



Trainings inklusiver gestalten

Trainings inklusiver gestalten

Ihr habt schon jede Menge über Trainings, die Planung, Konzeption, Vorbereitung und Durchführung gelernt. Dieses Modul bündelt vieles von dem noch einmal unter einem anderen Blickwinkel: Wie gestalten wir Trainings inklusiver?

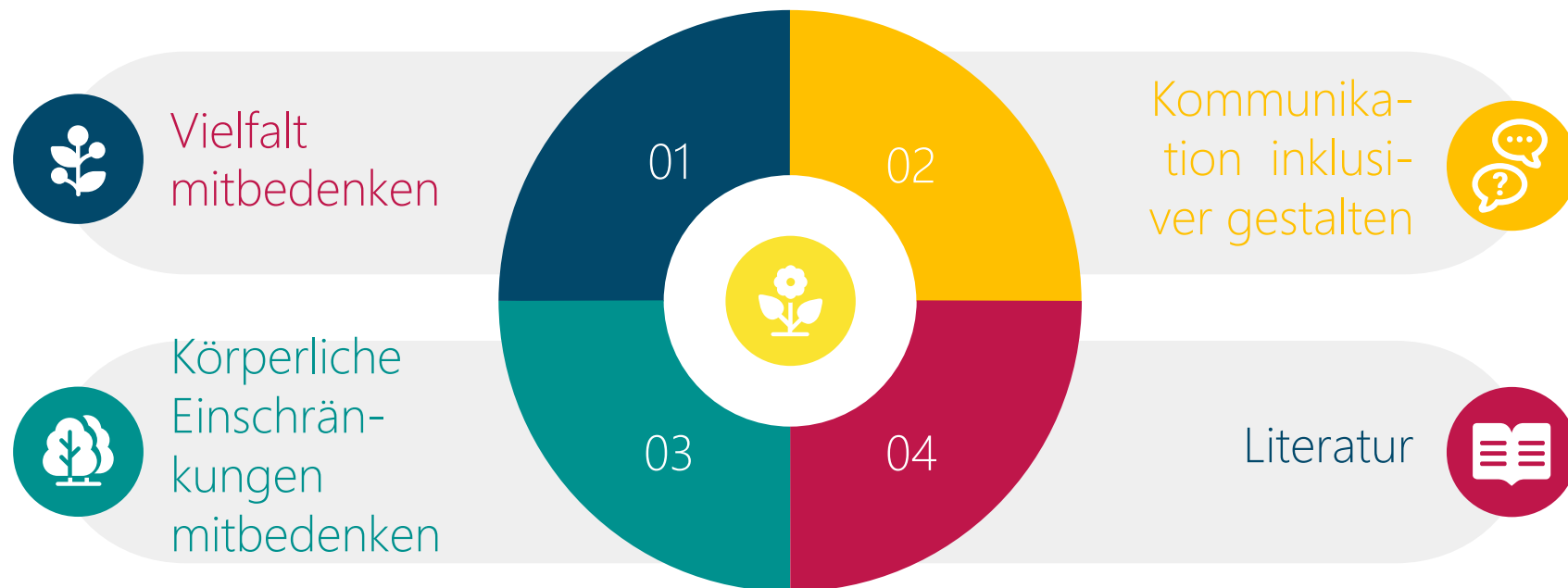
Das Wort "Inklusion" kommt vom lateinischen Begriff „includere“, das heißt „einschließen“, „einbeziehen“. Bezogen auf Trainings bedeutet dies, dass wir sie so gestalten wollen, dass es die Voraussetzungen der Zielgruppe in ihrer Vielfalt und all ihren Unterschiedlichkeiten möglichst gut einbezieht und auch z.B. Zielgruppen mit besonderen Herausforderungen (Sprachbarrieren, körperlichen Einschränkungen etc.) einen nachhaltigen Lernerfolg ermöglicht.

