



Trainers Manual

FWSS - Ausländische Arbeitskräfte im sozialen Sektor

Erasmus+ KA2 Kooperationspartnerschaften

2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630



Co-funded by
the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Ausländische Arbeitskräfte im sozialen Sektor



FWSS

Foreign Workers in Social Sector

Dokument Identität

Lieferbares Formular	
Projekt-Referenz-Nr.	2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630
Titel des Dokuments	Handbuch für Ausbilder
Projekt Ergebnis	3
Aufgabe	A3
Status	Entwurf
Version des Dokuments:	1.0
Datum:	3/06/2024
Beschreibung des Dokuments:	Dieses Dokument ist Teil eines Schulungsprogramms für Manager, Personalverantwortliche und Agenturen im sozialen Sektor, um sich darin zu schulen, wie man die spezifischen Bedürfnisse ausländischer Arbeitnehmer erfolgreich identifiziert und wie man auf diese Bedürfnisse eingeht.
Schlüsselwörter	Schulung, persönlich, ausländische Arbeitnehmer
Zur Verfügung gestellt von	AKMI

Inhaltsübersicht

1.	Einführung	4
1.1	Das FWSS-Projekt	4
1.2	Der Umfang des "Handbuchs für Ausbilder"	5
2	Der FWSS-Lehrplan.....	6
2.1	Die Modularität	6
2.2	Beschreibung des Ausbildungsprogramms	6
2.3	Gliederung des Ausbildungsprogramms	8
2.4	Profil der Lernenden	9
3	Lernergebnisse des FWSS-Ausbildungsprogramms	9
3.1	Die Bloomsche Taxonomie	10
3.2	Der FWSS-Lehrplan	11
	Einführungsmodul	11
	Modul 1	11
	Modul 2	12
	Modul 3	13
	Modul 4	14
4	Wie man einen umgedrehten Unterricht und einen Präsenzunterricht organisiert	15
5	Wie man individuelles Online-Lernen überwacht	16
6	Referenzliste.....	16

1. Einführung

1.1 Das FWSS-Projekt

Der Sozialpflegesektor ist in den meisten europäischen Ländern mehr und mehr auf ausländische Arbeitskräfte (aus der EU und auch aus Drittländern) angewiesen. Die Sozialdienste sind heute einer der größten Arbeitsplatzbeschaffer in Europa und spielen eine Schlüsselrolle bei der Befähigung aller Menschen, eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu spielen. In den meisten EU-Mitgliedstaaten steigt die Nachfrage nach Fachkräften im Bereich der Sozialfürsorge, was unter anderem mit den demografischen Veränderungen und den sich verändernden Familienstrukturen und -bedürfnissen zusammenhängt. All diese Faktoren führen zu einem erhöhten Druck auf die Sozialfürsorgedienste. Gleichzeitig steigt das Interesse an der Rolle ausländischer Arbeitskräfte in der Sozialfürsorge, die einen wachsenden Anteil an der Belegschaft ausmachen.

Das FWSS-Projekt konzentriert sich auf die berufliche Bildung von Arbeitgebervertretern, wie z. B. Managern und Personalleitern von Sozialdienstleistern, die ausländische Arbeitskräfte beschäftigen, damit sie die spezifischen Bedürfnisse ausländischer Arbeitskräfte verstehen und wissen, wie sie auf diese Bedürfnisse eingehen können. Ein Online-Schulungsprogramm für Berufsbildungsanbieter wird in fünf Sprachmutationen entwickelt und auf die Website des Projekts gestellt, um für alle Interessierten in ganz Europa leicht zugänglich zu sein. Es wird Video-Tutorials, Beispiele für gute und schlechte Praktiken usw. enthalten, um so hilfreich wie möglich zu sein.

Das Projekt konzentriert sich auf die Schulung von Arbeitgebervertretern, wie z. B. Managern und Personalleitern von Sozialdienstleistern, die ausländische Arbeitnehmer beschäftigen, damit sie die spezifischen Bedürfnisse ausländischer Arbeitnehmer verstehen und wissen, wie sie auf diese Bedürfnisse eingehen können. Das Schulungsprogramm wird auf zwei Arten entwickelt. Die erste wird eine Online-Version sein. Diese Version wird einfacher sein, um für eine Online-Umgebung geeignet zu sein, aber sie wird eine Online-Prüfung enthalten und bei erfolgreichem Bestehen ein Zertifikat ausstellen. Ein Online-Schulungsprogramm wird in 5 Sprachmutationen entwickelt und auf die Website des Projekts gestellt, um für alle Interessierten in ganz Europa leicht zugänglich zu sein. Zweitens wird ein beruflicher Lehrplan für eine Vollzeitausbildung erstellt.

