

CURRICULUM

BRIDGE BETWEEN TWO WORLDS

Ambassador of the Deaf Community
to the World of Hearers



Asociatia Nationala a Profesorilor pentru Elevi cu Deficiente de Auz Virgil Florea
(ANPEDA),
Iasi/Romania – Koordinator



GEHÖRLOSENVERBAND
HAMBURG

Gehörlosenverband Hamburg e.V. (GLVHH)
Hamburg/Germany - Partnerorganisation

Hamburg, April 2023



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Kontextanalyse	5
2.1 Datenerhebung bezüglich der beiden Umfragen	6
2.2 Gesamtzahl der Antworten (44) aus den Umfragen in Rumänien (RO) und Deutschland (DE) für Menschen, die die Gebärdensprache als Muttersprache verwenden und Gebärdensprachdolmetscher*innen/Kommunikationsmittler*innen zur Sicherung der Kommunikation benötigen	6
2.2.1 Geschlecht	6
2.2.2 Alter	7
2.2.3 Erwerbstätigkeit	7
2.2.4 Häufigkeit der Einsätze (z.B. Polizei, Krankenhaus und Institutionen), für die Kommunikationsmittler*innen benötigt werden	8
2.2.5 Informationen/Kenntnisse, die aus Sicht der Befragten Kommunikationsmittler*innen helfen könnten, besser in und aus der Gebärdensprache zu dolmetschen. Mehrere Antworten waren möglich.	9
2.2.6 Schwierigkeiten in der Kommunikation mit Hörenden, die durch Dolmetschende/Kommunikationsmittelnde verursacht wurden. Mehrere Antworten waren möglich.....	9
2.2.7 Sollten Personen, die als Kommunikationsmittler*innen tätig sind, neben der Gebärdensprache auch mit anderen Kenntnissen vertraut sein? Mehrere Antworten waren möglich.....	10
2.2.8 Erforderliche Kompetenzen einer dolmetschenden Person aus Sicht der Befragten, mit Ausnahme der Gebärdensprache. Mehrere Antworten waren möglich.	11
2.3 Ergebnisse der Fragebögen aus Rumänien und Deutschland für Menschen, die die Gebärdensprache als Muttersprache verwenden und Gebärdensprachdolmetscher*innen/Kommunikationsmittler*innen zur Sicherung der Kommunikation benötigen	12
2.4 Gesamtzahl der Antworten (37) aus den Umfragen in Rumänien (RO) und Deutschland (DE) für Erwachsene, die als Kommuni- kationsmittler*in/Kommunikationshelfer*in tätig sind oder sein wollen	13
2.4.1 Geschlecht	13
2.4.2 Alter	14
2.4.3 Anzahl der Jahre, in denen die Befragten als Kommunika- tionsmittler*innen tätig sind	14
2.4.4 Haben Sie je die Rolle einer dolmetschenden Person übernommen?.....	15
2.4.5 Schwierigkeiten, denen die Befragten in der Rolle als Kommuni- kationsmittler*in begegnet sind. Mehrere Antworten waren möglich.....	15
2.4.6 Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die oben genannten Heraus- forderungen zu bewältigen. Mehrere Antworten waren möglich.	15
2.4.7 Besuch von Schulungen oder Seminaren, um Kommunikationsbarrieren oder andere Schwierigkeiten zu reduzieren. Offene Frage.....	16
2.4.8 Themen, die aus Sicht der befragten Personen für ein Trainingsprogramm angeboten werden sollten bzw. neben Gebärdensprachkompetenzen von Interesse wären. Mehrfachnennungen waren möglich.	16



2.4.9 Kompetenzen, die aus Sicht der Kommunikationsmittler*innen für einen erfolgreichen Dolmetscheinsatz wichtig sind.....	17
2.4.10 Der Erwerb von Kenntnissen in Bezug auf Professionalität, Ethik und Ehrenkodex, Umgang mit Gehörlosen und Hörenden während eines Dolmetscheinsatzes, taube Dolmetscher*innen und die Rolle von Gebärden- sprachdolmetscher*innen, werden als wichtig erachtet	17
2.4.11 Wunsch zur Teilnahme an einem Schulungsangebot zu den unter 2.4.10 genannten Themen	18
2.4.12 Vorschläge zu Themen, die in einer Schulung für Kommuni- kationsmittler*innen angeboten werden sollten. Offene Fragestellung	18
2.5 Ergebnisse der Fragebögen aus Rumänien und Deutschland von Erwachsenen, die als Kommunikationsmittler*innen/ Kommuni- kationshelfer*innen tätig sind oder tätig sein wollen	19
2.6 Fazit	19
3. Curriculum/Rahmenlehrplan	20
3.1 Ziel des Curriculums	20
3.2 Zielgruppe	21
3.2.1 Ehrenkodex.....	22
3.2.2 Ethik	22
3.2.3 Bewährte Praxis.....	22
3.2.4. Kompetenzen.....	23
3.3 Lehr- und Lernansätze.....	24
3.5 Implementierung der Module.....	27
3.6 Evaluierung der Schulung/des Trainingsprogramms	56
Anhang.....	58



1. Einleitung

Dieses Curriculum ist Teil des Projekts “Bridge Between Two Worlds (BBTW)”, zu deutsch “Brücke zwischen zwei Welten”, und leistet einen Beitrag zur Verbesserung der Kommunikation zwischen gehörlosen/schwerhörigen und hörenden Menschen durch Kommunikationsmittler*innen, die an der Verdolmetschung von gesprochenen, geschriebenen und gebärdeten Inhalten zwischen Tauben und Hörenden beteiligt sind.

Die eigentliche Zielgruppe dieses Curriculums, z.B. Kommunikationsmittler*innen wie Codas¹ (siehe Kapitel 2), verfügen in der Regel über keine berufliche Qualifikation, wie sie vergleichsweise bei Gebärdensprachdolmetscher*innen vorzufinden ist. Sie schlüpfen jedoch in deren Rolle und agieren damit quasi als “Botschafter*innen der Gehörlosengemeinschaft für die Welt der Hörenden” und umgekehrt.

Diese Gruppe ist recht heterogen, was ihre Gebärdensprachkompetenzen und ihr Wissen hinsichtlich der Kultur und Traditionen der Gehörlosengemeinschaft anbelangt sowie ihre Kenntnisse zur Rolle von Gebärdensprachdolmetscher*innen, Berufs- und Ehrenordnung, Professionalität und andere Aspekte, die unabdingbar sind, um eine optimale Kommunikation/Verdolmetschung zwischen gehörlosen und hörenden Menschen gewährleisten zu können.

Die größte Schwierigkeit, gehörlose Menschen in die Mehrheitsgesellschaft der Hörenden zu integrieren, liegt in der Kommunikation begründet; an verschiedenen Muttersprachen (Gebärdensprache und Lautsprache) innerhalb einer Gesellschaft, an einer visuell-gestischen Sprache, die nur von einer kleinen Minderheit “behinderter”² Tauber verwendet und daher auch nur von sehr wenigen Hörenden verstanden wird. Dieser Umstand und andere Aspekte, die in Zusammenhang mit einer Gehörlosigkeit innerhalb einer hörenden Gesellschaft stehen³, führen bei gehörlosen Menschen nicht nur zu einem ständigen Mangel an Kommunikation und Information, sondern ebenso zu enormen Defiziten an sozialer Teilhabe in unserer Gesellschaft. All dies, weil vollständige und zufriedenstellende Übersetzungen und Verdolmetschungen durch qualifizierte Dolmetscher*innen oder andere Dienstleister*innen für alle relevanten privaten und sozialen Bereiche meist fehlen.

Diese Kommunikationsdefizite zeigen sich im täglichen Leben, am Arbeitsplatz, in öffentlichen Einrichtungen, im medizinischen und juristischen Bereich, im Fernsehen, in Schulen und bei den meisten öffentlichen und gesellschaftlichen Aktivitäten - letztlich in allen Bereichen, in denen man kommunizieren muss oder will.

Dieses Projekt wurde ins Leben gerufen, da gehörlose Menschen häufig mit einem Mangel an qualifizierten Dolmetscher*innen, die eine professionelle Kommunikation zwischen Tauben und Hörenden gewährleisten könnten, zu kämpfen haben oder sich diese aufgrund der hohen Honorare nicht leisten können. Ziel ist, bestehende

¹ Coda, englisches Akronym für *Child of deaf adults*, zu deutsch: Kind gehörloser Eltern.

² Es gibt zwei verschiedene Sichtweisen über Gehörlosigkeit und wie mit ihr umgegangen werden sollte: Gehörlosigkeit als kulturelle Identität, sichtbar durch die Verwendung der Gebärdensprache oder Gehörlosigkeit als Mangel/Behinderung, meist vertreten durch Ärzt*innen, Therapeut*innen und Hörende, die nichts oder nur wenig von der Gehörlosengemeinschaft wissen.

³ Aufgrund der Komplexität und des Umfangs dieses Themas kann eine weitere Vertiefung im Rahmen dieses Projekts nicht berücksichtigt werden.



Kommunikationsbarrieren zu reduzieren, indem "Werkzeuge" zur Unterstützung lebenslangen Lernens, die speziell auf die heterogene Gruppe von nicht-professionellen erwachsenen "Dolmetscher*innen" zugeschnitten sind, bereit gestellt werden, da gerade diese Gruppe häufig von der Gehörlosengemeinschaft für Dolmetschertätigkeiten herangezogen wird.

Um die Bedürfnisse und auch Schwierigkeiten, die während eines Dolmetsch-Settings auftreten können, bestmöglich zu erfassen, wurde für beide relevante Parteien, d.h. taube/schwerhörige Gesprächspartner*innen und Personen, die als Kommunikationsmittler*innen tätig sind, jeweils ein Fragebogen entwickelt, veröffentlicht und analysiert (siehe Kapitel 2). Die Kontextanalyse und unsere eigene Expertise, waren Ausgangslage für die Etablierung von vier Modulen (Ehrenkodex, Ethik, Bewährte Praxis und Kompetenzen) und daraus folgend sechs Kategorien (Professionalität, Gleichbehandlung und Respekt gegenüber der Gehörlosengemeinschaft, Allparteilichkeit, Verschwiegenheit, Kompetenzen und Qualifikation sowie Kollegialität), die diesem Curriculum zugrunde liegen.

In diesem Zusammenhang bezieht sich der Begriff "Modul" auf eine in sich geschlossene Bildungs- oder Trainingseinheit, die ein bestimmtes Thema oder eine Reihe von Themen behandelt. Jedes der vier genannten Module (Ehrenkodex, Ethik, Bewährte Praxis und Kompetenzen) soll den Lernenden ein gezieltes und umfassendes Verständnis für einen bestimmten Aspekt des Lehrplans vermitteln.

Der Begriff "Kategorie" hingegen bezieht sich auf eine breitere Gruppierung oder Klassifizierung verwandter Konzepte oder Themen innerhalb des Curriculums. Die sechs genannten Kategorien (Professionalität, Gleichbehandlung und Respekt gegenüber der Gehörlosengemeinschaft, Allparteilichkeit, Verschwiegenheit, Kompetenzen und Qualifikation sowie Kollegialität) sollen einen übergreifenden Rahmen für die Organisation und das Verständnis der verschiedenen Themen und Fragestellungen bieten, die im Lehrplan behandelt werden. Jede Kategorie umfasst mehrere verwandte Themen und unterstützt den Lernenden dabei zu erkennen, wie sich die verschiedenen Module und Konzepte zu einem kohärenten Ganzen zusammenfügen.

Am Ende dieses Dokuments finden Sie unseren Vorschlag für die Durchführung von Schulungen oder Trainingsprogrammen. Im Rahmen dieses Projekts wurde die erste Version dieses Curriculums anhand eines Pilotkurses erprobt, der im November 2022 in Hamburg stattfand. Die zweite Version wurde mit Hilfe externer Evaluierungen durch Fragebögen im April 2023 modifiziert. Die endgültige Fassung liegt Ihnen nun vor.

Somit kann dieses Curriculum für die oben genannte Zielgruppe als Impulsgeber und Basis für die Organisation und Durchführung von Trainingsprogrammen oder Schulungen verwendet werden. Die nun folgenden Kapitel enthalten die Ergebnisse der Kontextanalyse und bieten eine Anleitung zur Sensibilisierung für die Rolle als Botschafter*in/Kommunikationsmittler*in zwischen tauben und hörenden Menschen und zur Verbesserung der eigenen Kompetenzen.



2. Kontextanalyse

Inhalt dieses Curriculums ist, ein Set an Hintergrundinformationen und Fertigkeiten für die kontinuierlich bestehenden Bedürfnisse an Weiterbildung von Erwachsenen, die quasi die Rolle von "Dolmetscher*innen" einnehmen, zur Verfügung zu stellen. Mit den zuvor genannten Erwachsenen sind hier in erster Linie Hörende wie Cudas (hörende Kinder gehörloser Eltern) gemeint, Familienmitglieder, Freunde, Lehrer*innen, Nachbar*innen und andere Personen, die mehr oder weniger eng mit der Gehörlosengemeinschaft verbunden sind und sich gerne als "allies"/ "Verbündete" und Kommunikationsmittler*innen fortbilden möchten, um ihre Kompetenzen im Dolmetsch-Setting zwischen Gehörlosen und Hörenden zu verbessern. Gehörlose oder schwerhörige Menschen können ebenfalls Nutznießer dieses Curriculums sein. Sie finden jedoch, was die zuvor genannte Gruppe anbelangt, kaum Berücksichtigung, da sie - im Vergleich zu der der Hörenden - eine geringere Rolle bei alltäglichen Dolmetscheinsätzen spielen. Beiden Gruppen gemeinsam ist jedoch, dass sie für diese herausfordernde und verantwortungsvolle Tätigkeit des Dolmetschens in beruflicher Hinsicht nicht qualifiziert sind. Die erste Version dieses Curriculums war die Grundlage für die Durchführung unseres Pilotkurses und wir hoffen, dass diese endgültige Fassung es für zukünftige Schulungen oder Trainingsprogramme sein wird.

Wie konnten die Bedarfe der betreffenden Zielgruppe ermittelt werden?

Um den tatsächlichen Weiterbildungs- oder Schulungsbedarf ermitteln zu können, wurden die folgenden Personengruppen in Betracht gezogen:

- a) Personen, die quasi als "Gebärdensprachdolmetscher*innen" fungieren, als Botschafter*innen der Gehörlosengemeinschaft für die Welt der Hörenden und umgekehrt.
- b) Gesprächspartner*innen wie gehörlose/schwerhörige Menschen, die Gebärdensprachdolmetscher*innen/Kommunikationsmittler*innen benötigen.

Um wichtige Informationen über die an einem Dolmetsch-Setting beteiligten Personen zu erhalten, wurden zwei Fragebögen entwickelt; einer hauptsächlich für Hörende⁴, die quasi als "Gebärdensprachdolmetscher*innen" fungieren und ein zweiter für gehörlose/schwerhörige Gesprächspartner*innen, die Gebärdensprachdolmetscher*innen benötigen.

Hörende Gesprächspartner*innen (z.B. Ärzt*innen, Therapeut*innen, Dozent*innen, Beamt*innen), die ebenfalls Bedarf an Gebärdensprachdolmetscher*innen für die Interaktion mit gehörlosen Menschen benötigen, sind nicht Teil dieser Bedarfsermittlung, da sie für das Ziel dieses Projekts nicht relevant sind. Eine entsprechende Beschreibung und Analyse der Fragebögen wie folgt.

⁴ Gehörlose oder schwerhörige "allies"/"Verbündete" finden aufgrund ihrer geringen Zahl als Kommunikationsmittler*innen kaum Berücksichtigung, da dies den Rahmen dieses Projekts gesprengt hätte.



2.1 Datenerhebung bezüglich der beiden Umfragen

Sowohl die rumänische (ANPEDA) als auch die deutsche (GLVHH) Partnerorganisation dieses Projekts erstellten zwei Online-Fragebögen, die in ihren jeweiligen sozialen Netzwerken und Medien wie Facebook, Instagram und Newslettern veröffentlicht wurden. Sie sind selbstverständlich anonym. Zudem wurden, um Missverständnisse zu vermeiden und ein besseres Feedback zu erhalten, alle Fragen, nebst Einleitung, der Umfrage für taube Teilnehmer*innen per Video in Gebärdensprache übersetzt.

Nach Ablauf einer Frist wurden die Antworten der Fragebögen beider Partnerorganisationen zusammengetragen und ausgewertet, die wichtigsten Ergebnisse werden in den nächsten Kapiteln aufgeführt und durch Diagramme veranschaulicht.

Insgesamt haben 44 Personen, gehörlose/schwerhörige Gesprächspartner*innen aus Rumänien und Deutschland, an der Beantwortung des Online-Fragebogens teilgenommen. Bezüglich derjenigen, die quasi als “Gebärdensprachdolmetscher*innen” agieren, nahmen insgesamt 37 Personen (aus Rumänien und Deutschland) an der Beantwortung des entsprechenden Fragebogens teil.

Im nun folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Teilnehmer*innen aus Rumänien und Deutschland in ihrer Gesamtheit dargestellt. Auf signifikante Ergebnisse oder Unterschiede zwischen Teilnehmenden dieser Umfrage⁵ aus beiden Ländern wird gesondert hingewiesen. Aufgrund des Umfangs werden Einzelergebnisse hier jedoch nicht im Detail ausgewiesen.

2.2 Gesamtzahl der Antworten (44) aus den Umfragen in Rumänien (RO) und Deutschland (DE) für Menschen, die die Gebärdensprache als Muttersprache verwenden und Gebärdensprachdolmetscher*innen/Kommunikationsmittler*innen zur Sicherung der Kommunikation benötigen

Allgemeine Informationen:

2.2.1 Geschlecht

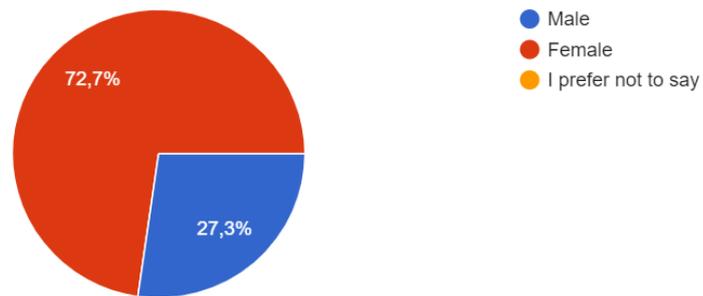
72,7 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE sind Frauen

27,3 Prozent der Teilnehmenden aus RO und DE sind Männer

⁵ Um Missverständnisse zu vermeiden, möchten wir an dieser Stelle explizit darauf hinweisen, dass es sich bei dieser Umfrage um eine kleine “Studie” handelt, die keinen Anspruch auf Wissenschaftlichkeit und Vollständigkeit erhebt.



44 de răspunsuri



2.2.2 Alter

43,2 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE sind im Alter zwischen 31-50 Jahren

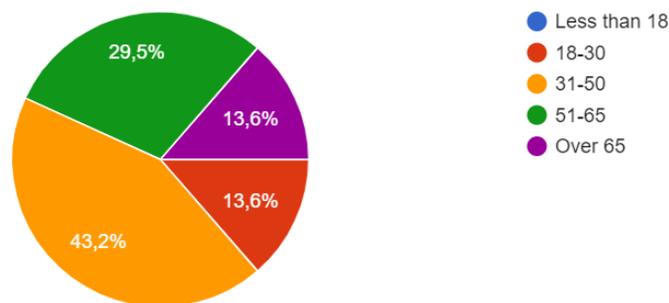
29,5 Prozent sind in der Altersgruppe von 51-65 Jahren

13,6 Prozent der Teilnehmenden sind im Alter zwischen 18-30 Jahren

13,6 Prozent sind über 65 Jahre alt

Keiner der Teilnehmenden ist unter 18 Jahren.

44 de răspunsuri



2.2.3 Erwerbstätigkeit

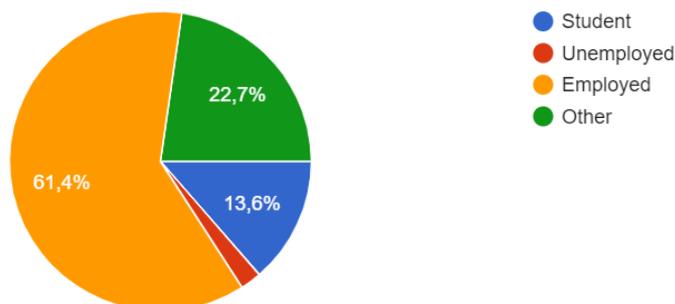
61,4 Prozent der Teilnehmenden aus RO und DE stehen in einem Arbeitsverhältnis

22,7 Prozent befinden sich im Ruhestand (siehe auch Diagramm in gelb)

13,6 Prozent der Teilnehmer*innen sind Studierende

2,3 Prozent stehen in keinem Beschäftigungsverhältnis

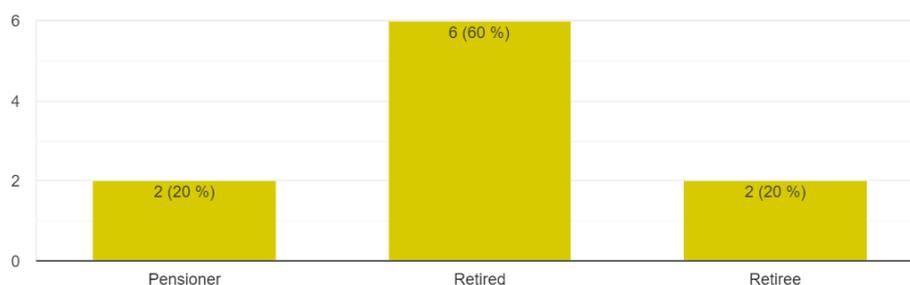
44 de răspunsuri



If other, specify:

 Copiați

10 răspunsuri



2.2.4 Häufigkeit der Einsätze (z.B. Polizei, Krankenhaus und Institutionen), für die Kommunikationsmittler*innen benötigt werden

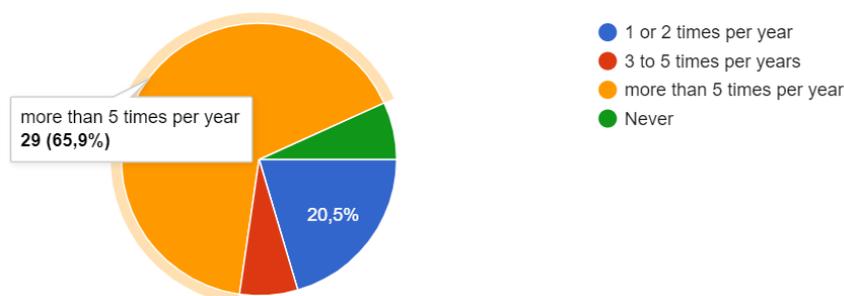
65,9 Prozent der Teilnehmenden aus RO und DE beanspruchen mehr als 5-mal im Jahr kommunikative Unterstützung in Gebärdensprache

20,5 Prozent benötigen entsprechenden Service 1-2 Mal im Jahr

6,8 Prozent beanspruchen kommunikative Unterstützung 3-5 Mal jährlich

6,8 Prozent benötigen keine Assistenz.

