den Marshall Plan vorangebrachte wirtschaftliche Aufschwung in der BRD sollte durch die Einführung des 7-Jahre-Plans ein- und überholt werden.

3. Wirtschaftswerbung als parteiliche Werbung

Die Werbung fällt dem zentralistischen Systemkurs zum Opfer und wird für parteiliche Propaganda eingesetzt.

4. Werbung für die Bedürfnisse der Werkstätigen (1968)

Es wird durch die Werbung versucht, die Nachfrage nach Konsumgütern seitens der DDR-Bevölkerung zu steigern.

5. Verbot der Werbung (1975)

Jegliche Form der Werbung unterlag Mitte der '70er Jahre einer deutlichen Politisierung. Nur noch Messewerbung bzw. Werbung für den Auslandshandel waren zugelassen.

Themen - Links

Medientipp:

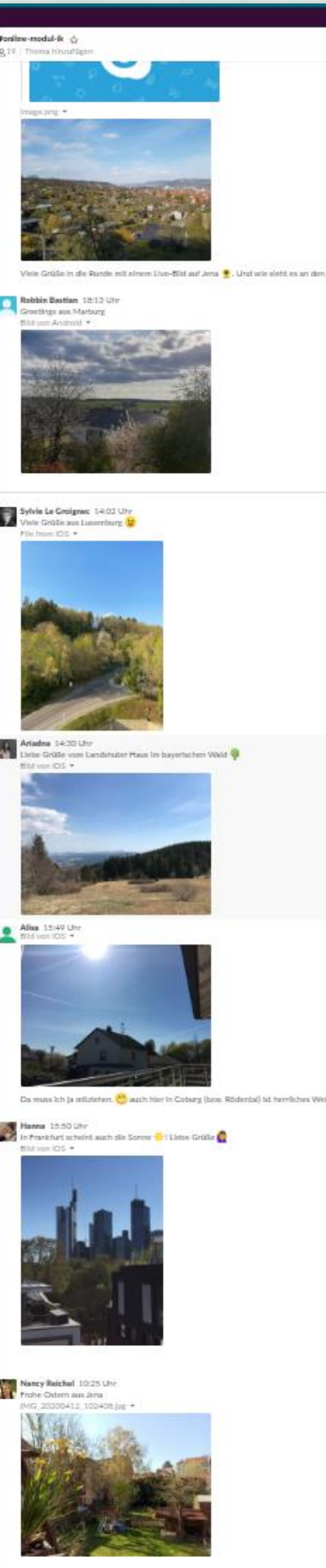
Tausend Tele Tipps

Beispiel für Messewerbung (1970er)

Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten (IWK) im halböffentlichen Raum

Zum halböffentlichen Raum zählen **Chatdiskussionen, die zur gleichen Veranstaltung zeitgleich an verschiedenen Hochschulen stattfinden** (→ Glocal Campus).

Übergreifend und eher **in gruppendynamischer Absicht** genutzt werden Social Media-Angebote wie Slack („was machst du gerade“?).



...alität, Uni Freiburg WS 19/20

24.10.: Kickoff-Treffen:
Einführung in die Vorlesung,
Terminübersicht, Skript
(gesamt)

25.10.:
Kommunikationsprozess und -
komponenten

4.11.: Kommunikative Stile,
Kommunikativer Wandel

Anwendung 1 (optional):
Nachhaltig kommunizieren

Chat fr. 14-14:30h



Wenn Sie Fragen haben oder bei
dieser Peer-to-peer-Chat für Sie
Vorlesung - unter anderem auch
derzeit ebenfalls die Vorlesung b

Der Chat findet hier statt. Zugan

26.10.: Kickoff-Treffen:
Einführung in die Vorlesung,
Terminübersicht, Skript
(gesamt)

27.10.:
Kommunikationsprozess und -
komponenten

4.11.: Kommunikative Stile,
Kommunikativer Wandel

Anwendung 1 (optional):
Nachhaltig kommunizieren

11.11.: Kulturverständnis:
Systematik und Geschichte

18.11: Kulturbegriffe:
Geschichte * Geschlossener/
offener Kulturbegriff * Multi-/
Polyrelationalität

Chat fr. 14 - 14:30h



Wenn Sie Fragen haben oder bei
dieser Peer-to-peer-Chat für
Vorlesung - unter anderem a
derzeit ebenfalls die Vorlesung

Der Chat findet hier statt. Zu



Thema editieren



Drag & Dro

Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten (IWK) im halböffentlichen Raum



Weitere Beispiele für das Agieren im halböffentlichen Raum:

Wikis des Seminars „Methoden interkultureller Trainings“, die auch in Zertifikatskursen der Wiss. Weiterbildung verwendet werden (FSU/ interculture.de).

