

Intergrationsparcour:



“Europäische Kultur und Werte” -
Lehrmaterial für Migranten und
Flüchtlinge

The logo for 'momentum' is displayed in a white box. It features the word 'momentum' in a bold, lowercase sans-serif font, with a colorful circular graphic element above the 'o'.

Lehrerhandbuch
für ein europäisches Training
von Migranten und Flüchtlingen



Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

You are free to:

Share – copy and redistribute the material in any medium or format

Adapt – remix, transform, and build upon the material

Under the following terms:

- **Attribution** – You must give [appropriate credit](#), provide a link to the license, and [indicate if changes were made](#). You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.

- **Non Commercial** – You may not use the material for [commercial purposes](#).

Photos and icons are copyright free downloadable from www.pixaby.com



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute 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.

INHALTSVERZEICHNIS



Sie kommen zu den einzelnen Kapiteln und Abschnitten, indem Sie direkt auf den Titel oder die Seitenzahl klicken!

1. WARUM DIESES HANDBUCH?	4
2. EMPFEHLUNGEN FÜR DEN UMGANG MIT FLÜCHTLINGEN UND MIGRANTEN ALS ZIELGRUPPE	4
10 TIPPS FÜR DEN UNTERRICHT MIT MIGRANTEN UND FLÜCHTLINGEN	7
3. METHODEN ZU UNTERSTÜTZUNG DER INTEGRATION, INSBESONDERE IM ARBEITSMARKT	10
Auswahl erprobter Methoden	1
1. Moderierte Reflektion als Methode	1
2. Unterstützung berufsspezifischen Spracherwerbs als Methode	1
3. Praktika als Methode	1
4. Bewerbungstraining als Methode	1
	2
	1
4. WIE IST DIESES HANDBUCH ZU BENUTZEN?	14
	3
	1
	3
Trainingstechniken und methodische Ansätze 14 New Start-Fallstudie 1 von Sara und Salim. Für den Einsatz in den Unterrichtseinheiten zum Thema Integration. 15 New Start-Fallstudie 2 von Sara und Salim. Für den Einsatz in den Unterrichtseinheiten zu Europäischen Rechten und Pflichten 16	
Struktur des Handbuchs 18	
Empfohlene Wege zur Benutzung des Handbuchs 19 1. Einbinden einer einzelnen Unterrichtseinheit in einen Sprachkurs 19	
2. Einbinden eines oder mehrerer Module in einen bestehenden Kurs 19	
3. Der empfohlene "Trainingsweg" 20	
5. EINFÜHRUNG IN DIE THEMENBEREICHE UND IHRE UNTERRICHTSEINHEITEN MIT AUSFÜHRLICHEN BESCHREIBUNGEN UND MATERIALIEN	21
THEMENBEREICH 1 EUROPÄISCHE RECHTE UND PFLICHTEN	2
UNTERRICHTSEINHEITEN ZUM THEMENBEREICH 1	1
1.1 - Verständnis für die Prinzipien der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.	2
1.2 – Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Rechte sind verbunden mit Pflichten.	3
UNTERRICHTSMATERIALIEN FÜR THEMENBEREICH 1	2
Material für Unterrichtseinheit 1.1	3
Material für Unterrichtseinheit 1.2	2
	5
	2
	7
	2
	7

THEMENBEREICH 2 INTEGRATION	2
UNTERRICHTSEINHEITEN ZUM THEMENBEREICH 2	9
2.1 – Verständnis für Integrationshindernisse	3
2.2 – Handlungsplanung	0
2.3 – Umgang mit Vorurteilen und Rassismus	3
UNTERRICHTSMATERIALIEN FÜR THEMENBEREICH 2	0
Materialien für Unterrichtseinheit 2.1	3
Materialien für Unterrichtseinheit 2.2	2
Materialien für Unterrichtseinheit 2.3	3
	5
THEMENBEREICH 3 EUROPÄISCHE KULTUR	3
UNTERRICHTSEINHEITEN ZUM THEMENBEREICH 3	7
3.1 – Europäische Einigung	3
3.2 – Für und Wider Europäische Union	7
UNTERRICHTSMATERIAL FÜR THEMENBEREICH 3	3
Material für Unterrichtseinheit 3.1	9
Material für Unterrichtseinheit 3.2	3
	9
THEMENBEREICH 3 GENDER	
UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR THEMENBEREICH 4	4
4.1 – Gleichberechtigung der Geschlechter in Europa. Aspekte und aktuelle Sichtweisen.	
4.2 – Beseitigung von Vorurteilen gegenüber Frauen	1
4.3 – Gender-Stereotype im Berufsleben	4
UNTERRICHTSMATERIAL FÜR THEMENBEREICH 4	2
Material für Unterrichtseinheit 4.1	4
Material für Unterrichtseinheit 4.2	2
Material für Unterrichtseinheit 4.3	4
	4
THEMENBEREICH 5 ARBEITSBERATUNG	
UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR THEMENBEREICH 5	8
5.1 – Für eine effective Jobsuche	4
5.2 – Sensibilisierung für den Ansatz der Vielfalt	8
5.3 – Zurechtkommen in verschiedenen kulturellen Kontexten	4
UNTERRICHTSMATERIAL FÜR THEMENBEREICH 5	9
Material für Unterrichtseinheit 5.1	
Material für Unterrichtseinheit 5.2	5
Material für Unterrichtseinheit 5.3	
Housing First	103 <input type="checkbox"/>
ANHANG 1: SAMMLUNG VON BEST PRACTICES-BEISPIELEN	83
	2
	8
	5
ANHANG 2: DRUCKVORLAGEN DER FOTOS AUS DEM	86
	8
	6
	1
	6
	86
	1
	87
	6
	93
	1
	96
	6
	100
	6
	6
	6
	9
	7
	0
	7
	0
	7
	7
	4
	7
	5

1. WARUM DIESES HANDBUCH?

Die derzeitige Flüchtlingskrise und andere Migrationsströme in die EU sind Herausforderungen, die in Europa dringen angegangen werden müssen.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass massive Flüchtlings- und Migrationsbewegungen große Auswirkungen in den Ankunftsändern haben, was zu einer schwierigen Integration und unerwünschten Nebeneffekten führen kann wie z.B. Fremdenfeindlichkeit seitens der lokalen Bevölkerung. Fremdenfeindlichkeit, sozialer Ausschluss, Diskriminierung am Arbeitsplatz lassen die Ankommenden plötzlich aus ihrem „Europäischen Traum“ erwachen. Das kann zur Abgrenzung und Radikalisierung von Migranten und ihren Familien führen – mit unerwünschten Folgen.

Die Pariser Erklärung, angenommen auf dem informellen Treffen der europäischen Bildungsminister in Paris im März 2015, setzte ein deutliches Zeichen, dass die Minister nach den Terroranschlägen vom Januar 2015 ihre Zusammenarbeit auf EU-Ebene im Bereich des Erwerbs sozialer, zivilgesellschaftlicher und interkultureller Kompetenzen verstärken wollen, in dem Grundrechte, soziale Integration und interkultureller Dialog in allen Formen des Lernens gefördert werden.

Gemeinsame Werte wie Freiheit, Toleranz, Gleichheit und Bürgerrecht durch Bildung zu fördern ist eine der Prioritäten der EU, die derzeit im ET2020 („Allgemeine und berufliche Bildung 2020“) besteht.

Viele NGOs verfügen über große Erfahrung bei der Bewältigung dieser Probleme, in dem sie non-formale Bildung anbieten, wo die Regierung nicht in der Lage ist, dies zu tun. Sie sind wesentliche Akteure, um eine schnelle Integration von Migranten und Flüchtlingen zu erreichen.

Auch Suche nach einem Job, der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Migranten und Flüchtlinge schwierig. Man sagt, dass sich seit Beginn der Flüchtlingswelle eine Million Flüchtlinge in Deutschland angesiedelt haben. Nur 13 % der Flüchtlinge fanden laut der Bundesanstalt für Arbeit eine Stelle in Deutschland – obwohl es viele offene Stellenangebote gibt. Doch die Verzögerungen in den Asylverfahren bis zur Erlangung des rechtlichen Asylstatus, mangelnde Übereinstimmungen der Qualifizierungen sowie Sprachbarrieren erschweren Migranten und Flüchtlingen den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Neben den politischen Maßnahmen auf EU- und Länderebene bedarf es direkter Aktionen auf lokaler und regionaler Ebene, die die Bürger selbst betreffen.

Trainer in der Erwachsenenbildung finden in diesem Handbuch nützliche Übungen und bewährte Lehrmethoden, um Migranten und Flüchtlinge zu unterrichten – fertig aufbereitet und direkt nutzbar. Ihr Einsatz im Unterricht hilft den Lernenden, die Kultur und Werte in Europa zu verstehen, ihre Rechte und Pflichten zu kennen und eine bessere Ausgangsposition bei der Arbeitssuche zu haben.



2. EMPFEHLUNGEN FÜR DEN UMGANG MIT FLÜCHTLINGEN UND MIGRANTEN ALS ZIELGRUPPE

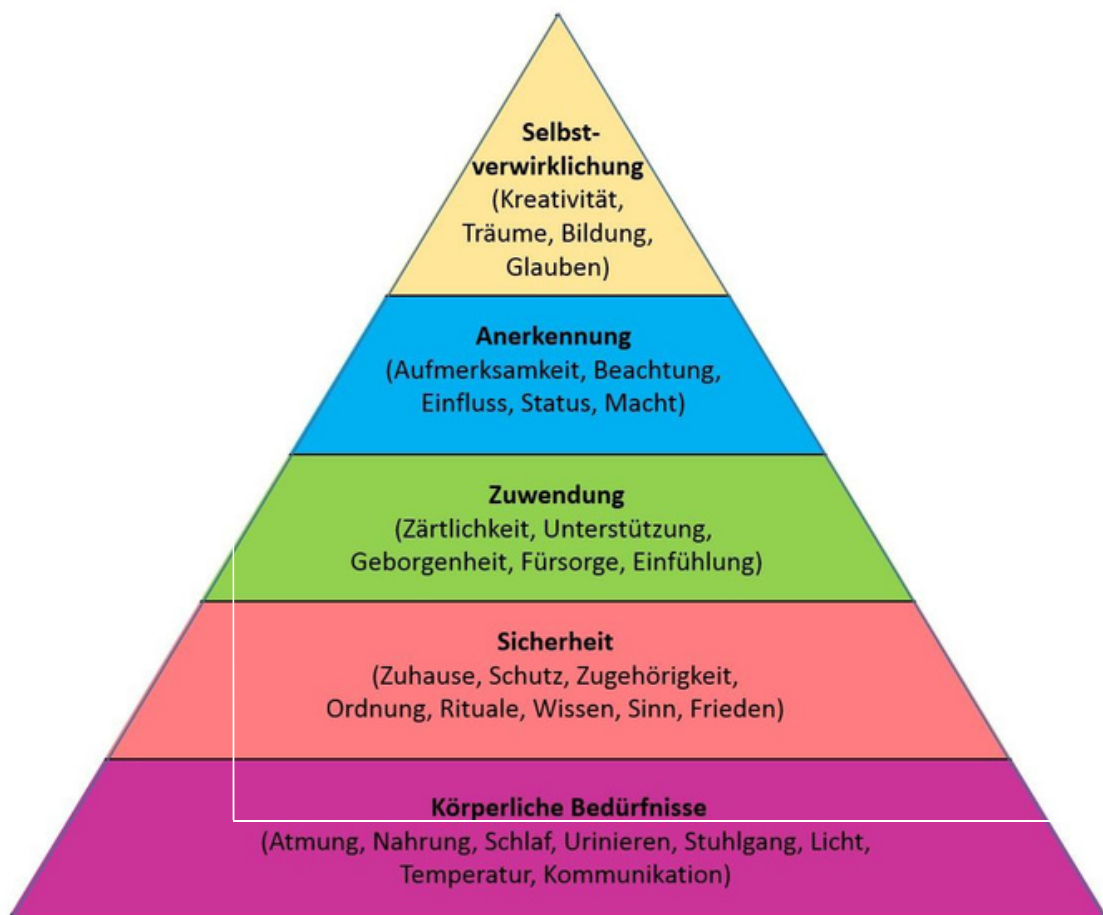
Flüchtlinge und Einheimische sind Menschen, Individuen mit persönlichen Erfahrungen, Vorurteilen, Erwartungen, Ängsten, Ambitionen, Überzeugungen, Kompetenzen, politischer und sexueller Orientierung. In der Vielfalt ist jeder einzigartig.

In der Erwachsenenbildung im non-formalen und informellen Kontext spielt Psychologie eine große Rolle. Menschen haben Motivationen, Gefühle und Bedürfnisse. In diesem Zusammenhang werden wir analysieren, wie die Bedürfnisse von Migranten und Flüchtlingen sind und wie mit ihnen umzugehen ist.

Migranten und Flüchtlinge haben sehr unterschiedliche Situationen in ihren Heimatländern erlebt, bevor sie sich zur Migration nach Europa entschieden haben. Große Armut, Krieg und Missbrauch gehören zur Lebensgeschichte von Flüchtlingen und vielen Migranten. Häufig nehmen sie große Gefahren auf sich, um nach Europa zu kommen. 2017 starben nach Angaben der Internationalen Organisation für Migration (IMO) 2.655 Menschen bei ihrer Flucht nach Europa über das Mittelmeer.

Unser grundlegendstes Bedürfnis ist das physische Überleben – danach richtet sich unser Verhalten zu allererst aus.

Maslows Hierarchie der Bedürfnisse (1943, 1954) ist eine Motivationstheorie in der Psychologie, die ein fünfstufiges Modell menschlicher Bedürfnisse als hierarchische Ebenen innerhalb einer Pyramide umfasst. Maslow erklärte, dass Menschen motiviert sind, bestimmte Bedürfnisse zu befriedigen und einige Bedürfnisse dabei Vorrang vor anderen haben. Sobald die körperlichen Bedürfnisse erfüllt sind, motiviert uns das nächste Level und so weiter.



Wenn wir Maslows Pyramide auf Flüchtlinge und Migranten anwenden, die in einem Aufnahmeland ein neues Leben beginnen, muss ihr Leben von vorne beginnen:

1. **Körperliche Bedürfnisse:** Bedarf an Nahrungsmitteln, Wohnraum und grundlegenden Gütern für Flüchtlinge und Migrantenfamilien.

2. Sicherheitsbedürfnisse:

- **Unterstützung und Rechtsberatung:** Beantragung von Asyl, Erhalt von Aufenthaltsgenehmigungen, die Zugang zu kostenlosem Gesundheitsschutz und anderer sozialer Unterstützung ermöglichen: Betreuung und Ausbildung der Kinder, monatliche Sozialhilfe, Haushaltshilfe usw.
- **Spracherwerb:** ausgesprochen notwendig für die Bewältigung des Alltags, Beantragung von Beihilfen, Jobsuche.
- **Kenntnis sozialer Grundfertigkeiten:** Vermeidung unerwünschter Situationen und Erleichterung einer reibungslosen Integration von Migranten und Flüchtlingen in ihren EU-Aufnahmeländern.
- **Kenntnis grundlegender Rechte und Pflichten:** Grundverständnis für die Gesetze des Aufnahmelandes, das Konflikte und unerwünschte Strafen vermeidet.

3. Soziale Bedürfnisse (Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Liebe):

- **Kenntnis grundlegender Verhaltensregeln:** Stärkung des Selbstvertrauens von Migranten und Flüchtlingen, Grundlage für den Beginn neuer Arbeits-, Sozial- und Freundschaftsbeziehungen mit Einheimischen

4. Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung:

- Die **Kompetenzen zu haben**, erfolgreich eine **Arbeit zu finden** und seinen Lebensunterhalt zu verdienen, erfüllt das Bedürfnis nach Wertschätzung und die erfolgreiche Integration des Migranten im Ankunftsland.

5. Bedürfnis nach Selbstverwirklichung:

- Die **Fähigkeit**, die eigenen **Pläne und Ziele in jeglicher Hinsicht zu verwirklichen:** Erfahrungen, Lernen, Existenzgründung, Rückkehr ins Heimatland, anderen helfen usw.

Trainer in der Erwachsenenbildung, die mit Migranten und Flüchtlingen arbeiten, finden in diesem Handbuch Lehrmethoden, um grundlegende Kenntnisse des Miteinanders, Umgangsformen, Rechte und Pflichten zu unterrichten, die die Bedürfnisse nach Sicherheit in der ersten Phase der Anpassung an das Leben im Ankunftsland erfüllen.

10 TIPPS FÜR DEN UNTERRICHT MIT MIGRANTEN UND FLÜCHTLINGEN



1 Drängen Sie Migranten und Flüchtlinge nicht – sie brauchen Zeit

Haben Sie schon einmal gemerkt, wie schwierig es ist, neue Dinge zu lernen, wenn man erwachsen ist?

Migranten müssen in kürzester Zeit unglaublich viel lernen: Geographie, Tausende neuer Namen (Straßen, Städte, U-Bahn-Stationen usw.), neue Gewohnheiten und Vorgehensweisen (vom Kauf von Bahntickets bis zur Beantragung von Asyl usw.). Es ist sehr stressig für sie.



2 Gehen Sie nicht davon aus, dass sie die Grundlagen wissen, wenn sie etwas verstehen sollen

Überprüfen Sie zuerst, ob die Teilnehmenden wissen, wovon Sie sprechen. Gehen Sie Schritt für Schritt vor und überprüfen Sie, ob Sie verstanden werden. Das Verstehen zu testen ist eine Fähigkeit, die von Lehrern erlernt werden muss. Es reicht nicht, jemanden einfach zu fragen, ob er etwas verstanden hat. Verlegenheit oder der Wunsch zu gefallen können dazu führen, "Ja" zu sagen, obwohl eigentlich nichts verstanden wurde.

Um das Verstehen zu überprüfen, sollten Sie offene Fragen (die nicht mit einem einfachen Ja oder Nein beantwortet werden können) stellen über die Informationen, die Sie gegeben haben. Zum Beispiel sagen Sie den Teilnehmenden, dass normalerweise um 9.00 Uhr mit der Arbeit begonnen wird. Um zu überprüfen, ob das verstanden wurde, könnten Sie fragen, wann sie mit der Arbeit beginnen sollten.

Oder Sie können das Verstehen testen, indem Sie Alternativen zu dem anbieten, was Sie gesagt haben. Zum Beispiel könnten Sie fragen: "Fangen Sie um 10.00 Uhr an zu arbeiten?" Sie die Teilnehmenden außerdem ermutigen, Fragen zu stellen - und denken Sie daran, langsamer zu sprechen und bereit zu sein, Dinge zu wiederholen!

Einige Prinzipien, die für uns (die wir in Demokratien und friedlichen Ländern leben) selbstverständlich sind, können Migranten und Flüchtlingen ungewohnt sein. Wenn sie bisher wenig oder keinen Respekt erfahren haben, müssen sie auch erst lernen, selbst Respekt zu zeigen. Wenn Sie Toleranz und gegenseitiges Verständnis lehren, müssen Sie ein Beispiel für Toleranz und gegenseitiges Verständnis sein.



3 Vermeiden Sie Eurozentrismus

Auch wenn wir es nicht wollen, kann Eurozentrismus in unseren Köpfen sein und unser Denken beeinflussen. Versuchen Sie zu verstehen, dass Dinge in anderen Ländern anders gemacht werden. Wenn Sie erklären, wie die Dinge in Europa für Migranten und Flüchtlinge funktionieren, versuchen Sie nicht zu sagen, dass dies das "Beste" oder das "Richtige" ist. Es ist einfach die Art, wie es in Europa gemacht wird.

Ziel des Unterrichts ist es nicht, Migranten und Flüchtlinge zu Europäern zu machen, die mit der Zeit ihre eigene Identität verlieren. Sie sind und werden Menschen sein, die in einem anderen Land leben. Sie werden Heimweh haben, Verwandte vermissen, Essen, Musik, Feste und vieles,



7

Zeigen Sie wirkliches Interesse

Seien Sie empathisch. Hören Sie mit Interesse auf die Meinungen der Migranten und Flüchtlinge. Fragen Sie nach Details, wenn sie sprechen. Versuchen Sie, ihre Sichtweise zu verstehen. Viele von ihnen haben sehr schockierende und traurige Situationen erlebt. Es ist ein Schlüssel, dass sie sich als Individuen verstanden und wichtig fühlen.



8

Bewerten Sie keine Meinungen

Auch unerwünschte oder aus europäischer Sicht inakzeptable Meinungen sind willkommen. Akzeptieren Sie sie als eine Übung der Toleranz. Nutzen Sie sie als Gelegenheit, um im Unterricht zu zeigen, wie Dinge in Europa verstanden werden, aber zensieren oder urteilen Sie nie Meinungen.



9

Ermutigen Sie zur Zusammenarbeit der Lernenden

Manchmal sind die besten Trainer die Migranten selbst, da sie die Schwierigkeiten kennen, denen sie beim Lernen begegnen. Versuchen Sie, die Arbeit in Gruppen und zu zweit so oft wie möglich zu fördern. Das Klassenzimmer kann ein guter Ausgangspunkt für Freundschaften.



10

Tabu-Themen

Traditionen, geschlechtsspezifische und religiöse Themen können im Unterricht schwer zugänglich sein. Versuchen Sie Schritt für Schritt, verschiedene Trainingsressourcen zu verwenden, die für die Selbstreflexion hilfreich sind. Zwingen Sie keine Meinungen auf und üben Sie keinen Druck auf die Lernenden aus. Versuchen Sie zu verdeutlichen, dass Toleranz nicht meint, den Glauben und die Überzeugungen zu teilen, aber sie zu respektieren. Zeigen Sie Grenzen auf und erklären Sie die Konsequenzen, die eine Gesetzesüberschreitung im Aufnahmeland zu Folge hat.

3. METHODEN ZU UNTERSTÜTZUNG DER INTEGRATION, INSBESONDERE IM ARBEITSMARKT

Einer der Schlüsselindikatoren für Integration ist der Eintritt in den Arbeitsmarkt, und dennoch ist dies mit am schwierigsten zu erreichen. Zu den größten Hindernissen gehören die Anerkennung vorhandener Fähigkeiten oder Erfahrungen, Sprachkenntnisse und das Verständnis des Arbeitsmarktes. In diesem Kapitel nutzen wir die berufliche Praxis der Partner von **New Start** und schlagen Methoden vor, die die Nutzer des Handbuchs für ihre Arbeit verwenden können, um Flüchtlinge und Migranten zu unterstützen.

Indem wir die Erfahrungen und die berufliche Praxis der Partner im **New Start**-Projekt mit Hilfe eines detaillierten Fragebogens analysiert haben, fanden wir Bereiche mit gemeinsamem Ansatz und auch Bereiche identifiziert, in denen einige Pädagogen und Menschen, die mit Migranten und Flüchtlingen arbeiten, selbst zusätzliche Fähigkeiten benötigen.

- Alle Partner von **New Start** arbeiten mit Wirtschaftsmigranten, Asylbewerbern und Flüchtlingen sowie mit gefährdeten Migranten, einschließlich Menschen mit Familien, Familien mit einem Elternteil und Personen, die körperlichem oder sexuellem Missbrauch oder Folter ausgesetzt waren. All the partners know from experience that more we can train our clients and the better they are educated once they have arrived, the better chance they have of integrating.

- Die Partner kennen eine Vielzahl an Methoden, einschließlich Praktika; Kompetenzprüfungen, Reflexion, berufsbezogenes Sprachtraining, Staatsbürgerschaftskunde/training, Orientierungsangebote, Lebenskompetenzen und Vertrauensbildung, allgemeine Beratung und Hilfe beim Zugang zu Dienstleistungen, Rechten und Verantwortlichkeiten.

- Während die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschul- und Universitätsbereich in den Partnerländern durch verschiedene Stellen möglich ist, gibt es nur wenige Möglichkeiten, Qualifikationen und Fähigkeiten bestätigen oder anerkennen zu lassen, die durch die Arbeit oder auf einem niedrigeren Bildungsniveau erworben wurden.

- o Die Ausnahme ist Deutschland, wo über das IQ-Netzwerk (Integration durch Qualifizierung) eine umfangreiche Grundlage und Praxis vorhanden ist. Durch regionale Projektpartner wurden Informationszentren (IBAS) eingerichtet, die bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Berufe behilflich sind, beim Verstehen des Prozesses der formalen Anerkennung von ausländischen Qualifikationen unterstützen und bei der Suche nach Weiterbildungsmaßnahmen helfen. Das IQ-Netzwerk hat Empfehlungen veröffentlicht, wie und mit welchen Instrumenten und Methoden die Prüfung von Qualifikationen aus formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten für Migranten und Flüchtlinge sinnvoll ist. Beispielhafte Tools zur Validierung und Anerkennung von Kompetenzen aus nicht-formalen Kontexten, die für die Zielgruppe der Migranten vorgeschlagen wurden, finden Sie hier:

<http://www.netSwerk-iq.de/network-iq-start-page/publications/iq-good-practice.html>

Im Jahr 2018 wird die schottische Regierung ein Pilotprojekt auf den Weg bringen, um einen Service zur Anerkennung von Qualifikationen zu entwickeln, wofür das deutsche IQ-Netzwerk genauer betrachtet wurde.

Auch wenn es keine gesetzlichen oder verbindlichen Systeme in ganz Europa gibt, glaubt das **New Start**-Team, dass Institutionen, die Migranten und Flüchtlinge unterstützen und die eine ähnliche Erfahrung mit verschiedenen Methoden haben wie unsere Partner, in der Lage sind, Kompetenzprofile zu erstellen, die mit vorhandenen Stellenbeschreibungen übereinstimmen.

Der Schlüssel zur Validierung von Kompetenzen innerhalb der Migrantengemeinschaft und ein gemeinsamer Faktor in vielen Ansätzen ist die **Erstellung eines Profiling-Tools**, das vorhandene Fähigkeiten und Erfahrungen erfasst. Dies kann dann entweder mit Jobprofilen oder mit den Kriterien bezüglich Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten für bestimmte Qualifikationen abgleichen. Die erfolgreichsten Methoden sollten versuchen, einige oder alle der folgenden Elemente zu kombinieren. Der Teilnehmer, der seine Kompetenzen validiert haben möchte, benötigt:

• Selbstbewusstsein/Eigenwahrnehmung (durch gestützte Reflexion)

- Bewusstsein über die Möglichkeiten (durch die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Berufspraktika)
- Fähigkeit zur Entscheidungsfindung und Beurteilungsfähigkeit (durch Kompetenzprüfungen)
- Fähigkeiten zur Veränderung (durch Sprachunterstützung, Unterstützung für die Beschäftigungsfähigkeit)

Auswahl erprobter Methoden

Im Folgenden finden Sie vier Methoden, mit denen die Partner von New Start Erfahrung haben und von denen wir glauben, dass sie in der Gemeinschaft, die Flüchtlinge, Asylbewerber und Migranten unterstützt, weit verbreitet sein werden. Wir sind der Meinung, dass dies die besten Voraussetzungen für die Anerkennung von Kompetenzen und damit für einen entscheidenden Schritt der Integration in den Arbeitsplatz bietet:

1. Moderierte Reflektion als Methode

Reflexion zu nutzen für die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens umfasst einen Rückblick auf Erfahrungen in der Vergangenheit und ähnelt damit biografischen Ansätzen in skill audits. Lernende reflektieren ihre Erfahrungen, um herauszufinden und herauszuarbeiten, was sie aus diesen Erfahrungen gelernt haben. Es hilft den ihnen zu erkennen, dass Wissen und Fähigkeiten durch eine Vielzahl von Möglichkeiten wie Familienleben, bezahlte oder unbezahlte Arbeit, gemeinnützige oder Freizeitaktivitäten und Schlüsselerlebnisse im Leben erworben werden können. Es gibt keine Einschränkung hinsichtlich der Art von Erfahrung, aus der jemand mit Wissen und Fähigkeiten schöpfen kann - selbst negative Erfahrungen können dazu führen, etwas über sich selbst zu lernen. Das zeigt das Potential und die Möglichkeit des Lernenden, auch von künftigen Erfahrungen zu lernen. Die Reflexion ermöglicht es dem Einzelnen, weiter zu studieren oder zu lernen, wenn sie das möchten. Sie kann außerdem dabei helfen, die berufliche Karriere oder die persönliche Entwicklung zu planen.

Reflexion kann dort eingesetzt werden, wo Lernende nachweisen können, dass sie durch ihre Erfahrung bereits die relevanten Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die für einen bestimmten Studiengang oder für eine bestimmte berufliche Tätigkeit erforderlich sind. Es hilft Lernenden, ihr Selbstwertgefühl zu steigern, indem ihre Leistungen anerkannt werden.

Die Reflexion muss jedoch erleichtert werden, da Lernende ihre früheren Fähigkeiten und Lernerfahrungen wahrscheinlich effektiver erkennen, wenn sie Unterstützung erhalten, um zu sehen, wie ihr früheres Lernen mit den Anforderungen eines Jobprofils verknüpft ist. Es wird empfohlen, dass Organisationen, die mit Reflexion arbeiten wollen, geeigneten Moderatoren suchen, die die Lernenden unterstützen können.

Der Prozess:

Um ihre Belege zu erbringen, müssen die Lernenden mündlich und/oder schriftlich nachweisen, dass sie durch ihre Erfahrungen Fähigkeiten und Wissen erworben haben. Das beinhaltet, diese Erfahrungen zu reflektieren, Gelerntes herauszuarbeiten, es niederzuschreiben oder dem Moderator im Gespräch

darzulegen. Das Schreiben und die Diskussion mit dem Moderator sind Grundlage für den benötigten Nachweis.

Belege können auf verschiedene Arten gesammelt werden, und den Lernenden sollte eine entsprechende Einführungen gegeben werden zu der verwendeten Methode. Lernende sollten bei der Sammlung oder Erstellung der Nachweise unterstützt werden. Obwohl es sich nicht um eine allumfängliche Liste handelt, sind die folgenden Beispiele einige Ansätzen, die übernommen werden könnten:

- Reflektierende Tagebücher / Logbücher
- Professionelle Diskussion oder mündliche Beurteilung
- Beobachtung von Übung oder Simulation
- Benchmarking
- Profiling
- Aufzeichnung eines freiwilligen Lern- und Erfahrungsportfolios
- Strukturiertes Interview

Für eine formativere Validierung könnte es möglich sein, das Erfahrungsniveau auf nationale oder regionale Qualifikations- und Abschlusskriterien (und letztlich auf dem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen EQF) abzubilden.

Wie reflektieren wir?

Eine Art der Reflektion ist, einfach über Dinge vom Beginn bis zum Ende eines Ereignisses nachzudenken. Eine andere Art ist, sich selbst Fragen zu stellen – zum Beispiel in Bezug auf eine Rolle oder Funktion, die wir im Arbeitsumfeld oder in einer Gemeinschaft ausfüllen oder ausgefüllt haben. Das ist besonders dann sinnvoll, wenn die Validierung oder Anerkennung vergangener Erfahrungen mit Blick auf den (Wieder)Eintritt in den Arbeitsmarkt stattfindet. Dieser Ansatz wird auch als S.T.A.R.-Ansatz bezeichnet von den englischen Begriffen **S**ituation, **T**ask, **A**ction, **R**esult: Situation, Aufgabe, Aktion, Ergebnis. So stellen sich folgende Fragen:

Was habe ich in dieser Funktion gemacht?

Was waren meine Hauptverantwortlichkeiten und Aufgeb?

Wie leicht oder schwer habe ich mich in diese Funktion eingefunden?

- Was waren einige der Herausforderungen, denen ich mich stellen musste, während ich die Funktion ausübte?

Was habe ich bei und aus dieser Funktion gelernt?

-

2. Unterstützung berufsspezifischen Spracherwerbs als Methode

Das Erlernen einer Sprache zum Zweck der Integration in die Aufnahmegesellschaft ist in einer wachsenden Zahl von Einwanderungsländern ein Problem der öffentlichen Politik, was natürlich die Frage aufwirft, wie Sprachunterricht umgesetzt wird. Weil es wichtig ist, einen nihilistischen Ansatz zu wählen, der die Bedürfnisse der Lernenden berücksichtigt, ist der kulturelle Kontext der Sprache ebenso wichtig wie die Sprache selbst.

Die Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes hat viele Zwecke – einer davon ist, eine Beschäftigung zu finden. Um den Bedarf an Sprachkenntnissen für einen bestimmten Beruf zu ermitteln, müssen mindestens vier wichtige Faktoren berücksichtigt werden.

- Zu welchem Zeitpunkt in ihrem (sprachlichen) Integrationsprozess treten Migranten in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes ein?

Welche Sprachkompetenzen haben sie, wenn sie eine Beschäftigung aufnehmen?

Was müssen Migranten wissen, um zu arbeiten?

Was müssen sie verstehen, sagen und schreiben können, um zu arbeiten?

Die effektivste Art, berufsspezifische Sprachkenntnisse zu erwerben, beinhaltet beides: Worte und Wendungen zu lernen, die allgemein am Arbeitsplatz hilfreich sind, sowie spezifisches Vokabular für den entsprechenden Beruf. Ziel ist es, so viel Sprachwissen im Aufnahmeland zu erlangen, um eine Anstellung im Berufsfeld zu bekommen und zu behalten.

Berufliche Sprachausbildung beinhaltet oft die Möglichkeit, die Sprache während eines Praktikums in einem Unternehmen (siehe unten) anzuwenden. Mit anderen Worten, die Teilnehmer bekommen die Möglichkeit, über ein paar Wochen jeden Tag die Sprache zu sprechen. Sie haben auch die Möglichkeit zu zeigen, was sie aus ihrer früheren Tätigkeit bereits können, und wichtige Kontakte zu künftigen Arbeitgebern zu knüpfen.

3. Praktika als Methode

Als eine begleitende Methode zur Berufsspracheausbildung können Praktika für die Integration in den Arbeitsmarkt äußerst wertvoll sein. Die Organisation von Praktika erfordert viel Zeit und erfordert, dass die unterstützenden Organisationen starke Beziehungen zu Arbeitgebern aufbauen. Es ist sinnvoll, mit den Arbeitgebern in Bereichen zusammenzuarbeiten, die für die lokale Wirtschaft wichtig sind und in denen Wachstumspotenzial besteht. Wenn man über Praktika nachdenkt, muss man jedoch beide Seiten vorbereiten: Den Arbeitsplatz genauso auf den Migranten wie den Migranten auf das Praktikum

Die wichtigsten Resultate und Erfolge aus Praktika sind:

- Arbeitserfahrungen auszuprobieren, die es den Klienten ermöglichen, Kompetenzen zu entwickeln, eingebettet in reale und regelmäßige Arbeitsumstände, einschließlich der Praxis der beruflichen

Sprache

Verbesserung der formalen und informellen Fähigkeiten

Förderung der Arbeitsaufnahme

Praktika können als Good Practice angesehen werden, da sie einfach zu replizieren sind und auf verschiedene Kontexte und Länder übertragen werden können. Sie haben sich mit Blick auf die erzielten Ergebnisse als effiziente Methode erwiesen. Partner in **New Start**, die Praktika nutzen, berichten, dass 50% der Kunden, die ein Praktikum absolvierten, einen Vertrag abschlossen. Von diesen wiederum erhielten 70% längere oder unbefristete Verträge. Darüber hinaus scheinen Praktika, so zeigen die Rückmeldungen der Teilnehmer, deren Erwartungen angemessen zu erfüllen.

Praktika als Instrument zur Stellensuche bieten viele Vorteile, da sie viele Möglichkeiten gleichzeitig bieten. Vor allem eröffnen sie eine echte Chance auf einen direkten Eintritt in den Arbeitsmarkt nach einem Arbeitsversuch. Sie bieten auch die Möglichkeit zur formellen oder informellen Bewertung von Fähigkeiten und Fertigkeiten direkt im entsprechenden Unternehmen bzw. am konkreten Arbeitsplatz.

4. Bewerbungstraining als Methode

Formaler Unterricht zur Vorbereitung des Teilnehmers auf den Arbeitsmarkt hat klare und nutzbare Ergebnisse, kann evaluiert und auf Fortschritte hin beobachtet werden. Einige dieser Techniken finden Sie im Themenbereich 5 dieses Handbuchs.

Bewerbungstraining kann folgende Ergebnisse liefern:

Lebensläufe, die relevante Fähigkeiten und Kompetenzen aufzeigen

- Bewerbungsgespräche, die die Anwendung von Fähigkeiten und Kompetenzen auf relevante Weise demonstrieren
- Kompetenzportfolios, die sowohl fachliche Kompetenzen als auch sogenannte Soft Skills enthalten
- Interviewtechniken, bei denen Teilnehmer ihre vergangenen Erfahrungen als Beweis für Fähigkeiten artikulieren können

Entwicklung von entscheidenden sozialen Fähigkeiten der Teilnehmer

Die Vorteile des Bewerbungstrainings als Ansatz für die Arbeitsmarktintegration liegen darin, dass im formalen Umfeld unterrichtete Klassen evaluiert und auf Fortschritte hin beobachtet werden können. Es gibt greifbare Ergebnisse und Resultate. Die Teilnehmer können durch verschiedene Aktivitäten ein vollständiges Verständnis ihrer Kompetenzen erlangen und diese in relevanter Weise artikulieren. Es bietet eine formale und theoretische Struktur, um auf Sprachtraining aufzubauen und praktische Praktika zu absolvieren.

4. WIE IST DIESES HANDBUCH ZU BENUTZEN?

Das Projekt **New Start** zielt ab auf die Weiterentwicklung von Erwachsenenbildnern, Lehrern und Ausbildern, indem es ihnen Tipps, Ausbildungsmodulare und Schulungsmaterialien zur Verfügung stellt, die verschiedene Trainingstechniken anwenden, um Flüchtlinge und Migranten bei ihrer optimalen Integration in die EU-Gesellschaft zu unterstützen. Dieses Handbuch soll dazu beitragen, grundlegende Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen von erwachsenen Migranten und Flüchtlingen zu verbessern, die für ihre Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt benötigt werden.

Migranten und Flüchtlinge sind von sozialer Ausgrenzung bedroht, da viele von ihnen aus Situationen extremer Armut und großen Leidens kommen, die es schwierig machen, in einem Aufnahmeland ein neues Leben zu beginnen. Eine integrative Bildung für sie ist notwendig, um ein grundlegendes Niveau an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erreichen, das notwendig ist, um sich in einer neuen Gemeinschaft zu integrieren und Teil des Arbeitsmarktes zu werden.

Trainingstechniken und methodische Ansätze

Das **New Start**-Trainerhandbuch ist für jeden Erwachsenenbildner geeignet, unabhängig von seiner Ausbildung und seiner Erfahrung als Trainer. Trainingsmodule und -einheiten sollen in formellen, nicht-formellen und informellen Trainingskontexten nützlich sein. Sie sind leicht zu verstehen und in die Praxis umzusetzen. Trainingseinheiten bieten Unterrichtspläne und Übungen und Beispiele, die im Unterricht verwendet werden können.

Seine thematische Struktur erlaubt es den Ausbildern, die Schulungsunterlagen isoliert zu verwenden, so dass die Schulungsmaterialien als Module zu anderen Ausbildungskursen hinzugefügt werden können. Dieses Handbuch schlägt einen "Trainingsweg" vor, der die verschiedenen Trainingseinheiten als einen ganzen Kurs kombiniert. Durch das Mischen und Kombinieren thematischer Einheiten wird dem Trainer ein optimaler Weg Vermittlung der gewünschten Kompetenzen für Migranten und Flüchtlingen empfohlen.

Der Trainer kann aus den Materialien, die als gebrauchsfertige Beispiele zur Verfügung gestellt werden, frei wählen, Trainingsmaterialien hinzufügen oder anpassen oder sich einfach von Beispielen und Ideen inspirieren lassen und sie selbst (weiter)entwickeln. Die Creative Commons-Lizenz in diesem Handbuch ermöglicht eine Anpassung an die Bedürfnisse des Trainers.

Trainingstechniken sind vielfältig, interaktiv und von anderen Disziplinen wie Psychologie und Wirtschaft entlehnt, um den methodischen Ansatz zu bereichern. Die Trainingseinheiten verwenden die folgenden Methoden:

- 1. GRUPPENGESPRÄCHE:** Entliehen aus psychologischen Gruppentherapietechniken, findet hier ein Gespräch in einer kleinen Gruppe (zwischen 7 und 12 Teilnehmer gilt als die beste Größe) mit einem Gesprächsleiter statt. Während der ersten Sitzung können Mitglieder der Gruppe sich selbst vorstellen und mitteilen, warum sie da sind. Anschließend kann der Moderator die Mitglieder ermutigen, ihre Erfahrungen zu diskutieren. Die Art und Weise, in der eine Gruppendynamiksituation strukturiert wird, hängt vom Stil des Moderators ab, der die Sitzung abwickelt, und von der Art der Probleme, die untersucht werden. Diese Technik ist sehr nützlich, um mit sensiblen Themen wie dem Geschlecht umzugehen, und hilft, Selbstreflexion bei Individuen auszulösen, eine der Techniken, die beim Erkennen von Fähigkeiten verwendet werden.
- 2. ROLLENSPIEL:** Diese Technik ist ein hervorragendes Werkzeug, um Lernende zu motivieren und ihnen zu ermöglichen, mit Gleichgesinnten zu interagieren, indem sie versuchen, die ihnen zugewiesene Aufgabe in ihrer spezifischen Rolle zu erfüllen. Diese Arbeit kann in kooperativen Gruppen durchgeführt werden und/oder Teilnehmer können ihre Rolle während der gesamten Stunde beibehalten. Die Lernenden sind engagierter, wenn sie versuchen, auf das Material aus der Perspektive ihres Charakters zu reagieren.
- 3. CASE STUDIES:** Nach Jahren weit verbreiteter Nutzung in der Wirtschaft und in der medizinischen Ausbildung, wird die Fallstudien-Lehrmethode zunehmend auch in anderen Disziplinen als Methode verwendet

Das **New Start**-Handbuch nutzt zwei Fallstudien:

New Start-Fallstudie 1 von Sara und Salim. Für den Einsatz in den Unterrichtseinheiten zum Thema Integration.

Sara ist eine 35-jährige Frau aus Äthiopien. Salim kommt ebenfalls aus Äthiopien und ist 54 Jahre alt

Sie ist eine Migrantin, die zu ihrem Ehemann Salim kommt, um ihre zwei Jungen im Alter von 10 und 6 Jahren zu begleiten. Ihr Ehemann besaß in Äthiopien zusammen mit seinem Bruder eine Werkstatt, obwohl er nie eine Qualifikation hatte. Jetzt arbeitet er mit seinem Cousin in einer Garage, wo sie einige minderwertige Arbeiten machen, aber er möchte eine Ausbildung als Automechaniker absolvieren und sein eigenes Geschäft führen. Sein Cousin wird ihn nicht mehr lange in Arbeit halten können, da es sich immer um einen befristeten Job handelte und sein Cousin jetzt Angehörige seiner unmittelbaren Familie beschäftigen möchte.

Sara heiratete, als sie 22 war. Sie hat ältere Eltern und als jüngstes von sieben Kindern war es ihre Aufgabe, sich um sie zu kümmern, auch nachdem sie verheiratet war und eine eigene Familie hatte. Sie half von Zeit zu Zeit im Lebensmittelgeschäft ihres Onkels. Zu Beginn ihrer Ehe lebten sie bei Salims Eltern bis zu deren Tod.

Sie ging zur Schule bis sie 18 war, allerdings konnte sie oft nicht dort sein aufgrund ihrer Aufgaben im Haushalt. Sie lernte etwas Italienisch, und bevor sie hierher kam, lernte sie ein wenig Deutsch.

Sara ist seit 3 Monaten im Land und hat derzeit 3 Stunden pro Woche Sprachunterricht bei ihr zu Hause mit jemandem aus der äthiopischen Gemeinschaft, deren Deutsch ziemlich gut ist.

Seit ihrer Ankunft im Land leben sie bei der Cousine ihres Mannes in der äthiopischen Gemeinschaft. Ende des Monats werden sie sich jedoch ausziehen und nach einer neuen Bleibe umschauchen müssen, was bedeutet, dass sie in einen anderen Stadtteil ziehen müssen als bisher, wo die Kinder auch zur Schule gehen. Sie wollen, dass ihre Kinder eine gute Schule besuchen, deshalb wollen sie in einem besseren Gebiet wohnen und nicht in einer schwierigen Wohngegend, denn sie wollen nicht, dass die Kinder Drogen und Alkohol ausgesetzt sein könnten. Ihr Ehemann ist fest entschlossen, dass seine Kinder in der Schule gut abschneiden werden, und will auch, dass sie sich im Sport auszeichnen.

Ihr Mann, der schon etwas älter ist als Sara, leidet an Bluthochdruck, für den er eine bessere und effektivere Behandlung erhofft.

Sara möchte einen Kurs belegen und Sekretärin werden, weil sie für ihren Ehemann als Rezeptionistin und Sekretärin arbeiten möchte. Aber Salim ist nicht glücklich darüber, dass sie zu viele Aktivitäten außerhalb des Hauses übernimmt. Außerdem glaubt er nicht, dass eine Qualifizierung nötig ist, da er beabsichtigt, selbst mit den Kunden zu reden. Dies ist ein Spannungspunkt zwischen beiden.

Sie möchte Deutsch lernen.

Sie möchten beide in der Lage sein, Geld nach Hause nach Äthiopien zu schicken und vielleicht irgendwann ihre Großfamilie hierher zu holen.

Sie möchten in der äthiopischen Gemeinschaft aktiv sein, sind aber besorgt darüber, ob und wie sie auch Freunde außerhalb der Gemeinschaft finden, insbesondere da die äthiopische Gemeinschaft eng verbunden ist und zu viel Verbindung zu Deutschen verpönt ist.

Beide besuchen regelmäßig die Moschee und Salim möchte, dass die Jungen in einer Samstags-Medrese, einer Koranschule, eingeschrieben werden, damit sie ihre Islamstudien fortsetzen und den Koran im Detail kennenlernen können.

New Start-Fallstudie 2 von Sara und Salim.

Für den Einsatz in den Unterrichtseinheiten zu Europäischen Rechten und Pflichten

Sara kommt aus Äthiopien und findet das Leben in Europa so anders, dass es manchmal schwer zu verstehen ist.

Sara redete mit Salim. Salim war sehr enttäuscht. In Äthiopien stellte er sich vor, dass in Europa alles kostenlos zur Verfügung gestellt würde, dass er ein schönes Haus, ein Auto, eine Arbeit hätte ... Er verdiente seinen Lebensunterhalt verdient, weil er einen Job von seinem Cousin hatte und Autos reparierte. Aber jetzt, wo er eine neue Arbeit bekommen könnte, eine echte Arbeit außerhalb seines Familienschutzes, erkannte er, dass das angebotene Gehalt ihm kaum hilft, die Miete (eine soziale Miete) zu bezahlen.

Er beschloss, den Job anzunehmen, weil er wusste, wie schwer es war, einen zu finden, vor allem für jemanden ohne Qualifikation. Viele Arbeitslose warteten jeden Tag im Arbeitsamt. Viele Europäer haben auch keinen Job ... Also beschloss er, den Job anzunehmen, damit sein Cousin sein Familiengeschäft fortsetzen kann. Seine Sorge war: Wie soll ich die Rechnungen bezahlen? Strom, Wasser, öffentliche Verkehrsmittel...

Sara versuchte ihn zu trösten und sagte ihm, dass sie bald eine Lösung finden würden.

Am nächsten Tag traf Sara ihre Nachbarin, Frau Accaoui. Sie kommt aus Marokko, hat 3 Kinder und lebt seit 10 Jahren in Deutschland. Frau Accaoui ist freundlich. Frau Accaoui arbeitet als Köchin in einem Hotel, während ihre drei Kinder zur Schule gehen. Sie kann dann ihren Lebensunterhalt verdienen. Ihr Mann arbeitet in einem Lagerhaus und mit diesen zwei Gehältern haben sie genug Geld, um sie ihrer Familie in Marokko zu schicken und Geld für die Zukunft zu sparen. Ihr Ehemann ist bereit, ein Geschäft zu beginnen.

Frau Accaoui fordert Sara auf, zum Arbeitsamt zu gehen und sich zu informieren und auch zum Sozialamt. Sie müsse einen Termin vereinbaren und in einer langen Schlange warten, aber es lohne sich.

Selim ist nicht begeistert von der Idee, dass Sara außerhalb des Hauses arbeitet, aber er denkt, dass dies ihnen helfen könnte, ein neues Leben zu beginnen, und dass Sara in Zukunft, wenn er ein besseres Gehalt bekommt, zu Hause bleiben kann.

Im Arbeitsamt sagte die Beraterin (eine sehr ernste und nicht lächelnde Person) ihr, was zu tun sei. Sie müsse sich als Arbeitssuchende registrieren lassen. Sie riet ihr auch, kostenlose Sprachkurse für Migranten zu besuchen. Außerdem gab es die Möglichkeit, einen kostenlosen Kurs zum "Altenpflegeassistenten" zu besuchen. Sie hatte wenig Arbeitserfahrung in Äthiopien, aber da sie sich so lange um ihre Eltern gekümmert hatte, dachte Sara, dass es funktionieren könnte.

Sara ist glücklich, aber sie war wirklich überwältigt von Papieren, Formularen und Bürokratie, aber am Ende, mit Hilfe von Frau Accaoui, füllte sie alle aus und gab sie im Arbeitsamt ab. Salim dachte, dass sie Zeit verschwenden und nicht erfolgreich sein würde.

Sara erkannte auch, dass während ihrer Ausbildung die Miete noch bezahlt werden musste und dass sie hungern würden, bevor sie mit dem Lernen fertig war. Also besuchte sie das Sozialamt. Dort erklärte sie ihre Situation. Die Beraterin war eine nette Frau; Sie half ihr, drei verschiedene Formulare auszufüllen, um nach Geld zu beantragen, damit sie Miete und andere Ausgaben wie Gas, Wasser und Strom bezahlen konnte. Sie bekam auch ein ermäßigtes Ticket für die öffentlichen Verkehrsmittel für ein Jahr. Die Beraterin erklärte ihr, dass all diese wirtschaftliche Unterstützung von den Steuern der Bürger stammte, und dass sie, sobald sich ihre Situation verbesserte, keinen Anspruch auf Sozialleistungen mehr hätte und auch Steuern zahlen müsse. Sara war zufrieden und dachte, dass sie sich sehr freuen würde, anderen zu helfen, wenn ihr Leben erfolgreich wäre.

Sie war nach diesem Beratungsgespräch sehr glücklich, als sie auf der Straße einem äußerst unhöflichen Mann begegnete. Er war weiß, Anfang 50, unrein und auf seltsame Art gekleidet, und er war betrunken. Er schrie sie an: „Geh zurück in dein Land! Gib mir meinen Job zurück, ich bin in meinem Land!“ Nach Hause gehen! Sara hat angefangen zu weinen. Wie konnte er so unfair und unhöflich sein? Die Leute auf der Straße gingen einfach vorbei, als wäre nichts passiert. Endlich kam eine alte Frau auf sie zu. "Bist du in Ordnung? Hör nicht auf ihn ... er ist betrunken und er bittet hier immer um Geld", sagte sie. Sara sagte, dass es ihr gut ging und ging nach Hause.

Nach einigen Monaten beendete Sara ihren Kurs und hatte ihr erstes Vorstellungsgespräch. Fast alle ihre Kollegen im Bereich "Altenpflege" hatten bereits einen Job. Warum war es so schwer für sie? Vielleicht, weil ihre Sprachkenntnisse noch zu einfach waren? Weil sie Äthiopierin war? Weil sie schwarz war?

Der Arbeitgeber war ein sehr netter junger Mann, aber er bot ihr die Stelle mit sehr niedrigem Gehalt und ohne Urlaub an. Er sagte, er habe kein Geld, um seine Angestellten zu registrieren, und dass es keine soziale Sicherheit geben würde. Sara erklärte, dass sie ihre Rechte kenne. Da wurde er sehr unhöflich zu ihr: „Brauchst du den Job oder nicht?“

Sie kam sehr enttäuscht nach Hause, als sie entdeckte, dass sie einen Anruf für ein weiteres Vorstellungsgespräch hatte. Hier war das Gehalt etwas besser, die Sozialversicherung wurde von der Firma gedeckt, sie hatte freie Wochenenden und gute Arbeitsbedingungen.

Nach einigen Monaten Arbeit ist sie sehr glücklich mit ihrer Arbeit. Die Kollegen sind nett und die Arbeit mit älteren Menschen macht ihr Spaß!

Salim und sie sparen Geld und schicken es an ihre Familie in Äthiopien. Vielleicht haben sie eine Zukunft in Europa!

In einer erfolgreichen FALLSTUDIE sind die gemeinsamen Fallelelemente:

- Eine Beschreibung des Problemkontexts (eine Einzelperson, eine Familie usw.).
- Unterstützende Daten, die von zitierten Aussagen oder ähnlichem kommen können.
- Unterstützende Dokumente, Bilder, Video oder Audio

Übungen mit Hilfe von Fallstudien können einzeln oder in Teams durchgeführt werden, sodass die Lernenden sich austauschen und Lösungen finden können.

Struktur des Handbuchs

Das Handbuch gliedert sich in 5 thematische Bereiche, die für die Ausbildung von Migranten und Flüchtlingen entscheidend sind. Sie sind anhand verschiedener Themenfarben leicht zu erkennen:

LD 1 EUROPÄISCHE RECHTE UND PFLICHTEN

LD 2 INTEGRATION

LD 3 EUROPÄISCHE KULTUR

LD 4 GENDER

Jeder Themenbereich besteht aus einem Modul, das 2 oder 3 Unterrichtseinheiten umfasst, die die Techniken Gruppengesprächs, der Fallstudie und des Rollenspiels kombinieren:

1. Europäische Rechte und Pflichten (2 Unterrichtseinheiten)
2. Integration: Das wirkliche Europa vs. der „europäische Traum“ (3 Unterrichtseinheiten)
3. Europäische Kultur im Allgemeinen (2 Unterrichtseinheiten)
4. Gender (3 Unterrichtseinheiten)
5. Arbeitsberatung (3 Unterrichtseinheiten)

Jedes Modul zeigt eine leicht verständliche Übersicht, die detaillierte Informationen für den Trainer in folgenden Punkten enthält:

- a. Themenfeld.
- b. Inhalt.
- c. Ziele und Aufgaben.
- d. Unterrichtseinheiten (Anzahl und kurze Beschreibung)
- e. Zeitaufwand für jede Einheit.
- f. Anforderungen an den Lernenden.
- g. Lernergebnisse (Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen)

- h. Notwendige Ressourcen.
- i. Methoden.

Jede Einheit verfügt über eine leicht verständliche Zusammenfassung mit detaillierten Informationen über die Einheit, gefolgt von einem detaillierten Unterrichtsplan, der in Zeiten und mit vorgeschlagenen Übungen unterteilt ist.

Auf die Einheiten folgen einige Beispiele für Unterrichtsmaterialien. Ausgewählt wurden insbesondere solche Materialien und Materialquellen, die den Ausbildern keine oder nur geringe zusätzliche Kosten verursachen würden. Nicht alle angegebenen Ressourcen sind im nationalen Kontext relevant – sie können natürlich mit Materialien ergänzt oder ersetzt werden, die aus Sicht der Trainer besser geeignet sind. Empfehlenswert ist die Verwendung von Filmen, Audiobeiträgen, Comics, echten Zeitungen, Fotos usw., da sie nah an der Realität, mit anderen Sinnen zu erfassen und damit auch leicht zu verstehen sind.

Die Größe und das Licht des Klassenzimmers sollten eine freundliche Atmosphäre ermöglichen. Offene, stille Räume mit genügend Licht sind optimal. Die Einrichtung des Raums sollte den Dialog und den visuellen Kontakt zwischen allen Teilnehmern fördern (U- oder O-Form sind die besten).

Empfohlene Wege zur Benutzung des Handbuchs

1. Einbinden einer einzelnen Unterrichtseinheit in einen Sprachkurs

Manchmal ist es interessant, ein einzelnes Problem mit Ihrer Zielgruppen anzusprechen, die bereits an einem Sprach- oder Integrationskurs teilnehmen, in dem Sie unterrichten. In diesem Fall schlagen wir vor, eine der **New Start**-Unterrichtseinheiten anzupassen und in den aktuellen Kurs einzubetten.

1. Lesen Sie zuerst die unten angegebene [Liste der Unterrichtseinheiten](#).
2. Zum besseren Verständnis und für detaillierte Informationen nutzen Sie die Modulübersichten zu den einzelnen Themenbereichen.
3. Verwenden oder passen Sie die in der Trainingseinheit bereitgestellten Schulungsmaterialien an.
4. Passen Sie diese Unterrichtseinheit entsprechend Ihren Anforderungen an und betten Sie sie in Ihren Sprach- oder Integrationskurs für Migranten und Flüchtlinge ein.

2. Einbinden eines oder mehrerer Module in einen bestehenden Kurs

Manchmal ist es interessant, ein neues Modul zu Ihrem aktuellen Trainingsprogramm für Migranten und Flüchtlinge hinzuzufügen, zum Beispiel zum Themenbereich “Europäische Kultur”. In diesem Fall schlagen wir vor, den gesamten Satz der **New Start**-Unterrichtseinheiten in einem thematischen Bereich für Ihren aktuellen Kurs anzupassen und ihn zu einzubetten.

1. Lesen Sie zuerst die unten angegebene [Liste der Unterrichtseinheiten](#).
2. Zum besseren Verständnis und für detaillierte Informationen nutzen Sie die Modulübersichten zu den einzelnen Themenbereichen.
3. Verwenden oder passen Sie die in den Unterrichtseinheiten bereitgestellten Schulungsmaterialien an.

4. Passen Sie die Unterrichtseinheit entsprechend Ihren Anforderungen an und betten Sie sie in Ihren Sprach- oder Integrationskurs für Migranten und Flüchtlinge ein.

3. Der empfohlene “Trainingsweg”

Dieser “Trainingsweg” wurde für den Einsatz als vollständiger Schulungskurs für eine bessere Integration von Migranten und Flüchtlingen in Europa konzipiert.

MODUL	Einheit
1 EUROPÄISCHE RECHTE UND PFLICHTEN <input type="checkbox"/> Direkt zum Modul	1.1 – Verständnis für die Prinzipien der Charta der Grundrechte der Europäischen Union <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 1
	1.2 – Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union. <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 2
2 INTEGRATION <input type="checkbox"/> Direkt zum Modul	2.1 – Verständnis für Integrationshindernisse <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 3
	2.2 – Handlungsplanung <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 4
	2.3 – Umgang mit Diskriminierung und Rassismus <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 5
3 EUROPÄISCHE KULTUR <input type="checkbox"/> Direkt zum Modul	3.1 – Europäische Einigung <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 6
	3.2 – Für und Wider Europäische Union <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 7
4 GENDER <input type="checkbox"/> Direkt zum Modul	4.1 – Gleichberechtigung der Geschlechter in Europa. Aspekte und aktuelle Sichtweisen <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 8
	4.2 – Beseitigung von Vorurteilen gegenüber Frauen <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 9
	4.3 – Gender-Stereotype im Berufsleben <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 10
5 ARBEITSBERATUNG <input type="checkbox"/> Direkt zum Modul	5.1 – Für eine effektive Jobsuche <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 11
	5.2 – Sensibilisierung für den Ansatz der Vielfalt <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 12
	5.3 – Zurechtkommen in verschiedenen kulturellen Kontexten <input type="checkbox"/> Direkt zu Einheit 13

Die Kombination verschiedener Themenbereiche ermöglicht eine induktive Annäherung im Lernen von Migranten und Flüchtlingen. Die Beispiele und Übungen sind komplementär und folgen einer Reihenfolge, die den Lernprozess unterstützt und ein besseres Verständnis der Migranten und Flüchtlinge ermöglicht.

Wir empfehlen Ihnen, die vorgeschlagene Reihenfolge zu übernehmen, da einige der Informationen in den Fallstudien in den folgenden Unterrichtseinheiten fortgesetzt werden.

5. EINFÜHRUNG IN DIE THEMENBEREICHE UND IHRE UNTERRICHTS-EINHEITEN MIT AUSFÜHRILCHEN BESCHREIBUNGEN UND MATERIALIEN

THEMENBEREICH 1 EUROPÄISCHE RECHTE UND PFLICHTEN

MODULTITEL	CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EUROPÄISCHEN UNIO	
Inhalt	Das Modul besteht aus 2 Unterrichtseinheiten, insgesamt 6 Stunden, mit unterschiedlichen Unterrichtstechniken, um: 1.- die Prinzipien zu verstehen, die die Charta inspiriert haben: Menschenwürde, Freiheit, Gleichheit und Solidarität 2.- die Eurppäischen Grundrechte zu verstehen, insbesondere in Bezug auf Freiheit, Gleichheit und Solidarität. 3. - die Idee zu verstehen, dass Rechte auch mit Pflichten verbunden sind.	
Ziele und Aufgaben	Am Ende dieses Trainingsmoduls werden die Lernenden in der Lage sein, die Konzepte von Vielfalt, Toleranz und gegenseitigem Respekt zu verstehen. Sie werden in der Lage sein, ihre Mindestrechte und auch die damit verbundenen Pflichten zu verstehen. So werden sie in der Lage sein, Missbrauch zu erkennen und auch zu erkennen, wann Handlungen als strafbar angesehen werden können.	
Unterrichtseinheiten	<p>Einheit 1</p> <p>Verständnis wecken dafür, dass Mi-Kurze Übersicht über folgende Rechte: granten und Flüchtlinge unter-- Bildung. schiedliche kulturelle, soziale und - Beschäftigung (Arbeit). bildungsbezogene Hintergründe haben - Ein Geschäft zu führen. und dass sie sich nicht nur von den - Eigentum. Europäern unterscheiden, sondern - Faire Arbeitsbedingungen. auch völlig verschieden sind, ihre - Soziale Sicherheit und Sozialhilfe. Geschichten sind anders, aber alle - Gesundheitswesen. leben in Europa, und die Europäer Verstehen, dass es auch Pflichten gibt, wiederum sind sehr auch anders. damit diese Rechte umgesetzt werden Die Konzepte von Vielfalt, Toleranz können, z.B. wie Steuerzahlung. und gegenseitigem Respekt verstehen. Das Konzept der Solidarität verstehen. Dann gibt es einen kurzen Überblick Direkt zur Einheit über die folgenden Rechte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht zu leben. - Asyl. - Gleichheit vor dem Gesetz. - Gleichheit zwischen Männern und Frauen. - Nichtdiskriminierung. - Rechte des Kindes, ältere Menschen und Behinderte. <p>Verständnis wecken, dass diese Rechte dazu dienen, die Schwachen zu schützen. Rechte bedingen auch Pflichten. Situationen zeigen, die vor dem Gesetz strafbar sind.</p> <p>Direkt zur Einheit</p>	<p>Einheit 2</p> <p>3-4 Stunden</p>
Zeitaufwand	3-4 Stunden	3 Stunden

<p>Anforderungen an den Lernenden</p>	<p>Die Lernenden sind erwachsene Migranten und Flüchtlinge jeden Alters (über 18 Jahre), aus allen Ländern und aller Herkunftsbedingungen. Je unterschiedlicher die Nationalität, das Geschlecht und das Alter sind, desto reicher kann der Dialog werden und desto vielfältiger ihre Ansichten. Alphabetisierung ist zwingend erforderlich, damit die Unterrichtsmaterialien gut verstanden werden. In Bezug auf die persönlichen Qualitäten der Lernenden muss sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivation zu lernen. - Bereitschaft, am Unterrichtsgeschehen aktiv teilzunehmen - Fähigkeit, die Sprache im Klassenzimmer zu verstehen und zu kommunizieren. <p>Gruppengröße: 5-10 Teilnehmer</p>
<p>Lernergebnisse</p>	<p>Wissen:</p> <p>1) Die Lernenden lernen ihre Rechte und Pflichten als europäische Bürger kennen.</p> <p>Fähigkeiten:</p> <p>1) Die Lernenden werden in die Lage versetzt, die ihre persönliche Situation in Bezug auf die Ausübung von Rechten und Pflichten selbst zu reflektieren. 2) Die Lernenden werden in der Lage sein, Diskriminierung oder Missbrauch ihnen gegenüber zu erkennen. 3) Die Lernenden werden in der Lage sein, Missbrauch oder Diskriminierung anderer zu erkennen und zu verhindern. 4) Die Lernenden Handlungen verhindern, die als strafbar gelten.</p> <p>Kompetenzen:</p> <p>1) Die Lernenden haben mehr Selbstvertrauen, wenn sie in realen Situationen, mit anderen Bürgern und bei der Arbeit agieren; die Wahrscheinlichkeit von Konflikten mit anderen Bürgern wird verringert und ihre Integration in bestimmten Gemeinschaften erleichtert.</p> <p>Laptop + Projektor + Wi-Fi-Internetverbindung, um Videos oder Kurzfilme, Zeitungsartikel und andere audiovisuelle Unterstützung zu zeigen, um den Dialog auszulösen.</p>
<p>Notwendige Ressourcen</p>	<p>Einheit 1</p>
<p>Methoden</p>	<p>Übung 1</p> <p>Es soll ein Auslöser für Selbstreflexion sein. Der Unterricht kann mit einem kurzen Roundtable aller Teilnehmer beginnen, in dem ihr Herkunftsland, ihre Berufstätigkeit im Heimatland und warum, wie und wann sie sich entscheiden, nach Europa zu kommen, erläutert werden.</p> <p>Übung 2</p> <p>Beginnt mit der Aussage eines Betroffenen – je nach dem Thema, das hervorgehoben werden soll: Ein Flüchtling mit dem Asylrecht, ein Opfer von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, ein Opfer von Rassendiskriminierung usw.</p> <p>Einheit 2</p> <p>Anhand einer Fallstudie wird die Erfahrung eines Migranten / Flüchtlings in verschiedenen Situationen des täglichen Lebens und der Arbeit gezeigt, so dass anhand einer praktischen und einfachen Situationsgeschichte gezeigt werden kann, wie ihre Rechte ausgeübt werden. - Fallstudie 2</p>

UNTERRICHTSEINHEITEN ZUM THEMENBEREICH 1

THEMENBEREICH 1 EUROPÄISCHE RECHTE UND PFLICHTEN

EINHEIT 1	1.1 - Verständnis für die Prinzipien der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.
Inhalt	Verständnis dafür, dass Migranten und Flüchtlinge unterschiedliche kulturelle, soziale und bildungsbezogene Hintergründe haben und dass sie sich nicht nur von den Europäern unterscheiden, sondern auch völlig verschieden sind, ihre Geschichten sind anders, aber alle leben in Europa, und die Europäer wiederum sind sehr auch anders. Die Konzepte von Vielfalt, Toleranz und gegenseitigem Respekt verstehen.
Lernziele	<p>Verstehen der Konzepte von Vielfalt und Toleranz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verstehen der Prinzipien, die die Charta inspiriert haben: Menschenwürde, Gleichheit, Gleichheit und Solidarität.
Zeit	2 Stunden
Hinweis für Lehrende	Trainer sollten die Teilnehmer ermutigen, frei zu sprechen. Trainer müssen Lernende ermutigen und alle dazu einladen, Meinungen zu äußern. Der Dialog sollte reich und frei sein. Trainer müssen die Teilnahme aller fördern.
Methoden	<p>Lernenden werden in einer Klassengruppe arbeiten.</p> <p>Es wird empfohlen, maximal 5-10 Lernende zuzulassen, um eine Teilnahme zu ermöglichen.</p> <p>Anwendung von Handouts und Fallstudien zur Förderung des Dialogs.</p>
Verfügbare Ressourcen	<p>Beamer/Projektor</p> <p>Einrichtung des Klassenzimmers in O- oder U-Form, um die Teilnahme zu erleichtern.</p> <p>Handout: Gesprächsartikel für die zweite Übung</p>
Unterstützendes Material für den Unterricht	<p>Fotos oder Objekte, die von den Lernenden selbst mitgebracht wurden</p> <p>Handout: Gesprächsartikel</p> <p>PowerPoint-Präsentation zur ersten Hälfte der Grundrechte (siehe unten)</p> <p>Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit</p>

INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF			
Ziel	Methode	Zeit	Equipment
Übung 1 Vielfalt und Toleranz verstehen	<p>Verständnis der Konzepte von Vielfalt, gegenseitigem Verständnis und Toleranz. Dies soll ein Auslöser für Selbstreflexion sein.</p> <p>Der Kurs kann mit einem kurzen Roundtable beginnen, in dem alle Teilnehmer sich vorstellen und ihr Herkunftsland, ihre Berufstätigkeit in ihrem Heimatland und erklären, warum, wie und wann sie sich entschieden, nach Europa zu kommen. Um es angenehmer zu machen und zu vermeiden, dass traurige Erinnerungen im Vordergrund stehen, schlagen Sie vor, dass jeder Teilnehmer schöne Erinnerungen mit Fotos aus seinem Heimatland mitbringt oder den anderen etwas zu Essen, Festen oder Kleidung zeigt, die in seinem Heimatland typisch sind.</p> <p>Die Regeln für das Gruppengespräch sind festgelegt:</p>	120 min	Materialien

	<p>Alle Teilnehmer müssen und können sprechen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meinungen können frei geäußert werden und niemand wird wegen seiner Meinung verurteilt. <p>Das Gruppengespräch endet ohne Zusammenfassung oder Schlussfolgerung, um eine entspannte Atmosphäre, Selbst- und Gruppenreflexion bis zur nächsten Übung anzuregen. Da die Übung ziemlich lang ist, kann die Sitzung durch eine Pause unterbrochen oder geteilt und am nächsten Unterrichtstag fortgesetzt werden.</p> <p>Die Prinzipien verstehen, die die Charta inspiriert haben:</p>		
<p>Übung 2 Verstehen der Prinzipien, die die Charta inspiriert haben</p>	<p>Menschenwürde, Freiheit, Gleichheit und Solidarität. "Die Völker Europas, die eine immer engere Verbindung zwischen sich schaffen, sind entschlossen, eine friedliche Zukunft auf der Grundlage gemeinsamer Werte zu teilen" Der Trainer reflektiert den Kontext: warum die Prinzipien entstanden und warum sie gebraucht werden. Nach dem Zweiten Weltkrieg bestand die Überzeugung, dass Frieden und Einhaltung der Menschenrechte die Zukunft Europas sein sollten.</p> <p>Dann wird die Aussage von jemandem behandelt, der persönlich vom Thema, das hervorgehoben werden soll, betroffen ist: Ein Flüchtling mit Asylrecht, ein Opfer von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ein Opfer von Rassendiskriminierung usw. Das kann ein persönlicher Vortrag oder eine Rede oder ein Videointerview oder ein Film sein, abhängig von den verfügbaren Ressourcen. Beispiele für sinnvolle Themen: Kinderarbeit, Kinderehen, politische Verfolgung, rassistische Angriffe usw.</p> <p>Nach dem Beitrag wird ein geführter Dialog mit Fragen begonnen. Zuerst stellen Sie offensichtlichsten und leichtesten Fragen, um dann zu den komplexeren zu kommen.</p> <p>Verständnis der folgenden Rechte: Recht auf Leben: In den europäischen Ländern gibt es keine Todesstrafe.</p>	<p>30 min White board. Arbeit im Zeitungsartike Klassenrat über die um Verletzung der Grundrechte</p>	
<p>Übung 3</p>	<p>Asyl: nur zu verwenden, wenn Lebensgefahr und Strafverfolgung besteht. Genfer Konvention: "Jeder Flüchtling hat Pflichten gegenüber dem Land, in dem er sich befindet, die insbesondere verlangen, dass er sich an seine Gesetze und Vorschriften sowie an Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung hält"</p> <p>Gleichheit vor dem Gesetz: die Idee von Gerechtigkeit, Gerechtigkeit für alle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung von Männern und Frauen: Für Männer und Frauen in Europa gelten die gleichen Gesetze. • Nichtdiskriminierung: "Jede Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder anderer Meinung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Eigentum, Geburt, Behinderung, Alter oder sexueller 	<p>60 min</p>	<p>Powerpoint-Präsentation Laptop, Bildschirm und Projektor</p>

	<p>Ausrichtung sind verboten ". Es gibt ein Recht, nicht diskriminiert zu werden, und die Pflicht, nicht zu diskriminieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechte des Kindes, älterer Menschen und Behinderter: "Bei allen Maßnahmen, die Kinder betreffen, egal ob von Behörden oder privaten Einrichtungen, muss das Wohl des Kindes im Vordergrund stehen." Es gibt eine Reihe von Maßnahmen zum Schutz und zur Integration, für die Würde und Unabhängigkeit älterer und behinderter Menschen. <p>Der Trainer zeigt jedes Recht auf einer Folie, erklärt es und eröffnet den Dialog, um zu fragen, wie mit diesem Thema in den Herkunftsländern der Teilnehmer umgegangen wird und um die Unterschiede zu verstehen. Am Ende der Sitzung müssen drei Schlussfolgerungen gezogen werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Unabhängig von Traditionen und Kulturen, die den Hintergrund von Migranten/Flüchtlingen bilden, sind einige Praktiken in Europa illegal und werden strafrechtlich verfolgt. Europäische Rechte müssen also geachtet werden, sonst ergeben sich Probleme mit der Justiz. 2) Dass Migranten/Flüchtlinge die gleichen Rechte wie europäische Bürger haben, nicht aufgrund von Rasse, Religion oder Geschlecht diskriminiert zu werden. Jede Verletzung dieser Rechte kann vom Gesetz bestraft werden. 3) Was passiert, wenn ein Migrant/Flüchtling illegal im Land lebt? Um legal geschützt zu sein, müssen zunächst Aufenthaltsgenehmigungen erteilt werden. 		
--	--	--	--

THEMENBEREICH 1 **EUROPÄISCHE RECHTE UND PFLICHTEN**

EINHEIT 2	1.2 – Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Rechte sind verbunden mit Pflichten.
Inhalt	Verständnis für die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere in Bezug auf Freiheit, Gleichheit und Solidarität. Verständnis der Idee, dass Rechte auch mit Pflicht verbunden sind.
Lernziele	Verstehen der Grundrechte und ihres Bezugs zu den Prinzipien. Verstehen der Verknüpfung von Rchten und Pflichten Verstehen, was das für den Einzelnen und im täglichen Leben bedeutet
Zeit	4 Stunden
Hinweise für Lehrende	Trainer sollten die Teilnehmer ermutigen, frei zu sprechen. Trainer müssen Lernende ermutigen und alle dazu einladen, Meinungen zu äußern. Der Dialog muss reich und frei sein. Trainer müssen die Teilnahme aller fördern.
Methoden	Die Lernenden werden in einer Klassengruppe arbeiten. Eine Fallstudie wird den Dialog anregen. Es wird empfohlen, maximal 5-10 Lernende zuzulassen, um eine Teilnahme zu

	ermöglichen.
Verfügbare Ressourcen	Laptop-Projektor Einrichtung des Klassenzimmers in O- oder U-Form, um die Teilnahme zu erleichtern. Eine Fallstudie
Unterstützendes Material für den Unterricht	Eine Fallstudie. Poerpoint-Präsentation zur zweiten Hälfte der Grundrechte (siehe unten) Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit

Ziel	INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF		
	Methode	Zeit	Equipment
Verständnis der Rechte und Pflichten bei der Anwendung der Grundrechte	<p>Kurze Übersicht über die folgenden Rechte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bildung: Bildung ist in Europa bis zum Alter von 16 Jahren verpflichtend. Obligatorische Ausbildung sollte kostenlos zur Verfügung gestellt werden. • Teilhabe an Arbeit: Alle Bürger haben das Recht zu arbeiten. Wenn Sie arbeitslos sind, können Sie Sozialleistungen genießen, die sich allerdings in den europäischen Ländern sehr unterscheiden. • Ein Geschäft zu führen: alle Bürger können ein neues Geschäft beginnen. • Eigentum: Alle Bürger können Eigentum haben, und das muss respektiert werden. • Faire Arbeitsbedingungen: Das Arbeitsrecht muss respektiert werden, einschließlich gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen. Das Arbeitsrecht kann von einem europäischen Land zum anderen sehr unterschiedlich sein. • Soziale Sicherheit und Sozialhilfe: Es besteht das Recht auf Gesundheits- und Sozialhilfe. Soziale Unterstützung wird auch benachteiligten Bürgern gewährt; sie unterscheidet sich auch stark von einem Land zum anderen. • Gesundheitsversorgung: Je nach europäischem Land werden einige Gesundheitsbehandlungen kostenlos angeboten. <p>Verstehen, dass es auch Pflichten gibt, damit diese Rechte umgesetzt werden können, z.B. wie Steuerzahlung, weil diese Leistungen bezahlt werden müssen.</p> <p>Das Konzept der Solidarität verstehen.</p>	60 min	PowerPoint-Präsentation Laptop, Bildschirm und Projektor. Fallstudie 2 von Sara und Salim.

UNTERRICHTSMATERIALIEN FÜR

THEMENBEREICH 1 Material für Unterrichtseinheit

1.1 • *Statement zur Diskussion:*

*“Tolerance is not sharing beliefs but respecting the different beliefs of others”
Toleranz bedeutet nicht, Überzeugungen zu teilen,
aber es bedeutet, die unterschiedlichen Überzeugungen der anderen zu respektieren.*

Übung 2 _____

Zeitungs- oder Internetartikel ähnlich diesem:

<http://www.bbc.com/news/world-europe-34573825>

Syrische "Kinderbräute" und internationales Recht

"Alarmierende Zunahme" der Zahl der Kinderehen in syrischen Flüchtlingsgemeinschaften in Jordanien, im Irak und im Libanon, sagt „Save the Children“

Es wird argumentiert, dass eine solche Ehe die Mädchen vor sexuellen Übergriffen und anderen Schwierigkeiten schützen soll

Sie wird auch als Schutz der Familienehre angesehen.

Sie verringert die wirtschaftliche Belastung von Flüchtlingsfamilien.

Aber Kinderheirat bedroht die körperliche und geistige Gesundheit der Mädchens.

Sie ist durch das „Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“ verboten.

Das Recht auf freie und uneingeschränkte Zustimmung beider Parteien ist in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert (Artikel 16)



Ich traf zwei syrische Freunde aus Aleppo, Majd und Samo. Sie sind besorgt, dass das Problem der Kinderbräute die Sicht der Niederländer auf das syrische Volk und seine Kultur noch weiter verschärfen könnte.

"Die Flüchtlinge hier haben gerade einen Kulturschock. Wir bringen unseren Glauben, unsere Traditionen mit und sie sind nicht leicht zu brechen", sagt Majd.

Bildunterschrift: Majd aus Aleppo glaubt, dass Syrer, die in die Niederlande kommen, die niederländischen Gesetze berücksichtigen müssen. "Unser Problem ist, dass die Niederländer den Unterschied zwischen Syrern nicht sehen können, aber es liegt in unserer Verantwortung, mit diesen neuen Gesetzen umzugehen."

Samo erinnert sich an ein junges Mädchen, das in einem Flüchtlingslager in Den Helder verheiratet war. "Ich bin ein Flüchtling, aber ich arbeitete dort in der Essensausgabe. Ich war sehr bewegt. Ich dachte, der Typ wäre ihr kleiner Bruder. Als sie sagte, ‚das ist mein Sohn‘, war ich schockiert. Sie war 14 Jahre alt. Sie hat ihr Schicksal akzeptiert, aber es ist falsch. "

Majd wurde informell von einer niederländischen Familie adoptiert, die ihn zu hausgemachten Mahlzeiten einlud und bei seinen Sprachkenntnissen half. Viele Niederländer unterstützen diejenigen, die vor dem Konflikt geflohen sind. Aber es gibt komplexe Herausforderungen bei der Anpassung. Und wie die Reaktion auf die Berichte über Kinderbräute zeigt, kann die kulturelle Integration kompliziert sein.

Material für Unterrichtseinheit 1.2

Übung 1

Fallstudie 2 von Sara und Salim

THEMENBEREICH 2

INTEGRATION

MODULTITEL	DAS REALE EUROPE VS. DER „EUROPÄISCHE TRAUM	
Inhalt	<p>Das Modul zielt darauf ab, Migranten zu helfen, ein Verständnis für den Unterschied zwischen ihren Vorstellungen als neu angekommene Migranten und der Realität des Lebens und Arbeitens in Europa zu entwickeln, einschließlich der Barrieren, denen sie sich stellen müssen. Das letztendliche Ziel ist es, sie bei ihren zukünftigen Entscheidungen sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Leben zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, einen Aktionsplan zu entwickeln, um Barrieren zu umgehen und zu beseitigen, während sie auf ihre ultimativen Ziele hinarbeiten. Das Modul befasst sich mit Reflexion, Handlungsplanung und SMART-Zielsetzungen als aktive Methoden und setzt sich auch mit den Problemen auseinander, die Vorurteile und Rassismus verursachen, und wie mit diesen umzugehen ist.</p> <p>In diesem Modul kommt eine Fallstudie zum Einsatz, die eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema anregt.</p>	
Ziele und Aufgaben	<p>Sensibilisierung der Teilnehmer für kulturelle Vielfalt, für Integrationshindernisse aus der Fallstudie und letztlich dafür, wie sie diese auf sich selbst anwenden können und welche Unterstützung sie in Zukunft benötigen.</p> <p>Die Teilnehmer in eine Reihe von Methoden einzuführen, die sie dabei unterstützen, ihre Ziele und Hindernisse beim Erreichen ihrer Ziele zu identifizieren</p>	
Unterrichtseinheiten	<p>Einheit 1 Einheit 2 Einheit 3</p> <p>Identifizieren der Umgang mit Den Unterschied Hindernisse, mit denen Erwartungen und zwischen indirekter Migranten konfrontiert Beseitigung von und direkter sind, und der Kluft Barrieren durch Diskriminierung zu zwischen Erwartungen Handlungsplanung und verstehen und sich der und Realität Zielsetzung Situationen bewusst zu</p> <p>□ Direkt zur Einheit □ Direkt zur Einheit sein, in denen sie</p> <p>ihnen umzugehen ist</p> <p>□</p>	<p>entstehen und wie mit</p> <p>Direkt zur Einheit</p>
Zeitaufwand	<p>2 Stunden 2 Stunden 2 Stunden</p>	
Anforderungen an den Lernenden	<p>Teilnehmende sind Migranten und Flüchtlinge</p>	
Lernergebnisse	<p>Wissen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kennen und Erkennen von Integrationsbarrieren 2) Kennen der SMART-Elemente zur Zielsetzung 3) Wissen, wie man Ziele in kleinere Schritte eines Handlungsplans aufteilt 4) Kennen des Unterschieds zwischen direkter und indirekter Diskriminierung 5) Wissen, wie man Vorfälle erkennt, in denen Rassismus und Vorurteile auftreten können <p>Fähigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Erkennen des Unterschied zwischen eigenen Erwartungen und der Realität des Lebens in Europa 2) Verwendung und Entwicklung von Methoden zur Zielsetzung und Handlungsplanung 3) Verwendung des richtigen Ansatz für die Zielgruppen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Erwartungen 	

	<p>4) Unterstützung der Teilnehmer beim Umgang mit Rassismus und Diskriminierung 5) Verstehen, wie man die allgemeine Theorie auf einzelne Fallstudien und Einzelfälle anwendet</p> <p>Kompetenzen</p> <p>1) Entwicklung von Wegen, um Integrationsbarrieren zu erkennen und zu beseitigen 2) Entwicklung von Wegen, um erfolgreiche Zielsetzung und Handlungsplanung umzusetzen 3) Entwicklung von Selbstvertrauen im Umgang mit Problemen und Vorkommnissen von Rassismus</p>
Notwendige Ressourcen	Flipchart, Notizen, Stühle, Papiere, Stifte, Poster Boards, Scheren, Marker, PC, Internetverbindung, Post-it, Drucker, Arbeitsblätter wie angegeben
Methoden	Traditionelle Lehrmethoden Brainstorming, Spiele, Gruppenarbeit, Rollenspiel, Simulation, Fallstudien

UNTERRICHTSEINHEITEN ZUM THEMENBEREICH 2

THEMENBEREICH 2

INTEGRATION

EINHEIT 3	2.1 – Verständnis für Integrationshindernisse
Inhalt	<p>Der Europäische Rat fördert die Integration von Migranten in den EU-Mitgliedstaaten und hat dafür die europäischen Schlüsselindikatoren ermittelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lokale Sprache - ein wichtiges Element für den Beginn eines interkulturellen Dialogs; - Anstellung - die einen wesentlichen Faktor für den Integrationsprozess darstellt, da sie die wirtschaftliche Teilhabe von Migranten in der Gesellschaft sichert; - Bildung - die Migranten dabei unterstützt, mehr Erfolg in der Gastgesellschaft zu haben; <ul style="list-style-type: none"> - soziale Eingliederung - die zur Akzeptanz und zum Verständnis verschiedener Kulturen beiträgt und gegen Diskriminierung und soziale Ausgrenzung kämpft; - aktive Bürgerschaft - die Beteiligung von Migranten am demokratischen Prozess als aktive Bürgerinnen und Bürger fördert die Integration und stärkt ihr Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft. <p>Die Teilnehmer werden in der Lage sein zu verstehen, wo sie sich im Integrationsprozess befinden, damit sie realistische Ziele identifizieren können, die von ihren Erwartungen abweichen können. Sie werden auch wissen, wie man die allgemeinen Integrationstheorien auf einzelne Fallstudien und Einzelfälle anwendet</p>
Lernziele	<p>2 Stunden</p> <p>Die Teilnehmer werden in der Lage sein zu verstehen, wo sie sich im Integrationsprozess befinden, damit sie realistische Ziele identifizieren können, die von ihren Erwartungen abweichen können. Sie werden auch wissen, wie man die allgemeinen Integrationstheorien auf einzelne Fallstudien und Einzelfälle anwendet</p>
Zeit	Ziel der Einheit ist es, den Integrationsprozess und einige seiner Indikatoren zu erklären, den Teilnehmern verständlich zu machen und insbesondere den Unterschied zwischen den Erwartungen der Migranten und der Realität aufzuzeigen. Die Teilnehmer werden das nutzen, um die möglichen Hindernisse ihrer eigenen
Hinweis für Lehrende	

	Integration als erste Stufe zu identifizieren, um in der zweiten Einheit durch Aktionsplanung dagegen anzugehen.
Methoden	Die Teilnehmer werden hauptsächlich mit dem Inhalt einer Fallstudie arbeiten, die viele Elemente und Probleme, Möglichkeiten und Barrieren aufzeigen soll. Sie werden auch ihre eigenes Wissen, ihr Urteilsvermögen und Brainstorming verwenden, um den Unterschied zwischen den Erwartungen in der Fallstudie und von Migranten im Allgemeinen und der Realität zu bewerten.
Verfügbare Ressourcen	Fallstudie 1 von Sara und Salim
Unterstützendes Material für den Unterricht	Fallstudie 1 von Sara und Salim Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit

/

INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF			
Ziel	Methode	Zeit	Equipment
Reflexion über die Brainstorming- Denken Sie – in großen Überschriften – 15 min	Flipchart, wichtigsten an die Haupterwartungen, die Menschen haben, wenn Stifte Erwartungen von sie als erzwungene oder freiwillige Migranten nach Migranten Europa kommen. Gruppieren Sie sie in 4 Hauptkategorien		
Dies sind normalerweise Wohlstand / Arbeit	•		
Bildung	•		
Sicherheit	•		
Gesundheit	•		
Brechen Sie das für jede Kategorie herunter, indem Sie 25 min Sätze sammeln, die mit „Ich möchte...“ beginnen, z.B. Ich möchte einen guten Job bekommen Ich möchte einen gut bezahlten Job bekommen	Sammeln Sie so viele Sätze wie möglich unter jeder Überschrift		
Sehen Sie sich die bereitgestellte Fallstudie an und 10 min	Fallstudie 1		
sehen Sie, wie viele dieser Erwartungen von den von Sara und Teilnehmern geteilt werden. Salim			
	Auf einem separaten Blatt Papier oder einem Abschnitt 20 min	Flipchart oder	
der Tafel notieren Sie, wie die Realität für jeden dieser Whiteboard Träume aussieht oder aussehen könnte.			
Sie sollten jetzt einen klaren Hinweis darauf haben, was die Unterschiede zwischen der Erwartung und der Realität sind. Und in welchen Bereichen des Lebens (z. B. Bildung / Beschäftigung) es den größten Unterschied gibt.			

	<p><i>Hinweis: Die Realitäten sollten die tatsächlichen Bedingungen hier in Deutschland widerspiegeln.</i></p>		
<p>Hindernisse</p>	<p>Wir sind jetzt bereit, die tatsächlichen Hindernisse für die Integration zu prüfen.</p> <p>Wenn Sie die Liste der realen Bedingungen betrachten, mit denen Migranten konfrontiert sind, teilen Sie die Klasse in drei Gruppen und geben Sie jeder Gruppe zwei der folgenden Themen. Unter den folgenden Überschriften machen diese eine Liste aller Hindernisse, die sie sich vorstellen können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugang auf Bildung • Zugang zu Beschäftigung • Zugang zu Leistungen • Zugang zu Wohnraum • Zugang zu Gesundheit • Zugang zu Sicherheit <p>Am Ende dieser Aufgabe teilt jede Gruppe ihre Ergebnisse mit und die Gruppe reflektiert die als Hindernisse identifizierten Indikatoren und stimmt ihnen zu oder ändert sie.</p> <p>Betrachten Sie die Fallstudie und verwenden Sie die Informationen aus dieser Einheit, um den das Bewertungsbogen für die Frau SARA in der Fallstudie auszufüllen. Damit wird in Einheit 2, der Handlungsplanung, weiter gearbeitet</p>	<p>75 min</p>	<p>Flipchart, markers</p> <p>Bewertungs-bogen</p>

THEMENBEREICH 2

INTEGRATION

EINHEIT 4	2.2 – Handlungsplanung
<p>Inhalte</p>	<p>Anhand von Zeitlinien werden Schlüsselmomente im Leben eines Menschen identifiziert und wie sich dies in Zukunft auf Entscheidungen auswirkt. Außerdem werden SMART-Zielstellungsverfahren für eine effektive Handlungsplanung entwickelt, die auf die Beseitigung von Hindernissen abzielen. Am Ende der Einheit haben die Teilnehmer eine Zeitleiste für die Fallstudie und Handlungspläne für SARA und SALIM als praktische Beispiele, wie sie diese Methode für sich selbst anwenden können.</p>
<p>Lernziele</p>	<p>Ziele mithilfe von SMART-Analysen zu ermitteln, Zeitpläne effektiv zu nutzen und zu lernen, wie effektive und realistische Handlungspläne erstellt werden</p>
<p>Zeit</p>	<p>2 Stunden</p>
<p>Hinweis für Lehrende</p>	<p>Diese Einheit muss als eine Fortsetzung von Einheit 1 betrachtet werden, wo die Klasse an den Barrieren der Fallstudie gearbeitet hat, die nun in der Handlungsplanung betrachtet werden. Bei der Durchführung des Rollenspiels als SARA und SALIM sollten die Teilnehmer auf ihre tatsächlichen realen</p>

	Erfahrungen und die Art von Dingen zurückgreifen, die sie als Hindernisse usw. identifizieren.
Methoden	Zeitstrahl, SMART-Zielanalysen, Rollenspiele, aktives Zuhören und offene Fragen und effektive Anwendung von Fallstudien
Verfügbare Ressourcen	Fallstudie 1 von Sara und Salim
Unterstützendes Material für den Unterricht	Vorbereiteter Zeitstrahl des Lehrenden zur Einführung der Aufgabe Leere Zeitstrahl-Vorlagen Vorlagen des Handlungsplans Ausgefüllte Arbeitsblätter aus Einheit 1 Informationen zur SMART-Zielsetzung □ _Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit

INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF			
Ziel	Methode	Zeit	Equipment
Faktoren identifizieren, die die Karriereoptionen beeinflussen	<p>Lassen Sie die Teilnehmer den ersten Teil ihrer Zeitstrahlen zeichnen: von der Geburt bis zur Gegenwart. Sie sollten grobe Termine und wichtige Ereignisse in ihrem Leben schreiben (der Lehrer sollte dies und die nächsten zwei Schritte beispielhaft zeigen).</p> <p>Bitten Sie die Teilnehmer, ihre Zeitstrahlen um zwei Jahre in die Zukunft zu verlängern und Ereignisse zu schreiben, die sie in diesen Jahren erreichen wollen.</p> <p>Lassen Sie sie schließlich ihre Zeitpläne um ungefähr 5 Jahre in die Zukunft verlängern und Ereignisse hinzufügen, die sie während dieses Zeitraums - ihre ZIELE erfahren möchten (z.B. neuer Job, neues Haus, eine Familie usw.)</p> <p>In Paaren oder kleinen Gruppen sollten die Teilnehmer ihre Zeitstrahlen erläutert und mit ihren Kollegen durchsprechen. Insbesondere sollten sie diskutieren:</p> <p>Welche Verbindungen siehst du zwischen deinen Zielen in den nächsten 2 Jahren und Zielen für die nächsten 5 Jahre und was ist in deinem Leben zuvor passiert?</p> <p>Teilen Sie die Gruppe in zwei Teile auf. eine Gruppe</p>	30 min	<p>Vorbereiteter Zeitstrahl, basierend auf dem Leben des Trainers.</p> <p>Stifte, A3-Papier, Schere, Zeitschriften und Kleber</p>
Lernen aus Erfahrung	vervollständigt einen Zeistrahl für SARA, die andere für SALIM aus der bereitgestellten Fallstudie, wobei die Schlüsselmomente in deren Leben feststellt und sowohl kurze (2 Jahre) als auch lange (5 Jahre) Ziele identifiziert werden. Die Arbeit in der Gruppe erfasst alle Ziele für Sara und Salim	20 min	Fallstudie 1 von Sara und Salim
<p>Ziele setzen</p> <p>Zu verstehen, dass ein Ziel ohne einen Plan nur ein Ziel bleibt - viele Menschen haben</p>	<p>in 2 Jahren und in 5 Jahren und entscheidet, ob es sich um echte Ziele handelt.</p> <p>Um zu beurteilen, ob es sich um echte Ziele handelt, müssen sie überlegen, ob sie ...</p> <p>wichtig und persönlich sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • fähig sind, von ihren eigenen Handlungen angetrieben • 	30"	<p>Fallstudie 1 von Sara und Salim</p> <p>Papier, Stifte</p>

<p>Ideen, Träume, die nie passieren, weil sie nie geplant sind.</p> <p>SMART denken – unterstützt bleiben während des gesamten Prozesses und hilft motiviert zu bleiben, um das Ziel zu erreichen</p>	<p>zu werden</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine realistische Chance haben, erreicht zu werden • klar definiert sind und ob es möglich ist, einen spezifischen Handlungsplan dafür aufzustellen <p>Stellen Sie die Idee der SMART-Zielsetzung vor In Gruppen wird nun bewertet, ob diese Ziele den SMART-Kriterien entsprechen. Sind sie: Specific? – Spezifisch? Konkret? Measurable? – Messbar? (Woran macht man fest, dass das Ziel erreicht wurde?) Achievable? – Angemessen? Realistisch erreichbar? Relevant? – Relevant? Von Bedeutung für die Person? Time-bound? – Terminiert? (Ist ein zeitlicher Rahmen für das Ziel gesetzt?)</p> <p>Zurück in zwei Gruppen für Sara und Salim</p>		
<p>Aufschlüsselung der Ziele</p> <p>Identifizieren von relevanten und erreichbaren Abschnitten und Zeiteinteilung für Schritte, Stufen, Elemente</p> <p>Handlungsplanung Stufe 1</p> <p>Handlungsplanung Stufe 2</p>	<p>Berücksichtigen Sie die 5-Jahres-Ziele: Die Gruppen müssen beginnen, diese in eine Reihe kurzfristiger Ziele/Schritte zu gliedern, die jeweils einige der Integrationshindernisse abbauen. Die Klasse hat die Hindernisse in Einheit 1 untersucht und diese sollten in dieser Einheit erneut betrachtet werden.</p> <p>Geben Sie nun jeder Gruppe eine Vorlage des Handlungsplans, der an die lokalen Bedingungen angepasst werden sollte.</p>	20 min	
<p>Einführung eines Aktionsplans zur Erfassung des eigenen Fortschritts und zur Förderung der Verantwortung für die eigene persönliche und berufliche Entwicklung</p>	<p>Konzentrieren Sie sich insbesondere auf den Abschnitt, in dem festgelegt ist, wer für jede einzelne Maßnahme verantwortlich ist, und gewährleisten Sie ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Berater und "Klient". Jede Aktion kann nur aufgezeichnet werden, wenn der Klient (gespielt von einem aus der Gruppe) den Zeitplänen und Verantwortlichkeiten der Aktion zustimmt.</p>	20 min	Vorlagen des Handlungsplans

THEMENBEREICH 2

INTEGRATION

EINHEIT 5	2.3 – Umgang mit Vorurteilen und Rassismus
Inhalt	Einführung in das Thema Diskriminierung und Verständnis des Unterschieds zwischen direkter und indirekter Diskriminierung und deren Bekämpfung. Der Großteil der Einheit besteht aus Rollenspielen, um den Teilnehmern typische Szenarien direkt erfahrbar zu machen
Lernziele	Den Unterschied zwischen indirekter und direkter Diskriminierung zu erkennen und Ideen und Szenarien zu liefern, die den Teilnehmern helfen, diese zu bekämpfen. Das Gelernte auf die Fallstudie anzuwenden und festzustellen, ob sich hier etwas in der Fallstudie bezüglich Einstellungen und Verhaltensweisen findet, was zu einer Diskriminierung als Hindernis führen könnte.
Zeit	2 Stunden
Hinweis für Lehrende	Vertrautheit mit Rollenspielen ist für diese Einheit essentiell. Es ist wichtig, Requisiten/Kostüme zur Verfügung zu haben, um die Teilnahme der Teilnehmer zu erleichtern. Wenn die Teilnehmer etwas zurückhaltend sind, lohnt es sich, am Anfang 30 Minuten hinzuzufügen, um einige Eisbrecherübungen zu machen, um Hemmungen abzubauen. Es ist zwar wichtig, dass die Teilnehmer ein grundlegendes Verständnis der Diskriminierungsgesetzgebung haben, es ist jedoch nicht beabsichtigt, dass sie in dieser Einheit im Detail behandelt wird. Lieber ermöglichen Sie den Teilnehmern den Zugang zu den entsprechenden Rechtsvorschriften online, um sie vor oder nach der Einheit anzuschauen.
Methoden	Diskussion, Brainstorming, Rollenspiel und Reflektion
Verfügbare Ressourcen	Role play scenarios including costumes/props etc. Information on direct and indirect discrimination Current discrimination law in host country
Unterstützendes Material für den Unterricht	Rollenspielszenarien einschließlich Kostüme / Requisiten etc. Informationen über direkte und indirekte Diskriminierung Aktuelles Diskriminierungsgesetz <input type="checkbox"/>

[Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit](#)

INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF			
Ziel	Methode	Zeit	Equipment
Einführung des Themas Diskriminierung	Der Unterschied zwischen indirekter und direkter Diskriminierung wird anhand von Beispielen aus dem verfügbaren Material erklärt. Dies sollte in den Kontext der Gesetzgebung zur Diskriminierung in Deutschland gestellt werden. Hinweis: Direkte Diskriminierung ist oft leichter zu bemerken und gesetzlich dagegen vorzugehen. Indirekte Diskriminierung ist schwieriger zu identifizieren und daher viel schädlicher. Die meisten Migranten in Westeuropa werden unter den Letzteren leiden, da die	10 min	Ressourcen aus dem Internet Informationen zu relevanten Diskriminierungsgesetzen. Lehrer muss dies

Verstehen direkter und indirekter Diskriminierung Zeuge von	Rechtsvorschriften zur Primärdiskriminierung in der EU ziemlich strikt sind. Nach den Erklärungen werden die Teilnehmer aufgefordert, sich weitere Beispiele auszudenken, um zu zeigen, dass sie den Unterschied zwischen direkter und indirekter Diskriminierung kennen	20 min	vorbereiten
Diskriminierung werden und lernen, dagegen vorzugehen	Vorbereitung Rollenspiel Lehrer stellt die Struktur der Rollenspiele vor und erklärt, was jedes Rollenspiel zu demonstrieren versucht. Erklären Sie die 3 Szenarien und die Rolle der jeweils 3 Personen (siehe Rollenspielblatt) Die ganze Klasse betrachtet, bevor sie in die Rollenspiele geht, was jeweils die Hauptprobleme sind, die Vorurteile, Rassismus oder Diskriminierung schaffen könnten, z.B. Sprache, Hautfarbe, Kleidung wie Hijab Schal etc. Rollenspiel	10 min 20 min	Kopien der einzelnen Rollenspiele mit Rollen, Requisiten usw.
Das Gelernte im aktiven Rollenspiel umsetzen	Unterteilen Sie die Gruppe in drei Gruppen: Jede Gruppe erhält ein Szenario und ein Thema, das entwickelt und ausgeführt werden soll. In jeder Gruppe benötigen wir ... <ul style="list-style-type: none"> • eine Person, um Vorurteile zu demonstrieren, • eine Person als Opfer und • eine Person die versucht, das Opfer zu schützen und zu verteidigen Gruppe 1 Teures Restaurant (Hautfarbe) Gruppe 2 Ärzte Rezeption (schlechte Sprachkenntnisse) Gruppe 3 Vorstellungsgespräch (Tragen eines Hijab) Nach den 3 Rollenspielen sollte die Gruppe Fallstudie von Sara und Salim reflektieren und herausfinden, wo	40 min (ca. 25 min Vorbereit., dann 5 min für jedes Rollenspiel)	
Anwendung des gelernten auf die Fallstudie	sie auf Diskriminierung und Vorurteile treffen könnten und wie sie sie beraten und verteidigen könnten. Wenn dabei weitere Integrationshindernisse identifiziert werden, sollte diese in ihren Handlungsplänen ergänzt werden.	20 min	Fallstudie 1 von Sara und Salim

UNTERRICHTSMATERIALIEN FÜR
THEMENBEREICH 2 Materialien für

Unterrichtseinheit 2.1

Fallstudie 1 von Sara und Salim

BEWERTUNGSBOGEN:

<i>Integrations- maßnahme</i>	Hinderniss	Hinderniss	Hinderniss	Hinderniss
Zugang zu Bildung				
Zugang zu Beschäftigung				
Zugang zu Leistungen				
Zugang zu Wohnraum				
Zugang zu Gesundheit				
Zugang zu Sicherheit				

Die hier aufgezeigten Hindernisse zu beseitigen oder zu mildern, wird im Handlungsplan für den Migranten/Flüchtling wesentlich sein.

Hinweis: Bei der Prüfung der Maßnahme muss die verantwortliche Person berücksichtigt werden. Werden es die Migranten selbst, eine Unterstützungsagentur oder eine gesetzliche Agentur sein? Mehr Empowerment wird erreicht, wenn Migranten die Freiheit und Ermutigung zur Überwindung ihrer eigenen Barrieren gegeben wird

INFORMATIONEN ZUR EINFÜHRUNG DES THEMAS „DIREKTE UND INDIREKTE DISKRIMINIERUNG“

In der Gleichstellungsgesetzgebung gibt es einen wichtigen Unterschied zwischen direkter und indirekter Diskriminierung. Es ist rechtswidrig, Menschen zu diskriminieren, die "geschützte persönliche Eigenschaften" haben - jemanden, der aufgrund bestimmter Eigenschaften seiner Person möglicherweise benachteiligt ist. Dies ist als **direkte Diskriminierung** bekannt. Zu diesen persönlichen Merkmalen gehören: Alter,

Behinderung, Geschlechtsumwandlung, sexuelle Orientierung, Ehe und Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft und Mutterschaft, Rasse, Religion oder Weltanschauung und Geschlecht.

Sie müssen keine geschützte Eigenschaft haben, um diskriminiert zu werden. Wenn jemand denkt, dass du eine Eigenschaft hast und dich deshalb benachteiligt, ist das eine direkte Diskriminierung durch die Wahrnehmung. Auch wenn Sie schlechter behandelt werden, weil ein Kollege, ein Partner, ein Familienmitglied oder ein Freund eine geschützte Eigenschaft hat, wäre dies eine direkte Diskriminierung durch Assoziation. Es ist auch möglich, diskriminiert zu werden, wenn man keine bestimmte (oder irgendeine) Religion oder Weltanschauung hat.

Beispiele für direkte Diskriminierung sind, jemanden aufgrund eines persönlichen Merkmals ...

zu entlassen

nicht zu beschäftigen

die Weiterbildung zu verweigern

nicht zu befördern

nachteilige Bedingungen zu schaffen

die Entlassung einer Person aufgrund eines persönlichen Merkmals

die Entscheidung, jemanden nicht zu beschäftigen

Indirekte Diskriminierung tritt auf, wenn die Praktiken, Richtlinien oder Verfahren einer Organisation dazu führen, dass Personen benachteiligt werden, die bestimmte geschützte Eigenschaften teilen.

Indirekte Diskriminierung darf nicht rechtswidrig sein, wenn ein Arbeitgeber nachweisen kann, dass es eine "objektive Rechtfertigung" dafür gibt. Dies beinhaltet die Demonstration eines "verhältnismäßigen Mittels zur Erreichung eines legitimen Ziels".

Das Ziel muss legitim sein und eine echte objektive Überlegung sein, wie zum Beispiel die wirtschaftlichen Bedürfnisse eines Unternehmens. Aber argumentieren, dass es teurer ist, nicht zu diskriminieren, wird wahrscheinlich nicht als gültige Rechtfertigung angesehen.

Es muss auch eine verhältnismäßige Maßnahme sein, was bedeutet, dass die diskriminierende Wirkung durch die Bedeutung und den Nutzen des Ziels deutlich aufgewogen werden sollte. Es sollte auch keine vernünftige, weniger diskriminierende Alternative geben.

Für Fälle direkter Diskriminierung gibt es keine objektive Rechtfertigung, außer auf der Grundlage des Alters. Zum Beispiel können erhöhte Abfindungen, die Arbeitnehmern ab einem bestimmten Alter gezahlt werden, nicht diskriminierend sein, weil sie die zusätzlichen Probleme widerspiegeln, mit denen ältere Arbeitnehmer konfrontiert sind, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren.

Weitere Informationen:

<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/grundlagen/>

<http://www.agg-ratgeber.de/de/begriffe/diskriminierungsformen.html>

Erläuternde Beispiele, was direkte Diskriminierung ist:

<http://www.agg-ratgeber.de/de/begriffe/diskriminierungsformen/unmittelbare-benachteiligung.html>

Erläuternde Beispiele, was indirekte Diskriminierung ist:

<http://www.agg-ratgeber.de/de/begriffe/diskriminierungsformen/mittelbare-benachteiligung.html>

Konkrete (reale) Fallbeispiele:

<http://www.agg-ratgeber.de/de/fallbeispiele.html>

Materialien für Unterrichtseinheit 2.2

- **FALLSTUDIE:**
[Fallstudie 1 von Sara und Salim](#)

Materialien für Unterrichtseinheit 2.3

SZENARIEN FÜR DIE ROLLENSPIELE

Jedes Rollenspiel sollte mit mindestens 3 Personen gespielt werden:

Eine Rolle ist die Person, die diskriminiert: der TÄTER

Eine Rolle ist die Person, die diskriminiert wird: das OPFER

Eine Rolle ist die Person, die versucht zu intervenieren: der FÜRSPRECHER

Sie können mehr als einen Täter und Fürsprecher pro Rollenspielszenario in den Gruppen haben

Szenario 1

Ort: Teures Restaurant / Hotel

Problem: Bedenken wegen der Anwesenheit der Person aufgrund ihrer Hautfarbe und des allgemeinen Aussehens

Das OPFER kommt in ein teures Restaurant für ein Treffen mit einem Freund. Er/sie ist früh und der Freund, den er/sie treffen möchte, ist nicht angekommen. Er/sie kann sich nicht an den Nachnamen der Person erinnern, die er/sie treffen will. Er/sie kann auf die Frage, wer reserviert hat, nicht vollständig antworten und der Oberkellner (TÄTER) kann die Reservierungen nicht überprüfen.

Dem Oberkellner ist das verdächtig. Sie haben normalerweise keine Kunden, die aus ethnischen Minderheiten kommen, weil es teuer ist und sie annehmen, dass ethnische Minderheiten kein Geld haben. Sie glauben nicht, dass das Opfer da ist, um jemanden zu treffen. Sie denken, dass er/sie betteln oder stehlen könnte, und sie sind besorgt um den Ruf des Hauses. Einige andere Gäste waren überrascht, das Opfer im Restaurant zu sehen.

Die Kleidung und der Gebrauch der Sprache könnte auch ein Problem sein. Führen Sie das Rollenspiel mit einem aggressiven, ethnischen Minderheiten abgeneigten Mitarbeiter durch. Dann führen Sie den FÜRSPRECHER ein, vielleicht einen weiteren Kellner, der versucht, das Problem zu lösen. Oder der Freund, den das Opfer treffen wollte, ist der Fürsprecher.

Denken Sie über Körpersprache, Tonfall und Auftreten der Personen nach.

Danach besprechen Sie, ob der/die Migrant/in etwas hätte tun können, um die Situation zu erleichtern.

Wie können Sie jemandem begegnen, der diskriminierend ist, wenn Sie der Fürsprecher sind?

Szenario 2

Ort: Empfang bei einem Arzt oder einer medizinischen Einrichtung

Problem: Schlechte deutsche Sprachkenntnisse

Ein/e Migrant/in (OPFER), dessen Deutsch nicht sehr gut ist und der hier neu ist, kommt zu einem Termin. Er/sie ist 15 Minuten zu spät, weil er/sie sich verlaufen hat. Die Empfangsdame (TÄTER) ist unhöflich und bemüht sich nicht, den/die Patienten/in zu verstehen oder in irgendeiner Art auf ihn/sie einzugehen.

Der/die Migrant/in ist verunsichert und durcheinander. Schließlich interveniert ein anderer Mitarbeiter (FÜRSPRECHER), um die Situation zu klären.

Denken Sie über Körpersprache, Tonfall und Auftreten der Personen nach.

Benutzt der Täter absichtlich eine komplizierte Sprache?

Danach besprechen Sie, ob der Migrant etwas hätte tun können, um die Situation zu erleichtern.

Wie können Sie jemandem begegnen, der diskriminierend ist, wenn Sie der Fürsprecher sind?

Szenario 3

Ort: Erster Tag im neuen Job

Problem: Muslimische Frau, die einen Schleier trägt

Eine muslimische Frau (OPFER), die ein Kopftuch trägt, beginnt mit der Arbeit in einem Büro. Sie wird von einer Kollegin (TÄTER) in der Firma herumgeführt. Diese mag es nicht, dass die neue Mitarbeiterin einen Schleier trägt. Sie fängt an, ihr unhöfliche und persönliche Fragen zu stellen und schlägt vor, dass sie nicht in das Team hineinpasst, wenn sie sich nicht wie alle anderen anzieht. Die muslimische Frau versucht zu erklären, warum sie einen Schleier trägt. Die andere Frau geht nicht darauf ein, sondern beschwert sich über die vielen Ausländer/innen, die es jetzt in ihrer Firma gibt.

Ein anderer Mitarbeiter (FÜRSPRECHER) hört dies und kommt zur Verteidigung der Muslimin.

Denken Sie über Körpersprache, Tonfall und Auftreten der Personen nach.

Denken Sie über die Argumente nach, die gebracht werden.

Danach besprechen Sie, ob der/die Migrant/in etwas hätte tun können, um die Situation zu erleichtern.

Wie können Sie jemandem begegnen, der diskriminierend ist, wenn Sie der Fürsprecher sind?



THEMENBEREICH	EUROPÄISCHE KULTUR IM ALLGEMEINEN	
Content	<p>Untersuchen und diskutieren der Europäische Union in Theorie und Praxis. Das Modul zielt darauf ab, die historische Entwicklung der Europäischen Union und die praktischen Auswirkungen im Alltag des Einzelnen, insbesondere in der alltäglichen Erfahrung von Migranten zu verstehen. Ziel ist es, das Verständnis für die Europäische Union durch zwei Unterrichtseinheiten zu fördern, in denen die Migranten den Zustand Europas vor und nach der Wiedervereinigung vergleichen und ihre Vor- und Nachteile aus verschiedenen Perspektiven diskutieren.</p>	
Ziele und Aufgaben	<p>Ziel der Einheiten soll es sein, die Migranten dabei zu unterstützen, die europäische Einigung als einen langen Prozess des Findens und Aufrechterhaltens des Friedens zwischen ehemaligen rivalisierenden Ländern zu verstehen. Am Ende der Einheiten werden die Teilnehmer die Anstrengungen verstehen, die unternommen wurden, um die gegenwärtige Vereinigung und den fortlaufenden Prozess der Schaffung einer grundlegenden Vereinheitlichung zu erreichen. Sensibilisierung der Lehrenden für die Arbeit mit der Zielgruppe in Bezug auf die oben genannten Themen und als Vorbereitung, Überprüfung ihres eigenen Wissens und Verständnisses für die Entwicklung und den aktuellen Stand der Europäischen Union.</p> <p>Einheit 1 Einheit 2</p>	
Unterrichtseinheiten	<p>EU in der Theorie: EU in der Praxis: Indem sie den Prozess und die Entwicklung der Vereinigung verstehen, identifizieren die Teilnehmer die relevanten EU auf ihr tägliches Leben nach Errungenschaften, die in den Jahrzehnten denken. Unter Berücksichtigung nach dem Zweiten Weltkrieg bis heute mehrerer Perspektiven werden erreicht wurden. sich die Teilnehmer mit den Vor-</p> <p>□ Direkt zur Einheit und Nachteilen des aktuellen Stands der EU auseinandersetzen.</p> <p>□ Direkt zur Einheit</p>	<p>Die Teilnehmer werden über den Einfluss und die Auswirkungen der EU auf ihr tägliches Leben nach Errungenschaften, die in den Jahrzehnten denken. Unter Berücksichtigung nach dem Zweiten Weltkrieg bis heute mehrerer Perspektiven werden erreicht wurden. sich die Teilnehmer mit den Vor-</p> <p>□ Direkt zur Einheit und Nachteilen des aktuellen Stands der EU auseinandersetzen.</p> <p>□ Direkt zur Einheit</p>
Zeitaufwand	3 Stunden	2-3 Stunden
Anforderungen an die Lernenden	Die Teilnehmenden sind Migranten und Flüchtlinge.	

Lernergebnisse	<p>Wissen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kenntnis der historischen Hintergründe und Fakten zur Entwicklung der EU nach dem Zweiten Weltkrieg bis heute. 2) Wissen um den Einfluss und die Auswirkungen auf das tägliche Leben der in der EU lebenden Personen, insbesondere auch der Neuankömmlinge. 3) Kenntnis häufiger Argumente für und gegen den gegenwärtigen Zustand der EU 4) Wissen um die unterschiedlichen Perspektiven auf die EU in verschiedenen Regionen der EU <p>Fähigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Erkennen des Unterschieds zwischen der EU in der Theorie und ihren Auswirkungen im täglichen Leben 2) Herunterbrechen des theoretischen Wissens auf das eigene Leben 3) Formulieren von Argumenten für und wider 4) Souveräner Umgang mit multiplen Perspektiven verschiedener politischer System auf die EU <p>Kompetenzen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kommunizieren und Diskutieren über gegensätzliche Ideale und Konfrontationen zu erleichtern, und formulieren Sie ein Argument 2) Vertrauen in den Umgang mit verschiedenen und gegensätzlichen Argumenten gegenüber der EU entwickeln 3) Extraktion relevanter Informationen aus dem bereitgestellten Material über die EU und Anwendung auf reale Situationen
Notwendige Ressourcen	Flipchart, Notizen, Papiere, Stifte, Poster, Marker, Post-it, Arbeitsblätter und Spiele wie angegeben.
Methoden	<p>Die Lernenden werden eine Vielzahl von Lernmethoden anwenden, einschließlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offene Diskussionen, Interviews • Spiele, d.h. Bingo, Brettspiele • Aktivitäten zur Entwicklung einer starken Gruppendynamik <ul style="list-style-type: none"> • Aktivitäten, die dazu dienen, bereits bestehendes Wissen über das Thema zu aktivieren, d. H. eine Karte der EU aus dem Gedächtnis zeichnen <p>Die Lernenden werden an einzeln und mit Partnern sowie in kleinen und großen Gruppen arbeiten.</p>

UNTERRICHTSEINHEITEN ZUM THEMENBEREICH 3

THEMENBEREICH 5

EUROPÄISCHE KULTUR

EINHEIT 6	3.1 – Europäische Einigung
Inhalt	Die Einheit konzentriert sich auf den historischen Entwicklungsprozess der Europäischen Union, ihren gegenwärtigen Zustand und ihre mögliche Rolle als Inspiration für andere Teile der Welt.
Lernziele	Die Teilnehmer sollen in die Lage versetzt werden, den Prozess und die

	Entwicklungen der europäischen Einigung und die relevanten Errungenschaften, die in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg bis heute erreicht wurden, zu reflektieren und zu verstehen.
Zeit	3 Stunden
Hinweis für Lehrende	Sie sollten über die Entwicklungsschwerpunkte in der EU-Geschichte informiert sein, um sie vermitteln und den Teilnehmern bei der Vorbereitung von Übungen helfen zu können. Bleiben Sie auf dem Laufenden über aktuelle politische Ereignisse, um die Relevanz des Lehrmaterial einschätzen, Zusatzmaterial auswählen und den Austausch unter den Teilnehmern anregen zu können.
Methoden	Die Teilnehmer werden eine Vielzahl von Lernmethoden anwenden, hauptsächlich durch Spiele wie Bingo, offene Diskussionen, Gruppenarbeit und intellektuelle Aktivitäten.
Verfügbare Ressourcen	Bilder vom Fußballteam Fakten und Daten der EU-Geschichte: https://europa.eu/european-union/about-eu/history_en Beispiele zur Flaggestaltung: https://designden Haag.eu/symbols Poster "EU-Geschichte" (Download Deutsch und Englisch möglich): http://www.bpb.de/shop/lernen/falter/148505/zeitleiste-die-europaeische-union
Unterstützendes Material für den Unterricht	Warm-up: Bild von Fußballmannschaft (siehe hinzugefügtes Material für copyrightfreies Bild) Übung 2: "Europa-Bingo" – Die Teilnehmer werden gebeten, eine Liste der europäischen Länder und der jeweiligen Hauptstädte zu erstellen Übung 3: Karteikarten mit 5-7 wichtigen politischen Ereignissen im europäischen Leben Übung 4: Poster "EU-Geschichte" Karteikarten mit wichtigen Ereignissen in der EU-Geschichte für jedes Jahrzehnt gemäß Zeitstrahl auf dem Poster "EU-Geschichte" Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit

	Methode	Zeit	Equipment
Ziel	Brainstorming: Schreiben Sie "Europäische Union" an die Tafel und fragen Sie: "Was ist eine Einheit?" Zeigen Sie Fußballman	10 Min	Bild einer
Warm-Up	dazu das Bild einer Fußballmannschaft. Die Teilnehmer erstellen eine Mind Map auf dem Flipchart/ Whiteboard, was besprochen wird. Die Teilnehmer zeichnen eine Karte von Europa aus dem 10 Min	Weiße	Blät-
Aktivierung von Vorwissen zum	Gedächtnis ter Bei der Partnerarbeit wählen die Teilnehmer 15		

Thema	<p>europäische Länder aus und schreiben sie mit der jeweiligen Hauptstadt auf die gezeichnete Europakarte.</p> <p>Das Wissen über fremde Länder wird durch das Bingospiel weiter geprüft. Lehrer ruft Land / Hauptstadt aus - 4 richtig hintereinander ist ein "Bingo!" (Kann auch in kleinen Gruppen gespielt werden)</p> <p>Die Klasse diskutiert die beiden Übungen: "Welche Gründe können Sie sich für Probleme mit der Karte vorstellen? Warum warst du unsicher über bestimmte Teile? Warum oder warum nicht, hatten Sie Probleme mit Hauptstädten? "</p>	15 Min 15 Min	"Europa-Bingo"
Visualisierung zeitlicher Abschnitte	<p>Um historische Zeiträume und Ereignisse zu visualisieren und zu reflektieren, zeichnet der Lehrer einen Zeitstrahl an die Tafel und erklärt 5-7 wichtige politische Ereignisse in seinem Leben</p> <p>Individuell: Teilnehmer zeichnen ihren persönlichen Zeitstrahl und schreiben auf Karteikarten 5-7 historische und/oder politische Ereignisse, die ihr Leben beeinflusst haben.</p> <p>Auf die Vorderseite der Karteikarte schreiben Sie das Ereignis, auf die Rückseite schreiben Sie den Monat/das Jahr.</p> <p>Die Karten werden gesammelt. In Gruppen von 3-4 Personen bilden die Teilnehmer einen Kreis: Jede Gruppe erhält die gleiche Anzahl an Karten. Der Teilnehmer legt eine Startkarte auf den Boden; jede Gruppe legt eine Karte vor/nach dieser Karte ab, je nach dem, ob das Ereignis zeitlich vor oder nach dem Ereignis der ersten Karte liegt. Wenn eine Gruppe eine Entscheidung in Frage stellt, können sie die Karten umdrehen und die Daten überprüfen. Die Gruppe ohne Karten gewinnt.</p> <p>Heften Sie nun das Poster zur "EU-Geschichte" und</p>	20 Min	Karteikarten Liste mit 5-7 politischen Ereignissen
Visualisierung der Entwicklung der EU	<p>entsprechende Karteikarten mit Ereignissen aus jedem Jahrzehnt an die Tafel, Teilnehmer nimmt Karten mit einer bestimmten Dekade und findet Gruppenmitglieder mit passender Dekade</p> <p>In Gruppen von 4-5: Finden Sie die auf Ihren Karten angegebene Dekade, überprüfen Sie wichtige Ereignisse auf dem Poster, recherchieren Sie auf europa.eu über die Veranstaltung und stellen Sie eine kurze Präsentation zusammen.</p> <p>Auf der Grundlage dieser Übungen und Ergebnisse spiegeln sich innerhalb der Gruppe eigene Kenntnisse historischer Fakten und Zahlen zur Entwicklung der EU wider.</p> <p>Jede Gruppe bringt ihre Dekadenkarte auf der Zeitleiste an der Tafel an und gibt der Klasse eine Präsentation über</p>	50 Min	Plakat der EU-Zeitleiste Karten mit Ereignis für jedes Jahrzehnt in Übereinstimmung mit EU-Poster
Präsentation		25 Min	Tafel

	das Ereignis, das sie erforscht haben. Die Präsentation kann abgerundet werden mit einem Austausch über persönliche und historische Ereignisse in der Geschichte der EU, neue erworbene Fakten und Wissen, Möglichkeiten zur Verbesserung des Wissens.		
Zeichne eine neue EU-Flagge	Partnerarbeit: Teilnehmer zeichnen eine neue Flagge für die Europäische Union Als Inspiration stellen Sie die Website vor: http://www.designdenhaag.eu/symbols Lassen Sie die Flaggen in der Klasse präsentieren.	10 Min	Papier, Stifte

THEMENBEREICH 3

EUROPÄISCHE KULTUR

EINHEIT 7	3.2 – Für und Wider Europäische Union
Inhalt	Die Teilnehmer werden den Zustand Europas vor und nach der Vereinigung vergleichen und ihre Vor- und Nachteile aus verschiedenen Perspektiven diskutieren.
Lernziele	Lehrende können auf den Zustand Europas vor und nach dem Zweiten Weltkrieg sowie auf den aktuellen Stand der EU, ihre Vor- und Nachteile sowie auf das tägliche Leben der Zielgruppen aufmerksam machen. Die TeilnehmerInnen werden sich ihres eigenen Wissens, aber auch ihrer persönlichen Gefühle und emotionalen Beteiligung in Bezug die Auswirkungen der EU auf das tägliche Leben.
Zeit	2-3 Stunden
Hinweis für Lehrende	Seien Sie sich darüber bewusst, bestimmte Themen emotional aufgeladen sein können, und informieren Sie sich gut über die Vor- und Nachteile aktueller Debatten innerhalb der Europäischen Union
Methoden	Die Lernenden lernen mit einer Vielzahl von Lernmethoden, wie offene Diskussionen, Gruppenarbeit und Spielen wie das EU-Brettspiel.
Verfügbare Ressourcen	Bilder von europäischen Produkten Bilder vom 1. Weltkrieg und von der Öresund Brücke Brettspiel („Mensch-ärgere-dich-nicht“) Karteikarten Tafel/Whiteboard Flipcharts Kreise/Whiteboard-Marker
Unterstützendes Material für den Unterricht	Warm up: Bilder von europäischen Produkten (z.B. Käse aus Frankreich, Whiskey aus Schottland, Würstchen aus Polen – einige Bilder finden sich in der Materialsammlung) Übung 1: Handout Cocktail-Party – EU im täglichen Leben Handout mit folgenden Fragen: "Wie begegnen Sie der EU in Ihrem täglichen Leben?"

"Nennen Sie drei Unterschiede zwischen den Ländern der EU."
 "Worüber streiten die Leute bezüglich der EU?"
 "Was denken die Leute Ihres Landes über die EU?"

Übung 2:
 Bilder "1. Weltkrieg" und "Öresond-Brücke" (copyright-freie Bilder in der Materialsammlung)
 Liste spezifischer Fakten des Lebens in europäischen Ländern vor und nach der Vereinigung
 (Beispiel:
 Vorher: Jedes Land hatte eine eigene Währung und musste auf Reisen oder Handel wechseln/ Nachher: Euro als gemeinsame Währung - erleichtert das Reisen und Handeln)

Übung 3:
 Das damit verbundene Interview oder der Artikel reflektiert kritisch die Vor- und Nachteile der EU im täglichen Leben der Bürger. (Themen könnten beispielsweise sein: Freihandel, freie Passagierreise, freie Kapitalbewegungen, geteilte Verantwortlichkeiten und Gesetze.)

Übung 5:
 EU-Brettspiel - Material für Brettspiel wird im Unterricht entwickelt

[Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit](#)

INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF			
Ziel	Methode	Zeit	Equipment
Warm-Up	Zeigen Sie Bilder von europäischen Produkten, z. B. Käse aus Frankreich, Whiskey aus Schottland, Würstchen aus Polen etc. und fragt: "Wie begegnen Sie der EU in Ihrem täglichen Leben?" Beispiele werden an der Tafel notiert	5 Min	Bilder europäischer Produkte
Erkennen und Reflektieren unterschiedlicher Sichtweisen auf die EU	Geben Sie Handouts aus mit den Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie begegnen Sie der EU in Ihrem täglichen Leben? • Party mit Nennen Sie drei Unterschiede zwischen den Ländern der EU. • Worüber streiten die Leute in Bezug auf die EU? • Was denken die Menschen in Ihrem Land über die EU? Die Teilnehmer gehen durch den Klassenraum und wählen für jede Frage einen Teilnehmer aus. Diskussion im Unterricht über Ergebnisse - Überlegungen zu persönlichen Gefühlen und emotionalen Aspekten sollen dazu beitragen, sich über persönliche Sichtweisen bewusst zu werden. Hinweis: Versuchen Sie, sich im Vorfeld mit Ihren persönlichen Befindlichkeiten bezüglich der EU auseinanderzusetzen. Emotionsgeladene Aspekte	25 Min	Handout "Cocktail"

	können auch Teil der Arbeit mit Migranten sein, um "gefühlte Realitäten" der EU widerzuspiegeln. Stellen Sie sicher, dass Sie diese als Emotionen und nicht als Fakten darstellen.		
Die Veränderungen in Europa	<p>Die folgenden Übungen konzentrieren sich auf die Veränderungen in und durch die EU: von Ländern, die gegeneinander Krieg geführt haben, hin zur gegenwärtigen Einigung.</p> <p>Platzieren Sie ein Bild des Ersten Weltkriegs und ein Bild der Öresund-Brücke an die Tafel und schreiben Sie "dann" und "jetzt" darunter und fragen Sie: "Wie hat sich die EU verändert?" – Diskussion in der Klasse</p> <p>Platzieren Sie nun Listen mit Fakten zum Leben vor und nach der Vereinigung und bilden Sie 3 Gruppen, die sich entweder auf die Themen "Menschen", "Wirtschaft" oder "Politik" konzentrieren.</p> <p>Gruppen schreiben ihre Ergebnisse auf Karteikarten und präsentieren sie der Klasse.</p> <p>In Form von Partnerinterviews wird folgende Frage bearbeitet: "Welche Entscheidungen sollten zukünftig nicht von der EU getroffen werden, sondern von den einzelnen Ländern?"</p> <p>Im Fokus stehen nun die Vor- und Nachteile der EU.</p>	40 Min	<p>Bilder vom Ersten Weltkrieg und der Öresund-Brücke</p> <p>Liste mit Fakten zum Leben in Europa vor und nach der Einigung</p> <p>Karteikarten</p>
Für und Wider Europäische Union	<p>In Gruppen lesen die Teilnehmer das Interview von einem europäischen Bürger, der von einem europäischen Land in ein anderes umgezogen ist, um dort zu arbeiten und zu leben.</p> <p>Gruppen geben</p> <p>a) Beispiele für die vier Freiheiten der EU: freier Personenverkehr, freier Warenverkehr, Freihandel mit Dienstleistungen und freier Kapitalverkehr und</p> <p>b) Beispiele für genannte Vor- und Nachteile der EU, die von der Gruppe erweitert werden können</p> <p>Die Ergebnisse werden in der Klasse präsentiert und diskutiert, während ein Teilnehmer gebeten wird, wesentliche Punkte an die Tafel zu schreiben.</p> <p>Auf Basis dieser Erkenntnisse tauschen Sie sich mit den Teilnehmern über mögliche Vor- und Nachteile aus.</p> <p>In der Gruppe wird auf der Basis der reflektierten Für- und Wider-Argumente zur EU und auf Basis des bisherigen Wissens um die Entstehung der EU diskutiert, auf welche Art und Weise die EU ein gutes Beispiel dafür ist, wie verschiedene Interessengruppen zusammengeführt werden können – und inwieweit auch nicht.</p> <p>Bedenken Sie, inwieweit die EU auch als Vorbild für die Herkunftsregionen der Migranten dienen kann.</p>	25 Min	Artikel oder Interview, das das Leben in der EU reflektiert
Die EU als "good practice"-Beispiel und Wünsche an die EU	<p>Die EU als "good practice"-Beispiel und Wünsche an die EU</p> <p>Bedenken Sie, inwieweit die EU auch als Vorbild für die Herkunftsregionen der Migranten dienen kann.</p>	20 Min	Karteikarten

	Individuell: Die Teilnehmer schreiben 3 Wünsche auf, die sie bezüglich der EU haben, und teilen sie der Klasse mit.		
Wiederholung und Reflektion des Themas durch das EU-Brettspiel	<p>Auf der Grundlage der vorherigen Übungen notieren die 20 Teilnehmer auf Karteikarten Fragen, deren Antwort-Min wissen sie für wesentlich halten, um die EU zu verstehen und das tägliche Leben in europäischen Staaten bewältigen zu können. Die Antworten werden auf der Rückseite der Karten notiert.</p> <p>Teilnehmer spielen ein Brettspiel (z. B. "Mensch-ärgere-dich-nicht"), wo Quadrate markiert sind, auf denen man jeweils eine Frage von den Karteikarten beantworten muss. Wenn der Spieler richtig antwortet, darf er stehenbleiben. Bei falscher Antwort muss er sechs Felder zurück gehen.</p> <p>Sie spielen und beantworten Fragen und wiederholen dabei das Material.</p>	– 30	EU-Brettspiel mit Fragekarten: Brettspiel, Klebepunkte, Karteikarten

UNTERRICHTSMATERIAL

FÜR

THEMENBEREICH

3

Material

für

Unterrichtseinheit 3.1

WARM UP

Was ist eine Einheit?

[zur Druckversion der Fotos](#)

Bilder von Fußballmannschaften (



Material für Unterrichtseinheit 3.2

WARM UP

Europäische Produkte ([direkt zur Druckversion der Fotos](#))



- **ÜBUNG 2: Veränderungen in Europa** ([Direkt zur Druckversion der Fotos](#))

Bild vom Ersten Weltkrieg



Bild der Öresund-Brücke



THEMENBEREICH 3

GENDER

MODULTITEL	GENDER – GLEICHBERECHTIGUNG UND VORURTEILE		
	<p>Inhalt Dieses Modul besteht aus drei Einheiten, die sich auf Fragen der Gleichberechtigung von und auf Vorurteile gegenüber Frauen in Familie, Alltag und Beruf konzentrieren. Am Ende der Moduleinheit werden die Teilnehmer Vorurteile gegenüber dem anderen Geschlecht (vor allem von Männern gegen Frauen) erkennen und mit verschiedenen kulturellen und sozialen Konzepten des weiblichen/männlichen Geschlechts sowie mit Rechten, Möglichkeiten und dem Konzept der Geschlechtergleichheit vertraut sein, das innerhalb der Europäischen Union verbreitet ist im Unterschied zu anderen Kulturen und Ländern.</p>		
<p>Ziele und Aufgaben</p>	<p>Sensibilisierung der Teilnehmer für geschlechtsspezifische Fragen wie gleiche Rechte und Chancen für Männer und Frauen, Rollenbilder und typische Merkmale von Männern und Frauen Einführung der Idee des gegenseitigen Respekts.</p>		
<p>Unterrichtseinheiten</p>	<p>Einheit 1 Verständnis verschiedener kultureller und sozialer Konzepte von Männern und Frauen, typische Rollen und Merkmale, die ihnen zugeschrieben sind. Respekt zu zollen, unabhängig vom Geschlecht.</p>	<p>Einheit 2 Verstehen, was Vorurteile gegenüber Frauen anderen Kollegen und Vorgesetzten bei der Arbeit zollen, unabhängig vom Geschlecht.</p>	<p>Einheit 3 Verständnis für die Notwendigkeit, Vorurteile gegenüber Frauen anderen Kollegen und Vorgesetzten bei der Arbeit zollen, unabhängig vom Geschlecht.</p>
<p>Zeitaufwand</p>	<p>6 Stunden</p>		
<p>Anforderungen an den Lernenden</p>	<p>Die Lernenden sind erwachsene Migranten und Flüchtlinge jeden Alters (über 18 Jahre) aus allen Länder und aller Herkunftsbedingungen. Es wird empfohlen, rein männliche Gruppen einzuteilen, wenn es um Vorurteilen gegen Frauen in Einheit 2 geht oder in Paaren des gleichen Geschlechts zu arbeiten.</p>		
<p>Lernergebnisse</p>	<p>Wissen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kenntnis des historischen Hintergrunds und der Fakten zur Entwicklung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der EU. 2) Kenntnis mehrerer Perspektiven auf das Thema, Rollen von Männern und Frauen innerhalb der Gesellschaft in verschiedenen Regionen der EU. <p>Fähigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Anerkennung der Gleichstellung der Geschlechter in den EU-Ländern in der Theorie und ihre Auswirkungen auf das tägliche Leben. 2) Umgang mit multiplen Perspektiven auf Geschlechter und soziale Rollen 3) Formulierung von Argumenten für und wider 4) Reflektion der persönlichen Situation in Bezug auf Vorurteile und Respekt zwischen Männern und Frauen <p>Kompetenzen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Verständnis für die unterschiedlichen kulturellen und sozialen Konzepte von Mann und Frau und deren Einfluss auf familiäre und berufliche Lebensrealitäten. 		

	<p>2) Selbstvertrauen für männliche Teilnehmer, adäquat mit Frauen umzugehen und Konflikte zu vermeiden</p> <p>3) Formulierung von Meinungen, die auf verschiedenen Konzepten bezüglich des Geschlechts basieren. Entwicklung eines kommunikativen Verständnisses gegenüber gegensätzlichen Idealen und dem Umgang mit ihnen.</p>
Notwendige Ressourcen	Laptop-Projektor + Wifi-Internetverbindung, um Videos oder Kurzfilme, Fotos, Karten und andere audiovisuelle Unterstützung zu zeigen, die den Dialog erleichtern.
Methoden	<p>Die Lernenden werden in kleinen und größeren Gruppen sowie in Paaren arbeiten.</p> <p>Fallstudien</p> <p>Offener Dialog und Gruppengespräche</p> <p>Rollenspiel</p>

UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR THEMENBEREICH 4

THEMENBEREICH 4		GENDER
Einheit 8	4.1 – Gleichberechtigung der Geschlechter in Europa. Aspekte und aktuelle Sichtweisen.	
Inhalt	<p>Dieses Modul zielt darauf ab, Verständnis zu entwickeln für ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte von gleichen Rechten und Chancen zwischen Männern und Frauen in Familie und Beruf; • die Entwicklung der Gleichberechtigung von Frauen in europäischen Ländern; • das Konzept der modernen Vaterschaft in europäischen Ländern zwischen Ideal und Realität; • Klischees von dem, was als typischer Mann und typische Frau gilt. 	
Lernziele	<p>Bewusstsein und Verständnis für Konzepte, die sich mit den oben genannten Themen in der europäischen Gesellschaft beschäftigen, entwickeln, mit besonderem Schwerpunkt auf dem Vergleich mit Konzepten anderer Länder und Kulturen sowie auf der Kluft zwischen Ideal und Realität europäischer Konzepte im täglichen Leben.</p>	
Zeit	2-3 Stunden	
Hinweis für Lehrende	<p>Sie sollten in Bezug auf statistische Materialien, die sich auf die oben genannten Themen auf nationaler und europäischer Ebene konzentrieren, auf dem aktuellen Stand sein. Sie sollten Kenntnis typischer Geschlechter- und Rollenbilder von Männern und Frauen innerhalb der Kulturen der Zielgruppe haben, mit denen sie arbeiten werden. Sie sollten die Kluft zwischen Ideal und Realität in verschiedenen europäischen Ländern im Hinblick auf gleiche Rechte und Pflichten sowie die Kombinierbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen recherchiert und reflektiert haben</p> <p>Die Lernenden werden in kleinen und größeren Gruppen sowie in Paaren arbeiten.</p> <p>Fallstudien</p>	
Methoden		

	Offener Dialog und Gruppengespräche Rollenspiel
Verfügbare Ressourcen	Tabelle / Karten: Entwicklung der Gleichberechtigung von Frauen in Europa Statements "Gleiche Rechte für Männer und Frauen?" Bilder von Vätern Karten "Gute Vateraktivitäten" Fallstudie von Sara und Salim
Unterstützendes Material für den Unterricht	<p>Warmup: Handout "Cocktailparty - Typisch weiblich / männlich" - Klischees und Eigenschaften, die als typisch für Männer und Frauen gelten.</p> <p>Tisch/Übung 1: Statistik über Aufgaben und Verantwortlichkeiten für Männer / Frauen in Deutschland oder Bilder mit zugewiesenen Rollen / Aufgaben.</p> <p>Tisch/Übung 2 : Karten mit Daten und Meilensteinen zur Gleichberechtigung von Frauen in Deutschland</p> <p>Tisch/Übung 3: Beispielhafte Statements zu Gleichberechtigung aus der Perspektive von Männern und Frauen (Beispielaussagen sind frei kopierbar, können natürlich angepasst werden)</p> <p>Fallstudien von Sara und Salim</p> <p>Tisch/Übung 4: Lied mit typischen weiblichen / männlichen Attributen, Charakteristiken, Klischees (zum Beispiel Herbert Grönemeyer "Männer" 1983)</p> <p>Tisch/Übung 5: Bilder zu "aktiver Vaterschaft" (Beispielbild ist copyright-frei) Karten mit Statistiken über Aktivitäten, die als wichtig erachtet werden, um ein guter Vater zu sein □</p> <p style="text-align: right;">Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit</p>

		Methoden	Zeit	Equipment
Ziel	Einführung in das Thema Rollen und Klischees von 10 Min			
Reflexion über Klischees und Rollen von Männern und Frauen im täglichen Leben	<p>Männern und Frauen durch "Cocktailparty" -Spiel: Die Teilnehmer gehen durch den Raum. Auf Aufforderung bleiben sie jeweils stehen und tauschen mit der Person, die ihnen am nächsten steht, 3 Dinge aus, die sie für typisch männlich/weiblich halten. Nach ein paar Runden werden die Teilnehmer gebeten mitzuteilen, was sie gesammelt haben.</p> <p>In den folgenden 2 - 3 Stunden wird das Thema Gender-</p> <p>Fragen in Form von verschiedenen verwandten Aspekten bearbeitet, die den Teilnehmern durch</p>			

<p>Tisch/Übung 1 Gleiche Rechte - gleiche Aufgaben?</p>	<p>verschiedene Methoden vorgestellt werden.</p> <p>Die folgenden Übungen sind auf einzelnen Tischen angeordnet, an denen jeweils in kleinen Gruppen ca. 20-30 Minuten gearbeitet wird. Der Wechsel der Tische und der Übungen wird vom Lehrer angekündigt. Dazu werden die Teilnehmer in Gruppen eingeteilt.</p> <p>Die Teilnehmer werden gebeten zu notieren, was sie generell denken, wer im Familienleben welche Aufgabe erledigt - wer hat welche Verantwortung im täglichen Leben und/oder wie viele Minuten werden pro Tag darauf verwendet (je nachdem, welche Statistik verwendet wird)</p> <p>Sie erhalten dann Statistiken zu folgenden möglichen Inhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer wäscht die Wäsche/Geschir, wer kocht für die Familie, wer ist für die Bezahlung der Rechnungen etc. verantwortlich? <p>oder geben Sie Zahlen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer wie viel Minuten pro Tag die Wohnung putzt, kümmert sich um die Kinder, repariert das Haus usw. <p>Alternativ statt Statistiken verwenden Sie Bilder, Karikaturen oder Comics als Diskussionsgrundlage.</p> <p>Die Gruppe wird gebeten, über Ergebnisse und mögliche Lücken zwischen erwarteten und tatsächlichen Zahlen nachzudenken: Berücksichtigen Sie die Lücke zwischen Ideal und Realität. Überlegen Sie, wie weit sich die Dinge von den Zeiten Ihrer Großeltern zur Gegenwart verändert haben.</p> <p>Die Teilnehmer werden gebeten, Aussagen auf Flipchart/Papier niederzuschreiben, die bei der abschließenden Diskussion präsentiert werden.</p> <p>Die Teilnehmer werden gebeten, Daten mit Ereignissen zu verknüpfen, die wichtige Meilensteine der</p>	<p>25 Min</p>	<p>Flipchart/ Papier</p> <p>Statistik oder Bilder zu Hausarbeiten und Verantwortlichkeiten Männer/ Frauen</p>
<p>Tisch / Übung 2 Reflektion über die Entwicklung der Gleichberechtigung von Frauen in europäischen Ländern</p>	<p>Entwicklung der Gleichberechtigung von Frauen in Deutschland sind, und sie in chronologischer Reihenfolge auf einem Zeitstrahl zu platzieren.</p> <p>Dies kann auch mit Beispielen aus zwei verschiedenen europäischen Ländern geschehen und dann verglichen werden.</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Frau darf in Deutschland wählen – 1918 Frau darf in Italien wählen – 1946 Frau darf in der Schweiz wählen – 1971 <p>Hinweis: Denken Sie im Vorfeld darüber nach, welche Aspekte ihrer Meinung nach für die Zielgruppe am überraschendsten sind und wie sie kommunizieren können.</p> <p>Der Fokus sollte darauf liegen, dass jedes gleiche Recht</p>	<p>25 Min</p>	<p>Karten mit Daten und Meilensteinen zur Gleichberechtigung von Frauen in Deutschland bzw. Europa</p>

	ein langer Weg kleiner Schritte ist bis zum gegenwärtigen Stand - und noch nicht einmal in ganz Europa erreicht.		
Tisch/Übung 3 Gleiche Rechte für Männer und Frauen	<p>Diese Übung soll das Verständnis für unterschiedliche 20 Min Ansichten über gleiche Rechte und Chancen in Beruf und Familie fördern.</p> <p>Die Teilnehmer werden gebeten, jeweils eine eigene Erklärung über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu verfassen. Die Zitate sollten sich auf männliche und weibliche Rollen in Bezug auf die Vergleichbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung sowie auf Möglichkeiten bei der Arbeit konzentrieren. (siehe Beispiel).</p> <p>Auf der Grundlage der Fallstudien 1 und 2 wird jede Gruppe gebeten, eine Erklärung für Sara und Salim zu verfassen und zu reflektieren, was sie möglicherweise über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen denken oder hoffen.</p> <p>Die Teilnehmer werden gebeten, die Aussagen, die sie (persönlich und für Sara und Salim) geschrieben haben, mit den europäischen Realitäten und möglichen Realitäten anderer Kulturen und Länder zu vergleichen und zu diskutieren.</p> <p>Notieren Sie die Anweisungen für die abschließende Diskussion.</p>		<p>Beispielhafte Statements zu gleichen Rechten</p> <p>Fallstudien 1 und 2</p> <p>Karten für eigene Aussagen</p>
Tisch/Übung 4 Reflexion über männliche und weibliche Klischees - Konzepte von typischen Merkmalen für Männer und Frauen	<p>Die Teilnehmer hören sich ein Lied an, das männliche 20 Min oder weibliche Klischees oder typische Merkmale von Männern und Frauen aufweist.</p> <p>Die Teilnehmer werden gebeten, einen Liedtext oder eine Zeile über das andere Geschlecht zu schreiben (wenn der Song einen Mann enthält - schreibe über Frauen und umgekehrt)</p> <p>Wenn das Lied aus einer anderen Zeit stammt, werden die Teilnehmer gebeten nachzudenken, ob bestimmte Aspekte sich heute geändert haben oder gleich geblieben sind.</p> <p>Beispiel: "Männer" (Wann ist ein Mann ein Mann?) Grönemeyer (1983)</p> <p>Die Teilnehmer erhalten ein Bild, das "aktive 15-20</p>		<p>Song mit typischen weiblichen / männlichen Attributen, charakteristischen Klischees</p> <p>Laptop oder anderes, um Musik zu spielen</p> <p>Papier/ Karten Bild, das</p>
Tisch/Übung 5 Reflektion über die Rolle des Mannes in der Familie heute	<p>Vaterschaft" darstellt - Väter, die sich aktiv an der 20 Min Erziehung ihrer Kinder beteiligen.</p> <p>In der Gruppe werden sie gebeten, die Bedeutung der Bilder zu beschreiben und zu interpretieren.</p> <p>Die Teilnehmer erhalten Karten mit Aktivitäten und werden gebeten, sie in eine Reihenfolge zu bringen, die</p>		<p>aktive Vaterschaft darstellt</p> <p>Karten mit statistischen</p>

	<p>mit denjenigen beginnt, die sie für am wichtigsten halten, um ein guter Vater zu sein. Auf der Rückseite sind Prozentangaben aus Statistiken angegeben.</p> <p>Sie werden gebeten, Wörter auf einem Plakat oder auf Karten zu sammeln, die für sie Vaterschaft darstellen.</p>		Daten über "Aktivitäten guter Väter"
Zusammentragen der Ergebnisse + Reflektion	<p>Abschließende Präsentation der Ergebnisse mit allen Teilnehmern in der großen Gruppe: Die Ergebnisse aus verschiedenen Übungen werden vorgestellt und diskutiert.</p> <p>Die Teilnehmer sollten sich auf die Entwicklung der Gleichberechtigung in Europa konzentrieren, auch auf diejenigen Aspekte, bei denen die Gleichberechtigung noch nicht erreicht ist. Sie sollten diese Konzepte und Realitäten gleicher Rechte und sozialer Rollen für Männer und Frauen unter Berücksichtigung der Herkunftsländer von Migranten reflektieren.</p>	30 Min	Gesammelte Ergebnisse, Notizen, Poster von Teilnehmern jeder Übung / jedes Tisches

THEMENBEREICH 4

GENDER

Einheit 9	4.2 – Beseitigung von Vorurteilen gegenüber Frauen
Inhalt	Ziel ist es, das Verständnis für Vorurteile gegenüber Frauen und die Art und Weise, wie Frauen nach ihrem Aussehen behandelt werden, zu fördern. Die Abteilung beschäftigt sich auch mit den verschiedenen Wegen, wie Männer Frauen begegnen und mit ihnen umgehen. Die Einheit führt auch die Idee der Gleichheit durch gegenseitigen Respekt ein.
Lernziele	Verstehen, was Vorurteile sind. Vorurteile gegenüber Frauen beseitigen. Einführung der Idee von Respekt gegenüber Frauen und gegenseitigem Respekt.
Zeit	2 Stunden
Hinweis für Lehrende	<p>Trainer sollten dieses Problem sehr subtil angehen, da es in dieser Einheit viele Tabuthemen gibt. Diese Sitzung soll nur stattfinden, wenn die Gruppe dafür bereit ist und sich entspannt fühlt, um wahre Gefühle und Überzeugungen zu zeigen.</p> <p>Diese Einheit wird für männliche Lerngruppen empfohlen. Im Falle der Verwendung mit gemischten Lerngruppen, arbeiten Sie mit in Paaren des gleichen Geschlechts oder unterrichten Sie in zwei Gruppen, nach Geschlechtern getrennt. Gruppenarbeit kann für beide Geschlechter sein. Das Ziel dieser Einheit ist nicht, die Lernenden unter Druck zu setzen, sondern sie zum Nachdenken zu bringen.</p> <p>Es gibt sehr starke Unterschiede zwischen europäischen Standards und anderen Ländern in Bezug auf Genderfragen, so dass die Sitzung von Anfang an eine Übung zum Nachdenken sein muss.</p>
Methoden	Die Lernenden arbeiten zu zweit und dann in einer Klassengruppe. Verwendung von Handouts und Fallstudien zur Anregung von Gedanken und Dialogen.
Verfügbare Ressourcen	Gedruckte Fotokarten Youtube-Videos

	Whiteboard
Unterstützendes Material für den Unterricht	Fotos Youtube-Videos PowerPoint Statistiken
	Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit

UNIT PLAN AND SCHEDULING			
Aim	Method	Time	Equipment
Was sind Vorurteile?	Die Lernenden arbeiten in Paaren mit einer 40 Min. Whiteboard/ Sammlung von 3-4 Frauenfotos. Sie sind Stifte unterschiedlich gekleidet und sehen sehr unterschiedlich aus. Das Aussehen könnte Einfluss auf die Beurteilung dieser Frauen haben. Fotos werden nummeriert, damit die Meinungen Paaren + oder projizierte für Foto 1, Foto 2 und Foto 3 usw. gegeben werden können. Arbeit in Fall werden ein Was denkst du von ihnen? der Projektor und Wer, denkst du, sind sie? gesamten ein Bildschirm Möchtest du mit ihnen reden? Gruppe benötigt Wie würdest du sie ansprechen? Sie diskutieren paarweise und schreiben die Karten zum Antworten auf die Karten. Schreiben in Alle Antworten sind auf einem Whiteboard oder an verschiedenen der Wand mit "blue tack" o.ä. Farben Der Trainer liest sie vor und ermutigt Diskussionen Blue Tack oder ähnlich, um die und Kommentare zu jeder Meinung. Der Trainer wird fragen, wie sie zu dieser Meinung gekommen sind. Karten zu Am Ende der Sitzung muss der Trainer das Konzept befestigen einführen, was ein Vorurteil ist und dass wir die Menschen nicht nur nach ihrem Aussehen beurteilen können, vor allem, dass es nicht in Ordnung ist, dass Frauen unterschiedlich beurteilt werden, je nachdem, wie sie aussehen.	10 Min 30 Min	Arbeit in Gedruckte Fotos
Lieben Frauen Komplimente? Warum Frauen Männer ablehnen? Nein heißt nein	Die Sitzung beginnt mit einem männlichen 30-40 Min. Youtuber, der Ratschläge gibt, wie man sich in abhängig verbindung, Bezug auf Frauen und Komplimente verhalten soll. von den Bildschirm/ Projektor, Es ist ersichtlich, dass es eine knifflige Frage ist. Dialogen/ Lautsprecher Lieben Frauen Komplimente? Ja, aber aufgrund des Diskussion unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds und der en Sprachbarriere kann dies ein sehr riskantes Thema sein https://www.youtube.com/watch?v=oDo5S2Xp6fQ Die Lernenden arbeiten in Paaren: Einer ist der Mann, der Komplimente macht, und der andere ist die Frau, die Komplimente erhält. Es soll eine lustige Übung sein, um zu beweisen, wie schwierig und verzwickelt es sein kann. Wenn Männer im Rollenspiel Frauen spielen zeigt das	30-40 Min	Internet- den Bildschirm/

	<p>ihre Einstellung gegenüber Frauen zeigen können und gleichzeitig verstehen wie besser, wie es sich anfühlt, wenn Frauen auf unterschiedliche Weise Komplimente gemacht werden.</p> <p>Dann wird ein Video gezeigt mit Aussagen von Frauen auf der Straße darüber, warum Frauen Männer ablehnen: https://www.youtube.com/watch?v=qSbEOIXSb8g</p> <p>Nach diesem Video wird zum offenen Dialog in der Gruppe ermutigt.</p> <p>Letzter Teil wird der Trailer von "No means no campaign" in Kenia gegen Vergewaltigung sein. Nein heißt, nein. Nur um zu zeigen, was die extremste Konsequenz ist, wenn Frauen gegenüber kein Respekt gezeigt wird.. https://www.nomeansnoworldwide.org</p> <p>Wir empfehlen einen zeitlichen Abstand zwischen dieser und der nächsten Einheit zur Selbstreflexion.</p>		
--	---	--	--

THEMENBEREICH 4 **GENDER**

UNIT 10	4.3 – Gender-Stereotype im Berufsleben
Inhalt	Verständnis für die Gleichberechtigung bei der Arbeit. Ziel ist es, das Verständnis für die Etikette im Berufsleben zu fördern und dabei die Positionen und Hierarchien zu respektieren, die unabhängig vom Geschlecht existieren. Die Einheit behandelt auch verschiedene Situationen, die bei der Arbeit in einer Geschäftsumgebung auftreten können, sowie die Probleme in zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz.
Lernziele	Verständnis für den Respekt gegenüber anderen Kollegen und Vorgesetzten bei der Arbeit, unabhängig vom Geschlecht. Wie man sich bei der Arbeit mit weiblichen/männlichen Kollegen, Vorgesetzten und Teammitgliedern verhält.
Zeit	2 Stunden
Hinweise für Lehrende	Wenn sich Lehrende diesem Thema annähern, sollten sie berücksichtigen, dass es in Bezug auf Geschlechterfragen und Geschäftskultur sehr große Unterschiede zwischen der europäischen Etikette und Kultur und anderen Ländern gibt. Der Unterricht konzentriert sich auf eine typische europäische Unternehmenssituation, damit Lernende Konflikte am Arbeitsplatz aufgrund von Missverständnissen besser vermeiden können. Mit der Erlaubnis Ihrer Lernenden können Sie die Rollenspieldynamik filmen. Nach den Dreharbeiten kann die gesamte Gruppe den Film anschauen und über die Ergebnisse nachdenken und diskutieren.
Methoden	Die Lernenden arbeiten paarweise und dann in einer großen Gruppe. Verwendung von Handouts zum Rollenspiel und zur Anregung von Diskussionen und Dialogen. Rollenspiel

Verfügbare Ressourcen	Gedruckte Fotokarten. Rollenspiel-Rollenkarten. Whiteboard
Unterstützendes Material für den Unterricht	Fotos und Karten Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit

INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF			
Ziel	Methode	Zeit	Equipment
Einige Statistiken über ..% der Frauen haben einen Universitätsabschluss	30 Min	PowerPoint	
auf dem Arbeitsmarkt ...% der Frauen sind in Führungspositionen in (muss vom Unternehmen ...% der männlichen und weiblichen Entscheidungsträger. weiblichen Ärzte und recherchiert Krankenschwestern/pfleger werden) ...% der männlichen und weiblichen Ingenieure der männlichen und weiblichen Lehrer	Der Trainer zeigt die Angaben in einer PowerPoint (eine Angabe pro Folie). Zeigen Sie dann, dass die Gleichstellung von Mann und Frau in Europa ein immer noch anhaltender Prozess ist, dass dies ein sehr sensibles Thema für politische Entscheidungsträger ist und dass geschlechtsspezifische Diskriminierung in Unternehmen durch Gesetze bestraft werden kann.		die Rolle von Frauen im Land. mit Statistiken
Stereotypen bei der Ein Spiel zu zweit oder in kleinen Gruppen: 60 Min	Whiteboard/ Arbeit. Es gibt 5 Leute, die in einem Büro arbeiten. Stifte Die Lernenden erhalten 5 Karten mit Positionen: 30 Min in Der Geschäftsführer • Paaren Gedruckte • Der Abteilungsleiter • bzw. Klein- Fotos oder • Der IT-Spezialist • gruppen + projizierte • Der Rezeptionist • Die Reinigungskraft 30 Min mit Fotos, in • Die Lernenden erhalten 5 Karten mit Namen: der ganzen diesem Fall • Peter Klasse werden ein • • • • Liza benötigt • Ahmed • Die Lernenden erhalten fünf Karten mit Fotos Karten zum Teams müssen das Foto mit dem Namen und dann Schreiben in Jedes Team muss einen Vertreter ernennen, der Farben das Ergebnis erklärt und dem Rest der Klasse erklärt, warum sie es erraten haben. Der Lehrer wird die Schlussfolgerungen jeder ähnlich, um Gruppe notieren und alle Charaktere und ihre tatsächlichen Rollen mittels eines PowerPoint vorstellen. befestigen	Martha Projektor und Joseph ein Bildschirm	der Position paaren. verschiedenen Blue Tack oder

Es geht weiter mit einem lustigen Video über einen

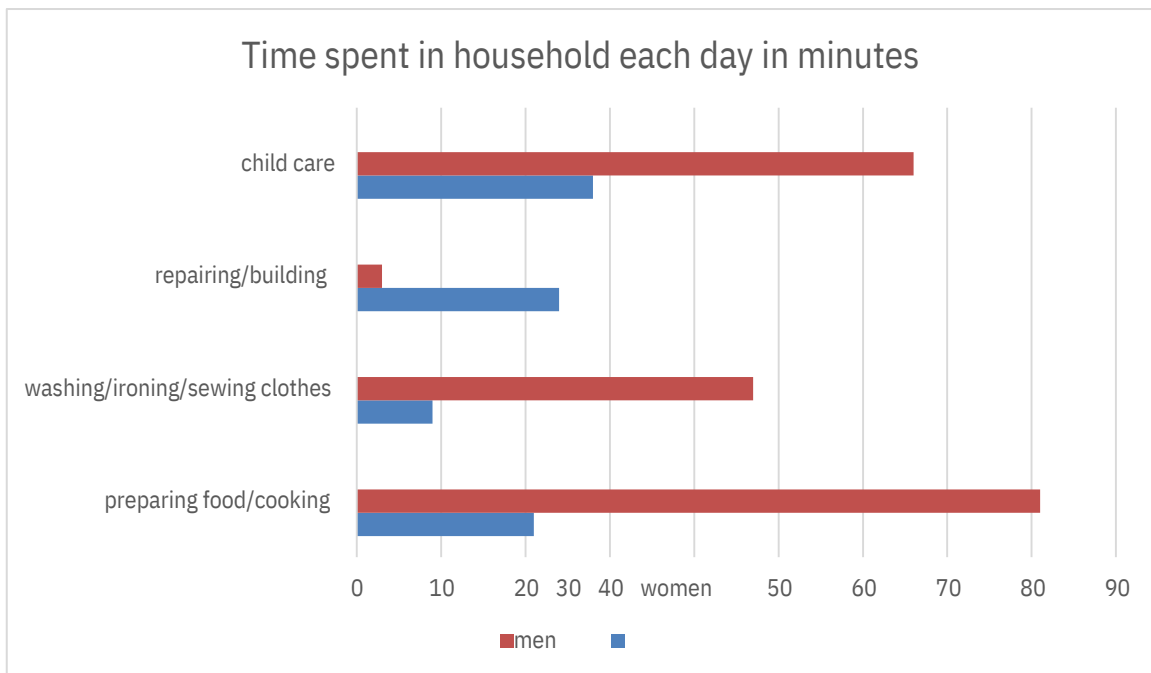
	<p>Mann am Arbeitsplatz, der sich über seinen Chef beschwert. https://www.youtube.com/watch?v=Xw-JXojOQmYThe Es gibt einen offenen Dialog über Stereotype von Männern und Frauen sowie Stereotypen von Menschen mit Migrationshintergrund.</p>		
<p>“Am Arbeitsplatz” Rollenspiel</p>	<p>Die Karten werden den Teilnehmern auf zufällige Art und Weise ausgeteilt, egal ob männlich oder weiblich, sie sollten die Rolle übernehmen, die auf der Karte beschrieben ist (kurze Beschreibung des Charakters und der Ziele). Einer kann der Chef sein; andere können Teil eines Teams sein. Der Trainer muss eine "zwanglose" und informelle Atmosphäre fördern, damit Lernende Hindernisse "überwinden" und gut zusammenarbeiten können. Die Lernenden treten paarweise vor den anderen auf, damit alle ihre Reaktionen sehen können. Die Teilnehmer werden gefragt, wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben. Der Trainer fasst die Schlussfolgerungen des Spiels zusammen: - Wie schwierig Beziehungen bei der Arbeit sein können. - Wie unterschiedlich die persönlichen Motivationen jeder Person sein können und wie sie den Arbeitsplatz beeinflussen. - Wenn wir Geschlechter- und/oder Rassendiskriminierung hinzufügen, wie komplex diese Beziehungen sein können. - Wenn wir Fehlkommunikation aufgrund von Sprachbarrieren hinzufügen, wie komplex diese Beziehungen sein können.</p>	<p>60 Min: 20 Min Vorber. In Paaren (Dialoge) 30 Min Vorspiel 10 Min Auswertung</p>	<p>Gedruckte Karten mit Rollen und Situationen. Whiteboard für Schlussfolgerungen und Bemerkungen</p>

UNTERRICHTSMATERIAL FÜR

THEMENBEREICH 4 Material für

UNTERRICHTSÜBUNG 4.1 Gleiche Rechte – gleiche Aufgaben??

Statistisches Beispiel aus Deutschland zu Hausarbeit und wie viele Minuten pro Tag Männer und Frauen womit verbringen.



Quelle: Statistisches Bundesamt, ZBE 01/02, Tabellenband 1

Beispielhafte Bilder “Gleiche Rechte – gleiche Aufgaben”
(Die Bilder sind copyright-frei.) ([direkt zur Druckversion der Fotos](#))



TIS6H/ÜBUNG 2: Entwicklung gleicher Rechte für Frauen in Europa

Beispielkarten mit Daten und Meilensteinen zur Gleichberechtigung von Frauen in Deutschland. Die Lehrer werden aufgefordert, eigene Karten hinzuzufügen und vorzubereiten.

Frauen dürfen in Deutschland wählen	1918
Frauen dürfen ein eigenes Bankkonto in der BRD eröffnen (Bundesrepublik Deutschland)	1962
Frauen dürfen ohne Erlaubnis des Ehemannes arbeiten in der BRD (Bundesrepublik Deutschland)	1977
Stellenausschreibungen müssen an Männer und Frauen gerichtet sein, nicht nur an Männer.	1994
Gleiches Geld für gleiche Arbeit ist verpflichtend.	1980

TISCH/ÜBUNG 3: “Gleiche Rechte für Männer und Frauen?” Statements

(Diese beispielhaften Statements zu Gleichberechtigung aus männlicher und weiblicher Perspektive sind copyright-frei, können natürlich angepasst oder mit Beispielen aus Klasse vorbereitet werden)

Zusätzlich benötigt werden die beiden Fallstudien von Sara und Salim: [Fallstudie 1](#) und [Fallstudie 2](#).

Mein Mann und ich haben uns Aufgaben und Arbeit gleich geteilt - wir arbeiten beide und verdienen beide Geld und teilen uns die Hausarbeit und betreuen beide unsere Kinder. Nichtsdestotrotz wurde mir klar, dass unsere Zeit, die wir mit der Hausarbeit und den Kindern verbringen, nicht gleichmäßig verteilt ist, obwohl wir uns bewusst für diese Teilung entschieden haben. Ich mache immer noch mehr zu Hause und mit den Kindern als er - obwohl wir die gleichen Stunden arbeiten.

Nadine, 34 Jahre alt

Ich möchte Arbeit und Kinderbetreuung auf Augenhöhe mit meiner Partnerin teilen, und ich denke, wir kriegen das gut hin. Aber ich denke immer noch, dass es bestimmte Situationen gibt, in denen ein Kind die Mutter braucht, besonders in den ersten Jahren. Auch verdiene ich mehr Geld in meinem Job und deshalb ist es bequemer, dass ich mehr Stunden arbeite und meine Frau mehr Zeit zu Hause mit dem Kind verbringt.

Marcel, 35 Jahre alt

● **TISCH/ÜBUNG 5: Die Rolle des Mannes in der Familie heute?**

Pictures on fatherhood ([□ direkt zur Druckversion der Fotos](#))



“Good father activities – cards”

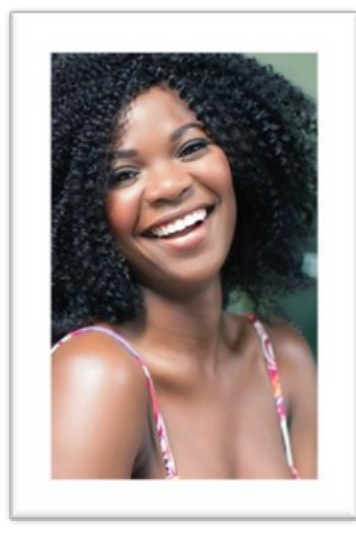
Zeigt Interesse an schulischen Leistungen seiner Kinder	89 %
Verbringt so viel Zeit wie möglich mit seinen Kindern	81 %
Gewährleistet das Wohlergehen seiner Familie, indem er genug Geld verdient	61 %
Füttert sein Baby und wechselt die Windeln	56 %
Begleitet Kinder so oft wie die Mutter zu Arztterminen und kauft regelmäßig Kleidung	41 %

Bringt sein Kind regelmäßig in den Kindergarten	36 %
--	-------------

Statistic aus Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland“ aus: Forsa Gesellschaft für SoSialforschung und statistische Analyse mbH 2013. Note: *If possible try to find similar statistics for your own country*

Material für Unterrichtseinheit 4.2

- **WAS SIND VORURTEILE?** ([direkt zur Druckversion der Fotos](#))



Material für Unterrichtseinheit 4.3

- **ÜBUNG 1: EXPORTS, LTD** ([□ Direkt zur Druckversion der Fotos](#))

MARTHA - Geschäftsführer-

LIZA -Abteilungsleiter-

PETER -Rezeptionist-

AHMED -IT-Spezialist-

JOSEPH -Reinigungskraft-



• ÜBUNG 2: Rollenspiel

<p>MARTHA Martha ist sehr besorgt, da morgen wahrscheinlich ein Geschäft abgeschlossen wird, das für die Zukunft des Unternehmens entscheidend sein wird. Jetzt oder nie... Martha fragt Liza, ob morgen alles perfekt sein wird. Sie droht Liza, dass sie keinen Fehler von ihr hinnehmen wird.</p>	<p>LIZA Liza beklagt sich, dass sie immer die harte Arbeit in der Firma machen muss, aber sie beschwert sich nicht bei Martha. Der Chef ist der Boss ... Und jetzt ist ihre Stimmung ohnehin nicht sehr gut ... Liza ist besorgt, weil sie weiß, dass es ein Problem mit der Reinigung gibt, da Joseph vergessen hat, den Haupteingang letzte Woche zu putzen, und es sieht sehr schmutzig aus. Sie muss ihn auffordern, heute alle seine Aufgaben zu erfüllen. Liza ist besorgt, weil Ahmed am Morgen ziemlich spät zur Arbeit kommt, aber obwohl es eine Gleitzeit-Firmenpolitik gibt, ist morgen ein besonderer Tag und sie muss darauf bestehen, dass er morgen zeitig da sein wird, falls er während des allgemeinen Managementtreffens mit den wichtigen Kunden gebraucht wird. Liza möchte darauf bestehen, dass Peter morgen lächelt und fleißig ist, wenn er den wichtigen Kunden hilft. Peter neigt dazu, seinen Job recht langsam zu erledigen.</p>
<p>AHMED Ahmeds Arbeitsvertrag sagt, dass er IT-Programmierer ist und er glaubt, dass er nicht im Unternehmen ist, um weniger qualifizierte Jobs wie die IT-Unterstützung bei Meetings zu machen. Er findet, seine Arbeit könnte stärker anerkannt. Er ist sehr enttäuscht, denn er wurde nie gelobt, ganz gleich, welche Erfolge er für das Unternehmen erzielt hat.</p>	<p>JOSEPH Joseph ist es leid, eine negative Antwort auf seine Lohnerhöhungen zu erhalten und hat bei der Arbeit mehrere Fehlverhalten begangen, um auf sein Gehaltsproblem aufmerksam zu machen. Er beschwert sich immer über alles.</p>
<p>PETER Peter studiert abends, und er ist nicht wirklich motiviert oder interessiert an diesem Teilzeitjob, er braucht nur etwas Geld, um die Universitätsausgaben zu bezahlen. Peter hält Liza für eine sehr ermüdende und unangenehme Person.</p>	

THEMENBEREICH 5

ARBEITSBERATUNG

MODULTITEL	ARBEITSBERATUNG UND VIELFALT		
Inhalt	<p>Die Analyse der europäischen Berufsberatungssysteme, auch wenn sie auf Migranten zugeschnitten sind, hat eine Reihe von Schwachstellen aufgezeigt, wenn es um die Valorisierung der europäischen Arbeitsplatzkultur geht. Dies führt zu schwierigen Konsequenzen für die Integration am Arbeitsplatz. Dieses Modul soll dabei helfen, den Unterschied zwischen dem Verhalten von Migranten, die noch nicht lange da sind, am Arbeitsplatz und den Anforderungen eines Arbeitskontexts zu verstehen, der sich - auch kulturell gesehen - von dem ihres Herkunftslandes unterscheidet. Das Modul wird daher versuchen, den Lehrkräften Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, die geeignet sind für eine effektive Vermittlung von im europäischen Arbeitskontext typischen Werten und kulturellen Elementen – immer unter Berücksichtigung der Bedeutung einer reflektierenden Methodik, die auf die beiden Gesichtspunkte ausgerichtet ist und paternalistische oder rassistische Ansätze vermeidet. Die Maßnahme basiert auf der Idee, dass die Sensibilisierung der Arbeitssuchenden für die Bedeutung dieser Elemente ihnen helfen wird, den Prozess der Arbeitssuche und Arbeitsplatzintegration effektiver zu gestalten.</p> <p>Das Modul zielt darauf ab:</p>		
Ziele und Aufgaben	<p>- Vermittlung des Konzepts der europäischen Arbeitsplatzkultur und ihrer Bedeutung;</p> <p>- Unterstützung bei der Entwicklung von Kompetenzen, die für die berufliche Integration von Drittstaatsangehörigen in den Arbeitskontext eines europäischen Landes von entscheidender Bedeutung sind;</p> <p>- Bereitstellung von Instrumenten und Methoden für eine effektive Übermittlung dieser Werte an die Arbeitssuchenden.</p> <p>Einheit 1 Einheit 2 Einheit 3</p>		
Unterrichtseinheiten	<p>Effektive Arbeitssuche Sensibilisierung für den Lernen Sie, verschiedenen</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>Direkt zur Einheit</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>Direkt zur Einheit</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Ansatz der Vielfalt kulturellen Kontexten zu</p> <p>entsprechen</p>	<p>Direkt zur Einheit</p>
Zeitaufwand	<p>2 Stunden 2 Stunden 2 Stunden</p> <p>insgesamt: 6 Stunden</p>		
Anforderungen an die Lernenden	<p>Lernende sind Migranten und Flüchtlinge.</p>		
Lernergebnisse	<p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennen und erkennen von Hindernisse für die kulturelle Integration am Arbeitsplatz <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen sowohl der Unterschiede als auch der Gemeinsamkeiten zwischen dem kulturellen Hintergrund als Migrant und den Anforderungen europäischer Arbeitsplätze <p>Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Möglichkeiten, Hindernisse und Vorurteile in Bezug auf 		

	die kulturelle Integration am Arbeitsplatz zu erkennen und zu beseitigen
Erforderliche Ressourcen	Kabellose Internetverbindung, PC, Projektor, Flip-Chart, PowerPoint, Notizen, Stühle, Papiere, Stifte, Post-it, Marker
Methoden	Gruppenarbeit unterstützt durch visuelle Tools Workshops Autobiographische Methoden Spiele (z. B. Quiz; Rollenspiele) Fallstudien

UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR THEMENBEREICH 5

THEMENBEREICH 5

ARBEITSBERATUNG

Einheit 11	5.1 – Für eine effective Jobsuche
Inhalt	Diese Einheit zielt darauf ab, das Bewusstsein der Arbeitssuchenden für die Bedeutung kultureller und sozialer Elemente sowie für eine proaktive Haltung während des Prozesses der Arbeitssuche, der wichtigsten Schritte und Maßnahmen zu schärfen. Darüber hinaus zielen die vorgeschlagenen Aktivitäten darauf ab, die Arbeitssuchenden für die Bedeutung des Lebenslaufs als Schlüsselement bei der Stellensuche zu sensibilisieren. Die in der Einheit enthaltenen Maßnahmen konzentrieren sich ebenfalls auf die Verwendung geeigneter Begriffe und Formulierungen
Lernziele	Verständnis dafür, wie wichtig eine proaktive Einstellung und die Schlüsselemente des Arbeitssuchprozesses sind, einschließlich des Lebenslaufs. Kenntnis von Werkzeugen und Methoden, die für die Erstellung eines effektiven Lebenslaufs erforderlich sind. Förderung von Autonomie und Eigeninitiative der Arbeitssuchenden.
Zeit	2 Stunden
Hinweis an den Lehrenden	Es ist von grundlegender Bedeutung, den Teilnehmern die notwendigen Informationen zu vermitteln und eine proaktive Einstellung zu ermöglichen. Es ist wichtig, den Lernenden die Wichtigkeit eines effektiven und maßgeschneiderten Lebenslaufs zu zeigen.
Methoden	Die Teilnehmer werden sowohl in Gruppen als auch einzeln arbeiten, fokussiert und unterstützt durch ausgewählte Beispiele sowie andere grafische und deskriptive Materialien.
Verfügbare Ressourcen	Rollenspiel Verwendung von Handouts und Beispielen PowerPoint
Unterstützendes Material für den Unterricht	- Illustrierte Broschüre mit den wichtigsten Schritten für die Arbeitssuche - Bewertungsbögen - Anleitung für Simulationsspiele - Lebenslauf <input type="checkbox"/>

[Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit](#)

INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF			
Ziel	Methode	Zeit	Equipment
Grundlegende Informationen für Arbeitssuchende	<ul style="list-style-type: none"> - Die Teilnehmer werden gebeten, ein Quiz über grundlegende Schritte des Prozesses der Arbeitssuche zu beantworten 	15 Min	Papier Stifte
Stärkung der Motivationskompetenzen der Arbeitssuchenden	<ul style="list-style-type: none"> - Die Teilnehmer werden gebeten, ein Vorstellungsgespräch zu simulieren - Nach dem Interview werden die Teilnehmer gebeten, einen Aktionsplan zu erstellen, der beschreibt, welche Art von Unterstützung sie benötigen könnten (welche Art von Informationen scheinen geeignet) 	30 Min	PowerPoint Internetverbindung Stifte Whiteboard/ Flipchart
Lernen durch "good practice" und Fallstudien	<ul style="list-style-type: none"> - Ein HR-Manager-Interview, in dem erläutert wird, welche Art von Verhaltenshaltung er/sie bei einem Bewerber schätzt - anschließend: Teilnehmer tauschen sich über das Interview aus 	30 Min	Projektor
Sensibilisierung für die Bedeutung eines fokussierten und maßgeschneiderten Lebenslaufs	<ul style="list-style-type: none"> - Teilen Sie die Klasse in 3 Gruppen auf. Die Gruppen erhalten Informationen über eine offene Stelle in einem bestimmten Sektor und werden gebeten aufzulisten, welche Kompetenzen und Fähigkeiten sie für dieses Profil als erforderlich einschätzen (auch transversale und informelle) - Danach zeigen Sie den zweiten Teil der Ausschreibung, um die für die Stelle tatsächlich erforderlichen bzw. Geforderten Kompetenzen und Fähigkeiten aufzuzeigen - Anschließend tauscht sich die gesamte Klasse über die oben genannten Aktivitäten aus <p>Jeder Teilnehmer erhält das Profil eines</p>	30 Min	Lebenslauf Zugang zum Internet Stifte Whiteboard/ Flipchart
Das Bewusstsein der Teilnehmer für die Bedeutung unterschiedlicher Kompetenzen, Fähigkeiten, Stärken und Schwachstellen entsprechend den unterschiedlichen Berufsbildern zu stärken	<ul style="list-style-type: none"> - potenziellen Arbeitssuchenden. Entsprechend den Informationen müssen sie einen Lebenslauf für zwei verschiedene Stellen erstellen - Die Teilnehmer tauschen sich über die erarbeiteten Lebensläufe aus 	15 Min	Stifte Whiteboard/ Flipchart

THEMENBEREICH 5		ARBEITSBERATUNG
Einheit 12	5.2 – Sensibilisierung für den Ansatz der Vielfalt	
Inhalt	Ziel ist es, die Teilnehmer durch Teamspiel und Gruppendiskussion für kulturelle, soziale und religiöse Besonderheiten und ihre Bedeutung während des Prozesses der Stellensuche auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu sensibilisieren	
Lernziele	Ziel ist es, die Akteure dafür zu sensibilisieren, wie soziale/kulturelle/religiöse Unterschiede Hindernisse für die Integration an nationalen Arbeitsplätzen darstellen könnten und wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Bewältigung dieses wichtigen Problems unterstützt werden könnten.	
Zeit	2 Stunden	
Hinweis für Lehrende	Es ist wichtig, dass die Betreiber Lehrende bereit sind, kulturelle und religiöse Regeln und Merkmale zu verstehen, um ihren Inhalte den Besonderheiten der Arbeitssuchenden anzupassen. Es ist wichtig, eine angemessene Atmosphäre zu schaffen, damit das Teamspiel effektiv und realistisch ist.	
Methoden	Es ist wichtig, reale Fälle von kulturellen und religiösen Regeln zu präsentieren. - Verwendung von Fallstudien, die es den Teilnehmern ermöglichen, die Probleme im Zusammenhang mit kulturellen und religiösen Regeln und Unterschieden besser zu verstehen - Einsatz des Teamspiels, um konkrete Fälle zu präsentieren und an konkreten Lösungen zu arbeiten sowie Einstellungen und Verhaltensweisen zu identifizieren und zu definieren, die als diskriminierend empfunden werden können	
Verfügbare Ressourcen	Material für das Teamspiel	
Unterstützendes Material für den Unterricht	Material für das Teamspiel <input type="checkbox"/>	Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit

INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF			
Ziel	Methode	Zeit	Equipment
Konkret erproben, welche Schwierigkeiten ein Migrant am Arbeitsplatz in Bezug auf seine eigene Kultur und Religion haben könnte Überlegungen und	Die Gruppe wird in 2 Teams aufgeteilt und sie werden gebeten, das Quiz zu beantworten Quizkarten Papier und Stifte Austausch in der Gruppe über die Ergebnisse	1 h	Beschreibung des Teamspiels
Bewertungen in der Gruppe teilen und Feedback und Vorschläge sammeln, wie Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund besser unterstützt werden können	des Spiels Papier Stifte	1 h	Flipchart

THEMENBEREICH 5		ARBEITSBERATUNG	
Einheit 13	5.3 – Zurechtkommen in verschiedenen kulturellen Kontexten		
Inhalt	<p>In dieser Einheit geht es darum, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem ursprünglichen sozialen und kulturellen Kontext und der neuen Umgebung in den Mittelpunkt zu rücken und mit ihnen umzugehen. Der Ansatz fördert eine bessere Kenntnis des eigenen kulturellen Hintergrunds und ermöglicht es einerseits, auf gemeinsame Aspekte unterschiedlicher Kulturen Einfluss zu nehmen, und andererseits bestimmte Hindernisse und/oder Inkonsistenzen zu definieren, die eine effektive Arbeitssuche beeinflussen könnten. Ein gegenseitiges Verständnis der verschiedenen kulturellen Kontexte wird sicherlich das Risiko eines "Kulturschocks" reduzieren, indem die Nutzer auf die gemeinsamen Aspekte anstatt auf die Unterschiede fokussiert sind.</p>		
Lernziele	<p>Ziel dieser Einheit ist es, Fähigkeiten zu entwickeln, den eigenen kulturellen und sozialen Hintergrund – im aktiven Vergleich mit dem neuen Kontext – als Ressource zu sehen und nicht nur als Hindernis auf dem Arbeitsmarkt. Erkennen der eigenen Stärken, die sich aus dem persönlichen Hintergrund ergeben.</p>		
Zeit	2 Stunden		
Hinweis für Lehrende	<ul style="list-style-type: none"> - Achtung vor Stereotypen und Diskriminierungen - Einen multikulturellen und integrativen Ansatz in den Mittelpunkt stellen und fördern - Beteiligung anderer Fachleute wie Mediatoren und/oder Psychologen, um das Profil des Benutzers besser zu definieren 		
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> - Verwendung autobiografischer Methoden, um kulturelle Besonderheiten auf der einen Seite und persönliche Bestrebungen auf der anderen Seite herausarbeiten und in den Mittelpunkt stellen zu können; - Verwendung von Fallstudien, die es den Betreibern ermöglichen, um den Prozess anhand von Good practice-Beispielen zu verdeutlichen - Beteiligung von Migranten, die bereits in den Arbeitskontext integriert sind, um ihre persönlichen Erfahrungen zu präsentieren 		
Verfügbare Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Nutzerkarten - Good Practice-Projektbogen - Nutzerkarten 		
Unterstützendes Material für den Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> - Good Practice-Projektbogen <p style="text-align: right;">Direkt zum Material zur Unterrichtseinheit</p>		

Ziel	INHALTLICHER UND ZEITLICHER ABLAUF	Methode	Zeit	Equipment
Die notwendigen Fähigkeiten erwerben, um einen integrativen Ansatz zu fördern	<ul style="list-style-type: none"> - Präsentieren Sie der Klasse konkrete Beispiele und Erfolgsgeschichten zum integrativen Ansatz am Stiften europäischen Arbeitsplatz - Laden Sie nach Möglichkeit einen Betreiber, der im ersten Willkommenssektor arbeitet, oder einen Migranten ein, der dank eines integrativen Ansatzes eine Arbeit erhalten konnte, um seine Erfahrungen 		1 h	Papier und

	zu präsentieren - Offene Diskussion - Bitten Sie die Teilnehmer am Ende der Aktivitäten, ihre Notizen auf Post-it zu schreiben und sie auf das Sammelplakat zu kleben		
Lernen, wie man eine effektive Orientierung funktionieren kann	- Gruppendiskussion zu den vorgestellten Best Practices, die zur Entwicklung einer effizienten und effektiven Orientierungsaktivität zugunsten von Migranten beitragen sollen	1 h	Papier und Stifte PostIts Farben 1 Poster

UNTERRICHTSMATERIAL FÜR

THEMENBEREICH 5 Material für

~~Unterrichtseinheit 5.1~~ **Unterrichtseinheit 5.1** *Die wichtigsten Schritte im Prozess der Jobsuche*

Ziel dieser Aktivität ist es, die Lernenden auf die wichtigsten Schritte eines Arbeitssuchprozesses aufmerksam zu machen, damit sie eine effektive und proaktive Recherche für ihren Arbeitsplatz durchführen können.

Die Fragen des Quiz werden die Teilnehmer dazu bringen, über die spezifischen Schritte nachzudenken, die ein Migrant in diesem Prozess unternehmen sollte.

Am Ende des Quiz diskutieren die Teilnehmer gemeinsam die Antworten, die sie gegeben haben. Dabei wird auch darüber nachgedacht, ob und wie sich die Antworten von Migranten und Einheimischen zu diesen Fragen unterscheiden würden.

Frage 1

Was sollte ein Migrant tun, wenn er sich auf die Suche nach einem Job macht?

Bringen Sie die folgenden Schritte in die richtige Reihenfolge:

- Gehen Sie zum Arbeitsamt
- Informieren Sie sich über die Branchen der Region
- Schreiben Sie einen Lebenslauf
- Lassen Sie alle Dokumente und Studientitel in die Landessprache übersetzen
- Lesen Sie die Stellenausschreibung auf der Website des Arbeitsamtes

Frage 2

Was ist am wichtigsten bei der Jobsuche?

Bitte geben Sie eine Punktzahl (1 weniger wichtig, 5 wichtiger) für Folgendes:

- Mundpropaganda durch Freunde und Verwandte
- Passen Sie Ihren Lebenslauf an die verschiedenen Stellenangebote an
- Informieren Sie sich über das Unternehmen, bei dem Sie sich bewerben
- Gehen Sie häufig zum Arbeitsamt
- Überprüfen Sie E-Mails regelmäßig und antworten Sie immer auf Ihr Handy
- Seien Sie über die Verhaltensregeln im Job informiert
- Machen Sie eine Simulation, bevor Sie zum Interview gehen
 - Seien Sie bereit sein, alle transversalen Kompetenzen aufzulisten, die lebenslang erworben wurden

Frage 3

Was schätzt ein Interviewer am meisten, wenn er zum ersten Mal einen Arbeitssuchenden trifft?

Was ist der häufigste Fehler, den ein Arbeitssuchender beim Vorstellungsgespräch macht?

Frage 4

Was ist Ihrer Meinung nach für Migranten, die im Aufnahmeland Arbeit suchen, von wesentlicher Bedeutung? Bitte wählen Sie nur einen Punkt:

- ein First Level Diploma in der Sprache des Gastlandes zu haben
- die wichtigsten religiösen Regeln des Gastlandes zu kennen
- Profile sozialer Netzwerke (Facebook, Twitter, LinkedIn ...) zu haben
- Bereit zu sein, die eigenen sozialen und kulturellen Gewohnheiten zu ändern

INTERVIEW MIT EINEM HR-MANAGER

Das Ziel dieses Interviews besteht darin, die Sichtweise und den Vorschlag eines für die Befragung eines Arbeitssuchenden zuständigen HR-Experten zu sammeln.

Es ist wichtig, dass er/sie die folgenden Punkte hervorhebt:

- Welches Verhalten wird erwartet, das eine echte proaktive Einstellung und ein echtes Interesse an der Arbeit zeigt?
 - Welches sind die transversalen Einstellungen und Merkmale, ungeachtet der spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen, die für den Job erforderlich sind?
 - Welches sind die grundlegenden Elemente der "Kultur am Arbeitsplatz" des Gastlandes, die vom Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund aufgenommen werden sollten?
- Die Antworten, die von dem Personalverantwortlichen zur Verfügung gestellt werden, geben den Teilnehmern Tipps und Anregungen für Arbeitssuchende

Interviewskript

- Wenn Sie einen Arbeitssuchenden interviewen, was ist das erste, was Ihnen auffällt?
 Unabhängig von den spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen, die für eine offene Stelle erforderlich sind, welches ist Ihrer Meinung nach die richtige Einstellung, die während eines Interviews gezeigt werden sollte?
- Welche Eigenschaften/Verhaltensweisen werden Sie dazu bringen zu sagen "Ich werde diese Person niemals einstellen"?
- Welche kulturellen und sozialen Elemente definieren Ihrer Meinung nach den lokalen Arbeitsmarkt? Welches sind die grundlegenden kulturellen und sozialen "Regeln", die ihn charakterisieren?
- Welche sind notwendig, um eine reibungslose und erfolgreiche Integration in den lokalen Arbeitskontext zu gewährleisten?
- Welche sozialen, kulturellen, religiösen Elemente eines potenziellen Arbeitssuchenden könnten Ihrer Meinung nach Probleme am Arbeitsplatz verursachen?

ÜBUNG: Fähigkeiten und Kompetenzen identifizieren

Ziel der Aktivität ist es, transversale und informelle Kompetenzen von Arbeitssuchenden zu identifizieren. Im Falle eines gering qualifizierten Arbeitssuchenden ist es sehr wichtig, Kompetenzen zu identifizieren, die auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden können, und Arbeitssuchende bei der Identifizierung von persönlichen Kompetenzen zu unterstützen, deren er sich möglicherweise nicht bewusst ist. Eine offene Stelle wird den Teilnehmern vorgelegt und sie müssen alle Arten von Kompetenzen (formelle, informelle und transversale Kompetenzen) auflisten, die mit diesem Profil/ eruf in Verbindung stehen können. Die Teilnehmer, in 3 Gruppen unterteilt, diskutieren und erstellen eine Liste.

STELLENANGEBOT

Teilzeit-Rezeption in einem Kindergarten

Der Rezeptionist wird verantwortlich sein für:

- o Begrüßung der Kinder und ihrer Eltern
- o Bereitstellung von Informationen und Beantwortung von Telefonanfragen
- o Unterstützung der Erzieher und des Hausmeisters bei der Umsetzung der täglichen Aktivitäten

AKTIVITÄT “Kreieren des perfekten Lebenslaufs”

Ziel der Aktivität ist es, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer darauf zu lenken, wie wichtig es ist, "den richtigen Lebenslauf für die richtige Stelle" zu schreiben.

Durch eine praktische Simulationsübung wird der Lernende einige neue Fähigkeiten erwerben, die nützlich sind, um den Lebenslauf auf die verschiedenen Stellenangebote abzustimmen. Der Grundgedanke dieser Aktivität ist, dass der Arbeitssuchende verstehen sollte, dass es wichtig ist, seinen eigenen Lebenslauf entsprechend den Kompetenzen, Fähigkeiten und Fähigkeiten zu ändern, die für die freie Stelle erforderlich sind. Ein Standard-Lebenslauf passt nicht zu jeder Stelle.

Diese Übung wird von jedem Teilnehmer für sich durchgeführt und jeder Teilnehmer liest den Lebenslauf anschließend vor. Die Gruppe wird dann Schwächen und Stärken jedes Lebenslaufs besprechen.

Am Ende schreiben die Teilnehmer einen Abschluss-Lebenslauf unter Berücksichtigung des Feedbacks aus der Gruppe.

Der Arbeitssuchende – Sara

Sara ist eine 35-jährige Frau aus Äthiopien. Sie ist eine Migrantin, die zu ihrem Mann Salim kommt und ihre zwei Jungen im Alter von 10 und 6 Jahren mitbringt.

Sie hat 2 Kinder, aber sie hat die Familie ihrer 6 Brüder und Schwestern unterstützt, als sie aufwuchs.

Sie half als Verkäuferin im Lebensmittelgeschäft ihres Bruders.

Sie spricht ein wenig Englisch, Spanisch und Deutsch.

Sie möchte ein Ausbildungsprogramm als Sekretärin machen, um ihrem Mann zu helfen, der ein Auto-Reparaturgeschäft eröffnen möchte.

Die Stelle

STELLENANGEBOT

Teilzeit-Rezeption in einem Kindergarten

Der Rezeptionist wird verantwortlich sein für:

- o Begrüßung der Kinder und ihrer Eltern
- o Bereitstellung von Informationen und Beantwortung von Telefonanfragen
- o Unterstützung der Erzieher und des Hausmeisters bei der Umsetzung der täglichen Aktivitäten

ROLLENSPIEL – Simulation eines Bewerbungsgesprächs

Ein **Rollenspiel** ist ein Spiel, in dem Spieler die Rolle von Charakteren in einer fiktiven Umgebung übernehmen. Die Spieler übernehmen die Verantwortung dafür, diese Rollen innerhalb eines bestimmten Erzählrahmens auszuleben. Aktionen innerhalb von Rollenspielen folgen einem formellen System von Regeln und Richtlinien.

In diesem Fall simulieren die Teilnehmer durch das Rollenspiel ein Vorstellungsgespräch. Beteiligt sind ein Arbeitssuchender und ein Interviewer.

Die Teilnehmer werden ihre Fähigkeiten testen, aus konkreten Erfahrungen lernen und Tipps, Anregungen und Zweifel diskutieren und austauschen.

So führen Sie das Rollenspiel ein:

Der Trainer beschreibt die Aktivität und ihre Ziele und fordert die Teilnehmer auf, zu entscheiden, wer am Rollenspiel teilnehmen wird. Es ist wichtig, dass sich die Teilnehmer wohl fühlen, um das Rollenspiel realistisch und reibungslos zu gestalten.

Während des Rollenspiels sollte sich der Trainer zurückhalten und das Lernen, die Interaktionen und die Entwicklung der Aktion beobachten. Auf diese Weise kann der Trainer sicher sein, das Rollenspiel nicht zu stören.

Nach dem Ende der Simulation müssen die beiden Teilnehmer, die die Rollen spielten, eine vorgegebene Liste von Fragen ausfüllen, um zu analysieren, was während der Simulation passiert ist, wie sie sich gefühlt haben, wie die Interaktion funktionierte usw.

Am Ende teilen sie ihre Antworten der gesamten Gruppe mit und diskutieren gemeinsam, was während der Simulation passiert ist. Die Gruppe muss eine Liste von "5 TIPPS FÜR EIN EFFEKTIVES INTERVIEW" erstellen, inspiriert vom Rollenspiel und von der Debatte.

Beschreibung des Rollenspiels

Zwei Teilnehmer: Einer wird die Rolle des Arbeitssuchenden spielen; einer wird die Rolle des Angestellten des Jobcenters spielen. Nur dem "Arbeitssuchenden" wird eine bestimmte Rollenbeschreibung folgen. Dem "Arbeitsvermittler" steht es frei, so zu handeln, wie er es vorzieht.

Die anderen Teilnehmer helfen und beobachten, während sie sich entsprechend einer vorgegebenen Liste von Hinweisen Notizen machen.

BESCHREIBUNG DER ROLLEN

Teilnehmer 1 – *Der Arbeitssuchende*

BESCHREIBUNG DES PROFILS

Sie heißen Sheeraz und sind vor 2 Jahren aus Pakistan angekommen. In diesen 2 Jahren haben Sie auf dem Markt gearbeitet, ohne Vertrag, aber Sie suchen jetzt nach einem offiziellen Job, weil Sie einen Kredit benötigen, um ein Auto zu kaufen.

In Pakistan hatten Sie einen Stand auf dem lokalen Markt und Sie haben auch als Schneider gearbeitet.

Sie haben keinen Lebenslauf.

Sie müssen so viel wie möglich verdienen, um das Auto zu kaufen, und Sie machen einen Vergleich mit dem vorherigen Gehalt, das ohne Steuern war.

Du würdest nie einen "weiblichen" Job machen.

Teilnehmer 2 – *Der Arbeitsvermittler*

FRAGEN

Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten Ihre Reaktion auf das Verhalten des Arbeitssuchenden?

- Irritation
- Ungeduld
- Solidarität
- Zusammenarbeit

Was ist das erste Wort, das Ihnen einfällt, um den Arbeitssuchenden zu definieren?

Was war Ihrer Meinung nach die größte Stärke und die Hauptschwäche des Arbeitssuchenden?

Wenn Sie noch einmal die Gelegenheit hättest, Sheeraz zu interviewen, was würden Sie anders machen?



Teilnehmer 1 – *Der Arbeitssuchende*

FRAGEN

- Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten Ihre Reaktion auf das Verhalten des Arbeitsvermittlers?
 - Irritation
 - Ungeduld
 - Solidarität
 - Zusammenarbeit
- Was ist das erste Wort, das Ihnen einfällt, um den Arbeitsvermittler zu definieren?
- Was war Ihrer Meinung nach die größte Stärke und die Hauptschwäche des Arbeitsvermittlers?

Andere Teilnehmer

FRAGEN

- Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten das Verhalten des Arbeitsvermittlers?
 - Irritation
 - Ungeduld
 - Solidarität
 - Zusammenarbeit
- Was ist das erste Wort, das Ihnen einfällt, um den Arbeitssuchenden zu definieren?
- Was war Ihrer Meinung nach die größte Stärke und die Hauptschwäche des Arbeitsvermittlers?
- Was war Ihrer Meinung nach die größte Stärke und die Hauptschwäche des Arbeitssuchenden?
- Was würden Sie anders machen?

Material für Unterrichtseinheit 5.2

TEAMSPIEL – Grenzen testen

Ziel: Das Ziel dieser Aktivität besteht darin, die Teilnehmer über eine Reihe von Ansätzen und Einstellungen zu befragen, die eine effektive Integration von Migranten und Flüchtlingen an europäischen Arbeitsplätzen behindern könnten. Diese Aktivität wird die Teilnehmer auf die Auswirkungen bestimmter unbeabsichtigter Verhaltensweisen in diskriminierender Weise aufmerksam machen.

Beim Beantworten des Quiz werden die Teilnehmer sich mehr auf das Spiel konzentrieren und wahrscheinlich instinktiv antworten, anstatt eine "politisch korrekte" Antwort zu geben. Es wird also interessant sein, die nicht-intendierten und internalisierten diskriminierenden Einstellungen der Teilnehmer zu analysieren und zusammen zu erarbeiten.

Es ist wichtig, dass sich die Teilnehmer auf das indirekte und nicht vorsätzliche diskriminierende Verhalten konzentrieren, um besser auf eine respektvolle Beziehung zu sein.

Entwicklung: Die Teilnehmer werden in 2 Teams aufgeteilt und eingeladen, an einem Teamspiel teilzunehmen, das aus einer Reihe von Tests besteht, die darauf abzielen, die richtigen Verhaltensweisen für einen respektvollen, nicht diskriminierenden und wahrhaft inklusiven Orientierungsprozess zu identifizieren. Der Trainer wird den Teams die nachfolgend aufgelisteten Inhalte/Tests nacheinander präsentieren und die Antwort jedes Teams markieren.

Am Ende des Spiels werden die Teilnehmer die verschiedenen Lösungen diskutieren und zusammenarbeiten, um die richtige/respektvollste Antwort zu finden oder alternative Lösungen vorschlagen.

Inhalt:

- Abdel ist Muslim. Er möchte sich für eine freie Stelle in einem Restaurant bewerben, aber die Arbeitsbedingungen scheinen nicht mit seinen religiösen Anforderungen vereinbar zu sein (Ramadan-Rezepte). Wie können Sie ihm helfen?
 - a. Sie können vorschlagen, dass er eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber trifft, um einen unbezahlten Urlaub in diesem Zeitraum zu planen, um das Risiko einer verringerten Produktivität zu vermeiden.
 - b. Sie können vorschlagen, dass er eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber für einige zusätzliche unbezahlte Stunden findet, um die verringerte Produktivität der Ramadan Tage zu kompensieren.
- Alpha ist Muslim. Der Arbeitgeber möchte ihm nicht erlauben, den Arbeitsplatz zu verlassen, um zu beten. Wie können Sie ihm helfen?
 - a. Sie können vorschlagen, dass er eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber findet und schlägt vor, dass er die Mittagspause dafür verwendet, die Zeit reduzierend, die er essen muss.
 - b. Sie können vorschlagen, dass er eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber findet, die vorschlägt, während der Gebetszeit nicht bezahlt zu werden.
- Enika ist eine Inderin, die sich um eine Stelle in einer Fabrik beworben hat, aber sie ist sehr unwohl, weil sie die einzige Toilette in ihrem Sektor benutzen muss, die eine gemischte ist. Wie können Sie ihm helfen?
 - a. Sie können vorschlagen, dass sie die Toilette in der Bar vor der Fabrik benutzt.
 - b. Sie können vorschlagen, dass sie die aktuelle Lösung akzeptiert, ohne sich bei den Vorgesetzten zu beschweren.

Material für Unterrichtseinheit 5.3

Verwendung von autobiografischen Methoden für die professionelle Beratung

Ziel dieses Ziels ist es, Wissen und Kompetenzen der Teilnehmer über autobiografische Methoden und deren Anwendung in der Berufsberatung zu vermitteln, um Migrantinnen und Migranten die Identifikation ihrer eigenen Kompetenzen, Fähigkeiten, Inspirationen und Erwartungen zu erleichtern.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird den Teilnehmern ein innovatives Instrument vorgestellt, das eine gute Praxis im europäischen Wettbewerb darstellt. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, diese zu analysieren, zu testen und Kompetenzen im Bereich der autobiografischen Methoden zu erwerben.

Diese Übung basiert auf einem neuen innovativen Instrument zur Selbsteinschätzung der unternehmerischen Fähigkeiten junger Migranten mit niedrigem Bildungsniveau, das den Teilnehmern vorgestellt wird. Diese Plattform, die im Rahmen des europäischen Projekts YouMe umgesetzt wird, wird eine Bestandsaufnahme der Fähigkeiten, Erfahrungen und Erwartungen junger Migranten ermöglichen. Es wird diejenigen identifizieren, die das Potenzial für eine selbstständige Tätigkeit haben und Interesse daran haben. <https://youme-project.eu>

Bei dieser Überprüfung werden nicht nur formale Qualifikationen und nachweisbare Fähigkeiten geprüft, sondern auch Fähigkeiten, die Migranten informell erworben haben, und Erfahrungen, die sie möglicherweise in ihren Herkunftsländern gemacht haben.

Der Lehrer wird den Teilnehmern die Plattform, ihre praktische Bedienung veranschaulichen und ihnen einige Tipps geben, wie man sie anwenden kann. Die Teilnehmer werden die Plattform testen, indem sie ihre eigenen Fähigkeiten einschätzen, um besser zu verstehen, wie sie verwendet werden kann und wie sie für sie nützlich sein kann.

Das Tool wird online frei verfügbar sein, so dass der Trainer in Zukunft darauf zugreifen kann und es als praktisches Werkzeug in seiner täglichen Arbeit verwenden kann. <https://youme-project.eu/project>



ANHANG 1: SAMMLUNG VON BEST PRACTICES-BEISPIELEN

Links zu anderen Projektergebnissen und Bibliographie

International Organisation for Migration (IOM) <http://publications.iom.int/about-iom-publications>

Sammlung von Daten und globalen Statistiken und Publikationen zu Migration und Menschenhandel.

"Einstellungen zur Einwanderung in Europa". European Social Survey. Juni 2017

https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/IE_Handout_FINAL.pdf

"Management von menschlichen Bewegungen und Migrationen in der Europa-Mittelmeer-Region" IeMed.

2016 <http://www.iemed.org/publicacions-en/historic-de-publicacions/enquesta-euomed/euomed-survey-2016/contents>

"IAB-BAMF-SOEP Refugee Sample". Leben in Deutschland. Umfrage zur Lebenssituation von

Schutzsuchenden in Deutschland. 2016 http://panel.gsoep.de/soep-docs/surveypapers/diw_ssp0362.pdf

"Was machen Stiftungen als Antwort auf die Flüchtlingskrise?" European Foundation Centre. 2015

<http://www.efc.be/wp-content/uploads/2015/11/Mapping-analysis-exec-summary-final-for-website.pdf>

"Förderung der Bürgerschaft und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und

Nicht-Diskriminierung durch Bildung" Pariser Erklärung

https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/images/1/14/Leaflet_Paris_Declaration.pdf

"Bildung zur Förderung des interkulturellen Verständnisses und der Solidarität in Europa". Lifelong Learning Platform. 2016

http://lllplatform.eu/lll/wp-content/uploads/2015/10/lllplatform_policy-paper_education-to-foster-intercultural-dialogue_jan.pdf

"Entwicklung von Online-Ressourcen für erwachsene Flüchtlinge - Ergebnisse und Reflexionen aus dem Advenus-Projekt".

<https://vimeo.com/222756448>

"Von Flüchtlingen zu Arbeitern". Bertelsmann Stiftung.

[http://www.bertelsmann-](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf)

[stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf)

http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/43505/Study_fromRefugeesToWorkers_2016_Vol_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

"Ist das, was wir über Migration hören, wirklich wahr? Acht Stereotypen hinterfragen". Migration Policy Centre. 2014

http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/31731/MPC_2014_FARGUES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BEST PRACTICES

Innovative Ansätze für die Beschäftigungsfähigkeit von Migranten <http://www.saminvet.eu/>

Stärkung von Migrantinnen <http://forwardproject.eu/>

Multimedia Learning-Kit für Migranten <http://welcomm-project.com/multimedia-learning-kit-main/>

Soft skills-Assessment für hochqualifizierte Migranten <http://valoriSe.odl.org/resources.html>

Analyse der bestehenden Good Practice-Beispiele

Good Practice 1:

Matemù- CIES

Ist eine NGO und ein Willkommenszentrum, das jungen Migranten verschiedene Arten von Dienstleistungen anbietet, darunter einen Ausbildungsservice und eine Jobberatungsstelle für den Horeca-Sektor. Ihre Erfahrung und ihre Methoden werden den Teilnehmern vorgestellt. <http://www.cies.it/sofel>

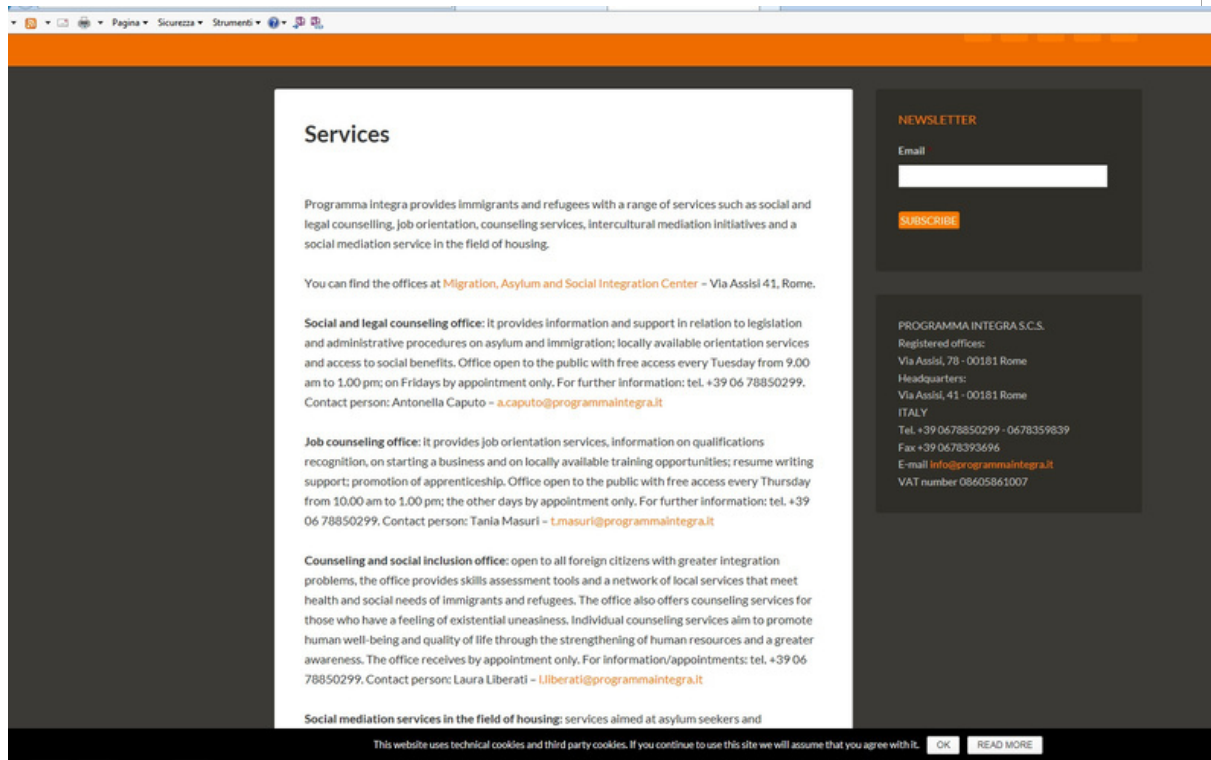


Good Practice 2:

Integra

Programma integra ist eine integrierte soziale Genossenschaft, die 2005 gegründet wurde und sich mit innovativen Projekten für die soziale Eingliederung von Migranten und Flüchtlingen befasst. Ihre Tätigkeit zielt darauf ab, Wege zu nachhaltiger und dauerhafter Autonomie zu fördern und zum Wohl und zur Entwicklung der Gemeinschaft beizutragen.

Es bietet Job-Orientierungsdienste, Informationen zur Anerkennung von Qualifikationen, zur Unternehmensgründung und zu lokal verfügbaren Ausbildungsmöglichkeiten; Schreibunterstützung fortsetzen; Förderung der Lehre.



Good Practice 3:

Prometheus Projekt

Good Practices aus dem bereits realisierten Erasmus + Projekt "Prometheus" können von den Teilnehmern analysiert und kommentiert werden, um sich inspirieren zu lassen.

Das Good Practices-Ebook ist bereits in Englisch, Italienisch, Deutsch und Spanisch verfügbar.

Einige bewährte Verfahren, die sich auf professionelle Beratung und Ausbildung für Migranten konzentrieren, werden ausgewählt und den Teilnehmern vorgestellt. Das Material wird allen Teilnehmern zur Verfügung stehen.

<http://prometheus-eu.net/wp/>

ANHANG 2: DRUCKVORLAGEN DER FOTOS AUS DEM MATERIAL

Fotos zu Unterrichtseinheit 3.1



Fotos zur Unterrichtseinheit 3.2











Fotos zu Unterrichtseinheit 4.1







Fotos zur Unterrichtseinheit 4.2









Fotos zur Unterrichtseinheit 4.3





“Housing First”

Bei Neunerhaus

Über 10 Jahre Housing First als erfolgreiche Strategie gegen Wohnungslosigkeit.

Wie ein sozialpolitisches Konzept nachhaltig Verbesserung für viele Menschen bringt.

Housing First: Zuerst die eigene Wohnung

(Quelle: <https://www.neunerhaus.at/housingfirst/> 23.11.2023)

Zuerst die eigene Wohnung – dann alles andere. neunerhaus hat gemeinsam mit dem Fonds Soziales Wien (FSW) bereits vor über zehn Jahren den internationalen Erfolgsansatz Housing First nach Wien gebracht und etabliert. Insgesamt hat neunerhaus bereits rund 270 Housing First-Wohnungen an ehemals obdach- und wohnungslose Menschen übergeben. So haben seit 2012 dank neunerhaus 585 Menschen ein neues Zuhause bekommen, davon 253 Kinder. Was es braucht, um Housing First auch in Zukunft erfolgreich umzusetzen, ist mehr leistbarer Wohnraum.

Aktuell sind knapp 20.000 Personen in Österreich als obdach- oder wohnungslos registriert, mehr als die Hälfte davon in Wien. Hinzu kommt eine Dunkelziffer an verdeckter Wohnungslosigkeit: Menschen, die ihre Wohnung verlieren und bei Freund*innen oder Familie unterkommen; oftmals sind Frauen betroffen. „Für uns ist Housing First die stärkste, wirksamste und nachhaltigste Strategie, um Wohnungslosigkeit dauerhaft zu beenden. Neben den aktuellen Präventiv-Maßnahmen, um Wohnungsverlust zu verhindern, ist es genauso essenziell, dass betroffene Menschen so rasch und unkompliziert wie möglich wieder in die eigenen vier Wände kommen. Mittlerweile ist Housing First Mainstream-Modell in der Wiener Wohnungslosenhilfe, dazu hat neunerhaus wesentlich beigetragen und darauf sind wir stolz“, so Elisabeth Hammer, Geschäftsführerin neunerhaus.

Jede*r kann wohnen

Housing First geht – im Unterschied zum Stufenmodell der Wohnungslosenhilfe – davon aus, dass alle Menschen wohnen können. Dem gegenüber nimmt das Stufenmodell an, dass Menschen, die lange keine Wohnung hatten, sich erst wieder annähern müssen. Dazwischen gibt es etwa Übergangswohnungen und am Ende steht dann erst die eigene Wohnung mit eigenem Mietvertrag. Dass Housing First besser funktioniert, wissen wir aus anderen Ländern und von unserem eigenen Projekt. Eine Wohnung heißt Stabilität und Privatsphäre. Eine Wohnung alleine löst keine gesundheitlichen Probleme, auch keine finanziellen. Aber die Wohnung gibt den Menschen das Vertrauen in sich selbst zurück, sodass sie auch in anderen Bereichen vorankommen können. Hilfe ohne Zwang

Seit seiner Gründung vor über 20 Jahren setzt neunerhaus auf niederschwellige sozialarbeiterische Unterstützung in all seinen Hilfsangeboten, egal ob im Bereich Wohnen oder Gesundheit – immer auf

“Housing First”

Augenhöhe. Bei neunerhaus Housing First schließen die Mieter*innen einen eigenständigen Mietvertrag ab und erhalten zusätzlich – nach Wunsch und Bedarf – maßgeschneiderte Unterstützung durch ein interdisziplinäres Betreuungsteam (Sozialarbeit, psychosoziale Gesundheit, Peer-Arbeit). Die Zusammenarbeit mit externen sozialen und medizinischen Diensten sowie die Kooperation mit Hausverwaltungen und Wohnungseigentümer*innen ergänzen das Angebot. Die Bewohner*innen zahlen ihre Miete selbst und gelangen dadurch wieder zurück in ein selbstbestimmtes Leben. Dadurch ist eine starke Mietstabilität gewährleistet: Rund 93% der Mieter*innen sind nach drei Jahren noch in ihren Housing First-Wohnungen.

Mehr leistbaren Wohnraum

Das Erfolgsrezept Housing First fußt unter anderem auf langfristigem, leistbarem Wohnraum – eine Herausforderung, besonders am aktuellen Wohnungsmarkt und dem gestiegenen Bedarf an leistbarem Wohnraum. Bereits 2017 gründete neunerhaus die gemeinnützige GmbH neunerimmo: Das Tochterunternehmen akquiriert und vermittelt leistbaren Wohnraum und sucht laufend nach passenden Housing First-Wohnungen. „Um Wohnungslosigkeit zu beenden und Housing First weiterhin zu implementieren, braucht es ausreichende, leistbare Wohnungen. Dieser muss nicht nur vorhanden, sondern auch breiter zugänglich sein. Die Wohnungslosenhilfe sollte in den nächsten zwei Jahren als gesellschaftliche Investition gesehen werden“, so Daniela Unterholzner, Geschäftsführerin neunerhaus und neunerimmo.





Erasmus+

The European Commission support for the production of this publication does not constitute 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.