44 de răspunsuri





Herausforderungen und Schwierigkeiten in der Kommunikation mit hörenden Menschen:

2.2.5 Informationen/Kenntnisse, die aus Sicht der Befragten Kommunikationsmittler*innen helfen könnten, besser in und aus der Gebärdensprache zu dolmetschen. Mehrere Antworten waren möglich.

43,2 Prozent der gehörlosen/schwerhörigen Teilnehmenden aus RO und DE gehen davon aus, dass für eine bessere Verdolmetschung Fähigkeiten zum Konfliktmanagement hilfreich sind

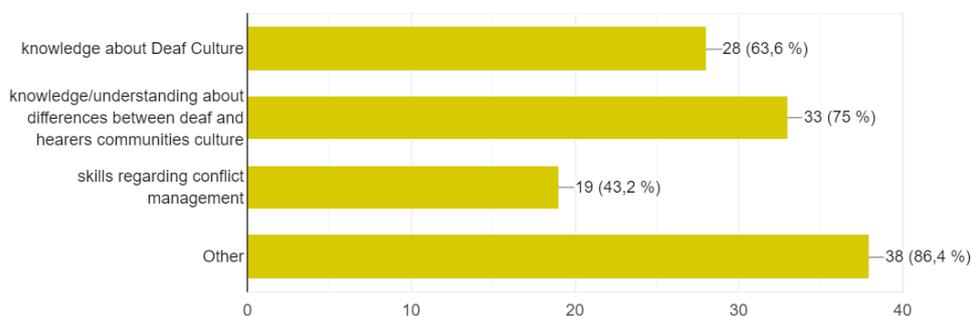
63,6 Prozent geben an, dass Kenntnisse über die Gehörlosenkultur zur Verbesserung der Kommunikation beitragen

75,0 Prozent glauben, dass ein Wissen und Verstehen der Unterschiede zwischen der Kultur der Gehörlosen und Hörenden zu einer kommunikativen Verbesserung beitragen

86,4 Prozent der Teilnehmer*innen gaben des Weiteren an:

- Gebärdensprachkompetenzen (deutliche und korrekte Gebärden, Geschwindigkeit, Mundbild)
- Verschwiegenheit, Neutralität und Allparteilichkeit
- Aufrichtigkeit der dolmetschenden Person (bzgl. mangelndes Verstehen, Dolmetschfehler, Schwierigkeiten beim Dolmetschen etc.)
- Respekt für gehörlose Gesprächspartner*innen während des Dolmetsch-Settings
- Einflüsse auf den Dolmetscheinsatz (Aussehen der dolmetschenden Person, Kleidung, Verhalten, Position im Raum etc.)
- Gute Vorbereitung seitens der dolmetschenden Personen (manchmal werden Sachverhalte nicht verstanden, Übersetzungsfehler, Schwierigkeiten mit der Verdolmetschung)

44 de răspunsuri



2.2.6 Schwierigkeiten in der Kommunikation mit Hörenden, die durch Dolmetschende/Kommunikationsmittlende verursacht wurden. Mehrere Antworten waren möglich.

75 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE bejahen oben genannte Schwierigkeiten

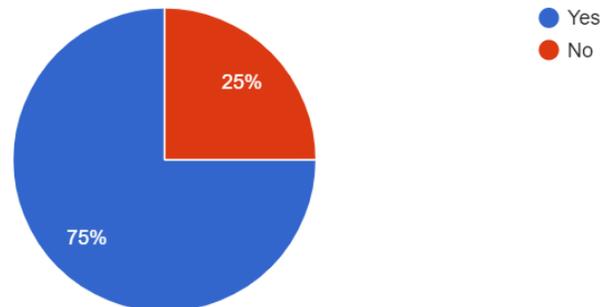
25 Prozent verneinen diese.

Im Falle einer Bejahung kommentierten die Teilnehmer*innen zusammenfassend wie folgt:



- Beschwerden über ungenügende Gebärdensprachkompetenz
- Fragen wurden beispielsweise nicht korrekt übersetzt, sodass die jeweiligen Antworten unstimmig waren und zwar sowohl bei hörenden, als auch bei gehörlosen/schwerhörigen Gesprächspartner*innen
- Hörende übergehen gehörlose Gesprächspartner*innen
- Mangelndes Vertrauen gegenüber der dolmetschenden Person

44 de răspunsuri



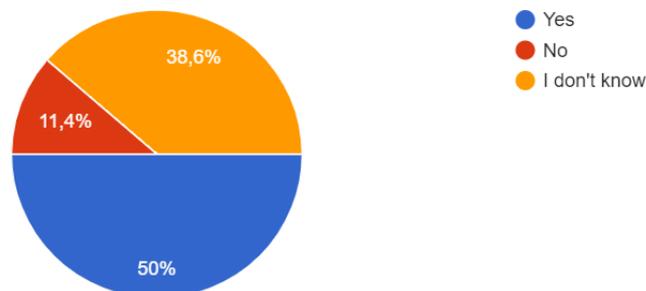
2.2.7 Sollten Personen, die als Kommunikationsmittler*innen tätig sind, neben der Gebärdensprache auch mit anderen Kenntnissen vertraut sein? Mehrere Antworten waren möglich.

50,0 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE bejahen diese Frage

38,6 Prozent sind unsicher bezüglich obiger Fragestellung

11,4 Prozent der Teilnehmenden verneinen diese Frage.

44 de răspunsuri



Im Falle einer Bejahung kommentierten die Teilnehmenden zusammenfassend wie folgt:

- Dolmetscher*innen sollten Kenntnisse in Bereichen haben, für die sie dolmetschen (technische, medizinische, juristische u.a. Themenkomplexe)
- Verbesserter Einsatz von Gesichtsmimik und -gestik erforderlich
- Gute Gebärdensprachkompetenzen sind unabdingbar, keine Verwendung von Lautsprachbegleitenden Gebärden (LBG)



- Verwendung nonverbaler Kommunikation (Gesichtsmimik und -gestik) vonnöten
- Kommunikationsmittler*innen sollten die Gehörlosenkultur, deren Gepflogenheiten und Kommunikationsregeln kennen
- Kommunikationsmittler*innen sollten nicht für bestimmte Bereiche eingesetzt werden, weil sie geringere Honorare als professionelle Dolmetscher*innen erhalten. Das Wichtigste ist, die Bedürfnisse der gehörlosen Kund*innen zu erfüllen.

2.2.8 Erforderliche Kompetenzen einer dolmetschenden Person aus Sicht der Befragten, mit Ausnahme der Gebärdensprache. Mehrere Antworten waren möglich.

77,3 Prozent der gehörlosen/schwerhörigen Teilnehmer*innen aus RO und DE schätzen grundlegende Kenntnisse der Gehörlosenkultur, sowie Gepflogenheiten und Kommunikationsregeln, wie sie innerhalb der Gehörlosengemeinschaft üblich sind
65,9 Prozent bekräftigen die Verwendung nonverbaler Kommunikation (z.B. Mimik, Gestik)

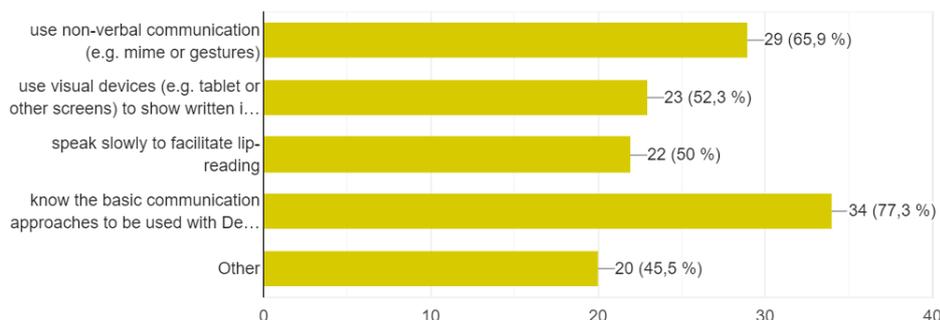
52,3 Prozent bevorzugen den Einsatz technischer Hilfsmittel (Tablet, Handy etc.) für schriftliche und/oder visuelle Informationen

50,0 Prozent wünschen sich eine langsamere und deutlichere Sprechweise, um besser von den Lippen absehen zu können

45,5 Prozent der Teilnehmenden gaben weitere Hinweise wie

- Notwendigkeit gewisser Fachkompetenzen (z.B. im technischen, medizinischen oder juristischen Bereich)
- Die Verwendung von Papier und Stift
- Die Beachtung der Tatsache, dass die gehörlose Person während eines Dolmetscheinsatzes Gesprächspartner*in ist und nicht die dolmetschende Person

44 de răspunsuri





2.3 Ergebnisse der Fragebögen aus Rumänien und Deutschland für Menschen, die die Gebärdensprache als Muttersprache verwenden und Gebärdensprachdolmetscher*innen/Kommunikationsmittler*innen zur Sicherung der Kommunikation benötigen

Wenngleich der Erwerb zur Verbesserung der Gebärdensprachkompetenzen nicht Teil dieses Projekts ist, möchten wir dennoch darauf hinweisen, dass aus den Antworten, die wir durch diese Umfrage erhalten haben, sehr deutlich wurde, dass unzureichende Gebärdensprachkompetenzen bei einigen Kommunikationsmittler*innen und damit einhergehend auch für gehörlose/schwerhörige Kund*innen/Gesprächspartner*innen, ein großes Dilemma darstellen. Aus diesem Grund gaben mindestens 75 Prozent der gehörlosen/schwerhörigen Teilnehmer*innen an, dass sie mit Kommunikationsmittler*innen beim Dolmetscheinsatz bereits Schwierigkeiten hatten. Auch andere Unzulänglichkeiten wurden, unabhängig von Gebärdensprachkompetenzen, genannt. Daher möchten wir an dieser Stelle empfehlen, dass jede Person, die beabsichtigt als "Gebärdensprachdolmetscher*in" tätig zu sein, unbedingt selbstständig und regelmäßig ihre Gebärdensprachkompetenzen vertiefen sollte. Und zwar unabhängig von Kenntnissen, Fertigkeiten und Sichtweisen, auf die nachfolgend Bezug genommen wird.

Von den Personen, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, sind etwa drei Viertel weiblichen Geschlechts, mittleren Alters, meist berufstätig oder im Ruhestand und benötigen mehr als fünfmal im Jahr Kommunikationsmittler*innen/Dolmetscher*innen.

Was die Häufigkeit der Dolmetscheinsätze angeht, wird ein Unterschied zwischen den Teilnehmer*innen aus RO und DE deutlich. 65,9 Prozent aus RO benötigen mehr als fünfmal im Jahr Kommunikationsmittler*innen, wohingegen Teilnehmende aus DE angeben, dass sie 1-2 Mal im Monat (34,5 Prozent) und sogar 3-5 Mal im Monat (20,7 Prozent) Dolmetscheinsätze benötigen. Der Grund hierfür könnte in den deutschlandweit geltenden gesetzlichen Bestimmungen liegen und gesonderten Regelungen, wie sie in Hamburg vorherrschen, sodass die Kosten für bestimmte Dolmetscheinsätze beispielsweise von Behörden und Krankenkassen übernommen werden. Zudem gibt es, insbesondere in Hamburg, ca. 150 zertifizierte und qualifizierte Gebärdensprachdolmetscher*innen, die für Dolmetscheinsätze angefragt werden können. Und dennoch ist dieses Angebot für die Gehörlosengemeinschaft nicht ausreichend. Daher werden zusätzlich auch Kommunikationsmittler*innen/Kommunikationshelfer*innen für bestimmte Dolmetscheinsätze bestellt, insbesondere auch dann, wenn die Kosten hierfür z.B. privat getragen werden müssen. Ihre Honorarsätze sind weitaus niedriger als bei zertifizierten Dolmetscher*innen oder sie arbeiten, aufgrund enger Beziehungen zur gehörlosen Person, gar ehrenamtlich.

Neben guten Gebärdensprachkompetenzen sind die wesentlichen Kenntnisse, die gehörlose/schwerhörige Gesprächspartner*innen für einen Dolmetscheinsatz als wichtig erachten, in beiden Ländern die gleichen, d.h.:

- Grundlagen der Gehörlosenkultur, Gepflogenheiten der Gebärdensprachgemeinschaft und Kommunikationsregeln



- Nonverbale Kommunikation (Mimik, Gestik, Gesichtsausdruck)
- Aufrichtigkeit der dolmetschenden Person (Gesprächspartner*in wurde nicht richtig verstanden, Dolmetschfehler, Schwierigkeiten zu gebärden oder Gebärden zu verstehen)
- Spezifische Kenntnisse auf Gebieten, in denen der Dolmetscheinsatz stattfindet, z.B. im medizinischen, technischen oder juristischen Bereich
- Respekt gegenüber der gehörlosen Person während des Dolmetscheinsatzes
- Neutralität/Allparteilichkeit

In Anbetracht der aus dieser Umfrage resultierenden Antworten, die uns direkt von "Endverbraucher*innen", von gehörlosen/schwerhörigen Gesprächspartner*innen übermittelt wurden, liefern diese wertvolle und wichtige Hinweise für die Themenauswahl bezüglich unseres Pilotkurses. Diese Ergebnisse geben uns einen Einblick in aktuelle und relevante Themen, die in einem Schulungs- oder Trainingsprogramm für Personen einfließen sollten, die als Kommunikationsmittler*innen/Kommunikationshelfer*innen tätig sein oder ihre Kompetenzen erweitern wollen.

Die Ergebnisse des zweiten Fragebogens, der von Kommunikationsmittler*innen beantwortet wurde, folgen im nächsten Kapitel.

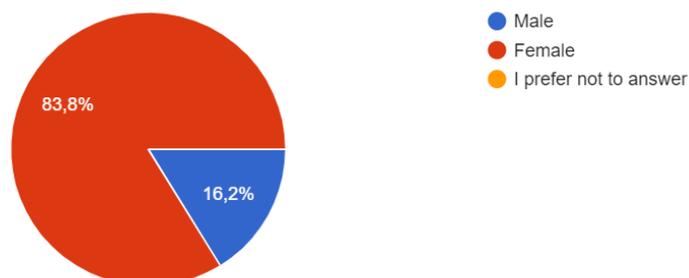
2.4 Gesamtzahl der Antworten (37) aus den Umfragen in Rumänien (RO) und Deutschland (DE) für Erwachsene, die als Kommunikationsmittler*in/Kommunikationshelfer*in tätig sind oder sein wollen

Allgemeine Informationen:

2.4.1 Geschlecht

83,8 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE sind weiblichen Geschlechts
16,2 Prozent der Teilnehmenden aus RO und DE sind männlichen Geschlechts

37 de răspunsuri





2.4.2 Alter

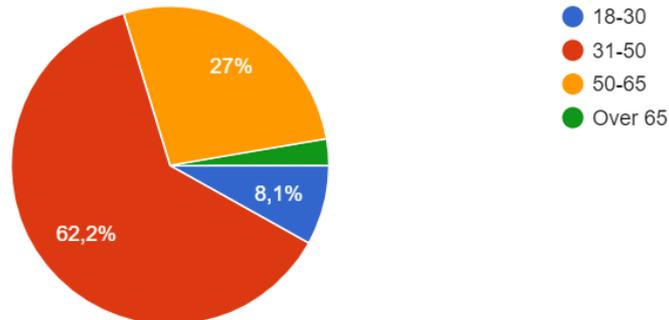
62,2 Prozent der Teilnehmenden aus RO und DE sind im Alter zwischen 31-50 Jahren

27,0 Prozent sind in der Altersgruppe zwischen 50-65 Jahren

8,1 Prozent der Teilnehmer*innen sind zwischen 18-30 Jahren alt

2,7 Prozent sind älter als 65 Jahre

37 de răspunsuri



2.4.3 Anzahl der Jahre, in denen die Befragten als Kommunikationsmittler*innen tätig sind

29,7 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE geben an, dass sie zwischen 11-20 Jahren als Kommunikationsmittler*in tätig sind

16,2 Prozent der Teilnehmenden bestätigen, seit über 20 Jahren in diesem Bereich aktiv zu sein

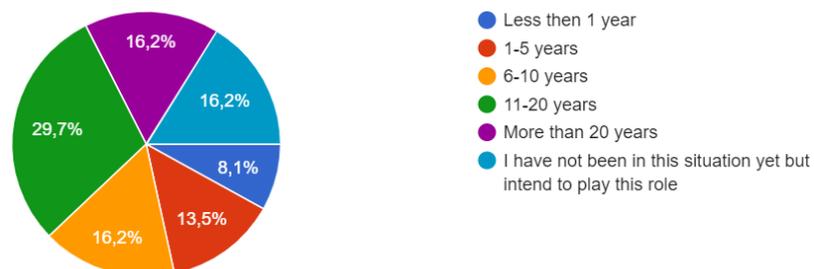
16,2 Prozent der Personen geben zwischen 6-10 Jahren an

16,2 Prozent der Teilnehmenden bestätigen, dass sie noch nicht als Kommunikationsmittler*in tätig waren, dies jedoch beabsichtigen

13,5 Prozent bestätigen ihre Tätigkeiten mit 1-5 Jahren

8,1 Prozent der Befragten geben weniger als 1 Jahr an

37 de răspunsuri



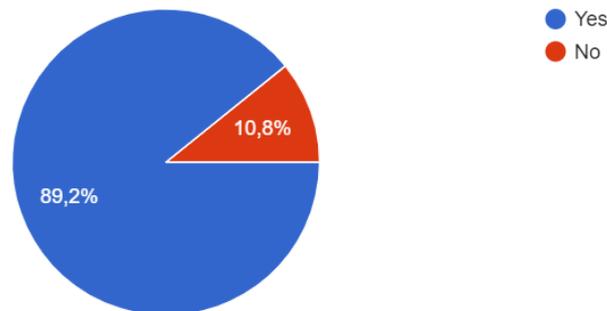
Herausforderungen und Schwierigkeiten bezüglich der Rolle als dolmetschende Person:

2.4.4 Haben Sie je die Rolle einer dolmetschenden Person übernommen?

89,2 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE bejahen diese Frage

10,8 Prozent der Teilnehmenden verneinen diese Frage

37 de răspunsuri



2.4.5 Schwierigkeiten, denen die Befragten in der Rolle als Kommunikationsmittler*in begegnet sind. Mehrere Antworten waren möglich.⁶

Zusammenfassende Aussagen der Teilnehmer*innen aus RO und DE wie folgt:

- Eigene, unzureichende Gebärdensprachkompetenzen
- Schwierigkeiten beim Voicen (Übersetzung von Gebärdensprache in Lautsprache)
- Zu hohes Sprechtempo bei hörenden Personen
- Zu hohes Gebärdentempo bei gehörlosen/schwerhörigen Personen
- Schwierigkeiten beim Lenken/Kontrollieren des Gesprächsverlaufs während des Dolmetschprozesses
- Ethische Aspekte
- Klarheit über die Rolle der dolmetschenden Person bei Dolmetschaufträgen (z.B. Konflikt zwischen reiner Übersetzung und dem Wunsch helfen zu wollen)
- Moralische Konflikte
- Neutralität gegenüber allen an der Kommunikation Beteiligten

2.4.6 Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die oben genannten Herausforderungen zu bewältigen. Mehrere Antworten waren möglich.⁷

Sofern etwas unternommen wurde, zusammenfassende Antworten der Teilnehmer*innen aus RO und DE wie folgt:

⁶ Aufgrund individueller Antworten ist eine Graphik nicht möglich.

⁷ Aufgrund individueller Antworten ist eine Graphik nicht möglich.



- Austausch mit anderen Kommunikationsmittler*innen/Dolmetscher*innen und Personen
- Aufforderung der Gesprächspartner*innen, das Sprech- und/oder Gebärdentempo zu reduzieren
- Zusammenfassende Verdolmetschung gesprochener und/oder gebärdeter Inhalte
- Vertiefung der eigenen Gebärdensprachkompetenzen

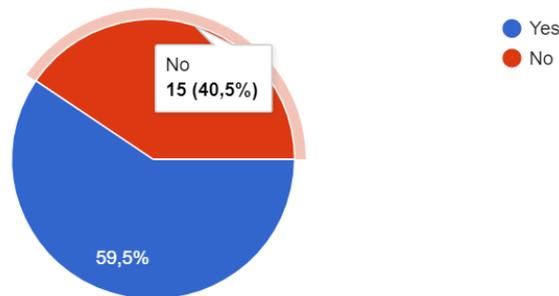
2.4.7 Besuch von Schulungen oder Seminaren, um Kommunikationsbarrieren oder andere Schwierigkeiten zu reduzieren. Offene Frage.

