



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



NAMED



NAMED

NAMED Lehrplan

2020

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Published by:

Erasmus+ Strategic Partnerships for adult education Project NAMED – Narratives of Working Migration as Tools for the Assessment of Education Demands
Agreement No.: 2018-1-DE02-KA204-005092

Authors:

Module 1 - Dominik Hammer
Module 2 - Adél Kiss
Module 3 - Anna Cwynar, dr Iwona Nowak
Module 4 - Gabriella Fazakas

Project Coordinator:



c/o Katholische Erwachsenenbildung im Lande Niedersachsen e. V.
Gerberstraße 26, 30169 Hannover, Germany
www.namededucation.net, www.keb-nds.de

Partners:



Fundacja na Rzecz Studiów Europejskich
Zmudzka 23/8, 51-354 Wrocław, Poland
www.feps.pl



Asociația Institutio Pro Educationem Transilvaniensis
Str. Szék nr. 147, Miercurea Ciuc, jud. Harghita, Romania
www.proeducatione.ro

Contact:

Dominik Hammer, KEB NDS, Hannover, hammer@keb-nds.de



Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	4
MODUL: RECHT UND SOZIALPOLITIK	7
AUFENTHALTSFRAGEN (THEMATISCHER BLOCK 1).....	8
ARBEITSRECHT (THEMATISCHER BLOCK 2).....	12
COD MIETRECHT (THEMATISCHER BLOCK 3).....	18
GESUNDHEITSSYSTEM IM ZIELLAND (THEMATISCHER BLOCK 4)	21
SOZIALE SICHERHEIT & SOZIALSTAAT IM ZIELLAND (THEMATISCHER BLOCK 5).....	25
DAS STEUERSYSTEM IM ZIELLAND (THEMATISCHER BLOCK 6).....	29
BILDUNGSSYSTEM IM ZIELLAND (THEMENBLOCK 7).....	32
ARBEITSBLATT FÜR DEN NAMED-LEHRPLAN	37
ERSTE SCHRITTE IM ZIELLAND	43
SOFTWARE UND ONLINE-LERNWERKZEUGE ZUR ERGÄNZUNG VON SPRACHKURSEN UND ZUR FÖRDERUNG DES SPRACHENLERNENS	46
MODUL: BERUFSBEZOGENE KOMPETENZEN, BILDUNG UND BERUFSAUSBILDUNG	50
BLOCK 1 - SCHLÜSSELKOMPETENZEN UND GRUNDFERTIGKEITEN.....	51
BLOCK 2 – BERUFLICHE IDENTITÄT UND KARRIEREWEG.....	55
BLOCK 3 - WEITERBILDUNG UND TRAINING (FET)	60
BLOCK 4 - BURNOUT UND WOHLBEFINDEN	64
MODUL: INTERKULTURELLE BILDUNG	68
DAS ALLTAGSLEBEN IM ZIELLAND	70
KULTURELLER ANPASSUNGSPROZESS.....	79
STEREOTYPEN, VORURTEILE, DISKRIMINIERUNG	85
INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION	92
MODUL: PERSÖNLICHE UND ZWISCHENMENSCHLICHE KOMPETENZEN	102
1. THEMENBLOCK - SELBSTERKENNTNIS	106
1.1. <i>Selbst-Identität</i>	107
1.2: <i>Selbsterkenntnis</i>	112
1.3. <i>Selbstreflexion</i>	119
1.4 <i>Persönliche Werte</i>	123
1.5 <i>Emotionales Lernen</i>	131
2. THEMENBLOCK ZWISCHENMENSCHLICHE KOMPETENZEN.....	134
2.1 <i>Soziales Bewusstsein</i>	137
2.2 <i>Soziale Beziehungen - Kommunikation</i>	142
2.3. <i>Umgang mit Konflikten</i>	148

Einleitung

“The main challenges migrants face in accessing quality training and decent jobs include the under-utilization of skills, a lack of employment or training opportunities, lack of information, and exploitation of low-skilled workers.”¹

Dieser Lehrplan wurde im Rahmen des Erasmus+-Projektes NAMED (Narratives of Working Migration as Tools for the Assessment of Education Demands) entwickelt. Der Lehrplan wurde erstellt, um eine Quelle für Bildungskurse zu schaffen, die für Arbeitsmigrant:innen in der EU entwickelt werden. Er ist so konzipiert, dass er an die Bedürfnisse von Kursteilnehmer:innen und Pädagog:innen in der gesamten Europäischen Union angepasst werden kann. Der Lehrplan basiert auf dem NAMED-Study Report², einer umfangreichen Interviewstudie, die mit Arbeitsmigrant:innen in Deutschland, Polen und Rumänien durchgeführt wurde. Auf der Grundlage biographisch-narrativer Interviews wurden zentrale Bildungsbedürfnisse von Arbeitsmigrant:innen identifiziert, sowohl hinsichtlich der Bildungsinhalte als auch hinsichtlich der Kursformate. Die Erkenntnisse aus dem NAMED-Studienbericht fließen in Inhalt und Form dieses Curriculums und seiner Module ein. Zentrales Ziel des Curriculums ist die Befähigung von Arbeitsmigrant:innen zur gesellschaftlichen Teilhabe in ihrem Zielland und zur Gestaltung ihres Arbeitsalltags und ihrer Beziehungen. Das Curriculum ist so konzipiert, dass es flexibel und leicht an die lokalen Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden kann. Die inhaltlichen und methodischen Empfehlungen basieren auf unserer Forschung, einschließlich der Perspektiven von Arbeitsmigrant:innen, der Arbeit anderer Forscher:innen und dem Feedback erfahrener Pädagog:innen. Je nach der lokalen Situation von Pädagog:innen und Teilnehmer:innen kann es ratsam sein, Methoden und Inhalte zu ändern, um den Schwerpunkt auf akute Fragen zu legen oder innerhalb des festgelegten Zeitrahmens zu arbeiten. Unser Lehrplan bietet hier einen wissenschaftsbasierten, gut fundierten und entwickelten Rahmen, keine Einheitslösung.

Zielgruppe

Dieses Curriculum richtet sich an Erwachsenen- und Weiterbildungsanbieter in der Europäischen Union, die Kurse für Arbeitsmigrant:innen anbieten. Die Inhalte des Kurses sind auf die Bildungsbedarfe von Arbeitsmigrant:innen ausgerichtet. Diese Bildungsbedarfe

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_651238.pdf

² Der Study Report kann unter dieser Adresse heruntergeladen werden:
<https://www.namededucation.net/home/english/material/>

wurden im NAMED-Study Report analysiert. Um die Bildungsbedarfe zu befriedigen, reicht es nicht aus, nur bestimmte Inhalte zu vermitteln, es ist darüber hinaus wichtig, Formen und Wege des Unterrichts zu finden, die den Bedarfen von Arbeitsmigrant:innen gerecht werden. Denn diese leben in Verhältnissen, die sich von anderen Gruppen von Lernenden, sogar von denjenigen anderen Migrant:innen, unterscheiden. Dies hat Auswirkungen auf ihre Lernbedürfnisse.

Zum einen haben Arbeitsmigrant:innen unterschiedliche zeitliche Ressourcen, die durch ihre Arbeit bestimmt werden. Live-in Pfleger:innen und Personen, die häufig Überstunden machen, haben vermutlich nur außerhalb der regulären Arbeitszeiten die Möglichkeit, Kurse zu besuchen. Dies könnte auch mit besondere Anforderungen an die Kinderbetreuung während der Kurssitzungen mit sich bringen. Diejenigen, die sich auf eine Arbeit im Ausland vorbereiten, könnten in ähnlicher Weise unter Zeitdruck stehen, je nachdem, welche Planungs- und Vorbereitungszeit sie sich leisten können. Darüber hinaus wird die Zeit, die arbeitende Lernende mit Migrationshintergrund haben, durch die Dauer ihres Aufenthalts im Zielland bestimmt. Ihre Arbeit und ihr Zeitrahmen für die Dauer des Aufenthalts fließen in ihren Lernplan ein.

Darüber hinaus sehen sich Arbeitsmigrant:innen oft mit Trade-Off-Situationen zwischen Bildung und Arbeit konfrontiert. Für diejenigen, deren Aufenthaltsgenehmigung an die Arbeit im Zielland gebunden ist, wird die Befriedigung ihrer Bildungsbedarfe, etwa der Besuch von weiterführenden Schulen oder Universitäten, erschwert. Auch Weiterbildungskurse können mit dem übergeordneten Ziel, im Ausland zu arbeiten und Geld zu verdienen, in Konflikt geraten.

Wie bei anderen arbeitenden Lernenden haben Arbeitsmigrant:innen angesichts der Zeit und Energie, die sie für ihre Arbeit aufwenden, vielleicht auch weniger Energie, um sich auf den Unterricht vorzubereiten.

Diese Bedingungen und ihre Auswirkungen sind ein Aspekt des Unterrichts von Arbeitsmigrant:innen als einer Gruppe erwachsener Lernender. Ein anderer Aspekt sind die spezifischen Themen, die in einem Kurs für Arbeitsmigrant:innen behandelt werden müssen. Wie die meisten Migrant:innen können Arbeitsmigrant:innen stark vom Erlernen der Sprache des Ziellandes profitieren. Angesichts der Tatsache, dass Sprachkurse in der gesamten Erwachsenenbildungslandschaft der EU gut etabliert sind und dass es eine breite Palette von Lehrplänen für ihren Unterricht gibt, haben wir in diesem Lehrplan kein eigenes Sprachlernmodul entwickelt. Wir raten jedoch dringend dazu, Sprachunterricht und Hinweise auf Sprachlernkurse in dieses Curriculum für Arbeitsmigrant:innen zu integrieren. In diesem Lehrplan haben wir Möglichkeiten der Einbindung des Sprachenlernens und der sprachlichen Animation in den einzelnen Übungen der Module hervorgehoben. Hier können zahlreiche Anknüpfungspunkte für Sprachunterricht oder -kurse gefunden werden.

Die einzelnen Themen, die in diesem Lehrplan behandelt werden, leiten sich aus der Bewertung der Bildungsanforderungen durch den NAMED-Study Report ab.

Die Erstellung des Lehrplans

Bei der Erstellung dieses Lehrplans sind wir in mehreren Schritten vorgegangen. In einem Workshop diskutierten wir, welche Themenblöcke den in unserer Studie ermittelten Bildungsanforderungen entsprechen würden, und integrierten sie in verschiedene Module. Dann teilten wir die Module auf das Forschungsteam auf und begannen mit der Arbeit an den einzelnen Unterrichtsplänen. In den einzelnen Modulen haben wir Verknüpfungen und Verbindungen zu anderen Modulen im Lehrplan hervorgehoben. Dies kann den Lehrkräften helfen, Synergien zwischen den Bildungsinhalten und bei der Planung des Unterrichts zu schaffen. Durch die Bildungsinhalte in diesen Modulen werden das Wissen, die Einstellung und das Vertrauen vermittelt, das Arbeitsmigrant:innen brauchen, um im Ausland erfolgreich zu sein. Neben einer Beschreibung der notwendigen Bildungsinhalte haben wir in diesem Curriculum auch Beschreibungen für Übungen, Arbeitsblätter und Informationsblätter bereitgestellt. Wo es bereits Arbeitsblätter, Hilfsmittel, Zusammenstellungen nützlicher Informationen, Literatur oder Kursmaterialien gab, haben wir auf deren Quellen verwiesen, um Lehrkräften und Trainer:innen einen schnellen und einfachen Überblick zu verschaffen.

Vorgeschlagene Lehrmethoden

Die Leser:innen finden Anregungen für den Unterricht der einzelnen Module. Diese Vorschläge werden in auf Grundlage der Bedürfnisse von Arbeitsmigrant:innen als Lernende und des Inhalts der Module gemacht. Letzterer bestimmt bis zu einem gewissen Grad die Art und Weise, in der er unterrichtet werden kann. Wir ermutigen Lehrkräfte jedoch ausdrücklich, die Lehrmethoden so weit wie möglich an die örtlichen Gegebenheiten und an die Bedürfnisse der örtlichen Kursteilnehmer:innen anzupassen. Es wird vorgeschlagen, frühzeitig die Meinung der Teilnehmer:innen einzuholen und einige Unterrichtsstunden der Beantwortung von Fragen zu widmen, die die Teilnehmer:innen zu ihren individuellen Erfahrungen im Zielland haben könnten, zum Beispiel in Bezug auf den Arbeitsplatz oder den Umgang mit dem Einwohnermeldeamt.

Wir glauben, dass dieses Curriculum Pädagog:innen in ganz Europa dabei helfen kann, Kurse zu entwickeln, die Arbeitsmigrant:innen während ihrer Migration helfen. Wir hoffen, dass Sie, liebe:r Leser:in, reichlich Informationen und Inspiration finden.

Das NAMED-Curriculum-Team, November 2020

Modul: Recht und Sozialpolitik

Mangelndes Wissen über Rechte am Arbeitsplatz ist eine Quelle der Verwundbarkeit von Arbeitsmigrant:innen. Die Informationen, die zur Durchsetzung ihrer Rechte am Arbeitsplatz erforderlich sind, umfassen auch Mietverhältnisse, da die Unterbringung häufig von Arbeitgeber:innen oder von diesen nahestehenden Akteuren gestellt und dann als Druckmittel gegenüber Arbeitsmigrant:innen genutzt wird. Für die Partizipation in der Gesellschaft des Ziellandes essenziell ist auch Wissen über den Anspruch auf Sozialleistungen. Dieser Befund basiert nicht nur auf dem *NAMED Study Report*, sondern auch auf anderen Studien. Neben Problemen am Arbeitsplatz kann mangelndes Wissen über das Sozialsystem des Ziellandes zu kostspieligen Zahlungsausfällen für Arbeitsmigrant:innen führen, beispielsweise, wenn sie sich nicht bei einer Krankenkasse anmelden oder ihre Steuererklärung nicht korrekt abgeben.

Ein zentraler Beitrag, den Bildungseinrichtungen zur Verbesserung der Situation von Arbeitsmigrant:innen leisten können, ist die Vermittlung dieses Wissens. Das Modul *Recht und Sozialpolitik* bereitet Arbeitsmigrant:innen auf den Umgang mit Institutionen und Akteuren in ihrem Zielland vor. Ziel des Moduls ist es, Arbeitsmigrant:innen über ihre Rechte am Arbeitsplatz sowie über ihre sozialen Rechte und Pflichten in ihrem Zielland zu informieren. Nach Abschluss dieses Moduls sollen die Teilnehmenden in der Lage sein, erfolgreich mit Institutionen und Akteuren zu interagieren, denen sie in ihrem Alltag begegnen. Insbesondere sollen sie in der Lage sein, ihre Rechte einzufordern, Missbräuchen und Ausbeutung zu begegnen und Hilfe bei ihren Problemen zu suchen, indem sie sich an die zuständigen Stellen wenden. Sie sollen in die Lage versetzt werden, für sich und ihre Familienangehörigen medizinische Versorgung zu organisieren und ihre Steuererklärungen abzugeben oder Sozialleistungen zu beantragen. Darüber hinaus sollten die Kursteilnehmer:innen befähigt werden, sowohl in ihrer Rolle als Eltern, als auch als Student:innen oder Schüler:innen im Bildungssystem zurechtzukommen. Am Ende dieses Moduls sollen die Teilnehmer:innen außerdem über die Verfahren zur Erlangung einer Anerkennung für Berufsausbildungen oder Abschlüsse im Zielland Bescheid wissen.

Inhalt des Moduls

Dieses Modul besteht aus den folgenden Themenblöcken:

1. Aufenthaltsfragen
2. Arbeitsrecht
3. Mietrecht im Zielland
4. Gesundheitssystem im Zielland
5. Soziale Sicherheit und Sozialstaat im Zielland
6. Steuersystem im Zielland
7. Bildungssystem im Zielland

Verweise auf andere Module:

Dieses Modul bezieht sich auf andere Module, nämlich

- Das Modul *Kulturelle Bildung*, insbesondere der Themenblock "Alltag in einem Zielland", da viele der Themen in diesem Block auch mit Aufgaben des täglichen Lebens zu tun haben.
- Das Modul *Job Related Competences, Education and Job Training*, da Weiterbildung und lebenslanges Lernen eng mit der Funktionsweise des Bildungssystems des Ziellandes verbunden sind und Karrierepläne von der Möglichkeit abhängen, seine Rechte am Arbeitsplatz effektiv durchzusetzen.

Ausbilder werden ermutigt, die Synergien zu nutzen, die diese Verbindungen bringen können.

Aufenthaltsfragen (Thematischer Block 1)

Der Aufenthaltsstatus kann sowohl für Arbeitsmigrant:innen aus Drittstaaten als auch für Arbeitsmigrant:innen aus EU-Ländern mit Problemen verbunden sein. In der polnischen Länderstudie des NAMED Study Reports beispielsweise haben Interviewpartner:innen aus Drittstaaten die Schwierigkeiten einer Aufenthaltsgenehmigung³ hervorgehoben. Der Prozess kann kostspielig und zeitaufwendig sein, insbesondere für diejenigen, die selbst nicht alle notwendigen Formulare und Schritte verstehen. Auch EU-Bürger:innen profitieren davon, wenn sie über die für sie relevanten Aufenthaltsgesetze Bescheid wissen. Dies gilt zum Beispiel, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren, sich in ihrem Zielland weiterbilden wollen oder in ein Land migrieren, das eine Meldepflicht vorsieht. Darüber hinaus ist der Aufenthaltsstatus sowohl für Arbeitnehmer mit irregulärem Status als auch für solche, die in Bezug auf ihren Aufenthalt von ihrem Arbeitgeber abhängig sind⁴, eine Quelle der Anfälligkeit für Ausbeutung am Arbeitsplatz. Aus diesen Gründen wurde das Aufenthaltsrecht in den Lehrplan aufgenommen.

Ziel: Klärung des rechtlichen Rahmens für den Aufenthalt und den Anspruch auf Sozialleistungen

Was sollen die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks können?

Die Teilnehmer:innen sollten

- ihre auf den Aufenthalt bezogenen Rechte im Zielland kennen,
- in der Lage sein, mit den für Aufenthaltsangelegenheiten zuständigen Institutionen zu interagieren und ihre Interessen diesen gegenüber vertreten zu können
- notwendige Aufgaben im Zusammenhang mit Aufenthaltsbestimmungen und -gesetzen erfüllen können.

³ Siehe NAMED-Studienbericht 2020: 97-99

⁴ FRA 2019: 67-69, 72

Schlüsselbegriffe: Aufenthalt, Visum, Staatsbürgerschaft, Registrierung, reguläre und irreguläre Migration,

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Frontalunterricht, Beantwortung von Fragen der Kursteilnehmer:innen, Arbeit mit Beispielen und Tabellen, Exkursionen zum Bürgeramt, Bereitstellung von Arbeitsblättern und Zusammenfassungen

Leitfragen: Was sind meine Aufenthaltsrechte? Wie hängt mein Aufenthaltstitel mit meiner Arbeitssituation zusammen? Was sind meine Pflichten als Arbeitsmigrant im Zielland? Mit welchen Institutionen werde ich interagieren? Was sind übliche Prozesse der Anmeldung? Wie führe ich sie aus? Welche Rechte habe ich, wenn ich irregulär im Zielland bin? An wen kann ich mich wenden, wenn es sich um aufenthaltsrechtliche Schwierigkeiten handelt?

Material: Informationsmaterial über Aufenthaltsrecht und Aufenthaltstitel, Übungsblätter für die Anmeldepraxis, Kopien der Formulare, die für Termine beim Bürgeramt benötigt werden

Zeitrahmen: drei bis fünf Sitzungen (je nach Durchführbarkeit der Exkursion zum Bürgeramt) - eine Sitzung Grundlagen, eine Sitzung weitere Informationen, eine Sitzung für Praxis/Fragen der Teilnehmer

Themen

1.1 Aufenthaltsregelungen: EU und nationale rechtliche Rahmenbedingungen

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Freizügigkeit in der EU; Aufenthaltsrecht im Zielland; verschiedene Aufenthaltstitel und ihre Auswirkungen (z.B. Visa, EU Blue Card, ICT Card, etc.)*

1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen: EU-Bürger:innen und Bürger:innen aus Drittstaaten

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Mögliche Aufenthaltstitel für EU- und Drittstaatsangehörige; aufenthaltsrechtliche Bestimmungen für beide; Auswirkungen auf den persönlichen Aufenthalt; Pflichten zur Kontaktaufnahme mit Institutionen usw.*

1.3 Rechtliche Rahmenbedingungen: Rechte von irregulären Migrant:innen im Zielland

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Rechte irregulärer Migrant:innen im Allgemeinen; Rechte am Arbeitsplatz; wie man Opfer von Menschenhandel erkennt und ihnen hilft*

1.4 Institutionen und Prozesse: Anforderungen und Erfordernisse im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsrecht

- ➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Wann und wo man sich registrieren lassen muss; Registrierung beim Bürgeramt; Erwerb einer Registrierungskarte; Überprüfung, ob man bei den erforderlichen Institutionen registriert ist; wie man die erforderlichen Unterlagen beschafft;*

1.5 Institutionen und Prozesse: Allgemeine Probleme des Registrierungsprozesses

1.6 Institutionen und Prozesse: Regierungs- und Beratungsinstitutionen

- ➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Einwohnermeldeamt; MBE (Beratungsstelle für erwachsene Migranten in Deutschland) oder gleichwertige Einrichtungen; Migrantenräte und NGOs; kirchennahe Beratungsdienste; wenn möglich: Besuch von Einrichtungen vor Ort.*

Thematischer Block 1 - Übungen

- ➔ *Wohnsitzregistrierung (Rollenspiel im Unterricht, um auf mögliche Probleme aufmerksam zu machen); Ausfüllen der notwendigen Formulare für die Registrierung (Übung zum Mitnehmen); (abhängig vom Standort: Besuch des Einwohnermeldeamtes).*

Literatur, Leitfäden, Ressourcen:

Diese offizielle Webseite der Europäischen Union gibt einen Überblick über die Aufenthaltsbedingungen für EU-Bürger:innen, die in andere EU-Länder ziehen, um dort zu arbeiten:

https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/residence-rights/workers/index_en.htm

Diese Website der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration (DG EMPL) der Europäischen Kommission informiert über das Aufenthaltsrecht der Familien von Migranten in der EU:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=463&langId=en>

Die gleiche Website informiert auch über "Arbeiten in einem anderen EU-Land" und bietet ausführlichere Informationen für Migrant:innen aus EU- und Nicht-EU-Ländern sowie für entsandte Arbeitnehmer:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en>

Die EU-Gleichbehandlungsstelle, die von der deutschen Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration geleitet wird, erläutert die rechtlichen Grundlagen für den

Aufenthalt von EU-Bürgern in Deutschland und die Auswirkungen für EU-Arbeitnehmer in Deutschland:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/residence>

Auf der Homepage des EURES (European Employment Services)-Netzwerks der Europäischen Kommission finden Sie Beschreibungen zum Leben und Arbeiten in den einzelnen EU-Ländern. Im Menü "Umzug in einen anderen Mitgliedsstaat" findet man den Artikel "Meldeverfahren und Aufenthaltsgenehmigungen". Hier ist der Artikel für Deutschland verlinkt (es können auch andere Länder ausgewählt werden):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8105&acro=living&lang=en&parentId=7745&countryId=DE&living=>

Die Website der deutschen Bundesregierung "Make it in Germany" soll Fachleute aus anderen Ländern über das Leben und Arbeiten in Deutschland informieren. Die Website hat eine Unterrubrik zu Visafragen:

<https://www.make-it-in-germany.com/en/visa/who-needs-a-visa/>

Die Website "Handbook Germany", die sich mit kurzen erläuternden Texten und Videos an Migrant:innen und insbesondere an Geflüchtete wendet, hat eine Seite zu verschiedenen Aufenthaltstiteln für spezifische Zwecke:

<https://handbookgermany.de/de/rights-laws/immigration.html>

Das deutsche Bundesministerium für Inneres, Bau und Stadtentwicklung bietet eine englischsprachige Seite zum deutschen Aufenthaltsgesetz an:

<https://www.bmi.bund.de/EN/topics/migration/law-on-foreigners/law-on-foreigners-node.html>

Das Ministerium bietet auch eine FAQ-Seite zum Thema Aufenthalt an (Link zur deutschen Version):

<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/aufenthaltsrecht/aufenthaltsrecht-liste.html>

Die englische Fassung des deutschen *Gesetzes über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet* (Aufenthaltsgesetz) finden Sie hier:

https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_aufenthg/englisch_aufenthg.html

Die Website "Infomigrants" ist eine Nachrichten- und Informationsseite für Migrant:innen. Sie wird von öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten aus Frankreich, Deutschland und Italien betrieben und von der Europäischen Union kofinanziert. Sie enthält einen Artikel, der sich ausführlich mit dem deutschen Fachkräftezuwanderungsrecht befasst:

<https://www.infomigrants.net/en/post/22558/germany-what-s-the-new-skilled-immigration-law>

Arbeitsrecht (Thematischer Block 2)

Die Arbeitsgesetze des Ziellandes zu kennen ist für Arbeitsmigrant:innen besonders wichtig. Nur wenn sie ihre Rechte kennen, sind sie in der Lage, diese wirksam einzufordern. Dies geht etwa aus den Erzählungen der Interviewpartner:innen im *NAMED Study Report* hervor. Hier haben einige der Interviewpartner:innen ausdrücklich geäußert, dass mangelndes Wissen über ihre Rechte am Arbeitsplatz sie oder ihre Kollegen verwundbar für Missbrauch oder Ausbeutung macht⁵. Ähnliche Probleme wurden in Hintergrundgesprächen während der Vorbereitung der Studie von Expert:innen angesprochen. Darüber hinaus wird "Lack of knowledge of legal provisions and workers' rights"⁶ in einer von der Europäischen Agentur für Grundrechte FRA im Jahr 2019 durchgeführten Studie als Risikofaktor für schwere Arbeitsausbeutung aufgeführt. Selbst wenn die Arbeitssituation von Arbeitsmigrant:innen nicht ausbeuterisch ist, ist die Kenntnis der Arbeitsgesetze wichtig, da Unterschiede zwischen den Bestimmungen im Herkunfts- und im Zielland zu Verwirrung führen können. So wird zum Beispiel manchmal von Arbeitsmigrant:innen der stärkere Kündigungsschutz im Herkunftsland auch für das Zielland angenommen. Aus diesen Gründen ist der thematische Block „Arbeitsrecht“ in diesem Modul enthalten.

Ziele: Einen Überblick über relevante Arbeitsgesetze und Arbeitssicherheitsbestimmungen geben. Über häufig angewandte Methoden aufklären, die angewandt werden, um Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts zu unterlaufen, wie diese Methoden funktionieren, wie man sie erkennt und wie man sich verteidigen kann. Erklären, wie Arbeitsmigrant:innen ihre Rechte am Arbeitsplatz durchsetzen können. Erklären, wie ein Arbeitsvertrag aussehen sollte. Den Teilnehmenden sagen, an wen sie sich wenden sollen, wenn ihre Rechte verletzt werden

Was sollten die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks tun können?

Die Teilnehmer:innen sollen

- ihre Rechte am Arbeitsplatz kennen,
- in der Lage sein, festzustellen, ob diese Rechte eingehalten werden oder ob und wie diese Rechte verletzt worden sind,

⁵ Siehe NAMED-Studienbericht 2020: 37, 38

⁶ FRA 2019: 70-72

- ihre Rechte einfordern können,
- in der Lage sein, Hilfe zu suchen, wenn ihre Rechte verletzt werden.

Schlüsselbegriffe: Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Arbeitnehmerrechte, Lohndiebstahl, Arbeitsverträge

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Vermittlung eines Überblicks über die einschlägigen Rechtsvorschriften durch Frontalunterricht, kurze Rollenspiele mit typischen Situationen, Beispiele, Beiträge der Teilnehmer:innen, Beantwortung von Fragen der Teilnehmer:innen, Arbeit mit Musterformularen und -verträgen, Bereitstellung von Arbeitsblättern und Zusammenfassungen

Leitfragen: Welche Rechte habe ich am Arbeitsplatz? Konkret: Wie viel Lohn steht mir zu? Was ist zu tun, wenn ich ohne Ausgleich Überstunden machen muss? Welche Rechte habe ich im Krankenstand? Was ist zu tun, wenn ich zu Unrecht entlassen wurde? Was ist zu tun, wenn ich meinen (vollen) Lohn nicht bekomme? Was sind die Kriterien für verschiedene Formen der Beschäftigung? Wie sollte mein Arbeitsvertrag aussehen? Was sind Anzeichen für eine ausbeuterische Beschäftigung? Was kann ich tun, wenn meine Rechte verletzt wurden?

Material: Musterverträge, Musterfälle, Broschüren über Rechte am Arbeitsplatz, Überblick über helfende Institutionen, Beispiele für Arbeitsverträge, übersetzte Rechtstexte

Zeitrahmen: Fünf bis sechs Sitzungen: drei Sitzungen für den Inhalt, eine für die Praxis, zwei Sitzungen für Fragen der Teilnehmer:innen

Themen:

2.1 Arbeitsgesetze und Arbeitnehmer:innenrechte

- ➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: durchschnittlicher Arbeitstag und Arbeitswoche; Überstunden; wie Sie Ihre Arbeitszeit am Arbeitsplatz messen; Entlassung, Verfahren und Gründe, Kündigungsfrist für die Entlassung; Krankheitsfall und Krankenstand; Lohnfortzahlung im Krankheitsfall; Lohn, Mindestlohn, Trennung von Lohn und Miete; bezahlter Urlaub; Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub; Elternzeit; Mutterschutz am Arbeitsplatz; Weihnachtsgeld und andere Prämien; Ruhezeiten; Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Krankenversicherung und in Bezug auf die Rentnerversicherung; Betriebsräte; Gewerkschaften; Gesetze und Klauseln zum Arbeitsschutz(einschließlich Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften)*

2.2 Formen der Beschäftigung

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Arbeit als entsandter Arbeitnehmer; Saisonarbeit; befristete Beschäftigung; unbefristete Beschäftigung; Vollzeit- und Teilzeitverträge; Zeitarbeit; Werkverträge; reguläre Beschäftigung; illegale Beschäftigungsformen (einschließlich Scheinselbständigkeit);*

2.3 Typische Verstöße gegen das Arbeitsrecht im Zielland

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Lohndiebstahl; Nichtzahlung von Überstunden; illegale Kündigungen; Verletzung von Mindestlohnbestimmungen; Nichtgewähren von Urlaub; Nichtzahlung von Urlaubsgeld; Mobbing; Zusammenlegung von Lohn und Miete; Überlastung von Beschäftigten; körperliche/psychische Misshandlung am Arbeitsplatz; Sexueller Missbrauch/sexuelle Nötigung am Arbeitsplatz; Zwangsarbeit; Ignorieren von Ruhezeiten*

2.4 Wie man ausbeuterische Verträge und ausbeuterisches Verhalten erkennt

➔ *Dazu gehören unter anderem: illegale und nichtige Bestimmungen in Arbeitsverträgen; illegales Verhalten von Vorgesetzten und Arbeitgebern; Umgang mit illegalen und nichtigen Verträgen; Bekämpfung ausbeuterischer und illegaler Praktiken; Verfahren zur Geltendmachung der eigenen Rechte gegenüber dem Arbeitgeber; Beratungseinrichtungen; einschlägige Regierungsinstitutionen; Prozesskostenhilfe;*

2.5 Arbeit und Gesundheit

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Krankheitsurlaub; was tun, wenn man krank wird; vom Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhalten; Rechte während des Krankheitsurlaubs; Rechte des Arbeitgebers während des Krankheitsurlaubs; Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Krankenversicherung; Sicherstellung, dass der Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt; Arbeitsunfähigkeit; Berufsunfähigkeitsversicherung*

2.6 Fragen der Teilnehmer:innen

2.7 Übung: Gemeinsame Überprüfung von Musterverträgen

Musterverträge, z.B. für Zeitarbeit, sind leicht online zu finden. Um einen Kontrast zu schaffen, können Musterverträge in einem bestimmten Bereich mit den Verträgen der Teilnehmer:innen verglichen werden, wenn die Teilnehmer:innen damit einverstanden sind, diese mit in den Kurs zu bringen. Alternativ können die Teilnehmer:innen Fragen zu ihren Verträgen stellen, nachdem die von der Lehrperson ausgewählten Musterverträge vorgestellt und diskutiert wurden.

2.8 Übung: Diskussion von Beispielfällen

➔ *Vorstellung von Beispielfällen und Erörterung mit den Teilnehmer:innen, ob im diskutierten Fall ein Beispiel für missbräuchliches/ausbeuterisches Verhalten vorliegt und, wenn ja, wie im Kontrast dazu das richtige Verhalten aussehen würde; Erörterung, was von Teilnehmer:innen in Fällen von Missbrauch und Ausbeutung getan werden sollte*

2.9 Fragen der Teilnehmer:innen

Thematischer Block 2 - Übungen

→ *Recherchieren von Verträgen, Beantwortung von Fragen zu den Beispielfällen, Allgemeine Fragen der Teilnehmer:innen beantworten*

Literatur, Leitfäden, Ressourcen:

Der NATLEX-Katalog der International Labour Organisation ((Database of national labour, social security and related human rights legislation, Datenbank der nationalen Arbeits-, Sozialversicherungs- und damit zusammenhängenden Menschenrechtsgesetze) archiviert Arbeitsgesetze und mit diesen in Zusammenhang stehende Gesetzgebung weltweit. Er kann nach Ländern oder nach Kategorien durchsucht werden:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=en

Die Gewerkschaftswebsite "Fair arbeiten" bietet eine Fülle von Informationsmaterial zum Arbeitsrecht und zu Arbeitnehmer:innenrechten. Die Website und das Material sind in mehreren Sprachen verfügbar:

<https://www.fair-arbeiten.eu/>

Empfehlenswertes Informationsmaterial bietet auch das Gewerkschaftsprojekt "Faire Mobilität". Das Material ist bei Anklicken der einzelnen Flyer in mehreren Sprachen verfügbar:

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer>

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/publikationen>

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/infoblaetter>

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (*DGB*) ist an einer länderübergreifenden Initiative zur Information und Unterstützung entsandter Arbeitnehmer:innen beteiligt. Die Initiative bietet Informationen in mehreren Sprachen:

<https://www.fair-labour-mobility.eu/resources>

Die *Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*, die von der deutschen Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Amt für die Gleichbehandlung von EU-Arbeitnehmern, geleitet wird, stellt ebenfalls Material zur Verfügung, das sich auf die Arbeit in Deutschland bezieht. Es wird empfohlen, das von der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer bereitgestellte Material zu lesen:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/frequently-asked-questions/working-in-germany>

Die Gleichbehandlungsstelle hat auch einen Unterabschnitt, der sich mit der Frage befasst, wie man seine Rechte durchsetzen kann:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/frequently-asked-questions/working-in-germany/enforcing-your-rights>

Die Websites von EURES (EUROpean Employment Services), die über das Arbeiten und Leben in den einzelnen EU-Ländern informieren, enthalten Abschnitte, die über Arbeitsbedingungen und andere relevante Themen informieren. Sie können über ein Dropdown-Menü navigiert werden. Es wird empfohlen, die verschiedenen Dropdown-Menüs für die jeweiligen Länder durchzulesen. Hier ist der Link zur Informationsseite zu Beschäftigungsarten in Deutschland (andere Länder können ebenfalls ausgewählt werden):
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8237&acro=living&lang=en&parentId=7778&countryId=DE&living=>

Die *Servicestelle gegen Zwangsarbeit*, die vom deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird, bietet auf ihrer Website hilfreiche Materialien an:
<https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/arbeitshilfen/>

Die Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration (DG-EMPL) der Europäischen Kommission informiert auf ihrer Website über Rechte am Arbeitsplatz in der EU:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>

Die Direktion ist auch mit der einschlägigen Gesetzgebung und Politik auf EU-Ebene verbunden:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>

Auf dieser Seite finden Sie die Veröffentlichungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts:

<https://www.etui.org/listing/publication>

Die NGO "La Strada" setzt sich gegen Menschenhandel ein und stellt auf ihrer Website Material über Menschenhandel und schwere Arbeitsausbeutung zur Verfügung:

<http://lastradainternational.org/>

Die Website "Infomigrants" ist eine Nachrichten- und Informationswebsite für Migrant:innen. Sie wird von öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten aus Frankreich, Deutschland und

Italien betrieben und von der Europäischen Union kofinanziert. Dieser Artikel von Infomigrants klärt über Risiken illegaler Arbeit in Deutschland auf:

<https://www.infomigrants.net/en/post/19311/the-risks-of-working-illegally-in-germany>

Die Bundesagentur für Arbeit ("Arbeitsamt") betreibt eine englischsprachige Website für Arbeitssuchende aus anderen Ländern in Deutschland:

<https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

Die Agentur hat auch eine Broschüre veröffentlicht, in der Fragen erörtert werden, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben könnten:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014306.pdf

Der "Prague Process", eine transnationale politische Initiative, bietet auf seiner Website Literatur zum Thema Menschenhandel an:

<https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=192>

<https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=156>

Die Website "Handbook Germany", die sich mit kurzen erläuternden Texten und Videos an Migrant:innen und vor allem an Geflüchtete wendet, hat eine Seite, auf der die Prozesskostenhilfe erläutert wird. Prozesskostenhilfe ist die finanzielle Unterstützung zur Deckung der Kosten für einen Rechtsbeistand. Ein solcher Rechtsbeistand und die Prozesskostenhilfe könnten notwendig werden, wenn Arbeitsmigrant:innen wegen Verstößen gegen das Arbeitsrecht vor Gericht ziehen:

<https://handbookgermany.de/en/rights-laws/legal-aid.html>

Handbook Germany bietet ebenfalls Informationen zur selbständigen Erwerbstätigkeit:

<https://handbookgermany.de/en/work/self-employment.html>

Die Industrie- und Handelskammer Regensburg (IHK Regensburg) bietet eine ausführliche Informationsseite, die sich an Arbeitgeber richtet und die Arbeitnehmerüberlassung erläutert. Die Website bietet einen deutschsprachigen Überblick über verschiedene Aspekte der Zeitarbeit:

<https://www.ihk-regensburg.de/hauptnavigation/fachthemen/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag-und-beschaefigtungsverhaeltnisse/arbeitnehmerueberlassung-709058>

COD Mietrecht (Thematischer Block 3)

Eine sichere Unterkunft ist ein essenzielles menschliches Bedürfnis. Für Arbeitsmigrant:innen wird es aus einer Reihe von Gründen noch wichtiger, ihre Rechte in Bezug auf Mietverhältnisse zu kennen und zu wissen, wie sie eine Wohnung finden können. Zum einen ist es für die Registrierung und den legalen Aufenthalt im Zielland wichtig, eine Adresse zu haben. Ein Interviewpartner in der deutschen Länderstudie des NAMED-Study Reports hat diesen Aspekt noch einmal ausdrücklich herausgestellt. Zum anderen sind der Wohnraum und vor allem dessen Entzug Druckmittel, um Arbeitsmigrant:innen auszubeuten und zu kontrollieren. Häufig werden Arbeitsmigrant:innen in ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen in baufälligen, unhygienischen und überfüllten Wohnungen untergebracht. Diejenigen, die sie ausbeuten, wissen, dass die Arbeitsmigrant:innen von der Unterkunft abhängig sind und nutzen diese Notlage aus. Selbst für Arbeitsmigrant:innen, die am Arbeitsplatz nicht ausgebeutet werden, kann die Wohnungssuche und der Umgang mit Vermieter:innen schwierig sein. Daher sind die Rechte und Pflichten von Mieter:innen entscheidende Bildungsanforderungen, die in diesem Modul enthalten sind.

Ziel: Vermittlung der Mieter:innenrechte und der Pflichten von Vermieter:innen im Zielland.

Was sollten die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks tun können?

Die Teilnehmer:innen sollten:

- über ihre Rechte als Mieter:innen Bescheid wissen
- diese Rechte einfordern können
- in der Lage sein, Fehler und Unstimmigkeiten in einem Mietvertrag zu erkennen
- in der Lage sein, gültige und ungültige Mietverträge und Klauseln zu identifizieren

Schlüsselbegriffe: Miete, Mietverträge, Wohnung,

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Überblick und Beispiele durch Frontalunterricht geben, die Teilnehmer um Beiträge bitten, Schulung mit Mustermietverträgen, Arbeitsblätter und Zusammenfassungen zur Verfügung stellen, Beispiellisten auf Wohnungsjagdplattformen oder in Zeitungen diskutieren

Leitfragen: Welche Rechte haben Mieter:innen im Zielland? Welche Rechte haben Vermieter:innen? Wie sollte ein Mietvertrag aussehen? Wie können ausbeuterische Mietsituationen erkannt und vermieden werden? An wen kann man sich wenden, wenn Vermieter:innen gegen Gesetze verstoßen oder ihren Verpflichtungen nicht nachkommen?

Material: Informationen über relevante Mietrechtsgesetze und -bestimmungen, Überblick über Rechte und Pflichten von Mieter:innen und Vermieter:innen, Überblick über Bestimmungen, die einschlägig sind, wenn Vermieter:in und Arbeitgeber:in in einer Beziehung zueinander stehen, Liste von Institutionen, die helfen, sich im Falle von Rechtsstreitigkeiten gegen Vermieter:innen zu wehren, Muster-Mietverträge zur Kontrolle: ein korrekter Mietvertrag, ein Mietvertrag mit Fehlern/rechtswidrigen Bestimmungen.

