



Building intercultural
competences for ambulance
services

IO1: Trainingskurskonzept
und Lehrplan

Inhalt

| | |
|--|----|
| Einführung..... | 3 |
| Weitere Hinweise zu diesem Lehrplan | 4 |
| Interkulturelles Training Kurskonzept..... | 5 |
| Interkulturelle Kompetenz..... | 5 |
| Migranten und Gesundheit - verschiedene Migrantengruppen, relevante ethnische Minderheiten, ihr Verständnis von Gesundheit und Nutzung von Gesundheitsdiensten..... | 11 |
| Entwicklung professioneller Fähigkeiten - Methoden, Werkzeuge und Strategien | 18 |
| Grenzen erkennen und setzen | 26 |
| Haftungsausschluss | 31 |

Einführung

BICAS ist ein transnationales Projekt, das vom Erasmus + Programm der Europäischen Kommission kofinanziert wird. Ziel ist die Erstellung und Erprobung eines interkulturellen Trainings für Rettungsdienste. Der Trainingskurses ist ein Blended Learning Format, bestehend aus einem E-Learning-Teil, der von durch einem Präsenztraining begleitet wird. Zusätzlich wird eine mobile App entwickelt, die wichtige Informationen zusammenfasst und nach Ende des Trainings unterstützend eingesetzt werden kann.

Die fortschreitende europäische Integration sowie die wachsende Zahl von Flüchtlingen und Migranten machen interkulturelle Kompetenzen nicht nur in sozialen Berufen zu einer Notwendigkeit. Diese Tatsache wurde bisher in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vernachlässigt. Die Auswirkungen sind massive Probleme in vorklinischen Notfalldiensten.

Fachkräfte der Rettungsdienste und Sanitäter sowie anderes (Notfall-) medizinisches Personal sind mit Situationen konfrontiert, in denen interkulturelles Know-how Voraussetzung ist. Da diese meist fehlen, sind Fachkräfte im Rettungsdienst zunehmend überfordert, was zu einer unzureichenden Kommunikation mit den Patienten, massiven Komplikationen aufgrund kultureller / religiöser Unterschiede, psychosozialen Herausforderungen und hohem Stress auf beiden Seiten führt, die Notsituationen erschweren, aber vermeidbar wären.

Die Ziele des BICAS-Projekts sind

- Verstärkte interkulturelle Kompetenzen der Sanitäter durch das Angebot eines integrierten Lernansatzes in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, bestehend aus einem Online-Kurs und einem Präsenztraining nach ECVET-Kriterien.
- Eine mobile Anwendung, die Sanitäter bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt, indem sie leicht zugängliche Hintergrundinformationen über beispielsweise kulturelle und religiöse Besonderheiten bereitstellt.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Sanitäter durch geringere Stressbelastung durch besseres interkulturelles Verständnis und entsprechende Handlungsfähigkeit.
- Sensibilisierung der Interessengruppen (Gesundheitsbehörden, Rettungsdienste, Ausbildungseinrichtungen) und der Begünstigten (Migranten).

Weitere Hinweise zu diesem Lehrplan

Ziel des Kurses ist es nicht, ein umfassendes Wissen über andere Kulturen oder alle Ansätze, mit Migrantengruppen zu arbeiten, zu vermitteln. Vielmehr wollen wir die Bereitschaft und Fähigkeit erreichen, die Perspektive zu wechseln und sich an die Stelle von Menschen mit Migrationshintergrund zu stellen, eigene Sichtweisen ins rechte Licht zu rücken und soziale Fähigkeiten zu erweitern, um effizienter zu arbeiten. Der Erwerb interkultureller Kompetenzen ist ein Prozess, bei dem das Ergebnis schwer zu messen oder zu schätzen ist, da dies von der Bereitschaft der Person abhängt, dieses Wissen in ihr Denken und Handeln zu integrieren. Sanitäter werden jedoch in die Lage versetzt, schwierige Notsituationen im interkulturellen Kontext kompetent zu bewältigen.