40,5 Prozent der Teilnehmenden aus RO und DE verneinen obige Aussage

59,5 Prozent der Teilnehmer*innen antworten mit Ja, Zusammenfassung wie folgt:

- Besuch von Seminaren zwecks Erweiterung der Gebärdensprachkompetenz
- Supervision
- Besuch von Seminaren/Workshops
- Erweiterung spezifischer Kenntnisse zur Gehörlosengemeinschaft
- Trainieren des Kurzzeitgedächtnisses

37 de răspunsuri



2.4.8 Themen, die aus Sicht der befragten Personen für ein Trainingsprogramm angeboten werden sollten bzw. neben Gebärdensprachkompetenzen von Interesse wären. Mehrfachnennungen waren möglich.

94,6 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE sind an Grundlagen zur Kommunikation mit gehörlosen Menschen interessiert sowie an Informationen über die Kultur und Gepflogenheiten Gehörloser

89,2 Prozent haben Interesse an nonverbaler Kommunikation (Mimik, Gestik und Gesichtsausdruck)

70,3 Prozent der Teilnehmenden interessieren sich für die geeignete Nutzung von technischen Geräten wie Tablets, Handys usw.

67,6 Prozent bekunden Interesse an Übungen, damit gehörlose/schwerhörige Menschen besser von den Lippen absehen können

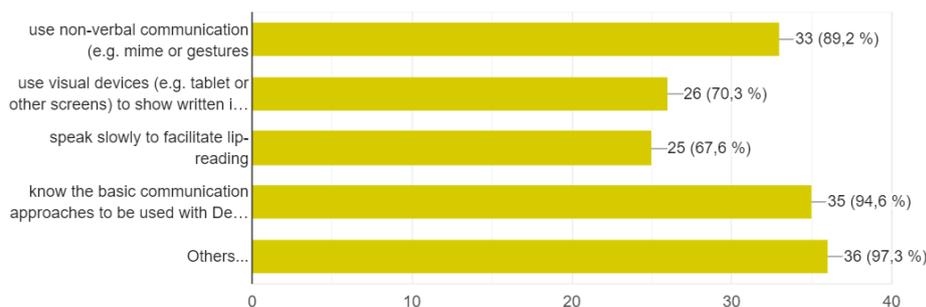
97,3 Prozent ergänzten obige Fragestellung individuell, Zusammenfassung wie folgt:

- Aspekte zur Ethik
- Rolle der Kommunikationsmittler*innen



- Beziehung zwischen “Dolmetscher*in” und gehörlosen Gesprächspartner*innen
- Teamarbeit mit anderen “Dolmetscher*innen” (hörend oder gehörlos)
- Berufs- und Ehrenordnung
- Umgang mit gehörlosen Menschen während eines Dolmetsch-Settings
- Trainieren des Kurzzeitgedächtnisses
- Interaktion mit Hörenden bei Dolmetschaufträgen
- Technische Fähigkeiten zur Verbesserung der Kommunikation mit gehörlosen Menschen

37 de răspunsuri



2.4.9 Kompetenzen, die aus Sicht der Kommunikationsmittler*innen für einen erfolgreichen Dolmetscheinsatz wichtig sind

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle Themen, die zur Auswahl standen, von fast allen Teilnehmer*innen aus RO und DE als sehr wichtig erachtet wurden, und zwar in Bezug auf:

Aspekte der Gehörlosenkultur, grundlegende Kenntnisse zur Kommunikation mit Gehörlosen/Schwerhörigen, Verwendung nonverbaler Kommunikation, die Rolle von Gebärdensprachdolmetscher*innen, Umgang mit gehörlosen und hörenden Gesprächspartner*innen während eines Dolmetsch-Settings, Berufs- und Ehrenordnung, Aspekte der Ethik, Teamarbeit mit hörenden oder tauben Dolmetscher*innen, technische Hilfsmittel, um die Kommunikation mit gehörlosen/schwerhörigen Gesprächspartner*innen zu erleichtern.

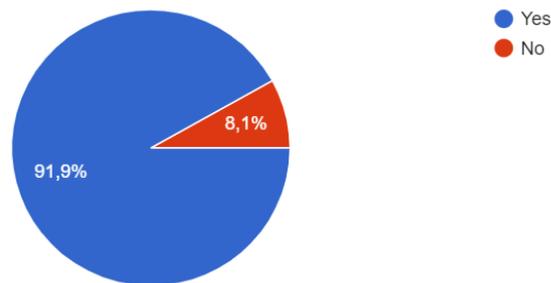
2.4.10 Der Erwerb von Kenntnissen in Bezug auf Professionalität, Ethik und Ehrenkodex, Umgang mit Gehörlosen und Hörenden während eines Dolmetscheinsatzes, taube Dolmetscher*innen und die Rolle von Gebärdensprachdolmetscher*innen, werden als wichtig erachtet

91,9 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE bejahen obige Aussage

8,1 Prozent der Teilnehmenden antworten mit Nein



37 de răspunsuri

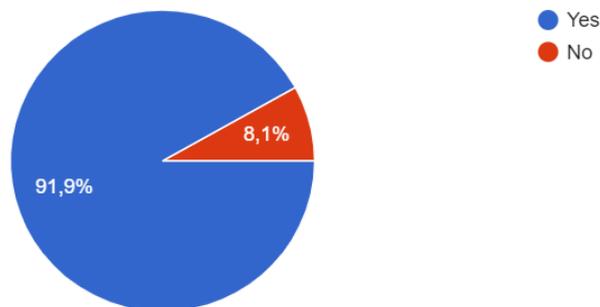


2.4.11 Wunsch zur Teilnahme an einem Schulungsangebot zu den unter 2.4.10 genannten Themen

91,9 Prozent der Teilnehmer*innen aus RO und DE bejahen die Teilnahme an einem derartigen Schulungsangebot

8,1 Prozent der Teilnehmenden antworten mit Nein

37 de răspunsuri



2.4.12 Vorschläge zu Themen, die in einer Schulung für Kommunikationsmittler*innen angeboten werden sollten. Offene Fragestellung

Zusammenfassend wurden von Teilnehmer*innen aus RO und DE die folgenden Themen genannt⁸:

- Trainieren des Kurzzeitgedächtnisses
- Zusammenarbeit mit tauben Dolmetscher*innen
- Umgang mit unterschiedlichen Dialekten
- Dolmetschereinsatz für Migrant*innen mit geringen oder gar keinen Gebärdensprachkompetenzen
- Inklusion
- Praktische Dolmetschübungen in und aus der Gebärdensprache
- Theorie und Dolmetschetechniken

⁸ Aufgrund individueller Antworten ist eine Graphik nicht möglich.



2.5 Ergebnisse der Fragebögen aus Rumänien und Deutschland von Erwachsenen, die als Kommunikationsmittler*innen/ Kommunikationshelfer*innen tätig sind oder tätig sein wollen

Betrachtet man die Ergebnisse der Teilnehmer*innen aus Rumänien und Deutschland, kann festgestellt werden, dass über 80 Prozent weiblichen Geschlechts sind, mittleren Alters und bereits seit vielen Jahren als Kommunikationshelfer*in tätig sind. Nahezu 30 Prozent haben seit 11-20 Jahren Erfahrungen in diesem Bereich und über 15 Prozent sogar seit mehr als 20 Jahren. Diese Angaben könnten den Schluss nahelegen, dass (einige) gehörlose/ schwerhörige Menschen über ein gut funktionierendes Kommunikationsnetzwerk verfügen und enge Kontakte zu Personen wie Cudas, Freunden oder Nachbar*innen pflegen, die sie bei der Kommunikation mit Hörenden unterstützen.

Was die Schwierigkeiten während eines Dolmetscheinsatzes anbelangt, geben die Teilnehmer*innen bei der Beantwortung des Fragebogens (ebenso wie gehörlose/schwerhörige Teilnehmer*innen), in unterschiedlichem Ausmaß mangelnde Gebärdensprachkompetenzen an, insbesondere z.B. Schwierigkeiten beim Voicen, Umgang mit hohem Sprech- und Gebärdentempo, aber auch andere Problematiken. Diese beziehen sich auf das gesamte Setting des Dolmetschens, das über die Gebärdensprachkenntnisse hinausgeht, wie ethische Aspekte, moralische Konflikte, Neutralität gegenüber den Gesprächspartner*innen, die Rolle der dolmetschenden Person oder wie ein Dolmetscheinsatz bei Bedarf gesteuert werden könnte.

Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse, gehen die Themen, die von hörenden Kommunikationsmittler*innen für eine Schulung gewünscht oder als wichtig erachtet werden, teils in eine ähnliche Richtung, wie sie von gehörlosen Befragten angegeben werden, und resultieren aus den oben beschriebenen Schwierigkeiten und Unsicherheiten.

2.6 Fazit

Unter Berücksichtigung aller Antworten und Aspekte, die sich aus den anonym durchgeführten Umfragen ergeben haben, zeigen diese auf beiden Seiten (gehörlose/schwerhörige Gesprächspartner*innen und Personen, die quasi als "Gebärdensprachdolmetscher*innen agieren wollen) Überschneidungen relevanter Themen, die bei der Organisation und Durchführung des Pilotkurses, unabhängig von der Notwendigkeit zur Verbesserung gebärdensprachlicher Kompetenzen, berücksichtigt werden sollten:

- Verschwiegenheit
- Neutralität/Allparteilichkeit
- Grundlagen der Kultur, Gepflogenheiten und Kommunikationsregeln Gehörloser
- Nonverbale Kommunikation (NVK - Mimik, Gestik, Gesichtsausdruck)
- Technische Hilfsmittel, um die Kommunikation mit gehörlosen Gesprächspartner*innen zu erleichtern

Einige Themen ergeben sich jedoch eher aus der Perspektive Gehörloser/Schwerhöriger wie:



- Ehrlichkeit der dolmetschenden Person (falls sie/er Gesprächspartner*innen nicht verstanden hat, ihr/ihm Fehler unterlaufen sind, Schwierigkeiten beim Gebärden, Zeitmangel...)
- Fachkenntnisse auf Gebieten, in denen der Dolmetscheinsatz stattfindet, z.B. im medizinischen, technischen oder juristischen Bereich
- Respekt gegenüber gehörlosen Kund*innen während des Dolmetsch-Settings

Weitere Themen ergeben sich vielmehr aus der Sichtweise der Erwachsenen, die als "Dolmetscher*in" agieren wollen wie:

- Die Rolle von Gebärdensprachdolmetscher*innen
- Umgang mit Gehörlosen und Hörenden während eines Dolmetscheinsatzes
- Berufs- und Ehrenordnung
- Teamwork mit anderen hörenden oder gehörlosen Dolmetscher*innen

An dieser Stelle möchten wir ausdrücklich darauf hinweisen, dass die oben aufgeführten Ergebnisse keinen Anspruch auf Wissenschaftlichkeit und Vollständigkeit erheben. Sie spiegeln jedoch Eindrücke aus der gegenwärtigen Praxis, wie sie Kommunikationsmittler*innen und gehörlose Kund*innen während eines Dolmetscheinsatzes in Gebärdensprache und Lautsprache erleben.

Die erste Version dieses Dokuments wurde als Grundlage für die Organisation und Durchführung des Pilotkurses verwendet, der im November 2022 in Hamburg/Deutschland stattfand. Im Anschluss wurde diese Version, anhand der Rückmeldungen durch Pilotkursteilnehmer*innen und eigener Überlegungen, evaluiert und entsprechend modifiziert. Die letzte Überarbeitung dieses Curriculums erfolgte im April 2023 durch Ergebnisse einer externen Evaluierung anhand von Bewertungen durch Ausbilder*-, Dolmetscher*- und Kommunikationsmittler*innen (taub oder hörend).

Selbstverständlich müssen die oben genannten Vorschläge für grundlegende Themen bezüglich einer Schulung/eines Trainingsprogramms der Zielgruppe entsprechend angepasst werden. Sollten Teilnehmende einer Schulung bereits über hinreichende Kenntnisse wie die der Gehörlosenkultur verfügen, müsste diese Thematik nicht weiter vertieft werden.

3. Curriculum/Rahmenlehrplan

Dieser Rahmenlehrplan zielt auf eine Reihe von Kenntnissen und Fertigkeiten ab, die erforderlich sind, um bestimmte Kompetenzen, Hintergrundwissen, kulturelle Einblicke und Fähigkeiten zur Erleichterung der Kommunikation zwischen gehörlosen/schwerhörigen und hörenden Menschen, zu erlangen.



3.1 Ziel des Curriculumms

Das Curriculum hat zum Ziel, ein Set an Kenntnissen und Kompetenzen zur Verfügung zu stellen, das auf die Bedürfnisse von Menschen zugeschnitten ist, die in enger Beziehung zu Gehörlosen/Schwerhörigen stehen und sich als "allies"/ "Verbündete" und Kommunikationsmittler*innen für die Kommunikation zwischen gehörlosen und hörenden Menschen fortbilden wollen.

Als Basis wurden für das Curriculum die folgenden sechs Kategorien entwickelt (siehe auch Diagramm Kapitel 3.4), deren Themen aus Berufs- und Ehrenordnungen für Gebärdensprachdolmetscher*innen und Dolmetscher-Organisationen aus fünf verschiedenen Ländern resultieren (Deutschland, Irland, Kanada, Philippinen und die USA):

1. Professionalität
2. Gleichbehandlung und Respekt gegenüber der Gehörlosengemeinschaft
3. Allparteilichkeit
4. Verschwiegenheit
5. Kompetenzen und Qualifikationen
6. Kollegialität

In jedem dieser Bereiche werden auch Anregungen zur persönlichen Reflexion beispielsweise in Form von Diskussionen durch Fallstudien gegeben.

3.2 Zielgruppe

Dieses Curriculum wurde für die folgende Zielgruppe konzipiert, die, bezüglich allgemeiner und spezifischer Kenntnisse, Erfahrungen als Kommunikationsmittler*innen und Kompetenzen in Gebärdensprache, recht heterogen ist und zwischen der gehörlosen und hörenden Welt pendelt.

1. Hörende Kinder gehörloser Eltern (Codas)
2. Hörende Freunde gehörloser Menschen
3. Hörende Gehörlosenlehrer*innen
4. Hörende Familienmitglieder

Diese Zielgruppe wird häufiger mit der Rolle als Kommunikationsmittler*in zwischen gehörlosen und hörenden Gesprächspartner*innen konfrontiert. Da sich dieses Curriculum vornehmlich an hörende Menschen richtet⁹, ist die Unterrichtssprache die gesprochene/geschriebene Sprache.

Die Module des Curriculumms (siehe auch Kapitel 3.4) basieren auf der Entwicklung folgender vier Themen zu Kenntnissen, Werten und Fertigkeiten:

1. Ehrenkodex

⁹ Gehörlose oder schwerhörige Menschen fungieren ebenfalls als "Verbündete", insbesondere wenn es sich um verschiedene Gebärdensprachen, Migrant*innen oder Gehörlose mit Behinderungen handelt. Aufgrund ihrer geringen Anzahl wurden sie jedoch nicht berücksichtigt, da dies den Rahmen dieses Projekts sprengen würde.



2. Ethik
3. Bewährte Praxis
4. Kompetenzen

Ihre Ziele werden in den nachfolgenden Kapiteln im Einzelnen dargelegt:

3.2.1 Ehrenkodex

Teilnehmer*innen sollen ein Bewusstsein für die Macht und Position der Rolle als "Gebärdensprachdolmetscher*in" während eines Dolmetsch-Einsatzes entwickeln. Dies erfordert Kenntnisse hinsichtlich der Bedeutung des Begriffs Ehrenkodex und was Professionalität in diesem Zusammenhang bedeutet. Daher schlagen wir folgende Ziele vor:

- Stärken der Teilnehmer*innen in ihrer Selbsterkenntnis bezüglich ihrer Schlüsselposition bei Kommunikationsmittlungen und Förderung der Eigenreflexion hinsichtlich ihrer Rolle im Kommunikationsprozess.
- Vermitteln der Bedeutsamkeit von Verschwiegenheit und Vertrauen während eines Dolmetsch-Settings.
- Förderung des Verständnisses in Hinblick auf die Erwartungen an Dolmetscher*innen und ihre Verantwortlichkeiten.

3.2.2 Ethik

Der Umgang mit allen Gesprächspartner*innen ist nicht immer einfach und Gespräche können sich im Verlauf sehr dynamisch entwickeln. Folgende Ziele werden daher vorgeschlagen:

- Fördern der Selbstreflexion über das eigene Verhalten und Kompetenzen, die einen guten "Ally"/"Verbündeten" ausmachen.
- Vertrautmachen mit Techniken/Strategien, um alle an einem Kommunikationsprozess beteiligten Parteien, unter Wahrung der Allparteilichkeit, zu unterstützen.
- Schärfen des Bewusstseins der Teilnehmer*innen für die Tatsache, dass eine dritte Person in einem Dolmetsch-Setting niemals unsichtbar sein kann und Ermutigung zur effektiven Bewältigung ihrer Rolle in diesen Situationen.
- Das Erkennen von Anforderungen und Absichten seitens der Gesprächspartner*innen in verschiedenen Kommunikationssituationen, um die eigene Vorgehensweise entsprechend anzupassen.

3.2.3 Bewährte Praxis

Ein Blick auf die praktische Umsetzbarkeit lohnt sich immer, um die Abwicklung von Dolmetschaufträgen, von der Auftragserfassung über die Auftragsannahme bis hin zur Ausführung und Beendigung des Auftrags, zu verbessern. Entsprechende Ziele wie folgt:

- Heranführen an mögliche Strukturen zur Auftragserfassung und -abwicklung.
- Förderung eines Bewusstseins für Kollegialität und Kooperation unter Dolmetscher*innen.



- Entwickeln von Strategien, um bei störenden Einflüssen während einer Verdolmetschung schnell und zielgerichtet Entscheidungen treffen zu können.
- Vermitteln von Strategien beim Team-Dolmetschen.
- Erstellen eines eigenen Lexikons für Fachbegriffe.
- Aufzeigen von Möglichkeiten zur Anforderung, Recherche und Beschaffung von Vorbereitungsmaterialien.

3.2.4. Kompetenzen

Eigene Kompetenzen und Grenzen bewusst wahrzunehmen und zu kennen, sind unerlässliche Faktoren, um als Kommunikationsmittler*in in einem Dolmetsch- Setting tätig sein zu können. Daher werden die nachfolgenden Ziele vorgeschlagen:

- Verbesserung der nonverbalen Kommunikationsfähigkeit und des Kurzzeitgedächtnisses.
- Feststellen und Einschätzen der eigenen Sprachkompetenz und weiterer Fertigkeiten.
- Ausweitung der Dolmetscherdienste unter Einbeziehung tauber Dolmetscher*innen.
- Aufbau einer kooperativen Arbeitsgemeinschaft mit tauben Dolmetscher*innen.

Ergänzendes Zitat bezüglich qualifizierter tauber Dolmetscher*innen, sinngemäß ins Deutsche übersetzt, Originaltext (englisch) im Anhang:¹⁰

*Ein*e zertifizierte*r taube*r Dolmetscher*in (CDI = Certified Deaf Interpreter) verfügt über ein umfassendes und tiefgründiges Wissen bezüglich der Gehörlosigkeit, Gehörlosengemeinschaft und/oder Gehörlosenkultur, das, in Kombination mit ausgezeichneten kommunikativen Fähigkeiten, zusätzliche Expertise sowohl in routinemäßige, als auch in besonders schwierige Dolmetschsituationen, einbringen kann.*

*Häufig arbeitet ein*e zertifizierte*r taube*r Dolmetscher*in gemeinsam im Team mit einer/einem hörenden Dolmetscher*in. In einigen Situationen kann ein Team, bestehend aus einer/einem tauben/hörenden Dolmetscher*in, effektiver kommunizieren, als ein*e hörende*r Dolmetscher*in alleine oder ein Team aus lediglich hörenden Dolmetscher*innen oder ein*e taube*r Dolmetscher*in alleine.*

*Im Falle eines tauben/hörenden Dolmetscherteams, übermittelt die/der taube Dolmetscher*in sprachliche Textinhalte zwischen einer tauben Kundin/einem tauben Kunden und der/dem hörenden Dolmetscher*in; die/der hörende Dolmetscher*in wiederum übermittelt Textinhalte zwischen der/dem tauben Dolmetscher*in und der hörenden Kundin/dem hörenden Kunden. Dieser Prozess ähnelt zwar einer "Nachrichtenkette", er ist jedoch viel mehr als das.*

¹⁰ Quelle: RID – Registry of Interpreters for the Deaf/
<https://drive.google.com/file/d/0B3DKvZMfIFLdbXFLVVFsbmRzTVU/view>



*Jede*r Dolmetscher*in erhält diese Textinhalte in einem bestimmten Kommunikationsmodus (oder Sprache), verarbeitet diese sprachlich/linguistisch und kulturell und gibt sie dann, entsprechend dem erforderlichen Kommunikationsmodus, weiter.*

*In besonders herausfordernden Situationen arbeiten taube und hörende Dolmetscher*innen zusammen, um die Botschaft einer gehörlosen Person zu verstehen. Sie besprechen sich zunächst untereinander, um zu einer optimalen Verdolmetschung zu gelangen, und übermitteln diese Verdolmetschung dann an die hörende Partei.*

Wenngleich dieses Curriculum zum Ziel hat, vornehmlich die Kompetenzen hörender Kommunikationsmittler*innen/Kommunikationshelfer*innen zu verbessern, sollten weitere Unterstützungsmöglichkeiten keinesfalls außer Acht gelassen werden. Dies können beispielsweise taube Dolmetscher*innen/Kommunikationsmittler*innen (mit oder ohne Zertifikat) sein, die über profunde kulturelle und sprachliche Kompetenzen verfügen. Auf diese Weise können beide Mittler*innen (taub und hörend) eine optimale Kommunikation für alle Beteiligten sicherstellen und im Vorhinein Missverständnisse vermeiden oder reduzieren.

