



KURS RAHMEN

Partners:



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Project N° 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417
Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und
Meinungen sind jedoch nur die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln
nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen
Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische
Union noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden.



IntCultAE KURS RAHMEN

Vereinbarung Nr. 2022-1-PL01-KA220-ADU-000087417

AUTOREN

Magdalena Matusiak-Rojek, Universität Lodz, Polen

Agnieszka Krawczyk, Universität Lodz, Polen

mit Zusammenarbeit

Guilherme Bastos, AidLearn, Portugal

Giovanna Imbesi, EURO-NET, Italien

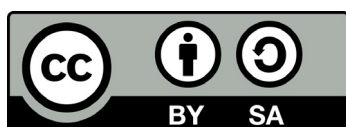
Christina Tampouratzi, AXIA, Griechenland

Waqas Ahmed, Erasmus ME, Deutschland

Grafikdesign

Carlota Flieg, AidLearn, Portugal

IntCultAE-Kurs Rahmen kann kostenlos heruntergeladen werden!



IntCultAE Kurs Rahmen © 2025 Die von der IntCultAE-Projekt-partnerschaft herausgegebene Lizenz ist unter Creative Commons Attribution 4.0 International lizenziert.
Eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Inhaltsverzeichnis

Glossar	4
Einführung	5
IntCultAE Kompetenzrahmen	7
Kursvarianten	19
Lehre: Lernmethoden und -techniken	20
IntCultAE Bildungsmodule	25
Modul 1: Kultur und wir	25
Modul 2: Migration	29
Modul 3: Interkulturelle Kompetenzen in der Bildung	39
Bibliographie	44



Glossar

Enkulturation ist der Prozess der kulturellen Verinnerlichung, bei dem ein Individuum Teil der Kultur wird, in der es aufwächst, und zu einem Träger dieser Kultur wird.

Akkulturation ist die Anpassung eines Individuums an eine andere Kultur als die, in der es aufgewachsen ist, indem es sich neue Verhaltensmuster aneignet und seine eigenen aufgibt.

Inkulturation hingegen ist der Prozess der Integration eines Elements (z. B. der Kirche) in die Kultur einer bestimmten Umgebung.



Einführung

Das Hauptziel von IntCultAE ist die Förderung eines besseren Verständnisses und einer größeren Sensibilität für kulturelle Vielfalt, interkulturellen Dialog und demokratische Werte. Unsere wichtigste Priorität – die Verbesserung der Kompetenz von Pädagogen und anderen Mitarbeitern der Erwachsenenbildung – ist der Leitfaden unserer Bemühungen, zu diesem Ziel beizutragen, indem wir die interkulturellen Kompetenzen der Erwachsenenbildner stärken.

Dieses Ziel besteht aus vier Zielsetzungen:

- 1) Erfolgreiche Förderung der Haltung von Erwachsenenbildnern und Lernenden hinsichtlich Respekt gegenüber anderen Kulturen, Offenheit, Ambiguitätstoleranz,
- 2) Die Förderung des Bewusstseins und der Sensibilität für die eigenen und die kulturellen Annahmen anderer und wie diese ihre Urteile im interkulturellen Umgang beeinflussen,
- 3) Erfolgreiche Förderung inhalts- und prozesskulturellen Wissens,
- 4) Erfolgreiche Verbesserung ihrer interkulturellen Beziehungsfähigkeiten in Bezug auf Unsicherheitstoleranz, Anpassungsfähigkeit, Empathie und Wahrnehmungsschärfe.

Der inklusive Charakter dieser Ziele und ihr Fokus auf die Förderung von Respekt für Vielfalt und erfolgreicher interkultureller Kommunikation in der Erwachsenenbildung und -ausbildung stehen im Einklang mit unserer nächsten Priorität: Inklusion und Vielfalt in allen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Jugend und des Sports. Kulturelle Vielfalt und interkulturelles Verständnis sind zentrale europäische Werte, die in direktem Zusammenhang mit unserer letzten Priorität stehen: Gemeinsame Werte, bürgerschaftliches Engagement und Partizipation.

Es handelt sich um einen zusammenhängenden Satz von Lernergebnissen, die auf den globalen Kompetenzen in Bezug auf 1/Wissen (definiert als „die Gesamtheit an Informationen, über die eine Person verfügt“), dessen Verständnis („Begreifen und Wertschätzen der Bedeutung“) und 2/Fertigkeiten (definiert als



die Fähigkeit, ein komplexes und gut organisiertes Denk- (kognitive Fähigkeit) oder Verhaltensmuster (Verhaltenskompetenz) auszuführen) basieren.

Diese Lernergebnisse, Inhalte, Module und Ressourcen des Kurses zielen darauf ab, die interkulturelle Kompetenz von Erwachsenenbildnern zu erhöhen.



IntCultAE Kompetenzrahmen

Der InCult-Kompetenzrahmen ist mit **europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen** verknüpft, um Möglichkeiten zur Validierung und formalen Anerkennung von Lernergebnissen zu identifizieren. Er dient als Grundlage für die Entwicklung und Pilotierung eines Trainingskurses zur Förderung der interkulturellen Kompetenzen von Erwachsenenbildnern.

Der Begriff Erwachsenenbildner/in wird hier sehr weit gefasst. Der Kurs richtet sich sowohl an Personen, die in verschiedenen Institutionen und Organisationen wie Universitäten, Stiftungen oder Vereinen in der Erwachsenenbildung tätig sind. Er richtet sich auch an Personen, die nebenberuflich in der Erwachsenenbildung tätig sind, um im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit spezifische Aufgaben zu erfüllen, wie z. B. Mitarbeiter/innen von Personalabteilungen.

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein achtstufiger, lernergebnisbasierter Rahmen für alle Arten von Qualifikationen und dient als Übersetzungsinstrument zwischen verschiedenen **nationalen Qualifikationsrahmen**. Der EQR deckt alle Arten und Niveaus von Qualifikationen ab. Die Verwendung von Lernergebnissen verdeutlicht, was eine Person weiß, versteht und leisten kann. Es wird empfohlen, dass sich alle Niveaus auf ein bestimmtes Lernfeld oder eine bestimmte berufliche Tätigkeit beziehen.

Das IntCultAE-Projekt geht davon aus, dass

- die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen erwachsener Lernender auf jeder der beschriebenen Ebenen, die sich auf die interkulturellen Kompetenzen beziehen, die auf ihnen basieren (Lernbereich)
- Lernergebnisse beziehen sich auf **alle sozialen und beruflichen Rollen** – (universell in der Natur – sozial, einschließlich beruflicher Tätigkeit)
- Die Lernergebnisse sind hauptsächlich für die nicht-formale Erwachsenenbildung gedacht, können aber auch problemlos ein professionelles Qualifikationsprofil unter dem beispielhaften Titel „Erwachsenenbildner/in für Enkulturation/Akkulturation“ bilden. Daher kann es ein eigenständiges Modul in der formalen Ausbildung von Pädagogen/innen sowie von Führungskräften werden, die für die Entwicklung von Antidiskriminierungsstrategien in Unternehmen verantwortlich sind.



Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Hintergründe und Entwicklungsstufen erwachsener Lernender enthält der **IntCultAE-KOMPETENZRAHMEN** Lernergebnisse für die Stufen vier (Lernende befinden sich in einer allgemeinen Ausbildung oder verfügen über eine solche) bis sieben (Lernende befinden sich in einer Hochschulausbildung oder verfügen über eine solche).

Der **IntCultAE-KOMPETENZRAHMEN** enthält **allgemeine Lernergebnisse** (GLO; identisch mit den Kurszielen) und **operative Lernergebnisse** (OLO), die sich auf bestimmte EQF-Niveaus beziehen

TABELLE 1. Die allgemeinen Lernergebnisse für den IntCultAE-KOMPETENZRAHMEN

GLO Code	WISSEN: IntCultAE-Lernende
K_01	Knows and understands the concept of culture, enculturation/acculturation and adaptation strategies
K_02	Knows the integration spaces
K_03	Kennen und verstehen Sie die Faktoren, die den Prozess der Enkulturation/Akkulturation beeinflussen
GLO Code	FÄHIGKEITEN: IntCultAE-Lernende
S_01	Identifiziert die Elemente, die den Begriff Kultur ausmachen und können Unterschiede in Anpassungsstrategien erkennen
S_02	Kann Strategien zur Aufnahme von Migranten identifizieren
S_03	Ist in der Lage, Faktoren zu identifizieren, die den Prozess der Enkulturation/Akkulturation beeinflussen
GLO Code	AUTONOMIE/EINSTELLUNGEN: IntCultAE-Lernende sind in der Lage
A_01	Identifiziert Elemente des sozialen Kontextes, die den Prozess der Enkulturation beeinflussen
A_02	Identifiziert individuelle Faktoren, die den Migrationsprozess



TABELLE 2. Die operativen Lernergebnisse für den IntCultAE KOMPETENZRAHMEN_WISSEN

Ebene	4	5	6	7
EQF	Faktische und theoretische Kenntnisse in breiten Zusammenhängen innerhalb eines Arbeits- oder Studienbereichs	Umfassendes, spezialisiertes, faktisches und theoretisches Wissen in einem Arbeits- oder Studienbereich und ein Bewusstsein für die Grenzen dieses Wissens	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Studienbereich, die ein kritisches Verständnis von Theorien und Prinzipien erfordern	Hochspezialisiertes Wissen, das zum Teil auf dem neuesten Stand des Wissens in einem Arbeits- oder Studienbereich ist, als Grundlage für originelles Denken und/oder Forschung. Kritisches Bewusstsein für Wissensprobleme in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen.
GLO Nr.	WISSEN: Die Lernenden sind in der Lage			
K_01	K_01.1.4: definieren den Begriff „Kultur“	K_01.1.5: zwischen Aspekten der Kultur unterscheiden (spirituell, materiell, intellektuell, emotional)	K_01.1.6: zwischen den Möglichkeiten zu unterscheiden, bestimmte Aspekte der Kultur in Sprache, Handeln und Selbstwahrnehmung zu offenbaren. Selbstwahrnehmung zu offenbaren	K_01.1.7: zwischen den Möglichkeiten zu unterscheiden, bestimmte Aspekte der Kultur in der Sprache, den Handlungen und den Gefühlen anderer zu offenbaren
	K_01.2.4: dass Kultur ein vielschichtiges Konzept ist	K_01.2.5: verstehen, wie sich Kultur manifestiert und dass sie nicht homogen ist	K_01.2.6: zwischen den verschiedenen Dimensionen der Kultur in ihren Erfahrungen zu unterscheiden	K_01.2.7: zwischen den verschiedenen Dimensionen der Kultur in den Erfahrungen anderer zu unterscheiden
	K_01.3.4: zu erkennen, dass es ein inter-/ multikulturelles Phänomen gibt	K_01.3.5: Faktoren unterscheiden, die andere Kulturen auszeichnen	K_01.3.6: charakterisieren seine eigene Kultur	K_01.3.7: andere Kulturen zu charakterisieren



K_01	K_01.4.4: den Begriff „Enkulturation/ Akkulturation“ zu definieren.	K_01.4.5: zwischen zwei Aspekten der „Enkulturation/ Akkulturation“ (kulturell und religiös) zu unterscheiden.	K_01.4.6: as Konzept der „Enkulturation/ Akkulturation“ zu kennen und zu verstehen.	
	K_01.5.4: Anpassungs- und Integrationsstrategien (Assimilation, Separation, Integration, Marginalisierung) kennen und verstehen	K_01.5.5: zwischen verschiedenen Anpassungs- und Integrationsstrategien unterscheiden	K_01.5.6: identifiziert das Vorhandensein von Anpassungs- und Integrationsstrategien in ihren sozialen Kontakten	
	K_01.6.4: weiß, dass Anpassungs- und Integrationsstrategien passiv und aktiv sein können	K_01.6.5: zwischen passiven und aktiven Anpassungs- und Integrationsstrategien zu unterscheiden	K_01.6.6: zeigt die aus seiner Erfahrung bekannten Strategien zur Anpassung und Integration auf	K_01.6.7: Strategien zur Anpassung und Integration ermitteln, die von anderen übernommen wurden



