

**INTERC.LAB**  
**Interkulturelles Labor für die Integration von**  
**Zugewanderten Projektnr. 2021-1-IT01-KA220-VET-000033212**  
**CUP G19J21014190006**

***Programm zur Schulung interkultureller und sozio-  
emotionaler Kompetenzen bei Führungskräften in  
Unternehmen, die Zugewanderte beschäftigen***

1

**AUTOR: STUDIO RISORSE S.R.L.**

**PARTNERORGANISATIONEN:**



Final Version: 30.11.2023



*Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.*

## Inhalt

1. Einleitung.....	3
1.1 Allgemeines Ziel.....	3
1.2 Zielgruppe .....	3
1.3 Bewertungsmethoden .....	4
2. Wichtigste Arbeitsaufgaben/Aktivitäten .....	6
3. Modularer Plan .....	24
3.1 PR1 Ergebnisse und Schlussfolgerungen .....	24
3.2 Lerneinheit Nr. 1 - Fähigkeiten zum Umgang mit Emotionen .....	30
3.3 Lerneinheit Nr. 2 - Empathie .....	35
3.4 Lerneinheit Nr. 3 - Beziehungsmanagementkompetenz.....	39
3.5 Lerneinheit Nr. 4 - Achtsamkeit/aktives Zuhören .....	44
3.6 Lerneinheit Nr. 5 - Soziale Verantwortung.....	49
4. Anhänge .....	53

## 1.1 Einleitung

### 1.2 Allgemeines Ziel

Das vorliegende Projektergebnis, im Folgenden als PR2 bezeichnet, wurde vom verantwortlichen Partner Studio Risorse S.r.l. unter Mitwirkung der gesamten Partnerschaft entwickelt und zielt darauf ab, einen strukturierten Ansatz für die Entwicklung interkultureller und sozio-emotionaler Kompetenzen für Arbeitgeber/-innen/Unternehmen zu entwickeln, um die berufliche Integration von Zugewanderten zu fördern.

Das Endziel der Aktivitäten, die mit diesem Ergebnis verbunden sind, ist die Schaffung eines **Schulungsprogramms interkultureller und sozio-emotionaler Kompetenzen bei Führungskräften in Unternehmen, die Zugewanderte beschäftigen**. Das Programm basiert auf den Konzepten der Interkulturalität und der sozio-emotionalen Intelligenz, d. h. auf einem neuen interdisziplinären Bereich, in dem mehrere Bereiche kombiniert werden, um eine einheitliche Theorie der Entscheidungsfindung zu entwickeln. Es gibt den Teilnehmenden Werkzeuge aus der Psychologie und der Verhaltensethik an die Hand und kombiniert Lernmodelle mit Studien zum Sozialverhalten und zu emotionalen Kompetenzen.

Das Programm umfasst einen **modularen Lehrplan mit 5 Lerneinheiten**, der auf der Grundlage der <sup>3</sup> Ergebnisse der PR1-Studie entwickelt wurde und darauf abzielt, die Ausbildungslücke der

Arbeitgeber/-innen im Bereich der interkulturellen und sozio-emotionalen Kompetenzen zu schließen. Das Trainingsprogramm für interkulturelle und sozio-emotionale Kompetenzen von Arbeitgeber/innen, die mit Zugewanderten arbeiten, stellt ein umfassendes Instrumentarium dar:

- Ein Überblick über **Kriterien und Standards für Ausbildung und**

## Bewertungsmethoden

- **Modularer Lehrplan** zur Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen von Arbeitgeber/-innen in der EU, die mit Zugewanderten arbeiten, angepasst und maßgeschneidert an die ermittelten Bedürfnisse
- **Lernmaterial** für Arbeitgeber/-innen in der EU, die mit Zugewanderten arbeiten.

### 1.3 Zielgruppe

Die Zielgruppe, die an unseren Schulungsaktivitäten teilgenommen hat, setzt sich zusammen aus:

*Erste Nutzer/-innen:* Lehrkräfte und Ausbilder/-innen in der beruflichen Bildung, die einen Rahmen für bessere Ausbildungsprogramme im Hinblick auf interkulturelle und sozio-emotionale Kompetenzen benötigen

- Begünstigte: Arbeitgeber/-innen und Fachkräfte, die ihre interkulturellen und sozio-emotionalen Kompetenzen zu verbessern möchten.

### 1.3 Bewertungsmethoden

Die nützlichsten und wirksamsten Bewertungsmethoden, insbesondere im Bereich der Erwachsenenbildung, können nach dem „Bewertungszeitpunkt“ und dem „Stil“ der Bewertung aufgelistet werden.

Je nach Bewertungszeitpunkt sind die wichtigsten Methoden:

1. Ersteinschätzung: Sie wird den Lernenden zu Beginn eines Lehrgangs vorgelegt
2. Zwischenbewertung: Sie wird den Lernenden nach 50 % des Kurses vorgelegt.
3. Abschlussbewertung: Sie wird den Lernenden am Ende des Kurses vorgelegt.

Je nach „Stil“ der Bewertung werden in diesem Abschnitt die wichtigsten Methoden beschrieben:

1. Bewertungstests, die eingereicht werden, können als:
  - a) Multiple-Choice-Test: Er besteht aus mehreren Fragen, und für jede Frage müssen
  - b) Lernende die richtige Antwort aus den vorgegebenen Optionen auswählen

- c) Test mit offener Antwort: Er besteht aus mehreren Fragen, zu denen die Lernenden
  - d) jeweils die richtige Antwort schreiben müssen
  - e) Praktische Übung: Es handelt sich um eine Aktivität, die während des Unterrichts durchgeführt werden kann und die Lernenden einzeln oder in Gruppen einbezieht.
  - f) Rollenspiel: Es handelt sich um eine Gruppenaktivität, an der 2 oder mehr Lernende teilnehmen und jeder von ihnen eine bestimmte Rolle interpretieren muss.
2. Monitoring-Tests, die dazu dienen, die Zufriedenheit der Lernenden mit dem Lernmaterial, den Lehrmethoden, den Themen des Unterrichts usw. zu überprüfen.

Für unser Trainingsprogramm zu interkulturellen und sozio-emotionalen Kompetenzen haben wir beschlossen, Lernende auf folgender Weise zu testen:

- Abschlussbewertung, die in Form eines Multiple-Choice-Tests am Ende jeder Lerneinheit abgegeben wird
- Praktische Übungen/Aktivitäten, die Lehrkräfte einsetzen können, um den Inhalt ihres Unterrichts besser zu erklären oder um Lernende zu bewerten
- Monitoring-Test, der am Ende jeder Lerneinheit eingereicht wird, um die Zufriedenheit der Lernenden zu überprüfen. Sie sind anonym, damit die Lernenden ihre Meinung frei und unvoreingenommen äußern können.

## 2. Wichtigste Arbeitsaufgaben/Aktivitäten

In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Arbeitsaufgaben/Aktivitäten, die zur Erstellung der PR2 durchgeführt wurden, und ihre wichtigsten Inhalte zusammengefasst.

**Die Arbeitsaufgaben/Aktivitäten**, die zur Erreichung von PR2 geführt haben, waren die folgenden:

**PR2/A1: Lehrplangestaltung und -entwicklung**, mit den folgenden Aktivitäten:

**A1.1 - Bildung einer Arbeitsgruppe für das Schulungsprogramm (Ergebnis-Team).** Eine Person aus jedem Partnerland war Teil des Ergebnis-Teams. Sie erstellten die detaillierten Anforderungen für den Lehrplanentwicklungsprozess und beschlossen das Arbeitsverfahren. In dieser Phase engagierte der verantwortliche Partner eine/zwei Personen aus jedem Partnerland, um die Entwicklungsgruppe für das Schulungsprogramm zu bilden.

Das Ergebnis des Trainingsprogramms ist das folgende Team:

n.	Vorname und Nachname	Partner	Land
1	Teresa Malteser	STUDIO RISORSE S.R.L.	Italien
2	Maria Tountopoulou Anna Moutsiou	ISON PSYCHOMETRICA	Griechenland
3	Eva Salomonova	VHS Cham	Deutschland
4	Alcidio Jesus	AFN	Portugal
5	Antonio Ruoto	iInformatica Srl	Italien
6	Arturo J. Gonzales Ascaso	INNETICA	Spanien

**A1.2 - Analyse der Ergebnisse von PR1 und der Leitlinien.** Die Entwicklung von PR 2 basierte auf den Ergebnissen von PR1 mit dem Ziel, die festgestellten Ausbildungslücken zu schließen. Die Analyse konzentrierte sich auf Methoden zur Entwicklung und Schulung interkultureller und sozio- emotionaler Kompetenzen sowie auf den Bedarf der Arbeitgeber. Auf der Grundlage der PR1-

Ergebnisse definierte Studio Risorsse das Arbeitsverfahren (Leitlinien) zur Entwicklung des Lehrplans mit einem ersten Vorschlag zur Definition von Modulen und Lerneinheiten

**A1.3 - Entwicklung eines Trainingsprogramms für interkulturelle und sozio-emotionale Kompetenzen:**

a) Sammlung der Vorschläge der Gruppe zur Entwicklung des Schulungsprogramms. Jedes Mitglied der Gruppe schickte dem verantwortlichen Partner seinen Vorschlag zur Entwicklung des Trainings und Feedback zu den erarbeiteten Leitlinien. Dann sammelte der verantwortliche Partner alle eingesandten Vorschläge, um sich gemeinsam auf die Form des Lehrplans zu einigen.

b) Ausarbeitung der ersten Version des Schulungsprogramms. Als die Form des Curriculums fertig war, übermittelte der verantwortliche Partner der Partnerschaft den Vorschlag für das Training. Der Vorschlag enthielt die fünf zu entwickelnden Einheiten und die Abschnitte des Trainings (Einführung, theoretischer Hintergrund, Aktivitäten zur Verbesserung, Bewertungsaktivitäten, weitere Ressourcen für das Studium usw.). Jede Lerneinheit ist:

- in gut verständlicher Form unter Bezugnahme auf die darin enthaltenen Kenntnisse,
- Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben werden
- in Bezug auf die Auswahl der Aktivitäten beschrieben, die den Nutzern vorgeschlagen werden (Bewertungsinstrumente, Übungen, Methoden usw.)
- nach dem Zeitaufwand für das Erreichen des Lernziels der Einheit eingestuft

Für jede Einheit gibt es einen Titel, eine Beschreibung der Lernergebnisse sowie Verfahren und Kriterien für die Bewertung der Lernergebnisse.

c) Überarbeitung des Formats des Schulungsprogramms. Alle Partner gaben Feedback zum Format des Lehrplans und schlugen auch Aktivitäten und Methoden vor, die in jedes Schulungsmodul aufgenommen werden sollten. Entsprechend den gesammelten Rückmeldungen überarbeitete der verantwortliche Partner den Lehrplan, um das endgültige Format zu erstellen und mit der Arbeit am Inhalt der Schulung zu beginnen.

### **PR2/A2: Ausarbeitung von Schulungsmaterial und Bewertungssystem für jede**

**Lerneinheit:** Lernmaterialien für Arbeitgeber, Organisationen und Fachleute, die mit Zugewanderten arbeiten, werden ihnen ermöglichen, ihre interkulturellen und sozial-emotionalen Kompetenzen zu verbessern. Die Lernmaterialien und das Bewertungssystem beziehen sich auf alle fünf Lerneinheiten, die definiert wurden. Die Lernmaterialien basieren auf Peer-Learning-Techniken, die sich in der Erwachsenenbildung als sehr effektiv erwiesen haben, da sie die aktive Teilnahme sicherstellen und den Mehrwert der Schulung maximieren. In Anbetracht der Tatsache, dass Kompetenzen am besten durch tatsächliche Aktivitäten und „Learning by doing“ (Cockburn-Wooten & Cockburn, 2011) sowie durch Rollenspiele und Rollenmodelle (Goleman und Boyatzis, 2009) erworben werden, konzentriert sich die Methodik des Programms weitgehend auf die Entwicklung von partizipativen Aktivitäten und Übungen, die auf kooperativen und Peer-Learning-Modellen gründen.

Die Lernmaterialien basieren auch auf den Konzepten der Interkulturalität und der sozio-emotionalen Intelligenz, d. h. einem neuen interdisziplinären Gebiet, in dem mehrere Bereiche kombiniert werden, um eine einheitliche Theorie der Entscheidungsfindung zu entwickeln. Der Kurs gibt den Teilnehmenden Werkzeuge aus der Psychologie und der Verhaltensethik an die Hand und kombiniert Lernmodelle mit Studien zum Sozialverhalten und zu emotionalen Kompetenzen.

Der zuständige Partner erstellte Leitlinien für die Gestaltung und Entwicklung von Schulungsmaterialien, und jeder Partner war für die Ausarbeitung von

Lernmaterialien und Bewertungsinstrumenten für eine Lerneinheit verantwortlich.  
Im Einzelnen:

<i>Module/Lerneinheiten</i>	<b>Verantwortlicher Partner</b>
I - Emotionsmanagement	<b>ISON</b>
II - Empathie	<b>VHS</b>
III - Beziehungsmanagementkompetenz	<b>AFN</b>
IV- Achtsamkeit/Aktives Zuhören	<b>INNETICA</b>
V - Soziale Verantwortung	<b>Studio Risorse</b>

**PR2/A3: Gemeinsame Mitarbeiterschulung.** Sobald das Programm seine vollständige Form erreicht hatte, wurde eine gemeinsame Personalschulung in Italien abgehalten, um die Ausbilder der Partnerorganisationen (2 pro Partner) zu schulen, die die Arbeitgeber/-innen in der folgenden Pilotphase schulen sollten. Die Ausbilder hatten die Möglichkeit, die im Rahmen des Projekts entwickelten Schulungsmethoden/-tools/-materialien direkt an sich selbst zu erproben; insbesondere konnten sie das Schulungsprogramm zur Entwicklung sozio-emotionaler und interkultureller Kompetenzen testen. Dank des Feedbacks, das sich während der gemeinsamen Schulungsveranstaltung ergab, war es dann möglich, die Leitlinien für die Entwicklung und Erprobung dieses Projektergebnisses zu definieren, um anschließend seine endgültige Fassung festzulegen. Die Teilnehmenden hatten auch die Möglichkeit, innovative Tools für die Erstellung von Bildungsinhalten kennenzulernen, die nach einer ersten Schulung im Plenum von den Berufsbildungsakteuren selbst getestet wurden, um Schulungsmaterialien zu erstellen, die in die bereits erstellten Lehrmaterialien für das PR2-Schulungsprogramm integriert werden sollten. Insbesondere wurden einige der Aktivitäten/Übungen, die im interkulturellen PR2-Trainingsprogramm für Arbeitgeber/-innen enthalten sind, von den teilnehmenden Unternehmen persönlich während der Schulungsveranstaltung getestet und in Echtzeit gefilmt. Die Videos wurden anschließend entsprechend bearbeitet und sind auf der Projektwebseite in der Rubrik PR2 verfügbar. Sie stellen zusätzliches Schulungsmaterial dar, das

Lehrkräften zur Verfügung steht, die an der Testphase teilgenommen haben und auch nach Abschluss des Projekts mit dem Schulungsprogramm experimentieren möchten.

**PR2/A4: Pilottest des Programms.** Die Entwurfsversion des Programms wurde in alle Partnersprachen übersetzt und mit 153 Berufsausbildern (30/32 pro Partnerland) getestet, um Feedback zu erhalten und Verbesserungen für die endgültige Version vorzunehmen. Der zuständige Partner erstellte Leitlinien und Instrumente, die für die Testphase nützlich waren (Bewertungs- und Überwachungsfragebögen/Tests usw.). Jeder Partner sammelte das Feedback der Teilnehmenden des Pilotversuchs und erstellte einen kurzen Bericht mit den Ergebnissen, der im nächsten Abschnitt dieses Berichts beschrieben wird.

**PR2/A5: Endgültige Version des Programms.** Dank aller Rückmeldungen, die während der Testphase gesammelt wurden, wurde die Entwurfsversion des Programms überprüft und verbessert und die endgültige Version ausgearbeitet und in jede Partnersprache übersetzt.

