

Curriculum

Interkultureller Mediator

- Profil
- Lehreinheiten der Lernergebnisse
- ECVET-Punkte
- Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen

Inhaltsverzeichnis

1. Profil des “Interkulturellen Mediators”	3
1.1. Überblick über die Trainingsbereiche:.....	4
1.2. Veränderungsprozess.....	5
1.3. Teilnehmer/innen – Interessensgruppen (Akteure).....	6
1.4. Lernergebnisse im Training	7
1.4.1. Wissen	8
1.4.2. Fähigkeiten	9
1.4.3. Kompetenzen	10
2. Intercultureller Mediator: Lerneinheiten und ECVET Punkte.....	11
2.1. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:.....	12
2.2. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:.....	13
2.3. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:.....	14
2.4. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:.....	15
2.5. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:.....	16
3. ANNEX: Der Transferprozess	17

1. Profil des “Interkulturellen Mediators”

Der interkulturelle Mediator wurde entwickelt, um die Kompetenzen des Einzelnen zu verbessern, um die Ziele der Wirtschaft, des Arbeitsmarktes, der sozialen, humanitären und politischen Entwicklung eines Landes zu unterstützen und die Sicherheit aller Bürger in einem globalen interkulturellen Kontext zu erhöhen.

Der Hintergrund für den Transfer unserer Ausbildung im Projekt Angelie basiert auf dem Profil und dem Lehrplan des **"Intercultural Mediators - (Bildungs- Coach)"** im Projekt OSETO.

Das Training deckt alle Inhalte der sieben verschiedenen Kernthemen ab: Wohnen & Leben, Arbeit, Gesundheit, Kultur, Werte, Aktive/r Bürger/in, Kreativität und Innovation und ist auf Erfahrung gegründet.

Die Ausbildung basiert auf einer aktiven, handlungsorientierten Methodik (learning by doing) und sorgt für eine konsequente Weiterentwicklung der beteiligten Akteure.

1.1. Überblick über die Trainingsbereiche:

Nr.	Info-Bereiche	Projekt "OSETO" - Integration für Migrantinnen und Migranten											
1)	Kultur	Demographie	Sprache	Die Welt der Kunst	Generationen	Traditionen, Bräuche, Feste, Rituale	Sport- & Freizeit	Medien	Kommunikation/Symbol-sprache	Esskul-tur	Gender	Kultur-zent-rum	Jugend-kultur
2)	Berufs- & Arbeitswelt	Interkulturelle Kompetenzen/Stärken	Entrepreneu-rship	Emotionale Kompetenz	Anerkennung von Kompeten-zen	soziale Kom-petenz	Wirtschaft	Informelle & formelle Kompeten-zen					
3)	Wohnen & Leben	öffentliche Dienstleister	Verkehr	Wohnung	Verwaltung	Arbeitsmarkt	Infrastruktur						
4)	Werte	Respekt	Religion	Geschichte	Gesellschaft-licher Status	Ethik	Empathie						
5)	Aktive/r Mitbürger/in	Politisches System/ Insti-tutionen	Bürgerschaft-liches Engage-ment/ Partizipation	Umgang mit Behörden	Europäische Dimension	Demokratie & Recht	Bildung						
6)	Kreativität & Innovation	Lebenslanges Lernen	Science, Technology, Engeneering, Mathematics	Kultur-techniken	Methodik-Didaktik	Handlungs-orientiert							
7)	Gesundheit & Umwelt	Hygiene	Umgang mit Ressourcen	österr. Ges-undheits-system	Selbsthilfe	Pflege	Gesundheits-för-derung und Prävention	Kinder-gesundheit	Umwelt-schutz-mass-nahmen	Ernäh-rung	Tiere		

1.2. Veränderungsprozess

Während dieses Lernprozesses (Veränderungsprozess-Prozesses) folgen die Teilnehmer einer Strategie, in der sie Schritte zur Öffnung der Türe zu ihrer eigenen Kultur setzen. Sie erhalten Kenntnis von diesem Schatz im Leben. Es beinhaltet Kenntnisse über ihr eigenes Verhalten, Tradition, Stereotype, Vorurteile, Religion, Gesellschaft, Geschlecht und Alter in der Gesellschaft, in der sie leben. Indem sie das eigene Bewusstsein für neue Schritte in ihrem Leben öffnen, öffnen sie die Tür für mehr Frieden und Freiheit auf unseren Planeten.

