



PROGRAMME OF INCLUSION  
FOR MIGRANT PEOPLE AT RISK  
OF SOCIAL EXCLUSION

# Deutsche Ressourcen für die kulturelle Ausbildung von Migrationsfachleuten



Erasmus+

# Deutsche Ressourcen für die kulturelle Ausbildung von Migrationsfachleuten

Programme of Inclusion  
for Migrant People at risk  
of social exclusion



Erasmus + Project KA220-ADU-Cooperation partnerships in adult education 023-1-ES01-KA220-ADU-000160578



Co-funded by  
the European Union



# Deutsche Ressourcen für die kulturelle Ausbildung von Migrationsfachleuten

Erstausgabe, Januar 2025

## KOORDINATION

Andrés González Novoa - ULL

María Lourdes C. González Luís - ULL

María Daniela Martín Hurtado - ULL

Pedro Perera Méndez - ULL

Juan José Sosa Alonso - ULL

## VERFASSEN

Adelina Luntraru; Anna Matviienko; Ricardo Tavio -  
EVM GROUP SL

Senad Sakipovski; Adem Ademi; Cayetano Fernandez  
- Institut Fur Roma und Minderheiten Ev

Georgios Triantafyllidis - Aalborg Universitet

Kleio Koutra; Kostas Petridis; Eleni Koutsouraki;  
Katerina Oikonomou; Lina Pelekidou; Ioanna Kyrou;  
Andreas Vorizanakis - Elliniko Mesogeiaiko  
Panepistimio

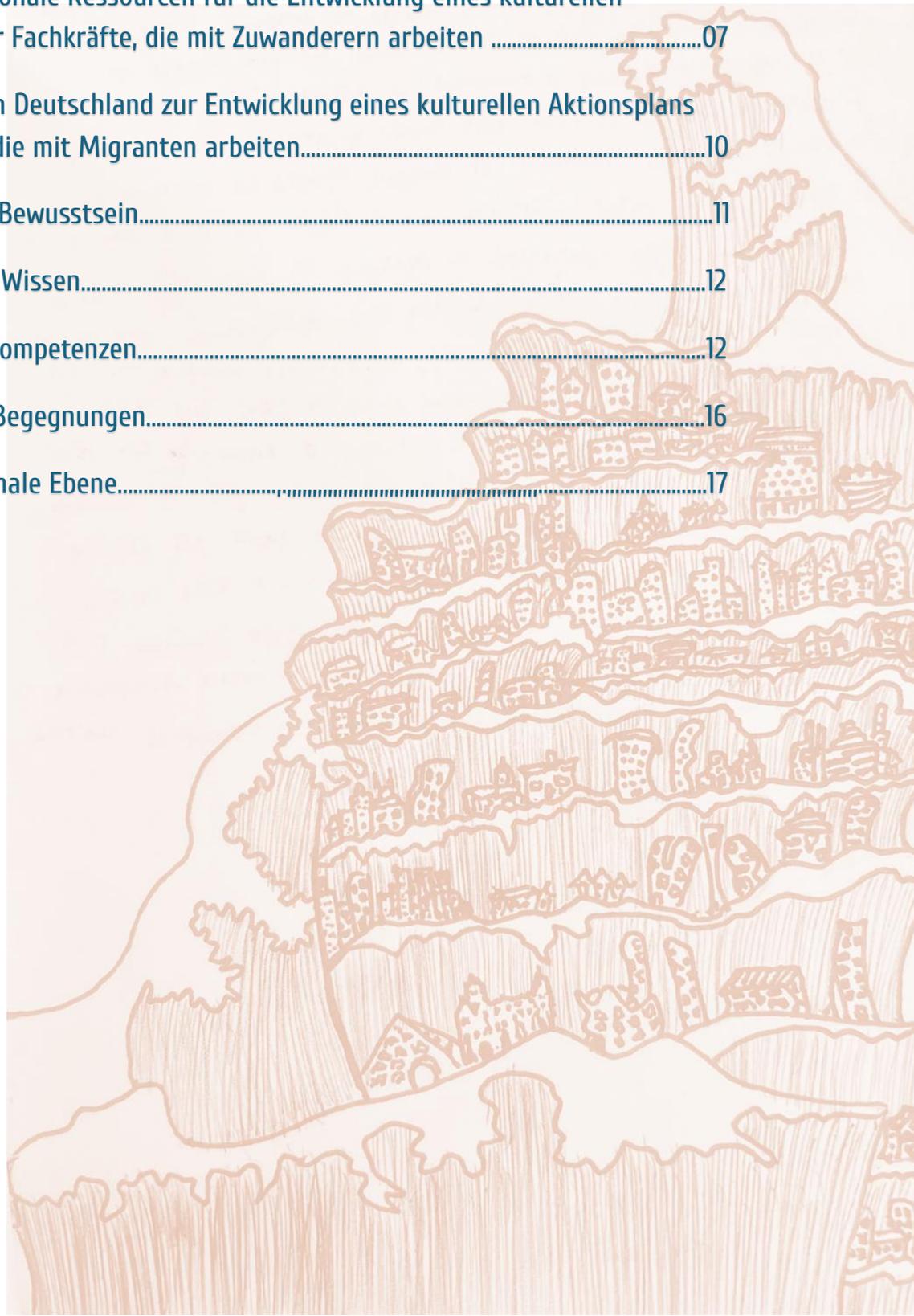
Dario Assante; Serena Bernardini, Michaela Lucrezia  
Squicciarro - MAG Uninettuno srl



Co-funded by  
the European Union



1. Einleitung.....	01
2. Elemente, die bei der Erstellung eines kulturellen Aktionsplans auf der Grundlage des Kontinuums kultureller Kompetenz zu berücksichtigen sind .....	03
3. Deutsche nationale Ressourcen für die Entwicklung eines kulturellen Aktionsplans für Fachkräfte, die mit Zuwanderern arbeiten .....	07
3.1 Ressourcen in Deutschland zur Entwicklung eines kulturellen Aktionsplans für Fachkräfte, die mit Migranten arbeiten.....	10
3.1.1. Kulturelles Bewusstsein.....	11
3.1.2. Kulturelles Wissen.....	12
3.1.3 Kulturelle Kompetenzen.....	12
3.1.4. Kulturelle Begegnungen.....	16
3.1.5 Die kommunale Ebene.....	17