Die Projektaktivitäten umfassen Folgendes:

- Durchführung von Analysen in den Partnerländern auf der Grundlage von Online-Fragebögen, die den Partnern zur Verfügung gestellt wurden, und von Gesetzesnormen und Standards zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.
- Erstellung von Leitlinien und Empfehlungen für den Umgang mit den besonderen Bedürfnissen ausländischer Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Dienste.
- Entwurf des beruflichen Lehrplans und des Schulungsprogramms für Manager, Personalleiter und Agenturen im sozialen Sektor. Pilotverifizierung des Vollzeit-Berufsausbildungsprogramms in allen Partnerländern und Fertigstellung des Berufsausbildungsprogramms auf der Grundlage des bei der Pilotverifizierung erhaltenen Feedbacks.

1.2 Der Umfang des "Handbuchs für Ausbilder"

Eine wichtige Ressource ist das Handbuch für Ausbilder. Das *Handbuch für Ausbilder* ist Teil des Projektergebnisses 3 des Projekts "Ausländische Arbeitskräfte im sozialen Sektor" und der Aufgabe 3 "Pilotüberprüfung des Vollzeit-Berufsbildungsprogramms".

Dieses Dokument ist ein Ausbilderhandbuch für Tutoren, die an einem FWSS-Schulungskurs teilnehmen. Es führt die Tutoren in die **Blended-Learning-Methodik** eines Curriculums ein und bietet eine Anleitung zur Verwaltung des Präsenzunterrichts, zur Verwaltung der theoretischen virtuellen Klassen, zur Überwachung des individuellen Online-Lernens, zur Überwachung und Bewertung des arbeitsbezogenen Lernens und anderer Lernpraktiken.

Der Leitfaden für Ausbilder wurde insbesondere entwickelt, um Anleitungen zu geben:

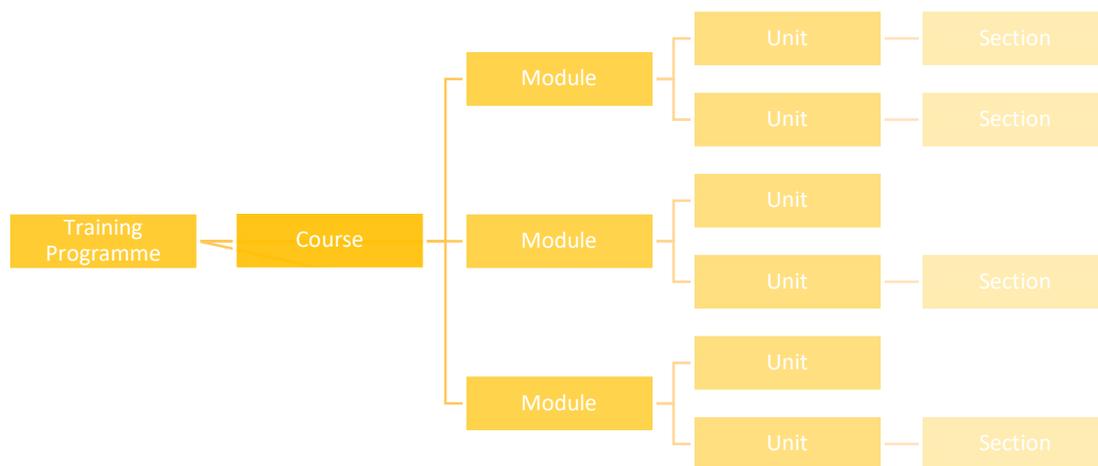
- ➡ Wie ist der FWSS-Lehrplan aufgebaut?
- ➡ Was sind die erwarteten Lernergebnisse nach Abschluss des FWSS-Schulungsprogramms?
- ➡ Auf welche Berufsprofile zielt dieser Kurs ab?
- ➡ Wie organisiert man einen "flipped" und einen "face-to-face"-Unterricht?
- ➡ Wie kann man individuelles Online-Lernen überwachen?

2 Der FWSS-Lehrplan

2.1 Die Modularität

Das FWSS-Schulungsprogramm verwendet den modularen Ansatz (Modularität). Das bedeutet, dass der Lehrgang für Online-Lernumgebungen konzipiert und in größere Module und kleinere Einheiten gegliedert ist, während gleichzeitig verschiedene Bildungsressourcen und Schulungsarten eingesetzt werden, um den unterschiedlichen Lernstilen gerecht zu werden.