Neue Lernwerkzeuge stärken ihren Prozess zur Internationalisierung. Beim Anwenden dieser Lernwerkzeuge, lernen sie den Einfluss von Vielfalt am Arbeitsplatz schätzen. Sie erneuern und adaptieren ihren unternehmerischen Geist indem sie kreativ sind, ihre Sprache aktiv einsetzen und bewusst handeln, indem sie Vielfalt als Instrument des kreativen Selbstausdruckes einsetzen und selbst folgerichtig handeln. Sie schätzen die Vielfalt der Kulturen und nutzen sie für eine effektive Integration am Arbeitsplatz sowie im sozialen Leben. Die Bedeutung des interkulturellen Managements in Organisationen wird ihnen bewusst und sie verinnerlichen den Prozess der „Fremde“ willkommen zu heißt.

1.3. Teilnehmer/innen – Interessensgruppen (Akteure)

- Der Workshop richtet sich an relevante Akteure aus der Industrie, KMU's, Institutionen, NGOs, Wirtschaftskammern, Training-Zentren, berufsbildende Schulen und andere Regierungsstellen, die mit Migranten zu tun haben
- Die Anzahl der Teilnehmer ist auf ca. 20 Personen begrenzt

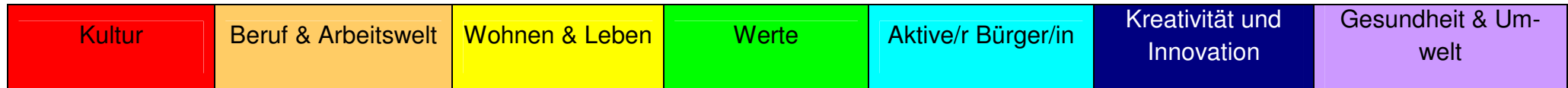
1.4. Lernergebnisse im Training

Das Ziel dieses Trainingsworkshops ist das interkulturelle Führungstraining zu fördern und die Kompetenzentwicklung für das Personal in öffentlichen und privaten Organisationen zu fördern:

- das Bewusstsein für die Bedeutung des interkulturellen Managements in Organisationen erhöhen
- den Ablauf „Fremde willkommen zu heißen“ verinnerlichen
- die Lernwerkzeuge anwenden, die den Prozess der Internationalisierung stärken
- den Einfluss von Vielfalt am Arbeitsplatz schätzen
- den Unternehmergeist erneuern und anpassen
- die Vielfalt der Kulturen schätzen und sie für eine effektive Integration am Arbeitsplatz sowie im sozialen Leben nutzen
- die Sprache als ein Werkzeug des kreativen Selbstausdruckes einsetzen
- die Praxis in aktivem Zuhören, Kommunikation, nonverbaler Kommunikation und Körpersprache erwerben
- Interkulturelle Soft Skills stärken (Kommunikation, Konfliktlösung, Teamarbeit)
- die emotionale Kompetenz steigern
- in einem internationalen Umfeld interkulturell kompetent zu handeln

1.4.1. Wissen

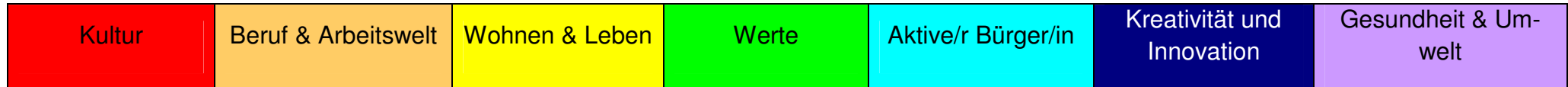
- Faktisches and theoretisches Wissen über die 7 Trainingsfelder



- über Kulturprofile, Verhalten und Grundwerte („Herzkultur“ Werte)
- über Gesellschaft und Leben / Arbeitskultur
- über den interkulturellen Prozess
- Wissen von/über
 - Handlungsorientierte Trainingsmethoden
 - Sprachtraining
 - Interkulturelles Training
 - Training der Arbeitskultur
 - über interkulturelle und unternehmerische (entrepreneurship) Trainings - Standards
- Basiswissen/Grundkenntnisse von/über
 - Lesen, Schreiben, Rechnen and Informations-Technologie (IT)
 - Kommunikation
 - Konfliktlösung
 - Soziale Arbeit