3.3 Lehr- und Lernansätze

Das Curriculum soll eine komplexe Sammlung von Wissen, Fertigkeiten, Werten und Impulsen zur Selbstreflexion und eigenen Wertvorstellungen aufzeigen, die sich Teilnehmer*innen in einer kohärenten und gut aufeinander aufbauenden Struktur aneignen können.

Daher ist es wichtig, dass Teilnehmende ihre eigenen Erfahrungen aus dem Alltag in die Schulung mit einbringen, um aktiv am Lernprozess zu partizipieren. Dies ermöglicht wiederum Kursleiter*innen/Ausbilder*innen auf Themen und Schwierigkeiten der Zielgruppe genauer eingehen zu können, da diese, was Hintergrundwissen, Erfahrungen und Gebärdensprachkompetenzen anbelangt, recht heterogen ist. Die in diesem Dokument vorgeschlagenen Lehr- und Lernansätze sind das Ergebnis der Kontextanalyse, die von beiden Partnerorganisationen anhand von Umfragen durchgeführt wurde und unter Kapitel 2 zusammenfassend aufgeführt ist. Die nachfolgenden Lehr- und Lernansätze werden vorgeschlagen, um sicherzustellen, dass sich Kursteilnehmende aktiv am Lernprozess beteiligen und die notwendigen Kompetenzen erwerben.

- **Erfahrungsorientierter Lernansatz:**
Dieser Ansatz beinhaltet eine aktive Beteiligung der Lernenden und ermutigt sie, ihre persönlichen Erfahrungen aus dem Alltag zu reflektieren. Durch die Reflexion ihrer Erfahrungen sind sie in der Lage, neu erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten in ihren Lebensalltag zu integrieren. Zudem erlaubt dieser Ansatz Kursleiter*innen/Ausbilder*innen gezielt auf den unterschiedlichen Wissensstand und verschiedenste Erfahrungswerte der Lernenden einzugehen.
- **Kollaborativer Lernansatz:**
Dieser Ansatz betont die Zusammenarbeit unter den Teilnehmer*innen, um gemeinsame Lernziele zu erreichen. Er ermutigt sie, eigene Fertigkeiten und



Erfahrungen mit anderen zu teilen und von ihnen, quasi als "peers"/"Gleichgesinnte", zu lernen. Dieser Ansatz eignet sich besonders für heterogene Gruppen, da er Verständnis und Respekt für Unterschiede innerhalb der Gruppe fördert.

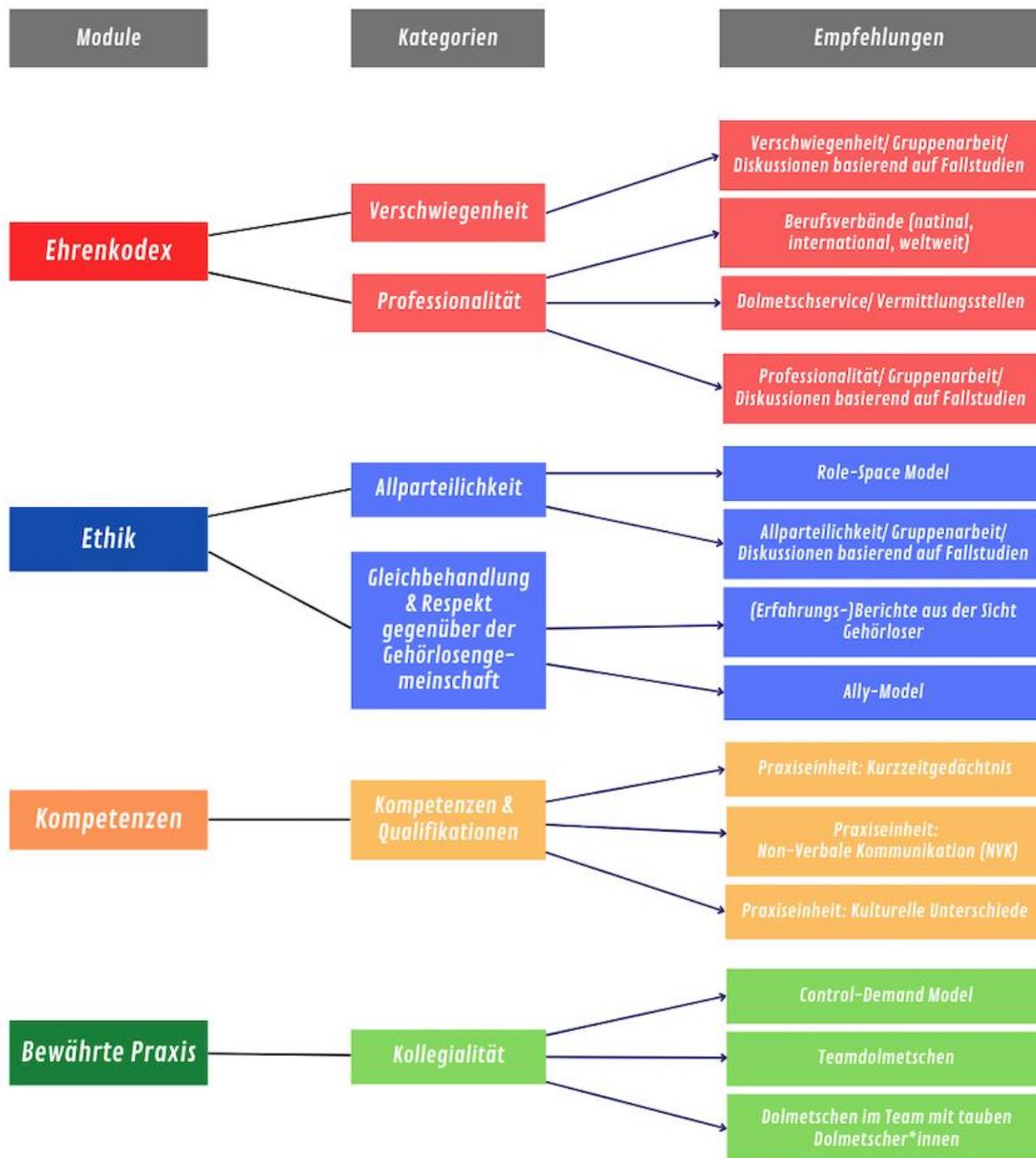
- **Problemorientierter Lernansatz:**
Dieser Ansatz orientiert sich an realen Problemen oder Szenarien, die aufgezeigt werden und von Kursteilnehmer*innen gelöst werden sollen. Er ermöglicht Lernenden, kritisches Denken zu entwickeln und erworbenes Wissen auf Alltagssituationen anzuwenden. Dieser Ansatz gibt auch Kursleiter*innen die Möglichkeit, auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe einzugehen und sicherzustellen, dass der Lehrplan für die augenblickliche Thematik relevant ist.
- **Forschungsbasierter Lernansatz:**
Dieser Lernansatz beabsichtigt, Lernende dazu aufzufordern, selbst Recherchen zu Themen durchzuführen, die sie interessieren. Er ermutigt Kursteilnehmende Fragen zu stellen und nach Antworten zu suchen, und fördert somit eigenständiges Lernen. Dieser Ansatz ist in besonderer Weise für Kursteilnehmer*innen geeignet, die selbstbestimmt und motiviert sind, neue Themen und Bereiche zu erkunden.

Durch eine Kombination der oben genannten Lehr- und Lernansätze können Kursleiter*innen sicherstellen, dass das Curriculum Methoden bereithält, die die verschiedenen Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigen sowie eine aktive Beteiligung und Lernprozesse fördern.

3.4 Module

Die in diesem Curriculum aufgeführten vier Module bauen aufeinander auf und beinhalten praktische Übungseinheiten zur Verbesserung der eigenen Kompetenzen, Theorieeinheiten in Form von Präsentationen sowie Impulsvorträge mit Möglichkeiten zur anschließenden Reflexion anhand von Fallstudien.

Ein Vorschlag, wie eine Schulung oder ein Trainingsprogramm aussehen könnte zeigt das nachfolgende Diagramm (siehe auch Kapitel 3.5), das selbstverständlich an die jeweiligen Anforderungen und Gegebenheiten angepasst werden kann:



Legende:

- Dunkelrot =** Modul Ehrenkodex
- Hellrot =** Kategorie Verschwiegenheit & Professionalität
- Dunkelblau =** Modul Ethik
- Hellblau =** Kategorie Allparteilichkeit & Gleichbehandlung und Respekt gegenüber der Gehörlosengemeinschaft
- Dunkelgelb =** Modul Kompetenzen
- Hellgelb =** Kategorie Kompetenzen & Qualifikationen
- Dunkelgrün =** Modul Bewährte Praxis
- Hellgrün =** Kategorie Kollegialität



3.5 Implementierung der Module

Im Folgenden finden Sie einen detaillierten Lehrplan für die Durchführung von Schulungen/Trainingsprogrammen, der entsprechend den Bedürfnissen der Zielgruppe und den jeweils vorherrschenden Bedingungen und Möglichkeiten bezüglich Organisation, Stadt und/oder Land angepasst werden sollte. Dabei entsprechen die im Lehrplan verwendeten vier verschiedenen Hintergrundfarben denjenigen, die für das obige Diagramm in Kapitel 3.4 für Module und Kategorien verwendet wurden.

Für die Durchführung eines Trainingsprogramms schlagen wir ca. 40 Stunden vor, aufgeteilt auf die vier Module, die von unterschiedlicher Dauer sein können, Einführung und Evaluierung von 1,5 Stunden inbegriffen. Diese vier Module beinhalten die folgenden Hauptthemen:

- Verschwiegenheit & Professionalität (Ehrenkodex: 8 Std.)
- Allparteilichkeit & Gleichbehandlung und Respekt gegenüber der Gehörlosengemeinschaft (Ethik: 8,5 Std.)
- Kompetenzen & Qualifikationen (Kompetenzen: 15 Std.)
- Kollegialität (Bewährte Praxis: 7 Std.)

zuzüglich 1,5 Stunden für Einleitung und Evaluierung.

Bei den vorgenannten zeitlichen und thematischen Angaben handelt es sich lediglich um Vorschläge, die an die jeweilige Zielgruppe angepasst werden sollten. Falls kulturelle Themen von größerer Bedeutung sein sollten als andere, sollte dies berücksichtigt werden.

Wir hoffen sehr, dass dieses Curriculum einen wirklichen Beitrag leistet, um Kommunikationsbarrieren zwischen gehörlosen/schwerhörigen und hörenden Gesprächspartner*innen durch Kommunikationsmittler*innen zu reduzieren, die in einer Schulung anhand umfangreicher Tipps, Impulse und Informationen sowie theoretischer und praktischer Übungseinheiten, gestärkt werden können.

Derartige Schulungen eröffnen Möglichkeiten, das Bewusstsein für die verantwortungsvolle und herausfordernde Tätigkeit in der Rolle als "Dolmetscher*in" zu schärfen, wobei alle beteiligten Gesprächspartner*innen hierdurch im höchsten Maße profitieren.

Dieses Curriculum ist ein Beitrag, um kompetente Botschafterin/kompetenter Botschafter der Gehörlosengemeinschaft für die Welt der Hörenden und umgekehrt zu werden.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
1. Begrüßung & Einführung		8 Std.
<p>Kennenlernen der Kursteilnehmer*innen (TN):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durchführen eines ersten Austauschs innerhalb der Gruppe, der es Kursleiter*innen (KL) ermöglicht, die TN und ihre persönlichen Hintergründe, Erfahrungen und Lernziele kennenzulernen. - Erreichen dieses Ziels durch eine Vielzahl von Methoden wie "Icebreaker", Gruppendiskussionen und Einzelgespräche. <p>Die hieraus gewonnenen Informationen können genutzt werden, um die Schulung auf die spezifischen Bedürfnisse und Interessen der TN anzupassen und ggfls. individuellere Lernansätze zu entwickeln.</p>	<p>Interviews mit Kursteilnehmer*innen (TN): Kursleiter*innen (KL) können mit den TN Einzelgespräche führen, um mehr über ihre Erwartungen, Vorkenntnisse und Erfahrungen, persönliche Hintergründe und Lernziele zu erfahren. Die Gespräche können persönlich, telefonisch oder per Videokonferenz erfolgen.</p> <p>Gruppendiskussionen: KL können Gruppendiskussionen moderieren, in denen sich die TN vorstellen, ihre persönlichen und beruflichen Hintergründe mitteilen und ihre Gründe für die Teilnahme an dieser Schulung/diesem Kurs darlegen. Diese Methode kann für den Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls hilfreich sein und schafft eine sichere und integrative Lernumgebung.</p> <p>Icebreaker: KL können sogenannte Icebreaker und teambildende Aktivitäten einsetzen, um TN zu ermutigen, miteinander zu interagieren und Informationen über sich selbst auszutauschen. Beispiele für Icebreaker sind Spiele, Rätsel und Aktivitäten, die dazu beitragen, Schwierigkeiten in einer Gruppe zu lösen.</p> <p>Gegenseitiges Vorstellen: TN können Paare bilden und gebeten werden, ihre*n Partner*in der Gruppe vorzustellen. Diese Methode fördert aktives Zuhören und ermutigt TN, mehr über die andere Person in Erfahrung zu bringen.</p> <p>Umfragen vor Kursbeginn: KL können vor Kursbeginn Umfragen versenden, in denen die TN Informationen über ihre persönlichen und beruflichen Hintergründe sowie ihre Erwartungen und Lernziele für die Schulung mitteilen können. Die hierdurch erhaltenen Informationen können KL nutzen, um den Unterricht auf die spezifischen Bedürfnisse und Interessen der TN auszurichten.</p> <p>Plattformen in Sozialen Medien: KL können über Soziale Medien virtuelle Gruppenräume erstellen, in denen sich die TN austauschen und Informationen untereinander teilen können. Diese Methode kann besonders effektiv bei Online-Kursen oder "Blended-Learning"/ hybriden Lernangeboten sein.</p> <p>Durch die Auswahl oder Kombination dieser Methoden können KL ein besseres Verständnis für die TN und ihre individuellen Bedürfnisse, Vorlieben und Lernstile erlangen. Diese Informationen können genutzt werden, um ein Schulungsprogramm zu</p>	<p>0,5 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
	entwerfen, das auf die spezifischen Bedürfnisse der TN zugeschnitten ist und ihre Lernergebnisse maximiert.	
<p>Theorie und Praxis - Trainieren des Kurzzeitgedächtnisses:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführung der TN in die Thematik des Kurzzeitgedächtnisses (KZG). - Vermittlung eines Überblicks über die verschiedenen Techniken und Strategien, die zur Verbesserung des KZG beitragen. - Aufzeigen, wie diese Techniken in realen Situationen angewendet werden können. - TN die Möglichkeit bieten, diese Techniken zu üben und entsprechendes Feedback zu den Ergebnisse zu geben. - Diskussion bezüglich der Schwierigkeiten und Herausforderungen beim Trainieren des KZG sowie Vermittlung von Strategien, diese Hindernisse zu überwinden. - Hervorheben der Bedeutung von regelmäßigen Übungen und deren Nachbereitung, um die Kapazitäten des KZG zu erhalten und zu verbessern. - TN ermutigen, sich realistische Ziele zu setzen und einen Aktionsplan zu entwickeln, um die Kapazitäten des KZG zu verbessern. <p>Durch das Erreichen dieser operativen Ziele können KL den TN ein solides Verständnis zur Thematik des KZG vermitteln und sie mit den notwendigen Fähigkeiten und Strategien ausstatten, um ihre Gedächtnisleistung zu verbessern.</p>	<p>Effort-Modell - kognitive Prozesse während des Dolmetschens: KL können das Effort-Modell vorstellen, das die verschiedenen kognitiven Abläufe während des Dolmetschprozesses beschreibt; von der Sprachwahrnehmung der Eingangssprache, über Sprachverstehen und -verarbeitung, Speicherung der Inhalte bis zur Sprachproduktion in die Ausgangssprache. Dieses Modell vermittelt TN die Bedeutsamkeit der Gedächtnisleistung, speziell des Kurzzeitgedächtnisses (KZG), die für den Dolmetschprozess notwendig ist.</p> <p>Bedeutung der Gedächtnisleistung, insbesondere des KZG für das Dolmetschen: KL können einen Überblick über die Bedeutung der Gedächtnisleistung beim Dolmetschen geben, insbesondere des KZG, das Dolmetscher*innen ermöglicht, Inhalte schnell und effizient zu speichern und zu verarbeiten. KL können die Auswirkungen der Gedächtnisleistung auf den Dolmetschprozess erörtern und weitere Themen wie Genauigkeit, Geschwindigkeit und kognitive Überlastungen.</p> <p>Methoden zum Trainieren des KZG: KL können eine Reihe von Methoden zum Trainieren des KZG vorstellen, wie das Visualisieren und Assoziieren. Beispiele für diese Techniken können anhand von praktischen Übungen erprobt werden, damit TN den Umgang mit diesen Methoden nachvollziehen und in realen Situation anwenden können.</p> <p>Diskussion und Feedback: KL können Gruppendiskussionen moderieren, um TN die Möglichkeit zu geben, sich über ihre Erfahrungen und Herausforderungen beim Trainieren des KZG auszutauschen. KL und TN können zu einzelnen TN Feedback geben, um verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren und gemeinsam Strategien zu entwickeln, Schwierigkeiten und Fehler zu überwinden.</p> <p>Aktionsplan: TN können für sich einen Aktionsplan erstellen, um ihre Fertigkeiten des KZG zu trainieren. Dieser Plan kann bestimmte Ziele enthalten, Strategien und Zeitfenster für praktische Übungen und Nachbereitungen. Durch die Anwendung dieser Methoden können KL die TN darin unterstützen, ein umfassendes</p>	2,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
	Verständnis für die Wichtigkeit des KZG beim Dolmetschprozess zu erlangen und sie mit notwendigen Fertigkeiten und Techniken ausstatten, um die Gedächtnisleistung zu verbessern.	
<p>1. Trainingseinheit KZG und Evaluierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angebot von praktischen Übungen für TN, um das KZG zu trainieren, z.B. durch Erinnerungsübungen, Gedächtnisaufgaben und verschiedenste Techniken und Strategien. - Fortschritte der TN während des Trainings überwachen und bewerten, Unterstützungsangebote und regelmäßiges Feedback bieten, damit die TN ihre Leistungen verbessern können. - Evaluierung der Trainingseffektivität durch Bewertungsmaßnahmen, die vor und nach dem Training vorgenommen werden, um Fortschritte der TN zum KZG messen zu können. - TN die Möglichkeit geben, ihren Lernerfolg zu reflektieren und Bereiche aufzuspüren, die einer Verbesserung bedürfen sowie Aufzeigen von Strategien zur Bewältigung von Schwierigkeiten und Herausforderungen. - Empfehlungen für weitere Übungen und Tipps zur Verbesserung des KZG nach Ende der Schulung. <p>Durch das Erreichen dieser operativen Ziele können KL den TN ein tiefgehendes Verständnis für die Relevanz des KZG vermitteln und sie mit Fertigkeiten und Strategien ausstatten, um ihre Gedächtnisleistung zu verbessern. Darüber hinaus können KL die Effektivität des Trainings evaluieren und bei Bedarf Anpassungen vornehmen, um sicherzustellen, dass auch zukünftige Trainingsprogramme/Schulungen optimal und effektiv verlaufen.</p>	<p>Praktische Übungen zum KZG Evaluierung und Wiedergabe von Texten</p> <p>Praktische Übungen zum Kurzzeitgedächtnis: KL können praktische Übungen heranziehen, um TN in der Verbesserung ihrer Fertigkeiten des KZG zu unterstützen. Eine mögliche Übung ist z.B. einen muttersprachlichen Text anzuhören und den Inhalt, nach einer kurzen Pause, schriftlich wiederzugeben. TN können hierbei Techniken wie Visualisieren und Assoziieren anwenden, um ihre Gedächtnisleistung zu verbessern.</p> <p>Evaluierung wiedergegebener Texte: KL können ihren TN die Möglichkeit geben, den Originaltext mit dem wiedergegebenen Text zu vergleichen, damit sie ihre eigenen Fertigkeiten des KZG einschätzen können. Dies kann mehrfach wiederholt werden, wobei die TN aufgefordert werden, sich nach einer Wiederholung an so viele Inhalte wie möglich zu erinnern. Dies kann KL darin unterstützen, die Effektivität des Trainings richtig einzuschätzen und verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln.</p> <p>Diskussion und Feedback: KL können Diskussionen innerhalb der Gruppe moderieren, um den TN die Möglichkeit zu geben, ihre Erfahrungen, Herausforderungen mit den praktischen Übungen und Auswertungen der wiederholten Texte untereinander auszutauschen. Ein Feedback kann sowohl durch KL als auch TN erfolgen, um verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren und Strategien zur Bewältigung von Schwierigkeiten aufzuzeigen.</p> <p>Bewertung von Trainingseinheiten - vorher/nachher: KL können vor und nach einer Trainingseinheit Bewertungen vornehmen, um Fortschritte in der Leistung des KZG aufzuzeigen. Die Bewertung kann verschiedene Gedächtnis- und Erinnerungsaufgaben umfassen, um die Effektivität des Trainings zu bemessen.</p> <p>Empfehlungen für weiterführende Übungen: Nach Ende des Trainingsprogramms können KL ihren TN Tipps für weiterführende praktische Übungen und zur Verbesserung des KZG mitgeben.</p>	2,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
	<p>Diese können eine Bereitstellung von Quellen für weitere Studien oder Übungsaufgaben beinhalten, die die TN selbständig durchführen.</p> <p>Durch die Anwendung dieser Methoden können KL ihre TN darin unterstützen, die Fähigkeiten ihres KZG durch praktische Übungen, wiederholte Evaluierung von Texten und Auswertung der Ergebnisse von Trainingseinheiten (vorher/nachher) zu verbessern. Diese Maßnahmen werden TN darin unterstützen, effektiver zu dolmetschen, indem sie ihre Kompetenzen bei der Textverarbeitung verbessern, um dadurch Textinhalte schnell und akkurat wiedergeben zu können.</p>	
<p>Erwartungen der TN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ermutigung der TN, Erwartungen und Feedback während der Schulung zu äußern. - Kontinuierliche Beobachtung der Rückmeldungen und entsprechende Anpassung an die Schulung, um die sich entwickelnden Erwartungen und Bedürfnisse der TN zu erfüllen. 	<p>Erwartungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • seitens der Gruppe • bezüglich der Moderation • bezüglich der Inhalte • bezüglich eventueller Ängste <p>Erstellen von interessanten und interaktiven Lernaktivitäten, um aktive Beteiligung und Engagement der TN zu fördern.</p> <p>Methoden: Gruppendiskussionen, teambildende Aktivitäten, Reflexionseinheiten, kurze Fragebögen.</p>	1,0 Std.
<p>Theorie und Praxis - Berufs- und Ehrenordnung für Gebärdensprachdolmetscher*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken, um reelle ethische Problematiken während des Dolmetschens analysieren und fundierte Entscheidungen auf der Grundlage ethischer Prinzipien treffen zu können. - TN zu befähigen, professionelle und ethische Standards, einschließlich Interessenkonflikte, beim Dolmetschen anzuwenden sowie berufliche Distanz einzuhalten. - Kontinuierliche berufliche Weiterbildung, um stets über aktuelle Änderungen bezüglich ethischer und beruflicher Standards beim Dolmetschen informiert zu sein. 	<p>Einleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warum sind Berufs- und Ehrenordnungen für Dolmetscher*innen von Bedeutung? • Überblick hinsichtlich der Module für die kommenden Tage. <p>Vorschläge für Methoden, die für KL, nach persönlichem Ermessen und in Abhängigkeit der Zusammensetzung der TN, zur Auswahl stehen:</p> <p>Vorträge oder Präsentationen: KL können Vorträge oder Präsentationen halten, die einen Überblick über die Bedeutung von Berufs- und Ehrenordnungen beim Dolmetschen geben und Gründe veranschaulichen, warum derartige Regelungen notwendig sind.</p> <p>Gruppendiskussionen: Nach einer einleitenden Präsentation können sich TN in einer Gruppendiskussion über ihre eigenen Ansichten austauschen, warum berufliche und ethische Standards für Dolmetscher*innen wichtig sind und eventuelle Fragen zu den kommenden Modulen stellen.</p>	1,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
	<p>Fallstudien: KL können Fallstudien oder Szenarien vorstellen, die mögliche Folgen durch Verstöße gegen die beruflichen und ethischen Normen veranschaulichen und eine Diskussion darüber führen, wie solche Situationen erkannt und bewältigt werden können.</p> <p>Diskussionen in Kleingruppen: TN können in Kleingruppen aufgeteilt werden, um verschiedene ethische Aspekte, die sich auf die Dolmetschpraxis beziehen, zu diskutieren und zu analysieren. KL können eine Liste ethischer Themen aus verschiedenen Organisationen oder Ländern bereitstellen und TN bitten, diese zu vergleichen und einander gegenüberzustellen, Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten und mögliche Problematiken oder Unterschiede zu diskutieren.</p> <p>Gastredner*innen: KL können Gastredner*innen wie erfahrene Dolmetscher*innen oder Vertreter*innen beruflicher Organisationen einladen, um ihre Perspektiven zur Bedeutsamkeit von Berufs- und Ehrenordnungen für das Dolmetschen einzubringen und Fragen der TN zu beantworten.</p> <p>Rollenspiele: TN können in Rollenspielen die Anwendung professioneller und ethischer Standards beim Dolmetschen üben, wie z.B. den Umgang mit Interessenkonflikten oder die Wahrung der Neutralität.</p>	
<p>Theorie und Praxis - Verbände von Gebärdensprachdolmetscher*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erläutern der Bedeutung von Berufsverbänden für Gebärdensprachdolmetscher*innen und deren Rolle bei der Förderung der beruflichen Entwicklung und Interessenvertretung. - TN in die Lage versetzen, die wichtigsten nationalen und internationalen Verbände für Gebärdensprachdolmetscher*innen zu benennen und zu beschreiben, einschließlich ihrer Aufgaben, Werte und Dienstleistungen. - Entwickeln von Fertigkeiten zum kritischen Denken, um Vor- 	<p>Informationen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regionalen Verbänden • nationalen Verbänden • EFSLI (europaweit) • WASLI (weltweit) <p>Vorschläge zu Methoden:</p> <p>Vorträge oder Präsentationen: KL können anhand eines Vortrags oder einer Präsentation einen Überblick über oben genannte Verbände bezüglich Geschichte, Struktur und Aufgaben geben. Des Weiteren können auch Dienstleistungen und Unterstützungen erörtert werden, die diese Verbände Gebärdensprachdolmetscher*innen zur Verfügung stellen.</p> <p>Recherche und Analyse: TN können mit Rechercheaufgaben betraut werden, um mehr über die einzelnen Verbände zu erfahren, ihre aktuellen Initiativen, Veröffentlichungen und Veranstaltungen. Ihre Ergebnisse können</p>	<p>1,5 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>und Nachteile von Berufsverbänden für Gebärdensprachdolmetscher*innen analysieren und ihre Relevanz hinsichtlich persönlicher und beruflicher Ziele einschätzen zu können.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermitteln von Kenntnissen über die von Berufsverbänden für Gebärdensprachdolmetscher*innen vertretenen beruflichen und ethischen Standards und wie diese in der Dolmetschpraxis Anwendung finden können. - TN in die Lage versetzen, die von Berufsverbänden angebotenen Ressourcen, Unterstützungs- und Fortbildungsangebote, Mentorenschaften und Vernetzungsmöglichkeiten zu nutzen. - Entwicklung wirksamer Kommunikationsfähigkeiten, um sich mit und für die Bedürfnisse und Interessen von Gebärdensprachdolmetscher*innen einzusetzen, sowohl innerhalb als auch außerhalb von Berufsverbänden. 	<p>anschließend der Gruppe vorgestellt und ihre Analysen in der Gruppe diskutiert werden.</p> <p>Gastredner*innen: KL können Gastredner*innen wie Vertreter*innen von Organisationen oder erfahrene Dolmetscher*innen einladen, um ihre Perspektiven zur Bedeutsamkeit von Berufsverbänden und die Vorteile, die sie durch ihre Beteiligung erfahren haben, einzubringen.</p> <p>Fallstudien: KL können Fallstudien oder Szenarien vorbereiten, die Vor- und Nachteile eines Beitritts zu Berufsverbänden veranschaulichen und eine Diskussion darüber anstoßen, wie man diese erkennt und angeht.</p> <p>Online-Ressourcen: TN können auf Online-Ressourcen verwiesen werden, die von einzelnen Verbänden bereitgestellt werden (z.B. Webinare, Veröffentlichungen und Foren), um mehr über diese Verbände zu erfahren und sich mit anderen Gebärdensprachdolmetscher*innen weltweit austauschen zu können.</p>	