Zeitraumen: Drei Sitzungen

Themen:

3.1 Rechte der Mieter:in und unterstützende Institutionen

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Nutzung der Wohnung; Reparaturen durch den:die Vermieter:in; Störungen und Mängel; Gäste; Umbauten; Schäden in der Wohnung; Haftung im Schadensfall; angemessene und überhöhte Mieten; Mieter:innenrechte geltend machen; Mietervereinigungen und andere Institutionen, die Arbeitsmigrant:innen bei Problemen mit ihren Vermieter:innen helfen*

3.2 Allgemeine Probleme im Zusammenhang mit Wohnen und Mieten

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Miete und die Durchführung von Mieterhöhungen (wie viel ist legal?); Das Betreten der Räumlichkeiten durch Vermieter:innen und damit zusammenhängende Fragen; Verknüpfung von Miete und Lohn, Abzug der Miete von der Lohnzahlung; Umgang mit Situationen, in denen der:die Arbeitgeber:in zugleich der:die Vermieter:in ist; Umgang mit Situationen, in denen Vermieter:in und Arbeitgeber:in befreundet sind;*

3.3 Wie Sie eine Wohnung finden

➔ *Dazu gehören unter anderem: Mietmarktsituation im Zielland; Faktoren, die die örtliche Mietsituation im Zielland beeinflussen; (Online-)Adressen für die Wohnungssuche; Arten der Vermietung; frühe Warnzeichen für eine schlechte Wohnung; welche Wohnungen zu vermeiden sind;*

3.4 Wie sollte ein Mietvertrag aussehen?

➔ *Schrittweise Überprüfung eines Mustervertrages, Besprechung der relevanten Punkte, Einbindung und Wiederholung des Gelernten*

3.5 Fragen der Teilnehmer:innen

Thematischer Block 3 Übungen

➔ *Arbeiten mit einem Mustermietvertrag, Suche nach problematischen Bestimmungen und Vertragsbestandteilen*

Literatur, Leitfäden, Ressourcen:

Die Broschüre "My Rights as a Tenant in Europa" wurde im Rahmen des TENLAW-Projekts erstellt. Der Schwerpunkt dieses Projekts war Mietrecht und Wohnungspolitik im Mehrebenen-System Europa. Das Projekt wurde von der EU finanziert, vom Zentrum für europäische Rechtspolitik an der Universität Bremen koordiniert und lief von 2012-2015. Die hier verlinkte Broschüre wurde von Christoph U. Schmid und Jason A. Dinse herausgegeben:

https://static.uni-graz.at/fileadmin/rewi-institute/Zivilrecht/Dokumente/Lurger/TENLAW_2014_My_Rights_as_Tenant_in_Europe.pdf

Hier ist der Link zur Berichtsseite von TENLAW:

<https://www.uni-bremen.de/jura/tenlaw-tenancy-law-and-housing-policy-in-multi-level-europe/reports/reports>

Zu TENLAW gehört auch eine Informationsbroschüre, die sich an einfache Bürger:innen richtet, die "citizens-info", die für verschiedene Länder erhältlich ist:

<https://www.uni-bremen.de/jura/tenlaw-tenancy-law-and-housing-policy-in-multi-level-europe/citizens-info>

Die Website „Handbook Germany“, die sich mit kurzen erläuternden Texten und Videos an Migrant:innen und insbesondere an Geflüchtete wendet, verfügt über eine Seite zur Wohnungssuche:

<https://handbookgermany.de/de/live/search-a-flat.html>

Die *Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*, die von der deutschen Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Amt für die Gleichbehandlung von EU-Arbeitnehmern, geleitet wird, hat eine Website zum Thema Wohnen:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/housing>

Muster-Mietvertrag für die Ausbildung (für Deutschland, auf Deutsch):

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/192932/339560/2e219307076a61c3d3d8d18be14af979/muster-wohnungsmietvertrag-data.pdf?download=1>

Die deutsche Versicherungsgesellschaft "Ergo" hat eine Mietvertrags-Checkliste erstellt (für Deutschland, auf Deutsch):

<https://www.ergo.de/de/rechtsportal/mietrecht/mietvertrag/checkliste>

Die Websites von EURES (EUROpean Employment Services), die über das Arbeiten und Leben in den einzelnen EU-Ländern informieren, beinhalten Abschnitte, die über verschiedene Aspekte des Lebens in anderen EU-Ländern informieren. Sie können über ein Dropdown-Menü navigiert werden. Es wird empfohlen, die verschiedenen Dropdown-Menüs für die jeweiligen Länder durchzuarbeiten. Hier ist der Link zur Informationsseite zu Wohnungssuche in Deutschland (andere Länder können ebenfalls im Menü ausgewählt werden):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8006&acro=living&lang=en&parentId=7745&countryId=DE&living=>

Gesundheitssystem im Zielland (Thematischer Block 4)

Zu wissen, wie und wo man bei medizinischen Problemen Hilfe finden kann, ist für jeden Menschen wichtig. Für Arbeitsmigrant:innen kann dies eine große Herausforderung darstellen, da sich die Gesundheitssysteme der einzelnen EU-Länder erheblich unterscheiden. Darüber hinaus kann es schwierig sein, die unterschiedlichen Ansätze zur Krankenversicherung zu verstehen. Und Fragen des Kündigungsschutzes während des Krankheitsurlaubs sind relevante Aspekte am Arbeitsplatz. Für einige Interviewpartner:innen, die für den NAMED Study Report interviewt wurden, führte eine nicht ordnungsgemäße Anmeldung oder das Versäumen der Abmeldung von der Krankenversicherung zu hohen Geldstrafen oder anderen finanziellen Belastungen. Andere Interviewpartner:innen berichteten, dass ihre Arbeitgeber:innen sie nicht ordnungsgemäß angemeldet und zudem belogen hätten, so dass die Interviewpartner:innen nicht versichert waren. Um rechtliche Probleme zu vermeiden und sicherstellen zu können, dass sie versichert sind, sollten Arbeitsmigrant:innen über die Kranken- und Versicherungssysteme des Ziellandes Bescheid wissen.

Ziel: Bereitstellung derjenigen Informationen, die Arbeitsmigrant:innen benötigen, um sich erfolgreich im Gesundheitssystem des Ziellandes zurechtzufinden.

Was sollen die Teilnehmenden am Ende dieses Blocks tun können?

Die Teilnehmer:innen sollen

- die Grundlagen des Gesundheitssystems des Ziellandes verstehen
- das Krankenversicherungssystem ihres Ziellandes kennen
- in der Lage sein, im Zielland medizinische Hilfe zu suchen, wenn sie diese benötigen

Schlüsselbegriffe: Gesundheitsversorgung, Notfälle, Ärzte, Krankenversicherung,

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Den Teilnehmer:innen durch Frontalunterricht einen Überblick zum Gesundheitssystem verschaffen, die Erfahrungen der Teilnehmer:innen erfragen, Fragen der Teilnehmer:innen beantworten, die Teilnehmer:innen fragen, ob eine Ausbildung mit Musterformularen erforderlich ist (z.B. Anamneseformular, Antragsformular für selbständige Arbeitsmigrant:innen usw.),

Leitfragen: Wie kann man medizinische Hilfe bekommen? Wie ist das Gesundheitssystem des Ziellandes organisiert? Was ist bei Krankenversicherungen zu beachten? Welche Rechte haben Arbeitsmigrant:innen am Arbeitsplatz, wenn sie krank sind?

Material: Erläuterungen

Zeitrahmen: drei bis vier Sitzungen

Themen:

4.1 Wie man medizinische Versorgung erhält und welche

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Was in Notfällen zu tun ist; Wie und an wen ein Notruf zu richten ist; Notfalldienste; andere wichtige medizinische Dienste; Wann ist der Arzt aufzusuchen; wann ist das Krankenhaus aufzusuchen; wie können Sprachbarrieren überbrückt werden; ärztlich behandelt werden bei fehlender Versicherung; als irreguläre:r Migrant:in ärztlich behandelt werden; was tun, wenn Teilnehmer:innen pflegebedürftig sind; was tun, wenn sie chronisch krank sind; physische und psychische Gesundheit; Hilfe bei psychischen Problemen; Anmeldung und Kommunikation in Krankenhäusern*

4.2 Grundlagen des Gesundheitssystems im Zielland

➔ *Dazu gehören u. a.: Die Struktur des Gesundheitssystems; Rolle der öffentlichen und privaten Krankenversicherer im Gesundheitssystem des Ziellandes; Zugang zu Gesundheitsversorgung und Voraussetzungen des Zugangs; Überblick über verschiedene Arten von Ärzten, Krankenhäusern und Kliniken, die es im Zielland gibt; durchschnittliche Wartezeiten für Eingriffe; Voraussetzungen für das Erhalten von Medikamenten (z. B. verschreibungspflichtige Medikamente)*

4.3 Krankenversicherungen im Zielland

➔ *Dazu gehören u.a.: Arten von Krankenversicherung; Leistungen der Krankenkassen; Pflichten der Versicherten; Pflichten der Arbeitgeber:innen; wie man eine Versicherung für die Familie abschließt; was die Krankenkassen zahlen und was nicht; Unfallversicherung; Pflegeversicherung; Prozess der Organisation der Pflege (Antrag, zuständige Institutionen usw.)*

4.4 Fragen der Teilnehmer:innen

Literatur, Leitfäden, Ressourcen:

Die Websites von EURES (EUROpean Employment Services), die über das Arbeiten und Leben in den einzelnen EU-Ländern informieren, enthalten Abschnitte, die über verschiedene Aspekte des Lebens in anderen EU-Ländern informieren. Sie können über ein Dropdown-Menü navigiert werden. Es wird empfohlen, die verschiedenen Dropdown-Menüs für die jeweiligen Länder durchzuarbeiten. Hier ist der Link zur Themenseite Gesundheitssystem in Deutschland (es können auch andere Länder ausgewählt werden):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8765&acro=living&lang=en&parentId=7811&countryId=DE&living=>

Diese offizielle Website der Europäischen Union gibt einen Überblick über die Gesundheitsfürsorge für im Ausland lebende EU-Bürger:

https://europa.eu/youreurope/citizens/health/index_en.htm

Die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer, die von der deutschen Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Amt für die Gleichbehandlung der EU-Arbeitnehmer, geleitet wird, unterhält eine Website, die der Kranken- und Krankenversicherung in Deutschland gewidmet ist:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/social-security/health-health-insurance>

Die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer ist zudem Mitherausgeberin der Publikation „Zugang zum Gesundheitssystem für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger, Angehörige des EWR und der Schweiz“ (Access to the health care system for EU citizens, their relatives, members of the EEA and Switzerland, German version):

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/193074/1787660/606d8cd45ec00cb3bac522d76a3c0fe3/broschuere-zugang-zum-gesundheitssystem-data.pdf?download=1#download=1>

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OSZE) veröffentlicht Informationen zu den Gesundheitsprofilen einzelner Länder. In diesen Profilen werden die Gesundheitssysteme der Länder betrachtet und verglichen. Nachfolgend finden Sie die Gesundheitsprofile für die EU:

<http://www.oecd.org/health/health-systems/country-health-profiles-EU.htm>

Die OSZE veröffentlicht zudem regelmäßig die Publikation "Health at a Glance: Europa", in der die Gesundheitssysteme in der EU und den Gesundheitszustand der EU-Bürger analysiert und verglichen werden. Der Bericht analysiert u.a. auch den Zugang zu und Effektivität der Gesundheitssysteme:

https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2018_health_glance_eur-2018-en

Mighealthcare ist ein Projekt, das von 2017 bis 2020 lief und darauf abzielte, die Integration von vulnerablen Migrant:innen zu fördern und gesundheitliche Ungleichheiten zu verringern. Die Materialien, die im Rahmen des von der EU finanzierten Projekts entwickelt wurden, sind auf der Website des Projekts zu finden:

<https://www.mighealthcare.eu/>

Der *Health Systems and Policy Monitor* ermöglicht es Besucher:innen, sich über die Gesundheitssysteme der meisten EU-Länder zu informieren und diese zu vergleichen. Er bietet sowohl Übersichten als auch detailliertere und tiefer gehende Informationen:

<https://www.hspm.org/searchandcompare.aspx>

Die Website „Handbook Germany“, die sich mit kurzen erläuternden Texten und Videos an Migrant:innen und insbesondere an Geflüchtete richtet, hat eine Seite zur Krankenversicherung in Deutschland:

<https://handbookgermany.de/de/live/health-insurance.html>

Auf der Website "Infomigrants", einer Nachrichten- und Informationsseite für Migrant:innen, gibt es ein Faktencheck-Video zum Thema *Medizinische Versorgung von undokumentierten Migrant:innen*.

<https://www.infomigrants.net/en/post/22661/fact-check-medical-care-for-migrants-without-documents>

Die Website enthält auch einen Artikel darüber, was zu tun ist, wenn man als undokumentierte:r in Deutschland krank wird:

<https://www.infomigrants.net/en/post/20743/germany-sick-without-papers>

Diese Website bietet zudem weitere Informationen sowie Links zu den Institutionen "Medinetz" bzw. "Medibüro", die Migrant:innen ohne Papiere in Deutschland Gesundheitsversorgung anbieten:

<http://gesundheit-gefluechtete.info/ueber-uns/>

Die Website Expatica enthält eine Zusammenstellung wichtiger Notfall-Hotline-Nummern in Deutschland:

<https://www.expatica.com/de/healthcare/healthcare-basics/emergency-numbers-in-germany-761525/>

Die Kassenärztliche Vereinigung Nordrhein, ein Zusammenschluss von Ärzt:innen, bietet Fragebögen zur Patient:innenanamnese in verschiedenen Sprachen an. Diese Fragebögen eignen sich ideal für die Ausbildung, da die Begriffe zwischen den verschiedenen Sprachen verglichen werden können:

<https://www.kvno.de/praxis/praxismanagement/fluechtlingsbehandlung/anamnese>

Ein weiteres Schulungsdokument für die Anamnese ist der WHO-5-Fragebogen, der sich auf die psychische Gesundheit und insbesondere auf Depressionen konzentriert. Auch dieser Fragebogen ist in mehreren Sprachen verfügbar:

<https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/who-5-questionnaires/Pages/default.aspx>

Soziale Sicherheit & Sozialstaat im Zielland (Thematischer Block 5)

Die Kenntnis des Sozialversicherungssystems des Ziellandes ist für Arbeitsmigrant:innen wichtig. Ob sie Anspruch auf finanzielle Unterstützung haben und ob sie diese Unterstützung effektiv in Anspruch nehmen können, kann die Migrationserfahrung von Arbeitsmigrant:innen stark beeinflussen. Die Möglichkeit, Arbeitslosengeld oder Familienzuschüsse in Anspruch zu nehmen, kann zur finanziellen Stabilität beitragen oder Arbeitsmigrant:innen in ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen die Möglichkeit geben, einen neuen Job zu finden. Sie kann auch eine Notwendigkeit in prekären Situationen sein, die sich spontan ergeben. Für eine Interviewpartnerin im NAMED-Study Report wurde die Kenntnis des Sozialsystems des Ziellandes unerlässlich, als ihr Ehepartner entlassen wurde und die Familienkasse fälschlicherweise annahm, sie hätte das Land im Jahr zuvor dauerhaft verlassen⁷. In solchen Fällen wird die Kenntnis der Rechte und Ansprüche, sowie der verschiedenen Prozesse besonders wichtig. Um mit Situationen wie der geschilderten umgehen zu können, sollten Arbeitsmigrant:innen das Sozialversicherungssystem des Ziellandes kennen. Deshalb wurde dieser Themenblock in das Modul aufgenommen.

Ziel: Einen Überblick über das Sozialversicherungssystem des Ziellandes geben.

Was sollten die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks tun können?

Die Teilnehmer:innen sollen:

- wissen, auf welche Leistungen sie Anspruch haben

⁷ Siehe NAMED Study Report: 60

- diese Leistungen bei den jeweiligen Institutionen einfordern und sie effektiv in Anspruch nehmen können

Schlüsselbegriffe: Leistungen, Kindergeld, Arbeitslosigkeit, Wohlfahrt

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Durch Frontalunterricht Überblick über den Sozialstaat und das Sozialversicherungssystem des Ziellandes verschaffen, Übung mit Musterformularen (z. B. für Kindergeld), Rollenspiel zu Kontakt mit Institutionen (Arbeitsamt, Familienkasse), Beantwortung von Fragen der Teilnehmer:innen

Leitfragen: In welchen Fällen haben Arbeitsmigrant:innen Anspruch auf Sozialleistungen? Auf welche Leistungen haben sie Anspruch? Wie ist das Leistungssystem aufgebaut? Wie beantragt man Sozialleistungen? Welche Pflichten haben Anspruchsberechtigte? Wie ist die Laufzeit der Leistungen?

Material: Merkblätter mit Überblick über Gesetze, Institutionen, Leistungsformen usw., Musterformulare für die Praxis

Zeitrahmen: vier Sitzungen

Themen:

5.1 Sozialversicherungssystem des Ziellandes

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Grundgedanken des Sozialsystems; rechtlicher Rahmen; Struktur; Funktion;*

5.2 Relevante Institutionen

➔ *Dazu gehören unter anderem: Arbeitsamt, Sozialamt, Ausländerbehörde, Familienkasse, auf Hilfe in sozialen Angelegenheiten spezialisierte NGOs*

5.3 Arten von Sozialleistungen

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Arbeitslosenunterstützung; Kindergeld/Familienleistungen⁸; Erwerbsunfähigkeitsrente*

⁸ Die Struktur und die Voraussetzungen für das Kindergeld sind in den einzelnen EU-Ländern sehr unterschiedlich. In Deutschland zum Beispiel wird das Kindergeld gezahlt, um sicherzustellen, dass das Existenzminimum eines Kindes nicht besteuert wird, was sich aus dem Grundgesetz ableitet. Hier wäre eine Verknüpfung mit dem Thematischen Block zur Besteuerung vorteilhaft.

5.4 Wie Leistungen zu beantragen sind

→ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Anspruchsvoraussetzungen; relevante Träger für die jeweilige Leistung; Verfahren zur Beantragung von Leistungen; relevante Dokumente und Formulare; NGOs, an die man sich wenden kann, wenn Hilfe benötigt wird; Einrichtung eines Bankkontos im Zielland*

5.5 Übung mit Testformularen

→ *Z.B. Vordruck für die Beantragung von Arbeitslosengeld, Vordruck für die Beantragung von Kindergeld*

5.6 Fragen der Teilnehmer

Thematischer Block 5 Übungen

→ *Ausfüllen von Testformularen für Leistungen*

Literatur, Leitfäden, Ressourcen:

Die Websites von EURES (EUROpean Employment Services), die über das Arbeiten und Leben in den einzelnen EU-Ländern informieren, haben Abschnitte, die über verschiedene Aspekte des Lebens in anderen EU-Ländern informieren. Am Ende der "Lebens- und Arbeitsbedingungen"-Seite für die einzelnen Länder führt ein Link zu einer Seite, die sich mit "sozialer Sicherheit und Versicherungen" befasst. Diese Seite enthält auch die PDF-Datei "Ihre Rechte der sozialen Sicherheit in [Land]". Hier finden Sie die Links zu den Sozialversicherungs- und Versicherungsseiten für Deutschland bzw. Frankreich (andere Länder können ebenfalls ausgewählt werden):

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en>

Die Sozialversicherungsrechte der EU-Bürger in den einzelnen EU-Ländern finden Sie auch auf dieser offiziellen EU-Website, auf der die Länder per Drop-Down-Menü ausgewählt werden können. Für die PDF-Dateien, die von der Seite gedownloadet werden können, stehen verschiedene Sprachversionen zur Verfügung:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>

Diese offizielle Website der Europäischen Union gibt einen Überblick über die EU-Regeln, die sich darauf auswirken, welches Sozialsystem für im Ausland lebende Menschen relevant ist. Es wird empfohlen, die einzelnen Seiten der Website zu lesen:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/index_en.htm

Die Website enthält auch ein Glossar mit häufig gestellten Fragen zu verwendeten Begriffen:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=en&intPagId=984>

Auf einer der entsprechenden Seiten finden Sie auch eine FAQ zu den Systemen der sozialen Sicherheit in der EU:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/social-security/faq/index_en.htm

Die Website enthält auch eine Seite über Familienleistungen:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/family-benefits/index_en.htm

Sie verfügt zudem über eine FAQ-Sektion:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/family-benefits/faq/index_en.htm

Die *Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*, die von der deutschen Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Amt für die Gleichbehandlung von EU-Arbeitnehmern, geleitet wird, hat eine Website, die der sozialen Sicherheit in Deutschland gewidmet ist. Es wird empfohlen, die Website und alle ihre Unterabschnitte zu lesen:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/social-security>

Die Gleichbehandlungsstelle informiert auch über verschiedene Versicherungsformen:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/insurances/>

Die Bundesagentur für Arbeit informiert auf den folgenden Websites in englischer Sprache über die Leistungen und das Verfahren zur Inanspruchnahme der Leistungen:

<https://www.arbeitsagentur.de/en/social-insurance>

<https://www.arbeitsagentur.de/en/financial-support>

Musterformulare für die Übung im Kurs sowie Richtlinien sind ebenfalls auf den Websites zu finden:

<https://www.arbeitsagentur.de/en/en/download-center>

Auf der Homepage des *Informationsverbundes Asyl und Migration e. V.* finden Sie hilfreiche Publikationen für Beraterinnen und Berater sowie Praktikerinnen und Praktiker, die mit Migrantinnen und Migranten arbeiten. Der gemeinnützige Verein wurde von Wohlfahrtsverbänden und NGOs ins Leben gerufen und informiert über Fragen rund um Asyl und Migration. Darüber hinaus gibt es Publikationen zur Migration innerhalb der EU und zur sozialen Sicherheit von EU-Bürgern in Deutschland:

<https://www.asyl.net/publikationen/>

Das Steuersystem im Zielland (Thematischer Block 6)

Die Besteuerung variiert zwischen den einzelnen EU-Ländern, verschiedenen Berufen, Arbeitsplätzen und Beschäftigungsformen. Die mitunter schwer verständlichen Steuersysteme der Zielländer können für Arbeitsmigrant:innen zur Falle werden. Mitunter werden Arbeitsmigrant:innen durch Anzeigen, in denen Löhne vor Steuern genannt werden, zu Arbeitsstellen in Deutschland gelockt. Erst nach Erhalt ihrer ersten Gehaltsabrechnung erkennen diese Arbeitsmigrant:innen die Lüge und denken dann häufig, dass das Unternehmen, zu dem sie entsandt werden, sie um ihren Lohn betrogen hat. In anderen Fällen wird ihnen ein Lohn nach Steuern versprochen, der nur durch eine günstigere Steuerklasse erreicht werden kann⁹. Oder, den Arbeitsmigrant:innen wird durch halbseidene Vermittlungsagenturen nahegelegt, sich als „Selbständige“ anzumelden, wobei ihnen höhere Stundenlöhne versprochen werden, die Pflichten zur Steuererklärung und zur eigenständigen Krankenversicherung aber verschwiegen werden¹⁰. Dies waren die Praktiken, von denen die Interviewpartner:innen in der NAMED-Studie berichteten und die die Notwendigkeit eines Verständnisses für das Steuersystem verdeutlichen. Aber selbst, wenn Arbeitsmigrant:innen nicht an halbseidene Akteure geraten, ist es wichtig, das Steuersystem des Ziellandes zu kennen. Für eine Interviewpartnerin in der deutschen Länderstudie der NAMED-Studie, war die Kenntnis der Steuergesetze des Landes für die Finanzplanung hilfreich, da sie es ihr ermöglichte, das zukünftige Einkommen des Ehepartners abzuschätzen. Darüber hinaus spart das Wissen, wie die eigene Steuererklärung angefertigt werden kann, Arbeitsmigrant:innen viel Geld, wie ein Interviewpartner in der deutschen Länderstudie berichtet. Angesichts der Bedeutung des Steuersystems für das individuelle Einkommen von Arbeitsmigrant:innen und für die Bekämpfung der Ausbeutung am Arbeitsplatz wird das Steuersystem des Ziellandes in diesem Modul thematisiert.

Ziel: Vermittlung der Grundlagen des Steuersystems des Ziellandes.

Was sollten die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks können?

Die Teilnehmer:innen sollen

- Grundlagen des Steuersystems des Ziellandes verstehen
- ihre Pflichten in Bezug auf Steuern kennen
- in der Lage sein, zu erkennen, wenn sie in Steuerbetrug verwickelt werden
- eigenständig Steuererklärungen einreichen können

Schlüsselbegriffe: Steuersystem, Besteuerung, Steuererklärungen, Verrichtungen des alltäglichen Lebens im Zielland

⁹ Siehe NAMED-Study Report 2020: 41

¹⁰ Siehe NAMED-Study Report 2020: 74

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Vermittlung eines Überblicks durch Frontalunterricht, Training mit Musterformularen (Muster-Steuererklärung zum Mitnehmen bereitstellen, vor dem Ausfüllen ein Beispiel für das Ausfüllen geben, Muster-Steuererklärung von den Teilnehmern nach dem Ausfüllen besprechen), Beantwortung von Fragen der Teilnehmer

Leitfragen: Wie funktioniert das Steuersystem des Ziellandes? Welche Steuern gibt es im Zielland? Wie hängen die Steuern im Zielland mit meiner Beschäftigungsform zusammen? Wie zahle ich Steuern im Zielland - und welche Steuern zahle ich? Wie hoch sind meine Steuern im Zielland? Wie reiche ich im Zielland eine Steuererklärung ein? Welche Ausgaben sind im Zielland steuerlich abzugsfähig?

Material: Informationen über das Steuersystem des Ziellandes, Arbeitsblätter, Musterformulare, Tabellenübersicht

Zeitraumen: drei Sitzungen - eine Sitzung für Grundlagen, eine Sitzung zu spezifischen Aspekten, eine Sitzung für Übungsaufgaben (gemeinsames Durcharbeiten des Steuerklärungsformulars für die Praxis zu Hause) und Fragen der Teilnehmer:innen

Themen:

6.1 Steuersystem des Ziellandes

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Steuerklassen; Steuerniveaus; Steuer-IDs; Steuererklärungen; Fristen für die Einreichung von Steuern*

6.2 Relevante Steuern für Arbeitsmigrant:innen

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Lohnsteuern; Besteuerung für Freiberufler; Kindergeld; steuerlich absetzbare Ausgaben*

6.3 Übung: Ausfüllen des Musterformulars für die Steuererklärung

➔ *Schritt-für-Schritt-Erläuterung, Wiederholung der Lerninhalte durch Training; Prüfung der Lernerfolge der Kursteilnehmer; Erläuterung der Angaben für verschiedene Fälle (ledig, verheiratet mit Kindern, Lohnsteuer, Freiberufler usw.)*

6.4 Fragen der Teilnehmer:innen

Thematischer Block 6 Übungen

➔ *Ausfüllen von Steuerklärungsformularen für verschiedene Fälle, um das Einreichen von Steuern zu trainieren (einschließlich Einreichen regelmäßiger Steuererklärungen, Einreichen von Steuererklärungen mit besonderen Merkmalen, Einreichen von Steuererklärungen als Freiberufler:in).*

Literatur, Leitfäden, Ressourcen:

Die Website "Gesetze im Internet", die vom Bundesministerium der Justiz betrieben wird, beinhaltet eine englischsprachige Übersetzung der Abgabenordnung. Die Übersetzung finden Sie hier:

https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_ao/

Die Websites von EURES (EUROpean Employment Services), die über das Arbeiten und Leben in den einzelnen EU-Ländern informieren, beinhalten Abschnitte, die über verschiedene Aspekte des Lebens in anderen EU-Ländern informieren. Sie können über ein Dropdown-Menü navigiert werden. Es wird empfohlen, die verschiedenen Dropdown-Menüs für die jeweiligen Länder durchzuarbeiten. Hier ist der Link zur Themenseite für Einkommen und Steuern in Deutschland (andere Länder können ebenfalls ausgewählt werden):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8666&acro=living&lang=en&parentId=7811&countryId=DE&living=>

Die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer, die von der deutschen Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Amt für die Gleichbehandlung von EU-Arbeitnehmern, geleitet wird, hat eine Website zum Thema "Erste Schritte in Deutschland". Diese Seite hat einen Unterabschnitt über Steuern:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/taxes>

Die Website der deutschen Bundesregierung "Make it in Germany" soll Fachleute aus anderen Ländern über das Leben und Arbeiten in Deutschland informieren. Die Website hat einen Abschnitt über Steuern, der hier zu finden ist:

<https://www.make-it-in-germany.com/en/jobs/taxes/income/>

Das deutsche Bundesfinanzministerium hat die Broschüre "Steuern von A bis Z" herausgegeben, die hier heruntergeladen werden kann (deutsche Version):

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2018-03-26-steuern-von-a-z.html

Die Website "Your Europe" der Europäischen Union bietet Informationen über "Einkommensteuern im Ausland":

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/index_en.htm

Dazu gehört auch eine FAQ-Sektion:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/faq/index_en.htm

Die Website bietet auch allgemeine Informationen über Steuern:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/index_en.htm

Die Europäische Kommission bietet vergleichende Datentabellen zur Besteuerung an. Die Datensätze können nach Land oder nach Besteuerungsform geordnet heruntergeladen werden. Diese Daten könnten für Lehrer:innen und Trainer:innen des Kurses relevant sein:

https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/data-taxation_en

Die Website „Handbook Germany“, die sich mit kurzen erläuternden Texten und Videos an Migrant:innen und insbesondere an Geflüchtete richtet, hat eine Seite zum deutschen Steuersystem:

<https://handbookgermany.de/en/work/german-tax-system.html>

Das Handbook Germany hat auch eine Seite zur Einreichung der Steuererklärung:

<https://handbookgermany.de/en/work/tax-declaration.html>

Die Homepage *Steuern.de* bietet Dokumente und Formulare zur Steuererklärung zum Download an. Lehrer:innen und Trainer:innen des Kurses finden hier Schulungsunterlagen oder Musterformulare, die im Kurs besprochen werden können:

<https://www.steuern.de/steuerformulare.html#c8645>

Bildungssystem im Zielland (Themenblock 7)

Vor allem für Arbeitsmigrant:innen, die einen längeren oder sogar dauerhaften Aufenthalt in ihrem Zielland planen, ist es hilfreich, das Bildungssystem des Ziellandes zu kennen. Dies gilt nicht nur für Familien, für die die Förderung der Bildungschancen von Kindern die Kenntnis des Bildungssystems voraussetzt. Es gilt auch für Arbeitsmigrant:innen, deren Karriereplanung eine Weiterbildung im Ausland beinhaltet. Darüber hinaus ist die Kenntnis des Bildungssystems für Arbeitsmigrant:innen wertvoll für diejenigen, die planen, Abschlüsse und/oder Berufsausbildungen in den CODs anerkennen zu lassen. Aus diesen Gründen wird dieser Themenblock in das Modul aufgenommen.

Ziel: Einen Überblick über das Bildungssystem des Ziellandes geben

Was sollen die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks können?

Die Teilnehmer:innen sollen:

- wissen, ob und wie ihre Abschlüsse und Ausbildungen anerkannt werden können
- in der Lage sein, Bildung für ihre Kinder zu organisieren

- in der Lage sein, sich an der Ausbildung ihrer Kinder zu beteiligen
- in der Lage sein, die administrativen Prozesse zu erfüllen, die notwendig sind, um eine Aus- oder Weiterbildung in der COD zu erhalten

Schlüsselbegriffe: Schule, Ausbildung, Weiterbildung, Anerkennung von Fähigkeiten, Anerkennung von Abschlüssen

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Überblick durch Frontalunterricht geben und Beispiele präsentieren, die Teilnehmer:innen fragen, ob ein Training mit Formularen (z. B. Antrag für Schule oder Universität, Unterlagen vom Kindergarten/Schule, Unterlagen zur Anerkennung des Abschlusses) notwendig ist, Fragen der Teilnehmer beantworten,

Leitfragen: Wie ist das Bildungssystem des Ziellandes strukturiert? Welche (Weiter-)Bildung können berufstätige Migranten erhalten? Was sind hierfür die Voraussetzungen? Wie hängt dies mit ihrem Status zusammen? Wie können Abschlüsse/Ausbildungen anerkannt werden? Welche Schulen können und müssen Kinder besuchen? Wie ist das Bildungssystem für Kinder organisiert? Wie findet und bewirbt man sich um einen Kita- oder Kindergartenplatz?

Material: Broschüren und Übersichten zum Schulsystem, zu Rechten und Pflichten der Eltern etc., Überblick über das Bildungssystem,

Zeitraumen: drei Sitzungen

Themen:

7.1 Das Bildungssystem des Ziellandes

➔ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen; Kriterien für die Auswahl in eine Schule; Universitätsstudium und Berufsausbildung; Erwachsenenbildung und Weiterbildung*

7.2 Bildung für Kinder

➔ *Dazu gehören unter anderem: einen Platz in einem Kindergarten bekommen; eine Schule auswählen; mit Lehrern und anderen Angestellten der Schule sprechen; Kinder in der Schule unterstützen und ihnen helfen; der Parentifizierung von Kindern vorbeugen; Elternabende und andere Termine*

7.3 Weiterbildung und Erwachsenenbildung

→ *Das Themenfeld schließt unter anderem ein: Berufsausbildungen; Universitätsstudien; Zulassungsvoraussetzungen;*

7.4 Anerkennung von Abschlüssen und Ausbildungen

→ *Dazu gehören unter anderem: Anerkennung von im Herkunftsland absolvierten Berufsausbildungen; Anerkennung von Studienabschlüssen; Anerkennungsprozesse; Institutionen, die bei der Anerkennung von Abschlüssen helfen;*

7.5 Fragen der Teilnehmer:innen

Literatur, Leitfäden, Ressourcen:

Die Websites von EURES (EUROpean Employment Services), die über das Arbeiten und Leben in den einzelnen EU-Ländern informieren, beinhalten Abschnitte, die über verschiedene Aspekte des Lebens in anderen EU-Ländern informieren. Sie können über ein Dropdown-Menü navigiert werden. Es wird empfohlen, die verschiedenen Dropdown-Menüs für die jeweiligen Länder durchzuarbeiten. Hier ist der Link zur das Bildungssystem in Deutschland betreffenden Informationsseite (es können auch andere Länder ausgewählt werden):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8798&acro=living&lang=en&parentId=7811&countryId=DE&living=>

Die Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur der Europäischen Union bietet vergleichende Analysen der Bildungssysteme der Mitgliedstaaten der EU an. Die Analysen umfassen Berichte, die die Struktur der Bildungssysteme anhand von Diagrammen aufzeigen. Die Berichte sind in mehreren Sprachen erhältlich und könnten als Hilfsmittel für den Unterricht im Rahmen des NAMED-Kurses nützlich sein:

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/topics/structure-education-systems_en

Die Europäische Kommission bietet auf der folgenden Homepage weitere "Ressourcen und Werkzeuge" zum Thema Bildung an:

https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/about_en

Dazu gehört der "Bildungs- und Ausbildungsmonitor EU analysis, volume 1 2019", ein ausführlicher Bericht zur Bewertung des Bildungs- und Ausbildungssystems in Europa:

https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-eu-analysis-volume-1-2019_en

Die Website „Handbook Germany“, die sich mit kurzen erläuternden Texten und Videos an Migrant:innen und insbesondere an Geflüchtete wendet, verfügt über eine Seite zum deutschen Hochschulsystem:

<https://handbookgermany.de/de/learn/university-system.html>

Die Europäische Kommission hat einen "Benutzerleitfaden" zur Richtlinie 2005/36/EG mit dem Titel "All you need to know about recognition of professional qualifications" veröffentlicht. Den englischsprachigen Leitfaden finden Sie hier:

<https://www.education.ie/en/The-Education-System/Qualifications-Recognition/EU-Directive-2005-36-EC-User-Guide.pdf>

Auf der Homepage des *Informationsverbundes Asyl und Migration e. V.* finden Sie hilfreiche Publikationen für Berater:innen sowie Praktiker:innen, die mit Migrant:innen arbeiten. Der gemeinnützige Verein wurde von Wohlfahrtsverbänden und Nichtregierungsorganisationen gegründet und informiert über Fragen rund um Asyl und Migration. Außerdem stellt er auf seiner Website Publikationen zu Fragen der Bildung in Deutschland zur Verfügung:

<https://www.asyl.net/publikationen/arbeitshilfen-zu-arbeit-bildung/>

Das Material, das der *Informationsverbund Asyl und Migration* bereitstellt, umfasst zum Beispiel Broschüren über den Sozialhilfeanspruch für internationale Studierende mit Behinderungen:

<https://www.asyl.net/view/detail/News/arbeitshilfe-studierende-mit-behinderungen/>

Der *Informationsverbund* bietet z.B. auch Broschüren über die Finanzierung der Berufsausbildung von Flüchtlingen und EU-Bürgern an:

https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Broschuere_Ausbildungsfoerderung_Fluechtlinge_Unionsbuenger-2017_web.pdf

Das *IQ-Netzwerk* ist eine Organisation, die Migranten in Deutschland bei Fragen der Anerkennung von Berufsqualifikationen hilft. Die englische Version der Website des Netzwerks finden Sie hier:

<https://www.netzwerk-iq.de/en/>

Die deutschen Industrie- und Handelskammern (IHKs) bieten Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse an. Die Website der IHKs finden Sie hier:

<https://www.ihk-fosa.de/en/for-applicants/counselling/>

Die Website 'Anerkennung in Deutschland' ist das Informationsportal der deutschen Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Es wird vom

Bundesinstitut für Berufsbildung verwaltet und steht in mehreren Sprachen zur Verfügung. Hier ist der Link zu den Webseiten in der englischen Version:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

Die Europäische Kommission hat das Dokument *Everything you need to know about the recognition of professional qualifications* veröffentlicht, das Fragen im Zusammenhang mit der Anerkennung beantwortet. Es ist hier zu finden:

<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/15032/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>

Arbeitsblatt für den NAMED-Lehrplan

Modul: Recht und Sozialpolitik

Thematischer Block: Arbeitsrecht

COD: Deutschland

Thema	Situation in Deutschland
Gesetzliche tägliche Arbeitszeit	Acht Stunden. Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis auf 10 Stunden ist für kurze Zeit möglich, aber über einen Zeitraum von sechs Monaten darf der Durchschnitt der täglichen Arbeitszeit nicht höher als 8 Stunden sein. Wenn jemand einige Wochen lang an einem Zehn-Stunden-Tag gearbeitet hat, muss die Arbeitsbelastung in den Wochen danach entsprechend reduziert werden.
Gesetzlicher Mindestlohn	Derzeit 9,35 Euro/Stunde vor Steuern
Obligatorische Erfassung der Arbeitszeit	Für die unter § 2a des - SchwarzArbG* aufgeführten Minijobs und Jobs
Arbeitspausen	Dreißig Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden, 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden
Ruhezeiten	Mindestens 11 Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn
Krankenstand	<ul style="list-style-type: none">➔ Bei Arbeitnehmern, die länger als vier Wochen beschäftigt sind, muss der Arbeitgeber für bis zu sechs Wochen Krankengeld zahlen.➔ Die Arbeitsunfähigkeit muss von einem Arzt attestiert werden➔ Der Arbeitgeber muss sofort informiert werden.➔ Vorsicht! Sie können im Krankenstand gekündigt werden und haben keinen besonderen Schutz vor Entlassungen.
Im Falle einer Kündigung	<ul style="list-style-type: none">➔ Die Kündigung muss schriftlich erfolgen➔ Unterschreiben Sie niemals etwas!➔ Prüfen, ob die Kündigung gültig ist

	<p>→ Kontaktieren Sie eine:n Berater:in oder Gewerkschaftsvertreter:in</p>
Kündigungsfristen bei Stellenabbau	<p>Angestellter: zwei Wochen während der Probezeit, vier Wochen danach. Ausnahme: ein "Arbeitsaufhebungsvertrag" (=Vertrag über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses), Vorsicht: Unterzeichnen Sie NIEMALS EINEN SOLCHEN VERTRAG, es sei denn, Sie haben eine neue Arbeit, die Sie sofort aufnehmen möchten, und der Vertrag ist Ihre Idee.</p> <p>Arbeitgeber: fristlose Kündigung (bei außergewöhnlichen Gründen)</p>
Arten von Kündigungen	<ul style="list-style-type: none"> → Betriebsbedingte Kündigung → Verhaltensbedingte Kündigung → Personenbedingte Kündigung → Außerordentliche Kündigung → Je nachdem, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, gelten unterschiedliche Regeln für die Kündigung
Ungültige Kündigungen	<p>Kündigungen können aus formalen oder inhaltlichen Gründen unwirksam sein. Zum Beispiel, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> → Die Kündigung nicht schriftlich gestellt wurde → Die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird → Es keinen Grund gibt, der die Entlassung rechtfertigt → Wenden Sie sich im Falle einer Entlassung immer sofort an Ihre Berater:in, Anwälte oder Gewerkschaftsvertreter:innen.
Kündigungsschutz	<p>Rechtliche Grundlage: Kündigungsschutzgesetz</p>
Was tun, wenn ich meinen ehemaligen Arbeitgeber verklagen will?	<ul style="list-style-type: none"> → Beweise für Fehlverhalten sicherstellen → Bleiben Sie bei Einreichung der Klage innerhalb der Fristen

	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Bereiten Sie sich auf einen längeren Rechtsstreit vor ➔ Informieren Sie sich über einen möglichen Anspruch auf Prozesskostenhilfe oder ➔ Kontaktieren Sie eine Gewerkschaft ➔ Prozesskostenhilfe kann auch bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten in der EU gewährt werden**
Arten des Lohndiebstahls	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Überhaupt keine Lohnzahlung ➔ Überstunden werden nicht bezahlt ➔ Abzug von Ausgaben des Arbeitgebers vom Lohn (z.B. für die Reinigung von Arbeitskleidung, Ausrüstung) ➔ Abziehen der Umkleidezeit von der Arbeitszeit, obwohl spezielle Kleidung erforderlich ist ➔ Subtrahieren der Lade- oder Entladezeit von der Arbeitszeit ➔ Urlaubstage werden nicht gewährt oder bezahlt
Vorgehen in Fällen von Lohndiebstahl	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Beschäftigte, die nicht das bekommen, was ihnen zusteht, sollten die Zahlung schriftlich einfordern und sich unverzüglich mit Berater:innen und Gewerkschaften in Verbindung setzen. ➔ Ausstehende Löhne können vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden. Um Löhne erfolgreich einzuklagen zu können, ist es wichtig, dass die Mitarbeiter:innen über Belege über die geleistete Arbeit und ihre Arbeitszeit verfügen (z. B. durch unterzeichnete Stundenzettel). ➔ Lohnforderungen müssen innerhalb der im Arbeitsvertrag festgelegten Frist eingereicht werden

Andere Formen ausbeuterischen Verhaltens von Arbeitgebern	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Keine Anmeldung von Arbeitnehmer:innen bei der Rentenversicherung ➔ Scheinselbständigkeit
Rechtlicher Schutz erwerbstätiger Mütter	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Erweiterter Schutz vor Entlassung während der Schwangerschaft ➔ Es ist verboten, schwangere Arbeitnehmerinnen sechs Wochen vor dem errechneten Geburtsdatum bis acht Wochen nach dem errechneten Geburtsdatum zu beschäftigen
Befristete Beschäftigungsverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Einige Stellen werden auf befristeter Basis angeboten. ➔ Diese Stellen enden automatisch nach dem im Vertrag angegebenen Zeitraum. ➔ Befristete Arbeitsverträge ohne einen objektiven Grund für die darin angegebene Frist können bis zu dreimal, höchstens jedoch um zwei Jahre verlängert werden.
Krankenversicherung	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Im Allgemeinen haben die Arbeitnehmer:innen das Recht, die Krankenkasse zu wählen, bei der sie angemeldet werden möchten. ➔ Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitnehmer:innen bei einer Krankenkasse anzumelden. ➔ Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer:innen darüber zu informieren, bei welcher Krankenkasse er sie angemeldet hat. ➔ Der:die Arbeitnehmer:in muss dem Arbeitgeber die notwendigen Daten für die Versicherung mitteilen: Name, Adresse, Versicherungsnummer, Staatsangehörigkeit ➔ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem:der Arbeitnehmer:in eine

	<p>Kopie der an die Versicherungsgesellschaft gesendeten Informationen zukommen zu lassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Das Versäumnis, sich zu registrieren, wird gesetzlich sanktioniert. → In einigen Branchen ist eine Anmeldung der Arbeitnehmer:innen bereits vor Beginn der Beschäftigung erforderlich: Baugewerbe, Restaurants und Hotels, Spedition, Logistik, Industriereinigung und in der Fleischindustrie*** → Wer bei einer Versicherung registriert ist, erhält eine Versicherungsnummer und eine Versichertenkarte.
--	--

* https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_schwarzarbg/englisch_schwarzarbg.html#poo6o

** https://e-justice.europa.eu/content_legal_aid_forms-157-en.do

***see: https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/insurances?id=Wie_wird_die_Einhaltung_der_Meldepflicht_bzw_Mitwirkungspflicht_im_deutschen_Sozialversicherungsrecht_kontrolliert

Empfohlenes Informationsmaterial des deutschen Gewerkschaftsprojektes "Faire Mobilität", das durch Anklicken der einzelnen Flyer in mehreren Sprachen verfügbar ist:

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer>

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/publikationen>

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/infoblaetter>

Es wird empfohlen, das Material der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer durchzulesen:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre>

Arbeitsblatt für den NAMED-Lehrplan - Vorlage -

Modul: Recht und Sozialpolitik

Thematischer Block: Arbeitsrecht

COD/Zielland:

Thema	Recht in COD
Gesetzliche tägliche Arbeitszeit	
Gesetzlicher Mindestlohn	
Obligatorische Erfassung der Arbeitszeit	
Arbeitspausen	
Ruhezeiten	
Krankenstand	
Im Falle einer Kündigung	
Kündigungsfristen bei Stellenabbau	
Arten von Kündigungen	
Ungültige Kündigungen	
Kündigungsschutz	
Was tun, wenn ich meinen ehemaligen Arbeitgeber verklagen will?	
Arten des Lohndiebstahls	
Vorgehen in Fällen von Lohndiebstahl	
Andere Formen ausbeuterischen Verhaltens von Arbeitgebern	
Rechtlicher Schutz erwerbstätiger Mütter	
Befristete Beschäftigungsverhältnisse	
Krankenversicherung	

Erste Schritte im Zielland

In vielen EU-Ländern haben sowohl staatliche Institutionen als auch NGOs Websites und Broschüren entwickelt, die Migrant:innen bei der Orientierung helfen sollen. Zwar richten sich viele dieser Dienste in erster Linie an Geflüchtete, doch können die Informationen, die sie bereitstellen, auch für Arbeitsmigrant:innen wertvoll sein. Im Folgenden werden einige der Online-Dienste, die es für Migrant:innen gibt, dokumentiert. Bei dieser Zusammenstellung von Online-Diensten handelt es sich vor allem um deutsche Websites.