1.4.2. Fähigkeiten

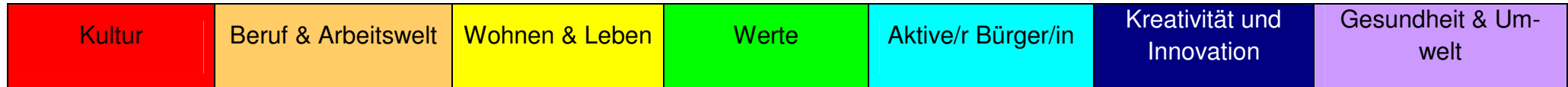
- **Alle Fähigkeiten beziehen sich auf die 7 Lernfelder**



- Fähigkeit, mit anderen am Arbeitsplatz und im gesellschaftlichen Leben zu interagieren, um die Koexistenz und Kooperation zwischen allen Menschen zu fördern
- Fähigkeit zur Harmonisierung und Integration der interkulturellen, unternehmerischen (entrepreneurship) und sozialen Fähigkeiten der bürgerlichen Gesellschaft
- Fähigkeit, neue Ansätze und Strategien für das Lernen zu integrieren: Learning by doing und handlungsorientierten Lernen
Fähigkeit neue IKT-Technologien begeistert anzunehmen und anzupassen
- Fähigkeit, sich anzupassen
 - Berufliche Fähigkeiten
 - Soziale Fähigkeiten
 - Persönliche Fähigkeiten

1.4.3. Kompetenzen

- **Alle Kompetenzen beziehen sich auf die 7 Lernfelder**



- **Kompetenzen** beschreiben die Fähigkeit, spezifische Bedürfnisse zu erfüllen. Sie werden immer als etwas Ganzheitliches gesehen, da sie in den meisten Anwendungssituationen berufliche, soziale und persönliche Fähigkeiten zur gleichen Zeit erforderlich sind
- **The 4 - Haupt-Kompetenzen** in unserem Training sind:
 - **Interkulturelle Kompetenz**
 - **Emotionale Kompetenz**
 - **Soziale Kompetenz (soft skills): Interkulturelle Kommunikation – Interkulturelle Konfliktlösung – Interkulturelle Teamarbeit**
 - **Entrepreneurship Kompetenz**

2. Intercultureller Mediator: Lerneinheiten und ECVET Punkte

Intercultureller Mediator/Lerneinheiten/ECVET Punkte										
	Haupt-Lerneinheiten	LEVEL		Lern- stunden	ECVET Punkte	Allemeine Lerneinheiten	LEVEL		Lern- stunden	ECVET Punkte
		EQF	NQF				EQF	NQF		
		Lerneinheiten für die Lernergebnisse	Lerneinheit 1 - Interkulturelle Kompetenz als Grundwert globaler Interaktion	5-6			6		Nicht verfügbar	
Lerneinheit 2 – Persönlicher Interkultureller „Change Process“ und Reflexion	5-6			6						
Lerneinheit 3 - Emotionale Kompetenz als ein wirkungsvoller Türöffner	5-6			6	1					
Lerneinheit 4 – Die Effektivität von sozialen Kompetenzen in der Interkulturellen Kommunikation, Konfliktlösung und Teamarbeit	5-6			6						
Lerneinheit 5 – Anwendung von Entrepreneurship-Kompetenzen	5-6			6						

2.1. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:

Lerneinheit 1: Die Interkulturelle Kompetenz als Grundwert globaler Interaktion

Kurzbeschreibung: Die Fähigkeit, individuelle kulturelle Vorlieben auszudrücken, sich individuellem Verhalten und Tradition bewusst sein, Stereotype und Vorurteile aufzulösen, interkulturelle Modelle und interkulturelle globale Profile einzuführen, den Reichtum von Kulturen wertzuschätzen und ihn für die wirksame Integration am Arbeitsplatz sowie im sozialen Leben zu nutzen.