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
2. Verschwiegenheit & Kollegialität		8,0 Std.
<p>Theorie und Praxis - Berufs- und Ehrenordnung (BEO) für Gebärdensprachdolmetscher*innen - Verschwiegenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herausfiltern und Erläutern der gesetzlichen und ethischen Rahmenbedingungen der BEO für Gebärdensprachdolmetscher*innen sowie Grundsätze der Verschwiegenheit. - Evaluieren von Fallstudien und Szenarien, um zu verdeutlichen, inwieweit die BEO unter Aufrechterhaltung der Verschwiegenheit, Einfluss auf die Rolle von Dolmetscher*innen nimmt. - Entwickeln wirksamer Strategien zur Wahrung der Verschwiegenheit und Bewältigung ethischer Herausforderungen, die in Dolmetschsituationen auftreten können. - Analysieren möglicher Konsequenzen bei Verletzung der Vertraulichkeit und Vermitteln eines Verständnisses für die Wichtigkeit der Einhaltung ethischer Standards für Dolmetscher*innen. - Vermittlung praktischer Fertigkeiten unter Anwendung der BEO, Einholung von Einverständniserklärungen, Umgang mit vertraulichen Informationen und Meldung von Verstößen und Verletzungen. - Reflektieren eigener Werte und Überzeugungen bezüglich der Verschwiegenheit sowie Erkennen von Bereichen für Wachstum und Entwicklung, da berufliche und ethische Standards als Dolmetscher*in eingehalten werden müssen. 	<p>Arbeitsgruppen zum Thema Verschwiegenheit: Die Bildung von Arbeitsgruppen kann Diskussionen und die Zusammenarbeit unter den TN erleichtern/fördern. TN können in Kleingruppen aufgeteilt werden, um Fallstudien zu analysieren und zu diskutieren, die sich auf die Berufs- und Ehrenordnung (BEO) für Gebärdensprachdolmetscher*innen beziehen und das Thema Verschwiegenheit zum Inhalt haben. Die KL können entsprechend Hilfestellung und Feedback geben, damit sich die TN mit den wichtigsten Lernzielen auseinandersetzen.</p> <p>Fallstudien: Fallstudien können verwendet werden, um theoretisch reale Szenarien/Beispiele durchzuspielen, anhand derer die Anwendung/Auswirkung der BEO für einen Dolmetschereinsatz aufgezeigt wird. TN können gebeten werden, die Fallstudien in Kleingruppen zu diskutieren und zu analysieren, wobei ethische Betrachtungsweisen und entsprechende Konsequenzen durch unterschiedliche Handlungsoptionen beim Dolmetschen im Fokus stehen. KL können Feedback geben und Diskussionen anleiten, damit sich die TN mit den wesentlichen Lernzielen auseinandersetzen.</p> <p>Vorträge oder Präsentationen: Vorträge oder Präsentationen können einen Überblick über die gesetzlichen und ethischen Rahmenbedingungen der BEO für Dolmetscher*innen geben, einschließlich des Themas Verschwiegenheit. Diese Methode kann besonders hilfreich sein, um neue Konzepte einzuführen und Kontext für tiefere Diskussionen bereitzustellen.</p> <p>Rollenspiele oder Simulationen: Rollenspiele oder Simulationen können eingesetzt werden, um TN praktische Erfahrungen beim Dolmetschen durch die Anwendung der BEO zu ermöglichen. TN können gebeten werden, für verschiedene Szenarien die Rolle einer/eines Dolmetscher*in zu spielen, wobei KL Feedback und entsprechende Anleitung geben, damit sich die TN mit den wesentlichen Lernzielen auseinandersetzen.</p> <p>Selbstreflexion und Tagebuch: Selbstreflexion und das Führen eines Tagebuchs können dazu dienen, TN darin zu ermutigen, über ihre eigenen Werte und Überzeugungen bezüglich</p>	2,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
	<p>der Verschwiegenheit nachzudenken und Bereiche für Wachstum und Entwicklung für sich zu identifizieren, da berufliche und ethische Standards als Dolmetscher*in eingehalten werden müssen. TN können aufgefordert werden, reflektierte Beiträge oder Tagebucheintragungen zu verfassen. KL können Hilfestellung und Feedback geben, damit die TN ihr Verständnis für diese Thematik vertiefen können.</p>	
<p>Impulse - Diskussionen - Evaluation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wirksame Strategien aufzeigen, um durch Impulse und Techniken das Interesse und Engagement bei TN zu wecken, sie zur Beteiligung zu ermutigen und kritisches Denken zu fördern. - Gruppendiskussionen ermöglichen, die aktives Zuhören, konstruktive Dialoge und einen respektvollen Austausch von Meinungen fördern. - Bewertung der Effektivität verschiedener Arten von Impulsen und Moderationsstrategien, um Lernprozesse und Engagement zu fördern und die Fertigkeiten der TN durch Feedback zu verbessern. - Entwickeln von Kompetenzen, um konstruktives Feedback in Zweiergruppen geben zu können und erhaltenes Feedback in den eigenen Lernprozess/ Lernstil einbinden zu können. - Anwendung von Informationen aus Diskussionen und Auswertungen, um weitere Lernbemühungen zu verbessern und den Bedürfnissen und Vorlieben der verschiedenen Gruppen und TN gerecht werden zu können. - Reflektieren eigener Werte und Überzeugungen bezüglich lebenslangen Lernens und Erkennen von Bereichen für Wachstum und Entwicklung, indem effektives Lernen und Engagement durch Impulse, Diskussionen und Auswertungen gefördert werden. 	<p>Arbeitsgruppen zur Sammlung von Fallstudien: Arbeitsgruppen können gebildet werden, um relevante Fallstudien ausfindig zu machen und zu sammeln. In der Zusammenarbeit stoßen TN auf Fallstudien, die effektive Strategien und Techniken zur Förderung des Lernens und Engagements innerhalb einer Gruppe hervorheben.</p> <p>Vorstellen dieser Fallstudien: Sobald die Fallstudien in den Arbeitsgruppen gesammelt wurden, können diese abwechselnd der ganzen Gruppe vorgestellt werden. Jede*r Vortragende kann einen Überblick über die Fallstudie geben und wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse hervorheben. Daran kann sich eine Gruppendiskussion anschließen, um verschiedene Perspektiven und Reaktionen bezüglich der Fallstudie zu erörtern.</p> <p>Gruppendiskussion: Im Anschluss an die Präsentation der einzelnen Fallstudien, können TN in einer moderierten Diskussion die wichtigsten Themen und Konzepte erörtern. Die Diskussion kann derart strukturiert werden, dass aktives Zuhören, respektvoller Umgang und kritisches Hinterfragen gefördert werden. KL können die Diskussion leiten, um sicherzustellen, dass die TN die wichtigsten Lernziele erfassen.</p> <p>Gegenseitiges Feedback und Coaching: TN können sich paarweise Feedback geben und sich bezüglich ihrer Moderationskompetenzen gegenseitig coachen. Dies kann das gegenseitige Beobachten bei Moderationsübungen, das Geben von konstruktivem Feedback und das Setzen von Zielen zur Verbesserung umfassen. KL können Anleitung und Unterstützung bieten, damit TN ihre Coaching-Kompetenzen entwickeln können.</p>	<p>1,0 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>2. Trainingseinheit KZG und Evaluierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufzeigen verschiedener Komponenten des KZG. - Anwendung wirksamer Strategien zur Verbesserung des KZG. - Vermittlung von Kompetenzen, Inhalte verschiedener Art (mündliche, visuelle und akustische) zu erfassen und wiederzugeben. - Bewerten der Effektivität verschiedener Methoden zur Verbesserung des KZG und Auswahl der optimalen Strategie für verschiedene Lernstile, Lernaufgaben und Situationen. - Entwicklung der eigenen Wahrnehmung für persönliche Stärken und Schwächen bezüglich des KZG und Ermitteln von Bereichen, die verbessert werden könnten. - Entwicklung und Umsetzung eines persönlichen Plans zur Verbesserung des KZG, der wirksame Strategien und Techniken enthält, um die Leistung des KZG zu verbessern. 	<p>Praktische Übungen zum KZG Evaluierung und Wiedergabe von Texten</p> <p>Praktische Übungen zum KZG: TN können sich an einer Vielzahl von praktischen Übungen beteiligen, um das KZG zu verbessern. Diese Übungen können das Wiederholen, Aufteilen und Visualisieren von Inhalten sowie weitere Gedächtnistechniken beinhalten. Feedback und Anleitung zu den Leistungen der TN unterstützen diese bei der Verbesserung ihrer Gedächtnisleistung.</p> <p>Evaluierung wiedergegebener Texte: TN kann eine Textpassage vorgelesen oder z.B. vom Band vorgespielt werden, die sie nach einer kurzen Zeitspanne inhaltlich möglichst genau wiedergeben sollen. Derselbe Text kann mehrfach angeboten werden, um die Auswirkungen der Wiederholung auf das KZG bemessen zu können. TN sollte eine Rückmeldung bezüglich ihrer geleisteten Wiedergabe gegeben werden und eine Hilfestellung, um Strategien für die Verbesserung ihrer Gedächtnisleistung zu entwickeln.</p> <p>Fortsetzung/Verlaufskontrolle: Entwicklung eines Aktionsplans: TN sollten einen detaillierten Aktionsplan für die Erreichung ihrer Ziele und Vorgaben entwickeln. Der Aktionsplan sollte spezifische Schritte für die Umsetzung der ermittelten Strategien und Techniken sowie Zeitpläne und Fixpunkte zur Überwachung der Fortschritte enthalten.</p>	<p>2,0 Std.</p>
<p>Förderung der Konzentration und praktische Übungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwickeln der Konzentrationsfähigkeit durch ein fokussiertes und strukturiertes Lernumfeld, das Ablenkungen und Unterbrechungen auf ein Minimum reduziert. 	<p>Auflockerungsübungen: TN stellen sich in zwei Reihen einander gegenüber. Ein der Länge nach aufgefalteter Zollstock wird auf jeweils einen Finger der teilnehmenden Personen abgelegt. Jede Person muss nun während der gesamten Übung mit einem Finger unterhalb des Zollstocks kontinuierlich Kontakt halten. Ziel ist, diesen Zollstock gemeinsam im Team auf dem Boden abzulegen, ohne dass eine Person den Kontakt zum Zollstock verliert.</p>	<p>0,5 Std.</p>
<p>Theorie und Praxis - Berufs- und Ehrenordnung für Gebärdensprachdolmetscher*innen - Kollegialität:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erläuterung des Konzepts "Kollegialität" und dessen Bedeutung für den Beruf als Dolmetscher*in. - Aufzeigen der Relevanz von 	<p>Vorschläge zu einer Methode, um die Bedeutung derartiger Auflockerungsübungen im Sinne der Kollegialität zu veranschaulichen - "Debate-Method": Methoden der Debattenführung könnten folgende Schritte umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufteilung der TN in zwei Gruppen, entsprechend den beiden Reihen während der Auflockerungsübung. • Aufforderung der beiden Gruppen, ihre 	<p>0,5 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>Kollegialität unter Einhaltung der Regularien und beruflichen Standards.</p> <p>- Einschätzung der Lernfortschritte durch Bereitstellen von Möglichkeiten zu Reflexion und Feedback sowie Bewertung praktischer Übungen und ihre Anwendung auf reale Situationen.</p>	<p>eigenen Erfahrungen der Lockerungsübung zu reflektieren und die Hauptfaktoren zu ermitteln, die zu ihrem Erfolg oder Misserfolg bei der Erreichung des Ziels geführt haben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermutigung der TN, sich gegenseitig Feedback zur Leistung während der Übung zu geben und sich dabei auf Bereiche zu konzentrieren, in denen die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit sowie Strategien zur Problemlösung hätten verbessert werden können. • Einleiten einer Debatte zwischen den beiden Gruppen, in der jede Gruppe ihre Argumente darlegt, warum sie bei der Erreichung des Ziels erfolgreicher war als die andere Gruppe. • Ermutigung der TN, die von beiden Gruppen vorgebrachten Argumente zu erörtern und konstruktives Feedback zu Stärken und Schwächen der einzelnen Argumente zu geben. • Beendigung der Debatte, indem die wichtigsten Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Übung zusammengefasst werden, sowie Hervorheben der in der Übung erworbenen Fertigkeiten und Strategien für reale Situationen. 	
<p>Impulse - Diskussionen - Evaluierung:</p> <p>Impulse:</p> <p>- Einführung der Lernenden in eine Sammlung von Fallstudien, die sich auf die BEO für Gebärdensprachdolmetscher*innen beziehen sowie Bereitstellung von Kontext und Hintergrundinformationen zu jeder Fallstudie.</p> <p>- Erläuterung der Ziele dieser Aktivität und wie diese im Kontext mit der übergeordneten Thematik steht.</p> <p>- Anleitung und Unterstützung für Lernende, um in Gruppenarbeit Fallstudien analysieren und vortragen zu können.</p> <p>Diskussionen:</p> <p>- Förderung von Diskussionen unter den Lernenden in ihren Arbeitsgruppen, die sich auf Analysen und Präsentationen von Fallstudien konzentrieren.</p>	<p>Arbeitsgruppen bezüglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sammlung von Fallstudien • Vorstellung der Fallstudien • Diskussionen <p>Analyse von Fallstudien:</p> <p>KL können Lernende in kleine Arbeitsgruppen einteilen und an jede Gruppe eine Sammlung von Fallbeispielen aushändigen, die sich auf die BEO von Gebärdensprachdolmetscher*innen bezieht. Aufforderung der einzelnen Gruppen, eine oder mehrere Fallstudien zu analysieren und vorzustellen, die damit verbundenen ethischen und beruflichen Fragestellungen zu diskutieren und mögliche Lösungen aufzuzeigen.</p> <p>Peer-Teaching:</p> <p>Aufforderung der einzelnen Gruppen, eine kurze Präsentation über die von ihr analysierten Fallstudien vorzubereiten, sodass jede Gruppe ihre Ergebnisse den anderen Gruppen vorstellen kann. Dies kann das Peer-Teaching und Lernen erleichtern sowie Diskussionen und Zusammenarbeit unter den Lernenden fördern.</p>	<p>1,0 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>- Ermutigung der Lernenden, ihre Sichtweisen und Empfehlungen mitzuteilen, die sich auf berufliche und ethische Themen aus den Fallstudien beziehen.</p> <p>- Während der Diskussionen Anleitung und Feedback für Lernende, um sicherzustellen, dass Diskussionen auf die wichtigsten Lernziele ausgerichtet bleiben.</p> <p>Evaluierung:</p> <p>- Einschätzen des Verständnisses der Lernenden bezüglich der BEO für Dolmetscher*innen, indem beurteilt wird, inwieweit TN diese Regularien auf die vorgestellten Fallstudien anwenden können.</p> <p>- Rückmeldung an Lernende bezüglich ihrer Präsentationen und Analysen der Fallstudien sowie Aufspüren von verbesserungswürdigen Bereichen oder weiteren Vertiefungsmöglichkeiten.</p> <p>- Ermutigung der TN, über ihre eigenen ethischen Entscheidungsprozesse als Dolmetscher*in nachzudenken und zu überlegen, wie die aus den Fallstudien gewonnenen Erkenntnisse auf ihre eigene Praxis Anwendung finden können.</p>	<p>Gruppendiskussionen: KL können nach jeder Präsentation eine Gruppendiskussion moderieren, die sich auf die vorgestellte Fallstudie konzentriert. Lernende sollten dazu aufgefordert werden, ihre Sichtweisen und Empfehlungen mitzuteilen, die sich auf berufliche und ethische Themen der jeweiligen Fallstudie beziehen.</p> <p>Dies ist lediglich eine Anregung. Insgesamt sollten die eingesetzten Lehr- und Lernmethoden interaktiv und ansprechend sein sowie auf die spezifischen Lernziele, Bedürfnisse und Vorlieben der TN zugeschnitten sein.</p> <p>Ermutigung zur aktiven Beteiligung und Zusammenarbeit unter den TN kann dazu beitragen, den Lernprozess zu vertiefen und sicherzustellen, dass der Unterricht für alle Beteiligten effektiv und angenehm ist.</p>	
<p>Lernen durch Handeln Praktische Übungen:</p> <p>- Entwicklung von Fähigkeiten zur Kommunikation und Zusammenarbeit beim Team-Dolmetschen.</p> <p>- Anwendung von beruflichen und ethischen Standards bei Fallbeispielen für das Team-Dolmetschen.</p> <p>- Verbesserung der Genauigkeit und Qualität durch Fallbeispiele für das Team-Dolmetschen sowie Übungen zur Problemlösung und Entscheidungsfindung.</p> <p>- Reflexion und Bewertung der</p>	<p>Praktische Übungen zum Team-Dolmetschen Paarweise Einteilung der Teams</p> <p>Simulation: KL können Rollenspiele oder Simulationen einsetzen, um realistische Szenarien für das Team-Dolmetschen nachzustellen.</p> <p>Peer-Coaching: KL sollten Lernende ermutigen, in Zweier- oder Kleingruppen zu arbeiten und sich gegenseitig bei ihren Dolmetschkompetenzen zu unterstützen.</p> <p>Feedback-Sitzungen: Regelmäßig sollten während der Praxiseinheiten Feedback-Sitzungen eingeplant werden, um den Lernenden die Möglichkeit zu geben, Feedback zu ihren Dolmetschleistungen und ihrer Teamfähigkeit</p>	0,5 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>Dolmetschleistung im Team. - Operationalisieren der Lernziele in der Phase, in der der Unterrichtsplan entwickelt wird.</p> <p>Insgesamt sollten die operativen Ziele für die praktischen Übungen des “Lernens durch Handeln” auf die Entwicklung praktischer Fertigkeiten und die Anwendung theoretischer Kenntnisse auf reale Szenarien ausgerichtet sein.</p>	<p>zu erhalten.</p> <p>Gruppendiskussionen: Vor und nach jeder Praxiseinheit sollten Gruppendiskussionen möglich sein, um Lernende zu ermutigen, ihre Erkenntnisse, Sichtweisen und Herausforderungen bezüglich des Team-Dolmetschens auszutauschen.</p> <p>Insgesamt sollten die Lehr- und Lernmethoden, die für die praktischen Übungen zum Team-Dolmetschen eingesetzt werden, interaktiv, ansprechend und auf die spezifischen Lernziele, Bedürfnisse und Vorlieben der Lernenden zugeschnitten sein. Die Ermutigung zur aktiven Beteiligung und Zusammenarbeit unter den TN fördert intensives Lernen und stellt sicher, dass der Unterricht für alle Beteiligten effektiv ist und Freude bereitet.</p>	
<p>Ergebnisse / Evaluierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewertung der Effektivität dieses Moduls um festzustellen, wie gut die angestrebten Ziele in diesem Modul erreicht wurden. - Rückmeldungen an TN zu Leistungen und Fortschritten. - Fördern der Entscheidungsfindung bezüglich der Gestaltung und Durchführung des Moduls, Bereitstellung von Ressourcen und Entwicklung des Trainingsprogramms. 	<p>Evaluierung:</p> <p>Umfragen: KL können Umfragen online oder auf Papier erstellen, um TN über ihre Erfahrungen mit diesem Modul zu befragen. Umfragen können offene Fragen, Bewertungsskalen und Multiple-Choice-Fragen enthalten.</p> <p>Fokusgruppen: Bei Fokusgruppen handelt es sich um kleine Gruppendiskussionen, die durch KL geleitet werden. Sie können Fokusgruppen nutzen, um von TN ausführliches Feedback hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit dem Modul zu erhalten.</p> <p>Übungen zur Selbstreflexion: KL können TN auffordern, ihre Lernerfahrungen aus dem Modul durch Übungen zur Selbstreflexion zu hinterfragen. Diese Übungen können in Form von schriftlichen Notizen oder Diskussionen in Kleingruppen durchgeführt werden.</p>	<p>0,5 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
3. Gleichbehandlung und Respekt gegenüber der Gehörlosengemeinschaft & Kompetenzen und Qualifikation		8,0 Std.
<p>Theorie und Praxis - Gleichbehandlung und Respekt:</p> <p>- Einführung in das Konzept von Gleichbehandlung und Respekt: Die Präsentation sollte bei Lernenden ein Verständnis dafür entwickeln, wie wichtig es ist, alle Menschen gleich und mit Respekt zu behandeln, insbesondere in der Kommunikation mit gehörlosen und schwerhörigen Menschen.</p> <p>- Bereitstellen von Informationen über Gehörlosenverbände in Stadt und Umland: Die Präsentation sollte Lernenden Informationen über lokale, regionale und europäische Gehörlosenverbände vermitteln.</p> <p>- Aufzeigen von Erfahrungen und Perspektiven gehörloser Menschen: Durch die Anwesenheit gehörloser Vertreter*innen von Gehörlosenverbänden sollen Lernende Einblicke in die Erfahrungen und Perspektiven von Gehörlosen erhalten.</p> <p>- Erläuterungen zur Rolle von gehörlosen Akademikern*innen: Die Präsentation sollte Informationen über die Rolle gehörloser Akademiker*innen, insbesondere im Bereich der Gebärdensprache und des Dolmetschens, veranschaulichen.</p> <p>- Hervorhebung der Bedeutung von Gleichbehandlung und Respekt beim Dolmetschen: Die Präsentation sollte die Wichtigkeit der Gleichbehandlung und des Respekts</p>	<p>Vorträge oder Präsentationen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehörlosenverbände oder -vereine in Hamburg/lasi (oder andere Städte), in Deutschland/Rumänien (oder andere Länder), in Europa und weltweit • Taube Akademiker*innen • Sozialberatung/Beratungsangebote • Gleichbehandlung und Respekt während eines Dolmetscheinsatzes <p>Anmerkung: Die beste Option wären gehörlose Vertreter*innen von Gehörlosenverbänden oder -vereinen, um zu gewährleisten, dass Perspektiven gehörloser Menschen zum Ausdruck kommen.</p> <p>Präsentationen: Präsentationen eignen sich, Informationen über Gehörlosenverbände, gehörlose Hochschulabsolvent*innen, soziale Beratung und Betreuung sowie Gleichbehandlung und Respekt während eines Dolmetsch-Settings zu vermitteln. Die Präsentation kann Bildmaterial, Videos und interaktive Elemente enthalten, um das Interesse und die Aufmerksamkeit der Lernenden aufrechtzuerhalten.</p> <p>Gruppendiskussionen: In Gruppendiskussionen können Lernende dazu angeregt werden, über die präsentierten Inhalte nachzudenken und ihre eigenen Erfahrungen und Perspektiven auszutauschen. Sie können in Kleingruppen aufgeteilt werden, um spezifische Themen bezüglich der jeweiligen Vorträge zu diskutieren. Zum Beispiel Herausforderungen, mit denen die Gehörlosengemeinschaft konfrontiert ist oder wie Gleichbehandlung und Respekt bei einem Dolmetscheinsatz sichergestellt werden kann.</p> <p>Fallstudien: Fallstudien können verwendet werden, um Beispiele aus dem wirklichen Leben aufzuzeigen, in denen Gleichbehandlung und Respekt entweder eingehalten oder verletzt wurden. Lernende können in Kleingruppen arbeiten, um Fallstudien zu analysieren und darüber zu diskutieren, wie sie eine bessere Behandlung und mehr Respekt hätten erreichen können.</p> <p>Rollenspiel: In Rollenspielen können reale Situationen simuliert werden, in denen Lernende gehörlosen und</p>	1,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>gegenüber gehörlosen oder schwerhörigen Personen während des Dolmetschens hervorheben.</p> <p>Insgesamt sollten die operativen Ziele des Unterrichts darauf abzielen, die TN über die Bedeutung von Gleichbehandlung und Respekt im Kontext der Gehörlosengemeinschaft aufzuklären und ihnen gleichzeitig konkrete Informationen über Ressourcen und Dienstleistungen zur Unterstützung dieser Gemeinschaft zur Verfügung zu stellen.</p>	<p>schwerhörigen Personen Gleichbehandlung und Respekt entgegenbringen müssen. Lernende können abwechselnd in die Rolle der gehörlosen und dolmetschenden Person schlüpfen, um ein besseres Verständnis für die damit verbundenen Herausforderungen zu erlangen.</p> <p>Gastredner*innen: Gastredner*innen, z.B. Vertreter*innen eines Gehörlosenverbands, können eingeladen werden, um ihre Erfahrungen und Perspektiven mit den Lernenden zu teilen. So können Lernende aus erster Hand erfahren, mit welchen Herausforderungen die Gehörlosengemeinschaft konfrontiert ist und wie wichtig es ist, Gleichbehandlung und Respekt zu gewährleisten.</p> <p>Reflexionseinheiten: Durch Möglichkeiten zur Reflexion können TN angeregt werden, über ihre eigenen Vorurteile und Annahmen in Bezug auf die Gehörlosengemeinschaft nachzudenken. TN können beispielsweise gebeten werden, ihre Gedanken und Überlegungen über ihre persönlichen Erfahrungen im Umgang mit gehörlosen oder schwerhörigen Menschen und wie sie ihr Verhalten in Zukunft verbessern könnten, niederzuschreiben.</p>	
<p>Theorie und Praxis - Ethik und Gleichbehandlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführung in das Konzepts des Ally-Modells: Die Präsentation sollte bei den Lernenden ein Verständnis für die Bedeutung dieses Modells entwickeln und was es umfasst. Dies kann Informationen über die Geschichte und Entwicklung dieses Modells beinhalten sowie die wichtigsten Grundsätze und Werte, die es repräsentiert. - Erläuterungen zum Begriff "allies"/"Verbündete" und wie man zur/zum Verbündeten wird: Die Präsentation sollte Informationen enthalten, wie TN sich gegenüber Personen, die diskriminiert und ausgegrenzt werden, als "Verbündete" einbringen können. Dies kann Strategien zur Erkennung und Bekämpfung von Vorurteilen umfassen, sowie Möglichkeiten zur aktiven Unterstützung und 	<p>Ally-Model Vorstellung des Ally-Modells</p> <p>Vorträge: Vorträge eignen sich, um z.B. einen Überblick über das Ally-Modell, dessen Geschichte und Entwicklung sowie die wichtigsten Prinzipien und Werte zu vermitteln.</p> <p>Kritisches Hinterfragen: Übungen, die bei Lernenden ein kritisches Denken herausfordern, eignen sich, um eigene Annahmen und Vorurteile bezüglich ausgegrenzter Personengruppen zu hinterfragen. Lernende können z.B. dazu angehalten werden, Mediendarstellungen von Randgruppen zu analysieren und entsprechende Stereotypen und Vorurteile in diesen Darstellungen herausfiltern.</p> <p>Sokratische Methode: Sokratische Methoden können verwendet werden, um Diskussionen über komplexe Themen bezüglich des Ally-Modells zu erleichtern. Lernende können mit einer Liste themenbezogener Fragen ausgestattet und dazu angehalten werden, sich an einer strukturierten Diskussion zu beteiligen, die kritisches Denken und einen offenen Dialog betont.</p>	1,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>Fürsprache ausgegrenzter Personen.</p> <p>- Erörterung der Bedeutung des Zuhörens und der Empathie: Die Präsentation sollte die Bedeutung des Zuhörens und des Einfühlungsvermögens bei der Unterstützung marginalisierter Personen hervorheben. Dies kann sowohl Strategien für aktives Zuhören beinhalten, als auch Möglichkeiten zur Bildung von Empathie und Verständnis für unterschiedliche Perspektiven.</p> <p>- Hervorheben positiver Aspekte in der Rolle als "allies"/ "Verbündete": In der Präsentation sollten die positiven Aspekte in der Rolle als Verbündete sowohl für die/den Einzelne*n, als auch für die Gesellschaft als Ganzes aufgezeigt werden. Sie kann Informationen darüber enthalten, wie Verbündete zu mehr Inklusion und sozialer Gerechtigkeit beitragen und zwischenmenschliche Beziehungen verbessern können.</p> <p>- Gelegenheiten zur Selbstreflexion geben: Die Präsentation sollte den Lernenden die Möglichkeit bieten, über ihre eigene Identität und Erfahrungen sowie über ihre potenzielle Rolle als Verbündete nachzudenken. Dies können Übungen oder Anregungen zu Diskussionen sein, die TN dazu ermutigen, kritisch über ihre eigenen Vorurteile und Annahmen nachzudenken und inwieweit sie sich für mehr Inklusion und Unterstützung von marginalisierten Menschen einbringen könnten.</p>	<p>Fortsetzung/Verlaufskontrolle Lernen durch Engagement: Durch Praxiseinheiten außerhalb der Schulung können Lernende reale Erfahrungen sammeln, indem sie sich als "Verbündete" in Organisationen oder Vereinen vor Ort engagieren. Ehrenamtlich oder in Form eines Praktikums können TN in Einrichtungen tätig werden, die sich für die Unterstützung von Randgruppen einsetzen und ihre gesammelten Erfahrungen reflektieren.</p>	