K_02	K_02.1.4: weiß, dass es unterschiedliche Strategien zur Aufnahme von Migrant*innen gibt	K_02.1.5: unterscheidet zwischen Rezeptionsstrategien	K_02.1.6: kennt die in ihrem Land vorherrschende Aufnahme-strategie	
	K_02.2.4: dass diese Empfangsstände eine deklarative und eine tatsächliche Ebene haben können	K_02.2.5: unterscheidet zwischen Rezeptionsstrategien auf der deklarativen und der tatsächlichen Ebene	K_02.2.6: weiß, wie sich die vorherrschende Strategie in ihrem Land offenbart	
	K_02.3.4: weiß, dass es unterschiedliche Räume für Integration gibt (sozioökonomisch, kulturell, rechtlich)	K_02.3.5: unterscheiden zwischen den Räumen für Integration (sozioökonomisch, kulturell, rechtlich)	K_02.3.6: das Ausmaß der Integration des Raumes zu erkennen	
	K_02.4.4: den sozioökonomischen Bereich zu definieren	K_02.4.5: zwischen Aspekten des sozioökonomischen Bereichs zu unterscheiden	K_02.4.6: kennt die allgemeinen sozioökonomischen Möglichkeiten in ihrem Land	K_02.4.7: weiß, auf welche sozioökonomischen Leistungen Migrant*innen Anspruch haben
	K_02.5.4: definiert den Kulturraum	K_02.5.5: zwischen Aspekten des Kulturbereichs unterscheiden	K_02.5.6: identifiziert Elemente des Kulturraums in ihrer Umgebung	K_02.5.7: identifiziert Elemente des Kulturraums, die Migrant*innen dienen können
	K_02.6.4: den Rechtsbereich zu definieren	K_02.6.5: zwischen Aspekten des Rechtsbereichs unterscheiden	K_02.6.6: kennt die rechtlichen Unterschiede zwischen Bürger*innen und Migrant*innen	K_02.6.7: kennt die rechtlichen Regelungen, die Migrant*innen zustehen (insbesondere im Bildungsbereich)



K_03	K_03.1.4: benennt die Faktoren, die den Prozess der Enkulturation/Akkulturation beeinflussen	K_03.1.5: erklärt die Faktoren, die den Prozess der Enkulturation/Akkulturation beeinflussen	K_03.1.6: identifiziert Faktoren, die den Prozess der Enkulturation/Akkulturation in ihrem Umfeld beeinflussen	
	K_03.2.4: versteht die Rolle der Ähnlichkeit zwischen zwei Kulturen (Gast- und Einwanderungsland)	K_03.2.5: identifiziert Räume für Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Aufnahme- und Einwanderungsländern (religiös, wirtschaftlich, Aussehen der Bürger, Stereotypen, Rolle der Frau)		
	K_03.3.4: kennt die Rolle des Einflusses der individuellen Erziehung auf den Prozess der Enkulturation	K_03.3.5: zwischen Bereichen der individuellen Erziehung (Werte, Einstellungen, Fähigkeiten) unterscheiden	K_03.3.6: identifiziert ihre eigenen Erziehungsbereiche	K_03.3.7: identifiziert Erziehungsbereiche bei anderen
	K_03.4.4: versteht, wie wichtig es für den Enkulturation-/Akkulturationsprozess ist, die Sprache des Gastlandes zu kennen	K_03.4.5: weist auf Orte und Situationen hin, in denen Kenntnisse der Sprache des Gastlandes wichtig sind	K_03.4.6: kennt die Einstellung der Bürger ihres Landes zur eigenen Sprache	K_03.4.7: identifiziert die Probleme, die mangelnde Kenntnisse der Sprache des Gastlandes verursachen können
	K_03.5.4: listet die persönlichen Merkmale eines Migranten auf	K_03.5.5: kennt die Rolle der persönlichen Eigenschaften des Migranten im Prozess der Enkulturation	K_03.5.6: unterscheidet zwischen den persönlichen Eigenschaften des Migranten, die für die Enkulturation günstig und ungünstig sind	K_03.5.7: erkennt die persönlichen Eigenschaften, die bei einem selbst und bei anderen der Enkulturation förderlich sind und die nicht



TABELLE 3. Die operativen Lernergebnisse für den IntCultAEKompetenzrahmen_
FÄHIGKEITEN

Ebene	4	5	6	7
EQF	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezifische Probleme in einem Arbeits- oder Studienbereich zu entwickeln	Ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die zur Entwicklung kreativer Lösungen für abstrakte Probleme erforderlich sind	Fortgeschrittene Fähigkeiten, die Meisterschaft und Innovation demonstrieren und zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Studienbereich erforderlich sind	Spezialisierte Problemlösungskompetenzen, die in der Forschung und/oder Innovation erforderlich sind, um neues Wissen und neue Verfahren zu entwickeln und Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren
GLO Nr.	FÄHIGKEITEN: Die Lernenden sind in der Lage			
S_01	S_01.1.4: ist in der Lage, die verschiedenen Elemente zu identifizieren, die den Begriff „Kultur“ ausmachen	S_01.1.5: kann zwischen verschiedenen Aspekten der Kultur in der ihn umgebenden Welt unterscheiden	S_01.1.6: ist in der Lage, Möglichkeiten zu erkennen, bestimmte Aspekte der Kultur in der eigenen Sprache, den eigenen Handlungen und Gefühlen (privat und beruflich) zum Ausdruck zu bringen	S_01.1.7: kann erkennen, wie sich verschiedene Aspekte der Kultur in der Sprache, den Handlungen und den Gefühlen anderer offenbaren
	S_01.2.4: ist in der Lage, die Dimensionen der Kultur (emotional, intellektuell usw.) in ihrer Wahrnehmung der Welt zu	S_01.2.5: weiß, wie man die verschiedenen Dimensionen der Kultur navigiert	S_01.2.6: ist in der Lage, die verschiedenen Dimensionen der Kultur in ihrer beruflichen Erfahrung zu identifizieren	S_01.2.7: ist in der Lage, die Arbeit der Gruppe unter Berücksichtigung der verschiedenen Dimensionen der Kultur zu organisieren
	S_01.3.4: unterscheidet die eigene Kultur von der anderer	S_01.3.5: erklärt, wie ihre eigene Kultur ihren Sozialisationsprozess beeinflusst hat	S_01.3.6: kann Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Kulturen aufzeigen	S_01.3.7: organisiert die Arbeit der Gruppe unter Berücksichtigung kultureller Gemeinsamkeiten und Unterschiede



S_01	S_01.4.4: kann zwischen Integrations- und Anpassungsstrategien (Enkulturation/ Akkulturation, Assimilation, Integration, Marginalisierung, Separation) unterscheiden	S_01.4.5: ist in der Lage, zwischen den Menschentypen zu unterscheiden, denen er/sie im Privat- und Berufsleben begegnet	S_01.4.6: ist in der Lage, Kenntnisse über Anpassungs- und Integrationsstrategien zu nutzen, um zwischenmenschliche Beziehungen auf persönlicher und beruflicher Ebene aufzubauen	S_01.4.7: ist in der Lage, Strukturen zu schaffen, die Assimilationsprozesse begünstigen
	S_02.1.4: kann zwischen Strategien zur Aufnahme von Migranten unterscheiden	S_02.1.5: identifiziert die in ihrem Land vorherrschende Rezeptionsstrategie auf deklarativer Ebene	S_02.1.6: identifiziert Wege, wie die faktische Strategie aufgedeckt werden kann	S_02.1.7: organisiert seine Aktivitäten im Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung der tatsächlichen Strategie
	S_02.2.4: identifiziert einen Rahmen für das sozioökonomische Funktionieren von „kulturellen Fremden“	S_02.2.5: ist in der Lage, Antragsunterlagen für die sozioökonomische Unterstützung von Migranten vorzubereiten	S_02.2.6: ist in der Lage, die verfügbaren sozioökonomischen Ressourcen in seiner aktuellen beruflichen Tätigkeit zu nutzen	S_02.2.7: berücksichtigt die verfügbaren sozioökonomischen Ressourcen, um langfristige Strategien zu planen
	S_02.3.4: identifiziert die kulturellen Bereiche, die den Anpassungs- und Integrationsprozess unterstützen	S_02.3.5: identifiziert kulturelle Bereiche, die in den Ressourcen ihrer Umgebung verfügbar sind und den Prozess der Akkulturation und Assimilation fördern können	S_02.3.6: nutzt die verfügbaren kulturellen Ressourcen ihrer Umgebung in ihrer konkreten Arbeit mit Migranten	S_02.3.7: schafft weitere kulturelle Räume für die Assimilation und Akkulturation von Migranten
S_02	S_02.4.4: hat die Fähigkeit, sich in der Gesetzgebung für „kulturell Fremde“ zurechtzufinden	S_02.4.5: ist in der Lage, verschiedene Arten von Rechtsdokumenten für Migranten vorzubereiten	S_02.4.6: ist in der Lage, die Regeln des geltenden Rechts in seiner Arbeit anzuwenden	S_02.4.7: nutzt ihr Wissen über die Gesetzgebung, um langfristige Strategien zu planen



S_03	S_03.1.4: identifiziert Faktoren, die den Prozess der Enkulturation/Akkulturation beeinflussen	S_03.1.5: identifiziert die dominanten Faktoren, die den Prozess der Enkulturation/Akkulturation in ihrem Umfeld beeinflussen	S_03.1.6: nutzt Faktoren, die den Enkulturation/Akkulturationsprozess beeinflussen, in der eigenen Arbeit	S_03.1.7: ist in der Lage, Aktivitäten zu organisieren, die die Entwicklung von Migranten im Zusammenhang mit dem Prozess der Enkulturation/Akkulturation fördern
	S_03.2.4: identifiziert Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Ländern (Gast- und Einwanderungsland)	S_03.2.5: charakterisiert die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Ländern (Gast- und Einwanderungsland)	S_03.2.6: berücksichtigt die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Ländern (Gast- und Einwanderungsland)	S_03.2.7: berücksichtigt die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Ländern (Gast- und Einwanderungsland) bei der Planung der Zukunft
	S_03.3.4: in ihrer Arbeit	S_03.3.5: berücksichtigt die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den beiden Ländern (Gast- und Einwanderungsland)	S_03.3.6: setzt ihr Wissen und ihre Identifikationsfähigkeiten in ihrer aktuellen Arbeit ein	S_03.3.7: berücksichtigt Faktoren, die die Einstellung gegenüber fremden Kulturen prägen, bei der Planung zukünftiger Aktivitäten
	S_03.4.4: bei der Planung der Zukunft	S_03.4.5: identifiziert die Probleme, die mangelnde Sprachkenntnisse in ihrem Land verursachen können	S_03.4.6: gestaltet sein Arbeitsumfeld so, dass mangelnde Kenntnisse der Landessprache kein Ausschlussfaktor sind	S_03.4.7: entwickelt kreative Aktivitäten zur Unterstützung des Sprachenlernens
	S_03.5.4: kann die persönlichen Merkmale eines Migranten auflisten	S_03.5.5: identifiziert die persönlichen Merkmale der Migranten, mit denen er/sie arbeitet	S_03.5.6: gestaltet sein Arbeitsumfeld so, dass die persönlichen Merkmale von Migranten berücksichtigt werden	S_03.5.7: schafft Verfahren zur Beseitigung von Barrieren, die sich aus persönlichen Merkmalen ergeben können