Mehrsprachige Planspiele wie „Megacities“ oder „Bilangon“, die synchron über virtuelle Konferenzsysteme in Zusammenarbeit zwischen Teams aus mehreren Hochschulen weltweit gespielt werden.



Seite Diskussion Lesen Quelltext anzeigen Versionsgeschichte Suchen

Interkulturelle Planspiele

Interkulturelle [Planspiele](#) stellen einen Übungstypen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung im Rahmen von interkulturellen Trainings dar. Im Rahmen eines Planspielszenarios treten die Teilnehmenden als Protagonisten in Interaktion mit anderen Trainees, wodurch Interkulturalität thematisiert und generiert wird.^[1] Interkulturelle Planspiele können in [Präsenz-Form](#) oder in [virtueller Form](#) realisiert werden.

Inhaltsverzeichnis [Verbergen]

- 1 Konzept/Idee
- 2 Anwendungsbereiche und Lernziele interkultureller Planspiele
- 3 Zielgruppe
- 4 Herausforderungen und Chancen
- 5 Siehe Auch
- 6 Weiterführende Links und Literatur
- 7 Einzelnachweise

Einordnung interkultureller Planspiele in die [Methodenlandkarte](#) für Maßnahmen zur interkulturellen Personalentwicklung

Konzept/Idee

Ausgangspunkt oder Kontext für das Planspielszenario bildet eine [Fallstudie](#), die möglichst konkret und authentisch sein sollte. [Interkulturelle TrainerInnen](#) oder [Coaches](#), welche das Planspiel leiten, verbergen den realen Ausgang der Fallstudie, legen jedoch das Ziel fest. Die Teilnehmenden versuchen nun als Protagonisten den Fall „aus ihrem eigenen Kultur- und Sozialisationskontext heraus“ zum Abschluss zu bringen, das heißt dass die Lösung des Falls anfangs inhaltlich offen bleibt und allein die Teilnehmenden darüber entscheiden. Bei der Interaktion mit den anderen Trainees behält der Teilnehmende jedoch seine eigene Rolle und Funktion. Dies unterscheidet Planspiele von [Rollenspielen](#), [Simulationen](#) und [Projekten](#).^[2] Die Durchführung interkultureller Planspiele besteht im Idealfall aus den Phasen „Briefing“, „Gaming“ und „Debriefing“. Im „Briefing“ werden die Teilnehmenden mit dem Planspielszenario (Ausgangslage, Regeln und Ziele des Spiels, etc.) vertraut gemacht. Im „Gaming“ werden für jede Spielperiode konkrete Maßnahmen geplant, Entscheidungen getroffen und Handlungen ausgeführt, welche vom Spielleitenden entsprechend des zugrunde liegenden Modells verarbeitet werden und deren Auswirkungen auf den Spielverlauf wieder an die Teilnehmenden gespiegelt werden. Je nach Planspiel wird dieser Vorgang n-mal wiederholt. Im „Debriefing“ werden die Spielergebnisse und Spielerfahrungen reflektiert. Im Idealfall können gewonnene Erfahrungen bereits auf die Praxis übertragen werden.^[3] Der konzeptionelle Rahmen von interkulturellen Planspielen kann auch gemäß dem [Erfahrungsbasierten Lernzyklus](#) nach Kolb fundiert werden.^[4]

Anwendungsbereiche und Lernziele interkultureller Planspiele

Interkulturelle Planspiele kommen zur Anwendung, wenn die Entwicklung von [interkultureller Kompetenz](#) im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen eine wesentliche Rolle spielt. Das interaktive Format von interkulturellen Planspielen erfordert von den Teilnehmenden, deren interkulturelle Handlungsfähigkeit, das heißt der Transfer der individuellen [Sach-](#), [Methoden-](#), [Sozial-](#) und [Selbstkompetenz](#) auf eine unsichere und unbekannte Situation, unter Beweis zu stellen.^[5] Zu beachten gilt, dass dieser Übungstyp seine volle Wirkung nur entfalten kann, wenn das reine Spielen mit wissenschaftlicher Theorie, z.B. zu Kommunikationsstilen, und einer ausführlichen Reflektion verbunden ist.

