



Co-funded by
the European Union



FLIPPMI

*Supporting the participation of
migrant families in Flipped Learning*

Matrix of Competences



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Trainingscurriculum	4
Beschreibung der in den Lernergebnissen enthaltenen Elemente	4
Einheiten mit Lernergebnissen - Übersicht.....	6
Einheiten mit Lernergebnissen	7
Einheit 1: Sensibilisierung interkultureller Familien in der Schulgemeinschaft	7
Einheit 2: Interkulturelle Mediator*innen im Bildungsumfeld	9
Einheit 3: Interkulturelle Mediator*innen in der breiteren Schulgemeinschaft.....	10
Einheit 4: Der Family-Learning-Ansatz in der interkulturellen Schulgemeinschaft.....	12
Einheit 5: Flipped Learning im Klassenzimmer	13
Einheit 6: FLIPPMI: Unterstützung der Teilnahme von Migranten*innenfamilien am Flipped Learning.....	14
Anhang I: Aufstellung des theoretischen Rahmens	16
Theoretischer Rahmen BELGIEN.....	16
Theoretischer Rahmen SPANIEN	21
Theoretischer Rahmen TÜRKEI	27
Theoretischer Rahmen GRIECHENLAND	33
Theoretischer Rahmen ÖSTERREICH	37
Theoretischer Rahmen IRLAND	47
Anhang II: Definition des Kompetenzrahmens	50

Einleitung

Laut den Vereinten Nationen ist ein*e Migrant*in eine Person, die das Land ihres gewöhnlichen Wohnsitzes wechselt, ungeachtet des Grundes für die Migration oder des rechtlichen Status, wobei Flüchtlinge in dieser Definition enthalten sind.

Das FLIPPMI-Projekt zielt darauf ab, die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden zu fördern, indem interkulturelle Mediator*innen mit den notwendigen Fähigkeiten und Ressourcen ausgestattet werden, um den Prozess zu unterstützen.

Die folgenden Projektergebnisse werden entworfen, um den Projektvorschlag zu erfüllen:

- Kompetenzmatrix : Eine strukturierte Reihe von Kompetenzen auf der Grundlage von EU-Standards und Methoden zum Flipped Learning für Migrant*innenfamilien durch Family Learning.
- Online-Campus: Ein neues IKT-basiertes Bildungsinstrument für interkulturelle Mediator*innen.
- Set für praktische Aktivitäten : Ein praktisches Instrument mit einer Reihe umfassender Methoden, Übungen und Aktivitäten, die von interkulturellen Mediator*innen in ihrer täglichen Praxis bei der Unterstützung von Schüler*innen und Eltern mit Migrationshintergrund eingesetzt werden können.

Die multisektorale Partnerschaft von acht Organisationen, die sich mit Family Learning und Flipped Learning, interkultureller Vermittlung, der Entwicklung IKT-gestützter Instrumente und der Unterstützung von Migrantenfamilien befassen und zusammenarbeiten, um die wichtigsten Bedürfnisse zu analysieren, mit denen Eltern und Schüler*innen mit Migrationshintergrund im schulischen Kontext konfrontiert sind.

Trainingscurriculum

Basierend auf einem lernergebnisorientierten Ansatz, der mit den Methoden und Instrumenten des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und des ECVET in Einklang steht, zielt die FLIPPMI-Kompetenzmatrix darauf ab, die Beteiligung von Migrant*innenfamilien an den Methoden des Flipped Learning durch Family Learning zu fördern, indem interkulturelle Mediator*innen mit den notwendigen Fähigkeiten und Ressourcen ausgestattet werden, um den oben genannten Prozess zu unterstützen.

Um dies zu erreichen, hat die Partnerschaft an der folgenden Methodik gearbeitet, um diesen Trainingscurriculum zu verwirklichen:

- Erstellung eines theoretischen Rahmens, der die europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen analysiert. Der theoretische Rahmen ist am Ende dieses Dokuments als Anhang I enthalten, wo Sie die verschiedenen nationalen Kontexte des Berufsprofils von Interkulturellen Mediator*innen nachlesen können.
- Definition des Kompetenzrahmens und Erstellung der Lerneinheiten. Dieser Rahmen ist am Ende dieses Dokuments als Anhang II enthalten, wo Sie die verschiedenen Kompetenzen, die das Berufsprofil von Interkulturellen Mediator*innen ausmachen, nachlesen können.
- Entwicklung der Lernergebnisse in Form von Wissen, Fähigkeiten, Verantwortung und Autonomie. Das Kernstück des Trainingscurriculums finden Sie auf den nächsten Seiten.

Das Training Curriculum ist eine offene Bildungsressource - Open Educational Resource (OER), die in Englisch und allen Sprachen des Konsortiums verfügbar ist und über die Projektwebsite zugänglich ist.

Beschreibung der in den Lernergebnissen enthaltenen Elemente

Ziel

Gesamtbeschreibung des Zwecks, der Absicht oder des Ziels der Einheit.

Lernergebnisse

Wissen

Sammlung von Fakten, Prinzipien, Theorien und Praktiken im Zusammenhang mit dem Studienfach oder der beruflichen Tätigkeit.

Fähigkeiten

Fähigkeit, Wissen anzuwenden und die erworbenen Ressourcen zu nutzen, um Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen. Es kann kognitiv (Verwendung von logischem, intuitivem oder kreativem Denken) oder praktisch (was manuelle Fähigkeiten und den Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten impliziert) sein.

Verantwortung und Autonomie

Fähigkeit, Aufgaben zu entwickeln und Probleme mit einem höheren oder niedrigeren Komplexitätsgrad und unterschiedlichem Grad an Autonomie und Verantwortung zu lösen.

Das FLIPPMI-Schulungscurriculum zielt auf EQR-Niveau 5 ab

Qualifikationsstufe	Wissen	Fähigkeiten	Verantwortung und Autonomie
5	Umfassendes, spezialisiertes, sachliches und theoretisches Wissen innerhalb eines Arbeits- oder Studienbereichs und ein Bewusstsein für die Grenzen dieses Wissens	umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu entwickeln	Ausübung von Management und Aufsicht in Kontexten von Arbeits- oder Studienaktivitäten, in denen es unvorhersehbare Veränderungen gibt; Überprüfung und Entwicklung der Leistung von sich selbst und anderen

Beachten Sie auch, dass jede Einheit einem ECVET-Punkt entspricht und jeder ECVET-Punkt auf 25 Stunden Blended Learning (Kontakt, praktische Übungen, autonomes Studium und Bewertung) festgelegt ist.

Einheiten mit Lernergebnissen - Übersicht

L1. Sensibilisierung interkultureller Familien in der Schulgemeinschaft

L2. Interkulturelle Mediator*innen im Bildungsumfeld

L3. Interkulturelle Mediator*innen in der breitere Schulgemeinschaft

L4. Der Family-Learning-Ansatz in der interkulturellen Schulgemeinschaft

L5. Flipped Learning im Klassenzimmer

L6. FLIPPMI: Unterstützung der Teilnahme von Migranten*innenfamilien am Flipped Learning

Einheiten mit Lernergebnissen

Einheit 1: Sensibilisierung interkultureller Familien in der Schulgemeinschaft

ZIELE

Diese Einheit zielt darauf ab, soziale und kommunikative Probleme zwischen der Schulgemeinschaft und erwachsenen Familienmitgliedern mit Migrationshintergrund zu identifizieren und anzugehen, um das maximale Engagement zwischen allen Parteien zu erreichen. Ziel der Einheit ist es außerdem, den Begriff des interkulturellen Schocks zu analysieren und den interkulturellen Ansatz nach Cohen- Emeriques Analyse der kritischen Vorfälle zu modellieren.

ZUGEWIESENE ECVET-PUNKTE

1 Punkt (25 Stunden Blended Learning)

Kontakt: 13

Praktische Übung: 5

Autonomes Studium: 5

Bewertung: 2

LERNERGEBNISSE

Nach Abschluss dieser Einheit werden Erwachsenenbildner*innen in der Lage sein,...

W i s s e n	W1. Präsentation praktischer Werkzeuge und experimenteller Übungen für multikulturelle und Diversitäts-Workshops im schulischen Umfeld mit der Schulgemeinschaft und Migrant*innenfamilien. W2. Kenntnis der von Cohen-Emerique entwickelten dreistufigen Methode zur Erkennung und Verarbeitung sowohl positiver als auch negativer Kulturschocks. W3. Andere Theorien zur interkulturellen Kommunikation, zum Konfliktmanagement und zur Konfliktvermeidung kennen, z. B. das „Cultural Indicator Tree Model“ und das „Cultural Iceberg Model“ von Hall.	F ä h i g k e i t e n	F1. Mit der Schulgemeinschaft und den Migrant*innenfamilien eine angemessene und maßgeschneiderte Beratung aushandeln, um soziale und kommunikative Probleme zu überwinden und ein Höchstmaß an Engagement zwischen allen Beteiligten sowie deren Wohlbefinden zu erreichen. F2. Analyse kritischer Vorfälle durch die Brille des dreistufigen Ansatzes von Cohen-Emerique: Dezentrierung, Entdeckung des Bezugsrahmens des anderen, Verhandlung. F3. Beeinflussung von Schüler*innen, Gleichaltrigen und Vorgesetzten im Hinblick auf die Schaffung eines positiven Schulumfelds, das Vertrauen und Dialog zwischen allen Beteiligten der Bildungsgemeinschaft fördern kann.	V e r a n t w o r t u n g u n d A u t o n o m i e	VA1. Übernahme der Verantwortung für die Durchführung von multikulturellen und Diversitäts-Workshops innerhalb der Schulgemeinschaft. VA2. Verantwortung für die Durchführung von Interventionen der interkulturellen Mediation unter Verwendung des Ansatzes von Cohen-Emerique mit der Schulgemeinschaft und den Migrant*innenfamilien übernehmen, um ein maximales Engagement zwischen allen Parteien im Bildungsumfeld zu erreichen. VA3. Bewertung der sozialen und kommunikativen Dynamik zwischen allen Beteiligten im Bildungsumfeld des Kindes.
----------------------------	---	---	--	---	---

Einheit 2: Interkulturelle Mediator*innen im Bildungsumfeld

ZIELE

Diese Einheit zielt darauf ab, Lehrer*innen, pädagogische Fachkräfte und Schüler*innen dabei zu unterstützen, ihre kulturellen Unterschiede im Klassenzimmer auf gesunde Weise zu bekräftigen und sich gleichzeitig auf kulturelle Ähnlichkeiten zu konzentrieren. Zudem die Möglichkeiten der Anwendung digitaler Methoden auf das Bildungsumfeld zu bewerten.

ZUGEWIESENE ECVET-PUNKTE

1 Punkt (25 Stunden Blended Learning)

Kontakt: 13

Praktische Übung: 5

Autonomes Studium: 5

Bewertung: 2

LERNERGEBNISSE

Nach Abschluss dieser Einheit werden Erwachsenenbildner*innen in der Lage sein,...

W i s s e n	W1. Kulturelle Unterschiede zu erkennen, ohne zu urteilen oder Vorurteile zu haben.	F ä h i g k e i t e n	F1. Schaffen Sie einen Raum für wertfreie und empathische interkulturelle Kommunikation als Basis für zukünftigen Lernerfolg.	V e r a n t w o r t u n g u n d A u t o n o m i e	VA1. Üben Sie sich in Empathie und passen Sie Ihr Verhalten an, wenn Sie über kulturelle Unterschiede hinweg kommunizieren.
	W2. Sensibilisierung für angemessenes kulturelles Verhalten, effektive Kommunikationsmöglichkeiten (verbal/nonverbal und Körpersprache) mit Menschen unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds und Alters.		F2. Interkulturelle und generationsübergreifende Konflikte zwischen Lernpartner*innen zu harmonisieren und beizulegen, um zu einem nachhaltigen Zusammenleben aller Menschen im Lernumfeld beizutragen.		VA2. Einen angemessenen Verhaltenskodex in Bezug auf das, was gelehrt und weitergegeben werden soll, anpassen und anwenden.
	W3. Kenntnisse über neue digitale Technologien, Methoden und Werkzeuge und darüber, wie sie einen bestehenden Lernprozess in Bildungseinrichtungen sinnvoll unterstützen können.		F3. Anwendung innovativer Methoden, kreativer Strategien, digitaler Werkzeuge und sozialer Medien zur Bewältigung kommunikativer Aufgaben mit allen Lernpartner*innen.		VA3. Verantwortungsbewusstes Handeln bei der Nutzung verschiedener digitaler Werkzeuge in unterschiedlichen Situationen (Privatsphäre, Datenschutz...).

Einheit 3: Interkulturelle Mediator*innen in der breiteren Schulgemeinschaft

ZIELE

Diese Einheit zielt darauf ab, die Vielfalt der Lernenden zwischen Schüler*innen, Eltern und der allgemeinen Schulgemeinschaft zu fördern, um die Inklusion der Schüler*innen mit Migrationshintergrund weiter zu unterstützen und ihre Familien zu fördern und die digitalen Möglichkeiten von Familien und Gemeinschaften zu bewerten.

ZUGEWIESENE ECVET-PUNKTE

1 Punkt (25 Stunden Blended Learning)

Kontakt: 15

Praktische Übung: 3

Autonomes Studium: 5

Bewertung: 2

LERNERGEBNISSE

Nach Abschluss dieser Einheit werden Erwachsenenbildner*innen in der Lage sein,...