TABELLE 4. Die operativen Lernergebnisse für den IntCultAE Kompetenzrahmen_ EINSTELLUNGEN

Ebene	4	5	6	7
EQF	Selbstmanagement im Rahmen der Vorgaben des Arbeits- oder Studienkontexts ausüben, die normalerweise vorhersehbar sind, sich jedoch ändern können; die Routinearbeiten anderer beaufsichtigen und eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Studienaktivitäten übernehmen.	Führen Sie Management und Supervision in Arbeits- oder Studienkontexten durch, in denen es zu unvorhersehbaren Veränderungen kommt. Überprüfen und entwickeln Sie die Leistung Ihrer selbst und anderer.	Verwalten Sie komplexe technische oder berufliche Aktivitäten oder Projekte und übernehmen Sie die Verantwortung für die Entscheidungsfindung in unvorhersehbaren Arbeits- oder Studienkontexten. Übernehmen Sie die Verantwortung für die Verwaltung der beruflichen Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen.	Verwalten und transformieren Sie Arbeits- oder Studienkontexte, die komplex und unvorhersehbar sind und neue strategische Ansätze erfordern. Übernehmen Sie die Verantwortung für die Weiterentwicklung von Fachwissen und Praxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams.
GLO Nr.	EINSTELLUNGEN: Lernende sind in der Lage			
A_01	A_01.1.4: identifiziert kulturelle Elemente, die für ihn/sie relevant sind	A_01.1.5: identifiziert kulturelle Elemente, die für die Gesellschaft, in der er/sie lebt, relevant sind	A_01.1.6: identifiziert, wie sich ihre Einstellungen zur Kultur auf ihre individuelle berufliche Arbeit auswirken	A_01.1.7: identifiziert, inwieweit ihre Einstellungen zur Kultur ihr berufliches Handeln prägen
	A_01.2.4: identifiziert ihre Einstellung gegenüber verschiedenen Kulturen	A_01.2.5: identifiziert deklarative und faktische Einstellungen gegenüber fremden Kulturen in der umgebenden Gesellschaft	A_01.2.6: erkennt negative Einstellungen gegenüber fremden Kulturen am Arbeitsplatz	A_01.2.7: ergreift Maßnahmen, um negative Einstellungen gegenüber unterschiedlichen Kulturen am Arbeitsplatz zu ändern



A_01	A_01.3.4: identifiziert ihre eigene Haltung zur Enkulturation	A_01.3.5: erkennt unterschiedliche Einstellungen zur Enkulturation unter Migranten an	A_01.3.6: identifiziert die Quellen der Einstellungen von Migranten zur Enkulturation	A_01.3.7: erkennt an, wie sich die Einstellung der Migranten zur Enkulturation auf das zukünftige Funktionieren der Gesellschaft auswirkt
	A_01.4.4: erkennt ihre Haltung gegenüber der Aufnahme von Migranten an	A_01.4.5: identifiziert die Gründe für ihre Haltung gegenüber der Aufnahme von Migranten	A_01.4.6: erkennt die Auswirkungen ihrer Einstellungen gegenüber der Aufnahme von Migranten in ihrer beruflichen Arbeit	
	A_01.5.4: identifiziert die Einstellungen ihrer Gesellschaft zur Aufnahme von Migranten	A_01.5.5: identifiziert Quellen von Überzeugungen über die Aufnahme von Migranten (z. B. Stereotypen, historische Erfahrungen) in ihrer eigenen Gesellschaft	A_01.5.6: identifiziert die Widerspiegelung gesellschaftlicher Einstellungen gegenüber der Aufnahme von Migranten in der Gesetzgebung, der Schaffung sozioökonomischer Bedingungen und im kulturellen Bereich	A_01.5.7: Erkennt die Möglichkeit einer Änderung des Systems hinsichtlich der Aufnahme von Migranten an



A_02	A_02.1.4: erkennt ihre Grenzen der Offenheit, Toleranz	A_02.1.5: charakterisiert die Quellen persönlicher Grenzen der Offenheit und Toleranz	A_02.1.6: erkennt, wie sich ihre Einstellungen gegenüber Migranten in ihrer beruflichen Arbeit widerspiegeln	A_02.1.7: ermittelt, inwieweit sich individuelle Überzeugungen im Engagement für Migrantengruppen widerspiegeln
	A_02.2.4: reflektiert die Entwicklung ihrer Einstellungen gegenüber Migranten	A_02.2.5: bewertet, inwieweit die durch die Erziehung erworbenen Einstellungen eine individuelle Erfahrung sind und inwieweit sie eine Gruppenerfahrung sind	A_02.2.6: bestimmt den Grad der Bewältigung der im Erziehungsprozess gebildeten Haltung	
	A_02.3.4: identifiziert ihre Einstellung zur Sprache ihres Landes (z. B. Bereitschaft, Englisch zur Kommunikation mit Migranten zu verwenden)	A_02.3.5: erkennt den Einfluss des sozialen Drucks auf ihre Einstellung gegenüber ihrer Landessprache	A_02.3.6: identifiziert den Grad der Bereitschaft, in beruflichen Beziehungen eine andere Sprache als die Landessprache zu verwenden	A_02.3.7: identifiziert die Bereitschaft, institutionelle Veränderungen im Gebrauch verschiedener Sprachen vorzunehmen
	A_02.4.4: Bestimmen Sie ihren Grad der Offenheit gegenüber Unterschieden in der Persönlichkeit	A_02.4.5: identifiziert die Einstellungen der Gesellschaft gegenüber Persönlichkeitsunterschieden	A_02.4.6: identifiziert den Einfluss persönlicher Eigenschaften auf zwischenmenschliche Interaktionen im Berufsfeld	A_02.4.7: zeigt die Bereitschaft, Einstellungen zu fördern, die persönliche Vielfalt fördern



Kursvarianten

Der Online-Kurs „Interkulturelle Kompetenzen“ ist ein MOOC, der sich an den vier Hauptzielen des Projekts orientiert. Der Kurs wendet das Rahmenwerk an und integriert den FILME UND SZENEN KATALOG und REAL LIFE GESCHICHTEN in seine Module. Ziel ist die effiziente Förderung interkultureller Kompetenzen von Erwachsenenbildnern. Er umfasst drei Module mit einer durchschnittlichen Dauer von 10 Stunden.

Leitfaden für Workshops zu interkulturellen Kompetenzen – Dieser Leitfaden richtet sich an Organisationen und Bildungseinrichtungen, die Workshops zu interkulturellen Kompetenzen für Erwachsenenbildner entwickeln möchten. Er zielt darauf ab, das Potenzial von Präsenzveranstaltungen in Gruppen zu nutzen. Er enthält Hinweise zur technischen Umsetzung und bietet die Möglichkeit, Fähigkeiten in realen Szenarien zu üben und Erfahrungen in Fokusgruppen zu diskutieren. Jedes Online-Kursmodul wird in einen individuellen Präsenzworkshop umgesetzt, der im Leitfaden vorgestellt wird.

Die Rolle des Erwachsenenbildners beschränkt sich nicht auf die traditionelle Rolle des Lehrers als Wissensvermittler und Lernkontroller. Der Erwachsenenbildner erfüllt viele verschiedene Rollen: Mentor, Coach, Berater, Vermittler, Therapeut oder Betreuer. Die Schüler werden zu Erwachsenen, die oft über einen reichen Erfahrungsschatz an Bildung und Leben verfügen und manchmal auch Bedenken hinsichtlich des Einstiegs in die Ausbildung haben. Die Situation wird noch komplizierter, wenn Migrationserfahrungen der Grund für den Einstieg in die Ausbildung sind. Überlegungen, wie man die andere Person richtig durch den Prozess der kulturellen Integration begleitet, spielen bei der Vorbereitung auf die Rolle des Erwachsenenbildners nur eine untergeordnete Rolle oder gar keine Rolle.

Obwohl für die Validierung der Qualifikationen von Erwachsenenbildnern häufig die Einführung von Stufe 5 befürwortet wird, gehen wir im IntCultAE-Projekt davon aus, dass die Zielstufe der Kompetenzen von Bildnern in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten und Autonomie im Zusammenhang mit Stereotypen und Diskriminierung die Stufen 6 und 7 des IntCultAE-KOMPETENZRAHMENS sind.

Darüber hinaus gehen wir davon aus, dass die kontinuierliche Ausweitung des Migrationsphänomens und die Präsenz neuer Migrantengruppen und -kulturen die Notwendigkeit für Pädagogen mit sich bringen könnte, Ergebnisse auf den unteren Ebenen des KOMPETENZRAHMENS IntCultAE zu erzielen.

In anderen Produkten des IntCultAE-Projekts (IntCultAE IntCultAE Workshop Guide) wird diese Annahme berücksichtigt.



Lehre: Lernmethoden und -techniken

Der Lernprozess Erwachsener ist zum Forschungsgegenstand vieler Forscher aus verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen geworden: Psychologie, Pädagogik, Andragogik und Medizin. Im Laufe der Jahre wurden zahlreiche Theorien entwickelt, um das Lernen Erwachsener zu erklären. Drei davon bilden den Bezugspunkt für den Kurs: die Andragogik als Lerntheorie von Malcolm Knowles, die soziale Lerntheorie von Albert Bandura und die Lerntheorie von Knud Illeris.

Die Andragogik als Lerntheorie, die 1968 von Malcolm Knowles (Knowles et al., 2012) entwickelt wurde, basiert auf fünf zentralen Annahmen. Erstens: Um sich weiterzubilden, müssen Erwachsene ein Bedürfnis nach Wissen verspüren. Sie müssen bereits vor Beginn des Prozesses wissen, warum sie lernen müssen, und dabei sowohl die positiven als auch die möglichen Folgen bewusst berücksichtigen. Im Akkulturationsprozess können praktische Überlegungen, wie die Aussicht, in einem kulturell neuen Umfeld besser zurechtzukommen, lernfördernde Faktoren sein. Demgegenüber kann die Angst vor dem Verlust der eigenen kulturellen Identität stehen, die Notwendigkeit, die Einstellungen und Werte des Umfelds, in dem man aufgewachsen ist, aufzugeben. Die zweite Annahme von Knowles' Theorie betrifft das Selbstbild als Lernender. Erwachsene nehmen sich als unabhängige und selbstbestimmte Individuen wahr, die sich nur ungern auf Interaktionen einlassen, die ein gewisses Maß an Zwang voraussetzen. Deshalb sollte Erwachsenenbildung ihre Unabhängigkeit und Selbstbestimmung so weit wie möglich betonen. Ein weiterer zu berücksichtigender Aspekt ist, dass Erwachsene mit einem Gepäck vielfältiger Erfahrungen in den Bildungsprozess eintreten. Im Kontext des Akkulturationsprozesses ist die Berücksichtigung der Erfahrungen anderer ein wesentliches Element und ein zentraler Bezugspunkt für den Erfolg des gesamten Übergangs in die neue kulturelle Realität. Die vierte Annahme formuliert M. Knowles wie folgt: „Erwachsene werden bereit, das zu lernen, was sie wissen und tun müssen, um Lebenssituationen effektiv zu meistern. Eine außerordentlich reichhaltige Quelle der Lernbereitschaft sind die Entwicklungsaufgaben, die mit dem Übergang von einer Entwicklungsstufe zur



nächsten verbunden sind.“ Ein ähnliches Entwicklungspotenzial lässt sich auch in der Erfahrung einer anderen Kultur erkennen. Darüber hinaus zeichnet sich Erwachsenenbildung durch eine besondere Ausrichtung aus, die nicht auf den bloßen Erwerb von Wissen und Fähigkeiten, sondern auf die Möglichkeit ihrer Umsetzung in die Lebenspraxis ausgerichtet ist. Knowles argumentiert, dass Erwachsene „zum Lernen motiviert sind, weil sie glauben, dass es ihnen bei der Bewältigung von Aufgaben oder Problemen im Leben hilft.“ Darüber hinaus verarbeiten sie neues Wissen, Lernverständnisse, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen effektiver, wenn sie dieses Wissen in einem Kontext anwenden können, in dem sie es auf reale Situationen anwenden können.“ Zum Abschluss seine Analyse stellt Knowles außerdem fest, dass sie zwar für externe Faktoren empfänglich sind, die sie zu einer Ausbildung inspirieren, die intrinsische Motivation in ihrem Lernprozess jedoch eine größere Rolle spielt. Dieser Faktor scheint im Prozess der Akkulturation äußerst wichtig zu sein, sodass er nicht nur ein Mittel ist, um greifbare Vorteile wie den Erhalt einer Aufenthalts- oder Staatsbürgerschaft zu erlangen, sondern eine Quelle echter Freude und Ausdruck persönlichen Wachstums.