Ihr ahnt es schon: Wie immer ist die Analyse und das möglichst gute Kennen der Zielgruppe und die Anpassung des Trainingsdesigns auf deren Anforderungen das A und O...

Ziel ist es nicht, euch dazu zu befähigen, das „perfekte inklusive Training“ zu gestalten. Dies wäre eine Anmaßung. Ziel ist es vielmehr, Denkanstöße zum Thema zu geben, die euch wichtige Impulse auf dem Weg zu inklusiveren Trainings geben.

Die Elemente dieses Moduls

In diesem E-Learning findet ihr drei Kapitel, die unterschiedliche Facetten inklusiverer Trainings beleuchten.





1. Vielfalt mitbedenken

Vielfalt im Trainingsdesign und in der –durchführung mitbedenken
Repräsentation zählt

Vielfalt im Trainingsdesign und in der –durchführung mitbedenken

Wenn wir mit Gruppen arbeiten, haben wir es immer mit Vielfalt zu tun:

Mit vielfältigen Geschlechtern, mit unterschiedlichsten Charakteren, in verschiedenen Altersklassen, die verschiedene kulturelle Prägungen und Erfahrungen mitbringen etc. Einiges wurde in vorherigen Modulen schon angesprochen: z.B. die Berücksichtigung von Lerngewohnheiten, die sich aus individuellen Präferenzen als auch aus (lern-)kulturellen Prägungen ergeben oder das Berücksichtigen von Charakteren, die eher introvertiert bzw. extrovertiert sind etc.

Angesprochen wurde auch, dass es eventuell Teilnehmende gibt, die aufgrund ihrer Sozialisation oder (oft geringen) Vorerfahrungen Vorbehalte gegenüber dem Thema Interkulturalität haben. Gleichzeitig kann es natürlich vorkommen, dass Teilnehmende in unseren Trainings sind, die Diskriminierungserfahrungen haben, die während des Trainings wieder aktiviert werden und hoch kommen. Mit solchen Triggern sollte sensibel und im Sinne der Betroffenen umgegangen werden. Hier sei noch mal auf das E-Learning zu „Trainingsvorbereitung und -durchführung“ hingewiesen.



Repräsentation zählt

Vielfalt sollte sich nicht nur in Methodik und der Gestaltung des Trainings widerspiegeln, sondern auch in den Beispielen, die wir wählen und in den Perspektiven, die wir aufzeigen. Ein leichtes Mittel, um Vielfalt präsent werden zu lassen, sind Bilder. Hierzu ein paar Anregungen:

Egal ob, wir Bilder bewusst als Lernmedium oder es als visuelle Untermauerung oder auf einem Arbeitsblatt einsetzen. Bilder wirken und wir setzen damit ein Zeichen. Deshalb sollte die Sprache der Bilder auch unsere allgemeine Lernbotschaft unterstützen und dementsprechend Vielfalt repräsentieren.

Kultur- und diskriminierungssensible Bilder zeigen Menschen aus verschiedenen Gruppen mit ihren vielfältigen Zugehörigkeiten, Lebenswelten und Merkmalen. Wichtig ist, dass Stereotype vermieden werden bzw. mit ihnen gebrochen wird, verschiedene Perspektiven gezeigt und zeitgemäße Darstellungen realer Situationen verwendet werden; z.B. Migrant*innen sowohl ohne Kopftuch als auch erfolgreiche Frauen mit Kopftuch etc.

Achte, dass auf den Bildern Menschen respektvoll dargestellt werden und dass verletzende oder schamerzeugende Details vermieden werden (vgl. Diakonisches Werk Baden (2020: 20 f.)

Bei [Cultura Creative](#), einer (zahlungspflichtigen) Agentur, die sich zum Ziel gesetzt hat, in ihren Fotografien Vielfalt zu repräsentieren, aber auch bei [Pixabay](#) finden sich zahlreiche Bilder, die geeignet sind, Vielfalt zu zeigen.





