

InMobVET

SOZIALE INKLUSION DURCH MOBILITÄT IN DER BERUFSBILDUNG

INTELLECTUAL OUTPUT 2:

MODUL "INTERKULTURALITÄT"



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



INHALT

ERSTER TEIL: INTERKULTURELLE SITUATIONEN UND KULTURELLE UNTERSCHIEDE VERSTEHEN	4
1.1. Kulturelle Identität verstehen	4
1.1.1 Ich & die Anderen	4
ZYPERN:	7
1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)	7
1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen	8
1.1.4 Stereotype und Vorurteile in Zypern	9
GRIECHENLAND	11
1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)	11
1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen	12
1.1.4 Stereotype und Vorurteile in Griechenland	18
FRANKREICH	23
1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)	23
1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen	24
1.1.4 Stereotypen und Vorurteile in Frankreich	27
SPANIEN	30
1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)	30
1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen	31
1.1.4 Stereotype und Vorurteile in Spanien	32
DEUTSCHLAND	34
1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)	34
1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen	37
1.1.4 Stereotypen und Vorurteile in Deutschland	38
1.2 Interkulturelle Erfahrungen während Mobilitäten & Vorbereitung von Lernenden für Mobilitäten	41
A. ZYPERN	41
B. GRIECHENLAND	46
D. SPANIEN	57

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



E. DEUTSCHLAND	63
1.3 Kurze Erfahrungsberichte von Lernenden	66
ZWEITER TEIL: Werkzeugkasten zur interkulturellen Sensibilisierung (Methoden, Aktivitäten und Spiele)	67
MODUL 1: KULTURELLES BEWUSSTSEIN	67
MODUL 2: INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION	75
MODUL 3: ANPASSUNGSFÄHIGKEIT	82
MODUL 4: OFFENHEIT	90
MODUL 5: SELBSTWIRKSAMKEIT	95
ANHÄNGE	109
Anhang 1- Aktivität: Die Derdianer und die Ingenieure	110
Anhang 2- Aktivität: Kreise des multikulturellen Selbsts	112
Anhang 3- Aktivität: Kulturelles Eisberg-Modell	114
Anhang 4- Aktivität: Kulturbox	117
Anhang 5- Aktivität: Aktive Zuhörer	118
Anhang 6- Aktivität: Körpersprache – wie erkenne ich Offenheit	120
Anhang 7- Aktivität: Aktionsplan	121
Anhang 8- Aktivität: Selbstreflexion- 3a Kartenspiel	123
Quellenangaben	124

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



ERSTER TEIL: INTERKULTURELLE SITUATIONEN UND KULTURELLE UNTERSCHIEDE VERSTEHEN

1.1. Kulturelle Identität verstehen

1.1.1 Ich & die Anderen

Um interkulturelle Situationen und kulturelle Unterschiede zu verstehen, ist es wichtig, zunächst zu definieren, was Kultur ist.

Herbig (1998) definiert Kultur als "die Summe von Lebensweisen, einschließlich Verhaltensnormen, Überzeugungen, Werte, Sprache und Lebenspraktiken, die von den Mitgliedern einer Gesellschaft geteilt werden. Sie besteht sowohl aus expliziten als auch impliziten Regeln, durch die Erfahrungen interpretiert werden".



Artikel 10 der Allgemeinen Erklärung zur kulturellen Vielfalt der UNESCO (Mexiko-Stadt, 1982) definiert Kultur als "eine wichtige Grundlage des Entwicklungsprozesses und trägt zur Stärkung der Unabhängigkeit, Souveränität und Identität der Nationen bei. Wachstum ist häufig quantitativ gedacht worden, ohne seine notwendige qualitative Dimension zu berücksichtigen, nämlich die Befriedigung der geistigen und kulturellen Sehnsüchte des Menschen. Das Ziel echter Entwicklung ist das dauerhafte Wohlergehen und die Erfüllung jedes einzelnen Menschen".

Indem wir den Kulturbegriff einordnen, erzeugen wir ein tieferes Verständnis für den historischen und gesellschaftlichen Kontext. Es ist allerdings auch wichtig, die Individualität der Menschen zu anzuerkennen und zu berücksichtigen. Wird die Einzigartigkeit des Individuums und die Tatsache,

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



dass nicht alle Individuen einer Kultur notwendigerweise die gleichen Werte und Überzeugungen teilen, missachtet, führt dies zur Stereotypisierung (Elder et al, 2009).

Kulturelle Vielfalt bezieht sich auf Aspekte wie ethnische Herkunft, Geschlecht, soziökonomischer Hintergrund, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Sprache usw. (Bach and Grant, 2009). In der internationalen Literatur zu diesem Themenkomplex wird unterschieden zwischen der persönlichen Identität und der kulturellen Identität:

Persönliche Identität: Stellt die persönlichen Ziele, Überzeugungen und Werte (Wareman, 1999) in den Vordergrund und antwortet auf die Frage „Wer bin ich?“

Kulturelle Identität: Konzentriert sich hauptsächlich darauf, wie Menschen sich in Bezug auf kulturelle Gruppen, denen sie angehören, definieren (Schwartz et al. 2006) und kann die Frage beantworten: "Wer bin ich als Mitglied einer Gruppe?"

Das Hauptziel dieses Trainingskurses ist es, diskriminierte als auch nicht diskriminierte Jugendliche für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren. Dabei geht es vor allem um Problemen und Hindernissen, die im Umgang mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund auftauchen können.

Um eine individuelle kulturelle Identität zu schaffen und das Zusammenleben zu erlernen, ist es wichtig, über interkulturelle Kompetenz zu verfügen, d.h. die allgemeine Fähigkeit erfolgreich interkulturell zu kommunizieren. Hierbei handelt es sich um einen lebenslangen Prozess, der beim Lernen, bei der Personalführung und beim Unterrichten berücksichtigt werden muss. Hierfür muss durch die Aneignung von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zu "sichtbarem Verhalten und einer Kommunikation führen, die in interkulturellen Interaktionen sowohl effektiv als auch angemessen sind".

Schließlich ist die monokulturelle Kommunikation der Schlüssel zur Identifizierung von Vorteilen der interkulturellen Kommunikation. Der Grund dafür ist, dass die monokulturelle Kommunikation auf gemeinsamen Merkmalen und Werten zwischen Individuen basiert. Die

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Interaktion zwischen den Gesprächsteilnehmern basiert auf der gleichen Kultur und gemeinsamen Normen. Genau aus diesem Grund ermöglicht diese Interaktion, dass Individuen mit demselben kulturellen Hintergrund in der Lage sind, Verhalten auf der Grundlage bekannter kultureller Ähnlichkeiten vorherzusagen (Bannett, 1998). Im Fall der interkulturellen Kommunikation gibt es diese Ähnlichkeiten nicht, da es Unterschiede in der Sprache, Werten und Verhaltensweisen gibt, die identifiziert werden sollten. Darüber hinaus beinhaltet interkulturelle Kommunikation Stereotypen und/oder Verallgemeinerungen, die manchmal positiv sind - was bedeutet, dass die Stereotypen auf Respekt für die andere Kultur beruhen - oder negative Stereotypen. Diese negativen Stereotypen können fast immer schaden und Barrieren für eine effektive interkulturelle Kommunikation und einen effektiven Austausch darstellen.



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



ZYPERN:

1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)

Zypern ist die drittgrößte Insel im Mittelmeer und befindet sich am östlichen Ende des Meeres. Die strategische Lage Zyperns (in der Nähe der Türkei, Syriens und Ägyptens und in der Nähe von drei verschiedenen Kontinenten: Europa, Asien und Afrika) hat ihr den Ruf eingebracht, die "Kreuzung der Zivilisationen" zu sein. Während Zypern eine lange und komplexe Geschichte hat, stechen zwei Kriege hervor, die einen besonders großen Einfluss auf das Land hatten, vor allem in Bezug auf Stigmatisierungen. Diese waren:

1. Der Befreiungskampf gegen die Kolonialherrschaft von 1955 bis 1959, der dazu führte, dass Zypern 1960 seine Unabhängigkeit von Großbritannien erlangte, und
2. Am 15. Juli 1974 organisierte die griechische Militärjunta einen Putsch gegen den Präsidenten Zyperns, der mit der türkischen Invasion der Insel am 20. Juli 1974 endete, als die Türkei einmarschierte und das nördliche Drittel der Insel besetzte. Die Waffenstillstandslinie oder "Grüne Linie" teilt noch immer die Insel und die Hauptstadt Nikosia ist in zwei Hälften geteilt. Solange das Zypernproblem ungelöst bleibt, bleiben sowohl griechische Zyprioten als auch türkische Zyprioten "de facto oder funktionale Minderheiten im nördlichen bzw. südlichen Teil der Insel" (Constantinou, 2009).

Die Situation hat sich in den letzten Jahren verbessert, und es finden viele Gespräche und Bemühungen um Versöhnung statt. Allerdings ist Zypern noch nicht geeint, was sich stark auf die kulturelle Identität der Insel ausgewirkt hat.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Im Jahr 2019 wurde die Bevölkerung des von der zypriotischen Regierung kontrollierten Gebiets auf 888.000 geschätzt. Die drei religiösen Minderheitengruppen in der griechisch-zyprischen Gesellschaft sind die Armenier, die 0,4 % der Gemeinschaft ausmachen, die Maroniten mit 0,8 % und Römisch Katholische, die 0,1 % der Gemeinschaft ausmachen.

1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen

Nach Aussage von Untersuchungen, die 2009 stattfanden, hatte das Regierungssystem, das Zypern nach seiner Unabhängigkeit erhielt, Auswirkungen auf die zypriotischen ethnokulturellen Minderheiten. Aus historischen Gründen erhielt eine ethnische Minderheit (türkische Zyprioten) einen erhöhten Status und wurde offiziell als Partner der ethnischen Mehrheit (griechische Zyprioten) anerkannt. Andere Minderheiten wurden zwar anerkannt, aber nicht in dem Maße, dass sie offiziell vertreten waren: Maroniten, Armenier, Katholiken, Roma und wieder andere sind überhaupt nicht anerkannt, wie Sinti und Araber. Im Allgemeinen wurden nach der Gründung der Republik Zypern im Jahr 1960 viele religiöse Minderheitengruppen durch das Verfassungsrecht anerkannt.

Weibliche Hausangestellte aus Süd- und Südostasien machen die größte Gruppe ausländischer Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern aus.

Maroniten (Angehörige der maronitisch-katholischen Kirche) und Armenier: Seit dem späten 7. Jahrhundert siedelten Maroniten auf Zypern. Nach der türkischen Militärbesetzung in Zypern im Jahr 1974 wurde der größte Teil der maronitischen Gemeinschaft aus ihren Dörfern vertrieben, aber mit der Unterstützung der Regierung Zyperns hat es die Gemeinschaft geschafft, ihre Bräuche zu bewahren. Im Jahr 1995 unterzeichnete die Republik Zypern die Rahmenkonvention zum Schutz der nationalen Maroniten, die die Maroniten, die Armenier und die Römisch-Katholische einschließt. Im Jahr 2008 wurde das zypriotisch-maronitische Arabisch von der Republik Zypern als Minderheitensprache anerkannt. Verschiedene sprachliche und kulturelle Marker "wurden beiseite gelegt, damit die offizielle Schrift die religiöse Differenz unterstreichen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



kann" (Constantinou, 2009). Im Allgemeinen ist die Gemeinschaft sozial und kulturell durch etablierte Gemeinden und Schulen auf der Insel organisiert.

Angehörige der Römisch-Katholischen Kirche: Sie besteht aus der dritten anerkannten Minderheit gemäß der Verfassung von 1960. Trotz der Tatsache, dass nur noch eine kleine Anzahl der ursprünglichen Familien auf Zypern lebt, hält dies die Gemeinschaft nicht davon ab, ihre Kultur und Religion zu bewahren. Diese religiöse Gruppe ist direkt mit Rom verbunden und infolgedessen wurden viele Kirchen in den meisten Provinzen Zyperns (Nikosia, Larnaka, Limassol) gegründet. Es gibt Bestimmungen und Vorkehrungen seitens der zypriotischen Regierung, so dass römisch-katholische Kinder kostenlos traditionelle Schulen besuchen können (z.B. Terra Santa in Nikosia). Im Allgemeinen hat sich die römisch-katholische Gemeinschaft in Zypern etabliert und sich eine Stimme verschafft.

1.1.4 Stereotype und Vorurteile in Zypern

Der Nettozuzug in Zypern war von 1983 bis 2011 positiv. Für den Zeitraum 2012-2015 gingen die Zuwanderungsraten zurück. Im Jahr 2019 wurde sie auf 8.797 geschätzt. Im Jahr 2019 gab es 16.170 langfristige Einwandernde (für min. 1 Jahr in Zypern) und 17.373 Auswandernde (für min. 1 Jahr).

Die Christianisierung der Bevölkerung fand schrittweise statt, was einer der Grundsteine zur Identität Zyperns war. Nach Efthymoulos, 2006, spielt die Religion eine wichtige Rolle für die griechisch-zypriotische Identität. Sicherlich sind die griechisch-orthodoxe Kirche, Klöster und das kulturelle Erbe (Denkmäler etc.) sehr wichtig für Zypern, auch nach der Invasion der Insel.

Islamophobie: Die muslimische Bevölkerung in Zypern macht etwa 18 % der Gesamtbevölkerung aus. Nach verschiedenen Quellen schwankt die Zahl der Muslim:innen zwischen 89.200 und 142.000 (ENAR, 2013). Zu den anderen muslimischen Gemeinschaften gehören Palästinenser:innen, Geflüchtete und Asylbewerber:innen aus verschiedenen muslimischen Ländern, die vor Verfolgung und Kriegen fliehen. Der islamfeindliche Diskurs wird hauptsächlich durch die Medien oder extreme politische Parteien verbreitet und besonders in den letzten Jahren hat sich dieser Diskurs aufgrund der Existenz von zwei unterschiedlichen Gemeinschaften verstärkt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Wohnen: Wohnen ist ein Thema, das für die Mehrheit der Nicht-Zypriot:innen und insbesondere für Drittstaatsangehörige, wie in anderen europäischen Ländern, höchst diskriminierend bleibt. Die meisten Migrant:innen leben immer noch in Wohnverhältnissen, die oft nicht den grundlegenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen, und zahlen hochgradig ausbeuterische Mietpreise.

Rassismus und damit verbundene Diskriminierung: Diskriminierung und Rassismus treten in der Regel in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen auf, z. B. in der Arbeitswelt. Die meisten Migrant:innen aus Drittländern (die sich aus wirtschaftlichen Gründen in Zypern aufhalten) greifen auf Arbeitsvermittlungsagenturen zurück, um eine Beschäftigung in Zypern zu erhalten, häufig in schlecht bezahlten, gering oder gar nicht qualifizierten Jobs, wobei Tätigkeiten im Bereich Wohnen und Haushalt am häufigsten sind, insbesondere für Frauen, und landwirtschaftliche Arbeiten für Männer. Wenn es sich um anerkannte Geflüchtete und Migrant:innen handelt, sieht das Gesetz die gleichen Rechte wie für Zyprioten in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung vor. Die Bedingungen und Bestimmungen für Personen mit subsidiärem Schutz unterscheiden sich allerdings.

Es besteht die Wahrnehmung, dass Zypriot:innen entlassen werden oder keinen Job finden, weil Migrant:innen und europäische Staatsangehörige ihre Arbeitsplätze einnehmen; diese Wahrnehmung war während der Wirtschaftskrise 2013 sehr verbreitet. Dank verschiedener Veränderungen gibt es heute mehr Rechte und Gleichbehandlung auf der Insel. Zum Beispiel erlaubten die Behörden 2019 nach dem Bericht der Bürgerschaftsvertretung Asylbewerber:innen mit anhängigen Verfahren nach einer einmonatigen Wartezeit zu arbeiten. Auch die für Asylsuchende zugänglichen Beschäftigungsbereiche werden weiter ausgebaut.

Außerdem entfällt die gesetzliche Einschränkung der Beteiligung von Frauen und Angehörigen von Minderheitengruppen am politischen Prozess. Im Bereich Schule und Bildung wandte das Bildungsministerium einen Verhaltenskodex gegen Rassismus in Schulen an, der Schulen und Lehrkräften einen detaillierten Plan zur Verhinderung und zum Umgang mit rassistischen Vorfällen an die Hand gab.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



GRIECHENLAND

1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)



Bevor wir die Entstehung der griechischen nationalen Identität analysieren, lohnt es sich, auf die Bedeutung des Begriffs selbst einzugehen.

Eine ausführliche Definition von Smith (1990) ist hilfreich, um zu verstehen, wie der Begriff der griechischen nationalen Identität entstanden ist. Smith zufolge ist die nationale Identität eine besondere Form der kollektiven Identität, bei der das Element der Gemeinschaft nicht nur ein gemeinsames Territorium, eine gemeinsame Sprache, Religion und Bräuche umfasst, sondern auch ein Gefühl der Kontinuität, der historischen Erinnerung und des gemeinsamen Schicksals, die alle das Individuum mit seiner Gesellschaft verbinden. Nach Gropas und Triantafyllidou (2007) "wurde das Griechentum als ein Amalgam aus gemeinsamer Abstammung, kultureller Tradition und Religion definiert. Diese dreifache Selbstdefinition sorgte auch für eine dreifache Abgrenzung, die Griechen von ihren Nachbarvölkern unterscheidet. Das Griechische wurde sowohl in seiner Einzigartigkeit als auch in seiner Universalität als einzigartig dargestellt". Wie Tsoukalas 1993 feststellte, wurde das Griechentum in den öffentlichen Diskursen Griechenlands häufig als transzendentaler Begriff definiert. Tsoukalas stellte auch fest, dass es im besonderen Fall Griechenlands nicht die Nation ist, die ihre vormoderne Geschichte aufgebaut und rekonstruiert hat, sondern dass es die griechische vormoderne Geschichte ist, die zu einer Nation entwickelt wurde. Molokotos und Liederman (2003) beschreiben die griechische nationale Identität als Versuch, sowohl das klassische als auch das byzantinische Erbe zu verbinden. Helleno-Christentum war ein Begriff, der von Intellektuellen verwendet wurde, um die Verbindungen zwischen Hellenismus und Orthodoxie und die Kontinuität vom antiken Griechenland und dem Erbe von Byzanz zum modernen Griechenland des 19. Jahrhunderts. Interessant ist auch der Ansatz von Michas (2003),

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



der den modernen griechischen Staat als einen ethnonationalistischen Staat beschreibt. Er weist darauf hin, dass die Hauptmerkmale des "hellenischen Ethnos" die griechische Sprache und die orthodoxe Religion sind, die Hauptmerkmale der "reinen" Griechen, die sie von den "anderen", den "Nicht-Griechen" unterscheiden, denen es an "Hellenizität" fehlt, obwohl sie vielleicht schon seit vielen Jahrhunderten dort leben. Bis Ende der 90er Jahre beruhte das Verständnis der griechischen nationalen Identität auf ethnischen und kulturellen Merkmalen (Triantafyllidou, 2007). Zu Beginn des 21. Jahrhunderts wich die Interaktion mit EU-Politiken und -Symbolen einer offeneren Definition der Nation, in der bürgerliche und territoriale Elemente eine wichtige Rolle spielen.

Nach Triantafyllidou (2007) "wird Differenz in Griechenland als zwei untrennbar miteinander verbundene Ebenen verstanden: Ethnizität/Nationalität und Religion." Die Definition des Griechentums hat erfolgreich den Partikularismus der Nation mit dem Universalismus der griechischen Orthodoxie kombiniert. Das griechische Verständnis von Differenz wird sowohl in Bezug auf die griechisch-stämmige Minderheiten als auch auf migrantische Gruppen mobilisiert und umgesetzt wird (Gropas und Triantafyllidou, 2007).

1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen

Griechenland ist ein ethnisch mehr oder weniger homogenes Land. Dies ist das Ergebnis des Bevölkerungsaustauschs zwischen Griechenland und der Türkei im Rahmen des Vertrags von Lausanne (1923) bzw. zwischen Griechenland und Bulgarien im Rahmen des Vertrags von Neuilly (1919). Die Anwendung beider Verträge führte dazu, dass die meisten Menschen muslimischen Glaubens, mit Ausnahme der in Thrakien lebenden Muslime, und die meisten Slawen, die nicht als Griechen identifiziert worden waren, aus dem griechischen Hoheitsgebiet vertrieben wurden. Die größte verbleibende Minderheit in Griechenland ist die muslimische Minderheit in Thrakien, die nach der Volkszählung von 1991 97.604 Menschen zählte. Sie besteht aus Türken, Pomaken und Roma. Neben der muslimischen Minderheit gibt es weitere anerkannte Minderheitengruppen wie Armenier, Juden, Pomaken, Roma, Albaner, Aromunen (Vlachen),

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Slawen usw. Jede Minderheitengruppe hat ihren eigenen historischen Weg in das griechische Staatsgebiet gefunden, und ihre Beziehungen zur einheimischen oder griechischsprachigen christlichen Bevölkerung wurden durch verschiedene Parameter beeinflusst. Der wichtigste war die Beziehung zwischen Griechenland und den Nachbarländern, die für jede Minderheitengruppe als Referenzländer dienten, wie die Türkei für die Muslime und Bulgarien für die Slawen. Die Minderheiten wurden nicht nur aufgrund ihrer unterschiedlichen kulturellen und ethnischen Identität auf besondere Weise behandelt, sondern vor allem aufgrund der Lage ihres Wohnsitzes in unmittelbarer Nähe der griechisch-türkischen und griechisch-bulgarischen Grenze (Mavrogordatos, 2003). Als am „bedrohlichsten“ für die Integrität des Landes wurden in diesem Zusammenhang Muslime und Slawen betrachtet. Andere Minderheiten, die angeblich die nationale Integrität gefährdeten, waren die aromanischen Vlachen, die im Pindos-Gebirge in der Region Epirus lebten, und die sephardischen Juden, die in Thessaloniki lebten. Wie Mavrogordatos betont, wäre die Situation völlig anders, wenn diese Minderheiten im zentralen oder südlichen Teil des Landes leben würden, weit entfernt von den Grenzen und den Bezugsländern.

Türken in Thrakien

Die Muslime in Thrakien wurden nach dem griechisch-türkischen Krieg, der 1922 endete, vom Bevölkerungsaustausch ausgenommen. Dementsprechend wurden auch die in Konstantinopel lebenden Griechen ausgenommen. Es ging darum, dass die Minderheit in beiden Ländern gleich behandelt wird (Mavrogordatos, 2003) und eine faire Behandlung durch das Gastland gewährleistet ist. Die Türken in Thrakien waren eine ethnische Gruppe mit besonderen Merkmalen. Der überwiegende Teil waren Menschen, die die Umgestaltung der Türkei nach der Übernahme der Regierung durch die neotürkische Bewegung, die das politische und soziale Profil der Türkei veränderte, nicht akzeptierten. Sie bevorzugten das alte osmanische Profil, und die türkische politische Elite zögerte, sie als Türken zu bezeichnen. Sowohl Griechenland als auch die Türkei zogen es aus ihren eigenen Gründen vor, sie als Muslime zu bezeichnen. Die Situation änderte sich in den Jahren 1928-1930, als Griechenland zur Verbesserung der Beziehungen mit der Türkei als Nachbarland der Einrichtung eines türkischen Konsulats in Komotini zustimmte und

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



alle entsprechenden Veränderungen in der Region unterstützte, die zur Herausbildung eines eher neotürkischen Profils für die lokale muslimische Bevölkerung in Thrakien führten.

Chams

Die Chams sind Muslime, die in der Region Epirus lebten. Da der griechische Staat an der griechischen Minderheit im nördlichen Epirus - einem Gebiet, das zu Südalbanien gehört - interessiert war, stimmte er nie der Umsiedlung der Chams nach Albanien zu, obwohl Albanien, unterstützt von Italien, dies 1925 vorschlug.

Die Chams wurden durch die in ihrer Region errichteten Flüchtlingssiedlungen und die Neuaufteilung des landwirtschaftlichen Bodens zwischen den einheimischen und den griechisch-christlichen Flüchtlingsgruppen stark beeinträchtigt. Der griechische Staat führte einen ausgedehnten Enteignungsplan für die großen und kleinen Grundstücke der Chams durch (Mavrogordatos, 2003), was zu einem Konflikt zwischen den Chams, dem griechischen Staat und anderen lokalen Gruppen führte.

Slawen

Türken, Pomaken und Slawen waren jahrelang anhand ihrer Religion identifiziert worden, sie waren alle Muslime.

Abgesehen von ihnen lebte in Westmakedonien eine bedeutende Minderheit der christlichen, slawischsprachigen Bevölkerung. Die besonderen Merkmale dieser Gruppe waren die Sprache und die Organisation der Gemeinschaft. Sie bildeten Großfamilien und arbeiteten in der Landwirtschaft. Nach dem griechisch-bulgarischen Konflikt identifizierte sich die Hälfte der Slawen als Griechen, die andere Hälfte zog es vor, die slawische Identität mit Bulgarien als Bezugsland beizubehalten. Nur eine begrenzte Anzahl von Slawen wollte als Serben identifiziert werden (Mavrogordatos, 2003).

Es gab eine weitere Gruppe der slawischsprachigen Bevölkerung, die sich nicht auf ein anderes Land als Herkunftsort beziehen wollte und es vorzog, als Slawomakedonier bezeichnet zu werden.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Der griechische Staat plante im Zusammenhang mit dem Vertrag von Neuilly eine umfassende Umsiedlung der slawischen Bevölkerung aus der Präfektur Makedonien, die jedoch nie in größerem Umfang stattfand. Nur eine kleine Anzahl von Slawen zog nach Bulgarien (Christides, Kostopoulos zitiert von Mavrogordatos 2003). Um die slawische Bevölkerung zur Übersiedlung nach Bulgarien zu bewegen, plante der griechische Staat die Ansiedlung griechischer Flüchtlinge in der von ihnen bewohnten Region. Die Konflikte zwischen den beiden Gemeinschaften veranlassten die Slawen zur Abwanderung. In der Mitte des Krieges kam es zu schweren Konflikten zwischen den beiden Gemeinschaften. Für die Slawen galten die griechischen Flüchtlinge als Eindringlinge und für die griechischen Flüchtlinge galten die Slawen als Bulgaren.

Während der Metaxas-Diktatur, nur wenige Jahre vor Beginn des Zweiten Weltkriegs, verhängte der griechische Staat ein umfassendes Verbot des Gebrauchs anderer Sprachen als der griechischen in der Region.

Wallachen

Die Wallachen lebten in der Region Pindos. Mit 200.000 Menschen waren sie eine große Gruppe, aber nur ein kleiner Prozentsatz von ihnen wollte als Rumänen identifiziert werden. Die große Mehrheit zog es vor, als Griechen identifiziert zu werden.

Im Vergleich zu anderen Minderheiten gewährte der griechische Staat dieser ethnischen Gruppe erhebliche Privilegien. Wenn man bedenkt, dass es in Rumänien eine griechische Bevölkerung gab, liegt es auf der Hand, dass der griechische Staat sicherstellen wollte, dass ihr die gleichen Privilegien gewährt werden. (Mavrogordatos, 2003).

Nur eine kleine Anzahl von 2.000 Familien aromanischer Vlachs zog zwischen 1925 und 1929 nach Dovrutsa (Divani, zitiert von Mavrogordatos 2003), als Ergebnis einer Einladung der rumänischen Regierung, die das Gleichgewicht zwischen Rumänen und Bulgaren in der Region Dovrutsa an der Schwarzmeerküste nahe der bulgarisch-rumänischen Grenze wahren wollte. Obwohl die rumänische Regierung erhebliche Anstrengungen unternahm, um die Vlachs zur Übersiedlung nach Rumänien zu bewegen, lag der eigentliche Grund für die Übersiedlung in den Konflikten zwischen den Aromunen und den griechischen Flüchtlingen, die sich in der Region niedergelassen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



hatten, weil der griechische Staat eine ausgedehnte ethnisch homogene Region an den nördlichen Grenzen des Landes bilden wollte.

Die Ansiedlung der Flüchtlinge führte zu einer Neuaufteilung des landwirtschaftlichen Bodens zwischen Wallachen und Flüchtlingen und zu schweren Konflikten zwischen den beiden Gemeinschaften. Wie bei der slawischen Sprache wurde auch die Sprache der Wallachen während der Metaxas-Diktatur vom griechischen Staat offiziell verboten.

Sephardische Juden

In Griechenland gab es zwei verschiedene jüdische Gemeinschaften. Die älteren "Romanipoten", die als religiöse Minderheit angesehen wurden und die griechische ethnische Identität angenommen hatte, und die ethnischen "Sepharaditen", die um 1500 aus Spanien in die Balkanregion und nach Thessaloniki zogen. Die Romanioten sollten als ein absolut erfolgreiches Beispiel für die Integration in die Gemeinschaft betrachtet werden.

Andererseits sollten die Sepharden sowohl als religiöse als auch als ethnische Minderheit betrachtet werden, da die überwiegende Mehrheit von ihnen dem jüdischen Nationalismus folgte und sich weigerte, sich in die griechische Gesellschaft zu integrieren. Sie waren die vorherrschende Gemeinschaft in der Region Thessaloniki während der osmanischen Zeit. Thessaloniki war zu Beginn des 20. Jahrhunderts ein typisches Beispiel für eine jüdische Gemeinde, da die Juden die vorherrschende religiöse Gruppe in der Region waren. Sie besaßen zwar keine politische Macht, aber während der osmanischen Zeit wurden ihnen von der türkischen Verwaltung wichtige Privilegien eingeräumt. Nach der Eingliederung der Stadt in das griechische Staatsgebiet verlor die jüdische Gemeinde die meisten ihrer Privilegien, da sich nicht nur die Eigentumsverhältnisse der Stadt, sondern auch das Verwaltungsmodell änderte. 1940 betrug die jüdische Bevölkerung von Thessaloniki 50.000, etwa 1/5 der Gesamtbevölkerung. Das war ein starker Rückgang, denn zu osmanischen Zeiten waren die Juden die große Mehrheit in der Stadt. Die meisten Juden zogen nach Palästina (Mavrogordatos, 2003). Ein weiterer wichtiger Faktor, der die Abwanderung der Juden aus Thessaloniki auslöste, war die neue wirtschaftliche Rolle der Stadt als Teil des griechischen Territoriums, die sich völlig von der wirtschaftlichen Rolle unterschied, die sie während der osmanischen Zeit hatte, als sie das administrative und

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



wirtschaftliche Zentrum eines ausgedehnten Gebiets war. Der Konflikt zwischen der jüdischen Gemeinde und den griechischen Flüchtlingen, die sich in Thessaloniki niederließen, war der schwerste zwischen ethnischen und religiösen Gemeinschaften, den es je in Griechenland gab. Beide versuchten, die Kontrolle über die lokale Wirtschaft zu erlangen. In Kombination mit Antisemitismus führte dies zu einem Konflikt von großer Intensität. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass es in dieser Zeit für die Juden kein Bezugsland gab, wie es für die Wallachen und die Slawen der Fall war, und dies machte sie zu einem leichteren Gegner für den griechischen Nationalismus. Im Gegensatz zu den Slawen genossen die Juden während der Metaxas-Diktatur ihre letzte Wohlstandsperiode vor dem Zweiten Weltkrieg und dem Holocaust, der zu einer extremen Verringerung der Bevölkerung der jüdischen Gemeinde von Thessaloniki führte.

Politische Maßnahmen zur Integration von Minderheiten

Der griechische Staat plante eine Verbesserung der Integration von Minderheiten auf der Grundlage der folgenden drei Schwerpunkte:

Bildung. Minderheiten hatten die Möglichkeit, die griechische Sprache und Kultur zu erlernen. In einigen Fällen, wie bei den Türken in Thrakien, hatten sie die Möglichkeit, mit zwei Sprachen und zwei Kulturen in Berührung zu kommen, aber in anderen Fällen, wie bei den Minderheiten in Westmakedonien und Epirus, wurde die Muttersprache offiziell verboten.

Eigentum an den landwirtschaftlichen Flächen. Die griechischen Regierungen wandten einen erweiterten Plan zur Aufteilung des bewirtschafteten Landes zwischen Einheimischen und Flüchtlingen an, der sie zu Eigentümern des von ihnen bewirtschafteten Landes machte

Anwendung des Kernfamilienmodells. Insbesondere für die Slawen war dies eine Maßnahme, die sie vom Modell der Großfamilie zum Modell der Kernfamilie brachte und die interne Organisation ihrer Gemeinschaft veränderte.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Die wichtigsten Faktoren, die sich auf die Situation der Minderheiten im griechischen Staatsgebiet auswirkten, waren:

- Die Beziehung zur christlichen Gemeinschaft
- Die Beziehungen zu den Referenzländern
- Die griechische internationale Politik und die Konflikte sowie die Kooperation mit den Referenzländern

1.1.4 Stereotype und Vorurteile in Griechenland

Roma

Die Roma, stammen ursprünglich aus Indien. Wie auf der Website www.worldatlas.com nachzulesen ist, sind sie Nomaden und über das ganze Land verstreut, anstatt bestimmte geografische Siedlungen zu haben. Aus religiösen Gründen werden sie in zwei Gruppen unterteilt. Die griechischen Roma, die griechisch-orthodox sind, und die muslimischen Roma, die Muslime sind und allgemein als Tourkogypsies bekannt sind. Laut dem vom Ministerium für Arbeit und Soziales herausgegebenen Nationalen Strategierahmen für Roma (2011) sind die größten Konzentrationen der sesshaften Roma-Bevölkerung in den großen Ballungsgebieten und in ländlichen Gebieten zu finden, wo es mehr Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Die größte Konzentration von Roma ist in vier (4) Regionen zu finden: Ostmakedonien - Thrakien, Thessalien, Westgriechenland und Zentralmakedonien.

Die wichtigsten Probleme für die Roma in Griechenland sind:

➤ **Wohnen**

Die Mehrheit der Roma lebt in Behelfsunterkünften wie Containerbauten, Hütten und Zelten unter überfüllten Bedingungen, denen es an technischer und sozialer Infrastruktur mangelt, was dazu führt, dass die Roma an sozialer Integration und einem angemessenen Lebensstandard gehindert werden.

➤ **Arbeit**

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Die meisten Roma arbeiten auf saisonaler Basis und erhalten keine Leistungen des offiziellen Arbeitsmarktes. Das Einkommen der Roma-Familien ist niedrig, da es für alle erwachsenen Familienmitglieder schwierig ist, eine feste Arbeit zu finden. Die meisten Roma-Familien leben unterhalb der Armutsgrenze. Darüber hinaus arbeitet die Mehrheit der Roma in der "schwarzen" oder "grauen" Wirtschaft und hat keine tragfähigen finanziellen Aussichten.

➤ **Bildung**

Obwohl die Zahl der Roma, die die Primar- und Sekundarstufe besuchen, viel höher ist als in der Vergangenheit, können wir nicht sagen, dass ihr Bildungsprofil einem modernen beruflichen Status gerecht wird.

Die Abbrecherquote unter den Roma-Schülern ist hoch, da die meisten von ihnen die Ausbildung abbrechen müssen, um Gelegenheitsjobs zu finden, die zum Familieneinkommen beitragen. Häufige Ortswechsel, das Leben in abgelegenen Gebieten weit weg von der Schule, fehlende Transportmöglichkeiten und schlechte Unterkünfte tragen zu den hohen Abbrecherquoten in der Grund- und Sekundarschule bei.

➤ **Gesundheit**

Unter Berücksichtigung des sozioökonomischen Profils der Roma können wir leicht zu dem Schluss kommen, dass sie mehr Gesundheitsprobleme sowie eine geringere Lebenserwartung und hohe Kindersterblichkeitsraten haben.

Obwohl der Staat auf lokaler und nationaler Ebene verschiedene Maßnahmen ergriffen hat, müssen die Bedingungen in Zukunft verbessert werden, um einen stärkeren Gesundheitsschutz für Roma zu gewährleisten.

Albanier

Seit den frühen 90er Jahren ist Griechenland zu einem Zielland für große Migrationsströme aus den Balkanländern geworden, insbesondere aus Albanien, Bulgarien und Rumänien.

Cavounidis (2004) schreibt: "Laut der Volkszählung von 2001 gab es 762.191 nicht-griechische Staatsbürger. Die meisten von ihnen waren Albaner (57,4%), Bulgaren (4,6%) und Rumänen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



(2,9%).“ Da Griechenland mit all diesen Ländern gemeinsame Grenzen und ein gemeinsames kulturelles Erbe hat, war es für die Menschen aus diesen Ländern einfacher, nach Griechenland zu ziehen, als in andere EU-Länder zu gehen. Die meisten Migranten arbeiten in der Leichtindustrie und der Landwirtschaft. Laut www.balkaninsight.com (2020) haben 500.000 Albaner einen ständigen Wohnsitz in Griechenland, was sie zur mit Abstand größten Einwanderergruppe des Landes macht.

Obwohl der lang anhaltende Einwanderungsstrom, das langsame Tempo und das stark bürokratische griechische Verwaltungssystem sie daran hindern, die für einen legalen Aufenthalt erforderlichen Dokumente zu erwerben.

Da die Albaner während ihrer ersten Zeit in Griechenland durch Gewalt und Kriminalität diskriminiert wurden, haben sie alternative Wege gewählt, um die Hindernisse zu überwinden und ihre weitere Integration in die lokale Gesellschaft zu unterstützen. Die meisten von ihnen bekamen oder benutzen griechische Namen anstelle ihrer legalen albanischen Namen, um für die Griechen vertrauter zu klingen. Sie gaben auch ihren Kindern griechische Namen, um Rassismus in der Schule zu vermeiden. Die Wirtschaftskrise von 2010 erschwerte die Situation für die Albaner in Griechenland, da sie Gefahr liefen, ihre Aufenthaltsgenehmigung zu verlieren, und sich zwischen einem illegalen Aufenthalt in Griechenland und der Rückkehr in ihr Heimatland entscheiden mussten.

Antisemitismus

Laut der Anti-Defamation Global Survey 2015/2017 hat Griechenland den höchsten Anteil an Menschen, die antisemitische Gefühle hegen, in Europa (Antoniou et al., 2019).

Wie aus der Umfrage hervorgeht, spielen drei Säulen der modernen griechischen Gesellschaft eine aktive Rolle bei der Verbreitung von antisemitischen Vorurteilen und Verhaltensweisen. Politische Parteien wie die *Goldene Talfahrt* (die heute nicht mehr aktiv ist) spielten eine wichtige Rolle bei der antisemitischen Rhetorik, die sich wirksam auf das soziale Verhalten auswirkte.

Darüber hinaus haben Politiker aus dem gesamten politischen Spektrum antisemitische Rhetorik entwickelt, um politische Anhänger zu gewinnen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Die Rolle der Kirche ist ebenfalls von zentraler Bedeutung, da viele Kirchenvertreter antisemitische Theorien und jüdische Verschwörungen übernehmen und verbreiten. Massenmedien wie Fernsehsender, Zeitungen und Zeitschriften mit rechtsextremen politischen Ansichten sind sehr daran interessiert, "jüdische Verschwörungen" zu recyceln, die mit Erzählungen wie "jüdische Weltherrschaft" und "jüdische Wirtschaftsinteressen in Griechenland" angereichert werden könnten.

Laut der Umfrage haben 6 von 10 Griechen antisemitische Einstellungen, wie z.B. "Die Juden nutzen den Holocaust aus, um auf der internationalen Bühne besser behandelt zu werden", "Die Juden haben viel Macht in der internationalen Wirtschaft" oder "Juden sollte es nicht erlaubt sein, in Griechenland Land zu kaufen".

Wenn man die Ergebnisse der Umfrage genauer betrachtet, kann man sagen, dass ältere Bürger eher antisemitische Ansichten haben, ebenso wie Menschen mit anderen politischen Ideologien. Wähler der extremen Parteien (sowohl der linken als auch der rechten) äußern sich eher antisemitisch.

Menschen mit einem eher ethnozentrischen Profil und Menschen, die zu Verschwörungstheorien neigen, äußern mit größerer Wahrscheinlichkeit antisemitische Einstellungen. Das Bildungsniveau der griechischen Bevölkerung scheint stark mit der Äußerung antisemitischer Einstellungen zu korrelieren. Je weniger Jahre formale Bildung, desto eher werden antisemitische Ansichten geäußert.

Darüber hinaus scheinen Griechen ethnischen Tragödien Vorrang einzuräumen, die im Zusammenhang mit der nationalen Opferrolle, die die Griechen für ihre Nation entwickelt haben, als wichtiger angesehen werden. Mehr als 70 % der Befragten glauben, dass "Griechenland mehr gelitten hat als die Juden".

Im Allgemeinen können wir davon ausgehen, dass Vorurteile gegenüber Juden in der griechischen Gesellschaft weit verbreitet zu sein scheinen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Türken

Laut Nikolaos Pasamitros (2010) ist der griechisch-türkische Konflikt ein typisches Paradigma für einen langjährigen Konflikt, der auf stereotypen Feindbildern beruht. Eingefrorene Beziehungen und gelegentliche Spannungen werden durch paranoide Ängste geschürt, die durch introvertierte Wahrnehmungen der Realität genährt werden. Wie Pasamitros andeutet, basiert die Schaffung des Feindbildes auf dem Nationalismus. Für die Griechen geht der nationale Mythos auf die lange Zeit der Besetzung griechischer Gebiete durch die Türken während der osmanischen Zeit zurück, die die griechische Nation vierhundert Jahre lang versklavt hielten.

Da das heutige Griechenland und die Türkei als Länder aus dem allmählichen Zerfall des Osmanischen Reiches hervorgegangen sind, waren beide Länder als direkte oder indirekte Gegner in verschiedene Konflikte verwickelt. Folglich zeigen die Geschichtsbücher die Idealisierung des "Wir" und die Dämonisierung des "Anderen". Wie von Pasamitros zitiert, wird der Andere als barbarisch, ungehobelter Krieger, unzivilisiert, Eindringling, hinterhältig und unehrlich beschrieben. Die Schulbücher sind voll von emotional geschilderten Ereignissen, die auf die brutalen Züge des Anderen hinweisen, und es fehlt an einer vernünftigen Darstellung und Dokumentation der historischen Ereignisse. Interessant ist auch der Verweis auf die patriotische Literatur, in der wir eine Vielzahl negativer Charakterisierungen und stereotyper Darstellungen des Anderen finden (Pasamitros 2010).

Die Medien spielen ebenfalls eine entscheidende Rolle bei der Aufrechterhaltung von Stereotypen über den "Anderen". Der Grund dafür könnte die politische Ausrichtung der Medien und die Absicht sein, Marktanteile zu sichern.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



FRANKREICH

1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)

In Frankreich wird der Multikulturalismus in erster Linie aus ethnischer Sicht wahrgenommen, und die so genannte Diversitäts-Politik zielt vor allem darauf ab, Minderheiten mit Migrationshintergrund besser zu vertreten. In der Tat ist Frankreich mehr denn je ein Land der Einwanderung. Multikulturalismus ist traditionell verankert: regionale Kulturen (bretonisch, baskisch usw.); Kulturen aus der sozio-professionellen Welt (Landwirte, Seeleute usw.); Kulturen aus dem Ausland; in Frankreich lebende Einwanderer; Einwanderer der zweiten und dritten Generation; Minderheiten innerhalb des Landes (z. B. Reisende); städtische und ländliche Kulturen. Obwohl es keine kulturelle Einheitlichkeit gibt, sieht die französische Tradition der politischen Philosophie in der Anerkennung eines faktischen Multikulturalismus ein multikulturalistisches Risiko, das die Republik in den Kommunitarismus stürzen würde. Frankreich erkennt Individuen und Vereinigungen an, denen wirtschaftliche, soziale und politische Rechte zugestanden werden, nicht aber kulturelle Rechte. Diese Befürchtung einer Auflösung der Grundlagen der Republik - Gleichheit der Bürger, Nichtberücksichtigung religiöser oder ethnischer Merkmale usw. bei der Definition der Staatsbürgerschaft - ist eine große Sorge für die Europäische Union.



Die dokumentierte Einwanderung nach Frankreich begann Ende des 19. Jahrhunderts, nach dem Ende der industriellen Revolution, und trug dazu bei, die damals relativ kleine französische Bevölkerung zu vergrößern. Die Einwanderer kamen aus allen europäischen Ländern.

Die zweite Einwanderung begann mit dem Ersten Weltkrieg: Die Kolonialtruppen, bestehend aus Menschen aus Nordafrika, China und Indochina, kamen, um an den europäischen Fronten zu kämpfen. Zwischen den beiden Kriegen nahm Frankreich politische Flüchtlinge aus Russland, Armenien, italienischen Antifaschisten, Juden Osteuropas und spanischen Republikaner auf. Die Arbeitsmigranten kamen aus Italien und Polen, um in der Stahlindustrie und der Landwirtschaft

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



zu arbeiten. Nach dem Zweiten Weltkrieg kam die Mehrheit der Migranten aus wirtschaftlichen Gründen. Sie hofften auf eine Wiedervereinigung mit ihren Familien, wobei die meisten dieser Migranten aus Nordafrika stammten. Zu den Migrantengruppen gehören auch Franzosen, die in Algerien lebten, und die Harkis (Algerier, die sich auf die Seite Frankreichs stellten), die dann nach der Unabhängigkeit Algeriens nach Frankreich zurückkehrten.

Von 1975 bis 1985 nahm Frankreich zahlreiche Migranten aus Südostasien (auch als "boat people" bekannt) und 1999 Migranten aus dem Kosovo auf, die vor Kriegen flohen.

In der französischen Gesellschaft erfahren die Menschen aus den Übersee-Departements der Französischen Republik (Reunion, Mayotte, Guadeloupe usw.) aufgrund ihrer Sprache, ihrer Kultur und ihrer Hautfarbe eine ähnliche Diskriminierung und Ausgrenzung aus der französischen Mainstream-Kultur wie die Migranten.

1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen

Andrézieux, Frankreich

Die Bergbau- und Stahlstadt St. Etienne (ca. 16 km von Andrézieux entfernt) ist seit langem ein Ziel für Einwanderer. Zunächst waren es die armen Bauern aus den umliegenden Städten und Gebieten, die in die Bergbaustadt kamen, dann kamen sie aus den Nachbarländern: Italien, Spanien und Portugal. Später kamen die Zuwanderer vor allem aus den Ländern der ehemaligen Maghreb-Kolonien. Anfang der 1960er Jahre sahen die Stadtplaner voraus, dass die Stadt, deren Fläche durch die umliegenden Berge begrenzt ist, bald überbevölkert sein würde. Es war absehbar, dass die Stadt Anfang der 2000er Jahre etwa eine Million Einwohner haben würde. So wurde es dringend notwendig, nach einer Lösung für das kommende Wachstum zu suchen. St. Etienne liegt am Ende eines etwa 10 km langen Gebirgskorridors auf einer weiten Ebene, die bis dahin hauptsächlich als Gemüseanbaugesamt genutzt wurde. Am Ende dieses Korridors liegt die Stadt Andrézieux, in der die Stadtplaner ein großes Industriegebiet und eine städtebauliche Vorrangzone einrichteten.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



In der Folgezeit siedelten sich zahlreiche Unternehmen in Andrézieux an, und der steigende Bedarf an Arbeitskräften wurde vor allem durch maghrebische Migranten gedeckt, die vor dem Algerienkrieg flohen. Unter diesen Einwanderern befand sich auch eine Gemeinschaft türkischer Migranten, die anfangs die beschwerlichen Aufgaben der Stahl- und Straßenbauunternehmen in der Ebene übernahmen. Durch die Ausweitung der Industrie in der Ebene dehnten sich die Gärten weiter nach Sury aus und benötigten auch mehr Arbeitskräfte, um diese neuen Gebiete abzudecken.

Diese Bevölkerung ließ sich eher dauerhaft nieder als andere. In den 1970er Jahren gab es einen starken Zustrom aus Vietnam und westafrikanischen Ländern, aber diese einstmal sehr dichte Bevölkerung verließ die Region. Viele Asiaten kehrten in ihre Herkunftsländer zurück, und viele afrikanische Migranten zogen in die städtischen Randgebiete. Andrézieux ist nach wie vor eine Stadt mit mehr Arbeitsplätzen als Einwohnern, was auf die starke industrielle Vergangenheit zurückzuführen ist, aber viele Nordafrikaner sind in St. Etienne geblieben, insbesondere in den Vierteln Montreynaud und Cotonne. Wir befinden uns also in einem ganz besonderen Gebiet, in dem ein großer Prozentsatz der Bevölkerung aus Einwanderern besteht, von denen viele ursprünglich aus der Türkei stammen, sowohl seit den 1970er Jahren als auch in jüngerer Zeit. Das Viertel La Chapelle, in dem sich unser Gymnasium befindet, ist ein Viertel mit einem niedrigen sozioökonomischen Profil. Kürzlich brachte eine Verwaltungsreform neue Herausforderungen und Spannungen mit sich: eine neue öffentliche Verkehrslinie, die Schüler aus St. Etienne (überwiegend der zweiten Generation aus Algerien), die in Andrézieux (überwiegend der zweiten Generation aus der Türkei) zur Schule gehen, bedient. Neben der bestehenden Migrationsbevölkerung gibt es natürlich auch junge Neuankömmlinge, vor allem aus Westafrika, und eine gewisse Zuwanderung aus östereuropäischen Ländern - Albanien, Georgien usw. Aber das ist wahrscheinlich weniger einflussreich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Prognosen letztendlich als falsch erwiesen und dass St. Etienne die Schließung seiner Bergwerke und seiner Stahlindustrie erleben musste. In der Folge ging in den letzten Jahren seine Einwohnerzahl stark zurück.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Region Rhône-Alpes

In der Vergangenheit und bis Ende der 1960er Jahre kamen die Einwanderer in der Region Rhône-Alpes hauptsächlich aus Europa, insbesondere aus Italien und Spanien, und arbeiteten in der mechanischen und chemischen Industrie. Kurz nach diesen beiden Nationalitäten kamen die Portugiesen. In den 1960er Jahren begünstigte das Wirtschaftswachstum die Zuwanderung aus den neuen unabhängigen Maghreb-Ländern, angefangen mit Algerien, gefolgt von Marokko und Tunesien. Asiatische Einwanderer, insbesondere türkische, kamen ab 1975. Die Einwanderer besetzen hauptsächlich gering qualifizierte Arbeitsplätze in der Industrie, im Baugewerbe und im öffentlichen Dienst. Insgesamt sind afrikanische Staatsangehörige stärker in den großen städtischen Gebieten konzentriert. Mehr als die Hälfte der Einwanderer tunesischer Herkunft (54 %) und ein großer Teil der Einwanderer algerischer Herkunft (46 %) leben im Stadtgebiet von Lyon. Die türkischen Staatsangehörigen sind, wie die Europäer, stärker über das gesamte Gebiet verteilt.

In der Region insgesamt ist Algerien das am stärksten vertretene Herkunftsland (17 %), gefolgt von Marokko (9 %). Italien und vor allem Portugal sind aufgrund ihrer geografischen Nähe die führenden europäischen Länder (Italiener 9 % und Schweizer 4 %). Unter den Neuankömmlingen, die weniger als 10 Jahre alt sind, tauchen neue Herkunftsländer wie China (3 %) auf oder verstärken sich, wie das Vereinigte Königreich (4 %), Serbien einschließlich Kosovo (3 %) und insbesondere die Schweiz (7 %). 180 verschiedene Herkunftsländer sind in der Region vertreten. Ende der achtziger Jahre führte die Verantwortungsübernahme durch die Schulbildung für die Pluralität der modernen demokratischen Gesellschaften, die durch die Migrationsströme ausgelöst wurde, zu einem Konsens auf drei Achsen:

- Vermittlung relevanter Kenntnisse über die ethnokulturelle Vielfalt der Gesellschaft;
- die demokratischen Werte (Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit) zu bekräftigen und zu fördern;
- die notwendigen Voraussetzungen für das Zusammenleben zu entwickeln (Säkularismus).

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



1.1.4 Stereotypen und Vorurteile in Frankreich

Beziehungen zu ethnisch-kulturellen Minderheiten in Frankreich und klassische Stereotypen.

Wie wir im vorangegangenen Kapitel gesehen haben, bleibt die ethnozentrische Betrachtung der Multikulturalität Frankreichs ein äußerst heikles Thema. Frankreich war eine sehr große Kolonialmacht, und der Weg der Dekolonisierung ist alles andere als einfach. Zunächst sei daran erinnert, dass in Frankreich alle Statistiken, die auf der ethnischen Herkunft basieren, verboten sind, was die öffentlichen Bedeutungsmuster lenkt. Als ein Land, das bis vor kurzem sehr stark vom islamischen Terrorismus betroffen war, haben Konflikte und Kontroversen die öffentliche Debatte angeheizt. Zunächst ist der Bericht des Historikers Benjamin Stora zu nennen. Dieser Bericht befasst sich mit Fragen der Erinnerung an die Kolonisierung und den Algerienkrieg und wurde vom Historiker im Auftrag des Präsidenten der Republik erstellt und im Januar 2021 vorgelegt. Darin heißt es, dass 20 % der heutigen französischen Bevölkerung noch immer direkt vom Algerienkrieg betroffen sind, und zwar durch Abstammung: entweder von einem ehemaligen Angehörigen der französischen Armee oder von Repatriierten, die aufgrund ihrer europäischen Herkunft aus Algerien fliehen mussten, oder von ehemaligen französischen arabischen Muslimen aus Algerien. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass es für diesen kaum skizzierten Versöhnungsprozess einen großen Bedarf an historischer Aufarbeitung gibt. Oder der Historiker Gérard Noiriel und der Soziologe Stéphane Beaud, die im Februar 2021 in den nationalen Medien mit einem Beitrag Schlagzeilen machten, in dem sie vor einer Definition von Gesellschaft warnten, die im Wesentlichen auf den Begriffen "Rasse" und Geschlecht beruht. Für sie gibt es mehrere Zugehörigkeiten, insbesondere soziale. Ihr Beitrag ging der Debatte über ein neues Gesetz voraus, das die Achtung der Grundsätze der Republik stärken und die Entwicklung des radikalen Islamismus in Frankreich verhindern soll: das Gesetz gegen Separatismus. Anhand dieser wenigen Beispiele wird deutlich, wie aktuell und umstritten dieses Thema in Frankreich ist. Das Fazit dieses sehr politisierten Kapitels können wir den Autoren überlassen: "Dies ist reine politische Polemik, es ist müßig, darauf zu bestehen. Die ganze Schwierigkeit unserer Position liegt darin, dass wir uns auf einem Grat zwischen zwei Lagern befinden: Einerseits wird uns vorgeworfen, die Gewalt zu ignorieren, die rassistischen Minderheiten angetan wird, wenn wir vor *Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.*



der Überbewertung der "Rasse" in der soziologischen Analyse warnen; andererseits werden wir von einer Form des Universalismus reklamiert, die oft dazu neigt, Fragen der Diskriminierung und des Rassismus zu unterschätzen."

Interkulturelle Erziehung in Frankreich

In Frankreich ist die Erziehung national, säkular und an den Einzelnen gerichtet, da das französische Recht keine Gruppe, Gemeinschaft oder Minderheit anerkennt, mit Ausnahme von Vereinen (Gesetz 1901). Die französische Schule ist daher traditionell assimilatorisch und hat die Aufgabe, den Kindern republikanische Werte zu vermitteln, sie zu Staatsbürgern zu machen, um "den Zusammenhalt der Gesellschaft besser zu gewährleisten, den sozialen Körper besser zu kontrollieren und die Entstehung einer Nation zu bewirken" (Obin & Obin-Coulon 1999: S. 108). Jedes Kind muss also seine einzigartigen soziokulturellen Merkmale an der Schultür zurücklassen, um der "Staatsbürgerschaft" und der "Universalität" beizutreten, wobei die Einheitlichkeit das Ziel ist. Diese Schlagworte beinhalten Fragen der Gerechtigkeit und Gleichheit, aber auch der Förderung und Sicherung eines gesellschaftlichen Konsenses. Auch wenn die Rolle und die Funktionen der Schule im Laufe der Geschichte variiert haben, ist die aktuelle Tendenz derjenigen sehr ähnlich, die in der Dritten Republik (1870-1940) vorherrschte: "allen Kindern den Zugang zu rationalem Wissen zu ermöglichen und eine gewisse Einheit auf der Grundlage des Begriffs der Staatsbürgerschaft zu schaffen" (Kerzil 2002: S. 130). Es geht darum, Kinder zu Bürgern mit einer gemeinsamen Kultur zu machen und ihnen gleichzeitig die Grundkenntnisse für das Leben in der Gesellschaft zu vermitteln. Diese historische Tradition stellt sich als Hindernis für jeden Versuch dar, sei er nun differenziert oder auf die Entwicklung eines anderen Modells ausgerichtet. Kulturelle Besonderheiten werden daher im Namen dieser republikanischen Ideologie nicht berücksichtigt. Um auf die Besorgnis über die Integration und insbesondere den massiven Zustrom von Einwandererkindern zu reagieren, wurde zwischen 1970 und 1984 eine Schulpolitik für diese Kinder eingeführt, die in gewissem Maße das "Recht auf Andersartigkeit" beinhaltete. Obwohl die interkulturelle Erziehung 1984 offiziell ausgeschlossen wurde, ist sie in der Arbeit des Europarats und der Europäischen Kommission weiterhin präsent, allerdings nur oberflächlich, da sich die Bildungspolitik weiterhin hauptsächlich um den republikanischen Grundsatz der

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Gleichheit dreht. Interkulturelle Erziehung beschränkt sich dann eher auf Maßnahmen, die von einem Lehrer oder einer Schule durchgeführt werden, mit dem Ziel, "positive Beziehungen der Interaktion, der Zusammenarbeit und des Verständnisses zwischen Schülern aus verschiedenen Kulturen herzustellen" (Kerzil & Vinsonneau 2004: S. 47).

In einigen offiziellen Berichten (Berque 1985) wird jedoch auf das Fehlen einer echten Bildungspolitik für Kinder von Einwanderern hingewiesen. Darüber hinaus hat die französische Erfahrung mit interkultureller Erziehung - die sich mehrere Jahre lang auf Migrantenkinder konzentriert hat, mit dem Ziel, sie zu integrieren, um zu verhindern, dass sie in der Schule scheitern - einerseits zu ihrer Stigmatisierung geführt, indem sie sozial und pädagogisch an den Rand gedrängt wurden, und andererseits dazu, den interkulturellen Ansatz auf diese spezielle Bevölkerungsgruppe zu begrenzen und einzuschränken. Die Praktiken und sozialen Darstellungen der französischen Gesellschaft beziehen sich eher auf kulturelle Hybridität und Multikulturalität als auf die Ideologie der republikanischen Integration. Infolgedessen sind Fragen der Identität wichtiger geworden als die des Dialogs zwischen den Kulturen, während die interkulturelle Erziehung zum Synonym für die staatsbürgerliche Erziehung im weiteren Sinne geworden ist, die das Verständnis für die Komplexität der Identität fördert, mit der Folge, dass das republikanische Ideal bekräftigt wird. Die Geschichte der Sklaverei fehlt in den Lehrplänen, und die Geschichte der Kolonisierung, Dekolonisierung und Einwanderung wird nur unzureichend unterrichtet. Diese Themen sollten in den französischen Berufsschulen auch in den Übersee-Departments angemessenen Platz erhalten. Die europäische und im weiteren Sinne internationale Öffnung sollte es ermöglichen, über eine ungünstige Auffassung von Interkulturalität hinauszugehen, die andere Kulturen als enterbte und daher hilfsbedürftige Kulturen betrachtet, und einen egalitären Ansatz zu verfolgen, bei dem andere Kulturen ebenso wichtig sind wie die eigene und bei dem der interkulturelle Dialog und Austausch auf einem "Leitprinzip des Wissens und des Verhaltens" (Dufour 1991: S. 111) beruht. Jedes Schulfach sollte für Interkulturalität offen sein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



SPANIEN

1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)



Die spanische Identität geht auf das 15. und 16. Jahrhundert zurück, als die Katholischen Könige (Königin Isabella I. von Kastilien und König Ferdinand II. von Aragon) die verschiedenen Königreiche auf der Iberischen Halbinsel vereinigten. In diesem Gebiet herrschte eine heterogene religiöse und soziale Situation: Christentum, Islam und Judentum existierten nebeneinander und knüpften enge

Beziehungen. Menschen muslimischen, jüdischen und christlichen Glaubens lebten zusammen und hinterließen ein gemeinsames Erbe. Durch diese enge Verknüpfung ist es bis heute schwierig, die einzelnen kulturellen Einflüsse auf die spanische Identität zu identifizieren.

Historisch gesehen ist die älteste ethnische Minderheit, die sich in Spanien niedergelassen hat, das Volk der Roma (auch bekannt als spanische Roma oder iberische Cale). Die ersten Romani-Siedlungen auf der Halbinsel gehen auf das 15. Jahrhundert zurück. Auch heute noch stellen sie die größte ethnische Minderheit in Spanien dar. Auch Katalanen und Basken sind Teil dieser kulturellen Mischung. Das Baskische ist ein besonderer Fall, vor allem wegen der Sprache, da Euskera einen nicht-lateinischen sprachlichen Ursprung hat. Außerdem sind die Basken aufgrund der verschiedenen Theorien über ihre Ursprünge eine Gruppe mit starker Autonomie und einheitlicher Kultur, die im Laufe der Geschichte immer wieder mit den Achsen der spanischen Identität kollidiert ist. Obwohl bewaffnete Kampfhandlungen (eine Zeit lang wurden sie als "Terroristen" verallgemeinert) und das feindliche Verhältnis zwischen den Führern des baskischen Volkes und der spanischen Regierung im Laufe der Jahre nicht ignoriert werden dürfen, werden die Basken vom Rest der spanischen Gesellschaft anerkannt und geschätzt.

Seit der Vereinigung des Königreichs Kastilien und der katalanischen Krone von Aragon im 15. Jahrhundert gab es zahlreiche Streitigkeiten zwischen der katalanischen Minderheit und dem spanischen Adel. Die Nueva Planta-Dekrete, die die katalanische Sprache und die katalanischen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Bräuche verboten, waren ein großer kultureller Angriff zu Beginn des 18. Jahrhunderts. Die sozialen Beziehungen zwischen Kastiliern und Katalanen hat sich aufgrund der starken Migrationsströme auf der Halbinsel in den letzten beiden Jahrhunderten verbessert. Viele Familien wanderten aus Südspanien nach Katalonien aus, was zu einer Verschmelzung der Kulturen führte. In den Gemeinden Kataloniens, Valencias, Aragons und der Balearen ist es nicht einfach, die katalanische und die spanische Herkunft zu trennen.

1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen

Die Roma-Bevölkerung: die bedeutendste Minderheit

In Spanien leben rund 750.000 Roma. Wie im übrigen Europa waren sie auch in Spanien eine verfolgte und sozial ausgegrenzte ethnische Gruppe, was in der *Gran Redada de Gitanos* (1749), einem Versuch der Ausrottung, gipfelte. Fast die Hälfte dieser Gruppe lebt in der Autonomen Gemeinschaft Andalusien, einem Land, das eine andalusische Identität aufgebaut hat, die mit der Vergangenheit und Kultur der Roma verbunden ist. Ein Teil der Roma-Bevölkerung gehört einer sozialen Schicht mit hohem oder mittlerem Einkommen an, auch wenn es für einige den Anschein hat, dass sie ein geringes Einkommen haben. Dennoch leiden die meisten unter sozialer Benachteiligung und Ungleichheit, und eine Minderheit der Roma ist von schwerer sozialer Ausgrenzung bedroht. Die Kultur der Roma hat eine mündliche Tradition; es gibt kaum schriftliche Aufzeichnungen, und sie bewahren ihre Sprache, das Calé (oder Caló), das auf dem Spanischen basiert, aber voller sprachlicher Ausdrücke ist, die ausschließlich im kulturellen Umfeld der Roma verwendet werden. Ein weiterer Standard der Roma ist das Gesetz, d. h. die Regeln, die ihnen helfen, friedlich zusammenzuleben, und die von den Ältesten beaufsichtigt werden. Die Mehrheit der spanischen Roma ist zur evangelischen Kirche konvertiert. Die Institution der Familie stellt die Spitze der sozialen Struktur der Roma dar, und ihre Rituale zeichnen sich durch ihre Prunkhaftigkeit und Dauer aus. In Spanien hat die Roma-Kultur die Flamenco-Kunst hervorgebracht, und es gibt viele Flamenco-Sänger:innen und –Tänzer:innen unter den Roma.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Migranten aus Nicht-EU-Ländern

In den letzten 30 Jahren sind viele Minderheitengruppen nach Spanien gekommen. Seit den 90er Jahren hat die Einwanderung in Spanien die Präsenz ethnischer Minderheiten aus anderen Ländern, insbesondere aus Marokko, Ecuador und Kolumbien, erhöht. Die Integration von Migranten aus Südamerika ist aufgrund der gemeinsamen Sprache einfacher. Nordafrikanische Migranten leben seit über 700 Jahren auf der Halbinsel, und die arabische Kultur ist Teil der kulturellen Identität Spaniens. Wie die Migranten aus Südamerika pflegt auch die marokkanische Gemeinschaft eine kollektivistische Sozialstruktur. Obwohl in den südeuropäischen Ländern ein individualistischeres Gesellschaftssystem zunimmt, ist es wahrscheinlich, dass diese eher kollektivistischen Kulturen in Spanien ein Umfeld finden, das ihren Bräuchen besser entspricht.

1.1.4 Stereotype und Vorurteile in Spanien

Trotz des multikulturellen Ursprungs der spanischen Gesellschaft und der Unmöglichkeit, eine ausschließlich spanische Abstammungslinien auszumachen, ist eine gewisse Zurückhaltung gegenüber kultureller „Invasion“ weit verbreitet. Das bedeutet, dass die Assimilation und Anpassung einiger ethnischer Minderheiten relativ kompliziert ist, was zu sozialen Ungleichheiten führt, die die persönliche und individuelle Entwicklung jedes Einzelnen behindern.

Roma: Roma wurden von den spanischen Behörden und Institutionen verfolgt und abgelehnt, und auch die spanische Bevölkerung hat ein negatives Bild von dieser Gruppe. Sie sind isoliert und werden oft beschuldigt, nicht zu arbeiten, zu stehlen und zu erpressen. Obwohl es wohlhabende und bürgerliche Familien gibt, ist das Bild der Roma in der Regel das von Menschen, die in überfüllten Wohnungen leben, die arm, schmutzig, ungehobelt und kriminell sind.

Migranten aus Südamerika: Sie kommen vor allem aus Venezuela, Kolumbien und Ecuador (INE 2019). Die Stigmatisierung der südamerikanischen Bevölkerung durch die Spanier hat ihren Ursprung zum Teil im rassistischen Glauben an die eigene Überlegenheit und die Eroberung der präkolumbianischen Völker. Kriminelle Organisationen, die durch Drogenhandel, *Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.*



Waffenschmuggel und Netzwerke für sexuelle Ausbeutung unterstützt werden, erschweren die Anpassung von Migranten aus Südamerika.

Migranten aus Nordafrika und Südasien: Afrikaner und Afro-Asiaten genießen keinen guten Ruf und sind mit verschiedenen negativen Stereotypen behaftet: Sie reisen illegal ein, sind zahlreich, haben keine Qualifikationen und unterscheiden sich nicht durch ihre internen kulturellen Unterschiede. Spanien unterscheidet nicht zwischen den verschiedenen ethnischen Herkünften von Afrikanern und Afro-Asiaten, was ihre Anpassung und soziale Entwicklung erschwert. Trotz der Unannehmlichkeiten durch die einheimische Bevölkerung hat die marokkanische Gemeinschaft an sozialer Bedeutung gewonnen, was auf die Gründung von Unternehmen und auf politische Maßnahmen zurückzuführen ist, die die wirtschaftliche Unterstützung erleichtern.

Migranten aus Ostasien: Menschen chinesischer Herkunft sind die größte Gruppe asiatischer Herkunft in Spanien. Sie werden mit einer familienzentrierten Sozialstruktur assoziiert und damit, ihre kulturellen Bräuche beizubehalten und sich nicht in die lokale spanische Gesellschaft zu assimilieren. Im Unterschied zu anderen migrantischen Gruppen, werden sie nicht so sehr mit Kriminalität in Verbindung gebracht. Obwohl die Spanier Menschen chinesischer Herkunft als fleißig, bescheiden und hilfsbereit ansehen, werden sie oft mit Wirtschaftsspekulationen in Verbindung gebracht.

Abschließend soll auf eine Tatsache hingewiesen werden, die unweigerlich mit dem Kontext ethnischer Minderheiten zusammenhängt: den Zugang der weiblichen Bevölkerung zum Arbeitsmarkt und zur Hochschulbildung. In den Herkunftskulturen vieler ethnischer Minderheiten in Spanien herrscht ein hohes Maß an Geschlechterungleichheit. In Spanien dagegen ist der Zugang von Frauen zu Ausbildung, Studium und Arbeit etwas einfacher. So öffnet sich die Migrantinnengemeinschaft mehr und mehr für soziale Integration, den Erwerb von Hochschulabschlüssen und verantwortungsvollen Positionen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



DEUTSCHLAND

1.1.2 Historischer Hintergrund zur Entwicklung der kulturellen Identität (Verhältnis zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft)

Deutschlands Migrationsgeschichte nahm lange vor Beginn des 20. Jahrhunderts seinen Anfang. Ein Blick auf die Migrationsbewegungen ab dem 17. Jahrhundert zeigt, dass die deutsche Gesellschaft schon immer von Migration geprägt war. Der Dreißigjährige Krieg führte zur Einwanderung von 30.000 - 40.000 Hugenotten in die deutschen Staaten, während die Hungersnöte und Dürreperioden des 19. Jahrhunderts rund 5 Millionen Deutsche dazu brachte, einen Neuanfang jenseits des Atlantiks zu wagen.



Mit dem Ersten Weltkrieg begann das Jahrhundert des Exils. Deutschland wurde zum Ziel von Zehntausenden von Geflüchteten, die der Durchsetzung des sowjetischen Systems zu entkommen versuchten, und von südosteuropäischen Juden, die vor Pogromen und antisemitischen Ressentiments flohen.

Die Machtergreifung der Nationalsozialisten im Jahr 1933 machte Deutschland zu einem asylfeindlichen Staat. In der Folge mussten eine halbe Million Menschen vor der Verfolgung in Deutschland fliehen: politische Gegner oder Menschen, die vom Regime als solche angesehen wurden, und vor allem solche, die der rassistischen Ideologie des Nationalsozialismus zum Opfer fielen.

Viele Millionen, die nicht fliehen konnten, wurden von den Nationalsozialisten durch Erschießungen in und außerhalb der Vernichtungslager, aber auch durch vorsätzliches Verhungern, Überarbeitung oder Misshandlung ermordet. Zu den Opfern gehörten schätzungsweise 6 Millionen Juden, 270.000 Menschen mit Behinderungen, 250.000 bis 500.000 Sinti und Roma sowie Homosexuelle, tatsächliche und vermeintliche politische Gegner, Widerstandskämpfer und andere vom Regime kriminalisierte Personen. Zu den Millionen von

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Opfern zählten auch sowjetische Kriegsgefangene sowie polnische und andere slawische Zivilisten, die von den Nazis als "rassisch minderwertig" angesehen wurden.

Nach dem Zweiten Weltkrieg flohen rund 14 Millionen deutsche Minderheiten aus Ost- und Südosteuropa nach Westdeutschland. Der wirtschaftliche Aufschwung der 1950er und 1960er Jahre ermöglichte eine relativ reibungslose Integration und machte die Aussiedler zu einem wertvollen Teil des wirtschaftlichen Wiederaufbaus Deutschlands.

Die Jahre des Aufschwungs der 1950er und 1960er Jahre erforderte auch die Anwerbung zusätzlicher Arbeitskräfte. Die in der Folge angeworbenen Arbeitsmigrant:innen aus Italien, Griechenland, der Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien und ihre Familien trugen entscheidend zum wirtschaftlichen Erfolg Nachkriegs-Westdeutschlands sowie zur heutigen ethnischen Zusammensetzung der Bevölkerung bei.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde Deutschland in die Bundesrepublik Deutschland (BRD) und die Deutsche Demokratische Republik (DDR) geteilt. Östlich der innerdeutschen Grenze, in der DDR, wurde dem Arbeitskräftemangel mit Arbeitsmigrant:innen aus sozialistischen "Bruderstaaten" begegnet. Seit 1968 erhielten Arbeiter:innen aus Ungarn, Algerien, Angola, Polen, Mosambik, Kuba und Vietnam befristete Arbeitsgenehmigungen. Diese Arbeiter:innen waren jedoch in der Regel gezwungen, in separaten Wohnungen zu leben, isoliert vom Rest der Gesellschaft.

Trotz dieser bewegten deutschen Migrationsgeschichte dauerte es von der Wiedervereinigung 1990 bis in die frühen 2000er Jahre, bis diese Realität allgemein anerkannt wurde. Tatsächlich beharrten politische und gesellschaftliche Institutionen darauf, dass Deutschland kein Einwanderungsland sei, und nutzten diese Überzeugung, um Maßnahmen zur Förderung der Integration und sozialen Teilhabe von Migrant:innen zu unterbinden. Erst 2005 wurde ein neues, liberaleres Zuwanderungsgesetz erlassen, das zumindest die Situation qualifizierter Migrant:innen, die in Deutschland leben und arbeiten wollen, verbesserte.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Durch den erheblichen Anstieg der Flüchtlingszahlen seit 2015, steht die Zuwanderung wieder ganz oben auf der Tagesordnung des öffentlichen Diskurses. Ein großer Teil der Bevölkerung begegnete der Herausforderung mit einer positiven Einstellung und zeigte politisches oder zivilgesellschaftliches Engagement, um den ankommenden Geflüchteten zu helfen und sie zu unterstützen. In anderen Teilen der Bevölkerung führte die Entwicklung zu gegenteiligen Reaktionen und verursachte einen politischen Rechtsruck, der in der Pegida-Bewegung ("Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes") gipfelte, die auf dem Höhepunkt der Proteste Zehntausende mobilisierte, mit fremdenfeindlicher Rhetorik und rechten Slogans gegen die Asylpolitik der Regierung zu demonstrieren.

Pegida, in Dresden gegründet, erfreute sich vor allem in den östlichen Bundesländern großer Beliebtheit. Besonders hier reüssiert auch eine rechte Partei, die bei den letzten Wahlen ebenfalls stark zulegen konnte: Die AfD (Alternative für Deutschland) zog vor allem in den östlichen Bundesländern in mehrere Stadt- und Landesparlamente ein, schaffte aber auch 2017 mit 12,6 Prozent der Stimmen den Einzug in den Bundestag.

Heute, mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung, ist die deutsche Gesellschaft heterogener denn je. Doch auch wenn ein Viertel der Bundesbürger:innen eine Migrationsgeschichte hat, mangelt es immer noch an Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe. Wie eine Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) zeigt, sind Menschen mit Migrationshintergrund in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen von Politik, Wissenschaft, Medien und Kultur stark unterrepräsentiert. Erst in den letzten Jahren wird dieses Fehlen einer starken Lobby und einer adäquaten öffentlichen Repräsentation von Migrant:innen und die damit verbundenen Defizite an sozialer Gerechtigkeit und Fairness auch von der deutschen Mehrheitsgesellschaft als problematisch angesehen. Das Projekt GERMANIA der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten will diesem gesellschaftlichen Ungleichgewicht entgegenwirken, indem es die Sichtbarkeit dieser marginalisierten Gruppen erhöht. Indem es Menschen mit Migrationshintergrund zu Wort kommen lässt, will es die öffentliche Wahrnehmung und Narration darüber, was Deutschsein bedeutet, verändern. Die GERMANIA-

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Videos können mit englischen Untertiteln auf deren YouTube-Seite angesehen werden:
<https://www.youtube.com/watch?v=7T5JHUaKQuE>

Nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes war ein Drittel der Beschwerden im Jahr 2019 auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zurückzuführen. Aber auch andere gesellschaftliche Gruppen sind von Diskriminierung betroffen. Benachteiligungen wegen des Geschlechts und wegen einer Behinderung werden fast ebenso häufig gemeldet (jeweils knapp 30 %). Zunehmend birgt auch ein niedriger sozioökonomischer Status ein Risiko für Diskriminierung, was wiederum zu einer Verstärkung von Armut und sozialer Ausgrenzung führen kann.

1.1.3 Kurzes Porträt des kulturellen Hintergrunds der wichtigsten Minderheitengruppen

Im Jahr 2019 hatten 26 % der deutschen Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Diese Kategorie wurde erst 2005 vom Statistischen Bundesamt bei Bevölkerungserhebungen eingeführt, um mehr Einblick in die Lebenssituation von Zugewanderten der ersten und zweiten Generation zu erhalten, unabhängig von ihrer aktuellen Staatsangehörigkeit. Sie umfasst alle Einwohnerinnen und Einwohner, die nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden oder Kind mindestens eines Elternteils sind, das mit einer anderen Staatsangehörigkeit geboren wurde. Die Hälfte der 26% mit Migrationshintergrund sind heute deutsche Staatsbürger:innen. Und etwa zwei Drittel der 26 % sind selbst zugewandert, während ein Drittel in Deutschland geboren wurde. Betrachtet man die Bevölkerung mit Migrationshintergrund, so stellt man fest, dass der größte Anteil (35,2 %) aus einem der 27 EU-Mitgliedstaaten stammt, vor allem aus Polen (10,5 %), Rumänien (4,8 %) und Italien (4,1 %). Es folgen türkische (13,3%) und russische (6,5%) Nachkommen sowie Kasachstan (5,9%) und Syrien (4,0%) als wichtigste außereuropäische Herkunftsländer. Laut einer Eurobarometer-Umfrage von 2018 ist die Mehrheit der deutschen Bevölkerung katholisch (28,6 %), evangelisch (25,8 %) oder nicht religiös (26,9 %). Muslimen sind mit einem Anteil von 3,5 % an der Gesamtbevölkerung die größte religiöse Minderheit, gefolgt von 0,7 % der Buddhisten und jeweils 0,1 % der Juden und Hindus. Besonders bemerkenswert ist die Tatsache, dass 95 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf dem Gebiet der

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



ehemaligen Bundesrepublik Deutschland leben. Dies erklärt sich vor allem durch die vergleichsweise starke Zuwanderungsgeschichte Westdeutschlands ab den 1950er Jahren. Die Länder der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik liegen mit durchschnittlich weniger als 7% weit unter dem Bundesdurchschnitt von 26%. Eine Ausnahme bildet Berlin mit einem Bevölkerungsanteil von 28% mit Migrationshintergrund.

Die größte migrantische Minderheit, die heute in Deutschland lebt, sind die rund 2,7 Millionen Menschen mit türkischem Hintergrund. Betrachtet man die 60 Jahre, die seit der Unterzeichnung des Anwerbeabkommens zwischen der Türkei und Deutschland, mit dem dieser Migrationsprozess eingeleitet wurde, vergangen sind, ist es unübersehbar, wie stark diese Dynamik die deutsche Identität und Kultur geprägt hat, aber auch, wie viele Chancen über Generationen hinweg verpasst wurden. In der deutschen Mehrheitsgesellschaft galt die mögliche Rückführung türkischer Arbeitsmigrant:innen und ihrer Familien bis weit in die 1990er Jahre hinein als allgemeiner Konsens, und diese weit verbreitete Vorstellung wurde zu einem fruchtbaren Boden für fremdenfeindliche Angriffe und Gewalttaten gegen Migrant:innen, insbesondere gegen solche mit muslimischem Hintergrund. Die deutsche Bevölkerung mit türkischem Hintergrund ist zwar vielfältig und hinsichtlich ihrer sozioökonomischen Situation, ihres Bildungsniveaus und ihrer politischen und religiösen Ansichten alles andere als homogen, doch werden sie nach wie vor mit denselben Stereotypen konfrontiert und erleben Alltagsrassismus sowie institutionellen Rassismus. Angesichts der anhaltenden rassistischen Straftaten werden die Forderungen an die Politik und den Sicherheitsapparat lauter, rassistisch motivierte Kriminalität ernst zu nehmen und die migrantische Bevölkerung mit aller Macht zu schützen.

1.1.4 Stereotypen und Vorurteile in Deutschland

Im Jahr 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. Es ist die gesetzliche Grundlage für die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Obwohl es Maßnahmen gegen Benachteiligungen im Bildungswesen, auf dem Arbeitsmarkt, in der Verwaltung und auf dem Immobilienmarkt ermöglicht, sind Diskriminierungserfahrungen für Menschen, die Minderheiten angehören, nach wie vor erlebte Realität. Vor allem Migrant:innen aus muslimischen Ländern werden häufig hohe Kriminalitätsaffinität, Mangel an Bildung und demokratischer Überzeugung sowie die Unterdrückung von Frauen vorgeworfen. Diese Vorstellungen gipfeln in Kontroversen um das Tragen eines Kopftuchs oder Protesten gegen Moschee-Neubauten und stellen die allgemeine Gültigkeit der Religionsfreiheit in Frage. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2019 halten 52 Prozent der Gesamtbevölkerung den Islam für gefährlich oder bedrohlich. In den ostdeutschen Bundesländern lag dieser Wert sogar bei 57%, was den Schluss zulässt, dass die Vorbehalte gegenüber dem Islam noch höher sind, wenn es keine oder nur wenige Berührungspunkte zu Menschen muslimischen Glaubens gibt. Passend dazu wird der Anteil der Muslime in der Gesellschaft von der deutschen Gesamtbevölkerung stark überschätzt, die durchschnittliche Einschätzung liegt bei 21%, also mindestens viermal so hoch wie der tatsächliche Anteil. Und Umfragen zeigen, dass das Bekenntnis zu demokratischen Werten quer durch alle Glaubensrichtungen hoch ist, bei Muslim:innen, Christ:innen und Nicht-Gläubigen gleichermaßen.

Geflüchtete werden oft verdächtigt, nach Deutschland zu kommen, um den Sozialstaat auszunutzen, mit mutmaßlich nachteiligen Folgen für deutsche Staatsbürger:innen. Zum einen werden hier die gefährlichen und misslichen Lebensbedingungen außer Acht gelassen, aus denen die Menschen fliehen, und die Risiken, die sie eingehen, um hierher zu gelangen. Zum anderen werden die Lebensbedingungen von Geflüchteten und Asylbewerber:innen im Vergleich zu deutschen Sozialhilfeempfänger:innen deutlich überbewertet. Viele Menschen erkennen das Recht der Geflüchteten auf Asyl generell an, leugnen aber gleichzeitig die Rolle Deutschlands als Aufnahmeland. Sie werfen den politisch Verantwortlichen vor, zu gastfreundlich zu sein und einen zu großen Anteil der weltweiten Geflüchteten aufzunehmen, und vernachlässigen dabei, dass viele außereuropäische Länder wie die Türkei und Jordanien eine weitaus größere Zahl von Geflüchteten aufnehmen. Aber auch andere Gruppen, wie Menschen mit Behinderung, leiden unter starken Vorurteilen. In der Öffentlichkeit werden sie oft nur als hilfsbedürftige Menschen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



und nicht als produktiver Teil der Gesellschaft wahrgenommen. Dieses Vorurteil wird durch die Tatsache zementiert, dass es für die Mehrheit der Deutschen aufgrund mangelnder Inklusion nur wenige Berührungspunkte mit behinderten Menschen gibt. Während sich Bildungseinrichtungen mehr und mehr den Prinzipien der Inklusion verschreiben und damit ein gemeinsames und vielfältiges Lernumfeld ermöglichen, gibt es in der Arbeitswelt noch Nachholbedarf, wenn es darum geht, gleiche Chancen für alle zu schaffen. In den letzten Jahren wurden verschiedene politische Maßnahmen ergriffen, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern und zu fördern und damit Inklusion als grundlegendes Menschenrecht auf soziale Teilhabe und Chancengleichheit zu umzusetzen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



1.2 Interkulturelle Erfahrungen während Mobilitäten & Vorbereitung von Lernenden für Mobilitäten

A. ZYPERN

Interkulturelles Bewusstsein:

1. Gute Praxis: "Different Unite us": 2013-2015

An dem Comenius-Projekt waren fünf Schulen aus verschiedenen Ländern beteiligt - Zypern, Litauen, die Slowakei, die Tschechische Republik und die Türkei -, um soziale Probleme zu bekämpfen und zu zeigen, dass Unterschiede Menschen aus verschiedenen Ländern, Kulturen, Religionen usw. verbinden können.

Ziel dieses Projekts war es, eine gegenseitige Verständigung über Werte zu erreichen, einen Dialog zu etablieren, Kompromisse zu finden und positive Beziehungen zu fördern. Der Mehrwert dieses Projekts bestand darin, dass es Geschichten, Kulturen und Nationen mit unterschiedlichen Werten zusammenbrachte. "Vorurteile, historische Voreingenommenheit, mangelndes Wissen, Indoktrination und dogmatische Erziehung waren nur einige der Hindernisse, auf die wir gestoßen sind". An diesem Projekt und dieser Initiative waren mehr als 150 Lehrer und Schüler beteiligt, die entschlossen waren, neue Ideen zu akzeptieren und sich zu verändern.

Partnerschaft:

- Zypern - Oberschule Nikosia
- Slowakei- Zweite Berufliche Schule Svit
- Litauen - Skaudziai Grundschule
- Türkei - Luleburgaz Lisesi
- Tschechien - Wirtschaftsoberschule Lysa

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Die wichtigsten Ergebnisse aus dieser Erfahrung:

Während des zweijährigen Projekts versuchte die Partnerschaft, die Bedeutung der Idee einer multikulturellen Gesellschaft zu verstehen und herauszufinden, inwieweit sich die Ideale der Gleichheit, des Verständnisses und des gegenseitigen Respekts auf die politische Arena der einzelnen Länder ausgewirkt haben. Sie versuchten, den Multikulturalismus in jedem Land des Projekts zu identifizieren und praktikable Lösungen für Schüler zu finden, wie sie ihre Mitschüler und die Gesellschaft dazu inspirieren können, Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ethnischen Hintergrund oder ihrem Glauben zu unterstützen.

Es ist wichtig, dass die Kommunikation und die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmern und dem Team fortgesetzt wird. Es ist ihr Wunsch, "zu erkennen, dass Toleranz und Zusammenarbeit nur Fortschritt bringen können".

2. Neue Wege in der Mathematik - Innovative Methoden in der Mathematik für Ingenieurstudierende

Bei dieser Mobilitätserfahrung, die von 2017 bis 2019 stattfand, war die Technische Schule von Limassol einer der Hauptpartner für dieses Projekt. Das Hauptziel des Projekts bestand darin, die mathematischen Kompetenzen der Lernenden zu verbessern, ihre Lernmotivation zu steigern und sie zur Weiterbildung und Vorbereitung auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu ermutigen. Die Lernenden hatten die Möglichkeit, an verschiedenen Workshops teilzunehmen, wurden in einem neuen multikulturellen Umfeld unterrichtet, erwarben neue soziale Kompetenzen und entwickelten ihre Sprachkenntnisse. Die Hauptzielgruppe waren Lernende im Alter von 15-19 Jahren, die ihre Erfahrungen mit Gleichaltrigen in kooperierenden Schulen teilten und interessante Initiativen vorschlugen, die sie dann professionell umsetzten. Die Lernenden sind unter anderem offener für andere Kulturen geworden und haben mehr über die Probleme ihrer Altersgenossen in ihren Ländern erfahren, während sie gleichzeitig kulturelle Stereotypen abbauen konnten.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Jede Schule beherbergte eine Kurzzeit-Austauschgruppe von Lernenden, und insgesamt nahmen die Lernenden an 64 Mobilitäten teil. Jeder teilnehmende Lernende hatte die Möglichkeit, einen Gleichaltrigen aus dem Ausland bei sich zu Hause aufzunehmen und etwas über die Traditionen, die Kultur und das tägliche Leben in einem anderen Land zu erfahren.
<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/b6c95bb6-3763-468e-a1e1-8efdddf3be52/New%20Paths%20in%20Math%20TEACHERS'%20STORY.pdf>

Vorbereitung der Lernenden für die Mobilität:

In Zypern sind Erasmus+ und andere europäische Programme in allen Stufen des zyprischen Bildungswesens (von der Primar- und Sekundarschule bis zur Hochschule) sehr beliebt.

Vor allem für Lernende an Universitäten ist eine Erasmus+-Erfahrung sehr wichtig, da sie den Wert eines Abschlusses erhöht, die Beschäftigungsfähigkeit verbessert, die Sprachkenntnisse verbessert und die Erfahrungen mit neuen Kulturen erweitert. Alle zyprischen Universitäten nehmen an den Erasmus+ Programmen teil und bieten nicht nur ihren Lernenden, sondern auch ihrem akademischen Personal Mobilitätsmöglichkeiten an. Jede Universität hat ihre eigenen Zulassungskriterien und Partneruniversitäten, die von den Studienprogrammen und der Art der Universität (öffentlich, privat usw.) abhängen.

Der Online Linguistic Support ist eine Plattform, die alle Erasmus+ Teilnehmer vor ihrem Auslandsaufenthalt nutzen können. Alle Teilnehmer erhalten einen Benutzernamen und ein Passwort für den Zugang zur OLS-Plattform, deren Hauptziel darin besteht, die Teilnehmer bei der Verbesserung ihrer Kenntnisse der Sprache, in der sie arbeiten oder studieren werden, zu unterstützen und zu helfen. Die Plattform ist sowohl für Lernende im Hochschulbereich als auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verfügbar und steht für alle europäischen Amtssprachen zur Verfügung.

Im Folgenden finden Sie den Erfahrungsbericht einer Lernenden, die ein Erasmus+ Praktikum in Spanien absolvierte. Sie schildert ihre Erfahrungen und erklärt, warum es sich lohnt, ins Ausland zu gehen. *"Meine ausgeprägte Vorliebe für das Reisen hat mich dazu veranlasst, mich für das*

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



CIIM Erasmus+ Placement Programm zu bewerben. Nachdem ich ein Jahr im CIIM absolviert hatte, begann ich, mich aktiver nach meinen Möglichkeiten umzusehen. Im August dieses Jahres stieß ich auf ein interessantes Praktikumsangebot und beschloss schließlich, mich auf ein Abenteuer im Ausland einzulassen. Abenteuer, so nenne ich mein Praktikum, denn es war genauso spannend und herausfordernd, wie ich es erwartet hatte.

Für ein Studium ins Ausland zu gehen ist etwas anderes als für ein Praktikum. Ich würde es wagen zu sagen, dass es eine viel wertvollere Erfahrung ist, da man alles, was man lernt, in die Praxis umsetzt. Man wird anpassungsfähiger und effizienter. Ohne es zu merken, entwickelt und verbessert man seine Soft Skills. Man ist gezwungen, kulturelle und sprachliche Barrieren zu überwinden, und man lernt, mit verschiedenen Arten von Menschen in einem Arbeitsumfeld zu interagieren. Diese übertragbaren Fähigkeiten, die in der Geschäftswelt sehr geschätzt werden, werden Sie für den Rest Ihres Lebens begleiten. Das Unternehmen, für das ich mich entschieden habe, wurde im Jahr 2002 von einem Unternehmer gegründet. Es ist in drei Lösungsgruppen unterteilt: Online-Lösungen, Marketing & Kommunikation und Resourcing. Ich arbeitete in der Abteilung Marketing, Werbung und Vertrieb. Zu meinen täglichen Aufgaben gehörten Blogging, SEO, Kundenakquise, Aufbau von Kundenbeziehungen und Online-Marketing-Kampagnen mit Social Media Managern. Während meines Praktikums wurde mir bewusst, wie wichtig soziale Medien sind und wie sehr sich Unternehmen heutzutage bei ihren Kampagnen ausschließlich auf sie verlassen. Bei meinem Auslandspraktikum ging es jedoch keineswegs nur ums Arbeiten! Die Entscheidung, die eigene Heimat zu verlassen, um in einem fremden Land zu arbeiten, klingt zweifellos beängstigend. Und am Anfang ist es das auch. Das Leben in einem fremden Land ermöglicht es dir, dich selbst zu entdecken. Ich hatte die Möglichkeit, ganz Spanien zu bereisen und Menschen aus der ganzen Welt zu treffen. Barcelona ist voller Leben und hat für jeden Geschmack etwas zu bieten. Es ist an jeder Ecke etwas los! Mit einer Vielzahl von Restaurants, Cafés, Bars, Clubs, Museen und Geschäften wird es einem einfach nicht langweilig. Nachdem ich vier Monate dort verbracht habe, kann ich sagen, dass ich heute selbstbewusster und selbstsicherer denn je bin. Das Leben ist voll von Abschieden und Auf Wiedersehen. Während ich mich von einem der inspirierendsten und farbenfrohesten Länder Europas verabschiede, bin ich dankbar für die Freunde, die ich gefunden habe, und die Erfahrungen, die ich immer mit mir tragen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



werde. Ich kann es kaum erwarten, zu sehen, was mein nächstes "Hallo" sein wird. P.S. Ich weiß, dass alles, was Sie lesen, wahrscheinlich wie ein Klischee klingt, aber um sich davon zu überzeugen, müssen Sie es selbst erleben. Also GEHT!

Bei meinem Auslandspraktikum ging es jedoch keineswegs nur ums Arbeiten! Die Entscheidung, die Bequemlichkeit des eigenen Zuhauses zu verlassen, um in einem fremden Land zu arbeiten, klingt zweifellos beängstigend. Und am Anfang ist es das auch. Das Leben in einem fremden Land gibt dir die Möglichkeit, dich selbst zu entdecken. Ich hatte die Möglichkeit, ganz Spanien zu bereisen und Menschen aus der ganzen Welt kennenzulernen. Barcelona ist voller Leben und hat für jeden Geschmack etwas zu bieten. Es ist an jeder Ecke etwas los! Mit einer Vielzahl von Restaurants, Cafés, Bars, Clubs, Museen und Geschäften wird es einem einfach nicht langweilig. Nachdem ich vier Monate dort verbracht habe, kann ich sagen, dass ich heute selbstbewusster und selbstsicherer denn je bin. Das Leben ist voll von Abschieden und Auf Wiedersehen. Während ich mich von einem der inspirierendsten und farbenfrohesten Länder Europas verabschiede, bin ich dankbar für die Freunde, die ich gefunden habe, und die Erfahrungen, die ich immer mit mir tragen werde. Ich kann es kaum erwarten, zu sehen, was mein nächstes "Hallo" sein wird. P.S. Ich weiß, dass alles, was Sie lesen, wahrscheinlich wie ein Klischee klingt, aber um sich davon zu überzeugen, müssen Sie es selbst erleben. Also GEHT!

Ich hatte die Gelegenheit, ganz Spanien zu bereisen und Menschen aus der ganzen Welt kennenzulernen. Barcelona ist voller Leben und hat für jeden Geschmack etwas zu bieten. Es ist an jeder Ecke etwas los! Mit einer Vielzahl von Restaurants, Cafés, Bars, Clubs, Museen und Geschäften kann man sich einfach nicht langweilen. Nachdem ich vier Monate dort verbracht habe, kann ich sagen, dass ich heute selbstbewusster und selbstsicherer denn je bin. Das Leben ist voll von Abschieden und Auf Wiedersehen. Während ich mich von einem der inspirierendsten und farbenfrohesten Länder Europas verabschiede, bin ich dankbar für die Freunde, die ich gefunden habe, und die Erfahrungen, die ich immer mit mir tragen werde. Ich kann es kaum erwarten, zu sehen, was mein nächstes "Hallo" sein wird.

P.S. Ich weiß, dass alles, was Sie lesen, wahrscheinlich wie ein Klischee klingt, aber um sich davon zu überzeugen, müssen Sie es selbst erleben. Also GEHT!

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



B. GRIECHENLAND

Interkulturelles Bewusstsein:

Es ist wichtig, die Lernenden mit einfachen täglichen Gewohnheiten vertraut zu machen, die in dem Land, das sie bereisen werden, wichtig zu sein scheinen. Es ist wichtig, die einfachen täglichen Gewohnheiten im Gastland zu schätzen, die den Menschen und dem Leben einen Wert geben. So ist es z. B. wichtig, beim Betreten eines Geschäfts oder am Arbeitsplatz "Guten Morgen" zu sagen. Es ist vielleicht üblich, "bitte" zu sagen, wenn man etwas bestellt oder um etwas bittet. In einigen Ländern ist es akzeptabel, mit Kollegen oder Kunden eine andere Sprache als die offizielle zu verwenden, in anderen Ländern ist es nicht akzeptabel und in einigen Fällen kann es sogar eine Beleidigung sein.

Darüber hinaus ist es wichtig, die Bedeutung gängiger Wörter oder Redewendungen zu verstehen, die ein Ausländer lernt, wenn er sich längere Zeit in einem Land aufhält. Manchmal kennen wir die genaue Bedeutung nicht, so dass es besser ist, diese Wörter nicht zu verwenden, da sie von den Zuhörern als Beleidigung aufgefasst werden könnten. Ein weiteres Thema ist die Kleiderordnung am Arbeitsplatz, entweder aus Sicherheitsgründen oder aus anderen Gründen, die das Unternehmen festgelegt hat. Die Teilnehmer sollten es vermeiden, ihre Muttersprache zu verwenden, wenn andere Mitarbeiter oder Kunden anwesend sind. Noch kritischer ist es, wenn eine Gruppe von Lernenden ihr Praktikum im selben Unternehmen absolviert und zusammenarbeitet. Sie müssen versuchen, die lokale Sprache oder die Arbeitssprache (Englisch) zu verwenden, auch wenn sie diese nicht gut sprechen. Sie sollten versuchen, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und sich so gut wie möglich am Arbeitsplatz zu integrieren.

Um sich mit den täglichen Gewohnheiten im Gastland vertraut zu machen, nehmen die Lernenden an einer Präsentation teil, die von den Lehrern, die für die Mobilität verantwortlich sind, organisiert wird. Es macht Spaß und die Lernenden gewöhnen sich an ein Paket einfacher Umgangsformen, die ihnen im Gastland helfen werden.

Die Gruppe verbessert ihre sozialen Fähigkeiten und sie können sich im Gastland besser anpassen. Auf diese Weise können sie einfach und schnell einen funktionierenden

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Kommunikationskanal am Arbeitsplatz und in der Gemeinde aufbauen. Sie fühlen sich wohl und haben keine Probleme mit dem Personal oder den Kunden.

Erfahrungsbericht eines Lernenden:

Mein Name ist Angelos Chamouzas. Ich studiere Landwirtschaft an der 1. Epagelmatiko Lykeio Kato Achaias. Während meines Studiums nahm ich an einem 4-wöchigen Mobilitätsprojekt in Leipzig, Deutschland, im Rahmen des Projekts mit dem Titel "PROFESSIONAL SKILLS DEVELOPMENT IN EUROPE" mit der Projektnummer 2013-1-GR-LEO01-14816 teil.

Es war eine sehr schöne Erfahrung, denn ich hatte die Gelegenheit, in einem anderen Land zu leben und viel über die deutsche Geschichte und Kultur zu lernen. Ich gehörte zu einer Gruppe von acht Lernenden, die von zwei Lehrern begleitet wurden. Es war schön, denn wir haben unseren Aufenthalt genossen. Es war das erste Mal, dass ich für so lange Zeit im Ausland war. Am Anfang war es nicht so einfach, da wir Schwierigkeiten hatten, uns mit Einheimischen auf Englisch zu verständigen. Aber wir fühlten uns bei den Betreuern am Arbeitsplatz sehr wohl. Ich habe mit drei weiteren Lernenden in einem öffentlichen Garten gearbeitet. Wir halfen den Mitarbeitern bei vielen Projekten, die sie für junge Lernende aus örtlichen Schulen organisierten, die den Garten besuchten. Wir halfen den Lernenden, ihre Zeit dort zu genießen und etwas Gartenarbeit zu leisten. Die jungen Damen, die für den Garten verantwortlich waren, waren sehr freundlich und halfen uns. Sie waren sehr hilfsbereit und bemühten sich sehr, dass wir uns wohlfühlten. Ich erinnere mich daran, dass sie einen Grilltag organisierten, um ihre Freude über den von uns angebotenen Service auszudrücken. Da die Gruppe groß genug war, hatten wir nicht die Möglichkeit, Freundschaften mit Einheimischen zu schließen. Auch die Dauer war kurz (4 Wochen). Vielleicht war auch unser Alter, 16 Jahre, ein Hindernis für unsere sozialen Aktivitäten. Wir erlebten zum ersten Mal das deutsche System, das im Vergleich zum griechischen viel strenger ist. Es war seltsam für uns zu sehen, dass Bars, Tavernen und Cafés früh schließen. Es war seltsam für uns, dass wir nach neun Uhr kein Essen mehr bestellen konnten. In Griechenland können wir sehr spät bestellen. Es dauerte einige Tage, bis wir uns an den deutschen Alltag gewöhnt hatten.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Obwohl ich dachte, dass die Deutschen sehr streng und hart sind, muss ich sagen, dass sie mir sehr geholfen haben, als ich meine Reisedokumente verloren hatte, und sie taten ihr Bestes, um sicherzustellen, dass ich mit dem Rest der Gruppe sicher zurückreisen konnte, indem sie alle geeigneten Maßnahmen ergriffen, um mir bei der Ausstellung vorläufiger Reisedokumente zu helfen.

Ich möchte sagen, dass Leipzig ein sehr schöner Ort ist und ich würde gerne wieder dorthin reisen. Wenn ich sagen könnte, was das Wichtigste ist, was ich von dieser Reise gelernt habe, dann ist es, dass ich den Eindruck, den ich von Deutschland und den deutschen Menschen hatte, verändert habe. Da die deutsche Sprache in Griechenland nicht sehr populär ist, können wir nicht kommunizieren und uns der deutschen Sprache und Kultur nähern. Wir ignorieren viele wichtige Themen der deutschen Kultur wie Musik, Architektur und Design. Wir haben die deutschen Menschen und das Land mit technischen Themen verbunden und ignorieren die anderen Teile der deutschen Kultur.

Ich wünschte, ich könnte in Zukunft an mehr Mobilitätsprojekten teilnehmen. Ich werde sicher mehr über andere Kulturen lernen.

Vorbereitung der Lernenden auf die Mobilität:

Die Teilnehmer sind eingeladen, an einer Präsentation der gesamten Mobilität teilzunehmen. Die Präsentation wird von den Lehrkräften organisiert, die für die Mobilität, die Dokumentation und den Kontakt mit dem aufnehmenden Partner verantwortlich sind.

Die Präsentation besteht aus vier Teilen.

Im ersten Teil beschreiben die Lehrkräfte die internationale Reise. Sie beschreiben detailliert die Termine, die Mittel und alle wichtigen Punkte für eine sichere Reise.

Im zweiten Teil stellen die Lehrkräfte die täglichen Aktivitäten vor, sowohl technisch als auch kulturell, sowie die Unternehmen, in denen die Teilnehmer ihr Praktikum absolvieren werden. Sie weisen auch auf die Aufgaben hin, die sie dort haben werden, und auf die Person, die für sie verantwortlich sein wird. Die Teilnehmenden erhalten eine Liste mit kulturellen Aktivitäten und werden aufgefordert, sich an der Gestaltung des endgültigen Kulturprogramms im Gastland zu beteiligen. Im dritten Teil informiert die Organisation über dringende Fälle und darüber, wie sich *Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.*



die Teilnehmenden verhalten sollen, wenn während ihres Auslandsaufenthalts etwas Schlimmes passiert. Sie erhalten auch Informationen darüber, wie sie mit dem Rest der Gruppe, den Personen, die für sie verantwortlich sind, und den geliebten Personen in Griechenland wie ihrer Familie und Freunden kommunizieren können.

Im letzten Teil werden die Teilnehmenden über die Pflichten und Rechte informiert, die sie im Rahmen des Mobilitätsprojekts haben. Bei minderjährigen Teilnehmern müssen die Eltern bei dieser Präsentation anwesend sein, damit sie Antworten auf ihre Fragen erhalten können. Dies wird ihnen helfen, ihre Zustimmung zur Teilnahme ihrer Kinder an dem Projekt zu geben.

Die Teilnehmenden sind nach einer ausführlichen Präsentation über die wichtigsten Mobilitätsaspekte besser über die einzelnen Phasen der Mobilität informiert und sind eher bereit, die Qualitätsstandards des Projekts zu erfüllen. Sie erhalten Antworten auf die meisten Fragen, die sie im Zusammenhang mit der Mobilität haben, insbesondere wenn minderjährige und fachlich und sozial weniger qualifizierte Lernende an dem Projekt teilnehmen.

C. FRANCE

Interkulturelles Bewusstsein:

1. Andrézieux am 05.02.2021

Bourhail Hamza hat im Rahmen seines Fachabiturs eine 4-wöchige Mobilitätsmaßnahme absolviert:

Hallo, ich bin Bourhail Hamza und komme aus einer marokkanischen Familie. Mein Vater wurde in Marokko geboren und kam dann im Alter von 17 Jahren nach Spanien, nach Barcelona. Mein Vater hat immer im Baugewerbe gearbeitet und meine Mutter ist nicht berufstätig. Ich kam im Alter von 16 Jahren mit meiner Familie nach Frankreich. Ich habe 3 Monate lang einen Sprachkurs gemacht, um Französisch zu lernen, und gleich danach habe ich in der 2. Klasse von BAC Pro Digital Systems angefangen. Ich spreche also Spanisch als Muttersprache, weil ich in Spanien geboren wurde, ich spreche



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



auch Französisch und habe auch ein gutes Niveau in Englisch, und ich spreche auch ein wenig Arabisch. Das Praktikum in Katalonien hat mich interessiert, weil ich gerne neue Erfahrungen mache, Leute kennenlernen... und ich bin auch nach Katalonien gegangen, weil ich mich ein bisschen für die katalanische Sprache interessiere, also fand ich es ganz nett, da in meiner Gruppe nicht alle fließend Spanisch sprachen, sie stellten mir Fragen und ich konnte helfen.... Jedes Jahr fahren Lernende meines Gymnasiums nach Girona, um dort ein Praktikum zu machen, weil wir eine sehr gute Partnerschaft mit einer Berufsschule vor Ort haben. Der Chef stellte mir die Frage, und so wurde ich während der Vorbereitung in der High School sozusagen zum Leiter der Gruppe. Meine Anwesenheit hat die Gruppe beruhigt. Wir wählten eine Unterkunft am Meer, weil es dort schön und während der Schulzeit billig war, nach einer Fahrt mit dem TGV, die ganz einfach war ... Als wir dann ankamen, wurde ich von der Firma sehr gut empfangen. Ich kam an und sie erklärten mir ein wenig über den Job und wie er funktioniert... die Baustelle, auf der wir arbeiteten: wir arbeiteten in einem Flughafen und wir machten die ganze elektrische Verkabelung... die Schwierigkeiten sind, dass ich, als wir ankamen, in letzter Minute aus Altersgründen die Firma wechselte, aber ehrlich gesagt war das nicht sehr ärgerlich. Nach dieser Schwierigkeit ging es nur noch um den Transport: Wir hatten ein Haus in Estartit gemietet, so dass der Bus von Estartit nach Girona etwa 1h-1h15 entfernt war. Die Rückfahrt am Tag war also sehr lang. Danach verbrachten wir den Tag in Girona, und das war gar nicht so schlimm, denn wir konnten in dieser schönen Stadt herumlaufen, die Orte kennen lernen und sie besuchen.

Was die Finanzierung angeht, so wurde alles - Essen, Transport... - von der Schule bezahlt und auch die Unterkunft wurde von einem Stipendium der Region bezahlt, da wir es leider nicht geschafft haben, ein Erasmus+ Stipendium zu bekommen.

Ich denke, es war eine sehr schöne Erfahrung, die ich nicht vergessen werde, es ist wirklich etwas sehr Schönes. Auch wenn es auf COVID-Ebene in Spanien einige Schwierigkeiten gab, während wir in Frankreich kaum darüber gesprochen haben... aber es war wirklich schön.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



2. Mobilität in Deutschland:

Hallo, könnten Sie sich kurz vorstellen (Name, Vorname, Alter, Studium oder Beruf)?

Hallo, mein Name ist Wartan, ich bin Syrer armenischer Herkunft, 21 Jahre alt und befinde mich im ersten Jahr meines Studiums nach dem Abitur im Bereich Computersysteme für Organisationen.

In welchem Zusammenhang und in welchem Land haben Sie an einem Schulmobilitätsprogramm teilgenommen? Ich bin während meiner dreijährigen Ausbildung am Lycée Professionnel Jacques de Flesselles in Lyon nach Deutschland gefahren, weil ich die Option "Deutsch" gewählt hatte, um die Sprache als Anfängerin zu lernen. Wir sind zweimal für jeweils eine Woche nach Deutschland gefahren, um unsere Sprachkenntnisse zu verbessern und das Land kennenzulernen. Es war ein Austausch mit deutschen Schülern einer Berufsschule in Schleswig-Holstein.

Wie wurden Sie auf diese Mobilität vorbereitet? Wir hatten Konversationsunterricht, 2 Stunden/Woche + 1 Stunde Fachsprache. Manchmal organisierte der Lehrer morgens um 8 Uhr ein deutsches Frühstück. Wir haben auch an kulturellen Ausflügen teilgenommen - deutsches Kino, Aktivitäten im deutschen Kulturzentrum Goethe Institut. Bevor wir nach Deutschland fuhren, haben wir viel über die Region, in die wir reisen wollten, gelernt. Der Lehrer hatte ein Reisetagebuch für uns vorbereitet, das wir nach und nach ausfüllten. Während der zweiten Mobilität bereiteten wir uns auch mit dem Geschichtslehrer vor, denn nach dem Austausch verbrachten wir ein Wochenende in Berlin.

Wie hat Ihnen diese Vorbereitung vor Ort in dem Land, in dem Sie Ihre Mobilität absolviert haben, geholfen? Diese Vorbereitung hat mir geholfen, denn bevor ich dorthin fuhr, wusste ich

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



schon ein wenig darüber, was ich sehen würde. Außerdem konnte ich so meine Sprachkenntnisse verbessern.

Was waren Ihre interkulturellen Entdeckungen vor Ort? Ich habe die Kultur des Landes kennengelernt, die Lebensweise, das Essen und die Essenszeiten, das Verhalten der Menschen untereinander, vor allem den Respekt, den sie gegenüber anderen und der Umwelt haben, die Sauberkeit des Landes. Ich lernte auch die Berufsausbildung in Deutschland kennen, die uns der deutsche Schulleiter erklärte und die wir dann im Unterricht mit den deutschen Lernenden erlebten.



Was waren für Sie die wichtigsten Vorteile dieser Mobilität? Ich habe viel über die Sprache gelernt, ich kann mich viel besser verständigen. Und ich habe gelernt, wie die Menschen leben, ihre Mentalität, ihre Art zu denken. Diese Mobilität ermöglichte es mir auch, mit anderen zu leben, mit meinen Klassenkameraden, und die Lehrer anders kennenzulernen als im Klassenzimmer. Die Tatsache, dass ich eine Woche lang weg war, hat mir auch mehr Autonomie gegeben.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Würden Sie gerne in das Land zurückkehren, in dem Sie diese erste Mobilität absolviert haben? Inwiefern hat diese erste Mobilitätsmaßnahme bei Ihnen den Wunsch geweckt, im Ausland zu arbeiten oder ein Praktikum zu absolvieren? Ja, ich würde wirklich gerne zurück nach Deutschland gehen und dort ein Praktikum machen. Ich weiß, dass es mir helfen würde zu wissen, wie ich mit mir selbst und mit Schwierigkeiten umgehen kann.

Erfrahrungsbericht von Hajdini Freskim

Mein Name ist HAJDINI Freskim, ich bin 23 Jahre alt und besuche derzeit eine dreijährige post-baccalaureate Ausbildung zum "secure infrastructure administrator".

Davor besuchte ich den Kurs bac pro digital systems am Lycée J. de Flesselles in Lyon. Ich habe mich im ersten Jahr meiner Ausbildung in der deutsch-französischen Klasse eingeschrieben und bin im dritten Jahr nach Deutschland gegangen. Ich absolvierte ein dreiwöchiges Praktikum in einem deutschen Unternehmen, PHOENIX CONTACT Sütron, mit Sitz in Filderstadt bei Stuttgart in Baden-Württemberg, das auf den IT-Sektor spezialisiert ist.

Ich profitierte 3 Jahre lang von Konversationsunterricht in Deutsch und Kommunikation in einer beruflichen Situation sowie von kulturellen Ausflügen mit Bezug zu Deutschland.

Die Mobilität in Deutschland ermöglichte es mir, mit anderen zu kommunizieren, ihre Kultur besser zu verstehen, meine Sprachkenntnisse zu verbessern usw.

In der Geschäftswelt in Deutschland konnte ich die Arbeitsmentalität der Menschen dort kennen lernen: Es gibt weniger Pausen, um Punkt 8 Uhr wird mit der Arbeit begonnen.

Im Alltagsleben: Ich konnte die Kultur, die Lebensweise, die Pünktlichkeit der Menschen zum Beispiel kennen lernen, und auch im Bereich der Ökologie: Wir konnten leere Plastikflaschen verkaufen, die abgegeben wurden.

Im gesellschaftlichen Leben ist mir aufgefallen, dass die Deutschen einen großen Respekt vor anderen haben. Obwohl wir nicht sehr gut Deutsch sprachen, versuchten die Leute immer, uns zu helfen, sei es in einem Unternehmen, in den Geschäften, auf der Straße usw.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Dank dieser Mobilität habe ich die Kultur besser verstanden, ich konnte meine Fähigkeiten verbessern und die Sprache besser verstehen. Ich empfehle jungen Menschen dringend, einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren: So können sie sehen, wie die Welt in einer anderen Kultur im Alltag und im Berufsleben funktioniert, und wenn es ihnen gefällt, können sie dorthin gehen und dort leben, warum nicht.

Wenn ich die Möglichkeit hätte, noch einmal nach Deutschland zu gehen und dort zu arbeiten, würde ich es tun. Ich hätte gerne noch einmal ein Auslandspraktikum gemacht, aber leider konnte ich das nicht.

Vorbereitung der Lernenden für eine Mobilität:

Fallbeispiel: Mario CANI, Schüler:

Hallo, könnten Sie sich in wenigen Worten vorstellen (Name, Vorname, Alter, Studium oder Beruf)? Mein Name ist Mario CANI. Ich bin 23 Jahre alt und absolviere derzeit ein zweijähriges Nachdiplomstudium in Energie- und Fluidsystemwartung. In den Jahren 2018 - 2020 habe ich am Lycée Jacques de Flesselles in Lyon ein Fachabitur in Elektrizität und vernetzten Umgebungen abgelegt. Während meiner Ausbildung hatte ich die Option Deutsch als Fremdsprache gewählt und an einer Mobilität in Deutschland teilgenommen, in Husum, wo das Lycée Flesselles eine Partnerschule hat, und dann in Berlin.

In welchem schulischen Kontext und in welchem Land haben Sie eine Mobilitätsmaßnahme durchgeführt? Ich konnte diese Mobilität im Rahmen der deutsch-französischen Klasse meines Gymnasiums durchführen, in der sich die Schülerinnen und Schüler darauf vorbereiten, im letzten Ausbildungsjahr eine 4-wöchige Mobilität in einem Unternehmen in Deutschland durchzuführen und in den ersten beiden Jahren an einem Austausch mit der "beruflichen Schule des Nordkreises Husum" teilzunehmen.

Wir hatten die Chance, diese Mobilität im Mai 2019 in Husum und Berlin durchzuführen. Allerdings mussten wir die 4-wöchige Unternehmensmobilität im März 2020 wegen der Coronavirus-Pandemie absagen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Wie haben Sie sich auf diese Mobilität vorbereitet? Ich habe mich mit meiner Deutschlehrerin so gut wie möglich auf diese Erfahrung in Deutschland vorbereitet. Ich hatte zwei Stunden Konversationsunterricht pro Woche und eine Stunde in den Werkstätten, um die Fachsprache zu lernen. Außerdem kam einmal pro Woche eine österreichische Sprachassistentin in unsere Klasse. Neben der deutschen Sprache haben wir auch viel über die Kultur des Landes, die traditionellen Feste, die Art zu essen, die Schule usw. gelernt.

Wie hat Ihnen diese Vorbereitung vor Ort in dem Land, in dem Sie Ihre Mobilität absolviert haben, geholfen? Diese Vorbereitung hat mir insofern geholfen, als wir im Unterricht viel für die Reise vorbereitet haben, bevor wir nach Deutschland gefahren sind. Wir studierten die Lage der Region, was es zu sehen gab, die gastronomischen Spezialitäten, die Veranstaltungen (und alles war gut organisiert, damit wir im Land nicht viele Schwierigkeiten haben würden, sei es bei den Besuchen, die wir dort machen würden, oder bei der Entdeckung des Landes usw.). Der Lehrer hatte auch ein Reisetagebuch für uns vorbereitet.



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Was waren Ihre interkulturellen Entdeckungen vor Ort?

Meine interkulturellen Entdeckungen vor Ort waren sehr bereichernd, denn ich konnte die Geschichte dieses Landes kennenlernen, wie es nach dem Krieg wieder aufgebaut wurde, welche Rolle die deutsch-französische Freundschaft und die Europäische Union beim Wiederaufbau des Landes spielten, und auch viele Dinge wie die Kulturen, die in Deutschland existieren, die ich nicht kannte. In der deutschen Schule konnte ich das Bildungssystem kennen lernen. Wir haben mit den deutschen Schülern einen Ausflug nach Flensburg gemacht, und dort hat uns der Deutschlehrer Wolfgang an den Fuß eines Löwendenkmal geföhrt und uns mit Fahnen die dänisch-deutsche Geschichte Schleswig-Holsteins erklärt. In Berlin besuchten wir Orte, an denen wir lernen konnten, was Demokratie und Freiheitsberaubung bedeuten.

Was waren für Sie die wichtigsten Vorteile dieser Mobilität? Die wichtigsten Beiträge dieser Mobilität waren für mich, eine neue Sprache zu lernen, ein Land zu besuchen, das ich nicht kannte, und mich mit der Kultur dieses Landes vertraut zu machen. Außerdem habe ich eine andere Bevölkerung kennengelernt und gesehen, wie die Menschen im Vergleich zu uns die Dinge des Lebens sehen.

Würden Sie gerne in das Land zurückkehren, in dem Sie diese erste Mobilität absolviert haben? Inwiefern hat diese erste Mobilität bei Ihnen den Wunsch geweckt, im Ausland zu arbeiten oder ein Praktikum zu absolvieren? Natürlich würde ich gerne in dieses Land zurückkehren. Außerdem wird Deutschland ein Land bleiben, das ich wieder besuchen werde, um mein Deutsch zu verbessern und weitere Dinge zu lernen. Die Mobilität, die ich gemacht habe, hat mich dazu gebracht, im Ausland zu arbeiten oder ein Praktikum zu machen, denn diese Erfahrung hat mich gelehrt, dass man die Sprache am besten lernt, wenn man sich in einer schwierigen Situation befindet, zum Beispiel in einem Land, in dem man die Sprache oder Kultur nicht sehr gut kennt. Außerdem habe ich gelernt, mich an verschiedene Situationen in einem fremden Land anzupassen. Und beruflich habe ich viel gelernt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



D. SPANIEN

Interkulturelles Bewusstsein

1. Fallbeispiel: **Ein Interview mit Marc Blasi, Koordinator des Open Europe Projekts "Mobilicat" (Dezember 2020, Reus):**

Marc Blasi, Koordinator der internationalen Mobilitätsprogramme von OpenEurope, erklärt, dass das Hauptziel von Mobilicat darin besteht, jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, Arbeitserfahrung zu sammeln und Sprachkenntnisse zu erwerben, die ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Um sie auf ihre Auslandserfahrung in Lettland, Italien oder Deutschland vorzubereiten, lernen sie 150 Stunden in der Sprache ihres Ziellandes und 50 Stunden in Englisch.

Marc skizziert die Hindernisse, mit denen die jungen Reisenden konfrontiert sind, einschließlich sprachlicher Hindernisse und möglicher Probleme mit dem Kulturschock.

Abschließend betont er, dass der wichtigste Aspekt bei der Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt darin besteht, den jungen Erwachsenen die Mittel an die Hand zu geben, die sie benötigen, um sich gut an die Arbeit und das Leben in einem neuen Land anzupassen.

DIE VIDEO-INTERVIEWS:

Englische Untertitel

<https://youtu.be/ejiJDk8zUwA>

Spanische Untertitel:

https://youtu.be/KSEqLyP_-0E

LINK ZU DEN TRANSKRIPTEN:

https://docs.google.com/document/d/1iT7Dn14vDnjpSAQVv333Hih_UxkEqBu-nsLS8qqE-FU/edit?usp=sharing

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



2. Aina von Spanien nach Finnland und Dänemark: Ausbildung zur Lehrerin und Barkeeperin



1. Hallo, können Sie sich kurz vorstellen? Woher kommst du, wie alt bist du und was hast du studiert (falls du studiert hast)? Was machen Sie jetzt? Mein Name ist Aina, ich bin 27 Jahre alt. Ich komme aus Reus, einer Stadt in Katalonien (Spanien). Ich habe einen Abschluss in Grundschulpädagogik in Barcelona gemacht und danach in Finnland und Dänemark gelebt.

Nach diesen Jahren im Ausland kam ich zurück nach Katalonien, wo ich als Lehrerin in einer öffentlichen Schule arbeite.

2. Wo haben Sie Ihre Ausbildung absolviert und in welchem Berufsfeld? Wie viele Stunden haben Sie pro Woche gearbeitet? Wo haben Sie während des Praktikums gewohnt? Als ich in Finnland war, habe ich an einer internationalen Schule unterrichtet und 37 Stunden pro Woche gearbeitet. Als ich in Dänemark war, arbeitete ich als Barkeeper, vielleicht 20 Stunden pro Woche.

In beiden Städten wohnte ich in einer Wohnung, die ich mir mit anderen Personen teilte.

3. Wie haben Sie sich auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet?

Das kam ganz natürlich. Ich habe meinen Bachelor-Abschluss in Norwegen gemacht und hatte das Gefühl, dass ich weiter umherziehen sollte. An all diesen Orten war Englisch meine Kommunikationssprache.

4. What were the biggest challenges you encountered once in the country? And in your job place?

Die größte Herausforderung an beiden Orten war es, den Winter ohne Sonne und gutes Wetter zu überstehen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Andererseits hatte ich in Finnland schon einen Job, bevor ich dort war, das war also kein Problem. Aber in Dänemark habe ich versucht, einen Job als Lehrer zu bekommen, und es war WIRKLICH schwer. Deshalb bin ich zurück nach Katalonien gezogen.

5. Wie sind Sie den Herausforderungen begegnet?

Schöne Menschen zu treffen, mit ihnen und alleine etwas zu unternehmen (wandern, tanzen...), die Unterstützung meines Partners zu finden und Lösungen wie Reisen zu finden.

6. Wenn Sie jetzt auf diese Erfahrung zurückblicken, wie bewerten Sie sie? Hat es Ihnen gefallen, was glauben Sie, hat es Ihnen persönlich und beruflich gebracht?

Manchmal war es wirklich schwierig, aber für mich war es perfekt. Ich würde nichts ändern, weder eine gute noch eine schwierige Erfahrung.

Ich denke, ich bin als Person so sehr gewachsen, ich hatte die Gelegenheit, mich selbst besser kennenzulernen, ich habe wirklich wunderbare Menschen getroffen...

7. Was würden Sie einem jungen Menschen empfehlen, der zum ersten Mal eine Mobilitätserfahrung macht?

Go ahead!!! Diese Abenteuer sind großartig, sie öffnen deinen Geist, und du hast dein ganzes Leben lang Zeit, um zu gehen und wieder nach Hause zu kommen! Die Erfahrung, in einem anderen Land zu leben, ist einfach unglaublich!!!



3. Lennon von Portugal nach Spanien: Ausbildung zum Grafikdesigner



1. Hallo, können Sie sich kurz vorstellen? Woher kommst du, wie alt bist du und was hast du studiert (falls du studiert hast)? Was machen Sie jetzt?

Hallo, mein Name ist Lennon Sales, ich bin 23 Jahre alt, wurde in Brasilien geboren und zog mit 12 Jahren nach Portugal. Ich habe etwa 2 Jahre lang Grafikdesign studiert und arbeite jetzt Vollzeit als Video-Editor.

2. Wo haben Sie Ihre Ausbildung absolviert und in welchem Berufsfeld? Wie viele Stunden haben Sie pro Woche gearbeitet? Wo haben Sie während des Praktikums gewohnt?

3. Wie haben Sie sich auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet?

Meine Ausbildung absolvierte ich hauptsächlich im Rahmen meines Grafikdesign-Kurses, und der Arbeitsbereich, in dem ich arbeitete, war ein Schulungs- und Beratungsunternehmen, das auch mit Freiwilligen und Erfahrungsaustausch arbeitete. Ich arbeitete 40 Stunden pro Woche in Reus (Spanien) und lebte etwa drei Monate lang in der nahe gelegenen Stadt Salou.

4. Was waren die größten Herausforderungen, denen Sie im Land begegnet sind? Und an Ihrem Arbeitsplatz?

Ich war von meinen Fähigkeiten überzeugt, nicht nur bei der Arbeit, sondern auch bei der Kommunikation, so dass die einzige Vorbereitung, die ich wirklich traf, das Packen meiner Koffer war! Im Nachhinein hätte ich mehr über das Unternehmen recherchieren sollen, für das ich arbeiten wollte, und das ist etwas, das ich empfehle, wenn man einen Austausch macht.

4. Was waren die größten Herausforderungen, denen Sie im Land begegnet sind? Und an Ihrem Arbeitsplatz?

Ich kann nicht wirklich sagen, dass ich irgendwelche großen Herausforderungen hatte, ich habe die Erfahrung geliebt, ich habe das Land geliebt, ich habe meinen Arbeitsplatz und meine

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Kollegen geliebt. Ich könnte sagen, dass mein Spanisch nicht wirklich gut war, aber wir haben im Büro hauptsächlich Englisch miteinander gesprochen, so dass es für mich gut funktioniert hat.

5. Wie sind Sie ihnen begegnet?

Ich habe Englisch gesprochen, wenn ich konnte, und außerhalb des Büros habe ich das bisschen Spanisch gesprochen, das ich konnte, und das hat gut funktioniert.

6. Wenn Sie jetzt auf diese Erfahrung zurückblicken, wie bewerten Sie sie? Hat es Ihnen gefallen, was glauben Sie, hat es Ihnen persönlich und beruflich gebracht?

Die Erfahrung ist eine, an die ich mich sehr erinnere. Mir hat alles daran gefallen, und meine einzige Beschwerde ist, dass es zu kurz war. Persönlich habe ich tolle Freunde gefunden, tolle Erinnerungen und sogar meine Freundin kennengelernt, mit der ich seitdem zusammen bin. Beruflich konnte ich an echten Projekten arbeiten, die gedruckt oder veröffentlicht wurden, sie wurden nicht nur benotet und dann ignoriert, wie es im Studium der Fall ist. Es war sehr befriedigend zu sehen, dass etwas, in das man viele Stunden Arbeit gesteckt hat, zustande kam, egal wie klein es war.

7. Was würden Sie einem jungen Menschen empfehlen, der zum ersten Mal eine Mobilitätserfahrung macht?

Habt keine Angst! Am Anfang kann alles sehr entmutigend wirken: ein neues Land, neue Leute, eine neue Sprache, aber wenn man erst einmal angefangen hat, ist es eine Erfahrung, die immer wieder neu ist. Informieren Sie sich über das Unternehmen, wenn Ihr Englisch nicht allzu gut ist, empfehle ich Ihnen, es zu üben und auch die Sprache des Landes zu lernen, in das Sie gehen werden, und genießen Sie es, hart zu arbeiten, wenn Sie hart arbeiten müssen, aber stellen Sie auch sicher, Spaß zu haben!

4. Projekt "Learning by doing" – Anpassungsfähigkeit der Roma-Minderheit in der Mehrheitsgesellschaft

Ein kurzes Video über ein Arbeitsvermittlungsprogramm in Spanien, das arbeitslosen jungen Roma im Alter von 16 bis 30 Jahren, die sich in sozialen Schwierigkeiten befinden, eine duale

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Ausbildung in Unternehmen der ersten Reihe bietet. Das Projekt heißt "Learning by doing" und wird vom Secretariado Gitano in Zusammenarbeit mit dem Programm "Jugendgarantie" des nationalen Systems durchgeführt. Das Video zeigt Erfahrungsberichte einiger Roma, die an dem Programm teilgenommen und die Hindernisse bei der Arbeitsintegration überwunden haben. Es ist ein gutes Beispiel für die Anpassungsfähigkeit junger Menschen, die einer ethnischen Minderheit angehören, in der Mehrheitsgesellschaft. Der größte Erfolgsfaktor ist zweifellos die Fähigkeit, Brücken zwischen den beiden Kulturen zu bauen, dank der Vermittlung einer von Roma gegründeten Organisation wie dem "Secretariado gitano". https://www.youtube.com/watch?v=x0W7mxchwH8&feature=emb_title

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



E. DEUTSCHLAND

Interkulturelles Bewusstsein:

I Im Frühjahr 2020 verbrachte Linda Pollmer im Rahmen des Erasmus+-Programms ein zweiwöchiges Praktikum in Palma de Mallorca.



Können Sie sich kurz vorstellen? Mein Name ist Linda Pollmer. Ich komme aus Leipzig, Deutschland. Ich bin 22 Jahre alt und mache eine Ausbildung zur Sozialassistentin an einer berufsbildenden Schule hier in Leipzig. Die Ausbildung dauert zwei Jahre und ich werde die Berufsausbildung im Juli 2021 abschließen.

In welchem Land haben Sie Ihr Praktikum absolviert und in welcher Organisation/welchem

Unternehmen haben Sie gearbeitet? Ich verbrachte zwei Wochen in Palma de Mallorca und arbeitete in einer Grundschule mit integriertem Kindergarten.

Wie viele Stunden haben Sie pro Woche gearbeitet? Ich habe dort 8 bis 9 Stunden am Tag gearbeitet, und manchmal hatte ich nicht einmal Lust, nach Hause zu gehen. Wir hatten auch eine Mittagspause, in der ich das Schulgelände verlassen konnte. Manchmal luden mich die Lehrer oder Erzieher zu sich nach Hause zu einem gemeinsamen Mittagessen ein. Ich hatte einen Stundenplan, auf dem stand, wann ich wo sein musste, in welcher Klasse oder in welcher Kindergartengruppe. Eines Tages gab es eine Theateraufführung, und ich hätte in eine andere Klasse gehen müssen. Sie boten mir an, zu bleiben, da der Plan nicht festgeschrieben werden sollte, sondern nur zu meiner eigenen Orientierung diente. Das war ziemlich cool, und auch anders als in Deutschland. Wenn man hier einen Plan bekommt, muss man auch da sein - und zwar pünktlich! Alles war sehr entspannt und gechillt und es war mir überlassen, was ich machen wollte. Das Wichtigste war, präsent zu sein und aktiv mitzumachen. Das war definitiv eine Voraussetzung: sich einzubringen und zu zeigen, dass man sich für die Leute und die Schule interessiert.

Wie haben Sie sich auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet? Ich kam dort ohne Spanischkenntnisse an. Mein Englisch ist auch ziemlich einfach, aber zum Glück kann ich mich gut mit Händen und Füßen verständigen, also mit Mimik und Gestik, und ich glaube, das kam bei den Kindern gut an. Außerdem lernen die Kinder dort schon ab der ersten Klasse Deutsch, so dass ich mich auch mit den älteren Kindern gut verständigen konnte. Auf Deutsch oder Englisch.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Außerdem habe ich mir natürlich Gedanken gemacht, was ich mitnehme. Je nach Wetterlage - welche Kleidung brauche ich für das, was ich dort machen will. Natürlich habe ich auch überlegt, wie ich meine Freizeit am besten verbringen kann. Ansonsten habe ich mich nicht vorbereitet, da ich mich durch die Vorbereitungstreffen für das Erasmus+-Programm bereits gut informiert fühlte und wusste, was mich erwartet.

Gibt es etwas, das Sie gerne vorher gewusst hätten? Ganz und gar nicht. Ich habe mich ziemlich schnell zurechtgefunden. Meine Ansprechpartnerin in Palma hat alles für mich vorbereitet, sogar etwas Essen und Wasser in meiner Wohnung, und wenn ich irgendwelche Fragen hatte, hat sie mir schnell geholfen. Sie holte mich auch vom Flughafen ab und brachte mich am Ende meines Aufenthaltes wieder dorthin zurück. Außerdem hat sie mich an den ersten Tagen meines Praktikums zur Schule gebracht. Ich habe nichts vermisst und fühlte mich zu keiner Zeit verloren. Die Nachhilfe war völlig in Ordnung.

Was war die größte Herausforderung, der Sie in Ihrem Beruf begegnet sind? Das lag wahrscheinlich an der Sprache. Meine älteren Kollegen sprachen nur Spanisch oder Katalanisch, ich nicht. Davon abgesehen nichts. Ich wurde herzlich empfangen und alles wurde mir vorgestellt. Wenn ich eine Frage hatte, konnte ich jeden fragen, unabhängig davon, ob ich mit dieser Person direkt zusammenarbeitete oder nicht.

Was war die größte Herausforderung, der Sie außerhalb der Arbeit begegnet sind? Wie haben Sie sie gemeistert? Die Organisation meiner Freizeitaktivitäten. Am Anfang war ich mir nicht sicher, was ich tun konnte, da ich die örtlichen Gegebenheiten nicht kannte und die Dimensionen der Insel nicht richtig einschätzen konnte. Aber ich habe schnell gemerkt: Wow! Meine Wohnung liegt direkt am Hauptplatz und von hier aus fahren Busse zu allen Orten der Insel. Von da an habe ich meine Freizeit gut organisiert und sogar ein paar Leute kennengelernt, die mich herumgeführt haben. Alles in allem war es sehr spannend und erlebnisreich.

Gab es etwas, das Sie in Ihrem Arbeitsumfeld erlebt haben, das Sie überrascht hat? Ja, beginnend mit dem Bildungssystem, da war alles ein bisschen anders. Die soziale Interaktion ist ein bisschen persönlicher und emotionaler. Eines Tages bekam ein Lernende eine schlechte Note und der Lehrer umarmte das Kind. Diese Situation war für mich sehr neu. In Deutschland gibt es eine große Distanz zwischen Lernenden und Lehrern. In dieser Schule war es vertrauter und umgangssprachlicher. Meine Kollegen waren eher wie Mütter und wir kamen gut miteinander aus. Es war einfach, mit allen ins Gespräch zu kommen, ganz anders als in Deutschland.

Sind Sie andererseits auf etwas gestoßen, das mit dem Arbeitsumfeld in Deutschland gleich oder ähnlich war? Die Menschen sind nicht so unterschiedlich. Es ist nicht so wie in Thailand, wo die Kultur ganz anders ist. Die meisten Dinge waren ähnlich. Aber ich glaube, dass die Menschen auf Mallorca freundlicher, offener und hilfsbereiter sind.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Wenn Sie jetzt auf diese Erfahrung zurückblicken, wie bewerten Sie sie? Ich würde es sofort wieder tun! Es ist etwas, das ich sonst nicht hätte erleben können. Macht es einfach und habt Spaß! Ganz im Ernst!

Was würden Sie einem jungen Menschen empfehlen, der zum ersten Mal eine Mobilitätserfahrung macht? Denken Sie nicht zu viel darüber nach! Steigen Sie in den Flieger, fahren Sie hin und suchen Sie im Zweifelsfall das Gespräch! Kommunizieren Sie mit Ihrer Kontaktperson und dem Unternehmen, für das Sie arbeiten. Sicherlich wird es aufgrund der kulturellen Unterschiede Dinge geben, die anders sind als zu Hause. Aber Kommunikation ist der Schlüssel und das Heilmittel für alle Probleme.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



1.3 Kurze Erfahrungsberichte von Lernenden

"Wir haben großen Respekt vor den Ideen, die in unserer Partnerschaft aufgetaucht sind, und wir werden stolz sein, wenn wir die Chance bekommen, unsere Ideale wiederzubeleben und aktive Bürger bei der Geburt des neuen Europas zu sein."

„Innerhalb weniger Monate habe ich mehr gelernt, als jede Theorie oder jedes Buch mir je hätte bieten können. Ich habe meine praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für meine berufliche Entwicklung relevant sind, weiter verbessert und starke zwischenmenschliche Beziehungen zu den Mitarbeitern und den Studenten aufgebaut" - Fani Traikou, Postgraduate Student, Mobility for Traineeship, Open University of Cyprus.

"Ich denke, es war eine sehr schöne Erfahrung, die ich nicht vergessen werde, es ist wirklich etwas sehr Schönes."

Linda Pollmer über ihre Erasmus+-Mobilität in Palma de Mallorca:



„Die Erfahrung hat mir geholfen, mich für neue Situationen zu öffnen. Zu mir selbst zu sagen: Ich traue mich, ich traue mich, ins kalte Wasser zu springen. Auch wenn ich keine Ahnung habe, wie es sein wird. Ich mache es einfach, ohne Angst vor dem Scheitern! Und ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass es okay ist, ich selbst zu sein, um überall akzeptiert zu werden. Du brauchst nicht zu versuchen, jemand anderes zu sein, denn jeder akzeptiert dich so, wie du bist.“

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



ZWEITER TEIL: Werkzeugkasten zur interkulturellen Sensibilisierung (Methoden, Aktivitäten und Spiele)

MODUL 1: KULTURELLES BEWUSSTSEIN

Kompetenzbereich	Kulturelles Bewusstsein
Lernziele	<p>Die Ziele dieser Aktivität sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Bewusstsein für den eigenen kulturellen Hintergrund zu schaffen und Neugierde auf andere Kulturen zu wecken • unterschiedliche kulturelle Normen zu erkennen und wertzuschätzen • die Fähigkeit zu verbessern, sich in andere Kulturen einzufühlen und Unterschiede zu akzeptieren • das Bewusstsein für den Einfluss der Kultur auf das Verhalten und die Identität einer Person zu erhöhen • die Bereitschaft zu erhöhen, eigene Vorurteile zu erkennen
Kurze Beschreibung des Kompetenzfeldes	<p>Der Ausgangspunkt für kulturelles Bewusstsein ist Selbstreflexion. Dieses Trainingsmodul gibt den Lernenden die Möglichkeit, über ihr eigenes Verständnis von kulturellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen nachzudenken.</p> <p>Es handelt sich um einen Prozess, durch den wir eine Sensibilität für Unterschiede und Ähnlichkeiten in einem kulturellen Kontext entwickeln, was zu einer Reflexion und Bewusstwerdung der eigenen Person im Verhältnis zu anderen führt. Dies führt letztlich zu einem Umfeld kultureller Sicherheit, in dem Anerkennung, Respekt, Neugierde und die Förderung der individuellen kulturellen Identität eines jeden möglich sind.</p> <p>Die folgenden Aktivitäten ermöglichen es den Lernenden, ihr kulturelles Bewusstsein durch Selbstreflexion, Beobachtung und eigene Erfahrung zu schulen.</p> <p>Weitere nützliche Informationen über interkulturelles Bewusstsein und die Arbeit mit Simulationen finden Sie in dem folgenden Handbuch: CIT4VET (2021). <i>Praxishandbuch für die Anwendung von interkulturellen Inhalten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.</i> https://cit4vet.erasmus.site/de/guidelines-for-practical-application-of-intercultural-aspects-in-vet-contexts/</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Aktivität 1- Ein Ticket, um Dich kennenzulernen (Cultural Competence Learning Institute (2020). *A Ticket to Know You*. <https://community.astc.org/ccli/resources-for-action/group-activities/ticket-know-you>)

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	Diese Aktivität regt die Teilnehmenden dazu an, in Zweiergruppen über die Erfahrungen zu sprechen und nachzudenken, die ihre persönliche kulturelle Identität prägen, und so Gemeinsamkeiten zu erkennen und den Austausch zu starten.
Erwartete Dauer	20 Minuten
Methode	<i>Partnerarbeit mit wechselnden Partnern</i>
Beschreibung der Aktivität	<p>Anleitung :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verteilen Sie die Ticketpakete und fordern Sie die Teilnehmenden auf, ihren Namen auf jede der drei Karten zu schreiben. Beginnen Sie damit, allen mitzuteilen, dass Sie einen "Ticket-Tausch" durchführen werden. Sie beginnen damit, das rote Ticket zu tauschen. Sie könnten sagen: 2. Wählen Sie jemanden, den Sie nicht sehr gut kennen. Sprechen Sie mit dieser Person ein paar Minuten lang über die Frage, die ich Ihnen gestellt habe. Achten Sie darauf, dass jeder von Ihnen Zeit zum Reden hat. 3. Nachdem ihr über eine Frage gesprochen habt, bitte ich euch, eine andere Person zu suchen, ein anderes Ticket zu tauschen und eine andere Frage zu beantworten. <p>Mögliche Fragen: (Es ist wichtig, dass Sie mit Fragen beginnen, die Ihnen vertraut sind und deren Beantwortung nicht sehr anstrengend ist)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was war Ihr Lieblingsessen in der Kindheit? Etwas Besonderes für Ihre Familie.... • Sprechen Sie mit jemandem darüber, wo Sie aufgewachsen sind und wie das Ihre Persönlichkeit geprägt hat. • Erzählen Sie von einer schwierigen Arbeitssituation, bei der Sie später festgestellt haben, dass sie auf einen kulturellen Unterschied zurückzuführen ist (z. B. ein

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>Missverständnis in Bezug auf die unterschiedliche Nutzung von Technologien, z. B. wann es in Ordnung ist, Textnachrichten zu lesen).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das erste Mal, als du gemerkt hast, dass deine Familie etwas anders macht als andere. • Ein Moment der Erkenntnis, dass eine Meinungsverschiedenheit aufgrund von Unterschieden im Kommunikationsstil oder im Wortgebrauch entstanden ist.
<p>Material</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bunte Tickets, drei verschiedene Farben, (oder kleine Papierstücke). Jede Person erhält einen Satz farbiger Lose, eines von jeder Farbe. Mit anderen Worten: Wenn Sie 30 Personen haben, brauchen Sie 30 gelbe, 30 rote und 30 blaue Karten, die Sie in 3er-Sets (eine gelbe, eine rote und eine blaue) aufstellen, damit sie leicht an jede Person verteilt werden können. • Stifte



Aktivität 2- Die Derdianer und die Ingenieure (LEADD (2021). *Instructions: The Derdians and Engineers: Intercultural Exercise.* <https://interfaithalliance.org/cms/assets/uploads/2016/09/Deridian-and-Engineers-Role-Playing.pdf>)

<p>Spezifisches Lernziel dieser Aktivität</p>	<p>Ein Rollenspiel über die Begegnung zwischen zwei Kulturen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suche nach dem Schlüssel für fremdkulturelles Verhalten und Analyse der Auswirkungen der Begegnung mit einer fremden Kultur • Aufbrechen von Stereotypen über verschiedene Kulturen, Nachdenken über die Unterschiede im kulturellen Verhalten <p><i>Ein Team von Ingenieuren reist in ein anderes Land, um den Einwohnern beizubringen, wie man Brücken baut.</i></p>
<p>Erwartete Dauer</p>	<p>60 - 120 Minuten je nach Intensität der Diskussion</p>
<p>Methode</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiel / Simulation • Diskussion
<p>Beschreibung der Aktivität</p>	<p>Gruppengröße: mindestens 12 Personen, die in zwei Gruppen aufgeteilt werden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je nach Größe der Gruppe spielen 4-8 Personen ein Team von Ingenieuren, die den Derdianern beibringen, wie man die Brücke baut. Sie erhalten die Anweisungen für die Ingenieure und werden in einen separaten Raum gebracht. 2. Der Rest der Gruppe wird die Derdianer spielen. Sie erhalten die Anweisungen für die Derdianer. Wenn Sie zu viele Leute haben, können Sie auch ein Team von Beobachtern bilden, die nur zuschauen und Notizen machen. Diese Beobachter sollten nicht vorher in die derdianische Kultur eingeführt werden, also bleiben sie anfangs bei den Ingenieuren. 3. Schicken Sie die Gruppen in zwei verschiedene Räume oder Bereiche und lassen Sie sie den Anweisungen folgen (Mat.1 + Mat.2). <p>Reflexion und Auswertung / Nachbesprechung</p> <p>Am Ende des Spiels halten die beiden Gruppen auf einem Flipchart ihr Feedback zu den folgenden Punkten fest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Fakten: Notieren Sie nur Fakten, nicht Wahrnehmungen. 2) Gefühle: Welche Gefühle haben Sie beobachtet? 3) Interpretation: Beschreiben Sie die Situation anhand dessen, was Sie gesehen haben.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>Nach der Gruppenarbeit mit den Flipcharts kommt die ganze Klasse zusammen, reflektiert und vergleicht ihre Ergebnisse. Achten Sie darauf, dass die folgenden Punkte in der Diskussion angesprochen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir neigen dazu zu glauben, dass andere genauso denken wie wir. • Wir interpretieren und beurteilen Dinge oft auf den ersten Blick, ohne uns der Unterschiede im kulturellen Verhalten bewusst zu sein. • Wie waren die Rollen verteilt? Welche Rolle habe ich gespielt? Was sagt das über meine Identität aus? Habe ich mich in meiner Rolle wohl gefühlt? • Haben andere das Gleiche wahrgenommen wie ich? • Welchen Einfluss hatte mein kultureller Hintergrund auf meine Wahrnehmung der Situation und der Rolle, die ich spielte?
<p>Material</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mehrere Kopien von Mat.1 (Anleitung für Derdianer) und Mat.2 (Anleitung für Ingenieure)- ANHANG 1 • Starkes Papier (Karton), Kleber, Schere, Lineal, Stifte • 2 Flipcharts und Stifte • Zwei Räume • Zwei Moderatoren (einer für jede Gruppe)



Aktivität 3- Kreise meines multikulturellen Selbsts (Gorski, P.C. (2020). *Awareness Activities. Circles of My Multicultural Self*. <http://www.edchange.org/multicultural/activities/circlesofself.html>)

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	Die Aktivität "Kreise" bezieht die Teilnehmer in einen Prozess ein, in dem sie herausfinden, was sie als die wichtigsten Dimensionen ihrer eigenen Identität ansehen. Stereotypen werden untersucht, indem die Teilnehmer Geschichten darüber austauschen, wann sie stolz darauf waren, Teil einer bestimmten Gruppe zu sein, und wann es besonders verletzend war, mit einer bestimmten Gruppe in Verbindung gebracht zu werden.
Erwartete Dauer	30 Minuten
Methode	Partnerarbeit und Klassengespräch
Beschreibung der Aktivität	<p>Bitten Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sich mit jemandem zusammenzutun, den sie noch nicht sehr gut kennen. Bitten Sie sie, sich gegenseitig vorzustellen und dann die folgenden Schritte zu befolgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Namen in den mittleren Kreis zu schreiben. Dann sollen sie in jeden Satellitenkreis eine Dimension ihrer Identität eintragen, die sie als eine der wichtigsten für ihre Selbstdefinition ansehen. Geben Sie ihnen mehrere Beispiele für Dimensionen, die in die Satellitenkreise passen könnten: weiblich, Sportler, Jude, Bruder, Erzieher, asiatischer Amerikaner, Mittelschicht usw. 2. Lassen Sie die Teilnehmenden in ihren Paaren zwei Geschichten miteinander teilen. Zuerst sollten sie Geschichten darüber erzählen, wann sie sich besonders stolz gefühlt haben, mit einer der von ihnen ausgewählten Identitätsdimensionen in Verbindung gebracht zu werden. Als Nächstes sollten sie eine Geschichte darüber erzählen, wann es besonders schmerzhaft war, mit einer der von ihnen gewählten Identitätsdimensionen in Verbindung gebracht zu werden. 3. Der dritte Schritt besteht darin, dass die Teilnehmenden ein Stereotyp nennen, das sie über eine Dimension ihrer Identität gehört haben und das sie nicht richtig beschreibt. Bitten Sie sie, den Satz unten auf dem Handout zu vervollständigen, indem sie die

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>Lücken ausfüllen: "Ich bin _____ aber _____ bin ich NICHT."</p> <ol style="list-style-type: none">4. Geben Sie ein eigenes Beispiel, z. B. "Ich bin Christ, aber ich bin KEIN rechtsradikaler Republikaner". Die Anweisungen für die Schritte 1, 2 und 3 sollten auf einmal gegeben werden. Geben Sie den Teilnehmern 8-10 Minuten Zeit, um alle drei Schritte auszuführen, aber erinnern Sie sie in den verbleibenden 2 Minuten daran, dass sie den Satz mit den Stereotypen ausfüllen müssen.5. Fragen Sie die Gruppe nach den Reaktionen auf die Geschichten der anderen. Fragen Sie, ob jemand eine Geschichte gehört hat, die er oder sie mit der Gruppe teilen möchte. (Vergewissern Sie sich, dass die Person, die die Geschichte ursprünglich erzählt hat, die Erlaubnis erteilt hat, sie mit der gesamten Gruppe zu teilen).6. Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass im nächsten Schritt die Teilnehmer aufstehen und ihre stereotypen Aussagen vorlesen sollen. Sie können einfach durch den Raum gehen oder die Teilnehmer nach dem Zufallsprinzip aufstehen und ihre Aussagen vorlesen lassen. Achten Sie darauf, dass die Teilnehmer bei diesem Schritt respektvoll sind und aktiv zuhören, da sich die Teilnehmer durch ihre Teilnahme angreifbar machen. Beginnen Sie mit dem Vorlesen Ihrer eigenen Aussage. Dieser Teil der Aktivität kann sehr kraftvoll sein, wenn Sie ihn energisch einleiten. Es kann ein paar Augenblicke dauern, bis der Austausch in Gang kommt, daher sollten Sie auch stille Momente einplanen. Für die Bearbeitung dieser Aktivität können mehrere Fragen verwendet werden:<ol style="list-style-type: none">1. Wie unterscheiden sich die Dimensionen Ihrer Identität, die Sie als wichtig erachtet haben, von den Dimensionen, die andere Menschen verwenden, um sich ein Urteil über Sie zu bilden?2. Hat jemand gehört, dass jemand ein Stereotyp in Frage gestellt hat, das Sie einmal geglaubt haben? Wenn ja, was?3. Wie hat es sich angefühlt, aufzustehen und Ihr Stereotyp in Frage zu stellen?
--	---



	<p>4. (Normalerweise wird gelacht, wenn jemand ein gängiges Stereotyp wie "Ich bin zwar Araber, aber kein Terrorist" oder "Ich bin zwar Lehrer, aber ich habe ein soziales Leben" äußert.) Ich hörte mehrere Momente des Lachens. Woran lag das?</p> <p>5. Woher kommen die Stereotypen? Wie hängen sie mit den Formen der Sozialisierung zusammen, die uns zu Komplizen von Unterdrückungsverhältnissen machen?</p> <p>Anmerkungen:</p> <p>Der Schlüssel zu dieser Aktivität ist der Prozess der Untersuchung der eigenen Identität und der mit dieser Identität verbundenen Stereotypen und die anschließende Infragestellung der eigenen Stereotypen durch die Geschichten anderer und das Hinterfragen von Stereotypen. Ermutigen Sie die Teilnehmer, über die Stereotypen nachzudenken, die sie auf Menschen anwenden, und sich bewusst zu bemühen, tiefer über sie nachzudenken und sie schließlich zu beseitigen.</p> <p>Wie bei den meisten Aktivitäten kann es besonders effektiv sein, wenn Sie selbst teilnehmen, während Sie moderieren. Wenn Sie bereit sind, Ihre eigenen Erfahrungen mitzuteilen, werden sich die Teilnehmer eher bereit fühlen, ihre eigenen Erfahrungen mitzuteilen.</p> <p>Vor allem im letzten Teil der Aktivität, wenn die Teilnehmenden ihre Stereotypen mitteilen, ist es wichtig, dass sie schweigen können. Die Teilnehmenden werden anfangs zögern, sich mitzuteilen, aber wenn der Ball erst einmal ins Rollen gekommen ist, hat die Aktivität eine Menge Energie. Lassen Sie den Teilnehmenden am Ende Zeit, um mehr über das Stereotyp zu sprechen, das sie geteilt haben.</p> <p>Nachdem jeder sein Klischee vorgestellt hat, kündigen Sie an, dass jeder, der ein weiteres Klischee vorstellen möchte, dies tun kann. Machen Sie es vor, indem Sie ein weiteres Stereotyp über sich selbst erzählen.</p>
<p>Material</p>	<p>Mat. 1: Kreise Handout- ANHANG 2</p>



MODUL 2: INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION

Kompetenzbereich	Interkulturelle Kommunikation
Lernziele	<p>Die Lernziele in diesem Bereich sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung von kultureller und interkultureller Kommunikation zu verstehen • unterschiedliche kulturelle Normen zu erkennen und zu schätzen • die Vielfalt der Werte, Verhaltensweisen und Erfahrungen zu verstehen • Anpassungsfähigkeit und Sensibilität für neue kulturelle Perspektiven zu zeigen • Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen zu erwerben, die die interkulturelle Kompetenz erhöhen
Kurze Beschreibung des Kompetenzbereichs	<p>Die interkulturelle Kommunikation basiert auf Unterschieden. Sie ist die verbale und nonverbale Interaktion zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund.</p> <p>Es gibt bestimmte Eigenschaften, die für eine effektive und sinnvolle interkulturelle Kommunikation erforderlich sind. Einige davon sind die Sprache, das nonverbale Verhalten oder die Kommunikation, Werte und Annahmen usw.</p> <p>Die folgenden Aktivitäten ermöglichen es den Lernenden, ihre Interkulturalität und Kommunikation durch Einsicht, Beobachtung und eigene Erfahrung zu trainieren.</p>



Aktivität 1- Kulturelles Eisberg-Modell

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	<p>Die Lernenden werden das Muster des Eisbergs kennen. Sie werden erkennen, dass man jemanden wirklich kennen muss, um zu sehen, was sich unter der Oberfläche der Dinge befindet.</p> <p>Das Eisbergmodell wurde von Edward T. Hall entwickelt. Diesem Modell zufolge sind nur wenige Bestandteile einer Pflanze mit bloßem Auge sichtbar. Der größte und wichtigste Teil eines Gewächses muss unter der Oberfläche der Dinge in Gewissheiten entdeckt werden, weil wir unsere Beobachtungen mit den unserer Kultur innewohnenden Interpretationsmustern filtern.</p> <p>Die Lehrkraft muss sich darüber im Klaren sein, dass dieses Modell sehr statisch ist und nicht den dynamischen kulturellen Annahmen einer modernen, von ständigem Austausch geprägten Gesellschaft entspricht, aber die Verwendung dieses Modells ist dennoch interessant, weil es erlaubt, das Konzept der Kultur konkreter zu begreifen.</p>
Erwartete Dauer	45 Minuten
Methode	<i>Gruppenarbeit, für face-to-face oder Digitalunterricht</i>
Beschreibung der Aktivität	<p>Anleitung:</p> <p>1. Erfahrung:</p> <p>Die Lehrkraft fragt die Lernenden, was die Kultur für sie ausmacht. Es folgt ein Brainstorming. Die Lernenden listen die Bausteine alleine oder in Paaren auf. Die Ergebnisse werden im Plenum diskutiert.</p> <p>Die Lehrkraft stellt schnell das Modell des Eisbergs dar, ohne die Elemente, die die Kultur ausmachen könnten, auszusprechen. Es ist wichtig zu zeigen, dass die Spitze des Eisbergs viel kleiner ist als der unter Wasser liegende Teil.</p> <p>Die Lehrkraft gibt das Arbeitsblatt aus oder zeichnet einen Eisberg. Die Lernenden platzieren ihre Kulturelemente in den für sie passenden Bereich. Sie diskutieren die Ergebnisse mit ihrem Nachbarn und dann mit der ganzen Klasse.</p> <p>Während des Brainstormings kann die Lehrkraft die Elemente auch auf Kärtchen notieren oder die vorbereiteten Kärtchen verteilen und die Lernenden bitten, sie auf Kärtchen zu legen oder die vorbereiteten Kärtchen verteilen und die Lernenden bitten, sie auf den Eisberg zu legen.</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>2. Ergebnisse</p> <p>Die Zwischenergebnisse der Lernenden dienen als Grundlage für die anschließende Diskussion.</p> <p>In der Regel reicht es aus, sich die Positionierung des Eisbergs anzusehen und die Problembereiche aufzuzeigen.</p> <p>Diese Elemente werden dann nacheinander besprochen und neu positioniert.</p> <p>Sehr oft befindet sich ein großer Teil der Elemente zu Beginn an der Spitze des Eisbergs und landet nach der Diskussion in dem Teil, der unter Wasser liegt.</p> <p>Es ist sehr wichtig, nach Beispielen für jedes Element zu fragen, um den Reflexionsprozess in Gang zu setzen. Den Lernenden kann mit dieser Frage geholfen werden: Wie kommst du darauf, dass X oder Y im aufgetauchten Teil liegt?</p> <p>Ergebnisse:</p> <p>Das meiste an einer fremden Kultur ist für uns zunächst unsichtbar.</p> <p>Man muss die Menschen wirklich kennen lernen und bereit sein, das Unbekannte zu akzeptieren, um etwas Neues über sie und ihre Kultur zu erfahren.</p> <p>Wir können das Verhalten eines Menschen beobachten, aber wir verstehen es nur, wenn wir die unterschwelligeren Elemente seiner Kultur berücksichtigen.</p> <p>Wir neigen dazu, unsere Erfahrungen und Werte zu nutzen, um andere zu verstehen.</p> <p>Diese Ergebnisse können an der Tafel notiert werden.</p>
Material	Handouts für das Eisberg-Modell- ANHANG 3



Aktivität 2- Meine Welt

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	<p>Die Lernenden erfahren, dass viele Migrationsprozesse in ihrer Familie und/oder in den Familien ihrer Klassenkameraden stattgefunden haben. Sie stellen fest, dass in ihrer Klasse Multikulturalität und Migration normale Phänomene sind. Sie stellen fest, dass das Phänomen der "Globalisierung" für sie von Bedeutung ist.</p> <p>Die Lernenden positionieren sich entsprechend der gestellten Fragen auf einer imaginären Weltkarte.</p>
Erwartete Dauer	<p>45 Minuten</p>
Methode	<p><i>Gruppenarbeit für den face-to-face-Unterricht. Sie benötigen genug Platz im Klassenzimmer, dass sich alle Lernenden frei bewegen können.</i></p>
Beschreibung der Aktivität	<p>Anleitung:</p> <p>1. Erfahrung: Mögliche Fragen für Lehrer und Lernende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo wohnst du? • Wo wurdest du geboren? • Wo sind deine Mutter und dein Vater geboren? Wo wurde deine Großmutter geboren? Ihr Großvater? • Wo arbeiten Sie? <p>Die Lernenden ordnen sich anhand der auf dem Boden liegenden Städtenamen und der Fragen der Lehrkraft im Raum ein.</p> <p>2. Feedback Was haben Sie bemerkt/ beobachtet? Wie hängt diese Übung mit Ihrem geplanten Auslandsaufenthalt zusammen? Was behalten Sie von dieser Erfahrung?</p> <p>3. Theorie Einführung in die Begriffe der Interkulturalität</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was kann ich tun, um sicherzustellen, dass mein Aufenthalt im anderen Land gut verläuft?

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<ul style="list-style-type: none">- Die Antworten der Lernenden sammeln, gruppieren und einen Ansatz zur Definition von Kompetenzen entwickeln <p>4. Methode</p> <p>Individuelle Reflektion, dann in Kleingruppen, schließlich im Plenum</p>
Material	Mehrere A4-Blätter, auf die verschiedene geografische Orte geschrieben wurden.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Aktivität 3- Kulturkiste

<p>Spezifisches Lernziel dieser Aktivität</p>	<p>Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflektieren ihr eigenes Verständnis von Kultur • üben den Perspektivwechsel ein • entdecken die Differenzierung der Begriffe: "Stereotyp", "Kultur", "Vorurteil" und "Darstellung". <p>Information für die Lehrkraft: « Die Zeitkapsel »</p> <p>"Bei den Zeitkapseln handelt es sich um versiegelte Behälter, die in der Zukunft geöffnet werden können, um künftigen Generationen anhand von zeittypischen Gegenständen einen Blick in die Vergangenheit zu ermöglichen.</p> <p>Die Zeitkapseln werden oft bei Demonstrationen zur Grundsteinlegung von Gebäuden wie Kirchen und Rathäusern versiegelt. Wir kennen auch Zeitkapseln im Weltraum; sie sollen Informationen über die Menschheit übermitteln, falls sie auf außerirdisches Leben treffen sollte.</p> <p>Die Voyager-Kapsel zum Beispiel trägt neben mathematischen Formeln Sympathiebekundungen in 55 verschiedenen Sprachen, Darstellungen wissenschaftlicher Innovationen, aber auch Fotos von Menschen, Familien, Schulen, Flugzeugen, Astronauten usw. Von Naturaufnahmen, Tieren, Aufnahmen von Bach und Chuck Berry bis hin zu Klängen der australischen Ureinwohner. Ziel dieser Zusammenstellung ist es, einen Einblick in unsere menschliche Zivilisation zu geben (...). "</p> <p>Quelle: Vatter, Christoph, Zapf, Elke Christine: Interkulturelle Kompetenzen, Erkennen-verstehen-handeln, Französisch, Klett-Verlag, Stuttgart 2012 ; p.49</p>
<p>Erwartete Dauer</p>	<p>45 Minuten</p>
<p>Methode</p>	<p><i>Gruppenarbeit für den face-to-face-Unterricht</i></p>
<p>Beschreibung der Aktivität</p>	<p>Anleitung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erfahrung: Erläuterung des Begriffs "Zeitkapseln"/ „Kulturkiste“: Was muss man von einer Nationalität wissen/lernen, um die andere verstehen zu können

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>Methode: Einzelarbeit (5 bis 8 Punkte) auf einem leeren Blatt Papier; dann in 4er-Gruppen; Auswahl von maximal 1 bis 8 Punkten, die auf das Arbeitsblatt "Kulturkiste" übertragen werden und schließlich Präsentation der Ergebnisse im Plenum jeder Gruppe.</p> <p>2. Reflexion</p> <p>Mögliche Fragen für die Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiel es Ihnen schwer, der Auswahl der 10 Elemente durch die Gruppe zuzustimmen? • Bei welchen Elementen gab es eine Debatte? • Was nehmen Sie aus dieser Erfahrung mit? <p>Die Lernenden tauschen ihre Ideen mündlich mit der Lehrkraft aus, eine schriftliche Zusammenfassung ist jedoch sinnvoll.</p> <p>3. Theorie</p> <p>Stereotyp, Kultur, Vorurteil und Darstellung - Verknüpfen Sie die Definitionen mit den entsprechenden Begriffen und finden Sie Beispiele für jede Definition.</p> <p>Die Definitionen dieser Begriffe werden den Lernenden auf einem Arbeitsblatt zur Verfügung gestellt. Die Definitionen sollten mit den entsprechenden Konzepten verknüpft und mit Beispielen für die Lernenden illustriert werden.</p>
<p>Material</p>	<p>1 Handout (pro Gruppe) "Kulturbox"</p> <p>1 Handout (pro Gruppe) "Definitionen" - ANHANG 4</p>



MODUL 3: ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Kompetenzbereich	Anpassungsfähigkeit
Lernziele	<p>Das Ziel dieses Kapitels ist es, das Bewusstsein für die Fähigkeit und die Einstellung zu schärfen, sich an neue Bedingungen anzupassen und im Ausland zu arbeiten.</p> <p>Die Lernergebnisse sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Teilnehmenden lernen, ihre Emotionen und Bedürfnisse zu erkennen und auszudrücken, so dass sie in der Lage sind, ihre Bedürfnisse zu erfüllen und ihre eigenen Erfahrungen zu verbessern; • Die Teilnehmenden lernen, wie sie sich an einem neuen Arbeitsplatz im Ausland anpassen, um Hilfe bitten und eventuell auftretende Konflikte lösen können. • lernen, sich an eine neue Umgebung anzupassen, die sich von ihrer Heimatumgebung unterscheidet; • das Phänomen des Kulturschocks zu verstehen und Strategien zu seiner Überwindung zu entwickeln;
Kurze Beschreibung des Lernziels	<p>Nach dem Handbuch des Cross-Cultural Adaptability Inventory von Kelley & Meyers (1995) ist interkulturelle Anpassungsfähigkeit definiert als die Bereitschaft, mit Menschen zu interagieren, die anders sind als man selbst, oder sich an das Leben in einer anderen Kultur anzupassen.</p> <p>Bei der Vorbereitung eines Auslandspraktikums, das sich an junge Berufsbildungsabsolventen richtet, ist die Anpassungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung und kann den Erfolg des Praktikums beeinflussen. Der in diesem Kapitel behandelte Bereich der Kompetenzen bezieht sich auf: emotionale Belastbarkeit, Flexibilität, klare Wahrnehmung, persönliche Autonomie. Die vorgeschlagenen Aktivitäten werden diese Fähigkeiten bei den Lernenden verbessern, um sie umfassend auf eine Ausbildungserfahrung im Ausland vorzubereiten.</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Aktivität 1- Rucksack der Bedürfnisse und Erwartungen

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> • den Teilnehmenden ein symbolisches (bedeutungsvolles) Werkzeug an die Hand zu geben, um ihre Bedürfnisse, Ängste und Erwartungen auszudrücken; • einige Dilemmata aufzeigen, die mit Werten zu tun haben (Teilen vs. Bitten, Geben vs. Nehmen, Kooperation vs. Wettbewerb)
Erwartete Dauer	60-90 Minuten
Methode	<i>Einzelarbeit, Gruppenarbeit, face-to-face-Unterricht</i>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



<p>Beschreibung der Aktivität</p>	<p>Ziel: Es ermöglicht den Teilnehmenden, auf nonverbale Weise zu kommunizieren, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen und ein Werkzeug und eine Möglichkeit zu bieten, ihre Bedürfnisse, Ängste und Erwartungen auf kreative Weise auszudrücken.</p> <p>Anleitung:</p> <p>Um diese Aktivität zu entwickeln, können Sie das unter dem unten stehenden Link vorgeschlagene Tool verwenden.</p> <p>Wenn Sie das gesamte Material, wie dort beschrieben, vorbereitet haben, geben Sie den Teilnehmern die folgende Einführung: <i>"Jetzt erhalten Sie etwas, das Ihnen gehört. Es ist so offensichtlich, dass Sie es sofort erkennen werden (Antwort ist: Name auf einem Rucksackgriff). Aber Sie sind so überrascht, dass wir etwas von Ihnen haben, dass Sie nicht mehr in der Lage sind zu sprechen. Das bedeutet, dass Sie nun schweigend handeln werden. Außerdem darfst du nichts mitnehmen, was du brauchst, sondern nur jemandem etwas geben, von dem du glaubst, dass er/sie es brauchen könnte. Außerdem ist es verboten, andere zu bitten, Ihnen etwas zu geben, das Sie brauchen, Sie können nur darauf warten, dass jemand merkt, dass Sie etwas brauchen. Kurz gesagt: Du kannst anderen etwas geben, und du kannst darauf warten, dass dir jemand etwas gibt, aber du darfst nicht um etwas bitten und du darfst nichts für dich selbst nehmen"</i>.</p> <p>Dann geben Sie ihnen den Umschlag mit den von Ihnen vorbereiteten Teilen des Puzzles. Sie sollten darauf achten, sie von Zeit zu Zeit an die Regeln zu erinnern:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Du kannst nicht nehmen, nur geben. 2. Bitte nicht, sondern denke an andere 3. Vollständige Stille <p>Wenn Sie sehen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beginnen, die Puzzles zusammenzusetzen, legen Sie Klebestifte, Scheren und weißes A4-Papier auf den Boden und fordern Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf, ihre Rucksäcke auf das Blatt Papier zu kleben, so dass man am Ende einen persönlichen Rucksack ausschneiden kann.</p>
--	--

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>Wenn jeder seinen eigenen Rucksack hat (kleine Gruppen versammeln sich in einem großen Kreis), können Sie die Teilnehmer bitten, über die Symbolik des Rucksacks sowie über die Erwartungen/Ängste und Bedürfnisse/Beiträge nachzudenken, die sie in die Ausbildungsmobilität im Ausland einbringen werden.</p> <p>Bitten Sie die Teilnehmer, den Text kurz auf einen Rucksack zu schreiben:</p> <ul style="list-style-type: none">• upper part: expectations,• middle part: needs/contributions,• lower part: the fears. <p>Geben Sie 5-7 Minuten Zeit, um sie aufzuschreiben, und fordern Sie dann alle auf, sie in der Gruppe vorzutragen.</p> <p>Ermutigen Sie sie, ihren Rucksack mit zur Mobilität zu nehmen und ihn jedes Mal aufzufüllen, wenn sie es wollen. Das wird ihnen helfen, ihre Bedürfnisse und Gefühle während der Erfahrung zu berücksichtigen, innere und äußere Konflikte zu überwinden und wieder in die Spur zu kommen, wenn sie einen Umweg machen.</p>
--	---

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Material	<ul style="list-style-type: none"> - Das Rucksackbild zum Ausdrucken - Weißes A4-Papier (1 Blatt pro Person) - Farbiges A4-Papier (1 farbiges Blatt für 1 Person) - Klebestift - Klebeband (um den Rucksack an die Wand zu kleben) - Tool: <p>https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/backpack-of-needs-and-expectations.1340/</p>
-----------------	---

Aktivität 2- Kulturschock? Ja, ich schaffe es auf den Gipfel!

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> • das Phänomen des "Kulturschocks" zu verstehen • auf die Hindernisse vorbereitet sein, die aufgrund der kulturellen Unterschiede im Zielland auftreten können
Erwartete Dauer	<p>ca. 90 Min. - je nach Anzahl der Teilnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführung: 5 Minuten - Video: 5 Minuten - Brainstorming: 10 Minuten - Online-Recherche & Präsentation: 30 Minuten - Präsentation vor der Klasse: 30 Minuten
Methode	<i>Einzelarbeit oder Gruppenarbeit, für den face-to-face- oder Digitalunterricht</i>
Beschreibung der Aktivität	<p>Ziel dieser Aktivität ist es, sich des "Kulturschocks" bewusst zu werden und den Lernenden zu helfen, Strategien zu entwickeln, um ihn zu überwinden.</p> <p>Schritt-für-Schritt-Anleitung für den Trainer zur Durchführung der Aktivität</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beginnen Sie die Aktivität, indem Sie die Teilnehmer fragen, was der Begriff "Kulturschock" für sie bedeutet.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<ul style="list-style-type: none"> - Zeigen Sie ihnen das folgende Video, das erklärt, was ein Kulturschock ist. - Führen Sie am Ende des Videos ein kurzes Brainstorming durch: "Haben Sie jemals einen Kulturschock erlitten?" "Habt ihr jemals eine der im Video beschriebenen Phasen erlebt?" - Geben Sie den Teilnehmern nun 15 Minuten Zeit, um im Internet nach den wichtigsten Unterschieden in den Gewohnheiten/Organisationen usw. des Ziellandes zu suchen und die folgenden Fragen zu beantworten: 1. Was sind Ihrer Meinung nach die Faktoren, die einen Kulturschock verursachen können? 2. Welche Strategien könnten Sie anwenden, um den Kulturschock zu überwinden? <p>Bei Bedarf können Sie die "Cross-Cultural Checklist" oder die "The Values at Work Checklist" oder die Tabelle "What Do They Need to Know About Us?" des unten verlinkten Übungspakets für interkulturelles Training für die Auswahl der Punkte verwenden, die bei der Online-Suche untersucht werden sollen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geben Sie ihnen weitere 15 Minuten Zeit, um eine kurze Präsentation zu erstellen. - Jeder Teilnehmer stellt sie der Klasse vor. Während der Präsentation können die Gruppenkollegen weitere Ratschläge und Strategien zur Überwindung der aufgedeckten Schwierigkeiten geben.
<p>Material</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Projektor oder einzelne Bildschirme - Internetanschluss und Geräte - Kartons und farbige Stifte - Video: https://www.youtube.com/watch?v=g-ef-xhC_bU - Intercultural training exercise pack



Aktivität 3- Umgang mit Konflikten

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> • Sich selbst besser kennenlernen und verstehen, wie wir normalerweise mit Konflikten umgehen • Lernen, wie man mit Konflikten umgeht, die am Ausbildungsplatz oder in der Wohngemeinschaft im Ausland auftreten können • Entwickeln Sie Resilienz und stärken Sie sich selbst, indem Sie Ihre Einstellung zur Welt verbessern
Erwartete Dauer	Mindestens 2 Stunden (die Dauer kann von den Bedürfnissen der Lernenden abhängen)
Methode	<i>Einzel- oder Gruppenarbeit, für Face-to-Face-Unterricht oder Blended Learning</i>
Beschreibung der Aktivität	<p>Ziel dieser Aktivität ist es, den Lernenden zu helfen, ehrlich über sich selbst zu reflektieren, ihre Schwächen zu akzeptieren und sich der vorhandenen Strategien zur friedlichen Konfliktlösung bewusster zu werden.</p> <p>Schritt-für-Schritt-Anleitung für Trainer:innen zur Durchführung der Aktivität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Auszubildende muss sich auf der Plattform iprepare.eu registrieren, auf das Kapitel Nr. 6 klicken und die 4 Abschnitte entdecken. • Sobald er/sie mit den Lernenden zusammen ist, kann er/sie mit dem Testmodul beginnen (THOMAS-KILMANN CONFLICT MODE QUESTIONNAIRE - siehe unten). • Geben Sie anschließend 5-7 Minuten Zeit für ein Brainstorming über die Ergebnisse: • War Ihnen bewusst, welchen Konfliktmodus Sie am häufigsten verwenden? • Glauben Sie, dass es sinnvoll ist, diese Methode(n) anzuwenden und sollten Sie das nicht tun? • Welche Modi würden Sie gerne in Ihrem Leben verbessern? • Danach bittet der Trainer die Lernenden, die iprepare.eu-Plattform zu betreten und zu Kapitel 6 zu gehen. Der

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>Trainer wird die Lernenden durch die 4 Module begleiten. Er/sie wird die Teile "Nachdenken" und "Fragen und Strategien" zum Brainstorming nutzen. Er/sie kann auch beschließen, einige der Aktivitäten umzugestalten und sie erfahrungsorientierter zu gestalten.</p>
Material	<ul style="list-style-type: none">• Die Online-Plattform www.iprepare.eu: Kapitel 6: Wie man mit Konflikten umgeht• THOMAS-KILMANN FRAGEBOGEN ZUM KONFLIKTMODUS: https://www.iprepare.eu/upload/MODULES/Module_6/1_0_TKI_Test.pdf• weißes Papier



MODUL 4: OFFENHEIT

Lernziele	<p><i>Ziel dieses Kapitels ist es, den Auszubildenden und Lehrkräften Leitlinien an die Hand zu geben, um junge Menschen und Lernende auf die Herausforderungen der Mobilität vorzubereiten und ihre Anpassung an ein fremdes Land und einen fremden Arbeitsplatz zu verbessern.</i></p> <p><i>Die Lernergebnisse sind:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Schaffung einer Einstellung, die das Ausprobieren neuer Dinge fördert und die Neugierde anregt</i> <i>2. Verstehen der Bedeutung des aktiven Zuhörens und des Ausdrucks von Offenheit und Akzeptanz der Meinung anderer</i> <i>3. Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen</i>
Kurze Beschreibung des Kompetenzbereichs	<p>Offenheit ist die Einstellung, neue Dinge auszuprobieren und offen für neue Lebensweisen, Mobilität und Erfahrungen zu sein. Sie ist eng mit dem Konzept der Offenheit gegenüber neuen Ideen, kulturellen Unterschieden, Meinungen und Überzeugungen sowie anderen sozialen Elementen verbunden.</p> <p>Offenheit kann auch mit dem Vertrauen in Menschen verbunden sein, um mit ihnen zusammenzuarbeiten. Manchmal steht sie in einem positiven Zusammenhang mit der allgemeinen Anpassung, aber auch mit der Arbeitsanpassung. Damit ein Mitarbeiter aufgeschlossen sein kann, müssen verschiedene Fähigkeiten entwickelt werden, z. B. die Fähigkeit, ein aktiver Zuhörer zu sein, Feedback oder sogar Kritik anzunehmen und zu geben sowie Offenheit und Akzeptanz gegenüber den Meinungen und Überzeugungen anderer zu zeigen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laut dem Mind Tools Content Team gibt es einige Techniken für aktives Zuhören. Einige von ihnen sind: Aufmerksam sein (den Sprecher direkt ansehen, auf seine Körpersprache achten und sich nicht durch Umgebungsfaktoren ablenken lassen) 2. Zeigen Sie, dass Sie zuhören (nutzen Sie Ihre Körpersprache und Gestik, um Ihre Aufmerksamkeit zu zeigen - z. B. Lächeln und andere Gesichtsausdrücke) 3. Geben Sie Feedback (unsere persönlichen Annahmen, Überzeugungen usw. können viel von dem, was wir hören, beeinflussen. Als Zuhörer ist es wichtig, zu

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>verstehen, was gesagt wird. Sie können Fragen stellen, um bestimmte Punkte zu klären oder über das Gesagte nachzudenken.</p> <ol style="list-style-type: none">4. Urteil aufschieben (Lassen Sie den Redner jeden Punkt ausreden, bevor Sie Fragen stellen, und unterbrechen Sie ihn nicht)5. Reagieren Sie angemessen (behandeln Sie die andere Person so, wie Sie denken, dass sie behandelt werden möchte, und seien Sie offen und ehrlich in Ihrer Antwort) <p>Ein weiteres wichtiges Element der Offenheit ist es, Kritik zu üben und anzunehmen. Basierend auf den Strategien, die J. Mizrahi (2010-2011) entwickelt hat, ist es wichtig, einige Elemente und Schritte zu beachten, bevor man Kritik übt. Dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ihre Kritik ist berechtigt und zielt darauf ab, ein Verhalten oder eine Leistung zu verbessern. Seien Sie konkret• Stellen Sie sicher, dass Sie eine Lösung für die Zukunft anbieten, nicht nur eine Kritik• Konzentrieren Sie sich auf das Problem oder das Verhalten und nicht auf die Person.• Verwenden Sie eine sanfte Sprache und denken Sie daran, dass Vorschläge viel leichter zu hören sind als Kritik.• Üben Sie niemals Kritik, wenn Sie verärgert sind.• Seien Sie klar und wählen Sie Ihre Worte sorgfältig <p>Einige dieser Strategien sind die gleichen, wenn Sie Kritik annehmen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Handeln Sie nicht sofort- Arbeiten Sie daran, sich tatsächlich zu verbessern- Nehmen Sie den richtigen Weg (distanzieren Sie sich von der Kritik) <p>Nicht zuletzt lässt sich Offenheit in unseren Körperbewegungen und sogar in unserer Mimik erkennen und widerspiegeln. Die meisten unserer Eigenschaften und Körperbewegungen verraten viel über unsere Persönlichkeitsmerkmale.</p> <p>Nach verschiedenen Forschungsergebnissen gibt es eine offene und eine geschlossene Körpersprache. Um Ihre Persönlichkeit und Ihre Eigenschaften zu entdecken, schauen Sie sich die folgenden Übungen an.</p>
--	--



Aktivität 1- Aktive Zuhörer

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der Fähigkeit des aktiven Zuhörens • sich Techniken des aktiven Zuhörens aneignen
Erwartete Dauer	45 Minuten
Methode	<i>Gruppenarbeit, für den Face-to-Face-Unterricht oder Digitalunterricht (mit ZOOM z.B.)</i>
Beschreibung der Aktivität	<p>Im Idealfall sind es insgesamt 15 Teilnehmende. Teilen Sie die Klasse in verschiedene Dreiergruppen auf und lassen Sie jede Gruppe entscheiden, wer der aktive Zuhörer sein wird, wer das Szenario spielt und wer der Beobachter sein wird. Der Beobachter sollte sehen, ob der aktive Zuhörer die zuvor aufgelisteten Techniken des aktiven Zuhörens anwendet.</p> <p>Lassen Sie alle drei Mitglieder die Rollen tauschen, bis jede Person jede Rolle gespielt hat.</p> <p>Besprechen Sie abschließend, wie sie sich gefühlt haben und welche Bedeutung aktives Zuhören hat, sowohl in der Schule als auch im Arbeitsumfeld mit Kollegen.</p> <p>Führen Sie eine Nachbesprechung dieses Szenarios durch, indem Sie besprechen, warum es durchgeführt wurde und wie es sich auf das wirkliche Leben bezieht oder anwenden lässt.</p>
Material	Für diese Aktivität sind keine Materialien erforderlich (außer den Szenarien, wenn der Trainer sie ausdrucken lassen möchte). Handout mit Szenarien - ANHANG 5
	Quelle der Szenarien: http://www.scr911.org/ Quelle der Techniken: https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm



Aktivität 2- Körpersprache – Offenheit erkennen

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	Sie üben und entwickeln ihre körpersprachlichen Fähigkeiten, um Offenheit zu zeigen.
Erwartete Dauer	30-40 Minuten
Methode	<i>Gruppenarbeit für den Face-to-Face-Unterricht</i>
Beschreibung der Aktivität	<p>Die Teilnehmer werden in Gruppen von 4-5 Personen aufgeteilt. Sie erhalten 2 verschiedene Zettel, auf denen offene und geschlossene Körpersprache erklärt wird.</p> <p>Die Teilnehmer müssen ein Thema wählen, das sie interessiert, und sich wie Kollegen oder Freunde verhalten, die ihre Ansichten und persönlichen Meinungen austauschen. Jedes Mitglied der Gruppe wählt seine Rolle: aufgeschlossen oder nicht aufgeschlossen. Sie sollten die körpersprachlichen Tipps verwenden, die ihnen gegeben wurden. Sie haben 10 Minuten Zeit, um sich vorzubereiten, und 2 Minuten, um ihr kurzes Stück für die anderen Teilnehmer vorzubereiten.</p> <p>Anschließend findet eine Gruppendiskussion statt.</p>
Material	Handout mit den Tipps und den Szenarien – ANHANG 6
	<p>https://www.tutorialspoint.com/body_language/body_language_open_closed.htm</p> <p>https://www.forbes.com/sites/nickmorgan/2011/09/08/body-language-quick-takes-how-to-spot-openness/#14f8e5095b14</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Aktivität 3- Wie offen bist Du?

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Fähigkeiten zur Offenheit • Identifizierung von Elementen in ihrer Persönlichkeit, die in Bezug auf Offenheit stärker entwickelt werden müssen
Erwartete Dauer	30 Minuten
Methode	<i>Gruppenarbeit für den Face-to-Face-Unterricht</i>
Beschreibung der Aktivität	<p>Schreiben Sie 15-20 Dinge auf, mit denen Sie im Leben falsch liegen könnten (10 Min.). Einige Vorschläge sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jede Meinung über Menschen oder die Welt im Allgemeinen (z. B. Die meisten Menschen sind ignorant) • Überzeugungen über Ihre Persönlichkeit, die festzustehen scheinen (z. B. Ich bin schlecht im Flirten) • Überzeugungen, die keinen Raum für Grauzonen lassen (z. B. Ehrlich sein ist immer das Richtige) <p>Wenn Sie bereit sind, suchen Sie sich einen Partner. Schauen Sie sich Ihre Liste an und diskutieren Sie mit ihm/ihr in den nächsten 10 Minuten die folgenden Fragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was wäre, wenn ich mich geirrt hätte? 2. Was würde ich anders machen? 3. Was würde ich verstehen, was ich jetzt nicht verstehe? 4. Welche neuen Möglichkeiten oder Optionen würden sich eröffnen, die ich zuvor aufgrund meiner Überzeugungen verworfen habe? <p>Nachbesprechung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gedanken/Schlussfolgerungen zu dieser Übung 2. Hat Sie etwas überrascht? 3. Haben Sie Gemeinsamkeiten mit Ihrem Partner gefunden?
Material	Für diese Aktivität sind keine Materialien erforderlich (nur ein Blatt Papier und ein Stift)
	<p>Quelle der Aktivität: https://www.peptalksblog.com/this-exercise-will-make-you-more-open-minded-in-20-minutes/</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



MODUL 5: SELBSTWIRKSAMKEIT


Kompetenzbereich	Selbstwirksamkeit
Lernziele	<p>Ziel dieses Kapitels ist es, das Bewusstsein für Ihr Gefühl der Selbstwirksamkeit zu schärfen. Finden Sie heraus, welche Ihrer Fähigkeiten Ihnen helfen können, wenn Sie mit einer herausfordernden Situation konfrontiert werden und sich nicht von der Situation überwältigen zu lassen.</p> <p>Die Lernergebnisse bestehen darin, Selbstvertrauen und den Glauben an die eigenen Fähigkeiten zur Bewältigung anspruchsvoller Aufgaben zu gewinnen.</p>
Kurze Beschreibung des Kompetenzfeldes	<p><i>"Wenn du glaubst, dass du es kannst, kannst du es wahrscheinlich auch. Wenn du glaubst, dass du es nicht kannst, könnte dich diese selbstbegrenzende und selbsterfüllende Überzeugung sehr wohl davon abhalten, etwas zu tun, wozu du durchaus in der Lage wärst." (Albert Bandura)</i></p> <p>Das Konzept der Selbstwirksamkeit bezieht sich darauf, wie sehr wir von unserer Fähigkeit überzeugt sind, den Erfolg oder Misserfolg unserer Leistung zu bestimmen. Wer sich selbstwirksam fühlt, fühlt sich auch in der Lage, seine Ziele im Leben erfolgreich zu erreichen und die Schwierigkeiten zu überwinden, die das Leben einem in den Weg stellt.</p> <p>Selbstwirksamkeit ist eine wertvolle Kompetenz, die man trainieren sollte, wenn man im Rahmen einer Mobilitätsmaßnahme ins Ausland geht. Sie verleiht Ihnen das Selbstvertrauen, sich auf ein solches Abenteuer einzulassen, trotz der Unvorhersehbarkeit, die es mit sich bringt. Man wird in dem Glauben bestärkt, dass man die Fähigkeiten hat, mit schwierigen, unvorhergesehenen Situationen umzugehen. Selbstwirksamkeit kann unsere Perspektive auf Herausforderungen völlig verändern. Anstatt sich von Hindernissen abschrecken zu lassen, kann man die Entschlossenheit und Ausdauer entwickeln, sie überwinden zu wollen.</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p>Eine ausführliche Beschreibung von Selbstwirksamkeit, Strategien und Erfahrungen finden Sie im Toolkit von transforming education: Transforming education (2020, December 30). <i>Self-Efficacy. A Key Component of Social-Emotional Learning</i>. https://transformingeducation.org/resources/self-efficacy-toolkit/</p> <p>Hier finden Sie einen guten TEDx-Vortrag über Selbstwirksamkeit: by Mamie Morrow on YouTube: Morrow, M. (2019, May 19). <i>Why Self-Efficacy Matters</i>. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=agwsjYg9hJ8</p> <p>Zitat von Albert Bandura: Class Teaching (2017, June 18). <i>What is self-efficacy and how can we help our students to get more of it?</i> https://classteaching.wordpress.com/2017/06/18/what-is-self-efficacy-and-how-can-we-help-our-students-to-get-more-of-it/</p>
--	---

Aktivität 1- Aktionsplan

<p>Spezifisches Lernziel dieser Aktivität</p>	<p>Auch wenn ein Auslandsaufenthalt viele Unwägbarkeiten mit sich bringt, so ist doch eines sicher: Wenn Sie im Ausland sind, wird es Situationen geben, die Sie nicht erwartet haben. Eine gute Strategie, um sich davon nicht lähmen zu lassen, ist es, die Herausforderung Schritt für Schritt anzugehen. So erkennen Sie, dass Sie durchaus in der Lage sind, die einzelnen Schritte zu bewältigen und somit alle Stufen zu erklimmen:</p>  <p>Schauen wir uns also einige hypothetische Probleme an und trainieren wir, sie Schritt für Schritt zu lösen. Entwickeln Sie Ihren Aktionsplan. Und entdecken Sie dabei, welche Fähigkeiten Ihnen auf dem Weg zu einer Lösung helfen.</p> <p>Lernziele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Trainieren Sie, herausfordernde Situationen Schritt für Schritt zu bewältigen. 2) Sie werden sich bewusst, welche Fähigkeiten Sie bereits haben, um diese Situationen zu bewältigen.
<p>Erwartete Dauer</p>	<p>45 Minuten</p>
<p>Methode</p>	<p>Partnerarbeit</p>
<p>Beschreibung der Aktivität</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Teilen Sie die Gruppe in Paare auf. 2) Teilen Sie jedem Paar eine Aufgabenkarte zu (Mat.1) 3) Lassen Sie die Paare ihre Aufgabe lesen.



	<p>4) <i>Jedes Paar erhält Mat.2. Führen Sie die Lernenden in die Idee ein, Herausforderungen Schritt für Schritt anzugehen (siehe Grafik auf Mat.1).</i></p> <p>5) <i>Dies sind ihre Aufgaben:</i></p> <p>6) <i>Welche Schritte müsst ihr unternehmen, um zu einer Lösung für das Problem auf eurer Aufgabenkarte zu kommen? Ihr habt 20 Minuten Zeit, um alle kleinen Schritte mit eurem Partner durchzudenken und euch Notizen zu machen (Mat.2). Überlegt auch, welche Fähigkeiten ihr bereits habt, um eure Probleme zu lösen. Optional könnt ihr auch ein Flussdiagramm entwerfen und dabei mögliche Reaktionen auf eure Aktionen berücksichtigen. (Was tue ich, wenn A passiert? Was tue ich, wenn B passiert?)</i></p> <p>7) <i>Falls nötig, um die Aufgabe zu verdeutlichen, wählen Sie eine zusätzliche Herausforderung zur Demonstration aus und erstellen Sie mit der ganzen Gruppe einen Aktionsplan.</i></p> <p>8) <i>Die Lernenden haben 20 Minuten Zeit, um einen Schritt-für-Schritt-Aktionsplan zur Bewältigung der Situation zu entwickeln.</i></p> <p>9) <i>Die Partner stellen der ganzen Gruppe ihre Schritt-für-Schritt-Lösung vor.</i></p> <p>10) <i>Zusatzaufgabe: Jedes der Paare überlegt sich eine neue Aufgabe für eine andere Gruppe</i></p>
<p>Material</p>	<p>1) Stifte für alle</p> <p>2) Mat.1 – Aufgabenkarten (1x auf DinA4 ausdrucken und Karten ausschneiden)</p> <p>3) Mat.2 – Aktionsplan (1x für jedes Paar, idealerweise auf DinA3)- ANHANG 7</p>



Aktivität 2- Bekämpfe Deine Angst! Bekämpfe Deinen Irrwicht!

[Ein Irrwicht ist ein gestaltveränderndes Wesen aus den Harry-Potter-Büchern, das die Gestalt dessen annimmt, was demjenigen, der ihm begegnet, am meisten Angst macht. Der Zauber, mit dem ein Irrwicht besiegt werden kann, ist nicht ganz einfach, denn es geht darum, die Kreatur in eine Witzfigur zu verwandeln, so dass die Angst vertrieben wird, indem man sich darüber lustig macht.]

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	<p>Oft zögern wir, Herausforderungen wie eine Auslandsmobilität in Angriff zu nehmen, weil wir vage Sorgen oder Ängste vor dem Unbekannten haben, das damit verbunden sein kann. Der erste Schritt zur Überwindung dieser Ängste besteht darin, sie zu erkennen. Vielleicht ist es die Angst, den Flug zu verpassen, sich an einem unbekanntem Ort zu verirren oder Arbeitsaufträge zu bekommen, denen man nicht gewachsen ist. Eine großartige Strategie der Selbstwirksamkeit, um die Kontrolle über Ihre Ängste zu erlangen, besteht darin, sie mit einer neuen Perspektive zu betrachten. Betrachten Sie den Stress, den er auslöst, als positive Aufregung und entdecken Sie, was daraus gewonnen werden kann. Was sind die positiven Aspekte der Situation, die Sie fürchten? Wie kann diese Situation Sie wachsen lassen?</p> <p>Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontrolle über überwältigende Ängste erlangen - Trainieren Sie, Stress in positive Aufregung umzuwandeln - Lernen Sie zu erkennen, wie Sie aus herausfordernden Situationen Nutzen ziehen können
Erwartete Dauer	<p>45 Minuten</p>
Methode	<p><i>Einzelarbeit und Klassenspaziergang</i></p>
Beschreibung der Aktivität	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Jeder Lernende erhält ein großes Blatt Papier.</i> 2) <i>Bitten Sie die Lernenden, an die Mobilität zu denken, die sie planen oder gerne machen würden. Vor welcher Situation im Verlauf der Mobilität haben sie am meisten Angst? Welches Ereignis würde eine Menge Stress auslösen? Dies könnte die Reisesituation, die Arbeitssituation oder die Freizeit betreffen.</i> 3) <i>Die Lernenden sollen nun ein großes Emoji auf das Blatt Papier zeichnen, das ihren vermuteten emotionalen Zustand in dieser Situation ausdrückt. Sie kleben sich das Blatt Papier auf die Brust und beginnen im Klassenzimmer herumzulaufen</i> 4) <i>Wenn sich 2 Lernende treffen, beginnt ein Lernender mit der Vorstellung des Emojis und der Situation, an die er/sie denkt. Die andere Person überlegt sich dann eine positive</i>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<p><i>Perspektive auf diese Situation. Was könntest du in dieser Situation lernen/erleben, das wertvoll ist? Das Lernende schreibt ein Schlüsselwort für diese neue Perspektive auf das Post-it und zeichnet ein passendes (positives) Emoji und heftet es als Gegenzauber an das große Blatt</i></p> <p>5) <i>Nun machen sie das Gleiche mit der Situation des anderen Lernenden</i></p> <p>6) <i>Danach suchen sich beide einen neuen Partner, bilden wieder Paare und wiederholen das Ganze.</i></p> <p>7) <i>Die Übung ist beendet, wenn jeder einmal mit jedem anderen zusammen gearbeitet hat.</i></p>
<p>Material</p>	<p>1) Ein großes Blatt Papier für jede:n Lernenden</p> <p>2) Klebeband</p> <p>3) Ein Stapel Post-Its für jeden Lernenden</p>



Aktivität 3- Selbstreflexion

Lernziel	Erkennen kultureller Unterschiede im menschlichen Verhalten
Kurze Beschreibung des Kompetenzbereichs	Die Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, ist eine Voraussetzung für die Entwicklung von interkultureller Kompetenz. Begegnungen in Gruppen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund können zu Konflikten führen, da nicht alle das gleiche Verständnis von Grundregeln haben. Diese Konflikte müssen gelöst werden.
Methoden / Aktivitäten / Spiele	a) Stilles Kartenspiel b) Stuhlspiel c) Icebreaker

Name der Aktivität	Stilles Kartenspiel (Source: Brainworker (2017, April). <i>Interkultureller Methodenkoffer</i> . https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper_Interkultureller_Methodenkoffer.pdf)
Lernziel	<ul style="list-style-type: none"> - Erkennen von kulturellen Unterschieden im menschlichen Handeln - Sensibilisierung für die unbewusste Kultur - Erlebnisse einer Person in einer fremden Kultur
Dauer	Ca. 30 Minuten
Methode	Gruppenarbeit
Anleitung	<p>Die Teilnehmer werden in 4 Gruppen zu je 3 - 7 Spielern aufgeteilt und setzen sich an getrennte Tische.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jede Gruppe erhält ein Blatt mit Regeln (siehe Mat. 1) zum Lesen. Sie dürfen nicht sprechen. • Nachdem alle die Regeln gelesen haben, beginnen die Teilnehmer an allen Tischen nach den vorgegebenen Regeln zu spielen. • Jede Runde dauert 5 Minuten. Danach werden - ebenfalls ohne Worte - Sieger und Verlierer ermittelt. • Der Gewinner eines jeden Tisches rückt auf und wechselt im Uhrzeigersinn den Tisch. Der Letzte an jedem Tisch rückt entgegen dem Uhrzeigersinn einen Tisch weiter, so dass eine Drehung entsteht. • Am neuen Tisch wird eine neue Runde gespielt - ohne zu sprechen. Nun sitzen Spieler mit unterschiedlichen Startregeln am selben Tisch.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<ul style="list-style-type: none"> • Je nach Größe der Gruppe werden mindestens vier Runden gespielt. <p>Nach Beendigung des Spiels findet eine Reflexion oder Diskussion über folgende Fragen statt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie ist es Ihnen bei dem Spiel ergangen? • Habt ihr euch von euren Mitspielern verstanden gefühlt? Warum ja, warum nein? • Wie seid ihr in den Gruppen damit umgegangen, dass sich offensichtlich nicht alle einig sind, wer gewinnt und wer verliert? • Was bedeutet diese Erkenntnis für den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen?
Material	4 Sets Skat-Karten ANHANG 8

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Name der Aktivität	Stuhlspiel (Source: Brainworker (2017, April). <i>Interkultureller Methodenkoffer</i> . https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper_Interkultureller_Methodenkoffer.pdf)
Lernziel	<ul style="list-style-type: none"> - Konflikte und Probleme in der interkulturellen Begegnung simulieren - Erkennen, dass auch Kompromisse zum Erfolg führen können
Dauer	Ca. 45 Minuten
Methode	Gruppenaktivität
Anleitung	<p>Die Teilnehmer werden in drei Gruppen aufgeteilt. - Jede Gruppe erhält eine eigene Aufgabe auf einem Blatt Papier:</p> <p>Gruppe 1: Tragt alle Stühle im Raum so schnell wie möglich zur Tür.</p> <p>Gruppe 2: Stellt so schnell wie möglich alle Stühle im Raum in einen Kreis.</p> <p>Gruppe 3: Bringen Sie alle Stühle im Raum so schnell wie möglich zum Fenster.</p> <p>Die Teilnehmer haben nun 15 Minuten Zeit, diese Aufgaben in Ruhe zu erledigen. Die folgenden Fragen werden dann in einer großen Gruppe diskutiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Aufgaben hatten die anderen Gruppen? • Wie war die Zusammenarbeit in eurer eigenen Gruppe? • Wie war das Verhältnis zu den anderen Gruppen? • Wie hat sich eure Stimmung während des Spiels verändert? • Habt ihr euch tatsächlich wie eine Gruppe gefühlt, die im Konflikt mit anderen steht? • Wie habt ihr auf den Konflikt reagiert? • Wer hat sich auf die Konfliktlösung eingelassen und wie? - Wer hat sich zurückgezogen? Und warum? • Gab es Unterschiede im Verhalten von Frauen und Männern? • Wie wurde mit Gewalt umgegangen?

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<ul style="list-style-type: none"> Hätte es eine optimale Lösung geben können, die alle Interessen einbezieht und berücksichtigt?
Material	So viele Stühle oder mehr wie Teilnehmer

Name der Aktivität	<p>Icebreaker (Source: Deutsche Sportjugend (2014, December). <i>Interkulturelles Training</i>. https://www.hochsauerlandsport.de/fileadmin/co_system/hochsauerlandkreis/media/PDF/Unsere_Themen/interkulturelles_training.pdf)</p>
Lernziel	Sensibilisierungsübung für die Wahrnehmung von Fremden bei der ersten Begegnung
Dauer	Ca. 15 Minuten
Methode	Gruppenaktivität
Anleitung	<p>Paare, die sich nicht kennen, setzen sich mit den Stühlen einander gegenüber, wie in einem Zugabteil. Sie schauen sich in die Augen.</p> <p>Phase 1: Zunächst soll Person A die ihr gegenüber sitzende Person B beschreiben, und zwar das, was sie sieht, ohne jede Wertung (keine Wertung: langweilig, streng, lustig, schön). Beschreiben Sie genau, was Sie sehen! Die Person, die beschrieben wird, reagiert nicht und gibt keinen Kommentar ab. Nach 40 Sekunden gibt es einen Wechsel.</p> <p>Phase 2: In der zweiten Phase bewerten sich die Paare gegenseitig. Dafür haben sie jeweils 60 Sekunden Zeit. Der Spielleiter gibt die folgenden Hinweise zur Inspiration: Beruf, Arbeitsbereich, Beschäftigung, Sportart, Geschwister, Hobbys, Reisen, Lieblingsessen, Theater, Kino, Auto- oder Fahrradfahrer, Musikrichtung...</p> <ol style="list-style-type: none"> A schätzt B ein (nicht reagieren, kommentieren!) B schätzt A ein (nicht reagieren, kommentieren!) Austausch, was war richtig, was war nicht richtig? <p>Reflexionsphase: Was strahle ich aus? Wie wirke ich auf andere? Für wen war viel richtig, für wen fast nichts? Was hat die Teilnehmer überrascht? Der Spielleiter kann kurz darauf hinweisen, dass wir im Alltag jede Person, die wir sehen, bewerten und in Kategorien einordnen, um große Mengen an Informationen leichter sortieren zu können.</p>
Material	So viele Stühle wie Teilnehmer

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



MODULE 6: RESPEKT FÜR ANDERE

Kompetenzbereich	Respekt für andere
Lernziel	Das Ziel dieses Kapitels ist es, den Wert des Respekts gegenüber anderen hervorzuheben. Wir beabsichtigen, die Lernenden in die Lage zu versetzen, ihr Verhalten besser zu kontrollieren und zu vermeiden, dass sie bewusst oder unbewusst einen schlechten Einfluss auf andere haben, weil sie ihnen gegenüber keinen Respekt zeigen. Wir wünschen uns, dass die Menschen sensibler werden und sich Selbstreflexion anzueignen, um zu vermeiden, dass sie sich in persönlichen oder beruflichen Beziehungen nicht respektvoll verhalten.
Kurze Beschreibung des Kompetenzbereichs	<p>Der Respekt vor dem anderen ist ein wichtiger Grundsatz, der den menschlichen Beziehungen einen Wert verleiht. Er ist der erste Schritt in einer mehrstufigen Interaktion zwischen Menschen, die sicherstellt, dass sie sich frei entwickeln und handeln können. Er ist nicht nur für persönliche Beziehungen wichtig, sondern auch für berufliche.</p> <p>Respekt ist die Grundlage dafür, dass die Menschen keine bedrohliche Atmosphäre erleben und frei denken und sich ausdrücken können. Gegenseitiger Respekt ist die Voraussetzung für die Entwicklung von psychologisch ausgeglichenen Menschen, die einander vertrauen und zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen.</p> <p>Um ein hohes Maß an Respekt zu erreichen, scheinen einige grundlegende Dinge wichtig zu sein.</p> <p>Zuhören: Seien Sie ein guter Zuhörer für andere. Dies wird sich auf Sie selbst auswirken, da die anderen Ihnen gut zuhören werden.</p> <p>Unterstützen: Zeigen Sie den Menschen, dass sie tatsächlich etwas bewirken und wichtig sind. Geben Sie ihnen das Gefühl, dass sie geschätzt werden und Respekt verdienen. Der einfachste Weg, dies zu tun, ist, etwas Positives an ihnen zu bemerken und es zu verbalisieren.</p> <p>Seien Sie höflich: Höflichkeit ist ein deutliches Zeichen für den Respekt, den man anderen entgegenbringt. Höflichkeit im persönlichen und beruflichen Umfeld sorgt dafür, dass sich alle Beteiligten wohl fühlen und ihre Gedanken und Gefühle frei äußern können.</p> <p><i>"Haltung ist eine Wahl. Glücklichkeit ist eine Wahl. Optimismus ist eine Wahl. Freundlichkeit ist eine Wahl. Geben ist eine Wahl. Respekt ist</i></p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



	<i>eine Wahl. Die Wahl, die du triffst, macht dich aus. Wähle weise" Roy T. Bennett, Das Licht im Herzen.</i>
Quelle	Examples of Showing Respect to Others & Why it's Important? Legacy Business Cultures (legacycultures.com)

Aktivität 1- Sag etwas Nettes

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	Die wirklich positiven Aspekte des Charakters einer Person zu entdecken.
Erwartete Dauer	1 Stunde
Methode	Gruppenarbeit, für den Face-to-Face-Unterricht
Beschreibung der Aktivität	Das Ziel der Aktivität ist es, die Teilnehmer zu motivieren, die positiven Aspekte des Charakters der anderen zu entdecken. Sie regt die Teilnehmer dazu an, über die "Anderen" nachzudenken und nach den Eigenschaften zu suchen, die die Persönlichkeit des Anderen ausmachen und nichts mit äußeren Merkmalen zu tun haben. Bitten Sie alle Gruppenmitglieder, sich in einen großen Kreis zu setzen, und geben Sie jedem ein Blatt Papier. Lassen Sie jeden seinen Namen oben auf das Blatt schreiben und geben Sie das Blatt an die Gruppe weiter. Unten auf dem Blatt schreibt jeder eine Sache, die er an der Person schätzt, deren Name auf dem Blatt steht, faltet es so, dass die nächste Person nicht sehen kann, was er geschrieben hat, und reicht es weiter. So geht es weiter, bis jeder das Blatt mit seinem Namen zurückerhält. Lassen Sie jede Person schweigend lesen, was die anderen geschrieben haben, und ermutigen Sie sie, diese Liste aufzubewahren und sie jedes Mal anzuschauen, wenn sie das Gefühl haben, dass ihre Selbstachtung oder ihr Selbstvertrauen sinkt.
Material	Stühle, Papier, Stifte
	Diversity Training Activities (bizfluent.com)

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Aktivität 2- Frag Dich selbst

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	Darstellung aller Aspekte des Respekts.
Erwartete Dauer	1 Stunde
Methode	Gruppenarbeit, Face-to-Face- oder Digitalunterricht
Beschreibung der Aktivität	<p>Das Ziel dieser Aktivität ist es, die Teilnehmer zu motivieren, über alle Aspekte des Respekts nachzudenken. Was sind sie und wo können wir mit Respektproblemen konfrontiert werden. Sie motiviert die Lernenden dazu, über Orte und Verfahren nachzudenken, an denen Stereotypen entstehen, die sich negativ auf das Leben anderer Menschen auswirken können.</p> <p>Die TeilnehmerInnen sehen sich ein Video an, in dem viele Fälle vorgestellt werden, in denen mangelnder Respekt dazu führen kann, dass Menschen mit Stereotypen denken.</p> <p>Das Video ist über die folgende URL zugänglich: (152) Ask yourself - A film about respect - YouTube *</p> <p>Die Dauer des Videos beträgt 3 Minuten. Nach der Videopräsentation beginnen die Lernenden ein Gespräch über die Rolle des Respekts im sozialen und beruflichen Leben.</p> <p>*Das Video wurde von Deloitte produziert.</p>
Material	Computer, Videobeamer

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Aktivität 3- Face-to-face

Spezifisches Lernziel dieser Aktivität	Die Teilnehmer werden die wichtigsten Eigenschaften ihrer Mitstreiter in einer direkten und persönlichen Interaktion entdecken. Jede Person ist dafür verantwortlich, einen Aspekt auszuwählen und ihn mit der Gruppe zu teilen.
Erwartete Dauer	1 Stunde
Methode	Gruppenarbeit, für den Face-to-Face-Unterricht
Beschreibung der Aktivität	<p>Das Ziel dieser Aktivität ist es, dass die Teilnehmer durch eine persönliche Interaktion die positiven Aspekte des Charakters einer Person entdecken und sie mit den anderen Teilnehmern teilen. Wenn die positiven Eigenschaften bekannt gemacht werden, fühlt sich die Person besser akzeptiert und respektiert. Diese interaktive Aktivität wird die Mitglieder ermutigen, ihre Gefühle mitzuteilen und sich als Mitglieder der Gruppe wohler zu fühlen.</p> <p>Die Teilnehmer werden in Paare aufgeteilt und stehen sich gegenüber. Jede Person sagt der anderen, was die positivste Eigenschaft der anderen Person in jedem Paar ist. Jede Person ist dafür verantwortlich, die positive Eigenschaft vor der Gruppe zu verkünden und den Grund zu nennen, warum diese Eigenschaft ausgewählt wurde, um verkündet zu werden.</p>
Material	%

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



ANHÄNGE

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Anhang 1- Aktivität: Die Derdianer und die Ingenieure

MATERIAL 1: Anleitung für die Derdianer

Die Situation: Du lebst in dem Land Dardia. Deine Stadt ist durch ein tiefes Tal von der nächsten Stadt getrennt. Um den Markt zu erreichen, musst du 3 Tage laufen. Wenn Sie eine Brücke über das Tal hätten, könnten Sie es in zwei Stunden schaffen.

Eure Regierung hat einen Vertrag mit Ausländern abgeschlossen, die euch zeigen sollen, wie man eine Brücke baut.

Die Brücke wird aus Papier, Klebeband und Schnur mit Schere, Lineal und Bleistift gebaut. Du kennst das Material, aber du weißt nichts über den Bau.

Sozialverhalten: Die Derdianer sind es gewohnt, einander sehr nahe zu sein. Die Kommunikation funktioniert nur, wenn man dem Gesprächspartner sehr nahe ist. Es wird als unhöflich angesehen, wenn man sich nicht sehr nahe ist, während man spricht. Wenn Sie sich an einem Gruppengespräch beteiligen, sollten Sie sich aneinander drängen. Es ist auch sehr wichtig, dass Sie jeden grüßen, wenn Sie sich treffen. Ein Gespräch muss mit einer Vorstellung beginnen, z. B. "Ich bin Jay von Dardia". Wenn die Person nicht antwortet, gilt das als unhöflich.

Begrüßung: Zur Begrüßung berühren die Derdianer den rechten Ellbogen ihres Gegenübers. Händeschütteln ist ein großer Fauxpas.

Derdianer sind beleidigt, wenn sie nicht begrüßt werden (Berühren des rechten Ellbogens) oder wenn eine Person in einem Gespräch zu weit weg steht. Wenn sie beleidigt sind, schreien Derdianer laut.

Ja / Nein: Derdianer benutzen das Wort NEIN nicht. Sie sagen immer JA, aber wenn sie NEIN meinen, begleiten sie das JA mit einem nachdrücklichen Kopfnicken von links nach rechts (das sollten Sie gut üben).

Arbeitsverhalten: Werkzeuge sind geschlechtsspezifisch (oder, wenn es sich um eine einzige Geschlechtergruppe handelt, durch 1 und 2 geteilt):

Schere und Lineal dürfen nur von Männern angefasst werden (1)

Klebeband und Schnur nur von Frauen (2)

Bleistifte und Papier sind neutral (1&2)

Ausländer: Die Derdianer mögen Gesellschaft. Aber sie sind sehr stolz auf ihre Kultur. Sie wissen, dass sie die Brücke nie allein bauen können. Andererseits halten sie die Kultur und Bildung der Ausländer nicht für überlegen. Das Bauen von Brücken ist etwas, das sie einfach nicht können. Sie erwarten, dass sich die Ausländer an ihre Kultur anpassen werden. Ihr Verhalten ist für sie ganz natürlich und deshalb können sie es den anderen nicht erklären (dieser Punkt ist SEHR wichtig).



MATERIAL 2: Anleitung für die Ingenieure

Sie sind eine Gruppe von internationalen Ingenieuren, die für ein multinationales Bauunternehmen arbeiten. Ihr Unternehmen hat gerade einen sehr wichtigen Vertrag mit der Regierung von Derdia unterzeichnet, in dem es sich verpflichtet hat, den Derdianern beizubringen, wie man eine Brücke baut. Gemäß dem unterzeichneten Vertrag ist es sehr wichtig, dass Sie die vereinbarte Frist einhalten, andernfalls wird der Vertrag gekündigt und Sie werden arbeitslos.

Die Regierung von Derdia hat ein großes Interesse an diesem Projekt, das von der Europäischen Union finanziert wird. Derdia ist ein sehr gebirgiges Land, mit vielen Schluchten und tiefen Tälern, aber keinen Brücken. Daher brauchen die Menschen in Derdia immer viele Tage, um von den Dörfern zum Markt in der Hauptstadt zu gelangen. Es wird geschätzt, dass die Derdianer mit der Brücke die Strecke in nur 5 Stunden zurücklegen könnten. Da es in Derdia viele Schluchten und Flüsse gibt, kann man nicht einfach eine Brücke aufstellen und wieder abhauen. Du musst den Derdianern beibringen, wie sie selbst eine Brücke bauen können.

Die Simulation

Zunächst solltet ihr euch die Zeit nehmen, diese Anweisungen sorgfältig zu lesen und gemeinsam zu entscheiden, wie ihr die Brücke bauen wollt. Nach einer bestimmten Zeit dürfen zwei Mitglieder eures Teams für 3 Minuten in das Derdianerdorf gehen, in dem die Brücke gebaut werden soll (z. B. um die natürlichen und materiellen Bedingungen zu prüfen, mit den Derdianern Kontakt aufzunehmen usw.). Sie haben dann 10 Minuten Zeit, um ihren Bericht zu analysieren und die Vorbereitungen abzuschließen. Danach reist das gesamte Ingenieursteam nach Derdia, um den Derdianern den Bau der Brücke beizubringen.

Die Brücke

Die Brücke wird durch eine Papierbrücke symbolisiert. Die Brücke soll zwei Stühle oder Tische über eine Distanz von ca. 80 cm miteinander verbinden. Sie muss stabil sein. Am Ende des Bauprozesses sollte sie das Gewicht der Schere und des Klebers, die beim Bau verwendet wurden, tragen können. Die Teile der Brücke können nicht einfach in Derdia ausgeschnitten und zusammengebaut werden, denn sonst würden die Derdianer nicht lernen, wie sie es selbst tun können. Sie müssen alle Schritte des Baus lernen. Jedes Teil muss mit Bleistift und Lineal gezeichnet und dann mit der Schere ausgeschnitten werden.

Materialien

Die Brücke wird aus Papier/Karton hergestellt. Sie können für die Planung und den Bau verwenden: Papier, Kleber, Schere, Lineal, Stifte.

Zeit

Für die Planung und Vorbereitung vor der Reise nach Derdia: 40 Minuten.

Um den Derdianern das Bauen beizubringen: 25 Minuten.

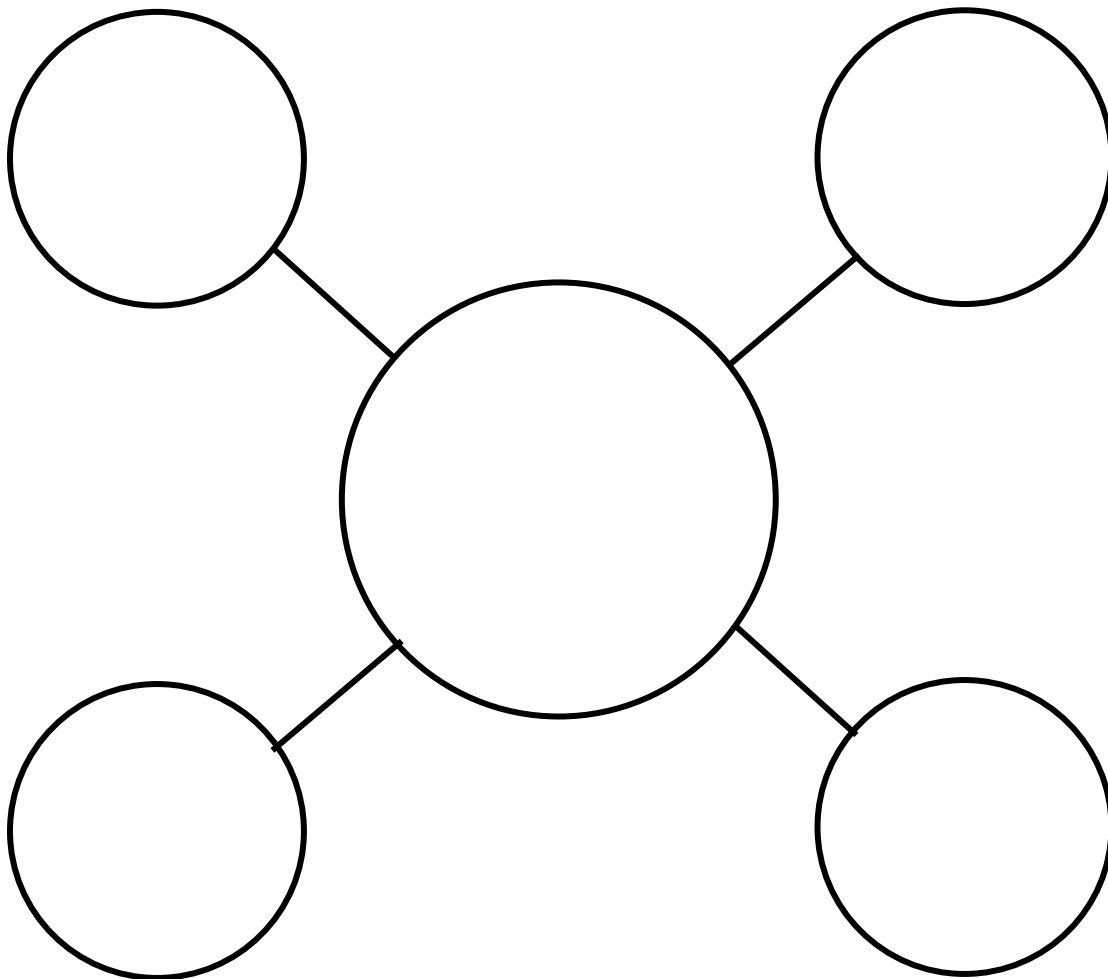
Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Anhang 2- Aktivität: Kreise des multikulturellen Selbsts

MATERIAL 1: Kreise des multikulturellen Selbsts

Setzen Sie Ihren Namen in den mittleren Kreis der unten stehenden Struktur. Schreiben Sie einen wichtigen Aspekt Ihrer Identität in jeden der Satellitenkreise - ein Kennzeichen oder eine Beschreibung, die Ihrer Meinung nach wichtig ist, um Sie zu definieren. Das kann alles Mögliche sein: Asiatisch-Amerikanisch, weiblich, Mutter, Sportlerin, Erzieherin, Buddhistin, Wissenschaftlerin oder eine andere Beschreibung, mit der Sie sich identifizieren.



1. Erzählen Sie eine Geschichte über eine Zeit, in der Sie besonders stolz darauf waren, sich mit einer der oben genannten Beschreibungen identifizieren zu können.
2. Erzählen Sie eine Geschichte über eine Zeit, in der es besonders schmerzhaft war, mit einem Ihrer Deskriptoren identifiziert zu werden.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



3. Nennen Sie ein Stereotyp, das mit einer der Gruppen, mit denen Sie sich identifizieren, assoziiert wird, das aber nicht mit dem übereinstimmt, was Sie sind. Füllen Sie den folgenden Satz aus:

Ich bin _____ , aber _____ bin ich NICHT.



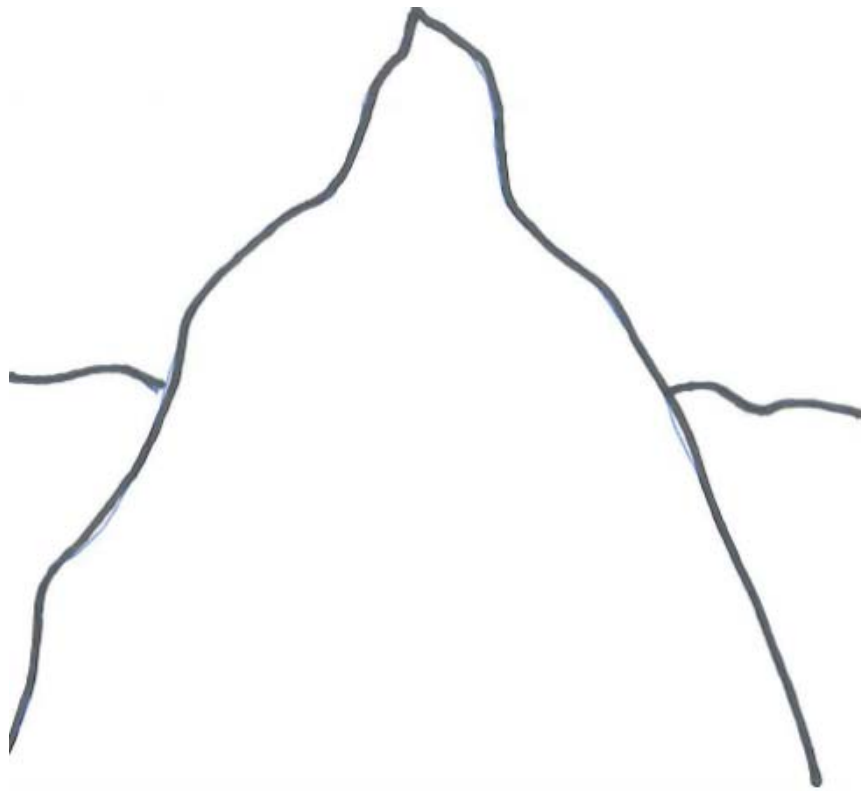
Anhang 3- Aktivität: Kulturelles Eisberg-Modell

MATERIAL-EISBERG-MODELL

1) A. Notieren Sie die Bausteine von Kultur

B. Ergänzen Sie Ihre Liste mit den Ergebnissen Ihres Nachbarn

C. Platzieren Sie die Elemente in den beiden Teilen des Eisbergs, unter Wasser, als auch über Wasser.

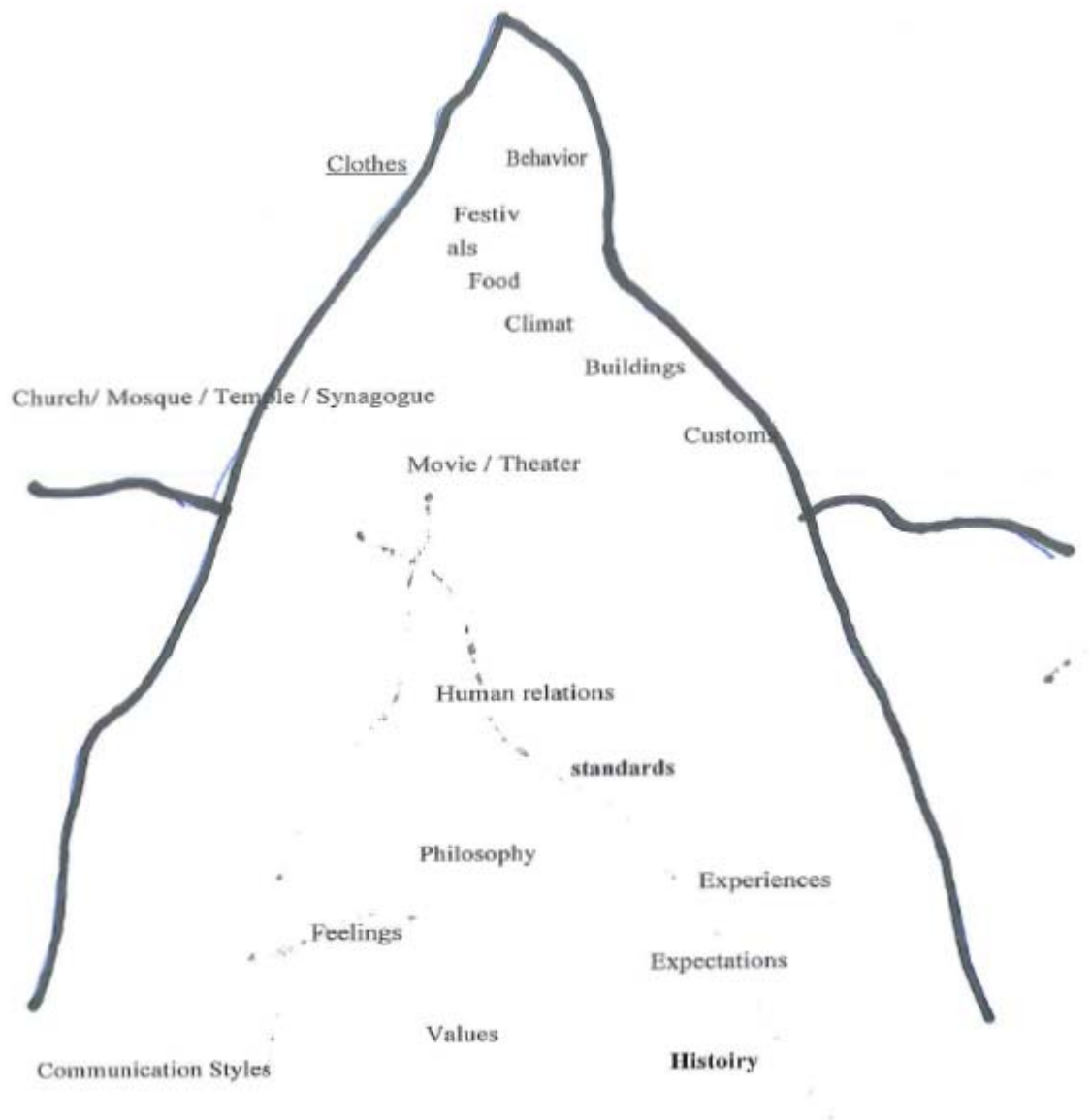


Intercultural Competence

Group of French-German authors

Marie-Eve Hartmann – Brigitte Hertlein-Puchta – Catherine Metzger – Clarisse Reibel – Christophe Saintvoirin – Dr. Elke Ch. Zapf

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Anhang 4- Aktivität: Kulturbox

MATERIAL- Kulturbox

Sie sind Teil einer Arbeitsgruppe, die die Aufgabe hat, 10 Elemente des Landes, in dem er lebt, auszuwählen. Ihr wählt Elemente aus, die ihr für wichtig haltet, damit sich Menschen aus einer anderen Kultur ein Bild von ihnen machen können. Diese Kulturbox wird in ein anderes Land geschickt.

Welche Elemente, die Ihre Kultur repräsentieren, würden Sie auswählen? Was müssen Ihre Partner aus Ihrer Kultur wissen, um Sie besser zu verstehen?

Anleitung:

1. Erstellen Sie eine Liste mit allen Ihren Ideen (Einzelarbeit)
2. Wählt in der Gruppe 10 Gegenstände aus, die ihr in die Box legen wollt. Warum habt ihr diese Gegenstände ausgewählt (Gruppenarbeit)?-



3. Bereiten Sie eine Präsentation von bis zu 3 Minuten vor.

Quelle: Intercultural competence
french-german workgroup
marie-Eve Hartmann – Brigitte Hertelin-Puchta – Catherine Metzger – Clarisse Reibel –
Christophe Saintvoirin – Dr.Elke Ch. Zapf

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Anhang 5- Aktivität: Aktive Zuhörer

MATERIAL- "Aktive Zuhörer"- Szenarien

AKTIVES ZUHÖREN Szenario #1:

Sie sprechen mit Ihrem Vorgesetzten, der Sie angerufen hat, um zu fragen, wie es Ihnen geht. Sie waren in den letzten Wochen müde und erschöpft. Sie haben einfach keine Lust auf irgendetwas, jeder Tag fühlt sich eintönig an und Sie haben das Gefühl, dass Sie Ihre täglichen Aufgaben nur noch abspulen.

AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #2

Sie sprechen mit einem Kollegen über einen neuen Kollegen, der Ihnen seine Arbeit gibt, wenn er/sie sehr gestresst ist.

AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #3

Sie glauben, dass die beiden Kollegen auf der anderen Seite des Raumes über Sie gesprochen haben, weil sie immer wieder zu Ihnen hinüberschauen und dann miteinander flüstern. Sie beschließen, einen der beiden am Ende des Tages darauf anzusprechen

AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #4

Sie denken darüber nach, Ihren Job zu kündigen. Sie und Ihr Ehepartner haben schon eine Weile darüber gesprochen. Das würde bedeuten, dass Sie Ihr Haus verkaufen und wegziehen müssten, um an einem weniger teuren Ort zu leben. Sie glauben, dass Sie das tun wollen, aber gleichzeitig fragen Sie sich, ob es das Beste für Sie und Ihren Ehepartner ist. Sie sprechen mit Ihrer Kollegin oder Ihrem Kollegen. Übernehmen Sie es von dort!

AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #5

Sie sprechen mit Ihrem Kollegen über all die Veränderungen, die in Ihrem Unternehmen durch Expansion, neue Ausrüstung, neues Personal, neue Richtlinien usw. stattfinden. Das ist alles sehr überwältigend für Sie.

AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #6

Zu Beginn Ihrer Schicht ist Ihnen ein ziemlich schwerer Fehler unterlaufen, über den Sie sich sehr ärgern. Normalerweise sind Sie kontaktfreudig und fröhlich, aber dieser Fehler nagt wirklich an Ihnen. Auch wenn den Beteiligten nichts passiert ist, fühlen Sie sich wirklich schrecklich und fragen sich, ob Sie Ihren Job noch machen und mit all den Aktivitäten mithalten können, wie Sie es früher getan haben.



AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #7

Sie sind mit Ihren Kindern "bis hierher" gekommen. Sie machen Sie einfach verrückt mit ihrem Gejammer und ihren Streitereien. Sie lieben sie, aber Sie brauchen eine Pause. Sie sprechen mit einem Kollegen.

AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #8

Sie befinden sich in einem Dilemma und fragen Ihren Freund, ob er ein paar Minuten Zeit für Sie hat. Sie haben die Möglichkeit, einen neuen Job mit geregelten Arbeitszeiten, Urlaub und freien Wochenenden anzunehmen. Gleichzeitig lieben Sie Ihre Arbeit und sind hin- und hergerissen.

AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #9

Sie sind verärgert über einen Konflikt, den Sie vor ein paar Tagen mit einem Kollegen hatten. Sie sprechen mit einem anderen Kollegen darüber. Sie haben das Gefühl, dass Sie sich schlecht verhalten haben. Sie haben sich bei der Person, die Sie beleidigt haben, entschuldigt und versucht, es wiedergutzumachen. Trotzdem hören Sie immer wieder davon, und Sie haben das Gefühl, dass Sie nicht mehr tun können, also warum lassen Sie es nicht einfach sein!

AKTIVES ZUHÖREN SZENARIO #10

Sie sprechen mit einem Freund darüber: Sie arbeiten schon seit einiger Zeit an einem Projekt, Sie haben die ganzen Erhebungen gemacht, die Zusammenstellung, sogar das Schreiben. Und es war in erster Linie Ihre Idee. Aber jemand anderes hat Ihr Projekt mit seinem Namen eingereicht und die ganze Anerkennung bekommen.



Anhang 6- Aktivität: Körpersprache – wie erkenne ich Offenheit

MATERIAL- Handout "Körpersprache" Beispielszenarien

Sie können diese spezifischen Szenarien verwenden, aber es ist besser, sie an den Hintergrund der Teilnehmer anzupassen

Szenario 1

Sie planen den Besuch einer Schule, um mit den Lernenden kulturelle Aktivitäten durchzuführen. Sie sind sehr aufgeregt, aber Sie stellen fest, dass die von Ihnen geplanten kulturellen Aktivitäten im Freien nicht stattfinden können. Die Temperatur beträgt 40° C und die Lernenden sind frustriert!

Szenario 2

Du gehörst zum Organisationsteam eines großen Konzerts. Alles ist wirklich gut geplant, aber im letzten Moment macht etwas Ihre perfekte Planung zunichte. Sie haben Ihre Lebensmittelvorräte aus dem Kühlschrank genommen, und das Essen ist verdorben. Sie haben nichts zu verkaufen.

Szenario 3

Sie sind Mitglied des Promotion-Teams für einen interkulturellen Abend, den Sie planen. Seit mehr als 10 Tagen werben Sie für die Veranstaltung mit dem falschen Datum. Statt Juni haben Sie Juli geschrieben. Sie finden es erst 5 Tage vor der Veranstaltung heraus.



Anhang 7- Aktivität: Aktionsplan

<p>Sie kommen am Flughafen an, Ihr Tutor / Ihre Tutoin soll Sie abholen abholen, aber er /sie taucht nicht auf. Was tun Sie nun?</p>	<p>Sie kommen an Ihrem Zielort an. Ihr Koffer ist nicht angekommen. Was tun Sie nun?</p>
<p>Sie teilen eine Wohnung mit Menschen aus einem anderen Land. Sie möchten sie bitten, ein wenig leiser zu sein, aber Sie sprechen nicht die gleiche Sprache. Was können Sie tun?</p>	<p>Es ist Ihr erster Tag am Arbeitsplatz. Sie wurden vorgestellt, aber jetzt wissen Sie nicht was Sie tun sollen oder welche Ihre Aufgaben sind. Was können Sie tun?</p>
<p>Sie stellen fest, dass alle Kolleg:innen planen, sich nach der Arbeit zu treffen, aber niemand fragt Sie. Sie würden aber gerne mitkommen. Was können Sie tun?</p>	<p>Ein Kollege / Eine Kollegin bittet Sie wiederholt, bestimmte Werkzeuge zu holen. Sie verstehen die Namen der Werkzeuge in der Zielsprache nicht. Was tun Sie?</p>
<p>Sie sind bei der Arbeit, haben aber Ihre Arbeitskleidung vergessen. Was tun Sie nun?</p>	<p>Sie werden über Nacht krank und können am nächsten Morgen nicht zur Arbeit gehen. Was tun Sie?</p>
<p>Sie werden ein paar Tage hintereinander früher nach Hause geschickt. Sie wissen nicht, warum. Was können Sie tun?</p>	<p>Sie bekommen eine Aufgabe zugewiesen, die für Ihre Fähigkeiten zu anspruchsvoll ist. Was tun Sie?</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



SELBSTWIRKSAMKEIT – Activity Nr. 1 – Mat. 2 – Aktionsplan

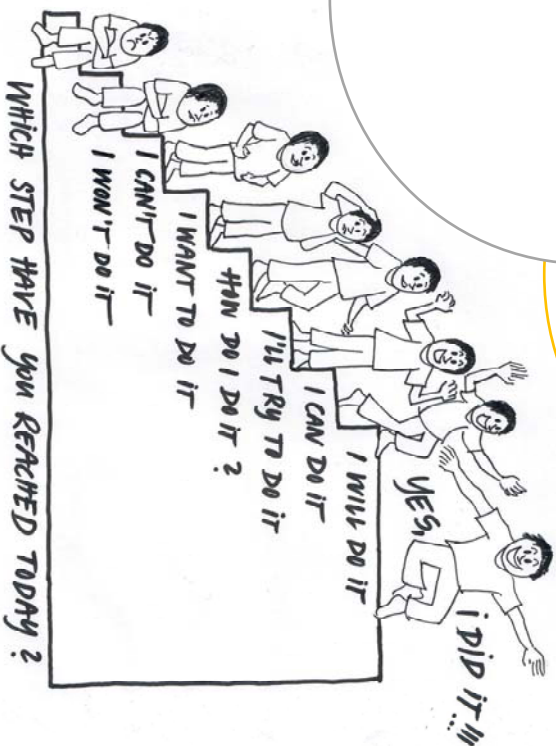
5. Schritt

4. Schritt

3. Schritt

2. Schritt

1. Schritt



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung und die Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Anhang 8- Aktivität: Selbstreflexion- 3a Kartenspiel

MATERIAL- Mat.1- Spielregeln und Anleitung

<p>GRUPPE 1 - REGELN ES DARF NICHT GESPROCHEN WERDEN. Jeder Spieler erhält 5 Karten. Das Ass ist die höchste Karte, die Sechs die niedrigste. Karo ist Trumpf. Die Spieler spielen im Uhrzeigersinn nacheinander. Wer den Stich gewinnt, nimmt die Karten. Der Spieler, der am Ende die meisten Karten hat, ist der Gewinner. Der Gewinner rückt einen Tisch auf. Der Verlierer steigt einen Tisch ab. Die anderen Spieler bleiben an ihrem Tisch sitzen.</p>	<p>GRUPPE 2 - REGELN ES DARF NICHT GESPROCHEN WERDEN. Jeder Spieler erhält 5 Karten. Das Ass ist die höchste Karte, die Sechs die niedrigste. Herz ist die Trumpfkarte. Die Spieler spielen im Uhrzeigersinn nacheinander. Wer den Stich gewinnt, nimmt die Karten. Der Spieler, der am Ende die meisten Karten hat, ist der Gewinner. Der Gewinner rückt einen Tisch auf. Der Verlierer steigt einen Tisch ab. Die anderen Spieler bleiben an ihrem Tisch sitzen.</p>
<p>GRUPPE 3 - REGELN ES DARF NICHT GESPROCHEN WERDEN. Jeder Spieler erhält 5 Karten. Das Ass ist die höchste Karte, die Sechs die niedrigste. Alle Karten haben den gleichen Wert. Es gibt keinen Trumpf. Die Spieler spielen im Uhrzeigersinn nacheinander. Wer den Stich gewinnt, nimmt die Karten. Der Spieler, der am Ende die meisten Karten hat, ist der Gewinner. Der Gewinner rückt einen Tisch auf. Der Verlierer steigt einen Tisch ab. Die anderen Spieler bleiben an ihrem Tisch sitzen.</p>	<p>GRUPPE 4 - REGELN ES DARF NICHT GESPROCHEN WERDEN. Jeder Spieler erhält 5 Karten. Das Ass ist die niedrigste Karte, die Sechs die höchste. Alle Karten haben den gleichen Wert. Es gibt keinen Trumpf. Die Spieler spielen nacheinander und gegen den Uhrzeigersinn. Wer den Stich gewinnt, nimmt die Karten. Der Spieler, der am Ende die meisten Karten hat, ist der Gewinner. Der Gewinner rückt einen Tisch auf. Der Verlierer steigt einen Tisch ab. Die anderen Spieler bleiben an ihrem Tisch sitzen.</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Quellenangaben

Aktion Mensch (2020, December 30). *Vorurteile über Inklusion – wir machen Schluss damit!*

<https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/11-Vorurteile-ueber-Inklusion.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2017, Juni). *Diskriminierung in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Dritten Gemeinsamen Berichts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.*

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/zusammenfassung_dritter_bericht_an_den_bt_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020, April). *Gleiche Rechte, gleiche Chancen. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.*

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Antoniou G., Dinas E., Kosmidis S., and Saltiel L. (2019). *Anti-semitism in Greece today* (2nd ed.), Heinrich-Boll Foundation, Greece.

Balderstone, S. (2010). *Cultural heritage and human rights in divided Cyprus*: Australian Institute of Archaeology.

Berlinghoff, M. (2018, May 14). Geschichte der Migration in Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/252241/deutsche-migrationsgeschichte>

Brücker et al. (2020, February, 4). *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem machen weitere Fortschritte.* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Kurzbericht 4/2020. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>

Bundeszentrale für politische Bildung (2020, August 10). *Religion. Eurobarometer-Umfrage 2018.* <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/145148/religion>

Cavounidis J. (2004). *Migration to Greece from the Balkans. South Eastern Europe.* Journal of Economics 2, p.35-39.

Chepkemoi J. (2019). Ethnic Groups of Greece. *WorldAtlas*. Retrieved from:

<https://www.worldatlas.com/articles/minority-ethnic-groups-in-greece.html>

Constantinou, M. C. (2009). *Cyprus, Minority Politics and Surplus Ethnicity.*

Constantinou, M. C. (2009). *Cyprus, Minority Politics and Surplus Ethnicity.*

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Cyprus 2019 Human Rights Report, United States Department of State. Retrieved from:
<https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/02/CYPRUS-2019-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf>

DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD CENTRO DE PUBLICACIONES PASEO

DeakinCo. (2017). Seven Practices you can implement to increase cultural awareness in the workplace. *DeakinCo*. Retrieved from: <https://www.deakinco.com/media-centre/news/seven-practices-you-can-implement-to-increase-cultural-awareness-in-the-workplace>

Deardorff, D. K. (2006), *The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States*, *Journal of Studies in International Education* 10: 241-266.

DEL PRADO, 18. 28014 Madrid.

Dernbach, A. (2019, July 22). *Die meisten Flüchtlinge bringen starke demokratische Grundeinstellungen mit*. Der Tagesspiegel. <https://www.tagesspiegel.de/politik/forschung-ueber-migranten-die-meisten-fluechtlinge-bringen-starke-demokratische-grundeinstellungen-mit/24683822.html>

Differences unite us. European project: <https://differencesuniteus.webnode.com/>

El-Menouar, Y. (2019, July 11). *Religiöse Toleranz weit verbreitet – aber der Islam wird nicht einbezogen*. Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/juli/religioese-toleranz-weit-verbreitet-aber-der-islam-wird-nicht-einbezogen>

Erotokritou V. How Erasmys+ Changed my Life! (#UCLanians Blog), *University of Central Lancashire Uclan Cyprus*. Retrieved from: <https://www.uclancyprus.ac.cy/how-erasmus-changed-my-life/?cn-reloaded=1>

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia. (2003). *EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN DE MINORÍAS ÉTNICAS EN ESPAÑA. - Contra Inmigrantes no-comunitarios y el colectivo gitano*.
<https://www.colectivoioe.org/uploads/edb969a5b5bb4f6aaf3f9afb865cf396533d9315.pdf>

Förderverein PRO ASYL e.V. et al. (2017, May). *Pro Menschenrechte. Contra Vorurteile. Fakten und Argumente zur Debatte über Flüchtlinge in Deutschland und Europa*.
www.proasyl.de/gemeinsam-gegen-rassismus/fakten-gegen-vorurteile

Frangoskou M., & Hadjilyra A.M. (n.d.) *The Maronites of Cyprus*, Cyprus Religious Group. Retrieved from:

[http://www.mfa.gov.cy/mfa/highcom/highcom_pretoria.nsf/all/3AF861EE6C2042E0C2257A4D0037CD2B/\\$file/MARONITES%20eng%202013%20for%20web%20low.pdf?openelement](http://www.mfa.gov.cy/mfa/highcom/highcom_pretoria.nsf/all/3AF861EE6C2042E0C2257A4D0037CD2B/$file/MARONITES%20eng%202013%20for%20web%20low.pdf?openelement)

Frangou C. "My Erasmus Experience". *Cyprus International Institute of Management*. Retrieved from: <https://www.uclancyprus.ac.cy/how-erasmus-changed-my-life/?cn-reloaded=1>

Fundacion Secretariado Gitano, Learning By Doing. Retrieved from:

https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/employment/aprender_trabajando.html

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



GERMANIA – neue Perspektiven auf unser Land (2016, September 29).

<https://www.youtube.com/watch?v=7T5JHUaKQuE>

Gropas R. & Triantafyllidou A. (2007). *A European Approach to Multicultural Citizenship: Legal Political and Educational Challenges*.

Hanewinkel, V. and Oltmer, J. (2017, September). *Focus MIGRATION. Länderprofil Deutschland*. Bundeszentrale für politische Bildung.

<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/208594/deutschland>

Herbig, P. (1998). *Handbook of Cross-Cultural Marketing*, New York: The Haworth Press.

https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/PoblacionGitana/docs/WEB_POBLACION_GITANA_2012.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (1998–2019). *Población extranjera por Nacionalidad, provincias, Sexo y Año* [Conjunto de datos].

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/I0/&file=03005.px#!tabs-tabla>

Kerzil J. (2002). *L'éducation interculturelle en France: un ensemble de pratiques évolutives au service d'enjeux complexes*. ResearchGate.

Khan A. S. (2020). Examples of Showing Respect to Others & why it's important? *Legacy Business Cultures*. Retrieved from: <https://legacycultures.com/examples-of-showing-respect-to-others-and-its-importance-in-life/>

Mavrogordatos G. (2003). Ethnic minorities. In Chatziosif C. (Eds.), *20th century history of Greece*, Vol. B2.

Meunier O. (2008). *Les approches interculturelles dans le système scolaire français: vers une ouverture de la forme scolaire à la pluralité culturelle?*. OpenEdition Journal, vol.3.

Michas T. (2003). *Unholy Alliance : Greece and Milosevic's Serbia in the Nineties*. Athens: Elati.

Miller F. (2017)/ Diversity Training Activities. *Bizfluent*. Retrieved from:

<https://bizfluent.com/way-5406291-diversity-training-activities.html>

MindTools. Active Listening, Hear what people are really saying. Retrieved from;

<https://www.mindtools.com/CommSkll/ActiveListening.htm>

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2014). *Estrategia Nacional*

Molokotos, L. (2003). *Identity crisis: Greece, orthodoxy, and the European Union*. Journal of contemporary religion, vol. 18, issue 3, p. 291-315.

Morgan N. (2011). Body Language Quick Takes: How to spot openness. *Forbes*. Retrieved from:

<https://www.forbes.com/sites/nickmorgan/2011/09/08/body-language-quick-takes-how-to-spot-openness/?sh=201256af5b14>

National strategic framework for Roma (2011). Hellenic Republic. Ministry of Labour and Social Security.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Núñez Florencio, R. (2014). La construcción de la identidad española: símbolos, mitos y tipos. *La Albolafia*. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5270554.pdf>

para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020. MINISTERIO

Pasamitros N. (2010). *Stereotypical Images and Enemy Perceptions in the Greco-Turkish Conflict: Is it possible to change stereotypes?*. Available here: <https://www.e-ir.info/2010/10/26/stereotypical-images-and-enemy-perceptions-in-the-greco-turkish-conflict-is-it-possible-to-change-stereotypes/>

Peptalks (2017). This exercise will make you more open-minded in 20 minutes. Retrieved from: <https://www.peptalksblog.com/this-exercise-will-make-you-more-open-minded-in-20-minutes/>

Permanent Mission of the Republic of Cyprus to the United Nations (2000), *The Latin Community in Cyprus*, Retrieved from: <https://www.cyprusun.org/?p=431>

Rüsberg, K. (2018, July 20). *Inklusion auf dem Arbeitsmarkt. Schwierige Jobsuche*.

Deutschlandfunk. https://www.deutschlandfunk.de/inklusion-auf-dem-arbeitsmarkt-schwierige-jobsuche.680.de.html?dram:article_id=423415

Savvides, L., Osum, F., Pasha, F. D. (2011-2012). *Racism and related discriminatory practices in Cyprus*, ENAR.

Smith A. (1990). "Towards a Global Culture? In M. Featherstone (ed.), *Global Culture: Nationalism, Globalisation and Modernity* (London: Sage).

Sotiriou K. (2006). *The education of Muslim minority in Thrace*. National school for civil administration.

Speed, M. and Alikaj A. (2020). Rights Denied: Albanians in Greece face long-term Limbo. *BalkanInsight*. Retrieved from: <https://balkaninsight.com/2020/07/01/rights-denied-albanians-in-greece-face-long-term-limbo/>

Statistical Service, *Demographic Statistics 2019*, Ministry of Finance, Republic of Cyprus.

Available here:

[https://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/6C25304C1E70C304C2257833003432B3/\\$file/Demographic Statistics Results-2019-EN-301120.pdf?OpenElement](https://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/6C25304C1E70C304C2257833003432B3/$file/Demographic%20Statistics%20Results-2019-EN-301120.pdf?OpenElement)

Steinke, R. (2019, August 7). *Vernebelte Kriminalstatistik*. Süddeutsche Zeitung.

<https://www.sueddeutsche.de/politik/fluechtlinge-kriminalitaet-statistik-1.4556323>

Triantafyllidou A. Greek Nationalism in the New European Context, in I. Pawel Karolewski, A Marcin Suszycki (eds), *Nationalism in Contemporary Europe*, London/ New York, Continuum, p. 151-167. Retrieved from Cadmus, European University Institute Research Repository at:

<http://hdl.handle.net/1814/7441>

Tsoukalas C. (1993). "Greek National Identity in an Integrated Europe and a Changing World Order", pp. 57-78 in H. Psomiades and S. Thomadakis (eds.) Greece, *The new Europe and the Changing International Order*. New York: Pella.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Tutorialspoint. Body Language-Open & Closed. Retrieved from:

https://www.tutorialspoint.com/body_language/body_language_open_closed.htm

UNO Flüchtlingshilfe. (2020, December 30). *Vorurteile gegen Flüchtlinge auf dem Prüfstand.*

<https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/informieren/faktencheck/>

Vega Cortés, A. (1997). Los gitanos en España. <https://unionromani.org/los-gitanos-en-espana/>

Vogel, L. and Zajak, S. (2020, October 7). *Teilhabe ohne Teilnahme? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind.* DeZIM

Research Notes 4/20. <https://dezim->

[institut.de/fileadmin/user_upload/Projekte/Eliten/ResearchNotes_04_201030_ansicht.pdf](https://dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Projekte/Eliten/ResearchNotes_04_201030_ansicht.pdf)

Wenge, N. (2006, January 24). *Das System der nationalsozialistischen Konzentrationslager.* Bundeszentrale für politische Bildung.

<https://www.bpb.de/geschichte/nationalsozialismus/ravensbrueck/60677/das-system-der-nationalsozialistischen-konzentrationslager>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.