W i s s e n	W1. Identifizierung der Hindernisse für die Einbindung von Familien und Gemeinden, sowie der wichtigsten Merkmale, Arten und Auswirkungen der Einbindung von Familien und Gemeinden, im Hinblick auf eine bessere Einbeziehung von Schüler*innen und Familien mit Migrationshintergrund in der Bildung.	F ä h i g k e i t e n	F1. Die notwendigen Informationen zusammenstellen, um sinnvolle Partnerschaft Möglichkeiten zu organisieren, um die Hindernisse für das Engagement von Familien und Gemeinschaften innerhalb und außerhalb der Schule zu überwinden, die ein einladendes Umfeld für Familien und Schüler*innen mit Migrationshintergrund bietet.	V e r a n t w o r t u n g e n d a u e r t u m m i t	VA1. Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen zur Überwindung von Hindernissen für die Einbindung der Familie und der Gemeinschaft übernehmen, indem sie mit dem Schulpersonal und den Eltern kommunizieren, um zu verhindern, dass Schüler*innen mit Migrationshintergrund die Schule verlassen.
	W2. Festlegung von Strategien und Aktivitäten zur Überwindung der Hindernisse für das Engagement von Familien und Gemeinden im Bildungsbereich, um den Bedürfnissen von Schüler*innen mit Migrationshintergrund und ihren Familien innerhalb und außerhalb der Schule gerecht zu werden.		F2. Praktizieren Sie die Strategien zur Einbindung der Familie und der Gemeinschaft, indem Sie die wechselseitige Kommunikation zwischen dem Schulpersonal und den Eltern von Migrant*innen unterstützen.		VA2. Die Prozesse der Strategien zur Einbindung der Familie und der Gemeinschaft zu überwachen, um alle Akteur*innen in die Lage zu versetzen, sich gemeinsam für ein integratives Bildungsklima einzusetzen.
	W3. Betonen Sie die Bedeutung und die Gründe für die Nutzung digitaler Kanäle innerhalb und außerhalb der Schule, um integrative Klassenzimmer zu schaffen.		F3. Auswahl geeigneter Methoden zur Überwindung der digitalen Barrieren von Migrant*innenfamilien und -gemeinschaften.		VA3. Schulung des Schulpersonals, der Schüler*innen und Familien mit Migrationshintergrund, um ihnen zu mehr digitaler Kompetenz zu verhelfen.

Einheit 4: Der Family-Learning-Ansatz in der interkulturellen Schulgemeinschaft

ZIELE

Diese Einheit zielt darauf ab, Pädagog*innen dabei zu helfen, die Teilnahme von Migrant*innenfamilien an curricularen und außerschulischen Aktivitäten zu stärken, indem sie die Modelle, Methoden und Werkzeuge des Family-Learning-Ansatzes nutzen.

ZUGEWIESENE ECVET-PUNKTE

1 Punkt (25 Stunden BlendEd Learning)

Kontakt: 15 Stunden

Praktische Übung: 5 Stunden

Autonomes Lernen: 2,5 Stunden

Bewertung: 2,5 Stunden

LERNERGEBNISSE

Nach Abschluss dieser Einheit werden Erwachsenenbildner*innen in der Lage sein,...

W i s s e n	W1. Identifizieren Sie gemeinsame Faktoren, die Migrant*innenfamilien daran hindern, an schulischen und außerschulischen Aktivitäten teilzunehmen.	F ä h i g k e i t e n	F1. Gemeinsame Faktoren zum Ausdruck bringen, die Migrant*innenfamilien daran hindern, an schulischen und außerschulischen Aktivitäten teilzunehmen.	V e r a n t w o r t u n g u n d A u t o n o m i e	VA1. Weisen Sie die Auszubildenden an, gemeinsame Faktoren zu identifizieren, die Migrant*innenfamilien daran hindern, an schulischen und außerschulischen Aktivitäten teilzunehmen.
	W2. Messung der individuellen Bedürfnisse von Migrant*innenfamilien durch eine Bewertung, um ihre Teilnahme an schulischen und außerschulischen Aktivitäten durch Family Learning zu verbessern.		F2. Interpretieren Sie die individuellen Bedürfnisse von Migrant*innenfamilien durch Bewertung, um ihre Teilnahme an schulischen und außerschulischen Aktivitäten durch Family Learning zu verbessern.		VA2. Übernehmen Sie die Verantwortung für die Durchführung einer Bedarfsanalyse, um die Teilnahme von Migrant*innenfamilien an schulischen und außerschulischen Aktivitäten durch Family Learning zu verbessern.
	W3. Bestimmen Sie, wie Family Learning angewendet werden kann, um die Teilnahme von Migrant*innenfamilien an schulischen und außerschulischen Aktivitäten zu verbessern.		F3. Wählen Sie die am besten anwendbaren Family Learning-Praktiken, um die Teilnahme von Migrant*innenfamilien an ihrer Schule an schulischen und außerschulischen Aktivitäten zu verbessern.		VA3. Selbstständig handeln, um einen Aktionsplan zu erstellen, der die am besten geeigneten Praktiken des Family Learning nutzt, um die Teilnahme von Migrant*innenfamilien an schulischen und außerschulischen Aktivitäten zu verbessern.

Einheit 5: Flipped Learning im Klassenzimmer

ZIELE

Schaffung eines partizipativen, lösungsorientierten und anwendungsorientierten Umfelds im Klassenzimmer, um der Vielfalt der Schüler*innen gerecht zu werden. Umkehrung des Unterrichts mit begrenzten digitalen Ressourcen (Flipped Learning). Umgang mit Schüler*innen, die bei der Flipped-Classroom-Methode nicht mitarbeiten.

ZUGEWIESENE ECVET-PUNKTE

1 Punkt (25 Stunden Blended Learning)

Kontakt: 13

Praktische Übung: 5

Autonomes Studium: 5

Bewertung: 2

LERNERGEBNISSE

Nach Abschluss dieser Einheit werden Erwachsenenbildner*innen in der Lage sein,...

W I S S e n	W1. Kenntnis der Grundprinzipien und Methoden zur Entwicklung eines inklusiven und effizienten Lernklimas im Unterricht.	F ä h i g k e i t e n	F1. Schaffung einer qualitativ hochwertigen Lernumgebung, in der die Schüler*innen motiviert genug sind, um an der Flipped-Learning-Methode teilzunehmen.	R e s p o n s i b i l i t y u n d A u t o n o m i e	VA1. Evaluierung des Engagements der Schüler*innen beim Flipped Learning.
	W2. Die Vielfalt der Schüler*innen und damit auch ihre unterschiedlichen Lernmethoden anzuerkennen.		F2. Wenden Sie Flipped Learning in einer vielfältigen Gruppe von Schüler*innen an.		VA2. Überwachen Sie die Gesamtauswirkungen, die der Flipped-Learning-Ansatz auf das Klassenzimmer hat.
	W3. Kenntnis der alternativen Möglichkeiten zur Umsetzung der Flipped-Learning-Methode im Falle begrenzter digitaler Ressourcen.		F3. Nutzung begrenzter digitaler Ressourcen zur Durchführung von Flipped-Learning-Sitzungen.		VA3. Schulung der Auszubildenden, wie sie mit begrenzten digitalen Ressourcen effektiv die Flipped-Learning-Methode in ihren Klassenzimmern umsetzen können.
	W4. Auswahl der effektivsten Methoden zur Kommunikation mit Schüler*innenn, die sich der Flipped-Classroom-Methode widersetzen.		F4. Reagieren Sie auf das herausfordernde Verhalten von Schüler*innen, die der Flipped-Classroom-Methode nur widerwillig folgen.		VA4. Unterstützung anderer interkultureller Mediator*innen oder Pädagog*innen bei der Übernahme des Flipped-Learning-Ansatzes in ihre Lehrmethoden.

Einheit 6: FLIPPMI: Unterstützung der Teilnahme von Migranten*innenfamilien am Flipped Learning

ZIELE

Diese Einheit zielt darauf ab, die Rolle von interkulturellen Mediator*innen bei der Unterstützung von Flipped Learning in verschiedenen Schulen durch Family Learning und digitale Methoden zur Förderung sozial inklusiver Bildungsgemeinschaften zu stärken.

ZUGEWIESENE ECVET-PUNKTE

1 Punkt (25 Stunden Blended Learning)

Kontakt: 9 Stunden

Praktische Übung: 9 Stunden

Autonomes Lernen: 5 Stunden

Bewertung: 2 Stunden

LERNERGEBNISSE

Nach Abschluss dieser Einheit werden Erwachsenenbildner*innen in der Lage sein,...

W i s s e n	W1. Die Besonderheiten der Rolle von interkulturellen Mediator*innen im Zusammenhang mit der Unterstützung von Flipped Learning in vielfältigen Schulen durch Family Learning und digitale Methoden zur Förderung sozialer, inklusiver Bildungsgemeinschaften darlegen. W2. Legen Sie fest, gegenüber wem und wie interkulturelle Mediator*innen verantwortlich sein werden, damit die Schulgemeinschaft und die Familien ihre Rolle bei der Förderung sozial integrativer Bildungsgemeinschaften erkennen. W3. Erfassen Sie die individuellen und gesellschaftlichen Erwartungen bei der Anwendung des Flipped Learning in verschiedenen Schulen durch Family Learning und digitale Methoden, um sozial integrative Bildungsgemeinschaften zu fördern.	F ä h i g k e i t e n	F1. die notwendigen Informationen zusammenzustellen, um die Rolle von interkulturellen Mediator*innen bei der Unterstützung von Flipped Learning in vielfältigen Schulen durch Family Learning und digitale Methoden zur Förderung sozialer, inklusiver Bildungsgemeinschaften wahrzunehmen. F2. Kombinieren Sie die Rollen der verschiedenen Mitglieder des Bildungsumfelds, einschließlich interkultureller Mediator*innen, um sozial integrative Bildungsgemeinschaften zu fördern. F3. Anpassung der Erwartungen der Einzelnen und der Bildungsgemeinschaften an die durch den Kontext gegebenen Möglichkeiten bei der Anwendung von Flipped Learning in verschiedenen Schulen durch Family Learning und digitale Methoden zur Förderung von sozial integrativen Bildungsgemeinschaften.	V e r a n t w o r t u n g u n d A u t o n o m i e	VA1. Selbstständiges Handeln bei der Wahrnehmung der Aufgaben von interkulturellen Mediator*innen im Zusammenhang mit der Unterstützung von Flipped Learning in verschiedenen Schulen durch Family Learning und digitale Methoden zur Förderung sozialer, inklusiver Bildungsgemeinschaften. VA2. Zeigen Sie Ihren Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten, wie die Rolle von interkulturellen Mediator*innen bei der Förderung sozialer, inklusiver Bildungsgemeinschaften eine Schlüsselrolle spielen kann. VA3. Interpretieren Sie die Erwartungen des/der Einzelnen und der Bildungsgemeinschaft bei der Anwendung von Flipped Learning in verschiedenen Schulen durch Family Learning und digitale Methoden zur Förderung sozialer, inklusiver Bildungsgemeinschaften als eine Möglichkeit des persönlichen und sozialen Wachstums.
--	--	--	---	--	--

Anhang I: Aufstellung des theoretischen Rahmens

Theoretischer Rahmen BELGIEN

Partner: Le Monde des Possibles

Land: Belgien

a) NQR- und ECVET-Update

In Belgien gibt es zwei nationale Qualifikationsrahmen: den französischsprachigen Qualifikationsrahmen (CFC) und den niederländischsprachigen Qualifikationsrahmen (VKS).

Im Allgemeinen vermittelt der Qualifikationsrahmen einen Überblick über das Niveau der während der Ausbildung erworbenen Kompetenzen.

Sowohl der CFC als auch der VKS basieren auf dem Modell des Europäischen Qualifikationsrahmens. Sie verfügen über 8 Niveaus, auf denen wir die Qualifikationen des französischsprachigen und niederländischsprachigen belgischen öffentlichen Sektors festlegen können.

b) Berufliche Profile

- Gibt es interkulturelle Mediator*innen, die die Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning durch Methoden des Family Learnings stärken? Wenn ja, könnten Sie diese Profile kurz beschreiben?
- Gibt es einen Ansatz für Lernergebnisse, der diese Profile auf nationaler Ebene beschreibt?

Der Schwerpunkt der interkulturellen Mediation in Belgien liegt auf dem interkulturellen Mediationsprogramm in Krankenhäusern (organisiert vom Föderalen Öffentlichen Dienst für Gesundheit, Sicherheit der Lebensmittelkette und Umwelt) (Time, 2015, 28).

Derzeit gibt es jedoch kein spezifisches Profil zu Flipped Learning durch Family Learning-Methoden.

c) Bildungs- oder Schulungsprogramme

- Benötigen diese Berufsprofile eine Qualifikation oder einen Bildungsabschluss oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Arbeit?
- Gibt es eine Schulung, die speziell darauf abzielt, die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden zu unterstützen?

Da der Beruf des/der Mediators/Mediatorin in Belgien nicht reglementiert ist, kann sich jede*r als Mediator*in etablieren (SIEP, 2013). Aus diesem Grund verfügen die interkulturellen Mediator*innen oft über eine Grundausbildung, die ihre Funktion ergänzt. Es gibt jedoch einige

empfehlenswerte Ausbildungen dazu, die in Form von Ausbildungseinheiten bzw. Studienjahren nach dem Bologna-Abkommen oder als Berufsausbildung organisiert werden.

In Brüssel wird der Kurs „Agent de développement et de médiation interculturelle“ (Entwicklungsagenten und interkulturelle Mediator*innen) vom Centre bruxellois d'action interculturelle – CBAI organisiert (Time, 2016, 5). Es dauert zwei Jahre und besteht aus 540 Stunden Theorie, 150 Stunden Praxis und 60 Stunden Coaching.

Diese Ausbildung wird von der Föderation Wallonien-Brüssel als Befähigungsnachweis für die Koordinierung von Projekten kultureller und soziokultureller Organisationen (BAGIC) anerkannt.

Darüber hinaus werden auf Initiative der regionalen Integrationszentren in verschiedenen Schulen der Föderation Wallonien-Brüssel immer mehr Ausbildungskurse angeboten, die zu Abschlüssen führen.

In Flandern wurde zu Beginn des Projekts Anfang der 90er Jahre ein dreijähriges Programm für interkulturelle Mediator*innen entworfen und umgesetzt. Dieser Kurs wurde auf der Ebene der höheren Sekundarstufe unterrichtet und führte zu einem Zertifikat (nicht zu einem anerkannten Abschluss) (Time, 2016, 48).

Was die Unterstützung der Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning durch Family Learning betrifft, fehlt es im belgischen Bildungssystem immer noch an spezifischer Ausbildung.

d) Schulungsbedarf

- Werden für diese Berufsprofile formale Qualifikationen oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Tätigkeit bzw. deren Weiterentwicklung benötigt?
- Gibt es nationale Studien oder Veröffentlichungen, die den Ausbildungsbedarf oder Qualifikationsdefizite dieser Berufsprofile analysieren?

Einige in dieser Studie erwähnte Weiterbildungsbedürfnisse http://mediation-time.eu/images/TIME_O1_Research_Report_v.2016.pdf sind:

- mehr Wissen über Kultur, Religion und interkulturelle Themen (S. 52)
- medizinische Terminologie (für interkulturelle Mediator*innen im Krankenhausbereich) (S. 52)
- manche sagen, ihre Sprachkenntnisse seien unzureichend (S. 63)

Darüber hinaus weist die Untersuchung darauf hin, dass dieser Beruf in Belgien nicht ausreichend (manche sagen „überhaupt nicht“) definiert ist, da es ihm an Klarheit über die Mission und die Fähigkeiten mangelt, die für gute interkulturelle Mediator*innen erforderlich sind. Die Forschung erwähnt auch das Fehlen eines ethischen/deontologischen Kodex (S.63).

e) Relevante Initiativen

- Gibt es Einrichtungen, Organisationen, Programme oder Erfahrungen auf nationaler Ebene, die für die Zwecke des Curriculums relevant sind? (Bitte nur angeben, wenn dies für die Definition der Lernergebnisse des Curriculums relevant ist.)

In der Provinz Lüttich führt die Organisation Le Monde des Possibles das Projekt Ecol'age durch. Dieses Projekt basiert auf einer interkulturellen und familiären Lernmethodik, um die Etablierung eines Dialogs zwischen allen am Bildungsweg des Kindes beteiligten Parteien (den Bildungsteams, den nicht französischsprachigen Eltern und ihren Kindern) zu erleichtern.

Die Hauptziele sind:

- Verhinderung von Gefährdungssituationen durch Verbesserung der wechselseitigen Kommunikation zwischen dem pädagogischen Team und nicht französischsprachigen Eltern.
- Gewährleistung der Zugänglichkeit schulischer Dienstleistungen für alle Familien durch ein an die Öffentlichkeit angepasstes Schulungsmodul, das die Sprachbarriere berücksichtigt.
- Bekämpfung von sozialen Ungleichheiten durch Instrumente, die das Projekt nachhaltig machen (die Erstellung eines mehrsprachigen Willkommenspakets).

Konkreter zielt das Projekt darauf ab:

- Unterstützung des Bildungsteams bei der Bewältigung der Kommunikationsbarrieren mit nicht französischsprachigen Eltern mit Migrationshintergrund und Unterstützung bei der Beseitigung etwaiger Vorurteile gegenüber diesem Publikum.
- Mit einem mehrsprachigen Willkommenspaket die Inklusion von Kindern und Eltern mit Migrationshintergrund erleichtern. Dieses Kit besteht aus:
 - 1) eine Begrüßungsbroschüre: praktische Informationen, die die Schulleitung und die Lehrkräfte den Eltern weitergeben möchten;
 - 2) ein gemeinsam mit der Schulleitung und den Lehrkräften erstellter Schulkalender;
 - 3) ein von den Kindern erstelltes Kartenspiel, das ihren Eltern einen typischen Schultag vorstellt;
 - 4) ein Spiel „Lernen lernen“, das auf einige Bedürfnisse/Fragen von Eltern mit Migrationshintergrund eingeht, indem es eine der neurowissenschaftlichen Methoden vorstellt, die es ihnen ermöglichen, effektiv zu lernen und sich zu merken (Spiel für Eltern-Kind).
- Bauen Sie Brücken zwischen Fachkräften und Eltern mit Migrationshintergrund, indem Sie eine hochwertige Beziehung aufbauen, die auf gegenseitigem Vertrauen, Austausch und Zusammenarbeit basiert.
- Verringerung der Kluft zwischen der Familienkultur und der Schulkultur des Gastlandes.
- Erhebung der Bedürfnisse/Erwartungen nicht französischsprachiger Eltern mit Migrationshintergrund in Bezug auf die Unterstützung ihres Kindes.

- Sensibilisierung für die Organisation des belgischen Schulsystems und seine Besonderheiten sowie Information der Eltern über die Hauptaufgaben der Schuleinrichtungen und ihre Erwartungen/Anforderungen.
- Förderung der Einbindung der Eltern in die Schulbildung ihrer Kinder im Hinblick auf die Koedukation mit den Bildungsteams.
- Förderung des Lernens von Kindern ausländischer Herkunft durch das Modul „Lernen lernen“, damit Eltern mit geringer Schulbildung über Lernstrategien und -schwierigkeiten sowie den Umgang damit informiert werden.

f) Kompetenzrahmen

Es wäre wichtig, sich auf Schlüsselkompetenzen zu konzentrieren wie:

- In der Lage sein, Gruppendynamiken zu verstehen und entsprechend zu reagieren
- Informationen klar und präzise zu vermitteln
- Pädagogische Fähigkeiten
- Anpassung an unterschiedliche Zielgruppen und deren Erwartungen
- Budget- und Managementfähigkeiten
- Sprachkompetenzen
- Deontologische Aspekte (z. B. Vertraulichkeit, Unparteilichkeit und Neutralität usw.)
- Kenntnis der wichtigsten Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit dem rechtmäßigen Aufenthalt, der Gesundheitsfürsorge, der Arbeit, der Bildung und den sozialen Diensten der staatlichen Sozialdienste
- Soziolinguistisches und kulturelles Wissen (über die Kulturen der Aufnahmegesellschaft und der Person mit Migrationshintergrund)
- Konfliktmanagement und -lösung
- Empathie
- Kenntnisse in Ethnologie, Psychologie und Soziologie
- Interkulturelle Sensibilität
- Strategien zur interkulturellen Kommunikation: 1) Vorstellung von Kultur in Bezug auf Normen, Werte, Überzeugungen und Bezugsrahmen; 2) Vorstellung eines interkulturellen Schocks; 3) Modellierung des interkulturellen Ansatzes nach Cohen-Emerique und Analyse kritischer Vorfälle; 4) Aushandlung von Differenzen und interkulturelle Vermittlung).

g) Einheiten der Lernergebnisse

Fügen Sie hier Ihre Vorschläge für die Lerneinheiten ein:

- Theorie und Praxis der Kommunikation (verbal und nonverbal).
- Gruppen- und Familiendynamik
- Flipped Learning (Umgedrehtes Lernen) als pädagogische Methode des Family Learnings

- Stigmatisierung sozialer Gruppen (Stereotype, Diskriminierung, Rassismus, Dominanz) im schulischen Kontext
- Kulturbewusstsein
- Rollenspiele

Theoretischer Rahmen SPANIEN

Partner: Infodef SL & LBP

Land: Spanien

a) NQR- und ECVET-Update

Der spanische nationale Qualifikationsrahmen trägt den Namen Marco Español de Cualificaciones (MECU). Die rechtliche Grundlage für die Umsetzung von MECU ist das Königliche Dekret 1027/2011, das Niveaus und Niveaueskriptoren für die Zuordnung von MECU zu EQR-Niveaus definiert. Dennoch befindet sich dieser Rechtsrahmen noch in der Entwicklung und seine praktische Umsetzung muss noch ausgeweitet werden.

Die nationalen Qualifikationen wurden anhand von drei Kriterien den MECU-Stufen zugeordnet:

- Vergleichbarkeit der in Lernergebnissen definierten Qualifikationstypdeskriptoren und der MECU-Niveaueskriptoren.
- Umsetzung der gemeinsamen Qualitätssicherung im Hochschulbereich und in der Berufsbildung.
- Öffentliche Konsultation mit Stellen, die an der Gestaltung, Vergabe und Verwendung von Qualifikationen in einem jeweiligen Bereich beteiligt sind.

Das Organgesetz 8/2013 zur Verbesserung der Bildungsqualität (LOMCE) wurde im Einklang mit den Zielen der NQR-Umsetzung entwickelt. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Qualität zu verbessern und lebenslanges Lernen, Mobilität und Kohärenz des nationalen Systems im Einklang mit internationalen Standards zu fördern. In diesem Sinne sollten alle Rahmenlehrpläne standardisierte und messbare Lernergebnisse beinhalten. Allerdings ist der Begriff der Lernergebnisse im spanischen Kontext ein neues Konzept und nicht weit verbreitet. Niveaueskriptoren im spanischen NQR werden in Bezug auf Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert. Sie wurden von EQR-Niveaueskriptoren inspiriert, aber an den nationalen Kontext angepasst. Der Grad der Umsetzung variiert je nach Subsystem, wobei die Berufsbildung am weitesten entwickelt und ausgearbeitet ist.

Bezüglich der Niveaus hat der spanische NQR einen 8-Niveau-Rahmen übernommen, der dem des EQR entspricht und alle wichtigen Qualifikationstypen abdeckt. Im spanischen NQR ist eins die niedrigste Punktzahl, während die acht die höchste ist.

Das Berufsbildungsqualifikationssystem wird durch das Organgesetz 5/2002 über Qualifikationen und Berufsausbildung definiert. Dieses System wird von mehreren Institutionen verwaltet, darunter das National Institute of Qualifications (INCUAL), das den National Catalogue of Occupational Standards definiert. Dieser Katalog ist die Referenz für die Ausarbeitung von Berufsbildungsprogrammen durch das Ministerium für Bildung, Kultur und Sport in der beruflichen Erstausbildung; und das Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit in der beruflichen Bildung. Die beiden wichtigsten Berufsbildungswege in Spanien sind:

- I-VET-Programme, die zur Verleihung offizieller Berufsbildungsdiplome führen. I-VET umfasst mittlere und höhere offizielle Berufsbildungsprogramme von rund 2.000 Stunden, kompatibel mit 120 ECTS.
- C-VET-Programme, die zur Verleihung von Zertifikaten für berufliche Standards führen.

Das spanische Berufsbildungssystem hat alle ECVET-Grundsätze mit Ausnahme der Kreditpunkte umgesetzt. Berufsbildungsqualifikationen werden in Lernergebnissen ausgedrückt und die meisten Berufsbildungsqualifikationen wurden seit 2013 aktualisiert.

Zahlreiche spanische Institutionen und Organisationen haben an ECVET-Initiativen und -Programmen teilgenommen, obwohl das ECVET-Credit-System noch nicht implementiert ist. Das spanische Bildungsministerium fördert seine Umsetzung in Zusammenarbeit mit den Regionalregierungen. ECVET wird umgesetzt:

- Die oberen Ebenen der offiziellen Berufsbildungsprogramme orientieren sich am Bologna-Prozess und sind mit ECTS kompatibel
- Mittlere offizielle Berufsbildungsdiplome und Berufszertifikate basieren auf Einheiten. Dabei handelt es sich um den Erwerb von Units of Learning Outcomes, die akkumuliert und übertragen werden können, jedoch nicht mit Leistungspunkten verknüpft sind. Dieses einheitenbasierte System unterstützt den Prozess der Validierung nicht formalen und informellen Lernens, sodass Spanien über ein Leistungspunkteübertragungssystem verfügt, das mit den ECVET-Grundsätzen und technischen Spezifikationen kompatibel ist.

Das Konzept von ECVET ist unter offiziellen Lehrkräften und Ausbilder*innen in der Berufsbildung weitgehend unbekannt. Die spanischen Institutionen haben innerhalb der Verwaltungsstruktur an ECVET gearbeitet. Daher hat die normative Entwicklung und die Informations- und Ausbildungspolitik in der Berufsbildung noch nicht stattgefunden. Diese normative und informative Arbeit wurde mit ECTS durchgeführt, und tatsächlich werden in der oberen Ebene offizieller Berufsbildungsprogramme normalerweise 120 ECTS vergeben.

Am 9. März 2021 wurde bekannt gegeben, dass das Bildungsministerium ein Gesetz zur Bewertung und Validierung der während der beruflichen Tätigkeit erworbenen Kompetenzen erlassen hat. Diese Kompetenzen würden bewertet werden, wenn die Arbeitnehmer*innen eine dreijährige oder 2000-stündige Erfahrung in dem bewerteten Bereich nachweisen können

¹.

b) Berufliche Profile

- Gibt es interkulturelle Mediator*innen, die die Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning durch Methoden des Family Learnings stärken? Wenn ja, könnten Sie diese Profile kurz beschreiben?
- Gibt es einen Ansatz für Lernergebnisse, der diese Profile auf nationaler Ebene beschreibt?

¹https://incual.mecd.es/documents/35348/80300/Glosario_cualificaciones.pdf

Das Profil des/der interkulturellen Mediators/Mediatorin in Spanien ist ein Profil, das sich noch im Prozess der Anpassung an akademische und berufliche Anforderungen befindet. Dies ist auf die späte Ankunft der Migrationsbevölkerung seit Mitte der 2000er Jahre bis heute zurückzuführen.

Daher ist das Profil von interkulturellen Mediator*innen auf Fachkräfte im sozialen Bereich (Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen) und auch in anderen Bereichen wie der Bildung (Erwachsenenbildungslehrkräfte) beschränkt, die auch die Muttersprache der Migrant*innengemeinschaft kennen, der sie durch einfühlsame und respektvolle Beziehungen helfen, autonom zu werden.

Nein, im Moment gibt es keine spezifischen Profile zu Flipped Learning durch Family Learning-Methoden.

Im Hinblick auf die Lernergebnisse dieses Profils können einige Stellenangebote für interkulturelle Mediator*innen hervorgehoben werden.

Die Fachkraft für kulturelle Mediation weist folgende Kompetenzen auf:

Analyse und Lösung von Problemen, Eigeninitiative und Selbständigkeit, Lernfähigkeit, Fähigkeit zur Leitung von Initiativen, Organisation und Planung, fachliche und persönliche Zuverlässigkeit, zwischenmenschliche Kommunikation, Teamarbeit, Diplomatie und Flexibilität, Verhandlungsgeschick.

c) Bildungs- oder Schulungsprogramme

- Benötigen diese Berufsprofile eine Qualifikation oder einen Bildungsabschluss oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Arbeit?
- Gibt es eine Schulung, die speziell darauf abzielt, die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden zu unterstützen?

Abhängig vom Grad der Verantwortung, die mit der Tätigkeit verbunden ist, wird von der interkulturellen Mediatorin/dem interkulturellen Mediator/in ein abgeschlossenes Hochschulstudium, meist im sozialen Bereich, oder ein berufsbezogenes Studium (u. a.) vorausgesetzt, wenn die Verantwortung größer ist Abschluss in Rechtswissenschaften oder Psychologie). Bei geringerer Verantwortung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung in kultureller Integration oder soziokultureller Animation erforderlich.

Es gibt jedoch Profile, die unter bestimmten Umständen als soziokulturelle Vermittler*innen arbeiten, beispielsweise als sozialpädagogische Assistent*innen in Kinderzentren. Für diese Profile ist kein formaler akademischer Abschluss erforderlich, sie müssen jedoch über die entsprechenden Sprachmittel verfügen und als Referenz für die von ihnen betreuten jungen Menschen dienen.

Derzeit gibt es keine spezielle Schulung, die die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden unterstützt. Die

nächstgelegene Referenz stammt von einem privaten Bildungszentrum², das das Profil interkultureller Mediator*innen im Bildungskontext beschreibt.

d) Schulungsbedarf

- Werden für diese Berufsprofile formale Qualifikationen oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Tätigkeit bzw. deren Weiterentwicklung benötigt?
- Gibt es nationale Studien oder Veröffentlichungen, die den Ausbildungsbedarf oder Qualifikationsdefizite dieser Berufsprofile analysieren?

Wie zuvor beschrieben, ist der Zugang zur Arbeit des interkulturellen Mediators bzw. der interkulturellen Mediatorin von Position zu Position unterschiedlich und hängt von dem Maß an Verantwortung ab, das die Fachkraft übernimmt. Das größte Maß an Verantwortung bedeutet in der Regel ein höheres Niveau der Ausbildung.

Was die Rolle der interkulturellen Mediator*innen im Bildungskontext betrifft, so werden die Rollen noch weiterentwickelt, da das Land nicht so schnell vorankommt, wie es nötig wäre, und Schwierigkeiten mit der zweiten Generation von Migrant*innen oder denjenigen hat, die in allen möglichen Kontexten aufgenommen wurden, die sich aber besonders im Bildungskontext und in der mangelnden Einbeziehung der Familien aufgrund der kulturellen und sprachlichen Unterschiede zwischen dem nationalen und dem aufnehmenden Umfeld manifestieren, wie zum Beispiel in dieser wissenschaftlichen Arbeit ³und auf diesen Bildungswebsites beschrieben⁴⁵

e) Relevante Initiativen

- Gibt es Einrichtungen, Organisationen, Programme oder Erfahrungen auf nationaler Ebene, die für die Zwecke des Curriculums relevant sind? (Bitte nur angeben, wenn dies für die Definition der Lernergebnisse des Curriculums relevant ist.)

Die bei der Suche nach Ressourcen gefundenen projektrelevanten Initiativen werden auf Initiativen reduziert, die einen Teil der Projektelemente einbeziehen:

-Die Punjab-Stiftung in Castellon bringt interkulturelle Mediator*innen sowohl in die Schule als auch in Sommerschulen. Es gibt auch einen Konfliktlösungsdienst zwischen der Gemeinde und den Familien ⁶.

²<https://formainfancia.com/mediador-intercultural-perfil-funciones/>

³https://www.researchgate.net/publication/320734363_Formacion_de_educadores_y_mediadores_interculturales_en_Espana

⁴<https://sarrauteducacion.com/2020/10/25/la-figura-del-mediador-intercultural-clave-en-la-mediacion-cultural/>

⁵https://formacionpermanente.uned.es/tp_actividad/idactividad/11260

⁶<https://old.fundacionpunjab.org/>

– Die kanarische Regierung hat 2021 einen einmaligen Kurs für ihre Lehrkräfte vorgeschlagen, um zu verstehen, was Flipped Learning ist und wie es im Klassenzimmer angewendet werden kann ⁷.

-Mehrere Artikel über die Relevanz der Einbeziehung von Familien, insbesondere jene mit Migrationshintergrund, in den Bildungskontext, um die erfolgreichsten Ergebnisse innerhalb der Lerngemeinschaft zu erzielen.

f) Kompetenzrahmen

- 1) Soziale und kommunikative Probleme zwischen der Schulgemeinschaft und erwachsenen Familienmitgliedern mit Migrationshintergrund identifizieren und angehen, um ein maximales Engagement zwischen allen Beteiligten zu erreichen.
- 2) Unterstützung der Schüler*innen bei der Bejahung ihrer kulturellen Unterschiede im Klassenzimmer auf eine gesunde Art und Weise, wobei der Schwerpunkt auch auf den kulturellen Gemeinsamkeiten liegt.
- 3) Förderung der Vielfalt der Lernenden zwischen Schüler*innen, Eltern und der allgemeinen Schulgemeinschaft, um die Inklusion der Schüler*innen mit Migrationshintergrund weiter zu unterstützen und ihre Familien zu unterstützen.
- 4) Nutzung der Modelle, Methoden und Werkzeuge des Family Learning-Ansatzes zur Stärkung der Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund.
- 5) Schaffung einer partizipativeren, lösungsorientierteren und anwendungsorientierteren Umgebung im Klassenzimmer, um auf die Vielfalt der Schüler*innen eingehen zu können.
- 6) Implementierung von Flipped Learning in verschiedenen Schulen durch Family-Learning-Methoden.

g) Einheiten der Lernergebnisse

⁷<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/cprofesnortedetenerife/accion-puntual-iniciacion-al-aprendizaje-invertido-flipped-learning-2/>

- 1) Förderung der Rolle interkultureller Familien im Bildungsumfeld: Identifizieren und lösen Sie soziale und Kommunikationsprobleme zwischen der Schulgemeinschaft und erwachsenen Familienmitgliedern mit Migrationshintergrund, um ein maximales Engagement aller Parteien zu erreichen.
- 2) Die Rolle der interkulturellen Mediator*innen im Bildungsbereich: Den Schüler*innen dabei helfen, ihre kulturellen Unterschiede im Klassenzimmer auf gesunde Weise zu bekräftigen und sich gleichzeitig auf kulturelle Ähnlichkeiten zu konzentrieren.
- 3) Die Rolle der interkulturellen Mediator*innen in der Gemeinschaft: Förderung der Vielfalt der Lernenden zwischen Schüler*innen, Eltern und der allgemeinen Schulgemeinschaft, um die Inklusion der Schüler*innen mit Migrationshintergrund weiter zu unterstützen und ihre Familien zu unterstützen.
- 4) Einbindung der Familien mit Migrationshintergrund in die Lehrplan- und außerschulischen Aktivitäten: Nutzung der Modelle, Methoden und Werkzeuge des Family Learning-Ansatzes zur Stärkung der Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund.
- 5) Flipped Learning im Klassenzimmer: Schaffung einer partizipativeren, lösungsorientierteren und anwendungsorientierteren Umgebung im Klassenzimmer, um auf die Vielfalt der Schüler*innen eingehen zu können.
- 6) FLIPPMI: Implementierung von Flipped Learning in verschiedenen Schulen durch Methoden des Familienlernens.

Theoretischer Rahmen TÜRKEI

Partner: Gouverneursamt von Istanbul

Land: Türkei

a) NQR- und ECVET-Update

Die Türkei hat den nationalen Qualitätsrahmen im Jahr 2015 eingeführt. Der türkische Qualifikationsrahmen besteht aus acht Stufen und umfasst alle Arten und Ebenen von Qualifikationen und Zertifikaten. Die Berufsqualifikationsbehörde, das Ministerium für nationale Bildung und der Hochschulrat haben gemeinsam den Rahmen entwickelt und setzen ihn um. Umsetzungsstrukturen, Hauptarbeitsmethoden und Instrumente werden festgelegt und der TQF ist ein Bezugspunkt für die Nutzung von Lernergebnissen kontinuierliche Überprüfung und Erneuerung von Qualifikationen sowie für die Zuordnung von Qualifikationen zu Niveaus. Die Umsetzung des TQF schreitet in den verschiedenen Teilsektoren des Qualifikationssystems unterschiedlich schnell voran, so dass einige Aspekte des TQR wie die Niveaus, die Niveaudeskriptoren, die Lernergebnisse und die Qualitätssicherungsansätze zwar einsatzbereit sind, sich der TQR insgesamt aber noch in der Aktivierungsphase befindet.

TQF-Stufen	Im formalen Bildungs- und Ausbildungssystem verliehene Qualifikationsarten	NVQ	EQF-Niveaus
8	Doktordiplom (PhD, künstlerische Kenntnisse, Fachrichtung Medizin, Zahnmedizin, Pharmazie, Veterinärmedizin)		8
7	Master-Diplom (mit Abschlussarbeit) Master-Diplom (ohne Abschlussarbeit)		7
6	Bachelor-Diplom	Berufsqualifikationszeugnis der Stufe 6	6
5	Associate Diploma (akademisch) Associate Diploma (allgemein)	Berufsqualifikationszeugnis der Stufe 5	5
4	Abitur Abitur (Berufsbildung, Bildende Kunst und Sport) Meisterzeugnis	Berufsqualifikationszeugnis der Stufe 4	4

	Abschlusszertifikat der Stufe 4		
3	Gesellenzeugnis, Abschlusszeugnis der Stufe 3	Berufsqualifikationszeugnis der Stufe 3	3
2	Erwachsenenbildungszertifikat der Stufe 2 Abschlusszertifikat der Stufe 2	Berufsqualifikationszeugnis der Stufe 2	2
1	Alphabetisierungszertifikat		1

In Anbetracht des ECVET; In der Türkei gibt es weder einen Rahmen noch Richtlinien für die Vergabe von ECVET-Punkten und Credits für Berufsbildungsprogramme. Daher wurde die Vergabe von ECVET-Punkten über die allgemeine ECVET-Empfehlung umgesetzt, die 60 ECVET-Punkte für jedes akademische Jahr vorsieht.

b) Berufliche Profile

- Gibt es interkulturelle Mediator*innen, die die Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning durch Methoden des Family Learnings stärken? Wenn ja, könnten Sie diese Profile kurz beschreiben?
- Gibt es einen Ansatz für Lernergebnisse, der diese Profile auf nationaler Ebene beschreibt?

*Bei der interkulturellen Mediation, auch interkulturelle Streitbeilegung genannt, wird ein*e neutraler Moderator*in eingesetzt, der/die die Parteien bei der Beilegung von Streitigkeiten unterstützt, die durch kulturelle Missverständnisse verursacht werden. Ein*e interkulturelle*r Mediator*in (auch „Community-Dolmetscher“ oder interkultureller Facilitator genannt) ist definiert als eine Fachkraft, die die Kommunikation zwischen einheimischen, ethnischen und migrantischen Einzelpersonen, Familien und Gemeinschaften im Allgemeinen erleichtert (Catarci, 2016). Diese Person ist auch in der Lage, kulturelle und sprachliche Lücken zu schließen, und arbeitet häufig mit Migrant*innen und Flüchtlingen zusammen.*

In der Türkei wurde mit der Umsetzung der Mediation als Methode der „alternativen Streitbeilegung“ mit dem Gesetz Nr. 6325 über Mediation in Zivilstreitigkeiten (HUAK) begonnen, das im Amtsblatt vom 22.06.2012 mit der Nummer 28331 veröffentlicht wurde. Die Verordnung über Das Gesetz über Mediation in Zivilstreitigkeiten zur Umsetzung dieses Gesetzes wurde im Amtsblatt vom 26.01.2013 mit der Nummer 28540 veröffentlicht (Özmumcu, 2013:). Mit dem Gesetz Nr. 6325 wurde ein neuer selbständiger Beruf geschaffen und Personen, die den Beruf des Mediators ausüben werden, wurde die Erlaubnis erteilt, die Bezeichnung „Mediator*in“ zu führen. Gesetz Nr. 6325 „Gesetz über Mediation in Zivilstreitigkeiten“. Ende 2017 verabschiedete die Türkei das Arbeitsgerichtsgesetz 7036, das die Parteien dazu verpflichtet, eine Mediation zu versuchen, bevor ihre Streitigkeit ohne

Verpflichtung zur Beilegung vor Gericht verhandelt werden kann. Das Gesetz 7036 trat am 01.01.2018 in Kraft und gilt für ein breites Spektrum arbeitsrechtlicher Streitigkeiten.

In der Türkei gibt es keine unabhängige Berufsorganisation des Mediationsberufs. Gemäß Gesetz Nr. 6325 wird das Register der Mediator*innen von der Abteilung für Mediation geführt, die dem Justizministerium und der Generaldirektion für Rechtsangelegenheiten untersteht.

Die Abteilung ist für die Registrierung von Mediator*innen zuständig und das Mediationsgremium für die Löschung von Mediator*innen aus dem Register. Obwohl es einige Ausnahmen gibt, ist die Beantragung einer Mediation eine Voraussetzung für ein Gerichtsverfahren in Arbeits- und Handelssachen.

Derzeit ist in der Türkei jedoch kein Profil zur Stärkung der Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning durch Family Learning-Methoden und ein „Lernergebnis“-Ansatz verfügbar, der diese Profile beschreibt.

c) Bildungs- oder Schulungsprogramme

- Benötigen diese Berufsprofile eine Qualifikation oder einen Bildungsabschluss oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Arbeit?
- Gibt es eine Schulung, die speziell darauf abzielt, die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden zu unterstützen?

Der Beruf des/der Mediators/Mediatorin ist in der Türkei gesetzlich geregelt. Ein*e Mediator*in ist eine Person mit einem Abschluss an einer juristischen Fakultät, einer mindestens fünfjährigen Berufserfahrung und einer speziellen Ausbildung in Mediation, Kommunikation und Interviewtechniken (Art. 20 des Mediationsgesetzes). Da Rechtsanwälte auch Mediator*innen sein können, wird in der Öffentlichkeit auch die Bezeichnung „Mediator-Anwalt“ verwendet.

Nach Abschluss des Jurastudiums erhalten Mediator*innen eine Berufsausbildung, die theoretisches und praktisches Wissen wie Grundkenntnisse über die Mediationstätigkeit, Kommunikationstechniken, Verhandlungs- und Streitbeilegungsmethoden, Verhaltenspsychologie usw. umfasst. Nach der Berufsausbildung wird die berufliche Kompetenz durch die Mediation gemessen Prüfung. Personen, die die Mediationsprüfung erfolgreich bestehen, müssen sich in die Mediationsliste eintragen, um tätig werden zu können.

Es ist zu beachten, dass nur Personen, die in der vom Justizministerium geführten Mediationsliste eingetragen sind, Mediationstätigkeiten durchführen können.

Derzeit gibt es jedoch keine spezielle Schulung, die die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden in der Türkei unterstützt. Der nächstliegende Bezug findet sich in der Familienmediationsordnung. Auch die Familienmediation ist in der Türkei gesetzlich anerkannt, wird allgemein umgesetzt und vom Staat gefördert; Dies wird im Gesetz Nr. 6325 über Mediation in Zivilstreitigkeiten empfohlen.

Der/die türkische Familienmediator*in ist ein Fachkraft, die das staatliche Diplom des Mediators nachweisen und sich an den vom Mediationsausschuss verabschiedeten Ethikkodex für Mediator*innen halten muss.

Während internationale Familienmediation von den Verwaltungs- und Justizbehörden gefördert wird, gibt es in der Türkei keine spezielle Struktur für internationale Familienmediation. Aber das Netzwerk grenzüberschreitender Familienmediator*innen hat eine globale Datenbank erstellt, die erfahrene Familienmediator*innen identifiziert, die auf grenzüberschreitende Familienkonflikte spezialisiert sind.

d) Schulungsbedarf

- Werden für diese Berufsprofile formale Qualifikationen oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Tätigkeit bzw. deren Weiterentwicklung benötigt?
- Gibt es nationale Studien oder Veröffentlichungen, die den Ausbildungsbedarf oder Qualifikationsdefizite dieser Berufsprofile analysieren?

Mediation wird im Amtsblatt Nr. 28331 vom 22. Juni 2012 als eine Methode der Streitbeilegung definiert, die freiwillig und unter Beteiligung eines neutralen und unabhängigen Dritten durchgeführt wird, der eine spezielle Ausbildung erhalten hat und die Parteien zu diesem Zweck zusammenbringt Treffen und Verhandeln durch Anwendung systematischer Techniken, Etablierung eines Kommunikationsprozesses zwischen ihnen, um sicherzustellen, dass sie sich gegenseitig verstehen und so ihre eigenen Lösungen entwickeln.

Unter Mediationsausbildung versteht man die Ausbildung von Personen, die nach ihrem Abschluss an einer juristischen Fakultät eine fünfjährige Berufserfahrung erworben haben. Sie umfasst grundlegende Informationen zur Durchführung von Mediationstätigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten, Verhandlungs- und Streitbeilegungsmethoden, Psychologie und andere theoretische und praktische Kenntnisse Informationen und zielt darauf ab, die für die Durchführung der Mediation erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben. Absolvent*innen einer juristischen Fakultät mit fünfjähriger Berufserfahrung können sich bei Organisationen bewerben, die vom Justizministerium eine Ausbildungserlaubnis erhalten haben.

Obwohl es notwendig ist, auf viele anwendbare Gesetze und internationale Übereinkommen zurückzugreifen, um den Umfang der Mediation zu bestimmen, sind die Gesetze, die sich direkt mit der Mediation befassen, wie folgt:

- Gesetz zur Mediation in Zivilstreitigkeiten
- Verordnung zum Gesetz über die Mediation in Zivilstreitigkeiten
- Asgri-Gebührenordnung für Mediation
- Mediationssystem und Musterkodex für Ethik und Praxis für Mediator*innen

Zu den Schulungsthemen können Einheiten gehören wie: Arbeitstheorie, was ist Mediation? Grundprinzipien des Mediationsprozesses: Wer ist ein*e Mediator*in? Überprüfung der Phasen der Mediation, Phasen der Mediation: Vorbereitungsphase (1), Phasen der Mediation: Anfangsphase (2), Phasen der Mediation: Überprüfungsphase (3), Phasen der Mediation:

Verhandlungsphase (4), Phasen der Mediation: Abschluss-/Vereinbarungsphase (5), Bewerbungstraining, Mediationsgesetzgebung, Ethik in der Mediation, Parteiberatung.

Allerdings gibt es in der Türkei kein spezifisches Ausbildungsprogramm für interkulturelle Mediator*innen.

e) Relevante Initiativen

- Gibt es Einrichtungen, Organisationen, Programme oder Erfahrungen auf nationaler Ebene, die für die Zwecke des Curriculums relevant sind? (Bitte nur angeben, wenn dies für die Definition der Lernergebnisse des Curriculums relevant ist.)

Derzeit sind in der Türkei Familienbildungsprogramme, die vom Bildungsministerium geleitet und von Nichtregierungsorganisationen unterstützt werden, in großem Umfang der Öffentlichkeit zugute gekommen.

Für Kinder von 0-3 Jahren:

- Eltern-Kind-Bildungsprojekt
- Agentur für soziale Dienste und Kinderschutz
- Aktivitäten privater Institutionen und Organisationen
- Programm zur Bildung von Familienkindern
- Projekt Frauen- und Kinderzentren
- Vaterunterstützungsprogramm (FSP)
- Elternschule

Für Kinder im Alter von 3-6 Jahren:

- Mutter-Kind-Bildungsprogramm
- Sommerschulen
- Eltern-Kind-Bildungsprojekt
- Agentur für soziale Dienste und Kinderschutz
- Programm zur Bildung von Familienkindern
- Elternschule
- Mobile Vorschulerziehung
- Vaterunterstützungsprogramm
- Aktivitäten privater Institutionen und Organisationen
- Ministerium für nationale Bildung
- Projekt Frauen- und Kinderzentren

Für Kinder von 5-6 Jahren:

- Mutter-Kind-Bildungsprogramm
- Sommerschulen
- Eltern-Kind-Bildungsprojekt
- Agentur für soziale Dienste und Kinderschutz
- Programm zur Bildung von Familienkindern
- Elternschule

- Mobile Vorschulerziehung
- Vaterunterstützungsprogramm
- Aktivitäten privater Institutionen und Organisationen
- Ministerium für nationale Bildung
- Projekt Frauen- und Kinderzentren

f) Kompetenzrahmen

Zu den Schlüsselkompetenzen, die Mediator*innen haben sollte, gehören:

- Transparenz herstellen
- Wahrung der Neutralität
- Mit Emotionen umgehen
- Vertrauen und Beziehung aufbauen
- Erleichterung der Zusammenarbeit
- Lenkung der Parteien auf gemeinsame Ziele
- Tiefes und aktives Zuhören

g) Einheiten der Lernergebnisse

- Einführung in das Flipped Learning
- Flipped Learning als pädagogische Family Learning-Methode
- Einführung in die interkulturellen Mediation
- Die Rolle der interkulturellen Mediation im Bildungs-Familien-Lernen

Theoretischer Rahmen GRIECHENLAND

Partner: DSEL/IASIS

Land: GRIECHENLAND

a) NQR- und ECVET-Update

NQR: Der Hellenic Qualification Framework befindet sich in der Aktivierungsphase. In Griechenland wurden bei der Entwicklung eines Rahmens für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, das durch Arbeitserfahrung und andere Mittel erworben wurde, nur langsame Fortschritte erzielt. Das im Jahr 2020 verabschiedete Gesetz gestaltet den institutionellen Rahmen der Berufsbildungs- und lebenslangen Lernpolitik in Griechenland neu, indem es die operativen Aspekte des HQF formalisiert und seine Rolle im griechischen Bildungssystem festlegt. Dies ist ein sehr wichtiger Schritt auf dem Weg zur vollständigen Betriebsphase (CEDEFOP, 2022). EOPPEP ist die nationale Kontaktstelle für die Übertragung von Studienleistungen (ECVET) in Griechenland.

Arten von Qualifikationen:

Stufe 1: Grundschulabschluss (sechs Jahre)

Stufe 2: Hauptschulabschluss (3 Jahre)

Stufe 3: IEK-Zertifikat (Berufliche Erstausbildung nach Sekundarstufe I)

Stufe 3: Berufsschulabschluss (Post-Sekundarstufe I)

Stufe 4: Berufsschulabschluss (VET)

Stufe 4: Berufsoberschulabschluss (VET)

Level 4: EPAL-Zertifikat, Level 4 (VET)

Stufe 4: Allgemeiner Reifegrad (General Education)

Stufe 5: Beruflicher postsekundärer Abschluss für Absolventen der EPAL Apprenticeship Class, Stufe 5

Level 5: Berufsausbildungsdiplom (postsekundäre Ebene)

Stufe 5: Postsekundärer, nicht tertiärer Bildungsabschluss

Stufe 6: Bachelor-Abschluss

Stufe 7: Master-Abschluss (Msc)

Stufe 8: Dokortitel (PhD)

ECVET:

Der Nationale Qualifikationsrahmen bildet die Grundlage für die Klassifizierung aller vom griechischen Bildungssystem verliehenen Abschlüsse und deren Übereinstimmung mit den Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens.

Der Europäische Qualifikationsrahmen ermöglicht als Metarahmen die Verknüpfung der Qualifikationssysteme verschiedener Länder miteinander. Beide Rahmenwerke definieren Lernergebnisse basierend auf Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Die griechischen beschreibenden Niveauindikatoren erläutern die Äquivalente des Europäischen

Qualifikationsrahmens nach Niveau weiter und bieten eine umfassendere Datenquelle, auf der Spezifikationen für mehrere Qualifikationstypen basieren können.

Der Europäische Qualifikationsrahmen weist eine einfachere Stufenstruktur auf, während der Nationale Qualifikationsrahmen die acht Stufen übernimmt, gleichzeitig aber eine Reihe von „Qualifikationstypen“ einführt, die auf eine klare und präzise Kategorisierung aller verliehenen Qualifikationen abzielen.

b) Berufliche Profile

- Gibt es interkulturelle Mediator*innen, die die Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning durch Methoden des Family Learnings stärken? Wenn ja, könnten Sie diese Profile kurz beschreiben?
- Gibt es einen Ansatz für Lernergebnisse, der diese Profile auf nationaler Ebene beschreibt?

Als interkulturelle*r Mediator*in wird eine Fachkraft bezeichnet, die zwischen Einzelpersonen und/oder Gruppen mit unterschiedlichen kulturellen Vorstellungen und Praktiken vermittelt, um eine gleichberechtigte Kommunikation zwischen ihnen sicherzustellen oder sprachliche und kulturelle Barrieren zu beseitigen, die ihnen die Kommunikation erschweren.

Interkulturelle Mediator*innen sind mit zwei oder mehr kulturellen Kontexten gut vertraut. Dabei kann es sich um eingewanderte Personen handeln, die seit Jahren in die griechische Gesellschaft integriert sind und über eine einschlägige Ausbildung in interkultureller Mediation verfügen, oder griechische Staatsbürger*innen, die aufgrund ihrer Herkunft oder einer entsprechenden Ausbildung sehr gut mit einer anderen Sprache und einer anderen Kultur vertraut sind.

Da die Arbeit von interkulturellen Mediator*innen in verschiedenen Bereichen (Arbeit, Gesundheit, Bildung usw.) erforderlich ist, müssen sie eine spezielle Ausbildung erhalten haben, um die erforderliche spezifische Terminologie und die Verfahren/Praktiken im Zusammenhang mit ihrem Einsatzgebiet zu kennen.

Obwohl interkulturelle Mediator*innen in den letzten Jahren hauptsächlich im Rahmen von kofinanzierten Programmen beschäftigt wurden und ihre Dienste in verschiedenen öffentlichen Diensten und Strukturen (z. B. Flüchtlingsunterkünften) zur Verfügung stellten, gab es in Griechenland bis 2019 keinen institutionellen Rahmen, der Fragen im Zusammenhang mit dem Beruf des/der interkulturellen Mediators/Mediatorin definiert. Genauer gesagt sind alle Bedingungen für die Teilnahme an den Ausbildungsseminaren für interkulturelle Mediator*innen und die Teilnahme an den Akkreditierungsprüfungen im Gesetz 4640/2019 beschrieben.

c) Bildungs- oder Schulungsprogramme

- Benötigen diese Berufsprofile eine Qualifikation oder einen Bildungsabschluss oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Arbeit?

- Gibt es eine Schulung, die speziell darauf abzielt, die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden zu unterstützen?

Die Ausbildung von Mediator*innen erfolgt durch Ausbildungsanbieter, sogenannte Intercultural Mediator Training Providers. Die Akkreditierung der ausgebildeten Interkulturellen Mediator*innen erfolgt nach einer Prüfung durch den Prüfungsausschuss des Justizministeriums. Alle Bedingungen für die Teilnahme an Schulungsseminaren zu interkulturellen Mediator*innen und die Teilnahme an den Akkreditierungsprüfungen sind im Gesetz 4640/2019 beschrieben.

Konkret müssen die Mediator*innen a) Hochschulabsolvent*innen oder Inhaber einer gleichwertigen Qualifikation einer anerkannten ausländischen Institution sein, b) von einer vom Zentralen Mediationsausschuss anerkannten Mediatoren-Ausbildungseinrichtung ausgebildet werden oder über einen Akkreditierungsabschluss eines anderen europäischen Staates verfügen Mitgliedstaat c) vom Zentralen Vermittlungsausschuss akkreditiert und in den Registern gemäß Artikel 29 eingetragen.

Was die Unterstützung der Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund am „Flipped Learning durch Family Learning“ betrifft, mangelt es im griechischen Bildungssystem an spezifischer Ausbildung.

d) Schulungsbedarf

- Werden für diese Berufsprofile formale Qualifikationen oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Tätigkeit bzw. deren Weiterentwicklung benötigt?
- Gibt es nationale Studien oder Veröffentlichungen, die den Ausbildungsbedarf oder Qualifikationsdefizite dieser Berufsprofile analysieren?

Da interkulturelle Mediation nie ein offizielles akademisches Fach an griechischen Universitäten war, wird die Ausbildung dieser Spezialität sporadisch von privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen und anderen Bildungseinrichtungen durchgeführt.

Daten zeigen, dass etwa 10 % der gesamten griechischen Bevölkerung aus Migrant*innen und Flüchtlingen bestehen. Die Synthese der griechischen Bevölkerung hat gewisse Schwierigkeiten bei der Kommunikation zwischen Einheimischen und Migrant*innen zutage gefördert, die hauptsächlich auf sprachliche und kulturelle Unterschiede, Stereotypen und Informationsmangel zurückzuführen sind. Der Bedarf an ausgebildeten und qualifizierten interkulturellen Mediator*innen ist enorm. Das Thema Literatur zur interkulturellen Mediation wird in Griechenland kaum untersucht. Tatsächlich stammen die Referenzen hauptsächlich aus empirischen Studien und Projektabschlussberichten.

e) Relevante Initiativen

- Gibt es Einrichtungen, Organisationen, Programme oder Erfahrungen auf nationaler Ebene, die für die Zwecke des Curriculums relevant sind? (Bitte nur angeben, wenn dies für die Definition der Lernergebnisse des Curriculums relevant ist.)

Die Academia of Citizens in Athen führt ein gezieltes Spezialisierungsseminar in multikultureller Mediation durch. Das Programm richtet sich an Absolvent*innen der Hochschulbildung / TEI im In- und Ausland sowie an Absolvent*innen postsekundärer Schulen verwandter Fächer.

Darüber hinaus bietet die Nationale und Kapodistrias-Universität Athen ein fünfmonatiges Ausbildungsprogramm an, das darauf abzielt, die Auszubildenden auf theoretischer und praktischer Ebene mit der Rolle und dem Beruf des/der interkulturellen Mediators/Mediatorin vertraut zu machen. Das Programm richtet sich an Absolvent*innen höherer Bildungseinrichtungen oder technischer Bildungseinrichtungen im In- und Ausland sowie an Absolvent*innen postsekundärer Schulen verwandter Fächer.

f) Kompetenzrahmen

Fügen Sie hier Ihren Kompetenzvorschlag (Liste) ein:

BESONDERES BERUFLICHES WISSEN:

Elemente der Planung, Umsetzung und Bewertung von Informationsmaßnahmen und Sensibilisierung. Konfliktmanagementstrategien und -techniken im IM (Prävention – Deeskalation – Lösung).

FÄHIGKEITEN:

Informationen suchen, bewerten und klassifizieren. Anpassung der Informationen an die Bedürfnisse des Empfängers. Kultursensible Interpretation. Konfliktprävention und -management. In Gruppen arbeiten. Eine neutrale Haltung beibehalten. Ausfüllen von Serviceformularen. Zeiteinteilung. Management stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen. Organisation, Archivierung und Registrierung von Daten und Daten von Vorfällen. Aktives Zuhören. Ein Klima des Vertrauens und der Sicherheit schaffen. Interkulturelle Kommunikation.

AUTONOMIE/VERANTWORTUNG:

Reflexion, Beobachtung, Selbstkontrolle, Kritikfähigkeit, Entscheidungsfindung, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, psychosoziale Belastbarkeit, Rollenbewusstsein, Problemlösung, interkulturelles Bewusstsein, Zusammenarbeit.

g) Einheiten der Lernergebnisse

Fügen Sie hier Ihre Vorschläge für die Lerneinheiten ein:

- Einführung in die Grundprinzipien der interkulturellen Mediation
- Sozial schwache Gruppen und Arten der Migration
- Das Profil des/der Interkulturellen Mediators/Mediatorin

- Fallstudien zur interkulturellen Mediation

Theoretischer Rahmen ÖSTERREICH

Partner: KIST Consult

Land: ÖSTERREICH

a) NQR- und ECVET-Update

Der NQR in Österreich (NQR = Nationaler Qualifikationsrahmen) ist ein Instrument zur Einstufung von Qualifikationen im österreichischen Bildungssystem in acht NQR-Qualifikationsniveaus und basiert auf dem EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen). Ziel des NQR ist sowohl die Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Österreich und Europa als auch die Förderung lebenslangen (formalen, nicht-formalen und informellen) Lernens. Der NQR dient als Orientierung, ist aber kein Instrument, das zum Aufstieg auf eine andere/höhere Stufe der Bildungslaufbahn berechtigt

Qualifikationen sind das Ergebnis eines Bewertungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine verantwortliche Stelle feststellt, dass die Lernergebnisse bestimmten Standards entsprechen. Unter Lernergebnissen werden in diesem Zusammenhang wiederum Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen verstanden. Sie können in der Ausbildung, Fort- oder Weiterbildung oder auch im Arbeitsprozess erworben werden.

Die Zuordnung der Qualifikationen durchläuft einen genau definierten Prozess, den die nationale NQR-Koordinierungsstelle (NKS) im Auftrag des BMBWF (Österreichisches Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) (BMBWF, sa) koordiniert. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/NQR.html>

Die Zuordnung einer Qualifikation zu einem NQR-Niveau ist getrennt von der Anrechnung bzw. Anerkennung von Prüfungen oder Abschlüssen zu betrachten. Nach NQR-Gesetz zugewiesen: Bologna-Abschlüsse Bachelor NQR-Qualifikationsstufe VI, Master und Diplom NQR-Qualifikationsstufe VII, Doktorat und PhD NQR-Qualifikationsstufe VIII. Alle national zugeordneten Qualifikationen werden zudem in einer [europäischen Datenbank](https://www.qualifikationsregister.at/) dargestellt, um eine bessere Vergleichbarkeit auf europäischer Ebene zu gewährleisten (OeAD; BMBWF, sa). <https://www.qualifikationsregister.at/>

Die Umsetzung von ECVET in Österreich basiert auf einer umfassenden, nationalen Gesamtstrategie. Gemäß der Struktur des (NQR) kann ECVET auf allen Ebenen eingesetzt werden. Bei den Abschlüssen, die den Anforderungen des Bologna-Prozesses entsprechen (Bachelor, Master und PhD) sowie bei bestehenden Master- oder Diplomstudiengängen wird ECTS herangezogen. Bei allen anderen Abschlüssen, die nicht dem Hochschulbereich zuzuordnen sind (z. B. BMS, BHS, Lehramt, Ingenieur, Meister, Abschluss in der Erwachsenenbildung), können diese grundsätzlich eingesetzt werden.

Neben der Bedeutung, die ECVET im nationalen Konsultationspapier für die Durchlässigkeit im Bereich Lehre, BMS und BHS-Ausbildung beigemessen wird, ist in diesem Zusammenhang insbesondere die nationale ECVET-Teilstrategie im Bereich der Erwachsenenbildung von Interesse. Dabei geht es darum, mögliche Einsatzmöglichkeiten von ECVET im Bereich des

nicht-formalen Lernens auszuloten und die Vorteile des Lernpunktesystems im Bereich der Erwachsenenbildung nutzbar zu machen.

Dies bedeutet eine verstärkte Verwendung von Lernergebnisformulierungen in den Lehrplänen der Erwachsenenbildung sowie eine größere Durchlässigkeit gegenüber formaler Bildung.

Das langfristige Ziel der nationalen ECVET-Strategie im Bereich der Erwachsenenbildung ist die Bereitstellung eines transparenten, erwachsenenorientierten Angebots in allen Bildungsbelangen. Dies gilt auch für das Erreichen, Überprüfen und Anerkennen von Lernergebnissen. Die Anerkennung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen wird als wesentlicher Bestandteil beim Einsatz von ECVET in den einzelnen Bildungsbereichen angesehen. Aus Sicht der Verantwortlichen kann ECVET langfristig dazu beitragen, die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zu verbessern.

In einigen europäischen Ländern gibt es bereits Konzepte für Qualifizierungswege im „Higher VET“. Doch bis heute wird die höhere Berufsbildung in ganz Europa noch lange nicht auf die gleiche Weise verstanden. In Österreich stehen wir am Anfang eines Diskussionsprozesses auf Expert*innenebene, der darauf abzielt, eine gemeinsame Vision dessen zu definieren, was man als „Höhere Berufsbildung“ bezeichnen könnte. Europäische Transparenzinstrumente, insbesondere ECVET und NQR/EQR, können den Prozess unterstützen, indem sie Instrumente zur Qualitätssicherung und einer klareren Strukturierung von Qualifikationen bereitstellen (ibw, 2015).
<https://ibw.at/resource/download/293/ibw-forschungsbericht-182.pdf>

Letzte Veranstaltung: 2019 gab es die 4. nationale ECVET-Konferenz – Mit Berufsausbildung ganz nach oben. Weiterentwicklung der höheren Berufsbildung in Österreich.“

ECVET-Punkte werden in Österreich bislang in keinem Berufsbildungszweig vergeben.

b) Berufliche Profile

- Gibt es interkulturelle Mediator*innen, die die Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning durch Methoden des Family Learnings stärken? Wenn ja, könnten Sie diese Profile kurz beschreiben?
- Gibt es einen Ansatz für Lernergebnisse, der diese Profile auf nationaler Ebene beschreibt?

Ein solches Profil ist in Österreich derzeit nicht verfügbar

Ein solcher „Learning Outcomes“-Ansatz ist in Österreich derzeit nicht verfügbar.

Annäherung an die Lernergebnisse von interkulturellen Mediator*innen, die mit Familien mit Migrationshintergrund arbeitet:

Definierte Kompetenzen, die mit dem Masterstudium (120 ECTS) „**Masterstudiengang für interreligiöse Kompetenz und Mediation**“ erworben werden sollen, sind folgende:

- Ausbildung zum/zur Mediator*in
- Vertiefung des Verständnisses für die eigene und andere Religionen und deren Traditionen
- Kenntnis der Chancen und Problemfelder des interreligiösen Dialogs
- Erarbeitung der kultursoziologischen Einflüsse auf religiöse Gruppen
<https://kphvie.ac.at/institute/zentrum-fuer-weiterbildung/hochschullehrgaenge-im-ueberblick.html?detailDceUid=38560&cHash=bd990961b79d53988d7aa4ea3b7a916f>

An der Johannes Kepler Universität Linz findet der Masterstudiengang „**Mediation und Konfliktmanagement**“ statt. Hier einige Punkte aus dem Studienplan, die für das FLIPPMI-Projekt relevant sind:

- Grundlagen der Mediation
- Mediationsmodelle & Kommunikationstools
- Modelle der Persönlichkeitstheorie & Grundlagen der Konflikttheorie
- Selbstmanagement & Gruppensupervision
- Familienrecht und Familienmediation
- Konfliktmanagement: Gruppenprozesse, Konfliktodynamik
- Interkulturelle Aspekte, ethische Fragen, Supervision
- Mediation im öffentlichen Bereich: Umwelt, Schulen, Gemeinden, Großgruppenverfahren
https://www.wifi.at/kursbuch/akademische-ausbildungen/persoennlichkeit-branchen/master_mediation

An der Sigmund Freud Privatuniversität Wien gibt es den Universitätslehrgang „**Transkulturelle Beratung und Migration**“. Hier sind einige Punkte aus dem Studienplan, die für das FLIPPMI-Projekt relevant sind:

- Transkulturelle Kommunikation – Kultur, Sprache, Normen, Werteorientierung
- Traumaerfahrung, Migration, Flucht, Asyl
- Systemisches Denken und Handeln
- Modelle des Zusammenlebens verschiedener Kulturen
- Der Einfluss der Religion in der transkulturellen Arbeit
- Feldforschung und -bewertung
- Transkulturelle Kompetenz – Grenzen zwischen Kulturen überschreiten
<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/106944-universitaetslehrgang-transkulturelle-beratung-und-migration/>

Lehrkrausbildung und -weiterbildung in Österreich für die Grundschule :

Die Curricula für das Bachelor- und Masterstudium der Primarstufe zielen auf eine berufs- und wissenschaftsorientierte Ausbildung im Bereich der für die Berufspraxis notwendigen Kompetenzen ab. Zu den Inhalten gehören Analysen des Berufsfeldes, nationale und

internationale Standardkataloge sowie vom Entwicklungsrat empfohlene Kompetenzen von Pädagog*innen sind eingeflossen. Die einzelnen Module beziehen sich auf die definierten Kernelemente des Berufs: Einschließlich der Pädagogik unter besonderer Berücksichtigung der unterschiedlichen Bereiche **Begabung und Behinderung; Diversität mit Fokus auf Mehrsprachigkeit, Interkulturalität, Interreligiösität; Sprache und Alphabetisierung; Geschlecht; Weltbürgerschaft; Medien- und Digitalkompetenz.**

Der hochschuldidaktische Ansatz basiert auf Konzepten des forschenden und dialogischen Lernens und strebt den aktiven Wissensaufbau und den eigenständigen Kompetenzerwerb an. Alle Fachbereiche tragen zu einer umfassenden pädagogischen Ausbildung bei.

Das Modell der pädagogisch-praktischen Studien basiert auf dem Modell der reflektierenden Praktiker und zielt darauf ab, erziehungswissenschaftliches, fachliches und didaktisches Wissen zu verknüpfen, in Handlungskompetenz umzusetzen und Unterricht nach den Prinzipien der Praxisforschung zu planen, zu evaluieren, zu analysieren, zu reflektieren und zu entwickeln.

https://www.ph-kaernten.ac.at/fileadmin/media/oeffentlichkeit/PH_on.line/ph_on.line_9.pdf

Lehrplan und Lehrmethoden, die trainiert werden sollen

Da das Curriculum der Grundschule Rahmencharakter hat, genießen Lehrkräfte eine gewisse Entscheidungsfreiheit hinsichtlich der Auswahl und Gewichtung des Lehrplans sowie der Wahl der Unterrichtsmethoden und -materialien. Um den Unterricht in der Grundschule kindgerecht, lebendig und anregend zu gestalten, müssen Lehrkräfte je nach Situation unterschiedliche Lerntechniken vermitteln und grundschulgerechte Lernformen ausprobieren:

Lernen durch Spielen, offenes Lernen, projektorientiertes Lernen, Lernen durch Entdecken, Lernen durch Information und Lernen durch Wiederholung und Übung.

Die Möglichkeiten des Computers müssen genutzt werden, um selbstständiges, zielgerichtetes und individuelles Lernen und kreatives Arbeiten zu fördern.

Die Unterrichtsinhalte der Grundschule sind nach Fächern gegliedert, die einzelnen Fächer sollten jedoch nicht zu streng getrennt werden, da die Wissensvermittlung auch die Herstellung von Querverbindungen und damit einen interdisziplinären Ansatz erfordert. Dies gilt insbesondere für die Umsetzung folgender Lehrgrundsätze:

Gesundheitserziehung, Lesekompetenz, Medienerziehung, künstlerische Bildung, Bürger*innenerziehung (einschließlich Friedenserziehung), interkulturelles Lernen, Sexualerziehung, Spracherziehung, Umwelterziehung, Verkehrssicherheitserziehung, Wirtschaftserziehung (einschließlich Sparen und Konsumverhalten) und Bildung für die Gleichstellung der Geschlechter

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-primary-education-1_en

c) **Bildungs- oder Schulungsprogramme**

- Benötigen diese Berufsprofile eine Qualifikation oder einen Bildungsabschluss oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Arbeit?
- Gibt es eine Schulung, die speziell darauf abzielt, die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden zu unterstützen?

Eine solche Aus- und Weiterbildung gibt es in Österreich derzeit nicht.

Annäherung an die Ausbildungsprogramme von interkulturellen Mediator*innen, die mit Familien mit Migrationshintergrund arbeitet:

- An einigen österreichischen Universitäten bzw. Fachhochschulen kann das Studium „**Mediation und Konfliktlösung**“ absolviert werden. Es gibt 3 verschiedene Abschlüsse: 1. Nach 3 Semestern: Zertifizierte*r Mediator*in; Eintragung in die Liste der Mediator*innen beim Bundesministerium der Justiz 2. Nach 4 Semestern: Akademische*r Mediator*in 3. Nach 5 Semestern: Master of Science (Mediation und Konfliktlösung)
<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/102144-universitaetslehrgang-mediation-und-konfliktregelung/>
- An der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt gibt es den Universitätslehrgang „**Asyl- und Migrationsunterstützung**“. Ziel des Studiengangs ist die Vermittlung von Kompetenzen zur pädagogischen, psychosozialen sowie interkulturellen und transkulturellen Begleitung, Beratung und Betreuung von Menschen, die Migration oder Flucht erlebt haben. Das Studium vermittelt Grundkenntnisse, auf denen weiterführende sozialpädagogische Studien aufbauen können. Auf diese Weise eröffnet das Studium weitere Perspektiven für Menschen, die bereits über eine Qualifikation verfügen, aber noch keinen vollständigen Anschluss an den österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarkt finden konnten. Abschluss: Akademische*r Asyl- und Migrationsbegleiter*in (60 ECTS).
- An der Sigmund Freud Privatuniversität Wien gibt es den Studiengang „**Transkulturelle Beratung und Migration**“. Es gibt zwei Abschlüsse: 1. Akademische*r Transkulturelle*r Berater*in (60 ECTS) 2. Master of Arts - MA (Transkulturelle Beratung und Migration) (90 ECTS). (Oben beschrieben)
- An der Donau-Universität Krems gibt es eine Abteilung für Migration und Globalisierung. Zum Thema Migration gibt es zwei interessante Studien: „**Migrations- und Integrationsmanagement**“ zielt darauf ab, die Integration von Personen mit Migrationshintergrund zu fördern und das gegenseitige Verständnis zwischen Einheimischen und Migrant*innen zu verbessern. Studienvarianten: 1. Das Certified Program (30 ECTS) 2. Akademische*r Migrationsexperte/expertin (60

ECTS) 3. Master of Science in Migration Studies (120 ECTS).

- Ziel des zweiten Studiums „Migrant Entrepreneurship Support“ ist es, den Studierenden wissenschaftlich fundiertes, anwendungsorientiertes und praxisbezogenes Wissen im Bereich des Migrant*innenunternehmertums zu vermitteln. Es handelt sich um ein zertifiziertes Programm mit 15 ECTS.
<https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/fakultaeten/wirtschaft-globalisierung/departments/migration-globalisierung/lehre.html>
- Ausbildung an der Donau-Universität Krems „Interkulturelle Konflikttransformation und Mediation“
https://www.fachhochschulen.at/studium/interkulturelle_konflikttransformation_und_mediation_18400
- Die Akademie für Mediation und Persönlichkeitsentwicklung in Österreich unterscheidet 3 Ausbildungsstufen und bietet Weiterbildungskurse, Seminare und Online-Schulungen an.
 1. Ausbildung ohne vorherige Ausbildung (25 ECTS): Diese Ausbildung richtet sich an Erzieher*innen für verschiedene Schularten, Kindergärten, andere Bildungsbereiche für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, Sozialarbeiter*innen etc.
 2. **Zertifizierter Aufbaulehrgang für Mediation:** Für Ausgebildete Coaches für Peer-Mediation, Peer-Mediatoren, Lebens- und Sozialberater*innen, Mentaltrainer*innen oder andere Berufe mit psychosozialer Grundausbildung haben die Möglichkeit, einen Aufbaukurs zu besuchen. Nach diesem Kurs erhalten sie das Zertifikat als registrierte*r Mediator*in nach dem Zivilrechts-Mediationsgesetz.
<https://akademie-mediation.at/excellence-in-mediation/>
 3. Masterlehrgang (120 ECTS): An der Pädagogischen Hochschule Christlicher Kirchen Wien/Krems gibt es den „**Masterlehrgang für interreligiöse Kompetenz und Mediation**“. (oben beschrieben)
<https://kphvie.ac.at/institute/zentrum-fuer-weiterbildung/hochschullehrgaenge-im-ueberblick.html?detailDceUid=38560&cHash=bd990961b79d53988d7aa4ea3b7a916f>
- An der Johannes Kepler Universität Linz: der Masterstudiengang „**Mediation und Konfliktmanagement**“. (oben beschrieben)
https://www.wifi.at/kursbuch/akademische-ausbildungen/persoennlichkeit-branchen/master_mediation
- An der „Uni für das Leben in Graz“ gibt es das Masterstudium (120 ECTS) „**Mediation, Negotiation, Communication & Conflict Management**“ und im Anschluss an dieses Studium gibt es auch einen **Upgrade-** Kurs (+47 ECTS).
<https://www.uniforlife.at/de/weiterbildung/recht/masterlehrgaenge/mediation->

[negotiation-communication-conflict-management-masterupgrade/](#)

- Umgedrehte Lernanordnung (Flipped Lernarrangement) Die umgedrehte Lernanordnung ist eine Brücke vom analogen Unterricht in Präsenz zur Bildung in einer digitalisierten Welt. Der von learn Forever entwickelte Grundbildungskurs „Learning Arrangement“ wird mit der Methode des Flipped Course kombiniert. Es wird in kleinen Gruppen (6-8 Frauen mit niedrigem Bildungsniveau) gelernt und „auf den Kopf gestellt“ (flipped). : In multimedialen Selbstlernphasen werden neue Inhalte erarbeitet, in kollaborativen Gruppenphasen wird das Gelernte vertieft und der Lernprozess reflektiert.

[Lernarrangement – lernen für immer](#)

Ein derartiges Bildungs- oder Trainingsprogramm zu keinem der Projektthemen ist derzeit in Österreich verfügbar.

d) Schulungsbedarf

- Werden für diese Berufsprofile formale Qualifikationen oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Tätigkeit bzw. deren Weiterentwicklung benötigt?
- Gibt es nationale Studien oder Veröffentlichungen, die den Ausbildungsbedarf oder Qualifikationsdefizite dieser Berufsprofile analysieren?

Es gibt kein spezielles Bildungs- oder Ausbildungsprogramm, aber generell ist für die Tätigkeit als Mediator*in oder Pädagog*in eine entsprechende Ausbildung in Österreich (Kurse oder Universitätsstudium) erforderlich.

Im Rahmen des Projekts forward 2013 (gefördert durch die EU, Lifelong Learning Programme) hat das Österreichische Frauenzentrum in Graz ein Handbuch mit dem Titel „Ein kompetenzbasierter Ansatz zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe von Migrantinnen – ein Handbuch für alle, die mit Migrantinnen arbeiten“ herausgegeben. Obwohl es erst 2013 veröffentlicht wurde, handelt es sich bei einigen der genannten Kompetenzen um Grundkompetenzen. Man geht davon aus, dass sich an solchen Grundkompetenzen bis heute nichts geändert hat. Der Leitfaden zum Kompetenzhintergrund von Vorgesetzten, also allen Personen, die mit Migrant*innen arbeiten, ist in drei Kategorien unterteilt: Wissen, Einstellungen und Fähigkeiten.

Liste der vorgeschlagenen **Kenntnisse** : Kompetenzbasierte Lernmethodik mit Schwerpunkt auf informellem Lernen; Feministische und Geschlechtertheorien; Migrations- und Menschenbewegungen; Psychologische und soziologische Grundlagen; Empowerment-Theorien; Diversity Management und interkulturelle Beziehungen (Minderheiten und Mehrheiten); Kenntnisse in Mediation und Konfliktlösung; Soziale Gruppen und ihre Organisation (sowohl im Heimatland als auch in den Aufnahmeländern); Gruppenorganisations- und Moderationstechniken; Kenntnisse der zielgruppenrelevanten Gesetzgebung (insbesondere im Hinblick auf Migration und Geschlechtergleichstellung); Grundlagen der im Heimatland der Migrantinnen verfügbaren Ressourcen; Kenntnisse über Ressourcen und Netzwerke in den Gastländern und deren Funktionsweise; Modelle

persönlicher Entwicklung und zwischenmenschlicher Beziehungen; Sprachen und Kommunikationstheorie; Interkulturelle Kommunikation; Kenntnis der arbeitsmarktbezogenen Gesetzgebung und Realität; Kenntnis der Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen bzw. zur Validierung von Kompetenzen und Methoden zur Bedarfs- und Bedarfsanalyse.

Liste der vorgeschlagenen **Einstellungen**: Offenheit; Kreativität; Neugier; Selbsterkenntnis; Empathie; Solidarität; Vertrauen; Respekt und Toleranz; Vertrauen in die Fähigkeiten anderer Menschen; Verhandlungsbereitschaft und Flexibilität; Teamarbeit und Zusammenarbeit

Liste der vorgeschlagenen **Fähigkeiten**: Kommunikationsfähigkeiten: aktives Zuhören, Paraphrasieren, positive Umformulierung usw.; Fähigkeit, Gruppen zu leiten; Fähigkeit, Informationen zu analysieren und zu synthetisieren; Fähigkeit, die Interessen und Ansprüche anderer einzuschätzen; Fähigkeit zur Analyse soziokultureller Systeme: Zugang zu unterschiedlichen kulturellen Logiken; Fähigkeit, interkulturelle Konflikte zu bewältigen und zu vermitteln; Fähigkeit, Vertrauen und Empathie zu wecken; Fähigkeit, in bestimmten Situationen unparteiisch einzugreifen; auf informelle und nachhaltige Weise von anderen lernen; Chancen für Innovation oder Veränderung nutzen und eigene Verantwortlichkeiten (und deren Grenzen) identifizieren.

<https://www.frauenservice.at/application/files/9515/2239/9455/121-forward-handbuch.pdf>

Im Jahr 2018 begann Österreich mit der Umsetzung der von der Europäischen Kommission erarbeiteten Grundsätze und Richtungen der digitalen Bildungsentwicklung. Demnach unterstütze Österreich aktiv Menschen, Bildungseinrichtungen und Bildungssysteme bei der digitalen Transformation. Es ist auch zu beachten, dass es in Österreich drei Schwerpunktrichtungen der „Investition in die lebenslange Entwicklung digitaler Kompetenzen“ gibt:

- Der aktive Einsatz digitaler Technologien im Lehr- und Lernprozess erfordert die Entwicklung einer Qualifikationsstruktur zur Zertifizierung von Lernergebnissen und zur Überprüfung digital erworbener Kompetenzen. Diese Struktur wird mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und der ESCO-Klassifizierung harmonisiert. Darüber hinaus geht es in dieser Richtung um den Ausbau der Zusatzausbildung von Lehrkräften im Kontext digitaler Technologien.
- Zur Entwicklung geeigneter Kompetenzen für die digitale Transformation gehört es, ein gemeinsames Verständnis digitaler Kompetenzen zu wahren und den Menschen die Möglichkeit zu geben, mit digitalen Technologien souverän und verantwortungsvoll umzugehen. Der Referenzrahmen kann in allen Bereichen eingesetzt werden, beispielsweise bei der Entwicklung von Schulungsprogrammen oder Bewertungsinstrumenten. In diese Richtung geht es auch um die Entwicklung eines Konzepts zur Steigerung der Computerkompetenz von Millionen Erwachsenen mit geringer Qualifikation oder niedrigem Bildungsniveau.
- Verbesserung der Bildungssysteme durch effektive Datenanalyse und Vorplanung – Verfolgung der wichtigsten Trends bei der „Digitalisierung“ von Bildungs- und Lehrmaterialien und deren Anpassung an den Einsatz in Bildungssystemen.

<https://www.digitalroadmap.gv.at/handlungsfelder-und-massnahmen/bildung/>

Wir haben den Schulungsbedarf für den Einsatz digitaler Tools zum Unterrichten zu Hause in einem Flipped-Learning-Kontext mit einem Family-Learning-Ansatz in österreichischen Grundschulen wie folgt ermittelt:

- Nutzung digitaler Technologien für Kommunikation, Zusammenarbeit und berufliche Weiterentwicklung.
- Beschaffung, Erstellung und Weitergabe digitaler Ressourcen für Flipped Learning.
- Verwaltung und Orchestrierung des Einsatzes digitaler Technologien beim Lehren und Lernen.
- Einsatz digitaler Technologien und Strategien zur Verbesserung der Beurteilung.
- Nutzung digitaler Technologien zur Förderung der Inklusion von Kindern mit einer anderen Muttersprache als Deutsch durch individuelle Anpassung und aktives Engagement der Lernenden.
- Den Lernenden ermöglichen, digitale Technologien für Information, Kommunikation, Inhaltserstellung, Wohlbefinden und Problemlösung kreativ und verantwortungsvoll zu nutzen.

Der oben genannte Schulungsbedarf steht im Einklang mit dem Europäischen Rahmen für die digitale Kompetenz von Pädagog*innen.

https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/digcompedu_leaflet_en-2017-10-09.pdf

e) Relevante Initiativen

- Gibt es Einrichtungen, Organisationen, Programme oder Erfahrungen auf nationaler Ebene, die für die Zwecke des Curriculums relevant sind? (Bitte nur angeben, wenn dies für die Definition der Lernergebnisse des Curriculums relevant ist.)

Seit 1995 gibt es den Österreichischen Bundesverband für Mediation (ÖBM). Wichtige Kooperationspartner sind das Justizministerium und das Bundesministerium für Frauen, Familie, Jugend und Integration. Die ÖBM hat den Internationalen Tag der Mediation (18. Juni) ins Leben gerufen. Ziel ist die Integration der Mediation in die Gesellschaft und ist als wesentlicher Bestandteil der österreichischen Konfliktkultur verankert. Die ÖBM unterstützt ihre Mitglieder bei der Stärkung ihrer Marktpositionierung, Ausbildung etc. [Willkommen - ÖBM](#)

Das Österreichische Studienzentrum für Frieden und Konfliktlösung (ASPR) wurde 1982 gegründet. Das ASPR ist eine unabhängige, gemeinnützige und überparteiliche Organisation. Es beschäftigt sich mit Forschung, Bildung/Training und praktischer Konflikttransformation. Forschung, Fachtagungen und Publikationen zum Dialog zu aktuellen friedenspolitischen Themen. Neben der Forschung liegt der Schwerpunkt der ASPR-Ausbildung auf der Friedenserziehung. Ihre Zielgruppen sind Studierende, Berufstätige, die in Krisengebieten arbeiten, sowie Interessierte aller Berufsgruppen und Altersgruppen. Interessierte können die Sommerakademie besuchen. Die ASPR-Sommerakademie versteht sich in erster Linie als Forum für aktuelle Informationen, friedensorientierte Fortbildung, politische Diskussion und intellektuelle Auseinandersetzung. Ziel ist es, Forschung und Praxis, Dialog und Aktion, Kultur

und Politik unter Beibehaltung einer wissenschaftlichen Ausrichtung zu verbinden.
<https://www.aspr.ac.at/en/education-training/peace-education#/>

Zu den führenden Trends der Entwicklung digitaler Kompetenzen in der Grundschulbildung in Österreich gehören:

- Schulung des pädagogischen Personals im Bereich „Elementarpädagogik“ und Ausbildung digitaler Kompetenzen von Lehrkräften;
- Kennenlernen neuer digitaler Bildungswerkzeuge und -formate – Einsatz von MOOC und OER im Grundschulunterricht;
- der Einsatz digitaler Medien zur digitalen Kompetenzentwicklung;
- Erleichterung der Entwicklung digitaler Bildung durch öffentliche Finanzierung oder Teilnahme an internationalen Projekten und Zuschüssen;
- Einführung der Online-Grundschulbildung durch den Einsatz von Gamification-Elementen;
- die Schaffung einer zentralen digitalen Infrastruktur (Fernlernplattformen, Webkonferenzsysteme etc.) mit methodischer Unterstützung für Grundschuleinrichtungen;
- die Einrichtung virtueller Bildungsplattformen

f) Kompetenzrahmen

Fügen Sie hier Ihren Kompetenzvorschlag (Liste) ein:

- Didaktische Kompetenz
- Digitale Lernkompetenz
- Sprachliche Kompetenz
- Interkulturelle Fähigkeiten
- Kommunikationskompetenz
- Kompetenzen zur Problemlösung und zum kritischen Denken
- Selbstregulierte Lernkompetenz (Planung, Überwachung und Reflexion)
- Emotionale Kompetenz
- Kompetenz, in generationsübergreifenden Teams zu arbeiten
- Sozialkompetenz

g) Einheiten der Lernergebnisse

Fügen Sie hier Ihre Vorschläge für die Lerneinheiten ein:

- 1) Flipped Learning in einem pädagogischen Ansatz für Family Learning
- 2) Digitale Tools im Kontext des Flipped Learnings
- 3) Rolle der Eltern beim Flipped Learning von Kindern
- 4) Interkulturelle und generationenübergreifende Kommunikation im familiären Lernkontext
- 5) Soziale Kompetenzen für interkultureller Mediator*innen für Flipped Learning

Theoretischer Rahmen IRLAND

Partner: Innoquality Systems

Land: Irland

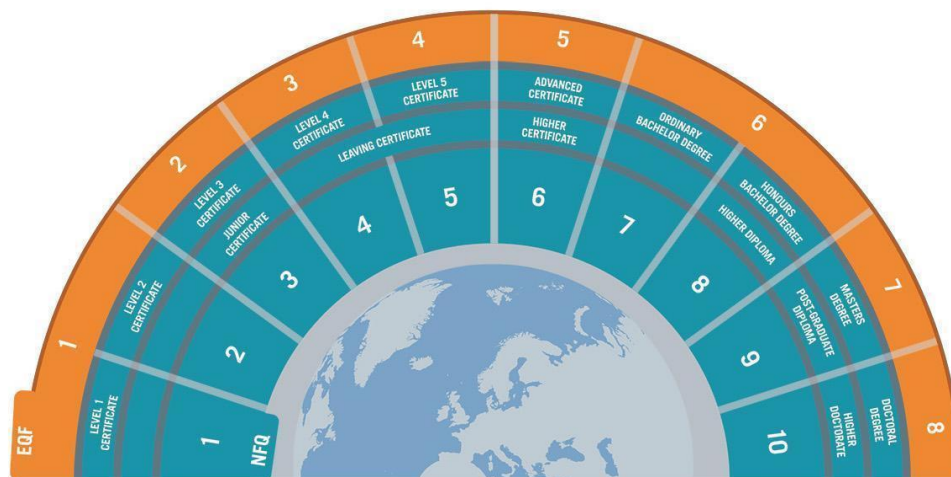
a) NQR- und ECVET-Update

Der Irish National Framework of Qualifications ist ein 10-stufiger Rahmen für die Entwicklung, Anerkennung und Vergabe von Qualifikationen in Irland. Alle zehn Stufen werden von Quality and Qualifications Ireland reguliert und überwacht. Das QQI ist eine staatliche Behörde, die für die Förderung von Qualität und Verantwortlichkeit bei Bildungs- und Ausbildungsdiensten verantwortlich ist.

Die Stufen 1 und 2 (Grundschule) werden direkt vom QQI vergeben und entsprechen einer Stufe 1 im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). Die staatliche Prüfungskommission vergibt die Stufen 3 bis 5 (Sekundarschule). Die entsprechenden Staatsexamen heißen „Junior Certificate“ (Stufe 3), was einer Stufe 2 im EQR entspricht, und „The Leaving Certificate“ (Stufe 4 und 5) entsprechen Stufe 3 und 4 im EQR.

Level 6 entspricht dem Erreichen eines höheren Zertifikats und Advanced Certificates entsprechen einem Level 5 im EQR. Diese Zertifikate werden von privaten Bildungseinrichtungen und den 13 Irish Institutes of Technology verliehen.

Stufe 7 (Ordinary Bachelor Degree) entspricht Stufe 6 im EQR und Stufe 8 (Honours Bachelor Degree oder Higher Diploma) entspricht ebenfalls Stufe 6 im EQR. Level 9 (Post Graduate Diploma und Master's Degree) entspricht Level 7 im EQR, Level 10 (High Doctorate und Doctorate Degree) entspricht Level 8 im EQR. Alle oben genannten Qualifikationen werden von privaten Bildungseinrichtungen, den 13 Irish Institutes of Technology und den 7 irischen Universitäten verliehen.



Léargas überwacht das ECVET-System. Léargas wird nicht direkt finanziert, unterstützt Organisationen und Lernende jedoch mit Informationen und Unterstützung bei der Umstellung ihrer Qualifikationen. www.leargas.ie

b) Berufliche Profile

Derzeit gibt es in Irland keine interkulturellen Mediator*innen, die die Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning durch Methoden des Familienlernens stärken. Relevant ist jedoch das folgende Berufsbild

Mayte C. Martín hat einen PhD von der School of Sociology des University College Dublin (Irland) www.ucd.ie/online/. Sie lehrte mehrere Jahre an der School of Applied Languages and Intercultural Studies der Dublin City University. Sie arbeitete in Zusammenarbeit mit der Dublin City University www.dcu.ie/ und der NGO Doras www.doras.org an; den Unterschied zwischen Dolmetscher*innen und interkulturellen Mediator*innen definieren.

https://doras.dcu.ie/16481/1/Martin_and_Phelan_Translocations.pdf.

Gibt es einen Lernergebnisansatz, der diese Profile auf nationaler Ebene beschreibt?
Auf nationaler Ebene wurden keine Lernergebnisse beschrieben.

c) Bildungs- oder Schulungsprogramme

- Benötigen diese Berufsprofile eine Qualifikation oder einen Bildungsabschluss oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Arbeit?

BA in Angewandten Sprachen und Interkulturellen Studien

BA in Soziologie

- Gibt es eine Schulung, die speziell darauf abzielt, die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden zu unterstützen?

Es gibt keine Schulung, die speziell die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund an Flipped Learning durch Family Learning-Methoden unterstützt.

d) Schulungsbedarf

- Werden für diese Berufsprofile formale Qualifikationen oder eine spezielle Ausbildung für den Zugang zu ihrer Tätigkeit bzw. deren Weiterentwicklung benötigt?

NEIN

- Da es in Irland keine Fachkräfte mit diesem Profil gibt, wurden keine formalen Qualifikationen oder eine spezifische Ausbildung für den Zugang zu dieser Stelle bzw. für die Weiterentwicklung dieser Stelle ermittelt.

NEIN

- Gibt es nationale Studien oder Veröffentlichungen, die den Ausbildungsbedarf oder Qualifikationsdefizite dieser Berufsprofile analysieren?

Es gibt keine nationalen Studien oder Veröffentlichungen, die den Ausbildungsbedarf oder die Qualifikationsdefizite dieser Berufsprofile analysieren.

e) Relevante Initiativen

- Gibt es Einrichtungen, Organisationen, Programme oder Erfahrungen auf nationaler Ebene, die für die Zwecke des Curriculums relevant sind? (Bitte nur angeben, wenn dies für die Definition der Lernergebnisse des Curriculums relevant ist.)

Das Clare Family Learning Project [www. familylearning.ie](http://www.familylearning.ie) unterstützt Eltern in entscheidenden Momenten durch Kurse, z. B. beim Eintritt ihrer Kinder in die Vorschule, in die Grundschule und beim Übergang in die zweite Stufe. Sie bieten Eltern auch Lernangebote für sich selbst an, wenn ihre Kinder weitergezogen sind.

Das Clare Family Learning Project (Clare VEC Adult Basic Education Service) bietet außerdem kostenlose Kurse für Eltern an, die möglicherweise die Schule vorzeitig verlassen haben oder Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben oder Rechnen haben. Sie organisieren zeitweise Kurse im ganzen Land, um den Eltern gerecht zu werden. Sie sind Experten für Familienlernen.

f) Kompetenzrahmen

Fügen Sie hier Ihren Kompetenzvorschlag (Liste) ein:

Die Lernenden können Barrieren identifizieren, die die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning verhindern.

Die Lernenden können Flipped Learning definieren und erklären.

Die Lernenden können Best Practices vorschlagen, die die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning unterstützen.

Die Lernenden können Flipped-Learning-Angebote einschätzen und an die Bedürfnisse von Familien mit Migrationshintergrund anpassen.

g) Einheiten der Lernergebnisse

Fügen Sie hier Ihre Vorschläge für die Lerneinheiten ein:

Bildungsbarrieren, mit denen Familien mit Migrationshintergrund konfrontiert sind
Umgedrehtes Lernen/Flipped Learning

Bildungsherausforderungen durch Migration

Mit Flipped Learning den migrationsbedingten Bildungsherausforderungen begegnen

Mit Flipped Learning auf die Bildungsbedürfnisse von Familien mit Migrationshintergrund eingehen

Ermittlung des Bildungsbedarfs von Familien mit Migrationshintergrund mit Flipped Learning

Einbindung von Familien mit Migrationshintergrund in die Bildung mit Flipped Learning

Anhang II: Definition des Kompetenzrahmens

Kommunikationskompetenzen
Informationen klar und präzise zu vermitteln. Strategien zur interkulturellen Kommunikation. Fähigkeiten zur Bewältigung sozialer und kommunikativer Probleme in der Schulgemeinschaft mit Familien mit Migrationshintergrund.
Pädagogische Kompetenzen
Pädagogische Fähigkeiten. Didaktische Kompetenz. Selbstregulierte Lernkompetenz (Planung, Überwachung und Reflexion). Kompetenz zur Förderung von Diversität und Inklusion im Unterricht.
Interkulturelle Kompetenzen
Soziolinguistische und kulturelle Sensibilität. Kenntnisse in Soziologie, Psychologie und Ethnologie. Strategien zur interkulturellen Kommunikation.
Management- und Organisationskompetenzen
Fähigkeiten im Budgetmanagement. Fähigkeiten zur Konfliktbewältigung und -lösung. Transparenz und Neutralität herstellen. Vertrauen und Beziehungen aufbauen. Erleichterung der Zusammenarbeit. Lenkung der Parteien auf gemeinsame Ziele. Zeiteinteilung.
Projektspezifische Kompetenzen
Kenntnisse über Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit Migration. Kenntnisse der Flipped-Learning-Methodik und Family-Learning-Ansätze. Kompetenz in der Planung, Umsetzung und Bewertung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Kompetenz im Konfliktmanagement speziell für interkulturelle Mediation.
Digitale Kompetenzen
Digitale Lernkompetenz. Digitale Kompetenz bei der Umsetzung von Flipped Learning im schulischen Umfeld.
Soziale und emotionale Kompetenzen
Empathie. Emotionale Kompetenz. Sozialkompetenz. Ein Klima des Vertrauens und der Sicherheit schaffen.
Evaluierungs- und Anpassungskompetenzen
Identifizierung von Hindernissen für die Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning. Definition und Erklärung von Flipped Learning. Vorschläge für bewährte Verfahren zur Unterstützung der Teilnahme von Familien mit Migrationshintergrund am Flipped Learning.

Einschätzung und Anpassung von Flipped-Learning-Möglichkeiten entsprechend den Bedürfnissen von Familien mit Migrationshintergrund.