Im Bereich Motivation wird auch Albert Banduras soziale Lerntheorie erwähnt. Er betrachtet die elementarste Art des Lernens als direkte Erfahrung durch individuelles Verhalten, das sowohl positive als auch negative Dimensionen haben kann. Positiv erlebtes Verhalten wird aufrechterhalten, während negatives allmählich abgeschwächt wird. Erfahrungen, verstanden als Folgen eigener Reaktionen, haben drei Funktionen: Sie vermitteln Informationen, motivieren und können Reaktionen automatisch verstärken. Dies ist jedoch nicht die einzige Art des menschlichen Lernens. Die zweite Quelle ist laut Bandura das Lernen durch Modellierung (Beobachtung). Es erfolgt durch vier Arten von Prozessen: Beobachten des Verhaltens einer Person, Einprägen, das die Speicherung von Modellverhalten im Gedächtnis ermöglicht, motorisches Abrufen, d. h. die Umwandlung symbolischer Repräsentationen aus dem Langzeitgedächtnis in entsprechende Handlungen, und Motivationsprozesse, die sich in Gelegenheiten zur Demonstration erlernten Verhaltens manifestieren. Die soziale Lernmodellierungstheorie von A. Bandura zeigt die vielschichtige und dynamische Verbindung zwischen individuellen Faktoren und umweltbedingten (sozialen) Reizen, die Veränderungen anregen. Dies rechtfertigt die Verwendung von Filmmaterial im Kurs (das sowohl aus der im Rahmen des Projekts



durchgeführten Recherche stammt als auch bereits in Form von Kulturprodukten vorliegt), das als Inspiration dienen und einen Bezugspunkt für die Orientierung in einer neuen kulturellen Situation bieten kann.

Die dreidimensional angelegte Lerntheorie von Knud Illeris (kognitiv, emotional und sozial) kann auch aus drei verschiedenen Perspektiven analysiert werden.

In der ersten Dimension – der kognitiven – ist Lernen ein vom zentralen Nervensystem gesteuerter Prozess und besteht im Erwerb von Wissen und der Entwicklung neuer Fähigkeiten.

Illeris unterscheidet in der kognitiven Dimension des Lernens außerdem zwischen kumulativem Lernen, Assimilation und Akkommodation. Im Einzelnen werden diese wie folgt beschrieben:

- Kumulatives Lernen findet meist in den ersten Lebensjahren statt, wenn ein Mensch etwas „von Grund auf“ lernen muss, das nichts mit seinem Vorwissen zu tun hat. Dies ist Auswendiglernen, auch mechanisches Lernen genannt. Es findet unter streng vorgegebenen Bedingungen statt, seine Effekte sind instabil und können auch als „unnatürlich“ bezeichnet werden. Konkrete Beispiele für kumulatives Lernen sind das Auswendiglernen von Gedichten und Formeln sowie das Erlernen neuer Fähigkeiten (Radfahren, Skaten usw.).
- Bei der Assimilation nimmt der Geist Eindrücke von außen auf, wodurch sein bestehender Erfahrungsschatz erweitert und differenziert wird. Die Ergebnisse dieser Art des Lernens sind Wissen und Fähigkeiten, die unter verschiedenen natürlichen Bedingungen angewendet werden können – nicht nur im Klassenzimmer oder in anderen gestalteten Situationen, wie beim kumulativen Lernen. Assimilation ist deutlich weniger auf bestehende kognitive Strukturen und die Schaffung neuer Strukturen angewiesen. Ihr Haupteffekt ist die Bewusstseinsentwicklung. Lernen aus Erfahrung verwandelt sich in Wissen, was Illeris genauso akzeptiert wie David Kolb. Daher ist jedes Lernen Lernen durch Erfahrung und umfasst vier Phasen: konkrete Erfahrung, reflektierende Beobachtung, abstrakte Konzeptualisierung und aktives Experimentieren.
- Akkommodation ist die Rekonstruktion bestehender kognitiver Strukturen durch deren Dissoziation und Reorganisation. Akkommodation bedeutet,



dass sich die innere Welt eines Menschen an neue Erkenntnisse anpassen muss. Dies kann ein schwieriger und manchmal schmerzhafter Prozess sein, da er Informationen aufnimmt, die nicht in die bestehenden Felder und Kategorien des Menschen passen. Daher ist die Entwicklung neuer Felder und Kategorien notwendig, um die neuen Informationen zu verarbeiten.

Eine weitere von Prof. Illeris hervorgehobene Dimension des Lernens ist die emotionale. In der kognitiven Dimension des Lernens ist der Lernverlauf entscheidend, während es in der emotionalen Dimension um die Auswirkungen des Lernens auf die Person geht. Lernen bedeutet die Bildung mentaler Strukturen, die emotional geprägt sind. Die beim Lernen entstehenden Emotionen bestimmen die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Wissens. Basierend auf dem wissenschaftlichen Erbe des amerikanischen Psychologen Hans Furth, dessen Lernverständnis die Theorien von Sigmund Freud und Jean Piaget zu kombinieren versucht, und den Ansichten der deutschen Psychologin Ute Holzkamp-Osterkamp gelangt Prof. Illeris zu folgenden Schlussfolgerungen:

- Menschen haben eine natürliche Lernfähigkeit, die ihnen Energie gibt.
- In der Kindheit und Jugend sind kognitives und emotionales Lernen integriert, in der Schule jedoch meist getrennt.
- Kognitives und emotionales Lernen sollten als zwei Aspekte desselben Phänomens behandelt werden.
- Alle mentalen Strukturen eines Menschen sind emotional geprägt und seine Emotionen beeinflussen, was Menschen lernen möchten, was sie tatsächlich lernen, wie effektiv und wie lange es in ihrem Gedächtnis haften bleibt.
- Die emotionale Dimension wird durch relativ stabile Muster emotionalen Verhaltens geschaffen und entwickelt.
- Kognitives Lernen ist ein Element der emotionalen Entwicklung und erfolgt durch Assimilation und Akkommodation.



Die dritte von K. Illeris diskutierte Lerndimension ist die soziale, wobei kognitives und emotionales Lernen den Bezugspunkt bildet. Kognitives und emotionales Lernen wurzelt primär in den biologischen und genetischen Fähigkeiten des Individuums, während soziales Lernen in seinem sozialen Kontext und der Gesellschaft verwurzelt ist. Soziales Lernen ist nicht biologisch, sondern historisch und soziologisch bedingt. Soziales Lernen ist mit sozialer Interaktion, den Auswirkungen von Sozialisation und Interaktion über Medien, insbesondere neue Medien und IKT, verbunden. Es ist mit Wahrnehmung, Vermittlung, Erfahrungen, Nachahmung, aktiver Teilnahme, Unabhängigkeit, Verantwortung und Reflexivität verknüpft. In postmodernen Gesellschaften sind diese Prozesse und Kompetenzen heute genauso wichtig wie Lesen und Schreiben, wenn nicht sogar wichtiger. Soziales Lernen ist in erster Linie mit der Teilnahme an sozialer Praxis, dem Handeln in Praxisgemeinschaften und der Entwicklung von Bedeutung und Gefühl sozialer Identität verbunden. In Bezug auf die soziale Dimension des Lernens gelangt K. Illeris zu dem Schluss, dass eine moderne, postmoderne Gesellschaft im Allgemeinen durch Offenheit für soziale Interaktion gekennzeichnet sein wird.

Die Kohärenz innerhalb der drei oben genannten Dimensionen ist wiederum ein wesentliches Element für die ordnungsgemäße Durchführung des Akkulturationsprozesses und kann als methodischer Bezugspunkt für die im Kurs durchgeführten Aktivitäten dienen.

Natürlich gibt es noch immer zahlreiche Theorien, die den Lernprozess Erwachsener erklären. Der Bezug auf die oben genannten Theorien ergibt sich aus der Nützlichkeit des theoretischen Hintergrunds für die Praxis im Bereich der Kursinhaltsplanung und der Vermittlungsmethoden.



IntCultAE Bildungsmodule

In der ersten Phase des IntCultAE-Projekts wurde eine internationale bibliografische Recherche durchgeführt, deren Ergebnisse die Grundlage für die Entwicklung der thematischen Module und der damit verbundenen Lernergebnisse bildeten (siehe folgendes Dokument). Die bibliografische Studie untersuchte die in der wissenschaftlichen und populärwissenschaftlichen Literatur des jeweiligen Landes am häufigsten verbreiteten Definitionen. Zu diesen Definitionen gehörten: Kultur, Migration und interkulturelle Kompetenzen in der Bildung.

Modul 1: Kultur und wir

In Modul 1 vertiefen wir uns in die grundlegenden Konzepte von Kultur und erforschen ihre vielfältigen Dimensionen und wie sie Gesellschaften prägt. Dieses Modul legt den Grundstein für die Auseinandersetzung mit interkulturellen Kompetenzen und unterstreicht die Bedeutung des Verständnisses der vielfältigen und dynamischen Natur von Kultur.

Kultur ist die Gesamtheit der besonderen **geistigen, materiellen, intellektuellen** und **emotionalen Merkmale einer Gesellschaft oder sozialen Gruppe**. Sie **umfasst alle Arten des Daseins in dieser Gesellschaft**, mindestens jedoch Kunst und Literatur, Lebensstile, Formen des Zusammenlebens, Wertesysteme, Traditionen und Glaubensvorstellungen (UNESCO, 1982 und 2001). **Jede Kultur ist die Summe der gemeinsamen Annahmen und Praktiken der Mitglieder einer Gruppe**, die sie von anderen Gruppen unterscheiden. Daher tritt eine Kultur deutlicher in den Vordergrund, wenn man sie mit einer anderen Kultur vergleicht, die andere Praktiken pflegt. **Kulturen sind jedoch in sich vielfältig**. Insofern stellt sich heraus, dass keine Gruppe homogen ist, sondern eher eine Aneinanderreihung immer kleinerer Gruppen, deren Mitglieder sich der Unterschiede untereinander nur allzu bewusst sind.

Kultur ist „ein dynamisches System expliziter und impliziter Regeln, das von Gruppen zur Sicherung ihres Überlebens aufgestellt wird. Es umfasst Einstellungen, Werte, Überzeugungen, Normen und Verhaltensweisen, die von einer Gruppe geteilt, aber von jeder einzelnen Einheit innerhalb der Gruppe



unterschiedlich vertreten, über Generationen hinweg kommuniziert und relativ stabil sind, sich aber im Laufe der Zeit ändern können“¹.

Enkulturation ist der Prozess der Aneignung der eigenen Kultur, die Werte, Verhaltensweisen, Überzeugungen, Normen, Bräuche, Rituale und Sprachen umfasst. Der Begriff ist soziologischer und anthropologischer Natur und bezeichnet den Sozialisationsprozess. Während der Enkulturation lernen Individuen gesellschaftliche Normen von Familie, Gleichaltrigen und der Gesellschaft, werden zu „Insidern“ ihrer Kultur und entwickeln ihre Identität, um sich in ihren Gemeinschaften zurechtzufinden und zu gedeihen. Dieser Prozess vollzieht sich durch bewusste und unbewusste Konditionierung, nutzt sowohl formelle als auch informelle Methoden und wird als lebenslange, kontinuierliche Reise betrachtet².

Kulturelle Identität bezeichnet die Identifikation mit einer bestimmten Gruppe oder das Zugehörigkeitsgefühl zu ihr auf der Grundlage verschiedener kultureller Kategorien wie Nationalität, Ethnizität, Rasse, Geschlecht und Religion. Kulturelle Identität entsteht und erhält durch den Austausch kollektiven Wissens wie Traditionen, Erbe, Sprache, Ästhetik, Normen und Bräuche³.

Die kulturelle Identität einer Person formt sich unter bestimmten sozialen, sprachlichen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Bedingungen. Sie ist eine Lebensweise und -einstellung und beschränkt sich auf gemeinsame, zeitlose Elemente, die real und feststellbar sein können, wie etwa Sprache, Religion, Geschichte oder symbolisch, wie etwa Mythen, Legenden, Traditionen. Kulturelle Identität betrifft die aktive Auseinandersetzung des Einzelnen mit seinem soziokulturellen Umfeld. Ihre Definition hängt von der individuellen Einstellung des Einzelnen zur Kultur ab, die er auf der Grundlage stabiler und veränderlicher Elemente aufbaut: Sie vereint einerseits die Merkmale der Gruppe, zu der er gehört, und andererseits seine individuellen Besonderheiten, seine Individualität. Sie ist nicht an territoriale Grenzen gebunden, sondern wird als komplexe, sich entwickelnde Reihe kollektiver Merkmale oder Tendenzen betrachtet, die sich auf vielfältige Weise projizieren⁴.

¹ Matsumoto, David; Juang, Linda (2016), *Culture and Psychology*, pp. 10.

² Tan, L. (2014). Enculturation. In W. F. Thompson (Ed.), *Music in the social and behavioral sciences: An encyclopedia* (pp. 393-395). Thousand Oaks: SAGE Publications.

³ Chen, V. H.-H. (2014). *Cultural Identity. Key Concepts in Intercultural Dialogue*, 22.

Erhältlich ab: <https://centerforinterculturaldialogue.files.wordpress.com/2014/07/key-concept-cultural-identity.pdf>

⁴ Thanasis Dialektopoulos, *Strengthening the ethno-cultural identity of Greek students abroad The contribution of intercultural education*, HARIS MEPE Publications, Brussels 2020



Menschen und ihre kulturellen Welten sind nicht voneinander getrennt. Das Selbst spiegelt die Auseinandersetzung des Einzelnen mit der Welt wider. Sozial-kulturelle Kontexte ermöglichen kulturelle Praktiken, die in die Verhaltensroutinen des täglichen Lebens integriert werden. Diese Praktiken spiegeln und fördern oft Orientierungen und Werte von Unabhängigkeit und Interdependenz wider. Wenn das Selbstschema unabhängig von anderen ist und Handlungsfähigkeit organisiert, empfinden sich Menschen als unabhängig. Sie konzentrieren sich eher auf ihre eigenen Gedanken, Gefühle und Ziele, beziehen sich auf diese und drücken sie aus (Kim, 2002). Im Gegensatz dazu empfinden sich Menschen als Teil umfassender sozialer Beziehungen, wenn das Selbstschema von anderen abhängig ist und Handlungsfähigkeit organisiert. Sie beziehen sich eher auf andere und verstehen ihr individuelles Handeln als abhängig oder durch die Handlungen anderer und ihre Beziehungen zu diesen anderen organisiert. Diese Perspektive erkennt die eigene Rolle oder Verpflichtung in einer bestimmten Situation an und ist sich der wichtigen anderen Personen bewusst, von denen man abhängig ist und die das Selbst definieren (Iyengar & Lepper, 1999; Kim, 2002; Markus et al., 2006).

Sowohl Kultur als auch das Selbst sind dynamisch (Kashima, 2000; Kitayama et al., 2007). Kultur ist insofern dynamisch, als die soziokulturellen Ideen, Praktiken, Institutionen, Produkte, Artefakte, wirtschaftlichen und ökologischen Faktoren, aus denen sie besteht, ständig neu erfunden, akkumuliert und im Laufe der Zeit verändert werden. Das Selbst ist insofern dynamisch, als es sich mit den verschiedenen kulturellen Kontexten, in denen es sich bewegt, verändert⁵.

Zu den wichtigsten Erklärungsversuchen für kulturelle Unterschiede zwischen sozialen Gruppen zählen die von Hofstede (1980), Schwartz (1994, verfeinert 2004) und Inglehart (1997). Alle drei Ansätze basieren auf der Analyse großer Datensätze, die verständlicherweise verschiedene kulturelle Elemente messen. Sie stehen im Zusammenhang mit diversen interkulturellen Unterschieden und erklären diese. So bietet beispielsweise Hofstedes Theorie der kulturellen Dimensionen einen Rahmen **für das Verständnis und die Analyse kultureller Unterschiede zwischen Ländern und Regionen weltweit**. Hofstede identifizierte sechs kulturelle Dimensionen, die zur Erklärung der Unterschiede in Werten, Überzeugungen und Verhaltensweisen zwischen Kulturen beitragen können.

⁵ Markus, H. R., & Kitayama, S. (2010). *Cultures and Selves: A Cycle of Mutual Constitution. Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 420–430.



Diese Abmessungen sind:

1. **MACHTDISTANZ:** Diese Dimension spiegelt das Ausmaß wider, in dem Menschen in einer Kultur eine ungleiche Verteilung von Macht und Autorität akzeptieren und erwarten.
2. **INDIVIDUALISMUS VS. KOLLEKTIVISMUS:** Diese Dimension spiegelt das Ausmaß wider, in dem Menschen in einer Kultur individuelle Ziele und Leistungen gegenüber Gruppenzielen und Harmonie priorisieren.
3. **LEISTUNG UND ERFOLG VS. FÜRSORGE FÜR ANDERE UND LEBENSQUALITÄT:** Diese Dimension spiegelt das Ausmaß wider, in dem eine Kultur traditionelle männliche Werte wie Durchsetzungsvermögen, Wettbewerbsfähigkeit und materiellen Erfolg gegenüber weiblichen Werten wie Fürsorge, Empathie und Lebensqualität betont.
4. **UNSICHERHEITSVERMEIDUNG:** Diese Dimension spiegelt wider, inwieweit Menschen in einer Kultur mit Mehrdeutigkeit und Unsicherheit umgehen können.
5. **LANGFRISTIGE VS. KURZFRISTIGE ORIENTIERUNG:** Diese Dimension spiegelt wider, in welchem Ausmaß eine Kultur Wert auf langfristiges Planen und Denken legt, statt auf kurzfristige Befriedigung und unmittelbare Ergebnisse.
6. **GENUSS VS. ZURÜCKHALTUNG:** Diese Dimension spiegelt wider, inwieweit sich die Menschen in einer Kultur damit wohlfühlen, das Leben zu genießen und Spaß zu haben, im Gegensatz dazu, ihre Wünsche und Impulse zu kontrollieren.

Es ist wichtig zu beachten, dass diese Dimensionen weder fest noch absolut sind und dass Individuen und Gesellschaften eine Mischung unterschiedlicher kultureller Tendenzen aufweisen können. Dennoch bleibt Hofstede's Theorie der kulturellen Dimensionen ein nützlicher Rahmen für das Verständnis kultureller Unterschiede und ihrer Auswirkungen auf Sozialverhalten und Kommunikation⁶.

„Bei der Bildung der kulturellen Identität eines Menschen spielen viele Faktoren eine Rolle. Sie interagieren miteinander: natürlicher geografischer Standort, Natur, laufende Prozesse und Veränderungen.“

⁶ Kaasa, A. (2021). *Merging Hofstede, Schwartz, and Inglehart into a single system.* Journal of Cross-Cultural Psychology, 52(4), 339-353.



MODUL 2: Migration

Dieses Modul untersucht Migration und beleuchtet die unterschiedlichen Erfahrungen verschiedener Migrantengruppen, darunter Flüchtlinge und Asylsuchende. Es untersucht Schlüsselfaktoren, die die Integration beeinflussen, wie interkulturelle Kommunikation und ethnische Identität. Der Schwerpunkt liegt auf Akkulturationsmodellen, insbesondere Berrys multikulturellem Modell, und dem Einfluss gesellschaftlicher Aufnahme auf die Anpassung von Migranten. Ziel ist es, Einblicke in die Herausforderungen der Migration und wirksame Integrationsstrategien zu geben.

Bei der Diskussion des Phänomens Migration ist es notwendig, die damit verbundenen Grundkonzepte zu erklären.

Unter Migration versteht man die Bewegung einer Bevölkerung, in der Regel zum Zweck eines vorübergehenden oder dauerhaften Wohnortwechsels. Manchmal werden hier auch die täglichen Bewegungen der Bevölkerung im Zusammenhang mit dem täglichen Pendeln zur Arbeit oder zur Schule miteinbezogen. Eine Person, die migriert, wird als **Migrant** bezeichnet.

Man unterscheidet folgende **Migrationsarten**:

- **Auswanderung** – Ausreise aus dem Heimatland in ein anderes Land auf dauerhafte oder vorübergehende Weise;
- **Einwanderung** – Ankunft von Menschen, Ansiedlung der Bevölkerung in einem bestimmten Land zum dauerhaften oder langfristigen Aufenthalt;
- **Re-Emigration** – die Rückkehr einer Bevölkerung, die zuvor ausgewandert ist. Dies gilt auch, wenn sich eine Person mit dem Status eines Auswanderers in einem anderen Land niederlässt;
- **Abschiebung** – die Zwangsvertreibung einer Bevölkerung aus einem Land aufgrund eines Gesetzesverstoßes;
- **Repatriierung** – die organisierte Rückkehr einer Bevölkerung in ihr Heimatland aufgrund einer Änderung der Landesgrenzen.



ARTEN VON MIGRANTEN UND MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Eine wichtige Nuance, die bei der Untersuchung von Migration berücksichtigt werden muss, ist die Art der betrachteten Migranten. Tatsächlich können die Erfahrungen eines Migranten je nach den Umständen seiner Migration unterschiedlich sein (Steiner, 2009).

Berry (2006b) zählte vier Kategorien von Migranten auf: freiwillige Einwanderer, Flüchtlinge, Asylsuchende und Durchreisende.

- Freiwillige Einwanderer sind Personen, die ihr Heimatland freiwillig verlassen, um Arbeit oder wirtschaftliche Chancen zu finden, zu heiraten oder sich bereits eingewanderten Familienmitgliedern anzuschließen.
- Flüchtlinge sind Menschen, die durch Krieg, Verfolgung oder Naturkatastrophen unfreiwillig vertrieben wurden und in einem neuen Land angesiedelt werden, in der Regel aufgrund von Abkommen zwischen internationalen Hilfsorganisationen und den Regierungen der Länder, die sich bereit erklärt haben, die Flüchtlinge aufzunehmen.
- Asylsuchende sind Personen, die aus Angst vor Verfolgung oder Gewalt aus eigenem Antrieb in einem neuen Land Zuflucht suchen.
- Gastarbeiter ziehen für einen bestimmten Zeitraum und zu einem bestimmten Zweck in ein neues Land und haben die feste Absicht, nach Ablauf dieses Zeitraums in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Beispiele für Gastarbeiter sind internationale Studierende, Saisonarbeiter und Führungskräfte, die aus beruflichen Gründen ins Ausland entsandt werden.

Im Vergleich zu freiwilligen Einwanderern stammen Asylsuchende und Flüchtlinge häufig aus sozial schwachen Schichten und verfügen im Aufnahmeland seltener über Unterstützungssysteme (z. B. bereits etablierte Familie und Freunde) (Akhtar, 1999; Steiner, 2009). Diese Umstände können Stress und Akkulturationsschwierigkeiten verstärken (C. Suárez-Orozco et al., 2008). Zudem haben Asylsuchende und Flüchtlinge in ihren Heimatländern häufig erhebliche Traumata erlebt, was ihre Anpassungsfähigkeit nach der Ankunft im Aufnahmeland beeinträchtigen kann (Akhtar, 1999).



ERFAHRUNGEN/HERAUSFORDERUNGEN

Um Migration zu verstehen, muss man den Interaktionskontext verstehen, in dem sie stattfindet (z. B. Rohmann, Piontkowski & van Randenborgh, 2008; vgl. Crockett & Zamboanga, 2009). Dieser Kontext umfasst die Merkmale der Migranten selbst, die Gruppen oder Länder, aus denen sie stammen, ihren sozioökonomischen Status und ihre Ressourcen, das Land und die lokale Gemeinschaft, in der sie sich niederlassen, sowie ihre Sprachkenntnisse im jeweiligen Land. Der Grad der „Eingliederung“ von Einwanderern in die Aufnahmegesellschaft wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst, deren Gewicht und Intensität im Laufe der Zeit variieren und sich entweder direkt oder indirekt auf den Einzelnen oder die gesamte Gemeinschaft auswirken.

Demografische und soziale Faktoren wie Bildung spielen eine wichtige Rolle bei der Orientierung in einer fremden Gesellschaft: Bildung – im Allgemeinen passen sich besser Gebildete schneller an; Alter – junge Menschen passen sich schneller an als ältere; Geschlechterzusammensetzung – Frauen passen sich im Allgemeinen leichter an als Männer. Der wichtigste Faktor scheint jedoch die Art der Auswanderung zu sein – ob es sich um vorübergehende, zirkuläre, saisonale oder Niederlassungsauswanderung handelt; entscheidend ist die Einstellung der Einwanderer, ob das Land, in dem sie sich niedergelassen haben, nur ein Zwischenstopp in ihrem Leben oder das endgültige Ziel ihrer Reise ist.

Der Erwerb interkultureller Kommunikationskompetenz ist ebenfalls von zentraler Bedeutung für einen erfolgreichen Integrationsprozess. Es ist unerlässlich, die Sprache des Aufnahmelandes zu erlernen und die Fähigkeit zu erwerben, mit kulturellen Unterschieden umzugehen. Mangelnde Kenntnisse der Sprache des neuen Aufenthaltslandes verhindern die Integration und können sogar zu Trennung, Ausgrenzung und sozialer Ausgrenzung führen. Sprache ermöglicht es, Elemente einer neuen Kultur zu lernen und zu akzeptieren und die Welt aus der Perspektive der Menschen eines Landes wahrzunehmen.⁷

Auch das Vorhandensein multikultureller Erfahrungen in der Herkunftsgesellschaft ist wichtig. Wenn Einwanderer bereits Kontakt mit anderen Kulturen und Gemeinschaften hatten, fällt es ihnen in der Regel leichter, neue soziale Beziehungen aufzubauen. Auch das Vorhandensein von Auswanderungstraditionen in der

⁷ <https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/6549/1/Zrozumiec%20Innego.pdf>



Herkunftsgesellschaft ist wichtig. Wenn es Tradition ist, dass in jeder Generation ein Familienmitglied auswandert und jeder ein Familienmitglied oder einen Freund im Ausland hat, beeinflusst dies nicht nur die Größe und Richtung des Auswanderungsstroms, sondern auch die Geschwindigkeit, mit der Einwanderer das neue Heimatland kennenlernen. (...) ⁸

Auch Migranten nichteuropäischer Herkunft müssen sich nach ihrer Ankunft in westlichen Ländern mit ihrer eigenen ethnischen Zugehörigkeit auseinandersetzen. Personen, die in ihren Herkunftsländern der ethnischen Mehrheitsgruppe angehörten, können plötzlich in die Rolle ethnischer Minderheiten gedrängt werden. Selbst die Kinder von Migranten ethnischer Minderheiten werden möglicherweise nicht als vollwertige Mitglieder der Aufnahmegesellschaft akzeptiert. Dies deutet darauf hin, dass akkultorative Stressfaktoren und Diskriminierung auch nach der ersten Generation noch präsent sein können (C. Suárez-Orozco et al., 2008). ⁹

Migranten der zweiten Generation stehen vor besonderen Herausforderungen und Potenzialen. Sie erleben manchmal Konflikte sowohl mit ihren Eltern, die oft stärker an die kulturellen Werte ihres Herkunftslandes gebunden sind, als auch mit der Aufnahmegesellschaft, in der sie als Ausländer angesehen werden, obwohl sie im Land geboren wurden oder schon als Kinder dort ankamen.

Das Integrationsmodell, demzufolge Einwanderer durch eine fortschreitende Akkulturation nach und nach die kulturellen Merkmale ihres Herkunftslandes verlieren, scheint in eine Krise geraten zu sein. Die ethnischen Merkmale der Herkunftskultur scheinen nicht zu verschwinden, sondern sich in beispielloser Form zu regenerieren und so neue Integrationsmethoden zu ermöglichen. ¹⁰

Ethnische Identität beschreibt, inwieweit eine Person (a) die Bedeutung ihrer ethnischen Zugehörigkeit für sich selbst erkundet hat (*Exploration*) und (b) ihre ethnische Zugehörigkeit schätzt und sich ihr verbunden fühlt (*Bestätigung*). Die Aufrechterhaltung einer ethnischen Identität wird bei Jugendlichen ethnischer Minderheiten weitgehend mit positiven psychosozialen Auswirkungen wie gesteigertem Selbstwertgefühl (Umaña-Taylor, Gonzales-Backen & Guimond,

⁸ <http://www.migracje.civitas.edu.pl/migracje/images/pdfy/Adaptacja%20integracja%20asymilacja.pdf>

⁹ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research.* Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4), p.237-51.

¹⁰ Grazia Tatarella, *Towards the multicultural society. The integration of second generation immigrants*, 14 | 2010, *Les mouvements migratoires entre réalité et représentation*, p. 149-167.



2009) und subjektivem Wohlbefinden (Rivas-Drake, Hughes & Way, 2009) in Verbindung gebracht.

Die letzte Gruppe von Faktoren hängt mit den gastfreundlichen Eigenschaften und Erwartungen der aufnehmenden Gesellschaft zusammen. Es ist wichtig, ob die aufnehmende Gesellschaft Erfahrungen mit Multikulturalismus hat, da sich der Grad der Toleranz daraus ergibt. Es ist jedoch zu beachten, dass Toleranz und gesellschaftliche Akzeptanz im Umgang mit Fremden nicht nur eine Funktion von Tradition und Geschichte, sondern vor allem der politischen Lage sind. Auch der aktuelle Grad der Toleranz ist wichtig. Es gibt viele historische Beispiele, die zeigen, wie sich die Toleranz einer Gesellschaft aufgrund politischer Umstände täglich verändert hat. Beispielsweise galten Italiener und Iren als unintegrierbar und der amerikanischen Kultur fremd.

Schließlich ist die Einwanderungspolitik des Gastlandes, die sich aus den oben genannten Faktoren ergibt, von Bedeutung. Die jeweilige Einwanderungspolitik hängt von vielen Faktoren ab, wie beispielsweise dem politischen System des Gastlandes, den sozialen Netzwerken der Einwanderer sowie deren besonderen Merkmalen oder den Aufnahmebedingungen. Da Einwanderungsmuster instabil sind, gibt es Unterschiede in der Integration von Einwanderern in den Aufnahmelandern. Dies schließt natürlich nicht aus, dass es Gemeinsamkeiten bei der Integration von Einwanderern aus demselben Herkunftsland in verschiedenen Ländern gibt.

AKKULTURATION

Seit den frühen 1980er Jahren haben Kulturpsychologen erkannt, dass die Übernahme der Überzeugungen, Werte und Praktiken des Aufnahmelandes nicht automatisch bedeutet, dass ein Einwanderer die Überzeugungen, Werte und Praktiken seines Herkunftslandes aufgibt (oder nicht mehr unterstützt) (z. B. Berry, 1980).¹¹

Akkulturation bezeichnet also „die Prozesse, mit denen Individuen, Familien, Gemeinschaften und Gesellschaften auf interkulturellen Kontakt reagieren“¹².

¹¹ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research*. Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4), p. 237-51.

¹² Rudmin, F. W. (2003). *Catalogue of acculturation constructs: Descriptions of 126 taxonomies, 1918-2003*. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online Readings in Psychology and Culture* (Unit 8, Chapter 8), (<https://www.wvu.edu/~culture>), Center for Cross-Cultural Research, Western Washington University, Bellingham, Washington USA.



Sie ist „der duale Prozess kulturellen und psychologischen Wandels, der durch den Kontakt zwischen zwei oder mehreren kulturellen Gruppen und ihren einzelnen Mitgliedern stattfindet. Auf Gruppenebene beinhaltet er Veränderungen sozialer Strukturen und Institutionen und kultureller Praktiken. Auf individueller Ebene beinhaltet er Veränderungen im Verhaltensrepertoire eines Menschen. Diese kulturellen und psychologischen Veränderungen sind das Ergebnis eines langfristigen Prozesses, der manchmal Jahre, manchmal Generationen und manchmal Jahrhunderte dauert. Akkulturation ist ein Prozess kultureller und psychologischer Veränderungen, der verschiedene Formen gegenseitiger Anpassung beinhaltet und so zu längerfristigen psychologischen und soziokulturellen Anpassungen zwischen beiden Gruppen führt“¹³.

Letztlich bezieht sich Akkulturation auf Veränderungen, die durch den Kontakt mit kulturell unterschiedlichen Menschen, Gruppen und sozialen Einflüssen stattfinden (Gibson, 2001). Obwohl diese Veränderungen als Folge fast jedes interkulturellen Kontakts stattfinden können (z. B. Globalisierung; Arnett, 2002), wird Akkulturation am häufigsten bei Personen untersucht, die in anderen Ländern oder Regionen leben als ihrem Geburtsort, d. h. bei Einwanderern, Flüchtlingen, Asylsuchenden und Durchreisenden (z. B. internationalen Studenten, Saisonarbeitern in der Landwirtschaft; Berry, 2006b)¹⁴.

Es gibt zwei theoretische Modelle zur Akkulturation: solche, die Akkulturation als **eindimensionalen** Prozess betrachten, und solche, die sie als **zweidimensionalen Prozess** betrachten. Die erste Kategorie umfasst das Assimilationsmodell, die zweite das multikulturelle Modell. Beim Assimilationsmodell sind die Veränderungen der kulturellen Orientierung einseitig und betreffen die einseitige Übernahme kultureller Elemente der dominanten ethnischen Gruppe und die gleichzeitige Schwächung dieser kulturellen Elemente durch die Gruppe, die die Dominanz akzeptiert. Das Assimilationsmodell geht daher von einer zahlenmäßig, institutionell und kulturell dominanten Kultur aus, innerhalb derer sich die verschiedenen Subkulturen bewegen. Diese Subkulturen werden langfristig entweder von der dominanten Kultur absorbiert oder an den Rand gedrängt (Pavlopoulos & Bezevegkis, 2008).

¹³ Berry J.W., *Acculturation: living successfully in two cultures*, "International Journal of Intercultural Relations" 2005, t. 29 (6), s. 701.

¹⁴ Schwartz SJ, Unger JB, Zamboanga BL, Szapocznik J. *Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research*. Am Psychol. 2010 May-Jun;65(4):237-51. doi: 10.1037/a0019330. PMID: 20455618; PMCID: PMC3700543.



Im Gegensatz zu dieser eindimensionalen Perspektive haben die meisten Forscher Akkulturation als einen Prozess definiert, bei dem sowohl erbliche als auch erworbene Identitäten unabhängig voneinander variieren können (Berry, 1980; Celano & Tyler, 1990; LaFramboise et al., 1993; Laroche et al., 1996; Sayegh & Lasry, 1993; Zak, 1973), also als einen zweidimensionalen Prozess. In diese Kategorie gehören die multikulturellen Modelle, die die Möglichkeit der Koexistenz zweier unabhängiger Dimensionen anerkennen, nämlich die Bewahrung bestehender kultureller Elemente und die Übernahme neuer kultureller Elemente (Mpezevegkis et al., 2010)¹⁵.

In der Literatur zu diesem Thema ist Berrys „Multikulturelles Modell der Akkulturation“ am beliebtesten.

Berry erkennt die Möglichkeit der Koexistenz zweier unabhängiger Dimensionen an: (a) die Aufrechterhaltung des Kontakts mit Mitgliedern der eigenen Gruppe, d. h. die Beibehaltung bestehender kultureller Elemente; und (b) den Wunsch nach Beziehungen zu Mitgliedern der anderen Gruppe, d. h. die Übernahme neuer kultureller Elemente. Laut Berry führt die Kombination dieser beiden Dimensionen zu vier Formen der Akkulturation und vier verschiedenen interkulturellen Strategien. Diese Strategien spiegeln Einstellungen und Verhaltensweisen wider (Berry, 1980, 1992, 2003, 2006). Diese sind: (a) **Marginalisierung**, die aus dem Verlust der ethnischen Identität besteht, ohne diesen Verlust durch den Anschluss an die dominante Gruppe zu ersetzen; (b) **Separation**, die sich auf die Entfremdung von der dominanten Gruppe und die Bewahrung der ethnischen Identität bezieht; (c) **Assimilation**, die sich auf das begrenzte Interesse an der Beibehaltung bestehender kultureller Elemente, eine verstärkte Interaktion mit der dominanten Gruppe und letztendlich die Assimilation durch diese bezieht, und (d) **Integration**, die sich aus der Koexistenz der kulturellen Elemente zweier verschiedener Gruppen ergibt.“¹⁶

Es gibt auch andere Unterteilungen: „Es gibt verschiedene Modelle für die Integration von Neuankömmlingen in die Gesellschaft des Aufnahmelandes. Ein solches Modell ist das sequentielle Modell. Dabei werden mehrere Phasen unterschieden: Wiederansiedlung – Neuankömmlinge finden ihren ersten Arbeitsplatz und ein Dach über dem Kopf; Wiederherstellung – Festigung einer

¹⁵ Filippidou, Eleni. (2022). *Ethnic Groups on the Move: Acculturation Dance Strategies of the Greek Gagauz*. Journal of Ethnic and Cultural Studies. 9. 139-155. 10.29333/ejecs/131.

¹⁶ Primary Reference: Filippidou, Eleni. (2022). *Ethnic Groups on the Move: Acculturation Dance Strategies of the Greek Gagauz*. Journal of Ethnic and Cultural Studies. 9, p. 141.



Position auf dem Arbeitsmarkt mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, was oft mit der Aufnahme von Familienangehörigen verbunden ist; Integration, die sich in einem Gefühl der Identifikation mit dem Aufnahmesystem ausdrückt.“

Der Akkulturationsprozess geht mit Stress einher, der in seiner akuten Phase die Form eines Kulturschocks annimmt und menschliche Funktionen auf drei Ebenen beeinträchtigt: körperlich, geistig und sozial. Der Kulturschock entsteht als Folge der Schwierigkeiten, die mit der Konfrontation mit einer anderen Kultur verbunden sind. Als Folge des Kulturschocks können Verwirrung, Hilflosigkeit, Unsicherheit, Depressionen, Konflikte, gesundheitliche Probleme und psychische Störungen auftreten. Mit dem allmählichen Abklingen des Kulturschocks beginnt der Einzelne, eine eigene Bewältigungsstrategie zu entwickeln, um mit der kulturellen Dualität umzugehen, mit der er konfrontiert wird.

Akkulturation hat einen aktiven Charakter. Sie besteht nicht in der mechanischen Übernahme vorgefertigter Elemente oder Inhalte der fremden (dominanten) Kultur, sondern in deren spezifischer Verarbeitung auf der Grundlage der einheimischen (dominierten) Kultur. Dadurch entsteht eine neue kulturelle Qualität. Ein gut integrierter Ausländer hat die für die Gastkultur charakteristischen Verhaltensnormen verinnerlicht und weiß, welche er im jeweiligen Kontext anwenden muss, damit sein Verhalten von Muttersprachlern der Sprache und Kultur des Landes akzeptiert wird. Es ist wichtig zu bedenken, dass ein Mensch in verschiedenen Lebensbereichen unterschiedliche Strategien verfolgen und diese im Laufe des Akkulturationsprozesses verändern kann. So kann sich beispielsweise eine anfängliche Trennung in sozialen Beziehungen, z. B. beim Knüpfen neuer Freundschaften, in Integration verwandeln.



ERWARTUNGEN DER GASTGESELLSCHAFT

Gemäß Berrys Akkulturationsmodell zeigen vier Ansätze die Erwartungen der Aufnahmegesellschaft gegenüber einer bestimmten kulturell migrantischen Gruppe auf:

- **Multikulturalismus** – Die Gesellschaft der dominanten Gruppe akzeptiert die Existenz kultureller Vielfalt in sich. Gegenseitige Akzeptanz der Unterschiede zwischen den Gruppen, das Fehlen von Vorurteilen und das Bewusstsein für die Zugehörigkeit aller Gruppen zu einer bestimmten Gesellschaft werden als notwendige Voraussetzungen genannt. Dies ist eine auf Integration ausgerichtete Orientierung.
- **Kultureller Schmelztiegel / Schnellkochtopf** – bezieht sich auf die Assimilationsstrategie in zweierlei Hinsicht. Erfolgt sie nicht erzwungen, spricht man von der Metapher des kulturellen Schmelztiegels, wenn sich Kulturen einander annähern, d. h. die Gesellschaft von einem heterogenen zu einem homogenen Zustand übergeht. In einer Situation, in der die dominante Gruppe Assimilation erzwingt, agiert die neue Gruppe unter Druck und bewirkt in ihren Strukturen die von der dominanten Gruppe gewünschten Veränderungen.
- **Segregation** – ist eine Situation, in der eine Strategie der Trennung durchgesetzt wird. Dies ist eine Aktion der dominanten Gruppe, die darauf abzielt, eine bestimmte Gruppe nicht von der eigenen abzudrängen. Einwanderer können ihre Kultur pflegen, dürfen aber keine Kontakte zu anderen Menschen pflegen und am sozialen Leben teilnehmen.
- **Marginalisierung/Ausgrenzung** – Hierbei handelt es sich um eine Zwangssituation, d. h. die Menschen wählen die Marginalisierung im Allgemeinen nicht selbst, sondern werden ausgegrenzt. Sie ist das Ergebnis einer Kombination aus Druck- und Segregationsstrategien – erzwungene Assimilation und Ausgrenzung aus der Gesellschaft als Ganzes.



Der kulturelle und/oder ethnische Hintergrund der Neuankömmlinge ist ein weiterer wichtiger Faktor für den Verlauf des Integrationsprozesses. Migranten, die in der Aufnahmegesellschaft abgelehnt oder diskriminiert werden, haben möglicherweise größere Anpassungsschwierigkeiten (Portes & Rumbaut, 2001, 2006) und sträuben sich möglicherweise gegen die Übernahme der Praktiken, Werte und Identitäten der Aufnahmekultur (Rumbaut, 2008). Es gibt Hinweise darauf, dass Diskriminierungserfahrungen sich negativ auf die körperliche und geistige Gesundheit von Migranten auswirken (Finch & Vega, 2003; Williams & Mohammed, 2009) und die Übernahme der Aufnahmekultur behindern (Rumbaut, 2008). Zu einem ungünstigen Aufnahmekontext gehören nicht nur Diskriminierung und mangelnder Zugang zu Arbeitsplätzen und anderen sozialen Ressourcen, sondern auch die Ausgrenzung in arme und unsichere Viertel.

Es sollte auch beachtet werden, dass die Haltung einer Aufnahmegesellschaft gegenüber kulturell unterschiedlichen Gruppen je nach Ort und Zeit variiert. Unterschiedliche Kontexte können unterschiedliche Arten von Unterstützung und Stressfaktoren mit sich bringen. Große Aufnahmestädte wie New York, Los Angeles, San Francisco, Toronto, Sydney, London, Paris und Amsterdam haben eine lange Tradition der Aufnahme von Migranten, und tatsächlich machen Migranten einen beträchtlichen Anteil der Bevölkerung dieser Städte aus. In einigen Fällen können diese ethnischen Gemeinschaften eine Quelle der Unterstützung sein. Auch die Zeit macht sich bemerkbar. Obwohl beispielsweise jüdische und italienische Einflüsse in den USA heute stark ausgeprägt sind und allgemein gefeiert werden, war dies nicht immer so. Im späten 19. und 20. Jahrhundert wurden viele italienische und jüdische Einwanderer in New York (und anderswo) als nicht integrierbar abgestempelt und waren weit verbreiteter Diskriminierung ausgesetzt (Sterba, 2003).

In der jüngeren Forschung wird zunehmend hervorgehoben, dass die Integration von Einwanderern in die Aufnahmegesellschaften auch mit einem relevanten Bereich der menschlichen Sozialisation verknüpft ist, nämlich mit dem Ausmaß und der Art und Weise, in der Migranten an Freizeit-, Kultur- und Kunstaktivitäten teilnehmen.



MODUL 3: Interkulturelle Kompetenzen in der Bildung

Dieses Modul befasst sich mit dem spezifischen Thema interkultureller Kompetenzen in der Bildung. Wir untersuchen die Rolle von Pädagogen als Trainer und Vermittler interkultureller Beziehungen und konzentrieren uns dabei auf die Förderung von gegenseitigem Verständnis, interkultureller Sensibilität und kollaborativem Lernen. Dies geschieht nach dem Konzept der Inklusivität in der Bildung und betont deren Bedeutung für die Schaffung sicherer und respektvoller Lernumgebungen für Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher kultureller Herkunft. Abschließend stellen wir kulturell angepassten Unterricht (CRT) als zentralen Bildungsansatz vor, der die kulturellen Hintergründe, Sprachen und Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler in den Lernprozess integriert, eine gerechte Bildung fördert und die Lernenden stärkt.

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

Interkulturelle Kompetenz bezieht sich auf die Gesamtheit an Wissen, Fähigkeiten, Verständnis und Einstellungen, die es sowohl Einzelpersonen als auch Organisationen ermöglichen, interkulturell kompetent zu handeln. Durch die Entwicklung dieser Kompetenzen sind Einzelpersonen in der Lage, kulturelle Unterschiede effektiv zu meistern, interkulturelle Kommunikation zu betreiben und sich auf integrative und sinnvolle Weise an interkulturellen Interaktionen zu beteiligen.

Die Entwicklung und Aufrechterhaltung interkultureller Kompetenzen erfordert kulturelles Bewusstsein, Aufgeschlossenheit, Empathie, Kommunikationsfähigkeit sowie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.

- **Kulturelles Bewusstsein:** Dazu gehört das Erkennen und Verstehen der eigenen kulturellen Werte, Vorurteile und Annahmen sowie der Erwerb von Wissen über andere Kulturen und ihre Praktiken, Überzeugungen und Werte.
- **Aufgeschlossenheit:** Offenheit für neue Konzepte, Sichtweisen und Erfahrungen und gleichzeitig die Bereitschaft, die eigenen kulturellen



Überzeugungen und Vorurteile zu hinterfragen. Aufgeschlossenheit bedeutet, keine vorgefassten Meinungen oder Stereotypen über die Unterschiede zwischen Kulturen zu hegen.

- **Empathie und kulturelle Sensibilität:** Die Fähigkeit, die Gefühle, Ideen und Lebensgeschichten von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft zu verstehen und zu teilen, trägt zu einem tieferen Verständnis, einer besseren Verbundenheit und einer besseren Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Kulturen bei. Lernende müssen Respekt für die Vielfalt der Kulturen entwickeln, um kulturelle Unterschiede in Kommunikationsstilen, nonverbalen Signalen und sozialen Normen zu verstehen und wertzuschätzen.
- **Kommunikationskompetenz:** Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten, die interkulturelles Verständnis fördern und Unterschiede überbrücken, durch aktives Zuhören, klärende Nachfragen und die Anpassung der Kommunikationstechniken an den kulturellen Kontext. Erfolgreiche interkulturelle Kommunikation hängt nicht nur davon ab, was gesagt oder getan wird, sondern auch davon, was die Angehörigen der anderen Sprache und Kultur daraus verstehen. Lernende müssen Strategien entwickeln, um Kommunikations- und Beziehungsaufbauansätze an den kulturellen Kontext anzupassen.
- **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Die Fähigkeit, sich an unterschiedliche kulturelle Normen, Verhaltensweisen und Kommunikationsstile anzupassen, wird als Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bezeichnet. Dies ermöglicht es Einzelpersonen, kulturelle Unterschiede effektiv zu meistern und ihr Verhalten bei Bedarf anzupassen. Dies beinhaltet die Entwicklung von Verhandlungs-, Kompromiss- und Kooperationsfähigkeiten in unterschiedlichen kulturellen Kontexten.

Die Entwicklung der Fähigkeiten und Einstellungen, die zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung effektiver Beziehungen mit Personen unterschiedlicher kultureller Hintergründe erforderlich sind, ist nicht nur für den Aufbau kulturübergreifender Beziehungen entscheidend, sondern auch für die Bewältigung



und Reduzierung interkultureller Konflikte. Das bedeutet, dass die kontinuierliche Verbesserung des Wissens, der Einstellungen und der Fähigkeiten von Personen im Bereich interkultureller Kompetenzen unabdingbar ist. Interkultureller Konflikt wird laut Ting-Toomey & Oetzel (2001) definiert als die wahrgenommene oder Unvereinbarkeit kultureller Werte, Normen, Gesichtsorientierungen, Ziele, knapper Ressourcen, Prozesse und/oder Ergebnisse in einem persönlichen oder vermittelten Kontext. Effektives Management und Lösen von Konflikten erfordern sowohl Wissen als auch kulturelle Sensibilität. Wissen stärkt das Selbst- und Fremdbewusstsein, was dabei hilft, genaue Perspektiven zu gewinnen und problematische Kommunikationssituationen zu vermeiden. Ohne kulturelle Sensibilität können Menschen nicht lernen, die impliziten ethnozentrischen Linsen zu erkennen, die zur Bewertung von Verhaltensweisen in interkulturellen Konfliktsituationen verwendet werden.

DIE BEDEUTUNG INTERKULTURELLER KOMPETENZEN IN DER BILDUNG

Interkulturelle Kompetenzen sind im Bildungswesen unerlässlich, um inklusive und dynamische Lernumgebungen zu fördern. Sie befähigen Lehrkräfte, die vielfältige kulturelle Landschaft moderner Klassenzimmer effektiv zu gestalten und zu bereichern. Diese Kompetenzen sind nicht nur nützlich, sondern im aktuellen globalen Kontext, in dem Klassenzimmer zunehmend vielfältiger werden, auch notwendig.

Aufbauend auf dieser Notwendigkeit besteht die Rolle von Lehrkräften in der interkulturellen Bildung darin, sowohl Pädagogen als auch Förderer interkultureller Beziehungen zu sein. Diese Rolle erfordert Fähigkeiten zur Förderung eines Klassenklimas, das gegenseitiges Verständnis, interkulturelle Sensibilität und kollaboratives Lernen fördert. Ziel interkultureller Bildung ist es daher, ein nachhaltiges Zusammenleben in multikulturellen Gesellschaften zu fördern, wobei Verständnis, gegenseitiger Respekt und Dialog zwischen verschiedenen Kulturgruppen im Mittelpunkt stehen. Ein solcher Ansatz, wie Marković et al. (2020) hervorheben, ist entscheidend für die Förderung der Gleichstellung und die Bekämpfung von Diskriminierung im Bildungsbereich.



In dieser Perspektive ist Inklusion in der Bildung auch entscheidend für die Schaffung von Klassenzimmern, in denen sich Schüler sichtbar, respektiert und sicher fühlen und so auf eine vielfältige Welt vorbereitet werden. Dieses Konzept der Inklusivität geht über die Vielfalt der Kursinhalte oder der Studierendendemografie hinaus; es umfasst auch den pädagogischen Ansatz. Armstrong (2011) argumentiert, dass die Bedeutung von Inklusivität nicht auf Kurse beschränkt ist, die direkt mit sozialer Gerechtigkeit oder Vielfalt zu tun haben; vielmehr haben alle Klassenzimmer das Potenzial, ein inklusives Bildungsklima zu fördern.

KULTURELL ANSPRECHENDER UNTERRICHT

Ausgehend vom breiteren Konzept der Inklusivität entwickelt sich Culturally Responsive Teaching (CRT) zu einem wichtigen pädagogischen Ansatz. Wie Benediktsson et al. (2019) skizziert, bezieht CRT die kulturellen Hintergründe, Sprachen und Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler in den Lernprozess ein. Diese in der multikulturellen Bildung verankerte Methodik strebt eine gerechte Bildung an, indem sie unterschiedliche kulturelle Perspektiven in den Lehrplan integriert und Unterricht und Leistungsbewertung so anpasst, dass sie für Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher kultureller Herkunft integrativ sind. CRT wertschätzt und stärkt die Schülerinnen und Schüler, indem es den Lehrplan mit ihren Lebenserfahrungen verknüpft und eine multikulturelle Lernumgebung fördert.

Rhodes (2018) betont den CRT-Ansatz weiter und beschreibt ihn als Rahmen, der die Lernkultur im Lernprozess zentralisiert. Dabei werden kulturelles Wissen, Erfahrungen und Leistungsstile unterschiedlicher Studierender genutzt, um das Lernen zu verbessern. Insbesondere in der Erwachsenenbildung konzentriert sich das Motivational Framework for Culturally Responsive Teaching auf die Schaffung einer inklusiven Lernatmosphäre, in der Respekt, persönliche Relevanz und sinnvolles Engagement im Vordergrund stehen. Rhodes argumentiert, dass ein solcher Ansatz die Motivation und Lernerfahrung von Studierenden aus Minderheiten in der Erwachsenenbildung deutlich steigert.

Aufbauend auf dem Konzept der inklusiven Lernreform bietet Sanger (2020) umfassende Strategien für inklusiven Unterricht in vielfältigen Bildungskontexten.



Diese Strategien betonen, wie wichtig es für Lehrkräfte ist, den kulturellen und pädagogischen Kontext ihrer Schülerinnen und Schüler zu verstehen und sich darauf einzustellen. Dazu gehört die bewusste Kommunikation im Klassenzimmer, der Einsatz inklusiver Sprache und die Berücksichtigung unterschiedlicher Vorkenntnisse der Schülerinnen und Schüler. Darüber hinaus unterstreicht Sanger die Bedeutung reflektierender Aktivitäten, die es den Schülerinnen und Schülern ermöglichen, ihre bisherigen Erfahrungen mit dem aktuellen Lernfortschritt zu verknüpfen, sowie die Notwendigkeit von Transparenz bei der Festlegung von Erwartungen und Unterrichtszielen.

Darüber hinaus plädiert Sanger für den Einsatz vielfältiger Lehrmethoden, um unterschiedlichen Lernstilen gerecht zu werden. Dies beinhaltet die Integration verbaler, visueller und textueller Informationen sowie die Implementierung unterschiedlicher Unterrichtsformate wie problem- und teambasiertes Lernen. Diese Methoden sollen die Zusammenarbeit und die praxisnahen Problemlösungskompetenzen fördern. In Bezug auf die Leistungsbewertung werden inklusive Techniken empfohlen, um eine faire Bewertung des Lernerfolgs der Schüler unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Bildungs- und Kulturhintergründe zu gewährleisten. Insgesamt zielen die von Sanger vorgeschlagenen Strategien auf die Schaffung einer inklusiven, effektiven Lernumgebung ab, die die Entwicklung und das Engagement aller Schüler fördert und ihre unterschiedlichen Hintergründe und Lernbedürfnisse anerkennt und wertschätzt.



Bibliographie

Armstrong, M. A. (2011). *Small world: Crafting an inclusive classroom (no matter what you teach)*. Thought & Action, 51–61.

<https://ldr.lafayette.edu/concern/publications/x920fx23w>

Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority. (n.d.). *Intercultural Understanding. Australian Curriculum*. <https://www.australiancurriculum.edu.au/f-10-curriculum/general-capabilities/intercultural-understanding/>

Bandura A. (1977), *Social Learning Theory*, New York

Benediktsson, A. I., Wozniczka, A. K., Tran, A. D. K., & Ragnarsdóttir, H. (2019). *Immigrant Students' Experiences of Higher Education in Iceland: Why Does Culturally Responsive Teaching Matter?* Nordic Journal of Comparative and International Education (NJCIE), 3(2), 37–54. <https://doi.org/10.7577/njcie.2850>

Council of Europe. (n.d.). *Intercultural Competence*. <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/intercultural-competence#:~:text=Intercultural%20competence%20is%20the%20ability,all%20types%20of%20cultural%20barriers>

JAMK University of Applied Sciences. (n.d.). SOULBUS E-Coach. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/soulbusecoach/>

Knowles, M. S., III, E. F., & Swanson, R. A. (2012). *The Adult Learner* (7th ed.), Abingdon-on-Thames, England: Routledge

Marković, M., Mamutović, A., & Stanisavljević Petrović, Z. (2020). *Development of intercultural education in teachers*. Facta Universitatis, Series: Teaching, Learning and Teacher Education, 047. <https://doi.org/10.22190/FUTLTE2001047M>

Rhodes, C. M. (2018). *Culturally Responsive Teaching with Adult Learners: A Review of the Literature*. International Journal of Adult Vocational Education and Technology, 9(4), 33–41. <https://doi.org/10.4018/IJAVET.2018100103>

Rojek M., Leek J., Swobodan P. (2020), *Exploring the virtual world of learning across generations*, Łódź-Kraków

Sanger, C. S. (2020). *Inclusive Pedagogy and Universal Design Approaches for Diverse Learning Environments*. In C. S. Sanger & N. W. Gleason (Eds.), *Diversity and Inclusion in Global Higher Education* (pp. 31–71). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-1628-3_2

Ting-Toomey, S., & Oetzel, J. G. (2001). *Managing and Resolving Conflicts in a Multicultural Competence*. In *Managing Intercultural Conflict Effectively* (pp. 92+). https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=leEgAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT92&dq=managing+and+resolving+conflicts+in+multicultural+competence&ots=hPQsfwGP3&sig=UT0IVUvj5utlqa5ejP5C4rfOtJk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false