ILO

Die *International Labour Organisation*, eine UN-Sonderorganisation, stellt Material und Publikationen zu vielen Aspekten der Arbeitsmigration zur Verfügung. Dazu gehören Informationsbroschüren, die diejenigen, die eine Arbeit im Ausland planen, vorbereiten sollen. Diese richten sich vor allem an philippinische und indische Gesundheitsfachkräfte. Sie wurden im Rahmen des Programms "Promoting Decent Work Across Borders": A Project for Migrant Health Professionals and Skilled Workers" (Förderung menschenwürdiger Arbeit über Grenzen hinweg), das von der EU finanziert wurde, erstellt. Die Broschüren über Leben und Arbeiten in den EU-Mitgliedstaaten Dänemark, Deutschland, Finnland und dem EFTA-Mitgliedstaat Norwegen finden Sie hier:

https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_367565/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_367564/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_367563/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_367566/lang--en/index.htm

Die Programmseite finden Sie hier:

https://www.ilo.org/manila/projects/WCMS_173607/lang--en/index.htm

Your Europe

Diese Website der Europäischen Union bietet Informationen zu Fragen rund um Arbeit, Aufenthalt, Bildung, Gesundheitsversorgung und Familie. Der folgende Link klärt zum Beispiel über die Rechte auf ein Bankkonto in der EU auf:

https://europa.eu/youreurope/citizens/consumers/financial-products-and-services/bank-accounts-eu/index_en.htm

EURES

Auf der Homepage des EURES(European Employment Services)-Netzwerks der Europäischen Kommission finden Sie Beschreibungen zum Leben und Arbeiten in den einzelnen EU-Ländern. Die Übersichten zum Thema 'Leben und Arbeiten' für die einzelnen Länder können hier ausgewählt werden:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=o&lang=en&app=4.5.1-build-o>

Ankommen-App

Die Ankommen-App will Migrant:innen, die gerade erst nach Deutschland gekommen sind, mit Informationen versorgen. Sie umfasst die Kategorien "Leben in Deutschland", "Asyl, Ausbildung, Beruf" und "Deutsch lernen". Entwickelt wurde die App von der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsamt), dem Goethe-Institut, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt ARD-alpha. Sie kann über verschiedene App-Stores heruntergeladen werden. Die Website der App finden Sie hier:

<http://ankommenapp.de/APP/EN/Startseite/startseite-node.html>

Die Mein Weg nach Deutschland –Seite des Goethe-Instituts

Das Goethe-Institut, ein Kulturverein, der sich die Förderung der Kenntnis der deutschen Sprache und Kultur zum Ziel gesetzt hat, hat eine thematische Website mit dem Titel "Mein Weg nach Deutschland" eingerichtet. Diese Website, die in mehreren Sprachen verfügbar ist, enthält die Adressen von Beratungseinrichtungen sowie Seiten, die z. B. "Erste Schritte in Deutschland", "Arbeiten", "Schule und Bildung" und mehr thematisieren. Die Website ist hier zu finden:

<https://www.goethe.de/prj/mwd/en/index.html>

Das Goethe Institut bietet zudem die App *Mein Weg nach Deutschland* an:

<https://www.goethe.de/prj/mwd/en/deu/deu/app.html>

Die Website der Deutschen Welle (DW) *Open Your Heart*

Die Deutsche Welle (DW) hat die Website "Open Your Heart" erstellt, die sich in erster Linie an Geflüchtete richtet und in englischer und arabischer Sprache verfügbar ist. Die Website bietet Erklärvideos und andere Materialien, die bei den ersten Schritten in Deutschland helfen sollen:

<https://www.dw.com/en/learn-german/open-your-heart/s-32879>

Die Seite enthält auch einen Abschnitt, der sich an Helfer:innen und Lehrpersonen richtet:

<https://www.dw.com/de/deutsch-lernen/mach-dein-herz-auf/s-32876>

Migra-Info

Die Seite 'Migra Info' gibt einen Überblick über Fragen der Karriere und Weiterbildung. Die Website ist hier zu finden:

<http://www.migra-info.de/startseite.html?L=1>

Handbook Germany

Die Website Handbook Germany richtet sich an Migrant:innen und insbesondere an Geflüchtete. Sie bietet kurze erläuternde Texte und Videos zum alltäglichen Leben in Deutschland:

<https://handbookgermany.de/en.html>

Make it in Germany

Die Seite *Make it in Germany* der Bundesregierung richtet sich an Fachkräfte aus dem Ausland und an Unternehmen, die diese einstellen wollen. Die Website gibt einen breiten Überblick über verschiedene Themen, die für Arbeitsmigrant:innen in Deutschland von Interesse sind:

<https://www.make-it-in-germany.com/en/>

Website der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit ("Arbeitsamt") betreibt eine englischsprachige Website für Arbeitssuchende aus anderen Ländern in Deutschland:

<https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

Software und Online-Lernwerkzeuge zur Ergänzung von Sprachkursen und zur Förderung des Sprachenlernens

Die hier aufgeführten Instrumente und Kurse sind als Ergänzung zu anderen Bemühungen um das Erlernen der Sprache des Ziellandes gedacht, nicht als deren Ersatz. Das NAMED-Forschungsteam ist der Meinung, dass der Besuch von Sprachkursen zusammen mit anderen Lernenden und unter der Anleitung einer Lehrperson nicht durch Apps oder andere Online-Tools ersetzt werden kann. Als Ergänzung, oder in Ermangelung solcher Kurse, könnten jedoch Tools wie die folgenden eine gewisse Hilfe und Unterstützung beim Erlernen der Sprache des Ziellandes bieten. Da es sich bei der Beherrschung der Sprache um eine zentrale Kompetenz zur Orientierung im Zielland handelt, empfehlen wir unabhängig von der geplanten Aufenthaltsdauer den frühzeitigen Besuch eines Sprachkurses und den frühzeitigen Erwerb der Sprache des Ziellandes. Einige der unter *Apps zum Deutschlernen* aufgeführten Apps bieten auch Lernmöglichkeiten für andere Sprachen an.

Deutsch

Kurse

Deutschkurse der Deutschen Welle

Die Deutsche Welle (DW) bietet kostenlose Online-Deutschkurse an:

<https://www.dw.com/de/deutsch-lernen/deutschkurse/s-2068>

VHS-Lernportal

Die VHS-Volkshochschulen bieten Blended-Learning-Tools für Deutschkurse an.

<https://deutsch.vhs-lernportal.de/wws/g.php#/wWS/deutsch.php?sid=85259890903386677560318241824640S187fd1e5>

Goethe-Institut

Das Goethe-Institut, ein Kulturverein, der sich die Förderung der Kenntnis der deutschen Sprache und Kultur zum Ziel gesetzt hat, bietet Online-Sprachübungen für Deutsch im beruflichen Kontext an:

<https://www.goethe.de/de/spr/ueb/daa.html>

Für Trainerinnen und Trainer stellt das Goethe-Institut ein Tool mit Spielen für das Sprachenlernen in der Grundstufe zur Verfügung:

https://www.goethe.de/resources/files/pdf83/Handreichungen_Spielsammlung.pdf

Schließlich hat das Goethe-Institut Arbeitsblätter und Übungen zur Verfügung gestellt, die Teil des vom Institut entwickelten Deutsch-Tests für Zuwanderer sind:

<http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/uen/dfz/de4282432.htm>

Apps zum Deutschlernen

Übersicht bei Deutschland.de

Deutschland.de gibt einen Überblick über deutsche Lern-Apps. Die Homepage, die im Auftrag des Auswärtigen Amtes betrieben wird, präsentiert eine Sammlung kostenloser Sprachlern-Apps, mit denen man Deutsch lernen kann. Empfohlen werden insbesondere Anki, Memrise, WordPic, Babbel, DeutschAkademie, MindSnack's, Learn German, Busuu, Duolingo sowie Links zu kostenlosen Online-Deutschkursen und Videos:

<https://www.deutschland.de/de/topic/knowledge/eight-free-apps-to-teach-you-german>

Goethe-Institut

Das Goethe-Institut, ein Kulturverein, der sich die Förderung der Kenntnis der deutschen Sprache und Kultur zum Ziel gesetzt hat, hat eine Lern-App für Deutsch entwickelt. Diese App kann hier heruntergeladen werden:

<https://www.goethe.de/de/spr/ueb/dt1.html>

Das Goethe-Institut bietet auch ein Sprachlernspiel an, das hier heruntergeladen werden kann:

<https://www.goethe.de/de/spr/ueb/led.html>

Project Compass

Das *Project Compass* ist ein Erasmus+-Projekt, das darauf abzielt, ein Mehrweg-Übersetzungstool für Schlüsselbegriffe anzubieten, die in der alltäglichen Kommunikation verwendet werden. Das Tool kann hier aufgerufen werden:

<https://project-compass.eu/>

Die Ankommen-App

Die Ankommen-App will Migrant:innen, die gerade erst nach Deutschland gekommen sind, mit Informationen versorgen. Sie umfasst die Kategorien "Leben in Deutschland", "Asyl, Ausbildung, Beruf" und "Deutsch lernen". Entwickelt wurde der App von der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsamt), dem Goethe-Institut, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt ARD-alpha. Sie kann über verschiedene App-Stores heruntergeladen werden. Die Website der App finden Sie hier:

<http://ankommenapp.de/APP/EN/Startseite/startseite-node.html>

Sprachen lernen auf Youtube

Auf der Videoplattform Youtube finden Migrant:innen nicht nur Inhalte, die von Organisationen wie Infomigrants oder Handbook Germany bereitgestellt werden. Die Plattform bietet auch Sprachlernvideos, zum Beispiel den Kanal *Deutsch verstehen*:

<https://www.youtube.com/c/Deutschverstehen/videos>

Lernressourcen

Zum Unterrichten

Die Homepage 'Zum Unterrichten' bietet eine Sammlung von nützlichen Materialien und Links für den Unterricht im Bereich Deutsch als Fremdsprache. Die in Form eines Wikis gestaltete Seite richtet sich in erster Linie an Lehrer:innen. Sie ist hier zu finden:

https://unterrichten.zum.de/wiki/Deutsch_lernen

Wie man ein guter Ausbilder wird

Der "Prague Process", eine transnationale politische Initiative, hat ein Handbuch veröffentlicht, das sich an Trainer:innen richtet, die mit Migranten arbeiten. Dessen englischsprachige Version kann auf ihrer Website heruntergeladen werden:

<https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=97>

Polnisch

Didaktische Materialien für den Polnischunterricht für Erwachsene, herausgegeben vom Ausländeramt der polnischen Regierung:

<https://udsc.gov.pl/uchodzczy-2/pomoc-socjalna/materialy-dydaktyczne-do-nauki-jezyka-polskiego/materialy-dydaktyczne-go-nauki-jezyka-polskiego/>

Diese Website enthält Links zu zahlreichen Online-Ressourcen (darunter Podcasts, Video-Lektionen, Online-Polnischkurse, Sprach-Apps und Ressourcen für Fortgeschrittene), um Polnisch kostenlos zu lernen:

<https://www.fluentin3months.com/learn-polish-free/>

Dieser Artikel enthält Links zu mehreren Online-Ressourcen für Polnisch Lernende, die darauf abzielen, den Wortschatz, die Grammatik, das Lesen und Hören der Lernenden zu entwickeln:

<https://www.careersinpoland.com/article/education/the-best-free-online-resources-for-polish-language-learners>

Dieser Artikel enthält Links zu mehreren Online-Ressourcen für das Erlernen der polnischen Sprache: <https://www.clozemaster.com/blog/best-resources-for-learning-polish/>

Modul: Berufsbezogene Kompetenzen, Bildung und Berufsausbildung

Das Modul *Berufsbezogene Kompetenzen, Bildung und Berufsausbildung* bereitet Arbeitsmigrant:innen auf die Selbstreflexion über persönliche Schlüsselkompetenzen vor, die sie bereits besitzen und die sie dokumentieren können. Darüber hinaus bietet es die Möglichkeit, über Schlüsselkompetenzen und Grundfertigkeiten nachzudenken, die auf EU-Ebene erwartet werden, und die Fähigkeiten zu prüfen, die auf den Arbeitsmärkten der Zielländer (CODs) benötigt werden könnten. In diesem Modul fördern wir die Teilnehmer:innen darin, eine individuelle Beschreibung ihrer beruflichen Identität zu geben, ihre internationale Arbeitsmarkterfahrung gewinnbringend für ihren persönlichen Karriereweg zu nutzen und ihren Fokus auf eine langfristige Karriereplanung auszurichten. Diese Planung sollte das Vorgehen nach ihrer eventuellen Rückkehr in das Herkunftsland (COO) und die Nutzung des im Ausland erworbenen Wissens und der dort gesammelten Erfahrungen einschließen. Darüber hinaus informieren wir Arbeitsmigrant:innen in diesem Modul über Möglichkeiten der Weiterbildung und versuchen, Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Und wir wollen den Blick für Situationen schärfen, in denen bei verschiedenen Aspekten der Arbeitsmarktorientierung Hilfe in Anspruch genommen werden sollte. Wenn wir in einem letzten Block das Thema Burn-out und Wohlbefinden behandeln, ermutigen wir Arbeitsmigrant:innen, sich selbst einzuschätzen, ihre für das Wohlbefinden notwendigen Ressourcen zu entdecken und sich aktiv und bewusst für ihr Wohlbefinden einzusetzen. Mit diesem Modul wollen wir Arbeitsmigrant:innen befähigen, in ihrer Arbeitsmarktorientierung proaktiv zu handeln, um ihre Prekarität auf dem Arbeitsmarkt zu verringern. Wir wollen Arbeitsmigrant:innen dabei helfen, das Risiko der Ausbeutung zu minimieren, die Vorteile der Arbeitsmigration zu maximieren und sie darauf vorzubereiten, eine bereichernde Migrationserfahrung zu machen.

Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu anderen Modulen

Das Modul bezieht sich auch auf andere Module dieses Curriculums: auf RECHT UND SOZIALPOLITIK, in Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen und die Rechte, die Arbeitsmigrant:innen am Arbeitsplatz haben. Auf INTERKULTURELLE BILDUNG - konkret in den Themen der Arbeitskultur und der Arbeit in multikulturell geprägten Umgebungen. Schließlich bezieht es sich auch auf das Modul PERSÖNLICHE UND ZWISCHENMENSCHLICHE KOMPETENZEN, da wir die Fähigkeiten, eigenes Wohlbefinden aktiv anzustreben und gegen Burn-Out zu arbeiten, behandeln. Darüber hinaus bietet das Modul neben den angebotenen Übungen auch Optionen für die Einbindung von Sprachunterricht. Unterrichtseinheiten, die sich für eine solche Einbindung eignen, sind im Modul erwähnt.

Das Modul besteht aus den folgenden Blöcken:

- Schlüsselkompetenzen und Grundfertigkeiten
- Berufsidentität und Karriereweg
- Weiterbildung und Ausbildung

- Burn-Out und Wohlbefinden

Das Modul verwendet eine partizipatorische Trainingsmethodik, die verschiedene Übungen, Tests, Bewertungen, Diskussionen, Planungen, Fallstudien, Rollenspiele usw. umfasst, um die Lernenden einzubinden und den Transfer von neuem Wissen, die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Bildung von Haltungen zu erleichtern.

Block 1 - Schlüsselkompetenzen und Grundfertigkeiten

Wie im NAMED-Study Report erwähnt, werden Personen, die in Tätigkeiten für Geringqualifizierte arbeiten, häufiger Opfer verschiedener Formen der Arbeitsausbeutung. Um die Arbeitnehmer:innen auf die Vermeidung solcher Schwierigkeiten vorzubereiten und sie zu sensibilisieren, können wir in verschiedene Maßnahmen ergreifen. Eine solche Maßnahme besteht darin, einen Überblick über notwendige Fertigkeiten zu geben und über die Schlüsselkompetenzen und Grundfertigkeiten zu informieren, die auf den Arbeitsmärkten (in der EU) im Allgemeinen benötigt werden. Zudem können wir die Kompetenzen und Fertigkeiten erörtern, die in bestimmten Sektoren und Berufen benötigt werden. Wenn sie sich ihrer eigenen Kompetenzen bewusst sind und in der Lage sind, ihre Fortschritte in bestimmten Kompetenzbereichen zu bewerten oder neu zu bewerten, werden Arbeitsmigrant:innen beruflich erfolgreicher sein. Das gleiche gilt, wenn sie über berufliche Anforderungen informiert und in ihrer Arbeitsmarktorientierung unterstützt werden. Kompetenzen und Fertigkeiten sind nicht nur Voraussetzung für berufliche Leistungen, sie bilden die Grundlage für die Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen.

Ziel: Einen Überblick über die Kompetenzen und Fähigkeiten der Teilnehmer:innen zu erhalten, diese zu bewerten und Rückmeldung darüber zu geben sowie die Arbeitsmarktorientierung von Arbeitsmigrant:innen zu erleichtern (im Hinblick auf die Zusammenstellung von Portfolios und die Arbeitssuche).

Lernergebnisse

Am Ende dieses Blocks sollten die Teilnehmer:innen:

- ihre allgemeinen sowie ihre berufsspezifischen Kompetenzen und Fertigkeiten kennen (insbesondere sollen sie wissen, welche Stärken sie bereits haben, was ihre Fachgebiete sind und in welchen Bereichen sie sich noch weiterentwickeln müssen)
- in der Lage sein, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten nachzuweisen, indem sie ihr eigenes Beschäftigungs-/Karriereportfolio zusammenstellen, oder, falls nicht, sich bewusst sein, dass sie diesbezüglich professionelle Hilfe suchen oder anfordern können
- in allen Aspekten der Arbeitsmarktorientierung bewusst und proaktiv handeln.

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Kurze Präsentationen über Kompetenzen und Fähigkeiten (eventuell begleitet durch Powerpoint oder eine andere Präsentationssoftware), Durchführung von Tests,

Durchführung der Evaluierungen, Arbeit mit Beispielen/Modellen (zur Zusammenstellung von Dokumenten wie Lebenslauf, Motivationsschreiben), Rollenspielszenarien (einer Interviewsituation mit Fragen, die Kompetenzen thematisieren), Durchführung einer Online-Stellensuche.

Materialien:

Tests zur Evaluation von Kompetenzen und Fertigkeiten, Bewertungsformulare, Muster für Portfolios, Lebensläufe und Motivationsschreiben, Info-Flyer, Broschüren, Beschreibungen für Rollenspiele, Anleitungen für die Online-Aufgaben.

Leitfragen:

Welches sind meine gut ausgeprägten Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten? Welches sind die Bereiche, in denen ich mich weiterentwickeln muss? Welche Kompetenzen erfordert mein Beruf oder meine Arbeit? Besitze ich diese Kompetenzen? Wenn nicht, wie kann ich sie erwerben? Welche Kompetenzen und Fähigkeiten sollte ich in meinen Lebenslauf aufnehmen? Wie kann ich meine Kompetenzen und Fähigkeiten nachweisen und sichtbar machen? Wo finde ich Hilfe bei der Feinabstimmung meiner Bewerbung? Wo finde ich Hilfe bei der Übersetzung meiner Kompetenzen in die Sprache und den Kontext des COD? Wie erkläre ich Übergänge oder Lücken in meinem Lebenslauf? Wie kann ich mein Wissen über meine Kompetenzen und Fähigkeiten für meine Orientierung am Arbeitsmarkt einsetzen?

Themen:

1.1. Allgemeine Zuständigkeiten/EU-Zuständigkeiten für LLL

Das Themenfeld umfasst unter anderem: Liste der Schlüsselkompetenzen und Grundfertigkeiten; Tests zur Bewertung von Kompetenzen, Diskussion der Ergebnisse: Stärken und Schwächen in einem allgemeinen Kompetenzbereich und bezüglich der Grundfertigkeiten usw.

1.2. Berufsspezifische Kompetenzen

Das Themenfeld umfasst unter anderem: Liste der berufsspezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten; Tests zur Bewertung von Kompetenzen, Evaluierung der Tests, Diskussion der Ergebnisse: die Stärken und Schwächen in bestimmten Kompetenzbereichen, Fähigkeiten und der Bedarf an Weiterqualifizierung

1.3. Das Beschäftigungsportfolio

Zum Themenfeld gehört unter anderem: wie Sie Ihr Portfolio zusammenstellen; wie Sie sich selbst vermarkten; Lebenslauf; Motivationsschreiben; Dokumentation und Aufzeichnungen über Ausbildung, Training und Qualifikationen; Arbeitsproben; Leistungsnachweise; wo Sie professionelle Hilfe bei der Erstellung eines guten Portfolios finden

1.4. Arbeitsmarktorientierung und Arbeitssuche

Zum Themenfeld gehört unter anderem: Vorgehensweisen bei der Arbeitssuche; wie man sich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereitet; Teilnahme an Jobmessen; Einsatz neuer Medien und Online-Tools bei der Arbeitsmarktorientierung; wie man all diese Fähigkeiten entwickelt.

Übungen:

1. Wenn die Gruppe in der gleichen Berufsgruppe tätig ist, kann die Lehrperson einen beruflichen Kompetenztest durchführen. Wenn die Teilnehmer:innen in verschiedenen Berufen tätig sind, kann die Lehrkraft einen allgemeineren Kompetenztest durchführen (für Modell-Tests siehe den unten angegebenen Link). Nachdem die Teilnehmer:innen die Formulare ausgefüllt und ihre Ergebnisse erhalten haben, sollte die Lehrkraft eine Auswertung und Diskussion einleiten. Durch diese Übung ist eine sprachliche Animation möglich.

Um die Übung mit dem Testen der verschiedenen Fertigkeiten fortzusetzen, kann der:die Lehrende ein kurzes Rollenspiel mit Interviews in Zweierpaaren initiieren, in denen Situationen/Fälle diskutiert werden, die den Einsatz der Fertigkeiten in der Praxis aufzeigen. Zum Beispiel:

- Haben Sie schon einmal mit einem Team gearbeitet, das nicht gut zusammengearbeitet hat oder das sich nicht vertragen hat? Wie haben Sie solche Hindernisse überwunden?
- Erzählen Sie mir von einer Zeit, in der Sie eine negative Situation ins Positive gewandelt haben und wie Sie das erreicht haben.
- Beschreiben Sie eine herausfordernde Arbeitssituation/ein herausforderndes Projekt und wie Sie diese(s) bewältigt haben.

Bei dieser Übung ist die Einbindung von Sprachunterricht möglich, wenn die Lehrkraft Schlüsselwörter, Ausdrücke usw. hervorhebt.

2. Der:Die Dozent:in sollte den Teilnehmer:innen das Inhaltsverzeichnis, bzw. die Zusammenfassung eines Modellportfolios oder einer Modellmappe austeilen. Alle Teilnehmer:innen sollen dann individuell prüfen, welche im Portfolio dargestellten Elemente für ihren Beruf und ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz relevant sind, welche Fähigkeiten sie bereits besitzen, welche Elemente sie leicht realisieren/erwerben können und welche Möglichkeiten zur zukünftigen Entwicklung ihres Portfolios sie besitzen. Nach einer individuellen Prüfung der Liste wird empfohlen, die Informationen in Gruppen zu diskutieren. Während dieser Gruppenarbeit können Dozent:in und die Teilnehmer:innen den:die Vortragende:n mit Fragen, Vorschlägen, Beispielen und Ratschlägen zur Seite stehen. So kann ein umfassendes Verständnis des Portfolios gewonnen werden und die Teilnehmer:innen erhalten die nötigen Hinweise, um selbst ein gutes Portfolio zu erstellen.

3. Nach einigen Anweisungen und einem Überblick, den die Lehrkraft über die initiative Stellensuche im Allgemeinen gibt, erhalten die Teilnehmer:innen die Aufgabe, das Anschreiben für eine Initiativbewerbung zu verfassen oder zumindest einige Sätze für ein

solches Anschreiben zu skizzieren. Einige Anschreiben (je nach Kurssituation alle) sollten in den Gruppen vorgestellt werden, um Feedback und Ratschläge für das Verfassen guter Anschreiben zu erhalten und so die diesbezüglichen Fertigkeiten zu stärken.

Geschätzter Zeitrahmen: ca. 90 Minuten für Thema 1.1. und 1.2. zusammen, 90 Minuten für 1.3. und 90 Minuten für Thema 1.4. Innerhalb jeder 90-minütigen Sitzung könnte es einen 10-15-minütigen Einführungs-/Präsentationsteil geben, gefolgt von einer oder zwei Runden Einzel- oder Gruppenarbeit von ca. 25-30 Minuten mit anschließender Diskussionsmöglichkeit. In einem abschließenden Teil sollen Fragen der Teilnehmer:innen behandelt und Anleitungen für Übungen zu Hause besprochen werden.

Literatur, Informationen, Blattformen

Links zu verschiedenen Kompetenzmodellen:

Die Schlüsselkompetenzen der Europäischen Union für lebenslanges Lernen

<https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>

http://www.yedac.eu/media/5379/keycomp_en.pdf

5-Komponenten-Kompetenzmodell

https://www.researchgate.net/publication/314970681_A_Five-Component_Future_Competence_5CFC_Model

Das Eisberg-Modell der Kompetenzen

<https://www.managementstudyguide.com/competency-iceberg-model.htm>

Liste der Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen

<https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/key-competencies>

<https://www.123test.com/competencies-list/>

<https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/resume-core-competencies>

Allgemeines zu Kompetenzen (competences) und Fähigkeiten (skills)

<https://www.youtube.com/watch?v=UgMm-gXqYp4>

Tests zur Bewertung von Kompetenzen - auf Englisch

<https://www.123test.com/competency-test/>

Tests zur Bewertung von Kompetenzen - auf Ungarisch

http://www.munkahelyiteszt.hu/munkahelyitesztek/tesztek_kompetencia-meres

Tests und Fragebögen zur Bewertung von Kompetenzen - auf Ungarisch

<http://eletpalya.munka.hu/kerdoivek>

Wie man Fähigkeiten aktualisiert und berufliche Fähigkeiten auf dem neuesten Stand hält

<https://www.careeronestop.org/Credentials/FindYourPath/my-skills-are-out-of-date.aspx>

<https://www.thebalancecareers.com/how-to-keep-your-job-skills-current-2063756>

Initiative Arbeitssuche im Allgemeinen, Schritte der initiativen Arbeitssuche

<https://www.coachingforgeeks.com/speculative-application-no-job-vacancies/>

<https://www.theguardian.com/careers/speculative-applications>

Das Modell-Portfolio

<https://csi.smumn.edu/wp-content/uploads/2017/12/portfolio.pdf>

Ein Artikel, der den Unterschied zwischen Fertigkeiten und Kompetenzen erklärt und Leser:innen motiviert, diese bei der Arbeitssuche zu beachten.

<https://social.hays.com/2019/10/04/skills-competencies-whats-the-difference/>

Block 2 – Berufliche Identität und Karriereweg

Die berufliche Identität, das berufliche Selbstbild einer Person, bildet sich im Laufe der Zeit heraus und die Strukturen der beruflichen Identität verändern sich dynamisch von einem Lebensabschnitt zum anderen, wenn Menschen neue berufliche Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten sammeln. Wir betrachten diese Entwicklungen und ihren Verlauf auf einer mittel- oder langfristigen Zeitachse. Arbeitsmigration kann Karriereverläufe auf vielfältige Arten und Weises herausfordern und beruflichen Identitäten im Transit schaffen, die auf einem breiten Kontinuum zwischen beruflichem Erfolg und Misserfolg verortet werden können (im NAMED-Study report wurde zum Beispiel häufig über Fälle von einer Diskrepanz zwischen Ausbildung und ausgeübtem Beruf berichtet). Die Karriere einer Person entwickelt sich im Laufe der Zeit. Die Betrachtung eines längerfristigen zeitlichen Verlaufs von Karrieren ist besser geeignet, um die beruflichen Leistungen einer Person einzuschätzen. Im Gegensatz

zum vorherigen Block, in dem Kompetenzen und Fertigkeiten eher aus einer Querschnittsperspektive betrachtet wurden, nehmen wir in diesem thematischen Block eine Längsschnittperspektive ein. Der Arbeitsmarkt wird im Karriereverlauf zunehmend kompetitiver, die persönliche Karriereplanung und die Anwendung unterschiedlicher Lern- und Selbstentwicklungsansätze innerhalb eines Berufs werden zum Schlüssel für den Erfolg. Im Rahmen dieses Moduls werden mit den Teilnehmenden geprüft, ob ihre Arbeitsmigration aus einem Push- oder Pull-Faktor ihres Berufslebens resultiert (dient sie aktiv ihrer Karriere oder dient der Job im Ausland als eine Art "Abstellplatz"?).

Ziel: Mit den Teilnehmenden die langfristige Perspektive ihrer Karriereplanung zu erschließen, ihnen zu helfen, ihre berufliche Identität auszudrücken und die Meilensteine ihrer Karriere zu erkennen, und ihnen bei der Planung künftiger Schritte ihres Karriereweges Orientierung zu geben (einschließlich Anregungen, wie sie ihre Migrationserfahrung einsetzen können).

Lernergebnisse

Am Ende dieses Blocks sollten die Teilnehmer:innen:

- wissen, wie sie ihre berufliche Identität und ihre Ziele definieren und beschreiben können
- ihre Karrierepfade visualisieren können
- in der Lage sein, sich ihre Karrierepfade klar vorzustellen, zu planen und sie zu verbessern.

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Kurze Präsentationen (eventuell unterstützt durch Powerpoint oder eine andere Präsentationssoftware) über berufliche Identität und Karriere, Visualisierung von Karrierewegen auf der Grundlage des Lebensweges und zukünftiger Ziele, Storytelling und narrative Methoden.

Materialien:

Aufsatz über die Struktur beruflicher Identitäten, visuelle Darstellungen der Lebensspannen und Karrierewege, Listen mit praktischen Tipps für das Vorankommen in der Karriere und das Setzen von Zielen, Muster und Modelle eines Karriere-Handlungsplans.

Leitfragen:

Wie bestimme ich mich beruflich selbst? Wie hat sich meine berufliche Identität entwickelt? Welches waren/sind meine beruflichen Ziele und Vorstellungen? Wann und wo dient meine Arbeitsmigration meinen beruflichen Zielen? Welche Momente/Entscheidungen betrachte ich als Meilensteine meiner Karriere? Wie visualisiere ich, was ich erreichen möchte? An welchen Punkten bin ich Karrieretechnisch in einen Stillstand geraten? Befinde ich mich noch in einem solchen Stillstand? Wie kann ich dieses "Abstellgleis" wieder verlassen? Wie sehe ich

meine zukünftigen Karriereaussichten? Sollte ich einen Karriereplan haben? Welches wären die Maßnahmen, die ich in meiner Karriere ergreifen möchte?

Themen:

2.1. Berufliche Identität, Ziele und Aufgaben

Dazu gehören u.a.: Definition und Beschreibung der eigenen beruflichen Identität; Strukturen der beruflichen Identität; berufliches Wachstum; Bewertung der bisher erreichten beruflichen Ziele; Berücksichtigung der zu erreichenden beruflichen Ziele; Rolle/Auswirkung der Arbeitsmigration für die eigene berufliche Identität.

2.2. Karriere-Pfad

Dazu gehören unter anderem: Identifizierung und Auflistung von Schlüsselmomenten/Schritten/Fortschritten/Meilensteinen in der eigenen Karriere; Zeichnen von Karrierepfaden; Berücksichtigung von "Abstellgleis"-Perioden; Einnahme der Perspektiven der Selbstentwicklung; Formulierung von Zielen und Vorgaben (für Szenarien, die fortgesetzte Arbeitsmigration und die eine Rückkehr in das Herkunftsland beinhalten).

2.3. Visionen für die Zukunft

Dazu gehören unter anderem: Ausrichtung auf die Planung zukünftiger Karriereschritte; Überlegungen, wie die Arbeitsmigrationserfahrung für Zukunft genutzt werden kann; persönliche Karriereplanung; gelungener Umgang mit dem nächsten beruflichen Stillstand und Überwindung des "Abstellgleises"; Aufrechterhaltung der Motivation; Maximierung der Vorteile von Arbeitsmigration und Nutzung beruflicher Chancen.

Übungen:

1. Nachdem die Lehrkraft beschrieben hat, wie berufliche Identität entsteht und sich entwickelt, erhalten die Teilnehmer:innen die folgenden Anweisungen:

Sie treffen eine Person, die Sie kennen, aber seit Jahren nicht mehr getroffen haben. Sie interessieren sich für Ihr Schicksal. Sie müssen auf unterhaltsame und anschauliche Weise über Ihren Beruf und Ihre Karrierelaufbahn innerhalb dieses Berufs sprechen. Arbeiten Sie zu zweit. Erwähnen Sie Ihre Überzeugungen und Werte, die Ihre Wahl dieses Berufes und Ihre berufliche Entwicklung bestimmt haben. Welches waren die schulischen und außerschulischen Aus- und Fortbildungen und autonomen Lernerfahrungen, die Ihrer beruflichen Entwicklung gedient haben? Wie haben Ihre beruflichen Stationen und Arbeitsplätze zu dieser Entwicklung beigetragen? Haben soziale Umstände Ihre berufliche Entwicklung beeinflusst? Sprechen Sie auch darüber, wie Sie sich selbst im Vergleich zu anderen Angehörigen ihres Berufsstandes wahrnehmen.

2. Seien Sie Ihre eigene Marke: Die Lehrkraft bittet die Teilnehmer:innen, sich eine Marke auszudenken und einige Merkmale zu notieren, die - ihrer Meinung nach - diese Marke zu etwas Besonderem machen. Nach dieser Aufgabe werden die Teilnehmer:innen aufgefordert, über sich selbst im Kontext ihrer Berufe nachzudenken. Sie werden ermutigt,

ihre persönliche Marke zu kreieren - einschließlich Schlüsselwörtern, Notizen (Erwähnung von Werten und Prioritäten, einzigartigen Eigenschaften, Schlüsselaspekten ihres persönlichen Images). Danach wird eine Diskussion gestartet, um die Ergebnisse der individuellen Übungen auszutauschen.

3. Die Lehrkraft kann ein Koordinatensystem oder ein Puzzle-Formblatt vorbereiten (je nachdem, inwieweit die Teilnehmer:innen bereit sind, in die Tiefe zu gehen und ausführlich über ihre Zukunft zu sprechen). In dem jeweiligen Diagramm können die Teilnehmer:innen die beruflichen Ziele markieren, die sie in der Zukunft verwirklichen wollen: zentrale Ereignisse, Ergebnisse, die sie erwarten, Erfolge, die sie erreichen wollen. Wenn sie diese präsentieren, können sie dies mit einer phantasievollen Übung tun. Die Lehrkraft kann diese Aufgabe verteilen: "Stellen Sie sich vor, Sie schauen aus dem Jenseits auf Ihre Beerdigung herab. Jemand liest Ihre Grabrede. Stellen Sie sich vor, diese Person spricht über das, was Sie in Ihrem Berufsleben getan haben. Was sagt diese Person über Sie als Berufstätiger?" Die Teilnehmer:innen sollten ihr berufliches Lebenswerk im Koordinatensystem oder auf Puzzlekarten/-abschnitten beschreiben.

In allen 3 Übungen gibt es Möglichkeiten, Inhalte des Sprachunterrichtes einzubinden.

Geschätzter Zeitrahmen: ca. 90 Minuten für Thema 2.1. und 2.2. zusammen, und weitere 90 Minuten für Thema 2.3. Innerhalb jeder 90-minütigen Sitzung könnte es einen 10-15-minütigen Einführungs-/Präsentationsteil geben, gefolgt von einer oder zwei Runden Einzel- oder Gruppenarbeit von etwa 25-30 Minuten mit Diskussionsmöglichkeiten nach jeder Runde. In einem abschließenden Teil können Fragen der Teilnehmer:innen und Übungsanleitungen für Aufgaben zur Bearbeitung zu Hause diskutiert werden.

Literatur, Informationen, Blattformen

Was ist berufliche Identität?

<https://www.igi-global.com/dictionary/professional-identity/23722>

Beruflich Identität und Sozialarbeit - ein Beispiel

<https://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf>

Über Karrierewege

<https://www.thebalancecareers.com/career-path-definition-with-examples-2059765>

Der berufliche Werdegang

<https://www.myworldofwork.co.uk/my-career-options/career-progression>

Der Karriere-Aktionsplan

<https://www.thebalancecareers.com/career-action-plan-524755>

Karriereziele setzen

<https://www.thebalancecareers.com/goal-setting-526182>

Fallstudien für Berufsberatung - Zukunftsvisionen und Ergebnisse

<https://core.ac.uk/download/pdf/211325605.pdf>

Aufbau einer persönlichen Marke

<https://digitalmarketinginstitute.com/blog/7-steps-to-build-your-personal-brand>

Die berufliche Identität eines Sozialarbeiters - auf Ungarisch

<http://socprof.partium.ro/Documents/Training%20material%202.pdf>

Wissenschaftlicher Artikel zur beruflichen Identität

<https://www.mededpublish.org/manuscripts/1454>

Neue Karriereplanung - auf Ungarisch

<https://www.profession.hu/cikk/karrier-ujratervezve>

Der Prozess des Berufswechsels: wissenschaftlicher Text basierend auf Feldforschung - auf Ungarisch

<http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2696/1/vt2010n2p18-44.pdf>

Über den Wandel von Karrieren: wissenschaftlicher Text – auf Englisch

https://www.researchgate.net/publication/254121234_The_Changing_Nature_of_Careers_A_Review_and_Research_Agenda

Eine Fallstudie zur Berufsberatung

http://ewinter.weebly.com/uploads/3/8/5/8/3858325/case_study.pdf

Block 3 - Weiterbildung und Training (FET)

Weiterbildung und Training (FET) sind Teile eines weiten Verständnisses von lebenslangem Lernen (LLL). In einem UNESCO-Dokument wird erklärt: "the further education and training sector developed and was shaped from a combination of education policies and by the prevailing workforce development strategies"¹¹. In diesem Modul haben wir die Inhalte in einer Weise strukturiert, die die Teilnahme von Arbeitsmigrant:innen an FET unterstützen und erleichtern kann. Das Modul ist speziell darauf ausgerichtet, die Teilnahme von Personen zu unterstützen, die sonst mit denjenigen Bildungsbarrieren konfrontiert wären, die durch lange Arbeitszeiten, Arbeitsüberlastung, räumliche Entfernung zu FET-Einrichtungen, Schwierigkeiten bei der Deckung der Bildungskosten usw. entstehen - wie in der NAMED-Studie beschrieben. Der Schlüssel zur Förderung von Teilnahme liegt darin, Ausbildungsprogramme zu finden, die gleichsam den Bedürfnissen der Teilnehmer:innen und den Anforderungen einer sich wandelnden Wirtschaft entsprechen und den Teilnehmer:innen darüber hinaus eine positive Lernerfahrung bieten. Da wir Erwachsene, die bisher noch nicht an Weiterbildung teilhaben, für die Teilnahme gewinnen wollen, wollen wir sie für neue Formen des Lernens gewinnen und ihnen neue Perspektiven auf das Lernen eröffnen. Daher könnte auch die Konzentration auf individuelle Lernprojekte und -ergebnisse eine der Möglichkeiten sein, Arbeitsmigrant:innen durch FET zu empowern.

Ziel: Reflexion der Lernerfahrungen der Teilnehmer unter Berücksichtigung ihrer Lernanforderungen mit dem Ziel, individuelle/personalisierte Ansätze und Aktionspläne für ihre Teilnahme an FET zu entwickeln.

Lernergebnisse

Am Ende dieses Blocks sollten die Teilnehmer:

- den Kontext von LLL kennen, sowie die einschlägigen Strukturen, Anbieter und Angebote der Erwachsenenbildung im Zielland
- in der Lage sein, ihre Lernerfahrungen zu formulieren und bereit sein, an individuellen/personalisierten Lernprojekten zu arbeiten
- in der Lage sein, verschiedene Wege des Lernens und der Selbstentfaltung zu erforschen und zu verinnerlichen.

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Kurze Präsentationen (eventuell unterstützt durch Powerpoint oder eine andere Präsentationssoftware) über LLL, über den Wettbewerb am Arbeitsmarkt, über Skills-Match und Upskilling, Fallstudien, Überprüfung individualisierter Lernprojekte, Formulierung von Lernzielen und Zielsetzungen (der Arbeitsmigration und ihrer späteren Nützlichkeit).

¹¹ <http://www.unesco.org/education/edurights/media/docs/72576f7e4dc99a6f8e98c0b920cdb5582c3b5c4d.pdf> S.18

Materialien:

Broschüren zu LLL, zu Wettbewerb am Arbeitsmarkt und besserem Skill-Match, Modelle, Broschüren zu Beratungsangeboten für Erwachsene, Beschreibungen von Fallstudien, Lernprojektszenarien.

Leitfragen:

Welche positiven Lernerfahrungen habe ich gemacht? Was fürchte ich, wenn es um das Lernen geht? Was bedeutet lebenslanges Lernen für mich? Was motiviert mich zum Lernen/zum Absolvieren einer Ausbildung oder Fortbildung? Was blockiert mich/hält mich davon ab? Wo sollte ich nach Bildungsangeboten suchen? An welchen Angeboten bin ich interessiert? Gibt es eine Beratung oder ein Coaching, wenn ich beabsichtige, mich am Lernen zu beteiligen? Wie kann ich am besten lernen? Was sind die Lernformen, die meinen Anforderungen und Erwartungen am ehesten entsprechen? Habe ich ein Recht auf Fortbildung am Arbeitsplatz? Wie viel kosten Fortbildungen im Zielland (und im Vergleich: wie viel kostet sie im Herkunftsland)? Sollte ich projektbasiertes Lernen in Betracht ziehen? Wie kann ich das tun?

Themen:

3.1. Die Perspektive des lebenslangen Lernens und der persönlichen Entwicklung im Kontext des Wettbewerbs am Arbeitsmarkt

Dazu gehören u. a.: Verschiedene Verständnisse von LLL; lebenslanges Lernen selbst umsetzen, individuelle Lernerfahrungen zur persönlichen Entwicklung; der Arbeitsmarkt als Wettbewerbsumfeld; LLL um den Skills-match zu verbessern.

3.2. Lernwege

Dieses Themenfeld schließt unter anderem mit ein: individualisierte Bildungsreaktionen; Antriebe und Blockaden der Teilnahme am LLL; Unterstützung des bedarfsgerechten und zielorientierten Lernens von Arbeitsmigrant:innen; Vorstellung und Diskussion verschiedener Arten des Lernens (autonomes Lernen, informelles Lernen, Freiwilligenarbeit, Lernen im Praktikum, Lernen durch Unternehmertum usw.); Ideen für individuelle Lernprojekte und projektbasiertes Lernen

3.3. Anbieter für Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens

Dazu gehören u.a.: Anbieter für Erwachsenenbildung finden; Unterstützung bei der Suche nach alternativen Unterrichtsformen und dem Aufbau neuen Wissens; ein individuelles Lernprojekt definieren; gemeinsame Reflexion darüber, wie die Verwirklichung individueller Bildungspläne optimiert werden kann.

Übungen:

1. Die Lehrkraft verteilt Fallstudien an die Teilnehmer:innen (jeweils ein Fall für je zwei Personen), diese sollen sie lesen. In den Fällen soll es um Erwachsene gehen, die einen Anbieter für Erwachsenenbildung suchten und die auf die auf verschiedene Arten und Weisen in ihren Erwachsenenbildungsvorhaben erfolgreich waren. Nach dem Lesen der Fälle sollen die Teilnehmenden zu folgenden Aspekten Notizen machen:

- über den persönlichen Nutzen des Lernprozesses/des Lernprojektes für die Akteure in den beschriebenen
- über die früheren Lernerfahrungen, auf die sich die Akteure in den Fällen stützten
- über die Art und Weise des Lernens und die Lernstile, die eigenständige Lerner:innen in den beschriebenen Fällen anwenden konnten
- praktische Anwendung des durch diesen Lernprozess gewonnenen Wissens.

Wenn die Kursteilnehmer:innen mit den Notizen fertig sind, werden die Ergebnisse mit dem Kurs geteilt, um Einblick in weitere Fälle zu geben und so die vielfältigen individuellen Lernerfahrungen und Ergebnisse aufzuzeigen.

2. Um die Teilnehmer auf die Skizzierung ihrer individuellen Lernprojekte vorzubereiten, kann die folgende Aufgabe hilfreich sein: Die Teilnehmenden erhalten wenige Sätze, die sich auf ihr allgemeines und berufliches Interesse oder ihre Fragen beziehen, und sie müssen diese Sätze fortsetzen und beenden. Zum Beispiel:

- Ich wäre dankbar, wenn mir jemand zeigen könnte, wie...
- Ich bin neugierig auf...
- Ich muss herausfinden/lernen, wie...
- Ich habe dieses Gefühl von ... wenn ich an Lernen denke.