| Interkulturelles Training Kurskonzept | | | |
|--|--|--|---|
| Titel der Ausbildungsmaßnahme | BICAS – Interkulturelles Training | | |
| Qualifikationsniveau | | | |
| Name des Moduls: | Interkulturelle Kompetenz | | |
| Ziel des Moduls: | Bereitstellung von Wissen, Know-how und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um interkulturelle Kompetenzen zu verstehen und dafür sensibilisiert zu werden. Die Teilnehmer sollen verstehen, was Dezentralisierung und Entkulturalisierung bedeutet und in der Lage sein, die kulturelle Perspektive zu wechseln. | | |
| Umfang des Moduls in Anrechnungspunkten: | 1,4 ECVET-Punkte | | |
| Kompetenzen: | Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und die Relativität kultureller Identitäten. Kenntnis der Beziehung zwischen Stereotypen, Vorurteilen und der Entwicklung von Gruppenfeindlichkeit. Verständnis dafür was interkulturelle Kompetenz bedeutet und wie man sie einsetzt. Verständnis für die eigene kulturelle Konditionierung und Relativität davon. Fähigkeit, die kulturelle Perspektive zu verändern. Für Diversität sensibilisiert werden. | | |
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Verstehen Sie die Bedeutung und Wichtigkeit der interkulturellen Kompetenz im Allgemeinen, im Gesundheitssektor und für das eigene Arbeitsleben. | Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über den aktuellen und historischen Hintergrund interkultureller Kompetenz. | Der Teilnehmer benennt die Wichtigkeit von interkulturellen Kompetenzen. | Der Teilnehmer fördert die Diskussion über interkulturelle Kompetenz. |



| | Der Teilnehmer verfügt über vertiefte Kenntnisse zu interkulturelle Kompetenzen im Gesundheitswesen | | Der Teilnehmer erkennt den Nutzen des interkulturellen Trainings für seine Arbeit |
|---|---|---|--|
| Trainingsplan | | | |
| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
| Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über den aktuellen und historischen Hintergrund interkultureller Kompetenz. | | Übungen: Kulturelles Willkommen (20 min) Woher kommst du? (20 Minuten) Gruppenspiegel (20 Minuten) | Fragebogen Vorbereitung s-Test und Abschluss-Test, Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzgewinns |
| Der Teilnehmer verfügt über vertiefte Kenntnisse über interkulturelle Kompetenzen im Gesundheitswesen. | | | |
| Der Teilnehmer benennt die Wichtigkeit von interkulturellen Kompetenzen. | | | |
| Der Teilnehmer erkennt den Nutzen des interkulturellen Trainings für seine Arbeit. | | Übung: Interkulturelle Kompetenz für meine Arbeit (20 Min) | |



| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
|--|---|--|---|
| <p>Verständnis dafür, wie und durch welche Faktoren Identität konstituiert wird und die Fähigkeit eigene Identität und kulturelles Bewusstsein zu reflektieren. Vermögen sich der eigenen kulturellen Perspektive und den eigenen Vorurteilen bewusst zu sein.</p> | <p>Der Teilnehmer hat Kenntnisse über die Relativität der Kultur.</p> | <p>Der Teilnehmer unterscheidet kulturelle Spezifikationen in den folgenden Bereichen: - Kommunikation - Interaktion - Symbole</p> | |
| | <p>Der Teilnehmer verfügt über spezifische Kenntnisse über kulturelle Besonderheiten.</p> | | |
| Trainingsplan | | | |
| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
| <p>Der Teilnehmer hat Kenntnisse über die Relativität der Kultur.</p> | | <p>Übungen: Zitronen sind alle gleich (30 Minuten) Typisch...! (30 Minuten)</p> | <p>Fragebogen Vorbereitung s-Test und Abschluss-Test, Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzgewinns</p> |
| <p>Der Teilnehmer verfügt über spezifische Kenntnisse über kulturelle Besonderheiten.</p> | | <p>Übung: Uneinigkeit (30 Minuten)</p> | |
| <p>Der Teilnehmer unterscheidet kulturelle Vorgaben in den folgenden Bereichen:</p> | | <p>Übung: Was ist Kultur"? (45 Minuten)</p> | |



| - Kommunikation - Interaktion - Symbole | | | |
|--|---|--------------|--|
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Sensibilisierung für die Relativität der eigenen Weltanschauung und Perspektive. Fähigkeit, die kulturelle Perspektive zu verändern und interkulturelle Kompetenz im eigenen Berufsleben anzuwenden. | Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über interkulturelle Kompetenz. | | Der Teilnehmer kommuniziert sein interkulturelles Wissen mit seinen Kollegen |
| | | | Der Teilnehmer reflektiert sein eigenes interkulturelles Handeln. |
| | | | Der Teilnehmer vertritt seine interkulturelle Einstellung gegenüber Dritten. |
| | | | Der Teilnehmer nutzt interkulturelle Kompetenz im Bereich des beruflichen Lebens situativ. |
| Der Teilnehmer integriert interkulturelle Kompetenz in sein Arbeitsleben. | | | Der Teilnehmer interagiert prozessorientiert/ ablauforientiert. |