Lerneinheiten für die Lernergebnisse	Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen	LEVEL		ECVET Punkte
				EQF	NQF	
Lerneinheiten für die Lernergebnisse	Die Identifikation und Differenzierung von Kommunikationsfähigkeiten (verbale Kommunikation, non-verbale Kommunikation, Körpersprache, Konfliktkultur, etc.)	Die Fähigkeit zur Anpassung von Kommunikationstechniken, um eine harmonische Beziehung mit sich selbst und anderen zu schaffen	Erweiterte Kommunikationsfähigkeiten anwenden, um kreative Prozesse zu unterstützen, um Probleme in der Interaktion zu lösen und um die Teilnehmer zu motivieren			
	Die Beschreibung sozialer Kompetenzen im Rahmen eines interkulturellen Zuganges (soft skills) – die Bedeutung eines interkulturellen Mediators	Die Fähigkeit, des Ausdruckes oder der Auslösung des inneren Gefühls (Emotionen)	Als ein interkultureller Mediator im persönlichen Veränderungsprozess jeder Person / der gesamten Gruppe handeln			
	Die Verbindungen zwischen kulturellen Techniken und kulturellen Fähigkeiten herstellen	Die Fähigkeit, Emotionen in sich selbst und anderen zu erkennen, zu interpretieren und konstruktiv in dir selbst und anderen zu reagieren	Erweiterte Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien bei der Integration sozialer Kompetenzen im Hinblick auf einen höheren Grad an Vertrauen und Verantwortung anwenden			
	Die Identifikation relevanter Aspekte in Bezug auf kulturelle Gruppenbildung und Gruppendynamik	Die Fähigkeit, die Bedeutung des interkulturellen Managements in Organisationen zu unterstützen	Kulturelle Unterschiede im Hinblick auf die Aufgaben und Projekte in einer effektiven und produktiven Weise einsetzen			
	Die Identifikation der Zusammenhänge und wechselseitigen Abhängigkeiten von vorherrschenden Werten und Glaubenssystemen in einer „Work-Life Balance“	Die Fähigkeit, anerkennenden Handeln in Bezug auf verschiedene Berufsbilder im Rahmen der interkulturellen Kompetenz	Den Einstieg in ein Projekt erleichtern und den gesamten individuellen und Gruppenprozess sensibel coachen			
	Die Identifikation von Werten in Übereinstimmung mit kulturellen Profilen	Die Fähigkeit, neue kreative Lernmethoden zu integrieren: Learning by doing und handlungsorientiertes Lernen (Entrepreneurship-Ansatz)	Interkulturelles Management am Arbeitsplatz anwenden;			
	Die Beschreibung der Charakteristika einer interkulturellen Kompetenz	Die Fähigkeit, Konzepte und Ideen zusammenzufassen, die in einer Teamarbeit diskutiert wurden	Lernwerkzeuge anwenden, die den nachhaltigen Prozess der Internationalisierung unterstützen			
	Die Beschreibung der Bedeutung von interkulturellem Management in Organisationen durch praktische Beispiele		Die Anwendung der richtigen interkulturellen Standards in Arbeitsprozess-Aktivitäten in verschiedenen Bereichen			
Die Sammlung und Verarbeitung von Informationen um sie in einem Projekt anzuwenden						

2.2. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:

Lerneinheit 2: Der Persönliche und Interkulturelle “Change Process“ und die Reflexion

Kurzbeschreibung: Die Fähigkeit, die Interaktion und Interdependenz einer unterschiedlichen interkulturellen Work-Life-Balance auszudrücken, die Fähigkeit durch Kommunikation und Emotionen bei einer Teamarbeit, in einer gemeinsamen Arbeit auszudrücken; die Wechselbeziehung sowie Interdependenz von vorherrschenden Werten und Glaubenssystemen in einer Work-Life Balance verstehen; in verschiedenen interkulturellen Zusammenhängen Grundprinzipien zur Konfliktlösung einführen; das Bewußtsein bilden, um Fragen der Vielfalt anzusprechen und sensitive Kommunikationsfähigkeiten in einem multikulturellen Kontext effektiv zu nutzen.

	Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen	LEVEL		ECVET
				EQF	NQF	Punkte
Lerneinheiten für die Lernergebnisse	Die Identifikation von unterschiedlichen Ansätzen von Ausbildungsmethoden in interkulturellen Teams	Die Fähigkeit, neue Zugänge und Strategien für das Lernen anzuwenden: Learning by doing und handlungsorientiertes Lernen	Die Anwendung von handlungsorientierter Methodik und Didaktik in differenzierten Gruppen			
	Die Charakterisierung von handlungsorientiertem Lernen, der Lern-Tools und deren Anwendungen	Die Fähigkeit, „Social Media Networking-Lösungen“ für das interkulturelle Lernen zu fördern, indem Strategien der Vielfalt in der Kommunikation am Arbeitsplatz und im sozialen Leben integriert werden	Die Integration von kreativen Problemlösungen in einem interkulturellen Team, indem mit Personen und Gruppen aus anderen Kulturen erfolgreich kommuniziert wird			
	Die Kategorisierung der interkulturellen Kommunikation in interkulturellen Teams im Hinblick auf die Ausbildung der Arbeitskultur	Die Fähigkeit, sich bei der Arbeit in einem interkulturellen Team mit Personen und Gruppen aus anderen Kulturen erfolgreich und angemessen zu kommunizieren	Die Unterstützung bei der Entwicklung und dem Management von gemeinsamen Lösungen unter Berücksichtigung interkultureller Unterschiede und Verhaltensweisen, fördert eine leistungsstarke Zusammenarbeit			
	Die Vermeidung von Lern-Tools, die den Prozess der Verinnerlichung stärken	Die Fähigkeit, den kreativen Geist in interkulturellen Teams durch die Förderung des Ansatzes von Vielfalt bei der Problemlösung einzubeziehen				
	Das Erkennen von interkulturellen Unterschieden hinsichtlich Tradition, Vorurteilen, Stereotypen, Gesellschaft, Geschlecht und Alter in der Gesellschaft, in der sie leben	Die Fähigkeit, Konfliktsituationen zu harmonisieren, indem Bewußtsein für Vielfalt, interkulturelle Unterschiede, interkulturelle Äußerungen, interkulturelles Verhalten, interkulturelle Kommunikationsstile und Gruppendynamik geschaffen wird um die gegenseitige Harmonie zu fördern				
	Die Beschreibung von kulturellen Kommunikations-Stilen/ Ausdrücken / Verhalten					
	Die Integration neuer Dimensionen und Theorien in interkulturellen Modellen und Profilen in der praktischen Arbeit durch den Vergleich von Kulturtheorien und Dimensionen					
Die Identifikation und Bewertung der eigenen Emotionen, von anderen und der in interkulturellen Teams						

2.3. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:

Lerneinheit 3: Die Emotionale Kompetenz als ein nützlicher Türöffner

Kurzbeschreibung: Die Fähigkeit, die Bedeutung der verschiedenen Werte zu verstehen und zu schätzen; die Werte und Glaubenssätze zu identifizieren, die individuelle Verhaltensweisen und Tradition, Leben, Arbeit, Gesellschaft/Kultur und Gesundheit bestimmen.

	Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen	LEVEL		ECVET Punkte
				EQF	NQF	
Lerneinheiten für die Lernergebnisse	Die Analyse und Interpretation der interkulturellen Lernbedürfnisse bei sich selbst und anderen	Die Fähigkeit, einzelne, unterschiedliche interkulturelle Bedürfnisse bei der Entwicklung eines Projekts zu berücksichtigen	Die Adaption und Anwendung eines passenden Verhaltenskodexes			
	Die Identifikation des Wertes der Kulturen und die Nutzung dieses Reichtums für eine effektive Integration am Arbeitsplatz sowie im sozialen Leben	Die Fähigkeit, mit Einzelpersonen und Gruppen aus anderen Kulturen erfolgreich und angemessen, im engeren Sinne, zu kommunizieren	Die Integration von Zeitmanagement-Tools für internationale Meetings			
	Das Erkennen der Vielfalt der Kulturen	Die Fähigkeit, individuelle Management-Fähigkeiten in einem interkulturellen Kontext zu verbessern	Die Integration unterschiedlicher Standards der Arbeitskultur			
	Die Bewusstseinsbildung für die Bedeutung des interkulturellen Managements in Organisationen und die Verinnerlichung des Prozesses, Ausländer willkommen zu heißen.	Die Fähigkeit, selbstbewusst zu handeln	Die Entwicklung und Präsentation einer kreativen zusammenfassende Präsentation, eines Berichtes unter Anwendung neuer Technologien			

2.4. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:

Lerneinheit 4: Die Effektivität sozialer Kompetenzen in der interkulturellen Kommunikation, der Konfliktlösung und in der Teamarbeit

Kurzbeschreibung: Die Fähigkeit, Vielfalt zu respektieren, die Kommunikation und das Verhandlungsgeschick zu verbessern; Strategien zur Lösung von Konflikten zu entwickeln; in einem internationalen Umfeld interkulturell kompetent zu handeln; aktives Zuhören zu üben und gemäß den Anweisungen zu handeln.

	Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen	LEVEL		ECVET Punkte
				EQF	NQF	
Lerneinheiten für die Lernergebnisse	Die Definition interkultureller Konfliktlösung in der interkulturellen Teamarbeit / Training / Arbeitskultur	Die Fähigkeit, Sprache als ein Werkzeug zur Verbesserung der Kommunikation zu verwenden, unter Bedachtnahme von Werten, Traditionen, Klischees und Vorurteilen über andere Kulturen	Die Reorganisation von Strategien zur Lösung interkultureller Konflikte			
	Die Auflistung Interkultureller Kompetenzen für Kommunikation	Die Fähigkeit, interkulturelle Kommunikation und Verhandlungsgeschick im Rahmen der Arbeit und im Leben zu adaptieren: "life skills"	Die Verwendung der Sprache als ein Werkzeug des kreativen Selbstausdruckes			
	Die Beschreibung der Fähigkeit des aktiven Zuhörens, der Kommunikation, der nonverbalen Kommunikation und der Körpersprache, der Sprache als Werkzeug für den Selbst-Ausdruck	Die Fähigkeit, in interkulturellen Konflikten im Rahmen der Arbeit und im Leben zu vermitteln: "life skills"	Das Praktizieren des aktiven Zuhörens, der Kommunikation, der nonverbalen Kommunikation und der Körpersprache			
	Die Nennung von Beispielen für die interkulturelle Kompetenz zur Konfliktlösung	Die Fähigkeit andere zur Veränderung zu motivieren, unterstützt durch die Anwendung von „Transformativen Führungs-Strategien“	Die Anwendung handlungsorientierter, interkultureller Ausbildungs-Methodik und Didaktik für die Verbesserung der "life skills"			
	Die Entschlüsselung komplexer und vielschichtiger kultureller Konnotationen in verbaler und non-verbaler Kommunikation	Die Fähigkeit, berufliche, soziale und persönliche Fähigkeiten in einem interkulturellen Umfeld anzupassen	Das Bewerben von Ausbildungssituationen der Teilnehmer für aktives Zuhören und aktives Sprechen			
Die Theorethisierung der Bedeutung des interkulturellen Managements in Organisationen	Die Fähigkeit, am Arbeitsplatz und im gesellschaftlichen Leben mit anderen zu kommunizieren, um zu einer nachhaltigen Koexistenz und verantwortungsvollen Zusammenarbeit zwischen allen Menschen beizutragen					
		Die Fähigkeit, Feedback in kulturell angemessener Weise zu akzeptieren und bereitzustellen				
		Die Fähigkeit den Prozess des aktiven Zuhörens und des aktiven Sprechens zu fördern				
		Die Fähigkeit, die eigene hohe Sensibilität und Empfindlichkeit der anderen friedlich, respektvoll, selbstbewusst in einem interkulturellen Dialog zu handeln, anerkennen				

2.5. Lerneinheiten für die Lernergebnisse:

Lerneinheit 5: Die Anwendung von Entrepreneurship Kompetenzen

Kurzbeschreibung: Die Fähigkeit, die grundlegenden Prinzipien der Entrepreneurship – Kompetenzen einzuführen und die Entrepreneurship – Kompetenzen zur Schaffung eines Produktes und der dazu passenden Marketing Strategy anzuwenden.

	Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen	LEVEL		ECVET Punkte
				EQF	NQF	
Lerneinheiten für die Lernergebnisse	Die Beherrschung des umfassenden Konzeptes des „Unternehmer-Seins“ (Entrepreneur)	Die Fähigkeit, diagnostische Techniken vorzuführen, um ein Selbst-Profil des Unternehmers (Entrepreneurs) zu bewerben	Die Organisation zur Gestaltung eines persönlichen Projektes			
	Die Identifizierung der Merkmale und des Profiles der Schlüsselkompetenzen des Unternehmers (Entrepreneur)	Die Fähigkeit, einen Fehler als Lernprozess zu verwenden, um das zukünftige Auftreten eines Fehlers zu verhindern	Die Gestaltung selbstgesteuerter, sozialer und finanzieller Entwicklungsmöglichkeiten			
	Die Identifizierung der Vorteile des „Unternehmer-Seins“ (Entrepreneur)	Die Fähigkeit, einen Prozess der respektvollen, interkulturellen Kommunikation, einschließlich aktiven Zuhörens zu ermöglichen	Die Implementierung eines interkulturellen Projektes unter Festlegung von Zielen und um herauszufinden, was benötigt wird und wie es durchgeführt wird			
	Die Identifizierung der typischen Hindernisse für die Umsetzung von persönlichen Projekten und der Generierung von Lösungen	Die Fähigkeit, eine Lernumgebung zu fördern, in der interkulturelle Teilnehmer offen und frei sein können, und sich voll Zuversicht und sicher fühlen	Die Bereitstellung eines Prozesses, in dem sich die Teilnehmer/innen voll Zuversicht und sicher fühlen und sich offen und selbstbewusst äußern			
	Die Planung und Evaluation des gesamten Prozesses eines interkulturellen Projektes	Die Fähigkeit, die interkulturellen, unternehmerischen (Entrepreneurship) und sozialen Fähigkeiten im Training zu harmonisieren und zu integrieren	Die Förderung der Interaktion von „learning by doing“; durch „Austausch“; durch „Experiment“; durch „Risikobereitschaft und " positives Fehlermachen“; „durch „kreative Problemlösung“; durch „Rückmeldung mittels sozialer Interaktion“; durch „Dramatisierung und Handlungen“; durch die „Entwicklung von Vorbildern“; durch die Interaktion mit der Außenwelt“.			
		Die Fähigkeit, Bedürfnisse von Teilnehmern/innen in jeder Phase des Projekts vorwegzunehmen	Das Verhandeln und die aktive Teilnahme in Arbeitsgruppen mit anderen internationalen Kollegen.			
		Die Fähigkeit, kreative Entscheidungen zu treffen, mit dem Ziel Probleme zu lösen				

3. ANNEX: Der Transferprozess

Für unsere Transfer-Workshops „interkulturelles Training und Entrepreneurship“ haben wir eine handlungsorientierte Vorgangsweise gewählt. **Handlungsorientierter Unterricht** geht in der Regel von einer konkreten Situation zur Übung aus (1. Schritt), um daraus (2. Schritt) eine allgemeine Gesetzmäßigkeit abzuleiten oder ein allgemeines Prinzip zu erklären (induktives Vorgehen). Das Prinzip heißt „learning by doing“. Die Themenbereiche des handlungsorientierten Unterrichts berücksichtigen verstärkt die persönlichen Erfahrungen und Interessen der Personen und fordern sie zur emotionalen und kognitiven Auseinandersetzung heraus. Darüber hinaus orientieren sie sich an Handlungsfeldern im privaten und beruflichen Bereich.

Die von uns gewählten Handlungsfelder des Projektes OSETO sind die 7 Aufgabenkomplexe mit beruflichen sowie Lebens- und gesellschaftlichen Handlungssituationen für handelnde Personen im Integrationsbereich, sowohl für das Training der Migranten/innen als auch für den Zugang der Aufnahmegesellschaft. Aus diesen Handlungsfeldern wurden Lernfelder für das interkulturelle Spektrum konzipiert. Handlungsfelder sind immer mehrdimensional, indem sie berufliche, gesellschaftliche und individuelle Problemstellungen miteinander verknüpfen.

Ganzheitliches Lernen ist Lernen mit allen Sinnen, Lernen mit Verstand, Gemüt und Körper. Als Ergebnis im handlungsorientierten Lernen sollen „Kopf, Herz und Hand“ kognitives, affektives und psychomotorisches Lernen der Studenten in ein ausgewogenes Verhältnis zueinander gebracht werden. Im handlungsorientierten Unterricht wirken - in einem Wechsel von Anstrengung und Entspannung - Kopf- und Handarbeit unter Beteiligung des Gefühls und aller Sinne zusammen.

Unter dem Prinzip der **Lernorientierung** wird zum einen verstärkt gefragt, was Studenten/innen zu welchen Zwecken lernen wollen bzw. sollen, zum anderen, welche Voraussetzungen sie entsprechend ihren Anlagen, ihrem Alter sowie ihren spezifischen Lebens- und Lernerfahrungen für bestimmte Lernprozesse mitbringen und welches ihre bevorzugten Lernweisen sind.

Ziel des handlungsorientierten Unterrichts ist die Hervorbringung von materiellen und/oder sprachlichen **Handlungsprodukten**. Dies geschieht in Partner-, Gruppen- und Projektarbeit (mit gemeinsamer Erörterung, Planung und Diskussion): Wandzeitung (ggf. auch als Ausstellung); Leserbrief, Flugblatt, Teilnahme an Wettbewerb, Rollenspiel, szenisches Spiel, Musik, Tanz, Theateraufführung, Exkursion, Plakat, Verfahrensanweisung, Collage, Foto/Kunst -Galerie, Gemälde/Bilder, Präsentation,

www.angelie.cc

 www.facebook.com/angelieproject

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

Radioreportage, Videoclip, Podiumsdiskussion, Theaterstück, Simulation. Die Arbeit des Lehrers/Trainers besteht darin, diesen „**Coaching-Prozess**“ zu unterstützen. Der Lehrer/in oder Trainer/Trainerin ist ein wahrhaftiger Coach (Begleiter). Der Coach bietet Möglichkeiten an, dass Menschen ihre Position verlassen wollen, ihre Meinung ändern um ein wirklich interessantes Ziel zu erreichen. Der Coach bietet dafür Hilfe und Unterstützung. Er begleitet den Prozess als ein **Human Resources Manager**.

- **Was ist Entrepreneurship-Education?**

Entrepreneurship-Education ist ein ganzheitlicher Ansatz für die Entwicklung der globalen Herausforderungen der Welt. Entrepreneurship-Education ist eine “Paket” welches Wissen, Fähigkeiten, Persönlichkeit und Erfahrungen beinhaltet. Es gibt eine neue Definition von Entrepreneurship.

Für die meisten Leute, wenn sie das Wort Entrepreneurship hören, denken sie sofort an “business” und ein Entrepreneur ist ein „business-man“. Doch in der heutigen Zeit, findet eine solche eingeschränkte Definition keine Anwendung. "Entrepreneurship" ist tatsächlich ein Weg, in der Einzelpersonen sich für ihre berufliche Zukunft vorbereiten und vermarkten können.

In den letzten 20 Jahren haben wir eine drastische Veränderung am Arbeitsplatz gesehen. Die Ethik am Arbeitsplatz und der Arbeitskultur haben sich völlig verändert. Heutzutage sind Initiative, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität erforderlich, um in einem beliebigen Beruf oder Arbeitsplatz erfolgreich zu sein. Interessant ist, dass "Unternehmergeist" etwas ist, das in einem frühen Bildungsstadium gelernt werden kann. Außerdem ist es relevant für jeden, unabhängig davon, auf welchem Arbeitsplatz er seine Zukunft gestalten wird.

Entrepreneurship Education muss ein ganzheitlicher Ansatz zu Bildung und Ausbildung sein. Dieser ganzheitliche Ansatz zielt darauf ab, den Einzelnen für die Herausforderungen des Lebens vorzubereiten, ob sie persönlich, wirtschaftlich oder sozial sind - mit dem Ziel, gut abgerundete, gut ausgestattete, gut ausgebildete, und gut vorbereitete Personen zu entwickeln. Dies erfordert natürlich, dass diejenigen, die trainieren als Vorbilder dienen und die entsprechenden Einstellungen wie Innovation, Freude, Neugier, der Wunsch nach persönlicher Entwicklung demonstrieren und einen "Entrepreneurial Spirit" haben. Man wird nicht mit Unternehme-

rischem (Entrepreneurship) Denken geboren! Es wird gelernt. Und, Unternehmerisches (Entrepreneurship) Handeln setzt durch "learning by doing" Situationen im wirklichen Leben die "Theorie" in die Tat um. Projektorientiertes Arbeiten, Fallstudien, Rollenspiele und Handlungsorientierte Ausbildung z. B. in Ausbildungsbetrieben, Produktionsfirmen, Junior-Unternehmen sind die wirkungsvollsten Umgebungen für Entrepreneurship Education. Laufendes Coaching und Mentoring der Teilnehmer/innen ist eine Notwendigkeit im Rahmen dieses/der Trainings/Ausbildung.

Entrepreneurship Education sollte ein Paket sein, das Wissen, Fähigkeiten (soziale, wirtschaftliche, interpersonelle, interkulturelle), Einstellungen, Charaktereigenschaften und Erfahrungen aufbaut und beinhaltet.

Ein ganzheitlicher Ansatz zur Entrepreneurship-Education ist sowohl für die persönliche und berufliche Entwicklung für die Zukunft entscheidend, als auch für die globalen Herausforderungen, denen wir uns alle stellen müssen. Entrepreneurship-Education bereitet Einzelpersonen darauf vor, als Mitglieder der Gesellschaft aktiv beizutragen.

- **Was ist Interkulturelle Kompetenz?**

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit mit Menschen aus anderen Kulturen eine erfolgreiche Kommunikation zu führen. Eine Person, die interkulturell kompetent ist, erfasst und versteht in der Interaktion mit Menschen aus fremden Kulturen, deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, das Denken, das Fühlen und das Handeln. Die Entwicklung interkultureller Kompetenz basiert vor allem auf Erfahrungen, die sich aus der Kommunikation mit den verschiedenen Kulturen gründen. Während der Interaktion mit Menschen aus anderen Kulturen, treten bestimmte Hindernisse auf, die sich aufgrund der Unterschiede in der kulturellen Verständigung zwischen zwei in Frage kommenden Personen ergeben. Solche Erfahrungen motivieren Personen, an Kompetenzen zu arbeiten, die ihnen helfen ihren Standpunkt vor einem Publikum vorzutragen, das einer völlig anderen kulturellen Ethnizität mit anderem Hintergrund angehört.