## 2.1 Ergebnisse der nationalen Pilotversuche

Die **Aktivität PR2/A4 - Pilottest des Programms gab uns die Möglichkeit**, das Feedback der Teilnehmenden durch Bewertungs- und Monitoring-Test zu sammeln. Dies war ein sehr wichtiger Schritt, da wir so unser Schulungsprogramm mit den direkt an der Pilotierung beteiligten Begünstigten „überprüfen“ konnten, um mögliche Fehler zu erkennen und zu korrigieren und nützliche Änderungen zur Verbesserung des Lehrplans vorzunehmen.

Die zweite Version des Schulungsprogramms, die in diesem Bericht vorgestellt wird, wurde nach den Testaktivitäten und unter Berücksichtigung des Feedbacks der Teilnehmenden ausgearbeitet.

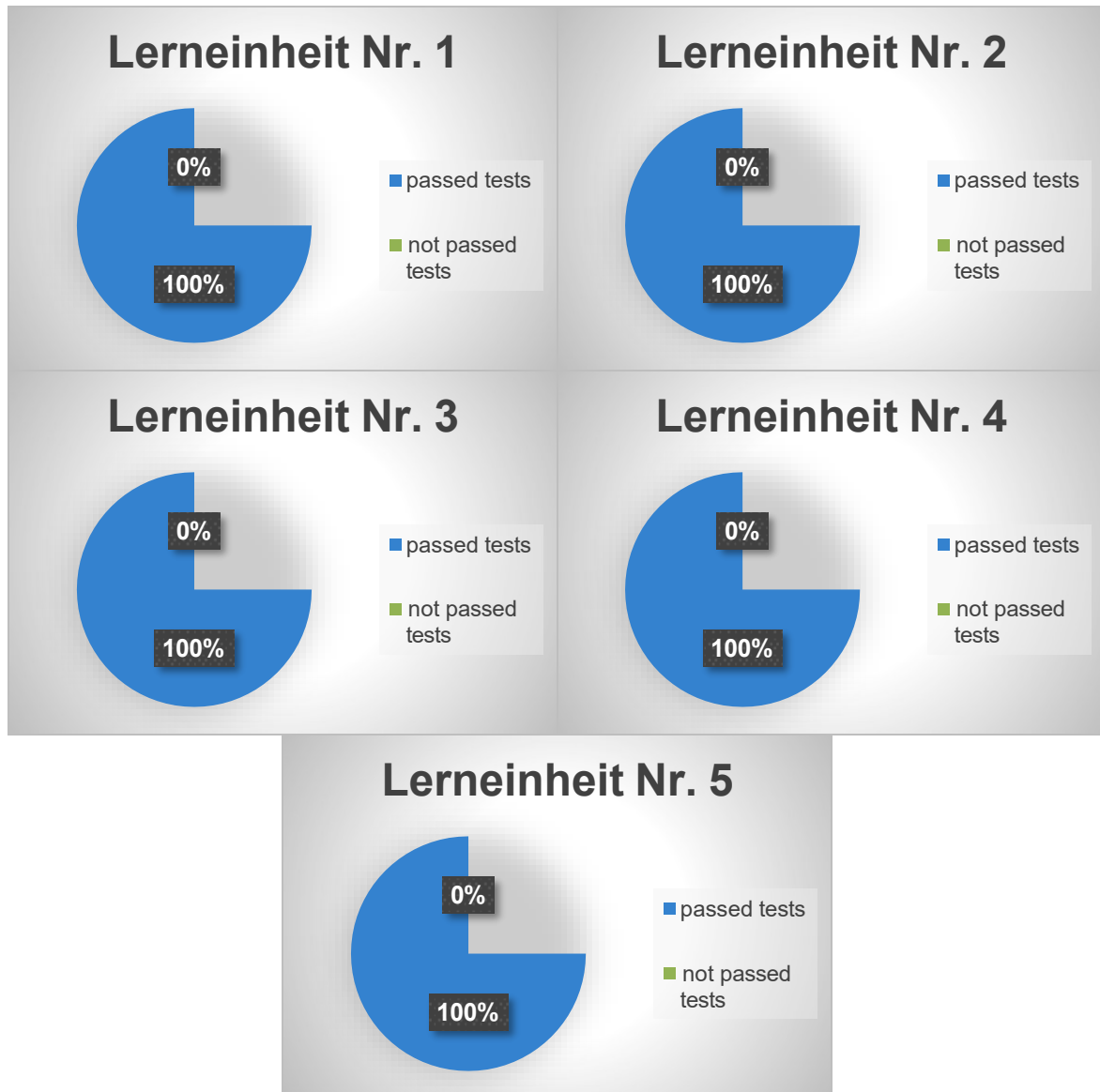
## Teilnehmende am Pilotversuch

<b>PARTNER</b>	<b>LAND</b>	<b>ANZAHL DER TEILNEHMENDEN</b>
<b>STUDIO RISORSE</b>	<b>Italien</b>	<b>30</b>
<b>ISON</b>	<b>Griechenland</b>	<b>32</b>
<b>INNETICA</b>	<b>Spanien</b>	<b>30</b>
<b>AFN</b>	<b>Portugal</b>	<b>30</b>
<b>VHS</b>	<b>Deutschland</b>	<b>31</b>
	<b>GESAMT</b>	<b>153</b>

Die Ergebnisse der Evaluierungsaktivitäten, die von den Partnern und unter direkter Beteiligung der Begünstigten durchgeführt wurden, waren sehr positiv und bestätigen die Gültigkeit der Struktur des Schulungsprogramms, wie sie in der Version 1 der Ergebnisse vorgestellt und in diesem Dokument beschrieben wird. Für jede Lerneinheit erzielten die an den Pilotversuchen der Partner Teilnehmenden gute Ergebnisse in den Abschlusstests, und der allgemeine Durchschnitt der Bewertungen liegt immer über 70 % (die meisten liegen zwischen 90 % und 100 %, mit einer allgemeinen Bewertung von „A - Ausgezeichnet“), so dass wir sagen können, dass das Schulungsprogramm validiert ist und dass er nützlich ist, um die Kenntnisse der Arbeitgeber/-innen im Bereich der interkulturellen und sozial-emotionalen Kompetenzen zu verbessern.