1. „der Erwerb von interkultureller Kompetenz, ggf. auch in Form von interkulturellen Verhandlungsführungsfähigkeiten“
2. interkulturelle Verhandlungsführung, z.B. in Form von interkulturellen Verhandlungsführungsfähigkeiten



Teilnehmerliste (5)

genadieva
Hosts (1)
Anita Weißflog
Presenters (4)
genadieva
Jena
Kairo
Poznań
Participants (0)

Wir wollen auf dem Brachland ein gesundes interkulturelles Verhandlungsführung,

- Poznan:
1. Wirtschaft und Umwelt : Vermeidung von...
 2. Bildung, Jugend, Sport: Fahrradwettbewerb Jugendlichen in der Schule
 3. Internationales, Tourismus, Kunst: Tag der Städte Einwohner aus aller Städten sich treffen können

VISION für die Nutzung:

1. Ausbau der Radwege zwischen anderen Städten, Lichtverschmutzung in anderen Städten,

Sofia

1. Natur schonen

Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten (IWK) im öffentlichen Raum

Beispiele für das Agieren im öffentlichen Raum und für untereinander vernetzte digitale ‚Produkte‘ :

- **YouTube-Kanal IntercultureTV** (ca. **120.000 Abrufe** im Jahr)
- **Glocal Competence** mit der Thüringer Landeszentrale für Politische Bildung (**1,4 Mio Klicks** im Jahr)
- **Experience Map: Eigendynamisches** Wissensinformationssystem für Studierende, die ein internationales Semester absolvieren (**114 beteiligte Hochschulen**).

Nicht nur die Angebotsinhalte werden von Studierenden erstellt, teilweise werden die Angebote auch durch **Studierendengruppen wie „idea“** weiter betreut und beworben (→ Erstellung von Educasts)



YouTube Channel IntercultureTV

- Interkulturelle Trainings digital gedacht
Wie wirken sich digitale Medien auf Lernprozesse aus? Ausgehend von...
- Gamification
Was verbirgt sich hinter dem Begriff "Gamification"? Was unterscheidet...
- Interkulturelle Teamarbeit erfolgreich gestalten
Wie kann interkulturelle Teamarbeit erfolgreich gestaltet werden? Mit...
- IPK Adventsvideo
Adventsgrüße aus dem Jenaer Master-Studiengang "Interkulturelle Organisationskommunikation"(IPK)
- Educast Design Thinking
What is Design Thinking and how can the Design Thinking method be realized in intercultural teams? This Educast was created by Theresa Grüttner, Katharina Mesterom and Max Mantell within the...
- Global Mobility
Was kann man unter "Global Mobility" verstehen? Wie ist sie als ganzheitlicher Prozess zu verstehen? Ein Educast von A.-L.Cramer, C.Sygulla und A.Hofmann; Master-Studiengang Interkulturelle...
- Interkulturelle Mediation
Wie funktioniert "Interkulturelle Mediation"? Ein Educast von...
- Glocal Campus
This video informs about the Glocal Campus, a digital and interactive platform that can be used by professors to enable a worldwide exchange of...
- Storytelling im Change Management
Ein Videocast von Alexandra Brechel, Stefanie Freißmann, Marie R.Sommer...
- Experience Map
This video informs about the Experience Map, an online-communication system that enables students to share their experiences made during a stay abroad. It shows the...

Wettoffen. Miteinander. Gut für alle.

GLOCAL CAMPUS
building sustainable glocal relationships

Experience Map
Share your experience abroad - Become an Intercultural Mentor!