# 1. Einführung

Unser Planet ist ein einsamer Fleck in der großen, alles umhüllenden kosmischen Finsternis. In unserer Dunkelheit - in all dieser Weite - gibt es nicht den Hauch einer Hilfe von irgendwoher, die uns vor uns selbst retten könnte. Die Erde ist die einzige bisher bekannte Welt, die Leben beherbergt. Es gibt, zumindest in absehbarer Zukunft, keinen anderen Ort, an den unsere Spezies auswandern könnte. Besuchen, ja. Ansiedeln, noch nicht. Ob es uns gefällt oder nicht, im Moment müssen wir auf der Erde bleiben. Es wurde gesagt, dass die Astronomie demütigend und charakterbildend ist. Vielleicht gibt es keinen besseren Beweis für die menschliche Hybris als dieses ferne Bild unserer winzigen Welt. Für mich unterstreicht es unsere Verantwortung, einander freundlicher zu behandeln und den blassblauen Punkt, die einzige Heimat, die wir je gekannt haben, zu bewahren und zu pflegen. (Carl Sagan, 2003:33)



Das Konsortium aus EVM, dem Institut für Roma und Integration (IRMI), der Universität Alborg, der Universität La Laguna und ihrer Forschungsgruppe für kritische Pädagogik PEDACRI, der Hellenic Mediterranean University und der Università Telematica Internazionale UNINETTUNO, die Entwicklung des Programms zur Eingliederung von Migranten, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind (PIPE), im Rahmen des dritten Arbeitspakets, dessen Ziel es ist, Fachleuten, Freiwilligen und Migranten ein Instrumentarium zur Verfügung zu stellen, das eine Pädagogik der Gastfreundschaft begünstigt, d.h. den Aufbau einer Ethik der Rassenverschiedenheit, um sich eine Kultur des Friedens vorzustellen, die in Abschnitt 2. In Abschnitt 4 des Programms wird ein Leitfaden für Fachkräfte vorgestellt, mit dem sie ihren eigenen Aktionsplan für die Schulung kultureller Kompetenzen entwerfen können, wobei nationale Ressourcen in der Sprache des jeweiligen Teilnehmerlandes integriert werden (PIPE: 49-54).

Wir stellen daher einen kurzen theoretischen Rahmen vor, der es ihnen ermöglicht, sich dem Konzept der kulturellen Kompetenz zu nähern, sowie einen Stufenweg, der es jedem Fachmann oder jeder Organisation ermöglicht, auf der Grundlage ihrer Erfahrungen und Bedürfnisse zu entscheiden, ob sie, wie in Cortázars Roman Rayuela, den gesamten Weg gehen oder sich für eine oder mehrere bestimmte Stufen entscheiden. Auf diese Weise strukturieren wir den Leitfaden nicht als einen linearen und sequentiellen Prozess, was er durchaus sein kann, sondern als einen Saal, der es einem erlaubt, zu wählen, welchen Raum man besuchen oder so oft wie nötig wieder besuchen möchte.

Dabei gehen wir von Hayes' Kontinuum der kulturellen Kompetenz (1991) aus und übertragen es vom Gesundheitsbereich auf den pädagogischen Bereich, indem wir Fragen integrieren, die wir, die wir im Bereich der Migrationsbewegungen arbeiten, uns stellen und einen Wissensdialog anbieten wollen, der Epistemologien des Widerstands in den Gemeinschaften

hervorbringt, die die Prozesse der Kolonisierung, die zu einer Vielzahl von Gewalt führen, verhindern oder abschwächen.

Unser Vorschlag zielt darauf ab, kulturelle Sensibilität zu wecken, Ressourcen zur Erweiterung des kulturellen Wissens anzubieten, die Ausbildung kultureller Fähigkeiten zu fördern, interkulturelle Begegnungen zu unterstützen und die persönliche Entwicklung auf Gemeinschaftsebene zu verbessern.

Auf diese Weise bieten wir eine Analyse der Hindernisse und Schwierigkeiten, auf die wir tagtäglich bei der Umsetzung eines Schulungsplans für kulturelle Kompetenz im Bereich der Interkulturalität stoßen, eine Reihe von Überlegungen zum Konzept der Identität und des Erbes sowie die Notwendigkeit, unsere Bemühungen auf den kollektiven und schrittweisen Aufbau einer Ethik der Rassenmischung als erkenntnistheoretischen Rahmen zu richten, um die grundlegenden Elemente zu definieren, die vor der Einführung eines Schulungsplans für kulturelle Kompetenz in einem bestimmten Kontext zu beachten sind.

Der zweite Teil des Leitfadens definiert die Lernziele und einen Dekalog bewährter Praktiken, um einen Dialog und eine gemeinschaftliche Reflexion darüber anzuregen, was wir bei der Gestaltung unseres eigenen Ausbildungsplans berücksichtigen sollten. Schließlich wird in Anlehnung an das Kontinuum von Hayes eine Struktur skizziert, die ein anpassungsfähiges, flexibles und mit der Realität der jeweiligen Organisation oder Fachkraft kohärentes Schulungsprogramm begünstigen kann. Dieser Abschnitt ist in einer Tabelle zusammengefasst, in der Sie spezifische Elemente aus den verschiedenen Sozial- oder Humanwissenschaften finden, die uns helfen, die Struktur unseres eigenen Plans im Detail zu definieren und zu personalisieren. Ziel ist es nicht, ein fertiges Produkt zu liefern, sondern vielmehr die Zutaten und das Rezept, damit jeder seinen eigenen Aktionsplan für die Entwicklung kultureller Kompetenz kochen kann.

Der dritte Abschnitt könnte ein Anhang sein, als Beispiel dienen, es geht darum, aus unserer Erfahrung herauszugehen und viele weitere Stimmen anzubieten, die bereits in dem Bereich arbeiten, der uns betrifft, eine Reihe von Überlegungen, die wir unter den Partnern, die das PIPE-Konsortium bilden, in Betracht gezogen haben und die zu Vorschlägen oder konkreten Beispielen für jede der Dimensionen und die Elemente, die in ihnen untergebracht sind, werden, so dass sie als dialogische Referenz dienen können, um die Grundlagen an die unwiederholbaren und unvergleichlichen Realitäten anzupassen.

Es handelt sich also um einen offenen Leitfaden, und im Prozess der Erstellung ist Ihre Beteiligung für seine Verbesserung unerlässlich. Es geht nicht darum, ein Rezept oder eine konkrete Lösung zu geben, sondern darum, einen Rahmen für interkulturelle Gespräche zu schaffen, an denen alle Akteure teilnehmen und ihre Erfahrungen und ihr Wissen im Laufe der Zeit einbringen. Sagen wir, dass das, was vorgestellt wurde, ein Ausgangspunkt ist, um gemeinsam beim Aufbau nachhaltiger und geselliger Formen des Bewohnens der Welt voranzukommen, mit jenem Bild, das uns Apollo XIII. gab und das Carl Sagan über unser

gemeinsames Zuhause schrieb, jene kleine blaue Murmel, zerbrechlich und einsam, die mitten im Äther schwebt, wo wir im Sinne der Bürgerpflicht verpflichtet sind, zusammenzuleben. Die Frage von Touraine ist zwingend: Können wir zusammen leben? Die Ausarbeitung dieses Leitfadens ist eine bedingte Bejahung: Ja, aber wir müssen lernen, wie, und das zwingt uns, unsere tägliche Trägheit zu unterbrechen und daran zu denken, dass wir lernen müssen, uns eine Kultur des Friedens vorzustellen, die die Vielfalt, die diesen kleinen Marmor bewohnt, willkommen heißt.