In diesem Zusammenhang wird das Material wie folgt gegliedert sein:



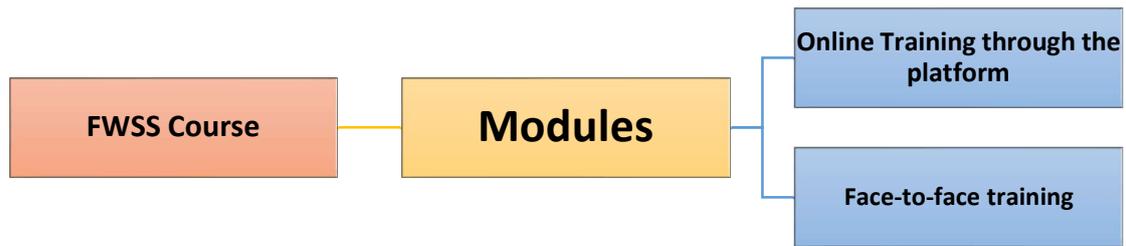
Grafik 1. Die Modularität des FWSS-Programms

- **Programm zum Aufbau von Kapazitäten:** Es enthält den Kursinhalt
- **Kurs:** Er enthält die Module der Kurse
- **Modul:** Es enthält die Einheiten
- **Einheit:** Jede Einheit besteht aus verschiedenen Abschnitten und mehreren Schulungsmaterialien, z. B. Videovortrag, ppt-Präsentation, Handbücher, zusätzliche Lektüre, Videos usw.
- **Abschnitt:** die Untereinheiten (falls zutreffend)

2.2 Beschreibung des Schulungsprogramms

Das FWSS-Schulungsprogramm zielt insbesondere auf den Schulungsbedarf von Managern, Personalleitern und Agenturen im sozialen Sektor ab, um die spezifischen Bedürfnisse ausländischer Arbeitnehmer effektiv und erfolgreich zu verstehen und zu wissen, wie man auf diese Bedürfnisse eingeht.

Das Trainingsprogramm bietet einen Kernkurs für Manager, Personalleiter und Agenturen im sozialen Sektor, der Flexibilität und eine personalisierte Lernerfahrung unterstützt.



Grafik 2. Kern- und Spezialisierungskurse

Der FWSS-Kurs besteht aus 5 Kernmodulen und 1 Einführungsmodul.

Der MOOC-Kurs (*Massive Open Online Course*) dauert **4 Stunden** und besteht aus 5 Kernlektionen und einer Einführungslektion.

Die Gesamtlänge des gesamten MOOC-Kurses umfasst auch 2 Stunden für Bewertungsaktivitäten/Quiz (ca.). Die Lernenden können zusätzliche Lernmaterialien in ihren Lernpfad einfügen (zusätzliche Links und Online-Ressourcen), die vom FWSS-Projekt bereitgestellt werden, um die Kursdauer zu verlängern.

Gesamtdauer des Kurses	6 Stunden (ungefähr)
Theorie	4 h
Bewertungsaktivitäten	2 h

Tabelle 1. Dauer des FWSS MOOC Kurses

Jede Lektion besteht aus 3-5 Einheiten (Themen) (Theorieteil) und 8-10 Bewertungsaktivitäten/Quiz (Bewertungsteil).

Die Lernergebnisse werden auf der Grundlage mehrerer Faktoren festgelegt:

- i. Die Rollen, Pflichten und Aufgaben von Menschen, die im sozialen Sektor arbeiten;
- ii. Die Hauptbedürfnisse von Managern, Personalleitern und Agenturen im sozialen Sektor, um ausländische Arbeitnehmer effektiv in ihre Organisationen zu integrieren;
- iii. Die aktuellen Trends und die neuen Triebkräfte des Arbeitsmarktes;
- iv. Die Fähigkeiten und Kompetenzen, die in den meisten im sozialen Sektor tätigen Organisationen benötigt werden;
- v. Das Berufsprofil der Lernenden: Manager, Personalleiter und Agenturen im sozialen Sektor;
- vi. Das Qualifikationsniveau der Lernenden: EQR 3-4.