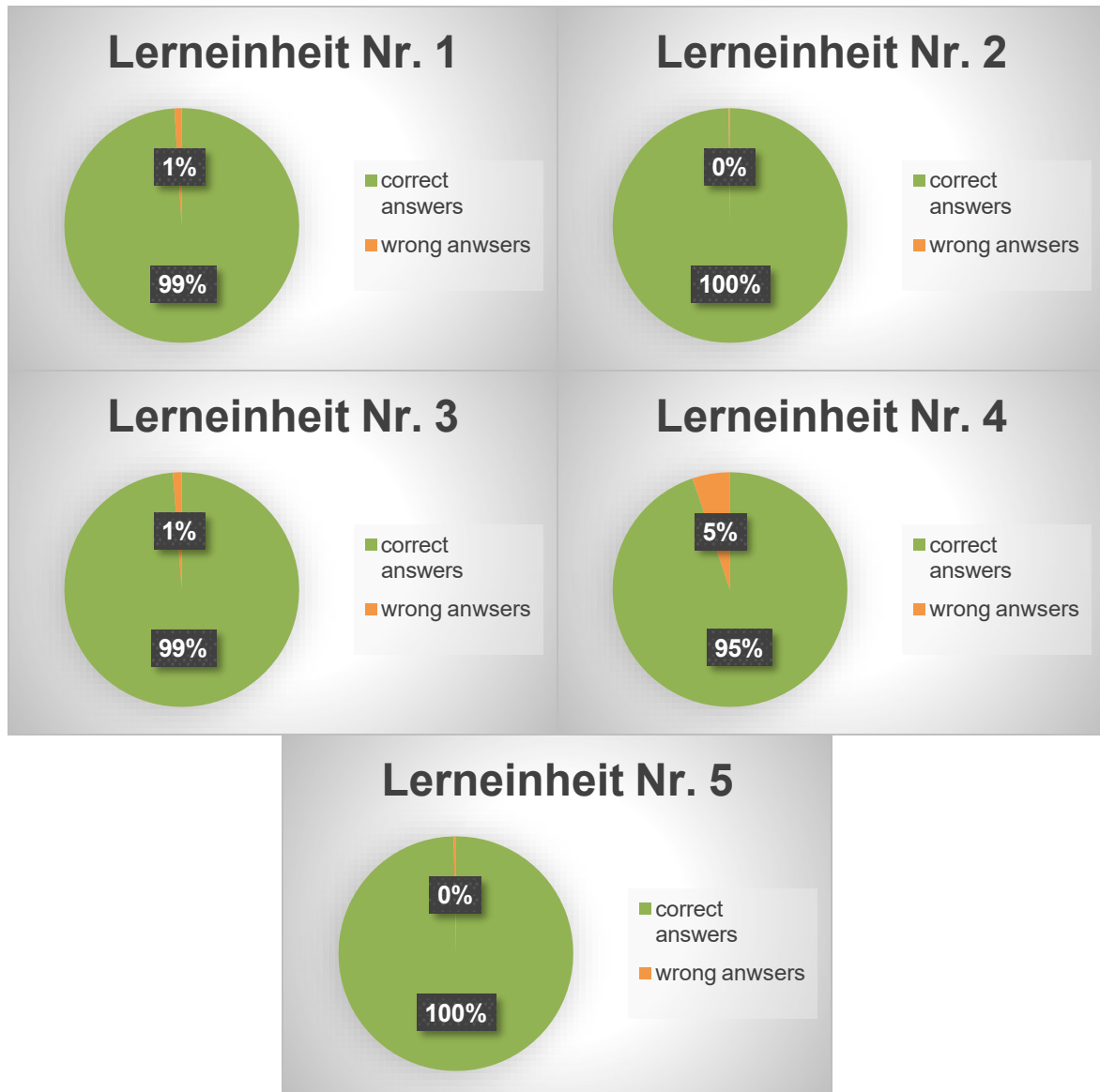
## STUDIO RISORSE - Tests

### % der bestandenen Tests pro Lerneinheit



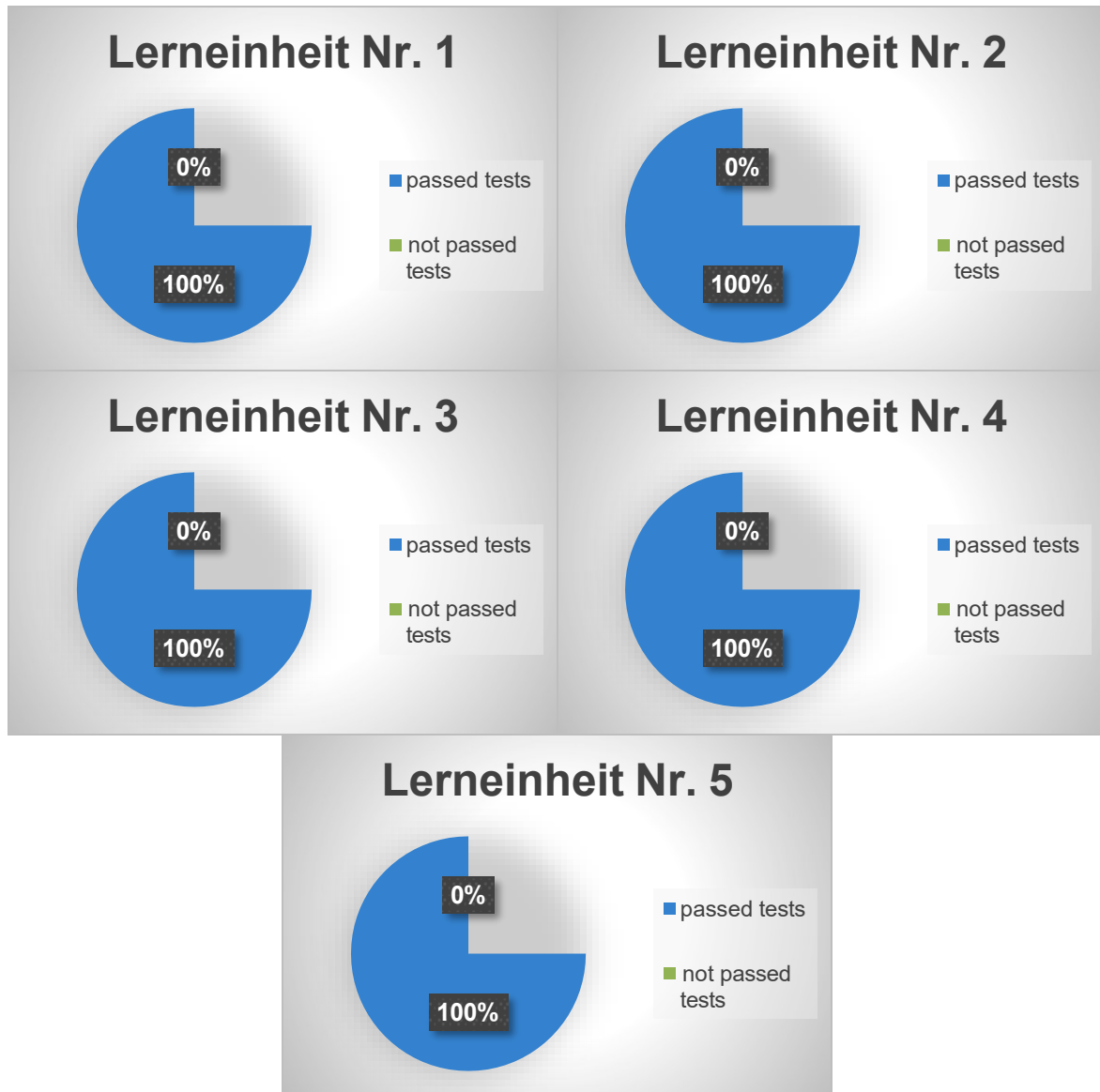
## STUDIO RISORSE - Tests

### % der richtigen Antworten pro Lerneinheit



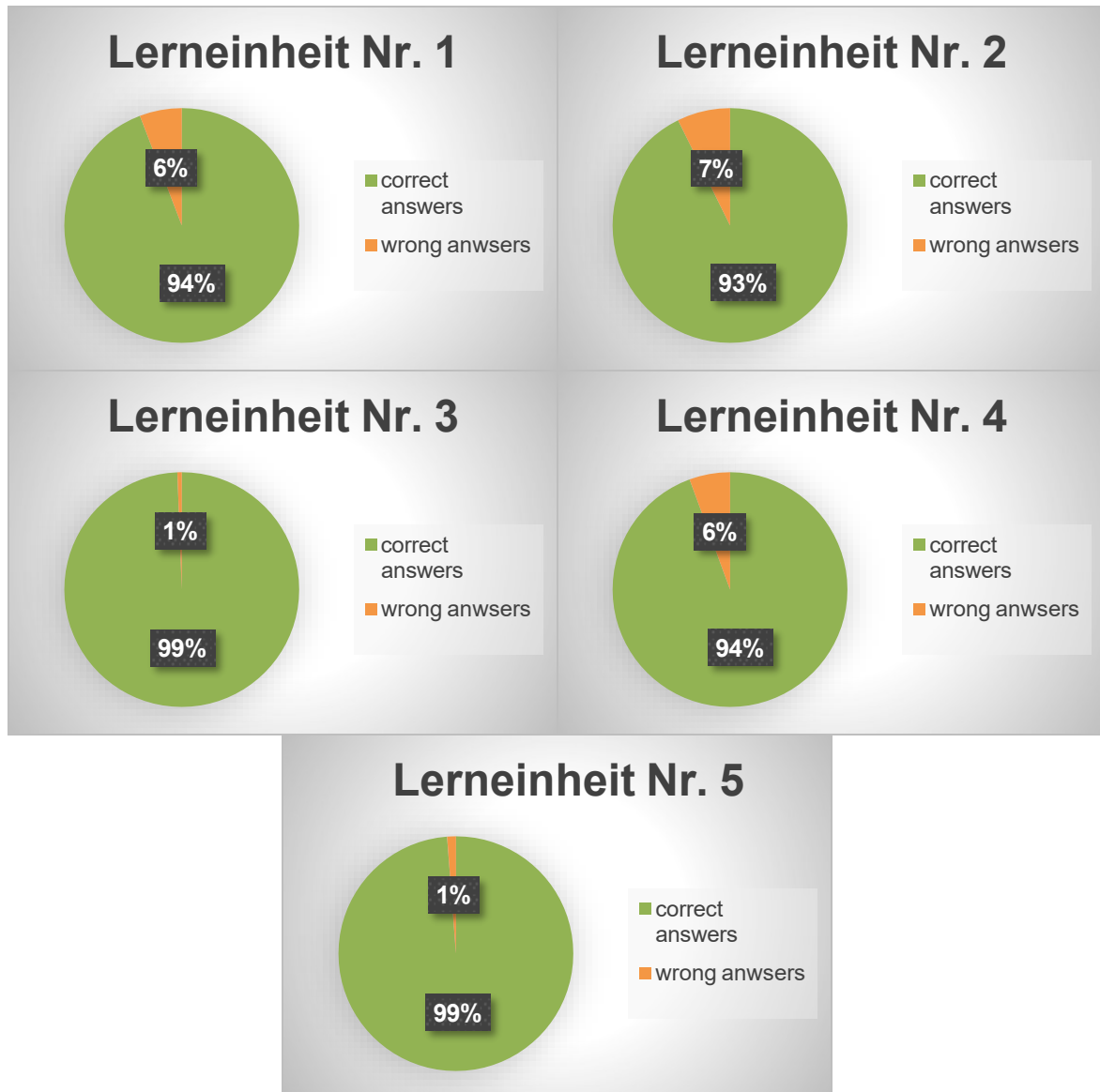
## ISON - Tests

**% der bestandenen Tests pro Lerneinheit pro Lerneinheit**



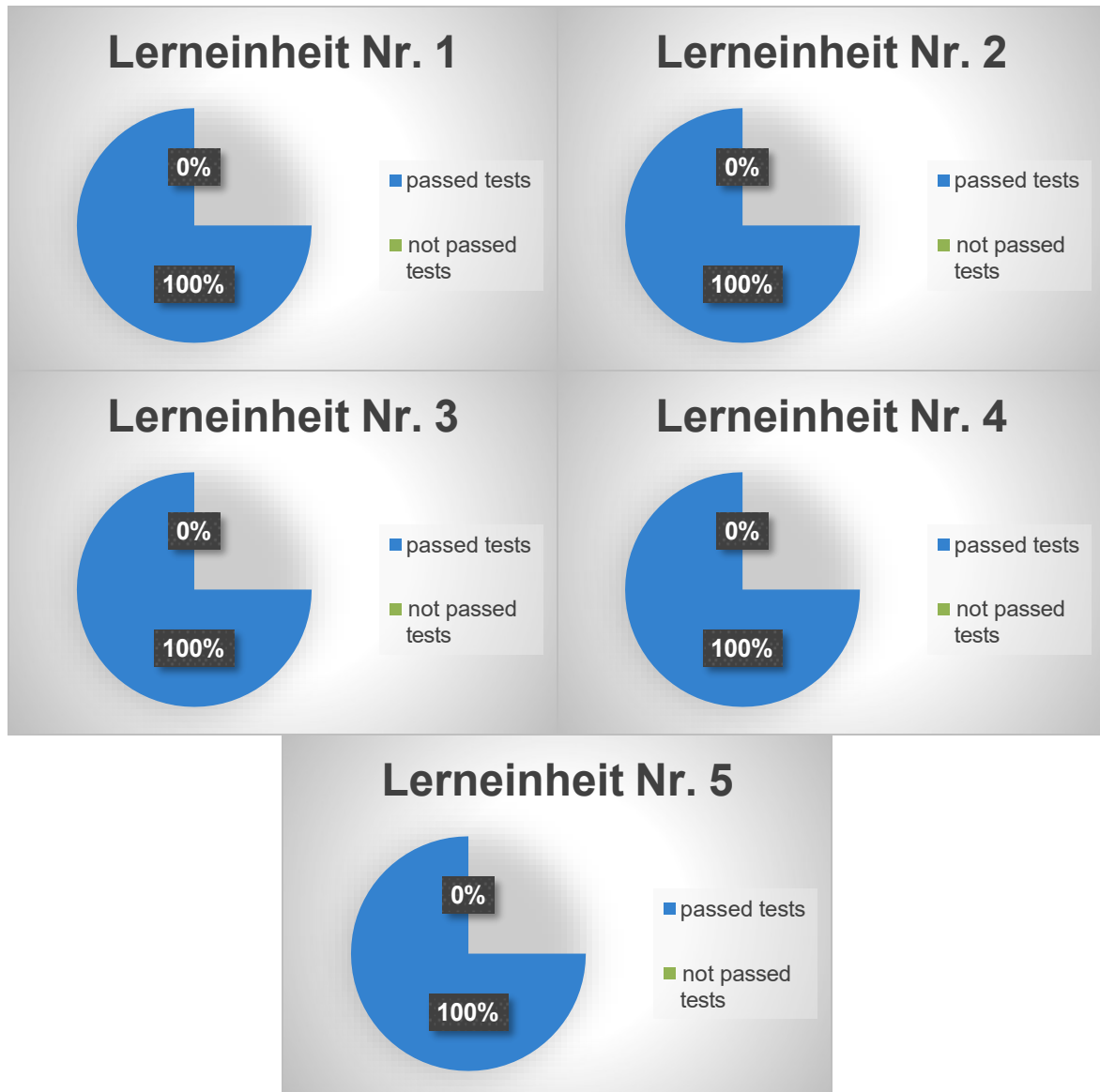
## ISON - Tests

### % der richtigen Antworten pro Lerneinheit



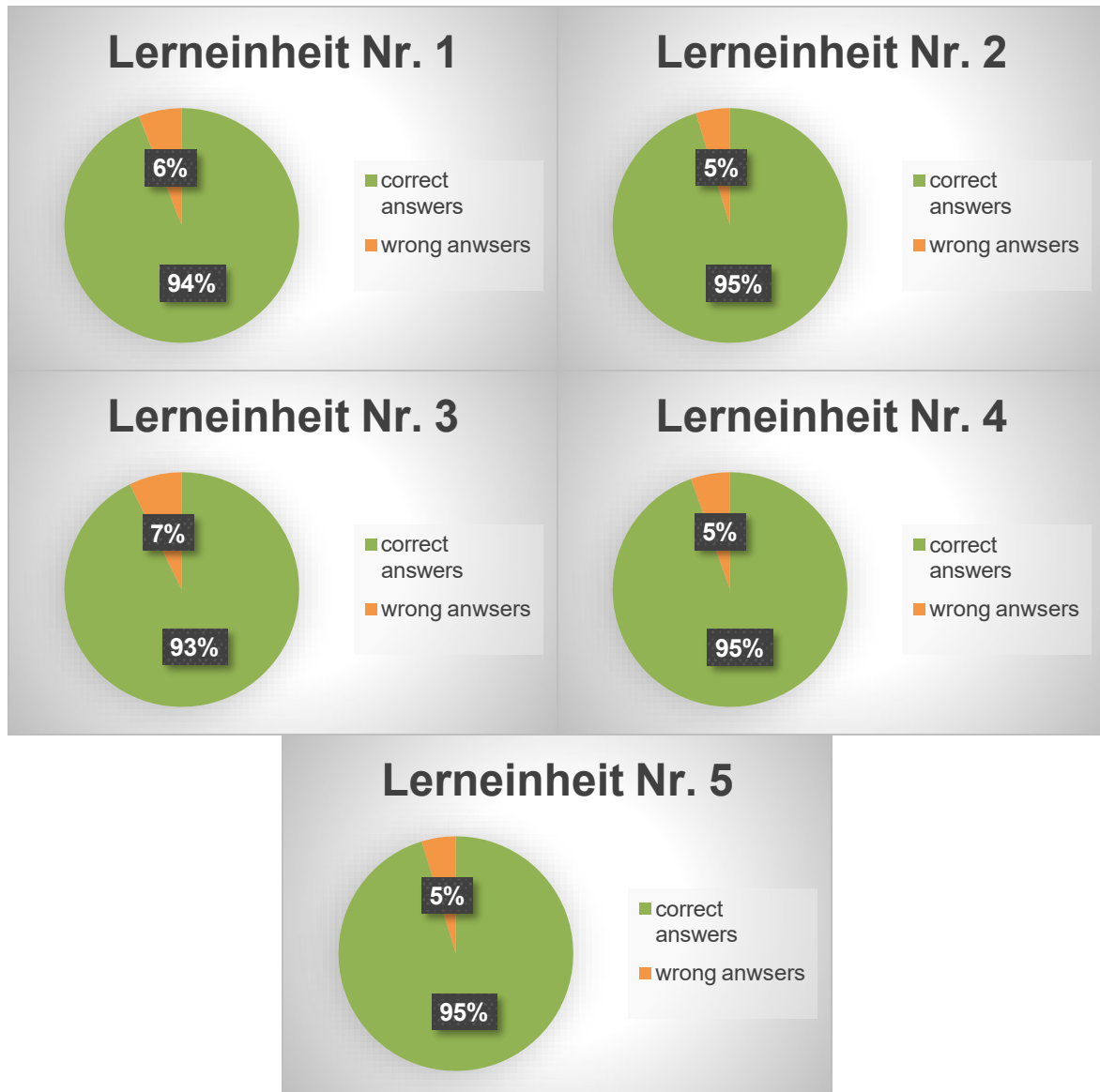
## INNETICA – Tests

### % der bestandenen Tests pro Lerneinheit



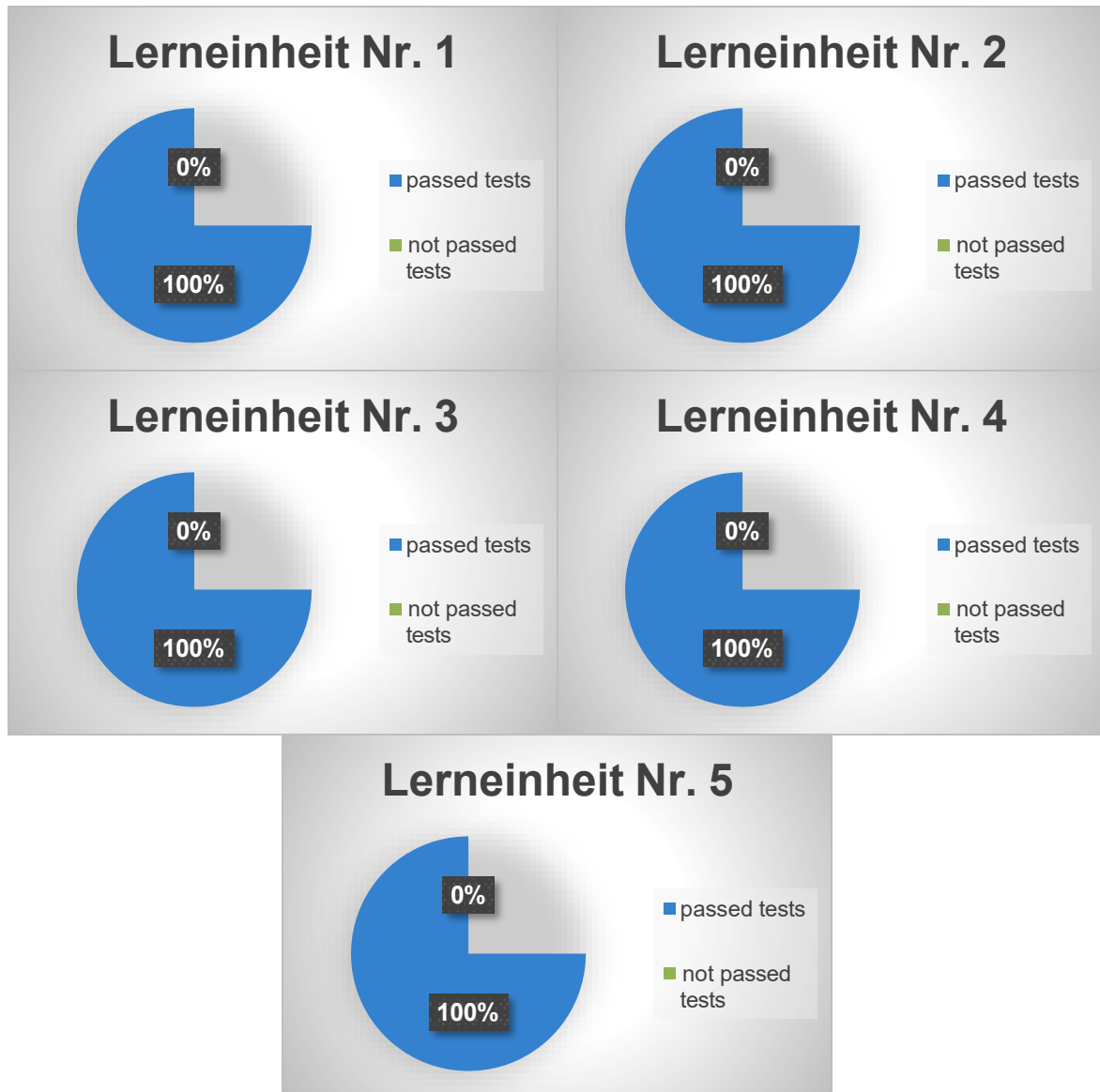
## INNETICA – Tests

### % der richtigen Antworten pro Lerneinheit



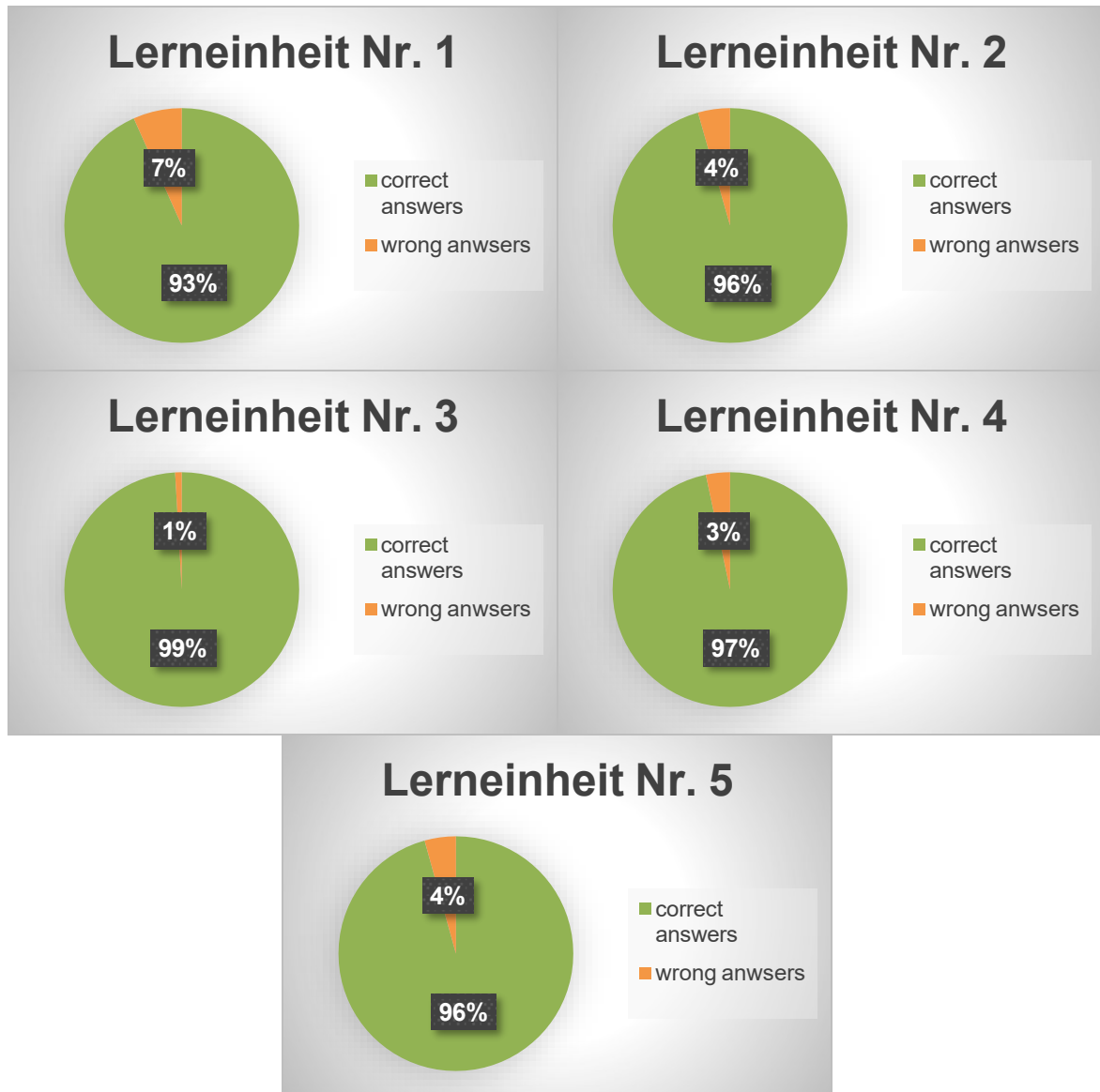
## AFN – Tests

### % der bestandenen Tests pro Lerneinheit



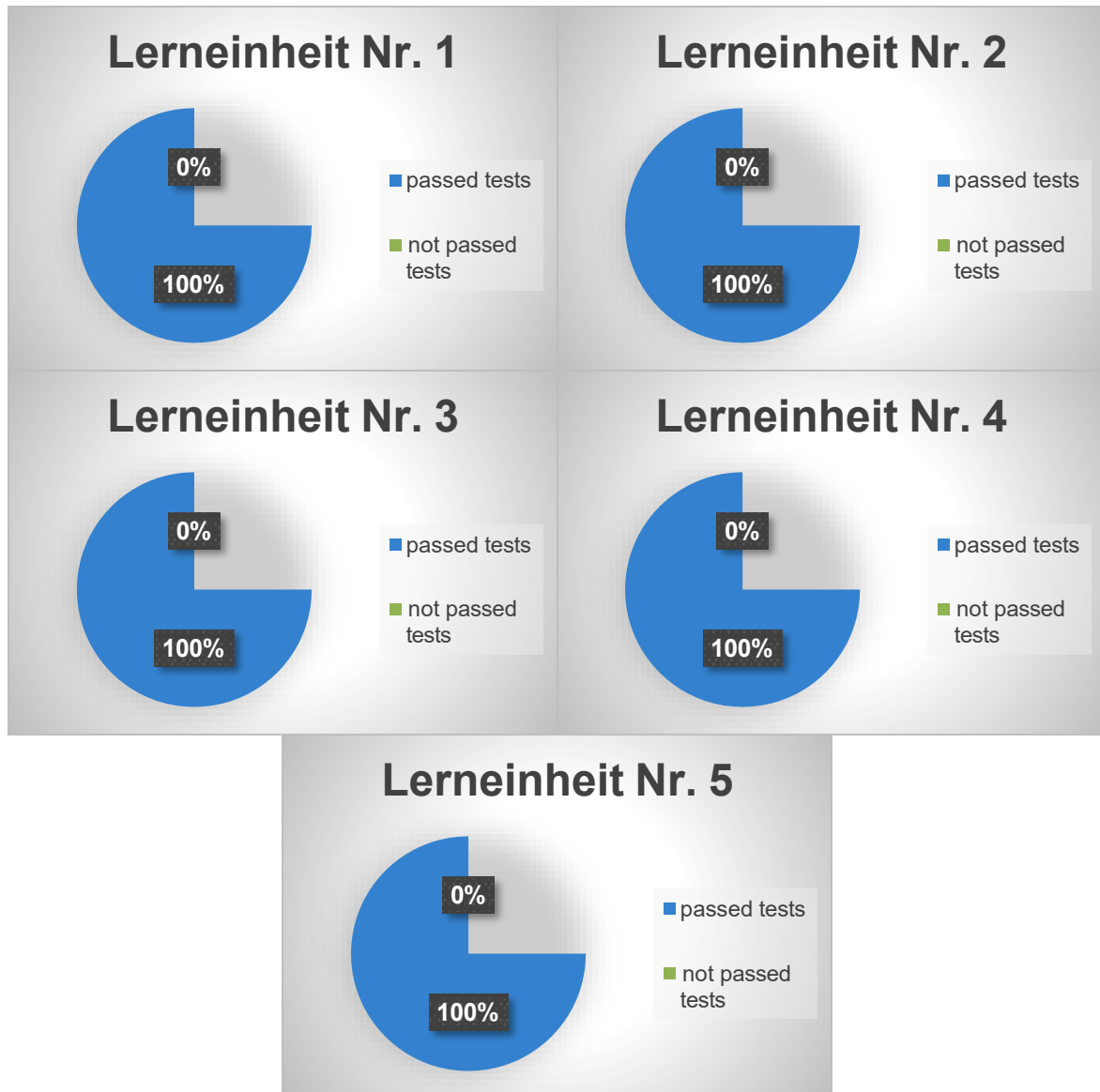
## AFN - Tests

### % der richtigen Antworten pro Lerneinheit



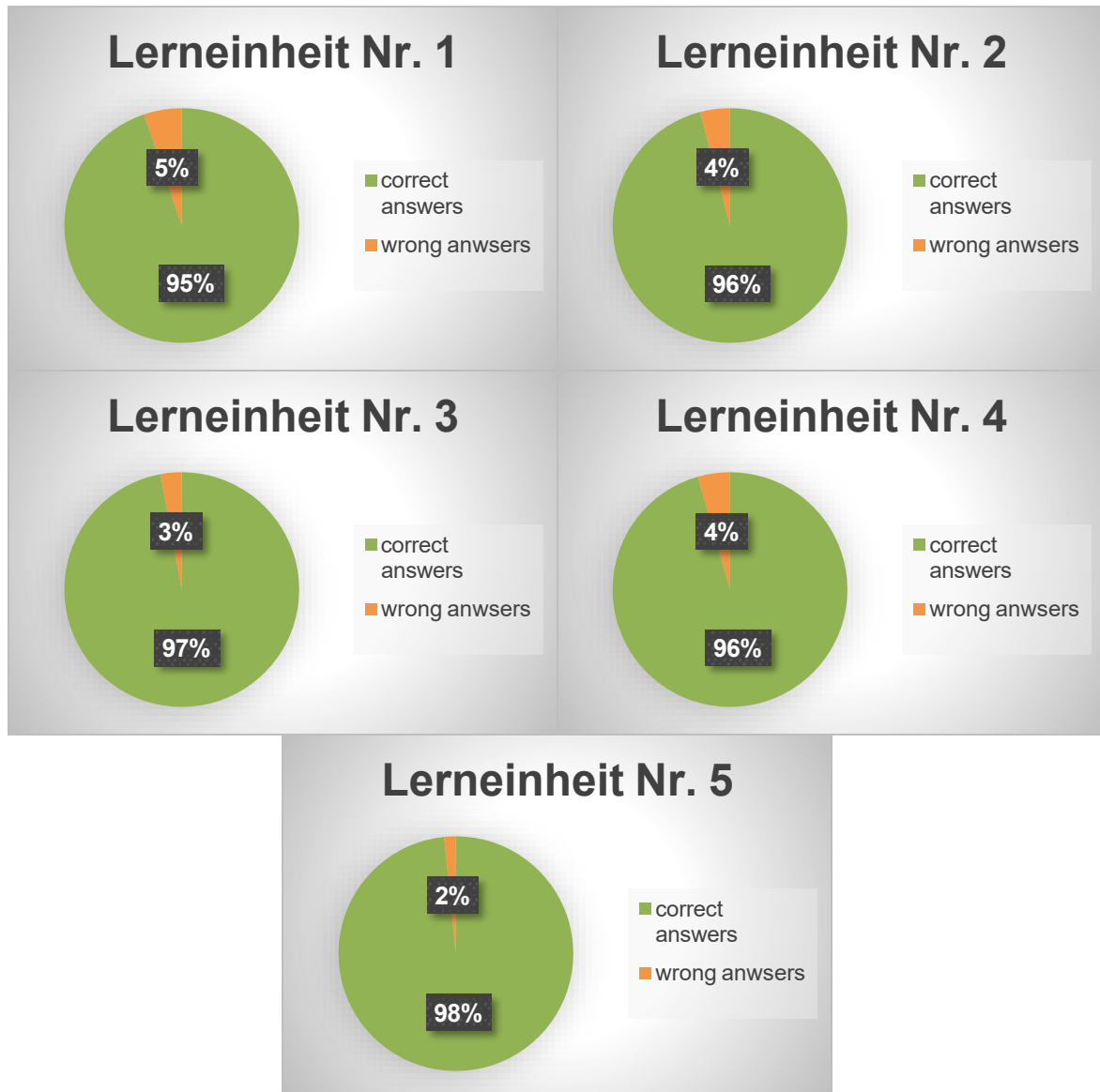
## VHS - Tests

### % der bestandenen Tests pro Lerneinheit



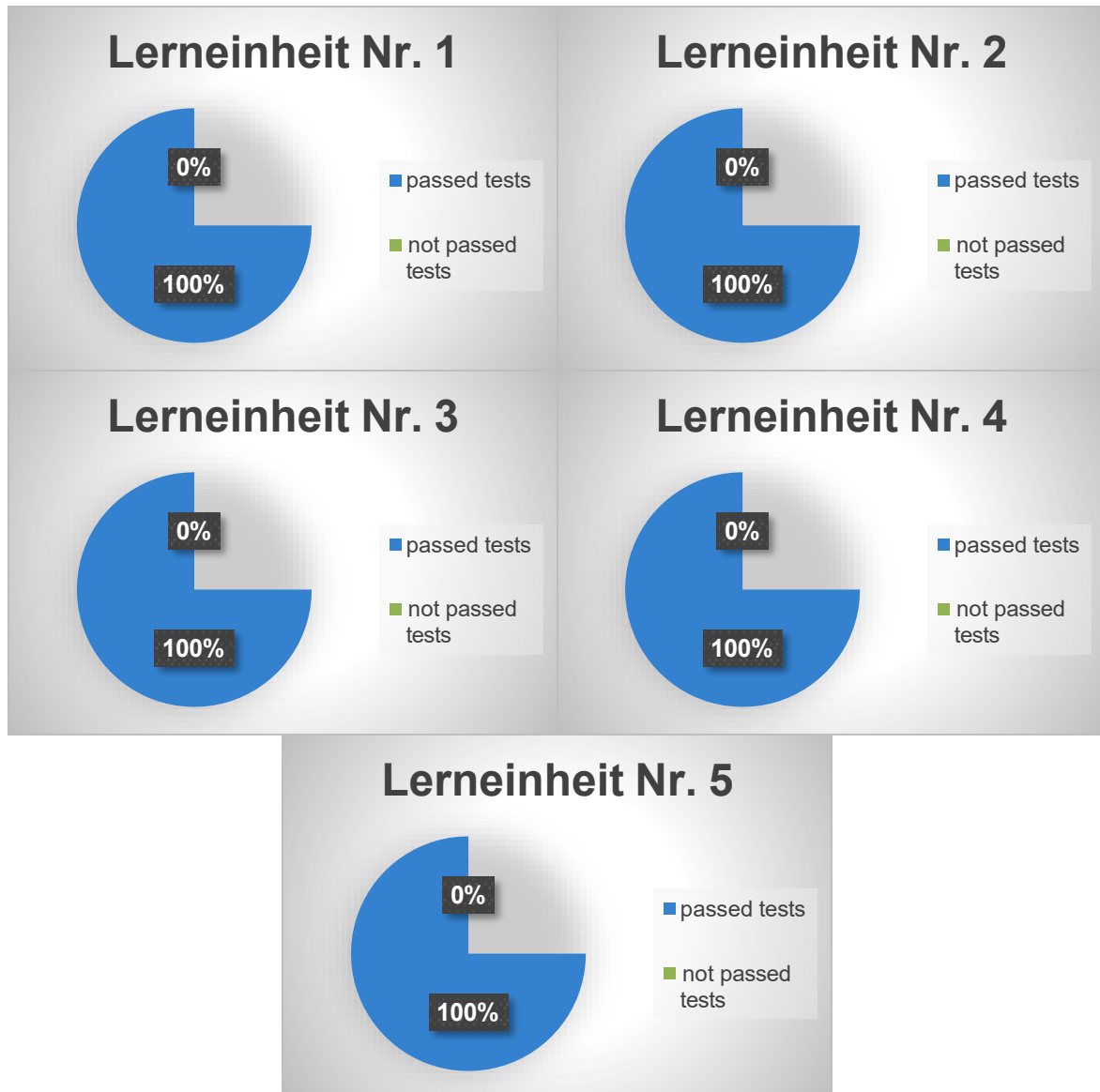
## VHS - Tests

### % der richtigen Antworten pro Lerneinheit



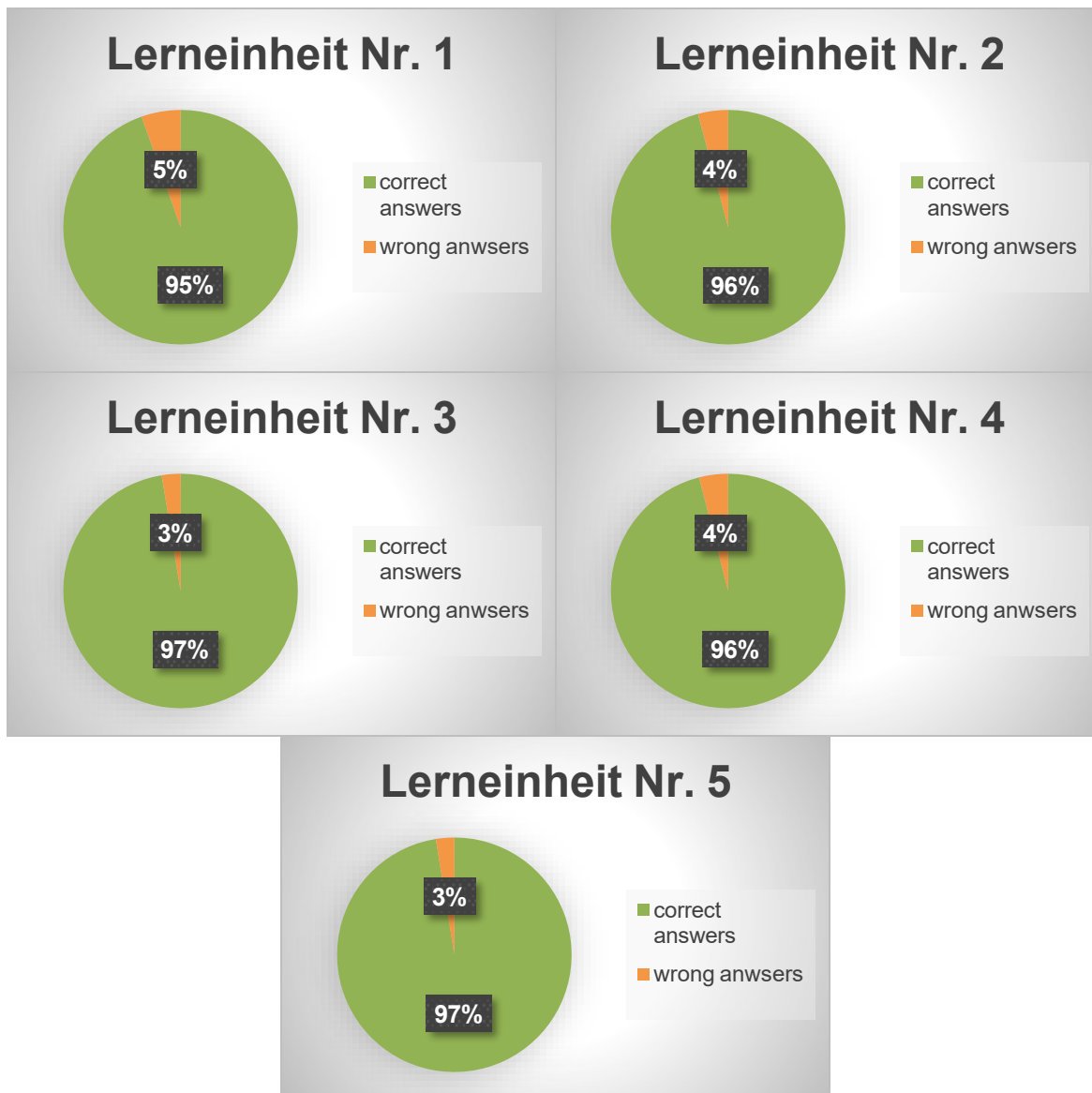
## INTERC.LAB - Tests

**% der bestandenen Tests pro Lerneinheit (Gesamtdurchschnitt)**



## INTERC.LAB - Tests

**% der richtigen Antworten pro Lerneinheit (Gesamtdurchschnitt)**



Die Ergebnisse der **Monitoring-Aktivitäten**, die von den Partnern und unter direkter Beteiligung der Begünstigten durchgeführt wurden, waren sehr positiv und bestätigen die Gültigkeit der Struktur des Schulungsprogramms, wie sie in der Version 1 des Outputs vorgestellt und in diesem Dokument beschrieben wird. Insbesondere bewerteten die Teilnehmenden an den Pilotversuchen der Partner jedes Element mit hoher Punktzahl, und der allgemeine Durchschnitt der Bewertungen liegt immer über 70 %, so, dass wir definitiv sagen können, dass das Schulungsprogramm validiert ist und von den Begünstigten sehr geschätzt wird.

### 3. Modularer Plan

Dieser Abschnitt des Berichts ist der Beschreibung der wichtigsten Ergebnisse von PR1 gewidmet, die für die Ausarbeitung des Schulungsprogramms PR2 verwendet wurden.

#### 3.1 PR1 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die wichtigsten Abschnitte von PR1, um die Ziele von PR2 zu erreichen, beziehen sich auf die einzelnen Kompetenz-Cluster. Im Besonderen:

- 1) Die 12 individuellen sozio-emotionalen Kompetenzen, die in den fünf Kompetenz-Clustern enthalten sind.

An dieser Stelle müssen wir betonen, dass interkulturelle Kompetenz als Unterskala der sozialen Kompetenz identifiziert wurde und daher nicht als eigenständige Hauptdimension dargestellt wird. Daher besteht das INTERC.Lab-Schema aus den beiden Hauptkonzepten und ihren Dimensionen:

- a. Emotionale Kompetenz/Fähigkeiten
- b. Soziale Kompetenz/Fähigkeit (interkulturelle Kompetenz ist in dieser Kategorie <sup>24</sup> enthalten)

Tabelle 1: INTERC.Lab-Schema für sozio-emotionale Kompetenz (siehe Seite 26 des PR1- Handbuchs)

Grundfertigkeiten	Abmessungen
<b>Emotionale Fertigkeiten</b>	<p>a. <b>I. Emotionale Fertigkeiten - Emotionsmanagement</b> <i>Emotionen verstehen:</i> Kompetenz, den Wert und die Natur von Emotionen zu verstehen und Emotionen so einzusetzen, dass sie das Denken erleichtern</p> <p>b. <i>Emotionale Selbstwahrnehmung:</i> Kompetenz, die eigenen Emotionen wahrzunehmen und richtig auszudrücken/zu wissen, was man zu einem bestimmten Zeitpunkt fühlt, und die Auswirkungen dieser Stimmungen auf andere zu verstehen</p> <p>c. <i>Emotionale Selbstbeherrschung:</i> Regulierung und Beeinflussung der eigenen Emotionen, um sich selbst zu motivieren, Ziele zu erreichen und mit Stress umzugehen / Kontrolle oder Umlenkung der eigenen Emotionen</p> <p>d. <i>Anpassungsfähigkeit:</i> Kompetenz, das eigene Fühlen und Denken an neue Situationen anzupassen und Probleme persönlicher und zwischenmenschlicher Art wirksam zu lösen</p>
<b>Soziale Kompetenzen</b>	<p><b>II. Empathie:</b> Kompetenz, die Emotionen anderer wahrzunehmen und richtig auszudrücken, die Gefühle und Absichten anderer zu verstehen und sich vorzustellen und die Perspektive anderer einzunehmen</p> <p><b>III. Beziehungsmanagementkompetenz</b></p> <p>a. <i>Zusammenarbeit/Teamarbeit:</i> Kompetenz, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen, Hilfe zu leisten und anzunehmen und Vereinbarungen zur Zusammenarbeit zu treffen</p> <p>b. <i>Konfliktlösung und Verhandlung:</i> Kompetenz, Missverständnisse, Werte- und Ressourcenkonflikte konstruktiv zu lösen</p> <p>c. <i>Einflussnahme</i> Kompetenz, eigene Stärken und</p>

	<p>Werte zu verstehen und andere Menschen zu überzeugen</p> <p><b>IV. Achtsamkeit/aktives Zuhören:</b> Kompetenz, anderen Menschen zuzuhören und sich auf sie zu konzentrieren, die eigene Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse, Gefühle und Wahrnehmungen anderer zu lenken und auch dann aufmerksam zu bleiben, wenn man in Not ist</p> <p><b>V. Soziale Verantwortung</b></p> <p>a. <i>Diversität und interkulturelle Kompetenz:</i> Die Kompetenz, den Einfluss von Kultur, Alter, Geschlecht, Religion und sozialer Schicht auf Identität, Bedürfnisse und Emotionen zu verstehen</p> <p>b. <i>Toleranz:</i> Kompetenz, die unterschiedlichen Sichtweisen, Werte und Lebensstile anderer zu verstehen und zu akzeptieren</p> <p>c. <i>Soziales Engagement:</i> Sorge um alle Arten von Menschen</p>
--	--

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Desktoprecherche, der Fokusgruppen und der Befragung von Arbeitgeber/-innen, die mit Zugewanderten in allen Partnerländern arbeiten, kamen wir zu nützlichen Schlussfolgerungen hinsichtlich des Bedarfs der Arbeitgeber/-innen an sozio-emotionalen Kompetenzen, die die Grundlage für die Entwicklung des INTERC.Lab-Schulungsprogramms bildeten. Insbesondere erklärten sie, dass alle 12 identifizierten sozio-emotionalen Kompetenzen, die das INTERC.Lab-Programm umfasst, eine wichtige Rolle in der täglichen Praxis von Arbeitgeber/-innen und Fachkräften spielen, die mit Zugewanderten arbeiten, und dass sie in Kombination mit „hard skills“, wie z. B. juristischem Wissen und Kenntnissen der Kultur anderer Länder, die Arbeit von Fachleuten mit Migrantengruppen effektiv machen können.

Eines der wichtigsten Ergebnisse ist sicherlich auch, dass unsere Befragten im Durchschnitt an allen zwölf Dimensionen des Trainings sozial-emotionaler

Kompetenzen „sehr interessiert“ waren ( $M = 3,9$ ,  $SD = 0,8$ ) und alle zwölf Dimensionen relativ häufig als Trainingsbedarf für ihre Arbeitgeberkollegen nannten.

Die repräsentativsten Methoden zur Verbesserung der sozialen und emotionalen Fähigkeiten, die die Grundlage für die Entwicklung des Trainingsprogramms bildeten

<b>Methoden zum Training sozialer und emotionaler Fähigkeiten</b>
<p><b>Kognitiv orientierte Methoden:</b> Sie betrachten den Verstand als „Informationsverarbeiter“, und daher basieren die Verhaltensweisen und Sichtweisen einer Person auf dem Wissen, das sie bereits hat, sowie auf ihren früheren Erfahrungen. d.h. der Grundgedanke hinter dem ABC-Modell ist, dass „äußere Ereignisse (A) keine Emotionen (C) verursachen, aber Überzeugungen (B) und insbesondere irrationale Überzeugungen (IB) schon“. Das Ziel bei der Anwendung dieser Methoden ist es, die rationalen Überzeugungen zu akzeptieren und die irrationalen Überzeugungen zu widerlegen.</p>
<p><b>Verhaltensorientierte Ansätze:</b> Der Grundgedanke dahinter ist, dass alle Verhaltensweisen auf der Grundlage der persönlichen Erfahrungen jedes Einzelnen durch Versuch und Irrtum erlernt werden, indem bestimmte Gedanken und Handlungen bestraft und durch andere bestärkt und positiv beeinflusst werden, z. B. durch die Teilnahme an Veranstaltungen, das Einnehmen von Perspektiven, erlebnisorientierte Aktivitäten usw.</p>
<p><b>Kombination von kognitiven und verhaltenstherapeutischen Methoden:</b> positivere Bewältigung überwältigender Probleme durch Zerlegung in kleinere Teile, Änderung negativer Muster/Gedanken unter Verwendung praktischer Verhaltenstechniken, z. B. CBT-Modell: Identifizierung und Umformung negativer Gedanken durch Gruppendiskussionen, Tagebuch, experimentelles Training</p>



**INTERCLab**  
Intercultural lab  
for migrants' inclusion

**Methoden mit Elementen der Rollenübernahme und des Rollenspiels:** Sie ermöglichen es den

Lernenden, realistische Situationen zu erkunden, indem sie mit anderen Menschen auf gesteuerte Weise interagieren, um Erfahrungen zu sammeln und verschiedene Strategien in einem unterstützten Umfeld zu erproben. Den Teilnehmern werden bestimmte Rollen zugewiesen, die sie in einem Gespräch oder einer anderen Interaktion spielen sollen. Sie spielen das Szenario nach und anschließend wird über die Interaktionen nachgedacht und diskutiert, z. B. über alternative Möglichkeiten, mit der Situation umzugehen.

**Selbsterfahrungs- und Reflexionsmethoden:** Sie konzentrieren sich auf die Selbstbeobachtung und den Bericht über die eigenen Gedanken, Wünsche und Gefühle, wobei man sich idealerweise jeden Tag Zeit nimmt, um sich in Ruhe und ehrlich mit sich selbst auseinanderzusetzen, z. B. mit Tagebüchern, Mindmaps, Aufzeichnungen usw.

**Achtsamkeit:** eine Art der Meditation, bei der wir uns darauf konzentrieren, uns intensiv dessen bewusst zu sein, was wir im Moment wahrnehmen und fühlen, ohne zu interpretieren oder zu bewerten. Das Üben von Achtsamkeit umfasst Atemmethoden, geführte Bilder und andere Praktiken, die Körper und Geist entspannen und helfen, Stress abzubauen.

**Supervision:** eine formale Vereinbarung, bei der Fachkräfte ihre Arbeit regelmäßig mit einer erfahrenen Person besprechen, um ihre Arbeit zu hinterfragen und zu reflektieren, und bei der sie unterstützt werden, ihre Perspektive zu erweitern und sich weiterzuentwickeln.

Was die Schulungsmethoden betrifft, die als wirksam für die Entwicklung sozial-emotionaler Kompetenzen definiert wurden, so werden alle sieben, nämlich Rollentraining, kognitive Verhaltensmethoden, Verhaltensmethoden, kognitive Methoden, Reflexion, Achtsamkeit und Supervision, von den Arbeitgeber/-innen als relevant eingestuft, aber es gibt auch Unterschiede zwischen den Partnerländern.



**INTERCLab**  
Intercultural lab  
for migrants' inclusion

**Aus den oben genannten Erkenntnissen haben wir die Schlussfolgerung gezogen, dass unser Trainingsprogramm Lerneinheiten enthalten muss, die alle zwölf sozio-emotionalen Kompetenzen abdecken, und zwar unter Verwendung verschiedener Trainingsmethoden, um den Ausbildern und Auszubildenden in den verschiedenen Ländern die Möglichkeit zu geben, die Methoden auszuwählen, die für sie am ansprechendsten sind**

Die identifizierten Module/Lerneinheiten sind also die folgenden: Nr. 5 Module/Lerneinheiten für jedes Kompetenzcluster

**Modul/ Lerneinheiten**

**Lernergebnisse**

<p><i>I. Emotionale Fertigkeiten - Emotionsmanagement</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- den Wert und die Natur von Emotionen zu verstehen und Emotionen so einzusetzen, dass sie das Denken erleichtern</li> <li>- die eigenen Emotionen wahrnehmen und richtig ausdrücken können/wissen, was man gerade fühlt, und zu verstehen, wie sich diese Stimmungen auf andere auswirken</li> <li>- in der Lage sein, die eigenen Emotionen zu regulieren und Einfluss zu nehmen, um sich selbst zu motivieren, Ziele zu erreichen und mit Stress umzugehen / die eigenen Emotionen zu kontrollieren oder umzulenken</li> <li>- in der Lage sein, sein Fühlen und Denken an neue Situationen anzupassen und Probleme persönlicher und zwischenmenschlicher Art wirksam zu lösen</li> </ul>
<p><i>II - Empathie</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in der Lage sein, die Emotionen anderer wahrzunehmen und richtig auszudrücken, die Gefühle und Absichten anderer zu verstehen und sich vorzustellen und die Perspektive anderer einzunehmen</li> </ul>
<p><i>III - Beziehungsmanagementkompetenz</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in der Lage sein, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen, Hilfe zu leisten und anzunehmen und Vereinbarungen zur Zusammenarbeit zu treffen</li> <li>- Missverständnisse, Wert- und Ressourcenkonflikte konstruktiv ansprechen zu können</li> <li>- in der Lage sein, die eigenen Stärken und Werte zu verstehen und andere Menschen zu überzeugen</li> </ul>
<p><i>IV- Achtsamkeit/aktives Zuhören</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in der Lage sein, anderen Menschen zuzuhören und sich auf sie zu konzentrieren, die Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse, Gefühle und Erkenntnisse anderer zu richten und auch dann aufmerksam zu bleiben, wenn sie in Not sind</li> </ul>

*V - Soziale Verantwortung*

- in der Lage sein, die Einflussnahme von Kultur, Alter, Geschlecht, Religion und sozialer Schicht auf Identität, Bedürfnisse und Gefühle zu verstehen
- in der Lage sein, die unterschiedlichen Sichtweisen, Werte und Lebensstile anderer zu verstehen und zu akzeptieren
- in der Lage sein, sich für alle Arten von Menschen einzusetzen

Unserem Antragsformular zufolge ist jede Lerneinheit:

- in lesbarer und verständlicher Form unter Bezugnahme auf die darin enthaltenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben werden
- in Bezug auf die Auswahl der Aktivitäten beschrieben, die den Nutzern vorgeschlagen werden (Bewertungsinstrumente, Übungen, Methoden usw.)
- nach dem Zeitaufwand für das Erreichen des Lernziels der Einheit eingestuft.

Für jede Einheit gibt es einen Titel, eine Beschreibung der Lernergebnisse sowie Verfahren und Kriterien für die Bewertung der Lernergebnisse.

Um die Struktur des Schulungsprogramms festzulegen, haben wir

beschlossen, dass die **Dauer des Kurses 30 Stunden beträgt, 6 Stunden für jede Lerneinheit.**

### 3.2 Lerneinheit Nr. 1 - Fähigkeiten zum Umgang mit Emotionen

Nummer der Lerneinheit	I	Titel	Emotionsmanagement
<b>Lernergebnis</b>			<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird von den Teilnehmenden erwartet, dass sie ihre eigenen Emotionen und die Emotionen anderer besser verstehen und wahrnehmen und ihre eigenen Emotionen besser steuern können. Einerseits werden die Teilnehmenden darin geschult, Emotionen, ihren Wert und ihre Natur zu verstehen, und andererseits werden sie ihr emotionales Selbstbewusstsein verbessern. Schließlich zielt die Lerneinheit darauf ab, die emotionale Selbstkontrolle zu fördern, die eigenen Emotionen zu regulieren und zu beeinflussen, um sich selbst zu motivieren, Ziele zu erreichen und mit Stress umzugehen, die eigenen Emotionen und Impulse zu kontrollieren oder umzulenken und angesichts von Hindernissen und Rückschlägen durchzuhalten.</p> <p>Am Ende dieser Lerneinheit wird erwartet, dass Lernende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● die Bedeutung des Emotionsmanagements und der damit verbundenen Konzepte für eine effektive Eingliederung von Zugewanderten in die Arbeitswelt erkennen</li> <li>● die theoretischen Ansätze kennenlernen, die zum Emotionsmanagement der Arbeitgeber beitragen können</li> <li>● den Wert und die Natur von Emotionen verstehen und Emotionen so einsetzen, dass sie das Denken erleichtern</li> <li>● die eigenen Emotionen wahrnehmen und richtig ausdrücken/wissen, was man gerade fühlt und die Auswirkungen dieser Stimmungen auf andere verstehen</li> <li>● Regulierung und Einflussnahme auf die eigenen Emotionen, um sich selbst zu motivieren, Ziele zu erreichen und mit Stress umzugehen/Kontrolle oder Umlenkung der eigenen Emotionen</li> <li>● das eigene Fühlen und Denken an neue Situationen anpassen und Probleme persönlicher und zwischenmenschlicher Art wirksam lösen</li> <li>● Erleichterung des gegenseitigen Kontakts und der Diskussion unter Berücksichtigung der Emotionen und Gefühle der anderen;</li> <li>● sich darauf konzentrieren, zu verstehen, wie sich eine Person fühlt und warum sie sich so fühlt, und auch in der Lage sind, mit negativen Emotionen auf konstruktive Weise umzugehen;</li> <li>● emotionale Selbstbeherrschung und Selbsterkenntnis üben.</li> </ul>
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Konzept der Emotionen</li> <li>● Definitionen: Emotionale Intelligenz, Emotionales (Selbst-)Bewusstsein, Emotionen verstehen, Emotionale Selbstbeherrschung</li> <li>● Die Bedeutung von Emotionsmanagement-Fähigkeiten für Arbeitgeber bei der beruflichen Eingliederung von Zugewanderten</li> <li>● Methoden zur Verbesserung der Emotionsmanagementfähigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● den Wert und die Natur von Emotionen zu verstehen und Emotionen so einsetzen, dass sie das Denken erleichtern</li> <li>● die eigenen Emotionen wahrnehmen und richtig ausdrücken können/ wissen, was man gerade fühlt, und verstehen, wie sich diese Stimmungen auf andere auswirken</li> <li>● in der Lage sein, die eigenen Emotionen zu regulieren und Einfluss zu nehmen, um sich selbst zu motivieren, Ziele zu erreichen und mit Stress umzugehen / die eigenen Emotionen zu kontrollieren oder umzulenken</li> <li>● in der Lage sein, sein Fühlen und Denken an neue Situationen anzupassen und Probleme persönlicher und zwischenmenschlicher Art wirksam zu lösen</li> </ul>
<p><b>Schulungsmethoden</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Selbsterfahrung - Technik zur Verbesserung der emotionalen Wahrnehmung und des Verständnisses von Emotionen</li> <li>● Fallstudie</li> <li>● Bewusstseinsbildung</li> <li>● Erfahrungsbasierte - kognitive Verhaltensmethode</li> <li>● Achtsamkeit</li> <li>● Aufarbeitung des emotionalen Reizes</li> </ul>
<p><b>Lernmaterialien</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PDF-Dateien</li> <li>● PowerPoint-Folien</li> <li>● Praktische Übungen und Aktivitäten</li> <li>● Audio/Video</li> <li>● Clips</li> <li>● Links</li> </ul>
<p><b>Didaktische Methodik</b></p>	<p><u>Präsenzunterricht</u> Die Schulungsmethodik basiert auf dem Einsatz aktiver didaktischer Techniken, mit dem Ziel, reale Arbeitssituationen zu simulieren. Dank der Zentralisierung der Arbeitserfahrung der Teilnehmenden wird es möglich sein, das breite Spektrum an informellen Fähigkeiten zu entdecken, die sie besitzen. Daher wird die „formelle“ Schulungsaktivität durch den traditionellen Präsenzunterricht realisiert, der zur Einführung</p>

und Erklärung theoretischer Themen genutzt wird, aber auch durch „Erfahrungsmethoden“, die die Förderung des Lernens durch aktive und direkte Teilnahme ermöglichen. Zu den didaktischen Methoden, die wir verwenden werden, gehören: - Die Lehrkraft schlägt das Problem vor, und die Gruppe entscheidet über die angemessene Lösung - Gruppendiskussion. Schließlich sind Einzel- oder Gruppentrainingsaktivitäten durch die Durchführung von Übungen und praktischen Anwendungen vorgesehen, mit dem Ziel, spezifische Fähigkeiten und eine eingehende Analyse zu einem bestimmten Thema zu entwickeln.

#### Online

Das INTERC.Lab-Schulungsprogramm wird auch in Form eines synchronen und asynchronen Webinars angeboten.

Beim Fernunterricht erfolgt die Ausbildung über das Internet und bietet den Lernenden „Autonomie“, d. h. die Möglichkeit, unabhängig von einschränkenden Faktoren, wie der Verpflichtung zur physischen Anwesenheit in einem bestimmten Gebiet, zu lernen.

Die didaktische Methodik basiert auf der Nutzung einer Webplattform, die speziell auf der Projektwebseite eingerichtet wurde und auf die die Teilnehmenden mit ihrem Benutzernamen und Passwort zugreifen können. Die Schulungsaktivität wird durch das Herunterladen von didaktischen Materialien realisiert, die auf der Plattform auf einem strukturierten und intuitiven Weg hochgeladen werden, der die Teilnehmenden einbezieht, sie motiviert, sie zur Anwendung des vorbereiteten Wissens anregt, ihnen Dokumente und Informationen entsprechend ihren Möglichkeiten und den Merkmalen der verfügbaren Tools zur Verfügung stellt, Unterstützung und Feedback anbietet und das Lernniveau der Themen ständig überwacht. Es werden klare Anweisungen zur Verfügung gestellt, die die Nutzung der Plattform erklären, sowie ein Hilfesystem, das die Lösung von Problemen im Zusammenhang mit dem Download von Inhalten und Werkzeugen zur Selbsteinschätzung der Einstiegskompetenzen ermöglicht.

Die Teilnehmenden können den theoretischen Teil jedes Moduls asynchron in Form von PPTs, Notizen oder Videos absolvieren, bevor sie mit dem praktischen Teil beginnen.

Im praktischen Teil der Schulung werden die Teilnehmenden vom Trainer angeleitet, die Erfahrungsübungen durchzuführen und ihre Erkenntnisse zu diskutieren. Die Aktivitäten werden unter der Aufsicht des Trainers entweder in Gruppen oder einzeln durchgeführt. Der Trainer wird den Umfang und die Anleitung jeder Aktivität erklären und den Reflexionsprozess erleichtern.

	Trainer und Teilnehmende treffen sich auf der Schulungsplattform, um die Schulungsaktivitäten zu absolvieren. Die meisten Aktivitäten werden interaktiv sein und verschiedene Formen haben, wie z. B. Drag & Drop, Zuordnungsspiele, Online-Ausfüllen von Formularen, Besprechungsräume für Gruppenaktivitäten, Multiple-Choice- Antworten, „Post-it“-Formulare usw., um die Schulung interessanter zu gestalten. Das Material wird auch zum Downloaden zur Verfügung stehen.
<b>Dauer</b>	6 Stunden

<p><b>LO</b> <b>Bewertungskriterien und -verfahren</b></p>	<p>Am Ende jedes Moduls/jeder Lerneinheit müssen Lernende den entsprechenden Bewertungstest absolvieren, der Multiple-Choice- Fragen, wahr/falsch Aussagen usw. enthalten kann. Es handelt sich dabei um ein Selbstbewertungsinstrument, mit dem das Niveau der Lernerfolge anhand der folgenden Skala bewertet werden kann:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ERGEBNISSE</th> <th>BEWERTUNG</th> <th>DEFINITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90% &lt; 100%</td> <td>A</td> <td>Sehr gut</td> </tr> <tr> <td>80% &lt; 89%</td> <td>B</td> <td>Gut</td> </tr> <tr> <td>70% &lt; 79%</td> <td>C</td> <td>Befriedigend</td> </tr> <tr> <td>60% &lt; 69%</td> <td>D</td> <td>Ausreichend</td> </tr> <tr> <td>0% &lt; 59%</td> <td>F</td> <td>Ungenügend</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nur Teilnehmende, die die Bewertung A, B, C und D erreichen, bestehen den Test. Teilnehmende, die die Bewertung F erreichen, können den Test 3 Mal wiederholen. Jeder Test besteht aus mindestens 10 Fragen und 4 Multiple-Choice-Antworten. Auf freiwilliger Basis wird allen Teilnehmenden ein Beobachtungstest vorgelegt, um ihren Zufriedenheitsgrad mit der Lerneinheit zu überprüfen. Sie werden gebeten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen, um die zur Verfügung gestellten Lernmaterialien, den Inhalt der Einheit, die vorgeschlagenen Aktivitäten und Übungen usw. anhand der folgenden Skala zu bewerten</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>BEWERTUNG</th> <th>DEFINITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Überhaupt nicht</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Sehr wenig</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Angemessen</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Sehr viel</td> </tr> </tbody> </table>	ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION	90% < 100%	A	Sehr gut	80% < 89%	B	Gut	70% < 79%	C	Befriedigend	60% < 69%	D	Ausreichend	0% < 59%	F	Ungenügend	BEWERTUNG	DEFINITION	1	Überhaupt nicht	2	Sehr wenig	3	Angemessen	4	Sehr viel
ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION																											
90% < 100%	A	Sehr gut																											
80% < 89%	B	Gut																											
70% < 79%	C	Befriedigend																											
60% < 69%	D	Ausreichend																											
0% < 59%	F	Ungenügend																											
BEWERTUNG	DEFINITION																												
1	Überhaupt nicht																												
2	Sehr wenig																												
3	Angemessen																												
4	Sehr viel																												

### 3.3 Lerneinheit Nr. 2 - Empathie

Nummer der Lerneinheit	II	Titel	Empathie
<b>Lernergebnis</b>			<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit werden die Teilnehmenden voraussichtlich ihr theoretisches Grundwissen und ihre Methoden zur Verbesserung ihrer Empathiefähigkeit erweitern können. Gleichzeitig werden sie verstehen, wie wichtig es ist, Empathie in ihrem Arbeitsalltag anzuwenden, um die berufliche Eingliederung von Zugewanderten zu unterstützen.</p> <p>Am Ende dieser Lerneinheit wird erwartet, dass Lernende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● den gegenseitigen Kontakt und die Diskussion unter Berücksichtigung der Emotionen und Gefühle des anderen erleichtern</li> <li>● Verständnis für die Meinung und die Gefühle anderer Menschen zeigen und andere so akzeptieren, wie sie sind</li> <li>● wissen, wie man relevante unausgesprochene Informationen, Gefühle und Bedürfnisse anderer Menschen versteht</li> <li>● durch Aufmerksamkeit, Offenheit und Respekt ein gutes Gesprächsklima schaffen</li> <li>● sich darauf konzentrieren, wie sich eine Person fühlt und warum sie sich so fühlt</li> <li>● Einfühlungsvermögen im Arbeitsalltag anwenden, um die eigenen zugewanderten Arbeitnehmer zu unterstützen</li> </ul>
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>		



**INTERCLab**  
Intercultural lab  
for migrants' inclusion

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Konzept der Empathie</li> <li>● Definitionen: Affektive Empathie, kognitive Empathie</li> <li>● Bedeutung der Empathiefähigkeit für Arbeitgeber/-innen bei der beruflichen Eingliederung von Zugewanderten</li> <li>● Methoden zur Verbesserung der Empathiefähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● in der Lage sein, die Gefühle anderer wahrzunehmen und richtig auszudrücken</li> <li>● in der Lage sein, die Gefühle und Absichten anderer zu verstehen und sich vorzustellen</li> <li>● die Perspektive der anderen einnehmen zu können</li> </ul>
<p><b>Schulungsmethoden</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fallstudie</li> <li>● Kognitive Methode</li> <li>● Rollenspiel – Erlebnispädagogik</li> <li>● Achtsamkeit</li> <li>● Selbsteinschätzung</li> </ul>
<p><b>Lernmaterialien</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PDF-Dateien</li> <li>● PowerPoint-Folien</li> <li>● Praktische Übungen und Aktivitäten</li> <li>● Audio/Video</li> <li>● Clips</li> <li>● Links</li> </ul>



### Didaktische Methodik

#### Präsenzunterricht

Die Schulungsmethodik basiert auf dem Einsatz aktiver didaktischer Techniken, mit dem Ziel, reale Arbeitssituationen zu simulieren. Dank der Zentralisierung der Arbeitserfahrung der Teilnehmenden wird es möglich sein, das breite Spektrum an informellen Fähigkeiten zu entdecken, die sie besitzen. Daher wird die „formelle“ Schulungsaktivität durch den traditionellen Präsenzunterricht realisiert, der zur Einführung und Erklärung theoretischer Themen genutzt wird, aber auch durch „Erfahrungsmethoden“, die die Förderung des Lernens durch aktive und direkte Teilnahme ermöglichen. Zu den didaktischen Methoden, die wir verwenden werden, gehören: - Die Lehrkraft schlägt das Problem vor, und die Gruppe entscheidet über die angemessene Lösung - Gruppendiskussion. Schließlich sind Einzel- oder Gruppentrainingsaktivitäten durch die Durchführung von Übungen und praktischen Anwendungen vorgesehen, mit dem Ziel, spezifische Fähigkeiten und eine eingehende Analyse zu einem bestimmten Thema zu entwickeln.

#### Online

Das INTERC.Lab-Schulungsprogramm wird auch in Form eines synchronen und asynchronen Webinars angeboten.

Beim Fernunterricht erfolgt die Ausbildung über das Internet und bietet den Lernenden „Autonomie“, d. h. die Möglichkeit, unabhängig von einschränkenden Faktoren, wie der Verpflichtung zur physischen Anwesenheit in einem bestimmten Gebiet, zu lernen.

Die didaktische Methodik basiert auf der Nutzung einer Webplattform, die speziell auf der Projektwebseite eingerichtet wurde und auf die die Teilnehmenden mit ihrem Benutzernamen und Passwort zugreifen können. Die Schulungsaktivität wird durch das Herunterladen von didaktischen Materialien realisiert, die auf der Plattform auf einem strukturierten und intuitiven Weg hochgeladen werden, der die Teilnehmenden einbezieht, sie motiviert, sie zur Anwendung des vorbereiteten Wissens anregt, ihnen Dokumente und Informationen entsprechend ihren Möglichkeiten und den Merkmalen der verfügbaren Tools zur Verfügung stellt, Unterstützung und Feedback anbietet und das Lernniveau der Themen ständig überwacht. Es werden klare Anweisungen zur Verfügung gestellt, die die Nutzung der Plattform erklären, sowie ein Hilfesystem, das die Lösung von Problemen im Zusammenhang mit dem Download von Inhalten und Werkzeugen zur Selbsteinschätzung der Einstiegskompetenzen ermöglicht.

Die Teilnehmenden können den theoretischen Teil jedes Moduls asynchron in Form von PPTs, Notizen oder Videos absolvieren, bevor sie mit dem praktischen Teil beginnen.

Im praktischen Teil der Schulung werden die Teilnehmenden vom Trainer

	<p>angeleitet, die Erfahrungsübungen durchzuführen und ihre Erkenntnisse zu diskutieren. Die Aktivitäten werden unter der Aufsicht des Trainers entweder in Gruppen oder einzeln durchgeführt. Der Trainer wird den Umfang und die Anleitung jeder Aktivität erklären und den Reflexionsprozess erleichtern.</p> <p>Trainer und Teilnehmende treffen sich auf der Schulungsplattform, um die Schulungsaktivitäten zu absolvieren. Die meisten Aktivitäten werden interaktiv sein und verschiedene Formen haben, wie z. B. Drag &amp; Drop, Zuordnungsspiele, Online-Ausfüllen von Formularen, Besprechungsräume für Gruppenaktivitäten, Multiple-Choice- Antworten, „Post-it“-Formulare usw., um die Schulung interessanter zu gestalten. Das Material wird auch zum Downloaden zur Verfügung stehen.</p>
<b>Dauer</b>	6 Stunden

<p><b>LO</b> <b>Bewertungskriterien und -verfahren</b></p>	<p>Am Ende jedes Moduls/jeder Lerneinheit muss der Auszubildende den entsprechenden Bewertungstest absolvieren, der Multiple-Choice- Fragen, wahr/falsch Aussagen usw. enthalten kann.</p> <p>Es handelt sich dabei um ein Selbstbewertungsinstrument, mit dem das Niveau der Lernerfolge anhand der folgenden Skala bewertet werden kann:</p> <table border="1" data-bbox="549 1444 1442 1697"> <thead> <tr> <th>ERGEBNISSE</th> <th>BEWERTUNG</th> <th>DEFINITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90% &lt; 100%</td> <td>A</td> <td>Sehr gut</td> </tr> <tr> <td>80% &lt; 89%</td> <td>B</td> <td>Gut</td> </tr> <tr> <td>70% &lt; 79%</td> <td>C</td> <td>Befriedigend</td> </tr> <tr> <td>60% &lt; 69%</td> <td>D</td> <td>Ausreichend</td> </tr> <tr> <td>0% &lt; 59%</td> <td>F</td> <td>Ungenügend</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nur Teilnehmende, die die Bewertung A, B, C und D erreichen, bestehen den Test. Teilnehmende, die die Bewertung F erreichen, können den Test 3 Mal wiederholen.</p> <p>Jeder Test besteht aus mindestens 10 Fragen und 4 Multiple-Choice-Antworten.</p> <p>Auf freiwilliger Basis wird allen Teilnehmenden ein Beobachtungstest vorgelegt, um ihren Zufriedenheitsgrad mit der Lerneinheit zu überprüfen. Sie werden gebeten, einen kurzen Fragebogen</p>	ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION	90% < 100%	A	Sehr gut	80% < 89%	B	Gut	70% < 79%	C	Befriedigend	60% < 69%	D	Ausreichend	0% < 59%	F	Ungenügend
ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION																	
90% < 100%	A	Sehr gut																	
80% < 89%	B	Gut																	
70% < 79%	C	Befriedigend																	
60% < 69%	D	Ausreichend																	
0% < 59%	F	Ungenügend																	



**INTERCLab**  
Intercultural lab  
for migrants' inclusion

auszufüllen, um die zur Verfügung gestellten Lernmaterialien, den Inhalt der Einheit, die vorgeschlagenen Aktivitäten und Übungen usw. anhand der folgenden Skala zu bewerten

BEWERTUNG	DEFINITION
1	Überhaupt nicht
2	Sehr wenig
3	Angemessen
4	Sehr viel

### 3.4 Lerneinheit Nr. 3 - Beziehungsmanagementkompetenz

Nummer der Lerneinheit	III	Titel	Beziehungsmanagementkompetenz
<b>Lernergebnis</b>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird von den Teilnehmenden erwartet, dass sie ihre Fähigkeiten zum effektiven Beziehungsmanagement verbessern. Das Kooperationstraining soll die Fähigkeit der Lernenden fördern, Beziehungen aufzubauen und zu managen, Hilfe zu geben und anzunehmen und Vereinbarungen zur Zusammenarbeit zu treffen. Das Konfliktlösungs- und Verhandlungstraining soll die Teilnehmenden dabei unterstützen, Missverständnisse, Wert- und Ressourcenkonflikte konstruktiv anzugehen. Das Training zur Einflussnahme soll das Verständnis der Lernenden für ihre eigenen Stärken und Werte fördern und sie dabei unterstützen, andere Menschen zu überzeugen.</p> <p>Am Ende dieser Lerneinheit wird erwartet, dass Lernende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● verstehen, was Zusammenarbeit bedeutet und welche anderen Konzepte dazu gehören</li> <li>● die Bedeutung der Kooperationsfähigkeit im Bereich der beruflichen Eingliederung von Zugewanderten erkennen</li> <li>● lernen, welche theoretischen Ansätze zur Entwicklung der Kooperationsfähigkeit beitragen können</li> <li>● ihre Fähigkeit stärken, die Beziehungen zu ihren zugewanderten Arbeitnehmern effektiv zu gestalten</li> <li>● „das Gefühl kultivieren“, dass alle Teammitglieder ein gemeinsames Ziel haben, dass sie Teil einer Einheit sind, die durch die Beziehungen untereinander, durch gemeinsame Moral, Regeln und Werte mehr Zufriedenheit erfährt</li> <li>● Verbesserung und Entwicklung von Konfliktlösungs- und Verhandlungskompetenzen, die dazu beitragen, zwischenmenschliche Beziehungen richtig zu gestalten und die Ursachen von Konflikten und Missverständnissen zu erkennen, damit sie ganzheitlich angegangen werden können, um Zugewanderten zu helfen, die schwierige Situation, in der sie sich befinden, zu überwinden, ihre Gefühle zu bewältigen und ihre Ziele zu erreichen</li> </ul>		
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definitionen: Zusammenarbeit, Konfliktlösung und Verhandlung, Einflussnahme</li> <li>● Bedeutung von Beziehungsmanagement für Arbeitgeber/-innen bei der beruflichen Eingliederung von Zugewanderten</li> <li>● Methoden zur Verbesserung der Beziehungsmanagementfähigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● zu verstehen, was Zusammenarbeit bedeutet und welche anderen Konzepte dazu gehören</li> <li>● die Bedeutung von Kooperationsfähigkeiten im Bereich der beruflichen Eingliederung von Zugewanderten erkennen können</li> <li>● zu lernen, welche theoretischen Ansätze zur Entwicklung der Kooperationsfähigkeit beitragen können</li> <li>● ihre Fähigkeit zu stärken, die Beziehungen zu ihren zugewanderten Arbeitnehmern effektiv zu gestalten</li> <li>● das Gefühl „kultivieren“ zu können, dass alle Teammitglieder ein gemeinsames Ziel haben, dass sie Teil einer Einheit sind, die durch die Beziehungen untereinander, durch gemeinsame Moral, Regeln und Werte eine größere Zufriedenheit erfährt</li> <li>● Konfliktlösungs- und Verhandlungsfähigkeiten zu verbessern und zu entwickeln, die dazu beitragen, zwischenmenschliche Beziehungen richtig zu gestalten und die Ursachen von Konflikten und Missverständnissen zu erkennen, damit sie ganzheitlich angegangen werden können, um den Zugewanderten zu helfen, die schwierige Situation, in der sie sich befinden, zu überwinden, ihre Gefühle zu bewältigen und ihre Ziele zu erreichen.</li> </ul>
<p><b>Schulungsmethoden</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Selbstreflexion</li> <li>● Rollenspiel</li> <li>● Erfahrungsbasierte - kognitive Verhaltensmethode</li> <li>● Achtsamkeit</li> <li>● Selbsteinschätzung</li> </ul>

<p><b>Lernmaterialien</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PDF-Dateien</li> <li>● PowerPoint-Folien</li> <li>● Praktische Übungen und Aktivitäten</li> <li>● Audio/Video</li> <li>● Clips</li> <li>● Links</li> </ul>
<p><b>Didaktische Methodik</b></p>	<p><u>Präsenzunterricht</u></p> <p>Die Schulungsmethodik basiert auf dem Einsatz aktiver didaktischer Techniken, mit dem Ziel, reale Arbeitssituationen zu simulieren. Dank der Zentralisierung der Arbeitserfahrung der Teilnehmenden wird es möglich sein, das breite Spektrum an informellen Fähigkeiten zu entdecken, die sie besitzen. Daher wird die „formelle“ Schulungsaktivität durch den traditionellen Präsenzunterricht realisiert, der zur Einführung und Erklärung theoretischer Themen genutzt wird, aber auch durch „Erfahrungsmethoden“, die die Förderung des Lernens durch aktive und direkte Teilnahme ermöglichen. Zu den didaktischen Methoden, die wir verwenden werden, gehören: - Die Lehrkraft schlägt das Problem vor, und die Gruppe entscheidet über die angemessene Lösung - Gruppendiskussion. Schließlich sind Einzel- oder Gruppentrainingsaktivitäten durch die Durchführung von Übungen und praktischen Anwendungen vorgesehen, mit dem Ziel, spezifische Fähigkeiten und eine eingehende Analyse zu einem bestimmten Thema zu entwickeln.</p> <p><u>Online</u></p> <p>Das INTERC.Lab-Schulungsprogramm wird auch in Form eines synchronen und asynchronen Webinars angeboten. Beim Fernunterricht erfolgt die Ausbildung über das Internet und bietet den Lernenden „Autonomie“, d. h. die Möglichkeit, unabhängig von einschränkenden Faktoren, wie der Verpflichtung zur physischen Anwesenheit in einem bestimmten Gebiet, zu lernen. Die didaktische Methodik basiert auf der Nutzung einer Webplattform, die speziell auf der Projektwebseite eingerichtet wurde und auf die die Teilnehmenden mit ihrem Benutzernamen und Passwort zugreifen können. Die Schulungsaktivität wird durch das Herunterladen von didaktischen Materialien realisiert, die auf der Plattform auf einem strukturierten und intuitiven Weg hochgeladen werden, der die Teilnehmenden einbezieht, sie motiviert, sie zur Anwendung des vorbereiteten Wissens anregt, ihnen Dokumente und Informationen entsprechend ihren Möglichkeiten und den Merkmalen der verfügbaren Tools zur Verfügung stellt, Unterstützung und Feedback anbietet und das Lernniveau der Themen ständig überwacht. Es werden klare Anweisungen</p>

	<p>zur Verfügung gestellt, die die Nutzung der Plattform erklären, sowie ein Hilfesystem, das die Lösung von Problemen im Zusammenhang mit dem Download von Inhalten und Werkzeugen zur Selbsteinschätzung der Einstiegskompetenzen ermöglicht.</p> <p>Die Teilnehmenden können den theoretischen Teil jedes Moduls asynchron in Form von PPTs, Notizen oder Videos absolvieren, bevor sie mit dem praktischen Teil beginnen.</p> <p>Im praktischen Teil der Schulung werden die Teilnehmenden vom Trainer angeleitet, die Erfahrungsübungen durchzuführen und ihre Erkenntnisse zu diskutieren. Die Aktivitäten werden unter der Aufsicht des Trainers entweder in Gruppen oder einzeln durchgeführt. Der Trainer wird den Umfang und die Anleitung jeder Aktivität erklären und den Reflexionsprozess erleichtern.</p> <p>Trainer und Teilnehmende treffen sich auf der Schulungsplattform, um die Schulungsaktivitäten zu absolvieren. Die meisten Aktivitäten werden interaktiv sein und verschiedene Formen haben, wie z. B. Drag &amp; Drop, Zuordnungsspiele, Online-Ausfüllen von Formularen, Besprechungsräume für Gruppenaktivitäten, Multiple-Choice- Antworten, „Post-it“-Formulare usw., um die Schulung interessanter zu gestalten. Das Material wird auch zum Downloaden zur Verfügung stehen.</p>
<b>Dauer</b>	6 Stunden

<p><b>LO</b> <b>Bewertungskriterien und -verfahren</b></p>	<p>Am Ende jedes Moduls/jeder Lerneinheit muss der Auszubildende den entsprechenden Bewertungstest absolvieren, der Multiple-Choice-Fragen, wahr/falsch Aussagen usw. enthalten kann.</p> <p>Es handelt sich dabei um ein Selbstbewertungsinstrument, mit dem das Niveau der Lernerfolge anhand der folgenden Skala bewertet werden kann:</p> <table border="1" data-bbox="549 1738 1444 1986"> <thead> <tr> <th>ERGEBNISSE</th> <th>BEWERTUNG</th> <th>DEFINITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90% &lt; 100%</td> <td>A</td> <td>Sehr gut</td> </tr> <tr> <td>80% &lt; 89%</td> <td>B</td> <td>Gut</td> </tr> <tr> <td>70% &lt; 79%</td> <td>C</td> <td>Befriedigend</td> </tr> <tr> <td>60% &lt; 69%</td> <td>D</td> <td>Ausreichend</td> </tr> <tr> <td>0% &lt; 59%</td> <td>F</td> <td>Ungenügend</td> </tr> </tbody> </table>	ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION	90% < 100%	A	Sehr gut	80% < 89%	B	Gut	70% < 79%	C	Befriedigend	60% < 69%	D	Ausreichend	0% < 59%	F	Ungenügend
ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION																	
90% < 100%	A	Sehr gut																	
80% < 89%	B	Gut																	
70% < 79%	C	Befriedigend																	
60% < 69%	D	Ausreichend																	
0% < 59%	F	Ungenügend																	

Nur Teilnehmende, die die Bewertung A, B, C und D erreichen, bestehen den Test. Teilnehmende, die die Bewertung F erreichen, können den Test 3 Mal wiederholen.

Jeder Test besteht aus mindestens 10 Fragen und 4 Multiple-Choice-Antworten.

Auf freiwilliger Basis wird allen Teilnehmenden ein Beobachtungstest vorgelegt, um ihren Zufriedenheitsgrad mit der Lerneinheit zu überprüfen. Sie werden gebeten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen, um die zur Verfügung gestellten Lernmaterialien, den Inhalt der Einheit, die vorgeschlagenen Aktivitäten und Übungen usw. anhand der folgenden Skala zu bewerten

BEWERTUNG	DEFINITION
1	Überhaupt nicht
2	Sehr wenig
3	Angemessen
4	Sehr viel

### 3.5 Lerneinheit Nr. 4 - Achtsamkeit/aktives Zuhören

Nummer der Lerneinheit	IV	Titel	Achtsamkeit/aktives Zuhören
<b>Lernergebnis</b>			<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird von den Teilnehmenden erwartet, dass sie ihre Fähigkeiten, auf andere Menschen einzugehen, verbessern. Einerseits soll es die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden erhöhen, d. h. ihre Fähigkeit, ihre Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse, Gefühle und Erkenntnisse anderer zu richten und auch dann aufmerksam zu bleiben, wenn sie sich persönlich bedrängt fühlen. Andererseits wird das Training den Teilnehmenden die Fähigkeit vermitteln, zuzuhören und sich auf eine nicht wertende Art und Weise auf Menschen zu konzentrieren, die es anderen ermöglicht, offen zu reflektieren.</p> <p>Am Ende dieser Lerneinheit wird erwartet, dass Lernende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ihre Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse, Gefühle und Gedanken ihrer Zugewanderten richten und angemessen auf sie reagieren</li> <li>● den Zugewanderten befragen, wenn im Gespräch etwas unklar ist, und auf nonverbale Signale zu reagieren</li> <li>● sich auf den Zugewanderten konzentrieren, ohne ihn zu verurteilen, und ihm die Möglichkeit geben, offen zu reflektieren</li> <li>● ihren Zugewanderten zeigen, dass sie zielgerichtet und engagiert sind, damit sie sich wohl fühlen und Informationen weitergeben</li> <li>● die nonverbalen Signale und die Körpersprache der Zugewanderten entschlüsseln, während sie sich ausdrücken, z. B. die Körperhaltung, den Tonfall, die Geschwindigkeit und die Tonhöhe der Stimme, ihre Gestik und Mimik</li> <li>● während des Gesprächs regelmäßig zusammenfassen und überprüfen, ob sie ihr Gegenüber verstanden haben</li> <li>● während des Gesprächs Interesse an ihrem Gesprächspartner zeigen und ihn durch Blickkontakt und Auftreten zum Weitersprechen ermutigen</li> <li>● anderen genügend Raum geben und zur rechten Zeit schweigen</li> <li>● Zugewanderten Respekt entgegenbringen</li> <li>● sich auf das konzentrieren, was der Sprecher erzählt</li> </ul>
<b>Wissen</b>			<b>Fertigkeiten</b>



- Definitionen: Aktives Zuhören, Achtsamkeit
- Bedeutung der Fähigkeit des aktiven Zuhörens für Arbeitgeber/-innen bei der beruflichen Eingliederung von Zugewanderten
- Methoden zur Verbesserung der Fähigkeiten des aktiven Zuhörens

- in der Lage zu sein, ihre Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse, Gefühle und Gedanken ihrer Zugewanderten zu richten und angemessen darauf zu reagieren
- in der Lage zu sein, den Zugewanderten zu befragen, wenn im Gespräch Unklarheiten auftreten, und auf nonverbale Signale zu reagieren
- sich auf den Zugewanderten konzentrieren zu können, ohne ihn zu verurteilen, und ihm die Möglichkeit zu geben, offen zu reflektieren
- ihren Zugewanderten zu zeigen, dass sie zielgerichtet und engagiert sind, damit sie sich wohl fühlen und Informationen weitergeben
- in der Lage sein, die nonverbalen Signale und die Körpersprache der Zugewanderten zu entschlüsseln, wenn sie sich ausdrücken, z. B. die Körperhaltung, den Tonfall, die Geschwindigkeit und die Tonhöhe der Stimme, ihre Gestik und Mimik
- in der Lage zu sein, während des Gesprächs regelmäßig zusammenzufassen und zu überprüfen, ob sie ihr Gegenüber verstanden haben
- in der Lage zu sein, während des Gesprächs Interesse an der anderen Person zu zeigen und sie durch Blickkontakt und ihr Auftreten zum Weitersprechen zu ermutigen
- in der Lage zu sein, anderen Raum zu geben und zur rechten Zeit die Stille zu nutzen
- Zugewanderten Respekt entgegenbringen können
- um sich auf das Konzentrieren zu

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• können, was der Sprecher erzählt</li> </ul>
<p><b>Schulungsmethoden</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenspiel</li> <li>• Rollenübernahme</li> <li>• Fallstudie</li> <li>• Experimentelle Methode</li> <li>• Achtsamkeit</li> <li>• Selbsteinschätzung</li> </ul>
<p><b>Lernmaterialien</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PDF-Dateien</li> <li>• PowerPoint-Folien</li> <li>• Praktische Übungen und Aktivitäten</li> <li>• Audio/Video</li> <li>• Clips</li> <li>• Links</li> </ul>

## Didaktische Methodik

### Präsenzunterricht

Die Schulungsmethodik basiert auf dem Einsatz aktiver didaktischer Techniken, mit dem Ziel, reale Arbeitssituationen zu simulieren. Dank der Zentralisierung der Arbeitserfahrung der Teilnehmenden wird es möglich sein, das breite Spektrum an informellen Fähigkeiten zu entdecken, die sie besitzen. Daher wird die „formelle“ Schulungsaktivität durch den traditionellen Präsenzunterricht realisiert, der zur Einführung und Erklärung theoretischer Themen genutzt wird, aber auch durch „Erfahrungsmethoden“, die die Förderung des Lernens durch aktive und direkte Teilnahme ermöglichen. Zu den didaktischen Methoden, die wir verwenden werden, gehören: - Die Lehrkraft schlägt das Problem vor, und die Gruppe entscheidet über die angemessene Lösung - Gruppendiskussion. Schließlich sind Einzel- oder Gruppentrainingsaktivitäten durch die Durchführung von Übungen und praktischen Anwendungen vorgesehen, mit dem Ziel, spezifische Fähigkeiten und eine eingehende Analyse zu einem bestimmten Thema zu entwickeln

### Online

Das INTERC.Lab-Schulungsprogramm wird auch in Form eines synchronen und asynchronen Webinars angeboten.

Beim Fernunterricht erfolgt die Ausbildung über das Internet und bietet den Lernenden „Autonomie“, d. h. die Möglichkeit, unabhängig von einschränkenden Faktoren, wie der Verpflichtung zur physischen Anwesenheit in einem bestimmten Gebiet, zu lernen.

Die didaktische Methodik basiert auf der Nutzung einer Webplattform, die speziell auf der Projektwebseite eingerichtet wurde und auf die die Teilnehmenden mit ihrem Benutzernamen und Passwort zugreifen können. Die Schulungsaktivität wird durch das Herunterladen von didaktischen Materialien realisiert, die auf der Plattform auf einem strukturierten und intuitiven Weg hochgeladen werden, der die Teilnehmenden einbezieht, sie motiviert, sie zur Anwendung des vorbereiteten Wissens anregt, ihnen Dokumente und Informationen entsprechend ihren Möglichkeiten und den Merkmalen der verfügbaren Tools zur Verfügung stellt, Unterstützung und Feedback anbietet und das Lernniveau der Themen ständig überwacht. Es werden klare Anweisungen zur Verfügung gestellt, die die Nutzung der Plattform erklären, sowie ein Hilfesystem, das die Lösung von Problemen im Zusammenhang mit dem Download von Inhalten und Werkzeugen zur Selbsteinschätzung der Einstiegskompetenzen ermöglicht.

Die Teilnehmenden können den theoretischen Teil jedes Moduls asynchron in Form von PPTs, Notizen oder Videos absolvieren, bevor sie mit dem praktischen Teil beginnen.

Im praktischen Teil der Schulung werden die Teilnehmenden vom Trainer angeleitet, die Erfahrungsübungen durchzuführen und ihre Erkenntnisse

	<p>zu diskutieren. Die Aktivitäten werden unter der Aufsicht des Trainers entweder in Gruppen oder einzeln durchgeführt. Der Trainer wird den Umfang und die Anleitung jeder Aktivität erklären und den Reflexionsprozess erleichtern.</p> <p>Trainer und Teilnehmende treffen sich auf der Schulungsplattform, um die Schulungsaktivitäten zu absolvieren. Die meisten Aktivitäten werden interaktiv sein und verschiedene Formen haben, wie z. B. Drag &amp; Drop, Zuordnungsspiele, Online-Ausfüllen von Formularen, Besprechungsräume für Gruppenaktivitäten, Multiple-Choice- Antworten, „Post-it“-Formulare usw., um die Schulung interessanter zu gestalten. Das Material wird auch zum Downloaden zur Verfügung stehen.</p>
<b>Dauer</b>	6 Stunden

<p><b>LO</b> <b>Bewertungskriterien und -verfahren</b></p>	<p>Am Ende jedes Moduls/jeder Lerneinheit muss der Auszubildende den entsprechenden Bewertungstest absolvieren, der Multiple-Choice-Fragen, wahr/falsch Aussagen usw. enthalten kann.</p> <p>Es handelt sich dabei um ein Selbstbewertungsinstrument, mit dem das Niveau der Lernerfolge anhand der folgenden Skala bewertet werden kann:</p> <table border="1" data-bbox="550 1366 1444 1624"> <thead> <tr> <th>ERGEBNISSE</th> <th>BEWERTUNG</th> <th>DEFINITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90% &lt; 100%</td> <td>A</td> <td>Sehr gut</td> </tr> <tr> <td>80% &lt; 89%</td> <td>B</td> <td>Gut</td> </tr> <tr> <td>70% &lt; 79%</td> <td>C</td> <td>Befriedigend</td> </tr> <tr> <td>60% &lt; 69%</td> <td>D</td> <td>Ausreichend</td> </tr> <tr> <td>0% &lt; 59%</td> <td>F</td> <td>Ungenügend</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nur Teilnehmende, die die Bewertung A, B, C und D erreichen, bestehen den Test. Teilnehmende, die die Bewertung F erreichen, können den Test 3 Mal wiederholen.</p> <p>Jeder Test besteht aus mindestens 10 Fragen und 4 Multiple-Choice-Antworten.</p> <p>Auf freiwilliger Basis wird allen Teilnehmenden ein Beobachtungstest vorgelegt, um ihren Zufriedenheitsgrad mit der Lerneinheit zu überprüfen. Sie werden gebeten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen, um die zur Verfügung gestellten Lernmaterialien, den Inhalt der Einheit, die vorgeschlagenen Aktivitäten und Übungen usw. anhand</p>	ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION	90% < 100%	A	Sehr gut	80% < 89%	B	Gut	70% < 79%	C	Befriedigend	60% < 69%	D	Ausreichend	0% < 59%	F	Ungenügend
ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION																	
90% < 100%	A	Sehr gut																	
80% < 89%	B	Gut																	
70% < 79%	C	Befriedigend																	
60% < 69%	D	Ausreichend																	
0% < 59%	F	Ungenügend																	



**INTERCLab**  
Intercultural lab  
for migrants' inclusion

der folgenden Skala zu bewerten

BEWERTUNG	DEFINITION
1	Überhaupt nicht
2	Sehr wenig
3	Angemessen
4	Sehr viel



### 3.6 Lerneinheit Nr. 5 - Soziale Verantwortung

Nummer der Lerneinheit	V	Titel	Soziale Verantwortung
<b>Lernergebnis</b>			<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird von den Teilnehmenden erwartet, dass sie ihr Interesse für alle Arten von Menschen, ihre Offenheit für unterschiedliche Werte und ihre Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit verschiedenen Menschen verbessern. Einerseits werden die Teilnehmenden darin geschult, die unterschiedlichen Perspektiven, Werte und Lebensstile anderer zu verstehen und zu akzeptieren.</p> <p>Schließlich zielt die Lerneinheit darauf ab, die Vielfalt und interkulturelle Kompetenz der Teilnehmenden zu erhöhen, damit sie die Einflussnahme von Kultur, Alter, Geschlecht, Religion und sozialer Schicht auf Identität, Bedürfnisse und Emotionen verstehen und besser mit unterschiedlichen Menschen zusammenarbeiten können. Insgesamt soll der Kurs die Arbeitgeber in die Lage versetzen, sich für alle Arten von Arbeitnehmern zu engagieren und zu interessieren.</p> <p>Am Ende dieser Lerneinheit wird erwartet, dass Lernende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● die Einflussnahme von Kultur, Alter, Geschlecht, Religion und sozialer Schicht auf Identität, Bedürfnisse und Gefühle verstehen</li> <li>● die unterschiedlichen Sichtweisen, Werte und Lebensstile anderer verstehen und akzeptieren</li> <li>● die Sorge um alle Arten von Menschen zum Ausdruck bringen</li> </ul>
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definitionen: Kultur, Vielfalt, interkulturelle Kompetenz, Toleranz, Werte, Einstellungen und Stereotypen</li> <li>● Bedeutung von Fähigkeiten zur sozialen Verantwortung (Vielfalt und interkulturelle Kompetenz, Toleranz, soziales Engagement) für Arbeitgeber/-innen bei der Eingliederung von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt</li> <li>● Methoden zur Verbesserung der Kompetenzen im Bereich der sozialen Verantwortung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● zu verstehen, wie sich Menschen in ihrer Denkweise, ihrem Handeln, ihren Überzeugungen, Gefühlen und Werten unterscheiden können</li> <li>● Offenheit für neue Perspektiven und die Vielfalt der eigenen Mitarbeiter zu zeigen</li> <li>● in der Lage zu sein, respektvoll und angemessen mit Arbeitnehmern unterschiedlicher Herkunft umzugehen</li> <li>● in der Lage zu sein, ihre eigenen (bewussten und unbewussten) Vorurteile in Bezug auf Alter, Geschlecht, Behinderung, kulturellen Hintergrund usw. zu erkennen und kritisch zu reflektieren</li> <li>● in der Lage zu sein, die Einflussnahme von Vielfalt in ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld zu reflektieren und zu verstehen</li> <li>● Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Individuen akzeptieren können</li> <li>● in der Lage zu sein, in jedem Arbeitsalltag diversitätsbewusst und tolerant zu sein, um die eigenen zugewanderten Arbeitnehmer zu unterstützen</li> </ul>
<p><b>Schulungsmethoden</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Selbsterfahrung</li> <li>● Kognitive Methode</li> <li>● Fallstudie</li> <li>● Bewusstseinsbildung</li> <li>● Erfahrungsbasierte - kognitive Verhaltensmethode</li> <li>● Übungen zur Selbsteinschätzung</li> </ul>
<p><b>Lernmaterialien</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PDF-Dateien</li> <li>● PowerPoint-Folien</li> <li>● Praktische Übungen und Aktivitäten</li> <li>● Audio/Video</li> <li>● Clips</li> <li>● Links</li> </ul>

## Didaktische Methodik

### Präsenzunterricht

Die Schulungsmethodik basiert auf dem Einsatz aktiver didaktischer Techniken, mit dem Ziel, reale Arbeitssituationen zu simulieren. Dank der Zentralisierung der Arbeitserfahrung der Teilnehmenden wird es möglich sein, das breite Spektrum an informellen Fähigkeiten zu entdecken, die sie besitzen. Daher wird die „formelle“ Schulungsaktivität durch den traditionellen Präsenzunterricht realisiert, der zur Einführung und Erklärung theoretischer Themen genutzt wird, aber auch durch „Erfahrungsmethoden“, die die Förderung des Lernens durch aktive und direkte Teilnahme ermöglichen. Zu den didaktischen Methoden, die wir verwenden werden, gehören: - Die Lehrkraft schlägt das Problem vor, und die Gruppe entscheidet über die angemessene Lösung - Gruppendiskussion. Schließlich sind Einzel- oder Gruppentrainingsaktivitäten durch die Durchführung von Übungen und praktischen Anwendungen vorgesehen, mit dem Ziel, spezifische Fähigkeiten und eine eingehende Analyse zu einem bestimmten Thema zu entwickeln.

### Online

Das INTERC.Lab-Schulungsprogramm wird auch in Form eines synchronen und asynchronen Webinars angeboten.

Beim Fernunterricht erfolgt die Ausbildung über das Internet und bietet den Lernenden „Autonomie“, d. h. die Möglichkeit, unabhängig von einschränkenden Faktoren, wie der Verpflichtung zur physischen Anwesenheit in einem bestimmten Gebiet, zu lernen.

Die didaktische Methodik basiert auf der Nutzung einer Webplattform, die speziell auf der Projektwebseite eingerichtet wurde und auf die die Teilnehmenden mit ihrem Benutzernamen und Passwort zugreifen können. Die Schulungsaktivität wird durch das Herunterladen von didaktischen Materialien realisiert, die auf der Plattform auf einem strukturierten und intuitiven Weg hochgeladen werden, der die Teilnehmenden einbezieht, sie motiviert, sie zur Anwendung des vorbereiteten Wissens anregt, ihnen Dokumente und Informationen entsprechend ihren Möglichkeiten und den Merkmalen der verfügbaren Tools zur Verfügung stellt, Unterstützung und Feedback anbietet und das Lernniveau der Themen ständig überwacht. Es werden klare Anweisungen zur Verfügung gestellt, die die Nutzung der Plattform erklären, sowie ein Hilfesystem, das die Lösung von Problemen im Zusammenhang mit dem Download von Inhalten und Werkzeugen zur Selbsteinschätzung der Einstiegskompetenzen ermöglicht.

Die Teilnehmenden können den theoretischen Teil jedes Moduls asynchron in Form von PPTs, Notizen oder Videos absolvieren, bevor sie mit dem praktischen Teil beginnen.

Im praktischen Teil der Schulung werden die Teilnehmenden vom Trainer

	<p>angeleitet, die Erfahrungsübungen durchzuführen und ihre Erkenntnisse zu diskutieren. Die Aktivitäten werden unter der Aufsicht des Trainers entweder in Gruppen oder einzeln durchgeführt. Der Trainer wird den Umfang und die Anleitung jeder Aktivität erklären und den Reflexionsprozess erleichtern.</p> <p>Trainer und Teilnehmende treffen sich auf der Schulungsplattform, um die Schulungsaktivitäten zu absolvieren. Die meisten Aktivitäten werden interaktiv sein und verschiedene Formen haben, wie z. B. Drag &amp; Drop, Zuordnungsspiele, Online-Ausfüllen von Formularen, Besprechungsräume für Gruppenaktivitäten, Multiple-Choice- Antworten, „Post-it“-Formulare usw., um die Schulung interessanter zu gestalten. Das Material wird auch zum Downloaden zur Verfügung stehen.</p>
<b>Dauer</b>	6 Stunden

<p><b>LO</b> <b>Bewertungskriterien und -verfahren</b></p>	<p>Am Ende jedes Moduls/jeder Lerneinheit muss der Auszubildende den entsprechenden Bewertungstest absolvieren, der Multiple-Choice- Fragen, wahr/falsch Aussagen usw. enthalten kann.</p> <p>Es handelt sich dabei um ein Selbstbewertungsinstrument, mit dem das Niveau der Lernerfolge anhand der folgenden Skala bewertet werden kann:</p> <table border="1" data-bbox="550 1361 1444 1617"> <thead> <tr> <th>ERGEBNISSE</th> <th>BEWERTUNG</th> <th>DEFINITION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90% &lt; 100%</td> <td>A</td> <td>Sehr gut</td> </tr> <tr> <td>80% &lt; 89%</td> <td>B</td> <td>Gut</td> </tr> <tr> <td>70% &lt; 79%</td> <td>C</td> <td>Befriedigend</td> </tr> <tr> <td>60% &lt; 69%</td> <td>D</td> <td>Ausreichend</td> </tr> <tr> <td>0% &lt; 59%</td> <td>F</td> <td>Ungenügend</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nur Teilnehmende, die die Bewertung A, B, C und D erreichen, bestehen den Test. Teilnehmende, die die Bewertung F erreichen, können den Test 3 Mal wiederholen.</p> <p>Jeder Test besteht aus mindestens 10 Fragen und 4 Multiple-Choice-Antworten.</p> <p>Auf freiwilliger Basis wird allen Teilnehmenden ein Beobachtungstest vorgelegt, um ihren Zufriedenheitsgrad mit der Lerneinheit zu überprüfen. Sie werden gebeten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen, um die zur Verfügung gestellten Lernmaterialien, den Inhalt der Einheit, die vorgeschlagenen Aktivitäten und Übungen usw. anhand</p>	ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION	90% < 100%	A	Sehr gut	80% < 89%	B	Gut	70% < 79%	C	Befriedigend	60% < 69%	D	Ausreichend	0% < 59%	F	Ungenügend
ERGEBNISSE	BEWERTUNG	DEFINITION																	
90% < 100%	A	Sehr gut																	
80% < 89%	B	Gut																	
70% < 79%	C	Befriedigend																	
60% < 69%	D	Ausreichend																	
0% < 59%	F	Ungenügend																	



**INTERCLab**  
Intercultural lab  
for migrants' inclusion

der folgenden Skala zu bewerten

BEWERTUNG	DEFINITION
1	Überhaupt nicht
2	Sehr wenig
3	Angemessen
4	Sehr viel