## 2. Elemente, die vor der Ausarbeitung eines kulturellen Aktionsplans auf der Grundlage des Kontinuums kultureller Kompetenz zu berücksichtigen sind

Das Kontinuum kultureller Kompetenz		Phasen und Elemente kultureller Kompetenz für die Ausbildung von Fachkräften	
<b>Kulturelle Zerstörung</b>	Diese Phase wird durch die Richtlinien, Einstellungen, Praktiken und Strukturen definiert, die Teil eines Systems, einer Organisation oder einer indigenen Gruppe von Menschen, auch bekannt als Stamm oder Gemeinschaft, sind und für eine bestimmte kulturelle Gruppe besonders destruktiv und schädlich sind	<b>Kulturelle Sensibilität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Lokale Bräuche und Traditionen verstehen: Die Kenntnis lokaler Bräuche, Traditionen und sozialer Normen kann Einwanderern dabei helfen, alltägliche Interaktionen zu meistern und Missverständnisse zu vermeiden.</li> <li>○ Die Sprachkenntnisse: Die Beherrschung der Landessprache ist für eine effektive Kommunikation und den Zugang zu Dienstleistungen wie Gesundheit, Bildung und Beschäftigung unerlässlich.</li> <li>○ Die Teilnahme an kulturellen Aktivitäten: Die Teilnahme an lokalen kulturellen Aktivitäten</li> </ul>

Das Kontinuum kultureller Kompetenz		Phasen und Elemente kultureller Kompetenz für die Ausbildung von Fachkräften	
<b>Kulturelle Behinderung</b>	<p>In dieser Phase sind das System oder die Menschen einer regionalen Kultur sehr parteiisch. Sie sind nicht in der Lage, effektiv auf die Bedürfnisse, Vorlieben, Interessen und Traditionen einer großen Gruppe mit unterschiedlichen kulturellen Überzeugungen einzugehen. In dieser Kategorie gibt es ein Stereotyp: Sie glauben an die Überlegenheit einer größeren Kultur, was dazu führt, dass andere kleinere ethnische Gruppen mit ihren eigenen kulturellen Attributen entmachtet werden.</p>		<p>kann ein Gefühl der Zugehörigkeit und des gegenseitigen Respekts fördern.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Bildung und Ausbildung: Bildungsprogramme, die eine Schulung zur kulturellen Sensibilisierung umfassen, können Einwanderern helfen, den historischen und kulturellen Kontext ihrer neuen Umgebung zu verstehen.</li> <li>○ Die Unterstützung durch die Gemeinschaft: Der Aufbau eines Unterstützungsnetzwerks sowohl in der Einwanderer- als auch in der örtlichen Gemeinschaft kann emotionale und praktische Hilfe leisten.</li> <li>○ Die Respekt vor Vielfalt: Sowohl Einwanderer als auch Aufnahmegemeinschaften profitieren von der Anerkennung und Wertschätzung kultureller Vielfalt, die zu integrativeren und harmonischeren Gesellschaften führen kann.</li> </ul>
<b>Kulturblindheit</b>	<p>Kulturblindheit ist die Phase, in der das System, die Organisation oder die Regierung alle Kulturen so behandelt, als ob sie eine wären. Sie beginnen, Menschen gleich zu behandeln und zu betrachten, obwohl diese Menschen tatsächlich unterschiedliche Überzeugungen und Traditionen haben, die einander widersprechen können..</p>	<b>Kulturelles Wissen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Einwandererkultur: (Geschichte, Traditionen, Werte, Familiensystem, Religion, künstlerische Ausdrucksformen...).</li> <li>○ Die Auswirkungen von Rassismus und Armut auf Verhalten, Einstellungen, Werte und Behinderungen.</li> <li>○ Die Verhaltensmuster von Einwanderern bei der Suche nach Hilfe.</li> <li>○ Die Rolle von Sprache, Sprachmustern und Kommunikationsstilen in der Aufnahme- und Einwanderergemeinschaft.</li> <li>○ Die Auswirkungen der Politik des öffentlichen Dienstes auf Einwanderer.</li> <li>○ Die Ressourcen (Zentren, Einzelpersonen, informelle Unterstützungsnetzwerke usw.), die Minderheitengruppen und Gemeinschaften zur Verfügung stehen.</li> <li>○ Die Einzelpersonen und Gemeinschaften mit Migrationshintergrund.</li> <li>○ Die Erkennen Sie, wie die Werte von Fachkräften in Konflikt geraten oder sich an die Bedürfnisse von Einwanderern aus anderen Kulturen anpassen können.</li> <li>○ Die Erfahren Sie, wie sich Machtverhältnisse in Gemeinschaften oder Institutionen auf verschiedene Kulturen auswirken..</li> </ul>