2.3 Überblick über das Schulungsprogramm

Titel des Kurses	Schulungsprogramm für Manager, Personalleiter und Agenturen im sozialen Sektor
Über diesen Kurs	Dieser umfassende Kurs richtet sich an Manager, Personalverantwortliche und Agenturen im sozialen Bereich, die ausländische Arbeitnehmer beschäftigen. Er konzentriert sich darauf, die besonderen Bedürfnisse dieser Mitarbeiter zu verstehen und zu berücksichtigen. Die Teilnehmer lernen etwas über kulturelle Sensibilität, effektive Kommunikationsstrategien und rechtliche Aspekte. Der Kurs bietet praktische Instrumente und Techniken, um einen integrativen Arbeitsplatz zu schaffen, das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu steigern und den gegenseitigen Respekt zu fördern. Am Ende werden die Teilnehmer mit dem Wissen ausgestattet sein, das sie benötigen, um ausländische Arbeitnehmer zu unterstützen und ein harmonisches und produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Schließen Sie sich uns an, um ein stärkeres, integrativeres Team aufzubauen, das von Vielfalt und Zusammenarbeit lebt.
Für wen dieser Kurs geeignet ist:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manager ➤ HR-Manager/-Spezialisten ➤ Agenturen im sozialen Bereich
Profil der Lernenden	Bei den Lernenden handelt es sich um Inhaber eines Bachelor- (EQR 6) oder Masterabschlusses (EQR 7) mit Arbeitserfahrung im Bildungsbereich. Alternativ richtet sich der Kurs auch an Personen (Inhaber eines EQR 6 oder 7), die im sozialen Sektor arbeiten möchten.
Pädagogisches Problem	
Managern und Personalverantwortlichen im sozialen Sektor mangelt es oft an den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen, um auf die besonderen Bedürfnisse ausländischer Arbeitnehmer eingehen zu können. Dies kann zu Missverständnissen, geringerer Mitarbeiterzufriedenheit und niedrigerer Produktivität führen. Der Kurs zielt darauf ab, diese Lücke zu schließen, indem er eine grundlegende Schulung in kultureller Sensibilität und effektiver Kommunikation bietet...	
Was werden Sie erreichen?	
<p><u>Nach diesem Kurs werden die Lernenden die folgenden Lernergebnisse (LOut) erreichen:</u></p> <p>LOut1 lernen, wie man Kommunikationsstrategien entwickelt, einschließlich Kampagnen und Partnerschaften mit Einwanderungsverbänden und Beschäftigungsorganisationen, um den Sozialdienstleistungssektor zu fördern</p> <p>LOut2 in der Lage sein, Beziehungen zwischen Dienstleistungsanbietern und Bildungseinrichtungen, Einwanderungsbehörden und Arbeitsagenturen herzustellen, um die Sichtbarkeit von Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhöhen</p> <p>LOut3 in der Lage sein, individuelle Unterstützung zu leisten, um Arbeitnehmern den Einstieg in den Sektor zu erleichtern</p>	

LOut4	<i>lernen, wie man attraktive Stellenangebote entwickelt, indem man Leistungen wie Sprachkurse, Visa-Unterstützung und kulturelles Training für ein langfristiges Engagement einbezieht, Stellenangebote und Bewerbungsverfahren zugänglicher macht, indem man sowohl Online- als auch traditionelle Methoden nutzt und verschiedene Alternativen für die Einreichung von Lebensläufen und Vorstellungsgespräche anbietet.</i>
LOut5	<i>in der Lage sein, sich von externen Stellen, einschließlich nationaler, regionaler und lokaler Arbeitsämter, beraten zu lassen, um Verwaltungsverfahren, insbesondere für Nicht-EU-Arbeitnehmer, zu bewältigen</i>
LOut6	<i>in der Lage sein, die Unterstützung von Vermittlungsverbänden zu erkunden, die bei administrativen Fragen helfen, insbesondere für kleinere Organisationen oder erstmalige Arbeitgeber ausländischer Arbeitnehmer</i>
LOut7	<i>in der Lage sein, interne Handbücher zu erstellen, in denen die Verfahren für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer, einschließlich der Kontaktstellen, detailliert beschrieben sind, und diese innerhalb des Sozialdienstsektors weitergeben, um die Zugänglichkeit zu verbessern.</i>
LOut8	<i>in der Lage sein, die Verbesserung der Sprachkenntnisse am Arbeitsplatz zu unterstützen, indem sie Kurse anbieten, die Unterstützung durch Gleichaltrige fördern und die Sprache als Mittel zur Integration am Arbeitsplatz und in der Gemeinschaft hervorheben</i>
LOut9	<i>in der Lage sein, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Organisationen und Strukturen des Sozialdienstleistungssektors aufzubauen, die die Eingliederung ausländischer Arbeitskräfte unterstützen, indem sie gemeinsames Lernen und bewährte Verfahren fördern.</i>
LOut10	<i>erkennen können, wie man die Einwanderer im Land unterstützen kann</i>
LOut11	<i>in der Lage sein zu verstehen, welche Praktiken für Einwanderer im Land verfügbar sind</i>
Dauer des Kurses:	6 Unterrichtsstunden insgesamt (Online) <ul style="list-style-type: none"> ○ 4 Stunden für Theorie (pptxs, Artikel, Videos, etc.) ○ 2 Stunden für Quiz 2 Tage Face-to-Face-Schulung
Teilnahmevoraussetzungen:	Keine Voraussetzungen
Besondere Bedürfnisse des schulischen Umfelds:	Die Lernumgebung (LMS) ist über einen Personal Computer oder ein Tablet zugänglich, die beide mit dem Internet verbunden sind
Dieser Kurs umfasst:	16 Ressourcen zum Herunterladen (pptx) Freier Zugang Bescheinigung über den Abschluss

Tabelle 2. Gliederung des Kurses

2.4 Profil der Lernenden

Dieses Programm richtet sich an **eine bestimmte Gruppe**, nämlich an Manager, Personalverantwortliche und Agenturen im sozialen Sektor, und wird den Lernenden helfen, eine große Anzahl von Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, die am meisten benötigt werden (digitale, weiche/interkulturelle und andere), um die Qualifikationslücken zu schließen und sich in ihren Positionen zu behaupten.

3 Lernergebnisse des FWSS-Schulungsprogramms

3.1 Die Bloomsche Taxonomie

Im Rahmen des FWSS-Projekts wurde der Lehrplan auf der Grundlage des **Lernergebnisansatzes** entwickelt. Laut **Cedefop** *verlagert der Lernergebnisansatz den Schwerpunkt von der Dauer des Lernens und der Institution, in der es stattfindet, auf das eigentliche Lernen und die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die durch den Lernprozess erworben wurden oder erworben werden sollten*" (Cedefop 2013: USING LEARNING OUTCOMES. European Qualifications Framework Series)¹.

Der Lernergebnisansatz ist für die Gestaltung gemeinsamer Lehrpläne für verschiedene Länder von großer Bedeutung, da er als gemeinsames Instrument für die Verknüpfung der für die Berufsbildung relevanten Instrumente wie dem EQR fungiert.

Geeignete Bewertungsmethoden und -verfahren werden eingesetzt, um zu überprüfen, ob die Lernergebnisse erreicht wurden. Die Abstimmung zwischen Lernergebnissen, Lehren, Lernen und Beurteilen trägt dazu bei, die gesamte Lernerfahrung für die Lernenden und alle anderen Beteiligten kohärenter, transparenter und sinnvoller zu gestalten.

Die Lernergebnisse stehen in direktem Zusammenhang mit der Lernbewertung. Sie definieren klar, was und wie bewertet werden soll. Sie ermöglichen eine Harmonisierung bei der Bewertung der Leistungen der Lernenden. Daher beeinflussen die Lernergebnisse den Prozess des Lehrens und Lernens durch die Bewertung.

Die Integration der Lernergebnisse in die **Lehrplangestaltung** dient demnach folgenden Zwecken:

- Die Erwartungen an jede Lernaktivität zu definieren.
- Anleitung der Ausbilder für den Unterrichtsprozess, die Wahl der Methoden usw.
- Die Lernenden darüber zu informieren, was sie nach der Lernaktivität tun/wissen sollen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Lernergebnisse **erklären, was der Lernende** nach Abschluss des Ausbildungsprogramms **wissen** und **können soll**. Sie beschreiben den Lernprozess selbst und verdeutlichen, was bei der Bewertung zu erwarten ist.

Während des gesamten Lehr- und Lernprozesses sowie bei den Beurteilungsvereinbarungen ermöglichen es gut formulierte Lernergebnisse sowohl den Lehrenden als auch den Lernenden, sich ein klares Bild von den Ergebnissen der Kurse oder Einheiten zu machen.

→ Die für die Entwicklung der FWSS-Lernergebnisse gewählte Methodik ist die **Bloomsche Taxonomie**, die in sechs Zielebenen unterteilt ist, wie in der Abbildung dargestellt:



Abbildung 1. Bloomsche Taxonomie

¹Lernmöglichkeiten und Qualifikationen in Europa, verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

Die Bloomsche Taxonomie verwendet Aktionsverben in einem Rahmen für das Verständnis der verschiedenen Lernebenen, der sich auch an der Struktur und dem Vokabular des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) orientiert.

Jede Aussage sollte nach der allgemeinen Aussage zur Zielgruppe ("Ein Lernender ...") mit einem präzisen Aktionsverb (aktiv) beginnen, gefolgt vom Objekt des Verbs und einem Satz, der den Kontext angibt. Im Allgemeinen ist es von Vorteil, nur ein Verb für eine Lernergebnisaussage zu verwenden, außer in den Fällen, in denen die Komplexität bestimmter Lernergebnisse zusätzlich beschrieben werden muss.

Nach Abschluss dieses Kurses werden die Lernenden in der Lage sein:

- ✓ *künftige Entwicklungen im Postsektor **zu definieren***

Die Bewertungsfragen bei der Entwicklung von Lernergebnissen lauten:

- ✓ *Welche Erkenntnisse wurden gewonnen?*
- ✓ *Welche Fähigkeiten wurden entwickelt?*
- ✓ *Haben sich Einstellungen/Tendenzen geändert?*

3.2 Der FWSS-Lehrplan

Einführungsmodul

Einführung	0.1	<i>Die Herausforderungen des sozialen Sektors verstehen</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden lernen, die Herausforderungen zu erkennen, mit denen der Sozialdienstleistungssektor konfrontiert ist, wobei der Schwerpunkt auf der Gewinnung und Bindung von Personal, der Komplexität der Verwaltung und der Notwendigkeit von Vielfalt und Integration liegt.
------------	-----	---	--

Modul 1

1	Förderung der Attraktivität des sozialen Sektors	i.1.1	<i>Kommunikationsstrategien für mehr Attraktivität</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden lernen, wie man Kommunikationsstrategien entwickelt, einschließlich Kampagnen und Partnerschaften mit Einwanderungsverbänden und Beschäftigungsorganisationen, um den Sozialdienstleistungssektor zu fördern.
		i.1.2	<i>Aufbau von Beziehungen für die Sichtbarkeit von Stellen</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, Beziehungen zwischen Dienstleistungsanbietern und Bildungseinrichtungen, Einwanderungsbehörden und Arbeitsagenturen aufzubauen, um die Sichtbarkeit von Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhöhen.

		i.1.3	<i>Integrative Einstellungspraktiken</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, individuelle Unterstützung zu leisten, um Arbeitnehmer in den Sektor zu führen
		i.1.4	<i>Verbesserung des Stellenangebots für ausländische Arbeitskräfte</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden lernen, wie man attraktive Stellenangebote entwickelt, indem man Leistungen wie Sprachkurse, Unterstützung bei der Visumserteilung und kulturelles Training für ein langfristiges Engagement einbezieht, Stellenangebote und Bewerbungsverfahren zugänglicher macht, indem man sowohl Online- als auch traditionelle Methoden nutzt und verschiedene Alternativen für die Einreichung von Lebensläufen und Vorstellungsgesprächen anbietet.

Modul 2

2	Verwaltungsverfahren	i.2.1	<i>Suche nach Fachwissen für Verwaltungsverfahren</i>	Am Ende dieses Moduls sind die Lernenden in der Lage, sich bei externen Stellen, einschließlich nationaler, regionaler und lokaler Arbeitsämter, beraten zu lassen, um Verwaltungsverfahren, insbesondere für Nicht-EU-Arbeitnehmer, zu bewältigen.
		i.2.2	<i>Unterstützung durch zwischengeschaltete Verbände</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, die Unterstützung von Vermittlungsverbänden zu erkunden, die bei Verwaltungsfragen helfen, insbesondere für kleinere Organisationen oder erstmalige Arbeitgeber ausländischer Arbeitnehmer.
		i.2.3	<i>Schulung zu rechtlichen Aspekten</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, Personalverantwortliche und Manager in den rechtlichen Aspekten, Verpflichtungen und Prozessen im Zusammenhang mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer zu schulen, wobei der Schwerpunkt auf der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Ländern liegt, und eng mit verschiedenen Interessengruppen, Arbeitgebern und Akteuren zusammenzuarbeiten, die an der Umsetzung politischer Maßnahmen im Zusammenhang mit der legalen Migration

				beteiligt sind, um die Prozesse zu straffen.
		i.2.4	<i>Interne Handbücher für die Zugänglichkeit von Verfahren</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, interne Handbücher zu erstellen, in denen die Verfahren für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer, einschließlich der Kontaktstellen, detailliert beschrieben sind, und diese innerhalb des Sozialdienstleistungssektors weiterzugeben, um die Zugänglichkeit zu verbessern.

Modul 3

3	Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte am Arbeitsplatz	i.3.1	<i>Anerkennung von Qualifikationen und Ausbildungen</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, Beratung, Informationen und Schulungen zur Validierung der Fähigkeiten ausländischer Arbeitskräfte anzubieten, die lokale Kultur und die lokalen Institutionen zu betonen und den Zugang zur Ausbildung aktiv zu verbessern.
		i.3.2	<i>Verbesserung von Sprachkenntnissen am Arbeitsplatz</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, die Verbesserung der Sprachkenntnisse am Arbeitsplatz zu unterstützen, indem sie Kurse anbieten, die Unterstützung durch Gleichaltrige fördern und die Sprache als Mittel zur Integration am Arbeitsplatz und in der Gemeinschaft hervorheben.
		i.3.3	<i>Sonstige Unterstützungsdienste</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden wissen, welche Unterstützungsdienste zur Verfügung stehen

Modul 4

4	Vielfalt und Eingliederung am Arbeitsplatz	i.4.1	<i>Entwicklung eines Diversitätsmanagementplans</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, effektive Wege zur Einbeziehung ausländischer Mitarbeiter in Organisationsstrukturen zu analysieren
		i.4.2	<i>Schaffung eines sicheren und integrativen Arbeitsumfelds</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, ein sicheres Arbeitsumfeld durch individuelle Unterstützung, externe Mediation und effektive Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu schaffen, integrative Initiativen wie Teambuilding und kulturelle Austauschaktivitäten zu implementieren, um das Verständnis zwischen Arbeitnehmern mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu fördern.
		i.4.3	<i>Externes Fachwissen für die Eingliederung suchen</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, externes Fachwissen einzuholen, um schwierige Situationen zu moderieren oder zu schlichten, und maßgeschneiderte kollektive Schulungen auf verschiedenen Ebenen zu konzipieren, an denen mehrere ausländische Arbeitnehmer beteiligt sind.
		i.4.4	<i>Zusammenarbeit zur Unterstützung der Eingliederung</i>	Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden in der Lage sein, eine enge Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Strukturen des Sozialdienstleistungssektors zu etablieren, die die Integration ausländischer Arbeitnehmer unterstützen, indem sie gemeinsames Lernen und bewährte Verfahren fördern.

4 Wie man einen umgedrehten Unterricht und einen Präsenzunterricht organisiert

Der **Präsenzunterricht** findet für die gesamte Gruppe der angemeldeten Lernenden in einem Klassenzimmer statt. Face-to-Face bietet die Möglichkeit, die Grundlagen der Module zu schaffen. Es ist wichtig, dass die Präsenzzeit für die schwierigsten Elemente des Moduls genutzt wird. Weniger anspruchsvolle Theorie kann durch individuelles Online-Lernen selbstgesteuert werden.

Die Lernenden sollten den Raum mit einigen Vorkenntnissen betreten, damit die Flipped-Classroom-Methode erfolgreich sein kann. Die Lernenden werden auch während des gesamten Unterrichts aktiv sein, wobei der Tutor das Lernen erleichtert, anstatt es zu leiten

Das **umgedrehte Klassenzimmer** ist ein neues Unterrichtsmodell, das lernerzentrierte Ansätze beinhaltet. Es wurde in den USA eingeführt und hat sich auf der ganzen Welt verbreitet. Flipped-Classroom-Methoden können für alle Lerntypen und Themenbereiche angewendet werden. Das Schlüsselkonzept des umgedrehten Unterrichts besteht darin, dass der theoretische Teil der Lektion von den Lernenden zu Hause in ihrem eigenen Tempo durchgeführt wird, während der praktische Teil der Lektion (einschließlich Übungen, Erfahrungsaktivitäten, projektbasiertes Lernen usw.) im Klassenzimmer unter der Anleitung und mit der Unterstützung des Trainers stattfindet. So bleibt im Klassenzimmer mehr Zeit für gemeinschaftliche, erfahrungsbasierte Aktivitäten, um das neu erworbene Wissen anzuwenden.

Hier finden Sie einige Methoden des "flipped classroom" für den Unterricht:

Mini-Gruppenprojekte: Think-pair-share, Team-Matrix, Spiele und Simulationen, Rollenspiele, Selbsthilfegruppen, Diskussionen, Debatten. Networking ist eine wichtige Fähigkeit, die im Rahmen des FWSS angesprochen werden sollte, und solche Gruppen-Miniprojekte ermöglichen es den Lernenden, sich mit anderen Menschen in der Branche zu vernetzen, während sie lernen.

Praktische Workshops: Computergestützte Praxisworkshops werden bei einigen Modulen eine zentrale Rolle spielen, insbesondere bei den Modulen, die das Erlernen von Softwareanwendungen beinhalten (z. B. die Themen Social Media, E-Mail-Marketing usw.).

Peer-Unterricht: Diese Methode verbessert das Engagement und die Beibehaltung des Wissens, da die Lernenden sich gegenseitig unterrichten können. Präsentationsfähigkeiten sind für das FWSS-Programm besonders wichtig, daher ist dies der ideale Weg, um Postangestellte zu ermutigen, diese Fähigkeiten zu verbessern.

Problemorientiertes Lernen: Problemorientiertes Lernen ist eine gute Möglichkeit, die Kreativität zu fördern, die im Mittelpunkt des FWSS-Projekts steht. Es ist nicht nur im Klassenzimmer nützlich, sondern auch in einem Lernumfeld am Arbeitsplatz. Das Lernen ist um Probleme herum strukturiert, die die Lernenden gemeinsam in Gruppen lösen können. Es gibt keine richtige Antwort, aber indem die Lernenden zu aktiven Forschern werden, gewinnen sie ein tieferes Verständnis für das Thema. Der Ausbilder wird in diesem Rahmen zum Moderator, der das Nachforschen und Verstehen fördert.

Präsentationen von Lehrkräften: Fallstudien, Minivorträge, Demonstrationen, Tutorien und Seminare.

Überlegungen zum persönlichen Lernen: Face-to-Face ist für FWSS wichtig wegen der Konsistenz der theoretischen Informationen und des präsentierten Dokumentationsmaterials (z. B. Formulare, Vorlagen usw.), aber auch wegen der praktischen Seite der Arbeit mit relevanten Statistiken, Daten und spezifischen Softwareprogrammen (z. B. Microsoft, Zoom usw.). Dies ist eine Gelegenheit, die Lernenden kennen zu lernen und ihre Stärken und Entwicklungsbereiche zu verstehen. Nutzen Sie diese Sitzungen, um die gegenseitige Unterstützung und Vernetzung zu fördern. Im Allgemeinen ist dies der ideale Zeitpunkt, um die Lernenden zu motivieren und sie auf die Zeiten des Fernunterrichts vorzubereiten. Persönliche Treffen bieten Ihnen auch die Möglichkeit, die Grundlagen für andere Formen der Vermittlung zu legen.

5 Wie überwacht man individuelles Online-Lernen?

Die Lernenden des FWSS-Kurses werden zumindest einige Tage damit verbringen, durch individuelles Online-Lernen selbständig zu lernen. Dieses Lernen kann zu Hause erfolgen, wenn der Lernende über die entsprechende Ausrüstung verfügt, oder in einem frei zugänglichen Computerraum in seinem Unternehmen.

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, die Ressourcen für das individuelle Online-Lernen zu erstellen:

- ⇒ Bereitstellung von Lernmaterial für die Lernenden (FWSS-Module)
- ⇒ Bereitstellung von frei zugänglichem Videomaterial für Lernende
- ⇒ Den Lernenden zusätzliche Links und das E-Portfolio der Ressourcen zur Verfügung stellen
- ⇒ Bieten Sie den Lernenden Bewertungsaktivitäten und Quiz an

6 Liste der Referenzen

ELM Learning (2020, 12. November). *Was ist Blended Learning? Ein Leitfaden für alles, was Sie wissen müssen*. Abgerufen von <https://elmllearning.com/blended-learning-everything-need-know/>

Lawless, C. (2019, 17. Januar). Was ist Blended Learning? *LearnUpon*. Abgerufen von <https://www.learnupon.com/blog/what-is-blended-learning/>.

Anohina, A. (2005). Analyse der im Bereich des virtuellen Lernens verwendeten Terminologie. *Journal of Educational Technology & Society*, 8(3), 91-102.

Süß, R. (2014). Arbeitsbasiertes Lernen: ein Handbuch für politische Entscheidungsträger und Sozialpartner in den ETF-Partnerländern.



SumHEIs

Summer School Development Programme for European HEIs



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