112 institutions, 201 creators, 32 countries

© Jürgen Bolten

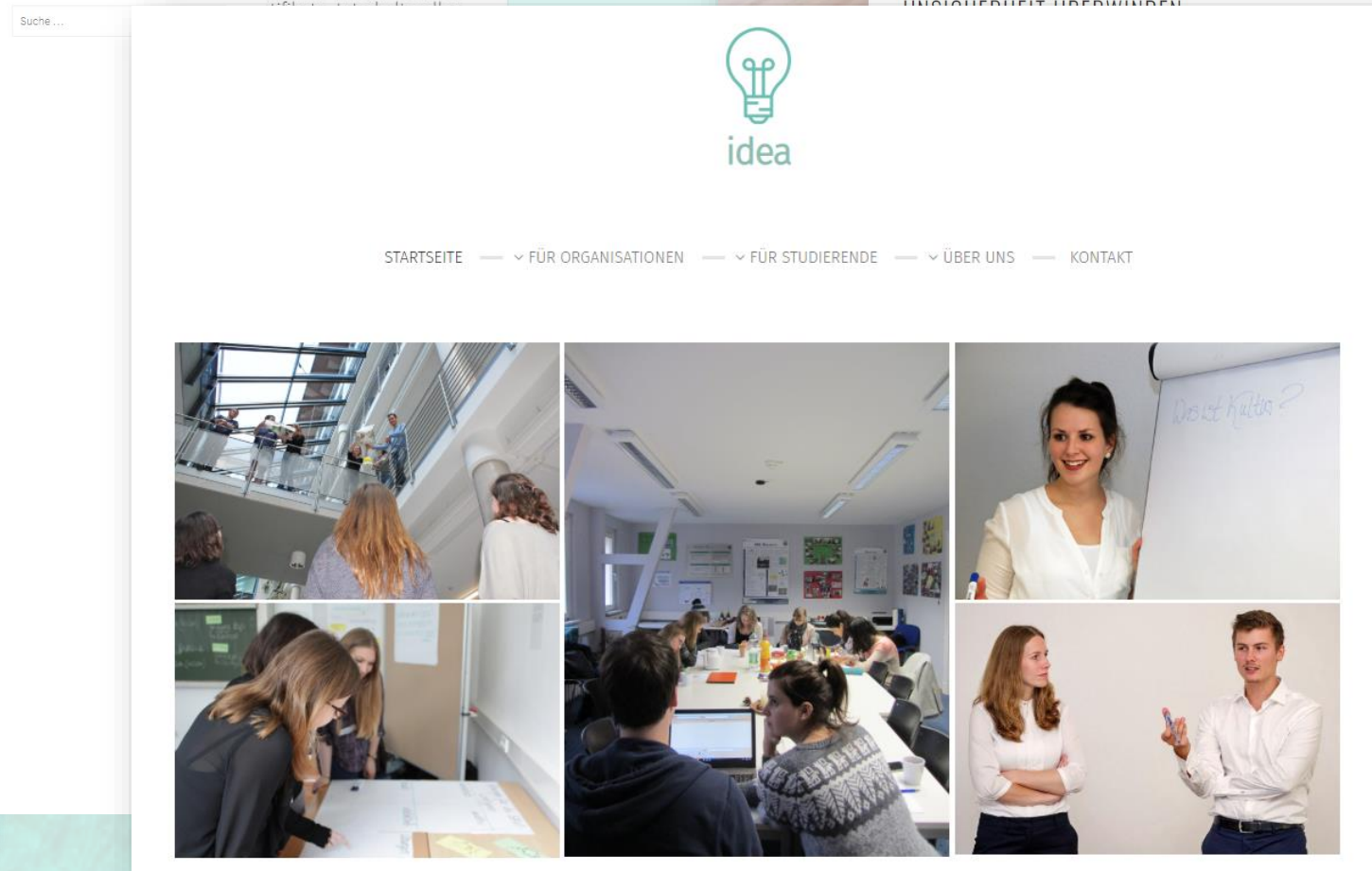
Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten (IWK) im öffentlichen Raum



verschiedenen
zur eigenen Verwendung
Glossar mit Text- und
interkulturellen Lernens.
Lernenden des Masters
Anforderung und



Interkultur –Es handelt sich hierbei weniger um einen Raum als um einen Prozessbegriff: Interkulturen entstehen dann, wenn Beteiligte aus konzeptuell unterschiedlichen Lebenswelten A und B miteinander agieren bzw. kommunizieren. Interkulturen existieren dementsprechend auch nur in Abhängigkeit ihrer Beteiligten. Sie „ereignen“ sich: sie werden permanent neu erzeugt, und zwar im Sinne eines „Dritten“, einer Zwischen-Welt C, die weder der Lebenswelt A noch der Lebenswelt B vollkommen entspricht. Weil es sich um ein Handlungsfeld, um einen Prozess handelt, ist eine Interkultur also gerade nicht statisch als Synthese von A und B im Sinne eines 50:50 oder anderswie gewichteten Verhältnisses zu denken. Vielmehr kann in dieser Begegnung im Sinne eines klassischen Lerneffekts eine vollständig neue Qualität, eine Synergie, entstehen, die für sich weder A noch B erzielt hätten.



Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten (IWK) im öffentlichen Raum

Kanalanalysen

Übersicht Reichweite Engagement Zielgruppe

Dein Kanal hat in den letzten 365 Tagen 119.215 Aufrufe erzielt

Aufrufe 119.215 Wiedergabezeit (Stunden) 5.980,7 Abonnenten +408



IWK - Interkulturelle Wirtschaftskommunikation

3. Oktober um 07:27 ·

Herzlichen Glückwunsch an Sinah Schmid und Verena Wilk: auch im 3. Quartal hat es ihr Video "Interkulturelle Kompetenz" auf den ersten Platz in unserem YouTube-Kanal "IntercultureTV" geschafft!

Top-10-Videos [Alle Inhalte](#)

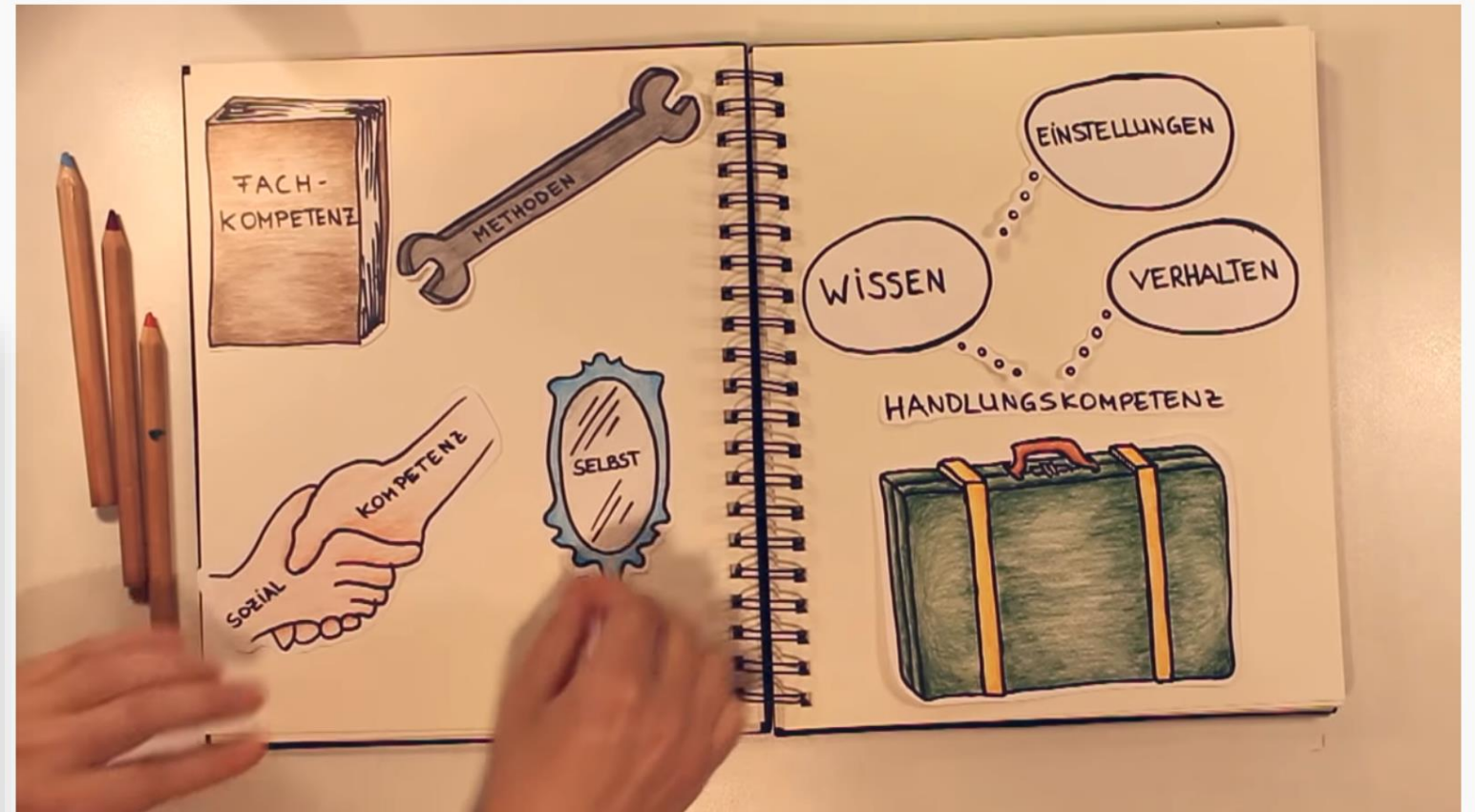
Video	Aufrufe
Interkulturelle Kompetenz	1.931 (23%)
Kritik äußern - auf Kritik reagieren: Deutsche u...	892 (10%)
Die Zitronenuebung - Interkulturelle Sensibilisi...	868 (10%)
Lehr-/Lernmethoden im Vergleich	686 (8,0%)
Bafa Bafa	638 (7,4%)
Das Zuckerturmspiel - Eine interkulturelle Trai...	582 (6,8%)
Interkulturalität (interculture TV Educast 01)	581 (6,8%)
Kultur (interculture TV Educast 02)	448 (5,2%)
Albatros - ein interkulturelles Simulationstraini...	400 (4,7%)
"Barnga" - ein Spiel zur interkulturellen Kompet...	349 (4,1%)