2. Kommunikation inklusive gestalten

Kultursensible Kommunikation

Verbale Kommunikation: Kriterien für eindeutige und leicht erfassbare Texte, eigene Texte überprüfen

Sprachasymmetrien und Mehrsprachigkeit

Mikroaggressionen



2.1 Kultursensible Kommunikation

2.1 Kultursensible Kommunikation

„Sprache ist nicht nur ein Mittel zum Ausdruck von Gedanken, sondern Sprache und Sprechen sind vor allem kulturelle Praktiken, mit denen wir soziale Handlungen durchführen.“ (Günther 2013: 347)

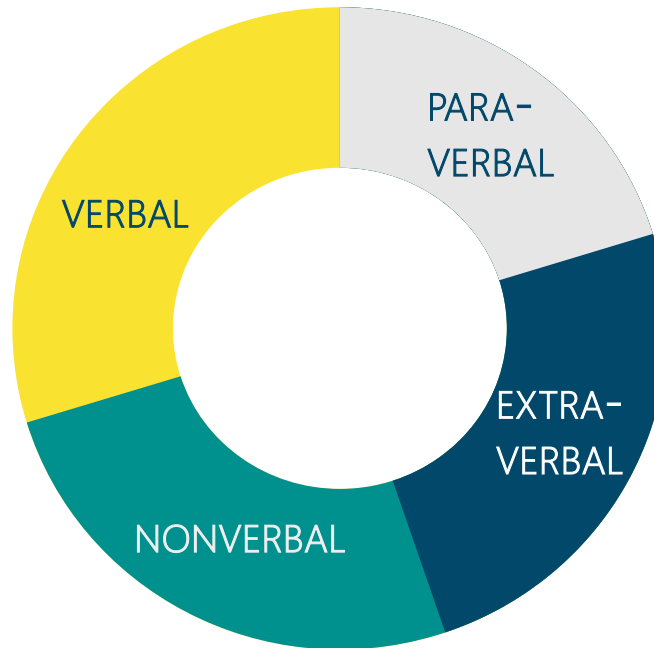
In interkulturellen Trainings sollte dieses Wissen nicht nur Teil des zu vermittelten Inputs sein, sondern (insbesondere bei der Arbeit mit heterogenen Zielgruppen) auch immer bei der zu verwendeten Sprache und in der Kommunikation berücksichtigt werden.

Dies bezieht sich auf alle Ebenen der Kommunikation, die auf den folgenden Seiten näher beleuchtet werden.



Die vier Ebenen der Kommunikation

- Gesprochenes
 - Geschriebenes
 - = lexikalische, syntaktische, rhetorisch-stilistische Vertextungsmittel
- Mimik
 - Gestik
 - Körperhaltung
 - Blickkontakt
 - Proxemik



- Sprechtempo, Pausen
 - Lautstärke
 - Tonhöhe
 - Sprachmelodie
 - lautsprachliche Äußerungen
- Kleidung
 - Ort
 - Medienart





2.2 Verbale Kommunikation

Kriterien für eindeutige und leicht erfassbare Texte, eigene Texte überprüfen
Sprachasymmetrien und Mehrsprachigkeit

Verbale Kommunikation: Kriterien für eindeutige und leicht erfassbare Texte

In den meisten Medien kommt Sprache zum Einsatz. Daher hier ein Die Verständlichkeit eines Textes hängt (1) von seinen sprachlichen Merkmalen und (2) von dem Interaktionsprozess ab, den er mit seinen Lesern auslöst.

(1) Sprachliche Merkmale

Der „Hamburger Verständlichkeitsansatz“ (Schulz von Thun u.a. 1981ff.) nennt vier für die Verständlichkeit von Texten zentrale Merkmale:

Sprachliche Einfachheit: Satzlänge (9-13 Wörter) Wortlänge (bis 3 Silben), geläufige Wörter (Alltagssprache), wenig Passiv

Gliederung und Ordnung: „roter Faden“, wesentliche Inhalte am (Ab-) Satzbeginn; paraverbale Strukturierung

Kürze und Prägnanz: wenig Füllwörter und Substantivierungen, Verben verbessern die Verständlichkeit

Kontextbezogene Beispiele, nonverbale Illustrationen des Gesagten, Analogien

Verbale Kommunikation: Kriterien für eindeutige und leicht erfassbare Texte

Die Verständlichkeit eines Textes/des Gesprochenen hängt (1) von seinen sprachlichen Merkmalen und (2) von dem Interaktionsprozess ab, den er mit seinen Lesern auslöst.

(2) Interaktionsprozess

Hole ich mit meiner Präsentation/ Aufgabenformulierung meine RezipientInnen bei ihren Erwartungen und ihrem Vorwissen ab?

Sind die Formulierungen hinsichtlich ihres Schwierigkeitsgrades angemessen?

Sind die Formulierungen/ Aufgabenstellungen so eindeutig, dass Missverständnisse unwahrscheinlich sind?

Lädt die gesamte kommunikative Gestaltung (extra-, para-, nonverbal, verbal) zur Interaktion mit dem Text/dem Gesprochenen ein?

Habe ich mich als AutorIn in die Situation meiner RezipientInnen zu setzen versucht?

Habe ich Anweisungstexte und Beschreibungen auf ihre Nachvollziehbarkeit hin überprüft?

Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.

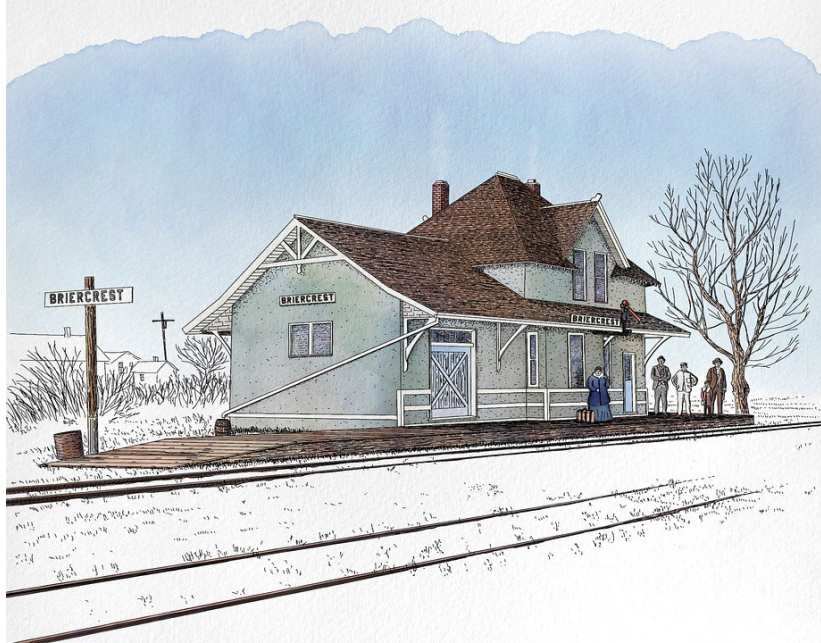
Leicht verständliche Sprache - Beispiele einordnen

Insbesondere bei Zielgruppen, die nicht in (einer) ihrer Herkunftssprache(n) kommunizieren, ist es wichtig, sich gut verständlich auszudrücken.

Du hast u.a. gelernt, was leicht verständliche Sprache ausmacht.

Bewerte die folgenden Beispielsätze nach ihrer Verständlichkeit:

Verbale Kommunikation: Eigene Texte überprüfen



„Ich verstehe nur Bahnhof!“

Wieso Bahnhof???? Viele Menschen, die keine MuttersprachlerInnen sind, verstehen nicht, was der Bahnhof hier soll...

Teilnehmende, für die verwendete Sprache keine Erstsprache ist, sind oft überfordert mit komplizierten Formulierungen, Fachsprache etc.

Um zu testen, wie schwer deine Texte sind, gibt es im Internet Werkzeuge zur Textanalyse. Hier kannst du kurze Texte eingeben und sofort erfahren, welchen Schwierigkeitsgrad der Text hat und wie lesbar er für verschiedene Personengruppen ist:

www.supertext.ch/tools/lix

www.textanalyse-tool.de

www.leichtlesbar.ch

Verbale Kommunikation: Mehrsprachigkeit

In Gruppen, in denen die genutzte Sprache nicht für alle die Herkunftssprache ist und in denen verschiedene Sprachniveaus herrschen, gilt es darauf zu achten, diejenigen, die ein geringeres Sprachniveau haben, gut einzubeziehen, um keine Asymmetrien entstehen zu lassen. Hier einige Tipps:

1. Sprache zum Thema machen: Schaffe ein angstfreies Klima, indem du einlädst Fehler zu machen, Fragen zu stellen und indem du eigene Schwächen in Bezug auf Zweit-/Dritt Sprachen eingestehst.
2. Wahl der Sprache. Lasse insbesondere in Tandem- und Gruppenarbeiten die Sprache von den Teilnehmenden selbst wählen.
3. Mehrsprachigkeit: Stelle Texte nach Möglichkeit in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Du kannst auch einzelne Erklärungen/Wortbeiträge in verschiedenen Sprachen formulieren bzw. die Vielfalt der Gruppe nutzen und durch Teilnehmende übersetzen lassen.
4. Hilfsmittel: Lass die Teilnehmenden Hilfsmittel (wie Übersetzer im Handy) benutzen oder setze eine Person daneben, die die Herkunftssprache oder eine Lingua Franca spricht, die bei Verständnisschwierigkeiten helfen kann.
5. Vorbereitung: Stelle Materialien gegebenenfalls im Vorfeld zur Verfügung, sodass die Teilnehmenden sich damit schon vertraut machen können und Sicherheit gewinnen.



2.3 Mikroaggressionen

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen sind subtile, verdeckte Formen von Diskriminierung oder Vorurteilen, die sich in sprachlichen Äußerungen, Gesten oder Verhaltensweisen manifestieren.

Mikroaggressionen greifen (teilweise auf abwertende) fossilisierte Denkmuster zurück. Oft gehen sie mit Grenzüberschreitungen einher.



Mögliche Reaktionen: Einige Überlegungen

Ignorieren

Es besteht die Möglichkeit Mikroaggressionen zu ignorieren. Es besteht dabei die Gefahr, dass die Mikroaggression damit dann implizit akzeptiert und ein bestimmtes Kommunikationsmuster im Training etabliert wird.

Beobachten und in geschütztem Rahmen reagieren

- 1) Du hast die Möglichkeit, erst einmal zu beobachten und für dich Schlussfolgerungen zu ziehen: War eine Aggression intendiert oder erfolgte die Aussage aus Unwissenheit? Was steckt vielleicht dahinter? Gibt es event. einen Widerstand, der sich darin äußert?
- 2) Wenn sich die Äußerung auf eine/n Teilnehmer/in bezog, kannst du in einer Pause fragen, wie diese/r die Äußerung empfunden hat. Wenn er/sie keine (Mikro-)Aggression empfunden hat und keine Notwendigkeit sieht, dies zu thematisieren, dann akzeptiere dies.
- 3) Den-/diejenige, die die Mikro-Aggression geäußert hat, kannst du unter vier Augen darauf ansprechen. Wir empfehlen dir im Sinne der gewaltfreien Kommunikation zu kommunizieren und z.B. mit Ich-Botschaften zu arbeiten.
- 4) Du kannst das Thema auch indirekt aufgreifen und über Mikro-Aggressionen generell sprechen und Beispiele mit den Teilnehmenden sammeln und die Wirkweise gemeinsam reflektieren (z.B. mit Hilfe des 4-Ohren-Modells nach Schulz von Thun).

Konfrontieren

Du kannst die Mikroaggression sofort ansprechen. Die Gefahr dabei ist, dass der-/diejenige, der/die sie geäußert hat, sich angegriffen fühlt und in den Widerstand geht. Damit hast du zwar ein wichtiges Zeichen für den Rest gesetzt, wirst aber bei dem/der Kommunikator/in eher nichts erreichen und eventuell auch bei anderen Teilnehmenden Hemmungen generieren, offen und ehrlich zu kommunizieren.



Ignorieren



Beobachten und in geschütztem Rahmen reagieren



Konfrontieren



3. Körperliche Einschränkungen mitbedenken

Körperliche Einschränkungen mitbedenken: Einige Hinweise


Einschränkungen in der Mobilität: Bedenke: Gibt es Teilnehmende, die keine weiten Wege zurücklegen können oder hast du Aktivitäten, bei denen (viel) Bewegung erforderlich ist? Gibt es Teilnehmende, für die Zugänge barrierefrei sein müssen? Müssen die Pausen länger geplant werden, damit alle die Wege zur Toilette/zur Pausenverpflegung problemlos zurücklegen können?

Für den Fall, dass es Teilnehmende mit **Seheinschränkungen** oder **Höreinschränkungen** gibt:

- Visuelle Marker in Rot und Grün vermeiden
- Leicht lesbare Schriften verwenden
- Untertitel bei Videos verwenden
- Bei der Sitzordnung die Wahl des Sitzes dem-/derjenigen mit der Einschränkung überlassen
- Absprechen, was dem-/derjenigen hilft, um beim Training gut teilnehmen zu können

Besonderheiten in Online-Trainings:

- Beachte die [Web Content Accessibility Guidelines \(WCAG\) 2.0](#).



The rule of one und abschließende Bemerkungen

The rule of one und abschließende Bemerkungen

Im Gegensatz zum demokratischen Grundgedanken der Mehrheit gilt im inklusiven Training die „Regel des/der Einen“: Auch wenn nur eine Person Schwierigkeiten hat, an einen Ort zu kommen, kann im Training dieser Ort nicht genutzt werden. Auch wenn nur eine Person eine Sprache nicht kann, dann kann diese nicht verwendet werden, sondern es muss eine Sprache gefunden werden, die für alle Lingua Franca ist etc.

Nicht in allen Fällen wird es gelingen, sämtlichen Unterschieden und den damit einhergehenden Bedürfnissen gerecht zu werden, aber es ist abzuwägen, in welchen Fällen diese übergangen werden können, ohne Teilnehmende auszuschließen.

Genauso wie dieses Modul nur Impulse liefert, so ist der Versuch, Trainings inklusiver zu gestalten immer ein Prozess, der wahrscheinlich nie abgeschlossen ist und immer wieder (Selbst-)Reflexion und den Austausch untereinander sowie das Erkunden blinder Flecken erfordert.

Wir wünschen dir viel Erfolg auf dem Weg!



Literatur

Literatur

Diakonisches Werk Baden (2020): ALLES KLAR? Bilder, Sprache und Symbole. So geht kultursensible Kommunikation! Verfügbar unter www.diakonieh.de/allesklar (letzter Zugriff 11.07.2023).

Günther, S. (2013): Sprache und Kultur. In: Peter Auer (Hrsg.): *Sprachwissenschaft : Grammatik - Interaktion – Kognition*. J.B. Metzler Stuttgart, 347-376. <https://doi.org/10.1007/978-3-476-00581-6> .

Langer, I., Schulz von Thun, F., Tausch, R. (2015): *Sich verständlich ausdrücken*. 10. Auflage. Ernst-Reinhard Verlag, München/Basel.

Ogunyemi, D., Clare, C., Astudillo, Y. M., Marseille, M., Manu, E., & Kim, S. (2020): Microaggressions in the learning environment: A systematic review. *Journal of Diversity in Higher Education*, 13(2), 97–119. <https://doi.org/10.1037/dhe0000107>.