Das Kontinuum kultureller Kompetenz		Phasen und Elemente kultureller Kompetenz für die Ausbildung von Fachkräften	
<b>Kulturelle Vorkompetenz</b>	<p>In dieser Phase beginnt das System, die Organisation oder die Regierung zu erkennen, wo ihre Stärken liegen. Diese Phase ermöglicht es ihnen auch, die Bereiche zu erkennen, in denen sie sich verbessern müssen, um effektiv zu reagieren und sich an die Bedürfnisse einer vielfältigen Gruppe von Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund anzupassen.</p>	<b>Kulturelle Fähigkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Techniken zum Kennenlernen der Kultur von Einwanderern (interkulturelles Bewusstsein).</li> <li>○ Die Fähigkeiten, genaue Informationen über Einwanderer zu vermitteln (interkulturelle Kommunikation).</li> <li>○ Die Fähigkeit, ethnische Probleme/Unterschiede offen zu diskutieren und mit kulturbasierten Beispielen zu reagieren.</li> <li>○ Die Fähigkeit, die Bedeutung der ethnischen Zugehörigkeit für Einwanderer einzuschätzen. Menschenrechte verstehen.</li> <li>○ Die Fähigkeit, zwischen Symptomen (Problemen) zu unterscheiden, die ihre Ursache beim Einwanderer haben, und solchen, die sich aus der sozialen Struktur ergeben.</li> <li>○ Die Interviewtechniken, die dem Fachmann helfen, die Sprache zu verstehen und an die Migrantenkultur anzupassen (Respektierung der Privatsphäre und Vertraulichkeit).</li> <li>○ Die Fähigkeit, das Konzept der Ermächtigung zugunsten von Migranten und ihren Gemeinschaften einzusetzen.</li> <li>○ Die Fähigkeit, öffentliche Ressourcen zugunsten von Einwanderern und ihren Gemeinschaften einzusetzen. Klares Verständnis der Organisationswerte und der Berufsethik.</li> <li>○ Die Fähigkeiten zur Erkennung und Bekämpfung von Rassismus, ethnischen Stereotypen und Mythen bei Einzelpersonen und Institutionen (Selbstbewusstsein).</li> <li>○ Die Fähigkeiten zur Entwicklung und Validierung neuer Forschungs- und Bewertungstechniken für die Arbeit mit Einwanderern (Fähigkeit, genaue Aufzeichnungen zu führen und effektive Berichte zu verfassen).</li> </ul>
<b>Kulturelle Kompetenz</b>	<p>In dieser Phase akzeptiert und respektiert das gesamte System die unterschiedlichen Kulturen seiner Gruppe. Damit bewerten und verbessern sie weiterhin ihre Dienstleistungen für alle Menschen in ihrem Sektor, die verschiedenen kulturellen Ethnien angehören.</p>	<b>Kulturelle Treffen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Definieren Sie Ihre eigene Wahrnehmung der Gruppe neu</li> <li>○ Die Falsche Stereotypen verhindern und abbauen</li> <li>○ Die Erhalten Sie vielfältige Antworten aus erster Hand darüber, wie der andere die gleiche Realität wahrnimmt.</li> <li>○ Die Entwickeln Sie interkulturelle Kommunikationskompetenz, indem Sie nicht nur die Bedeutung von Wörtern beobachten, sondern auch lernen, angemessene oder beleidigende verbale und nonverbale Botschaften zu erkennen.</li> <li>○ Die Das Verstehen einer anderen Kultur im Alltag bietet Nähe und Tiefe über die Elemente hinaus, die wir auf der Stufe des kulturellen Wissens entdeckt haben, das immer allgemeiner Natur ist und nicht immer repräsentativ für die Unterschiede ist, die jeder Kultur innewohnen.</li> </ul>

Das Kontinuum kultureller Kompetenz		Phasen und Elemente kultureller Kompetenz für die Ausbildung von Fachkräften	
<p style="text-align: center; font-weight: bold; color: #00695c;">Kulturelle Expertise</p>	<p>Endlich ist kulturelle Kompetenz erreicht. In dieser Phase genießen die verschiedenen Kulturen einer Gruppe oder Nation hohes Ansehen und werden vom System, der Organisation oder der Regierung effektiv behandelt.</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold; color: #00695c;">Die Community-Ebene</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Die beteiligten Gruppen müssen ein gemeinsames Problem identifizieren und kooperativ und demokratisch an die Arbeit gehen, indem sie Ziele und operative Strategien zu deren Erreichung definieren. Diese Ziele müssen klar definiert, ausreichend attraktiv und erreichbar sein; Es muss klar festgelegt werden, welchen Beitrag jede Gruppe leistet, und es muss betont werden, dass sie ohne die Beteiligung aller nicht erreicht werden können.</li> <li>○ Die Es ist wichtig, dass Menschen und/oder Organisationen, die verschiedene Gruppen in der Gemeinschaft repräsentieren, die gleiche Macht, den gleichen Respekt und die gleiche Bedeutung haben.</li> <li>○ Die Gemeinschaftsaktivitäten sollten so gestaltet sein, dass Mitglieder verschiedener Gruppen die Möglichkeit haben, sich als Individuen kennenzulernen.</li> <li>○ Die Es sollten Aktivitäten konzipiert werden, bei denen Personen aus verschiedenen Gruppen durch Interaktion ihre Gemeinsamkeiten identifizieren und die positiven Elemente anderer Gruppen erkennen: Kultur, Sprache usw.</li> <li>○ Die Konflikte müssen erkannt, respektiert und bewältigt werden, um die Beziehungen zwischen Gruppen zu verbessern.</li> <li>○ Die Erfolgreiche gemeinsame Aktivitäten sollten gefeiert werden, da sie nicht nur die Gemeinschaften, in denen die Gruppen leben, verbessern, sondern auch ihre Beziehungen stärken.</li> <li>○ Die Über einen längeren Zeitraum aufrechterhaltene und institutionell unterstützte Interaktionssituationen stärken die Beziehungen zwischen den Gruppen.</li> <li>○ Die Um effektiv zu sein, müssen Beziehungen zwischen verschiedenen Gruppen in einer Gemeinschaft auf mehreren Ebenen funktionieren: persönlich, relational und institutionell. auf mehreren Ebenen: persönlich, relational und institutionell.</li> </ul>

### 3. Deutsche nationale Ressourcen für die Entwicklung eines kulturellen Aktionsplans für Fachleute, die mit Migranten arbeiten

In diesem Abschnitt bieten wir nationale Ressourcen an, die in konkreter und kontextbezogener Weise auf jeden der wichtigsten Punkte jeder Dimension kultureller Kompetenz eingehen. Ziel ist es, kontextbezogene Ressourcen anzubieten, die an die jeweilige territoriale Realität angepasst sind, damit Fachkräfte einen personalisierten Schulungsplan für den Erwerb kultureller Kompetenz auf persönlicher oder kommunaler Ebene erstellen können. Dazu sollten sie die Elemente berücksichtigen, die jede Dimension der kulturellen Kompetenz ausmachen, und nach Ressourcen suchen, die kontextbezogen auf die von ihnen als besonders relevant erachteten Elemente eingehen. Das Ziel ist es, praktische und einfache Referenzen anzubieten, die konsolidiert und kontrastiert werden. Wir gehen von dem Grundsatz aus, dass weniger mehr ist und dass es besser ist, wenig zu haben, das gut ist, als viel, das durchschnittlich ist.

Das Kontinuum der kulturellen Kompetenz	Phasen	Ressourcen
Kulturelle Destruktivität	<b>Kulturelle Sensibilität</b>	Kulturelles Bewusstsein bedeutet, sich in die Lage des anderen zu versetzen, ohne zu vergessen, dass es nicht die eigene ist. In Anbetracht der Elemente dieser Dimension der kulturellen Kompetenz müssen wir also den Fachkräften auf nationaler Ebene Mittel zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, den Zuwanderern die Elemente ihrer eigenen Kultur verständlich zu machen, damit sie in dem neuen Umfeld des Zusammenlebens angemessen und sicher interagieren können. Wir sind der Meinung, dass es in Bezug auf das kulturelle Bewusstsein ausreicht, eine Ressource pro Element anzubieten. Wenn man bedenkt, dass wir sechs Ressourcen pro Land anbieten werden, also insgesamt dreißig Ressourcen für diese Dimension, in einem Leitfaden, der mit der Interaktion durch Gespräche und Workshops wachsen soll, ist dies ein guter Ausgangspunkt.
Kulturelle Unfähigkeit		