Gefällt mir Kommentieren Teilen

Si Sachsen, Monique Spann, Lisa Wagner und 9 anderen gefällt das.



Suchen



Interkulturelle Kompetenz

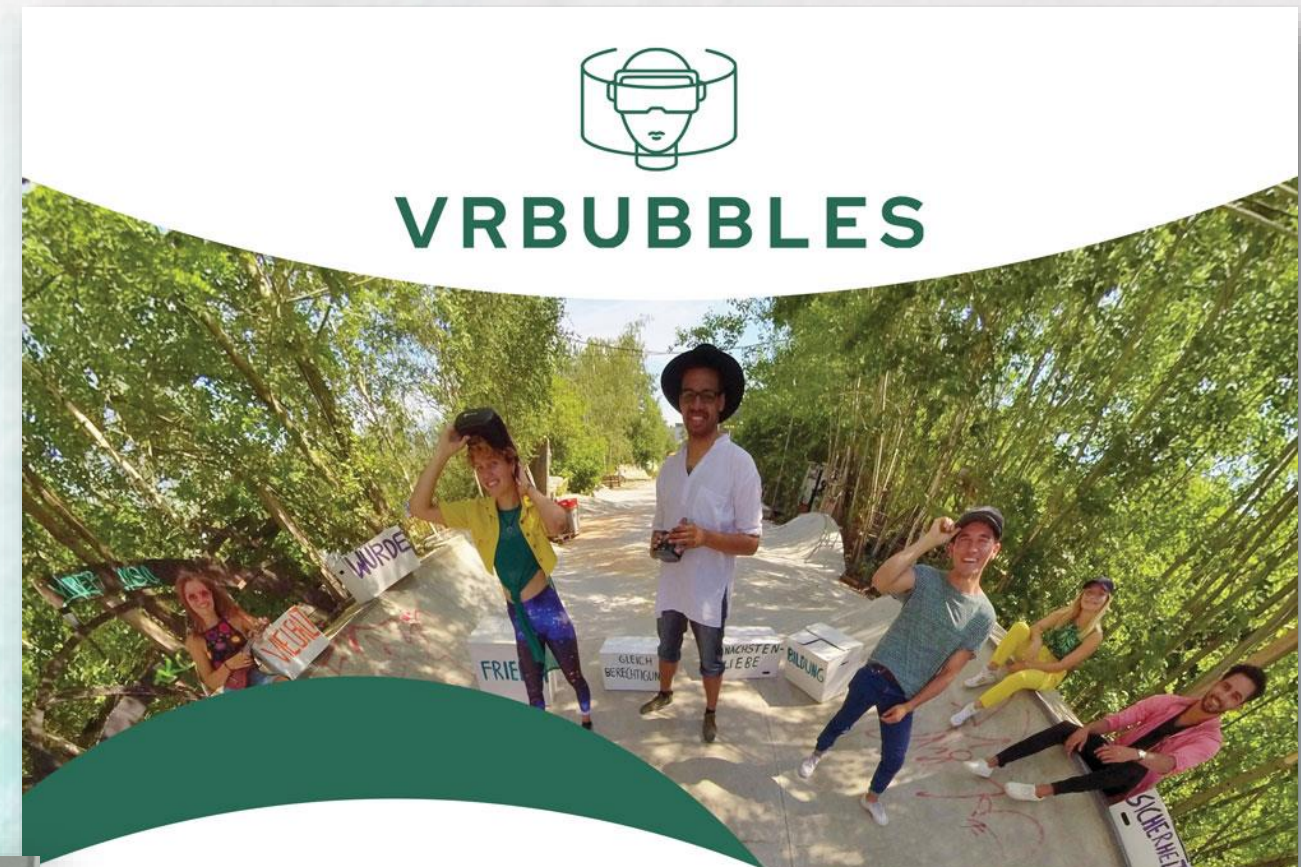
99.160 Aufrufe • 08.10.2014

516 27 TEILEN SPEICHERN

Beispiele für digitales jahrgangsübergreifendes Arbeiten (IWK) im öffentlichen Raum



Out of your bubble - into VR



OUT OF YOUR BUBBLE INTO VR

Interkulturelles Training mit Virtual Reality

Was sind eigentlich Werte? Was sind meine Werte? Was sind unsere Werte? Und was hat das mit Virtual Reality zu tun?

Taucht mit dem Verein IKJA e.V. in eine völlig neue Welt ein, ganz nach dem Motto „Out of your bubble - into VR“. Wir schaffen einen neuen Weg zu interkulturellen und gesellschaftlichen Debatten und fördern so Austausch und Begegnung, um Schubladendenken und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Wir sprengen jegliche herkömmliche Arten von Trainings, indem wir den gesellschaftlichen Diskurs durch eine digitale 360° Welt erlebbar machen! Ihr interessiert euch für das Thema „Interkulturelle Begegnungen neu denken durch Digitalisierung“ und wollt die Gesellschaft aktiv mitgestalten? Dann meldet euch bei uns! Angeboten wird das Training (Dauer ca. 3h) auf Anfrage für Bildungseinrichtungen sowie für Vereine.

Weitere Informationen unter www.ikja.eu, Kontakt über ls@ikja.eu

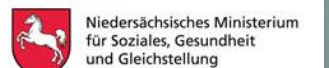
Projekt- und Aufnahmeleitung: Lilla Saenger; Projektteam: Yvonne Ruhrau, Henriette Schrader, Nathalie Skorski; Projektbegleitung: Prof. Bolten, IWK Universität Jena, Parsa Hussein-Nejad; 360° VR-Produzent: Tim Mittelstädt, Geschäftsführer von timmersive



Ein Projekt von:



Gefördert durch:



VR-Produzent:



- Bolten, J. (2019): Eigendynamische Wissenskommunikation durch digital unterstütztes Lehren und Lernen. In: Interculture Journal 18, H.32, 89-94
- Erpenbeck, J./ Sauter, W. (2016): Stoppt die Kompetenzkatastrophe! Wege in eine neue Bildungswelt. Heidelberg: Springer
- Großkurth, E.-M./ Handke, J. (Hg.) (2016): Inverted Classroom and Beyond: Lehren und Lernen im 21. Jahrhundert. Marburg: Tectum.
- KMK (1999): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht. (Stand 5. Februar 1999).
- Linke, K. (2015): Creating Learning Nuggets on the Fly. Konferenzbeitrag OEB 2015, Berlin. <http://de.slideshare.net/knutlinke/creating-learning-nuggets-on-the-flyonline-educa-2015>. (Zugriff am 17.4.2020)
- Maimone, F. (2018): Intercultural Knowledge Sharing in MNCS. A Glocal and inclusive Approach in the Digital Age. Cham: Palgrave





ppt zum Download unter
[https://glocal-
campus.org/course/view.
php?id=38](https://glocal-campus.org/course/view.php?id=38)



Vielen Dank!

GLOCAL CAMPUS

building sustainable glocal relationships

Quick links

[About the Campus](#)

[Tipps und Tools für die Online
Lehre](#)

Easy Login for partner universities

If you find your university in the list below, click on the name and then on 'ok'. In the next step, please register/ log in with your university account:

Friedrich Schiller Universität Jena ▾

Ok

Standard Login/ Registration

If you do not find your university in the list in the left box, please log in here:

username

password

Login

No login yet?
You can register
here

Impressum / Datenschutz

juergen.bolten@uni-jena.de

www.uni-jena.de
www.interculture.de
glocal-campus.org