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>Theorie und Praxis - Diskussion und Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durch die Analyse von Fallstudien veranschaulichen, inwieweit sich Diskriminierung und Ungleichheit in verschiedenen Kontexten und Situationen manifestieren können. - Anwendung des Ally-Modells auf Fallstudien, um herauszufinden, in welchen Bereichen Gleichbehandlung und Respekt verbessert werden können. - Entwicklung kritischen Denkens und von Fertigkeiten zur Problemlösung, durch die Analyse und Evaluierung von Fallstudien in Gruppen. - Einbeziehung des Ally-Modells in Gruppendiskussionen und Evaluierungen, um Respekt und Gleichbehandlung zu fördern. - Reflexion über persönliche Vorurteile und wie diese Gruppendiskussionen und Evaluierungen beeinflussen können und daher zu kontinuierlichem Lernen und persönlicher Entwicklung verpflichten. - Bewertung des Fortschritts als Gruppe, auf dem Weg "Verbündete" für marginalisierte Gruppen zu werden und Erkennen von Verbesserungsmöglichkeiten. - Übertragung der durch Fallstudien, Gruppendiskussionen und Evaluierungen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten auf die Praxis und auf persönliche Verhaltensweisen, die Respekt und Gleichbehandlung im Alltag fördern. 	<p>Fallstudien in Kleingruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskussionen • Evaluation <p>Fallstudien: Fallstudien können entwickelt werden, um die Anwendung des Ally-Modells auf reale Lebenssituationen zu veranschaulichen. Lernende können in Gruppen arbeiten, um Fallstudien zu analysieren und zu bewerten, verschiedene Perspektiven zu diskutieren und Bereiche zu identifizieren, in denen das Ally-Modell angewendet werden kann, um Respekt und Gleichbehandlung zu fördern.</p> <p>Gruppendiskussionen: Gruppendiskussionen können dazu anregen, TN darin zu ermutigen, ihre Gedanken, Erfahrungen und Ideen bezüglich der Gleichbehandlung und des Respekts mitzuteilen und verschiedene Standpunkte zu erkunden. Diese Methode trägt auch dazu bei, ein sicheres und integratives Lernumfeld zu schaffen, in dem die Stimme jeder/jedes Einzelnen gehört und wertgeschätzt wird.</p> <p>Reflexion und Selbsteinschätzung: Möglichkeiten zur Reflexion und Selbsteinschätzung können Lernende darin unterstützen, über ihre persönlichen Vorurteile und Annahmen nachzudenken und für sich Bereiche zu entdecken, die verbesserungswürdig sind. Sie fördern zudem das Selbstbewusstsein und die Empathiefähigkeit für andere.</p>	<p>1,0 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>3. Trainingseinheit KZG und Evaluierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwickeln von Fertigkeiten und Strategien zur Verbesserung des KZG, wie Textwiedergabe, Visualisierung und Assoziationstechniken. - Übungen zum KZG, um das Speichern und Abrufen von Texten zu verbessern. - Anwendung der Fähigkeiten des KZG auf reale Situationen wie das Merken von Namen, Zahlen und anderen Informationen. - Bewertung der Effektivität von Übungen und Techniken zum KZG, um die Gedächtnisleistung zu verbessern. - Analyse der Auswirkungen von Stress, Ängsten und anderen Faktoren, die die Leistung des KZG beeinflussen und Ermitteln von Bewältigungsstrategien. - Reflektieren persönlicher Schwächen und Stärken hinsichtlich der Leistung des KZG und Ermitteln von Bereichen, die verbessert werden könnten. - Entwicklung eines Aktionsplans, um die Fähigkeiten des KZG weiter zu trainieren und zu verbessern. 	<p>Praktische Übungen zum KZG Evaluierung und Wiedergabe von Texten</p> <p>Darstellung im Modell: KL können anhand eines Modells Gedächtnistechniken und -übungen veranschaulichen, um TN praktische Beispiele zu geben, wie sie ihr KZG verbessern können.</p> <p>Praktische Übungen: Praktische Übungen helfen TN, ihre Fertigkeiten bezüglich des KZG zu entwickeln. Die Übungen können denen aus früheren Trainingseinheiten ähneln oder anders gestaltet sein.</p> <p>Gruppenarbeit: Durch Gruppenarbeit haben TN die Möglichkeit, Gedächtnistechniken zu üben und sich gegenseitig Feedback zu geben.</p> <p>Evaluierung: Durch die Auswertung wiedergegebener Texte kann die Effektivität der Übungen zum KZG bewertet werden. Diese kann die genaue Wiedergabe der Texte über einen bestimmten Zeitraum beinhalten oder Vergleiche vor und nach den Übungseinheiten.</p> <p>Brainstorming: Zeiten für Brainstorming können die Kreativität der TN entfalten und ihnen dazu verhelfen, eigene Strategien zur Verbesserung des KZG zu entwickeln.</p> <p>Rollenspiele: Mit Hilfe von Rollenspielen können TN ihre KZG-Fähigkeiten in einem realistischen Kontext üben, indem z.B. eine Wegbeschreibung oder Anweisung aufgenommen und wiedergegeben wird.</p> <p>Multimedia-Quellen: Multimedia-Quellen wie Videos, Podcasts und Artikel können den Unterricht ergänzen und geben zusätzliche Einblicke und Beispiele für das Trainieren des KZG und anschließender Evaluierungen.</p>	<p>2,0 Std.</p>
<p>Kompetenzen / Nonverbale Kommunikation (NVK):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hervorheben der Bedeutung Nonverbaler Kommunikation in der zwischenmenschlichen Interaktion und Kommunikation. - Erkennen verschiedener Formen Nonverbaler Kommunikation wie Körpersprache, Gesichtsmimik und -gestik. 	<p>Workshop zur Nonverbalen Kommunikation (NVK): (Wir empfehlen hier den Einsatz von gehörlosen Muttersprachler*innen als Workshop-Leiter*innen)</p> <p>Darstellung im Modell: Gehörlose Kursleiter*innen können nonverbale Kommunikationstechniken demonstrieren und vorleben und TN praktische Beispiele dafür geben, wie sie nonverbale Zeichen verstehen und effektiv einsetzen können.</p>	<p>1,0 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<ul style="list-style-type: none"> - Verstehen der Bedeutung des kulturellen Kontextes bei der Interpretation Nonverbaler Kommunikation. - Entwicklung von Fertigkeiten, Nonverbale Kommunikation zu verstehen und effektiv einzusetzen. - Anwendung Nonverbaler Kommunikation in simulierten Szenarien oder realen Alltagssituationen. - Analysieren der Auswirkungen Nonverbaler Kommunikation auf persönliche und berufliche Beziehungen sowie Ermittlung von Möglichkeiten, die Effektivität der Kommunikation zu steigern. -Kooperation mit gehörlosen Muttersprachlern, um die einzigartigen Herausforderungen und Möglichkeiten der Nonverbalen Kommunikation in Gebärdensprachen aufzuzeigen. - Reflexion eigener Schwächen und Stärken bezüglich Nonverbaler Kommunikation und Ermittlung von Bereichen, die verbessert werden könnten. 	<p>Rollenspiele: Anhand von Rollenspielen können TN ihre nonverbalen Kommunikationsfähigkeiten in einem realistischen Kontext üben.</p> <p>Gemeinsames Lernen: Diese Methode kann eingesetzt werden, um Interaktion und Verständnis zwischen TN und gehörlosen Muttersprachler*innen zu fördern und den Austausch von Ideen und Erfahrungen zu unterstützen.</p> <p>Multimedia-Quellen: Multimedia-Quellen wie Videos, Podcasts und Artikel können den Unterricht ergänzen und geben zusätzliche Einblicke und Beispiele für das Trainieren Nonverbaler Kommunikation.</p> <p>Gruppendiskussionen: Gruppendiskussionen fördern Reflexion und kritisches Hinterfragen bezüglich der Bedeutung Nonverbaler Kommunikation und ihrer Auswirkungen auf persönliche und berufliche Beziehungen.</p> <p>Peer-Feedback: Diese Form des Feedbacks eignet sich, um konstruktive Kritik zu üben und TN beim Üben Nonverbaler Kommunikation zu unterstützen.</p> <p>Praktische Übungen: In praktischen Übungen können TN ihre Kompetenzen in NVK entwickeln, wie beispielsweise die Interpretation von Gesichtsausdrücken.</p> <p>Exkursionen: Exkursionen zu Orten wie Museen oder Kulturzentren, an denen NVK ein wesentlicher Bestandteil der Kommunikation sein kann, können dazu beitragen, eigene Fertigkeiten zu verbessern und eine einzigartige Perspektive zu dieser Thematik zu erhalten.</p>	
<p>Praktische Impulse - Wahrnehmung eigener Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ermitteln von Fähigkeiten und Erfahrungen, die TN in ihrem persönlichen und beruflichen Leben nutzen können. - Entwickeln eines Bewusstseins für den Wert und die Bedeutung dieser Fähigkeiten und Erfahrungen sowie Entdecken von Potenzialen zur 	<p>Auf welche Kompetenzen können TN bereits zurückgreifen? (Allgemein: Gebärdensprache, eigene Erfahrungen etc.)</p> <p>Übungen zur Selbsteinschätzung: Übungen zur Selbsteinschätzung können Lernende darin unterstützen, ihre persönlichen Stärken und Schwächen, Interessen und Werte zu erkennen. Diese Übungen können Fragebögen, Umfragen und Aufgaben zum reflektierten Schreiben beinhalten.</p>	0,5 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>persönlichen Entfaltung und Entwicklung.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexion darüber, wie diese Fähigkeiten und Erfahrungen erworben wurden und Erkennen von Möglichkeiten für weitere Entwicklung und zukünftiges Lernen. - Verstehen des Stellenwertes bezüglich der Rolle der Selbstwahrnehmung für den persönlichen und beruflichen Erfolg und Herausfiltern von Strategien, diese zu verbessern. - Erwerb von Fertigkeiten zur Eigenreflexion und Selbsteinschätzung sowie Anwendung dieser Fertigkeiten zur Ermittlung von persönlichen Stärken und Schwächen. - Entwicklung eines Bewusstseins für persönliche Vorurteile und Grenzen sowie Lernen, diese zu überwinden, um das persönliche und berufliche Potenzial zu maximieren. - Anwendung der neu erworbenen Selbstwahrnehmung, der Wertschätzung persönlicher Fertigkeiten und Erfahrungen, um sich für die Zukunft Ziele für persönliche und berufliche Entwicklungen zu setzen. 	<p>Diskussionen in Kleingruppen: Diskussionen in Kleingruppen eignen sich für Interaktionen und den Austausch von persönlichen Erfahrungen, Fertigkeiten und Kompetenzen zu fördern. Diese können TN helfen, voneinander zu lernen und die Vielfalt an Fertigkeiten und Erfahrungen wertzuschätzen.</p> <p>Peer-Feedback: Diese Methode kann verwendet werden, um Lernende bei der Reflexion ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen zu unterstützen und den Umgang mit konstruktiver Kritik zu üben. Dies ist z.B. durch Peer-Feedback, Gruppen-Feedback oder Einzel-coaching möglich.</p> <p>Persönliche Pläne zur weiteren Entwicklung: Derartige Pläne können Lernende dazu animieren, sich Ziele zu setzen und für die Zukunft ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu planen. Dies kann die Erstellung eines "Fahrplans" für den Erwerb neuer Fertigkeiten und Erfahrungen sein sowie das Erkennen möglicher Hindernisse und Strategien zu deren Überwindung.</p>	
<p>Theorie und Praxis - Teamdolmetschen mit gehörlosen und hörenden Gebärdensprachdolmetscher*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erläuterung der Rolle und Verantwortung tauber und hörender Dolmetscher*innen beim Teamdolmetschen. - Erkennen der Vorteile und Herausforderungen beim Dolmetschen im Team mit tauben und hörenden Dolmetscher*innen. - Ermitteln bewährter Praktiken und Tipps für eine effektive Zusammenarbeit und Kommunikation unter tauben und hörenden Dolmetscher*innen. 	<p>Bewährte Praxis, Tipps für Dolmetscheinsätze: (Wir empfehlen hier den Einsatz von tauben und hörenden Gebärdensprachdolmetscher*innen als Workshop-Leiter*innen. Sollten keine professionellen tauben Dolmetscher*innen zur Verfügung stehen, schlagen wir Diskussionen zu Vor- und Nachteilen von Dolmetscheinsätzen im Team mit tauben Dolmetscher*innen vor).</p> <p>Präsentationen und Diskussionen: Eine Präsentation über die Rolle und Verantwortung von tauben und hörenden Dolmetscher*innen beim Teamdolmetschen, gefolgt von einer Gruppendiskussion über Vorteile und Herausforderungen dieser Zusammenarbeit, wären eine passende Methode. Bewährte Praktiken und Tipps könnten ausgetauscht und diskutiert werden.</p>	1,5 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>- Anwendung der Kenntnisse bezüglich der Teamarbeit zwischen tauben und hörenden Dolmetscher*innen auf reale Dolmetschsituationen. - Wertschätzung der Vielfalt und Inklusion in Dolmetschteams.</p>	<p>Fallstudien und Rollenspiele: Fallstudien und Rollenspiele eignen sich, praktische Beispiele für die Teamarbeit zwischen tauben und hörenden Dolmetscher*innen zu vermitteln. Lernende könnten in Form von Gruppenarbeiten diese Szenarien analysieren und Lösungen für auftretende Herausforderungen/Schwierigkeiten entwickeln.</p> <p>Gastredner*innen: Die Einladung eines Teams aus tauben und hörenden Dolmetscher*innen könnte wertvolle Einblicke in die Dynamik der Teamarbeit geben. Sollten keine professionellen tauben Dolmetscher*innen zu Verfügung stehen, schlagen wir Diskussionen zu Vor- und Nachteilen von Dolmetscheinsätzen im Team mit tauben Dolmetscher*innen vor.</p> <p>Reflexion und Selbsteinschätzung: TN können über ihre eigenen Erfahrungen beim Teamdolmetschen nachdenken und ihre Stärken und Schwächen im Team selbst einschätzen. Dies könnte sie darin unterstützen, verbesserungswürdige Bereiche und Strategien für effektive Teamarbeit herauszufinden.</p> <p>Gruppenarbeit: TN könnten in Kleingruppen arbeiten, um Strategien für eine effektive Teamarbeit zwischen tauben und hörenden Dolmetscher*innen zu entwickeln. Ihre Ergebnisse und Empfehlungen können sie der Gruppe vorstellen sowie Feedback und Einschätzungen durch andere Gruppen erhalten.</p>	