Nachdem die Antworten verlesen wurden, soll die Lehrkraft die Teilnehmer:innen bitten, ihr wichtigstes/dringlichstes Interesse auszuwählen. Anschließend sollen Gruppen von 2-3 Personen gebildet werden, wobei es hilfreich ist, diese auf der Basis gemeinsamer Interessen der Teilnehmer:innen zu bilden. Wenn die Interessen der Teilnehmer:innen sehr unterschiedlich sind, sollen die Teilnehmenden stattdessen individuell am Entwickeln von Lernprojekten arbeiten. Die Übung sollte mit dem Austausch und der Diskussion der Ergebnisse abgeschlossen werden.

In den Übungen gibt es diverse Anknüpfungspunkte zur Einbindung von Elementen des Sprachunterrichts.

Geschätzter Zeitrahmen: ca. 90 Minuten für jedes Thema. Innerhalb jeder 90-minütigen Sitzung könnte es einen 10-15-minütigen Einführungs-/Präsentationsteil geben, gefolgt von ein oder zwei Runden Einzel- oder Gruppenarbeit von ca. 25-30 Minuten mit anschließenden Diskussionsmöglichkeiten. In einem abschließenden Teil können für Fragen der Teilnehmer:innen und Übungsanleitungen für Aufgaben zur Bearbeitung zu Hause diskutiert werden.

Literatur, Informationen, Blattformen

Lebenslanges Lernen

<https://www.valamis.com/hub/lifelong-learning>

<https://hbr.org/2017/02/lifelong-learning-is-good-for-your-health-your-wallet-and-your-social-life>

<https://www.researchgate.net/publication/294091215> Why do people with little formal education not participate in lifelong learning activities The views of adult educators

Das Lernen Erwachsener fördern

https://www.canr.msu.edu/od/uploads/files/PD/Facilitating_Adult_Learning.pdf

<https://www.researchgate.net/publication/323794475> Facilitating Adult Learning
[_COPY13@id=384.html](#)

Erstellung eines Lernplans:

<https://www.careeronestop.org/Credentials/FindYourPath/make-a-training-plan.aspx>

<https://www.mindtools.com/pages/article/personal-learning-plan.htm>

<http://literacybasics.ca/learner-plan-development/developing-the-learner-plan/>

Entwickeln eines Lernplans

<http://literacybasics.ca/learner-plan-development/developing-the-learner-plan/2/>

<http://literacybasics.ca/learner-plan-development/developing-the-learner-plan/5/>

Problembasiertes Lernen und Erwachsenenbildung

http://etec.ctlt.ubc.ca/51owiki/PBL_and_Adult_Education

Studie über arbeitsbasiertes Lernen für Erwachsene

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_DE.pdf)

Studien zur Erwachsenenbildung

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/adult-learning-empowering-adults-through-upskilling-and-reskilling>

Block 4 - Burnout und Wohlbefinden

Arbeitsmigrant:innen sind nicht nur hinsichtlich des Zugangs zu FET benachteiligt, auch ihre physische und psychische Gesundheit und ihr Wohlbefinden sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt. Die langen Arbeitszeiten, Arbeitsüberlastung, exzessive körperliche Anstrengung, der fehlende Zugang zu physischen oder psychischen Gesundheitsdiensten, der berufliche Stress, dem sie ausgesetzt sind, und mehr (alle die in der NAMED-Studie erörterten Aspekte) sind Risikofaktoren in Bezug auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Arbeitsmigrant:innen. Folglich ist das Erlernen von Maßnahmen der psychischen und physischen Gesundheitsfürsorge für sie von entscheidender Bedeutung. Die damit verbundenen Fähigkeiten, müssen jedoch erst entwickelt werden. Arbeitsmigrant:innen sollen in diesem Modul lernen, die Anzeichen/Symptome von Burnout zu identifizieren/erkennen, sollten bereit sein, Hilfe bei der Genesung zu suchen, oder sollten in der Lage sein, Wege zur Wiederherstellung ihrer psychischen Gesundheit und zur Entwicklung ihrer Resilienz zu erlernen.

Ziel: Das Erkennen von Anzeichen von Burnout lehren, Vermittlung von Tipps und Kontakten zur Erhaltung der psychischen Gesundheit und zur Förderung der Genesung, Förderung von Resilienz.

Lernergebnisse

Am Ende dieses Blocks sollten die Teilnehmer:innen:

- in der Lage sein, Anzeichen und Symptome von Burnout zu erkennen
- in der Lage sein, mit Burnout umzugehen und die notwendigen Schritte zur Genesung kennen
- wissen, wo sie Hilfe und Unterstützung finden können.

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Präsentationen (eventuell unterstützt durch Powerpoint oder eine andere Präsentationssoftware) über Burnout, psychische Gesundheit und Wohlbefinden, Durchführung eines Burnout-Tests, Sammlung von Tipps zur Wiederherstellung und Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit, Ausruhen aktiv einüben, über den „Flow“ informieren.

Materialien:

Merkblatt zu den Anzeichen von Burnout, Listen mit praktischen Tipps zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit, Schaubild mit dem "Flow"-diagramm, Listen von Institutionen, die bei (individuellen/persönlichen) Krisen Unterstützung leisten.

Leitfragen:

Was ist Burnout? Was sind seine Symptome? Leide ich unter Burnout? Was sind die Folgen, wenn ich in einen Burnout gerate? Wie sollte ich mit meinen Burnout-Symptomen umgehen? Was sollte ich tun, wenn ich mich ausgebrannt fühle? Wie kann man sich von einem Burnout wieder erholen? Wie kann ich weiteren/späteren Burnouts vorbeugen und meine psychische Gesundheit erhalten? Was ist der "Flow"? Warum ist es gut im „Flow“ zu sein? Wie hilft mir das? Wann bin ich im „Flow“? Welches sind die Kontakte, bei denen ich oder Bekannte im Falle einer persönlichen Krise Hilfe suchen können?

Themen:

4.1. Der Burnout und seine Folgen

Das Themenfeld beinhaltet unter anderem: Mögliche Anzeichen von Burnout kennenlernen; Erkennen möglicher eigener Burnout-Symptome; die kurz- und langfristigen Folgen von Burnout; Ratschläge zum Umgang mit Burnout.

4.2. Erholung, Wohlbefinden und der „Flow“

Dazu gehören u.a.: Wege der Erholung; das Kennenlernen des „Flows“ und wie man ihn kultiviert; Kontakte für Hilfe in der Krise.

Übung:

1. Die Lehrkraft verteilt einen Burnout-Test, die Teilnehmer:innen füllen diesen aus und besprechen, sobald sie die Ergebnisse haben, ihren aktuellen Stand der psychischen Gesundheit. Die Teilnehmer:innen besprechen dies freiwillig und nur dann, wenn sie sich damit vor der Gruppe wohlfühlen. Sollten die Teilnehmer:innen ihre Ergebnisse oder ihr Befinden nicht mit der Gruppe teilen wollen, können Sie dies nach dem Kurs individuell mit der Lehrkraft besprechen. Die Lehrkraft kann dann einen allgemeinen Überblick geben, was einzelne Testresultate bedeuten könnten und wie der Test und die Resultate strukturiert sind.
2. Die Teilnehmer:innen stellen gemeinsam eine Liste von Ressourcen zusammen die bei der Erholung von einem Burnout helfen können. Alternativ kann auch die Lehrkraft eine solche Liste potenzieller Ressourcen zur Verfügung stellen. Die Teilnehmer:innen sollen dann diejenigen auswählen, die potenzielle Ressourcen für ihre Genesung im Falle eines Burnout darstellen könnten. Die Teilnehmer:innen werden ermutigt, von Situationen zu erzählen, in denen sie diese Ressourcen angewandt haben - die Lehrkräfte sollten bei den Berichten achten darauf, dass sowohl aktive Ansätze (ich habe früher...) als auch Vermeidungen und Rückzüge (ich vermeide es normalerweise...) deutlich werden.
3. In sitzender oder liegender Position (vorzugsweise auf einer Matte liegend) kann eine kurze phantasievolle Entspannungsübung durchgeführt werden, bei der Techniken der inneren Geduld und Aufmerksamkeit, der Selbstreflexion und des Stressabbaus eingeübt werden.
4. Die Lehrkraft präsentiert mit Hilfe eines Schaubildes das Konzept des "Flow" von Csikszentmihályi Mihály. Die Teilnehmer:innen füllen einen „Flow“-Test aus. Die Ergebnisse

werden – auf freiwilliger Basis - besprochen, mögliche Schritte, um von einem Zustand in einen anderen und zum Flow-Zustand zu gelangen, werden diskutiert. Die Teilnehmer:innen werden ermutigt, über Situationen zu berichten, in denen sie sich im „Flow“ gefühlt haben/oder in einem Zustand, der dem „Flow“ sehr nahe zu kommen schien.

In den Übungen gibt es Möglichkeiten zur Einbindung von Sprachunterricht.

Geschätzter Zeitrahmen: ca. 90 Minuten für Thema 4.1. und weitere 90 Minuten für Thema 4.2. Innerhalb jeder 90-minütigen Sitzung könnte es einen 10-15-minütigen Einführungs-/Präsentationsteil geben, gefolgt von einer oder zwei Runden Einzel- oder Gruppenarbeit von ca. 25-30 Minuten mit anschließenden Diskussionsmöglichkeiten und einem abschließenden Teil für Fragen der Teilnehmer:innen und weitere Anweisungen des Trainers. In einem abschließenden Teil können für Fragen der Teilnehmer:innen diskutiert werden und weitere Übungsaufgaben durch die Lehrkraft können erteilt werden.

Literatur, Informationen, Blattformen

Links zu Burn-out im Allgemeinen und zu Tests

<https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>

<https://www.helpguide.org/articles/stress/surviving-tough-times.htm>

https://www.mindtools.com/pages/article/newTCS_o8.htm

<https://psychologytoday.tests.psychtests.com/bin/transfer>

https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

Informationen über den „Flow“

<https://positivepsychology.com/mihaly-csikszentmihalyi-father-of-flow/>

Der „Flow“-Test in ungarischer Sprache

https://www.researchgate.net/publication/273674651_Egy_ujonnan_kidolgozott_Flow_Allapot_Kerdoiv_kimunkalasanak_es_pszichometria_i_jellemzoinek_bemutatasa

Ursachen für Burn-Out

<https://hbr.org/2019/07/6-causes-of-burnout-and-how-to-avoid-them>

Auf Burn-Out reagieren

<https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/managing-workplace-issues/burnout-response>

Das Maslach Burnout Inventory (MBI) - auf Ungarisch

http://szocialisportal.hu/documents/10181/108471/A_burn_out_kerdoiv_kitoltese_es_ertekelese.pdf/9700b2df-3fd9-b8f1-9a95-4db04924efea

Hier ist ein von Dr. Maslach selbst mitverfasster Text zum Maslach Burnout Inventory

https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf

"Der Flow" von Csikszentmihályi Mihály

<https://positivepsychology.com/mihaly-csikszentmihalyi-father-of-flow/>

Modul: Interkulturelle Bildung

Allgemeiner Überblick über das Modulthema

In ein neues Land zu ziehen bedeutet immer, sich in einer neuen Situation wiederzufinden und sich dem Unbekannten stellen zu müssen, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Umzug an einen Ort aus einem ähnlichen kulturellen Kontext handelt, zum Beispiel um ein Land mit derselben Amtssprache wie das Herkunftsland, oder um einen Umzug in ein Gebiet, das kulturell weit von der ursprünglichen Heimat, in der man aufgewachsen ist, entfernt ist. Natürlich ist es für uns umso leichter, uns anzupassen und uns in einer neuen Situation zu orientieren, je näher wir unserem kulturellen und sprachlichen Hintergrund sind, zumindest oberflächlich betrachtet. Es ist aber auch wichtig, festzustellen, dass schon die Entscheidung, die eigene Heimat zu verlassen und eine neue Arbeit in einer neuen Umgebung zu suchen, äußerst belastend ist und eine bestehende Ordnung zerstört. Wie der NAMED-Study Report zeigt¹², müssen Arbeitsmigrant:innen kulturelle Unterschiede überwinden, damit es ihnen in ihrem Zielland gut geht:

“For many migrants, going in search of a job is the first time they travel abroad at all, they have no experience in travelling and living in foreign countries, so especially at the beginning, being a migrant is an overwhelming experience and causes stress (...)” (NAMED Study Report, S. 101)

“The habits, the way of behaviour, the culture of bondage and the functioning of the new society to which migrants are sent are often incomprehensible to them (...)” (NAMED Study Report, S.101)

Der Anpassungsprozess sollte daher durch interkulturelle Bildungsprogramme unterstützt werden, die generell für Migrant:innen konzipiert wurden. Es gibt vier Hauptprobleme, die diejenigen vor Herausforderungen stellen, die in ein anderes Land gezogen sind. Mit allen vier Hauptproblemen muss sich eine interkulturelle Bildung befassen. Das erste ist der **Alltag** im Zielland, d.h. alle Fragen im Zusammenhang mit den praktischen Aspekten des alltäglichen Lebens in der neuen Gesellschaft, wie zum Beispiel: Einkaufen, Bewegung im Verkehr, Rechts-, Verwaltungs- und Steuersysteme, Wohnen, Gesundheit. Der zweite Bereich ist der **kulturelle Anpassungsprozess**, das heißt, sich in einer neuen Situation zurechtzufinden, ein Gefühl von Sicherheit und Komfort zu entwickeln. Dieser Prozess sollte so stressfrei wie möglich ablaufen und den individuellen Bedürfnissen von Arbeitsmigrant:innen Raum bieten. Der dritte Bereich, den eine interkulturelle Bildung umfassen muss, ist die Auseinandersetzung mit **Stereotypen, Vorurteilen** und **Diskriminierung**. Dies ist wichtig, denn die Anpassung an eine neue Gesellschaft bedeutet nicht nur, sich mit Stereotypen und

¹² Der NAMED Study Report kann hier heruntergeladen werden:
<https://www.namededucation.net/home/english/material/>

Vorurteilen auseinanderzusetzen oder mit Diskriminierung umzugehen, sondern auch, die eigenen Überzeugungen, Vereinfachungen und Vorstellungen über den Ort und die Bevölkerung des Ziellandes zu überdenken. Schließlich zielt der Bereich **Interkulturelle Kommunikation** darauf ab, die Unterschiede zwischen der Bevölkerung des Ziellandes und der Bevölkerung des Herkunftslandes zu definieren und die Konflikte zu lösen, die sich aus den unterschiedlichen kulturellen Hintergründen sowohl bei der Arbeit als auch in der Freizeit ergeben.

“Meeting educational demands in the area of intercultural education, learning intercultural competences should take place as soon as possible after arrival in COD. It would be worthwhile for working migrants to have the opportunity to learn about local customs, cultural codes, traditions and rules of the workplace. At the same time it is this knowledge that is most often gained through experience. However equipping migrants with a basic package of knowledge about COD culture will strengthen their sense of security, confidence and ability to adapt to new situations.” (NAMED Study Report, S. 104)

Interkulturelle Bildung lässt sich nur schwer explizit definieren, und die Bedürfnisse von Arbeitsmigrant:innen sind sehr unterschiedlich. Daher erfordert interkulturelles Lernen den Erwerb vieler *Soft Skills* sowie eine offene Haltung und die Bereitschaft zur Veränderung (nicht nur der Umgebung oder der Arbeit, sondern vor allem der eigenen Persönlichkeit). Dieses Modul soll Migrant:innen bei ihren ersten Schritten im langen Anpassungsprozess im neuen Land und beim Erreichen von Wohlbefinden anleiten und unterstützen.

Inhalt des Moduls

Dieses Modul besteht aus den folgenden Themenblöcken:

- Das Alltagsleben im Zielland
- Der kultureller Anpassungsprozess
- Stereotypen, Vorurteile, Diskriminierung
- Interkulturelle Kommunikation

Verknüpfungen zu anderen Modulen

- Der Themenblock "Das Alltagsleben im Zielland" erörtert alltagsbezogene Themen und Aktivitäten, die für die Migrant:innen eine Herausforderung darstellen könnten. Herausforderungen im Zusammenhang mit Aufenthalts- und Arbeitsrecht, Steuern

sowie Gesundheits- und Bildungssystemen werden im Modul "Recht und Sozialpolitik" behandelt.

- Der Themenblock "Interkulturelle Kommunikation", insbesondere das Thema "Arbeitskultur und Arbeitsumfeld" enthält Anknüpfungspunkte zum Modul "Berufsbezogene Kompetenzen/Bildung und berufliche Bildung".
- Der Themenblock "Der kultureller Anpassungsprozess", der sich mit dem Wohlbefinden von Migranten im Zielland, der persönlichen Wahrnehmung und den Einstellungen gegenüber dem Zielland und seiner Bevölkerung befasst, besitzt Verbindungspunkte zu dem Modul "Persönliche und zwischenmenschliche Kompetenzen", in dem Themen wie Selbstbewusstsein, persönliche Werte, aber auch die Beziehung zur Umwelt diskutiert werden.

Das Alltagsleben im Zielland

Einführung in den Block:

Wie in der polnischen Länderstudie erwähnt, unterscheiden sich Aspekte der Alltagskultur, wie zum Beispiel die örtliche Küche, das Einkaufsverhalten oder die Nutzung öffentlicher unterscheidet sich zwischen den Ländern und kann so Probleme für Arbeitsmigrant:innen verursachen (siehe NAMED Study Report, S. 101-102). Daher ist es von entscheidender Bedeutung, in den Lehrplan die Aktivitäten aufzunehmen, die Migranten in die Lage versetzen, Fertigkeiten und Kenntnisse darüber zu erwerben, wie Alltagssituationen vereinfacht und zu interessanten Quellen des kulturellen Lernens gemacht werden können.

Wir schlagen vor, neben der Identifizierung alltäglicher Herausforderungen und dem Erlernen des Umgangs mit ihnen auch solche Aktivitäten in das Ausbildungsprogramm aufzunehmen, die den Migrant:innen helfen, die Traditionen und Bräuche der Ziellandes zu entdecken. Das Kennenlernen traditioneller Feste, religiöser Feiertage und andere Zeremonien (was von unseren Interviewpartner:innen als Interesse angegeben wurde), sollte idealerweise durch Aktivitäten geschehen, die den Kontakt zwischen Migrant:innen und den Mitgliedern der Gesellschaft des Ziellandes fördern. Wenn es keine ausreichende Anzahl von Initiativen gibt, die den Kontakt zwischen Migrant:innen und der der Bevölkerung des Ziellandes erleichtern und es den Migrant:innen ermöglichen, die Traditionen des Ziellandes kennenzulernen (siehe etwa NAMED Study Report, S. 101), könnte das gewählte Fest mit Hilfe der Lehrkräfte zum Beispiel in Form einer kleineren öffentlichen Veranstaltung von den Migrant:innen selbst organisiert werden. Die Organisation einer solchen Initiative würde es Migrant:innen nicht nur ermöglichen, zu erfahren, was sie über die Traditionen der CODs in der Praxis gelernt haben, sondern die Entwicklung von Initiative stärken, die Fähigkeit, sich in die Gruppe zu integrieren und vielleicht (bei wenn die Veranstaltung gut beworben wird) die örtliche

Gemeinde kennenzulernen, die zur Teilnahme an einer solchen Veranstaltung eingeladen werden könnte.

Abgesehen vom Lernen über die Hindernisse des täglichen Lebens, sowie der die Sitten und Gebräuche der Zielländer, sieht dieser Teil des Lehrplans auch vor, etwas über die Kunst, Geschichte und andere kulturelle Aspekte des Ziellandes zu lernen, die oft der Schlüssel zum Verständnis der Verhaltensweisen und Denkweisen der Menschen sind. Doch wie im Study Report festgestellt wird, haben viele Arbeitsmigrant:innen keine Zeit für irgendeine Teilnahme an der Kultur(siehe NAMED Study Report, S. 101)¹³. Aus diesem Grund empfehlen wir dringend, interaktive Sitzungen zur Kultur und Geschichte des Ziellandes in den Kurs zu integrieren. Dies könnte z.B. in Form von Filmvorführungen und Diskussionen, Teilnahme an Aufführungen, Besuchen kultureller Einrichtungen oder ähnlichem im Rahmen des Kurses geschehen.

Ziel: Den Alltag von Migrant:innen erleichtern. Herausforderungen des Alltags in Quellen kulturellen Lernens verwandeln.

Leitfragen: Welches sind die Situationen des täglichen Lebens, die Migrant:innen Schwierigkeiten bereiten können? Was ist zu tun, um sich auf mögliche Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Situationen des täglichen Lebens vorzubereiten? Wie können Situationen des täglichen Lebens in Lektionen über die Sprache, Kultur, Traditionen, Gesellschaft etc. der Zielländer umgewandelt werden?

Schlüsselbegriffe: Migration, Alltag, COD (Zielland), Sitten, Gebräuche, Traditionen, künstlerische Kultur, kulturelle Identität

Geschätzter Zeitrahmen: 5 Sitzungen

Themen:

1. Herausforderungen des alltäglichen Lebens
 - herausfordernde Situationen des Alltagslebens identifizieren
 - lernen, mit solchen Herausforderungen umzugehen
 - die täglichen Herausforderungen in Quellen des kulturellen Lernens verwandeln
2. Sitten und Gebräuche des Ziellandes
 - Traditionen und Bräuche des Ziellandes: was sind ihre Ursprünge, wie haben sie sich im Laufe der Zeit verändert, welche Bedeutung haben sie heute
 - DOS und DON'TS im Zielland
 - Feiertage und traditionelle Feste
 - Die Küche des Ziellandes

¹³Wobei die Situation von Arbeitsmigrant:innen mit einer regulären vierzig Stunden Woche wiederum anders aussieht. Siehe ebenfalls Study Report, S.101

3. Kunst, Kultur und Geschichte des Ziellandes

- Entdecken der Geschichte des Ziellandes
- Teilnahme am kulturellen Leben des Ziellandes
- der Einfluss von Geschichte und künstlerischer Kultur auf die örtlichen Communities

Materialien: Handouts mit Informationen über die Aspekte des Alltagslebens im Zielland, Kalender mit Beschreibungen von Festen und Feiertagen, die im Zielland gefeiert werden, Kultfilme, bedeutende literarische Werke und Reproduktionen von Kunstwerken, andere Infopakete zu bestimmten Themen (z.B. Sport, Kulturfestivals, örtliche Küche usw.), Materialien zu den einzelnen Übungen

Empfohlene Unterrichtsmethoden: Rollenspiele, Einzelarbeit, Arbeit in Paaren und Gruppen, Exkursionen, Studienbesuche (z. B. Museen), Stadtspiele, Einbindung Sprachunterricht, Filmvorführungen, Bastel- oder Kochworkshops

Was sollten die Teilnehmer am Ende dieses Blocks tun können?

Die Teilnehmer sollten dazu in der Lage sein:

- die Schwierigkeiten zu benennen, die sich aus Alltagssituationen ergeben, und zu verstehen, wie diese Schwierigkeiten mit kulturellen Unterschieden zusammenhängen,
- nach Lösungen für potenzielle Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Alltagssituationen zu suchen und diese Lösungen in der Praxis anzuwenden,
- Alltagssituationen in Lerngelegenheiten über die Sprache, Kultur, Traditionen Gesellschaft etc. des Ziellandes umzuwandeln.
- die Traditionen des Ziellandes erklären zu können,
- selbstbewusst an Feierlichkeiten im Zielland teilnehmen zu können,
- zu Erkennen und erklären zu können, wie die Kultur oder Geschichte des Ziellandes mit der Denk- und Handlungsweisen der Bevölkerung zusammenhängen.

Beispiele für Übungen und Lernaktivitäten:

1. Stadtspiel

Thema:

Herausforderungen des täglichen Lebens, Die Sprache des Ziellandes üben

Zeit: 3 Stunden

Materialien: Handouts für die Teilnehmer:innen mit den Beschreibungen der Aufgaben, die sie erfüllen sollten, um das Stadtspiel zu absolvieren. Einige Materialien sind hilfreich für die Erfüllung der Aufgaben, z.B. eine Liste mit nützlichen Redewendungen, Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel, etwas Kleingeld zum Einkaufen usw.

Ablauf der Aktivität: Die Lehrkraft soll die Gruppe in kleinere Teams aufteilen und die Regeln des Stadtspiels¹⁴ erklären, einschließlich der Zeit bis zum Ende des Spiels, des Treffpunkts usw. Die Lehrkraft soll Handouts mit den zu erledigenden Aufgaben zur Verfügung stellen (alternativ kann sie jeder Gruppe erst einmal nur die erste Aufgabe geben und die Beschreibung der nächsten Aufgabe an die Gruppe schicken, sobald diese die vorherige Aufgabe erledigt hat). Es ist wichtig, dass jedes Team mit einer anderen Aufgabe beginnt. Die Aufgaben des Stadtspiels hängen von den Sprachkenntnissen und dem Grad der Vertrautheit der Teilnehmer:innen mit dem Zielland ab. Im Falle von Migrant:innen, die gerade erst in ein Zielland gekommen sind, könnte dies zum Beispiel das Einkaufen, die Benutzung des öffentlichen Personennahverkehrs, das Bestellen von Mahlzeiten in einem Café etc. sein. Wenn die Teilnehmer:innen jedoch längere Zeit in einem Zielland leben, könnten die Aufgaben mit dem Ausfüllen einiger Steuerformulare, der selbständigen Eröffnung eines Bankkontos oder ähnlichem verbunden sein. Im Idealfall sollten die Aufgaben für das Spiel während des gesamten Trainings über auf die zu Kursbeginn erhobenen Bedürfnisse der Teilnehmer:innen ausgerichtet sein.

Ziel der Aktivität: Die Aktivität zielt darauf ab, die Migrant:innen mit ihrer neuen Umwelt im Zielland vertraut zu machen. Dies wird erreicht, indem die Aktivität ihnen dabei hilft, Vertrauen in die selbständige Bewältigung alltäglicher Aufgaben zu gewinnen und indem sie ihre ersten Kontakte mit Einheimischen fördert. Da die Aufgaben im Team erledigt werden, ist das Stadtspiel auch ein nützliches Instrument zur Förderung der individuellen Integration in eine Gruppe und zur Förderung des Teamworks.

2. Blog / Vlog / Comic-Buch

Thema:

Herausforderungen des Alltagslebens, Sitten und Gebräuche des Ziellandes, Kunst und Geschichte des Ziellandes

Zeit: Über die gesamte Dauer des Kurses hinweg, oder sogar noch länger - falls sich die Teilnehmer:innen entscheiden, ihre Erfahrungen weiter zu dokumentieren.

¹⁴ Je nach den Aufgaben im Spiels und dem Grad der Vertrautheit der Teilnehmer:innen mit dem Zielland kann die Lehrkraft auch entscheiden, dass die Teilnehmer:innen ihre Telefone und/oder Übersetzungstools, die ihnen bei der Durchführung der Aktivität helfen würden, nicht als Hilfsmittel benutzen dürfen.

Materialien: Abhängig von der gewählten Form und der Ausstattung der Teilnehmenden. Denkbar sind etwa PC/Laptop/Tablet mit Internetzugang, Smartphone mit Kamera, Fotoapparat und Mikrofon, Skizzenbuch und Bleistifte, etc.

Ablauf der Aktivität: Jede:r Teilnehmer:in wird gebeten, die eigenen Erfahrungen im Zielland (Alltagssituationen, Kontakt mit der örtlichen Bevölkerung, Teilnahme an kulturellen / sportlichen Veranstaltungen und Festen usw.) in einer Form ihrer:seiner Wahl zu dokumentieren. Abhängig von den Interessen und Fähigkeiten der Teilnehmenden könnte dies das Schreiben eines Blogs / Betreiben eines Videoblogs / Erstellen eines Comics / Zeichnen / Schreiben von Liedtexten usw. sein.

Jede:r Teilnehmer:in wird gebeten, den anderen Teilnehmer:innen mindestens einmal pro Woche ihre:seine Form der Dokumentation von Alltagserfahrungen mitzuteilen. Die Blogs/vlogs usw., die die Ergebnisse der Übung sind, werden dann von den Teilnehmer:innen gesammelt und den Teilnehmer:innen der folgenden Kurse als Lernmaterial zur Verfügung gestellt.

Ziele der Aktivität: Individuelle Reflexion über die Erfahrungen des täglichen Lebens im Zielland. Lernen, die Erlebnisse ansprechend darzustellen und sie mit anderen zu teilen. Entwicklung der Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmenden.

3. Organisieren eines traditionellen Festes im Zielland

Thema: Traditionen und Bräuche des Ziellandes

Zeit: Die gesamte Dauer des Trainingskurses

Materialien: Infopakete über traditionelle Feierlichkeiten und Feste (Bücher, Handouts, Videos, Bilder), Materialien, die für die Feier des gewählten Festes benötigt werden (jede:r Kursteilnehmer:in etwas vorbereiten / mitbringen).

Ablauf der Aktivität: Zu Beginn des Kurses sollen die Teilnehmenden gebeten werden, sich ein typisches Fest des Ziellandes auszusuchen, das sie entdecken und erleben möchten (alternativ: je nach Kursdatum kann die Lehrkraft vorschlagen, sich mit einem bevorstehende traditionelle Fest zu befassen). Dies könnten individuelle Feste wie Geburtstage, typische Familienfeiern oder nationale/traditionelle/religiöse Feiertage sein, die in einem Zielland gefeiert werden. Zuerst sollten sich die Teilnehmer:innen theoretisches Wissen über die gewählte Feierlichkeit aneignen, danach sollten sie gemeinsam und unter Aufsicht der Lehrkraft Schritt für Schritt planen, wie sie eine Feier selbst organisieren und so diese Tradition des Ziellandes persönlich erleben können. Idealerweise könnte die Feier zum Abschluss des Trainings ausgerichtet werden - als eine Art Abschiedsfeier und "Erprobung" des erworbenen Wissens der Kursteilnehmer:innen in der Praxis.

Alternativ können die Kursteilnehmer:innen auch erwägen, gemeinsam ein traditionelles Fest in Form einer öffentlichen Veranstaltung unter Beteiligung einer örtlichen Gemeinde zu organisieren. Anmerkung: Eine solche Veranstaltung erfordert eine längere Vorbereitung und verursacht höhere Kosten (z.B. Kosten für Werbung, Raummiete, Materialien usw.).

Ziel der Aktivität: Kennenlernen der Traditionen des Ziellandes in Theorie und Praxis. Lernen, wie man eine Veranstaltung organisiert. Entwicklung von Fähigkeiten zur Arbeit in einer Gruppe, Entwicklung von Führungsfähigkeiten.

4. Kultfilm aus dem Zielland

Themen:

Kunst und Sozialgeschichte des Ziellandes, Sprachübung

Zeit: 2,5 Stunden

Materialien: Film (ggf. mit Untertiteln), Computer, Projektor, Lautsprecher, Einholen einer Lizenz für die Filmvorführung (falls erforderlich).

Ablauf der Aktivität: Die Aktivität sieht vor, gemeinsam einen Kultfilm des Ziellandes oder einen bekannten Film, der die Alltagskultur des Ziellandes beeinflusst hat, anzusehen¹⁵. Vor der Filmvorführung wird der sozio-historische Kontext des Films von der Lehrkraft vorgestellt. Nach der Filmvorführung leitet die Lehrkraft eine die Diskussion über den Film an. Zuerst werden die Teilnehmer:innen nach ihrem Verständnis des gesamten Films und einzelner Szenen sowie seines Kontexts gefragt. Dann erklärt die Lehrkraft z.B., was diesen bestimmten Film zu einem Kultfilm macht und wie er mit den Werten / der Geschichte / den Ereignissen des Ziellandes verbunden ist. Die Lehrkraft hebt auch Zitate aus dem Film hervor, die in die Alltagssprache eines Ziellandes Eingang gefunden haben (so vorhanden).

Ziele der Aktivität: Die Aktivität zielt darauf ab, den Teilnehmenden ein Element der Kultur des Ziellandes vorzustellen und sie zu ermutigen, die Kunst und Kultur des Ziellandes auf eigene Faust zu entdecken. Sie hilft den Migrant:innen auch zu verstehen, wie Kunstwerke den historischen und sozialen Kontext des Ziellandes widerspiegeln und wie sie gleichzeitig das Verhalten und die Sprache des Ziellandes in der Gesellschaft beeinflussen können.

Literatur, Lehrmittel:

Eine kurze Animation, die den Unterschied zwischen Bräuchen und Traditionen erklärt:

<https://www.youtube.com/watch?v=-PT2gWBpLyM>

¹⁵ Der Film sollte vom Ausbilder nach den Beratungen mit den Teilnehmern ausgewählt werden.

Auf der Website der Firma *Commisceo Global* gibt es eine Ressource namens "Country Culture Guides", die über ein Dropdown-Menü für das jeweilige Land navigiert werden kann. Hier findet man kurze Informationen über die Sprache, Kultur und Gesellschaft, Etikette, Geschäftspraktiken usw. der Zielländer:

<https://www.commisceo-global.com/resources/country-guides/>

Für einen Leitfaden zu Polen siehe beispielsweise:

<https://www.commisceo-global.com/resources/country-guides/poland-guide>

Die EURES-Website, die das Arbeiten und Leben in anderen EU-Ländern thematisiert, beinhaltet Abschnitte, die z.B. über "Kultur und soziales Leben" oder "Verkehr" informieren. Diese können über ein Dropdown-Menü navigiert werden. Es wird empfohlen, verschiedene Dropdown-Menüs für die jeweiligen Länder durchzuarbeiten (Anleitung: Wählen Sie ein Zielland aus -> klicken Sie auf "Lebens- und Arbeitsbedingungen" -> wählen Sie je nach Interesse aus der Liste "Lebensbedingungen" das entsprechende Thema aus, z.B. "kulturelles und soziales Leben" oder "Verkehr"). Einen Link zur Seite "Lebensbedingungen - Kulturelles und soziales Leben" in Polen (es können auch andere Länder ausgewählt werden) finden Sie beispielsweise hier:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8844&acro=living&lang=en&parentId=7824&countryId=PL&living=>

Ressourcen zum Alltagsleben in Polen

Der Abschnitt "Cultural life" der Online-Ausgabe der Encyclopedia Britannica enthält Unterabschnitte zu Themen wie "cultural milieu", "daily life and social customs", "the arts" (einschließlich kurzer Einträge zu: Literatur, Musik, bildende Kunst, Theater und Film), "cultural institutions", "sport and recreation", "media and publishing":

<https://www.britannica.com/place/Poland/Health-and-welfare#ref256685>

Auf der Website Culture.pl, die vom Adam-Mickiewicz-Institut - einer nationalen Kultureinrichtung, die Polen und die polnische Kultur weltweit fördert - betrieben wird, findet man mehrere englischsprachige Artikel über das polnische Alltagsleben und polnische Bräuche, darunter

"Wie man den Alltag in Polen überlebt":

<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-everyday-life-in-poland>

"Wie man eine polnische Dinnerparty überlebt":

<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-a-polish-dinner-party>

"Wie man ein Geschäftstreffen mit Polen überlebt":

<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-a-business-meeting-with-poles>

Das offizielle Informationsportal Polens mit dem Titel Poland.pl, das vom polnischen Außenministerium betrieben wird, umfasst folgende englischsprachige Ressourcen:

den Abschnitt "Polnische Kultur und Kunst" (mit den Unterabschnitten zu: Musik, bildende Kunst, Architektur und Design, Literatur, Sport): <https://poland.pl/culture-and-art/>

den Abschnitt "Polen erleben" (mit den Unterabschnitten wie "über Polen", "Traditionen und Feiertage", "Küche" und "berühmte Polen"): <https://poland.pl/experience-poland/>

Ressourcen zum Alltagsleben in Deutschland

Der Abschnitt "Cultural life" in der Online-Ausgabe der Online- Enzyklopädie Encyclopedia Britannica enthält Unterabschnitte zu Themen wie "cultural milieu", "daily life and social customs", "the arts" (einschließlich kurzer Einträge zu: Literatur, Musik, bildende Kunst, Theater und Film), sowie "cultural institutions", "sport and recreation", "media and publishing" (einschließlich kurzer Einträge zu: Rundfunk, Presse, Verlagswesen):

<https://www.britannica.com/place/Germany/Cultural-life>

Das Portal mit dem Titel Deutschland.de (eine Seite, die von der FAZIT Communication GmbH in Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt in Berlin betrieben wird) beinhaltet folgende englischsprachige Ressourcen:

den Abschnitt "Leben" mit Unterabschnitten: "Gesellschaft und Integration", "Lebensstil und Küche", "Mobilität und Reisen", "Sport und Freizeit":

<https://www.deutschland.de/en/topic/life>

den Abschnitt "Kultur" mit den Unterabschnitten: Kunst und Architektur, Kreativität und Mode, Kommunikation und Medien, Stadt und Land:

<https://www.deutschland.de/en/topic/culture>

Eine Reihe von 20 Videos über das tägliche Leben in Deutschland und die deutsche Gesellschaft für Deutschlerner mit dem Titel "Deutschlandlabor - Alltag in Deutschland", vorbereitet vom Goethe-Institut in Zusammenarbeit mit der Deutschen Welle findet sich hier: https://www.goethe.de/de/spr/ueb/dlb.html?wt_sc=deutschlandlabor

Ressourcen zum Alltagsleben in Rumänien

Der Abschnitt "Cultural life" "Kulturelles Leben" in einer der Online-Ausgabe der Online-Enzyklopädie Encyclopedia Britannica enthält Unterabschnitte zu Themen wie "cultural milieu", "daily life and social customs", "the arts" (einschließlich kurzer Einträge zu: Literatur, Musik, bildende Kunst, Theater und Film), "cultural institutions", "sport and recreation", "media and publishing" (einschließlich kurzer Einträge zu: Rundfunk, Presse, Verlagswesen): <https://www.britannica.com/place/Romania/Political-process#ref42859>

Die Website mit dem Titel "*Supporting the Integration of the Resettled*", die vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union gefördert wird, enthält Abschnitte mit Informationen über das Alltagsleben, die Ankunft in Rumänien, Gesundheit, Bildung, Arbeit und das Erlernen der rumänischen Sprache:

<https://stire.org/romania/everyday-life/>

Dieser kurze Eintrag über das Alltagsleben in Rumänien enthält kurze Informationen zu den Aspekten wie: Wohnen, Arbeit und Transport, Essen, Religion und Tradition sowie Kleidung:

<https://flybynightpress.com/2020/03/13/everyday-life-in-romania/>

Dieser Artikel (nur auf Rumänisch verfügbar) enthält die Aussagen von Migrant:innen, die nach Rumänien gezogen sind, über die Aspekte, die sie in diesem Land überraschen oder schockieren: <https://identitatea.ro/ce-socheaza-pe-straini-la-romania/>

Dieser Artikel (nur auf Rumänisch verfügbar) enthält die Aussagen von ausländischen Besucher:innen Rumäniens über das Land selbst sowie ihre Sicht auf das Leben in Rumänien: <https://www.momondo.ro/discover/ce-spun-strainii-dupa-ce-calatoresc-in-romania>

Dieser Artikel beschreibt besondere rumänische Traditionen:

<https://theculturetrip.com/europe/romania/articles/12-traditions-only-romanians-can-understand/>

Kultureller Anpassungsprozess

Einführung in den Block:

Wie im NAMED Study Report erwähnt, kann in ein anderes Land zu ziehen "new opportunities, a change in lifestyle and status, which is what most working migrants strive for" bringen, zugleich kann die Gewöhnung an die neue Kultur schwierig sein: "the intercultural transition, coupled with lacking knowledge about the country of destination, can reinforce the feeling of isolation" (NAMED Study Report, S. 102). Dieser Block zielt darauf ab, Migrant:innen auf das Leben in einem anderen Land vorzubereiten, indem der Einfluss der Entscheidung zur Migration auf ihren psychischen Zustand und ihre soziale Position im Zielland thematisiert wird.

Um Stress und das Gefühl der Einsamkeit oder Isolation, das mit einem Kulturschock verbunden sein könnte, zu verringern, ist es hilfreich, den gesamten Prozess der kulturellen Anpassung zu verstehen. Dies ist besonders wichtig, da Kulturschocks unter anderem durch das Erleben neuer Situationen und den Umgang mit anderen Verhaltensweisen in einem fremden Land verursacht werden. Das Wissen um die so genannte "Slump"-Phase, in der kleine Herausforderungen zu großen Hindernissen werden können, sowie das Wissen um die Art und Weise, wie man sich durch diese Zeit hindurcharbeiten kann, könnte die in diesem Teil des Anpassungszyklus auftretenden Schwierigkeiten mildern. Da es nicht nur um die Einstellung der Gesellschaft des Ziellandes geht, sondern auch um die Einstellung der Migrant:innen gegenüber ihrer eigenen Kultur und der Kultur des Ziellandes, ist es darüber hinaus wichtig, ihre Bereitschaft zur Integration und zum Lernen über ihren neuen Lebensort zu fördern (NAMED Study Report, S. 103). Die Akkulturationsstrategien von Migrant:innen im Zielland spielen eine wichtige Rolle für ihr Wohlergehen (siehe NAMED Study Report, S. 103).

Ziel: Möglichkeiten der kulturellen Akkulturation vorstellen. Über die Etappen des Anpassungsprozesses reflektieren und den eigenen Anpassungsprozess besser verstehen.

Leitfragen: Wie sieht der Anpassungsprozess aus? Aus welchen Phasen besteht er? Was "gibt" das Verständnis des Anpassungsprozesses den Migrant:innen? Was sind die verschiedenen Kategorien der kulturellen Akkulturation? Wie ist die Haltung von Migrant:innen gegenüber der eigenen Community und gegenüber der Community des Ziellandes? Welches sind die Einstellungen der Gesellschaft des Ziellandes? Wie beeinflussen diese Einstellungen (der Migrant:innen selbst und der Gesellschaft des Ziellandes) die Erfahrungen der Migrant:innen? Was können Migrant:innen zur Integration beitragen?

Schlüsselbegriffe: Kulturschock, kultureller Anpassungszyklus: Honeymoon und Slump, Realisierungs- und Anpassungsphasen, Akkulturationsstrategien

Geschätzter Zeitrahmen: 4 Sitzungen

Themen:

1. Anpassungsprozess

- Kulturschock
- Kennenlernen der verschiedenen Stadien der Anpassung
- Verständnis des eigenen Anpassungsprozesses
- Lernen, wie man mit potenziellen Schwierigkeiten in jeder Phase des Anpassungsprozesses umgeht

2. Akkulturation

- Kennenlernen verschiedener Akkulturationsstrategien von Individuen (Trennung, Marginalisierung, Integration, Assimilation) und des Ziellandes (Multikulturalität, Schmelztiegel, Segregation, Ausgrenzung) - J. Berrys Modell

- Kritik an J. Berrys Modell
- Verständnis der Bedeutung der eigenen Haltung von Migrant:innen für ihr Wohlergehen im Zielland
- Lernen über mögliche Einstellungen der Gesellschaft des Ziellandes

Materialien: Videos im Zusammenhang mit dem kulturellen Anpassungsprozess und dem Kulturschock, Materialien, in denen Migrant:innen selbst ihre Erfahrungen mitteilen

Empfohlene Unterrichtsmethoden: Einzelarbeit, Selbstreflexion, Filmvorführungen und Diskussion, Erfahrungsaustausch

Was sollten die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks tun können?

Die Teilnehmer:innen sollten:

- den Anpassungsprozess verstehen und die verschiedenen Phasen des Anpassungsprozesses kennen,
- die Vorteile des Verständnisses des Anpassungsprozesses erkennen,
- verschiedene Kategorien der kulturellen Anpassung erklären können,
- den Einfluss der Einstellung der Migrant:innen gegenüber ihrer eigenen Community und der Gesellschaft des Ziellandes auf die Migrationserfahrungen im Zielland zu verstehen,
- den Einfluss der Einstellungen der Gesellschaft des Ziellandes auf die Migrationserfahrung im Zielland verstehen,
- erklären, welche Schritte zur Integration zu unternehmen sind.

Beispiele für Lernaktivitäten:

1. **Was ich weiß, was ich gerne wüsste, was ich von der vom Zielland und seiner Gesellschaft erwarte, was ich der dem Zielland und seiner Gesellschaft anzubieten habe**

Themen:

Das Zielland: Wissen und Erwartungen, Selbstreflexion

Zeit: 40 Minuten

Materialien: 4 Blätter Flipchart-Papier, Marker

Ablauf der Aktivität: Die Teilnehmer werden in 4 Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe erhält ein Blatt Flipchart-Papier mit folgendem Titel:

Gruppe 1: "Was ich über das Zielland weiß"

Gruppe 2: "Was ich gerne über das Zielland wissen möchte"

Gruppe 3: "Was ich vom Zielland und seiner Gesellschaft erwarte"

Gruppe 4: "Was kann ich dem Zielland und seiner Gesellschaft bieten?"

Jede Gruppe soll ihre Antworten auf dem Flipchart-Papier eintragen. Nach 10 Minuten sollen die Blätter dann im Uhrzeigersinn zwischen den Gruppen weitergereicht werden. Die nächste Gruppe wird dann gebeten, neue Ideen auf demjenigen Papierbogen hinzuzufügen, die sie erhalten hat (7 Minuten). Danach sollen die Blätter erneut zwischen den Gruppen ausgetauscht werden bis jede Gruppe jedes Blatt bearbeitet hat.

Am Ende der Gruppenarbeit, das heißt nachdem jede der 4 Gruppen die Antworten auf allen vier Papierblättern ausgefüllt hat, soll jede Gruppe ihre letzten Flipchartblätter präsentieren. Die Lehrkraft leitet dann zum Ende der Aktivität eine offene Diskussion ein.

Ziel der Aktivität: Die Übung ermöglicht es den Teilnehmenden, ihr aktuelles Wissen über das Zielland zu bewerten und zu reflektieren, was sie über das Land, in dem sie leben, noch lernen möchten. Gleichzeitig hilft sie ihnen, zu erkennen und zu benennen, welche Aspekte des Ziellandes und Seiner Gesellschaft es ihnen ermöglichen würden, ihr Leben dort angenehmer zu gestalten und die Bedeutung ihrer eigenen Anwesenheit für die Gesellschaft des Ziellandes zu verstehen.

2. **Kulturschock** - Stufenübung basierend auf <http://www.culturalorientation.net/library/all-lesson-plans/adjustment/cultural-adjustment-culture-shock-icmc-turkey>

Thema: Kulturelle Anpassungsphasen, Kulturschock, kulturelle Anpassung

Zeit: 30 Minuten

Materialien:

"The Story of Newcomers" in vier Teile gegliedert (Handout)

Flipchartpapier oder -karton

Markierungen

Diagramm (siehe in dem unten verlinkten Dokument)

Anleitung zur Durchführung der Aktivität:

Zeichnen Sie ein Diagramm, wobei die horizontale Linie die Zeitachse darstellt. Markieren Sie vier Zeitpunkte auf der Linie, die die Zeit vor der Migration in das Zielland, die Zeit nach der Ankunft, 1,5 Jahre nach der Ankunft und fünf Jahre nach der Ankunft darstellen. Zeichnen Sie nun eine vertikale Linie. Diese Linie stellt die emotionalen Stadien eines:r Migrant:in während dieser Zeiträume dar. Die Skala reicht von Verzweiflung bis Euphorie.

Bitte Sie einen Teilnehmer:innen, den ersten Teil der Geschichte laut vorzulesen, und weisen Sie die anderen an, aufmerksam zuzuhören.

Bitte Sie die Teilnehmer:innen nach der Lektüre des ersten Teils, den emotionalen Zustand der Figur, bevor sie in das Zielland migriert ist, auf der Skala abzutragen. Von dort aus sollen die Teilnehmer:innen eine horizontale Linie und die vertikale Linie von dem Punkt "vor der Migration in das Zielland" aus auf der Zeitachse ziehen. Markieren Sie den Punkt, an dem sich diese beiden Linien treffen.

Wiederholen Sie dasselbe Verfahren für die drei übrigen Teile der Geschichte.

Verbinden Sie am Ende alle gegebenen (vier) Punkte mit einer Linie, um eine grafische Darstellung des Kulturschocks zu schaffen.

Diskutieren Sie mit den Teilnehmer:innen über die Bedeutung des Kulturschocks, seine Auswirkungen auf das Alltagsleben und die verschiedenen Bewältigungsfähigkeiten und -mechanismen.

Ziel der Aktivität: Verstehen, wie der Prozess der kulturellen Anpassung abläuft. Stärkung des Selbstvertrauens der Teilnehmenden durch Sensibilisierung für die Phasen dieses Prozesses und die damit verbundenen Emotionen.

Literatur und Lehrmittel:

Die Website des American Culture Orientation Resource Center bietet Unterrichtsszenarien zum Thema kulturelle Anpassung (einschließlich Themen wie: Kulturschock, psychische Gesundheitsressourcen der Gemeinschaft, sich ändernde Familienrollen, Stressoren im

Zusammenhang mit der Umsiedlung und Bewältigungsstrategien):
<http://www.culturalorientation.net/library/all-lesson-plans/adjustment>

Dieses kurze Video zeigt Student:innen aus aller Welt, die über die Schwierigkeiten sprechen, die sie während ihres Auslandsstudiums erlebt haben und darüber, wie sie diese überwunden haben: https://www.youtube.com/watch?v=z5EEz_R_RiE

Diese kurze Animation erklärt den Kulturschock und den kulturellen Anpassungszyklus:
https://www.youtube.com/watch?v=g-ef-xhC_bU

Ein Artikel von J. W. Berry, der sein Modell darlegt erklärt. Siehe: Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 5–34.

Ein Arbeitsblatt mit Aufgaben im Zusammenhang mit Akkulturationsstrategien (J. Berrys Modell und seine Kritik):
https://www.ccsu.edu/ddesignation/files/acculturation_strategies_worksheet.pdf

Der Artikel (nur auf Polnisch verfügbar) "Migranten und die Aufnahmegesellschaft. Bedingungen für Akkulturationsstrategien und Kontakte mit der Aufnahmegesellschaft ("Migranci a społeczność przyjmująca. Uwarunkowania strategii akulturacyjnych a kontakty ze społecznością przyjmującą"), der "Fragen im Zusammenhang mit den Determinanten von Akkulturationsstrategien im Kontext von Kontakten zwischen Migranten und der Aufnahmegesellschaft" beschreibt:

<http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-a38f393c-dbf6-4fec-8cab-b79126ba7776>

Die Lehrressource (nur auf Polnisch verfügbar) "Wyzwania związane z migracjami - perspektywa osób migrujących" ("Die Herausforderungen der Migration - die Perspektive der Migranten") mit Hinweisen auf Unterrichtsszenarien und andere Ressourcen zum kulturellen Aspekt des Themas Migration. Das Material an Lehrer:innen und Erzieher:innen gerichtet, die mit jungen Menschen arbeiten:

https://migracje.ceo.org.pl/sites/migracje.ceo.org.pl/files/o_strategiach_akulturacji_na_ww_w.pdf

Der Artikel (nur auf Polnisch verfügbar) "Integration: Herausforderungen für die örtliche Bevölkerung. Das Beispiel von Gdańsk" ("Integracja: wyzwania dla społeczności lokalnej. Przykład Gdańska"), in dem das Konzept der Integration erläutert und die Bedeutung der Bemühungen der örtlichen Bevölkerung im Zielland für die Integration von Migrant:innen beschrieben wird:

https://migracje.ceo.org.pl/sites/migracje.ceo.org.pl/files/uch_4_mat-merytoryczny_integracja_wyzwania_dla_spolecznosci_lokalnej_przyklad_gdanska_magda_siciarek.pdf

Stereotypen, Vorurteile, Diskriminierung

Einführung in den Block:

Wie im NAMED Study Report erwähnt, kann die Migration in ein anderes Land schwieriger und belastender sein, wenn die Migrant:innen keine ausreichenden Kenntnisse über den Zielort haben. In solchen Fällen kann ihr Bild von Zielland stark verzerrt sein, insbesondere wenn es von stereotypen Vorstellungen und Vorurteilen geprägt ist (Siehe NAMED Study Report, S. 101 – 102). Um sich für neue Erfahrungen zu öffnen und sich in eine lokale Gemeinschaft zu integrieren zu können, müssen Migrant:innen Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung verstehen. Es ist wichtig zu wissen, dass jeder Mensch im Laufe der eigenen Erziehung Vorurteile bezüglich verschiedener Gruppen erlernt, einschließlich der Eigengruppen, also derjenigen Gruppen, denen er selbst angehört. Zudem ist es wichtig, zu verstehen, wie Stereotype die Selbst- und Fremdwahrnehmung beeinflussen.

Die Konzepte von Vorurteilen und Bevorzugung sind eng mit Stereotypen verbunden. Sie beschreiben Gefühle und Emotionen, die auf bestimmten Phänomenen, sozialen Gruppen und Nationalitäten bezogen sind. Wenn sie positiv sind, stellen sie Bevorzugung dar, wenn sie negativ sind, konstituieren sie Vorurteile. Eine Kombination von Stereotypen und Vorurteilen, von sozialen und rechtlichen Ungleichheiten führt zu Diskriminierung, die unterschiedliche Ausprägungen haben kann und die teils täglich von Migrant:innen, die in ihr Zielland kommen, erlebt wird.

Ziel des Blocks ist es, den Teilnehmer:innen die Bedeutung all dieser Konzepte näher zu bringen und ihnen zu helfen, zu erkennen, dass auch ihre eigenen Überzeugungen über die Kultur und die Menschen der Zielländer durch Stereotypen oder Vorurteile motiviert sein könnten. Ein weiteres zentrales Anliegen dieses thematischen Blocks ist es, den Teilnehmer:innen aufzuzeigen, wie sie mit potentiellen Diskriminierungsakten von Seiten der Bevölkerung des Ziellandes oder anderer Migrant:innen umgehen können.

Ziel: Aufzeigen, dass Menschen eine Tendenz zur Verallgemeinerung haben. Die Begriffe Stereotyp, Vorurteil und Diskriminierung erklären. Darstellung der negativen Folgen von Stereotypen und Vorurteilen.

Leitfragen: Was sind Stereotypen? Denke ich in Stereotypen? Wie formen und verzerren Stereotype das Bild einer bestimmten Gruppe/ Gesellschaft/ Nationalität usw.? Was sind die Merkmale von Stereotypen? Was sind die Funktionen von Stereotypen? Was sind Vorurteile? Woher kommen Vorurteile? Was ist Diskriminierung? Verhalte ich mich diskriminierend? Werde ich diskriminiert? Wie kann ich mit Diskriminierung umgehen? Was kann ich gegen Diskriminierung tun?

Schlüsselbegriffe: Migration, Zielland, Stereotyp, Vorurteil, Diskriminierung, Identität, Hassrede, positive Diskriminierung

Geschätzter Zeitrahmen:

zwei Sitzungen:

Eine Sitzung zur Darlegung zentraler von Konzepte (theoretisches Kenntnisse)

Eine Sitzung zum Erlernen von Handlungsmöglichkeiten (praktische Fertigkeiten)

Themen:

Konzepte verstehen:

- die zentralen Begriffe kennen lernen; verstehen, dass jeder Mensch Vorurteile hat; wissen, warum es wichtig ist, diese Konzepte zu verstehen; Stereotypen, Vorurteile, Diskriminierung in den realen Lebenssituationen oder Erfahrungen der Teilnehmenden erkennen;

Lernen, wie man handelt:

- lernen, wie man mit den eigenen Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierungshandlungen von Migranten umgeht; lernen, wie man damit umgeht, diskriminiert zu werden.

Materialien: Informationsmaterial mit Definitionen der Begriffe: Stereotyp, Vorurteil, Diskriminierung, Materialien mit direktem Bezug zu Aktivitäten zum Thema

Empfohlene Unterrichtsmethoden: Gruppenarbeit, Diskussionen, Rollenspielaktivität, Debatte, Lernen durch theatralische Darstellung, Aktivitäten in sozialen Medien

Was sollten die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks tun können?

Die Teilnehmer:innen sollten dazu in der Lage sein:

- Definitionen von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung abzugeben,
- die Quellen von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung sowie die Beziehung zwischen ihnen zu verstehen,
- die Merkmale und Funktionen von Stereotypen zu benennen,
- ihre eigenen Stereotypen zu erkennen und zu identifizieren,
- zu erläutern wie Stereotype die Sichtweise auf eine bestimmte Gruppe/Gesellschaft/Nationalität usw. formen und verzerren,
- zu verstehen, wie Sprache und Hassrede den Prozess der Konstruktion der Wirklichkeit beeinflussen,
- zu verstehen, ob sie andere diskriminieren oder diskriminiert werden,
- mit Diskriminierung umzugehen und ihr entgegenwirken.

Beispiele für Aktivitäten:

(HINWEIS: Bitte beachten Sie, dass die folgenden Trainingsaktivitäten eine positive Atmosphäre unter den Kursteilnehmer:innen voraussetzen. Wenn Sie der Meinung sind, dass die Atmosphäre unter den Kursteilnehmer:innen die unten vorgeschlagenen Übungen nicht zulässt, schlagen wir stattdessen vor, den theoretischen Rahmen stärker zu betonen).

1. Warm-Up - Stereotypen

Zeit: 5-7 Minuten, abhängig von der Gruppengröße

Materialien: Weiche, leichte Kugel

Ablauf der Aktivität: Die Teilnehmenden sollen sich im Kreis aufstellen. Die erste Person erhält n der Lehrperson einen Ball. Ihre Aufgabe ist es, den Ball zu einer ausgewählten Person aus der Gruppe zu werfen und gleichzeitig eine Nationalität ihrer Wahl zu nennen. Die Person, die den Ball fängt, soll sofort das erste sagen, was ihr zu dieser Nationalität einfällt - ein Adjektiv, das eine ausgewählte Nation beschreibt oder eine bekannte nationale Eigenschaft. Dann soll diese Person wiederum eine andere Nationalität wählen und einen Ball zur nächsten Person aus dem Kreis werfen. Das Spiel geht so lange weiter, bis alle Teilnehmer:innen den Ball mindestens einmal geworfen und gefangen haben.

Ziel der Aktivität: Indem sie gezwungen werden, sich darauf zu konzentrieren, den Ball zu fangen und gleichzeitig ein Adjektiv über eine Nationalität oder deren nationale Merkmale zu nennen, entdecken die Teilnehmer:innen, dass sie unbewusste Überzeugungen – inklusive Stereotypen über verschiedene Nationen - verinnerlicht haben. Daher kann die Übung als ein guter Ausgangspunkt für die Eröffnung der Diskussion über Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung verwendet werden.

2. Die Begriffe Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung definieren¹⁶

Zeit: 30 Minuten

Materialien: Flipcharts, Markierungen

Ablauf der Aktivität:

Erzählen Sie die folgende Geschichte: "Sie bauen ein Haus. Der Herbst steht vor der Tür, und Sie müssen das Dach schnell fertigstellen. Doch einer der Arbeiter musste krankheitsbedingt seinen Arbeitsplatz aufgeben. Sie müssen schnell eine Lösung finden. Sonst werden der Schnee und der Regen einige der fertigen Räume zerstören. Sie rufen die eine Baufirma an.

¹⁶ Quelle: https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/Razem-mamy-sile_Stop-Dyskrymiancji_Material-do-pracy-z-grupa.pdf, Übung an Kurskontext angepasst

Der dortige Chef sagt, er kenne zwei Leute, die die Arbeit erledigen könnten: Adam und Anna. Wen wählen Sie?"

Bitte Sie die Teilnehmer:innen, eine Person auszuwählen - und schnell deren Namen zu nennen. Höchstwahrscheinlich wird es Adam sein.

Erzählen Sie die Geschichte weiter: "Sie kehren zur Baustelle zurückes stellt sich heraus, dass ein schwächlicher, ungelernter Mann, der die zusätzliche Arbeit braucht, um Geld für Alkohol zu verdienen, angestellt wurde. Als Sie den Chef des Bauunternehmens nach Anna fragen, antwortet dieser, dass sie eine starke Frau mit Erfahrung in der Baubranche ist.

Diskussion: Fragen Sie, warum die Teilnehmenden einen Mann gewählt haben. Wenn Sie hören: "Schließlich ist es ein Mann", fragen Sie, ob die Teilnehmer:innen schwache Männer kennen, die nicht in der Lage wären, auf einer Baustelle zu arbeiten? Und kennen die Teilnehmer:innen starke Frauen?

Während der Diskussion können Sie Beispiele aus der Welt des Sports verwenden. Fragen Sie die Teilnehmenden, woran sie sich bei ihrer Entscheidung orientiert haben. Führen Sie die Begriffe „Vorurteile“ und "Bevorzugung" ein. Schreiben Sie die Begriffe Bevorzugung und Vorurteil auf die Flipchart-Tafel. Jeder Begriff entspricht dem Namen einer der Figuren aus unserer Geschichte (Bevorzugung korrespondiert mit Adam, Vorurteil korrespondiert mit Anna). Wir empfehlen, Beispiele von Frauen vorzustellen, die ein Renovierungsgeschäft / Bauunternehmen usw. leiten.

Einführung des Konzepts der Diskriminierung. Schreiben Sie an die Tafel: DISKRIMINIERUNG IST DIE UNVERNÜNFTIGE UNTERSCHIEDUNG VON MENSCHEN. Stereotyp / Vorurteil + Macht = Diskriminierung.

Rückkehr zur Geschichte von Adam und Anna. Fragen Sie, ob es nach Meinung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Diskriminierung gekommen ist? Gehen Sie die Geschichte anhand der Gleichung durch. Stellen Sie Fragen:

- Hat der Arbeitgeber das Geschlechterstereotyp verwendet?
- Wer in der Geschichte von Adam und Anna ist Macht und wer ist ein Individuum?
- Ist es zu Diskriminierung gekommen?

Ziel der Aktivität: Diese Übung soll den Teilnehmern die Mechanismen hinter Vorurteilen und Diskriminierung bewusstmachen. Sie stellt Konzepte wie Bevorzugung und Vorurteile vor und erklärt, wie Stereotypen funktionieren.

3. Vorurteilsbasierte Rollen¹⁷

Zeit: 30 Minuten

Materialien: Haftnotizen

Anleitung der Aktivität: Jede:r Teilnehmer:in schreibt die kurze Beschreibung eines hypothetischen Charakters, der in seinem Leben leicht auf negative Kommentare stoßen könnte auf eine Haftnotiz (alternativ: die Lehrkraft hält Haftzettel mit Beschreibungen vor der Übung bereit). Die Beschreibungen könnten etwa den folgenden Beispielen ähneln: "60 Jahre alter obdachloser Mann", "30 Jahre alte Prostituierte", "40 Jahre alter Mann mit geistiger Behinderung, z.B. Down-Syndrom" usw.

Die Teilnehmer:innen sollen sich anschließend gegenseitig die Haftnotizen reichen und sich diese auf die Stirn kleben, ohne die Beschriftung anzusehen. Danach werden alle gebeten, durch den Raum zu gehen, sich die Aufkleber der anderen durchzulesen und Kommentare auf der Grundlage der Stereotypen oder Vorurteile abzugeben, mit denen diese aufgrund der Beschreibung vermutlich konfrontiert sind. Die Aufgabe jeder Person besteht darin, zu erraten, welche Rolle auf der Haftnotiz auf ihrer Stirn beschrieben wurde.

Am Ende der Übung besprechen die Teilnehmer:innen in der Gruppe, wie sie sich mit den Kommentaren, die sie erhalten und die sie den anderen gegeben haben, gefühlt haben.

Anmerkung: Zu Beginn der Aktivität sollte die Lehrkraft klarstellen, dass während der Übung schmerzhaft Kommentare und Handlungen auftreten können - die Teilnehmenden sollten verstehen, dass diese Übung nur ein pädagogisches Spiel ist.

Ziel der Aktivität: Die Übung macht den Teilnehmenden die Existenz derjenigen negativen Bezeichnungen bewusst, die von Menschen oft verinnerlicht werden, auch wenn sie nicht ausgesprochen werden. Durch das Aussprechen und durch die Kommentare, die auf Vorurteilen beruhen, wird den Teilnehmenden bewusster, wie schädlich solche Zuschreibungen sein können.

4. Stille Debatte¹⁸

Zeit: 30 Minuten

Materialien: Papierband oder ein Seil, das einen großen Raum teilt, vorbereitete Aussagen mit Vorurteilen für den Einsatz der Lehrkraft

¹⁷ Quelle: "Manual for Peers Trainers. Peers for Peace", written by: EPTO, Ofensiva Tinerilor and CEJI. Die Aktivität wurde für den Kurs angepasst

¹⁸ Quelle: <https://www.salto-youth.net/>, für den Kurs angepasste Aktivität

Ablauf der Aktivität: Die Lehrkraft teilt den Raum in zwei Teile. Dann liest sie nacheinander die vorbereiteten Sätze vor, die sich auf häufig verwendete Vorurteile beziehen (oder die Vorurteile, die von der Gruppe, mit der die Lehrkraft arbeitet, identifiziert wurden). Die Personen, ein Statement befürworten, sollen sich auf der rechten Seite des Raumes positionieren; diejenigen, die das Statement ablehnen, sollen nach links gehen. Diejenigen Teilnehmer:innen, die sich nicht entscheiden können, ob sie einer Aussage zustimmen oder nicht, sollten in der Mitte bleiben.

Alle Teilnehmer:innen sollen zu Beginn der Übung ihre Namen gut sichtbar auf Aufklebern aufschreiben. Die Lehrkraft soll nach dem Verlesen der Statements eine Person aufrufen, und nur diese Person darf erklären, warum sie sich an einem bestimmten Ort positioniert hat. Pro Runde werden nur jeweils zwei oder drei Personen gefragt. Nachdem sie sich ihre Argumente angehört haben, erhalten die Gruppenmitglieder die Gelegenheit, sich neu zu positionieren, wenn sie ihre Meinung zu einer bestimmten Aussage geändert haben.

Am Ende der Aktivität werden die Teilnehmenden gefragt, wie sie sich gefühlt haben, als sie nicht in der Lage waren, ihre Meinung zu sagen, wann und wie sie es wollten.

Hinweis: Die Übung muss in Stille durchgeführt werden, niemand darf sprechen oder eine Meinung abgeben, es sei denn, die Lehrkraft bittet sie:ihn ausdrücklich darum.

Ziel der Aktivität: Die Aktivität hilft den Teilnehmenden, wahrzunehmen und zu respektieren, dass nicht alle Menschen in ihrem Umfeld ähnlich denken wie sie. Sie macht den Teilnehmenden auch bewusst, dass einige Aussagen nur schwer als komplett wahr oder komplett falsch zu definieren sind und dass zusätzliche Informationen oder das Anhören anderer Meinung uns dazu bringen kann, unsere eigene Meinung zu ändern oder anzupassen.

Literatur, Lehrmittel:

Ein Workshop-Szenario (nur auf Polnisch verfügbar): "Wie wir andere sehen - Stereotypen, Vorurteile, Diskriminierung" ("Jak postrzegamy innych? Stereotypie, uprzedzenia, dyskryminacja", erstellt von The Polish Humanitarian Action: <https://e-globalna.edu.pl/index.php?etap=10&i=1393>

Unterrichtsmaterialien (nur auf Polnisch verfügbar): "Rund um die Diskriminierung" ("Wokół dyskryminacji. Materiały edukacyjne"), veröffentlicht von der Regionalvertretung der Europäischen Kommission, die sich mit folgenden Themen befasst: Stereotypen, Hassreden und durch Hassreden motivierte Gewalt unter Gleichaltrigen, Diskriminierung, schwere und massive Menschenrechtsverletzungen:

https://ec.europa.eu/poland/sites/poland/files/materialy_educacyjne_prke_wokol_dyskryminacji.pdf

Das Handbuch "Gemeinsam haben wir die Kraft: Stoppt die Diskriminierung" ("Razem mamy siłę: stop dyskryminacji"), herausgegeben von der Amnesty International Association, das die Bildungsmaterialien zu Themen wie: Gleichheit, Stereotypen-Vorurteile-Diskriminierung und Diskriminierung in der Praxis enthält (nur auf Polnisch verfügbar): https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/Razem-mamy-sile_Stop-Dyskrymiancji_Material-do-pracy-z-grupa.pdf

Das Unterrichtsszenario zum Thema Vorurteile und Stereotypen, veröffentlicht von der British Equality and Human Rights Commission:

<https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/lesson-plan-ideas/lesson-5-prejudice-and-stereotypes>

Das von der British Equality and Human Rights Commission veröffentlichte Unterrichtsszenario zum Thema Diskriminierung:

<https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/lesson-plan-ideas/lesson-6-discrimination>

Die Website breakingprejudice.org beinhaltet verschiedene Lehrmittel (Aufgaben, Definitionen, Gruppenaktivitäten, Podcasts und Videoclips) zum Thema Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung: <http://breakingprejudice.org/teaching/>

TEDTalk: "The Danger of a Single Story" von Chimamanda Ngozi Adichie:

https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=en

Workshop-Szenario in Verbindung mit dem TEDTalk von Chimamanda Ngozi Adichie mit dem Titel "The Danger of a Single Story", der von der Polish Humanitarian Action vorbereitet wurde (Material nur auf Polnisch verfügbar):

https://www.pah.org.pl/app/uploads/2018/02/2018_materialy_educacyjne_karta_niebezpiecze%C5%84stwo_jednej_historii.pdf

Das Handbuch, das von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) veröffentlicht wurde, untersucht das europäische Antidiskriminierungsrecht. Es enthält auch Verweise auf die Europäische Sozialcharta sowie auf die einschlägigen Instrumente der Vereinten Nationen: <https://fra.europa.eu/en/news/2020/fra-publishes-bulgarian-and->

croatian-versions-non-discrimination-legal-handbook?pk_campaign=FRA-Alerts-Newsletter&pk_source=newsletter

Zahlreiche Videos von SAIH Norwegen (radiaid.com) über Stereotypen über Afrika wie z.B.:

https://www.youtube.com/watch?v=ymcflrj_rRc

Interkulturelle Kommunikation

Einführung in den Block:

Der NAMED Study Report hat die die Bedeutung des Erwerbs und der Entwicklung interkultureller Kompetenzen von Migrant:innen deutlich hervorgehoben. Interkulturelle Kompetenzen haben einen direkten, positiven Einfluss auf die Arbeits- und Alltagserfahrungen von Migrant:innen in ihrem Zielland (siehe etwa NAMED Study Report, S. 156). Dieser thematische Block befasst sich mit der Notwendigkeit, die interkulturellen Kompetenzen von Migrant:innen zu stärken, indem er sich in erster Linie auf die interkulturelle Kommunikation konzentriert.

Dieser Teil des Lehrplans beginnt mit einer Reflexion darüber, was Kultur ist und wie man sie definiert. Der Block untersucht dann, welche Aspekte von Kulturen sich unterscheiden können und konzentriert sich auf die Identifizierung potenzieller kultureller Konflikte, die sich aus diesen Unterschieden ergeben könnten - u.a. werden die kulturellen Dimensionen von Geert Hofstede und die kulturellen Faktoren von Edward T. Hall diskutiert und analysiert, zudem wird das Konzept des interkulturellen Konfliktstils in diesem Kursteil vorgestellt. Nachdem sie gelernt haben, die kulturellen Unterschiede und die potentiellen Konflikte, die sich aus diesen ergeben könnten, zu erkennen, werden die Teilnehmer:innen animiert, zu lernen, wie sie mit diesen Herausforderungen umgehen können.

Die weiteren Themen, die in diesem Block diskutiert werden, sind: verbale und nonverbale Kommunikation.

Verbale Kommunikation beinhaltet Sprache, Stimme, Wörter und Sätze. Im Gegensatz dazu bedient sich die nonverbale Kommunikation der Körpersprache, der Mimik, der Pausen und des Sprechtons als Kommunikationsmedium. Für Migrant:innen mit geringen oder mittleren Sprachkenntnissen erweist sich die zweite Art der Kommunikation häufig als nützlich. Vor allem in einem Arbeitsumfeld, in dem die Sprache des Ziellandes benötigt wird, übernimmt die nonverbale Kommunikation für sie teilweise die Funktion der verbalen Kommunikation.

Weil dieser Lehrplan insbesondere auf die Bedürfnisse von Arbeitsmigrant:innen zugeschnitten ist, wird der Block mit einem Teil abgeschlossen, der sich direkt auf die kulturellen Aspekte einer Arbeitsumgebung bezieht. In diesem thematischen Block werden mögliche kulturelle Probleme, die aufgrund unterschiedlicher Kommunikationsweisen,

Praktiken und Verhaltensmuster am Arbeitsplatz auftreten können, von den Teilnehmer:innen diskutiert und besprochen.

Ziel: Aufzeigen, wie sich Kommunikationsprozesse in verschiedenen Kulturen unterscheiden. Es sollen Herausforderungen identifiziert werden, die sich aus diesen Unterschieden in der interkulturellen Interaktion ergeben, und Wege zu deren kreativer Bewältigung aufgezeigt werden.

Leitfragen: Was definiert Kulturen? Wie unterscheiden sich Kulturen? Welche Aspekte von Kulturen unterscheiden sich? Welche Herausforderungen ergeben sich aus diesen Unterschieden? Wie können diese Herausforderungen angegangen werden? Wie spiegeln sich die Unterschiede in der Kommunikation wider? Wie spiegeln sich die Unterschiede zwischen den Kulturen in den Sprachen wider? Wie spiegeln sich die Unterschiede zwischen den Kulturen in verbalen und nonverbalen Kommunikationsformen wider? Wie spiegeln sich die kulturellen Unterschiede in der Arbeit wider: wenn es um Kommunikation geht, um Arbeitsprioritäten (Aufgabenorientierung vs. persönliche Orientierung) und Arbeitsstil, in Bezug auf Zeit, Raum usw.

Schlüsselbegriffe: Migration, Zielland, Kultur, interkulturelle Kommunikation, verbale und nonverbale Kommunikation, kulturelle Dimensionen, kulturelle Faktoren, Werte, Normen, interkultureller Konfliktstil, kultureller Konflikt

Geschätzter Zeitrahmen: 5 Sitzungen

Themen:

1. Was ist Kultur?

- Verstehen, was Kultur ist
- Kultur definieren
- Kultur und Werte / Normen / Kommunikation

2. Kulturelle Unterschiede und Zusammenstöße

- G. Hofstede's kulturelle Dimensionen (a. Individualismus vs. Kollektivismus, b. Unsicherheitsvermeidung, c. Machtdistanz - Stärke der sozialen Hierarchie, d. Langfristige vs. kurzfristige Orientierung, e. Genuss vs. Zurückhaltung, f. Männlichkeit vs. Weiblichkeit), kritische Betrachtung auf Hofstede's Theorie

- E. T. Hall-Kulturfaktoren (a. Kontext - Hochkontextkulturen und Niedrigkontextkulturen, b. Zeit - monochrome Zeit und polychrone Zeit, c. Raum - hohe Territorialität und niedrige Territorialität), kritische Betrachtung von Halls Theorie

- Kulturelle Konflikte
- interkulturelle Konfliktstile

3. Bewältigung der Herausforderungen, die sich aus kulturellen Unterschieden ergeben können

4. Verbale Kommunikation und nonverbale Kommunikation

- Körpersprache

- Tonfall

- verbale Sprache

5. Arbeitskultur und -umgebung

- Aufgabenorientierung vs. persönliche Orientierung

- Arbeitsstil

- Annäherungen an Zeit und Raum

- vertikale vs. horizontale Struktur

Materialien: Informationsmaterialien zur Kulturtheorie und zu kulturellen Unterschieden, Materialien, die sich direkt auf Aktivitäten zum jeweiligen Thema beziehen

Empfohlene Unterrichtsmethoden: Simulationsspiele und -aktivitäten, Rollenspiele, interaktive Workshops, Gruppenarbeit/Gruppenübung, sprachliche Animationen/Sprachlerneinheiten, Präsentationen und Diskussionen

Was sollten die Teilnehmer:innen am Ende dieses Blocks tun können?

Die Teilnehmer:innen sollten dazu in der Lage sein:

- Kultur zu definieren und zwischen Kulturen zu unterscheiden (wissen, welche Aspekte sich zwischen den Kulturen unterscheiden),
- Zu verstehen, woher potentielle kulturelle Konflikte kommen können,
- die Unterschiede zwischen den Kulturen zu benennen, die sich in den unterschiedlichen Sprachen widerspiegeln,
- die kulturellen Unterschiede zu benennen, die sich in der verbalen und nonverbalen Kommunikation widerspiegeln,
- die Auswirkungen kultureller Unterschiede in der Arbeitskommunikation zu erkennen, was die Kommunikation, die Arbeitsprioritäten (Aufgabenorientierung vs. persönliche Orientierung) und den Stil (in Bezug auf Zeit, Raum usw.) anbelangt.

Beispiele für Übungen und Lernaktivitäten:

1. Die Kulturelle Zwiebel

Thema: Was ist Kultur? Kultur definieren

Zeit: 10-15 Minuten

Materialien: Handreichungen mit fünf alternativen Definitionen von Kultur

Ablauf der Aktivität: Die Beschreibung der Aktivität finden Sie auf den Seiten 3-4 der auf der folgenden Website verfügbaren Ressource: <https://www.ambitia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf>

Ziel der Aktivität: die "Kulturelle Zwiebel" ermöglicht es den Teilnehmenden, über ihr eigenes Verständnis des Kulturbegriffs nachzudenken und verschiedene Definitionen von Kultur kennen zu lernen. Sie schärft auch das Bewusstsein der Teilnehmenden für verschiedene Aspekte der Kultur.

2. Persönlicher Bereich

Thema:

Kulturelle Unterschiede, Kulturelle Konflikte, Die kulturellen Faktoren von Edward T. Hall

Zeit: 15 Minuten

Materialien: keine

Ablauf der Aktivität:

Die Aktivität kann in zwei Varianten durchgeführt werden

- a) Die emotionale Realität kultureller Regeln über angemessene Abstände

Die Beschreibung der Aktivität ist auf Seite 5 der folgenden Datei zu finden:

<https://www.sjsu.edu/people/carol.mukhopadhyay/race/Culture-more-activities-2014.pdf>

oder b) Die emotionale Realität der kulturellen Berührungsregeln

Die Beschreibung der Aktivität ist auf Seite 5 der folgenden Datei zu finden:

<https://www.sjsu.edu/people/carol.mukhopadhyay/race/Culture-more-activities-2014.pdf>

Nach der Aktivität zum Thema Raum oder Berühren soll die Lehrkraft die verschiedenen kulturellen Faktoren erklären, die von Edward T. Hall eingeführt wurden:

- das Konzept der Kulturen mit hohem und niedrigem Kontext

- das Konzept der monochronen und polychronen Zeit
- das Konzept des Raumes

Siehe hierzu: http://changingminds.org/explanations/culture/hall_culture.htm und <https://escholarship.org/content/qt4774h1rm/qt4774h1rm.pdf?t=oowtd6>

Ziel der Aktivität: Durch die Aktivität erfahren die Teilnehmenden, wie sich die Konzeption persönlichen Raumes in verschiedenen Kulturen unterscheidet.

3. **Aktivität zu den kulturellen Dimensionen von Hofstede:**

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub>

Thema: Kulturelle Unterschiede und Konflikte, Bewältigung der Herausforderungen, die sich aus kulturellen Unterschieden ergeben können, Arbeitskultur und -umgebung

Zeit: 60 Minuten

Materialien: Gedruckte Handzettel mit den Rollen der Regionalleiter:innen und der 4 verschiedenen Gruppen von Handelsvertreter:innen finden Sie unter diesem Link: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub>, auf den Seiten 662-665

Ablauf der Aktivität:

Vorbereitungsphase: Erläuterung der kulturellen Dimensionen Hofstedes (siehe:

"Preparation for Experience" - Teil des folgenden Artikels:

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub>, S. 656)

Aktivität: Die Lehrkraft verteilt die Rollen an die Gruppe (die Mehrheit der Gruppe erhalten die Rollen von Handelsvertreter:innen und etwa jede fünfte Person übernimmt die Rolle von Regionalleiter:innen. Bei einer Gruppe von 24 Personen sollten es 4 Regionalleiter:innen sein). Die Teilnehmer:innen, die die Rollen der Regionalleiter:innen spielen, werden gebeten, den Raum zu verlassen. In der Zwischenzeit werden die Handelsvertreter:innen in 4 Gruppen eingeteilt. Sie lesen die Szenarien und können Fragen zu ihren Rollen stellen. Sobald die Rollen klar sind, bittet die Lehrkraft die Regionalleiter:innen, den Raum zu betreten: Jede:r Regionalleiter:in sollte mit einer Gruppe arbeiten. Nach 10 Minuten gehen die Regionalleiter:innen zu einer anderen Gruppe von Handelsvertreter:innen. Der Prozess geht so lange weiter, bis jede:r Regionalleiter:in mit jeder Gruppe von Handelsvertreter:innen gearbeitet hat. (siehe: "Instructions for Facilitating the Exercise" im Artikel:

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub>, S. 657)

Nachbesprechung: Die Fragen für die Nachbesprechung finden Sie auf S. 657 im verlinkten Artikel (siehe: "Processing Instruction" im :

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub>

Ziel der Aktivität: Ein besseres Verständnis der kulturellen Dimensionen Hofstede's. Das Kennenlernen der Grenzen, die ulturell diversen Arbeitsumgebungen inhärent sind. Entwicklung eines Vokabulars zur Diskussion kultureller Unterschiede. In Betracht ziehen einer kulturell inklusiveren Perspektive des Organisationsverhaltens. (Siehe: "Purpose and Audience for the exercise" im Artikel:

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub>, S. 655)

4. Die folgende **Übung** ist der zweite Teil eines Workshops mit dem Titel „**Bridging Values**“, der auf der folgenden Website zu finden ist: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/bridging-values.2103/>

Thema: Kulturelle Unterschiede und Kulturkonflikte, Arbeitskultur und –umgebung, interkulturelle Konfliktstile

Zeit: etwa 50 bis 60 Minuten

Materialien: Präsentation über interkulturelle Konfliktstile, Handouts mit den Beschreibungen der Charaktere

Ablauf der Aktivität:

Präsentation: Zunächst lernen die Teilnehmenden die von Mitch R. Hammer beschriebenen interkulturellen Konfliktlösungsstile (ICS) kennen. Laut Hammer sind die vier wichtigsten Konfliktlösungsstile:

- discussion style
- engagement style
- accommodation style
- dynamic style

Das Modell des interkulturellen Konfliktlösungsstils und die Beschreibungen der einzelnen Stile sind in Hammers Artikel "The Intercultural Conflict Style Inventory: A conceptual framework and measure of intercultural conflict resolution approaches", zu finden, der hier verfügbar ist: <https://icsinventory.com/resources/mr-hammer-2005-ics-validation-article>

Rollenspiel: Nach der Präsentation testen die Teilnehmenden verschiedene interkulturelle Konfliktstile in der Praxis. Jede Person spielt eine Rolle eines bestimmten Charakters, um durch Erfahrung zu lernen, wie man trotz Missverständnissen im Zusammenhang mit kulturellen Unterschieden effektiv vermitteln und kommunizieren kann.

Für den Zweck dieses Workshops wird vorgeschlagen, die Konfliktsituation zwischen Max und Walid zu wählen, die sich in einem Arbeitskontext abspielt.

Das Informationsblatt über den Charakter von Walid ist hier erhältlich:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1625/Walid.pdf und

das Informationsblatt mit der Beschreibung von Max ist hier erhältlich:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1626/Max.pdf

Nachbesprechung, Reflexion

Ziel der Aktivität: Vorstellung des Konzepts der interkulturellen Konfliktstile bei den Teilnehmenden, Kennenlernen des eigenen interkulturellen Konfliktstils. Analyse von Kommunikationskonflikten, die aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen entstehen können, und Kennenlernen der Lösungen für diese Konflikte.

5. Tausch

Thema: verbale und nonverbale Kommunikation, Übung der Sprache des Ziellandes

Zeit: 1-2 Stunden

Materialien: zu tauschender Gegenstand für jedes Team

Ablauf der Aktivität: Die Gruppe wird in Teams von vier oder fünf Personen aufgeteilt. Jede:r von ihnen soll fünf Mal einen Gegenstand mit unbekanntem Personen auf der Straße tauschen. Bevor sich die Teilnehmer:innen auf den Weg machen, erhalten sie ein Startobjekt zum Tauschen und ein Papier mit detaillierten Anweisungen der Lehrkraft. Das Anfangsobjekt ist etwas, das weder wertvoll oder hübsch ist (z.B. eine Gürtelschnalle, ein Draht, ein Paket Taschentücher). Was als Gegenleistung angeboten wird, ist nie sicher. Die Teilnehmer:innen entscheiden selbst, gegen was sie das Objekt tauschen möchten und wo in der Stadt sie die Aufgabe beginnen wollen. Das Spiel wird am ersten Treffpunkt mit der ganzen Gruppe beendet.

Ziel der Aktivität: Die Übung, die in Gruppen durchgeführt wird, ermöglicht es den Teilnehmer:innen, mit der örtlichen Bevölkerung zu interagieren, den Mut zu fassen, Gespräche zu beginnen und die Sprache des Ziellandes mit Muttersprachler:innen, die sie zufällig getroffen haben, zu üben. Sie hilft auch, die Überzeugungsfähigkeit der Teilnehmer:innen zu entwickeln.

6. Pantomimische Darstellung der Situation - Arbeitsumgebung

Thema: Arbeitskultur und –umgebung, verbale und nicht-verbale Kommunikation, Übung der Sprache des Ziellandes

Zeit: 20 Minuten

Materialien: Flipcharts, Tafel, Marker, Vokabeln (optional)

Ablauf der Aktivität: Die Gruppe soll sich im Raum bewegen. Die Lehrkraft soll die Teilnehmenden bitten, ihre Gesten nachzuahmen und ihre Aussagen zu wiederholen (siehe Beispiele unten). Da die Sätze nicht übersetzt werden, sollen sie versuchen, die für die Situation am besten geeigneten Gesten nachzuahmen. Zum Beispiel, wenn sie die Frage "Wie spät ist es?" stellen, sollen sie sich vor eine Person stellen, und auf das Handgelenk der Person zeigen, um die Frage zu stellen. Erst am Ende der Übung soll sich die Lehrkraft bei den Teilnehmenden erkundigen, um zu sehen, was sie verstanden haben. Die durch Gesten kommunizierten Sätze sollen dann in eine verbale Sprache übersetzt werden. Beispielsätze sind etwa:

"Das Rauchen ist im gesamten Gebäude verboten."

"Darf ich Sie bei Ihrem Vornamen nennen?"

"Ich kann keine Überstunden machen."

"Ich muss dringend gehen. Können Sie für mich einspringen?"

"Ich mag es nicht, wenn Sie mit erhobener Stimme zu mir sprechen."

Ziel der Aktivität: Die Übung erhöht die Fähigkeit der Teilnehmer:innen, auf nonverbale Weise zu kommunizieren. Sie bezieht sich auch auf ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten und bereichert den Wortschatz in Bezug auf die Kommunikation in einer Arbeitssituation.

7. Barnga: Ein Simulationsspiel zu kulturellen Reibungspunkten

Thema:

Nicht-verbale Kommunikation, Kulturelle Unterschiede und interkulturelle Missverständnisse

Zeit: 60-80 Minuten

Materialien: bis zu 6 Tische (abhängig von der Gruppengröße), modifizierte Kartensätze für jede Gruppe, ein Regelwerk für ein Kartenspiel für jeden Spieler in jeder Gruppe (die Regeln finden Sie hier: http://www.acphd.org/media/271383/barnga_instructions.pdf)

Ablauf der Aktivität: Die gesamte Beschreibung dieser Simulationsaktivität finden Sie hier: <http://intercultural-learning.eu/Portfolio-Item/barnga/>

Ziele der Aktivität: "In Barnga erleben die Teilnehmer:innen den Schock der Erkenntnis, dass Menschen unterschiedlicher Kulturen die Dinge trotz vieler Gemeinsamkeiten unterschiedlich wahrnehmen, oder nach anderen Regeln spielen. Spieler:innen lernen, dass sie diese Unterschiede verstehen und miteinander in Einklang bringen müssen, wenn sie in einer interkulturellen Gruppe effektiv funktionieren wollen".

[Quelle: <http://fys.utk.edu/wp-content/uploads/sites/31/2017/08/SmokeysAcesRulesSet.pdf>]

Literatur, Lehrmittel:

Diese Website enthält unter anderem zahlreiche Hilfsmittel für das interkulturelle Lernen. Die Werkzeuge (siehe: Abschnitt "toolbox" section -> "toolbox by competence") sind in Abschnitte wie "values", "attitudes", "skills", "knowledge and critical understanding" untergliedert: <http://intercultural-learning.eu/>

Das "T-Kit 4 - intercultural learning" ist eine gemeinsame umfassende Publikation, die den Leser:innen den theoretischen Hintergrund des interkulturellen Lernens und praktische Hilfsmittel bietet, wie z.B.: Tipps für Lehrkräfte, Bildungsaktivitäten, Szenarien und interkulturelles Lernen in der täglichen Praxis:

<https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>

Das Handbuch "52 Activities for Improving Cross-Cultural Communication" enthält Beschreibungen von Aktivitäten zur Stärkung der interkulturellen Kommunikation:

<https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-56008.pdf>

Das Handbuch "Intercultural Training Exercise Pack" enthält Beschreibungen von Aktivitäten zur Verbesserung des interkulturellen und kulturellen Bewusstseins:

<https://www.ambitia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf>

Die Publikation "Interkulturelle Erziehung" ("Edukacja międzykulturowa") mit zahlreichen Beschreibungen interkultureller Spiele und Theaterstücke (nur auf Polnisch verfügbar):

<http://czytelnia.frse.org.pl/edukacja-miedzykulturowa-2/>

Die Veröffentlichung "REMINT: Refugees and Migrants Inclusion Toolkit" mit Informationen über Migration in Europa (einschließlich mehrerer EU-Länderprofile) sowie nützlichen Instrumenten für die Arbeit mit Migranten, Asylbewerbern und Flüchtlingen kann hier gefunden werden:

https://eeli.edu.gr/wp-content/uploads/2019/07/handbook_final-version-no-sweden.pdf

Ein Handout mit der Beschreibung der interkulturellen Kommunikationsaktivität "Uncocktail Party" findet sich hier:

<http://www.ufic.ufl.edu/pd/downloads/ici-Activities/UncocktailParty.pdf>

Im TEDTalk: "A word game to communicate in any language" spricht Ajit Narayanan über ein System zur Präsentation der gewählten Sprache in Form von zusammenhängenden Bildern - Concept Maps. Das System kann verwendet werden, um Menschen, die sich nicht verbal ausdrücken können, dabei zu helfen, mit anderen zu kommunizieren:

https://www.ted.com/talks/ajit_narayanan_a_word_game_to_communicate_in_any_language

Modul: Persönliche und Zwischenmenschliche Kompetenzen

Die Bedeutung persönlicher und zwischenmenschlicher Kompetenzen oder "Soft Skills" in der Arbeitswelt und im Privatleben wurde in den letzten Jahrzehnten in mehreren Studien bestätigt. "Soft Skills" beziehen sich sowohl auf Charakterzüge als auch auf zwischenmenschliche Fähigkeiten, die beeinflussen, wie gut eine Person arbeiten oder mit anderen interagieren kann. Der Begriff "Soft Skills" umfasst ein breites Spektrum von sehr unterschiedlichen Fähigkeiten, die etwa Teamfähigkeit, Zeitmanagement, Einfühlungsvermögen sowie verschiedene andere Fähigkeiten und Kompetenzen einschließen.

Soft Skills haben mehr damit zu tun, wer Menschen sind, als damit, was sie wissen. Sie bezeichnen die Charakterzüge, die darüber entscheiden, wie gut man mit anderen interagiert, und sind in der Regel ein fester Bestandteil der Persönlichkeit eines Menschen.

Auf der Grundlage des NAMED-Study Reports können wir bestätigen, dass persönliche und zwischenmenschlichen Kompetenzen ein Schlüsselthema im Kontext der Arbeitsmigration sind, vor allem in der täglichen Interaktion am Arbeitsplatz, aber auch generell in im Berufsleben.

"A working migrants personality influences how they deal with situations they face in the country of destination and how they perceive those situations in the first place. In short, a working migrants personality determines, how they subjectivize the objective circumstances they face. Working migrants who have an outgoing and open personality, for example, might actively seek contact with others and have less reservations about interacting with the country of destinations society and institutions. Working migrants, who are rather timid, might shy away from such encounters more easily. Working migrants' attitudes might decide, among other factors, how they perceive exploitation"

(NAMED study report S. 161)

Die Soft Skills und interpersonellen Kompetenzen werden meist in informellen Bildungskontexten Jugendliche und junge Erwachsene thematisiert, die formellen oder informellen Gruppen angehören. Sie werden auch in den Führungs-, Team- oder Managementkontexten von Unternehmen diskutiert und gelehrt. Soft Skills und zwischenmenschliche Kompetenzen sind jedoch in für alle Berufe von Bedeutung, in denen Angestellte mit anderen Menschen interagieren, in der Pflege tätig sind, egal, ob sie in einer

Pflege- oder Fürsorgetätigkeit nachgehen, wie im Fall von Sozialarbeiter:innen, oder ob sie im Dienstleistungssektor arbeiten, zum Beispiel für Angestellte in der Tourismus-Branche.

Ziel dieses Moduls ist es, einen Beitrag zur Bekämpfung der sozialen Probleme von Arbeitsmigrant:innen zu leisten, Gewalt oder Ausbeutung zu verhindern, Arbeitsmigrant:innen bei der Lösung ihrer persönlichen und zwischenmenschlichen Probleme zu unterstützen und ihnen zu helfen Selbsterkenntnis und Selbstvertrauen zu gewinnen und ihre Interessen zu verfolgen.

Wir schlagen vor, die Themen dieses Moduls in zwei Themenblöcken und in sieben Sitzungen zu behandeln. Diese Struktur ist optional, ebenso wie die vorgeschlagenen Übungen. Lehrkräfte können diese Vorschläge auf der Grundlage der Erfahrungen und Bedürfnisse der Gruppe, des vorgegebenen Zeitrahmens und der Lernumgebung anpassen.

Die Entwicklung persönlicher und zwischenmenschlicher Kompetenzen ist ein umfangreiches Thema und kann ein lebenslanger Prozess der Bewusstseinsentwicklung sein. Die in diesem Modul vorgestellten Übungen und die vorgeschlagenen Lektionen dienen als Einführung oder, je nach Bewusstseinsstand der Teilnehmer:innen zum Thema, als Beitrag zu weiteren Schritten. Dieses Modul gibt der Lehrkraft einige Kniffe und Tipps an die Hand, um Übungen anzuleiten, die die Teilnehmer:innen dazu bringen, Fragen zu stellen und Gefühle bewusst zu erleben, was direkt oder indirekt zu einer Sensibilisierung bezüglich des persönlichen und zwischenmenschlichen Verhaltens beitragen wird.

Eine Grundlage dieses Moduls ist das *Social Emotional Learning* (im Folgenden SEL) als Prozess zur Entwicklung des Selbstbewusstseins, der Selbstkontrolle und der zwischenmenschlichen Fähigkeiten. Durch diesen Lernprozess erwerben die Teilnehmer:innen das Wissen und die Fähigkeiten und üben die Einstellungen ein, die sie brauchen, um gesunde Identitäten zu entwickeln, mit Emotionen umzugehen und persönliche und kollektive Ziele zu erreichen. Sie entwickeln die Fähigkeiten weiter, Empathie gegenüber anderen zu empfinden und zu zeigen, positive Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten und verantwortungsvolle und fürsorgliche Entscheidungen zu treffen.

Menschen mit ausgeprägten sozial-emotionalen Fähigkeiten sind besser in der Lage, mit den Herausforderungen des Alltags umzugehen und profitieren in pädagogischer, beruflicher und sozialer Hinsicht von ihren Skills. Von der effektiven Problemlösung bis zur Selbstdisziplin, von der Impulskontrolle bis zum Emotionsmanagement und mehr bietet *Social Emotional Learning* die Grundlage für positive, langfristige Auswirkungen auf Einzelpersonen wie auch auf Gemeinschaften.

Die Unterrichtseinheiten in diesem Modul basieren auf verschiedenen Übungen, die für Erwachsene, Jugendliche und Kinder entwickelt wurden. Diese Übungen können an die jeweilige Kurssituation angepasst werden und wurden in mehreren Fällen bereits auf die Situation von Arbeitsmigrant:innen zugeschnitten.

Ziel dieses Moduls ist es, Themen und Unterrichtsinhalte zu formulieren, die für das tägliche Leben aller Menschen relevant sind. Wie die Unterrichtsinhalte im Allgemeinen wurden auch einzelne Übungen auf den Kontext von Arbeitsmigrant:innen zugeschnitten. Dieses Modul und die enthaltenen Beispielübungen zielen darauf ab, den Teilnehmenden die Bedeutung der vermittelten Kompetenzen bewusst zu machen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, ihre persönliche Entwicklung bewusst zu gestalten.

Für dieses Modul empfehlen wir Unterrichtsmethoden, die in der nicht-formalen Bildung verwendet werden und die auf erfahrungsbasiertes Lernen abzielen, wie zum Beispiel Einzel- und Gruppenübungen, Tests, Diskussionen zu zweit und in größeren Gruppen. Methoden wie Rollenspiele und andere interaktive und erfahrungsbasierte Ansätze sind für dieses Thema gut geeignet. Diese Empfehlungen basieren auf dem von Edgar Dale 1960 beschriebenen "Kegel der Erfahrung"¹, der besagt, dass Lernende durch das, was sie "tun", im Gegensatz zu dem, was sie "hören", "lesen" oder "beobachten", mehr Informationen behalten. Um den Lernprozess zu aktivieren, werden die Übungen von Nachbesprechungen begleitet, die von den Moderator:innen geleitet werden. Die Fragen werden an die Gruppe angepasst und gegebenenfalls auf der Grundlage entstandener Diskussionen verändert.

Das Thema des Moduls kann für die Teilnehmenden an einem bestimmten Punkt sehr persönlich werden. Hierauf muss die Kursgruppe vorbereitet werden, damit die Teilnehmenden mit Einfühlungsvermögen, Ehrlichkeit und Offenheit im Kurs partizipieren können. Die Teilnehmer:innen sollten wissen, dass sie in diesem Modul gebeten werden, ihre Gefühle, Erfahrungen und Gedanken mitzuteilen. Um dies zu ermöglichen und zu fördern, ist es notwendig, dass die Lehrkraft sich des Gruppenzusammenhalts bewusst ist und mehrere Aufwärm- und Vorbereitungsübungen durchführt, damit sich die Gruppenmitglieder kennen lernen. Es ist sehr wichtig, Aufwärmübungen und Kennenlernübungen einzubauen, insbesondere in den Gruppen, in denen die Teilnehmer keine Kollegen sind. Wie in der Einleitung erwähnt, werden mehrere Übungen auch für das Sprachenlernen adaptierbar sein.

¹https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/documents/Dales_Cone_of_Experience_summary.pdf

Für dieses Modul wird empfohlen, zwei Lehrkräfte einzusetzen, die Erfahrung mit nicht-formaler Bildung haben, z.B. Sozialarbeiter:innen oder Moderator:innen mit Psychologiekennntnissen. Der spezifische berufliche Hintergrund trägt zu einem Selbstvertrauen der Lehrkräfte und so zum Erfolg des Moduls bei. Es ist keine Notwendigkeit, wird aber dringend empfohlen, dass die Lehrkräfte die gewählten Übungen als Partizipierende und auch als Moderator:innen erlebt haben.

Bibliographie:

<https://casel.org/>

<https://hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it>

https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/documents/Dales_Cone_of_Experience_summary.pdf

<https://www.cfchildren.org/what-is-social-emotional-learning/work/>

Thematische Blöcke und Lektionen des Moduls

1. Selbsterkenntnis (Themenblock Block)

- 1.1 Selbst-Identität
- 1.2 Selbstkenntnis
- 1.3 Selbstreflexion
- 1.4 Persönliche Werte
- 1.5 Emotionales Lernen

2. Zwischenmenschliche Kompetenzen (Themenblock)

- 2.1 Soziales Bewusstsein / Empathie / Beziehung zur Umwelt
- 2.2 Kommunikation / soziale Beziehungen Familie / Freunde / Kollegen
- 2.3 Umgang mit Konflikten

1. Themenblock - Selbsterkenntnis

*„Getting to know ourselves is the greatest journey, the most frightening discovery
and the most instructive encounter...“*

Sándor Márai

Einführung in den Themenblock

Das Zitat des ungarischen Dichters Sándor Márai beschreibt prägnant das Wesen des Weges zur Selbsterkenntnis. Selbsterkenntnis ist die Fähigkeit, sich selbst klar zu sehen. Menschen mit einem höheren Grad an Selbstbewusstsein sind im Alltag selbstbewusster und kreativer. Sie treffen fundiertere Entscheidungen, bauen stärkere Beziehungen auf und kommunizieren effektiver. Sie verhalten sich seltener unsozial und sind beruflich erfolgreicher. Die persönliche Entwicklung, die Selbsterkenntnis, das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl wurden im NAMED-Study Report als wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Arbeitsmigration identifiziert. Die Unterstützung von Arbeitsmigrant:innen bei der Arbeit an ihren individuellen Persönlichkeiten beginnt bei der Selbsterkenntnis.

Ziel dieses Blocks ist es, die Teilnehmenden zur Reflexion über ihr Selbstbewusstsein anzuregen und ihnen durch erfahrungsbasiertes Lernen Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie nach dem Kurs individuell einsetzen können.

Ziel: Die Motivation zur Selbsterfahrung und Erforschung zu erhöhen.

Leitfragen:

Wer bin ich? Was sind meine Werte? Wie reagiere ich in schwierigen Situationen? Reflektiere ich meine Gedanken und Handlungen? Was sind meine normalen Gedanken, wie ist mein innerer Dialog? Was sind meine Stärken, was meine Schwächen? Was für eine Persönlichkeit habe ich?

Schlüsselbegriffe: Selbstidentität, Selbstbewusstsein, Selbstreflexion, Werte, emotionales Lernen, persönliche Entwicklung

Geschätzter Zeitrahmen: 5 Sitzungen bei 90 Minuten je Sitzung

Lektionen/Themen:

- 1.1 Selbst-Identität
- 1.2 Selbst-Erkenntnis, Selbst-Bewusstsein
- 1.3 Selbstreflexion

- 1.4 Persönliche Werte
- 1.5 Emotionales Lernen

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Pädagogische Übungen aus dem Bereich des erfahrungsbasierten Lernens, Einzel- und Gruppenübungen, Tests, Diskussionen zu zweit und in größeren Gruppen.

Was sollten die Teilnehmenden am Ende dieses Blocks in der Lage sein zu tun (Fähigkeit, F) / zu wissen (Wissen, Wi) / zu sein (Werte, We)?

- We - sich der Bedeutung des Selbstbewusstseins im persönlichen und beruflichen Leben bewusst sein
- Wi - das Zwiebelkonzept der Identität kennen
- F - die Hauptaspekte ihrer Identität zu identifizieren
- We - in der Lage sein, ihre Stärken, Schwächen, Bedrohungen und Möglichkeiten zu erkennen
- We - mehr selbstreflektieren
- We - sich ihrer Emotionen stärker bewusst sein
- F - ihre Emotionen genauer auszudrücken können
- F - in der Lage sein, ihr Selbsterkenntnis während ihrer und für ihre Arbeitsmigration einzusetzen, um in der internationalen Arbeitsumgebung und im sozialen Umfeld erfolgreicher zu sein.

Materialien: Papier, Stifte, Flipchart, vorbereitete Arbeitsblätter, technisches Equipment, andere Materialien je nach Anforderung der einzelnen Übungen.

1.1. Selbst-Identität

Selbstidentität ist, wie eine Person über sich selbst denkt. Es ist ein inneres Konzept zur Definition dessen, wer wir sind und wird auch Selbstwahrnehmung oder Selbstkonzept genannt. Dieser Sinn wird früh im Leben entwickelt, aber durch ständige Bewertung und Anpassung wandelt er sich über die gesamte Lebensdauer hinweg.

In dieser Unterrichtseinheit haben wir Übungen und Aktivitäten gesammelt, durch die Teilnehmer:innen mehr darüber lernen und erfahren können, wie sie sich selbst definieren, um die verschiedenen Aspekte von Identität kennen zu lernen und um Dinge voneinander zu erfahren.

Übungen

1.1.1. *Was wäre ich, wenn ich ...wäre* ²

Zeit: 40-50 min

Materialien: Papier, Stift

Ziele der Aktivität sind die Übung des Selbstaudrucks, das gegenseitige Kennenlernen, die Verwendung eines metaphorischen Ansatzes zur Selbsterkenntnis.

Prozess:

Die Teilnehmer müssen sich mit Hilfe eines Lebewesens oder eines Gegenstandes beschreiben.

Die Lehrkraft fragt zum Beispiel: "Wenn du eine Blume wärst, welche Blume würdest du sein?"

Die Teilnehmer:innen sollen die Antwort und das Charakteristikum, die Eigenschaft oder das Attribut aufschreiben, die der Grund für die Wahl einer bestimmten Blume waren und die ihre Antwort erklären. Zum Beispiel: "Ich habe das Veilchen gewählt, weil das Veilchen eine bescheidene Blume ist".

Wenn alle ihre Antwort aufgeschrieben haben, stellt die Lehrkraft eine weitere Frage:

"Wenn Sie ein Haustier wären, welches Haustier würden Sie sein?"

Die Teilnehmer:innen schreiben ihre Antworten auf. Um ein Beispiel zu nennen: "Ich wäre ein Hund, denn Hunde sind treu."

Die Liste der Fragen kann mit anderen Dingen fortgesetzt werden, mit denen wir uns selbst charakterisieren können. Es können beispielsweise abgefragt werden: wilde Tiere, Farben, Möbel, Gebäude, Essen, Früchte, Getränke, Kleidung, Musikinstrumente, Wetter und so weiter.

²

http://igyk.pte.hu/files/tiny_mce/File/kari_projektek/tehetsegmuhely/prezentaciok/onismereti_trening_BI.pdf

Nachdem alle Fragen gestellt und beantwortet worden sind, präsentieren die Teilnehmer:innen ihre Antworten der Gruppe.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war diese Aktivität für Sie? Haben Sie etwas Interessantes über sich selbst oder über andere herausgefunden? Sind Sie mit Ihren Antworten zufrieden? War es einfach oder schwierig, die beste Blume / das beste Tier / die beste Farbe etc. zu finden, um sich selbst zu beschreiben?

1.1.2. *Wer bin ich?*

Zeit: 40 min

Materialien: Flipchart-Papiere für die Teilnehmer:innen, Filzstifte, Bleistifte

Ziel der Aktivität ist es, den wichtigsten Aspekt der eigenen Identität zu identifizieren.

Prozess:

Jede:r Teilnehmer:in erhält die Hälfte eines Flipchart-Papiers und farbige Marker oder Stifte. Die Teilnehmer:innen haben die Aufgabe, sich selbst auf das Papier zu zeichnen und dabei die verschiedenen Aspekte ihrer Identität (Familie, Nationalität, Bildung, Geschlecht, Religion, Rollen in der Gesellschaft, Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen und andere) einzubeziehen. Die Zeichnung kann auch symbolisch sein.

Den Teilnehmer:innen können Hilfestellungen in Form von Leitfragen gegeben werden. Diese können zum Beispiel auf eine Flipchart geschrieben werden, die von den Teilnehmer:innen eingesehen werden kann:

Was sind Ihre persönlichen Eigenschaften? Wie würden Sie sich selbst beschreiben? Was sind Ihre wichtigsten moralischen Werte? Was macht Sie zu der Person, die Sie jetzt sind? Wodurch fühlen Sie sich wohl oder unwohl? Wie fühlen Sie sich im Moment? Wer und was beeinflusst Sie am meisten?

Nach etwa 15 Minuten Einzelarbeit bilden die Teilnehmer:innen kleine Gruppen von 3-5 Personen.

Jede:r Teilnehmer:in soll die eigene Zeichnung in der Gruppe präsentieren.

Jeder Gruppe benötigt eine:n Moderator:in geben, die:der zum Führen einer beiträgt, eine offene Diskussion, an der sich alle beteiligen, beitragen.

Nach der Gruppenaktivität findet im Kurs eine Diskussion mit allen Teilnehmer:innen statt.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie haben Sie sich während der Aktivität gefühlt?

Worüber war es leicht, nachzudenken und zu sprechen, als Sie über sich selbst gesprochen haben? Was war schwierig? Wie fühlte es sich an, sich selbst zu reflektieren? Warum ist Ihre Identität für Sie selbst und andere wichtig? Warum ist es für uns wichtig, uns zuerst selbst zu verstehen? Was haben Sie in dieser Übung gelernt und wie kann sie für Sie in Ihrem täglichen Leben nützlich sein?

1.1.3. Das "Zwiebelmodell" der Identität

Zeit: 40 min

Materialien: Flipchart, Filzstifte, Papier, Bleistifte

Ziel der Aktivität ist es, die Vielschichtigkeit von Identität zu verstehen.

Prozess: Nach den vorhergehenden Übungen stellt die Lehrkraft das "Zwiebelmodell" vor. Das Zwiebelmodell wird in verschiedenen Bereichen verwendet, um Vielschichtigkeit zu beschreiben und zu visualisieren. In diesem Fall hilft es, die Schichten von Identität und Persönlichkeit auf relativ einfache Weise aufzuzeigen. Die Persönlichkeit ist wie eine Zwiebel, die das öffentliche Selbst auf den äußeren Schichten und das privaten Selbst im Kern beherbergt. Wenn die Zeit vergeht und das Vertrauen in einer zwischenmenschlichen Beziehung wächst, beginnen sich die Schichten der Persönlichkeit zu entfalten und den Kern einer Person zu enthüllen.³

Dieser Teil kann mit einem kurzen Filmfragment aus dem Cartoon „Shrek“ beginnen. „Shrek“ erklärt an einer Stelle im Film (Kapitel 6-00:25:14- 00:27:45) das Konzept der Identität, indem er die Metapher der Zwiebel mit mehreren Schichten verwendet.

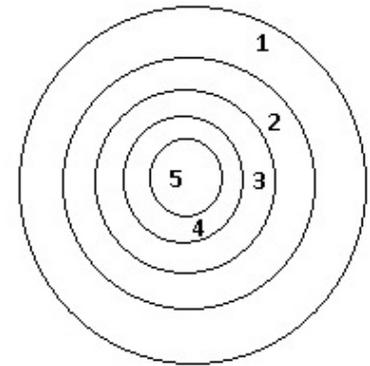
Wenn während des Kurses kein Zugang zu Geräten (Wifi, Laptop, Projektor) besteht oder das Fragment nicht in der Arbeitssprache zugänglich ist, könnte die Lehrkraft zum Beispiel auch eine Abschrift des Dialogs verwenden und in die Arbeitssprache übersetzen (siehe hierfür etwa Seite 21 des folgenden Dokuments: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>).

Der Filmausschnitt kann als Einführung in das Zwiebelmodell (die auf einem Flipchart erstellte Zeichnung des Zwiebeldiagramms mit konzentrischen Kreisen) verwendet werden. Die Teilnehmer:innen können ihre eigenen Zwiebeln zeichnen und die verschiedenen Schichten auflisten, die für sie wichtig sind: die wichtigste im Kern, die weniger wichtigen außerhalb.

³ Infante, D. A., Rancer, A. S., & Womack, D. F. (1997). Aufbau der Kommunikationstheorie.

Zwiebel-Modell:

1. Sichtbare Aspekte, die man sehen und anfassen kann, biografische Daten - Kleidung, Aussichten, Alter, Geschlecht, Name
2. Sprache und Symbolik - die Art und Weise, wie wir sprechen, und unser Wortgebrauch
3. Sich wiederholende Handlungen, Routinen, tägliche und wöchentliche Rituale
4. Menschen, zu denen die Teilnehmer:innen aufschauen/Held:innen/Vorbilder
5. Werte, moralische Normen, gesellschaftliche Konventionen



"Wir alle haben Schichten"

Fragen zur Nachbesprechung:

- Ist es Ihnen schon einmal passiert, dass Sie auf eine Ihrer „Schichten“ reduziert wurden? Wenn ja, was ist passiert?

Wie haben Sie reagiert? Hätten Sie anders reagieren können? Was hätten Sie anders machen können?

- Ist es schon einmal vorgekommen, dass Sie auf eine der Schichten einer anderen Person reduziert wurden? Was ist passiert? Wie haben Sie sich gefühlt? Wie haben sie reagiert? Hätten Sie anders reagieren können? Was hätten Sie anders machen können?

- Ist die Trennung zwischen den Schichten Ihrer Identität klar? Was folgt hieraus?

- Bleiben die Schichten Ihrer Identität gleich? Oder verändern sie sich? Ist es notwendig, dass sie gleich bleiben? Was sind die Vor- und Nachteile?

Ziel der Präsentation dieses Modells und des Nachdenkens über Identität auf der individuellen Ebene ist es, das Bewusstsein der Teilnehmer:innen dafür zu schärfen, dass die Identität eines jeden Menschen aus mehreren Elementen besteht und einzigartig ist. Manchmal konzentrieren sich Menschen auf ein sichtbares Element der Identität (oft eines, das von der eigenen Identität verschieden ist) und schreiben alle Verhaltensweisen diesem einen Identitätselement zu, während eine Person doch viel mehr ist. Es ist unfair und unangenehm, in einem Teil der eigenen Identität "eingesperrt" zu sein.

>> Anmerkung 1: In dieser Aktivität kann eine Verbindung zum Zwiebelmodell der Kultur hergestellt werden, das im Modul **Interkulturelle Bildung im Themenblock Interkulturelle Kommunikation** beschrieben wird.

>> Anmerkung 2: Die obigen Übungen sind für Sprachunterricht adaptierbar, indem die Teilnehmer:innen aufgefordert werden, sich selbst oder ihre Gedanken in der Sprache des Ziellandes zu beschreiben. Die Übung kann an das Sprachniveau der Teilnehmer:innen angepasst werden, indem Handouts erstellt werden (z. B. Karten mit verschiedenen möglichen Antworten, die die Teilnehmer:innen für die Übung **Wer bin ich?** auswählen können) Für das **Zwiebelmodell** könnten die Beispielattribute, die für die verschiedenen Schichten geschrieben werden, auf verschiedenfarbiges Papier gedruckt werden, um die Unterscheidung zu erleichtern und das Lernen der Wörter zu fördern.

Literatur:

Taunz E., Urban R., Brenda S., Dowden G, Green S., Geudens T. 2008, ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity, <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

Maria N., Tiberiu C. et al., Fundația Noi Orizonturi: Cetățenia activă - Lehrplan IMPACT, 2011

1.2: Selbsterkenntnis

Selbsterkenntnis oder Selbstbewusstsein ist die Wahrnehmung und das klare Verständnis unserer Persönlichkeit. Es ist auch die Fähigkeit, die eigene Zuversicht, sowie die eigenen Stärken, Schwächen, Gedanken, Überzeugungen, Motivationen und Emotionen zu erkennen und sich dessen bewusst zu sein. Mehrere Studien unterstreichen die Bedeutung der inneren Ansprache/des inneren Monologes für den Prozess der Selbstentwicklung und Selbsterkenntnis.⁴ Das Beobachten, Analysieren und sogar Überwachen der inneren Ansprache ist in der Tat ein organischer Teil des Selbsterkenntnisprozesses und kann dazu beitragen, unsere Beziehung zu Menschen, Dingen und uns selbst zu gestalten.

In dieser Lektion werden Aktivitäten für die meist individuelle Arbeit vorgeschlagen, wobei Werkzeuge verwendet werden, die meist für die Organisationsentwicklung geschaffen, aber für die persönliche Entwicklung angepasst wurden.

⁴ Alain Morin 2009

Aktivitäten

1.2.1. Der Proust-Fragebogen ⁵

Zeit: 40 min

Materialien: Stifte, Papiere, gedruckte Fragebögen für die Teilnehmer.

Ziel der Aktivität ist die Verbesserung des Selbstbewusstseins durch ein lustiges Spiel.

Der Proust-Fragebogen wurde von seinem Namensgeber, dem berühmten Schriftsteller Marcel Proust, bekannt gemacht. Proust glaubte, dass die wahre Natur eines Individuums durch die Beantwortung der folgenden Fragen enthüllt werden könne.

Prozess:

Jede:r Teilnehmer:in erhält den Fragebogen und findet eine:n Partner:in, mit der:dem er:sie die Fragen beantwortet.

Je nach Zeitrahmen kann der Fragebogen so angepasst werden, dass er weniger Fragen enthält. Neben der ursprünglichen Funktion des Fragebogens, eine Selbsterfahrungsübung zu sein, kann er auch dazu beitragen, sich im Rahmen des Kurses besser kennen zu lernen.

Der Proust-Fragebogen

1. Was ist Ihre Vorstellung von vollkommenem Glück?
2. Was ist Ihre größte Angst?
3. Was ist die Eigenschaft, die Sie an sich selbst am meisten missbilligen?
4. Was ist die Eigenschaft, die Sie bei anderen am meisten missbilligen?
5. Welche lebende Person bewundern Sie am meisten?
6. Was ist Ihr größter Luxus?
7. Wie ist Ihr gegenwärtiger Gemütsverfassung?
8. Was halten Sie für die am stärksten überschätzte Tugend?
9. Bei welcher Gelegenheit lügen Sie?
10. Was gefällt Ihnen an Ihrem Aussehen am wenigsten?
11. Welche lebende Person verachten Sie am meisten?
12. Was ist die Qualität, die Sie an einem Mann am meisten schätzen?

⁵ <https://positivepsychology.com/wp-content/uploads/Proust-Questionnaire.pdf>

13. Was ist die Qualität, die Sie an einer Frau am meisten schätzen?
14. Welche Wörter oder Formulierungen verwenden Sie übermäßig oft?
15. Was oder wer ist die größte Liebe Ihres Lebens?
16. Wann und wo waren Sie am glücklichsten?
17. Welches Talent würden Sie am liebsten besitzen?
18. Wenn Sie eine Sache an sich selbst ändern könnten, was wäre das?
19. Was betrachten Sie als Ihre größte Leistung?
20. Wenn Sie sterben und als Person oder Ding zurückkehren würden, was wäre das?
21. Wo würden Sie am liebsten leben?
22. Was ist Ihr wertvollster Besitz?
23. Was betrachten Sie als das größte Elend?
24. Was ist Ihre Lieblingsbeschäftigung?
25. Was ist Ihr am besten ausgeprägtes Merkmal?
26. Was schätzen Sie an Ihren Freunden am meisten?
27. Wer sind Ihre Lieblingsautoren?
28. Wer ist Ihr fiktionaler (z. B. Roman-) Held?
29. Mit welcher historischen Figur identifizieren Sie sich am meisten?
30. Wer sind Ihre Helden im wirklichen Leben?
31. Was sind Ihre Lieblingsnamen?
32. Was ist es, das Ihnen am meisten missfällt?
33. Was bedauern Sie am meisten?
34. Wie möchten Sie sterben?
35. Was ist Ihr Motto?

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war es, diese Fragen durchzugehen? Waren Fragen darunter, mit denen sie sich zuvor bereits auseinandergesetzt haben? Sind Sie mit Fragen konfrontiert worden, über die Sie nie nachgedacht haben? Welche? Gab es Fragen, die Sie überrascht haben? Warum? Haben Sie in dieser Aktivität etwas Neues über sich selbst gelernt?

Hinweis: Für eine Gruppe mit grundlegenden Sprachkenntnissen in der Sprache des Ziellandes kann diese Übung für ein Sprachlernmodul angepasst werden, indem die Fragen verwendet und die Teilnehmer:innen gebeten werden, sie in der Sprache des Ziellandes zu beantworten.

1.2.2. Herz-Gespräch ⁶

Zeit: 15 Minuten

Materialien: Bastelpapier; Schere; Stifte oder Marker

Ziel der Aktivität ist es, den Gruppenmitgliedern die Möglichkeit zu geben, Fürsorge und Selbstbewusstsein auszudrücken und die eigenen Zuhörfähigkeiten zu schärfen.

Prozess:

Ein Gruppenmitglied, oder der Berater, schneidet ein Stück Bastelpapier in Form eines Herzens aus und schreibt in den folgenden Teilsätzen:

- Ich bin wütend, wenn...
- Ich hasse es, wenn...
- Ich fühle mich unglücklich, wenn...
- Ich bin eifersüchtig, wenn...
- Ich wünschte, ich müsste nicht...
- Ich mag es nicht, wenn ich...
- Ich mag es nicht, wenn (Name der Person) mir sagt...
- Etwas, das ich gerne ändern würde, ist...
- Wenn ich (Name der Person) wäre, würde ich...
- Ich habe das Gefühl, niemand liebt mich, wenn...

Die Gruppenmitglieder geben das Herz weiter. Die Lehrkraft modelliert einen Satz, um Gefühle mit der Gruppe zu teilen, und gibt das Herz an ein Gruppenmitglied weiter. Das Gruppenmitglied wählt einen Teilsatz aus der Liste aus, spricht ihn laut aus und vervollständigt ihn, während alle anderen zuhören. Das Gruppenmitglied gibt das Herz an die nächste Person weiter und so weiter, bis alle die Möglichkeit hatten, den Satz zu

⁶Patricia Johnson <https://www.counseling.org/docs/default-source/aca-acc-creative-activities-clearinghouse/heart-talk-a-self-awareness-group-activity.pdf?sfvrsn=15>

vervollständigen. Die Lehrkraft wählt dann ein anderes Mitglied und einen anderen Satz aus und wiederholen das Vorgehen so oft, wie es für den Kurs produktiv erscheint.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war diese Aktivität für Sie? Wie war es, diese Sätze zu vervollständigen und sie laut auszusprechen?

Könnten Sie zumindest eine Sache wiederholen, die Sie während der Übung gehört haben und die bei Ihnen Nachhall gefunden hat?

Hinweis: Diese Übung kann angepasst und in ein Sprachlernmodul integriert werden, indem die Sprache des Ziellandes verwendet wird.

1.2.1. Persönliche SWOT-Analyse

Zeit: 60 Minuten

Materialien: Stifte, Papiere, Flipchart, Handout - Persönliche SWOT-Analyse für die Teilnehmer

Ziel der Aktivität ist es, die Stärken und Schwächen der Persönlichkeit zu identifizieren und die Bedrohungen und Chancen zu analysieren.

Die SWOT-Analyse ist ein Planungs- und Entscheidungsinstrument, das hauptsächlich in einem organisatorischen oder geschäftlichen Kontext verwendet wird. Sie ist aber auch eine nützliche Entwicklungsübung, die helfen kann, persönliche Ziele zu identifizieren und zu bewerten.

Eine persönliche SWOT-Analyse kann Menschen bei der Arbeit an sich selbst unterstützen und ist eine hervorragende Möglichkeit, die persönliche Entwicklung zu organisieren, Prioritäten zu setzen und zu planen. Das hier präsentierte Werkzeug der SWOT-Analyse hat ein vereinfachtes Format, weshalb eine weitergehende, vertiefte Analyse erforderlich sein kann. Sie kann für verschiedene Aspekte des persönlichen Lebens angewandt werden, wird aber meistens für den Aspekt der Karriereplanung verwendet.

Prozess:

Jeder Teilnehmer sucht sich einen ruhigen Platz, um das Arbeitsblatt individuell auszufüllen. Nach dem Ausfüllen des Arbeitsblattes ist es erforderlich, mit anderen zu diskutieren und eine oder mehrere Vertrauenspersonen um die gemeinsame Diskussion zu bitten. Wenn es im Kurs Teilnehmende gibt, die sich bereits gut kennen, können diese Kleingruppen bilden und

ihre Analysen diskutieren. In einer Kleingruppe können die Analysen von den Teilnehmenden der ganzen Gruppe präsentiert werden. Die Gruppe kann dann Feedback geben. Bei einer größeren Gruppe ist es auch möglich, nach Freiwilligen zu fragen, die offen dafür sind, ihren eigenen Fall vorzutragen, der dann von der ganzen Gruppe diskutiert wird.

Die Teilnehmer:innen sollten daran erinnert werden, dass es keine falschen Antworten gibt und dass sie ihre Gedanken aufschreiben sollen, wie sie kommen.

Handout: Persönliche SWOT-Analyse - gedruckte Tabelle

S = Strengths (Stärken, intern)

W = Weaknesses (Schwächen, intern)

O = Opportunities (Gelegenheiten, extern)

T = Threats (Bedrohungen, extern)

Strengths (Stärken)

Die Stärken sind die Fähigkeiten, Fertigkeiten, Qualifikationen die eine Person bereits besitzt, sowie deren Einstellung. Sie sind das, was die Person einzigartig macht. Bleibt die Person zum Beispiel auch unter Druck ruhig? Ist sie ein:e geduldige:r Zuhörer:in?

Weaknesses (Schwächen)

Eine persönliche Schwäche ist eine Belastung oder ein Bereich, in dem persönliches Wachstum nötig ist. Dies sind Eigenschaften, die die Teilnehmer:innen ablegen sollten, um zukünftige Karrierechancen zu erhöhen. Zum Beispiel: desorganisiert zu sein, eine Tendenz zum Trödeln zu haben, ein schlechtes Zeitmanagement zu haben.

Sehen andere Menschen Schwächen, die die Teilnehmenden selbst nicht sehen? Werden die Kursteilnehmer:innen von den Kolleg:innen in entscheidenden Bereichen immer wieder übertroffen? In solchen Fällen sollten die Teilnehmenden ermutigt werden, realistisch zu sein und sich ihren Schwächen, so unangenehm sie auch sein mögen, so schnell wie möglich zu stellen.

Opportunities (Gelegenheiten)

Gibt es zum Beispiel Weiterbildungskurse, von denen die Teilnehmer:innen glauben, sie würden sie in ihrer Arbeit stärken? Die Kursteilnehmer:innen sollten ermutigt werden, sich mit den Trends der Industrie/Branche, in der sie arbeiten oder in der sie arbeiten möchten, auseinanderzusetzen.

Threats (Bedrohungen)

Welches sind die äußeren Bedingungen, die ein Hindernis für die Erreichung ihrer Ziele sein können?

Intern	Strengths (Stärken)	Weaknesses (Schwächen)
	Was machen Sie gut? Auf welche einzigartigen Ressourcen können Sie zurückgreifen? Was sehen andere als Ihre Stärken? Welche Vorteile haben Sie, die andere nicht haben (z.B. Fähigkeiten, Zertifizierungen, Ausbildung oder Beziehungen)? Was können Sie besser als andere? Auf welche Ihrer Leistungen sind Sie besonders stolz?	Was könnten Sie verbessern? Wo haben Sie weniger Ressourcen als andere? Was sehen andere wahrscheinlich als Schwächen? Welche Aufgaben meiden Sie normalerweise, weil Sie sich nicht sicher genug fühlen, sie zu erledigen? Haben Sie volles Vertrauen in Ihre Ausbildung und Ihr Kompetenztraining? Wenn nicht, wo sind Sie am schwächsten? Was sind Ihre negativen Arbeitsgewohnheiten (z.B. kommen Sie oft zu spät, sind Sie unorganisiert, sind Sie jähzornig oder können Sie schlecht mit Stress umgehen)? Haben Sie Persönlichkeitsmerkmale, die Sie in Ihrem Fachgebiet zurückhalten?
Extern	Opportunities (Gelegenheiten)	Threats (Bedrohungen)
	Welche Möglichkeiten stehen Ihnen offen? Wie können Sie Ihre Stärken in Chancen verwandeln? Oder können Sie Hilfe von anderen bekommen? Oder können Sie Unterstützung/Informationen über das Internet erhalten? Welche neuen Technologien können Ihnen helfen? Welche Trends (Management oder andere) sehen Sie in Ihrem Unternehmen und wie können Sie diese nutzen? Gibt es in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Branche einen Bedarf, den niemand deckt?	Welche Bedrohungen könnten Ihnen schaden? Was macht Ihre Konkurrenz? Welchen Bedrohungen sind Sie durch Ihre Schwächen ausgesetzt? Mit welchen Hindernissen sehen Sie sich derzeit bei der Arbeit konfrontiert? Konkurriert eine:r Ihrer Kolleg:innen mit Ihnen um eine Stelle? Ändert sich Ihre Arbeit (oder die Nachfrage nach den Dingen, die Sie tun)? Bedrohen Veränderungen Ihre Position?

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war diese Übung für Sie? Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Erstellung Ihrer persönlichen SWOT-Analyse? Haben Sie auf diese Weise über Ihre Chancen, Bedrohungen, Stärken und Schwächen nachgedacht? Hat Sie das, was Sie während dieser Übung über sich selbst herausgefunden haben, überrascht? Wie können Sie es in Ihrem Alltag anwenden? Wie können Sie die Dinge, die Sie während dieser Übung gelernt haben, bei Ihrer Migration anwenden?

Am Ende kann die Lehrkraft den Teilnehmer:innen vorschlagen, diese Übung vielleicht nach einem Jahr zu wiederholen, um zu sehen, ob sie einen Unterschied feststellen.

Bibliographie:

<https://trainingmag.com/how-conduct-personal-swot-analysis/>

<https://cacoo.com/blog/a-comprehensive-guide-to-creating-your-personal-swot-analysis/>

https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05_1.htm

1.3. Selbstreflexion

Selbstreflexion ist die Fähigkeit und Gewohnheit, bewusst auf die eigenen Gedanken, Emotionen, Entscheidungen und Verhaltensweisen zu achten. Sie beschreibt auch die Fähigkeit, die eigenen Gedanken aus der Ferne zu betrachten, mental aus sich selbst, aus den eigenen Gedanken und aus der jeweiligen Situation herauszutreten und zum Beobachter seiner selbst zu werden. Die Analyse unserer Gefühle, Gedanken und Handlungen kann dazu führen, dass wir uns künftiger Handlungen bewusster werden. Wenn wir wissen, warum wir Dinge tun und warum wir bestimmte Reaktionen zeigen, haben wir mehr Kontrolle über unsere nächsten Schritte, und wir können die Art und Weise, wie wir Dinge tun, verbessern.

Die folgenden Aktivitäten können mit den bereits durchgeführten Übungen verbunden werden, bei denen eine Reflexion Teil der Übung ist. Die Fragen, die unserer Selbstreflexion helfen können, sind die Fragen, die wir während der Nachbesprechung unserer Übungen stellen. So ist die Selbstreflexion nach jeder Übung eingeschlossen.

Aktivitäten:

1.3.1. Selbstreflexion

Zeit: 20 min

Materialien: Papiere und Stifte

Das Ziel ist die Übung der Selbstreflexion

Prozess: Die Lehrkraft bittet die Teilnehmer:innen, über eine Situation nachzudenken, in der sie kürzlich (am Arbeitsplatz oder in einer vertrauten Umgebung) verärgert, genervt oder gestresst waren. Jeder soll über eine konkrete aktuelle Situation nachdenken (die sich in den letzten Tagen ereignet hat) und wird die folgenden Fragen beantworten:

Was haben Sie in dieser Situation empfunden? Versuchen Sie, alle Gefühle zu formulieren, mit denen Sie konfrontiert waren.

Welche Gedanken hatten Sie in diesem Moment? Was ging Ihnen durch den Kopf?

Wie haben Sie in diesem Moment reagiert und sich verhalten?

Was haben Sie in diesem Moment getan oder nicht getan?

Wie wurden Sie von anderen in dieser Situation gesehen?

Was haben Sie aus dieser Situation gelernt?

Was würden Sie anders machen, oder auf welche Weise wäre eine Reaktion für Sie selbst akzeptabel?

Bitten Sie die Teilnehmer:innen, ihren Fall darzulegen, wenn sie sich freiwillig mitteilen möchten. Mindestens 3-4 Personen oder sogar alle Teilnehmer:innen können zum Erzählen eingeladen werden, vorausgesetzt, es handelt sich um eine kleine Gruppe von nicht mehr als 8 Personen.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war es, die Situation, die Sie gestresst oder verärgert hat, nochmals zu durchleben? Wie war es, all diese Fragen durchzugehen? War es einfach oder schwierig, sich an alle Einzelheiten zu erinnern? Was denken Sie, warum war es einfach oder schwierig? Sind Sie es gewohnt, ärgerliche Situationen im Allgemeinen zu analysieren? Was können Sie aus dieser Übung mitnehmen? Wie können Sie diese Erfahrung in Ihrem täglichen Leben in den verschiedenen Kontexten von Arbeit / Familie / Freunden im Zielland und im Herkunftsland nutzen?

1.3.2. Der inneren Stimme zuhören

Zeit: 30 min

Materialien: Papiere und Stifte

Ziel der Übung ist es, die innere Stimme zuzuhören und Selbstgespräche in einer positiven, für die Person unterstützenden Weise neu zu formulieren.

Prozess: Bitten Sie die Teilnehmer:innen ohne weitere Einführung in die Übung einen inneren Zwiegespräch oder einen Monolog und die Fragen, die sich aus der Situation ergeben, aufzuschreiben. Die Teilnehmer:innen sollen 3-4 Sätze aufschreiben, die sie normalerweise in verschiedenen Alltagssituationen im Familien- oder Arbeitsleben denken. Es soll angeregt werden, über eine Situation nachzudenken, die sich im Ausland während einer Migrationserfahrung ereignet hat. Vorschläge und Aussagen sollen mit "Ich bin..." beginnen oder die Teilnehmer:innen auf andere Weise an ihren inneren Monolog erinnern.

Nachfolgend werden einige mögliche Modellsituationen aufgeführt. Es ist für die Übung freilich zielführender, wenn Teilnehmer:innen über eine eigene Erfahrung nachdenken.

1. Ich habe bei einer Arbeit einen Fehler gemacht, das hat irreversible Folgen. (Es kann jede andere unangenehme Situation sein, in der sich die:der Teilnehmer:in schuldig gefühlt hat).
2. Ich habe von meiner:m Vorgesetzten bei der Arbeit ein Kompliment erhalten, und sie:er hat mir die Chance auf eine bessere Stelle mit mehr Verantwortung gegeben (Oder jede andere, auch konkrete Situation, in der die Teilnehmer:innen Erfolg hatten oder vor einer wichtigen Entscheidung standen).
3. Ich habe eine großartige berufliche Gelegenheit, aber in diesem Beruf habe ich noch nie gearbeitet, und ich habe Zweifel an meinen Erfolgsaussichten (Oder irgendeine andere Situation, in der sich Teilnehmer:innen nicht wohl fühlten, als sie mit einer Herausforderung konfrontiert wurden).
4. Ich habe einen Fehler gemacht und befinde mich nun in einem Konflikt mit meiner:m Vorgesetzten an meinem Arbeitsplatz im Ausland. Oder: Ich befinde mich in einem Konflikt mit meiner:m Klient:innen (bei Personen, die mit Klient:innen oder Patient:innen arbeiten, z.B. Pflegekräften).
5. Es gibt ein Problem an meinem Arbeitsplatz, und ich fürchte, dass man mich dafür verantwortlich machen wird, ob mich keine Schuld trifft.

Im nächsten Schritt sollen die Teilnehmer:innen Zweiergruppen bilden und ihre Papiere austauschen und sie werden sich gegenseitig Notizen vorlesen, die aber mit "Du bist..." umformuliert werden.

Die Lehrkraft soll anschließend eine Diskussion über die Übung beginnen und das Konzept der inneren Rede vorstellen.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie haben Sie sich während der Übung gefühlt? Wie war es, das zu denken, was Sie in verschiedenen Situationen über sich selbst dachten? Wie war es, von anderen zu hören, was Sie aufgeschrieben haben und was Sie über sich selbst denken? Nehmen wir unsere Selbstgespräche/unsere innere Rede in unserer täglichen Routine bewusst wahr? Oder handelt es sich eher um einen unbewussten Monolog/Dialog? Denken wir darüber nach, wie wir mit uns selbst sprechen? Wie ist unsere Art, mit uns selbst zu sprechen, welche Worte verwenden wir, wie sind unser Tonfall und unsere Einstellung? Würden wir jemandem erlauben, so mit uns zu sprechen, wie wir mit uns selbst sprechen? Sind die Worte, die wir benutzen, meist positiv oder eher kritisch oder negativ?

Selbstgespräche sind eine der natürlichsten Fähigkeiten, die wir besitzen. Sie regt die Selbstreflexion an, erhöht die Motivation und verbindet uns mit unserer Gefühlswelt. Forschungen des kanadischen Professors Alain Morin⁷ zeigen, dass eine hohe Korrelation zwischen häufigeren Selbstgesprächen und einer besseren Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung besteht. Die Qualität der inneren Sprache ist entscheidend - je positiver die verwendeten Worte sind, desto besser.

Wenn wir auf unsere innere Stimme achten, können wir sie bewusst steuern und sie für unsere Selbstentfaltung nutzen.

Die Lehrkraft soll die Teilnehmer:innen nach den Diskussionen bitten, ihre Gedanken, die sie zuvor aufgeschrieben haben, mit anderen Worten und in einer unterstützenden, positiven Weise neu zu formulieren. Einige von ihnen haben vielleicht von Anfang an in einem positiven Ton geschrieben. Die Teilnehmer:innen sollen ermutigt werden, zu überlegen, ob sie das Geschriebene noch positiver formulieren können.

⁷ A. Morin: Inner Speech (in Buch Encyclopedia of Human Behavior) 2012
https://www.researchgate.net/publication/235916743_Inner_Speech

Zum Abschluss der Übung können sie sich gegenseitig oder der ganzen Gruppe die neu formulierten Vorschläge vorlesen.

Die Lehrkraft soll sich noch einige Minuten Zeit nehmen, um die Teilnehmer:innen nach ihren Gefühlen und Erfahrungen mit dem letzten Teil der Übung zu fragen.

War es anders? Wie war es, diese Gedanken zu hören? Wie können die Teilnehmenden diese Erfahrung in ihren Alltag integrieren?

Die Lehrkraft kann die Teilnehmer:innen auffordern, in den nächsten Tagen ihre Selbstgespräche zu beobachten und versuchen, sich an diese Übung zu erinnern.

Bibliographie:

<https://self-compassion.org/exercise-5-changing-critical-self-talk/>

<https://nickwignall.com/negative-self-talk/>

1.4 Persönliche Werte

Im Hintergrund werden unsere instinktiven Handlungen und Entscheidungen durch unsere persönlichen Werte motiviert. Je mehr wir auf der Grundlage unserer Werte handeln, desto besser fühlen wir uns.

Persönliche Werte⁸ sind uns wichtig. Sie konstituieren die Eigenschaften und Verhaltensweisen, die uns motivieren, und sie bilden eine der Grundlagen für unsere Entscheidungen. Manchmal sind Menschen aufgrund ihrer spezifischen Lebenssituation oder aufgrund schwieriger Umstände gezwungen, Entscheidungen zu treffen, die nicht mit ihren Werten vereinbar sind. Solche Situationen können dazu führen, dass Menschen verärgert sind und enttäuscht fühlen.

Personen, die zum Beispiel Ehrlichkeit schätzen, könnten davon überzeugt sein, wo immer es möglich ist frei heraus zu sagen, was man denkt. Wenn solche Personen ihre Meinung nicht offen aussprechen können, fühlen sie sich wahrscheinlich von sich selbst enttäuscht. Nach der Durchführung der Aktivitäten in diesem Block können die Teilnehmer:innen definieren und formulieren, was in ihrem Leben wichtig ist und welche Werte und Motive hinter ihren Entscheidungen und Handlungen stehen.

⁸ <https://business.tutsplus.com/tutorials/what-are-personal-values--cms-31561>

Aktivitäten:

1.4.1 Werte-Hut⁹

Zeit: 20 min

Materialien: Papiere und Stifte, Mütze oder Hut

Ziel der Übung ist es, persönliche Werte zu benennen und zu definieren.

Prozess:

Jede:r Teilnehmer:in schreibt einen für sie:ihn wichtigen Wert ein Blatt Papier. Die Teilnehmer:innen falten das Blatt Papier und stecken es in eine Kappe/einen Hut in der Mitte des Kreises.

In der nächsten Runde nimmt jede:r einen Zettel heraus, liest ihn laut vor und erzählt den anderen etwas über diesen Wert, das auf den eigenen Erfahrungen basiert. Danach können die anderen diese Aufgabe mit ihren eigenen Erfahrungen abschließen oder auf die Geschichte reagieren.

Die Lehrkraft schreibt die Werte auf ein Flipchart-Papier.

Nach der zweiten Runde soll die Lehrkraft die Teilnehmer:innen bitten, weitere Werte zu nennen, die ihnen wichtig sind, die sie aber noch nicht erwähnt haben, und auch diese Werte werden auf dem Flipchart aufgelistet.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie haben Sie sich bei dieser Übung gefühlt? Wie war es, eine Verbindung zu einem von anderen geschriebenen Wert herzustellen? Wie wichtig sind diese spezifischen Werte in Ihrem täglichen Leben? Können Sie eine Entscheidung erkennen, die Sie auf der Grundlage eines Wertes getroffen haben?

1.4.2 Fallstudie

Zeit: 30 min

Materialien: Kein Material erforderlich

Ziel der Übung ist es, Sympathie für eine unbekannte Person auszudrücken, sich in diese Person einzufühlen und ihre Werte auf der Grundlage ihrer beschriebenen Handlungen, Reaktionen und Gefühle einzuschätzen.

⁹ Jabbertalk: A methodology for International youth work by Don Bosco Youth/Net, IVZW, S.78

Der Fall:

Ein Mann, der die Schule abgebrochen hatte und mit seiner Familie, seiner Frau, seiner 7-jährigen Tochter und seinem 10-jährigen Sohn in einer ländlichen Umgebung lebte, beschloss, ins Ausland zu gehen und dort zu arbeiten um sich und seiner Familie ein besseres Leben zu ermöglichen. Er verdient mit dieser Arbeit viel mehr Geld, als er zu Hause mit jeder anderen Arbeit verdienen könnte, die er bekommen könnte. Nachdem er zwei Jahre im Ausland gearbeitet hatte, begann der Mann, das Haus der Familie zu renovieren, um ein die Lebensqualität der Familie zu verbessern. Während dieser zwei Jahre beobachteten er und seine Frau, dass sich die Schulnoten ihres Sohnes zunehmend verschlechterten. Der Mann ist enttäuscht.

Prozess:

Die Teilnehmer:innen sollen versuchen, sich in die Situation des Mannes einzufühlen, ihr Mitleid zum Ausdruck zu bringen und einige der Werte auflisten, die ihrer Meinung nach sein Handeln motivieren.

Die Teilnehmer:innen sollen Zweiergruppen bilden und den Fall und die Werte des Mannes diskutieren. Danach sollen sie mindestens zwei der Werte, die Sie identifiziert haben, mit der ganzen Gruppe teilen.

Frage zur Nachbesprechung:

Wie war es, mit der Person in dem Fall zu sympathisieren/sich in sie einzufühlen? War es leicht oder schwer, sich einzufühlen? Was denken Sie?

Warum war es schwierig oder leicht, Sympathie zu empfinden? Sind Sie mit ähnlichen Konflikten / Fällen / Anliegen in Ihrem

Leben? Denken Sie bewusst an Ihre Werte, wenn Sie auf der Suche nach Konfliktlösungen sind? Was können Sie aus dieser Übung mitnehmen?

1.4.3 Werte in Aktion ¹⁰

Zeit: 30 min

Materialien: VIA-Karten / oder auf einem Flipchart geschriebene Werte, Haftnotizen.

Ziel dieser Übung ist es, diejenigen charakterlichen Stärken zu ermitteln, über die die Teilnehmer:innen bereits verfügen, und die Stärken, die sie entwickeln können. Die Übungen sollen an die Situation von Arbeitsmigranten angepasst werden.

¹⁰ <https://www.viacharacter.org/>

Persönliche Werte werden von den Forscher:innen des in Ohio ansässigen VIA-Instituts in persönliche Charakterstärken umgewandelt. Die Wissenschaftler:innen dort haben 24 Charakterstärken ermittelt, die Menschen zum Ausdruck bringen können.

Diese sind: Wertschätzung von Schönheit & Exzellenz, Tapferkeit, Kreativität, Neugier, Fairness, Vergebung, Dankbarkeit, Ehrlichkeit, Hoffnung, Demut, Humor, Urteilsvermögen, Freundlichkeit, Führung, Liebe, Liebe zum Lernen, Ausdauer, Perspektive, Umsicht, Selbstregulierung, soziale Intelligenz, Spiritualität, Teamarbeit, Elan.

Die Lehrkraft soll eine Flipchart oder Karten mit den Charakterstärken für die Übungen vorbereiten.

Die Liste der Charakterstärken in allen Projektsprachen und mit gebührenpflichtiger **VIA-Klassifikation** zum Herunterladen und zur Verwendung als PDF- oder Druckversion ist auf der Seite des VIA-Instituts verfügbar.

Sie kann hier abgerufen werden: <https://www.viacharacter.org/character-strengths>

Die Teilnehmer:innen sollen die Liste 24 Charakterstärken durchlesen und drei Stärken auswählen, von denen sie annehmen, dass sie über sie verfügen, sowie drei, die sie verbessern möchten.

Jede:r Teilnehmer:in erhält 3 Haftnotizen in einer Farbe (für Stärken, die er:sie besitzt) und 3 Haftnotizen in einer anderen Farbe (für Stärken, die er:sie verbessern möchte).

Die Teilnehmer:innen sollen die von ihnen gewählten Stärken auf die einzelnen Haftnotizen schreiben. Nachdem die Teilnehmer:innen ca. 5 Minuten lang einzeln reflektiert haben, sollen sie bilden Zweiergruppen bilden und mitteilen, warum sie planen, Maßnahmen zur Verbesserung aller drei gewählten Stärken zu ergreifen.

Fragen zur Nachbesprechung:

Die Lehrkraft soll eine Diskussion auf der Grundlage mehrerer Fragen starten:

Was sind die häufigsten Werte und Stärken, die Teilnehmer:innen besitzen? Welche Stärken wünschen Sie Teilnehmer:innen? Welche Stärken müssen noch kultiviert werden? Warum sind diese Werte wichtig für das Leben der Teilnehmenden, in welchem Bereich sind sie wichtig? Spiegeln ihre Handlungen und Entscheidungen die Werte wider, die sie haben? Die Teilnehmenden können Beispiele für Zusammenhänge zwischen den von ihnen gewählten Stärken und ihren alltäglichen Entscheidungen und Handlungen nennen. Wie beeinflussen diese Werte und Stärken ihr tägliches Leben, wenn sie im Ausland arbeiten?

Zum Schluss der Übung sollen die Teilnehmer:innen eine Charakterstärke, die sie verbessern möchten, mit der ganzen Gruppe teilen. Darüber hinaus sollen sie drei Aktionen mitteilen, die sie durchführen wollen, um ihrem Ziel näher zu kommen.

1.4.1 Das Lebensrad¹¹

Zeit: 30 min

Materialien: Papiere, Stifte, Flipchart, Filzstifte, Farbstifte

Das Ziel dieses einfachen und leistungsstarken Werkzeugs ist es, alle Bereiche unseres Lebens zusammen zu visualisieren, um zu sehen, wo wir Verbesserungen benötigen.

Prozess:

Die Lehrkraft bittet die Teilnehmer:innen, die wichtigsten Aspekte ihres Lebens aufzulisten, und schreibt auf ein Flipchart-Papier:

"Welches sind die wichtigsten Faktoren in unserem Leben und ohne welche Bestandteile geraten wir in große Schwierigkeiten? "

Die Antworten könnten die folgenden sein oder mit einem dieser Themenfelder zusammenhängen:

1. Finanzen, 2. persönliches Wachstum 3. Gesundheit, 4. Familie, 5. Beziehungen, 6. soziales Leben 7. Spiritualität / Glaube 8. Karriere.

Nachdem die Teilnehmer:innen keine weiteren Elemente mehr nennen, ordnet die Lehrkraft zusammen mit den Teilnehmer:innen die aufgelisteten Elemente den oben genannten acht Aspekten zu.

Die Lehrkraft soll dann das Konzept des Lebensrades auf einem Papier oder auf einer Flipchart-Zeichnung eines Rades vorstellen.

Dieses Instrument ist einfach zu handhaben und verstärkt die Selbstwahrnehmung, indem es die Schlüsselbereiche unseres Lebens identifiziert.

Eine Skala von 1 bis 10 bewertet jeden Bereich, wobei 1 dem Kreismittelpunkt am nächsten liegt und den niedrigsten Grad an Zufriedenheit darstellt, während 10 am äußeren Rand des Kreises liegt und den höchsten Grad an Zufriedenheit darstellt. Die Dozent:innen können die einzelnen Bereiche auch farblich hervorzuheben. Die Teilnehmer:innen sollen sich an einen ruhigen Ort begeben und versuchen, sich von allen Ablenkungen zu befreien. Sie sollen ihr persönliches Lebensrad zeichnen., Hierfür haben sie etwa 20-30 Minuten Zeit. Nachdem sie

¹¹ https://liberationist.org/15-simple-exercises-to-increase-your-self-awareness/#cmtoc_anchor_id_2

die Zeichnung angefertigt haben, können sie auch ein paar Worte zu jedem Element aufschreiben und erklären, warum sie auf diesem bestimmten Zufriedenheitsniveau sind.

Die Teilnehmer:innen erhalten von der Lehrkraft auf einem A4-Papier ausgedruckte Lebensräder (mit 8 oder 10 Segmenten) oder die Teilnehmer:innen zeichnen solche Räder für sich selbst, auf der Grundlage ihrer vorherigen Auflistung.

Fragen, die helfen können, sind:

Karriere: Sind Sie in ihrer Karriere dort, wo Sie sein wollen? Sind Sie mit dem, was Sie tun, zufrieden? Denken Sie über Arbeitszufriedenheit versus Karrierezufriedenheit nach.

Finanzen: Sind Sie mit Ihrer finanziellen Situation zufrieden? Verdienen Sie genug, um Ihre aktuellen Bedürfnisse zu befriedigen? Haben Sie einen klaren Plan für die Zukunft? Sparen Sie Geld oder leiden Sie unter Schuldenstress?

Persönliches Wachstum: Haben Sie ein klares Ziel im Leben? Wie steht es um ihre spirituelle Entwicklung? Was sind Ihre Ziele und Prioritäten? Sind Sie mit Ihrer persönlichen Entwicklung zufrieden? Verbringen Sie genügend Zeit damit, zu lernen, zu reflektieren und Ihr Wissen und Verhalten zu verbessern?

Gesundheit: Wie fit sind Sie körperlich? Sind Sie mit Ihren Essgewohnheiten zufrieden? Wie würden Sie Ihre körperliche Aktivität einschätzen? Haben Sie chronische Gesundheitsprobleme? Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Gesundheitszustand?

Familie: Haben Sie ein gutes Verhältnis zu Ihrer Familie? Verbringen Sie genügend Zeit mit Ihren Eltern und Ihren Kindern?

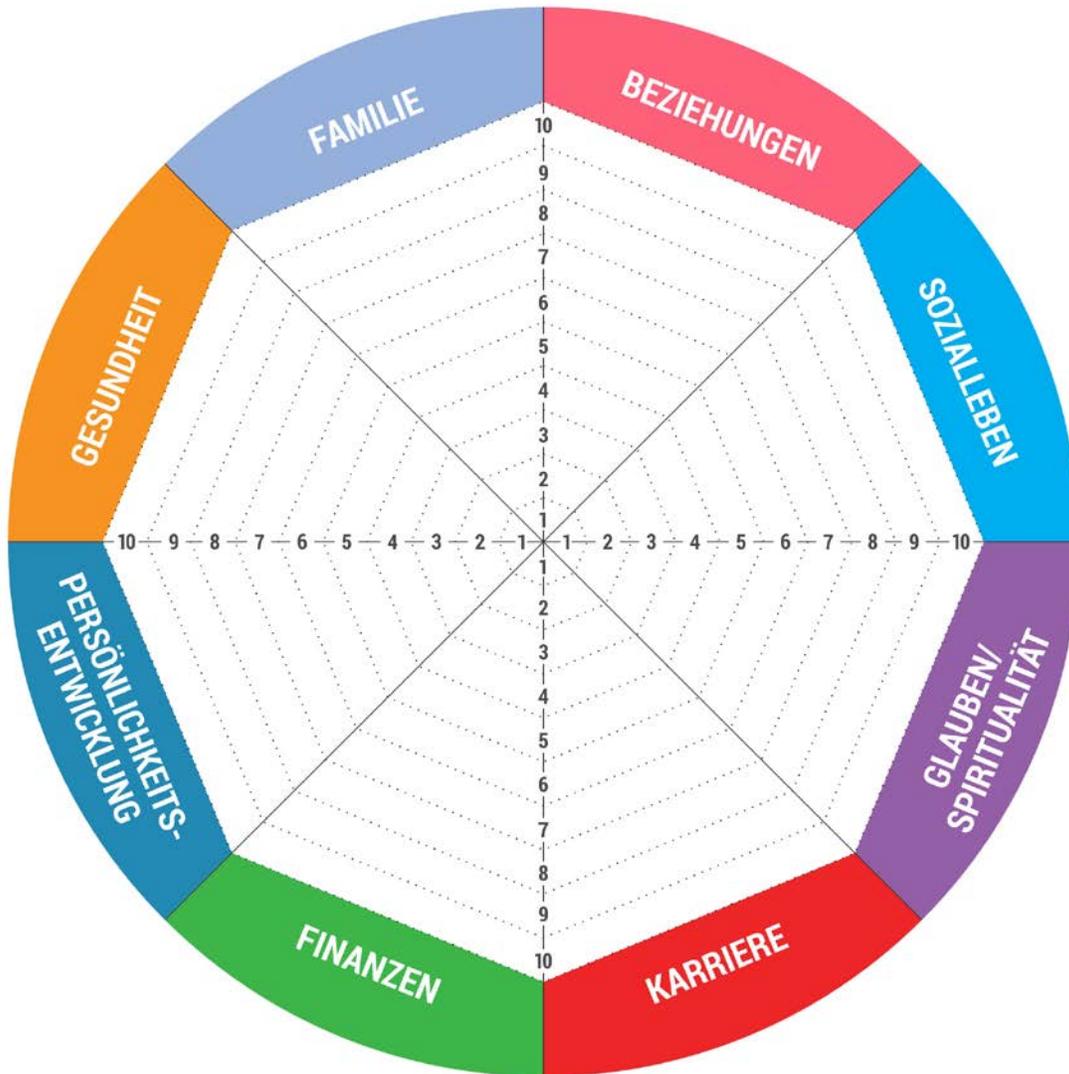
Beziehungen: Haben Sie Menschen, auf die Sie sich verlassen können? Haben Sie ein Unterstützungsnetzwerk? Helfen Ihnen die Menschen um Sie herum dabei, sich persönlich weiterzuentwickeln?

Sozialleben: Fühlen Sie sich geliebt, verstanden und respektiert? Haben Sie eine:n Partner:in, die:der Sie glücklich macht? Wie stark ist Ihre Beziehung?

Einstellung: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer allgemeinen Einstellung? Ist sie positiv oder überwiegend negativ? Wie ist Ihre Stimmung im Allgemeinen?

Der Zweck der Punktevergabe in dieser Übung besteht darin, zu verstehen, ob die Teilnehmer:innen ein ausgeglichenes Leben führen.

LEBENSRAD



Fragen zur Nachbesprechung:

Wenn Sie sich die Form des Rades ansehen, wie fühlen Sie sich dann? Wie möchten Sie die Form des inneren Rades verändern? Was überrascht Sie am meisten? Wie würde eine Zehn aussehen und sich anfühlen?

In welcher Kategorie würden Sie am liebsten Ihre Werte verbessern? Mit welcher Kategorie möchten Sie am liebsten beginnen?

Wie verbringen Sie derzeit Ihre Zeit in den einzelnen Bereichen? Was brauchen Sie, um Ihre Punktzahl in den einzelnen Bereichen zu verbessern? Welche kleinen Schritte würden sich am stärksten auf Ihre Zufriedenheit auswirken?

Könnte eine einzige Aktion die Werte in mehr als einem Bereich verbessern? Welche Art von Einfluss hat Ihre Migrationserfahrung auf Ihr gegenwärtiges Lebensrad? Welches Ziel haben Sie sich für die nächsten Monate gesetzt, um sich auf der Grundlage der Ergebnisse Ihres Rades zu verbessern?

Die Teilnehmer:innen können sich Ziele für die Verbesserung ihrer Werte in bestimmten Zeiträumen setzen -1 Monate, 3 Monate und 6 Monate aufstellen. Sie können nach einer Weile (einige Wochen oder Monate) zu ihrem Lebensrad zurückkehren, um ihre Fortschritte zu beobachten.

Neben dem Verständnis des aktuellen Standes in ihrem Leben, wer sie sind und wie sie leben, ist es auch wichtig, Maßnahmen zur Verbesserung von Lebensbereichen zu ergreifen, wo dies nötig ist. Die Nutzung gewonnener Erkenntnisse für die Selbstentwicklung ist ein wichtiger Aspekt von Selbstwahrnehmung.

1.4.2. Schreiben Sie einen Brief für Ihr zukünftiges Selbst ¹²

Zeit: 20-60 min

Materialien: Papiere, Stifte

Ziel der Aktivität ist es, die eigenen Pläne für die Zukunft klarer zu erfassen.

Prozess:

¹² http://www.ifjusagugy.hu/kotetek/M%C3%B3dszert%C3%A1r_k%C3%B6nyv_web.pdf

Vor der Übung soll die Lehrkraft die Teilnehmenden bitten, einige Minuten lang (vielleicht mit geschlossenen Augen oder in einer 2-3-minütigen Schweigephase) an die vorangegangenen Übungen zurückzudenken und sich zu erinnern, was sie entdeckt und über sich selbst gelernt haben und zu welchen Erkenntnissen sie gekommen sind.

Danach soll die Lehrkraft die Teilnehmer:innen bitten, einen Brief zu schreiben, wobei die folgenden Anweisungen ausgegeben werden:

"Bitte schreiben Sie einen Brief über Ihr persönliches Wachstum an Ihr zukünftiges, 5 Jahre älteres, Selbst".

- Sprechen Sie sich selbst an: „Liebe:r (z.B. 45) Jahre alte:r [NAME]!“
- Schreiben Sie auf, wie Sie sich in der Zukunft sehen (im Präsens formulieren!). Wie sieht Ihre Umgebung aus? Wie fühlen Sie sich? Wie verhalten Sie sich? Wo sind Sie? etc.
- Schreiben Sie über den Prozess der Erreichung Ihrer Ziele (in der Vergangenheitsform formulieren). Welche Art von Schwierigkeiten mussten Sie überwinden? Was haben Sie gefühlt, als Sie Ihr Ziel erreicht haben? Was am schwierigsten? Wann war es am schwierigsten, wann war es am leichtesten?
- Verabschieden Sie sich freundlich von sich selbst. Formulieren Sie, und schreiben Sie auf, dass Sie stolz auf sich sind, weil Sie Ihr Ziel erreicht haben.

Wenn Teilnehmer:innen ihre Briefe vorlesen möchten, kann die Lehrkraft dies gestatten, es soll sich aber niemanden dazu verpflichtet fühlen.

Am Ende dieser Übung wird es keine Nachbesprechung geben. Die Lehrkraft soll den Teilnehmer:innen für ihre Mitarbeit danken.

Diese Übung kann auch an jedes andere berufliche Ziel/Bildungsziel oder jede andere gewünschte Zielsetzung angepasst werden.

1.5 Emotionales Lernen

Ein wichtiger Aspekt der Selbstwahrnehmung ist es, sich eigener Emotionen stärker bewusst zu werden. Ein Mensch kann rund 34.000 Emotionen erleben. Gewöhnlich besitzen wir etwa 12 Ausdrucksformen, um unsere Emotionen auszudrücken. Und im Allgemeinen bringen wir Emotionen nicht mit unserem Entscheidungsprozess in Verbindung, oder wir bemühen uns zumindest, unsere Gefühle auszuschließen und versuchen, auf der Ebene der Ratio zu bleiben. Wenn wir konstruktiv mit ihnen umgehen, können uns Emotionen jedoch helfen, unsere Ziele zu erreichen.

Arbeitsmigrant:innen sind während ihres Auslandsaufenthalts mit verschiedenen Emotionen konfrontiert, von denen sie einige vielleicht nicht vorhergesehen haben und die durch die Konfrontation mit einer unbekanntem Umgebung hervorgerufen werden. Solche Emotionen können anstrengend und überwältigend sein. Und manchmal werden diese Emotionen nicht bewusst wahrgenommen. In solchen Fällen bleiben sie vielleicht unausgesprochen und werden nicht bewusst formuliert.

"Living apart from ones' family is emotionally and psychologically draining. When working migrants move alone, they need to make time to contact the family, often aided by technological devices, and need to take care of household chores alone"

Named study S. 50

Der Psychologe Robert Plutchik schuf das Plutchik-Modell oder **Rad der Emotionen**¹³, um die Analyse von Emotionen zu erleichtern. Es zeigt, dass es 8 grundlegende Emotionen gibt: Freude, Vertrauen, Angst, Überraschung, Traurigkeit, Erwartung, Wut und Ekel. Diese Emotionen sind primitiver Nature und haben sich entwickelt, um das Überleben der Spezies zu garantieren. Emotionen sind Reaktionen auf eine Situation, die uns die Energie geben, zu handeln und uns zu schützen. Das Modell ist eigentlich eine kleine "Eistüte", die sich zum Gefühlsrad entfaltet. Dieses Rad dient dazu, verschiedene Emotionen auf überzeugende und nuancierte Weise zu veranschaulichen.

Das grafische Rad der Emotionen finden Sie hier: <http://feelingswheel.com/>

Aktivität

1.5.1 Über Emotionen sprechen

Zeit: 30 Minuten

Materialien: Papiere, Stifte

Ziel der Aktivität ist es, über Emotionen in einer schwierigen Situation zu sprechen, die Vielfältigkeit von Emotionen zu erkennen, die in einer bestimmten Situation entstehen.

Prozess:

Im ersten Schritt soll die Lehrkraft ein Brainstorming mit den Teilnehmer:innen durchführen. Die Lehrkraft soll die Teilnehmer:innen bitten, so viele Emotionen wie möglich zu nennen und zu sagen, was ihnen in den Sinn kommt.

¹³ <https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/>

Die genannten Emotionen sollen auf einem Flipchart aufgelistet werden.

Die Teilnehmer:innen sollen Gruppen von 2 oder 3 Personen bilden.

Die Teilnehmer:innen sollen dann gebeten werden, über eine anstrengende Erfahrung nachzudenken (eine unerwartete Arbeits- oder Familiensituation, eine emotionale Situation oder eine Notsituation oder eine Situationen die vor allem Arbeitsmigrant:innen erleben usw.).

Einige Beispiele:

Was sind Ihre Emotionen an dem Tag/den Tagen, an dem/denen Sie Ihr Zuhause verlassen (haben), um im Ausland zu arbeiten?

Was sind/waren Ihre Emotionen an dem Tag/den Tagen, bevor Sie das Zielland verlassen (haben), um nach Hause zu fahren?

Welche Art von Emotionen haben Sie, wenn Sie bei der Arbeit einen Fehler machen?

Was fühlen Sie, wenn Sie Ihre Arbeit sehr gut machen?

Wie fühlen Sie sich, wenn Ihre Freunde ausgehen und sie nicht eingeladen sind?

Was sind Ihre Gefühle, wenn Sie nach drei Monaten Arbeit im Ausland nach Hause kommen und den Geburtstag Ihrer Tochter verpasst haben?

Wie fühlen Sie sich, wenn Sie aus dem Ausland nach Hause zurückkehren und Ihre Frau die gesamte Hausarbeit erledigt, einschließlich der Aufgaben, die früher Ihre Aufgaben waren?

Etc.

Die Teilnehmenden sollen gebeten werden, auf der Grundlage der oben genannten Modelle (oder einer anderen persönlichen Erfahrung) über eine konkrete Situation nachzudenken und die Emotionen vor, während und nach dieser Situation zu beschreiben.

Sie sollen anschließend aufgefordert werden, sich mit einer:m anderen Teilnehmer:in auszutauschen, und haben danach die Gelegenheit, dem Kurs ihre Gefühle mitzuteilen.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war es, über Emotionen zu sprechen? Warum war es einfach oder schwierig? Haben Sie den passenden Ausdruck für die Gefühle gefunden? Sind wir uns in einer Situation unserer Emotionen bewusst? Wie kann man Emotionen so fassen, wie sie im Moment sind? Wie können Sie Ihre Emotionen im Alltag bewusster wahrnehmen?

Ressourcen zur Vorbereitung für Lehrkräfte:

ABC of Emotions: How to use the FEELINGS WHEEL to develop Emotional Literacy | episode 03

Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:

<https://www.youtube.com/watch?v=XGwJwIDJgLU>

Understanding differences between EMOTIONS FEELINGS and MOODS | episode 04

Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:

https://www.youtube.com/watch?v=_pbdqgXWxBQ

TED-Gespräch: Lisa Feldman Barrett (Neurowissenschaftlerin) – You are not at the mercy of your Emotions – Your brain creates them. (Untertitel in jeder Projektsprache verfügbar)

https://www.ted.com/talks/lisa_feldman_barrett_you_aren_t_at_the_mercy_of_your_emotions_your_brain_creates_them?referrer=playlist-what_are_emotions

TED-Gespräch: Tiffany Watt Smith (Kulturhistorikerin) -The history of human Emotions (Untertitel in jeder Projektsprache verfügbar)

https://www.ted.com/talks/tiffany_watt_smith_the_history_of_human_emotions?referrer=playlist-what_are_emotions

<https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik

2. Themenblock Zwischenmenschliche Kompetenzen

Einführung in den Themenblock

Die sozialen Kompetenzen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten, die wir zeigen, wenn wir mit anderen Menschen interagieren und kommunizieren, sind für unsere sozialen Beziehungen von entscheidender Bedeutung. Sie können in einer Vielzahl von Szenarien eingesetzt werden, in denen Kommunikation und Kooperation wesentlich sind. Zu diesen Fähigkeiten gehört die Fähigkeit, mit anderen zu kommunizieren und Beziehungen aufzubauen. Diese Kompetenzen werden oft als 'soziale Fähigkeiten' ('people skills') bezeichnet und umfassen sowohl Persönlichkeitsmerkmale als auch das erlernte Verhalten im Umgang mit bestimmten sozialen Situationen. Einige Beispiele für zwischenmenschliche

Fähigkeiten sind: aktives Zuhören, Teamarbeit, Verantwortung, Verlässlichkeit, Führung, Motivation, Flexibilität, Geduld und Einfühlungsvermögen.

Das Themengebiet der zwischenmenschlichen Kompetenzen wächst ständig und bringt eine sich stetig verbreiternde Palette von Instrumenten hervor. In diesem Themenblock behandeln wir mehreren, für unser Thema adaptierte Unterthemen.

Am Arbeitsplatz sind stark ausgeprägte zwischenmenschliche Fähigkeiten von Vorteil, die den Menschen helfen können, Komplexität, Veränderungen und ihre alltäglichen Aufgaben zu bewältigen.

Sozialbewusstsein ist die Fähigkeit, die Perspektive Anderer, auch von Menschen mit einem anderen kulturellen Background, einzunehmen und sich in sie einzufühlen. Dies sind wichtige Fähigkeiten für Arbeitsmigrant:innen, die oft an kulturell vielfältigen Arbeitsplätzen beschäftigt sind. Zum Sozialbewusstsein gehört auch die Fähigkeit, soziale und ethische Verhaltensnormen zu verstehen, sowie Ressourcen und Unterstützung in Familie, Schule und Gemeinde wahrzunehmen. Wenn ein harmonisches Zusammenleben und -arbeiten angestrebt wird, ist soziales Bewusstsein sowohl für Arbeitsmigrant:innen als auch für die Mitglieder der Gesellschaften der Zielländer erforderlich. Die gegenseitige Anerkennung der kulturellen Werte, Traditionen, des Kommunikationsstils und der Beziehungsmuster ist ein wichtiger Aspekt einer guten, konstruktiven Zusammenarbeit.

Dieser Themenblock umfasst Themen wie 'soziales Bewusstsein', 'soziale Beziehungen - Kommunikation' und 'Konfliktmanagement'.

“The interviews revealed that people were pressed to learn about conflict management, stress management, crisis management, and emotional burdens’ management due to labor migration, and considering the ways how to handle these.”

(NAMED Study report S. 138)

Ziel: Das Interesse der Teilnehmer an ihrem sozialen Bewusstsein steigern / Förderung des Bewusstseins in ihren sozialen Interaktionen im Allgemeinen und während ihrer Arbeitsmigration im Speziellen.

Leitfragen

Wie verhalte ich mich in einer Gruppe? Wie reagiere ich in einer schwierigen oder einer Konfliktsituation? Was ist mein Kommunikationsstil? Was sind meine zwischenmenschlichen

Fähigkeiten? Wie reagiere ich im Allgemeinen in einer Konfliktsituation? Wie komme ich aus einem Konflikt heraus? Wie zufrieden bin ich mit meinen Konfliktmanagement-Strategien? Was kann ich aus einem Konflikt lernen? Wie kann ich meine Handlungen in einem Konflikt verbessern?

Schlüsselbegriffe: aktives Zuhören, Teamarbeit, Empathie, Flexibilität, Beziehung zur Umwelt, soziale Beziehungen, Kommunikation in der Familie, Kommunikation mit Kollegen und Freunden, Konfliktmanagement, Entscheidungsfindung.

Geschätzter Zeitrahmen: 5 Lektionen, 90 min/Lektion

Themen:

- 2.1 Soziales Bewusstsein
- 2.2 Soziale Beziehungen - Kommunikation
- 2.3 Umgang mit Konflikten

Empfohlene Unterrichtsmethoden:

Bereitstellung von theoretischen Materialien, Durchführung praktischer Übungen, erfahrungsbasiertes lernen, Arbeit mit Tests für den Kurs, Einzel- & Kleingruppenarbeit, Arbeit in größeren Gruppen.

Was sollten die Teilnehmenden am Ende dieses Blocks in der Lage sein zu tun (Fähigkeit, F) / zu wissen (Wissen, Wi) / zu sein (Werte, We)?

Die Teilnehmer sollten

- F - in der Lage sein, ein Bewusstsein dafür zu zeigen, wie Einzelpersonen und Gruppen zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
- Wi - wissen, was die persönlichen Stärken und Schwächen in ihren zwischenmenschlichen Fähigkeiten sind.
- Wi - die Bedeutung des aktiven Zuhörens kennen
- F - in der Lage sein, aktiv zuzuhören

- Wi - wissen, wie man die durchsetzungsstarke Kommunikation beschreibt
- F - kommunikativ durchsetzungsfähig sein
- F - in der Lage sein, die erlernten sozialen Fähigkeiten während ihrer Arbeitsmigration anzuwenden: um in der internationalen Arbeitswelt und der sozialen Umgebung erfolgreicher zu sein.

Materialien: Papier, Stifte, Flipchart, vorbereitete Arbeitsblätter, Lösungen für mögliche technische Anforderungen, Materialien für die einzelnen Übungen.

2.1 Soziales Bewusstsein

Soziales Bewusstsein beinhaltet die Fähigkeit, andere zu verstehen und sich in andere hineinzusetzen, insbesondere in Menschen mit einem anderen Hintergrund als dem eigenen. Soziales Bewusstsein beinhaltet Einfühlungsvermögen für andere, Verständnis für die Gefühle und Reaktionen anderer, aktives Zuhören, Zusammenarbeit im Team und andere Fähigkeiten.

Aktivitäten

2.1.1. *Seilknoten* ¹⁴

Zeit: 20 min

Materialien: Ein langes Kletterseil. Ein großer Seminarraum Raum oder Platz im Freien

Ziel der Aktivität ist es, die Zusammenarbeit im Hinblick auf den Gesamterfolg der Gruppe anzuregen, indem man anderen hilft und seinen individuellen Beitrag für die Gruppe als Ganzes leistet.

Prozess:

Binden Sie für jede Person, die sich in der Gruppe befindet, einen Überhandknoten in das Seil. Lassen Sie zwischen den Knoten jeweils etwa 60 Zentimeter platz. Weisen Sie die Gruppenmitglieder an, einen Knoten auf dem Seil auszuwählen und auf beiden Seiten des Seils daneben zu stehen. Sagen Sie ihnen dann, dass sie das Seil auf beiden Seiten des Knotens mit einer Hand festhalten sollen. Einige Personen werden weiter von ihrem Knoten entfernt zugreifen als andere, was in Ordnung ist. Fordern Sie nun die Gruppe auf, alle Knoten

¹⁴ Empathy games - A collection of games to help understand the life and situations that people experience within your community. S. 16 https://www.scout.org/sites/default/files/tutorial_files/empathy%20games.pdf

zu lösen, ohne dass jemand das Seil loslässt oder die Hand, die sich auf dem Seil befindet, bewegt. Die Teilnehmer:innen dürfen nur ihre freien Hände benutzen, um die Knoten zu lösen. Sie können zu dieser Aktivität hinführen, indem Sie die Gruppe an Dinge denken lassen, die für die Gruppe "Knoten" sind, die "gelöst werden müssen", oder indem Sie die Knoten als Metapher für Herausforderungen oder Probleme der Gruppe beschreiben, die gelöst werden müssen.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie sollte diese Übung durchgeführt werden? Wie haben Sie sich während des Prozesses gefühlt? Wie hat es die Gruppe geschafft, die Aufgabe zu lösen? Wie viele verschiedene Gruppen haben gleichzeitig an dieser Aufgabe gearbeitet? Nachdem Ihr Abschnitt des Seils entknotet war, haben Sie da den anderen Teammitgliedern in irgendeiner Weise geholfen, oder war die Aufgabe damit für Sie beendet? Warum? Waren Sie jemals in einem Team, in dem zwei oder mehr verschiedene Gruppen getrennt voneinander arbeiten? Gibt es in Ihrem Team irgendwelche "Knoten", die entwirrt werden müssten?

2.1.2 Fallendes Ei ¹⁵

Zeit: 70 Minuten.

Materialien: dicke Strohhalme, Klebeband, rohe Eier, Schnur, Schale zur Abdeckung des Bodens, auf den die Eier fallen werden

Ziel der Aktivität ist es, eine Arbeitssituation zu schaffen, in der die Teilnehmenden interagieren, gemeinsam eine Aufgabe lösen und in der sie ihr Handeln in der Gruppenarbeit erleben können.

Prozess:

Die Aktivität findet in Gruppen von 3-4 Personen statt. Jede Gruppe erhält 25 dicke Plastikstrohhalm, eine Rolle Klebeband und ein rohes Ei.

Die Gruppen haben 45 Minuten Zeit, um eine Struktur zu errichten, mit der die ihnen zugeteilten Eier nach einem Fall aus 2,5 Metern Höhe ganz bleiben.

Nachdem die Gruppen fertig sind, sollen sich die Teilnehmer:innen versammeln und die Gruppen sollen eine Person aus ihrer Mitte wählen, die das Ei fallen lässt.

Die Gruppen sollen dann ihre Struktur in das Tablett legen, und das gewählte Gruppenmitglied soll das Ei aus 2,5 Metern Höhe fallen lassen.

¹⁵ Peter Dürrschmidt et. al.: Trénerék kézikönyve S. 119

Die Gruppen stehen in einem Wettbewerb, den diejenigen Gruppen gewinnen, deren Eier nicht auseinandergefallen sind und deren Eier nach dem Sturz ganz geblieben sind.

Fragen zur Nachbesprechung:

Was war die Aufgabe? Wie haben Sie es geschafft, die Aufgabe zu erfüllen? Wie war die Arbeit in der Gruppe? Haben Sie verschiedene Rollen festgestellt? Hatte jemand eine Idee, der Sie gefolgt sind? Hat irgendjemand eine Führungsrolle übernommen? Wie war die Kommunikation in der Gruppe? Haben alle ihre Ideen vorgestellt?

Wenn Sie gescheitert sind, was würden Sie rückblickend anders machen? Was könnten Sie Ihrer Meinung nach verbessern?

War die Übung ein Erfolg oder ein Misserfolg? Was bedeuten Misserfolg oder Erfolg für die Gruppe?

2.1.3 Meine zwischenmenschlichen Fähigkeiten ¹⁶

Zeit: 40 Minuten

Materialien: Zwei Kopien des Fragebogens für jeden Teilnehmer, Stifte

Ziel der Übung ist es, den Teilnehmer:innen die Fähigkeiten, die sie in zwischenmenschlichen Beziehungen einsetzen, bewusst zu machen und anderen Feedback zu geben. Die Übung kann auch einem zukünftigen persönlichen Entwicklungsplan dienen. Am Arbeitsplatz sind ausgeprägte zwischenmenschliche Fähigkeiten von Vorteil, weil sie dabei helfen können, Komplexität, Veränderungen und alltägliche Aufgaben zu bewältigen.

Prozess:

Die Teilnehmer:innen sollen in Zweier- oder in Dreiergruppen eingeteilt werden

- Die Gruppen sollen so gebildet werden, dass sich die Gruppenmitglieder bereits kennen. Jede:r Teilnehmer:in füllt zunächst einen Fragebogen über sich selbst und dann einen Fragebogen über die Partner:innen aus.
- Nach dem Ausfüllen des Fragebogens sollen die Gruppen die Ergebnisse der Fragebögen besprechen. Der Schwerpunkt soll hierbei auf den Unterschieden zwischen dem Fragebogen liegen, den die Teilnehmer:innen über sich selbst ausgefüllt haben, und dem Fragebogen, der von ihren Partner:innen ausgefüllt wurde. Sie sollten auch die beabsichtigten Ziele ihrer Entwicklung besprechen.

¹⁶ Rudas János: Delfi örökösei (2007) S. 222-224

Der folgende Fragebogen hilft Ihnen, Ihre Beziehung zu anderen Personen und Ihre Gruppenfähigkeiten zu reflektieren. Dieser Fragebogen soll Ihnen auch helfen, Ihre persönlichen Entwicklungsziele zu formulieren.

1. Lesen Sie die Liste der Handlungen und Fähigkeiten und kreuzen Sie diejenigen an, die Sie gut ausführen (mit "Genau richtig" beschrieben) und diejenigen, die verbessert werden müssen (mit "Sollte häufiger getan werden", bzw. „Sollte seltener getan werden“ beschrieben).
2. Es könnten Handlungen fehlen, die Sie in Ihrer zwischenmenschlichen Kommunikation für wichtig erachten. Wenn dies der Fall ist, füllen Sie bitte die leeren Stellen aus.
3. Danach überprüfen Sie bitte die Liste erneut und markieren Sie die drei oder vier Aktionen, die Sie im Moment verbessern möchten.

	Genau richtig	Sollte ... getan werden	
		häufiger	seltener
<i>Kommunikative Fähigkeiten</i>			
In der Gruppe sprechen			
Kurz und prägnant sprechen			
Energisch auftreten			
Andere zum Sprechen ermutigen			
Aufmerksam sein			
Vor dem Sprechen nachdenken			
Mit meinen Anmerkungen beim Thema bleiben			
.....			
<i>Wahrnehmung</i>			
Wahrnehmen von Spannung / Druck in Gruppen			
Wahrnehmen, wer mit wem spricht			
Wahrnehmen des Interesses in der Gruppe			
Die Gefühle der Einzelnen wahrnehmen			
Erkennen, wenn jemand geistig abwesend ist			
Reaktionen auf meine Erklärungen beobachten			
Erkennen, ob eine Gruppe es vermeidet, über ein Thema zu sprechen.			
.....			
<i>Problemlösungsfähigkeiten</i>			
Erklären von Problemen und Zielen			

Nach Einschätzungen und Ideen fragen			
Eigene Ideen und Vorschläge einbringen			
Kritischer Umgang mit Ideen			
Zusammenfassung von Debatten/Diskussionen			
Schlussfolgerungen aus dem Gelernten ziehen			
.....			
<i>Fähigkeiten, die dazu beitragen, die Atmosphäre in einer Gruppe zu verbessern</i>			
Interesse zeigen			
Alle in den Arbeitsprozess einbeziehen			
Harmonie schaffen und anderen helfen, eine Einigung zu erzielen			
Die Rechte/Ansprüche Einzelner gegen Gruppendruck verteidigen			
Respekt und Lob aussprechen			
.....			
<i>Die Fähigkeit, Emotionen auszudrücken</i>			
Anderen sagen, was ich fühle			
Meine Gefühle verbergen			
Meinungsverschiedenheiten offen ausdrücken			
Sympathie und Zuneigung ausdrücken			
Dankbarkeit ausdrücken			
Sich ironisch ausdrücken			
.....			
<i>Sich emotionalen Situationen stellen und sie akzeptieren</i>			
Zorn und Konflikt begegnen			
Umgang mit Intimität und Anziehung			
Schweigen dulden			
Druck oder Stress aushalten			
.....			
<i>Soziale Beziehungen</i>			
Sich mit anderen in den Wettbewerbbegeben			
Dominantes Verhalten zeigen			
Vertrauen in andere haben			
Hilfsbereit sein			
Andere unterstützen			
Andere auf sich aufmerksam machen			
Für sich selbst einstehen			
.....			

<i>Weitere Fähigkeiten</i>			
Verstehen, warum ich tue, was ich tue (Scharfsinn)			
Nach Feedback fragen			
Hilfe und Unterstützung annehmen können			
Entschlossen sein			
Selbstkritisch sein			
Geduldig sein			
Zum Lesen oder Nachdenken zurückziehen können			
.....			
.....			
.....			

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war es, über diese Fragen nachzudenken? Wie war es, den Fragebogen für jemand anderen durchzudenken und auszufüllen? Was haben Sie über sich selbst gelernt? Wie war es, zu sehen, wie jemand anderes Sie auf der Grundlage dieser im Fragebogen erwähnten Handlungen und Fähigkeiten sieht? Wie können Sie das, was Sie während dieser Aktivität gelernt haben, in Ihrem Alltag anwenden? Welche verbesserungsbedürftige Handlung wäre für ihre Migration hilfreich? Hatten Sie bisher Schwierigkeiten, weil Ihnen eine dieser Fähigkeiten oder Eigenschaften fehlte?

Welches sind die wichtigsten Fähigkeiten/Verhaltensweisen/Handlungen, die Sie verbessern möchten, und was wird der nächste Schritt sein, um sie zu verbessern?

2.2 Soziale Beziehungen - Kommunikation

Kommunikation ist die Grundlage zwischenmenschlicher Beziehungen. Um unsere Beziehungen zu verbessern, müssen wir uns unseres Kommunikationsstils stärker bewusstwerden und unsere kommunikativen Fähigkeiten verbessern.

In jedem sozialen Kontext - Familie, Freunde oder Arbeit - bestimmt die Qualität der Kommunikation die Qualität der Beziehungen. Gewaltfreie Kommunikation (NVC) ist ein Ansatz, der von Marshall Rosenberg Anfang der 1960er Jahre entwickelt wurde. NVC basiert auf der Annahme, dass alle Menschen die Fähigkeit zu Mitgefühl und Empathie haben. Darüber hinaus geht der Ansatz davon aus, dass Menschen, die sich anderen gegenüber verletzend oder gewalttätig verhalten, in dem Moment in dem sie dies tun keine wirksameren Strategien zur Befriedigung ihrer Bedürfnisse erkennen.

Das NVC zielt darauf ab, Veränderungen auf drei miteinander verbundenen Ebenen zu unterstützen: innerhalb des Selbst, zwischen anderen und innerhalb von Gruppen und sozialen Systemen. Der NVC-Ansatz wird als ein Prozess der zwischenmenschlichen Kommunikation gelehrt, der eine empathische Verbindung zu anderen stärken soll.

Übungen

2.2.1 Rücken-an-Rücken Zeichnen¹⁷

Zeit: 30 min

Materialien: Papierblätter und Stifte

Ziel der Übung ist es, herauszufinden, wie wir miteinander umgehen, wie wir Informationen austauschen und wie wir uns miteinander verstehen.

Prozess:

Zweiergruppen sollen Rücken an Rücken sitzen. Eine:r von ihnen soll die:der "Zuhörer:in" und eine:r die:der "Sprecher:in" sein. Die:der Zuhörer:in erhält ein leeres Blatt Papier und einen Bleistift, und die:der Sprecher:in erhält ein geometrisches Bild. Diese sind über den in der Fußnote angegebenen untenstehenden Link zugänglich.

Die:der Sprecher:in soll das geometrische Bild detailliert beschreiben. Die:der Zuhörer:in soll dann die Details auf das leere Papier zeichnen und versuchen, das Bild anhand der Anweisungen nachzubilden. Niemand darf das Papier des:der Anderen sehen, und der:die Zuhörer:in darf nicht mit der:dem Sprecher:in kommunizieren.

Die Zweiergruppen haben für diese Aufgabe 10 Minuten Zeit.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war die Übung? Auf welche Schwierigkeiten sind Sie gestoßen? Wie war es, zu zeichnen, bzw. zu erklären, was Sie gesehen haben, obwohl Sie nicht fragen oder interagieren konnten?

Welche Schritte haben Sie als Redner:in unternommen, um sicherzustellen, dass Ihre Anweisungen klar sind? Wie können diese Schritte in realen Gesprächen umgesetzt werden? Wie war es, während der Übung kein Feedback von den Zuhörer:innen zu erhalten? Was hat Ihnen als Zuhörer:in an den Anweisungen des:der Sprechers:in gefallen? Fanden Sie, dass die Anweisungen des:der Sprechers:in zweideutig oder schwer zu befolgen waren?

¹⁷ <https://www.therapistaid.com/worksheets/drawing-communication-exercise.pdf>

Glauben Sie, dass Ihre Ergebnisse anders ausgefallen wären, wenn Sie in der Lage gewesen wären, mit der:dem Sprecher:in zu kommunizieren (und wenn ja, wie)? Was wir sagen wollen und wie es interpretiert wird, sind oft zwei verschiedene Dinge. Was können Sie bereits während des Sprechens tun, um das Risiko einer Fehlkommunikation in realen Gesprächen zu verringern? Waren/Sind Sie während in Ihrer Migration mit ähnlichen Situationen konfrontiert? Wie haben Sie diese bewältigt? Was werden Sie aus dieser Übung mitnehmen und was werden Sie in Ihrem täglichen Leben in die Praxis umsetzen?

2.2.2 Das Spiel der durchsetzungsstarken Kommunikation ¹⁸

Zeit: 40-120 Minuten, je nach Größe der Gruppe

Materialien: Keine Materialien erforderlich

Ziel der Übung ist es, den Teilnehmer:innen eine Einführung in die Bedeutung der Begriffe Durchsetzungsvermögen, Aggressivität und Unterwürfigkeit zu geben. Die Teilnehmer:innen erwerben Kenntnisse über ihren Kommunikationsstil. Diese Übung zielt darauf ab, im Alltag Durchsetzungsfähiger zu werden, wobei der Fokus auf den Situationen von Arbeitsmigrant:innen liegt.

Prozess:

Lehrkraft soll kurz die Unterschiede zwischen Durchsetzungsvermögen, Aggressivität und Unterwürfigkeit darlegen. Es würde sich hier auch anbieten, eine Diskussion über das Thema zu führen und die Idee der gewaltfreien Kommunikation von Marshall B. Rosenberg einzuführen.

Unterwürfige Kommunikation: Bedürfnisse anderer werden als wichtiger angesehen als die eigenen, mangelnde Selbstachtung, Vermeidung von Konfrontation, mangelnder Ausdruck, leises und zaghaftes Sprechen

Durchsetzungsfähige Kommunikation: Ausgewogene Betrachtung der Bedürfnisse, beide Gesprächsteilnehmer werden respektiert, es wird mit angemessenem Ton und Lautstärke gesprochen, eigene Ansprüche und die Ansprüche anderer werden anerkannt, emotional ausdrucksstark, Ziele erreichen, ohne andere zu verletzen.

Aggressive Kommunikation: Die eigene Bedürfnisse werden als wichtiger angesehen, mangelnder Respekt, "Out to win"-Mentalität, feindseliges Auftreten, dominant in Haltung und Gestik, lautes Sprechen.

¹⁸ Rudas János: Delfi örökösei - Önismereti csoportok - elmélet, módszer, gyakorlat S. 160

Dies ist eine Rollenspielaktivität. Es soll eine optionale Anzahl von Paaren, mindestens jedoch drei, gebildet werden.

Der Kurs soll sich in einem Halbkreis versammeln, und das Paar, das als auftreten spielt, soll vorne bleiben.

Ein Szenario wird auf drei verschiedene Arten durchgespielt.

Das erste Paar erhält die Aufgabe, die Rollen des ersten beschriebenen Szenarios in einer unterwürfigen Weise zu spielen.

Das zweite Paar erhält die Aufgabe, denselben Fall auf aggressive Weise zu spielen.

Das dritte Paar erhält die Aufgabe, den Fall durchsetzungsfähig zu spielen.

In allen drei Fällen wird die erstgenannte Rolle als unterwürfig, aggressiv oder durchsetzungsfähig beschrieben, während die andere Rolle in normaler Weise gespielt wird.

Nach den vorgestellten Szenen diskutiert die Gruppe die Situation und die drei dargestellten Möglichkeiten, sich in ihr zu verhalten. Die Rollenspiele können mehrmals mit verschiedenen Fällen fortgesetzt werden.

Situationen:

1. Rollen: Kund:in, Kassierer:in

Der:die Kund:in macht in einem kleinen Laden in der Nähe ihres:seines Hauses den Wochenendkauf. Als der:die Kassierer:in den Preis nennt, stellt der:die Kund:in fest, dass sie:er nicht genug Geld dabei hat.

2. Rollen: Pfleger:in/Assistant:in für betreutes Wohnen (Arbeitsmigrant:in), Patient:in

Der:die Patient:in bittet um eine Suppe zum Mittagessen. Der:die Assistent:in bringt eine Kartoffelsuppe, die nicht nach dem Geschmack des:der Patient:in ist.

3. Rollen: Lkw-Fahrer:in (Arbeitsmigrant:in), Vorgesetzte:r

Der Arbeitsplan des:r Lkw-Fahrers:in hängt von der Route ab, die ihm:ihr für den Tag vorgegeben wird. Die:der Fahrer:in bekommen regelmäßig Strecken zugeeilt, die so lange sind, dass sie während eines normalen Arbeitstages nicht bewältigt werden können. Anders als ihre:seine Kolleg:innen wird er:sie dafür nicht extra bezahlt. Sie:er beschließt, dies mit ihrem:r Vorgesetzten zu besprechen.

4. Rollen: zwei Arbeitsmigrant:innen die eine Wohnung teilen

Sie benutzen dieselbe Küche für die Zubereitung von Speisen. Der:die eine hinterlässt die Küche immer unordentlich, der:die andere räumt sie immer auf. Der:die Mitbewohner:in, der:die immer putzt, beschließt, mit seinem:r Kolleg:in darüber zu sprechen.

5. Rollen: Arbeitskolleg:innen

Zwei Kolleg:innen erhalten eine Arbeit, die sie nur dann erledigen können, wenn sie die Aufgaben gleichmäßig unter sich aufteilen. Eine:r von ihnen stellt fest, dass der:die Kolleg:in weit weniger beiträgt, und beschließt, darüber zu sprechen.

6. Rollen: Nachbarn

Ein:e Nachbar:in muss jeden Tag früh zur Arbeit und geht deshalb früh Abends schlafen. Die:der Nachbar:in hört bis spät in die Nacht laut Musik, so dass die:der Andere nicht schlafen kann.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war das Rollenspiel für die Teilnehmer:innen? Wie war es für die Zuschauer:innen? Was haben sie während der Übung beobachtet? Wie war die Körperhaltung der Sprecher:innen in den verschiedenen Fällen? Was waren die Merkmale der Dialoge? Wie fühlten sich die Teilnehmer:innen in ihren Rollen? Wie war es, die verschiedenen Kommunikationsstilen zu erleben? Sind Sie im täglichen Leben mit ähnlichen Situationen konfrontiert? Können Sie den Kommunikationsstil identifizieren, den Sie im Allgemeinen anwenden? Wie können Sie das während dieser Aktivität erworbene Wissen in Ihrem Alltag anwenden? Was brauchen Sie, um Ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern?

2.2.3 Aktives Zuhören / kontrollierter Dialog ¹⁹

Zeit: 60 Minuten (Erläuterung der Regeln, Bildung von Dreiergruppen, in jeder Gruppe finden drei Diskussionsrunden von 10-15 Minuten statt).

Materialien: Nicht benötigt

Ziel der Aktivität ist es, zu erfahren, wie schwierig es ist, ein aktiver Zuhörer zu sein und anderen aktiv zuzuhören. Zu lernen, wie man aufmerksamer werden kann.

Einfühlungsvermögen und Mitgefühl zu schulen, die Gedanken und Gefühle des Gesprächspartners zu verstehen.

¹⁹ Peter Dürrschmidt überhaupt nicht: Trénerék kézikönyve S. 39

Prozess:

Die Aktivität wird in Gruppen von drei Personen durchgeführt. Zwei Personen (A und B) sollen gemeinsam ein Streitthema/einen Diskussionsgegenstand auswählen, zu dem sie sehr unterschiedliche Meinungen haben könnten. A und B sollen mit der Diskussion über das gewählte Thema beginnen, während die dritte Person die Diskussion still beobachtet.

Die Diskussion soll von A mit einer Erklärung eingeleitet werden, die anschließend von B zusammenfassend wiederholt wird.

Um die Übung an das Thema dieses Lehrplans anzupassen, können die Teilnehmer:innen zum Beispiel ein Thema wählen, das mit Arbeitsmigration oder mit der Arbeit als Migrant:in im Zielland zu tun hat. Natürlich kann auch jedes andere Thema gewählt werden. Das Hauptziel dieser Übung ist es, aktives Zuhören zu üben.

- * Wenn B die zuvor gehörten Informationen korrekt wiederholt hat, soll A dies mit der Antwort "richtig" bestätigen. Anschließend soll B die Möglichkeit erhalten, auf die Aussage von A zu antworten oder zu reagieren.
- * Wenn B die Aussage nicht richtig interpretiert und zusammengefasst hat, soll A mit "falsch" antworten. In diesem Fall soll B es noch einmal versuchen. Wenn B dann weiterhin keinen Erfolg hat, soll A die Aussage wiederholen.
- * Bis zu diesem Zeitpunkt im Spiels soll C den Prozess beobachten, die Zeit im Blick behalten und nur dann unterbrechen, wenn sich die Teilnehmer nicht an die Regeln halten. C soll sich zudem Notizen darüber machen, wie die Teilnehmer ihre nonverbalen wie verbalen Äußerungen und ihre Empathie zum aktiven Zuhören anwenden können.
- * Nach 15 Minuten endet die erste Diskussionsrunde. C soll A und B über die Eindrücke berichten, die C in Bezug auf ihre Mitteilungen gemacht hat (5 Minuten).
- * Danach ändern die Teilnehmer:innen ihre Rollen, so dass jede:r einmal in der Beobachter:innenposition ist.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war die Übung? Wie war es, Beobachter:in zu sein? Wie war es, der Diskussion zuzuhören? Wie war es, die Sprecher:innenrolle zu übernehmen? Was war einfach? Was war schwierig? Welche Schwierigkeiten hatten die Teilnehmenden? Wie haben sie die Schwierigkeiten überwunden? Welche Gefühle zeigten sich während der Übung?

Kann jemand ein oder mehrere Beispiele aus dem eigenen Alltag nennen, in denen er:sie in seinem:ihren Heimatland oder im Zielland mit einer ähnlichen Situation des aktiven bzw. inaktiven Zuhörens konfrontiert war? In welchem(n) Bereich(en) unseres Lebens können wir

die Erfahrung, die wir während dieser Übung gelernt haben, anwenden? Wie können wir sie in unserem Alltag anwenden, z.B. bei der Kommunikation in der Familie? Wie können wir sie Am Arbeitsplatz im Heimatland oder im Zielland anwenden?

2.3. Umgang mit Konflikten

In the middle of difficulty lies opportunity.

Albert Einstein

Beschreibung des Inhalts

Der Alltag ist voller Konflikte: Konflikte am Arbeitsplatz mit Kolleg:innen und Vorgesetzten, Konflikte zu Hause mit der Familie und zwischenmenschliche Konflikte ganz allgemein. Konflikte werden als ein negatives Phänomen angesehen, weshalb die meisten Menschen sie lieber vermeiden oder sie mit radikalen Ansätzen lösen wollen. Dennoch sind Konflikte ein unvermeidlicher Teil unseres Lebens und treten dort auf, wo unterschiedliche Werte, Interessen, Gefühle, Überzeugungen und Verhaltensweisen aufeinandertreffen. Wie das obige Zitat von Einstein besagt sagt, verbirgt sich in der Schwierigkeit, oder im Konflikt im Leben eines jeden Menschen und jeder Organisation, die Möglichkeit zur Verbesserung.²⁰ Wenn man die Situation von Arbeitsmigrant:innen berücksichtigt (ein unbekanntes Arbeits- und Lebensgebiet, unterschiedliche Arbeitskulturen, breitere kulturelle Unterschiede, Sprachbarrieren in der Kommunikation), steigt die Wahrscheinlichkeit von Konflikten.

Das Thomas-Kilmann-Modell identifiziert zwei Dimensionen des Verhaltens in einer Konfliktsituation, nämlich Selbstbehauptung und kooperatives Verhalten. Selbstbehauptung misst den Grad, zu dem eine Person versucht, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Kooperatives Verhalten beschreibt den Grad, zu dem eine Person versucht, auf die Anliegen der anderen Person einzugehen. Aus dem Verhältnis dieser beiden Aspekte ergeben sich fünf verschiedene Arten der Konfliktbearbeitung: Vermeiden (dem Konflikt ausweichen), Entgegenkommen (versuchen, die Anliegen der anderen Person auf Kosten der eigenen Anliegen zu befriedigen), Kompromiss (versuchen, eine akzeptable Lösung zu finden, die die Anliegen beider Personen nur teilweise befriedigt), Konkurrieren (versuchen, die Anliegen der eigenen Person auf Kosten der anderen zu befriedigen), Zusammenarbeiten (versuchen, eine Win-Win-Lösung zu finden, die die Anliegen beider Personen vollständig befriedigt).

²⁰ Javne örökösei - Rudas J. 2009

Auf der Grundlage dieses Modells und der Interviews, die wir für unsere Studie durchgeführt haben, haben wir festgestellt, dass die Lebenssituation von Arbeitsmigrant:innen potentiell mehrere Konflikte mit sich bringt, auf die im Allgemeinen vermutlich vor allem vermeidend oder entgegenkommend reagiert wird.

In dieser Lektion empfehlen wir, spezielle Übungen durchzuführen: Eine Fallstudie, bzw. ein Rollenspiel (eines Konflikts in der Familie oder im Arbeitsumfeld). Die Teilnehmenden können aufgefordert werden, die Konfliktszenarien zu kreieren, indem sie ihre verschiedenen Elemente definieren.

Übungen

2.3.1 *Helium-Ring* ²¹

Materialien: Leichter Hula-Hoop-Reifen für jedes Team von maximal 7 Personen

Zeit: 30 Minuten.

Ziel der Aktivität ist es, Konflikte zu erleben und zu bearbeiten, um ein gemeinsames zu erreichen.

Prozess:

Die Mitglieder der Gruppen (von maximal 7 Personen) sollen einen Kreis bilden. Sie sollen Schulter an Schulter dicht beieinander stehen und ihre Arme auf die gleiche Höhe anheben, wobei die Arme vertikal (auf Brusthöhe gehalten) und die Zeigefinger gestreckt sein sollen. Diese Handhaltung muss während der gesamten Dauer der Aktivität beibehalten werden. Die Lehrkraft legt dann einen Hula-Hoop-Reifen auf den von den Zeigefingern gebildeten Kreis.

Regeln: Das Ziel der Aktivität besteht darin, den Reifen einfach auf den Boden ab zu senken. Alle Teilnehmer:innen sollen jederzeit mit beiden Fingern Kontakt mit dem Reifen halten. Wenn jemand den Kontakt verliert oder mit den Fingern vom Reifen abrutscht, muss das Team die Startposition einnehmen und von vorne beginnen. Sobald das Team das Ziel und die Regeln verstanden hat, bringt die Lehrkraft den Reifen in die Startposition und beginnt erneut. Erfahrungsgemäß beginnt der Hula-Hoop-Reifen wie von Zauberhand zu steigen.

Der Reifen wird die Tendenz haben, zu steigen. Nach einigen Versuchen kann die Lehrkraft eingreifen, um eine kurze Diskussion zur Reflexion darüber anzustoßen, was geschieht und welche Ideen oder Strategien die Gruppe oder ihre Mitglieder zur Lösung der Aufgabe haben.

²¹ Marry Scannell: Das große Buch der Konfliktlösungsspiele S. 47

Wenn nach mehreren Versuchen nicht die Idee des gemeinsamen Rhythmus aufkommt, kann die Lehrkraft helfen, indem sie eine weitere kurze Übung einfügt.

Fühlen Sie die Zeit

Die Teilnehmer:innen werden gebeten, die Augen zu schließen und nach einem Startzeichen im Kopf bis zwanzig zu zählen. Wenn sie bei zwanzig angekommen sind, können sie die Augen öffnen und sich umschaun, sollen dabei aber schweigen. Es wird Teilnehmer:innen geben, die ihre Augen früher als andere öffnen werden. Mit dieser Übung können die Teilnehmer:innen die Relativität des Zeitgefühls bewusst erleben.

Die Erkenntnisse aus dieser Übung können dann auf die Aktivität mit dem Hula-Hoop-Reifen übertragen werden. Es könnte wichtig sein, ein Maß, einen Rhythmus für die Bewegung der Gruppenmitglieder einzuführen, der für alle Teilnehmer:innen klar erkennbar ist.

Wenn es ihnen nicht gelingt, die Aufgabe zu erledigen, wird die Aktivität geschlossen und die Nachbesprechungsdiskussion wird zum Thema "Wie gehen wir mit Fällen um, in denen wir in Situationen keinen Erfolg haben und wie gehen wir mit den Misserfolgen um?" abgehalten. Alternativ können die Teilnehmer:innen die Übung später nach mehreren anderen Aktivitäten erneut versuchen.

Frage zur Nachbesprechung: Was waren einige Ihrer ersten Gedanken zu dieser Aktivität? Was war an dieser Aktivität herausfordernd? Was machte sie herausfordernd? Has sich jemand als Anführer:in herauskristallisiert? Was haben diese Teilnehmer:innen getan, um eine Führungsqualität zu demonstrieren? Wie haben Ihre Wahrnehmungen Ihr Verhalten beeinflusst? Wie effektiv war das Team im Umgang mit Frustration? Hat Ihr Team einen Konflikt erlebt? Warum, oder, warum nicht? Wie wurde der Konflikt gelöst? Wie haben Sie die Verantwortung der Einzelnen mit dem Ziel des Teams in Einklang gebracht? Was sind einige Situationen aus dem wirklichen Leben, die dieser Herausforderung ähnlich sein könnten? Befinden Sie sich als Arbeitsmigrant:in in einer ähnlichen Situation? Was können Sie aus der Übung mitnehmen und in Ihrem Alltag im Zielland oder im Herkunftsland anwenden?

Hinweis: Während dieser Aktivität kann die Frustration in den Teams so groß werden, dass die Kommunikation völlig zusammenbricht und die Teammitglieder sich gegenseitig beschuldigen und verbal angreifen. Bereiten Sie sich darauf vor, die Aktivität abubrechen, eine Nachbesprechungsdiskussion zu leiten, zu anderen Aktivitäten überzugehen und schließlich später wieder zur Übung zurückzukommen, nachdem Sie einige hilfreiche Fähigkeiten zur Konfliktlösung erlernt haben.

2.3.2 Konfliktfallstudie

Zeit: 60-90 min

Materialien: Stifte, Papiere

Ziel der Aktivität ist die Umsetzung von Konfliktmanagementstrategien in die Praxis.

Prozess:

Die Teilnehmenden werden gebeten, eine Fallstudie zu einer Konfliktsituation zu erstellen:

Schritt 1. Die Teilnehmer:innen, Paare zu bilden (die Paare werden durch eine Aufwärmübung gebildet). Jedes Paar erhält ein A4-Blatt Papier und erhält die Aufgabe, eine Konfliktsituation durch Beantwortung der nächsten Fragen zu beschreiben. Sie sollen dies tun, ohne zu versuchen, den Konflikt zu lösen.

In den Konflikt soll mindestens ein:e Arbeitsmigrant:in einbezogen werden. Jedes Paar soll einen anderen Fall zur Grundlage nehmen: (1. – Ein:e Arbeitsmigrant:in und ein:e Arbeitnehmer:in aus dem Zielland, 2. Zwei Migrant:innen, 3. Ein:e Arbeitsmigrant:in und ihr:e:sein:e Arbeitgeber:in oder Vorgesetzte:r, 4. Ein:e Arbeitsmigrant:in und ihr:sein Familienmitglied, 5. Ein:e Patient:in oder Kund:in und ein:e Arbeitsmigrant:in)

- Wer sind die Akteur:innen? (geben Sie ihnen Namen und 2-3 Persönlichkeitsmerkmale)
- Was ist der Hintergrund der Akteur:innen?
- Welche Art von Persönlichkeit haben die Akteur:innen? Was sind ihre Werte?
- Was ist das Thema des Konflikts?
- Erstellen Sie ein Gespräch, um den entstandenen Konflikt zu veranschaulichen.

Während dieser Aufgabe spricht die Lehrkraft mit jedem Paar, um bei Bedarf weitere Anweisungen zu geben.

Schritt 2.: Jedes Paar gibt seine Fallstudie an das nächste Paar weiter.

Die Teilnehmer:innen werden gebeten, die andere Seite des Papiers zu verwenden und die nächsten Fragen zu beantworten:

- Bitte schreiben Sie das Gespräch so um, dass es besser funktioniert.
- Was können die Akteur:innen des Konflikts aus der Situation lernen?

Nach Beantwortung der Fragen sollen die Teilnehmer:innen ihre Fälle in der Kursgruppe vorstellen.

Die Lehrkraft sollte dann das Thomas-Kilmann-Modell vorstellen und die Übungen und das Modell miteinander verbinden. Die Lehrkraft sollte die Teilnehmenden bitten, die Konfliktbearbeitungsmodi zu identifizieren, die sie in ihren Fallstudien vorgefunden haben.

Konkurrierender Stil - Selbstbehauptend und unkooperativ. Sie können eine Verhandlungsunwilligkeit erwarten, und das die Meinung einer anderen Person nicht berücksichtigt werden.

Kooperativer Stil - Selbstbehauptend und kooperativ. Dieser Stil besteht aus einer klugen Abwägung der Ansichten jeder Partei, einschließlich einer Zieldiskussion, die zu gegenseitigem Verständnis führt.

Kompromissbereiter Stil - Mäßig selbstbehauptend und kooperativ. Er gibt keiner Partei alles, was sie sich wünscht, aber beide Parteien erhalten genug, um zufrieden gestellt zu sein.

Vermeidungsstil - Nicht selbstbehauptend und unkooperativ. Dieser Stil wird als Form des Rückzugs aus dem Konflikt oder als Weigerung, sich mit dem Konflikt auseinanderzusetzen, angesehen.

Entgegenkommender Stil - Nicht selbstbehauptend und kooperativ. Das Ergebnis ist die Unterwerfung der einen Partei, indem sie die Position der anderen Partei komplett anerkennt und akzeptiert.

Fragen zur Nachbesprechung:

Wie war es, eine Konfliktsituation zu entwickeln und ein Gespräch zu schreiben? Hatten Sie mit Schwierigkeiten zu kämpfen? Was geschah, als Sie einen weiteren Fall erhielten? Wurden Sie durch Ihre eigenen Erfahrungen inspiriert oder war es eine Fiktion? Sind Sie mit der Art und Weise zufrieden, wie Sie das Gespräch umgeschrieben haben? Wie fühlen Sie sich in Konfliktsituationen, die einem der von Ihnen angeführten Beispiele ähneln? Wie würden Sie sich in denselben Situationen verhalten? Was können Sie aus dieser Übung mitnehmen?

Abschluss-Übung

2.3.3. *Wer werde ich werden?* ²²

Zeit: 30 min

Materialien: Papiere, Stifte

Das Ziel der Aktivität ist eine Zusammenfassung, eine Reflexion über das Training, den Kurs und die Dinge, die die Teilnehmer:innen gelernt haben.

Prozess:

Die Gruppe befindet sich in einem Kreis.

Die Lehrkraft soll die Teilnehmenden auffordern, über den gesamten Kurs nachzudenken und über die Prozesse zu reflektieren, die in der Gruppe stattgefunden haben, und zu versuchen zu formulieren, welche Art von Veränderungen angeregt wurden. Nach einigen Minuten des Nachdenkens schreibt jeder seinen Namen oben auf ein Papier und schreibt danach 8-10 Sätze (je nach Umfang des Abschnitts, den Stunden der Aktivität und den besprochenen Themen). Der Text, den die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schreiben, beginnt mit einem dieser beiden Anfänge: "Ich werde eine Person sein, die ..." / "Ich möchte eine Person sein, die ..." / "Ich möchte eine Person sein, die ..."

Nachdem alle mit dem Schreiben fertig sind, geben sie ihr Papier der Person, die zu ihrer Rechten sitzt. Jede:r liest dann vor, was von den Teilnehmer:innen neben ihnen geschrieben wurde, und gibt das Papier an den:die nächste:n Teilnehmer:in weiter, bis das Papier wieder bei seiner:m ursprünglichen Besitzer:in eintrifft.

Wenn die Papiere zurück sind, wird die Lehrkraft die Teilnehmer:innen bitten, einige Gefühle und Gedanken über ihre eigenen Absichten und die des Gruppenmitglieds zum Ausdruck zu bringen.

Literatur

Alain Morin: The self-reflective functions of inner speech: Thirteen years later, Research Gate, 2019; https://www.researchgate.net/publication/316994184_The_self-reflective_functions_of_inner_speech_Thirteen_years_later

²² Rudas János: Delfi öröksége - Önismereti csoportok - elméleti, módszer, gyakorlat S. 261

Hassan H. Elkatawneh: Conflict Analysis Models/ Circle of Conflict - Case Study, SSRN Electronic Journal Research Gate, 2011;
https://www.researchgate.net/publication/258974156_Conflict_Analysis_Models_Circle_of_Conflict_-_Case_Study

Maria N., Tiberiu C. et al, Cetățenia activă – Curriculum IMPACT, Fundația Noi Orizonturi, 2011;

Marry Scannell: The big book of conflict resolution games, The McGraw-Hill, 2010;

Marshall Rosenberg: Nonviolent Communication: A Language of Life, PuddleDancer Press, 2015;

Dr. Nagy Ádám, Antal Ágnes, Holczér Mónika: Ifjúzágügy – Módszertár – 100 nonformális módszer és szituáció megoldása, ISZT Alapítvány – Excenter Kutatóközpont, 2015;
http://www.ifjusagugy.hu/kotetek/M%C3%B3dszert%C3%A1r_k%C3%B6nyv_web.pdf

Peter Dürschmidt, Joachim Koblitz, Marco Mencke, Andrea Rolofs, Konrad Rump, Susanne Schranmm, Jochen Strasmann: Trénerek kézikönyve, Z-Press Kiadó, 2008;

Rudas János: Delfi örökösei – Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok Lélekben Otthon Kiadó, 2007;

Rudas János: Javne örökösei – Fejlesztő tréningcsoportok – elvek, módszerek, gyakorlatcsomagok, Lélekben Otthon Kiadó, 2009;

Taunzte E., Urban R., Brenda S., Dowden G, Green S., Geudens T. ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity, 2008;
<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

The Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL), <https://casel.org/>

Committee for Children, SEL,

<https://www.cfchildren.org/what-is-social-emotional-learning/work/>

Conflict and challenge (The Thomas Kilmann Model),

<https://challengingcoaching.co.uk/conflict-and-challenge/>

Personal SWOT Analysis

<https://trainingmag.com/how-conduct-personal-swot-analysis/>

<https://cacoo.com/blog/a-comprehensive-guide-to-creating-your-personal-swot-analysis/>

https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05_1.htm

Self Talk

<https://self-compassion.org/exercise-5-changing-critical-self-talk/>

<https://nickwignall.com/negative-self-talk/>

Wheel of emotions,

<https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/>

ABC of Emotions: How to use the FEELINGS WHEEL to develop Emotional Literacy |
episode 03 - Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:

<https://www.youtube.com/watch?v=XGwJwIDJgLU>

Understanding differences between EMOTIONS FEELINGS and MOODS | episode 04

Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:

https://www.youtube.com/watch?v=_pbdqgXWxBQ

TED Talk: Lisa Feldman Barrett, neuroscientist: You aren't at the mercy of your emotions –
your brain creates them. (Subtitles available in every project language)

https://www.ted.com/talks/lisa_feldman_barrett_you_aren_t_at_the_mercy_of_your_emotions_your_brain_creates_them?referrer=playlist-what_are_emotions

TED Talk: Tiffany Watt Smith, cultural historian: The history of human emotions (Subtitles available in every project language)

https://www.ted.com/talks/tiffany_watt_smith_the_history_of_human_emotions?referrer=playlist-what_are_emotions

Ressourcen für persönliche und zwischenmenschliche Fähigkeiten

ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity

(Ideen für Inklusion & Diversität)

Eine praktische Bildungsbroschüre über Inklusion und Vielfalt, die für Jugendliche entwickelt wurde.

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

Positive Psychology

Eine wissenschaftsbasierte Community-Online-Ressource und Wissensdatenbank, die Kurse, Techniken, Werkzeuge und Tipps anbietet, die Therapeut:innen, Psycholog:innen, Berater:innen, Coaches, Lehrer:innen oder Praktiker:innen helfen, positive Psychologie in der täglichen Arbeit umzusetzen. Sprache: Englisch

<https://positivepsychology.com/>

Önismereti és fejlesztési gyakorlatok (Übungen zur Selbsterkenntnis und Selbstentfaltung)

Ein Buch mit Übungen, Aktivitäten zur Selbsterkenntnis und -entwicklung. Sprache: Ungarisch

<http://www.okv.info.hu/ONISMERETI%20ES%20FEJLESZTESI%20GYAKORLATOK.pdf>

Eine Sammlung von Selbsterfahrungs- und Kommunikationsübungen für Jugendliche und Erwachsene, gegliedert in verschiedene Kategorien auf der Seite der Universität Eszterházy Károly aus Eger. Sprache: Ungarisch

https://uni-eszterhazy.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/gyakorlatok_jtkok_gyjtemnye.html

Készség és kompetenciafejlesztő képzés tananyaga / Önismeret és személyiségfejlesztés modul

Interreg-IPA CBC Magyarország-Serbien HUSRB/1602/42/0152 / Akronym: Socioagro

Ein Lerncurriculum zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen, einschließlich eines Moduls zur Selbst- und Persönlichkeitsentwicklung. Sprache: Ungarisch

https://kathaz.hu/wp-content/uploads/2019/02/O%CC%88n ismeret_e%CC%81s_szeme%CC%81lyise%CC%81gfejleszte%CC%81s_tananyag.pdf

Cetățenia Activă - Curriculum IMPACT / Aktive Bürgerschaft - IMPACT-Curriculum 2016

Stiftung New Horizons, Cluj-Napoca. Ein Leitfaden zur Erleichterung der Arbeit für IMPACT-Gruppenleiter. Sprache: Rumänisch

<https://noi-orizonturi.ro/resurse/Oameni%20de%20IMPACT/Curriculum-IMPACT-2016.pdf>

Magazin de împrumuturi - Activități experiențiale outdoor 2018

Experiential Activities Renting Shop Toolkit - ein Leitfaden mit erlebnisorientierten Aktivitäten, die im Dienst des Lernens und der Bildung im Freien eingesetzt werden können, für Koordinatoren und Entwickler von Lerninhalten, New Horizons Foundation, Cluj Napoca. Sprache: Rumänisch

<https://noi-orizonturi.ro/resurse/Oameni%20de%20IMPACT/Magazin%20Imprumuturi%20Bleed%203mm.pdf>

Kommunikációs és csapatépítő játékok

Spiele für Kommunikation und Teambildung. Sprache: Ungarisch

<https://moderniskola.hu/2018/08/kommunikacios-csapatepito-es-onismereti-jatekok-az-evkezdesre/>

Önismereti és társismereti tréning blokk foglalkozások Auswahl von Aktivitäten zur Selbsterkenntnis. Sprache: Ungarisch

http://igyk.pte.hu/files/tiny_mce/File/kari_projektek/tehetsegmuhely/prezentaciok/onismereti_trening_BI.pdf

Ifjúság - Módszertár / 100 Nonformális módszer és szituációs megoldás / Sammlung von Tools: 100 nicht-formale und situativen Übungen. Sprache: Ungarisch

http://www.ifjusagugy.hu/kotetek/M%C3%B3dszert%C3%A1r_k%C3%B6nyv_web.pdf

100 ways to energise groups: Games to use in workshops, meetings and in community (100 Möglichkeiten, Gruppen zu energetisieren: Spiele zur Verwendung in Workshops, Treffen und in der Gemeinschaft)

<https://www.ndi.org/sites/default/files/Energisers.pdf>

Die Seite des VIA Institute on Character, Cincinnati, Ohio, ist eine gemeinnützige Organisation, die sich wissenschaftlich mit Charakterstärken auseinandersetzt. Sie erstellt und validiert Charakterumfragen, unterstützt Forscher:innen und entwickelt auf praktischen Stärken basierende Instrumente für Einzelpersonen und Fachleute, wie Therapeut:innen, Manager:innen und Pädagog:innen.

<https://www.viacharacter.org/>

Die Organisation 'New World of Work' hat ein Bewertungssystem für ‚21st Century Skills‘ entwickelt, das u.a. "Resilienz", "Selbstbewusstsein" und "Sozial-/Diversitybewusstsein" umfasst. Sprache: Englisch <https://newworldofwork.org/badges/>

Schulungshandbuch für Moderatoren: Einsatz von Soft Skills in der nicht-formalen Bildung von Dr. Kaustuv Kanti Bandyopadhyay und Priti Sharma. Es handelt sich um ein Handbuch, das ein Verständnis für die Konzepte der Soft Skills in der nicht-formalen Bildung vermitteln soll. Es ist ein Referenzhandbuch für praktizierende Ausbilder:innen für den Einsatz von Soft Skills in der nicht-formalen Ausbildung, ein Quellenbuch für Beispielschulungen, Materialien und Übungen, die während einer solchen Ausbildung verwendet werden sollen. Es besteht aus Schritten und Aktivitäten zur Erleichterung der Ausbildung von Soft Skills. Sprache: Englisch

<https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/training-manual-facilitators-using-soft-skills-non-formal-education>

"Uczyć się inaczej. Kompedium wiedzy o edukacji pozaformalnej na podstawie doświadczeń uczestników i uczestniczek Programu "Młodość w działaniu" (2007-2013)"

"Anders lernen. Kompedium des Wissens über nicht-formale Bildung auf der Grundlage der Erfahrungen der TeilnehmerInnen des Programms JUGEND IN AKTION (2007-2013)", beinhaltet Kapitel wie "Über Lernen und Bildung", "Über die nicht-formale Bildung - ihre Philosophie und ihren Lernprozess", "Über die Vorteile der nicht-formalen Bildung", "Über die Herausforderungen für die nicht-formale Bildung", "Stimmen der TeilnehmerInnen an nicht-formalen Bildungsaktivitäten" Sprache: Polnisch

http://czytelnia.frse.org.pl/media/FRSE_RAY_wartosc-edukacji_www.pdf

"Nieodkryty kraj. Przyszłość, rozwój osobisty oraz zarządzanie zmianą w kontekście szkoleń EVS" ("Ein unentdecktes Land. Zukunft, persönliche Entwicklung und Veränderungsmanagement im Kontext der EFD-Ausbildung").

Einschließlich Kapiteln wie: "Ein unentdecktes Land. Lernen durch Erfahrung während des EFD", "Zukunft im Kontext von EFD-Trainings", "Methoden zur Bearbeitung des Themas der Zukunft während des EFD-Trainings", "Entwicklung - die Magie des Lebens und des nicht-formalen Lernens", "Wie schafft man ein entwicklungsförderndes Umfeld?", "Über Veränderungsmanagement sprechen", "Mit Metaphern und Geschichten arbeiten" usw. Sprache: Polnisch

<http://czytelnia.frse.org.pl/nieodkryty-kraj/>

"Sześć kontekstów uczenia (się) dorosłych" ("Sechs Lern-/Lehrkontexte für Erwachsene")

beinhaltet Kapitel wie "Der Mensch, der lernt", "Nicht offensichtliche Bildung", "Motivation und Engagement", "Die Zone der Einschränkungen", "Der Koffer des Erziehers", "Die Zukunft beginnt morgen". Sprache: Polnisch

<http://czytelnia.frse.org.pl/szesc-kontekstow-uczenia-sie-doroslych/>,