DREAMM
Develop and Realise Empowering Actions for Mentoring Migrants
Grant Agreement number: 957882 — DREAMM — AMIF-2019-AG-CALL

Funded by the European Union

TOOLKIT

Toolkit für Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen

Paket mit Schulungsmethoden und -materialien zur Unterstützung von Trainer*innen und Organisationen beim Aufbau von Kapazitäten für angehende Lead-Mentor*innen

Susan Grixti *Hrsg*

1

Toolkit für Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen

Paket mit Schulungsmethoden und -materialien zur Unterstützung von Trainer*innen und Organisationen beim Aufbau von Kapazitäten für angehende Lead-Mentor*innen

WISSENSCHAFTLICHE KOORDINIERUNG
Colin CALLEJA, Professor für Inklusion und Zugang zum Lernen (L-Università ta' Malta, Msida/Malta)
colin.calleja@um.edu.mt

REDAKTION
Susan GRIXTI (L-Università ta' Malta, Msida/Malta)
susan.grixti@um.edu.mt

EINFÜHRUNG
François MIFSUD (L-Università ta' Malta, Msida /Malta)
francois.mifsud@um.edu.mt

AUTOR*INNEN
Susan GRIXTI, Colin CALLEJA, François MIFSUD, Phyllisienne VASSALLO GAUCI und Zoi ARVANITIDOU (L-Università ta' Malta, Malta); Felix HAFNER (die Berater, Österreich); Louiza KYTHREOTOU und Rafaella PIYIOTI (Citizens In Power, Zypern); Tim SCHOLZE und Garrett HUBING (blinc EG, Deutschland); Thanos LOULES und Eric KOTA (IASIS, Griechenland); Laura M. PANELLA und Luciana PAGANO SALMI (CIDIS onlus, Italien); Gabriella B. KLEIN und Koffi M. DOSSOU (Key & Key Communications, Italien); Claudia MAZZESCHI und Elisa DELVECCHIO (Università degli Studi di Perugia, Italien)

ÜBERSETZUNG AUS DEM ENGLISCHEN
Annika SATKE (die Berater, Österreich); Garrett HUBING und Tim SCHOLZE (blinc EG, Deutschland)

DREAMM PROJEKTKOORDINATORIN
Universität von Perugia
Claudia MAZZESCHI, Professorin für dynamische Psychologie
claudia.mazzeschi@unipg.it

Schlüsselwörter: Feedback, Überarbeitung, benutzerfreundliche Handbücher, zugängliche Tools, Umsetzung

UMSCHLAG- UND GRAFIKDESIGN
Koffi M. Dossou (Key & Key Communications, Deruta (PG)/Italien)
koffidossou@koffidossou.it
Veröffentlicht 2023 vom DREAMM-Konsortium

Sofern nicht anders angegeben, ist dieses Werk unter einer Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License lizenziert.

Diese Veröffentlichung wurde aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziert.
Der Inhalt dieser Veröffentlichung gibt ausschließlich die Meinung der Autoren wieder und liegt in deren alleiniger Verantwortung.
Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

INHALTSVERZEICHNIS

Eine Einführung in Toolkit 1

Abschnitt 1: Primäre Werkzeuge

- Zwischenmenschliche Kommunikation bei interkulturellen Begegnungen
- Beobachtung der zwischenmenschlichen Kommunikationsdynamik mit Migrant*innen: Arbeitsblatt 1
- Beobachtung der zwischenmenschlichen Kommunikationsdynamik mit Migrant*innen: Arbeitsblatt 2
- Beobachtung der zwischenmenschlichen Kommunikationsdynamik mit Migrant*innen: Arbeitsblatt 3
- Arbeitsblatt zur Analyse der Hasskommunikation: Verstehen und Kontrastieren von Hasskommunikation
- Referenzsystem: Erleichterung der inklusiven Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für Lead-Mentor*innen
- Der „Let Me Learn“-Prozess – Workshop 1: Verstehen, wer ich als Lernende*r bin
- Der „Let Me Learn“-Prozess – Workshop 2: Verstehen, wie sich meine Lernmusterkombination auf meine Rolle und Verantwortlichkeiten als Lead-Mentor*in auswirkt
- Der „Let Me Learn“-Prozess – Workshop 3: Verstehen, wie LML-Bewusstsein zu einer besseren Teamorganisation und -zusammenarbeit führen kann
- Der „Let Me Learn“-Prozess – Workshop 4: Verstehen, wie ich mich selbst und meine Mentor*innen durch das Entschlüsseln von Aufgaben und die Auswahl geeigneter Strategien stärken kann
- Level5 Referenzsystem zur Bewertung der Kompetenzen von Lead-Mentor*innen

Abschnitt 2: Methoden

- Das Konzept der Fokusgruppe am runden Tisch
- Design Thinking
- E-Kurs „Culture Art for Restorative Justice“
- BOOST: Unterstützung für gefährdete Migrant*innen

Abschnitt 3: Strategien

- Brainstorming
- Gamification und Simulationen
- Leitlinien für die Einrichtung eines Sprachcafés

Abschnitt 4: Aktivitäten

- Ein Set praktischer Aktivitäten für die Betreuung von Migrant*innen im Bildungsbereich
- In Theatre Meaning Making Communication – Workshops
- Workshops zum Thema Journalismus
- Umfassender offener Online-Kurs von Fashion4Inclusion

Abschnitt 5: Materialien

- Der Bericht der Aslyum-Informationsdatenbank (AIDA) für den Bezirk
- Hinweise E-Guidebook für die soziale Integration von Migrant*innen
- Einrichtung des One-Stop-Shops Leitlinien und Dokument zum Verhaltenskodex
- Umfrage zur Datenerhebung bei Migrant*innen
- POEME E-Arbeitsblätter
- ActinYouth Interaktive Plattform
- Tagebuch des*der Lead-Mentor*in
- Beobachtungsbogen für die Moderation gemeinsamer Treffen und Veranstaltungen im Rahmen von Gemeinschaftsaktionen
- Vernetzungs-Tools: WhatsApp, Telegram, etc.

EINE EINFÜHRUNG IN TOOLKIT 1

Die DREAMM-Toolkits: Ziel, Zweck und eingebettete Werte

Im Rahmen des von der Europäischen Union finanzierten Projekts „Develop and Realise Empowering Actions for Mentoring Migrants“ (DREAMM) wurden drei Toolkits entwickelt, um den Integrationsprozess von neu angekommenen Migrant*innen, insbesondere von Migrant*innen mit Drittstaatenhintergrund, zu unterstützen und zu erleichtern. Die Toolkits sind für Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen, für Lead-Mentor*innen zur Vorbereitung von Mentor*innen und für Mentor*innen zur Vorbereitung von Migrant*innen gedacht; eine zugängliche Ressource, die übernommen und/oder angepasst werden kann, falls die Zielnutzer*innen die Erfahrungen wiederholen möchten. Die Toolkits bieten eine Mischung aus praxiserprobten primären Instrumenten, Methoden, Strategien, Aktivitäten und Materialien, deren Umsetzung darauf abzielt, positive und inklusive Lernräume sowohl für neu angekommene Migrant*innen als auch für ihr neues Land/ihre neue Gemeinschaft zu schaffen, wobei die Menschenrechte der Migrant*innen und ihr Mitspracherecht voll respektiert werden. Die Entwicklung der Toolkits basiert auf inklusiven Werten und den Grundsätzen der Gleichberechtigung und Gleichstellung, wobei Migrant*innen als geschätzte Individuen wahrgenommen werden, deren Bedürfnisse, Rechte und Pflichten in ihrer neuen Gesellschaft willkommen geheißen und gut berücksichtigt werden. Der Integrationsprozess wird zu einem wechselseitigen Lernprozess, von dem sowohl die Migrant*innen als auch ihre neuen Länder/Gemeinschaften profitieren können. Der Integrationsprozess ergibt sich somit aus der Betrachtung von Kultur als konstruktivem und transformativem Prozess, bei dem Kultur als sich aus dem aktiven Tun entwickelnd und nicht auf das passive Haben kultureller Kategorien beschränkt verstanden wird. Eingliederung und Kultur werden zu Werten, Integration zu einer inhärenten transformativen Aktivität, die aus interkulturellen Begegnungen und Kommunikation entsteht.

Toolkit 1: Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen

Im DREAMM-Kontext ist der*die Lead-Mentor*in eine Fachkraft mit Erfahrung im Bereich Migration und/oder Freiwilligenarbeit, die als Brücke zwischen Migrant*innen und Freiwilligen fungiert und bereit ist, die Mentor*innen zu orientieren und zu betreuen, um den Integrationsprozess der Migrant*innen zu erleichtern. Zu den Aufgaben des*der Lead-Mentor*in gehören das Vorleben von Mentoring, die Überwachung des angemessenen Einsatzes von interkultureller Kommunikation im Migrationskontext, der Abbau von Kommunikationsbarrieren im lokalen Kontext, die Förderung der Teambildung und die Koordination von Integrationsmaßnahmen und -veranstaltungen. Nachdem der*die Lead-Mentor*in eine Schulung im „Let-Me-Learn“-Prozess und im Level5-Referenzsystem für Kompetenzen absolviert hat, wird von ihm*ihr erwartet, dass er diese Instrumente auch sinnvoll einsetzt. Der*die Lead-Mentor*in kann somit die Bedürfnisse der Migrant*innen besser analysieren und einen Rahmen für das Mentoring-Angebot entwickeln, der den ermittelten Bedürfnissen effizient und effektiv gerecht wird, sowie sicherstellen, dass die konzipierten Integrationsworkshops, -aktivitäten und -veranstaltungen zu Ergebnissen führen, die sowohl den Zielen des Projekts als auch den teilnehmenden Begünstigten zugutekommen.

Daher bietet Toolkit 1 Trainer*innen und Organisationen die notwendigen Werkzeuge für die Vorbereitung von Lead-Mentor*innen in den drei Hauptsäulen von DREAMM: Migration, interkulturelle Kommunikation und Moderation. Der im Toolkit 1 enthaltene Inhalt zielt darauf ab, eine umfassende

Lernerfahrung zu schaffen, von der die Lead-Mentor*innen im Rahmen ihrer laufenden beruflichen Entwicklung direkt profitieren können, und dient gleichzeitig als pädagogisches Instrument, mit dem sie die Mentor*innen bei ihren täglichen Interaktionen mit Migrant*innen unterstützen und begleiten können. Die Lernerfahrung, die durch die Nutzung der im Toolkit 1 enthaltenen Instrumente geschaffen wird, verbessert nicht nur das Wissen, die Fähigkeiten und die Einstellungen der Lead-Mentor*innen im Migrations- und Integrationskontext, sondern unterstützt die Lead-Mentor*innen dabei, als Trainer*innen und Vermittler für die Mentor*innen bei der Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zu fungieren, durch die Integration als ein bilaterales Ereignis zwischen Migrant*innen und ihren neuen Gemeinschaften praktiziert wird.

Die Philosophie hinter dem Toolkit: Angewandte pädagogische Überlegungen

Aus der Doppelrolle der Lead-Mentor*innen, die (a) die pädagogische Unterstützung der Mentor*innen im Integrationsprozess der neu angekommenen Migrant*innen und (b) die Führungstätigkeit der Lead-Mentor*innen zur Erleichterung und Unterstützung der Mentor*innen bei ihren täglichen Aufgaben umfasst, ergeben sich drei grundlegende, aber zentrale Bedürfnisse der Lead-Mentor*innen. Toolkit 1 deckt diese drei Arten von Bedürfnissen ab, nämlich emotionale, intellektuelle und praktische. Die emotionalen Bedürfnisse konzentrieren sich auf die emotionalen Reaktionen der Lead-Mentor*innen unter Berücksichtigung der Realitäten und Bedürfnisse der Mentor*innen und neu angekommenen Migrant*innen. Die intellektuellen Bedürfnisse basieren auf dem Lernen über Integration und interkulturelle Abläufe. Die praktischen Bedürfnisse werden erfüllt, indem die Lead-Mentor*innen dabei unterstützt werden, sich mit der Vielfalt der bürokratisch-institutionellen Systeme des neuen Landes vertraut zu machen.

Die pädagogischen Methoden, die innerhalb des Toolkits 1 angewandt werden, um den identifizierten Bedürfnissen der Lead-Mentor*innen gerecht zu werden, basieren alle auf dem Konzept der Lerngemeinschaften, in denen die Rollen des Lehrens und Lernens als austauschbar angesehen werden, d.h. die Lead-Mentor*innen fungieren sowohl als Lernende als auch als Lehrende, wenn sie mit ihren Trainer*innen und schließlich mit Mentor*innen und Migrant*innen interagieren. Das Toolkit bietet sowohl pädagogische als auch ethische Lernwerkzeuge, um die Entwicklung und Verbesserung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen der Lead-Mentor*innen im Bereich Migration und Integration zu unterstützen. Die pädagogische Komponente unterstützt die Entwicklung einer pädagogischen Perspektive und von Methoden, durch die dialogische Bildungsaktivitäten entwickelt werden. Die ethische Komponente basiert auf der Entwicklung von Reflexionsinstrumenten, mit denen die Lead-Mentor*innen ihre pädagogische Praxis aus einer gleichberechtigten und inklusiven Perspektive reflektieren können. Letztendlich werden die Lead-Mentor*innen mit einer kritischeren Lesart der Integrationsprozesse gleichgesetzt, bei der multikulturelle und interkulturelle Integrationsansätze bevorzugt werden.

Das Toolkit unterstützt die Lead-Mentor*innen nicht nur in ihrer anfänglichen Einführungsphase als neue Lead-Mentor*innen, sondern gibt ihnen auch die notwendigen Werkzeuge an die Hand, um eine Bedarfsanalyse der Mentor*innen zu formulieren, wenn sie mit Integrationsherausforderungen konfrontiert werden. Trainer*innen und Organisationen werden ermutigt, dieses Toolkit als Mittel für die Entwicklung dialogischer Bildungsaktivitäten zu nutzen, die eine ruhige, aber fruchtbare kommunikative Arbeitsbeziehung insbesondere zwischen Lead-Mentor*innen und kooperierenden Mentor*innen fördern. Teambildung und die Förderung eines starken Gemeinschaftsgefühls unter den Mentor*innen ist ein wesentlicher Aspekt der

Ausbildung der Lead-Mentor*innen. Teambildung und Gemeinschaft vermitteln nicht nur ein Gefühl der Kameradschaft zwischen den Lead-Mentor*innen, sondern erleichtern auch den Austausch von Lehr- und Lernerfahrungen zwischen Lead-Mentor*innen und zwischen Lead-Mentor*innen und Mentor*innen. Daher konzentrieren sich die spezifischen Tools in Toolkit 1 auch auf die Teambildung und die Gemeinschaftsfähigkeiten. Das Toolkit bietet verschiedene Methoden, Aktivitäten und Strategien, um die gegenseitige Zusammenarbeit und das Verständnis zwischen Lead-Mentor*innen zu fördern und sie dabei zu unterstützen, sich als Fachleute mit Mentor*innen und Migrant*innen gleichermaßen zu engagieren.

Der Inhalt des Toolkits: Primäre Werkzeuge, Methoden, Strategien, Aktivitäten und Materialien

Die Entwicklung von Soft- und Hard Skills in Toolkit 1 zielt darauf ab, die Rolle des*der Lead-Mentor*in als agierende*r Pädagog*in zu erleichtern. Um die Position des*der Lead-Mentor*in nicht auf eine funktionale oder technische Rolle zu beschränken, bietet Toolkit 1 Trainer*innen und Organisationen Inhalte, die den Lead-Mentor*innen dabei helfen, als agierende Fachleute in Bezug auf die Bildungsmaßnahmen der Mentor*innen und die Integrationsprozesse neu angekommener Migrant*innen zu handeln. Toolkit 1 besteht aus fünf Abschnitten, die alle auf inklusiven Bildungsprinzipien beruhen, um mit den Lead-Mentor*innen als Agenten des Wandels unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen kulturellen Hintergründe und Geschichten zusammenzuarbeiten. Darüber hinaus ist jeder Abschnitt selbsterklärend und lässt sich leicht auf Bildungsaktivitäten und Mentor*innenprogramme für Lead-Mentor*innen anwenden.

Der Einfachheit halber folgt eine kurze Erläuterung der Inhalte der einzelnen Abschnitte, wie sie im Toolkit 1 entwickelt wurden:

- ***Primäre Tools*** sind die übergreifenden Tools, die von DREAMM für die Stärkung und Bewertung des Wachstums von Lead-Mentor*innen vorgesehen sind: Interkulturelle Kommunikation, der „Let Me Learn“-Prozess und das Level5-Referenzsystem für Kompetenzen
- ***Methoden*** sind spezifische Ansätze oder Techniken zur Erreichung eines bestimmten Ziels oder Ergebnisses im Sinne des DREAMM-Kontextes
- ***Strategien*** sind umfassendere Pläne oder Rahmen, die den Gesamtansatz oder die Richtung einer Initiative oder eines Programms im Rahmen von DREAMM bestimmen.
- ***Bei den Aktivitäten*** handelt es sich um spezifische Aktionen oder Veranstaltungen, die zur Erreichung eines bestimmten Ziels oder Ergebnisses in spezifischen Migrationskontexten der sechs an DREAMM beteiligten Projektpartner (d. h. Österreich, Zypern, Italien, Deutschland, Griechenland und Malta) konzipiert wurden.
- ***Materialien*** sind Hilfsmittel oder Ressourcen, die zur Unterstützung bestimmter Aktivitäten oder Methoden verwendet werden können, auch wenn sie an anderer Stelle im Toolkit 1 enthalten sind.

Der Schlüssel zur Vorbereitung der Lead-Mentor*innen hin zum Erfolg liegt darin, sie darauf vorzubereiten, neue Dinge zu lernen und zu tun - und dazu gehört es, einen Rahmen zu schaffen, der rechtzeitig Unterstützung bietet, wenn diese benötigt wird. Daher sollten Trainer*innen und Organisationen selbst erwarten, dass sie bei der Einführung von für sie völlig neuen Instrumenten und Konzepten die notwendige Unterstützung erhalten. Alle Instrumente sind mit Links zu weiteren Informationen über sie und ihre Umsetzung im Migrations- und Integrationskontext sowie mit Tipps für Trainer*innen versehen. In einigen Fällen enthalten sie die Kontaktdaten der Organisationen oder Fachleute, die das spezifische Instrument

besitzen, um den Trainer*innen als Bezugspunkt zu dienen, wenn sie Hilfe in einem bestimmten Fachgebiet benötigen.

Schlüsselwörter: Feedback, Überarbeitung, benutzerfreundliche Handbücher, zugängliche Tools, Umsetzung

Primäre Werkzeuge

Funded by the European Union

Name des Werkzeugs	ZWISCHENMENSCHLICHE KOMMUNIKATION IN EINER INTERKULTURELLEN BEGEGNUNG
Thema & Abschnitt	Interkulturelle Kommunikation: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Diese Präsentation bietet ein umfassendes Kommunikationsmodell, das die grundlegenden Konzepte von Kommunikation, Kultur und interkultureller Kommunikation erläutert, die als zwischenmenschliche Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung verstanden wird.
Ziel(e)	▪ Vermittlung von Grundkenntnissen über interkulturelle Kommunikation an Lead-Mentor*innen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ die verschiedenen Komponenten der zwischenmenschlichen Kommunikation aufzählen ▪ erklären, warum zwischenmenschliche Kommunikation komplex und dynamisch ist ▪ erklären, warum die zwischenmenschliche Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung komplexer und dynamischer ist ▪ Kultur als einen dynamischen, transformativen Prozess und nicht als statisches Etikett zu definieren ▪ Gründe dafür nennen, warum der*die Zuhörer*in oft nicht versteht, was der*die Sprecher*in meint ▪ sich in der zwischenmenschlichen Kommunikation bewusst um eine gemeinsame Verständigung bemühen
Zeit	4 Stunden: 1 Stunde für ein Brainstorming zum Vorwissen der Lead-Mentor*innen über zwischenmenschliche und interkulturelle Kommunikation, 1 Stunde für die Präsentation, 1 Stunde für eine Peer-to-Peer-Diskussion und 1 Stunde für die Rückmeldung, Klärung von Fragen und Besprechung von Unklarheiten
Ressource/n	○ Interpersonelle Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung' ppt-Präsentation abrufbar unter https://www.dreamm-project.eu/tools
Methodik	1. Brainstorming über das Verständnis der teilnehmenden Lead-Mentor*innen für zwischenmenschliche Kommunikation. 2. Brainstorming über das Verständnis der Teilnehmer*innen für interkulturelle Kommunikation. 3. Stellen Sie das Kommunikationsmodell vor. 4. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, in Zweiergruppen die Aussage „Zwischenmenschliche Kommunikation ist immer interkulturell“ zu diskutieren: ein*e Teilnehmer*in vertritt diese Aussage, während der*die andere Teilnehmer*in gegen sie argumentiert (5-10 Minuten). 5. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, in Zweiergruppen zu diskutieren, wie sich das erworbene Wissen auf ihre Rolle und Verantwortung als Koordinatorinnen und Koordinatoren von Mentoring-Angeboten auswirkt. 6. Sammeln Sie Feedback und heben Sie neue Schlüsselkonzepte hervor.
Tipps für Trainer*innen	Es ist **sehr wichtig,** dass Sie vor der Präsentation das Dokument „Intercultural Communication Principles and Inclusive Communication“ von Dossou, Koffi M. und Klein, Gabriella B. (2023) lesen. Das Dokument, das mit Mythen über Kommunikation aufräumt und die Prinzipien der interkulturellen Kommunikation hervorhebt, kann unter https://www.dreamm-project.eu/tools abgerufen werden. Während des Workshops können Kommunikationsspiele durchgeführt werden, um Erklärungen und Diskussionen zu unterstützen. Es ist wichtig, die mündliche

	Präsentation an das Publikum anzupassen und geeignete Beispiele zu wählen, um die verschiedenen Aussagen zu erklären.
Weitere Informationen	Der Inhalt der Präsentation basiert auf Informationen aus Dossou, Koffi M., Klein, Gabriella B., und Ravenda, Andrea F. (2016). „Our RADAR Communication Concept“. In: Dossou, Koffi M., und Klein, Gabriella B.,. *RADAR Guidelines. Understanding hate-oriented communication and tools for anti-hate communication strategies in an intercultural dimension*. Deruta/Perugia: Key & Key Communications. 2016: 5-18. https://www.keyandkey.it/wp-content/uploads/2020/04/RADAR-Guidelines-EN.pdf Für weitere Lektüre siehe Piller, I. (2017). *Intercultural Communication: A critical Introduction*, 2nd ed. Edinburgh: Edinburgh University Press Für weitere Informationen zur Kommunikationsdynamik in einem interkulturellen Integrationsprozess wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Gabriella B. Klein von Key & Key Communications unter www.keyandkey.it; gabriella.klein@keyandkey.it
Tool-Implementierung Fallstudie	Dieses Modell ist das Ergebnis von Tausenden von Stunden Kommunikationstraining, die Key & Key Communications (KEY&KEY) in den letzten 30 Jahren in verschiedenen Ländern durchgeführt hat, hauptsächlich in beruflichen Kontexten mit verschiedenen Arten von Teilnehmer*innen, von Beamt*innen, Verwaltungspersonal, kaufmännischem Personal, Ärzt*innen und medizinischem Personal, Sozialarbeiter*innen, Migrant*innen mit unterschiedlichen schulischen und akademischen Vorbereitungen bis hin zu Universitätsstudierenden aus verschiedenen EU-Ländern und den USA. Es wurde für die von CIDIS (Italien) in Perugia und Neapel im Rahmen von DREAMM organisierten Schulungsaktivitäten verwendet.

Name des Werkzeugs	BEOBACHTUNG DER ZWISCHENMENSCHLICHEN KOMMUNIKATIONSDYNAMIK MIT MIGRANT*INNEN: Arbeitsblatt 1
Thema & Abschnitt	Interkulturelle Kommunikation: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieses Arbeitsblatt ermöglicht es Lead-Mentor*innen, die Kommunikationsdynamik zwischen einem*einer Lead-Mentor*in oder einem*einer Mentor*in und einem*einer neu angekommenen Migrant*in mit Drittstaatenhintergrund zu beobachten. Es stellt verschiedene bedeutsame Kommunikationspraktiken vor, die Schritt für Schritt zu beobachten sind. Neben einem Beobachtungsleitfaden kann es auch als Selbstlern- und Bewertungsinstrument für Lead-Mentor*innen und Mentor*innen in ihrer Interaktion mit Migrant*innen als neu angekommene Drittstaatsangehörige dienen.
Ziel(e)	▪ Verbesserung der Zuhör- und Beobachtungsfähigkeiten der Lead-Mentor*innen in Bezug auf eine wechselseitige zwischenmenschliche Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung ▪ Entwicklung eines Bewusstseins für sozial und kulturell sensible Interaktionen, insbesondere mit gefährdeten neu angekommenen Migrant*innen aus verschiedenen kulturellen Gemeinschaften ▪ Unterstützung eines wechselseitigen Integrationsprozesses durch inklusive Interaktionen während gemeinsamer Gemeinschaftsaktionen zwischen federführenden Mentor*innen und Migrant*innen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ sich auf Worte, Körpersprache und visuelle Elemente konzentrieren und allgemeine Einstellungen gegenüber Migrant*innen erkennen ▪ Kommunikationsunterschiede zwischen Migrant*innen sowie zwischen ihnen und Migrant*innen aus anderen Kulturkreisen erkennen ▪ geeignete Kommunikationsstrategien anwenden, um Kommunikationsbarrieren zu überwinden
Zeit	c. 45 Minuten
Ressource/n	○ „Beobachtung der zwischenmenschlichen Kommunikationsdynamik mit Migrant*innen“ Arbeitsblatt 1
Methodik	1. Brainstorming über das Verständnis der teilnehmenden Lead-Mentor*innen, was zwischenmenschliche Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für sie bedeutet. 2. Stellen Sie den Teilnehmer*innen jeden Schritt des Arbeitsblatts vor und geben Sie konkrete Beispiele. 3. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, das Beobachtungsinstrument in realen Situationen anzuwenden und ihre Beobachtungen, wenn möglich, ins Plenum zurückzubringen, um sie mit den anderen Lead-Mentor*innen/Mentor*innen und, wenn möglich, auch mit Migrant*innen zu diskutieren.
Tipps für Trainer*innen	Der*die Beobachter*in kann eine vollständige Beobachtung oder eine teilnehmende Beobachtung durchführen.
Weitere Informationen	Die Methodik stützt sich auf die Ethnographie der Kommunikation (D. Hymes) und die Konversationsanalyse (J.J. Gumperz) sowie auf die allgemeine Kommunikationstheorie. Weitere Hilfsmittel für die Beobachtung zwischenmenschlicher Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung finden Sie in den SPICES-Leitlinien

	https://www.keyandkey.it/wp-content/uploads/2020/04/SPICES_GUIDELINES.pdf, S. 24-35; Kap. 1.3.2. 65-70. Für weitere Informationen zur Kommunikationsdynamik in einem interkulturellen Integrationsprozess wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Gabriella B. Klein von Key & Key Communications unter www.keyandkey.it; gabriella.klein@keyandkey.it
Tool-Implementierung Fallstudie	Key & Key Communications (KEY&KEY) verwendete das Arbeitsblatt in realen Situationen bei gemeinsamen Gemeinschaftsaktionen, die von CIDIS in Perugia und Neapel, Italien, organisiert wurden. In einigen Situationen wurde die Beobachtungsaktivität nicht durchgeführt, weil die Migrant*innen Angst hatten, für die von CIDIS angebotenen Dienstleistungen bezahlen zu müssen. In anderen Situationen wurde der*die Beobachter*in ganz natürlich zum*zur Teilnehmer*in und musste daher zur teilnehmenden Beobachtung übergehen.

BEOBACHTUNG DER ZWISCHENMENSCHLICHEN KOMMUNIKATIONSDYNAMIK MIT MIGRANT*INNEN

ARBEITSBLATT 1:

Dieses Arbeitsblatt dient dazu, zu beobachten und zu notieren, wie Sie die Gesprächspartner*innen anhand der unten aufgeführten Kommunikationsmuster wahrnehmen. Neben allgemeinen Merkmalen (Einstellung, Bereitschaft zum Zuhören usw.) beziehen sie sich auf Worte (verbale Kommunikation), Körpersprache (nonverbale Kommunikation) und visuelle Kommunikationselemente wie Farben, Formen und Symbole. Diese Muster haben sich als wichtig für eine inklusive Kommunikation im Allgemeinen erwiesen, insbesondere mit Personen aus verschiedenen Sprachgemeinschaften, mit denen man nicht den gleichen sprachlichen und kulturellen Hintergrund teilt. Die Beobachtungsaktivität ist auch für das Selbsttraining nützlich.