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
4. Professionalität		8,0 Std.
<p>Theorie und Praxis - Professionalität:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definition von Professionalität im Kontext von Dolmetscherdiensten/ -agenturen. - Ermitteln bewährter Praktiken zur Veranschaulichung von Professionalität im Umgang mit Dolmetscherdiensten und -agenturen. - Aufzeigen von Beispielen für unprofessionelles Verhalten und dessen Konsequenzen bei Dolmetscherdiensten/ -agenturen. - Diskussionen über ethische Fragestellungen, denen sich Dolmetscher*innen bewusst sein müssen, um ihre Professionalität zu wahren. - Erörterung der Auswirkungen professionellen Verhaltens auf die berufliche Laufbahn der Dolmetscher*innen und den Ruf der Dolmetscherdienste/ -agenturen. - Bereitstellung von Ressourcen für die Weiterbildung und berufliche Entwicklung von Dolmetscher*innen bei Dolmetscherdiensten und -agenturen. <p>Diese Ziele sollen TN darin unterstützen, die Bedeutung von Professionalität bei vermittelten Dolmetscheinsätzen zu verstehen und sie mit den erforderlichen Kenntnissen und Fertigkeiten auszustatten, um bei ihrer Arbeit hohe Standards für professionelles Verhalten gewährleisten zu können.</p>	<p>Informationen von Dolmetscherdiensten und Dolmetscheragenturen Professionalität und ihre Bedeutung:</p> <p>Vortragsbezogener Unterricht: Anhand dieser Methode vermitteln KL in einem strukturierten Vorlesungsformat Informationen zum Thema Professionalität und bewährte Praktiken bei vermittelten Dolmetscheinsätzen. Diese Methode kann durch multimediale Materialien wie Powerpoint-Folien, Videos und andere visuelle Hilfsmittel ergänzt werden, um das Interesse und die Aufmerksamkeit bei TN zu erhalten.</p> <p>Gruppendiskussionen: Diese Methode ermutigt Lernende, sich aktiv am Lernprozess zu beteiligen und Ideen mit anderen Lernenden auszutauschen. Sie kann genutzt werden, um Fallstudien zu untersuchen, Szenarien zu analysieren und Erfahrungen im Zusammenhang mit professionellem Verhalten bei vermittelten Dolmetscheinsätzen auszutauschen.</p> <p>Gastredner*innen: Durch die Einladung von Expert*innen und Fachleuten zum Thema Professionalität und die Vermittlung von Dolmetscheinsätzen, können TN praktische Einblicke und Erfahrungen aus erster Hand erhalten.</p> <p>Selbstständiges Lernen: Dies bedeutet, dass die TN die Verantwortung für ihr Lernen übernehmen, indem sie recherchieren, relevante Texte lesen und eigenständig Aufgaben erledigen.</p>	1,0 Std.
<p>Theorie und Praxis - Berufs- und Ehrenordnung (BEO) für Gebärdensprachdolmetscher*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erläuterung der Bedeutung von BEOs für Gebärdensprachdolmetscher*innen. 	<p>Was ist Professionalität? Vergleich verschiedener Berufs- und Ehrenordnungen (BEO):</p> <p>Gruppendiskussionen: Diese Methode ermutigt Lernende dazu, sich aktiv am Lernprozess zu beteiligen und Ideen mit anderen Lernenden auszutauschen. Sie kann dazu verhelfen,</p>	1,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>- Erarbeiten und Vergleichen verschiedener BEOs für Dolmetscher*innen, indem Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgestellt werden.</p> <p>- Analyse über die Bedeutung der Einhaltung von Regelungen der BEO bzw. Konsequenzen bei Nichteinhaltung für den Beruf als Dolmetscher*in.</p> <p>- Analyse über die Auswirkungen der BEO in Bezug auf die Dolmetschqualität sowie das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit für den Beruf der Dolmetscherin/des Dolmetschers.</p>	<p>verschiedene BEOs für Gebärdensprachdolmetscher*innen zu untersuchen und zu vergleichen sowie die Bedeutung für die Wahrung der Professionalität unter Einhaltung dieser Regularien, zu diskutieren.</p> <p>Fallstudien: Bei dieser Methode werden TN reale Szenarien vorgestellt, die die Thematik der BEO einbeziehen. TN können dazu aufgefordert werden, mögliche Wege für einen professionellen Umgang mit diesen Situationen zu analysieren und zu diskutieren.</p>	
<p>Evaluierung:</p> <p>- Sammeln der Ergebnisse aus dem Trainingsprogramm, einschließlich Feedback von TN, erbrachten Leistungen und anderen relevanten Kennzahlen.</p> <p>- Verwendung der gesammelten Daten, um Empfehlungen zur Verbesserung des Trainingsprogramms zu entwickeln und diese an potenzielle Interessierte weiterzugeben.</p>	<p>Sammlung der Ergebnisse und Evaluierung:</p> <p>Fokusgruppe: Eine Fokusgruppe eignet sich, um von TN ein Feedback über das Trainingsprogramm zu erhalten. Diese Gruppen werden von KL oder Moderator*innen angeleitet und liefern fundierte Einblicke in den Erfahrungsbereich der TN mit diesem Trainingsprogramm.</p> <p>Leistungsbezogene Daten: Anhand dieser Daten können die Auswirkungen des Trainingsprogramms auf die TN hinsichtlich ihrer Leistungen ermittelt werden. Dies können Daten zu wichtigen Leistungsindikatoren (engl. KPIs = key performance indicators) wie Produktivität, Qualität und Kundenzufriedenheit sein.</p>	1,0 Std.
<p>4. Trainingseinheit KZG und Evaluierung:</p> <p>- Angebote ermöglichen, damit TN ihre Fertigkeiten des KZG in praktischen Übungseinheiten bezüglich des Dolmetschens anwenden können.</p> <p>- Ermutigung der TN, ihre Gedächtnisleistungen zu reflektieren und verbesserungswürdige Bereiche aufzuspüren.</p> <p>- Bewertung der TN bezüglich ihrer Fähigkeiten, Texte zu erinnern und genau und flüssig wiederzugeben.</p> <p>- Rückmeldung an die TN bezüglich ihrer Fortschritte und</p>	<p>Praktische Übungen zum KZG Evaluierung und Wiedergabe von Texten:</p> <p>Diese Unterrichtseinheit umfasst praktische Übungen zur Verbesserung des KZG und eine Bewertung der TN hinsichtlich ihrer Kompetenzen, Texte zu erinnern und wiedergegebene Texte selbst zu deuten. KL können eine Reihe praktischer Übungen zur Verbesserung des KZG anbieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • KL können ein kurzes Video in Gebärdensprache zeigen, wobei TN sich darin üben können, die Verdolmetschung nachzuvollziehen, indem sie den Inhalt sofort wiedergeben. • KL können ein kurzes Video einer Rede oder Präsentation in Gebärdensprache zeigen, wobei TN die Inhalte aus der Erinnerung in der richtigen Reihenfolge wiedergeben 	2,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>Fertigkeiten des KZG, damit sie ihre Lernziele erreichen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitung der TN auf die Herausforderungen des Gebärdensprachdolmetschens, das hohe Anforderungen an das KZG und die damit verbundenen kognitiven Prozesse stellt. 	<p>sollen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • KL können Szenarien wie medizinische Notfälle oder geschäftliche Besprechungen vorgeben, die Fertigkeiten des KZG erfordern. TN können dann eine Verdolmetschung der Szenarien üben, indem sie wichtige Details erinnern und wiedergeben. • KL können eine Liste von Gebärden zur Verfügung stellen und TN dazu anhalten, diese so schnell wie möglich aus dem Gedächtnis wiederzugeben. • KL können ein kurzes Gespräch mit einer Person oder mehreren TN führen und sie dann bitten, bestimmte Details oder Inhalte aus dieser Unterhaltung wiederzugeben. • KL können Bilder oder Videos zur Verfügung stellen und TN bitten, bestimmte Details oder Informationen der gezeigten Medien zu erinnern und wiederzugeben. • KL können eine Abfolge von Zeichen vorführen, sodass TN können üben, diese Sequenz aus dem Gedächtnis wiederzugeben. 	
<p>Exkursionen und Sensibilisierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lernende mit den verschiedensten Programmen und Möglichkeiten vertraut machen, die Personen zur Verfügung stehen, die an einer beruflichen Laufbahn als Gebärdensprachdolmetscher*in interessiert sind. - Lernenden die Möglichkeit geben, eine Ausbildungseinrichtung für Gebärdensprachdolmetscher*innen zu besuchen und Erfahrungen aus erster Hand bezüglich des Lernumfeldes zu erhalten. - Ermutigung der Lernenden zu Selbstreflexion und persönlichem Wachstum, indem sie in Kontakt mit verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen, in Bezug auf Gehörlosigkeit und Gebärdensprachdolmetschen, kommen. - Beratungs- und Informationsangebote für Lernende über Seminare und Workshops zum Thema Gebärdensprachdolmetschen, damit sie ihre Kenntnisse in diesem Bereich 	<p>Exkursionen und Sensibilisierung:</p> <p>An dieser Stelle empfehlen wir den Besuch einer Einrichtung, die sich der Sensibilisierung für Taubheit/Gehörlosigkeit verschrieben hat; und/oder eine Exkursion zu einer Institution, die Gebärdensprachdolmetscher*innen ausbildet sowie Führungen und umfassende Informationen zu Seminaren für das Fach Gebärdensprachdolmetschen anbietet.</p> <p>Geführter Rundgang:</p> <p>KL können die TN bei einem Rundgang durch die Institution begleiten und ihnen einen umfassenden Überblick über Kurse, Programme und vorhandene Möglichkeiten geben. Dies wird den Lernenden ein besseres Verständnis für die verschiedenen Aspekte der Ausbildung zur/zum Gebärdensprachdolmetscher*in vermitteln.</p> <p>Informationsveranstaltungen:</p> <p>KL können Veranstaltungen organisieren, in denen Vertreter*innen von Institutionen TN detaillierte Informationen zu Zulassungsverfahren, Lehrplänen und Anforderungen an Gebärdensprachseminare mitgeben. Dies wird den Lernenden einen Überblick verschaffen, welchen Weg sie einschlagen müssen, um den Beruf der Gebärdensprachdolmetscherin/ des Gebärdensprachdolmetschers erlangen zu können.</p>	<p>3,0 Std.</p>



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>erweitern können. - Förderung des Gemeinschafts- gefühls und der Zusammen- arbeit unter TN, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, mit anderen TN zu interagieren und voneinander zu lernen.</p>	<p>Veranschaulichen von Dolmetschtechniken: Institutionen können eine Einführung in Dolmetsch- techniken durch erfahrene Dolmetscher*innen anbieten.</p> <p>Gruppendiskussionen: KL können eine Diskussion in der Gruppe anstoßen, in der TN Fragen stellen, ihre Gedanken mitteilen und kritisch über die besuchten Institutionen und das Gebärdensprachdolmetschen im Allgemeinen nachdenken. Dies gibt TN die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zu reflektieren und ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen und Vorteile des Berufs der Gebärdensprachdolmetscherin/des Gebärdensprachdolmetschers zu entwickeln.</p>	