<p>Kulturelle Blindheit</p>	<p>Kulturelles Wissen</p>	<p>In Bezug auf das kulturelle Wissen, das wir in Abschnitt 1.3.2 des Leitfadens und Aktionsplans für die kulturelle Ausbildung von Fachkräften im Migrationsbereich definieren und das wir in die zweite Stufe des kulturellen Ausbildungsplans einordnen, müssen wir nach Ressourcen suchen, die den Fachkräften helfen, etwas über andere Kulturen zu lernen, ihr Bewusstsein für die Auswirkungen zu schärfen, unter denen sie durch Rassismus und Armut leiden, und für die Auswirkungen, die die Politik des öffentlichen Dienstes auf sie hat, ihnen Zugang zu Wissen über Migrantengemeinschaften zu verschaffen und zu erkennen, welche beruflichen Werte möglicherweise im Widerspruch zu den Bedürfnissen verschiedener Kulturen stehen oder an diese angepasst werden müssen. Wenn wir auf der vorherigen Ebene den Fachkräften die Anerkennung ihrer eigenen Kultur oder der vorherrschenden Kultur im Gastland angeboten haben, geht es jetzt darum, sie einander näher zu bringen, ihr Bewusstsein zu schärfen und ihre Neugier für das Anderssein zu wecken. In diesem Abschnitt werden wir die Migrantenkultur auswählen, die die größte kulturelle Präsenz und die größte Distanz zur Aufnahmekultur aufweist, wobei wir uns an den Kriterien von Purnell orientieren, die am Ende von Kapitel 1.3.1 dargestellt wurden.</p>
<p>Kulturelle Vorkompetenz</p>	<p>Kulturelle Fähigkeiten</p>	<p>Es geht darum, kulturelles Wissen und Bewusstsein in spezifische Fähigkeiten umzusetzen, die kulturell angemessene und sensible Verhaltensweisen und Interventionen festigen, d.h. es geht darum, sich unterschiedlicher Ideen, Werte, Vorstellungen und Stereotypen bewusst zu werden, um die Koexistenz der Vielfalt im gemeinsamen Raum der Menschenrechte zu fördern. Zu diesem Zweck müssen wir den Fachleuten für jede kulturelle Kompetenz, auf die wir in Kapitel 1.3.3 hingewiesen haben, Ressourcen verschiedener Art zur Verfügung stellen, die von der Lektüre von Dokumenten, Tutorials, Kursen, Aktivitäten, Erfahrungen, spezialisierten Vereinigungen bis hin zu Erfahrungsberichten reichen. Wie wir bereits angedeutet haben, reicht eine Ressource für jedes Element der Dimension der kulturellen Kompetenzen aus. Es ist zu beachten, dass es zehn Kompetenzen gibt, was insgesamt fünfzig Ressourcen ergibt, die, wie wir bereits sagten, einen ausgezeichneten Ausgangspunkt für diesen Aktionsplan darstellen, der unter Beteiligung der Fachleute, die ihn testen werden, wachsen soll.</p>

<p>Kulturelle Kompetenz</p>	<p>Kulturelle Begegnungen</p>	<p>Die Dimension der kulturellen Begegnungen ist in zweierlei Hinsicht zu verstehen. Als Raum und Zeit ist es ein Ort und ein Moment der Begegnung für Fachleute, persönlich, vor anderen Menschen, um ihr kulturelles Bewusstsein zu erhöhen, ihr kulturelles Wissen zu erweitern und ihre kulturellen Fähigkeiten zu trainieren. Auf diese Weise werden wir nationale Ressourcen bereitstellen, die Beispiele für kulturelle Begegnungen bieten, bei denen Fachleute Stereotypen vorbeugen und abbauen, interkulturelle kommunikative Kompetenz entwickeln, die andere Kultur oder Kulturen im Alltag verstehen können... Zum anderen werden wir eine nationale Ressource zur Verfügung stellen, die aufzeigt, welche Bedingungen berücksichtigt werden müssen, um eine kulturelle Begegnung unter dem Aspekt der kulturellen Kompetenz zu organisieren. Wir heben zwei Ressourcen für diese Dimension hervor, da sich die Überschriften der kulturellen Begegnungen auf das beziehen, was Fachkräfte durch ihre Teilnahme an ihnen lernen können, sie sind keine Sensibilitäten oder Kenntnisse oder Fähigkeiten an sich.</p>
<p>Kulturelles Fachwissen</p>	<p>Die Gemeinschaftsebene</p>	<p>Im Bereich der Gemeindeentwicklung laden uns die Bedingungen für das Zusammenleben der Kulturen, die wir von der Vereinigung für das Studium und die Entwicklung der Gemeinde übernommen haben, dazu ein, als nationale Ressourcen kontextbezogene Handbücher, Erfahrungen, Programme, Projekte, Toolboxen, Leitfäden usw. anzubieten, die den Fachleuten helfen, bereits auf der Ebene der kulturellen Kompetenz die grundlegenden Elemente zu verstehen, die sie berücksichtigen müssen, um als interkulturelle Vermittler auf Gemeindeebene in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Gemeinden und öffentlichen Einrichtungen tätig zu werden.</p>

### 3.1. Ressourcen in Deutschland zur Entwicklung eines kulturellen Aktionsplans für Fachkräfte, die mit Migranten arbeiten

**Die Komplexität der Übersetzung:** Der Begriff Awareness kann Bewusstsein oder Sensibilität bedeuten. Aus der Sicht der Sozialpädagogik werden wir verstehen, dass Bewusstseinsbildung ein Verb ist, das viel schwieriger als Ziel in einen Aktionsplan aufzunehmen ist, denn um bewusst zu werden, reicht eine äußere Handlung nicht aus; es erfordert eine innere Entscheidung, einen Akt des eigenen Willens, um ein Verhalten, eine Gewohnheit oder eine Art zu denken oder in der Welt zu sein, zu ändern. Andererseits scheint die Bewusstseinsbildung zu der vom Kontinuum der kulturellen Kompetenz vorgeschlagenen Anfangsphase zu passen, indem sensible Informationen bereitgestellt werden, die das Interesse wecken und als Beginn eines Prozesses der Kenntnis und Anerkennung des Anderen, des Andersseins, der Vielfalt als einer potenziell bereichernden und notwendigen Realität für den Aufbau einer globalen Gemeinschaft auf der Grundlage einer Ethik der Rassenmischung dienen.

**Kulturelle Distanz:** Nicht alle Migranten beginnen ihre Reise in einen neuen Kontext oder ein neues Gebiet vom gleichen Punkt aus. Wie Punell betont, helfen uns zehn Dimensionen bei der Berechnung der kulturellen Distanz, um die Kartografie der kulturellen Kompetenz zu entwerfen. Der Fachmann muss sich einen Überblick über die Migrationskultur verschaffen, um das kulturelle Erbe, die sprachliche Distanz oder die Kommunikationsbarrieren, die Familienorganisation und -rollen, die Arbeitsbeziehungen, die ethnischen Unterschiede, die potenziell konflikträchtigen Bräuche, die Ernährungs- und Gesundheitsgewohnheiten, die Erziehungs- und Bildungspraktiken, die Transitrituale und die spirituellen Aspekte derjenigen zu verstehen, die ankommen und die wir in ein Gebiet begleiten müssen, das ihnen ebenso fremd ist wie ihre Kultur, bevor wir die Aspekte verstehen, die in diesen zehn Dimensionen enthalten sind. Die Durchführung dieser Analyse ermöglicht es uns, zu beurteilen, welche Kulturen eine stärkere Begleitung benötigen, und die Begleitung an die tatsächlichen Bedürfnisse der einzelnen Migrantengemeinschaften anzupassen.

**Der Flur als Architektur einer aufnehmenden Pädagogik:** In dem Bewusstsein, dass keine zwei Fachkräfte identisch sind, dass es unendlich viele Stufen der Erfahrung, der Reife oder des Fachwissens gibt, scheint es uns, dass lineare oder sequenzielle Pläne eine Alternative erfordern: Der Flur ist ein aufnehmender Raum, in den jeder eintreten kann, in dem es keine Türen oder Anforderungen gibt und in dem er mit den Bewohnern des Hauses sprechen kann, die ihn dort aufnehmen können, wo er sich am wohlsten fühlt. Diese Metapher kann uns helfen, uns vorzustellen, dass die fünf Ebenen, die wir von Campinha-Bacote gelernt haben, nicht von jedem Fachmann ausgefüllt werden müssen, noch dass die vorher festgelegte Reihenfolge eingehalten werden muss; wir halten es für interessant, dass die Fachleute, als wären sie unabhängige und miteinander verbundene Module, auf die Dimension zugreifen können, die sie ihrer Meinung nach in ihre Arbeit mit den Migranten einbeziehen müssen, je nach ihrem Hintergrund und ihren aktuellen Bedürfnissen.

### 3.1.1 Kulturelles Bewusstsein

**Verstehen der örtlichen Sitten und Gebräuche:** Die Kenntnis lokaler Bräuche, Traditionen und sozialer Normen kann Zuwanderern helfen, sich im Alltag zurechtzufinden und Missverständnisse zu vermeiden. Wir haben Integrationskurse des [Bundesamts für Migration und Flüchtlinge \(BAMF\)](#). Diese Kurse umfassen ausgewählt Sprachtraining und eine Orientierungskomponente, die die Teilnehmer mit der deutschen Geschichte, dem politischen System und den kulturellen Normen vertraut macht. Erfolgreiche Teilnehmer erhalten ein "Zertifikat Integrationskurs", eine offizielle Anerkennung ihrer Integrationsbemühungen.

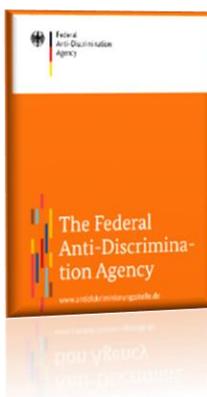


**Sprachkenntnisse:** Die Beherrschung der Landessprache ist für eine effektive Kommunikation und den Zugang zu Dienstleistungen wie Gesundheit, Bildung und Beschäftigung unerlässlich. Genau aus diesem Grund haben wir einen wunderbaren [WP2.2.3. Leitfaden für den Unterricht in der Landessprache für Migranten entwickelt](#), den wir in unserem Fall auf Deutsch anbieten.



**Teilnahme an kulturellen Aktivitäten:** Die Teilnahme an lokalen kulturellen Aktivitäten kann ein Gefühl der Zugehörigkeit und des gegenseitigen Respekts fördern. Wir empfehlen die [Deutsche UNESCO-Kommission](#), die die kulturelle Vielfalt und die Integration von Migranten in die reiche Kulturlandschaft Deutschlands fördert. Sie unterstützt lokale und nationale Kulturinitiativen und erleichtert die Teilnahme an den kreativen Künsten.

**Bildung und Ausbildung:** Bildungsprogramme, die eine Schulung des kulturellen Bewusstseins beinhalten, können Zuwanderern helfen, den historischen und kulturellen Kontext ihrer neuen Umgebung zu verstehen. Aus diesem Grund kombiniert das duale System in Deutschland das Lernen in der Schule mit einer Berufsausbildung und bietet Zuwanderern die Möglichkeit, Fähigkeiten und Qualifikationen zu erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt geschätzt werden. [Die Jugendmigrationsdienste](#) bieten



Unterstützung und Beratung für junge Migranten, um sich im Bildungs- und Ausbildungssystem zurechtzufinden.

**Unterstützung durch die Gemeinschaft: Der Aufbau eines Unterstützungsnetzes sowohl in der Migranten- als auch in der lokalen Gemeinschaft kann emotionale und praktische Hilfe bieten.** Caritas und Diakonie: Diese kirchlichen Organisationen bieten soziale Dienste an, darunter Sprachkurse, kulturelle Orientierung und gemeinschaftsfördernde Aktivitäten für Zuwanderer. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Stellt Ressourcen zur Förderung von Gleichberechtigung und Inklusion zur Verfügung und unterstützt sowohl Migranten als auch lokale Gemeinschaften dabei, die Vielfalt zu schätzen

### 3.1.2 Kulturelles Wissen

**Auswirkungen von Rassismus und Armut auf Verhalten, Einstellungen, Werte und Behinderungen.** Eine bemerkenswerte Forschungsarbeit, die sich mit Rassismus und Armut unter Migranten in Deutschland befasst und sich insbesondere auf die türkische Gemeinschaft konzentriert, ist die Studie "Ignorieren von Rassismus in der Geschichte der deutschen Einwanderungsgesellschaft". Sie beleuchtet systemische Probleme, darunter die Ausgrenzung türkischer Migranten, kulturelle Missverständnisse und die langfristigen Auswirkungen diskriminierender staatlicher Maßnahmen. Die Studie lenkt die Aufmerksamkeit auch auf die Verflechtung von historischem und aktuellem Rassismus und ordnet die Erfahrungen türkischer Migranten in die breiteren gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland ein



### 3.1.3 Kulturelle Kompetenzen

**Techniken zum Kennenlernen von Migrantenkulturen (interkulturelle Sensibilisierung)** Eine bemerkenswerte Initiative in Deutschland, die ein Handbuch für interkulturelle Sensibilisierung



entwickelt hat, ist das "Fit für Deutschland" der Philipps-Universität Marburg.

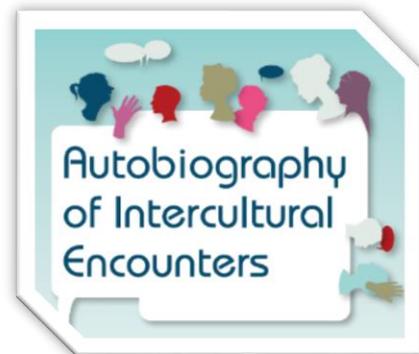
Interkulturelles Sensibilisierungstraining". Dieses

Programm ist auf neue internationale Studierende zugeschnitten und umfasst kostenlose Online-Workshops, die vor Studienbeginn auf Englisch oder Deutsch durchgeführt werden. Das Training konzentriert sich auf die

Entwicklung praktischer interkultureller Kommunikationsfähigkeiten und das Verständnis von Konzepten wie Kultur, Identität und Kulturschock. Es vermittelt den Teilnehmern Strategien zur Bewältigung kultureller Unterschiede und fördert das Verständnis für die deutsche Gesellschaft, um ihre Integrationserfahrung zu verbessern und gleichzeitig das Selbstbewusstsein und den gegenseitigen Respekt zu fördern

**Fähigkeiten zur Vermittlung genauer Informationen über Migranten (interkulturelle Kommunikation).** Eine konkrete Initiative in Deutschland, die sich auf die Verbesserung der Fähigkeiten zur interkulturellen Kommunikation konzentriert, insbesondere in Bezug auf genaue Informationen über Migranten, ist das Programm "Psychische Gesundheit, psychosoziale Reaktion und interkulturelle Kommunikation" der [Internationalen Organisation für Migration \(IOM\)](#). Diese Initiative umfasst Aktivitäten zur Schulung von Fachleuten in interkultureller Kommunikation und kultureller Mediation. Sie bietet Richtlinien, Schulungsmaterialien und Workshops zum Aufbau von Kapazitäten, die die kulturelle Vielfalt und die Rolle einer korrekten Kommunikation bei der Verbesserung der Unterstützungssysteme für Migranten hervorheben. Das Programm integriert auch Praktiken der kulturellen Mediation in psychosoziale Dienste für Migranten.

**Fähigkeit, ethnische Themen/Unterschiede offen zu diskutieren und mit kulturell begründeten Beispielen zu antworten.** Die [Autobiographie der interkulturellen Begegnungen \(AIE\)](#) Dieses mit Unterstützung des Europarats entwickelte Selbststudieninstrument regt Einzelpersonen dazu an, über interkulturelle Erfahrungen nachzudenken. Es hilft, die Sensibilität und das Verständnis für kulturelle Vielfalt durch angeleitete Reflexionen und Übungen zu fördern. Diese Ressource ist wertvoll für Pädagogen und Fachleute, die interkulturelle Kompetenzen aufbauen wollen



Fähigkeit, die Bedeutung der ethnischen Zugehörigkeit für Einwanderer zu beurteilen. Verständnis von Menschenrechten. Ein bemerkenswertes Forschungsprojekt in Deutschland, das sich mit den Menschenrechten von Migranten beschäftigt, ist [REMAP](#)



([Reassessing the Human Rights Limits and Mandates of EU Migration Policy](#)), das von 2018 bis 2022 durchgeführt wird. [Das von der Stiftung Mercator finanzierte und vom Forschungsnetzwerk Migration und Menschenrechte in Gießen geleitete Projekt](#) untersuchte kritisch die Herausforderungen, mit denen Migranten im Rahmen der EU-Migrationspolitik konfrontiert sind. Die Studie beleuchtete Schlüsselthemen wie: Zugang zu Schutz für Asylsuchende in der EU, Sicherung der Rechtsstaatlichkeit in Einwanderungsprozessen, Verbot von Diskriminierung aufgrund des Einwanderungsstatus, Gewährleistung sozialer Mindestrechte für irreguläre Migranten. Die

Untersuchung umfasste öffentliche Diskussionen, eine Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte und Workshops zur Einbeziehung der Zivilgesellschaft und der politischen Entscheidungsträger.

**AREA OF WORK**

**Mental health, psychosocial support and intercultural communication**

IOM protects and promotes the mental health and psychosocial well-being of migrant, refugee, displaced, mobile, resettled, returnee, conflict and disaster-affected migrant and host populations, using a community-based, interdisciplinary and flexible approach. It ensures a psychosocially supportive environment for individuals and communities across its programming, including through the principles of intercultural communication.

Fähigkeit zur Unterscheidung zwischen Symptomen (Problemen), die ihre Ursache im **Migranten haben**, und solchen, die sich aus der **Sozialstruktur ergeben**. Zu diesem Thema empfehlen wir das [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge \(BAMF\)](#), das umfassende Berichte erstellt, in denen die Wechselwirkungen zwischen der Situation von Migranten und gesellschaftlichen Strukturen wie Arbeitsmarktzugang, Wohnraum und Integrationspolitik analysiert werden. In diesen Berichten werden systemische Barrieren und ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Migranten hervorgehoben



Interviewtechniken, die den Fachleuten helfen, die Sprache zu verstehen und an die Kultur des Migranten anzupassen (Achtung der Privatsphäre und Vertraulichkeit). Unter vielen anderen empfehlen wir "[Mein Weg nach Deutschland](#) des [Goethe-Instituts](#)". Diese Plattform hilft Migranten nicht nur durch Sprachkurse bei der Integration, sondern bietet auch Werkzeuge für das interkulturelle Verständnis, einschließlich der Navigation und der Einhaltung von Datenschutznormen in der Kommunikation.



Fähigkeit, das Konzept des Empowerment zu Gunsten von Migranten und ihren Gemeinschaften einzusetzen: [Zivilgesellschaftliches Engagement in Deutschland](#): Seit 2015 sind zahlreiche Basisinitiativen zur Unterstützung von Migranten und Flüchtlingen entstanden, wie z. B. Begrüßungskomitees, Deutschkurse und soziale Integrationsaktivitäten. Diese Initiativen betonen das Empowerment von Migranten, indem sie Plattformen für ihre Stimmen bieten, Vernetzungsmöglichkeiten schaffen und die demokratische Beteiligung fördern, um die Bedürfnisse der Gemeinschaft zu erfüllen

## RESOURCES & TOOLS



HANDBOOK | 13 Jun 2023

The Self-Care Handbook for Syrian Men in Germany



GLOBAL WEBSITE | 05 Nov 2021

IOM Thematic Page Assistance to Vulnerable Migrants



GLOBAL WEBSITE | 05 Nov 2021

IOM Thematic Page Mental Health, Psychosocial Response and Intercultural Communication



PHOTO JOURNEY | 20 Jan 2022

IOM's worldwide Mental Health and Psychosocial Support services



MANUAL | 20 Jan 2022

Community-Based Mental Health and Psychosocial Support (MHPSS) in



REPORT | 20 Jan 2022

Alternative Care for Unaccompanied Migrant Children - Transition to



REPORT | 20 Jan 2022

Yazidi Survivors in Germany and Iraq's Reparation Programme: "I want

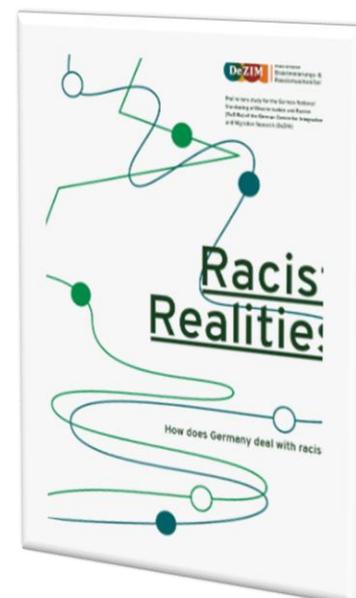


ONLINE COURSE | 21 Jan 2022

Training: Community-based MHPSS in Emergencies and Displacement

**Fähigkeit, öffentliche Mittel zugunsten von Migranten und ihren Gemeinschaften einzusetzen.** Klares Verständnis von organisatorischen Werten und Berufsethik. [Internationale Organisation für Migration \(IOM\) Deutschland](#): IOM Deutschland legt Wert auf integrative, menschenrechtsbasierte Ansätze zur Unterstützung von Migranten. Sie bietet Zugang zu öffentlichen Ressourcen wie psychische Gesundheit und psychosoziale Unterstützung für Migranten und fördert gemeindebasierte Initiativen zur Stärkung der Handlungskompetenz. Projekte wie U-CARE zielen beispielsweise darauf ab, Betreuungsmodelle für unbegleitete jugendliche Migranten zu entwickeln und ethische Ansätze im Umgang mit Migranten zu fördern.

**Fähigkeiten zur Erkennung und Bekämpfung von Rassismus, ethnischen Stereotypen und Mythen bei Einzelpersonen und Institutionen (Selbsterkenntnis).** Unter den zahlreichen Ressourcen ist der [Nationale Monitor für Diskriminierung und Rassismus \(NaDiRa\)](#) hervorzuheben: Diese Initiative des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) führt umfangreiche Studien zu den Ursachen, Auswirkungen und Erscheinungsformen von Rassismus in Deutschland durch. Die Arbeit von NaDiRa umfasst repräsentative Umfragen, Studien zur Organisationskultur und zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen, um strukturellen Rassismus zu identifizieren und zu bekämpfen. Ihre Forschung zielt darauf ab, das Selbstbewusstsein zu schärfen und politische Veränderungen zu bewirken



**Fähigkeiten zur Entwicklung und Validierung neuer Forschungs- und Evaluierungstechniken für die Arbeit mit Migranten (Fähigkeit, genaue Aufzeichnungen zu führen und effektive Berichte zu schreiben).** Zu diesem Thema empfehlen wir das

Forschungszentrum des BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Das BAMF führt Evaluierungen von Maßnahmen und Programmen durch, die Migranten und Flüchtlinge in Deutschland betreffen. Seine Studien umfassen qualitative und quantitative Forschung zur Integration und bieten Einblicke in praktische Evaluierungstechniken.

meldungen	pressemittellungen	publikationen	medien
 <p>0.12.2024 • MELDUNG • ASYL UND LÜCHTLINGSSCHUTZ</p> <p>Age in Syrien: Temporärer Verfahrensaufschub für Asylanträge →</p>	 <p>18.12.2024 • MELDUNG • BEHÖRDE</p> <p>Integrationskurse erreichen die nächste Stufe der Digitalisierung →</p>	 <p>17.12.2024 • MELDUNG • BEHÖRDE</p> <p>AZR-Forschungsdatensatz 2023 verfügbar →</p>	

### 3.1.4 Kulturelle Begegnung

Obwohl der Internationale Tag zur Beseitigung der Rassendiskriminierung jedes Jahr am 21. März begangen wird, würden wir im Falle Deutschlands auch die Interkulturelle Woche, die empfohlen in der Regel Ende September gefeiert wird. Sie bietet Ausstellungen, Diskussionen und Konzerte. Sie wird von Kirchen, Migrantenorganisationen und lokalen Einrichtungen organisiert und findet in der Regel Ende September statt. Ebenso wie der Karneval der Kulturen in Berlin, ein lebhaftes Straßenfest, das die kulturelle Vielfalt durch Musik, Tanz, Essen und Umzüge verschiedener ethnischer Gemeinschaften präsentiert.



**United Nations**

International Day for the Elimination of  
Racial Discrimination, 21 March

Ein Beispiel für einen Leitfaden, den Fachleute verwenden können, um interkulturelle Begegnungen zu organisieren oder zu erleichtern, ist das vom Projekt Intercultural Learning



Online (ILO) entwickelte Intercultural Encounters Handbook. Dieser Leitfaden enthält praktische Strategien zur Förderung sinnvoller Interaktionen und des Verständnisses zwischen kulturell unterschiedlichen Gruppen. Es soll Pädagogen, Fachleuten und Moderatoren dabei helfen, ihre Fähigkeit zu verbessern, interkulturelles Lernen zu unterstützen, Stereotypen abzubauen und eine

integrative Zusammenarbeit zu fördern. Das Handbuch basiert auf den Erkenntnissen einer zweijährigen Zusammenarbeit zwischen Universitäten und Nichtregierungsorganisationen in ganz Europa und konzentriert sich darauf, die Teilnehmer zu befähigen, sich effektiv mit kultureller Vielfalt auseinanderzusetzen.

### 3.1.5 Die kommunale Ebene

Auf nationaler Ebene schlagen wir den Fachleuten vor, das 2010 entwickelte bundesweite Integrationsprogramm zu lesen. Darüber hinaus weist der internationale Migrant Integration Policy Index (MIPEX) darauf hin, dass der deutsche Integrationsansatz als auf



"temporäre Integration" ausgerichtet eingestuft werden kann. Darüber hinaus hat BGZ Intercultural Mediation Practices bewährte Praktiken in der interkulturellen Mediation, insbesondere



im Gesundheits- und Sozialwesen, dokumentiert, um den Bedürfnissen von Migranten gerecht zu werden. Die Initiative befasst sich mit der Ausbildung und Evaluierung von interkulturellen Mediatoren, wobei der Schwerpunkt auf

Kommunikation, Konfliktprävention und kulturellem Bewusstsein bei den Fachkräften liegt. Diese Ressourcen sind sektorübergreifend



übertragbar und gewährleisten eine kultursensible Leistungserbringung und ein besseres öffentliches Engagement für Migrantengemeinschaften

Programme of Inclusion for Migrant People at risk of social exclusion

PROGRAMME OF INCLUSION FOR MIGRANT PEOPLE AT RISK OF SOCIAL EXCLUSION