Geben Sie für jede Beobachtungsaktivität Ihre Wahrnehmung auf einer Skala von 1 bis 5 an (wobei 1 am negativsten und 5 am positivsten ist), und begründen Sie Ihre Entscheidung:

gar nicht gut	1
nicht so gut	2
okay/neutral	3
gut	4
sehr gut	5

Beobachtungsmuster und Selbsttraining	**Skala**	**M/LM* in Interaktion mit Migrant*innen mit Drittstaatenhintergrund**
		Erklären/Motivieren Sie Ihre Entscheidung
1. Die allgemeine Haltung des*der LM/M gegenüber dem*der Migrant*in		
2. Der*die LM/M zeigt Bereitschaft zum Zuhören		
3. Der*die LM/M zeigt Erklärungsbereitschaft		
4. Der*die LM/M ist geduldig		
5. Der*die LM/M ist freundlich		
6. Der*die LM/M achtet darauf, einfache Wörter und Sätze zu wählen (verbale Kommunikation)		
7. Der*die LM/M achtet auf eine Körpersprache, die von dem*der Migrant*in nicht als Eindringen in die eigene Privatsphäre empfunden wird (nonverbale Kommunikation, insbesondere Körperkontakt, Blickkontakt, Distanz)		
8. Die Umgebung (physische Situation, z. B. für den One-Stop-Shop) ist entspannend mit hellen Farben, Sitzgelegenheiten, Bildern und Fotos, die die Aktivitäten des Ortes zeigen (visuelle Kommunikation; Beachtung der Privatsphäre bei Fotos)		
9. Andere Kriterien: bitte angeben (so viele Zeilen wie nötig hinzufügen)		

*LM = Lead-Mentor*in/M = Mentor*in

Funded by the European Union

Name des Werkzeugs	BEOBACHTUNG DER ZWISCHENMENSCHLICHEN KOMMUNIKATIONSDYNAMIK MIT MIGRANT*INNEN: Arbeitsblatt 2
Thema & Abschnitt	Interkulturelle Kommunikation: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Dieses Arbeitsblatt ermöglicht es den Lead-Mentor*innen, die Kommunikationsdynamik zwischen einem*einer Lead-Mentor*in oder einem*einer Mentor*in und einem*einer neu angekommenen Migrant*in mit Drittstaatenhintergrund zu beobachten. Es stellt verschiedene bedeutsame Kommunikationspraktiken vor, die Schritt für Schritt zu beobachten sind. Neben einem Beobachtungsleitfaden kann es auch als Selbstlern- und Bewertungsinstrument für Lead-Mentor*innen und Mentor*innen in ihrer Interaktion mit Migrant*innen als neu angekommene Drittstaatsangehörige dienen.
Ziel(e)	▪ Verbesserung der Zuhör- und Beobachtungsfähigkeiten der Lead-Mentor*innen in Bezug auf eine wechselseitige zwischenmenschliche Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung ▪ Entwicklung eines Bewusstseins für sozial und kulturell sensible Interaktionen, insbesondere mit gefährdeten neu angekommenen Migrant*innen aus verschiedenen kulturellen Gemeinschaften ▪ Unterstützung eines wechselseitigen Integrationsprozesses durch inklusive Interaktionen während gemeinsamer Gemeinschaftsaktionen zwischen federführenden Mentor*innen und Migrant*innen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ einige typische paraverbale Elemente erkennen, d. h. Elemente, die wir beim Sprechen einsetzen, um Bedeutung zu vermitteln (z. B. Geschwindigkeit, Pausen, Lautstärke) ▪ ihre Stimme einsetzen, um nicht nur sprachliche, sondern auch soziale und kulturelle Bedeutung zu vermitteln ▪ zu erkennen, wann und wie man einen Sprecherwechsel vornimmt ▪ Kommunikationsunterschiede zwischen Migrant*innen sowie zwischen ihnen und Migrant*innen aus anderen Kulturkreisen erkennen ▪ geeignete Kommunikationsstrategien anwenden, um Kommunikationsbarrieren zu überwinden
Zeit	c. 45 Minuten
Ressource/n	○ „Beobachtung der zwischenmenschlichen Kommunikationsdynamik mit Migrant*innen“ Arbeitsblatt 2
Methodik	1. Brainstorming über das Verständnis der teilnehmenden Lead-Mentor*innen, was zwischenmenschliche Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für sie bedeutet. 2. Stellen Sie den Teilnehmer*innen jeden Schritt des Arbeitsblatts vor und geben Sie konkrete Beispiele. 3. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, das Beobachtungsinstrument in realen Situationen anzuwenden und ihre Beobachtungen, wenn möglich, ins Plenum zurückzubringen, um sie mit den anderen Lead-Mentor*innen/Mentor*innen und, wenn möglich, auch mit Migrant*innen zu diskutieren.
Tipps für Trainer*innen	Der*die Beobachter*in kann eine vollständige Beobachtung oder eine teilnehmende Beobachtung durchführen.

Weitere Informationen	Die Methodik stützt sich auf die Ethnographie der Kommunikation (D. Hymes) und die Konversationsanalyse (J.J. Gumperz) sowie auf die allgemeine Kommunikationstheorie. Weitere Hilfsmittel für die Beobachtung zwischenmenschlicher Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung finden Sie in den SPICES-Leitlinien https://www.keyandkey.it/wp-content/uploads/2020/04/SPICES_GUIDELINES.pdf, S. 24-35; Kap. 1.3.2. 65-70. Für weitere Informationen zur Kommunikationsdynamik in einem interkulturellen Integrationsprozess wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Gabriella B. Klein von Key & Key Communications unter www.keyandkey.it; gabriella.klein@keyandkey.it
Tool-Implementierung Fallstudie	Key & Key Communications (KEY&KEY) verwendete das Arbeitsblatt in realen Situationen bei gemeinsamen Gemeinschaftsaktionen, die von CIDIS in Perugia und Neapel, Italien, organisiert wurden. In einigen Situationen wurde der*die Beobachter*in ganz natürlich zum*zur Teilnehmer*in und musste daher zur teilnehmenden Beobachtung übergehen.

BEOBACHTUNG DER ZWISCHENMENSCHLICHEN KOMMUNIKATIONSDYNAMIK MIT MIGRANT*INNEN

ARBEITSBLATT 2:

Dieses Arbeitsblatt dient dazu, zu beobachten und zu notieren, wie Sie die Gesprächspartner*innen anhand der unten aufgeführten Kommunikationsmuster wahrnehmen. Sie konzentrieren sich auf den Sprecherwechsel und den Einsatz der Stimme des*der LM/M (paraverbale Kommunikation) und wie dies vermutlich von dem*der Migrant*in wahrgenommen wird. Diese Muster wurden als wichtig für eine inklusive Kommunikation im Allgemeinen identifiziert, insbesondere mit Personen aus verschiedenen Sprachgemeinschaften, mit denen man nicht den gleichen sprachlichen und kulturellen Hintergrund teilt. Konzentrieren Sie sich bei Ihrer Beobachtung nur auf eine*n der an einer Interaktion beteiligten Lead-Mentor*innen oder Mentor*innen. Das Beobachten solcher Muster ist nicht einfach und erfordert mehr Training. Die Beobachtungsaktivität ist auch für das Selbsttraining nützlich.

Geben Sie für jede Beobachtungsaktivität Ihre allgemeine Beobachtung und Wahrnehmung in zwei einfachen Kategorien an: + oder -. Begründen Sie Ihre Antwort.

Beobachtungsmuster und Selbsttraining	**+/-**	**M/LM* in Interaktion mit Migrant*innen mit Drittstaatenhintergrund**
		Erklären/Motivieren Sie Ihre Entscheidung
1. Die Länge der einzelnen Gesprächsteile des*der LM/M ist der Situation und den sprachlichen und kommunikativen Fähigkeiten der Migrant*innen angemessen		
2. Der*die LM/M unterbricht den Gesprächsfluss des*der Migrant*in nicht		
3. Der*die LM/M vermeidet, dass sich seine Rede mit der des*der Migrant*in überschneidet		
4. Der*die LM/M lässt eine kurze Pause zwischen seinem Gesprächsteil und dem des*der Migrant*in, um zu vermeiden, dass sein Gesprächsteil an den des*der Migrant*in gekoppelt ist.		
5. Der*die LM/M nutzt Pausen, um dem*der Migrant*in Zeit zu geben, eine Information zu verarbeiten		
6. Der*die LM/M passt sein*ihr Sprechtempo an die Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten des*der Migrant*in an		
7. Der*die LM/M verwendet eine sanfte Lautstärke, um nicht als aggressiv wahrgenommen zu werden.		
8. Andere Kriterien: bitte angeben (so viele Zeilen wie nötig hinzufügen)		

*LM = Lead-Mentor*in/M = Mentor*in

Funded by the European Union

Name des Werkzeugs	BEOBACHTUNG DER ZWISCHENMENSCHLICHEN KOMMUNIKATIONSDYNAMIK MIT MIGRANT*INNEN: Arbeitsblatt 3
Thema & Abschnitt	Interkulturelle Kommunikation: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Dieses Arbeitsblatt ermöglicht es Lead-Mentor*innen, die Kommunikationsdynamik zwischen einem*einer Lead-Mentor*in/Mentor*in und einem*einer neu angekommenen Migrant*in mit Drittstaatenhintergrund zu beobachten. Es stellt verschiedene bedeutsame Kommunikationspraktiken vor, die Schritt für Schritt zu beobachten sind. Neben einem Beobachtungsleitfaden kann es auch als Selbstlern- und Bewertungsinstrument für Lead-Mentor*innen und Mentor*innen in ihrer Interaktion mit Migrant*innen als neu angekommene Drittstaatsangehörige dienen.
Ziel(e)	▪ Verbesserung der Zuhör- und Beobachtungsfähigkeiten der Lead-Mentor*innen in Bezug auf die Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung ▪ Entwicklung eines Bewusstseins für sozial und kulturell sensible Interaktionen, insbesondere mit gefährdeten neu angekommenen Migrant*innen aus verschiedenen kulturellen Gemeinschaften ▪ Unterstützung eines wechselseitigen Integrationsprozesses durch inklusive Interaktionen während gemeinsamer Gemeinschaftsaktionen zwischen federführenden Mentor*innen und Migrant*innen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ verschiedene Kommunikationspraktiken erkennen, die eine Interaktion strukturieren ▪ unterschiedliche Kommunikationspraktiken erkennen, die dazu dienen, trotz sprachlicher und kultureller Unterschiede ein gemeinsames Verständnis zu erreichen ▪ Kommunikationsunterschiede zwischen Migrant*innen sowie zwischen ihnen und Migrant*innen aus anderen Kulturkreisen erkennen ▪ geeignete Kommunikationsstrategien anwenden, um Kommunikationsbarrieren zu überwinden
Zeit	c. 45 Minuten
Ressource/n	○ „Beobachtung der zwischenmenschlichen Kommunikationsdynamik mit Migrant*innen“ Arbeitsblatt 3
Methodik	1. Brainstorming über das Verständnis der teilnehmenden Lead-Mentor*innen für die Bedeutung, die zwischenmenschliche Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für sie hat. 2. Stellen Sie den Teilnehmer*innen jeden Schritt des Arbeitsblatts vor und geben Sie konkrete Beispiele. 3. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, das Beobachtungsinstrument in realen Situationen anzuwenden und ihre Beobachtungen, wenn möglich, ins Plenum zurückzubringen, um sie mit den anderen Lead-Mentor*innen/Mentor*innen und, wenn möglich, auch mit Migrant*innen zu diskutieren.
Tipps für Trainer*innen	Der*die Beobachter*in kann eine vollständige Beobachtung oder eine teilnehmende Beobachtung durchführen.
Weitere Informationen	Die Methodik stützt sich auf die Ethnographie der Kommunikation (D. Hymes) und die Konversationsanalyse (J.J. Gumperz) sowie auf die allgemeine Kommunikationstheorie.

	Weitere Hilfsmittel für die Beobachtung zwischenmenschlicher Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung finden Sie in den SPICES-Leitlinien https://www.keyandkey.it/wp-content/uploads/2020/04/SPICES_GUIDELINES.pdf, S. 24-35; Kap. 1.3.2. 65-70. Für weitere Informationen zur Kommunikationsdynamik in einem interkulturellen Integrationsprozess wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Gabriella B. Klein von Key & Key Communications unter www.keyandkey.it; gabriella.klein@keyandkey.it
Tool-Implementierung Fallstudie	Key & Key Communications (KEY&KEY) verwendete das Arbeitsblatt in realen Situationen bei gemeinsamen Gemeinschaftsaktionen, die von CIDIS in Perugia und Neapel, Italien, organisiert wurden. In einigen Situationen wurde der*die Beobachter*in ganz natürlich zum*zur Teilnehmer*in und musste daher zur teilnehmenden Beobachtung übergehen.

BEOBACHTUNG DER ZWISCHENMENSCHLICHEN KOMMUNIKATIONSDYNAMIK MIT MIGRANT*INNEN

ARBEITSBLATT 3:

Dieses Arbeitsblatt dient dazu, zu beobachten und zu notieren, wie Sie den*die Mentor*in (M) oder den*die Lead-Mentor*in (LM) anhand der unten aufgeführten Kommunikationsmuster und -funktionen wahrnehmen. Im Vergleich zu den Arbeitsblättern 1 und 2 sind diese Elemente anspruchsvoller und erfordern daher mehr Training und Bewusstsein für Kommunikationspraktiken, insbesondere in einer interkulturellen Interaktion. Die Beobachtungsaufgabe ist auch für das Selbsttraining nützlich.

Drücken Sie für jede Beobachtungsaktivität Ihre Gesamtbeobachtung und Wahrnehmung aus und geben Sie an, ob die folgenden Muster vorhanden sind☑ , wobei Sie sich bei Ihrer Beobachtung besonders auf eine*n LM oder eine*n M in der Interaktion mit einem*einer Migrant*in konzentrieren.

Beobachtungs- und Selbstbeurteilungsmuster	☑	**M / LM* in Interaktion mit Migrant*innen**
		Erklären/Motivieren Sie Ihre Entscheidung
1. Der*die LM/M eröffnet das Gespräch mit einigen begrüßenden Worten (nicht nur einem Gruß)		
2. Der*die LM/M schließt das Gespräch ab, indem er*sie z. B. die wichtigsten Punkte zusammenfasst, die sich der*die Migrant*in merken muss, oder indem er*sie nette Worte findet, die die Person einladen, bei Bedarf wiederzukommen		
3. Der*die LM/M macht die Beziehung zwischen ihm*ihr und Migrant*innen deutlich (Setting als soziale Situation) und stellt sich mit seinem*ihrem Namen und seiner*ihrer Rolle vor (Namensschild, Namenskarte oder mündliche Selbstpräsentation)		
4. Der*die LM/M verwendet Gesten zur Unterstützung der verbalen Informationen mit der Absicht, den*die Migrant*in bestmöglich zu verstehen		
5. Der*die LM/M verwendet visuelles Material zur Unterstützung der verbalen Informationen mit der Absicht, dem*der Migrant*in ein besseres Verständnis zu vermitteln		
6. Der*die LM/M zeigt Wissen über den kulturellen Hintergrund des*der Migrant*in		
7. Der*die LM/M paraphrasiert mit der Absicht, ein gemeinsames Verständnis zu erreichen		
8. Der*die LM/M verwendet Wiederholungen mit der Absicht, ein gemeinsames Verständnis zu erreichen		
9. Der*die LM/M ist sich des Auftretens von Kommunikationsbarrieren bewusst und versucht, diese zu beseitigen		
10. Der*die LM/M verwendet inklusive Kommunikationstechniken (z. B. durch Blickkontakt, Verwendung der „Wir“-Form usw.)		
11. Der*die LM/M verwendet (unbewusst) ausgrenzende Kommunikationstechniken, wie z. B. Worte und Gesten, die von dem*der Migrant*in als subtile diskriminierende oder sogar rassistische Botschaft wahrgenommen werden können		

Funded by the European Union

12. Der*die LM/M verwendet Code-Switching (Wechsel von der Landessprache in die Sprache des*der Migrant*in oder eine andere Sprache, die beide vermutlich teilen)		
13. Andere Kriterien: bitte angeben (so viele Zeilen wie nötig hinzufügen)		

*LM = Lead-Mentor*in/M = Mentor*in

Name des Werkzeugs	ARBEITSBLATT: HASSKOMMUNIKATION VERSTEHEN UND KONTRASTIEREN – ANALYSE
Thema & Abschnitt	Interkulturelle Kommunikation: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Dieses Arbeitsblatt hilft den Lead-Mentor*innen, die Mechanismen von Hasskommunikation in den Interaktionen von Lead-Mentor*innen und Mentor*innen mit Migrant*innen als neu angekommene Drittstaatsangehörige zu analysieren, insbesondere in Bezug auf Fremdenfeindlichkeit (Afrophobie, Islamophobie) und Rassismus (einschließlich Antisemitismus). Es werden auch andere Arten von diskriminierender Kommunikation in Verbindung mit Sexismus oder aufgrund von sozioökonomischem Status, Alter, Fähigkeiten/Behinderungen, Geschlecht, Sexualität, politischen oder religiösen Überzeugungen betrachtet.
Ziel(e)	▪ Sensibilisierung der Lead-Mentor*innen für die Mechanismen der Hasskommunikation, d. h. der hassmotivierten, hassorientierten oder hasserzeugenden Kommunikation
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ nicht nur offensichtliche, sondern auch subtile diskriminierende Kommunikationspraktiken erkennen ▪ erklären, wie Worte und visuelle Elemente (Farben, Formen, Symbole) zusammenwirken können, um Diskriminierung und Hass zu erzeugen ▪ hassmotivierte, hassorientierte und hassproduzierende Kommunikationspraktiken kritisch diskutieren ▪ die Auswirkungen von Hasskommunikation auf Migrant*innen in einer multikulturellen Gesellschaft erkennen ▪ die Mechanismen der Hasskommunikation als Kommunikationsbarrieren verhindern und zu kontrastieren
Zeit	max. 1-2 Stunden, abhängig von der Komplexität des identifizierten Bildes
Ressource/n	○ Arten von Kommunikationspraktiken, die aus verschiedenen Kommunikationsprodukten extrahiert wurden, nämlich: • Artikel aus Zeitungen • Bilder aus dem Werbekontext (z. B. Werbespots) • Werbevideos • andere Videos (hauptsächlich Propagandavideos) • Interaktionen aus Talkshows • Sequenzen von Posts/Diskursen aus sozialen Medien ○ Arbeitsblatt „Hasskommunikation verstehen und kontrastieren – Analyse“ ○ Computer/Laptop/Tablets/Handys mit Wlan-Verbindung (zum Anschauen von Videos, falls verwendet)
Methodik	1. Brainstorming des Verständnisses der teilnehmenden Lead-Mentor*innen für die Konzepte von (i) Hassreden und (ii) Hasskommunikation. 2. Fragen Sie die Teilnehmer*innen nach ihren eigenen direkten oder indirekten Erfahrungen mit Hasskommunikation. 3. Teilen Sie die Teilnehmer*innen in kleine Gruppen ein und geben Sie jeder Gruppe ein anderes Kommunikationsprodukt. 4. Stellen Sie das Arbeitsblatt zur Analyse vor und bitten Sie die Teilnehmer*innen, ein Propagandabild mit Hasskommunikation in der erhaltenen Mitteilung zu identifizieren.

	5. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, das Arbeitsblatt mit ihrer Analyse individuell zusammenzustellen und dann ihre Ergebnisse in der Gruppe auszutauschen und zu vergleichen. 6. Bitten Sie eine*n Berichterstatter*in aus jeder Gruppe, die Ergebnisse und Schlussfolgerungen mit der gesamten Gruppe zu teilen. 7. Fassen Sie die wichtigsten Punkte zusammen, die allen Gruppenreflexionen gemeinsam sind.
Tipps für Trainer*innen	Für jede der unter Ressourcen aufgelisteten Arten von Kommunikationsprodukten gibt es ein spezielles Arbeitsblatt (siehe Trainees Handbook: Publications | (communicationproject.eu; und https://www.keyandkey.it/wp-content/uploads/2020/04/RADAR-Trainees-Handbook-EN.pdf)
Weitere Informationen	Für weitere Informationen zur Kommunikationsdynamik in einem interkulturellen Integrationsprozess wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Gabriella B. Klein von Key & Key Communications unter www.keyandkey.it; gabriella.klein@keyandkey.it
Tool-Implementierung Fallstudie	Dieses Arbeitsblatt wurde im Rahmen des von der EU finanzierten Projekts RADAR – Regulating Anti-Discrimination and Anti-Racism entwickelt, das unter http://win.radar.communicationproject.eu/web/ abgerufen werden kann, und von CIDIS (Italien) als Teil des DREAMM Lead-Mentor-Trainings in Perugia und Neapel verwendet.

ARBEITSBLATT:

Dieses Arbeitsblatt wurde im Rahmen eines von der Europäischen Union finanzierten Projekts namens RADAR – Regulating Anti-Discrimination and Anti-Racism (siehe http://win.radar.communicationproject.eu/web/) ausgearbeitet.

Sie soll dazu beitragen, das Bewusstsein für die Mechanismen der Hasskommunikation zu schärfen, insbesondere in Bezug auf Fremdenfeindlichkeit (Afrophobie, Islamophobie) und Rassismus (einschließlich Antisemitismus). Das Verständnis dieser Mechanismen ist für den Integrationsprozess von Migrant*innen und damit auch für DREAMM von entscheidender Bedeutung, da Migrant*innen häufig Gegenstand von Diskriminierung und Hasskommunikation sind, und zwar nicht nur offen, sondern auch und vor allem im Verborgenen.

Das folgende Arbeitsblatt befasst sich mit Bildern aus verschiedenen Kontexten (hauptsächlich aus dem Bereich der politischen Propaganda).

ARBEITSBLATT FÜR DIE ANALYSE VON BILDERN

[BILD HIER EINFÜGEN]
Hintergrundinformationen zum Bild:

Bevor Sie beginnen, betrachten Sie das Bild einige Sekunden lang und drücken Sie aus, was Sie fühlen und denken:

Beantworten Sie nun die Fragen.
Beachten Sie, dass einige Fragen für ein bestimmtes Bild möglicherweise nicht relevant sind; Sie können sie einfach überspringen.

INHALT UND KONTEXT	
(1) Was sagt das Bild aus?	
(2) Beschreiben Sie den Kontext und die Situation, in der sich die Interaktion zwischen den Parteien (Personen) abspielt.	
KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE	
(3) Was fällt Ihnen auf, erregt Ihre Aufmerksamkeit oder beeindruckt Sie am meisten?	
DESIGN	
(4) Welche Farbe erscheint als dominant?	

(5) Welchen Einfluss hat sie auf die Interaktion?	
KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE	
(6) Welche Gefühle, Gedanken und Überlegungen weckt die Betrachtung des Bildes?	
DESIGN	
(7) Welche nonverbalen Elemente tauchen gegebenenfalls in dem Bild auf? Wie interagieren sie mit anderen kommunikativen Elementen im Kontext?	
KRITISCHE ANALYSE	
(8) Verwenden die Teilnehmer*innen Gesten und andere nonverbale Verhaltensweisen, die Rassismus, Vorurteile, sexuelle Diskriminierung, Entfremdung, Stereotypen, Konformismus, Generationenkonflikte, Isolation oder Elitedenken ausdrücken?	

(9) Welche sozialen, politischen und wirtschaftlichen Einstellungen spiegeln sich direkt oder indirekt wider?	
KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE	
(10) Gibt es Menschen (Männer, Frauen, Kinder), die Ihnen auffallen und/oder die Sie am meisten mögen?	
(11) Erweckt die Betrachtung des Bildes Eindrücke von Stimmungen, Lebensstilen, Vergleichen oder sexuellen Anspielungen?	
KRITISCHE ANALYSE	
(12) Welche Auswirkungen kann dieses oder ein ähnliches Bild auf die Bevölkerung eines europäischen Landes haben?	

Name des Werkzeugs	REFERENZSYSTEM: ERLEICHTERUNG INKLUSIVER KOMMUNIKATION IN EINER INTERKULTURELLEN BEGEGNUNG FÜR LEAD-MENTOR*INNEN
Thema & Abschnitt	Interkulturelle Kommunikation: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Dieses Referenzsystem besteht aus einem Bewertungsraster, das Trainer*innenn und Organisationen hilft, ihre anfängliche und endgültige Kompetenz in den drei Kompetenzdimensionen, d. h. theoretisches Wissen, praktische Fähigkeiten und persönliche Einstellungen, bei der Erleichterung der inklusiven Kommunikation zwischen Lead-Mentor*innen, Mentor*innen und Migrant*innen selbst einzuschätzen. Es leitet die Teilnehmer*innen an, ein höheres Kompetenzniveau in diesem Bereich zu erreichen. Jede Dimension ist in 5 Lernstufen (1-5) gegliedert, wobei 1 die niedrigste Stufe und 5 die höchste Stufe ist.
Ziel(e)	▪ Einführung der Lead-Mentor*innen in das Referenzsystem zur Bewertung der Kompetenzen bei der Förderung von inklusiver Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung ▪ Bewertung der wachsenden Kompetenzen der Lead-Mentor*innen bei der Förderung inklusiver Kommunikation in einem Migrationskontext ▪ Bereitstellung eines Werkzeugs für Lead-Mentor*innen, mit dem sie den Lernprozess der Mentor*innen bewerten können, und Unterstützung bei der Anwendung dieses Werkzeugs zur Selbstbewertung
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ zwischen Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen in der interkulturellen Kommunikation unterscheiden ▪ die Kommunikationskompetenzen in den drei Dimensionen in ansteigende Wachstumsstufen einteilen ▪ ihre eigene Entwicklung von Kommunikationskompetenzen in einem interkulturellen Kontext bewerten und nach Wegen suchen, wie sie sich verbessern können ▪ das Referenzsystem anwenden, um die Kommunikationskompetenzen der Mentor*innen zu bewerten und/oder ihnen bei der Selbsteinschätzung zu helfen
Zeit	c. 4 Stunden insgesamt: 2 Stunden für die Anfangsphase und 2 Stunden für die Endphase
Ressource/n	○ „Referenzsystem: Erleichterung der inklusiven Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für Lead-Mentor*innen“ – Bewertungsraster ○ Videos von aufgezeichneten kommunikativen Interaktionen (wenn möglich)
Methodik	In der Anfangsphase der Bewertung: 1. Brainstorming des Verständnisses der teilnehmenden Lead-Mentor*innen für die Unterscheidung zwischen Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen. 2. Brainstorming über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen der Teilnehmer*innen in Bezug auf inklusive Kommunikation im Allgemeinen. 3. Brainstorming des Bewusstseins der Teilnehmer über ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Einstellungen in Bezug auf inklusive Kommunikation im Zusammenhang mit dem Migrationskontext. 4. Führen Sie die Teilnehmer*innen in das Referenzsystem ein und helfen Sie ihnen, wenn möglich, einige aufgezeichnete kommunikative Interaktionen mit Hilfe des Tools zu analysieren.

	5. Helfen Sie den Teilnehmer*innen bei der Selbsteinschätzung ihrer anfänglichen Kompetenzen in der inklusiven Kommunikation (Hinweis: Sie sollen die Spalten 4 und 4a des Rasters in jedem Bereich ausfüllen). In der **abschließenden** Bewertungsphase, nachdem die Lead-Mentor*innen Zeit hatten, die Beobachtungsinstrumente und, wenn möglich, das Analyseinstrument für Hasskommunikation anzuwenden: 1. Helfen Sie den Lead-Mentor*innen bei der Selbsteinschätzung ihrer abschließenden Kompetenzen in der inklusiven Kommunikation (Hinweis: Sie sollen nun die Spalten 5 und 5b des Rasters in jedem Bereich ausfüllen). 2. Diskutieren Sie die erzielten Ergebnisse.
Tipps für Trainer*innen	Achten Sie bei Videoaufnahmen auf die ethischen Grundsätze und die Datenschutzgesetze auf EU- und nationaler Ebene.
Weitere Informationen	Das „Referenzsystem für die Erleichterung inklusiver Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für Lead-Mentor*innen“ basiert auf dem LEVEL5-Referenzsystem für Kompetenzen. Mehr über diesen Ansatz erfahren Sie unter The LEVEL5 Approach blinc-eu.org Informationen über Methoden zur Kommunikation über Migration und zur optimalen Nutzung der Erzählungen von Migrant*innen finden Sie in dem „Alternative Narratives“-Artikel *10 criteria for the creation of effective alternative narratives on diversity*, der von Daniel De Torres für den Europarat erstellt wurde und unter *Urban citizenship and undocumented migration (coe.int)* abrufbar ist. Für weitere Informationen zur Kommunikationsdynamik in einem interkulturellen Integrationsprozess wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Gabriella B. Klein von Key & Key Communications unter www.keyandkey.it; gabriella.klein@keyandkey.it
Tool-Implementierung Fallstudie	CIDIS (Italien) hat das von Key & Key Communications (KEY&KEY) entwickelte „Referenzsystem für die Erleichterung inklusiver Kommunikation bei interkulturellen Begegnungen“ bei seinen Lead-Mentor*innen in Perugia und Neapel angewendet. Sie sagten, dass das Tool ihnen hilft, sich auf die Kompetenzen zu konzentrieren, die für eine bessere Interaktion mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund erforderlich sind, und es ihnen ermöglicht, wertvolle Kommunikationsfähigkeiten, Konfliktmanagement und Teamarbeit zu erlernen, sowohl virtuell als auch persönlich. Die Verinnerlichung dieser Fähigkeiten und ihre Weitergabe an andere Freiwillige im Bereich Migration und Integration sowie an Migrant*innen, entweder durch Modellierung oder direkte Anleitung, trägt zu gesünderen kommunikativen Beziehungen und Gemeinschaften bei, die auf Empathie, gegenseitigem Respekt und Verständnis sowie Harmonie basieren.

Bewertungsraster: Wissen über die Erleichterung inklusiver Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für Lead-Mentor*innen

So füllen Sie dieses Raster aus: 1. Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2. Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an)? 3. Nennen Sie konkrete Beispiele und schreiben Sie diese in die 2 Kästchen hinter den von Ihnen angekreuzten. (Max. 230 Zeichen pro Kästchen)

1	2	3	4	4a	5	5b
Level	**Level-Titel[1]**	**Level-Beschreibung Erläuterung**	**Anfang (ankreu -zen)**	**Geben Sie konkrete Beispiele für das, was Sie zu Beginn wussten, um das gewählte Level zu veranschaulichen**	**Ende (ankreu -zen)**	**Geben Sie konkrete Beispiele für das, was Sie am Ende wissen, um das gewählte Level zu veranschaulichen.**
5	**Gewusst wo sonst (strategischer Transfer)**	Wissen, wie man inklusive interkulturelle Kommunikationstechniken und -strategien auf neue und andere Kontexte und Situationen überträgt; wie man „alternative Narrative“ einsetzt	❒		❒	
4	**Gewusst wann (implizites Verständnis)**	Wissen, wann und wie man auf inklusive Weise interagiert und antidiskriminierende Kommunikationstechniken und -strategien in interkulturellen Begegnungen anwendet	❒		❒	
3	**Gewusst wie**	Kenntnis der drei wichtigsten Herausforderungen der interkulturellen Kommunikation (Sprache, stereotype Diskurse, soziale Eingliederung und Gerechtigkeit), die zu Missverständnissen und Fehlkommunikation führen, und wie man solche Barrieren verhindern oder überwinden kann	❒		❒	
2	**Gewusst warum (distanziertes Verstehen)**	Verstehen, warum zwischenmenschliche Kommunikation aus einer interkulturellen Perspektive für die Umsetzung von DREAMM von Vorteil ist	❒		❒	
1	**Gewusst was**	Wissen, dass die zwischenmenschliche Kommunikation in interkulturellen Begegnungen ohne Wertung beobachtet werden muss und dass stattdessen „Ratschläge zur interkulturellen Kommunikation“ auf Stereotypen beruhen, die zu Vorurteilen führen	❒		❒	

[1] Hinweise zur Beschreibung der Levels:
Level 5: Bewerten/Kreativieren (Übertragen – Planen – Produzieren – Überprüfen – Kritisieren)
Level 4: Analysieren (Differenzieren – Organisieren – Zuordnen)
Level 3: Verstehen (Erläutern – Vergleichen)
Level 2: Interpretieren (Exemplifizieren – Zusammenfassen – Klassifizieren)
Level 1: Erinnern (Erkennen – Abrufen)

Funded by the European Union

Beschreiben Sie bitte die Entwicklung Ihres Wissens (worin haben Sie sich verbessert?) in einem Satz (max. 250 Zeichen).

Bewertungsraster: Fähigkeiten zur Erleichterung inklusiver Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für Lead-Mentor*innen

So füllen Sie dieses Raster aus: 1. Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2. Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an)? 3. Nennen Sie konkrete Beispiele und schreiben Sie diese in die 2 Kästchen hinter den von Ihnen angekreuzten. (Max. 230 Zeichen pro Kästchen)

1	2	3	4	4a	5	5b
Level	**Level-Titel[2]**	**Level-Beschreibung Erläuterung**	**Anfang (ankreu -zen)**	**Geben Sie konkrete Beispiele für das, was Sie zu Beginn wussten, um das gewählte Level zu veranschaulichen**	**Ende (ankreu -zen)**	**Geben Sie konkrete Beispiele für das, was Sie am Ende wissen, um das gewählte Level zu veranschaulichen.**
5	**Entwickeln, Konstruieren, Übertragen**	Anpassung und Entwicklung inklusiver interkultureller Kommunikationstechniken und -strategien in neuen Kontexten; Konstruktion „alternativer Narrative“.	❒		❒	
4	**Entdeckung des selbständigen Handelns**	Vermittlung von interkulturellen Kommunikationstechniken und -strategien für einen bestimmten Fall	❒		❒	
3	**Entscheiden/ Auswählen**	Unterscheidung zwischen inklusiven und diskriminierenden Kommunikationstechniken und -strategien in bestimmten Aufgabenstellungen	❒		❒	
2	**Verwendung, Nachahmung**	Üben und Ausprobieren einzelner interkultureller Kommunikationsmittel, die von anderen bereitgestellt werden	❒		❒	
1	**Wahrnehmung**	in der Erkenntnis, dass die Umsetzung von DREAMM eine neue Ausbildung in zwischenmenschlicher Kommunikation aus interkultureller Sicht erfordert	❒		❒	

Beschreiben Sie bitte die Entwicklung Ihrer Fähigkeiten (worin haben Sie sich verbessert?) in einem Satz (max. 250 Zeichen).

[2] Hinweise zur Beschreibung der Levels:

Level 5: Konstruieren, Übertragen auf andere Kontexte, z. B. ins Privatleben, andere Bereiche/Kontexte
Level 4: Selbstgesteuertes Handeln (recherchieren, Optionen erweitern, z. B. in Bezug auf Lerninhalt/Thema, ...)
Level 3: Teilweise selbstständig handeln, zwischen Optionen wählen, auswählen
Level 2: Nachahmung, Handeln ohne eigenen Impuls, Handeln auf Anweisung
Level 1: Nur Zuhören, nur Teilnahme, Rezeption ohne Aktion...

Bewertungsraster: Einstellungen zur Erleichterung inklusiver Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung für Lead-Mentor*innen

So füllen Sie dieses Raster aus: 1. Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2. Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an)? 3. Nennen Sie konkrete Beispiele und schreiben Sie diese in die 2 Kästchen hinter den von Ihnen angekreuzten. (Max. 230 Zeichen pro Kästchen)

1	2	3	4	4a	5	5b
Level	**Level-Titel[3]**	**Level-Beschreibung Erläuterung**	**Anfang (ankreu -zen)**	**Nennen Sie konkrete Beispiele, die Ihre Einstellung in den gewählten Levels zu Beginn veranschaulichen.**	**Ende (ankreu -zen)**	**Nennen Sie konkrete Beispiele, die Ihre Einstellung in den gewählten Levels am Ende veranschaulichen.**
5	**Eingliederung Verinnerlichung**	Entschlossen sein, Techniken und Strategien der inklusiven Kommunikation in neue Kontexte zu übertragen. Andere inspirieren, die Techniken und Strategien der inklusiven Kommunikation anzuwenden und "alternative Narrative" umzusetzen.	❒		❒	
4	**Affektive Selbstregulierung**	Entschlossen sein, die eigenen Kommunikationskompetenzen in Bezug auf interkulturelle Begegnungen zu erforschen und zu verbessern und diskriminierenden Kommunikationstechniken und -strategien entgegenzutreten	❒		❒	
3	**Anerkennung Empathie**	Zur Umsetzung motiviert sein Techniken und Strategien für inklusive Kommunikation	❒		❒	
2	**Perspektiven-übernahme**	Neugierig und interessiert sein an der Beobachtung von Kommunikationstechniken und -strategien in interkulturellen Begegnungen	❒		❒	
1	**Egozentrisch neutral**	Wahrnehmung von Techniken und Strategien der inklusiven Kommunikation im Allgemeinen	❒		❒	

Beschreiben Sie bitte die Entwicklung Ihrer Einstellungen (was empfinden Sie besser/schätzen Sie mehr?) in einem Satz (max. 250 Zeichen).

[3] Hinweise zum Füllen des Levels:

Level 5: Einflussnahme auf andere (andere durch eigenes Vorbild motivieren/überzeugen)
Level 4: Motivation zur Anpassung/Wertschätzung von ... (im Sinne des Themas, um ein Ziel zu erreichen)
Level 3: Emotionaler Bezug zum Thema (Gefühl, dass das Thema die eigene Situation beeinflussen kann, Empathie)
Level 2: Neugier (Interesse an einem Thema, sich angesprochen fühlen)
Level 1: Kein emotionaler Bezug zum Thema (nur an der eigenen Situation interessiert)

Funded by the European Union

Fazit und persönliche Daten

Meine Kompetenzentwicklung zur inklusiven Kommunikation

Bitte beschreiben Sie die Entwicklung der gesamten Kompetenz in einem Satz (max. 250 Zeichen)

Persönliche Daten

Vorname:

Nachname:

Name des Werkzeugs	DER „LET ME LEARN“-PROZESS Workshop 1: Verstehen, wer ich als Lernende*r bin
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Der Let Me Learn (LML)-Prozess ist ein wissenschaftlich erprobtes, fortschrittliches Lernsystem, das Einzelpersonen Folgendes bietet: • **die notwendigen Werkzeuge**, um zu lernen, wer sie und andere als einzigartige Lernende sind • **die Sprache**, mit der sie erklären können, wie sie und andere am besten lernen, und den Grund für spezifische Lernschwierigkeiten, denen sie sich gegenübersehen, wenn sie Aufgaben erfüllen müssen, die ihnen übertragen wurden oder die sie erfüllen müssen • **Strategien,** die sie zur erfolgreichen Bewältigung von Aufgaben einsetzen können, die nicht ihrer bevorzugten Lernweise entsprechen Dieser erste Workshop der Reihe ermöglicht es den Lead-Mentor*innen zu verstehen, wer sie als Lernende sind. Sie werden sich bewusst, wie die Kombination ihrer Lernmuster ihre Gedanken, Handlungen (einschließlich der Kommunikation) und Gefühle beeinflusst und somit auch ihre Rolle und Verantwortung als Lead-Mentor. Indem sie lernen, Lernmuster zu beobachten und zuzuhören, werden sie sich auch der anderen Lernenden bewusst. Daher erkennen sie die Notwendigkeit, zunächst ihre eigenen Lernmuster zu entwickeln (zu verstärken), zu intensivieren oder zu verringern, um die Bedürfnisse der Mentor*innen und Migrant*innen effizienter und effektiver zu erfüllen und Aktivitäten zu planen und Ressourcen für verschiedene Zielgruppen zu produzieren.
Ziel(e)	▪ Informieren Sie die Lead-Mentor*innen über die Grundlagen der LML-Theorie ▪ Stellen Sie den Lead-Mentor*innen die Lernmuster vor ▪ Beschreiben Sie die Merkmale, die jedes der vier Lernmuster aufweist ▪ Setzen Sie die Erklärung der Lernmuster mit den LML-Werten der Lead-Mentor*innen in Beziehung und sehen Sie, wie sich diese in Alltagsroutinen und kommunikativen Sprachmustern niederschlagen ▪ Überlegen Sie, ob und wie das Bewusstsein für LML die Rolle des Lead-Mentor*innen unterstützen kann.
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ den Grundgedanken der LML-Theorie kurz erläutern ▪ die vier Lernmuster benennen ▪ die Hauptmerkmale jedes Lernmusters auflisten ▪ eine Reise zur Selbstentdeckung dessen, wer sie als Lernende sind, durch beobachtbare Belege für den Gebrauch von Lernmustern in ihrem unmittelbaren Lebens- und Arbeitsumfeld sowie durch Sprachmuster beginnen ▪ festzustellen, inwieweit sie das Bewusstsein für LML als nützlich für ihre Rolle empfinden
Zeit	2 Stunden
Ressource/n	○ LML-App zugänglich unter https://personallearningcoach.com ○ „A Guide for Completing an Online LML Learning Profile“ – ppt-Präsentation ○ „My Learning Patterns: Understanding Who I am as a Learner“ – ppt-Präsentation ○ Ressourcen für praktische Aktivitäten: A4-Blätter, Zeitschriften, Schere, Klebstoff, Marker, Buntstifte, Sockenpuppen ○ „A Concise Explanation of the Learning Patterns“ – Handout

	Hinweis: Alle LML-Ressourcen können im Abschnitt „Toolkits“ auf der DREAMM-Plattform www.dreamm-project.eu unter „LML“ abgerufen werden.
Methodik	1. Bitten Sie die Lead-Mentor*innen, ihr Lernprofil in der LML-App auszufüllen, bevor sie an dem Workshop teilnehmen. Sie sollen die Anweisungen in der ppt-Präsentation „A Guide for Completing an Online LML Learning Profile“ befolgen. 2. Starten Sie den Reflexionsprozess der teilnehmenden Lead-Mentor*innen darüber, für wen sie sich als Lernende halten, indem Sie die praktische Aktivität durchführen, die in der „My Learning Patterns: Understanding Who I am as a Learner“-ppt-Präsentation aufgelistet sind. 3. Fahren Sie mit der Präsentation fort, um die Lernmuster in Bezug auf die LML-Bewertungen der Lead-Mentor*innen, die beobachtbaren Handlungen und die kommunikativen Sprachmuster zu erklären. 4. Fragen Sie die Teilnehmer*innen, ob sie ihr anfängliches Bild von sich selbst als Lernende bestätigen und ob sie Fragen haben. 5. Machen Sie ein Brainstorming darüber, inwieweit die Teilnehmer*innen dieses anfängliche Bewusstsein darüber, wer sie und andere Personen als Lernende sind, als hilfreich für ihre Rolle betrachten. 6. Verteilen Sie das Handout „A Concise Explanation of the Learning Patterns“, um einen schnellen Überblick über die Hauptmerkmale der einzelnen Lernmuster zu erhalten.
Tipps für Trainer*innen	Sollte dieser Workshop online stattfinden, kann die praktische Tätigkeit leicht in etwas weniger Anspruchsvolles umgewandelt werden. Bitten Sie die Lead-Mentor*innen, Folgendes aufzuschreiben: • eine Tätigkeit, die sie gut beherrschen • die Art und Weise, wie sie gelernt haben, dies zu tun • woher sie wissen, dass sie gut darin sind Die gesammelten Rückmeldungen geben Aufschluss über die unterschiedlichen Lernmethoden, die verschiedene Personen beim Lernen anwenden, manchmal sogar bei ein und demselben Vorhaben; Lernmethoden, die den besonderen Einsatz von Lernmustern durch den einzelnen Lead-Mentor widerspiegeln.
Weitere Informationen	Eine ausführliche Erklärung der Theorie hinter dem LML-Prozess, einschließlich der verwendeten Terminologie und Beispiele, wie der Prozess in der Praxis unter Migrant*innen umgesetzt werden kann, finden Sie in der LML-Broschüre, die von Grixti S. in Zusammenarbeit mit Calleja C. (2011) im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Grundtvig-Projekts „Be Relevant to Intercultural Diversity Generation in Europe – Integration Team“ (BRIDGE-IT) erstellt wurde. Diese Broschüre kann auf der DREAMM-Plattform https://www.dreamm-project.eu abgerufen werden. Weitere Informationen über den LML-Prozess können unter www.letmelearnmalta.org abgerufen werden. Für Unterstützung bei der Implementierung von LML unter den Lead-Mentor*innen wenden Sie sich an Prof. Dr. Colin Calleja unter colin.calleja@um.edu.mt
Tool-Implementierung Fallstudie	Die Lead-Mentor*innen in Malta hatten die Möglichkeit, während eines ganztägigen Seminars in einer Reihe von gemeinsamen Workshops LML-Konzepte und -Praktiken zu erforschen und zu erproben, die an den DREAMM-Kontext angepasst waren. Sie merkten an, dass aufeinanderfolgende zweistündige Sitzungen, die sich auf spezifische Aspekte des LML-Wissens und der Anwendung konzentrieren, empfohlen

werden, um Zeit für Reflexion, Diskussion und mehr praktische Aktivitäten zu haben. Andernfalls können die bereitgestellten LML-Präsentationen und -Ressourcen nach dem Ermessen der Trainer*innen und Organisationen in längeren Workshop-Sitzungen über einen kürzeren Zeitraum kombiniert werden.

Die leitenden Mentor*innen sagten, dass sich die Erfahrung insgesamt gelohnt hat, da LML ein wirksames Instrument sein kann, das sie in die Lage versetzt, sich selbst, die koordinierenden leitenden Mentor*innen, ihre Mentor*innenteams und die Migrant*innen als Individuen besser kennenzulernen. Das erworbene LML-Bewusstsein und die erworbenen Fähigkeiten würden bessere kommunikative Beziehungen, eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Koordinierungsteams und die Bereitstellung personalisierter Mentoring-Dienste, die die Bedürfnisse der einzelnen Migrant*innen widerspiegeln, gewährleisten.

Name des Werkzeugs	DER „LET ME LEARN“-PROZESS Workshop 2: Verstehen, wie sich meine Lernmusterkombination auf meine Rolle und Verantwortlichkeiten als Lead-Mentor*in auswirkt
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Siehe die einleitende Notiz zu „Let Me Learn“-Prozess: Workshop 1 Dieser zweite Workshop der Reihe ermöglicht es den Lead-Mentor*innen, sich eingehender damit zu befassen, wie sich ihre Lernmusterkombination auf ihre Rolle und ihre Aufgaben auswirkt, insbesondere im Hinblick auf ihre Rolle als Organisatoren von Aktivitäten zur Integration von Migrant*innen, als Ressourcenmanager*innen und als Mentorenbegleiter*innen. Der Workshop dient auch als Sprungbrett für die Suche nach grundlegenden Strategien, die Lead-Mentor*innen anwenden können, wenn sie auf Situationen und/oder die Bedürfnisse von Mentor*innen eingehen, die die Anwendung ihrer Führungsmuster in geringerem Maße erfordern.
Ziel(e)	▪ Unterstützung der Lead-Mentor*innen bei der Verknüpfung von Führungsmustern mit typischen Arbeitsabläufen innerhalb ihrer Rolle und Verantwortung ▪ Analyse der Stärken und Schwächen, die in den Verantwortungsansätzen der Lead-Mentor*innen entsprechend ihrer Lernmusterkombination liegen ▪ Suche nach geeigneten grundlegenden Strategien, die Lead-Mentor*innen anwenden können, um mit Situationen umzugehen und/oder auf die Bedürfnisse der Mentor*innen einzugehen, die den Einsatz ihrer führenden Lernmuster in geringerem Maße erfordern
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ erklären, wie sich ihre Lernmusterkombination auf ihre Rolle und Verantwortung auswirkt ▪ Stärken und Schwächen in ihren Bemühungen als Lead-Mentor*innen erkennen ▪ geeignete LML-Strategien vorschlagen, die sie anwenden können, um mit Situationen umzugehen und/oder auf die Bedürfnisse der Mentor*innen einzugehen, die den Einsatz ihrer führenden Lernmuster in geringerem Maße erfordern
Zeit	2 Stunden
Ressource/n	○ „How My Learning Patterns Affect My Role as a Lead-Mentor“ – ppt-Präsentation ○ eine Reihe von Strategien, die in der Präsentation unter jedem Lernmuster aufgeführt sind, ausgedruckt, laminiert und in Streifen geschnitten ○ eine Reihe von Strategien, die in der Präsentation aufgeführt sind, in der gezeigt wird, wie man jedes Lernmuster abrufen kann, ausgedruckt, laminiert und in Streifen geschnitten ○ 4 Diagramme, eines für jedes Lernmuster, gekennzeichnet mit dem Namen des jeweiligen Musters ○ 4 Diagramme, eines für jedes Lernmuster, gekennzeichnet als „Tether/Lower Sequence“ usw. ○ Blue tac ○ „When I ‘Use First’/’Avoid’ a Learning Pattern“ – Handout Hinweis: Alle LML-Ressourcen können im Abschnitt "Toolkits" auf der DREAMM-Plattform www.dreamm-project.eu unter "LML" abgerufen werden.
Methodik	1. Kleben Sie die Lernmusterkarten vor Beginn des Workshops in den ganzen Schulungsraum. Vorzugsweise sollten die Lernmusterkarten auf einer Seite des

	Raumes und die „Tether/Lower“-Musterkarten auf der anderen Seite angebracht werden. 2. Verwenden Sie die ersten Folien der ppt-Präsentation „How My Learning Patterns Affect My Role as a Lead-Mentor“, um sie mit den teilnehmenden Lead-Mentor*innen zu untersuchen: i. ihre Hauptaufgaben ii. wie sich die Kombination ihrer Lernmuster auf die Wahrnehmung ihrer Aufgaben auswirken könnte iii. wie die Selbstwahrnehmung von LML die Wahrnehmung ihrer Verantwortung verbessern kann 3. Verwandeln Sie das Wissen über grundlegende Strategien, die die Teilnehmer*innen in Situationen anwenden können, in denen sie aufgefordert werden, ihre führenden Lernmuster auf niedrigerem Niveau zu nutzen, in ein Spiel: ➢ Mischen Sie die Streifen der ersten Gruppe von Strategien und teilen Sie sie an die Teilnehmer*innen aus. ➢ Fordern Sie die Teilnehmer*innen auf, die erhaltenen Strategien auf die richtige Karte zu kleben, die mit einem bestimmten Lernmuster gekennzeichnet ist ➢ Gehen Sie die ausgefüllten Tabellen mit den Teilnehmer*innen durch, um die Richtigkeit zu überprüfen ➢ Wiederholen Sie den Vorgang mit der zweiten Gruppe von Strategien, die auf die mit „Tether/Lower Sequence“ gekennzeichneten Karten geklebt werden sollen, usw. 4. Fragen Sie die Teilnehmer*innen, welche der genannten Strategien sie persönlich für wirksam halten würden, und lassen Sie sie ihre Antwort(en) begründen. 5. Teilen Sie die ppt-Präsentation mit den Teilnehmer*innen zusammen mit dem Handout „When I ‘Use First’/’Avoid’ a Learning Pattern“, damit sie die enthaltenen Strategien nach dem Workshop in ihrem eigenen Tempo durchgehen können.
Tipps für Trainer*innen	K.A.
Weitere Informationen	Eine ausführliche Erläuterung der Theorie hinter dem LML-Prozess, einschließlich der verwendeten Terminologie und Beispiele, wie der Prozess in der Praxis mit Migrant*innen umgesetzt werden kann, finden Sie in der LML-Broschüre, die von Grixti S. in Zusammenarbeit mit Calleja C. (2011) im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Grundtvig-Projekts „Be Relevant to Intercultural Diversity Generation in Europe – Integration Team“ (BRIDGE-IT) erstellt wurde. Diese Broschüre kann auf der DREAMM-Plattform https://www.dreamm-project.eu abgerufen werden. Weitere Informationen über den LML-Prozess können unter www.letmelearnmalta.org abgerufen werden. Für Unterstützung bei der Implementierung von LML unter den Lead-Mentor*innen wenden Sie sich an Prof. Dr. Colin Calleja unter colin.calleja@um.edu.mt
Tool-Implementierung Fallstudie	Die Lead-Mentor*innen in Malta hatten die Möglichkeit, während eines ganztägigen Seminars in einer Reihe von gemeinsamen Workshops LML-Konzepte und -Praktiken zu erforschen und zu erproben, die an den DREAMM-Kontext angepasst waren. Sie merkten an, dass aufeinanderfolgende zweistündige Sitzungen, die sich auf spezifische Aspekte des LML-Wissens und der Anwendung konzentrieren, empfohlen werden, um Zeit für Reflexion, Diskussion und mehr praktische Aktivitäten zu haben. Andernfalls können die bereitgestellten LML-Präsentationen und -Ressourcen nach

	dem Ermessen der Trainer*innen und Organisationen in längeren Workshop-Sitzungen über einen kürzeren Zeitraum kombiniert werden. Die leitenden Mentor*innen gaben an, dass sich die Erfahrung insgesamt gelohnt hat, da sie sich selbst, die gleichaltrigen koordinierenden leitenden Mentor*innen, ihre Mentor*innenteams und die Migrant*innen als Individuen besser kennengelernt haben. Dieses Wissen würde bessere Kommunikationsbeziehungen, eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Koordinierungsteams und die Bereitstellung von personalisierten Mentoring-Diensten, die die Bedürfnisse der einzelnen Migrant*innen widerspiegeln, gewährleisten.

Name des Werkzeugs	DER „LET ME LEARN“-PROZESS Workshop 3: Wie LML-Bewusstsein zu besserer Teamorganisation und -zusammenarbeit führen kann
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Siehe die einleitende Notiz zu „Let Me Learn“-Prozess: Workshop 1 Dieser dritte Workshop der Reihe bietet Lead-Mentor*innen Informationen darüber, wie sie in Kenntnis der LML-Werte ihrer Mentor*innen Paare und Teams nach Lernmustern gruppieren können, um eine effizientere und effektivere Zusammenarbeit zu ermöglichen. Außerdem erfahren Lead-Mentor*innen, die mit bestimmten Lernmustern arbeiten, wie sie ihr Mentor*innenteam unterstützen und gleichzeitig von ihm lernen können. Darüber hinaus lernen die Lead-Mentor*innen, was sie im Gegenzug von ihren Teammitgliedern erwarten können, während sie gemeinsam an der erfolgreichen Erreichung der vorher festgelegten Projektziele arbeiten.
Ziel(e)	▪ Informieren Sie die Lead-Mentor*innen darüber, wie sie sich selbst und andere als Lernende wahrnehmen können, um effektivere und effizientere kollaborative Paare und Teams zu bilden ▪ Untersuchen Sie, wie ein*e Lead-Mentor*in in Abhängigkeit von den „Use First“-Lernmustern zum Teamszenario beitragen kann. ▪ Diskutieren Sie, wie ein*e Lead-Mentor*in und Mentor*innen mit unterschiedlichen Lernmusterkombinationen dennoch in gegenseitiger Unterstützung zusammenarbeiten können. ▪ Identifizierung von Strategien, die ein*e Lead-Mentor*in, der*die bestimmte Lernmuster vermeidet, von kollaborierenden Mentor*innen lernen kann, die dieselben Lernmuster in höherem Maße nutzen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ effektivere und effizientere LML-basierte kollaborative Paare und Teams bilden ▪ aufzeigen, wie ein*e Lead-Mentor*in je nach „Use First“-Lernmustern zum Teamszenario beitragen kann ▪ vorschlagen, wie ein*e Lead-Mentor*in und Mentor*innen mit unterschiedlichen Lernmusterkombinationen dennoch in gegenseitiger Unterstützung zusammenarbeiten können ▪ Strategien aufzeigen, die ein*e Lead-Mentor*in, der*die bestimmte Lernmuster vermeidet, von kollaborierenden Mentor*innen lernen kann, die dieselben Lernmuster in höherem Maße anwenden
Zeit	2 Stunden
Ressource/n	○ „The Lead-Mentor as a Team Organiser and Coordinator utilising LML Awareness“ – ppt-Präsentation ○ Ressourcen für die praktische Tätigkeit: 2 Pappbecher, 2 Klopapierrollen, 2 A4-Blätter aus Leichtkarton, 13 Strohhalme, 3 Gummibänder, 3 Büroklammern, Schnur, Klebeband, Schere (eine Tüte pro Arbeitsgruppe) ○ „Beobachter*in/Berichterstatter*in der Tätigkeit“ – Leitfaden Hinweis: Alle LML-Ressourcen können im Abschnitt „LML“ unter „Toolkits“ auf der DREAMM-Plattform www.dreamm-project.eu abgerufen werden.
Methodik	1. Führen Sie mit den teilnehmenden Lead-Mentor*innen ein Brainstorming durch, was sie unter kooperativer Teamarbeit verstehen.

	2. Diskutieren Sie mit den Teilnehmer*innen (i) die Vorteile der Teamarbeit, (ii) die Herausforderungen der Teamarbeit und (ii) die wichtigsten Überlegungen zur Verbesserung der Teamarbeit. 3. Beziehen Sie sich auf die ppt-Präsentation „The Lead-Mentor as a Team Organiser and Coordinator utilising LML Awareness“, um aufzuzeigen, wie LML-Bewusstsein effizientere und effektivere Arbeitspaare und/oder Teams zusammenbringen kann. 4. Folgen Sie den Folien der Präsentation, um Anweisungen zur Durchführung der praktischen Aktivität zu erhalten, die die LML-Theorie zur Teamarbeit in die Praxis umsetzt. 5. Sammeln Sie Feedback und verknüpfen Sie es damit, wie ein*e Lead-Mentor*in mit bestimmten führenden Lernmustern (i) sein*ihr Team von Mentor*innen unterstützen, (ii) von ihnen lernen und (iii) trotz unterschiedlicher Lernmusterkombinationen progressiv mit ihnen arbeiten kann.
Tipps für Trainer*innen	Vor diesem Workshop müssen die teilnehmenden Lead-Mentor*innen in 5er-Teams eingeteilt werden, um sich auf die praktische Tätigkeit vorzubereiten. Ein Teammitglied wird als Beobachter*in und Berichterstatter*in fungieren und das bereitgestellte Leitblatt als Beobachtungsinstrument verwenden. Die anderen vier Mitglieder bilden das Arbeitsteam und folgen den Anweisungen der Aktivität. Der*die Beobachter*in kann eine hohe Sequenz und Präzision besitzen. Jede*r der Mitarbeiter*innen sollte mit einem anderen Lernmuster vorgehen. Willensstarke Teilnehmer*innen (d. h. Personen, die mit drei oder allen vier Lernmustern führen) werden vorzugsweise im selben Team untergebracht, um zu vermeiden, dass sie den Arbeitsprozess übernehmen.
Weitere Informationen	Eine ausführliche Erklärung der Theorie hinter dem LML-Prozess, einschließlich der verwendeten Terminologie und Beispiele, wie der Prozess in der Praxis unter Migrant*innen umgesetzt werden kann, finden Sie in der LML-Broschüre, die von Grixti S. in Zusammenarbeit mit Calleja C. (2011) im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Grundtvig-Projekts „Be Relevant to Intercultural Diversity Generation in Europe – Integration Team“ (BRIDGE-IT) erstellt wurde. Diese Broschüre kann auf der DREAMM-Plattform https://www.dreamm-project.eu abgerufen werden. Weitere Informationen über den LML-Prozess können unter www.letmelearnmalta.org abgerufen werden. Für Unterstützung bei der Implementierung von LML unter den Lead-Mentor*innen wenden Sie sich an Prof. Dr. Colin Calleja unter colin.calleja@um.edu.mt
Tool-Implementierung Fallstudie	Die Lead-Mentor*innen in Malta hatten die Möglichkeit, während eines ganztägigen Seminars in einer Reihe von gemeinsamen Workshops LML-Konzepte und -Praktiken zu erforschen und zu erproben, die an den DREAMM-Kontext angepasst waren. Sie merkten an, dass aufeinanderfolgende zweistündige Sitzungen, die sich auf spezifische Aspekte des LML-Wissens und der Anwendung konzentrieren, empfohlen werden, um Zeit für Reflexion, Diskussion und mehr praktische Aktivitäten zu haben. Andernfalls können die bereitgestellten LML-Präsentationen und -Ressourcen nach dem Ermessen der Trainer*innen und Organisationen in längeren Workshop-Sitzungen über einen kürzeren Zeitraum kombiniert werden. Die leitenden Mentor*innen gaben an, dass sich die Erfahrung insgesamt gelohnt hat, da sie sich selbst, die gleichaltrigen koordinierenden leitenden Mentor*innen, ihre Mentor*innenteams und die Migrant*innen als Individuen besser kennengelernt

	haben. Dieses Wissen würde bessere Kommunikationsbeziehungen, eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Koordinierungsteams und die Bereitstellung von personalisierten Mentoring-Diensten, die die Bedürfnisse der einzelnen Migrant*innen widerspiegeln, gewährleisten.

Name des Werkzeugs	DER „LET ME LEARN“-PROZESS Workshop 4: Verstehen, wie ich mich und meine Mentor*innen durch die Entschlüsselung von Aufgaben und die Auswahl geeigneter Strategien stärken kann
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Tools	Siehe die einleitende Notiz zu „Let Me Learn“-Prozess: Workshop 1 Dieser vierte und letzte Workshop der Reihe vermittelt den Lead-Mentor*innen die Fähigkeit, Aufgaben nach eingebetteten Lernmustern zu entschlüsseln. So beginnen sie zu verstehen, warum einzelne Lead-Mentor*innen, Mentor*innen und schließlich auch Migrant*innen bestimmte Aufgaben als Herausforderungen bei der Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben wahrnehmen können. Diese Fähigkeit führt zu einer gezielteren Anleitung, was Mentees, insbesondere Mentor*innen, tun können, wenn sie sich an Lead-Mentor*innen wenden, um Unterstützung bei der Erledigung einer Aufgabe zu erhalten, die nicht ihrer bevorzugten Lernweise entspricht.
Ziel(e)	▪ Helfen Sie den Lead-Mentor*innen zu verstehen, warum bestimmte Aufgaben von Einzelpersonen als Herausforderung empfunden werden können ▪ Erkunden Sie, was die Aufgabendekodierung ist und was sie mit sich bringt ▪ Entdecken Sie, wie man Lernmuster schmiedet, intensiviert oder bindet, um die Kluft zwischen Aufgabenanforderungen und der individuellen Lernmusterkombination zu überbrücken ▪ Erkunden Sie möglicher Lernstrategien, die einer Person, sei es dem*der Lead-Mentor*in oder einem*einer seiner*ihrer Mentor*innen, helfen können, die anspruchsvolle Aufgabe erfolgreich zu bewältigen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ erklären, warum eine Aufgabe als Herausforderung empfunden wird ▪ den Begriff „Aufgabendekodierung“ und den damit verbundenen Prozess erklären ▪ ihre Lernmusterkombination mit BEWUSSTHEIT anwenden, um Lernblockaden zu überwinden ▪ grundlegende Lernstrategien identifizieren, die ihnen und ihren Mentor*innen helfen können, die anspruchsvolle Aufgabe erfolgreich zu bewältigen
Zeit	2 Stunden
Ressource/n	1. „Decoding Tasks and Selecting Strategies: Empowering Myself and My Mentors“ – ppt-Präsentation 2. „Verbs in Use and Embedded Learning Patterns“ – Handout 3. „A Learner’s Traits and Needs according to Use First Patterns with Accompanying Strategies“ – Handout 4. LML-App zugänglich unter https://personallearningcoach.com 5. „A Guide for Completing the Task Decoding Exercise Online“ – ppt-Präsentation Hinweis: Alle LML-Ressourcen können im Abschnitt „LML“ unter „Toolkits“ auf der DREAMM-Plattform www.dreamm-project.eu abgerufen werden.
Methodik	1. Verwenden Sie die Präsentation „Decoding Tasks and Selecting Strategies: Empowering Myself and My Mentors“, um mit den teilnehmenden Lead-Mentor*innen die Bedeutung der Aufgabendekodierung und deren Funktionsweise zu erkunden. 2. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, sich das Handout „Verbs in Use and Embedded Learning Patterns“ anzusehen und die entschlüsselten Begriffe selbst durchzulesen, ein Lernmuster nach dem anderen.

	3. Erarbeiten Sie gemeinsam mit den Teilnehmer*innen die erste Übung zur Aufgabendekodierung, die sich auf den Arbeitskontext des Lead-Mentor*innen bezieht, als Beispiel. 4. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, die zweite Aufgabe, die sich auf den Arbeitskontext eines Mentors bezieht, in Kleingruppen zu entschlüsseln. 5. Sammeln Sie Feedback und bauen Sie auf den erhaltenen Antworten auf. 6. Zeigen Sie den Teilnehmer*innen, wie die LML-App bei der Durchführung der Aufgabenentschlüsselungsübung und der Auswahl geeigneter Strategien helfen kann. Beziehen Sie sich auf die Anweisungen in der ppt-Präsentation „A Guide for Completing the Task Decoding Exercise Online“. 7. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, nach dem Workshop das Handout „A Learner's Traits and Needs according to Use First Patterns with Accompanying Strategies“ zu lesen.
Tipps für Trainer*innen	K.A.
Weitere Informationen	Eine ausführliche Erläuterung der Theorie hinter dem LML-Prozess, einschließlich der verwendeten Terminologie und Beispiele, wie der Prozess in der Praxis mit Migrant*innen umgesetzt werden kann, finden Sie in der LML-Broschüre, die von Grixti S. in Zusammenarbeit mit Calleja C. (2011) im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Grundtvig-Projekts „Be Relevant to Intercultural Diversity Generation in Europe – Integration Team“ (BRIDGE-IT) erstellt wurde. Diese Broschüre kann auf der DREAMM-Plattform https://www.dreamm-project.eu abgerufen werden. Weitere Informationen über den LML-Prozess können unter www.letmelearnmalta.org abgerufen werden. Für Unterstützung bei der Implementierung von LML unter den Lead-Mentor*innen wenden Sie sich an Prof. Dr. Colin Calleja unter colin.calleja@um.edu.mt
Tool-Implementierung Fallstudie	Die Lead-Mentor*innen in Malta hatten die Möglichkeit, während eines ganztägigen Seminars in einer Reihe von gemeinsamen Workshops LML-Konzepte und -Praktiken zu erforschen und zu erproben, die an den DREAMM-Kontext angepasst waren. Sie merkten an, dass aufeinanderfolgende zweistündige Sitzungen, die sich auf spezifische Aspekte des LML-Wissens und der Anwendung konzentrieren, empfohlen werden, um Zeit für Reflexion, Diskussion und mehr praktische Aktivitäten zu haben. Andernfalls können die bereitgestellten LML-Präsentationen und -Ressourcen nach dem Ermessen der Trainer*innen und Ausbildungseinrichtungen in längeren Workshop-Sitzungen über einen kürzeren Zeitraum kombiniert werden. Die leitenden Mentor*innen gaben an, dass sich die Erfahrung insgesamt gelohnt hat, da sie sich selbst, die gleichaltrigen koordinierenden leitenden Mentor*innen, ihre Mentor*innenteams und die Migrant*innen als Individuen besser kennengelernt haben. Dieses Wissen würde bessere Kommunikationsbeziehungen, eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Koordinierungsteams und die Bereitstellung von personalisierten Mentoring-Diensten, die die Bedürfnisse der einzelnen Migrant*innen widerspiegeln, gewährleisten.

Name des Werkzeugs	LEVEL5-REFERENZSYSTEM FÜR DIE BEWERTUNG DER KOMPETENZEN VON LEAD-MENTOR*INNEN
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Primäre Werkzeuge
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieses Referenzsystem bietet ein Bewertungsraster, das zur Beurteilung der wachsenden Kompetenzen von Lead-Mentor*innen bei der Förderung von Lernprozessen, die die Integration von Migrant*innen unterstützen, verwendet werden kann. Das mitgelieferte Bewertungsraster bietet den Lead-Mentor*innen folgende Informationen: • eine Einführung in das Level5-Referenzsystem für Kompetenzen und eine Anleitung, wie es auszufüllen ist • eine Beschreibung der zu bewertenden Kompetenzen, die mit der Förderung des offenen Lernens verbunden sind • Informationen darüber, wie das Referenzsystem zur Erleichterung des offenen kollaborativen Lernens im Rahmen von DREAMM eingesetzt wird • ein Bewertungsraster zur Beurteilung von WISSEN, FÄHIGKEITEN und EINSTELLUNGEN zur Förderung des offenen kollaborativen Lernens in DREAMM • einen Überblick über die zu erwartenden Schlussfolgerungen und Platz für die Eingabe persönlicher Daten
Ziel(e)	▪ Informieren Sie die Lead-Mentor*innen über das Level5-Referenzsystem für Kompetenzen ▪ Identifizieren Sie die zu bewertenden Kompetenzen, die mit der Förderung des offenen Lernens verbunden sind ▪ Informieren Sie die Lead-Mentor*innen über die Anpassung des Systems an den DREAMM-Kontext ▪ Zeigen Sie den Lead-Mentor*innen, wie sie das Raster zu Bewertungszwecken ausfüllen, insbesondere ihre eigenen und die der Mentor*innen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ erklären, was das Level5-Referenzsystem für Kompetenzen ist ▪ die zu bewertenden Kompetenzen zur Förderung des offenen Lernens auflisten ▪ erklären, wie das System im Zusammenhang mit DREAMM angewendet wurde ▪ das Beurteilungsraster genau ausfüllen, unabhängig davon, ob sie es zur Selbstbeurteilung oder zur Beurteilung der Moderationskompetenzen der Mentor*innen verwenden
Zeit	c. 45 Minuten
Ressource/n	○ „Level5-Referenzsystem zur Bewertung der Kompetenzen von Lead-Mentor*innen“ – Vorlage
Methodik	1. Erläutern Sie das Konzept des offenen kollaborativen Lernens und informieren Sie die teilnehmenden Lead-Mentor*innen über die erforderlichen Kompetenzen, um es zu fördern. 2. Geben Sie den Teilnehmer*innen ihre Bewertungsvorlage und informieren Sie sie über die folgenden Aspekte: i. ihren Zweck ii. für wen sie angewandt werden kann iii. wie sie ausgefüllt werden muss iv. wann sie abgeschlossen werden muss v. an wen das ausgefüllte Bewertungsraster weitergeleitet werden muss

Tipps für Trainer*innen	Das Beurteilungsraster des Referenzsystems kann von den Lead-Mentor*innen selbst in den entscheidenden Phasen des Mentoring-Angebots als fortlaufendes Instrument zur Selbstbeurteilung verwendet werden. In diesem Fall sollen sie die Spalten 4 und 4a jeder Lerndimension zu Beginn ihrer neuen Rolle als Lead-Mentor*innen und die Spalten 5 und 5b nach Abschluss ihrer Mentoring-Erfahrung ausfüllen.
Weitere Informationen	Weitere Informationen über das Level5-Referenzsystem für Kompetenzen sowie die Kontaktdaten von Personen oder Organisationen, die bei der Anwendung des Systems helfen können, sind unter https://level5.eu/ abrufbar.
Tool-Implementierung Fallstudie	blinc (Deutschland) führte diese Bewertung bei allen an DREAMM beteiligten Lead-Mentor*innen mit mehr als zufriedenstellenden Ergebnissen durch. Es war eine weitere Gelegenheit zur Reflexion über die Arbeit, die unter den Migrant*innen geleistet wird, über die erzielten Ergebnisse und über die messbaren Moderationskompetenzen, die durch das Instrument ermittelt wurden und verbessert oder ergänzt werden können.

Level5-Referenzsystem zur Bewertung der Kompetenzen von Lead-Mentor*innen

1. Einführung und Anleitung

Diese abschließende Bewertung bezieht sich auf Ihre *„Facilitation Competences“ (Moderationskompetenzen)*.

Wir glauben, dass Sie diese Kompetenzen während Ihres DREAMM-Lernprogramms erworben und entwickelt haben, und möchten sie nun validieren.

Wir möchten, dass Sie Ihr Kompetenzniveau vor dem Kurs (zu dem Zeitpunkt, an dem Sie in das Lernprogramm einsteigen) und am Ende des Kurses reflektieren.

Verwenden Sie die folgende Word-Datei und machen Sie sich mit dem Referenzsystem und den Deskriptoren in dieser Datei vertraut.

Sie ist die Grundlage für eine Selbsteinschätzung, bei der Sie Ihr eigenes Niveau anhand der Deskriptoren bestimmen, oder für eine Fremdeinschätzung, bei der ein Trainer*innen, der mit Ihren Kompetenzen vertraut ist, diese bewertet.

Die Selbstbeurteilung ist in folgenden Schritten durchzuführen:

1. Zunächst kreuzen Sie einfach (und ausschließlich) die Stufen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen an, denen Sie sich zu Beginn und am Ende Ihres DREAMM-Lernprogramms zuordnen würden (nur eine Bewertung pro Dimension möglich).

2. Geben Sie Beispiele zur Veranschaulichung und eine Begründung für Ihre Bewertung an. Bitte überschreiten Sie die Anzahl von 230 Zeichen nicht.

3. Besprechen Sie diese Bewertungen und die Gründe dafür mit Ihren Teamkollegen. Vielleicht können sie weitere Beispiele beisteuern.

4. Überarbeiten Sie anschließend die Beispiele und Begründungen und schreiben Sie auf Seite 9 ein kurzes Abschlussfazit zu Ihrer Kompetenzentwicklung (ebenfalls nicht mehr als 250 Zeichen). Bitte geben Sie Ihren Namen an und fügen Sie ein Foto hinzu.

5. Die Koordinatoren (Ihre Trainer*innen, Projektmanager*innen oder Fachleute von blinc) überprüfen die Konsistenz, und die LEVEL5-Zertifikate werden im PDF-Format erstellt und Ihnen zugesandt.

2. Kompetenzbeschreibung: Erleichterung des Lernens zur Unterstützung der Integration im Rahmen des DREAMM-Ansatzes

Kompetenzbeschreibung
Der*die DREAMM-Lead-Mentor*in kann eine offene kollaborative Lernumgebung unter Verwendung verschiedener Methoden und Werkzeuge, Konzepte und Ansätze fördern. Er*sie kann Konzepte und Designs für kollaboratives Lernen für verschiedene Zielgruppen anpassen und entwickeln und ist flexibel in der Neuplanung und Anpassung an die Bedürfnisse der Situation. Der*die Moderator*in kann andere motivieren und die Teilnehmer*innen dazu anregen, ihre eigenen Kompetenzen in diesem Kontext zu entwickeln.
Der Ansatz ist sowohl konstruktiv (orientiert an einem Entwicklungsprozess) als auch teamorientiert.
In DREAMM wird offenes kollaboratives Lernen eingesetzt, um gemeinsame Lern- und transkulturelle Entwicklungsprozesse zu erleichtern.
Der nachstehende Kompetenzrahmen umfasst die wichtigsten Lernziele/Ergebnisse in Bezug auf die Planung und Durchführung von offenem kollaborativem Lernen.

Wissen: Der*die Lead-Mentor*in weiß/kennt...

- worum es beim DREAMM-Lern- und Entwicklungsansatz geht und welche Komponenten und Theorien zu dem Konzept gehören
- was es braucht, um Konzepte für offenes kooperatives Lernen zu planen und umzusetzen, z. B. um mehrere Perspektiven und konkrete individuelle Erfahrungen zu berücksichtigen
- die Rolle eines*einer Moderator*in in diesem Prozess
- an welchen Stellen er*sie in den offenen kollaborativen Lernprozess unterstützend/fördernd eingreifen sollte
- kontextbezogenes Wissen in Bezug auf Integration, Kommunikation, lokale Situation
- spezifische Informationen über Traumata und das posttraumatische Syndrom

Fertigkeiten: Der*die Lead-Mentor*in kann...

- kooperative Beziehungen schaffen
- ein partizipartives Umfeld schaffen und aufrechterhalten
- eine Untersuchungsstrategie formulieren und anwenden, die es Einzelnen ermöglicht, Probleme zu erforschen und Erkenntnisse zu entwickeln
- die Kreativität einer Gruppe wecken
- geeignete Gruppenprozesse planen
- Gruppen zu angemessenen und nützlichen Ergebnissen führen
- gemeinsames Lernen auf der Grundlage eines Repertoires/einer Sammlung von Methoden, Konzepten und Werkzeugen erleichtern

Haltungen: Der*die Lead-Mentor*in...

- versteht die Unzulänglichkeiten der traditionellen Bildungsformate
- schätzt die Zusammenarbeit der Lernenden
- ist motiviert, Lernbedingungen zu fördern, die konstruktiv und ergebnisorientiert sind
- ist neugierig darauf, ständig neue Ansätze des partizipativen Lernens zu erlernen
- ist offen für unerwartete Lernergebnisse
- schätzt unmissverständliche Ergebnisse
- istbereit, die eigene Rolle als Lehrer*in/Trainer*in/Berater*in neu zu definieren

3. Referenzsystem: Erleichterung des offenen kollaborativen Lernansatzes von DREAMM als Lead-Mentor*in

	WISSEN		FÄHIGKEITEN		EINSTELLUNGEN	
L	**Level-Titel**	**Level-Beschreibung**	**Level-Titel**	**Level-Beschreibung**	**Level-Titel**	**Level-Beschreibung**
5	Gewusst wo sonst (strategischer Transfer)	Wissen um die Übertragung des DREAMM-Ansatz des offenen kollaborativen Lernens in neue und andere Kontexte/Situationen	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	Anpassung und Weiterentwicklung des DREAMM-Ansatzes für offenes kollaboratives Lernen in neuen Kontexten	Eingliederung	Entschlossenheit, die offene Zusammenarbeit in neue Bereiche zu übertragen und andere zur Anwendung des Konzepts zu inspirieren
4	Gewusst wann (implizites Verständnis)	Wissen, wann und wie man in der designbasierten offenen kollaborativen Prozess und zur Anwendung bestimmter Methoden	Entdecken, selbständig handeln	Moderation eines offenen kollaborativen Lernprojekts in Teamarbeit zu einem bestimmten Fall	Selbstverpflichtung	Entschlossenheit, die eigenen Kompetenzen nach dem DREAMM-Lernansatz zu erforschen und zu verbessern
3	Gewusst wie	Kenntnis der wesentlichen Konzepte des DREAMM Lernansatz und die Rollen und erforderlichen Kompetenzen eines*einer Moderator*in	Entscheiden, auswählen	Anwendung eines offenen Instrumentariums in definierten Aufgabenstellungen des DREAMM-Lernansatzes	Motivation/ Wertschätzung	Motivation, den DREAMM-Lernansatz umzusetzen
2	Gewusst warum (entferntes Verständnis)	Verstehen, warum die Planung und Durchführung von offenem kollaborativem Lernen seine Vorteile für die Umsetzung von DREAMM hat	Verwendung, Nachahmung	Testen und Ausprobieren von einzelnen Werkzeugen des DREAMM-Lernansatzes, die von anderen bereitgestellt werden	Perspektiven-übernahme	Neugierde und interesse an der Planung und Durchführung des DREAMM-Lernansatzes
1	Gewusst was	Wissen, dass der DREAMM-Lernansatz anders ist als der traditionelle Unterricht	Wahrnehmen	Anerkennung der Tatsache, dass die Umsetzung von DREAMM neue Trainings-/Moderationsansätze braucht	Selbstorientierung	Wahrnehmung des DREAMM-Lernansatzes, ohne ihn auf den eigenen Kontext zu beziehen

4. Referenzsystem: Wissen zur Erleichterung des offenen kollaborativen Lernens in DREAMM

So füllen Sie dieses Raster aus: 1) Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2) Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an)? 3) Nennen Sie konkrete Beispiele für das, was Sie am Anfang und am Ende wussten, und schreiben Sie sie in die beiden Kästchen hinter den angekreuzten Kästchen. (Max. 230 Zeichen pro Kästchen)

1	2	3	4	4a	5	5b
Level	**Level-Titel[1]**	**Level-Beschreibung/Erläuterung**	**Anfang (ankreu-zen)**	Geben Sie konkrete Beispiele für das, was Sie am Anfang wussten, um das gewählte Level zu veranschaulichen	**Ende (ankreu-zen)**	Geben Sie konkrete Beispiele für das, was Sie am Ende wussten, um das gewählte Level zu veranschaulichen
5	Gewusst wo sonst (strategischer Transfer)	Wissen, wie man den offenen kollaborativen DREAMM-Lernansatz in neue und andere Kontexte/Situationen übertragen kann	❑		❑	
4	Gewusst wann (implizit Verständnis)	Wissen, wann und wie man in den offenen, kollaborativen Lernprozess eingreift und bestimmte Methoden anwendet	❑		❑	
3	Gewusst wie	Kenntnis der wesentlichen Konzepte des DREAMM-Lernansatzes und der Rollen und erforderlichen Kompetenzen eines Moderators	❑		❑	
2	Gewusst warum (entferntes Verständnis)	Verstehen, warum die Planung und Durchführung von offenem kollaborativem Lernen für die Umsetzung von DREAMM von Vorteil ist	❑		❑	
1	Gewusst was	Wissen, dass der DREAMM-Lernansatz anders ist als der traditionelle Unterricht	❑		❑	

Bitte beschreiben Sie die Entwicklung Ihres Wissensstands (was haben Sie dazugelernt?) in einem Satz (max. 250 Zeichen).

[1]Hinweise zur Beschreibung der Levels:

Level 5: Bewerten/Kreieren (Übertragen – Planen – Produzieren – Überprüfen – Kritisieren), Level 4: Analysieren (Differenzieren – Ordnen – Zuordnen), Level 3: Verstehen (Erläutern – Vergleichen), Level 2: Interpretieren (Exemplifizieren – Zusammenfassen – Klassifizieren), Level 1: Erinnern (Erkennen – Wiedererkennen)

5. Referenzsystem: Fähigkeiten zur Erleichterung des offenen kollaborativen Lernens in DREAMM

So füllen Sie dieses Raster aus: 1) Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2) Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an)? 3) Nennen Sie konkrete Beispiele für das, was Sie waren und können, und schreiben Sie sie in die beiden Kästchen hinter den angekreuzten Kästchen. (Max. 230 Zeichen pro Kästchen)

1	2	3	4	4a	5	5b
Level	**Entsprechende Level-Titel[2]**	**Level-Beschreibung/Erläuterung**	**Anfang (ankreu-zen)**	Geben Sie konkrete Beispiele für Ihre anfänglichen Fähigkeiten, um das gewählte Level zu veranschaulichen	**Ende (ankreu-zen)**	Geben Sie konkrete Beispiele für Ihre Fähigkeiten am Ende, um das gewählte Level zu veranschaulichen
5	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	Anpassung und Weiterentwicklung des DREAMM-Ansatzes für offenes kollaboratives Lernen in neuen Kontexten	❑		❑	
4	Entdecken, unabhängig handeln	Moderation eines offenen kollaborativen Lernprojekts in Teamarbeit zu einem bestimmten Fall	❑		❑	
3	Entscheiden, auswählen	Anwendung offener Instrumente in definierten Aufgabenstellungen des DREAMM-Lernansatzes	❑		❑	
2	Verwenden, Nachahmen	Testen und Ausprobieren von einzelnen Werkzeugen des DREAMM-Lernansatzes, die von anderen bereitgestellt werden	❑		❑	
1	Wahrnehmen	Anerkennung der Tatsache, dass die Umsetzung von DREAMM neue Trainings-/Moderationsansätze erfordert	❑		❑	

Bitte beschreiben Sie die Entwicklung Ihrer Fähigkeiten (was haben Sie dazugelernt?) in einem Satz (max. 250 Zeichen).

[2]Hinweise zur Beschreibung der Levels:

Level 5: Konstruieren, Übertragen auf andere Kontexte, z.B. ins Privatleben, andere Bereiche/Kontexte, Level 4: Selbstgesteuertes Handeln (recherchieren, Optionen erweitern, z.B. bezogen auf Lerninhalt/Thema, ...), Level 3: Teilweise selbstständig handeln, zwischen Optionen wählen, auswählen, Level 2: Nachahmen, Handeln ohne eigenen Impuls, Handeln auf Anweisung, Level 1: Nur zuhören, nur teilnehmen, rezipieren, ohne zu handeln...

6. Referenzsystem: Einstellungen zur Erleichterung des offenen kollaborativen Lernens in DREAMM

So füllen Sie dieses Raster aus: 1) Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2) Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an)? 3) Nennen Sie konkrete Beispiele dafür, wie Sie sich gefühlt haben und welche Einstellung Sie jetzt haben, wenn es um das Erkennen von Ideen und Möglichkeiten geht. (Max. 230 Zeichen pro Kästchen)

1	2	3	4	4a	5	5b
Level	**Entsprechende Level-Titel[3]**	**Level-Beschreibung/Erläuterung**	**Anfang (ankreu-zen)**	Geben Sie konkrete Beispiele für Ihre anfänglichen Einstellungen, um das gewählte Level zu veranschaulichen	**Ende (ankreu-zen)**	Geben Sie konkrete Beispiele für Ihre Einstellungen am Ende, um das gewählte Level zu veranschaulichen
5	Eingliederung, Internalisierung	Entschlossenheit, die offene Zusammenarbeit in neue Bereiche zu übertragen und andere zur Anwendung des Konzepts zu inspirieren	❑		❑	
4	Affektive Selbstregulierung	Entschlossenheit, die eigenen Kompetenzen nach dem DREAMM-Lernansatz zu erforschen und zu verbessern	❑		❑	
3	Wertschätzung, Einfühlungs-vermögen	Motivation, den DREAMM-Lernansatz umzusetzen	❑		❑	
2	Perspektiven-übernahme	Neugierde und Interesse an der Planung und Durchführung des DREAMM-Lernansatzes	❑		❑	
1	Selbstzentriert, neutral	Wahrnehung des DREAMM-Lernansatzes, ohne ihn auf den eigenen Kontext zu beziehen	❑		❑	

Bitte beschreiben Sie die Entwicklung Ihrer Einstellungen (was empfinden Sie besser/schätzen Sie mehr?) in einem Satz (max. 250 Zeichen).

[3]Hinweise zur Beschreibung der Levels:

Level 5: Andere beeinflussen (andere durch eigenes Vorbild motivieren/überzeugen...), Level 4: Motivation zur Anpassung/Wertschätzung von ... (im Sinne des Themas, um ein Ziel zu erreichen...), Level 3: Emotionaler Bezug zum Thema (Gefühl, dass das Thema die eigene Situation beeinflussen kann, Empathie...), Level 2: Neugier (Interesse am Thema, Anziehung empfinden...), Level 1: Kein emotionaler Bezug zum Thema (nur an der eigenen Situation interessiert...)

7. Fazit und persönliche Daten

Meine Kompetenzentwicklung zur Erleichterung des offenen kollaborativen Lernens in DREAMM

Bitte beschreiben Sie Ihre Entwicklung in Bezug auf die gesamte Kompetenz in einem Satz (max. 250 Zeichen).

Persönliche Daten:

Voller Name: _____

Bitte fügen Sie dem Fragebogen auch ein Foto bei.

oder senden Sie es an Ihre*n Trainer*in.

Methoden

Funded by the European Union

Name des Werkzeugs	Das Konzept der Fokusgruppe am runden Tisch
Thema & Abschnitt	Migration: Methoden
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dies ist ein qualitativer Forschungsansatz, der die Gruppendynamik nutzt und sich die Kommunikation in einem moderierten, freundlichen und unbedrohlichen Rahmen zunutze macht. Er bietet allen Teilnehmer*innen mehr Zeit und Raum, um ihr Fachwissen, ihre Gedanken und Meinungen zu einem bestimmten Spezialisierungs-/Interessengebiet im DREAMM-Kontext Migration und Integration aktiv einzubringen.
Ziel(e)	▪ Informieren Sie die Lead-Mentor*innen darüber, wie sie eine effektive Fokusgruppendiskussion durchführen können, die: ➢ den Teilnehmer*innen einen Raum bietet, in dem sie ihre Gedanken und Sorgen über Migration und Integration äußern können ➢ **alle** Teilnehmer*innen gleichermaßen einbindet ➢ die notwendigen Informationen über die Bedürfnisse der Migrant*innen liefert
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ die Elemente erklären, die eine gute Fokusgruppendiskussion ausmachen ▪ eine Fokusgruppe am runden Tisch einrichten ▪ die Themen mit den dazugehörigen Fragen identifizieren, die die erforderlichen Informationen liefern
Zeit	1 Stunde
Ressource/n	○ interaktives Whiteboard ○ Flipchart und Stifte
Methodik	1. Erkunden Sie mit den Lead-Mentor*innen die wichtigsten Schritte, die eine qualitative Fokusgruppen-Diskussion am runden Tisch ausmachen: ➢ Auswahl eines Diskussionsthemas ➢ Identifizierung von Diskussionsfragen oder -anregungen ➢ Erstellung eines Fragebogens für die Fokusgruppe, mit dem Daten über die ethnische Zugehörigkeit, das Alter, die Dauer des Aufenthalts im neuen Land, die Gründe für den Aufenthalt usw. der Teilnehmer erfasst werden können. ➢ Auswahl von Prompter*in und Protokollführer*in ➢ Anwerbung von Teilnehmer*innen und Planung von Besprechungsterminen ➢ Einholung von Einverständnis und Beginn der Diskussion mit der Vorstellung des Grundes für das Treffen ➢ Durchführung einer allgemeinen Vorstellungsrunde ➢ Fragen stellen und erforderlichenfalls nachfragen ➢ eine paritätische Vertretung der Gruppenmitglieder anstreben ➢ Beendigung der Sitzung in einem angemessenen Zeitraum 2. Beratung der Lead-Mentor*innen bei der Umwandlung der gesammelten Daten in eine Bedarfsanalyse für Migrant*innen unter Verwendung eines systematischen und überprüfbaren Verfahrens: ➢ Transkription von Aufzeichnungen, ggf. Einfügen von Notizen in das transkribierte Material, Bereinigung der Transkription um unwesentliche Details ➢ Ermittlung von Kategorien und Unterkategorien der Bedürfnisse von Migrant*innen, die sich aus der Transkription ergeben

	➢ die verschiedenen Fokusgruppen-Diskussionen miteinander in Beziehung zu setzen, um Ähnlichkeiten in den Bedürfnissen sowie Unterschiede (insbesondere zwischen den Gebieten) zu ermitteln ➢ Erstellung von Rubriken für jede Kategorie und Unterkategorie der ermittelten Bedürfnisse von Migrant*innen ➢ das Wesentliche der Ergebnisse jeder Rubrik in einem kurzen beschreibenden Absatz zusammenzufassen 3. Machen Sie ein Brainstorming über mögliche Diskussionsthemen, die für Ihren nationalen und lokalen Migrant*innenkontext relevant sind.
Tipps für Trainer*innen	Die ideale Zeit für eine Fokusgruppendiskussion beträgt 45 bis 90 Minuten.
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	Die Berater (Österreich) führten diese Übung unter ihren Lead-Mentor*innen als Vorbereitung auf die Fokusgruppen und Diskussionen am runden Tisch zur Analyse der Bedürfnisse von Migrant*innen durch. Die Lead-Mentor*innen identifizierten die folgenden Schlüsselthemen, um die sich die Fokusgruppendiskussionen drehen könnten: ○ die nachhaltige Stadt der Zukunft ○ die solidarische Stadt der Zukunft ○ die aktive Stadt der Zukunft ○ das gemeinsame Wien der Zukunft Die leitenden Mentor*innen vereinbarten, dass die Leitfragen, die sich aus diesen Themen ergaben, bei ihren Treffen mit ihren Mentor*innenteams besprochen und kommentiert werden sollten; außerdem sollte festgelegt werden, wer die Diskussionen am runden Tisch der Fokusgruppe leiten würde.

Name des Werkzeugs	Design Thinking
Thema & Abschnitt	Migration: Methoden
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Mit diesem Mittel lassen sich die menschlichen Bedürfnisse verstehen, Problemstellungen menschengerecht umgestalten, in Brainstorming-Sitzungen zahlreiche Ideen entwickeln, wie den ermittelten Bedürfnissen entsprochen werden kann, und ein praktischer Ansatz für Prototyping und Tests verfolgen.
Ziel(e)	▪ Einbindung der Lead-Mentor*innen in Diskussionen am runden Tisch, kurze Präsentationen, Brainstorming-Sitzungen und Gelegenheiten zur Nutzung von Tools und Methoden ▪ den Lead-Mentor*innen die Möglichkeit geben, ihr Fachwissen im Bereich Migration und Integration einzusetzen, um Dienstleistungen und Produkte zu entwickeln und zu fördern, die von Migrant*innen genutzt werden können ▪ Vertiefung der Teamarbeit zwischen den verschiedenen Lead-Mentor*innen ▪ Förderung eine resilienten Design-Thinking-Kultur ▪ Identifizierung potenziell besserer Lösungen, die das Leben von Migrant*innen verbessern ▪ Den Lead-Mentor*innen zeigen, wie sie die Mentor*innen bei der Organisation von Integrationsaktivitäten anleiten können
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ geeignete Instrumente und Methoden in einem bestimmten Kontext anwenden ▪ Entwicklung und Förderung von Dienstleistungen und Produkten für die Integration ▪ mit anderen koordinierenden Lead-Mentor*innen zusammenarbeiten ▪ die Design-Thinking-Kultur allein, unter Mentor*innen, in verschiedenen Kontexten anwenden ▪ bessere Lösungen zur Bewältigung der Herausforderungen, mit denen Migrant*innen während ihres Integrationsprozesses konfrontiert sind, anzuwenden ▪ die Mentor*innen zu befähigen, ein Mentoring anzubieten, das sich an den Bedürfnissen und Bestrebungen der Migrant*innen orientiert
Zeit	1 Stunde
Ressource/n	○ “Design Thinking” PPT-Präsentation ○ Flipchart und Stifte
Methodik	1. Verwenden Sie die ppt-Präsentation "Design Thinking", um den teilnehmenden Lead-Mentor*innen die Methodik zu erklären. 2. Führen Sie die Teilnehmer*innen durch die fünf Phasen der Methodik, um einen Prozess zu initiieren: ➢ Ermittlung der Bedürfnisse von Migrant*innen und der Herausforderungen, denen sie bei der Integration gegenüberstehen ➢ Definition der Bedürfnisse und Herausforderungen von Migrant*innen ➢ Hinterfragen von Annahmen und Brainstorming von Ideen für Pläne zur Integration von Migrant*innen ➢ Suche nach Lösungen zur Beseitigung von Hindernissen für die Integration von Migrant*innen ➢ Erprobung der in einem Brainstorming erarbeiteten Integrationsaktionspläne und Aufzeichnung der erzielten Ergebnisse
Tipps für Trainer*innen	Die PPT-Präsentation "Design Thinking" kann abgerufen werden unter

	https://www.dropbox.com/s/dfmtqu3y2lfv96p/DREAMM%20Session%201%2C%20Part% 20B%2C%20Design%20Denkweise%20Methode.pptx.pdf?dl=0 Das Durchlaufen der Phasen des Design Thinking kann Lead-Mentor*innen von einer leeren Tafel zu neuen, innovativen Lösungen führen, wie sie Migrant*innen erreichen und ihre Bedürfnisse befriedigen können. Obwohl die Phasen linear erklärt werden, kann es in der Praxis vorkommen, dass die Lead-Mentor*innen Phasen überspringen oder sogar den Zyklus neu starten, bevor sie eine Aktion zu Ende bringen.
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	Nachdem sie das Konzept des Design Thinking kennengelernt hatten, tauschten die Lead-Mentor*innen in Zypern ihre Erfahrungen mit dem Prozess in anderen Aktivitäten/Projekten aus. Mithilfe des Google Jamboards machten sie dann ein Brainstorming darüber, wie sie diesen Prozess nutzen könnten, um die Mentor*innen bei der Entwicklung des DREAMM-Projekts und der Organisation der interkulturellen Workshops für Migrant*innen zu unterstützen.

Name des Werkzeugs	KULTUR KUNST FÜR AUSGLEICHENDE GERECHTIGKEIT E-KURS
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Methode
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Durch die Befolgung der methodischen Schritte, die auf der Website von "Culture Art for Restorative Justice" (CA4RJ) empfohlen werden, ermöglicht die Umsetzung des spezifischen Tools den Lead-Mentor*innen, die Entwicklung sozialer, staatsbürgerlicher und interkultureller Kompetenzen unter Migrant*innen effektiv zu fördern, die interkulturelle Kommunikation zu erleichtern, Kunst zu Heilungszwecken zu nutzen und Mentor*innen bei der Arbeit mit den Erzählungen von Migrant*innen durch Kunst zu unterstützen.
Ziel(e)	▪ Verbesserung der Kenntnisse, Fähigkeiten und des Selbstbewusstseins der Lead-Mentor*innen bei der Förderung der Entwicklung sozialer, staatsbürgerlicher und interkultureller Kompetenzen von Migrant*innen, wobei ihnen geholfen wird, sich gemeinsame Werte zu eigen zu machen und die soziale Integration zu fördern ▪ Lead-Mentor*innen mit effektiven Strategien auszustatten, wie sie ihre interkulturelle Kompetenz selbst einschätzen können, um die interkulturelle Kommunikation innerhalb verschiedener Migrant*innengruppen zu initiieren und zu leiten ▪ Lead-Mentor*innen mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, wie sie Kunst zu Heilungszwecken bei Migrant*innen einsetzen können, die traumatische Erfahrungen machen ▪ Bereitstellung eines Leitfadens für Lead-Mentor*innen zur Unterstützung von Mentor*innen bei der Verwendung von Kunst als Medium für die Entwicklung und Bearbeitung von Erzählungen von Migrant*innen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ Konzeption und Koordinierung von Workshops zur Entwicklung der sozialen, staatsbürgerlichen und interkulturellen Kompetenzen von Migrant*innen ▪ ihre zunehmende interkulturelle Kompetenz selbst einzuschätzen, um interkulturelle Kommunikation innerhalb verschiedener Migrant*innengruppen zu initiieren und zu leiten ▪ Anwendung von Kunst zu Heilungszwecken bei Migrant*innen, die traumatische Erfahrungen machen ▪ Weitergabe der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten an Mentor*innen, die in organisierten Workshops als Lernförderer fungieren
Zeit	25 Stunden für den Abschluss der gesamten Ausbildung
Ressource/n	○ Computer/Laptops/Tablets/Mobile mit Wi-Fi-Anschluss ○ Die Website von CA4RJ ist unter https://rj4all.uk/online/training/login/index.php zugänglich. ○ Kunstzubehör
Methodik	1. Bestimmen Sie, welche praktischen CA4RJ-Instrumente und -Techniken Sie unter den Lead-Mentor*innen einsetzen möchten, um kulturelle Unterschiede zu überwinden und das Verständnis innerhalb der Gruppe vor dem Training zu fördern. Organisieren Sie Ihren Workshop oder eine Reihe von Workshops um Ihre Entscheidung herum. 2. Fragen Sie die teilnehmenden Lead-Mentor*innen, was sie unter (i) interkultureller Kompetenz und (ii) interkultureller Kommunikation verstehen.

	3. Den Teilnehmer*innen Beispiele dafür geben, wie sie die interkulturelle Kommunikation innerhalb verschiedener Migrant*innengruppen initiieren und leiten können. 4. Diskutieren Sie, wie die Teilnehmer*innen sichere Räume schaffen können, in denen sich Migrant*innen frei äußern können, ohne Angst haben zu müssen, verurteilt und/oder diskriminiert zu werden. 5. Erkunden Sie mit den Teilnehmer*innen die Kraft der Kunst als Mittel zur Heilung von Migrant*innen, die ein Trauma erlebt haben; vorzugsweise durch praktische Anwendungen. 6. Nutzen Sie künstlerische Produktionen, um den Teilnehmer*innen zu zeigen, wie sie das Erzählen von Geschichten durch sinnvollen künstlerischen Ausdruck erleichtern können.
Tipps für Trainer*innen	K.A.
Weitere Informationen	Dieser an den DREAMM-Kontext angepasste E-Kurs ist Teil des durch Erasmus+ finanzierten Projekts "Culture and Art for Restorative Justice". Informationen dazu können unter https://rj4all.uk/online/training/course/view.php?id=6 abgerufen werden.
Tool-Implementierung Fallstudie	IASIS (Griechenland) half den Lead-Mentor*innen dabei, die Grundsätze der "Restorative Justice" und deren Zusammenhang mit dem Phänomen der Migration zu verstehen. Die Lead-Mentor*innen lernten, wie sie Migrant*innen dazu ermutigen und unterstützen können, die Auswirkungen gesellschaftlicher Herausforderungen auf die Integration von Migrant*innen zu erörtern und, was am wichtigsten ist, das Konzept des interkulturellen Bewusstseins und seine Auswirkungen zu erläutern. Sie wurden mit weiteren effektiven Strategien zur Selbsteinschätzung ihrer interkulturellen Kompetenz ausgestattet, um die interkulturelle Kommunikation innerhalb verschiedener Migrant*innengruppen zu initiieren und zu leiten. Darüber hinaus lernten die Lead-Mentor*innen Methoden kennen, die expressive Kunst zu Heilungszwecken einsetzen, und erwarben die notwendigen Fähigkeiten, um Migrant*innen, die traumatische Erfahrungen zum Ausdruck brachten, durch künstlerisch-ethische Behandlungen zu unterstützen.

Name des Werkzeugs	FÖRDERUNG: UNTERSTÜTZUNG GEFÄHRDETER MIGRANT*INNEN
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Methode
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieses Programm zielt darauf ab, Lead-Mentor*innen mit dem Wissen, den Fähigkeiten und der Einstellung auszustatten, die erforderlich sind, um gefährdete Migrant*innen, insbesondere Frauen, dabei zu unterstützen, ihre soziale Eingliederung zu verbessern und ihre berufliche Laufbahn durch die Anwendung globaler Kompetenzen voranzubringen. Das Programm besteht aus 5 Modulen. Der Abschluss aller Module wird als wesentlich erachtet, um den Lernbedürfnissen der Zielgruppe gerecht zu werden.
Ziel(e)	▪ Vermittlung eines umfassenden Verständnisses der BOOST-Methode an die Lead-Mentor*innen ▪ den Lead-Mentor*innen Zugang zu Materialien zu verschaffen, die für die angewandte Methodik relevant sind ▪ die Lead-Mentor*innen in die Lage zu versetzen, die Methodik in ihrem nationalen oder lokalen Mentoring-Programm anzupassen und anzuwenden
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ die "BOOST"-Methode anwenden: ❒ Identifizierung von verbesserungswürdigen Bereichen in der Lebens- und Karriereplanung des Mentees ❒ Anleitung des Mentees bei seiner aktiven Arbeit zur Erreichung der gesetzten Ziele ❒ den Lernprozess des Mentees zu bewerten und zu erörtern, wie er die Lernerfahrung für sich nutzen kann ▪ einschlägige Materialien sachgerecht anwenden ▪ die "BOOST"-Methode in ihr nationales oder lokales Mentoring-Angebot zu integrieren
Zeit	c. 3 Stunden
Ressource/n	○ Computer/Laptops/Tablets/Mobile mit Wi-Fi-Anschluss ○ Die Website von "BOOST" ist unter https://boost.erasmus.site/ zugänglich.
Methodik	1. Erkunden Sie mit den teilnehmenden Lead-Mentor*innen die vier Phasen der BOOST-Methode, die in stündlichen Sitzungen behandelt werden: i. Organisation eines ersten Treffens mit dem Mentee mit Migrationshintergrund, bei dem dieser einen Bereich in seinem persönlichen oder beruflichen Leben benennt, in dem er sich eine Verbesserung wünscht. ii. Mentor und Mentee einigen sich auf die Dauer und die Art der Unterstützung, die erforderlich ist, um den Mentee bei seinem Wachstum in dem ermittelten Verbesserungsgebiet zu unterstützen. iii. Der/die Mentee arbeitet aktiv daran, die gesetzten Ziele zu erreichen, wobei er bei Bedarf oder in den vorher festgelegten Phasen des Weges von seinem Mentor unterstützt wird. iv. Vereinbarung eines abschließenden Treffens mit dem Mentee, um seinen Lernprozess zu bewerten und zu besprechen, wie er die Lernerfahrung zu seinem Vorteil nutzen kann. 2. Geben Sie den Teilnehmer*innen Zugang zur Website und machen Sie sie mit den Materialien von "BOOST" bekannt.

	3. Geben Sie den Teilnehmer*innen eine Woche Zeit, um die Materialien in Ruhe durchzugehen und einen neuen Termin für ein Treffen zu vereinbaren, bei dem besprochen werden soll, wie die Methodik und ihre Ressourcen angepasst werden können, um sie in das geplante Mentoring-Programm zu integrieren.
Tipps für Trainer*innen	Es wird empfohlen, dass Sie sich vor dem Workshop mit der BOOST-Website vertraut machen.
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	Obwohl "BOOST" ein von Erasmus+ finanziertes Projekt ist, entschied sich IASIS (Griechenland) dafür, es mit DREAMM zu verbinden und dieses Programm im griechischen Kontext anzuwenden. Die Entscheidung wurde getroffen, nachdem die DREAMM-Richtlinien über angewandte theoretische und methodische Lernansätze, die Rolle und die Verantwortlichkeiten der DREAMM-Lead-Mentor*innen und -Mentors sowie die Bedürfnisse der ankommenden gefährdeten Migrant*innen, insbesondere der Migrantinnen, berücksichtigt worden waren.

Strategien

Funded by the European Union

Name des Werkzeugs	Brainstorming
Thema & Abschnitt	Migration: Strategien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dabei handelt es sich um eine Strategie, die es einer Gruppe von Personen ermöglicht, frei zu denken und Ideen und Lösungen zu einem bestimmten Interessengebiet zu entwickeln, im DREAMM-Kontext Migration und Integration. Alle Ideen werden ohne Wertung und/oder Kritik berücksichtigt und nach dem Ende der Brainstorming-Sitzung ausgewertet.
Ziel(e)	▪ Ideen für die Art der Integrationsmaßnahmen für Migrant*innen zu entwickeln ▪ Analyse der Machbarkeit der geplanten Ideen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ Vorschläge für Maßnahmen zur Integration von Migrant*innen machen ▪ die am besten geeigneten und durchführbaren Aktivitäten auszuwählen
Zeit	c. 30 Minuten
Ressource/n	○ Flipchart und Stifte ○ Haftnotizen (falls gewünscht)
Methodik	1. Teilen Sie das Diskussionsthema mit den teilnehmenden Lead-Mentor*innen. 2. Nehmen Sie sich Zeit für ein Brainstorming, bei dem die Teilnehmer*innen ihre Ideen/Vorschläge auf dem Flipchart oder auf Klebezetteln notieren. 3. Diskutieren Sie gemeinsam mit den Teilnehmer*innen die Machbarkeit der entwickelten Ideen/Vorschläge und wählen Sie die besten Optionen in Bezug auf Ihren Migrationskontext aus.
Tipps für Trainer*innen	Daran sollte man beim Brainstorming denken: ▪ ein Urteil ist nicht zulässig ▪ wilde und ehrgeizige Ideen sind akzeptabel ▪ Quantität vor Qualität wird zunächst angestrebt ▪ Ideen müssen als Gedächtnisstütze und als Hilfe für visuelle Lernende aufgeschrieben werden ▪ auf Ideen aufgebaut werden kann ▪ Zusammenarbeit ist unerlässlich
Weitere Informationen	Vorschläge für Brainstorming-Sitzungen mit Lead-Mentor*innen können unter https://www.dropbox.com/sh/cqowonwdv9ss4cd/AAAFHnJvykPgXrIq5crMhVvNa?dl=0 abgerufen werden.
Tool-Implementierung Fallstudie	Citizens In Power (CIP) nutzte Brainstorming-Sitzungen während ihrer kontinuierlichen Interaktionen mit den Lead-Mentor*innen während der Umsetzung von DREAMM in Zypern. Die Sitzungen betrafen hauptsächlich die Organisation und Umsetzung der verschiedenen Aktivitäten zur Integration von Migrant*innen, die in den verschiedenen Phasen von DREAMM stattfanden. In diesen Sitzungen konnten die Lead-Mentor*innen ihre Meinungen, Standpunkte und/oder Vorschläge für eine reibungslose und erfolgreiche Umsetzung der geplanten Aktivitäten mitteilen.

Name des Werkzeugs	GAMIFICATION und SIMULATIONEN
Thema & Abschnitt	Migration: Strategien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Hierbei handelt es sich um eine Auswahl von Online-Videospielen, die darauf abzielen, das Bewusstsein für schwierige Themen zu schärfen und diese zu erforschen (z. B. die Realität, mit der unfreiwillige Migrant*innen konfrontiert sind, wenn sie aus ihrer Heimat fliehen, die Gefahren, denen sie ausgesetzt sind, und die Integrationsherausforderungen, die sie bewältigen müssen) in einer vereinfachten, interaktiven Lernumgebung.
Ziel(e)	▪ einen interaktiven Einblick in das Leben von Migrant*innen und die Herausforderungen, mit denen die Frontleute konfrontiert sind, geben ▪ Förderung des aktiven Engagements und der Beteiligung an der Planung und Durchführung von Integrationsmaßnahmen für Migrant*innen ▪ Einfühlungsvermögen für Migrant*innen zeigen und in ihrem Namen Schwierigkeiten und Bedenken äußern
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ über die Erfahrungen, Sorgen, Rechte und Pflichten von Migrant*innen sprechen ▪ sich aktiv für die Integration von Migrant*innen in ihren neuen Gemeinschaften einsetzen ▪ sich für die Rechte von Migrant*innen einsetzen
Zeit	c. 2 Stunden
Ressource/n	○ Computer/Laptops/Tablets/Mobile mit Wi-Fi-Anschluss ○ Zugang zu den folgenden Websites: ➢ Path Out": https://causacreations.itch.io/path-out ➢ Simulation: https://www.unhcr.org/media/28958 ➢ anderes Material: https://www.dropbox.com/sh/cqowonwdv9ss4cd/AAAFHnJvykPgXrIq5crMhVvNa?dl=0
Methodik	1. Bestimmen Sie Schlüsselthemen zu Migrations- und Integrationsfragen, die Sie mit den Lead-Mentor*innen erkunden möchten. 2. Wählen Sie die Online-Videospiele aus, die am besten zu Ihren Zielen und Ihrem Publikum passen. 3. Vorstellung des Konzepts der Nutzung von Online-Videospielen zur Erforschung von Migrations- und Integrationsproblemen bei den teilnehmenden Lead-Mentor*innen. 4. Nutzen Sie die interaktive Erfahrung als Sprungbrett, um tiefer gehende Themen wie Rassismus, Hasskommunikation und Fremdenfeindlichkeit zu diskutieren und Wege zu finden, wie eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft geschaffen werden kann.
Tipps für Trainer*innen	Insbesondere Simulationen können bei Personen, die besondere Schwierigkeiten und Herausforderungen erlebt haben, zu starken Emotionen und Stress führen. Daher ist es besser, sie nicht unter leitenden Mentor*innen durchzuführen, die selbst seit langem im Land ansässig sind und neu angekommene Migrant*innen angemeldet haben; es sei denn, es gibt eine vorherige Diskussion und die Teilnehmer*innen zeigen sich bereit, an den organisierten Aktivitäten teilzunehmen.
Weitere Informationen	Path Out", "My Life as a Refugee" und "Life is Strange 2" sind allesamt Online-Videospiele zum Thema Migration, die vom Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen (UNHCR) produziert wurden und unter

	https://unric.org/en/category/united-nations-digital-engagement-hub/united-nations-video-games/ abgerufen werden können. Weitere Online-Spiele für den Erwerb von Fähigkeiten können unter https://www.gaming4skills.eu/ abgerufen werden. Online-Spiele, in denen Jugendliche lernen, wie sie Fake News und Informationen über Migration erkennen und ihnen entgegentreten können, um Desinformation und politische Polarisierung zu bekämpfen, die die Integration und Eingliederung untergraben, finden Sie unter "SuperYOUTH" auf https://superyouth.eu/
Tool-Implementierung Fallstudie	Citizens In Power (CIP) nutzte Gamification und Simulationen unter Lead-Mentor*innen in Zypern als Mittel, um Bewusstsein zu schaffen, Emotionen zu wecken und die Teilnehmer*innen zu ermutigen, sich für Migrant*innen einzusetzen. CIP zeigte den Lead-Mentor*innen auch, wie sie diese Strategien bei den Mentor*innen einsetzen können, um sie zu motivieren, sich mit Migrant*innen zu beschäftigen und sich aktiv an der Organisation von Integrationsaktivitäten zu beteiligen.

Name des Werkzeugs	LEITLINIEN FÜR DIE EINRICHTUNG EINES SPRACHCAFÉS
Thema & Abschnitt	Migration: Strategien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dies ist eine Liste der wichtigsten Überlegungen, die Lead-Mentor*innen berücksichtigen müssen, wenn sie ein sicheres und entspanntes Lernumfeld schaffen und leiten, das Migrant*innen hilft, die Zielsprache zu üben und gleichzeitig Kontakte zu knüpfen.
Ziel(e)	▪ Vermittlung des Bewusstseins, wie ein nicht-formales, förderliches Sprachlernumfeld geschaffen und aufrechterhalten werden kann, an die Lead-Mentor*innen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ den Ort für ein Sprachcafé zu bestimmen und zu organisieren ▪ einen inhaltlichen Rahmen für die Aktivitäten während des Sprachcafés skizzieren ▪ die Mentor*innen anzuleiten, wie sie den Betrieb des Sprachcafés aufrechterhalten können
Zeit	c. 2 Stunden
Ressource/n	○ Flipchart und Stifte
Methodik	1. Erkunden Sie das Konzept des Sprachcafés und seinen Zweck im DREAMM-Kontext mit den teilnehmenden Lead-Mentor*innen. 2. Teilen Sie den Teilnehmer*innen die wichtigsten Überlegungen mit, die die Lead-Mentor*innen bei der Einrichtung und Durchführung des Sprachcafés beachten müssen: ➢ **Schaffung einer entspannten, nicht-formalen Lernatmosphäre** (d. h. sie entspricht nicht dem typischen "Frontalunterricht" im Klassenzimmer) ➢ **Ermittlung nützlicher kommunikativer Themen** (vorzugsweise im Zusammenhang mit den Bedürfnissen und dem Alltag von Migrant*innen) ➢ **Vorbereitung von angeleiteten Aktivitäten, die die gewählten Themen widerspiegeln** (so dass die Migrant*innen vom Gespräch mit Hilfe zum freien und selbstbewussten Gespräch übergehen) ➢ **Bereitstellung von Materialien, die flüssige Gespräche unterstützen** (z. B. Skripte, Aufforderungen, Wortlisten, Requisiten usw.) ➢ **den Prozess zu moderieren** (d.h. anwesend zu sein, um die Migrant*innen bei der Entwicklung und Aufrechterhaltung eines flüssigen Gesprächs zu unterstützen) 3. Brainstorming über die Logistik im Zusammenhang mit dem Betrieb des Sprachcafés: Standort, Öffnungszeiten, Dienstplan der Mentor*innen, Werbung usw. 4. Planen Sie ausreichend Zeit für die Teilnehmer*innen ein, um geeignete Gesprächsthemen zu finden und einen Entwurf für ein mögliches Sprachcafé-Programm zu erstellen.
Tipps für Trainer*innen	Sprachcafés sind für alle Sprachniveaus offen. Es wird jedoch empfohlen, dass die federführenden Mentor*innen die Hilfe der Mentor*innen in Anspruch nehmen, um die Bereitschaft der teilnehmenden Migrant*innen zum Sprachenlernen zu beurteilen, bevor sie die Aufgaben und Aktivitäten für das Sprachcafé entwerfen. Auf diese Weise werden die geplanten Lernangebote den sprachlichen Bildungsbedürfnissen der Begünstigten wirklich gerecht.
Weitere Informationen	Die Sprachcafés basieren auf dem Konzept der World Cafés, bei denen die Teilnehmer*innen im Mittelpunkt ihres Lern- und Sozialisierungsprozesses stehen. Ein

	einfaches, zugängliches Format hilft ihnen, in einer freundlichen, ungezwungenen Atmosphäre über verschiedene Themen zu sprechen und zu diskutieren. Weitere grundlegende Informationen über das Format der Sprachcafés sind abrufbar unter https://www.lucidmeetings.com/glossary/world-cafe-method und https://theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/
Tool-Implementierung Fallstudie	Alle DREAMM-Projektpartner (d. h. Österreich, Italien, Zypern, Deutschland, Griechenland und Malta) mussten als Teil des Mentoring-Angebots Sprachcafés organisieren. Alle Partner sind sich einig, dass diese Erfahrung im Falle der Lead-Mentor*innen dazu diente, deren organisatorische und interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern und zu erweitern.

Aktivitäten

Funded by the European Union

Name des Werkzeugs	EINE REIHE PRAKTISCHER AKTIVITÄTEN FÜR DIE BETREUUNG VON MIGRANT*INNEN IM BILDUNGSBEREICH
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Aktivitäten
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieses Set praktischer Aktivitäten besteht aus einer umfassenden Reihe praktischer Methoden und Übungen zur Schaffung eines halbstrukturierten partizipativen Lernklimas, das bei der Betreuung von Migrant*innen, insbesondere von Migrant*innenfamilien, in Bildungsumgebungen angewendet werden kann.
Ziel(e)	▪ Vermittlung von Grundprinzipien und Methoden zur Entwicklung eines inklusiven, auf den Lernenden ausgerichteten und motivierenden Lernklimas in einem interkulturellen Kontext ▪ Unterstützung der Lead-Mentor*innen bei der Erkennung der unterschiedlichen Lernmethoden von Migrant*innen und der entsprechenden Anpassung der Lehr- und Lernmethoden und -materialien
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ ein inklusives, auf die Lernenden ausgerichtetes und motivierendes Lernklima in einem interkulturellen Kontext zu schaffen ▪ die Bedürfnisse der Lernenden mit Migrationshintergrund zu ermitteln und die Lehr- und Lernmethoden und -materialien so anzupassen, dass sie diesen Bedürfnissen wirksam und effizient entsprechen
Zeit	14 Stunden, um sich mit den verschiedenen Aktivitäten vertraut zu machen, sich für eine Auswahl zu entscheiden, sie unter den Lead-Mentor*innen auszuprobieren, Zeit für selbstgesteuertes Lernen einzuräumen und zu überlegen, wie die Aktivitäten in ein Integrationsprogramm für Migrant*innen integriert werden können
Ressource/n	○ das "Practical Activities Set", abrufbar unter https://flippmi-erasmusplus.eu/
Methodik	1. Greifen Sie auf das 'Practical Activities Set' zu und bestimmen Sie die Aktivitäten, die Sie vor dem Workshop oder der Workshopreihe unter den Lead-Mentor*innen ausprobieren möchten. 2. Durchführung der Aktivitäten in kleinen Gruppen von teilnehmenden Lead-Mentor*innen während paralleler Workshops. 3. Machen Sie ein Brainstorming über die Schlüsselkonzepte dieser Aktivitäten und die entsprechenden Anwendungsmethoden in der gesamten Teilnehmergruppe. 4. Machen Sie ein Brainstorming über die Durchführbarkeit der ausgewählten Aktivitäten und der angewandten Methodik in Bezug auf Ihren nationalen und lokalen Migrationskontext. 5. Entscheiden Sie, ob die Aktivitäten und der zugehörige Ansatz übernommen werden sollten oder angepasst werden müssen, und besprechen Sie mit den Lead-Mentor*innen, wie sie die Unterstützung der Mentor*innen bei der Umsetzung der Aktivitäten gewinnen können. 6. Geben Sie den Teilnehmer*innen Zugang zur Website der Aktivitäten, damit sie diese weiter durchsuchen und herausfinden können, ob es weitere Aktivitäten gibt, die sie ausprobieren möchten.
Tipps für Trainer*innen	Um die Lead-Mentor*innen mit den Aktivitäten vertraut zu machen, wird von den Trainer*innenn erwartet, dass sie denselben Ansatz anwenden, der von der in die Aktivitäten eingebetteten Methodik empfohlen wird. Die Methodik ist Teil der Flipped-Learning-Methode des Lehrens und Lernens. Um mehr über diesen Ansatz zu erfahren, besuchen Sie die folgenden Websites:

	▪ http://dx.doi.org/10.17161/foec.v29i7.6753 für bewährte akademische Praktiken bei der Entwicklung von inklusiven Klassenräumen ▪ https://www.facultyfocus.com/articles/blended-flipped-learning/expanding-definition-flipped-learning-environment/ für eine Definition einer umgedrehten Lernumgebung ▪ https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-98213-7_15 für Informationen über Flipped Learning ▪ https://flippedlearning.org/wp-content/uploads/2016/07/FLIP Handout FNL Web.pdf für Informationen über die vier Säulen des F-L-I-P ▪ https://ctl.utexas.edu/how-to-flip für Informationen darüber, wie man eine Klasse umdrehen kann ▪ https://martharamirez.com.co/blog/whats-an-in-class-flip-revisited/ für Informationen darüber, was ein Flip im Unterricht ist ▪ https://youtu.be/hhq3Yn_QgIA für weitere Informationen über den Flip im Unterricht ▪ https://en.wikipedia.org/wiki/Flipped_classroom für weitere Informationen über das umgedrehte Klassenzimmer
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	Die Lead-Mentor*innen in Griechenland erwarben das Wissen und die Fähigkeiten, die notwendig sind, um ein informelles, inklusives, interdependentes/unabhängiges Lernklima in ihrem eigenen Tempo zu schaffen, unabhängig oder als Teil einer aktiven, partizipativen Lerngruppe. Die IASIS-Trainer*innen fungierten als Lernbegleiter, die den einzelnen Lead-Mentor*innen ebenso viel Aufmerksamkeit schenkten wie der gesamten Gruppe. Sowohl das durch die Aktivitäten gewonnene Wissen als auch der angewandte Ansatz ermöglichten es den Lead-Mentor*innen, das Gelernte auf die Unterstützung der Mentor*innen bei der Betreuung von Migrant*innen zu übertragen.

Name des Werkzeugs	IM THEATER SINN STIFTENDE KOMMUNIKATIONSWORKSHOPS
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Aktivitäten
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Es handelt sich um eine Reihe von drei Workshops zur Auswahl, die auf der Methodik des Improvisationstheaters basieren. Ihr gemeinsames Ziel ist es, die Teilnehmer*innen dazu zu bringen, nonverbale Kommunikation in Form von Körpersprache zu nutzen, um Bedeutung in einer interkulturellen Begegnung zu vermitteln, zu interpretieren und zu verstehen. Auf diese Weise wird den Teilnehmer*innen bewusst, wie Menschen auch ohne eine gemeinsame Sprache kommunizieren können.
Ziel(e)	▪ Information der Lead-Mentor*innen über Improvisationstheater und seine Techniken ▪ Einbindung der Lead-Mentor*innen in Übungen zur Anwendung der Körpersprache als eine Form der nonverbalen Kommunikationsstrategie zur Vermittlung von Bedeutung in einer interkulturellen Begegnung ▪ Anleitung der Lead-Mentor*innen, wie sie mit Hilfe der Mentor*innen Kommunikationsworkshops im Sinne des Theaters organisieren können
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ erklären, was Improvisationstheater ist, und einige seiner Techniken in geplanten Integrationsaktivitäten anwenden ▪ körpersprachliche Handlungen als eine Form der nonverbalen Kommunikation in einer interkulturellen Begegnung durchführen und modellieren ▪ Organisation und Durchführung von Kommunikationsworkshops im Theater mit Hilfe von Mentor*innen
Zeit	c. 2 Stunden
Ressource/n	○ **Workshop Option 1:** keine, außer einer Freifläche ○ **Workshop Option 2:** ein Gegenstand, der einen Wert für den einzelnen Teilnehmer hat, und ein offener Raum ○ **Workshop-Option 3:** Szenen von öffentlichen Plätzen (z. B. öffentlichen Plätzen, Parks, Busbahnhöfen usw.), Blue Tac und einer Freifläche
Methodik	**Workshop Option 1: Alltägliche Körpersprache** 1. Erläutern Sie das Konzept des Improvisationstheaters als Mittel zur Vermittlung von Bedeutung durch nonverbale Kommunikationsformen. 2. Informieren Sie die teilnehmenden Lead-Mentor*innen darüber, dass sie während des Workshops die Körpersprache nutzen werden, um sich auszudrücken. 3. Geben Sie einige Beispiele und bitten Sie die Teilnehmer*innen, zu versuchen, Ihre Mimik, Gestik usw. zu interpretieren. 4. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, an (i) eine tägliche Routine, (ii) etwas Emotionales und (iiI) eine Handlung zu denken, die zeigt, dass sie für etwas, das sie brauchen, um Hilfe bitten. 5. Bitten Sie die Teilnehmer*inneninnen und Teilnehmer, sich einen Platz zu suchen und zu üben, wie sie mit ihrer Körpersprache die Bedeutung der von ihnen gewählten Optionen vermitteln können. 6. Stellen Sie die Teilnehmer*innen in Paaren zusammen, wobei jedes Paar abwechselnd sein Stück vor dem anderen vorspielt und dieser versucht zu interpretieren, was sein/ihr Schauspielpartner zu vermitteln versucht. 7. Bitten Sie einige Paare, die sich freiwillig melden, ihre Stücke vor der Gruppe vorzuspielen.

	8. Erörtern Sie die Wirksamkeit einer solchen Übung und ihre Bedeutung für neu angekommene Migrant*innen. **Workshop Option 2: Alltägliche Gegenstände** 1. Bitten Sie die Lead-Mentor*innen, einen Gegenstand, der für sie von Wert ist, mit zum Workshop zu bringen. 2. Erläutern Sie das Konzept des Improvisationstheaters als Mittel zur Vermittlung von Bedeutung durch nonverbale Kommunikationsformen. 3. Informieren Sie die teilnehmenden Lead-Mentor*innen darüber, dass sie während des Workshops die Geschichte des Objekts und den Grund/die Gründe, warum es für sie wichtig ist, mit ihrer Körpersprache ausdrücken werden. 4. Geben Sie ein Beispiel mit einem Gegenstand, der Ihnen wichtig ist, und bitten Sie die Teilnehmer*innen, zu versuchen, die Bedeutung zu interpretieren, die Sie durch Ihre Mimik, Gestik usw. zu vermitteln versuchen. 5. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, einen Raum zu finden und die Geschichte und den emotionalen Wert ihres Objekts mit Hilfe der Körpersprache zu proben. 6. Stellen Sie die Teilnehmer*innen in Paaren zusammen, wobei jedes Paar abwechselnd sein Stück vor dem anderen vorspielt und dieser versucht zu interpretieren, was sein/ihr Schauspielpartner zu vermitteln versucht. 7. Bitten Sie einige Paare, die sich freiwillig melden, ihre Stücke vor der Gruppe vorzuspielen. 8. Erörtern Sie die Wirksamkeit einer solchen Übung und ihre Bedeutung für neu angekommene Migrant*innen. **Workshop Option 3: Alltägliche Interaktionen zwischen Menschen** 1. Kleben Sie die Szenen aus dem von Ihnen gewählten öffentlichen Raum in den Raum. 2. Erläutern Sie das Konzept des Improvisationstheaters als Mittel zur Vermittlung von Bedeutung durch nonverbale Kommunikationsformen. 3. Bitten Sie die teilnehmenden Lead-Mentor*innen, sich im Raum zu bewegen, die Szenen zu betrachten, Details zu notieren und zu versuchen, aus dem Gesichtsausdruck, der Körperhaltung, den Gesten usw. der Personen zu schließen, was vor sich geht. 4. Sammeln Sie Feedback und informieren Sie die Teilnehmer*innen, dass sie während des Workshops die Körpersprache nutzen werden, um eine weitere Interaktion im abgebildeten öffentlichen Raum zu schaffen. 5. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, sich zu Paaren zusammenzuschließen, Charaktere auszuwählen (z. B. einen Polizisten und einen Passanten, einen Bahnhofsvorsteher und einen Pendler usw.), einen Raum zu finden und eine Interaktion zwischen ihnen mit Hilfe nonverbaler Kommunikation zu spielen. 6. Bitten Sie einige freiwillige Paare (oder kleine Dreiergruppen, falls gewünscht), ihre Stücke vor der Gruppe vorzuspielen, während die übrigen Teilnehmer versuchen zu interpretieren, was zwischen den Figuren vor sich geht. 7. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, an einen anderen öffentlichen Raum und eine andere mögliche Interaktion vor Ort zu denken. Wiederholen Sie den Vorgang. 8. Erörtern Sie die Wirksamkeit einer solchen Übung und ihre Bedeutung für neu angekommene Migrant*innen.
Tipps für Trainer*innen	Da die Workshops keine besonderen Ressourcen erfordern, können sie leicht nachgebaut oder angepasst werden. Außerdem erfordern sie, obwohl sie auf

	Methoden des Improvisationstheaters beruhen, keine tiefgreifenden Kenntnisse in diesem Bereich. Ansonsten können Fachleute aus dem Theaterbereich zur Unterstützung herangezogen werden.
Weitere Informationen	Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr über das Improvisationstheater und seine Techniken: • Wie man ein besserer Improvisator wird", Goldstein D., 2009 ed.: http://www.dangoldstein.com/howtoimprovise.html • A Comprehensive Look at Theatrical Improvisation and Its Application", Drinko C., 2020: https://www.playyourwaysane.com/blog/a-comprehensive-look-at-theatrical-improvisation-and-its-benefits-and-applications • Ein Leitfaden zum Improvisationstheater", Tucker B., 2022: https://www.theaterseatstore.com/blog/improv-theater
Tool-Implementierung Fallstudie	Die Lead-Mentor*innen in Österreich wurden im Improvisationstheater geschult, damit sie mit Hilfe der Mentor*innen im Rahmen der Workshop-Reihe "Vertrautmachen mit dem Ort" theatralische Kommunikationsworkshops für Migrant*innen koordinieren konnten. Die organisierten Sitzungen versuchten, theatralische Methoden mit alltäglichen kommunikativen Begegnungen und Bemühungen zur Integration zu verbinden. Die Trainer zeigten den Lead-Mentor*innen die Mechanismen des Improvisationstheaters und wie sie das Konzept in drei Workshops mit unterschiedlichen Themen, aber mit demselben gemeinsamen Ziel umsetzen konnten: auf spielerische und interaktive Weise zu vermitteln, wie Integration und Kommunikationsaustausch zwischen verschiedenen Migrant*innengruppen und Gemeindemitgliedern auch dann möglich sind, wenn keine gemeinsame Sprache vorhanden ist.

Name des Werkzeugs	JOURNALISMUS-WORKSHOPS
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Aktivitäten
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dabei handelt es sich um eine Reihe von drei aufeinanderfolgenden Workshops, die den Lead-Mentor*innen zeigen sollen, wie sie Veranstaltungen organisieren können, um Migrant*innen über das lokale Mediensystem (in Österreich) zu informieren und ihnen dabei zu helfen, Fähigkeiten zu erwerben, die mit der Arbeit in diesem Bereich zusammenhängen. In der Tat sind die Workshops ein Sprungbrett für die potenzielle Beschäftigungsfähigkeit im Bereich des Journalismus.
Ziel(e)	▪ den Lead-Mentor*innen ein besseres Verständnis des lokalen Mediensystems und des Bereichs des Journalismus zu vermitteln ▪ Sensibilisierung der Lead-Mentor*innen für die Schreibfähigkeiten, die für die Entwicklung eines Drehbuchs erforderlich sind ▪ den Lead-Mentor*innen die grundlegenden Fähigkeiten zu vermitteln, die für die Aufnahme, den Schnitt und die endgültige Produktion eines Videos in Verbindung mit dem geschriebenen Drehbuch erforderlich sind
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ zu erklären, wie die lokalen Medien funktionieren und was eine Tätigkeit im Journalismus mit sich bringt ▪ die für die Entwicklung eines Drehbuchs erforderlichen Schreibfähigkeiten zu ermitteln und zu vermitteln ▪ andere beim Drehen, Bearbeiten und Produzieren eines Videos in Verbindung mit dem geschriebenen Drehbuch anleiten
Zeit	c. 2 Stunden pro Workshop
Ressource/n	○ **Workshop 1:** Flipchart und Stifte, Muster für Reportage-Drehbücher, Schreibmaterial ○ **Workshop 2:** vorzugsweise eine professionelle Videokamera und ein Mikrofon oder eine Smartphone-Kamera in Ermangelung dieser Hilfsmittel ○ **Workshop Option 3:** Computer/Laptop/Tablet/Mobiltelefon mit Wi-Fi-Anschluss, zuvor geschriebenes Drehbuch, zuvor gedrehtes Video, Videobearbeitungssoftware
Methodik	**Workshop 1: Schreibfähigkeiten für Reportagen in den lokalen Medien** 1. Die teilnehmenden Lead-Mentor*innen erhalten einen Überblick über die lokalen Medien in ihrem Land, über Beschäftigungsmöglichkeiten im Journalismus, über die notwendigen Qualifikationsanforderungen, um in diesem Bereich eine Anstellung zu finden, und über die damit verbundenen ethischen Grundsätze. 2. Erläutern Sie, was eine Reportage beinhaltet, und gehen Sie auf die Fähigkeiten ein, die für die Erstellung eines guten Drehbuchs erforderlich sind. 3. Geben Sie den Teilnehmer*innen Beispiele für Reportageskripte an die Hand, damit sie deren Wirksamkeit bewerten und gegebenenfalls angeben können, wie ihre Qualität verbessert werden kann. 4. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, ein interessantes Thema zu wählen und ein kurzes Drehbuch darüber zu schreiben. 5. Erinnern Sie die Teilnehmer*innen daran, das Skript zum zweiten Workshop mitzubringen. **Workshop 2: Dreharbeiten für ein Video**

	1. Erläutern Sie die Kriterien, die für die Aufnahme eines guten Videos erforderlich sind, insbesondere bei der Verwendung verfügbarer Medien wie Tablets und Mobiltelefone. 2. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, ihr Skript noch einmal durchzulesen und ein Storyboard mit den wichtigsten Einstellungen zu erstellen, die die Schlüsselelemente ihres Skripts hervorheben. 3. Erlauben Sie den Teilnehmer*innen, mit der Produktion ihres Videos zu beginnen. 4. Erinnern Sie die Teilnehmer*innen daran, sowohl das Skript als auch das aufgezeichnete Video zum dritten Workshop mitzubringen. **Workshop 3: Schnitt und Produktion einer videobasierten Reportage** 1. Zeigen Sie den Teilnehmer*innen die grundlegenden Werkzeuge, die für die Bearbeitung eines Videos erforderlich sind. 2. Zeigen Sie ihnen, wie sie ein Video bearbeiten können, insbesondere wenn sie Tablets und Handys benutzen. 3. Erlauben Sie den Teilnehmer*innen, mit der Bearbeitung ihres Videos zu beginnen. 4. Zeigen Sie ein oder zwei Beispiele aus abgeschlossenen Reportagen.
Tipps für Trainer*innen	Es wird empfohlen, für die Durchführung dieser Workshops die Hilfe von Fachleuten aus dem Bereich des Journalismus (z. B. Drehbuchautoren, Kameraleute, Videoredakteure usw.) in Anspruch zu nehmen.
Weitere Informationen	**Wie man ein gutes Drehbuch schreibt, erfahren Sie auf den folgenden Websites:** • Wie man ein Drehbuch in 6 Schritten schreibt: https://www.masterclass.com/articles/how-to-write-a-script • Tipps zum Schreiben eines guten Drehbuchs: https://www.nfi.edu/how-to-write-a-script-s129-backup/ **Für die Videoproduktion und den Videoschnitt besuchen Sie die folgenden Websites:** • Neun (9) hervorragende Videotipps für Anfänger: https://computer.howstuffworks.com/9-excellent-video-editing-tips-for-beginners.htm • Zwölf (12) beste kostenlose Videobearbeitungsprogramme mit Vor- und Nachteilen: https://www.shopify.com/blog/best-free-video-editing-software Beachten Sie, dass es Apps/Software gibt, die das Schneiden von Videos problemlos ermöglichen, wobei einige Apps auch kostenlos heruntergeladen werden können.
Tool-Implementierung Fallstudie	In Österreich informierten professionelle Trainer*innen aus dem Bereich des Journalismus die Lead-Mentor*innen darüber, wie sie mit Unterstützung der Mentor*innen Workshop-Sitzungen organisieren können, die den teilnehmenden Migrant*innen eine motivierende, relevante und anwendbare journalistische Lernerfahrung garantieren. Die drei intensiven Workshop-Sitzungen stellten das richtige Gleichgewicht zwischen Theorie und Praxis im Journalismus her und umfassten sowohl akademische Informationen (das lokale Mediensystem, grundlegende journalistische Arbeit, Ethik im Journalismus usw.) als auch praktische Teile (Vorbereitung und Durchführung von Interviews, Verwendung von Hardware und Produktion hochwertiger Videos und Bilder).

Name des Werkzeugs	GROßER OFFENER ONLINE-KURS VON FASHION4INCLUSION
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Aktivitäten
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieser “Massive Open Online Course” (MOOC) zielt darauf ab, die soziale Eingliederung und die Beschäftigungsfähigkeit von Migrant*innen zu fördern, indem er ihnen den Zugang zur beruflichen Bildung im Bereich der nachhaltigen und interkulturellen Mode erleichtert. Die enthaltenen Workshops und Aktivitäten qualifizieren Migrant*innen in den folgenden vier Hauptbereichen: **1. MODE UND DESIGN** Dieser Lernpfad schlägt einen Ansatz für Design und Mode aus einer globalen Perspektive vor, bei dem der Einsatz von Kreativität mit Design in einer breiteren Perspektive verbunden wird. **2. SOZIALES UNTERNEHMERTUM & UPCYCLING** Dieser Lernpfad bietet Methoden und Ansätze, um Migrant*innen zu ermutigen, sich in den Bereichen soziales Unternehmertum und Upcycling zu engagieren. **3. NÄHEN** Dieser Lernweg veranschaulicht, wie Nähen sozial inklusiv sein kann, indem es individuelle Fähigkeiten schafft und stärkt und sich an alle Arten von maßgeschneiderten Produkten aus anderen Kulturen anpasst. **4. BEREICHSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN** Dieser Lernpfad legt den Schwerpunkt auf übergreifende Kompetenzen. Sie werden oft als Kernkompetenzen bezeichnet, sind für ein breites Spektrum von Berufen relevant und bilden den Grundstein für die persönliche und berufliche Entwicklung des Einzelnen.
Ziel(e)	▪ Unterstützung der Lead-Mentor*innen bei der Sensibilisierung für den Inhalt und die potenzielle Nutzung des MOOC "Fashion4Inclusion" unter Migrant*innen als Lernmöglichkeit ▪ Ausstattung der Lead-Mentor*innen mit dem erforderlichen Know-how, um Mentor*innen und Migrant*innen bei der Navigation durch den MOOC anzuleiten ▪ Erläutern Sie, wie Lead-Mentor*innen/Mentorinnen Migrant*innen und Migrantinnen in Workshops aus dem MOOC zu den Themen Nähen, Upcycling, Mode und Design ansprechen und sie dabei unterstützen können, sich die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen.
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ erklären, was der MOOC "Fashion4Inclusion" ist und wie er Migrant*innen Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten in der Mode- und Designbranche verschaffen kann ▪ klare Schritt-für-Schritt-Anweisungen für Mentor*innen und Migrant*innen bereitstellen, wie sie sich im MOOC bewegen können ▪ Anleitung der Mentor*innen zur Durchführung von Workshops für Migrant*innen, um sie in den Bereichen Nähen, Upcycling, Mode und Design zu schulen
Zeit	25 Stunden für den Abschluss der gesamten Ausbildung
Ressource/n	○ der Online-MOOC "Fashion4Inclusion", abrufbar unter https://mooc.fashionforinclusion.org/?fbclid=IwAR3atewlwDw6sYSj2lEQuU5skGSpfJVlGBapxaEvQqdDPE1lqTxPTLEcJo#
Methodik	1. Machen Sie sich mit dem MOOC "Fashion4Inclusion" vertraut, bevor Sie ihn den Lead-Mentor*innen vorstellen. 2. Den teilnehmenden Lead-Mentor*innen einen Überblick über den MOOC "Fashion4Inclusion" zu geben und dessen Rolle bei der Stärkung von

	Migrant*innen zu betonen, indem ihnen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Mode- und Designbranche angeboten werden. 3. Führen Sie die Teilnehmer*innen durch den MOOC, indem Sie, falls vorhanden, Screenshots oder visuelle Hilfsmittel einfügen, um die Übersichtlichkeit zu erhöhen und die Navigation zu erleichtern. 4. Schulung der Teilnehmer in der Durchführung von Workshops für Migrant*innen mit Schwerpunkt auf deren Qualifizierung in den Bereichen Nähen, Upcycling, Mode und Design: ➢ Umfassende Anweisungen zur Strukturierung der Workshops, einschließlich der erforderlichen Materialien, der zu behandelnden Techniken und der praktischen Aktivitäten. ➢ Aufzeigen der wichtigsten Überlegungen zur Schaffung eines inklusiven und unterstützenden Umfelds, das die Zusammenarbeit und Kreativität der teilnehmenden Migrant*innen fördert. ➢ Betonen Sie, wie wichtig es ist, die Workshops auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Migrant*innen zuzuschneiden, um individuelles Wachstum und Lernen zu fördern.
Tipps für Trainer*innen	Weitere Materialien für die praktische Ausbildung zu den Themen Nähen, Upcycling und Mode und Design (IO4) sind im "Fashion for Inclusion Handbook" für Trainer*innen und Auszubildende enthalten. Sowohl das Schulungsprogramm als auch das Handbuch sind unter https://fashionforinclusion.org/results erhältlich.
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	IASIS (Griechenland) sensibilisierte die Lead-Mentor*innen für den Inhalt und die Anwendung des MOOC "Fashion4Inclusion" unter Migrant*innen als Lernmethode, um letzteren zu helfen, die grundlegenden Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Nähen, Upcycling, Mode und Design zu erwerben. Die Lead-Mentor*innen beschrieben diesen MOOC als einen potenziellen Weg für die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Migrant*innen im Bereich Mode und Design.

Materialien

Funded by the European Union

Name des Werkzeugs	DIE ASYLINFORMATIONSDATENBANK (AIDA) LÄNDERBERICHT
Thema & Abschnitt	Migration: Materialien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieser Bericht wurde vom European Council on Refugee and Exiles (ECRE) in Zusammenarbeit mit dem Cyprus Refugee Council (CRC) erstellt. Er liefert die neuesten Informationen über Migration und Integration im nationalen und lokalen Kontext und die Auswirkungen dieses globalen Phänomens auf die bürokratisch-institutionellen Systeme des Landes.
Ziel(e)	▪ Verbreitung aktueller wichtiger Informationen über den Zustrom von Migrant*innen nach Zypern ▪ Analyse der Auswirkungen auf nationale und lokale sozioökonomisch-politische Entwicklungen sowie auf die Bemühungen von Organisationen in diesem Bereich ▪ Untersuchen Sie, wie sich die Daten auf die Aktionen und Aktivitäten von DREAMM auswirken
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ die wichtigsten Informationen über den Zustrom von Migrant*innen nach Zypern wiedergeben ▪ zu beschreiben, wie sie sich auf nationale und lokale sozialökonomisch-politische Entwicklungen sowie auf die Bemühungen von Organisationen in diesem Bereich auswirkt ▪ DREAMM-Aktionen und -Aktivitäten zu konzipieren, die den Bedürfnissen der Migrant*innen und ihrer Gemeinschaften entsprechen
Zeit	c. 2 Stunden
Ressource/n	○ AIDA-Zypern-Bericht abrufbar unter https://asylumineurope.org/reports/country/cyprus/ ○ Die ppt-Präsentation "Migration in Zypern" ist abrufbar unter https://www.dropbox.com/s/vusqoc1xtgpm4mg/Training%20workshop%20-%20Session%201%2C%20Part%20A%20-%20Migration.pdf?dl=0
Methodik	1. Stellen Sie den teilnehmenden Lead-Mentor*innen DREAMM vor und machen Sie ein Brainstorming über ihre ersten Reaktionen und Erwartungen. 2. Den Teilnehmer*innen anhand der Präsentation und des AIDA-Berichts einen Überblick über die wichtigsten Aktualisierungen im Bereich der Migration im Land zu geben. 3. Brainstorming, wie die Teilnehmer*innen die Daten nutzen können, um Aktivitäten zur Vorbereitung von Mentor*innen und Workshops zur Integration von Migrant*innen zu konzipieren.
Tipps für Trainer*innen	Europäische und bestimmte außereuropäische Nutzer können den Bericht für ihr Land abrufen unter https://asylumineurope.org
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	Citizens In Power (CIP) nutzte den AIDA-Bericht 2021 für Zypern als Grundlage, um die Lead-Mentor*innen mit den neuesten Informationen über die Migration im Land vertraut zu machen. Da die Lead-Mentor*innen aus Migrationsexperten und Freiwilligen rekrutiert werden, die in verschiedenen Bereichen mit Migrant*innen arbeiten, waren einige von ihnen bereits gut mit den Ergebnissen des Berichts vertraut. Andere waren eher mit dem praktischen Aspekt der interkulturellen Kommunikation und der Organisation interkultureller Aktivitäten befasst.

Name des Werkzeugs	HINWEISE E-GUIDEBOOK FÜR DIE SOZIALE INTEGRATION VON MIGRANT*INNEN
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Materialien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieser Online-Ratgeber ist eine nützliche und aktualisierte Informationsquelle zu den Realitäten und bewährten Verfahren im Zusammenhang mit der sozialen Integration von Migrant*innen in den Ländern, die an der Erstellung beteiligt waren: Griechenland, Italien, Belgien und Zypern. Er wird in vier europäischen Sprachen angeboten und bietet einen multidisziplinären Ansatz für Praktiken in den Bereichen Bildung, Interkulturalität, Familie und Soziales sowie Beschäftigungsfähigkeit.
Ziel(e)	▪ Erweiterung des Wissens der Lead-Mentor*innen über bewährte Praktiken zur sozialen Integration von Migrant*innen ▪ Ausstattung der Lead-Mentor*innen mit einer Reihe von vorgefertigten Aktivitäten zur sozialen Integration von Migrant*innen, die sie übernehmen und/oder anpassen können, anstatt sie von Grund auf neu zu organisieren ▪ den Lead-Mentor*innen einen guten Leitfaden mit Tipps für Trainer*innen an die Hand zu geben, den sie in ihren Mentor*innenteams einsetzen können
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ weitere bewährte Verfahren im Bereich der Integration von Migrant*innen zu ermitteln ▪ ihre Zeit im Aktionsbereich unter den Migrant*innen zu maximieren, anstatt sich mit der Planung von Aktivitäten zur sozialen Integration von Migrant*innen zu beschäftigen ▪ Praktiken zur sozialen Integration von Migrant*innen auszuwählen, die sie für ihren Migrationskontext als geeignet erachten, um sie mit Unterstützung ihrer Mentor*innenteams umzusetzen
Zeit	Der Zeitaufwand für das Durcharbeiten des e-Guidebooks "HINTS" ist flexibel und hängt von der Einschätzung und dem Interesse des Trainers ab. Im Durchschnitt werden nicht mehr als 8 Stunden benötigt, um das e-Guidebook zu lesen und die wichtigsten Ideen und vorgestellten Praktiken zu verstehen. Die Überprüfung der Referenzen und der nationalen Ergebnisse für jedes Partnerland führt jedoch zu einer 25-stündigen Beschäftigung mit dem 'HINTS'-Projekt im Allgemeinen.
Ressource/n	○ E-Guidebook "HINTS" abrufbar unter https://hints-project.eu/
Methodik	1. Greifen Sie auf das e-Guidebook "HINTS" zu, gehen Sie es durch und wählen Sie die Aktivitäten zur sozialen Integration von Migrant*innen aus, die Sie den Lead-Mentor*innen vorstellen möchten. 2. Brainstorming unter den teilnehmenden Lead-Mentor*innen über die Durchführbarkeit der ausgewählten Aktivitäten im Zusammenhang mit Ihrem Migrationskontext. 3. Diskutieren Sie, ob die Aktivitäten übernommen werden sollten oder ob sie angepasst werden müssen und wie die Lead-Mentor*innen die Unterstützung der Mentor*innen bei der Umsetzung der Aktivitäten gewinnen können. 4. Geben Sie den Teilnehmer*innen Zugang zum E-Guidebook, damit sie es in aller Ruhe durchstöbern und eventuell weitere Aktivitäten auswählen können, die sie für lohnenswert halten, um sie auszuprobieren.
Tipps für Trainer*innen	Den Trainer*innenn wird empfohlen, das E-Guidebook vor der Schulung kritisch zu prüfen und sich mit den vorgestellten Projekten, Ideen und Praktiken näher zu befassen.

Weitere Informationen	Da das e-Guidebook "HINTS", das Teil eines von Eramus+ finanzierten Projekts zur sozialen Integration von Drittstaatsangehörigen ist, während der Durchführung von DREAMM noch in Arbeit war, hat IASIS (Griechenland) seinen Lead-Mentor*innen Zugang gewährt, da es Teil des Konsortiums ist, das diese Ressource entwickelt hat. Sie wird auf der offiziellen Website des Projekts https://hints-project.eu/ verfügbar sein.
Tool-Implementierung Fallstudie	Die Lead-Mentor*innen in Griechenland, die sich nicht immer über andere Initiativen und laufende Projekte im Zusammenhang mit Migration und Integration im Klaren waren, hielten das e-Guidebook "HINTS" für eine gute Referenz für inklusive Praktiken, die sich an Migrant*innen richten. Sie bezeichneten es als wirksames Hilfsmittel, um ihr Wissen über Migrationsangelegenheiten auf ein Niveau zu bringen, das sie in die Lage versetzen würde, allgemeine Probleme im Zusammenhang mit der Integration von Migrant*innen anzugehen. Darüber hinaus waren sie der Meinung, dass ein strukturierter Rahmen bewährter und erprobter Integrationspraktiken, mit dem sie arbeiten und den sie anpassen können, anstatt ihn selbst zu schaffen, ihre Rolle und Verantwortung als Lead-Mentor*innen erleichtert.

Name des Werkzeugs	EINRICHTUNG DES ONE-STOP-SHOP-LEITFADENS und DES VERHALTENSKODEX
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Materialien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Bei den Leitlinien handelt es sich um ein Dokument, das die Lead-Mentor*innen über den Zweck des One-Stop-Shops, die Koordinierung der dort angebotenen Dienstleistungen und die Begünstigten informieren soll. Der "Verhaltenskodex" ist ein Dokument, das sie unterzeichnen müssen, um sicherzustellen, dass sie die ethischen Grundsätze, die sie bei der Nutzung ihrer Kompetenzen zur Anleitung und Ermutigung von Mentor*innen, Migrant*innen zu erreichen und ihnen über den One-Stop-Shop Mentoring-Unterstützung zu bieten, vollständig verstehen.
Ziel(e)	▪ Information der Lead-Mentor*innen über den Zweck des One-Stop-Shops ▪ Information der Lead-Mentor*innen über die Durchführung des One-Stop-Shops ▪ Information der Lead-Mentor*innen über die territorialen, Orientierungs- und kulturellen Sprachvermittlungsdienste, die den Migrant*innen über den One-Stop-Shop zur Verfügung stehen werden ▪ Information der Lead-Mentor*innen über die ethischen Überlegungen, die bei der Absicherung der Mentoring-Beziehung zwischen Lead-Mentor*innen, Mentor*innen und Migrant*innen eine Rolle spielen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ erklären, wofür der One-Stop-Shop steht ▪ die Bemühungen des One-Stop-Shops durch die Einrichtung und Organisation einer Gruppe von Mentor*innen, die regelmäßig teilnehmen und den Kontakt zu den Begünstigten aufrechterhalten, effizient zu koordinieren ▪ die notwendigen Aktivitäten zur Integration von Zuwanderern zu organisieren und sie in der Gemeinschaft über den One-Stop-Shop zu fördern ▪ eine sichere und freundschaftliche Mentoring-Beziehung zwischen Lead-Mentor*innen, Mentor*innen und Migrant*innen zu schaffen, die auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt beruht
Zeit	c. 2 Stunden
Ressource/n	○ Leitlinien für die Einrichtung des One-Stop-Shops ○ Dokument "Verhaltenskodex" (Code of Conduct)
Methodik	1. Erklären Sie den Lead-Mentor*innen das Konzept des One-Stop-Shops während ihrer Ausbildung und teilen Sie ihnen die Leitlinien mit. 2. Erforschung der ethischen Überlegungen, die mit dem Aufbau und der Aufrechterhaltung einer sicheren und freundschaftlichen Mentoring-Beziehung zwischen Lead-Mentor*innen, Mentor*innen und Migrant*innen verbunden sind, die auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt beruht. 3. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, das Dokument "Verhaltenskodex" zu lesen und zu unterschreiben, wenn sie bereit sind, sich daran zu halten.
Tipps für Trainer*innen	K.A.
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	Die enthaltenen Dokumente wurden von CIDIS (Italien) zusammengestellt und an die koordinierenden Lead-Mentor*innen weitergegeben, die den Start des One-Stop-Shops in Perugia und Neapel organisierten. Die Zusammenstellung war das Ergebnis einer Reihe von Konsultationstreffen zwischen allen DREAMM-Projektpartnern (d. h. Österreich, Zypern, Italien, Deutschland, Griechenland und Malta), die diese Dokumente auch ihren Lead-Mentor*innen in ihrem nationalen und lokalen Kontext zur Verfügung stellten.

Nummer der Finanzhilfevereinbarung: 957882
DREAMM - AMIF-2019-AG-AUFRUF

One Roof Community Meetup Leitlinien

"Neue Wege, um neu zugewanderte Drittstaatsangehörige und lokale Gemeinschaften zusammenzubringen".

Dieses Dokument wurde aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziert.
Der Inhalt dieses Dokuments gibt ausschließlich die Meinung der Autoren wieder und liegt in deren alleiniger Verantwortung.
Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Kurze Einführung in DREAMM 4

Akteure der DREAMM-Gemeinschaft 4

Treffen der One Roof Community 5

Zusammenfassung 5

Hauptaspekte des Meetups 5

One Roof Community Meetup und seine Grundsätze 6

Die drei Phasen eines Meetups 7

DREAMM Lead-Mentor*innen und ihre Verantwortlichkeiten 9

Abschlusserklärung 10

Anhang A 11

Anhang B 16

Kurze Einführung in DREAMM

DREAMM steht für "Develop and Realise Empowering Actions for Mentoring Migrants". Das Kernstück des Projekts ist die Entwicklung und Umsetzung neuartiger Wege, um neu angekommene Migrant*innen und Mitglieder der Gemeinschaft zusammenzubringen. Die Integration von neu angekommenen Migrant*innen von außerhalb der Europäischen Union und lokalen Gemeinschaften stellt derzeit eine Herausforderung für die EU dar. Acht Organisationen aus Österreich (die Berater), Zypern (Citizens in Power), Deutschland (blinc), Griechenland (IASIS), Italien (UNIPG, CIDIS, Key & Key Communications) und Malta (Universität Malta) mit unterschiedlicher Expertise im Bereich Migration arbeiten zusammen, um eine Gemeinschaftsaktion zu erproben.

Ziel des Projekts ist es, ein besseres gegenseitiges Verständnis für die Werte und Verhaltensweisen der anderen zu erreichen, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft zu fördern und Stereotypen, Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus abzubauen sowie neu angekommenen Migrant*innen durch die Unterstützung eines inklusiven Gemeinschaftsnetzwerks den Zugang zu lokalen Dienstleistungen zu erleichtern. Als ein wirksames Instrument für die lokale Entwicklung und den sozialen Wandel hat sich die Freiwilligenarbeit erwiesen. Um jedoch zu einer effektiven und strukturierten Praxis zu werden, benötigt die Freiwilligenarbeit Management- und Fachkenntnisse, die im Bereich der Migration noch unklar, informell und wenig verbreitet sind. Mit Hilfe von Fachleuten und Freiwilligen fördert DREAMM Peer-to-Peer-Lernveranstaltungen und soziale Aktivitäten. Zu diesem Zweck wird ein spezieller Orientierungs- und Integrationsdienst eingerichtet, das *„One Roof Community Meetup“* (Gemeinschaftstreffen unter einem Dach).

Akteure der DREAMM Community

Migrant: Jede Person, die ein Nicht-EU-Land oder eine Nicht-EU-Region verlässt, um sich in einem EU-Land niederzulassen; Flüchtlinge, Asylbewerber oder alle Personen, die nicht im Hoheitsgebiet geboren wurden, auch bekannt als Drittstaatsangehörige, die bereit sind, Teil der Mentor-Mentee-Gemeinschaft zu werden.

DREAMM-Leit-Mentor*in: Eine Fachkraft mit Erfahrung im Bereich Migration und/oder Freiwilligenarbeit, die als Brücke zwischen Migrant*innen und Freiwilligen fungiert und bereit ist, DREAMM-Mentor*innen zu orientieren und zu betreuen, die auch unseren viertägigen Lead-Mentor-Kurs absolviert hat. Der Lead-Mentor-Kurs deckt verschiedene Aspekte in Bezug auf interkulturelle Kommunikation im Migrationskontext, Kommunikationsbarrieren im lokalen Kontext, Moderation, Teambildung und Integration sowie die Verwendung von *„Let Me Learn“* als Instrument zur Bewertung von Kompetenzen und Fähigkeiten und Level5-Tools ab, um sicherzustellen, dass die Workshops effektiv und für die Zwecke des Projekts nützlich sind.

DREAMM-Mentor*in: Jeder, der eine starke Veranlagung und die Bereitschaft hat, sich auf innovative Beziehungen einzulassen, seinen Hintergrund und seine Fähigkeiten im Interesse der Gemeinschaft zu teilen, um die Integration zu fördern. DREAMM-Mentor*innen beteiligen sich an der Entwicklung und Umsetzung sozialer Aktivitäten mit Migrant*innen unter der Anleitung von DREAMM-Leit-Mentor*innen. Alle Mentor*innen nehmen während der Projektlaufzeit an den fortlaufenden Schulungen teil.

NGOs, Non-Profit-Organisationen, lokale Verbände: Verbände und Organisationen in der Region, die bereit sind, zusammenzuarbeiten und sich für Nachhaltigkeit und eine bessere Nutzung der Ressourcen einzusetzen.

One-Stop-Shop in Italien: One Roof Community Meetup

Zusammenfassung

Durch die Nutzung eines One-Stop-Shop-Modells wird der Community-Treffpunkt als Community-Builder dienen, indem er den in dem Gebiet lebenden Migrant*innen und den Mitgliedern der Community einen Raum bietet, in dem sie sich austauschen und sinnvolle Beziehungen aufbauen können. Es wird auch als Informationszentrum dienen, das Migrant*innen praktische Informationen und Orientierung bietet, um Zugang zu den verfügbaren Dienstleistungen und Ressourcen zu erhalten, alles unter einem Dach. Um Verwirrung bezüglich des Namens der Veranstaltung zu vermeiden, da der Begriff "One-Stop-Shop" weit verbreitet ist und verwendet wird, wurde er in Perugia als "One Roof Community Meetup" bekannt. Das Treffen wird so strukturiert und organisiert, dass die spezifischen Ziele des DREAMM-Projekts erreicht werden und Migrant*innen die Möglichkeit haben, sich mit den DREAMM-Mentor*innen und Lead-Mentor*innen persönlich zu treffen, um ein Netzwerk aufzubauen.

Spezifische Ziele

- Bereitstellung eines Netzwerks für Migrant*innen in ihrer neuen Gemeinschaft
- Förderung der territorialen Integration
- Praktische Informationen über territoriale Dienste bereitstellen
- Orientierungsdienste
- Kulturelle Sprachmittlung anbieten
- Information von Migrant*innen über ihre Rechte und Pflichten im nationalen und lokalen Kontext

Aktionen

- Gezielte gemeinsame Gemeinschaftsaktionen, die aus sozialer Verbindung und Zusammenhalt bestehen
- Bereitstellung von Informationen und verfügbaren Ressourcen
- Veranstaltungen zur Orientierung, Beratung und zum Lernen
- Einen Raum für den interkulturellen Austausch schaffen

Technische Informationen

- 1 oder 2 "one-stop-shops" pro Gebiet, stationär oder reisend
- Geöffnet 1-2 Tage pro Woche

Hauptaspekte des Meetups

1. Soziale Aktivitäten

Das erste Ziel des One Stop Shop, in Italien als One Roof Community Meetup bekannt, ist es, neu angekommenen Migrant*innen und Mitgliedern der Gemeinschaft einen sicheren Raum zu bieten, in dem sie sich austauschen und sinnvolle Beziehungen aufbauen können. Die Endbegünstigten können sich mit DREAMM Lead-Mentor*innen und Mentor*innen zusammenschließen, um Vielfalt und Gleichberechtigung bei allen Aktivitäten und Veranstaltungen zu fördern. Bei jeder Aktivität oder Veranstaltung können sich die Teilnehmer*innen (neu angekommene Migrant*innen, Lead-Mentor*innen, Mentor*innen, Kulturvermittler, Vertreter anderer gemeinnütziger Organisationen oder NGOs, bereits in dem Gebiet ansässige Migrant*innen) ohne offensichtliche Hierarchien einbringen, um Gleichheit und Vielfalt zu wahren.

2. Orientierung und Informationsverbreitung

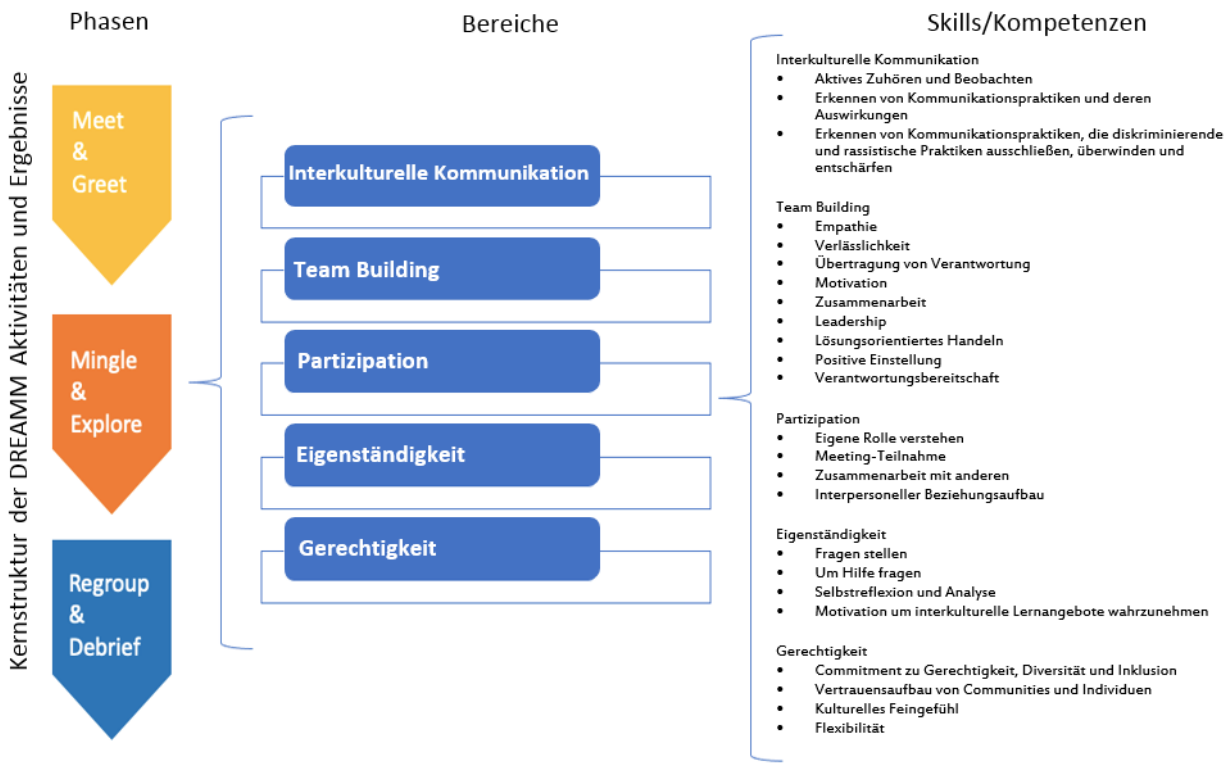
Das zweite Ziel besteht darin, neu angekommenen Migrant*innen Informationen über verfügbare Ressourcen für den Zugang zu öffentlichen und privaten Dienstleistungen (Gesundheit, Wohnen, Bildung) sowie Orientierung, Schulung und Sprachvermittlung zu bieten.

3. Erhebung von Daten außerhalb der Forschung, Überwachung und Bewertung der Aktion

Das dritte Ziel des Treffens besteht darin, die von den neu angekommenen Zuwanderern wahrgenommenen Bedürfnisse und Prioritäten sowie die Wirksamkeit des Projekts und seiner Maßnahmen zu bewerten. Die DREAMM-Lead-Mentor*innen und -Mentorinnen und -Mentor*innen werden ihre Erfahrungen und Anekdoten in speziellen Tagebüchern (Log-Tagebuch) sammeln, die dazu beitragen werden, Interaktionen und Erfahrungen zu dokumentieren. Die Teilnehmer*innen werden auch persönliche Daten zur Verfügung stellen, Zugang zu professionellen Diensten haben, die bereits in dem Gebiet vorhanden sind, und könnten sogar selbst Mentor*innen und Lead-Mentor*innen werden. Alle Daten werden mit vorheriger Zustimmung und gemäß den ethischen Richtlinien erhoben.

One Roof Community Meetup und seine Grundsätze

Bei der Gestaltung der Aktivitäten für das One Roof Community Meetup konzentrieren wir uns in erster Linie auf den sozialen Aspekt des Projekts und fördern gleichzeitig die Entwicklung oder Verbesserung der folgenden Kompetenzen oder Fähigkeiten, die in fünf Bereiche fallen: Interkulturelle Kommunikation, Teambildung, Partizipation, Autonomie und Gleichberechtigung. Diese Bereiche sollten in allen Phasen der One Roof Community Meetup-Aktivitäten und -Veranstaltungen zum Tragen kommen und sind von entscheidender Bedeutung, um die Integration zu erleichtern und die Rolle der DREAMM Lead-Mentor*innen und Mentor*innen zu stärken.



Die drei Phasen eines Meetups

Treffen und Begrüßung

Dies ist der Schwerpunkt jeder DREAMM-Aktivität. Der soziale Aspekt ist von grundlegender Bedeutung, damit unsere Teilnehmer in das Projekt eingeführt werden und die Lead-Mentor*innen und Mentor*innen kennenlernen können. Dies ist die Gelegenheit, Beziehungen zu knüpfen und Netzwerke zu schaffen. Nachdem sich alle Teilnehmer kennengelernt und vorgestellt haben, können die Kennenlernaktivitäten durchgeführt werden.

Beispiel: Um die Erfahrung des gegenseitigen Kennenlernens zu verbessern, stellen Sie auf einem Projektor Google Maps auf. Jeder Teilnehmer sollte über sein Herkunftsland sprechen, das auf der Karte dargestellt werden kann. Auf diese Weise können sie der Gruppe zeigen, wo ihr Land liegt, und eine Sache erklären, die sie an ihrem Geburtsland und ihrer Kultur lieben.

- Begrüßen Sie die Teilnehmer*innen mit dem Begrüßungsmaterial/Paket und bereiten Sie Namensschilder vor.
- Beginnen Sie mit der Vorstellungsrunde und geben Sie allen Teilnehmer*innen der Gruppe die Möglichkeit, sich vorzustellen.
- Erklären Sie der Gruppe das gemeinsame Ziel und die Absicht der Aktivitäten.
- Nach der Einführung beginnen Sie mit Eisbrechern und Integrationsaktivitäten
- **Um die Pandemie-Richtlinien zu befolgen und Überfüllung zu vermeiden, sollten die Teilnehmer*innen, wenn sie größeren Gruppen gegenüberstehen, in kleinere, überschaubare Gruppen mit Freiwilligen und Migrant*innen eingeteilt werden

und führen sie zu dem ihnen zugewiesenen Raum/Sitzplatz. Lead-Mentor*innen sollten sicherstellen, dass die Gruppen aus mindestens einem Lead-Mentor, zwei bis vier Mentor*innen und einer heterogenen Gruppe von Migrant*innen bestehen. Einzelgespräche zwischen einem Lead-Mentor und den neu angekommenen Migrant*innen sind sehr zu empfehlen.

**Die Aktivitäten des One Roof Community Meetup wurden während der Pandemie Covid 19 durchgeführt. Es galten bestimmte Einschränkungen und Leitlinien.

Wichtige Punkte

- Erklären Sie die gemeinsamen Ziele der Gruppenerfahrung (Kommunikation).
- Jeder in der Gruppe kommt zu Wort (Gleichberechtigung).
- Die Aktivitäten sollten allen die Möglichkeit geben, sich zu beteiligen und zusammenzuarbeiten (Teambildung).
- Lead-Mentor*innen sollten an allen Aktivitäten teilnehmen und nur bei Bedarf als Vermittler eingreifen (Autonomie).
- Ermöglichen Sie es den Mentor*innen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und mit den Teilnehmer*innen des Treffens in Kontakt zu treten (Partizipation).

Mischen und erforschen

In dieser Phase haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich gegenseitig kennen zu lernen, Geschichten auszutauschen, Fragen zu stellen und ihre Geschichten zu erzählen. Dies sollte eine Zeit des Engagements sein. Leitende Mentor*innen und Mentorinnen können sicherstellen, dass jeder teilnimmt, zugehört wird und in einem Umfeld des interkulturellen Austauschs und Dialogs zu Wort kommen kann.

- Alle Freiwilligen und Teilnehmende sollten zusammensitzen, um sicherzustellen, dass sich alle gegenseitig sehen können.
- Um Fehlkommunikation und Missverständnisse zu vermeiden, sollten die Lead-Mentor*innen den Kommunikationsprozess erleichtern
- Wenn Kulturvermittler anwesend sind, lassen Sie sie als Mitglieder der Gruppe teilnehmen.
- Die Lead-Mentor*innen sollten die Teilnehmer*innen anleiten und ihnen die verschiedenen verfügbaren Ressourcen zeigen, damit sie diese entsprechend ihren Bedürfnissen und Erwartungen nutzen können. Erklären Sie die Kommunikationskanäle wie Telegram, Facebook und die DREAMM-Plattform, die sie nutzen können, um eine offene Kommunikation zu pflegen und mit dem DREAMM-Netzwerk in Kontakt zu bleiben.
- Fordern Sie die Teilnehmer*innen auf, sich je nach ihren Bedürfnissen und Wünschen zu informieren.

Wichtige Punkte

- Die Ziele des Projekts sollten klar und deutlich erläutert werden.
- Workshops und verfügbare Ressourcen sollten vorgestellt werden.
- Stellen Sie die verfügbaren Kommunikationswege wie den Telegram-Kanal vor und erklären Sie, wie Sie Teil des Netzwerks werden können.
- Erläutern Sie die Möglichkeiten für Freiwilligenarbeit und Mentoring.

HINWEIS: Es ist nicht die geeignetste Situation für ein persönliches Gespräch, aber wir können Informationen und verfügbare Ressourcen bereitstellen.

Umgruppierung und Nachbesprechung

Zum Abschluss des One Roof Community Meetup

Nachdem alle Teilnehmende die Möglichkeit hatten, die Ressourcen zu erkunden, beginnen Sie mit der Nachbesprechung, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer genügend Ressourcen und eine klare Vorstellung von den Kommunikationskanälen haben, und ermutigen Sie sie, Fragen zu stellen und bei Bedarf erneut zu erklären. Dies ist der Moment für die persönliche Einführung des Fragebogens "Grundlegende Bedarfsanalyse" (siehe Anhang A). Die Lead-Mentor*innen sollten den Mentor*innen erlauben, sie bei der Einführung des Fragebogens bei den Endbegünstigten des Projekts zu begleiten. Vor der Verwendung des Fragebogens ist es wichtig, die Einwilligung in die Privatsphäre zu erklären. Wenn der Teilnehmer die Unterschrift verweigert, können Sie den Fragebogen überspringen und den Teilnehmer an den Dienst verweisen, der seinen Wünschen oder wahrgenommenen Bedürfnissen am besten entspricht.

Wenn Teilnehmende den Wunsch äußern, an der WhatsApp- oder Telegram-Gruppe teilzunehmen, können Sie sie hinzufügen und der Gruppe die Grundregeln für die Teilnahme erklären:

- eine inklusive Sprache verwenden
- Teilen Sie nur geeignetes Material (vermeiden Sie politische Kommentare, respektieren Sie unterschiedliche kulturelle Elemente, senden Sie keine beleidigenden Nachrichten...)
- Weitergabe von Nachrichten/Inhalten zu interkulturellen Themen
- Respektieren Sie die Privatsphäre und die Meinung aller Teilnehmende

Nach dem One Roof Community Meetup

Dies ist eine Gelegenheit, bei dem die Lead-Mentor*innen und Mentor*innen die Ergebnisse des Treffens besprechen können. Alle DREAMM-Freiwilligen haben Zugang zum Tagebuchdokument, um ihr persönliches Feedback und ihre Reflexionen zu übermitteln. Das Tagebuch ist in gedruckter oder digitaler Form per E-Mail oder Text verfügbar. (Siehe Anhang B)

DREAMM Lead-Mentor*in und ihre Verantwortlichkeiten

Da es sich um ein Projekt für Freiwillige handelt, erfordert Ihre Teilnahme ein Höchstmaß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Wir schätzen Ihre Zeit und Ihre Bereitschaft, mit Menschen mit Migrationshintergrund zu arbeiten, und hoffen, dass wir gemeinsam den Traum von einer inklusiven Gemeinschaft verwirklichen können.

Um die Hauptziele des DREAMM-Projekts zu erreichen, wurden zwei Rollen entwickelt. Jede Rolle ist wichtig für ein erfolgreiches Ergebnis. Hier sind die Beschreibungen der einzelnen Rollen und warum es wichtig ist, dass beide Figuren zu diesem Projekt beitragen und zusammenarbeiten.

Lead-Mentor*in

- Fachkraft mit Erfahrung im Bereich Migration und/oder Sozialwesen, Humanwissenschaften oder Bildung

- hilft bei der Planung/Organisation und Durchführung von Projektaktivitäten
- Stellt eine Brücke zwischen Fachleuten im Bereich der Migration und Freiwilligen dar
- Vorbereitung, Orientierung und Betreuung der DREAMM-Mentor*innen
- Bereitschaft, Zeit und Kompetenzen zu teilen, um eine inklusive Gemeinschaft aufzubauen und sich in einem neuen interkulturellen, gleichberechtigten und dynamischen Umfeld zu engagieren
- Verwaltet die Telegram- und WhatsApp-Gruppen
- Beobachtet und reflektiert das Tagebuch nach Veranstaltungen, Aktivitäten oder Interaktionen mit den Begünstigten des Projekts

Mentor*in

- Eine Person, die als Freiwillige/r in der lokalen Gemeinschaft soziale Aktivitäten durchführt
- Beteiligt sich an der Entwicklung und Durchführung sozialer Aktivitäten mit Migrant*innen in ihren lokalen Gemeinschaften unter der Anleitung von DREAMM Lead-Mentor*innen
- Sie sind bereit, sich auf innovative Beziehungen einzulassen, ihren Hintergrund und ihre Fähigkeiten für eine gegenseitige Integrationserfahrung mit Migrant*innen, DREAMM Lead-Mentor*innen und der gesamten lokalen Gemeinschaft zu teilen.
- Beobachtet und reflektiert das Tagebuch nach Veranstaltungen, Aktivitäten oder Interaktionen mit den Begünstigten des Projekts
- Arbeitet mit den Lead-Mentor*innen zusammen, um Fähigkeiten zu erwerben oder zu verbessern

Abschlusserklärung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das One Roof Community Meetup sowohl eine Erfahrung als auch ein Prozess ist, dessen Ziel es ist, neu angekommene Migrant*innen und Mitglieder der Gemeinschaft zusammenzubringen. Die Absicht des Projekts ist es, ein besseres gegenseitiges Verständnis für die Werte und Verhaltensweisen der anderen zu erreichen, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft zu fördern und Stereotypen, Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus abzubauen sowie den Zugang zu lokalen Dienstleistungen für neu angekommene Migrant*innen durch die Unterstützung eines inklusiven Gemeinschaftsnetzwerks zu erleichtern.

Dieses Dokument soll als Leitfaden für die Entwicklung und Umsetzung des aktuellen One-Stop-Shops (bekannt als One Roof Community Meetup in Perugia) sowie der DREAMM-Aktivitäten für die Arbeitspakete 2 und 3 dienen. Hinter der Methodik steht ein flexibler Ansatz, der die Anpassung an die verschiedenen Aktivitäten des Projekts ermöglicht und ein offenes Lernumfeld fördert, das sich an den Kontext und die Situation anpasst. Dies ist eine zusätzliche Ressource zum VAI-Handbuch und dem gedruckten Material der DREAMM-Schulungen, an denen Sie teilgenommen haben.

Die Nutzung sozialer Medien und Kommunikationskanäle wie WhatsApp und Telegram sind ein Instrument, das es allen ProjektTeilnehmer*innen ermöglicht, einen offenen Kommunikationskanal zu haben, Aktualisierungen und Nachrichten über die Projektaktivitäten und -veranstaltungen oder jegliches relevante Material zu erhalten, das die Eingliederung, Gleichberechtigung und den Zugang zu Dienstleistungen fördert.

Anhang A

Nummer der Finanzhilfevereinbarung: 957882
DREAMM - AMIF-2019-AG-AUFRUF

TAGEBUCH

DREAMM-Lead-Mentor*in

Dieses Dokument wurde aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziert.
Der Inhalt dieses Dokuments gibt ausschließlich die Meinung der Autoren wieder und liegt in deren alleiniger Verantwortung.
Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

TAGEBUCH LOG DREAMM LEAD-MENTOR*IN

Das Tagebuch sammelt Informationen über die Aktivitäten, Workshops und Aktionen, die im Rahmen des DREAMM-Projekts "Develop and Realise Empowering Actions for Mentoring Migrants" mit neu zugewanderten Migrant*innen und der lokalen Bevölkerung im Gebiet von _____ durchgeführt wurden. Ziel ist es, die Erfahrungen zu dokumentieren und einen Prozess der Reflexion und Dokumentation in Gang zu setzen. Dieses Tagebuch ist ein Hilfsmittel für die Lead-Mentor*innen, um die Ziele des Projekts zu erreichen.

Zur Dokumentation der Aktivitäten, an denen Sie teilgenommen haben, verwenden Sie bitte das folgende Format:

1. Eine kurze Geschichte/Beschreibung des Ereignisses oder der Aktivität und einer Situation, die Sie während eines Workshops, eines One Roof Community Meetups oder einer sozialen/künstlerischen/kulturellen Veranstaltung für relevant halten.

2. Eine Reflexion auf der Grundlage Ihrer Erfahrungen, was Ihrer Meinung nach effektiv war oder was verbessert werden könnte.

Datum (tt/mm/jjjj):

Veranstaltung:

1. Kurzbeschreibung/Geschichte

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

2. Reflexion über die Erfahrung

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Wählen Sie im folgenden Teil nur eine Antwort pro Frage/Aussage aus.

	Stimmt überhaupt nicht zu	**Nicht einverstanden**	**Weder zustimmen** noch **ablehnen**	**Zustimmen**	**Stimme voll und ganz zu**
1. Hat die Aktivität ein einladendes Umfeld geschaffen?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Hat das Umfeld den Teilnehmer*innen die Möglichkeit gegeben, soziale Beziehungen aufzubauen?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Hat die Aktivität inklusive Interaktionen gefördert?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Hat die Aktivität die gegenseitige Wertschätzung für den kulturellen Hintergrund und die Herkunft der anderen gefördert?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Hatten alle Teilnehmende die Möglichkeit, sich zu äußern?	☐	☐	☐	☐	☐
6. Hat die Aktivität den Teilnehmer*innen ein sicheres Umfeld geboten, um über persönliche Erfahrungen und Geschichten zu sprechen?	☐	☐	☐	☐	☐
7. War die Anwesenheit von DREAMM-Mentor*innen hilfreich?	☐	☐	☐	☐	☐
8. Die Teilnehmer*innen konnten ohne Barrieren oder Hindernisse teilnehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Teilnehmer, die Informationen suchten, erhielten Hilfe/Ressourcen, um diese Bedürfnisse zu decken.	☐	☐	☐	☐	☐

Nummer der Finanzhilfevereinbarung: 957882
DREAMM - AMIF-2019-AG-AUFRUF

TAGEBUCH

DREAMM-Mentor

Dieses Dokument wurde aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziert.
Der Inhalt dieses Dokuments gibt ausschließlich die Meinung des Autors/der Autoren wieder und liegt in seiner/ihrer alleinigen Verantwortung.
Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

DREAMM MENTOR TAGEBUCH

Das Tagebuch sammelt Informationen über die Aktivitäten, Workshops und Aktionen, die im Rahmen des DREAMM-Projekts "Develop and Realise Empowering Actions for Mentoring Migrants" mit neu zugewanderten Migrant*innen und der lokalen Bevölkerung im Gebiet von _____ durchgeführt wurden. Ziel ist es, die Erfahrungen zu dokumentieren und einen Prozess der Reflexion und Dokumentation in Gang zu setzen. Dieses Tagebuch ist ein Hilfsmittel für Mentor*innen, die die Ziele des Projekts erreichen wollen.

Zur Dokumentation der Aktivitäten, an denen Sie teilgenommen haben, verwenden Sie bitte das folgende Format:

1. Eine kurze Geschichte/Beschreibung des Ereignisses oder der Aktivität und einer Situation, die Sie während eines Workshops, eines One Roof Community Meetups oder einer sozialen/künstlerischen/kulturellen Veranstaltung für relevant halten.

2. Eine Reflexion auf der Grundlage Ihrer Erfahrungen, was Ihrer Meinung nach effektiv war oder was verbessert werden könnte.

Datum (tt/mm/jjjj):

Veranstaltung:

1. Kurzbeschreibung/Geschichte

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

2. Reflexion über die Erfahrung

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Funded by the European Union

Anhang B

DREAMM

Develop and Realize Empowering Actions for Mentoring Migrants

Personal Information and Basic Needs Survey

Data/Date: _____

Nome (name) e Cognome (last name): _____

Telefono (phone): _____

Email: _____

Preferisci essere contattato telefonicamente o via email (would you prefer to be contacted by phone or email?

Phone ☐ Email ☐

Il tuo quartiere (your neighborhood): _____

Data di nascita (birth date) : _____

Luogo di nascita (place of birth): _____

Lingua preferita (preferred language): _____

Data di arrivo in Italia (Approximate date of arrival in Italy): _____

Quali sono i tuoi bisogni? Ordina da 1 a 8, dal più importante al meno urgente. What are your needs? Order from 1 to 8, 1 being the most important and 8 the least urgent.

DOCUMENTI ☐
Documents

SALUTE ☐
Health

LAVORO ☐
Job

LINGUA ITALIANA ☐
Italian Language

ALLOGGIO ☐
Housing

FORMAZIONE ☐
Skills Training

SOCIALIZZAZIONE ☐
Social Events

ALTRO ☐
Other

_____
_____
_____

Funded by the European Union

PLEASE NOTE (NOTA BENE): Request authorization for data processing (Richiedere l'autorizzazione al trattamento dei dati)

Date data (dd/mm/yyyy) _____Signature (firma utente)_____

Agent/representative's signature (firma rappresentante o agente)_____

ACKNOWLEDGMENT OF THE INFORMATION AND CONSENT TO THE TREATMENT

Except as expressly provided for in the text of the mandatory information regarding the protection of personal data, which with your signature declares to have received, read, and understood, even in extended form, Cidis Onlus, as Data Controller, pursuant to articles. 13 and 14 of the GDPR, informs you, in summary form, that the data provided or collected by the Data Controller, also through Managers and / or Joint Controllers, or drawn from public registers, of a personal, particular nature and relating to criminal convictions, crimes and measures security, collected with the compilation of this form, will be processed exclusively for purposes connected and instrumental to the provision of the Services requested on the basis of Articles 6 lett. a) b) c) e) and f), 9 lett. a) g) and f) and 10 of the Gen. Reg. 679 and 27 April 2016 (hereinafter GDPR) and of the articles 2 sexies and 2 octies of Legislative Decree 196/2003. Personal data, anonymously, will also be processed for statistical and market research purposes to improve the Services offered by Cidis Onlus. At any time, you can exercise the rights referred to in Articles. 15 and following of the GDPR by contacting the Data Controller directly via the email address privacy@cidisonlus.org.

I, the undersigned, _____ committing myself to communicate to the Data Controller, or to collaborate with the latter to update the data that may be subject to changes or corrections over time, I declare that I have received, read and understood the information, and

-[_] I express [_] I do not express my consent to the processing and communication to the subjects indicated in point VI.1 n. 4) of the information on my personal data relating to criminal convictions, crimes and security measures, within the limits and for the purposes specified in the information. - N.B. - In the absence of consent, the Data Controller will not be able to provide the requested Services.

- [_] I express [_] I do not express my consent to the communication of the particular categories of personal data concerning me to the subjects indicated in point VI.1 n. 4) of the information (e.g.: public and private bodies, financiers, contractors, lead organizations). - N.B. - In the absence of consent, the Data Controller will not be able to provide the requested Services.

- [_] I express [_] I do not express my consent to the use of web platforms for meetings, webinars and remote collaboration N.B. - In the absence of consent, the Data Controller will not be able to provide the requested Services if provided online –

(Optional) [_] I express [_] I do not express my consent in relation to the use of my image in the context of audio / video recordings for the disclosure, promotional and information purposes described in the information. In the absence of consent, the Data Controller will not be able to provide the requested Services. For those who use online services.

Signature and date (dd/mm/yyyy) Firma e data _____

Referenzen

https://www.oecd.org/cfe/regionaldevelopment/OECD-migration-local-factsheet.pdf

https://publications.iom.int/books/power-contact-designing-facilitating-and-evaluating-social-mixing-activities-strengthen

https://ec.europa.eu/migrant-integration/home_en

Name des Werkzeugs	ERHEBUNG DER DATEN VON MIGRANT*INNEN
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Materialien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieser Fragebogen wird von Migrant*innen ausgefüllt, wenn sie sich an den One-Stop-Shop wenden, um Mentoring-Unterstützung zu erhalten. Sie ermöglicht es den Mentoring-Anbietern, die notwendigen Daten zu sammeln, die ihnen Aufschluss darüber geben, welche Art von Dienstleistungen die einzelnen Migrant*innen in Anspruch nehmen möchten und wo sie die Begünstigten bei Bedarf kontaktieren können.
Ziel(e)	▪ Ermöglichen Sie es den Lead-Mentor*innen, die Kontaktdaten der Migrant*innen zu sammeln ▪ Informieren Sie die Lead-Mentor*innen über die Art der Mentoring-Dienste, die der einzelne Migrant benötigt
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ eine Referenz-Kontaktliste für Migrant*innen zu erstellen ▪ mit Hilfe von Mentor*innen eine auf die Bedürfnisse des einzelnen Migrant*innen zugeschnittene Mentoring-Erfahrung zu bieten
Zeit	c. 20 Minuten für die Verarbeitung und Erfassung der Daten
Ressource/n	○ Vorlage 'Datenerhebung bei Migrant*innen'
Methodik	1. Verteilen Sie ein Exemplar der Umfrage an die Lead-Mentor*innen und erklären Sie den Zweck der Umfrage und wie die Migrant*innen sie mit Unterstützung ausfüllen müssen. 2. Informieren Sie sie darüber, dass im One-Stop-Shop mehrere Exemplare zur Verfügung stehen werden. Sie werden den Migrant*innen entweder vom Betreiber des One-Stop-Shops oder von den anwesenden Mentor*innen ausgehändigt, vor Ort ausgefüllt und zurückgegeben. 3. Die gesammelten Daten werden vom Betreiber des One-Stop-Shops erfasst.
Tipps für Trainer*innen	Bei Sprachbarrieren kann ein Kulturmittler erforderlich sein, der den Migrant*innen beim Ausfüllen der Umfrage hilft.
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	Die enthaltene Umfrage wurde von CIDIS (Italien) nach einem Konsultationstreffen zwischen allen DREAMM-Projektpartnern (d. h. Österreich, Zypern, Italien, Deutschland, Griechenland und Malta) erstellt. Sie wurde bei Migrant*innen eingesetzt, die sich an den One Roof Community Meetup (auch bekannt als One-Stop-Shop) in Perugia und Neapel wandten. Die anderen DREAMM-Projektpartner nutzten ähnliche Umfragen in ihrem eigenen One-Stop-Shop-Kontext. In Anbetracht möglicher Sprachbarrieren wurden alle Umfragen einfach gehalten und die meisten enthielten visuelle Hilfsmittel, um das Verständnis zu erleichtern.

Diese Umfrage für das DREAMM-Projekt

- idenzifiziert die Bedürfnisse der einzelnen Drittstaatsangehörigen beim Einchecken im One-Stop-Shop
- werden von OneStop-Shop-Betreibern/Mentor*innen ausgefüllt
- ist nur für interne Zwecke bestimmt und wird nicht für Forschungs-/Berichterstattungszwecke verwendet

Haftungsausschluss und ethische Freigabe werden von der Universität von Malta bereitgestellt

Bitte beantworten Sie die folgenden 9 Fragen in dieser Umfrage.

Persönliche Daten des Drittstaatsangehörigen

Wir verwenden nur anonymisierte Daten des Drittstaatsangehörigen.

Bitte wählen Sie zunächst Ihr Land durch Ankreuzen des Ländercodes aus (IT, CY, EL, MT, AT, DE). Dann nummerieren Sie die Teilnhemende (1-n) und führen eine interne Liste. Die Partner müssen die persönlichen Daten vertraulich behandeln und dürfen sie NICHT an die Koordinatoren weitergeben.

Beantworten Sie die folgenden Fragen, indem Sie das Geschlecht, das Alter (Altersspanne), die Herkunft und den Zeitraum, seitdem sich der/die Ausländer*in im neuen Land aufhält (Jahr der Ankunft), eingeben.

Please select your (partner) country

❗ Choose one of the following answers
Please choose **only one** of the following:

- ◯ IT
- ◯ CY
- ◯ EL
- ◯ MT
- ◯ AT
- ◯ DE

TCN Person code *

Please write your answer here:

simply number it acccording to your own (internal) list

Please select the Gender of the TCN *

Choose one of the following answers
Please choose **only one** of the following:

- male
- female
- diverse

male, female, diverse = d

Please insert the age of the TCN *

Choose one of the following answers
Please choose **only one** of the following:

- <20
- 20-30
- 30-40
- 40-50
- 50-60
- >60

please insert age ranges only

Please insert Country of Origin of the TCN *

Please write your answer here:

Where was the TCN born?

Since when is the TCN in your country? *

Choose one of the following answers
Please choose **only one** of the following:

- ◯ before 2020
- ◯ 2020
- ◯ 2021
- ◯ 2022

Please tick the appropriate time span of arrival of the TCN

Counselling subjects

Please tick the box/es of your counselling/support subjects or specify in case of "others"

Check all that apply
Please choose **all** that apply:

- ☐ Housing
- ☐ Legal Issues
- ☐ Children / School
- ☐ Work
- ☐ Social Activities
- ☐ Culture Activities
- ☐ Other: _____

Interested in...

What sort of topics and activities would the TCN be interested in and supported?

Please choose the appropriate response for each item:

	much	Pretty much	More or less	less	Not at all	N/a Not asked
Support Language Practice	○	○	○	○	○	○
Help support in bureaucracy (forms, offices, etc.)	○	○	○	○	○	○
Help understanding Culture & history in	○	○	○	○	○	○
Getting familiar in Food and Drinks	○	○	○	○	○	○
Getting familiar in Nature (forest, landscape, etc.)	○	○	○	○	○	○
Environmental Issues (Recycling, saving energy, etc.)	○	○	○	○	○	○
Getting in contact with Sports	○	○	○	○	○	○

Mentors' Experience

Please quickly rate your experience with this TCN:

Please choose the appropriate response for each item:

	Much	Pretty much	More or less	Less	Not at all
How difficult was the support for this TCN?	○	○	○	○	○
How satisfied are you with the support that you gave to this person?	○	○	○	○	○

Submit your survey.
Thank you for completing this survey.

Name des Werkzeugs	GEDICHT E-ARBEITSBLÄTTER
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Materialien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Diese Online-Arbeitsblätter sollen Migrant*innen dabei helfen, sich die Sprache des neuen Landes mündlich anzueignen und gleichzeitig vier Bereiche des europäischen Kulturerbes kennenzulernen: materiell (archäologische und historische Stätten, Artefakte, Kleidung, Bücher usw.), immateriell (Sprache, Bräuche usw.), natürlich (Landschaft und biologische Vielfalt) und digitalisiert (computergestützte Materialien von Wert).
Ziel(e)	▪ Ausstattung der Lead-Mentor*innen mit dem erforderlichen Know-how, um Mentor*innen und Migrant*innen bei der Navigation auf der "POEME"-Website und beim Zugang zu den elektronischen Arbeitsblättern zu unterstützen ▪ Erläutern Sie, wie Lead-Mentor*innen/Mentor*innen den Migrant*innen beim Ausfüllen der elektronischen Arbeitsblätter in einem halb-geleiteten Lernklima helfen können
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ klare, schrittweise Anweisungen für die Mentor*innen bereitstellen, wie sie sich auf der POEME-Website zurechtfinden und Zugang zu den elektronischen Arbeitsblättern erhalten ▪ die Mentor*innen anleiten, wie sie den Migrant*innen beim Ausfüllen der elektronischen Arbeitsblätter in einem halbgeleiteten Lernklima helfen können
Zeit	Die für die "POEME"-E-Arbeitsblätter vorgesehene Zeit ist flexibel. Für das Durcharbeiten eines E-Books und die Erläuterung und Umsetzung eines E-Arbeitsblatts sind etwa 5 Stunden erforderlich.
Ressource/n	○ Computer/Laptops/Tablets/Mobile mit Wi-Fi-Anschluss ○ Projektor ○ 'POEME' e-Arbeitsblätter abrufbar unter https://poemeproject.eu/ ○ Flipchart und Stifte ○ Schreibmaterial
Methodik	1. Lesen Sie den "POEME"-Bericht, den Sie vor dem Workshop auf der Website von "POEME" (IO1 des Projekts) finden können. 2. Erläutern Sie, wie Lead-Mentor*innen die auf der Website untersuchten Themen angehen können und wie die verlinkten E-Arbeitsblätter zu verwenden sind. 3. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, ein E-Arbeitsblatt oder eines der Quiz zum Thema auszufüllen, um das Verständnis zu überprüfen und ein Gefühl dafür zu bekommen, wie die Website funktioniert. 4. Informieren Sie die Teilnehmer*innen darüber, dass es ihnen freisteht, den Rest der Website selbständig zu überprüfen und in einem Folgetreffen Feedback zu geben.
Tipps für Trainer*innen	Die Methode, mit der die Lead-Mentor*innen mit den "POEME"-e-Arbeitsblättern vertraut gemacht werden, ist dieselbe wie die, die bei der Anwendung des "Sets praktischer Aktivitäten für das Mentoring von Migrant*innen in Bildungsumgebungen" angewandt wird, d. h. die Methode des "Flipped Learning".
Weitere Informationen	Die im Rahmen von DREAMM verwendeten elektronischen Arbeitsblätter "POEME" sind Teil von "POEME", einer Erasmus+ KA226 Partnerschaft für digitale Bildungsbereitschaft. Informationen über dieses Projekt und zugehörige Materialien können unter https://poemeproject.eu/ abgerufen werden.

Tool-Implementierung Fallstudie	Die leitenden Mentor*innen in Griechenland betrachteten diese elektronischen Arbeitsblätter als eine motivierende Lernhilfe, die der Bedeutung entspricht, die die europäischen Rahmenwerke dem Aufbau des kulturellen Erbes und der Eingliederung von Migrant*innen in das neue Land durch die Entwicklung der sprachlichen Kompetenzen von Migrant*innen (d. h. lexikalische, phonologische, syntaktische und grammatikalische) beimessen.

Name des Werkzeugs	INTERAKTIVE PLATTFORM ACTINYOUTH
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Materialien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Diese Online-Plattform hilft Lead-Mentor*innen, die sich auf Jugendliche mit Migrationshintergrund konzentrieren möchten, ihre interkulturellen Kompetenzen durch theatralische Methoden zu verbessern. Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten können dann bei der Durchführung lokaler Theaterworkshops zur sozialen Eingliederung von Jugendlichen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, eingesetzt werden.
Ziel(e)	▪ die Lead-Mentor*innen mit dem Inhalt und der möglichen Nutzung der ActInYouth"-Plattform vertraut zu machen ▪ Ausstattung der Lead-Mentor*innen mit dem erforderlichen Know-how, um Mentor*innen und Migrant*innen bei der Navigation auf der Plattform zu unterstützen ▪ Verbesserung der interkulturellen Kommunikationskompetenzen von Lead-Mentor*innen durch innovative theatralische Ansätze für das Engagement von benachteiligten oder unterrepräsentierten Migrant*innengruppen ▪ den Lead-Mentor*innen in Zusammenarbeit mit den Mentor*innen zeigen, wie sie Jugendliche mit Migrationshintergrund in lokale und internationale Theaterworkshops und damit verbundene Online-Aktivitäten einbinden können
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ einen sicheren Zugang zur ActInYouth"-Plattform ▪ Mentor*innen und Jugendliche mit Migrationshintergrund anleiten, wie sie die Plattform als Kommunikationsmedium und Lernmöglichkeit nutzen können ▪ ihre verbesserten interkulturellen Kompetenzen einsetzen, um die der Mentor*innen und Migrant*innen durch Vorbildwirkung und ihre allgemeine Einstellung zu fördern ▪ Koordinierung von Theaterworkshops, die es Mentor*innen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ermöglichen, sich zu engagieren, Kontakte zu knüpfen und sich selbst zu stärken, indem sie interkulturelle Barrieren in informellen Bildungsumgebungen überwinden
Zeit	c. 2 Stunden
Ressource/n	○ Computer/Laptops/Tablets/Mobile mit Wi-Fi-Anschluss ○ Die Website des Projekts "ActInYouth" ist zugänglich unter https://www.actinyouth.eu/ ○ Die interaktive Plattform "ActInYouth" ist zugänglich unter https://training.actinyouth.eu ○ Lehrvideo online zugänglich unter https://www.youtube.com/watch?v=CZal7pQXfAM
Methodik	1. Anleitung der teilnehmenden Lead-Mentor*innen bei der Navigation auf der ActinYouth-Plattform. 2. Bereitstellung von Schritt-für-Schritt-Anleitungen und Unterstützungsmaterialien für die Teilnehmer*innen, damit Mentor*innen und Migrant*innen die Funktionen und Ressourcen der Plattform problemlos nutzen können. 3. Zeigen Sie den Teilnehmer*innen, wie sie die innovativen theatralischen Ansätze nutzen können, um ihre interkulturellen Kommunikationskompetenzen zu verbessern.

	4. Brainstorming, wie die Teilnehmer*innen Jugendliche mit Migrationshintergrund in lokalen und internationalen Theaterworkshops ansprechen und einbinden können.
Tipps für Trainer*innen	Es wird empfohlen, dass Sie sich vor dem Workshop mit der ActInYouth-Plattform vertraut machen.
Weitere Informationen	ActInYouth" ist ein von der Europäischen Union kofinanziertes Projekt, das im Rahmen des Programms KA2 - Zusammenarbeit für Innovation und den Austausch bewährter Praktiken KA227 - Partnerschaften für Kreativität finanziert wird. Es wurde mit DREAMM in Verbindung gebracht, da es wünschenswerte Ergebnisse bei marginalisierten Migrant*innengruppen erzielt. Weitere Informationen über das Projekt können auf der Website https://www.actinyouth.eu/ sowie auf der interaktiven Plattform https://training.actinyouth.eu abgerufen werden.
Tool-Implementierung Fallstudie	Die "ActInYouth"-Plattform ermöglichte es den Lead-Mentor*innen in Griechenland, sich das Wissen und die Fähigkeiten anzueignen, die notwendig sind, um sowohl die interkulturellen Kompetenzen der Migrant*innen als auch ihre eigenen zu stärken - eine wichtige Voraussetzung für das Leben in Gesellschaften mit einer interkulturellen Dimension. Sie diente auch als Ideengeber dafür, wie Lead-Mentor*innen leistungsbasierte Veranstaltungen organisieren können, die es jungen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund ermöglichen, sich zu mischen und das kulturelle Erbe des anderen kennenzulernen, um so interkulturelle Barrieren zu überwinden und Vielfalt zu schätzen.

Name des Werkzeugs	LEAD-MENTOR*INNEN' TAGEBUCH
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Materialien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieses Protokoll soll einen narrativen Bericht über das Mentoring-Angebot aus der Sicht des Lead-Mentor*innen erfassen, der auch als Selbsteinschätzung und -bewertung dienen kann. Es bietet Trainer*innenn und Organisationen auch wertvolles Feedback aus den Interaktionen zwischen den Endbegünstigten, anderen Lead-Mentor*innen, Mentor*innen, Kulturmediatoren, Pädagogen usw. darüber, wie die Gesamtvereinbarungen für künftige Lead-Mentor-Schulungsprogramme, Mentoring-Angebote und den Integrationsprozess von Migrant*innen verbessert werden können. Das Protokoll besteht aus einem: • narrative Beschreibung der Aktivität • Selbstreflexion über die Interaktionen und die Teilnahme • Selbstanalyse der Herausforderungen, positiven Ergebnisse und verbesserungswürdigen Bereiche • Beobachtung der Ergebnisse, die bei jeder Aktivität/Veranstaltung erzielt wurden
Ziel(e)	▪ Unterstützung der Lead-Mentor*innen bei der Überwachung des Mentoring-Angebots und der organisierten Integrationsaktivitäten und -veranstaltungen ▪ Ermutigung der Lead-Mentor*innen zur Reflexion und Verbesserung ihrer sich entwickelnden Migrations- und Integrationskompetenzen in den Hauptbereichen Partizipation, interkulturelle Kommunikation, Gleichberechtigung, Teambildung und Autonomie
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ über die Ergebnisse der Aktivitäten und die Interaktionen zwischen den Lead-Mentor*innen, den Mentor*innen und den begünstigten Migrant*innen berichten ▪ Vorschläge zur Verbesserung der Planung und Organisation von Integrationsveranstaltungen und -aktivitäten sowie zur Lösung von Problemen mit ▪ ihre Interaktionen mit Migrant*innen, anderen Lead-Mentor*innen und Mentor*innen selbst zu bewerten ▪ über Herausforderungen, positive Ergebnisse und mögliche Verbesserungsbereiche nachzudenken
Zeit	c. 45 Minuten für das Senden, Empfangen, Verarbeiten und Eintragen der gesammelten Daten
Ressource/n	○ Vorlage 'Lead-Mentor*innen' Tagebucheintrag
Methodik	1. Teilen Sie den Lead-Mentor*innen das Tagebuch während ihrer Schulung mit und erklären Sie den Zweck und das Ausfüllen des Tagebuchs. 2. Senden Sie den Lead-Mentor*innen bei der Eröffnung des One-Stop-Shops eine Kopie des Tagebuchs per E-Mail zu. 3. Erinnern Sie sie am Ende jeder Inklusionssaktivität per E-Mail daran, das Tagebuch mit ihren Überlegungen und Fotos der Aktivität auszufüllen. 4. Sammeln, lesen und archivieren Sie diese Überlegungen, um eine wertvolle Dokumentation über die Migrations- und Integrationsbemühungen in Ihrem nationalen und/oder lokalen Kontext zu erstellen.
Tipps für Trainer*innen	Da die Freiwilligenarbeit Flexibilität erfordert, können die Lead-Mentor*innen dieses Protokoll nach eigenem Ermessen und für so viele Interaktionen ausfüllen, wie sie dokumentieren können.

Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	CIDIS (Italien) erstellte das mitgelieferte Tagebuch und leitete es an alle DREAMM-Projektpartner (d.h. Österreich, Italien, Zypern, Deutschland, Griechenland und Malta) weiter, damit sie es in ihren jeweiligen Migrationskontexten verwenden können. Alle Lead-Mentor*innen füllten die Tagebucheinträge sorgfältig aus, dokumentierten die Interaktionen zwischen ihnen und den Endbegünstigten, reflektierten die verschiedenen Erfahrungen und deren Ergebnisse und entwickelten ihre Kompetenzen weiter.

LEAD-MENTOR-TAGEBUCH

Das Tagebuch sammelt Informationen über die Aktivitäten, Workshops und Aktionen, die im Rahmen des DREAMM-Projekts "Develop and Realise Empowering Actions for Mentoring Migrants" mit neu zugewanderten Migrant*innen und der lokalen Bevölkerung im Gebiet von _____ durchgeführt wurden. Ziel ist es, die Erfahrungen zu dokumentieren und einen Prozess der Reflexion und Dokumentation in Gang zu setzen. Dieses Tagebuch ist ein Hilfsmittel für Lead-Mentor*innen, um die Ziele des Projekts zu erreichen.

Zur Dokumentation der Aktivitäten, an denen Sie teilgenommen haben, verwenden Sie bitte das folgende Format:

1. Eine kurze Geschichte / Beschreibung des Ereignisses oder der Aktivität und jeder Situation, die Sie während eines Workshops, eines One Roof Community Meetups oder eines sozialen/künstlerischen/kulturellen Ereignisses für relevant halten.

2. Eine Reflexion auf der Grundlage Ihrer Erfahrungen, was Ihrer Meinung nach effektiv war oder was verbessert werden könnte.

Datum (tt/mm/jjjj):

Veranstaltung:

1. Kurzbeschreibung/Geschichte

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

2. Reflexion über die Erfahrung

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Wählen Sie im folgenden Teil nur eine Antwort pro Frage/Aussage aus.

	Stimmt überhaupt nicht zu	**Nicht einverstanden**	**Weder zustimmen** noch **ablehnen**	**Zustimmen**	**Stimme voll und ganz zu**
1. Hat die Aktivität ein einladendes Umfeld geschaffen?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Hat das Umfeld den Teilnehmer*innen die Möglichkeit gegeben, soziale Beziehungen aufzubauen?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Hat die Aktivität inklusive Interaktionen gefördert?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Hat die Aktivität die gegenseitige Wertschätzung für den kulturellen Hintergrund und die Herkunft der anderen gefördert?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Hatten alle Teilnehmer die Möglichkeit, sich zu äußern?	☐	☐	☐	☐	☐
6. Hat die Aktivität den Teilnehmer*innen ein sicheres Umfeld geboten, um über persönliche Erfahrungen und Geschichten zu sprechen?	☐	☐	☐	☐	☐
7. War die Anwesenheit von DREAMM-Mentor*innen hilfreich?	☐	☐	☐	☐	☐
8. Die Teilnehmer*innen konnten ohne Barrieren oder Hindernisse teilnehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Teilnehmer, die Informationen suchten, erhielten Hilfe/Ressourcen, um diese Bedürfnisse zu decken.	☐	☐	☐	☐	☐

Name des Werkzeugs	BEOBACHTUNGSBOGEN FÜR DIE MODERATION VON TREFFEN UND VERANSTALTUNGEN GEMEINSAMER AKTIONEN DER GEMEINSCHAFT
Thema & Abschnitt	Erleichterung: Materialien
Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Dieses Formular soll den federführenden Mentor*innen helfen, Fokusgruppen und Informationstreffen bei der Planung und Entwicklung der Gemeinsamen Gemeinschaftsaktion zu erleichtern.
Ziel(e)	○ Erzielen Sie grundlegende Informationen über die Teilnehmer*innen der Fokusgruppe der Gemeinsamen Gemeinschaftsaktion ○ als Beobachtungshilfe für den Kommunikationsfluss während der Intervention dienen ○ als Notizblock für die Sammlung von Ideen, Überlegungen, bemerkenswerten Kommentaren und Feedback dienen
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ eine Datenbank mit den grundlegenden Angaben zu allen an der Gemeinsamen Gemeinschaftsaktion beteiligten Personen aufzubauen ▪ die stattfindenden kommunikativen Interaktionen zu kommentieren und die Kommunikation in verbesserungswürdigen Bereichen zu erleichtern ▪ den Mentoring-/Integrationsprozess zu bewerten und Vorschläge zu seiner Verbesserung/Vertiefung zu machen
Zeit	c. 45 Minuten für das Senden, Empfangen, Verarbeiten und Eintragen der gesammelten Daten
Ressource/n	Vorlage "Beobachtungsbogen für die Moderation von gemeinsamen Treffen und Veranstaltungen der Gemeinschaft".
Methodik	1. Geben Sie das Formular während der Schulung an die Lead-Mentor*innen weiter und erklären Sie den Zweck des Formulars und wie es ausgefüllt werden muss. 2. Schicken Sie den Lead-Mentor*innen vor Beginn der Fokusgruppen der Gemeinsamen Gemeinschaftsaktion und der Treffen am Runden Tisch eine Kopie des Formulars per E-Mail und erinnern Sie sie daran, das Formular bei jedem Treffen auszufüllen. 3. Sammeln, lesen und archivieren Sie kommentierte Überlegungen, um eine wertvolle Dokumentation über die Migrant*innen- und Integrationsbemühungen in Ihrem nationalen und/oder lokalen Kontext zu erstellen. 4. Berufen Sie bald nach der Gemeinsamen Gemeinschaftsaktion ein Treffen der federführenden Mentor*innen ein, um direkte Rückmeldungen zu sammeln, den Prozess zu bewerten, verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln und Ideen zu sammeln, wie die Integrationserfahrung verbessert werden kann.
Tipps für Trainer*innen	K.A.
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	CIDIS (Italien) erstellte und verbreitete das beigefügte Formular unter den koordinierenden Lead-Mentor*innen während der Vorbereitungssitzungen für die gemeinsamen Gemeinschaftsaktionen in Perugia und Neapel. Das Formular bot den Lead-Mentor*innen einen Leitfaden für die Nutzung und Modellierung ihrer Kompetenzen bei der Erleichterung der Interaktion während der Treffen: • Förderung der Beteiligung • Förderung der interkulturellen Kommunikation und Erleichterung positiver, respektvoller Interaktionen • Förderung der Gleichstellung • Förderung der kollaborativen Teamarbeit für ein bestimmtes Ziel • Förderung des eigenständigen Denkens und der Reflexion

	Das Ergebnis war, dass sich die Teilnehmer*innen in einer Atmosphäre des Respekts, des Austauschs und der Verbundenheit in die gemeinsame Analyse und Reflexion von Gemeinschaftsangelegenheiten einbrachten. Die in einem Brainstorming erarbeiteten Ideen und Aktionspläne fanden später ihren Niederschlag in den benannten gemeinsamen DREAMM-Gemeinschaftsaktionen in Perugia und Neapel.

Develop and Realise Empowering Actions for Mentoring Migrants

Nummer der Finanzhilfevereinbarung: 957882
DREAMM - AMIF-2019-AG-AUFRUF

Beobachtungsformular

Schwerpunktgruppen

Dieses Dokument wurde aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziert.
Der Inhalt dieses Dokuments gibt ausschließlich die Meinung des Autors/der Autoren wieder und liegt in seiner/ihrer alleinigen Verantwortung.
Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Teilnehmer der Gruppe

Anzahl der Teilnehmer	
Männlich	
Weiblich	
Durchschnittsalter der Teilnehmer	

Herkunftsländer der Teilnehmer:

Kommunikation:

Kreuzen Sie die Sätze an, die die Kommunikationsdynamik in Ihrer Gruppe beschreiben:

	Alle Teilnehmende beteiligten sich an dem Gespräch
	Ein oder mehrere Teilnehmende haben sich nicht an dem Gespräch beteiligt
	Es war notwendig, das Eingreifen bestimmter Personen zu fördern
	Der Dialog hat sich eigenständig entwickelt
	Der Dialog ist fließend
	Der Dialog wurde durch lange Momente der Stille unterbrochen
	Es war notwendig, den Dialog mit Beispielen zu fördern
	Die Sprachschwierigkeiten wurden verringert und überwunden
	Sprachschwierigkeiten hinderten einige Personen an der Teilnahme
	Die angegebenen Schlüsselwörter waren nützlich
	Der verwendete Kommunikationsstil ist inklusiv
	Die Gruppe war in der Lage, die Ansichten aller Beteiligten zu akzeptieren.
	Es gab Momente der Diskriminierung aufgrund des Alters, der Herkunft, des Geschlechts oder aus anderen Gründen
	Die Teilnehmer*innen sind proaktiv und bitten bei Bedarf um Hilfe
	Die Teilnehmer*innen übten sich im aktiven Zuhören

Fügen Sie Ihre Überlegungen hinzu:

Fundstücke

Elemente in Ihrer Stadt, die den interkulturellen Austausch fördern (oder auch nicht)

Ideen zur Förderung interkultureller Aktivitäten

Zusätzliches Feedback

Schlüsselwörter

Ikonische Zitate

Name des Werkzeugs	NETZWERK-TOOLS: WHATSAPP, TELEGRAM, ETC.
Thema & Abschnitt	Migration: Materialien
Zielnutzer*innen und Zielgruppe	Trainer*innen und Organisationen zur Vorbereitung von Lead-Mentor*innen
Beschreibung des Werkzeugs	Jede Messaging-App, mit der die Nutzer Texte schreiben, chatten und Medien, einschließlich Sprachnachrichten und Videos, mit Einzelpersonen oder Gruppen austauschen können. Im Rahmen von DREAMM haben diese Apps dazu beigetragen, die Lead-Mentor- und Mentor-Gemeinschaft zu festigen, indem sie ihnen ein Mittel zur schnellen Kommunikation untereinander und zum Austausch der neuesten Projekt-Updates und Aktivitäten an die Hand gaben.
Ziel(e)	▪ Erleichterung der Kommunikation zwischen Lead-Mentor*innen und Lead-Mentor*innen und Mentor*innen ▪ Bereitstellung eines Online-Austauschpunkts für Projektaktualisierungen und -aktivitäten ▪ Konsolidierung der DREAMM-Lead-Mentor/Mentor-Gemeinschaft
Lernergebnis/se	Lead-Mentor*innen können: ▪ einfach und schnell mit gleichrangigen Lead-Mentor*innen und Mentor*innenteams zu kommunizieren ▪ Austausch von Projektaktualisierungen und -aktivitäten ▪ engere Kommunikations-/Arbeitsbeziehungen zu gleichrangigen Lead-Mentor*innen und Mentor*innenteams aufzubauen
Zeit	c. 20 Minuten, um die Gruppe zu gründen und den Teilnehmer*innen ihren Zweck und ihre Funktion mitzuteilen
Ressource/n	○ ein beliebiges Netzwerktool Ihrer Wahl
Methodik	1. Teilen Sie den Bedarf an einem gemeinsamen, schnellen Vernetzungsinstrument mit den Lead-Mentor*innen und kommunizieren Sie dessen Ziel und Funktion. 2. Entscheiden Sie sich für ein bestimmtes Vernetzungsinstrument, das jedem Teilnehmer vertraut ist. 3. Achten Sie auf die Anwendung der folgenden grundlegenden kommunikativen Regeln: ➢ inklusive Sprache verwenden ➢ Teilen Sie nur geeignete Materialien (vermeiden Sie politische Kommentare, respektieren Sie unterschiedliche kulturelle Elemente, senden Sie keine beleidigenden Nachrichten...) ➢ Nachrichten/Inhalte zu interkulturellen Themen austauschen ➢ die Privatsphäre und die Meinung aller Teilnehmer zu respektieren ➢ das Mobiltelefon im Büro zu benutzen, um zu vermeiden, dass persönliche Nummern mit allen Mitgliedern der Gruppe geteilt werden
Tipps für Trainer*innen	Trainer*innen und Lead-Mentor*innen sollen die Netzwerk-App nutzen, um für Integrationsmaßnahmen und -veranstaltungen zu werben, gemeinsam zu planen, interne Treffen anzusetzen und Materialien auszutauschen.
Weitere Informationen	K.A.
Tool-Implementierung Fallstudie	Sowohl CIDIS (Italien) als auch die Universität von Malta haben eine WhatsApp-Gruppe eingerichtet, die mit ihren jeweiligen One-Stop-Shops zusammenarbeitet. WhatsApp hat sich als großartige Ressource erwiesen, da es den leitenden Mentor*innen und den mit ihnen zusammenarbeitenden Mentor*innen einen leicht und schnell zugänglichen Raum für den Austausch von Interessen, Veranstaltungen und Aktivitäten bietet. Der Dialog war respektvoll, und der Enthusiasmus, bei der Organisation der verschiedenen Aktivitäten/Veranstaltungen zusammenzuarbeiten,

	nahm zu. Es war in der Tat eine ausgezeichnete Entscheidung, die verfügbaren Mittel der sozialen Medien zu nutzen: • die DREAMM Community weiter zu entwickeln • die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Lead-Mentor und Mentor fördern • Teilnahme an kulturellen, künstlerischen und gesellschaftlichen Veranstaltungen • die Aktivitäten im Rahmen des DREAMM-Projekts zu teilen • dringende Informationen oder Mitteilungen zu übermitteln