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
5. Allparteilichkeit		8,0 Std.
<p>Theorie und Praxis - Allparteilichkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definition des Konzepts der Allparteilichkeit und seine Bedeutung für den Beruf der Gebärdensprachdolmetscher*innen. - Einführung dieses Modells als Instrument zur Analyse und zum Umgang mit möglichen Vorurteilen beim Dolmetschen. - Vermittlung von Beispielen, wie das Role-Space Modell in realen Szenarien angewandt werden kann, z.B. bei Dolmetscheinsätzen, die den juristischen oder medizinischen Bereich betreffen. - Ermöglichung einer Diskussion unter TN, um potenzielle Vorurteile aus ihrer eigenen Dolmetschpraxis zu identifizieren und herauszufinden, wie das Role-Space Modell genutzt werden kann, um diese Vorurteile abzuschwächen. - Ermutigung der TN, ihre eigenen kulturellen und sprachlichen Identitäten zu hinterfragen und wie diese ihre Verdolmetschung von Inhalten beeinflussen. - Bereitstellen von Ressourcen zur weiteren Lektüre sowie Erforschen des Role-Space Modells und der Allparteilichkeit bezüglich des Dolmetschens. 	<p>“Role-Space Model” Präsentation des Role-Space Modells:</p> <p>Vortragsbezogener Unterricht: Der vortragsbezogene Unterricht ist eine übliche Unterrichts- und Lernmethode, bei der KL Präsentationen oder Vorlesungen über bestimmte Themen halten. KL können Multimedia-Formate wie Folien, Videos und Diagramme verwenden, um das Konzept des Role-Space Modells zu erläutern.</p> <p>Interaktive Diskussionen: Diese Form der Diskussion ist eine Unterrichts- und Lernmethode, die TN zu einem Austausch von Ideen und Sichtweisen anregt. KL können eine Diskussion anleiten, in der TN ihre Gedanken bezüglich des Role-Space Modells und seine Anwendung in realen Szenarien austauschen können.</p>	1,0 Std.
<p>Diskussion und Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - TN in die Lage versetzen, das Role-Space Modell anzuwenden, um komplexe Dolmetsch-szenarien zu analysieren und potenzielle Vorurteile zu erkennen, die den Dolmetschprozess beeinflussen könnten. - Befähigung der TN, ihre eigenen kulturellen und sprachlichen Identitäten kritisch zu hinterfragen und inwieweit diese ihre Verdolmetschung von 	<p>Allparteilichkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was sagen verschiedene BEOs für Gebärdensprachdolmetscher*innen über Allparteilichkeit aus? • Fallstudien <p>Fallstudienanalyse: Eine Analyse von Fallstudien ist eine Unterrichts- und Lernmethode, bei der TN ein reales Szenario oder eine Fallstudie analysieren, um ein besseres Verständnis über ein Konzept oder eine Theorie zu erlangen. KL können den TN Fallstudien vorlegen, in denen das Role-Space Modell zum Tragen kommt, um seine praktische Anwendung zu veranschau-</p>	1,5 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>Inhalten beeinflussen können, sowie Entwicklung von Strategien, um mögliche Vorurteile einzudämmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - TN in die Lage versetzen, die Bedeutung von Allparteilichkeit beim Dolmetschen gegenüber Interessengruppen, Kund*innen, Kolleg*innen und anderen Fachleuten erläutern zu können. - Befähigung der TN, das Role-Space Modell und Strategien zur Minimierung von Vorurteilen in ihren eigenen Dolmetschalltag integrieren zu können, um sicherzustellen, dass sie allen Beteiligten Allparteilichkeit und qualitativ hochwertige Dolmetschleistungen bieten. 	<p>lichen.</p> <p>Selbstreflexion: Selbstreflexion ist eine Unterrichts- und Lernmethode, die TN dazu anhält, kritisch ihre eigenen Glaubenssätze, Werte und Annahmen zu hinterfragen. KL können diese Methode verwenden, um TN zu ermutigen, ihre eigenen kulturellen und sprachlichen Identitäten zu reflektieren und inwieweit diese möglicherweise ihre Verdolmetschung von Texten beeinflussen. Dies kann durch angeleitete Selbstreflexionsübungen geschehen, wie schriftliche Notizen oder Tagebuchaufzeichnungen, mit welchen die TN ihre eigenen kulturellen und sprachlichen Vorurteile erforschen und hierdurch herausfinden können, inwieweit diese ihre Dolmetschpraxis beeinflussen.</p> <p>Gruppendiskussionen: KL können ebenfalls Gruppendiskussionen moderieren, in denen TN ihre Überlegungen und Erkenntnisse untereinander austauschen und sich gegenseitig Feedback und Unterstützung geben. Durch diese Methode können die TN ein tieferes Verständnis für ihre eigene kulturelle und sprachliche Identität entwickeln und herausfinden, wie sie diese Erkenntnisse für die Verbesserung ihrer Dolmetschkompetenzen nutzen und Allparteilichkeit in ihrer Arbeit praktizieren können.</p>	
<p>5. Trainingseinheit KZG und Evaluierung:</p> <p>Verbesserung des KZG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung der TN in der Verbesserung ihres KZG. - Verbesserung der kognitiven Fähigkeiten durch anspruchsvolle Aufgaben, die die Gedächtnisleistung der TN herausfordert. - Entwicklung von Bewertungskompetenzen, indem TN wiederholt Texte zur Analyse vorgelegt werden. Sie sollten in der Lage sein, Veränderungen in Texten zu erkennen und diese Unterschiede zu evaluieren. - Verbesserung der Aufmerksamkeit bei TN für Details. <p>Evaluierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewertung der Effektivität von praktischen Übungen für das 	<p>Praktische Übungen zum KZG Evaluierung und Wiedergabe von Texten:</p> <p>Verschiedene praktische Übungseinheiten, bei denen TN sich über das KZG Inhalte merken müssen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beispielsweise kann an TN eine Liste mit zufälligen Zahlen ausgeteilt werden, die sie sich einprägen und nach einer kurzen Zeitspanne wiedergeben müssen. • TN kann eine Reihe von Bildern präsentiert werden, deren Reihenfolge sie sich merken und später wiedergeben müssen. • KL können TN ähnliche Texte zur Analyse und Bewertung vorlegen. Diese Texte sollten sich voneinander unterscheiden, aber Ähnlichkeiten aufweisen, die analysiert werden können. Die Texte könnten z.B. zwei verschiedene Versionen eines Nachrichtenartikels zum selben Thema aufweisen. • TN kann eine Liste von Wörtern präsentiert werden, die sie sich in der richtigen Reihenfolge merken müssen. Diese Übung wird ihnen helfen, auf Details zu achten und sich diese genau zu merken. 	2,0 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
KZG und die Bewertung wiedergegebener Texte.	Evaluierung: Eine Erfolgskontrolle kann erreicht werden, indem die Lernergebnisse der TN durch Tests oder Prüfungen ermittelt werden. Anhand einer Evaluierung lässt sich nun feststellen, ob die Ziele erreicht wurden und ob die TN die Leistung ihres KZG und ihrer Bewertungskompetenzen verbessern konnten.	
Kompetenzen und Nonverbale Kommunikation (NVK): - Entwicklung von Kompetenzen der TN bezüglich NVK. - Veranschaulichung der Bedeutung von NVK. - Angebot an TN, von gehörlosen Muttersprachler*innen zu lernen. - Verbesserung von Beobachtungsfähigkeiten der Lernenden bezüglich NVK. - Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten durch Trainieren der NVK. - Evaluierung der Effektivität des Workshops oder der Präsentation, indem die Lernergebnisse der TN bewertet werden.	Workshop zur Nonverbalen Kommunikation (NVK): (Wir empfehlen hier den Einsatz von gehörlosen Muttersprachler*innen als Workshop-Leiter*innen) <ul style="list-style-type: none"> • Angebot eines Workshops, der sich auf die verschiedenen Formen Nonverbaler Kommunikation wie Körpersprache, Gestik und Mimik konzentriert. • Vorstellung verschiedener Beispiele aus dem realen Leben, in denen NVK eine entscheidende Rolle bei der Übermittlung von Inhalten und der Etablierung von Beziehungen spielt. • Durchführung praktischer Übungseinheiten, bei denen TN nonverbale Signale in verschiedenen Szenarien beobachten und interpretieren müssen. • Angebot an TN, NVK anhand von Gruppenaktivitäten und Diskussionen zu üben. • Evaluierung durch Tests, Prüfungen oder andere Formen der Leistungsbemessung. 	1,5 Std.
Theorie und Praxis - Identifizieren und Reflektieren von Dolmetschwierigkeiten: - Entwicklung eines Verständnisses für verschiedenste Schwierigkeiten, die beim Dolmetschen auftreten können. - Erkennen von Dolmetschwierigkeiten anhand von realen Beispielen oder Fallstudien aus der Praxis. Diese unterstützen TN darin, verschiedenste Problematiken bei Dolmetscheinsätzen zu realisieren und einen adäquaten Umgang mit ihnen zu finden. - Entwicklung von Fähigkeiten zur Reflexion bei Dolmetschwierigkeiten. Diese können durch Übungen erreicht werden, die TN dazu ermutigen, ihre eigenen Dolmetscherfahrungen	“Control-Demand Model” Präsentation des Control-Demand Modells Allgemeine Tipps für das Dolmetsch-Setting (Kleidung, Verhalten, Störfaktoren, Position der Dolmetscher*innen etc.) Vorlesungen: Vorlesungen eignen sich, durch theoretischen Input verschiedenste Dolmetschproblematiken und das Control-Demand Modell zu vermitteln. KL können visuelle Hilfsmittel wie PowerPoint-Präsentationen, Diagramme oder Schaubilder verwenden, um Konzepte und Grundprinzipien zu veranschaulichen. Fallstudien: Anhand von Fallstudien können Beispiele aus dem realen Leben verwendet werden, um Schwierigkeiten beim Dolmetschen und deren Problemlösung zu veranschaulichen. Lernende können diese Fallstudien analysieren und bereits überlegen, wie sie mit ähnlichen Situationen umgehen würden. Gruppendiskussionen: Gruppendiskussionen können genutzt werden, um	1,5 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>zu reflektieren und verbesserungswürdige Bereiche zu erkennen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veranschaulichung des Control-Demand Modells und seiner Bedeutung für das Dolmetschen. Dies kann durch eine Präsentation des Modells und eine Diskussion der wichtigsten Konzepte und Grundsätze erreicht werden. - Vermitteln allgemeiner Tipps für Dolmetscheinsätze. Diese können sich auf Kleidung, Verhalten, Umgang mit Störfaktoren und den Standort der dolmetschenden Person beziehen. Sie helfen TN, ihre Dolmetschleistung zu verbessern und einen professionellen Zugang für ihren Arbeitsbereich zu entwickeln. 	<p>TN zu ermutigen, ihre Erfahrungen und Ansichten zu Schwierigkeiten beim Dolmetschen auszutauschen. Die Gruppe kann ebenfalls Strategien diskutieren, wie diese Problematiken behoben werden können und Tipps zur verbesserten Dolmetschleistung austauschen.</p> <p>Rollenspiele: Rollenspiele können eingesetzt werden, um Dolmetschsituationen zu simulieren und Lernenden die Möglichkeit zu geben, ihre Dolmetschkompetenzen zu erproben. Diese Methode kann verschiedene Arten von Dolmetschformen, wie Konsekutiv- oder Simultandolmetschen, beinhalten.</p> <p>Praktische Übungen: Praktische Übungen unterstützen TN darin, das Control-Demand Modell auf Dolmetschsituationen anzuwenden. Die Übungen können darin bestehen, verschiedene Faktoren zu erkennen, die die Dolmetschleistung beeinflussen und Strategien zur Lösung von Dolmetschschwierigkeiten zu entwickeln.</p>	
<p>Evaluierung der Schulung/ des Trainingsprogramms:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ermitteln der Effektivität des Trainingsprogramms: Durch Bewertungen kann ermittelt werden, inwieweit die Schulung die angestrebten Ziele erreicht hat und die in der Schulung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Praxis Anwendung finden. - Ermitteln von Stärken und Schwächen des Trainingsprogramms: Dies kann KL helfen, Inhalt, Methodik und Durchführung der Schulung zu verbessern, um sicherzustellen, dass zukünftige Schulungen effektiver sind. - Evaluierung des Schulungsmaterials: Hierdurch kann sichergestellt werden, dass die Inhalte aktuell und relevant sind und mit den Lernzielen des Schulungsprogramms übereinstimmen. - Bewertung der TN-Zufriedenheit bezüglich des Trainingsprogramms: 	<p>Evaluierung der Schulung/ des Trainingsprogramms:</p> <p>Es gibt verschiedene Methoden, die zur Evaluierung der Schulung/des Trainingsprogramms eingesetzt werden können:</p> <p>Erhebungen: Anhand von Umfragen lassen sich quantitative Daten hinsichtlich der Effektivität der Schulung erheben. Die Umfragen können Fragen zum Inhalt, zur Durchführung, zu KL und Lernerfolgen enthalten. Sie können online, per E-Mail oder in Papierform durchgeführt werden.</p> <p>Fokusgruppen: Mit Hilfe von Fokusgruppen lassen sich qualitative Daten über das Trainingsprogramm erheben. TN können ihre Erfahrungen, Meinungen und Verbesserungsvorschläge in einer von KL geleiteten Gruppendiskussion austauschen.</p> <p>Interviews: Durch Interviews erhalten KL von TN ein ausführliches Feedback über ihre Lernerfahrungen und die Auswirkungen der Schulung auf ihre Arbeit. Interviews können persönlich, telefonisch oder per Videokonferenz durchgeführt werden.</p> <p>Tests und Prüfungen: Anhand von Tests und Prüfungen lassen sich die Kenntnisse und das Verstehen der TN hinsichtlich</p>	0,5 Std.



Ziele	Inhalte/Methoden	Zeit
<p>Dies kann durch Umfragen, Feedback-Formulare oder Interviews ermittelt werden, um Rückmeldungen darüber zu erhalten, was gut und erfolgreich war und welche Bereiche verbessert werden könnten.</p> <p>- Verbesserungsvorschläge: Empfehlungen können zur Verbesserung zukünftiger Schulungsprogramme verwendet werden, um sicherzustellen, dass deren Lernziele effektiver erreicht werden und die Schulung sich an den Bedürfnissen der TN orientiert.</p>	<p>der Schulungsinhalte erfassen. Diese können vor und nach der Schulung durchgeführt werden.</p> <p>Eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden kann einen umfassenden Einblick in die Effektivität des Schulungsprogramms vermitteln und darin unterstützen, verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren.</p>	

Legende:

- Dunkelrot =** Modul Ehrenkodex
- Hellrot =** Kategorie Verschwiegenheit & Professionalität
- Dunkelblau =** Modul Ethik
- Hellblau =** Kategorie Allparteilichkeit & Gleichbehandlung und Respekt für die Gehörlosengemeinschaft
- Dunkelgelb =** Modul Kompetenzen
- Hellgelb =** Kategorie Kompetenzen & Qualifikationen
- Dunkelgrün =** Bewährte Praxis
- Hellgrün =** Kategorie Kollegialität

3.6 Evaluierung der Schulung/des Trainingsprogramms

Es versteht sich von selbst, dass die Durchführung einer Schulung nicht immer einfach ist und vom Team oder der/dem Kursleiter*in ein enormes Maß an Wissen und Erfahrungen erfordert. Zudem können einige Faktoren den Erfolg einer solchen Schulung beeinflussen:

- Die Konstellation der Gruppenteilnehmer*innen hinsichtlich Alter, Beruf, Hintergrund, allgemeiner Motivation und Aufgeschlossenheit
- Charakter, Mentalität und Kompetenzen der Kursleiter*innen und Referent*innen bezüglich fachbezogener Themen, Erfahrungen mit Schulungen, Empathie gegenüber Kursteilnehmer*innen, Kreativität und Motivationsfähigkeit
- Die Organisation und Struktur des Trainingsprogramms
- Äußere Rahmenbedingungen, in denen die Schulungen stattfinden.

Zuweilen kann es schwierig sein, die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu erfassen und sich einen Überblick über die Kompetenzen, das Verstehen und die Lernfortschritte der betreffenden Gruppe zu verschaffen. Daher ist es äußerst hilfreich, regelmäßig



Evaluierungen durchzuführen. In Abhängigkeit der jeweiligen Gruppe sollten diese einmal oder mehrmals während eines Trainingsprogramms durchgeführt werden, jedoch mindestens einmal am Ende. Um vergleichen zu können, wären für einen aktuellen Zwischenstand mehrere Auswertungen zu Beginn, zwischendurch und am Ende eines Schulungsprogramms sinnvoll. Manchmal genügen bereits kleine "Blitzlichter", etwa "Wie geht es dir/euch jetzt?", um herauszufinden, wie der Unterricht bestmöglich fortgeführt werden sollte. Auf diese Weise lässt sich schnell überprüfen, ob es angemessen ist, den geplanten "Kurs" weiter fortzusetzen oder besser eine Pause einzulegen, da die Teilnehmer*innen nicht mehr aufnahmefähig sind.

Die Durchführung von Evaluierungen ist ein wesentlicher Bestandteil eines jeden Trainingsprogramms, da sie anhand des Feedbacks Hinweise zur Effektivität des Unterrichts geben und verbesserungswürdige Bereiche aufdecken. Um durch Evaluierungen die gesetzten operativen Ziele überprüfen zu können, sind verschiedene Methoden wie Umfragen, Fokusgruppen, Interviews, Beobachtungen, Tests und Prüfungen sowie Leistungsmessungen und ROI-Analysen (Return on Investment) möglich, die nachfolgend kurz erläutert werden:

Umfragen sind ein adäquates Mittel, um quantitative Daten über die Effektivität des Trainingsprogramms erheben zu können. Diese können entweder online, per E-Mail oder in Papierform durchgeführt werden und Fragen zum Inhalt, zur Durchführung, zu Kursleiter*innen und den Lernergebnissen enthalten.

Fokusgruppen hingegen eignen sich als Methode, um qualitative Daten bezüglich des Trainingsprogramms zu generieren. In durch Kursleiter*innen geführten Gruppendiskussionen können Teilnehmer*innen ihre Erfahrungen, Meinungen und Verbesserungsvorschläge austauschen.

Interviews bieten eine weitere Möglichkeit, von Kursteilnehmer*innen ausführliche Rückmeldungen bezüglich ihrer Lernerfahrungen und Auswirkungen der Schulung auf ihre Arbeit zu erhalten. Sie können persönlich, telefonisch oder per Videokonferenz durchgeführt werden.

Beobachtungen sind hilfreiche Maßnahmen, um die Anwendung der erworbenen Fertigkeiten in der Praxis bewerten zu können. Dabei werden die Teilnehmenden genauestens bei der Ausführung ihrer Aufgaben durch Kursleiter*innen oder andere geeignete Personen beobachtet, um ihnen anschließend entsprechendes Feedback zu geben, inwieweit durch die Schulung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten angewandt wurden. In diesem Sinne kann auch eine Selbsteinschätzung vorgenommen werden.

Um die Effektivität einer Schulung bemessen zu können, eignen sich Prüfungen und Tests, die Kenntnisse und das Verstehen der Teilnehmer*innen bezüglich der Schulungsinhalte zu überprüfen. Diese können vor und nach einem Trainingsprogramm durchgeführt werden.

Anhand von Leistungskennzahlen, wie z.B. Kundenzufriedenheit, lassen sich die Auswirkungen der Schulung auf den geschäftlichen Erfolg ermitteln. Diese



Leistungskennzahlen können über einen längeren Zeitraum erhoben werden, um langfristig die wirtschaftlichen Auswirkungen des Schulungsprogramms beobachten zu können.

Mit Hilfe der ROI-Analyse (Return on Investment/“Rentabilität”) lässt sich der finanzielle Nutzen eines Schulungsprogramms, wie Kosteneinsparungen, höhere Einnahmen oder geringere Umsätze, ermitteln. Durch einen Vergleich dieser Analyse mit den Aufwendungen für die Schulung kann der ROI insgesamt für das Trainingsprogramm festgestellt werden.

Eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden verleiht einen umfassenden Überblick über die Effektivität einer Schulung oder eines Trainingsprogramms und gibt Auskunft über Bereiche, die optimiert werden könnten. Die für eine Evaluation verwendeten Methoden sollten, je nach Ziel, verfügbaren Ressourcen und Vorlieben der Teilnehmer*innen, ausgewählt werden. Niemand ist perfekt, die Ergebnisse der Evaluierungsprozesse werden Sie jedoch darin unterstützen, Ihr Trainingsprogramm kontinuierlich zu verbessern und Ihnen somit zufriedene und glückliche Teilnehmer*innen beschere. Ein Musterbeispiel für ein Evaluierungsformular finden Sie im Anhang.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg!

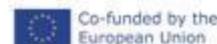
Mit den besten Wünschen
Ihr BBTW Projekt-Team

Anhang

- Muster für ein Evaluierungsformular
- Original-Zitat bezüglich qualifizierter tauber Dolmetscher*innen



Evaluierung
Bridge Between Two Worlds (BBTW)
 Project no. 2021-2-RO01-KA210-ADU-000049514



**“Ambassador of the Deaf community to the World of Hearers”
 Schulung / Trainingsprogramm**

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

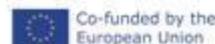
Sie haben gerade an dieser Schulung/diesem Trainingsprogramm teilgenommen. Ihre Meinung hierzu liefert uns wertvolle Informationen und unterstützt uns darin, dieses Angebot in Theorie und Praxis kontinuierlich zu verbessern, um den Erwartungen und Bedürfnissen aller Teilnehmer*innen auch in Zukunft gerecht werden zu können.

Bitte nehmen Sie sich einige Minuten Zeit, um dieses Formular auszufüllen und teilen Sie uns Ihre Meinung ehrlich mit. Selbstverständlich werden Ihre Antworten anonym und vertraulich behandelt. Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen sehr.

Fragen	Antworten Eigener Text oder Bewertung				
1. Haben Sie ein Programm und andere relevante Informationen zu dieser Schulung rechtzeitig erhalten?	Ja		Nein		
2. Welche Erwartungen hatten Sie an dieses Trainingsprogramm?	Kurze Sätze oder Stichwörter:				
3. Waren die Ziele dieses Trainingsprogramms für Sie verständlich?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig
4. Hatten Sie das Gefühl, dass sich für jedes Thema dieser Schulung ausreichend Zeit genommen wurde?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig
5. Waren die Unterrichtsinhalte für Sie hilfreich, um ein Bild über die Rolle von Gebärdensprachdolmetscher*innen zu erhalten?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig
6. Waren die Unterrichtsinhalte für Sie hilfreich, um eine Vorstellung über die Berufs- und Ehrenordnung für Gebärdensprachdolmetscher*innen sowie ethische Grundsätze zu erlangen?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig



Evaluierung
Bridge Between Two Worlds (BBTW)
 Project no. 2021-2-RO01-KA210-ADU-000049514



7. Haben Sie nützliche und ausreichende theoretische Hintergrundinformationen/Input erhalten, um Ihr Wissen und Ihre Kompetenzen zu erweitern?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig
8. Haben Sie nützliche und ausreichende praktische Übungen durchgeführt, um Ihr Wissen und Ihre Kompetenzen zu erweitern?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig
9. Waren Sie mit den in diesem Programm angebotenen Themen zufrieden?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig
10. Waren die Aktivitäten/Präsentationen und Aufgaben für Sie verständlich?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig
11. Waren Sie mit der Organisation, der Verpflegung und dem äußeren Rahmen dieses Programms zufrieden?	sehr gut	gut	mittel	wenig	sehr wenig
12. Haben Sie etwas vermisst?	Kurze Sätze oder Stichwörter:				
13. Hat diese Schulung Ihre Erwartungen erfüllt?	sehr gut	gut	mittel	poor	sehr wenig
14. Haben Sie Vorschläge oder Anmerkungen zur Verbesserung dieses Trainingsprogramms?	Kurze Sätze oder Stichwörter:				

Vielen Dank für Ihre Zeit und Aufmerksamkeit!



Original-Zitat bezüglich qualifizierter tauber Dolmetscher*innen

The CDI (Certified Deaf Interpreter) has an extensive knowledge and understanding of deafness, the deaf community, and/or Deaf culture which combined with excellent communication skills, can bring added expertise into both routine and uniquely difficult interpreting situations.

Often a Certified Deaf Interpreter works as a team member with a certified interpreter who is hearing. In some situations, a CDI/hearing interpreter team can communicate more effectively than a hearing interpreter alone or a team of two hearing interpreters or a CDI alone.

In the CDI/hearing interpreter team situation, the CDI transmits message content between a deaf consumer and a hearing interpreter; the hearing interpreter transmits message content between the CDI and a hearing consumer. While this process resembles a message relay, it is more than that. Each interpreter receives the message in one communication mode (or language), processes it linguistically and culturally, then passes it on in the appropriate communication mode.

In even more challenging situations, the CDI and hearing interpreter may work together to understand a deaf individual's message, confer with each other to arrive at their best interpretation, then convey that interpretation to the hearing party.

Quelle: RID – Registry of Interpreters for the Deaf/
<https://drive.google.com/file/d/0B3DKvZMfFLdbXFLVVFsbmRzTVU/view>



Das Projekt "Bridge Between Two Worlds (BBTW)" / "Brücke zwischen zwei Welten (BBTW)", mit der Nummer 2021-2-RO01-KA210-ADU-000049514 im Rahmen des Erasmus+ Programms, wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Haftungsausschluss: "Die Verantwortung für den Inhalt dieser Mitteilung trägt allein der Verfasser; die Nationale Agentur und die Europäische Kommission sind nicht verantwortlich für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben."