



**DIGITAL  
WELCOME**

# DIGITAL WELCOME METHODOLOGIE



|                            |   |
|----------------------------|---|
| Projekt Abkürzung          | DIGITAL WELCOME   |
| Project Titel              | Das DIGITAL WELCOME Programm  |
| Arbeitspaket               | WP1 Austausch und Entwicklung von Beispielen guter Praxis für das Programm  |
| Ergebnistitel              | D1.2 Methodendokument   |
| Verbreitungsstufe          | Öffentlich  |
| Version                    | 3, Übersetzung  |
| Datum der Veröffentlichung | 21.03.2019  |
| Schlagworte                | Methodologie, Methodik  |
| Zusammenfassung            | Diese Methodologie stellt die Grundprinzipien der Methoden und die Module des Digital Welcome Programms vor und gibt Einblicke, Tipps und Tricks zur praktischen Umsetzung des Programms mit Gruppen von jungen Flüchtlingen und Neuankömmlingen. |
| Autoren                    | Maks vzw (Übersetzung SDC)  |
| Beitragende                | ALL DIGITAL, Centro Studi Foligno, Colectic, IASIS NGO, Fondazione Mondo Digitalte, Stiftung Digitale Chancen   |
| Projekt Nr.                | 776128  |
| Vereinbarung Nr.           | 776128  |
| Website                    | <a href="https://digitalwelcome.eu">https://digitalwelcome.eu</a>   |

## INHALTSVERZEICHNIS

|  |    |
|--|----|
| 1. Einführung.....   | 6  |
| 2. Durchführung Des Digital Welcome programms.....                         | 7  |
| 2.1. Struktur und Zeitplan des Programms .....                             | 7  |
| 2.1.1. Auswahl junger Mentor*innen .....                                   | 7  |
| 2.1.2. Training der Jungen mentor*innen.....                               | 8  |
| 2.1.3. Selbständiges Lernen.....   | 9  |
| 2.1.4. IT workshop Für Gemischte Gruppen .....                             | 9  |
| 2.1.5. Gesamtbewertung der Erfahrungen / Abschlussprojekt .....            | 10 |
| 2.1.6. Zusammenfassung.....  | 10 |
| 2.2. Programminhalten und Richtlinien der Module .....                     | 11 |
| 2.2.1. Modul 1: Programmieren with Scratch.....                            | 11 |
| 2.2.2. Modul 2: Digital Storytelling.....                                  | 11 |
| 2.2.3. Modul 3: Digitaler Journalismus.....                                | 11 |
| 2.2.4. Modul 4: Soft Skills .....  | 12 |
| 2.2.5. Nicht modulspezifische aktivitäten im training .....                | 12 |
| 3. Lernziele .....   | 14 |
| 3.1. Problemlösungskompetenzen und lösungsorientiertes Denken fördern..... | 14 |
| 3.2. Kommunizieren, Ideen & Gedanken austauschen und interagieren .....    | 14 |
| 3.3. Digitales Denken fördern.....   | 15 |
| 3.1. Gesellschaftliche Integration fördern.....                            | 15 |
| 4. Wissen und Fähigkeiten Entwickeln .....                                 | 16 |
| 4.1. Lebenslanges Lernen, nicht-formales und informelles Lernen .....      | 16 |
| 4.2. Erwerb von Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts .....                     | 18 |

|  |    |
|--|----|
| 5. Pädagogischer Ansatz für Teilnehmende junge Drittstaatsangehörige ..... | 21 |
| 5.1. WESENTLICHES ZUM PEER-TO-PEER-LERNEN .....                            | 21 |
| 5.2. PROJEKTBASIERTES LERNEN .....   | 23 |
| 5.3. DIE ARBEIT MIT FREIWILLIGEN .....                                     | 25 |
| 5.3.1. Hintergrund .....   | 25 |
| 5.3.2. Freiwillige Gewinnen .....  | 26 |
| 5.4. DIE ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN UND MIGRANT*INNEN .....                   | 27 |
| 5.4.1. Hintergrund .....   | 27 |
| 5.4.2. Bedarfe von Asylsuchenden .....                                     | 28 |
| 5.4.3. Bereiche Der Unterstützung.....                                     | 28 |
| 5.4.4. Kompetenzen im Zusammenhang mit Interkulturalität und Migration ... | 30 |
| 5.5. ZUSAMMENARBEIT IM INTERNATIONALEN KONTEXT .....                       | 32 |
| 5.5.1. Vorteile der Zusammenarbeit mit (internationalen) Partnern .....    | 32 |
| 6. Quellen.....  | 33 |
| 6.1. Digital Storytelling .....  | 33 |
| 6.2. 21st Century Skills.....  | 33 |
| 6.3. Migration, Geflüchtete .....  | 33 |
| 7. Glossar.....  | 34 |

## Zusammenfassung

Diese Methodologie stellt die Grundprinzipien der Methoden und die Module des Digital Welcome Programms vor und gibt Einblicke, Tipps und Tricks zur praktischen Umsetzung des Programms mit Gruppen von jungen Geflüchteten und Neuankömmlingen.

Das Programm besteht aus vier verschiedenen Modulen. In dieser Methodologie geht es darum, zu zeigen was sie verbindet und wie durch die Module verschiedene Hard- und Soft-Skills erworben oder verbessert werden können.

Im Anschluss an eine kurze **Einführung** und Erläuterung der Inhalte, die in der Methodologie behandelt werden, wird im zweiten Kapitel „**Umsetzung des Digital Welcome Programms**“ auf die Grundlagen für eine Umsetzung des Programms eingegangen: Welche Teilnehmenden werden adressiert und wie können sie angesprochen werden, zeitlicher Ablauf und modularer Aufbau des Programms sowie Möglichkeiten zur Evaluation der Trainings mit den Teilnehmenden.

Das **dritte Kapitel „Lernziele“** geht näher auf die vier allgemeinen Vorhaben ein, Problemlösungskompetenz und lösungsorientiertes Denken zu fördern, Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern, um Ideen und Gedanken ausdrücken zu können und die Interaktion mit fremden Personen zu erleichtern, insbesondere mit denjenigen, die der lokalen Gesellschaft oder einer anderen kulturellen Tradition angehören. Darüber hinaus geht es darum, wie digitales Denken und damit auch eine Integration in die Gesellschaft gefördert werden kann.

Im **vierten Kapitel „Wissen und Fähigkeiten entwickeln“** wird ein detaillierter Überblick über Ansätze und Umgebungen des non-formalen und informalen Lernens gegeben, die zusammen mit der Fokussierung auf die „Fähigkeiten und Kompetenzen des 21. Jahrhunderts“ (siehe OECD: “21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries”) das Rückgrat der Methodik des Welcome Programms bilden.

Den umfangreichsten Teil der Methodologie stellt das **fünfte Kapitel** dar, in dem der **pädagogische Ansatz** dieses Programms für junge Angehörige von Drittstaaten vorgestellt wird. Ebenso werden hier die Vorteile von Peer-to-Peer-Lernen und projektorientiertem Lernen erläutert. Es wird auch darauf eingegangen, wie man mit Freiwilligen, mit Geflüchteten und Migrant\*innen arbeitet und warum dies für Organisationen eine Bereicherung sein kann.

Ein **Quellenverzeichnis**, das auch Links enthält, sowie ein **Glossar** befinden sich am Ende dieses Dokuments.

### 1. EINFÜHRUNG

Im Mittelpunkt der Strategie von DIGITAL WELCOME stehen kreative Methoden zur digitalen Befähigung und digitalen Inklusion junger Geflüchteter und Migrant\*innen. Die Teilnehmenden erlernen oder verbessern Fähigkeiten, die für eine umfängliche Teilhabe und Integration an bzw. in die aufnehmende Gesellschaft wesentlich sind. Dazu gehören digitale Fähigkeiten ebenso wie soziale Kompetenzen, die es erleichtern mit Personen vor Ort Kontakte zu knüpfen, ehrenamtliche Tätigkeiten auszuüben, Workshops anzuleiten, einen Beruf zu finden und vieles mehr.

In diesem Dokument gehen wir auf die Grundprinzipien unserer Methoden ein und stellen Wirkungen vor, die sich durch die Anwendung der Methoden erzielen lassen.

Wir erläutern, warum wir mit Geflüchteten und Migrant\*innen solche Workshops im digitalen Bereich durchgeführt haben und warum diese generell weiterhin angeboten werden sollten. Darüber hinaus geben wir Antworten auf die Fragen, wie die Teilnehmenden motiviert werden können ehrenamtliche Tätigkeiten für die Gesellschaft auszuüben, digitale Workshops zu organisieren und sich als aktive Bürger\*innen in die Gemeinschaft einzubringen. Wir möchten damit auch zeigen, dass es für alle Beteiligten nützlich ist und Vorteile bietet, digitale Fähigkeiten zu teilen und weiterzugeben.

Dieses Dokument soll Ihnen dabei helfen, Trainer\*innen auf den Workshop vorzubereiten und so genannte Newcomer zu Ehrenamtlichen auszubilden, um für sich selbst und die ansässige Bevölkerung in einer nutzenbringenden Weise aktiv zu sein.

Wir hoffen, dass Sie Freude an der Lektüre haben und die Methoden, wie für uns, ein Bestandteil Ihres lebenslangen Lernens werden.

- Das Team des WELCOME Programms -

## 2. DURCHFÜHRUNG DES DIGITAL WELCOME PROGRAMMS

Hier finden Sie zusammengefasst unsere Empfehlungen, wie das Digital Welcome Projekt mit jungen Mentor\*innen insgesamt eingesetzt werden kann, bevor wir auf die Zielstellungen und den pädagogischen Hintergrund eingehen.

### 2.1. Struktur und Zeitplan des Programms

Die Grundstruktur des Programms basiert auf fünf chronologisch aufeinander aufbauenden Blöcken:

1. Auswahl junger Mentor\*innen
2. Ausbildung von jungen Mentor\*innen, ausgewählt aus unserer Zielgruppe der jungen Flüchtlinge und Migrant\*innen.
3. Selbststudium durch junge Mentor\*innen
4. IT-Workshops für gemischte Gruppen, bei denen die jungen Mentor\*innen als E-Facilitatoren fungieren.
5. Bewertung der gesamten Erfahrung

#### 2.1.1. AUSWAHL JUNGER MENTOR\*INNEN

Das Programm wurde für eine Gruppengröße von 10 Personen konzipiert, aber es ist für Gruppen von 6 bis 16 Teilnehmenden skalierbar. Eine gerade Anzahl erleichtert eine Aufteilung in kleinere Arbeitsgruppen. Beachten Sie: Je größer die Gruppe ist, desto mehr Ausrüstung (Computer oder Tablets) wird benötigt.

Vielfalt ist eine Stärke des Welcome Programms. Die Teilnehmenden können von überall auf der Welt kommen. Dabei sind Ihre unterschiedlichen Kulturen und Ansichten fester Bestandteil des Programms. Im Modul Digitaler Journalismus werden beispielsweise vor dem Hintergrund der persönlichen Erfahrungen und Bedürfnisse der Teilnehmenden Fragen an lokale Akteure und Entscheidungsträger gestellt. Wir haben die positiven Aspekte der Vielfalt bereits beobachten als die Teilnehmenden sich zur Übung gegenseitig befragt haben.

Das Programm richtet sich an Personen aller Geschlechter im Alter zwischen 16 und 30 Jahren. Jedes Modul ist eigenständig, sodass jede/r Teilnehmende mehrere unterschiedliche Aspekte finden kann, die den jeweiligen Interessen entsprechen.

Wir empfehlen jedoch die Einbeziehung von Jugendlichen ähnlichen Alters, da dies die Lernsituation und -atmosphäre erleichtert. Eine Mischung aus jüngeren (16 Jahre alt) und älteren (30 Jahre alt) Teilnehmenden in einer Gruppe könnte die Dinge komplizierter machen, da sie unterschiedliche Bedürfnisse haben und somit unterschiedliche Ansätze und eine andere Ansprache erfordern.

Grundkenntnisse in der Landessprache sind eine Voraussetzung. Das Programm zielt zwar auch auf die Förderung des Spracherwerbs ab, aber für organisatorische Zwecke und Vereinbarungen sind sprachliche Grundlagen erforderlich. In Anlehnung an den GERS empfehlen wir, dass die Personen ein Sprachniveau von mindestens A2 (Grundstufe) haben sollten oder in der Lage sind, sich schnell auf A1-Niveau (Anfänger) verbessern zu können.

### **2.1.2. TRAINING DER JUNGEN MENTOR\*INNEN**

Konzept:

Die jungen Migrant\*innen und Geflüchteten werden in vier Modulen (siehe unten) ausgebildet und in die Lage versetzt, Mentor\*innen für die einzelnen Themen zu werden (eine Rolle ähnlich so genannter „E-Facilitatoren“). Dieser Block bildet den Kern des Trainingsprogramms. Bei der Konzeption der vier Module wurden Beispiele guter Praxis berücksichtigt, wofür zunächst über 50 digitale Lernprojekte<sup>1</sup> geprüft und daraus passende ausgewählt wurden.

In separaten Dokumenten werden die einzelnen Programminhalte und Leitlinien der vier Module ausführlich beschrieben, aber auch in diesem Dokument werden sie in Kapitel 3.2 kurz erläutert.

Dauer des Trainings und Anzahl der Teilnehmenden:

Insgesamt schlagen wir 60 Stunden Training für 10 Teilnehmende vor. Wir empfehlen mindestens 10 Stunden pro Modul vorzusehen und 20 Stunden, die entweder einem Modul zusätzlich zugeordnet oder auf verschiedene Module verteilt werden können, wenn diese mehr Aufmerksamkeit erfordern. In den Programminhalten finden Sie die empfohlenen Stundenzahlen für jedes Modul. Die Struktur, wie diese Module vermittelt

---

<sup>1</sup> Diese Projekte finden Sie in unserem Best Practices Report.



werden (nacheinander oder gemischt), hängt von den Möglichkeiten, Interessen und Kompetenzen Ihrer Organisation ab.

### **2.1.3. SELBSTÄNDIGES LERNEN**

Konzept:

Der Block des selbständigen Lernens ist eher eine Empfehlung als ein obligatorischer Teil des Projekts. Abhängig von den Gegebenheiten in Ihrer Organisation und der Situation und Entwicklung der jungen Mentor\*innen können Sie zusätzliche Übungen oder Aufgaben anbieten, die die jungen Mentor\*innen eigenständig außerhalb der Workshopzeiten absolvieren können.

Timing:

Wir empfehlen 40 Stunden für das Selbststudium.

### **2.1.4. IT WORKSHOP FÜR GEMISCHTE GRUPPEN**

Konzept:

Ein besonderer Aspekt des Digital Welcome Trainings ist das Peer-to-Peer-Lern- bzw. Mentoren-Konzept. Die Grundidee ist, dass die jungen Mentoren das Wissen, das sie während der 60-stündigen Ausbildung erworben haben, an gemischte Gruppen von Einheimischen und/oder anderen Migrant\*innen/Geflüchtete weitergeben, die idealerweise ein ähnliches Alter haben (Peers). Diese gemischten Gruppen könnten sich jedoch auch aus Einheimischen/Migrant\*innen unterschiedlichen Alters zusammensetzen. Wir haben die beiden Fälle in verschiedenen Ländern getestet, und in beiden Fällen hat der Peer-to-Peer-Ansatz sehr gut funktioniert.

In Kapitel 6 gehen wir auf diesen pädagogischen Ansatz und dessen Vorteile näher ein.

Zeitpunkt und Anzahl der Teilnehmenden:

Wir empfehlen, dass Ihre Gruppe von 10 jungen Mentor\*innen insgesamt 20 Stunden IT-Workshops mit einer Gruppe von 20-40 Personen durchführt. Die jungen Mentor\*innen können die Workshops in Gruppen oder in Einzelterminen durchführen, je nach den Möglichkeiten Ihrer Organisation, diese Mentor\*innen-Workshops zu organisieren.

### **2.1.5. GESAMTBEWERTUNG DER ERFAHRUNGEN / ABSCHLUSSPROJEKT**

Konzept:

Am Ende des Digital Welcome Trainings werden Ihre jungen Mentor\*innen viele digitale Fähigkeiten und wertvolle Lern- und Lehrerfahrung erworben haben. Es ist sehr interessant, Informationen darüber zu erhalten, welche neuen Techniken sie erlernt haben und welche Fähigkeiten sie konkret erworben haben, bzw. wie sie dies einschätzen.

Zu diesem Zweck sollten die jungen Mentor\*innen, um den Kurs zu "absolvieren", ein Abschlussprodukt auf der Grundlage eines der Module des Programms erstellen. Dieses Produkt kann ein Animationsvideo sein, das in Scratch auf der Grundlage des ersten Moduls „Programmieren / Coding“ erstellt wurde, eine digital erzählte Geschichte auf der Grundlage des zweiten Moduls „Digital Storytelling“ oder ein Dokumentarfilm bzw. Interview auf der Grundlage des dritten Moduls „Digitaler Journalism“.

Je nach den Möglichkeiten oder dem Modul, das bei Ihrer Gruppe am besten ankam, können Sie wählen oder die Gruppe wählen lassen, auf welchem Modul Sie Ihre Bewertungsmethode aufbauen möchten.

Wie jedes Modul als Evaluierungstool genutzt werden kann, ist in den Programminhalten der einzelnen Module (jeweils in Kapitel 3) zu finden.

Timing:

Für die Erstellung eines Abschluss-Produkts, in dem Ihre jungen Mentor\*innen die Erfahrungen, die sie gemacht haben, die Kompetenzen, die sie gesammelt haben reflektieren und der Frage nachgehen wie sie diese in Zukunft nutzen wollen, sind mindestens 10 Stunden einzuplanen. Wir empfehlen jedoch 20 Stunden dafür vorzusehen.

### **2.1.6. ZUSAMMENFASSUNG**

Eine kurze Zusammenfassung der Zeitplanung für die einzelnen Blöcke:

- 60 Stunden Ausbildung von 10 jungen Mentor\*innen:  
10 Stunden für jedes der 4 Module und 20 Stunden, die einem Modul zugeordnet oder auf mehrere Module verteilt werden können.
- 40 Stunden Selbststudium
- 20 Stunden IT-Workshops für gemischte Gruppen mit 20-40 einzigartigen Teilnehmenden

- 10 bis 20 Stunden Abschlussprojekt/Evaluierung.

### **2.2. Programminhalten und Richtlinien der Module**

Wir geben Ihnen hier ein Überblick über die Inhalte der einzelnen Module, da wir im Methodikteil weiter unten darauf Bezug nehmen.

Für jedes Modul gibt es ein separates Dokument, das detaillierte Informationen zu den Inhalten und Richtlinien sowie dazu enthält, was Sie für die Umsetzung der Module benötigen.

#### **2.2.1. MODUL 1: PROGRAMMIEREN WITH SCRATCH**

Für die Einführung in das Thema des Programmierens setzen wir das Online-Tool „Scratch“ als „Programmier- bzw. Entwicklungsumgebung“ ein. Die Teilnehmenden erwerben grundlegende Programmier Techniken auf eine non-formale Art des Lernens. Durch exploratives und experimentelles Vorgehen entwickeln die sie ein eigenes Spiel oder ein interaktives Video mit Scratch. Über die Scratch-Plattform erhalten sie einfachen Zugang zu Anleitungen, Vorlagen und können ihre Ergebnisse darüber einfach online nutzen bzw. weiterentwickeln und auch anderen zur Verfügung stellen.

#### **2.2.2. MODUL 2: DIGITAL STORYTELLING**

Dieses Modul widmet sich dem Erzählen von Geschichten unter Verwendung digitaler Werkzeuge. Dabei lernen die Teilnehmenden zunächst Erzähltechniken kennen. Der Schwerpunkt liegt hier auf dem Reflektieren, Zusammenfassen und Teilen persönlicher Erfahrungen über das Medium eines digitalen Videos. Sie lernen ihre eigenen Geschichte zu erzählen, digital zu produzieren und auch, wie Sie selbst eine Einheit zum „Digital Storytelling“ anleiten können.

#### **2.2.3. MODUL 3: DIGITALER JOURNALISMUS**

Das dritte Modul ist dem digitalen Journalismus gewidmet. Die Teilnehmenden erwerben dabei Techniken des digitalen Journalismus, wobei zwei grundlegende Aspekte besonders berücksichtigt werden:

- Der Einsatz mobiler digitaler Geräte (Smartphones u. Tablets) und Anwendungen zur Herstellung kleiner multimedialer Elemente (Video- und Audioproduktionen) sowie deren Veröffentlichung und Verbreitung im Internet. Alternativ können Digitalkameras und Digitalrekorder in Kombination mit Desktop-PCs und Cloud- oder Desktop-Anwendungen verwendet werden.

- Der Einsatz journalistischer Methoden und Techniken, ermöglicht es den Teilnehmenden, sich mit ihrer unmittelbaren Umgebung auseinanderzusetzen, Fragen zu stellen und Antworten zu erhalten, die ihnen helfen, ihre Umwelt besser kennenzulernen.

### **2.2.4. MODUL 4: SOFT SKILLS**

Von den vier Modulen enthält dieses keine digitalen Komponenten. Bei den „Soft Skills“ stehen vielmehr Kommunikationsfähigkeiten sowie die Identifizierung und Stärkung von Berufschancen im Mittelpunkt.

Das Modul enthält Hintergrundinformationen und mehrere nicht-formale Aktivitäten für junge Asylbewerber\*innen/Geflüchtete und beschreibt Fähigkeiten, die für die Integration in die Berufswelt wesentlich sind. Dazu gehören Präsentationstechniken, Teambuilding-Aktivitäten, so genannte „Energizer“, und Werkzeuge, mit denen junge Flüchtlinge in ihrer Rolle als Mentoren gestärkt werden können.

### **2.2.5. NICHT MODULSPEZIFISCHE AKTIVITÄTEN IM TRAINING**

Einige Ratschläge sind nicht den einzelnen Modulen zuzuordnen, können das Lernangebot jedoch insgesamt verbessern bzw. abwechslungsreich gestalten. Dazu gehören Aktivitäten wie Museumsbesuche, Filmvorführungen, Exkursionen oder andere Ausflüge. Diese sind geeignet, die Stadt, lokale Bräuche und Traditionen kennenzulernen und in Kontakt mit der lokalen Bevölkerung zu kommen. So liegt im Modul „Digitaler Journalismus“ ein Schwerpunkt auf der Befragung von Fachleuten im lokalen Arbeitsbereich. Wenn Sie beispielsweise die Organisation dieser Personen mit den Mentor\*innen besuchen, können sie besser verstehen, wie verschiedene Aspekte des Lebens in ihrem Gastland funktionieren (z.B. Besuch des Rathauses, einer Arztpraxis, einer gemeinnützigen Organisation, einer Schule usw.).

Andere Exkursionen im Zusammenhang mit den Modulen können z.B. sein:

- Ein Film oder Dokumentarfilm über Migration in einem Kino
- Ein Theaterstück über Migration, Journalismus,....
- Ein Maker-Space / Fablab / Kreativwerkstatt
- Eine lokale Redaktion einer Zeitung oder eines Fernsehsenders.
- Kleine IT-bezogene Exkursionen oder Aktivitäten wie Arbeiten mit 3D-Druckern, Virtual Reality, Augmented Reality, Motion Capturing, etc., sofern dies in Ihrer



## DIGITAL WELCOME METHODIK

Nähe möglich ist. Sie könnten die berufliche Vision und das Profils der Teilnehmenden erweitern.



### 3. LERNZIELE

Das Welcome Programm umfasst eine Reihe von Lernangeboten, die sich zu vier Hauptlernzielen zusammenfassen lassen:

- Problemlösungskompetenzen und lösungsorientiertes Denken fördern
- Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, um Ideen und Gedanken auszudrücken und zu einer Interaktion mit Personen, insbesondere aus anderen (lokalen) Kulturen anregen
- Förderung des digitalen Denkens
- Förderung der Integration in die Gesellschaft

#### 3.1. Problemlösungskompetenzen und lösungsorientiertes Denken fördern

Wenn wir unsere Teilnehmenden dazu befähigen, selbst eine Antwort bzw. Lösung zu finden, steigert das die Kreativität sowie die Zufriedenheit mit dem Endergebnis und verleiht diesem mehr Wirkung. Das Erlernte wird eher verinnerlicht, wenn eine Lösung selbst erarbeitet anstatt von außen (vor-)gegeben wird. Hinweise und Unterstützung zur Lösungsfindung sollten bei Bedarf gegeben und dabei schrittweise aufgebaut werden, da wir uns als Coaches bzw. Begleiter\*innen verstehen. Es sollte dabei Raum für Herausforderungen gelassen werden. Indem genügend Raum zum Kommunizieren, Interagieren und einen Ideen- und Gedankenaustausch eingeräumt wird, können Frustrationen vermieden werden.

#### 3.2. Kommunizieren, Ideen & Gedanken austauschen und interagieren

Da das Training in der Landessprache stattfindet, entsteht eine niedrigschwellige Möglichkeit, Sprachkenntnisse zu testen und zu üben. Dies wird im Kapitel „Wesentliches zum Peer-to-Peer-Lernen“ (5.1) detaillierter behandelt.

Unser Ziel geht jedoch darüber hinaus, den Spracherwerb ausschließlich zur Verbesserung der Verständigung zu fördern. So legen wir im Modul “Digital Storytelling” sehr großen Wert darauf zu lernen, konstruktives Feedback zu geben und auch anzunehmen. Gleiches erfolgt wenn die selbstgemachten Spiele oder Animationen (Programmieren mit Scratch) der Teilnehmenden in der Gruppen ausprobiert und besprochen werden. Beim “Digitalen Journalismus” und “Digital Storytelling” geht es

demnach um das Ausdrücken von Ideen und Gedanken sowie das Diskutieren und Reflektieren. Diese Fähigkeiten sind an jedem Arbeitsplatz, aber auch im persönlichen Kontext essentiell.

### 3.3. Digitales Denken fördern

Wir wollen unsere Teilnehmenden mit dem Einsatz verschiedener digitaler Tools ermutigen, kreativ und schöpferisch tätig zu werden statt lediglich zu konsumieren. Indem sie einfache, kostenlose oder kostengünstige Soft- und Hardware einsetzen, können sie kreative Inhalte und Lösungen entwickeln, verändern oder ergänzen.

Um vom Konsumenten zum kreativen Produzenten zu werden, zielen die Workshops darauf ab, ein kritisches Denken zu entwickeln und digitale und soziale Kompetenzen zu fördern. Die Verbesserung der Sprachfähigkeiten und Kommunikation erleichtert eine Integration in die lokale Gesellschaft. Die effiziente und zielgerichtete Nutzung von Multimedia-Werkzeugen und Inhalten fördert ein offenes und uneingeschränktes Verhältnis zwischen Bürger\*innen, Organisationen und Politik. Wir nutzen Multimedia, um unsere Teilnehmenden zu befähigen, am öffentlichen Leben teilzuhaben und möchten damit die digitale und die soziale Kluft verringern.

### 3.1. Gesellschaftliche Integration fördern

Die kreativen Workshops haben digitale und soziale Schwerpunkte. Die Themen können gut mit anderen Bildungsinhalten und Trainings kombiniert oder ergänzt werden. Diese könnten z.B. auf die berufliche Orientierung und Laufbahn oder eine ehrenamtliche Tätigkeit ausgerichtet sein.

Das Lernen zu lernen und digitale Fähigkeiten zu erwerben oder zu verbessern, erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Das Sprechen der Landessprache und Kenntnisse der Kultur reduzieren die digitale Kluft und erleichtern die Integration in vielerlei Hinsicht.

## 4. WISSEN UND FÄHIGKEITEN ENTWICKELN

### 4.1. Lebenslanges Lernen, nicht-formales und informelles Lernen

Nicht-formales Lernen (oder Bildung) sind Lern- bzw. Bildungspraktiken, die nicht in das formale Bildungssystem einbezogen sind. Es ist eine bewusste Wahl einer Person, außerhalb der formalen Systeme zu lernen und findet dabei in jeder Organisation statt, die Bildungs- und Ausbildungszwecke verfolgt. Fordham (1993) schlägt vor, dass für die 1970er Jahre vier Merkmale mit nicht-formaler Bildung in Verbindung gebracht werden können: 1. Relevanz für die Bedürfnisse benachteiligter Gruppen, 2. Sorge um spezifische Personengruppen, 3. Konzentration auf klar definierte Ziele und 4. Flexibilität in Organisation und Methoden. Non-formale Bildung kann z.B. in einer Pfadfindergruppe, einem Verein zur Stärkung der Frauenrechte, einer Gewerkschaft, einem Jugendzentrum, einer Schwimmschule, einem Fußballverein, einem digitalen Kompetenzzentrum und vielem mehr stattfinden.

Nicht-formale Bildung ist partizipativ und die Lernenden kommen freiwillig in die Organisation (Kinder können von den Eltern oder der Schule dazu animiert oder sogar verpflichtet werden). Als die Theorie des non-formalen Lernens übernommen wurde, entwickelte die UNESCO das Konzept des „lebenslangen Lernens“. Die UNESCO unterscheidet dabei zwischen formalem, nicht-formalem und informellem Lernen, die alle Teil des lebenslangen Lernens sind. Informelles Lernen ist der Prozess, bei dem jede\*r Einzelne Einstellungen, Werte, Fähigkeiten und Kenntnisse aus der täglichen Erfahrung erwirbt, während non-formales Lernen eine Bildungsaktivität außerhalb des etablierten formalen Systems ist. In der nicht-formalen Bildung ist der Lerner-zentrierte Ansatz sehr wichtig, der das Lernen auf die Bedürfnisse der Personengruppe oder des einzelnen Lernenden abstimmt.

Wichtig ist, dass die lernenden Personen die Verantwortung für ihr eigenes Lernen übernehmen. Sie müssen ihre Lernziele festlegen und sehen, wie sie diese Ziele mit Unterstützung durch Trainer\*innen erreichen können. Deshalb empfehlen wir Ihnen, zu Beginn des Trainings nach den drei Hauptlernzielen zu fragen und dann zu überprüfen, ob diese am Ende des Trainings erreicht wurden. Wenn sie während des Programms feststellen, dass etwas nicht passt oder nicht den Bedürfnissen entspricht, werden die



Lernenden ermutigt, Feedback zu geben, damit sie gemeinsam etwas dagegen tun können.

In non-formalen Umgebungen möchten Sie, dass sich Lernende engagieren und interagieren. Sie schaffen Raum für Beiträge und Austausch, um das Wissen zu sammeln und zu teilen, das bereits vorhanden ist. Sie sollten Methoden verwenden, die diesen Prozess erleichtern. Nur selten wird deshalb etwas in Form einer Vorlesung thematisiert, denn sie erlaubt nicht wirklich eine Interaktion.

Es wird angestrebt, dass die Lernenden selbst Antworten und Lösungen finden. Dafür benötigen Sie ansprechende und interaktive Methoden. Wir verwenden dafür Formate wie „Open Space“ oder „World Café“, Brainstorming-Sitzungen, Diskussionsrunden. Da man in einer großen Gruppe, nicht allen die gleiche Beteiligung ermöglichen kann, bilden wir oft mehrere kleine Gruppen.

Die Teilnehmenden und auch die Trainer\*innen können sehr unterschiedliche Niveaus an digitalen Fähigkeiten haben. In unserem Trainingsprogramm spielt das keine Rolle, weil alle einander helfen. Einige Teilnehmende sind möglicherweise in einem Bereich des Trainings bereits sehr erfahren, aber nicht in anderen Modulen. Zum Beispiel: Eine Person mit Erfahrung in der Programmierung mit professionellen Programmiersprachen kann den Trainer\*innen und den Teilnehmenden im Modul Coding helfen. Sie kann während des Moduls Coding die Rolle als Mentor\*in üben, während sie in den anderen Modulen noch viel Neues lernen kann.

Unser Projekt folgt den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung, indem es allen Teilnehmenden eine integrative und gleichberechtigte Bildung und Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen bietet. Allen Teilnehmenden stellen wir ein YOUTHPASS-ähnliches Zertifikat aus. Der „Digital Welcome Pass“ fasst die während des Programms erworbenen Fähigkeiten zusammen und soll bei der Arbeitssuche oder der Beantragung von Aufenthaltstiteln helfen. Dieser Pass ist eine Anerkennung, Validierung und Akkreditierung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch nicht-formale und informelle Bildung sowie praktische Erfahrung erworben wurden.

Non-formales und informelles Lernen ist in den Bildungssystemen der westlichen Gesellschaften allgemein anerkannt. Für viele Neuankömmlinge ist diese Art des Arbeitens und Lernens jedoch ungewohnt. Daher haben wir während der Pilotphase Reaktionen von den Teilnehmenden erhalten, dass sie zunächst nicht von den Vorteilen überzeugt waren und nicht das Gefühl hatten, viel zu lernen. Nachdem sie die

erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen nach Abschluss des Programms reflektierten und diese im Digital Welcome Pass anerkannt wurden, waren sie von sich selbst beeindruckt. Es ist daher wichtig, nicht davon auszugehen, dass die Methoden des non-formalen Lernens bekannt sind und sich unmittelbar darauf eingestellt werden kann.

Auf der Grundlage von Untersuchungen des Bildungssektors, des globalen Arbeitskräftemarktes und Interviews mit Branchenführern hat der Bildungsexperte Tony Wagner sieben Überlebensfähigkeiten der Zukunft identifiziert. Diese Fähigkeiten und Denkweisen, brauchten demnach die jungen Menschen unbedingt, um ihr Potenzial voll auszuschöpfen:

- kritisches Denken und Problemlösungen
- Zusammenarbeit über Netzwerke hinweg und Führen durch Einfluss
- Agilität und Anpassungsfähigkeit
- Eigeninitiative und Unternehmertum
- effektiv mündlich und schriftlich Kommunizieren
- Bewerten und Analysieren von Informationen
- Neugierde und Phantasie.

In unseren vier Modulen: Coding mit Scratch, Digital Storytelling, Digital Journalism und Soft Skills werden all diese Fähigkeiten abgedeckt. Was genau diese Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts sind und wie sie erworben oder verbessert werden können, erläutern wir im nächsten Teil dieses Kapitels in 4.2 „Erwerb von Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts“ sowie in den separaten Programminhalten der Module.

## 4.2. Erwerb von Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts

Der Begriff „Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts“ bezieht sich auf ein breites Spektrum von Wissen, Fähigkeiten, Arbeitsgewohnheiten und Charakterzügen, die - laut Pädagogen, Schulreformern, Hochschulprofessoren, Arbeitgebern und anderen - für den Erfolg in der heutigen (Arbeits-)Welt von entscheidender Bedeutung sind.

Fortschritte in der Technologie und der künstlichen Intelligenz bergen das Potenzial, ansprechende Lernumgebungen zu schaffen. Im digitalen Zeitalter wird sich jeder an einen rasanten technologischen Fortschritt und die großen Veränderungen in der

Arbeitswelt anpassen müssen, um komplexe Herausforderungen lösen zu können. Doch viele Bildungssysteme basieren selbst im Zeitalter von Google noch immer auf der Annahme knapper Informationen. Auf lange Sicht werden sie die Bedürfnisse und Anforderungen an die Lernenden deutlich verfehlen.

Die Universität für Verhaltenswissenschaften in Helsinki, Finnland, hat untersucht, wie beispielsweise Digital Storytelling virtuelle Lernumgebungen schaffen kann. Es wird zum Erlernen der Fähigkeiten und Kompetenzen des 21. Jahrhunderts genutzt, da diese für das zukünftige Arbeitsleben der Schüler\*innen erforderlich sind. Die Forscher analysierten in der Studie die Erfahrungen mit einer theoretischen Konzeptualisierung der „Global Sharing“ Pädagogik, die Kategorien von Prozessen oder Werkzeugen als Mediatoren festlegt: 1) lernergesteuerte Wissens- und Kompetenzbildung, 2) Zusammenarbeit, 3) Vernetzung und 4) digitale Kompetenz.

Die Ergebnisse zeigen, dass es den Lernenden Spaß macht, Videos zu erstellen. Sie arbeiten aktiv, suchen nach neuem Wissen und erstellen ihre Videos aus verschiedenen Informationsquellen. Im Allgemeinen ergibt es sich, dass sie ihre Arbeit auch selbst einschätzen bzw. bewerten. Es ist auch zu beobachten, dass es für die Lernenden schwierig ist, die Arbeit anderer zu kommentieren. Das Geben und Empfangen von Feedback ist nicht selbstverständlich. Obwohl es für die Schüler\*innen interessant ist, sich die Videos anderer anzusehen, ist es recht selten, dass aktiv Kommentare abgegeben werden. Der Prozess in einer Gruppenarbeit ist wichtig, aber nicht unbedingt spannungsfrei. Zusammenarbeit erfordert das Lernen und Praktizieren von Entscheidungsprozessen und, dass unterschiedliche Standpunkte und Perspektiven berücksichtigt werden.

Unsere vier Module: Coding mit Scratch, Digital Storytelling, Digital Journalism und Soft Skills bieten eine gute Grundlage für viele verschiedene Arten der Kompetenzvermittlung, wie Informationskompetenz, visuelle Kompetenz, Technologiekompetenz und Medienkompetenz. Zusammenfassend haben Brown, Bryan und Brown (2005) die Arbeit mehrerer Forscher auf diesem Gebiet als "Alphabetisierung des 21. Jahrhunderts" bezeichnet.

Die Kompetenzvermittlung besteht aus einer Kombination von:

- Digitaler Kompetenz - die Fähigkeit, mit einer ständig wachsenden Gemeinschaft zu kommunizieren, um Themen zu diskutieren, Informationen zu sammeln und Hilfe zu suchen;

- Globaler Kompetenz - die Fähigkeit, Nachrichten aus einer globalen Perspektive zu lesen, zu interpretieren, zu reagieren und zu kontextualisieren;
- Technologiekompetenz - die Fähigkeit, Computer und andere Technologien zur Verbesserung von Lernen, Produktivität und Leistung zu nutzen;
- Visueller Kompetenz - die Fähigkeit, durch visuelle Bilder zu verstehen, Bilder zu produzieren und zu kommunizieren;
- Informationskompetenz - die Fähigkeit, Informationen zu finden, zu bewerten und zu synthetisieren;
- Recherchefähigkeiten: Dokumentieren einer Geschichte, Finden und Analysieren relevanter Informationen;
- Schreibfähigkeiten: Formulierung eines Standpunkts und Entwicklung eines Skripts oder einer Stellungnahme;
- Organisationsfähigkeiten: Verwaltung des Projektumfangs, der verwendeten Materialien und der Zeit, die zur Erfüllung der Aufgabe benötigt wird;
- Präsentationsfähigkeiten: Entscheidung, wie eine Geschichte oder eine Präsentation einem Publikum am besten präsentiert werden kann;
- Interviewfähigkeiten: Finden von Quellen für Interviews und Bestimmen von Fragen, die gestellt werden müssen;
- Zwischenmenschliche Fähigkeiten: Arbeiten innerhalb einer Gruppe und Bestimmen individueller Rollen für Gruppenmitglieder;
- Problemlösungsfähigkeiten: Lernen, Entscheidungen zu treffen und Hindernisse in allen Phasen des Projekts zu überwinden, von der Entstehung bis zum Abschluss;
- Bewertungskompetenz: Fähigkeit, die eigene und die Arbeit anderer zu kritisieren.

## 5. PÄDAGOGISCHER ANSATZ FÜR TEILNEHMENDE JUNGE DRITTSTAATANGEHÖRIGE

### 5.1. WESENTLICHES ZUM PEER-TO-PEER-LERNEN

Peer-Learning ist eine geeignete Lernmethode für Menschen aus benachteiligten Gruppen. Sie hat auch für die Integration in eine neue Gemeinschaft viele Vorteile und wird in diesem Projekt auf vielen Ebenen umgesetzt: im Ausbildungsprogramm für die jungen Drittstaatsangehörigen sowie in den von ihnen organisierten kreativen IT-Workshops als praktische Erfahrung.

Diese Art des Lernens und Lehrens fördert das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen durch den Einsatz von Vorbildern. Wir schulen unsere Teilnehmenden, Workshops für Gruppen zu geben, die sich aus anderen Geflüchteten und Migrant\*innen sowie Mitgliedern der lokalen Gemeinschaft zusammensetzen. So werden sie in den Mittelpunkt des Interesses gerückt und werden zu einem Vorbild für andere Geflüchtete und Migrant\*innen, da "jemand von ihnen" unterrichtet und nicht ein lokaler Fremder. Dies reduziert auch den Abstand zwischen Lehrenden und Lernenden und erleichtert die Akzeptanz beider Seiten. Sie haben ähnliche Erfahrungen gemacht, haben einen Bezug zueinander und kennen die Bedürfnisse des anderen von Anfang an besser. Auf einer weiteren Ebene werden die Teilnehmenden auch ermutigt, voneinander (Lernende-Lernende) zu lernen:

- Es findet eine mehrseitige Sprachvertiefung statt: Die Teilnehmenden erlernen spezielle Begriffe, die mit verschiedenen Themen (z.B. in der IT) verbunden sind, aber vertiefen auch Sprachkenntnisse, die in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft im Allgemeinen benötigt werden.
- Es schafft einen besseren sozialen Zusammenhalt zwischen der Gruppe, wenn sie miteinander und voneinander lernen.
- Es kann die Chancen auf eine gute Beschäftigung erhöhen.

Für die jungen Mentor\*innen ist es eine wichtige Erfahrung, Workshops für andere Migrant\*innen und Geflüchtete zu geben: Sie haben eine interessante und verantwortungsvolle Rolle und stehen im Mittelpunkt. Das stärkt den Respekt ihnen gegenüber und ihr Selbstwertgefühl. Es ist harte Arbeit, doch es erfüllt sie, zu unterrichten und die Chance zu bekommen, eine verantwortungsvolle Aufgabe für andere Geflüchtete und Migranten zu übernehmen.

Für die Mitglieder der lokalen Gemeinschaft ist es ein Ort und eine Gelegenheit, Migrant\*innen und Geflüchtete kennenzulernen; zu sehen, wer sie sind und zu verstehen, dass sie wertvolle Fähigkeiten in die lokale Gemeinschaft einbringen können.

Es gibt dabei einige Faktoren zu berücksichtigen (mögliche Einschränkungen):

Die internationale Zusammensetzung der Gruppe wirkt als Motivationsfaktor, kann aber auch zu einem Hindernis werden. Denn die Kommunikationsschwierigkeiten, die sich aus den verschiedenen Muttersprachen und verschiedener kultureller Umgebungen ergeben, können Probleme verursachen.

Der beste Weg, dies zu vermeiden, ist die Einhaltung der Prinzipien des kulturellen Respekts gegenüber einer\*s jeden Teilnehmenden. Die Achtung der kulturellen Vielfalt bedeutet, Unterschiede anzunehmen und schätzen zu lernen sowie Gemeinsamkeiten hervorzuheben und zu nutzen. Befürchtungen und Ängste müssen überwunden werden. Dies setzt voraus, dass wir verstehen, dass es viele Gesellschaften auf der Welt gibt, die sich nicht nur in ihrem Ausdruck und ihren Traditionen, sondern auch in ihrer Organisation unterscheiden. Jeder von uns wurde in einer Gesellschaft mit einer spezifischen Kultur geboren, die die Grundlage für unsere Überzeugungen, Werte, Kenntnisse und Rituale bildet. Einige der heutigen Kulturen reichen Jahrtausende zurück. Respekt bedeutet, sich anderen Kulturen zu öffnen. Wir müssen in die Fußstapfen anderer Kulturen treten, und das beginnt damit, dass wir unsere eigene besser verstehen. Je mehr wir unsere Grundlagen verstehen und je besser wir in unserer Kultur verwurzelt sind, desto leichter ist es, uns für andere Gesellschaften zu öffnen. Wenn man die Aufgabe als Coach/ Trainer\*in angeht, wird klar, dass die meisten jungen Geflüchteten täglich ihre Lernerfahrungen über das Gastland und mit ihren Altersgenossen austauschen. Junge Geflüchtete entwickeln vielfältige Überlebensstrategien und -fähigkeiten, die auf Peer-Learning und sozialem Austausch basieren. Die Trainer\*innen müssen sich dessen bewusst sein und Lernangebote organisieren, die Co-Kreativ sind und bei denen sich die Lernenden gegenseitig unterstützen.

Die Merkmale der kulturellen Gruppen von Drittstaatsangehörigen sind verschieden und sehr reichhaltig. Während es junge Menschen gibt, die gerne die Führung übernehmen, ziehen es andere vor, Aufgaben dezent zu erledigen. Es ist ratsam, das Training so zu strukturieren, dass verschiedene Rollen eingenommen werden können, je nach Wunsch einer\*s jeden Jugendlichen. Auf diese Weise bilden wir "interdisziplinäre" Teams (wie in jedem Unternehmen), in denen jede\*r Jugendliche einen Platz und einen Weg findet, Fähigkeiten breit zu entwickeln und sich abzuheben.

Der Kern dieser Trainings besteht darin, junge Geflüchtete und Migrant\*innen für den Erfolg ihrer Ausbildung und ihrer Folgeaktivitäten freiwillig verantwortlich zu machen. Befähigen Sie sie, geben Sie ihnen Instrumente, begleiten Sie sie und führen Sie sie zu gemeinsamen Zielen. Sie gewinnen dabei Erfahrungen, die in Ihrer Weiterbildung, im Arbeitsumfeld und bei jeder Gelegenheit, die mit den „Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts“ verbunden ist, nützlich sein werden.

### **5.2. PROJEKTBASIERTES LERNEN**

Projekte fungieren als Motor für das Lernen. Projektbasierte Lerntechniken sind eng mit der Arbeitswelt und auch mit Unternehmertum verbunden. Die Teilnehmenden und Trainer\*innen arbeiten in einer Umgebung, die der realen Arbeitswelt sehr nahekommt oder sogar direkt in der realen Arbeitswelt.

Im Laufe des Prozesses, ein Endprodukt zu erschaffen, definieren die Schüler\*innen ihre Bedürfnisse selbst. Das projektbezogene Lernen ermöglicht es, die Teilnehmenden in den Mittelpunkt des Prozesses zu stellen; der Schwerpunkt liegt auf dem bestmöglichen Endprodukt unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen. Einer der bemerkenswertesten Aspekte dieses Ansatzes ist, dass die fertigen Lösungen, Ideen oder Produkte einen Wert außerhalb der Trainingsumgebung haben. Die Ergebnisse können von anderen genutzt werden. Das verstärkt die Bemühungen der Teilnehmenden. Die Motivation wächst, wenn die Teilnehmenden den positiven Effekt wahrnehmen, den ihr Produkt oder ihre Lösung in ihrem Umfeld oder sozialen Kontext hervorruft. Ihr Selbstwertgefühl steigt, da sie sich nützlich fühlen.

Der Arbeitsumfang kann dabei variabel sein: Sie können kurze Projekte durchführen oder über einen längeren Zeitraum arbeiten. Zuerst definieren wir das Ergebnis, das

wir erreichen wollen (das Produkt, die Lösung, die Idee, die wir produzieren wollen).  
Danach ist zu fragen: Was brauche ich, um zu diesem Produkt zu gelangen?

Sobald die Bedürfnisse definiert sind, suchen oder entwickeln die Teilnehmenden Lösungen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln. Dabei werden sie von den Trainer\*innen unterstützt. Auf diese Weise lösen die Teilnehmenden Schritt für Schritt kleine Probleme oder Herausforderungen. Das erzeugt einen bestärkenden Effekt, der sie zur weiteren Arbeit motiviert. Dieser Ansatz ist sollte nicht mit dem „problemorientierten Lernen“ verwechselt werden, das von einem Problem bei der Durchführung des Lernens ausgeht. Im "projektbasierten Lernen" ist der Ausgangspunkt vielmehr eine Chance, und es entsteht immer ein Produkt als Ergebnis. Teilnehmende und Trainer\*innen müssen eng zusammenarbeiten, um ein gutes Ergebnis zu erzielen.

Durch diesen Lernprozess generierte Projekte können sehr unterschiedlich sein, die Lösungen sind offen. Dass die Lernenden, ihr Projekt und das Ergebnis ihrer Arbeit öffentlich präsentieren, ist sehr bestärkend für sie. Dieser Ansatz bietet vielfältige Möglichkeiten der Gruppenreflexion, Bewertung und Selbsteinschätzung des Prozesses und der Ergebnisse. Die Projektarbeit fördert die Initiative der Teilnehmenden, ihre Proaktivität, Unabhängigkeit und ihre Innovationsfähigkeit.

Phasen dieses Ansatzes:

1. Erkennen der Arbeitsmöglichkeiten
2. Organisation der Arbeitsgruppen
3. Definition des Produkts bzw. Ergebnisses, das sie erreichen wollen
4. Erstellung eines Plans. Welche Aufgaben müssen erfüllt werden?  
Welche Kenntnisse, Fähigkeiten oder Kompetenzen benötigen wir, um sie umzusetzen? Mit welchem Zeitplan werden wir arbeiten?
5. Lernphase
6. Analyse und Synthese: Arbeitspakete werden aufgeteilt, Ideen werden ausgetauscht, mögliche Lösungen diskutiert
7. Herstellung des Produkts
8. Präsentation des Produkts. Die Eignung der Lösung wird zusammen mit Personen, die außerhalb des Projekts stehen, überprüft und notwendige Anpassungen oder Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert
9. Anpassungen werden vorgenommen
10. Bewertung und Selbsteinschätzung



### 5.3. DIE ARBEIT MIT FREIWILLIGEN

#### 5.3.1. HINTERGRUND

Bevor wir im nächsten Teil über die Ansprache und Arbeit mit der Zielgruppe von Geflüchteten und Asylbewerbern informieren, möchten wir zunächst einige Hinweise zur Arbeit mit Freiwilligen geben.

Denn ein Ziel unseres Programms ist es, die jungen Geflüchteten und Migrant\*innen in die Lage zu versetzen, als freiwillige Mentor\*innen IT-Workshops mit gemischten Gruppen von Mitflüchtlingen und Migrant\*innen und Personen der lokalen Gemeinschaft durchzuführen. Ihr ehrenamtliches Engagement wird durch die Trainingsorganisation unterstützt. Die 10 Mentor\*innen können sich für einen halb- oder ganztägigen Workshop entscheiden, das Minimum sind 5 Stunden. Sie können dabei allein oder in Gruppen zusammenarbeiten. Die von ihnen durchgeführten Workshops können sich auf jedes der Module beziehen oder diese kombinieren (z.B. ein halbtägiger Programmierworkshop oder ein Workshop, der Coding und Digital Storytelling kombiniert). Das Wesentliche ist, ihnen die Möglichkeit zu geben, in der Rolle von Mentor\*innen zu schlüpfen und sie dabei zu befähigen und zu bestärken.

Als Freiwilligenarbeit wird eine Tätigkeit bezeichnet, für die man überwiegend unentgeltlich Zeit aufbringt, um etwas zu tun, das der Umwelt oder Einzelpersonen (die keine nahen Verwandten sind) oder Gruppen zugutekommt.

Vier Prinzipien, sind für die Freiwilligentätigkeit grundlegend:

- Freiwilligenarbeit muss eine Entscheidung sein, die von jedem Einzelnen frei getroffen werden kann.
- Vielfalt: Freiwilligenarbeit sollte für alle offen sein, unabhängig vom sozialen und kulturellen Hintergrund, Nationalität, Religion, ethnischen Herkunft, Alter, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung oder Einschränkungen.
- Gegenseitiger Nutzen: Freiwillige bieten ihren Beitrag unentgeltlich an, sollten aber im Gegenzug für ihren Beitrag auf andere Weise profitieren. Die Bereitstellung von Zeit und das Einbringen von Fähigkeiten muss für den Aufbau einer wechselseitigen Beziehung anerkannt werden, in der Freiwillige auch davon profitiert und seinen Beitrag als persönlich erfüllend empfindet.
- Anerkennung: Die ausdrückliche Anerkennung des Wertes des Beitrags von Freiwilligen ist von grundlegender Bedeutung für ein faires Verhältnis zwischen Freiwilligen und der Organisation, in der sie sich engagieren. Im Gegensatz zu

diesem Verständnis, das wesentlicher Teil unseres Programms ist, werden Freiwillige jedoch häufig als eine spezielle Art der Belegschaft angesehen oder ihre Tätigkeiten mit Praktika und Aushilfsjobs verwechselt.

### **Freiwillige können Ihrer Organisation ermöglichen:**

- den Menschen, denen Sie helfen, mehr Unterstützung oder Dienstleistungen anzubieten.
- vielfältige Gruppen von Menschen einzubeziehen und neue Kanäle für den In- und Output von Informationen zu erschließen.
- eine (neue) Perspektive einzunehmen, die die Ansichten der Gemeinschaft widerspiegeln kann
- Energie und Begeisterung in Ihre Organisation einzubringen. Freiwillige wollen dort sein, nicht nur, weil es ihr Job ist.
- Von neuen Fähigkeiten und Erfahrungen zu profitieren, die Ihrer Organisation sonst nicht zur Verfügung stehen.
- Das Ansehen Ihrer Organisation zu steigern, denn das Engagement der Freiwilligen bedeutet deren Wertschätzung für das, was Sie tun.

### **Schlüssel für den Erfolg:**

Obwohl unsere Teilnehmenden für ihre Arbeit nicht bezahlt werden, stellen sie weder ein kostenloses Geschenk dar noch sind sie ein Ersatz für bezahlte Mitarbeitende. Bevor Sie ehrenamtliches Engagement in Ihre Tätigkeiten einbeziehen, sollten Sie sich bewusstwerden, warum Sie sie einbeziehen wollen.

- Definieren Sie Rollen und Verantwortlichkeiten, die Ihre Organisation für Freiwillige anbieten wird. Sie benötigen keine vollständige Rollenbeschreibung, aber eine konkrete Vorstellung von den Tätigkeiten.
- Überlegen Sie, wie das Engagement von Freiwilligen zur Erreichung Ihrer allgemeinen Ziele beiträgt.
- Überlegen Sie, woran Sie feststellen bzw. messen können, ob sich die Investition in Freiwilligenarbeit für Sie lohnt.

### **5.3.2. FREIWILLIGE GEWINNEN**

Wenn Sie planen, Freiwillige einzubeziehen, müssen Sie die Vorteile aufzeigen können, die Sie ihnen bieten, damit sich die Personen eher für Ihre Organisation oder Aktivität

als für eine andere entscheiden. Fragen Sie sich daher: Was genau machen Sie und inwiefern ist das inspirierend?

Freiwillige haben oft ein starkes Interesse an einem Thema und werden sich für Ihre Ziele engagieren. Dies kann eine viel stärkere Motivation sein als die Zufriedenheit mit einer konkreten Arbeit oder Aufgabe, um die Sie die Freiwilligen bitten.

Auch in unserem Programm, hängt das von jeder einzelnen Person ab. Ein Schlüsselement ist jedoch der Peer-to-Peer-Ansatz: Kolleg\*innen zu inspirieren und von ihnen bzw. davon inspiriert zu werden.

Weitere Fragen, die Sie sich stellen können:

- Was macht Ihre Organisation oder das bestimmte Projekt einzigartig? (Z.B. bei diesem Projekt: von und miteinander zu lernen und zu lehren.)
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten Sie? (Z.B. bei diesem Projekt: Die Berücksichtigung sowohl von Hard- als auch von Soft Skills, kann zu einer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung führen.)
- Was macht Ihr Freiwilligenangebot interessant, spannend und zu einer Herausforderung? Inwiefern wird anderen damit geholfen? Denn während manche sich mit Ihren Zielen persönlich identifizieren wollen andere eher praktische Arbeitserfahrungen für ihren eigenen beruflichen Weg sammeln.
- Was nutzt es also den Freiwilligen, Teil Ihrer Organisation zu sein?

Es ist wichtig, mit den Freiwilligen über die diese Fragen zu sprechen und sie sich gemeinsam zu beantworten.

## **5.4. DIE ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN UND MIGRANT\*INNEN**

### **5.4.1. HINTERGRUND**

Die Herkunftsorte der Jugendlichen und die Ursachen der Migration sind vielfältiger denn je. Im Jahr 2015 haben in der Europäischen Union über 1 Million Menschen Asyl beantragt. Noch heute riskieren Tausende ihr Leben, um politischen, religiösen oder sozialen Konflikten, der Armut oder Umweltkatastrophen zu entkommen und nach Europa zu gelangen. Andere sind motiviert durch die Aussicht auf bessere Arbeitschancen und -bedingungen als in ihren Herkunftsländern. In unseren Ländern gibt es daher viele junge Neuankömmlinge. Einige sind die Kinder gut ausgebildeter, berufstätiger Eltern, haben selbst eine gute Schulbildung, während andere einen niedrigen Bildungshintergrund haben.



Aufgrund des Zustroms Asylsuchender ist es umso wichtiger, Maßnahmen zu ergreifen, um die Integration in die Gesellschaft zu verbessern.

#### 5.4.2. **BEDARFE VON ASYLSUCHENDEN**

Alle Menschen, die in Europa Asyl beantragen, haben eine andere, eine individuelle Geschichte. Einige gelten als "Wirtschaftsmigranten", die hier ihr Glück suchen, andere fliehen aus schrecklichen Situationen und erhalten den "Flüchtlingsstatus". Obwohl das schwer zu vergleichen ist, haben sie die folgenden dringenden Problemlagen und Bedürfnisse gemein, wenn sie in einem neuen Land ankommen:

- Rechtsstatus: Unterlagen, Verfahren, mögliche Ablehnung;
- Finanzielle (Un-)Sicherheit: einen Job finden, Schulden zurückzahlen, Geld nach Hause schicken, überleben;
- Sprachkenntnisse: der Schlüssel zum neuen Land, dem System, den Menschen, einem Job;
- Psychologische Unterstützung: Trauma-Bewältigung, sich verloren fühlen, bei Null anzufangen;
- Interkulturelles Lernen: Herauszufinden, wie die lokale Kultur funktioniert, was am tut und was nicht;
- Soziale Kontakte: Aufbau eines sozialen Netzwerks, neue Freunde finden, seine (Frei-)Zeit gestalten.

Obwohl dieses Programm nicht auf alle diese Bedürfnisse eingehen kann, wollen wir zumindest dabei unterstützen, die vier letztgenannten zu erfüllen: Wie in den Lernzielen dieser Methodik erwähnt, legen wir großen Wert auf Kommunikation und das Erlernen der Landessprache. Durch das Training, aber auch durch die anschließende Freiwilligenarbeit werden die Teilnehmer interkulturelle soziale Verbindungen aufbauen und für sich sichere Umgebungen finden, in denen Traumata geteilt werden können und Selbstwertgefühl und Vertrauen gestärkt werden können. Das kann ihnen helfen, weitermachen und sich integrieren zu können.

#### 5.4.3. **BEREICHE DER UNTERSTÜTZUNG**

Migration ist ein transformativer Prozess. Er hat tiefgreifende und nachhaltige Auswirkungen auf die Familie und auf die sozio-emotionale Entwicklung einer Person. Für eine Familie ist es eines der stressigsten Ereignisse, wenn Familienmitglieder, gute Freunde oder Nachbarn aus dem Zusammenhalt herausgelöst werden und damit Gemeinschaftsbindungen, -Arbeit und -Bräuche verloren gehen.

Neuankömmlinge, die ein Trauma erlitten haben (entweder vor der Migration oder nach der „Ankunft“), können von ihren Erlebnissen geprägt bleiben, z.B. von Gewalt, oder auch von Schuldgefühlen, weil sie geflohen sind, während ihre Angehörigen zurückblieben. Diejenigen, die keine Aufenthaltstitel besitzen, sind permanent mit Unsicherheit konfrontiert, was ebenso Traumata und Abgrenzung führen kann.

Unser Programm kann insbesondere in drei Bereichen unterstützen, in denen innovative Ansätze erforderlich sind, um Einwandernden eine Orientierung in der neuen Gesellschaft zu erleichtern: persönliche Beratung und Betreuung (Mentoring), Informationen zur Staatsbürgerschaft und Informationen zum Arbeitsmarkt / Beschäftigungsmöglichkeiten.

- Mentoring: Migranten stehen vor mehreren Herausforderungen, wenn sie versuchen, ihr neues Leben in der neuen Gesellschaft aufzubauen. Oftmals sind sie desorientiert. Kulturelle, soziale, rechtliche und bürokratische Anforderungen und Verfahren können sich von Land zu Land dramatisch unterscheiden. Es kann viele Monate oder gar Jahre dauern, bis Neuankömmlinge die expliziten und impliziten Regeln im neuen Land erfahren bzw. angenommen haben. Scheinbar einfache Aufgaben wie der Bezug einer Sozialversicherungsnummer, die Zahlung einer Rechnung, das Anmelden eines Kindes an einer Schule oder die Bewerbung um einen Arbeitsplatz können sehr kompliziert sein, insbesondere wenn Sprachbarrieren bestehen. Da wir uns in den Trainings auf die Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts konzentrieren, versuchen wir, zusätzliche Unterstützung für die Integration in die Gemeinschaft zu geben. Obwohl das Programm Mentoring nur indirekt umfasst, trägt es dazu bei indem es die Teilnehmer mit verschiedenen Praktiken und Anwendungen vertraut macht.
- Informationen zur Staatsbürgerschaft: Das (Selbst-)Verständnis, Bürger eines Staates zu sein, kann je nach Kontext sehr unterschiedlich sein. Die Vorstellung von Staatsbürgerschaft kann sich auf Fragen des rechtlichen Status begrenzen aber auch auf symbolischere Vorstellungen von der Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft oder Gemeinschaft beziehen. Der Zugang zur legalen Staatsbürgerschaft ist ein essentieller und kritischer Teil des Integrationsprozesses. Dennoch ist eine breitere Konzeptualisierung von Staatsbürgerschaft sehr wichtig. Sie erleichtert den Übergang vom

„Einwanderer“ zu einem Teilnehmenden und Beitragenden des gesellschaftlichen Zusammenlebens.

- Beschäftigungsinformationen: Die Suche nach einer geeigneten Beschäftigung kann eine der schwierigsten Aufgaben sein, denen Einwanderer im neuen Land begegnen. Dies gilt sowohl für gering qualifizierte Einwanderer mit begrenzter formaler Bildung als auch für gut ausgebildete Einwanderer, deren Qualifikationen sich aber möglicherweise schwer in neue berufliche Umgebungen übertragen lassen. Eine Unterstützung von Einwanderern auf dem Arbeitsmarkt, ist ein für beide Seiten vorteilhaftes Unterfangen, da es gleichzeitig die Integration unterstützt und einen wirtschaftlichen Beitrag zur Gesellschaft leistet. Unsere Workshops helfen Einwanderern, Produktivitätsfähigkeiten mit digitalen Werkzeugen zu entwickeln und können entscheidende Kompetenzen vermitteln, die benötigt werden, um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

#### **5.4.4. KOMPETENZEN IM ZUSAMMENHANG MIT INTERKULTURALITÄT UND MIGRATION**

Der Eintritt in ein neues Land und eine andere Kultur wird in der aktuellen politischen Atmosphäre noch schwieriger bzw. traumatischer. Viele junge Einwanderer sind mit sozialer Ausgrenzung, Marginalisierung und anderen Formen der Diskriminierung konfrontiert. Einige haben körperliche Verletzungen erlitten, sind belastet von der Familientrennung oder von Abschiebung bedroht. Was braucht es, um gut mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu arbeiten?

Die erste und grundlegendste Anforderung gilt für die gesamte Jugendarbeit - die Trainer\*innen/Mitarbeiter\*innen muss aufgeschlossen, einfühlsam, einfallsreich, kommunikativ sein und allen Jugendlichen mit einer positiven Einstellung begegnen.

Es gibt jedoch zusätzliche Eigenschaften und Fähigkeiten, die wichtig sind, um erfolgreich mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu arbeiten, darunter sind: Verstehen der Herausforderungen, Fokus auf Stärken, kulturelles Verständnis, Zuhören, Anerkennung der Flexibilität von Einwanderern, Berücksichtigung der Beziehung zu den Eltern und eine Überprüfung der eigenen Vorurteile. Lassen Sie uns etwas tiefer darauf eingehen:

#### **Verstehen Sie die Herausforderungen**

Zu den Herausforderungen junger Einwanderer gehören z.B:



- Armut: Armut kann bereits eines der Gründe der Migration sein. Aber auch in anderen Fällen ist Geld nicht im Überschuss vorhanden und beispielsweise Technikausstattung, wie Laptops, oft nicht vorhanden.
- Trennungen: Manche geflüchtete Jugendliche sind nicht mit ihren Angehörigen, sondern alleine nach Deutschland gekommen. Diese Trennung von der Familie kann sehr belastend sein, da sie mit Ungewissheit und Einsamkeit einhergehen kann.
- Spracherwerb: Das Erlernen einer neuen Sprache ist nicht leicht und kann unterschiedlich lange dauern.
- Sorgen und Ängste: Es gibt eine wachsende Zahl an Familien und Jugendlichen ohne (dauerhafte) Aufenthaltspapiere, was durch die aktuelle Einwanderungspolitik in der EU zu mehr Ausweisungen/Abschiebungen führen kann. Mit dem wachsenden Bewusstsein der Kinder, dass die Familie jederzeit abgeschoben werden kann, entstehen Gefühle von Sorge, Instabilität und Angst.

### **Entwicklung eines auf Stärken basierenden Verständnisses**

Trotz der genannten Herausforderungen ist es wichtig, die Widerstandsfähigkeit, den Mut und die Zuversicht zu berücksichtigen, die eine Familie oder die Jugendlichen selber oft brauchen, um den Weg in ein entferntes Land anzutreten. Schließlich erfordert es viel, das Haus zu verlassen und die persönlichen Verbindungen zu lösen. Oft wollen die Menschen in ihren Häusern und Gemeinden bleiben. Von Forschern wurde festgestellt, dass Schüler\*innen der zweiten und dritten Generation oft nicht so gute Noten erreichen wie Schüler der ersten, da diese oft sehr motiviert und beharrlich sind.

### **Die Kultur verstehen**

Wir haben vorgefasste Vorstellungen von Kulturen, sollten uns aber Zeit nehmen, um zu verstehen, was für die Jugendlichen und ihre Eltern wichtig ist. Dazu gehört das Verständnis der Weltanschauung der Familie, der Bedeutung der Religion, der Ursachen, die die Familie aus ihrem Land vertrieben haben. Dafür kann es hilfreich sein, Erzählungen, Reportagen oder Romane etc. zu lesen die in der Kultur angesiedelt sind.

### **Seien Sie ein großartiger Zuhörer**



Man sollte davon ausgehen, nicht alles bereits zu wissen. Ihre Teilnehmenden werden es zu schätzen wissen, Ihnen etwas erzählen bzw. erklären zu können. Geduld ist dabei wichtig.

### **(Be-)achten Sie das Verhältnis zu den Eltern**

Trainer\*innen sollten erkennen, dass sie in Bezug auf das Thema der Eltern immer Gefahr laufen, eine schmale Linie zu überschreiten, da es emotional stark belastet sein kann.

### **Erkennen Sie Flexibilität an**

Viele haben eine hohe kognitive Flexibilität und schätzen das Lernen bzw. Bildung, was auch mit Mehrsprachigkeit einhergeht.

### **Überprüfen Sie Ihre Vorurteile**

Wenn Sie an die gegenwärtige Einwanderung denken, berücksichtigen Sie auch, dass wir alle in unseren Familien Erfahrungen mit Migration haben.

## **5.5.ZUSAMMENARBEIT IM INTERNATIONALEN KONTEXT**

### **5.5.1. VORTEILE DER ZUSAMMENARBEIT MIT (INTERNATIONALEN) PARTNERN**

Das Programm baut auf den Erfahrungen in der Arbeit mit Digitalen Werkzeugen und mit der Zielgruppe in unterschiedlichen Ländern auf und bietet viele Möglichkeiten. Wir konnten viel voneinander lernen, da der Kontext in den jeweiligen Ländern sehr verschieden ist, z.B. wie Geflüchtete empfangen bzw. aufgenommen werden. Unterschiedlich waren aber auch die Erfahrungen in der Anwendung Digitaler Kenntnisse und Werkzeuge in Trainings. Manche Partner hatten beispielsweise bereits viel Erfahrung mit Coding aber keine mit Digital Storytelling. Das Programm ermöglichte es, uns gegenseitig zu unterstützen bzw. zu ergänzen. So gab z.B. eine Partnerorganisation Hinweise, wie die technischen Anforderungen an das Coding Modul umgesetzt werden können, während eine andere mit breitem Wissen im nicht-technischen Bereich das Modul Soft Skills beratend unterstützte.

Deshalb empfehlen wir, das Programm in Zusammenarbeit mit Partnern anzubieten, damit Sie sich bei den verschiedenen Modulen unterstützen können.





## 6. QUELLEN

### 6.1. Digital Storytelling

Lambert, J., & Hessler, B. (2018). Digital Storytelling: Capturing Lives, Creating Community (5<sup>th</sup> edition). Routledge

Maks vzw (2018). Brights Methodology <http://www.brights-project.eu/>

Pollet, J. (2016). Chapter 2. Methodology for making Digital Stories in Yep4Europe Training methodology "Find-Tell-Act" <http://www.yep4europe.eu/outputs/>

### 6.2. 21st Century Skills

Niemi, H., Harju, V., Vivitsou, M., Viitanen, K., Multisilta, J., & Kuokkanen, A. (2014). Digital Storytelling for 21st-Century Skills in Virtual Learning Environments. Creative Education, 5, 657-671. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2014.59078>

Wagner, T. (2014). Tony Wagner's Seven Survival Skills <http://www.tonywagner.com/7-survival-skills/>

### 6.3. Migration, Geflüchtete

Morse, A. (2005). A Look at Immigrant Youth: Prospects and Promising Practices in National Conference of State Legislatures, Children's Policy Initiative

Kugler, E. (2009). Partnering with parents and families to support immigrant and refugee children at school. Retrieved from George Washington University, Center for Health and Health Care in Schools, School of Public Health and Health Services website. <http://www.healthinschools.org/Immigrant-and-refugeeChildren/~media/48FDB9013C3C454AB6EC9E491D752AA0.ashx>

Flores G. (2006). Language Barrier in Agency for Healthcare Research and Quality. <http://www.webmm.ahrq.gov/case.aspx?caseID=123>.

American Psychological Association (2010). Resilience and recovery after war: refugee children and families in the United States in Mentoring Immigrant and Refugee Youth.

## 7. GLOSSAR

**Asylbewerber:** Personen, die die Anerkennung des Flüchtlingsstatus beantragt und deren Antrag noch nicht endgültig geklärt ist.

**Aufenthaltserlaubnis aus "Humanitären Gründen":** Erteilung einer befristeten Aufenthaltserlaubnis; nur in bestimmten Fällen z.B. Feststellung einer außergewöhnlichen Härte, Anerkennung der Asylberechtigung

**Evaluation:** Beurteilung der Durchführung eines Trainings, einer Veranstaltung oder eines Workshops in Bezug auf die Organisation, die Leistung der Trainer, den Veranstaltungsort etc.; Reflektion des Ereignisses.

**Geflüchtete:** Die Begriffe „Asylbewerber“ und „Flüchtling“ werden oft verwechselt: "Asylbewerber" sind Personen, die die Anerkennung des Flüchtlingsstatus beantragt haben, deren Antrag aber noch nicht endgültig geklärt ist. Flüchtlinge sind zugelassene Asylbewerber.

**Umsiedlung:** Die Umsiedlung besteht in der Überstellung eines Flüchtlings aus dem Land, in dem er Schutz suchte, in ein Drittland, das sich bereit erklärt hat, ihn aufzunehmen. Dies kann mehrere Gründe haben: Das erste Land verweigert den Flüchtlingen Grundrechte; deren Behörden gewähren keinen wirksamen Schutz, das das Leben in Gefahr ist; die Freiheit der Person in diesem Land bedroht ist.

**Staatenlos:** Der Begriff Staatenlose bezeichnet Personen, die von keinem Staat nach seinen Rechtsvorschriften als Staatsangehörige betrachtet werden.

**Subsidiärer Schutz:** Das Recht auf subsidiären Schutz berechtigt Personen zum Aufenthalt, die, hinreichende Gründe zu der Annahme geben, dass sie bei ihrer Rückkehr in ihr Herkunftsland bedroht sind, den Tod oder schwerwiegende Schäden durch Folter etc. zu erleiden.

**GERS: Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen:** Lernen, Lehren, Beurteilen

GERS, ist ein Leitfaden, der die Leistungen von Fremdsprachenlernern in ganz Europa und zunehmend auch in anderen Ländern beschreibt. Sie wurde vom Europarat zusammengestellt. Hauptziel ist es, eine Lern-, Lehr- und Bewertungsmethode anzubieten, die für alle Sprachen in Europa gilt. Im November 2001 wurde in einer Entschließung des Rates der Europäischen Union empfohlen, den GERS zur Einrichtung von Systemen zur Validierung der Sprachkenntnisse zu nutzen. Die sechs Referenzniveaus setzen sich als europäischer Standard für die Einstufung der Sprachkenntnisse einer Person durch. Ein Sprachbenutzer kann in jedem dieser Bereiche verschiedene Kompetenzgrade entwickeln, und um sie zu beschreiben, hat der GERS eine Reihe von sechs gemeinsamen Referenzniveaus (A1, A2, B1, B2, B2, C1, C2) bereitgestellt.