| Trainingsplan | | | |
|--|---|--|--|
| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
| Der Teilnehmer verfügt über integriertes Wissen über interkulturelle Kompetenz | | | Fragebogen Vorbereitung s-Test und Abschluss-Test, Vergleich der wahrgenommenen Kompetenzgewinns |
| Der Teilnehmer nutzt interkulturelle Kompetenz im Bereich des beruflichen Lebens situativ. | | | |
| Der Teilnehmer integriert interkulturelle Kompetenz in sein Arbeitsleben. | | | |
| Der Teilnehmer kommuniziert sein interkulturelles Wissen mit seinen Kollegen. | | Übung: Diskriminierungserfahrungen (45 Minuten) Rumoren (45 Minuten) | |
| Der Teilnehmer reflektiert sein eigenes interkulturelles Handeln. | | Übung: 3 Freunde treffen sich (30 Minuten) | |
| Der Teilnehmer vertritt seine interkulturelle Einstellung gegenüber Dritten. | | | |
| Der Teilnehmer zieht Schlussfolgerungen aus der Bewertung der | | | |



| | | | |
|---|---|--|--|
| sozialen und ethnischen Implikationen. | | | |
| Der Teilnehmer interagiert prozessorientiert. | | | |
| Anforderungen und Spezifikationen des Trainings | | | |
| Anforderungen an die Organisation der theoretischen Ausbildung (E-Learning): Zeitplanung, Themen / Themen | Zugang zum Internet, Gerät für den Zugang zum E-Learning-Kurs E-Learning: 6 Unterrichtseinheiten, Lesen: 2 Unterrichtseinheiten Themen: Einführung in interkulturelle Kompetenz im Allgemeinen und während der Arbeit im Rettungsdienst, kulturelle Vielfalt, kulturelle Sozialisation, Identität und Kultur, kulturelle Standards, Eisbergmodell, Stereotype und Vorurteile, kognitive Ökonomie, Diskriminierung, Ethnozentrismus, gruppenbezogene Feindschaft, Diversität, interkulturelle Öffnung von Organisationen | | |
| Anforderungen an die Organisation der praktischen Ausbildung (Präsenz-Training): Zeitplanung, Ausrüstung, benötigte Ressourcen | Klassenzimmer, Pinnwand, Flipchart, Moderationsausrüstung, Vorbereitung des Moderationsmanagementblattes (Zeitplanung), Vorbereitung des Übungsmaterials nach Trainerhandbuch | | |
| Anforderungen an Trainer (Erfahrung, Qualifikationen) | Der Lehrer sollte neben seiner Rettungsdienstausbildung eine hohe Identifikation mit dem Thema Interkulturelle Kompetenz haben. Dies trägt zur Vertrautheit mit dem Lehrinhalt bei. Persönliche, praktische und pädagogische Erfahrungen ermöglichen es den Lehrern, während des Seminars auf individuelle Fragen, Probleme und Situationen professionell zu reagieren. | | |
| Erforderliche Schulungs- und Informationsmaterialien (Bücher, Datenbanken, Dokumente usw.) | Literatur: Carl Machado: Patienten aus fremden Kulturen im Notar- und Rettungsdienst, Springer 2013, Hans-Georg Assion: Migration und seelische Gesundheit, Springer, 2005 | | |
| Verfahren der Qualitäts- | Fragebogen am Ende des E-Learning, tägliches Feedback-Klassenzimmer | | |



| | |
|--|---|
| sicherung und Kontrolle | |
| Organisation der Bewertung der Kompetenz (Methoden, Formulare, Durchführung). | Vorbereitungs-Test, Abschluss-Test: Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzergebnisses |

| | |
|--|--|
| Titel der Trainingsmaßnahme | BICAS – Interkulturelles Training |
| Qualifikationsniveau | |
| Name des Moduls: | Migranten und Gesundheit - verschiedene Migrantengruppen, relevante ethnische Minderheiten, ihr Verständnis von Gesundheit und Nutzung von Gesundheitsdiensten |
| Ziel des Moduls: | Wissen über den Migrationsprozess und seine Auswirkungen auf die Migranten, relevante und größte Migrantengruppen, ihr kulturbedingtes Verständnis von Gesundheit und Nutzungsmustern von Gesundheitssystemen. Die Teilnehmer erkennen kulturelle Missverständnisse in Bezug auf Gesundheit und können Konflikte vermeiden. Sie sind sich der Besonderheiten schutzbedürftiger Gruppen (Asylsuchende, illegale Flüchtlinge, unbegleitete Minderjährige und Opfer von Menschenhandel) und der unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Personen nach Alter, Geschlecht und Rechtsstatus bewusst. |
| Umfang des Moduls in Anrechnungspunkten: | 1,6 ECVET-Punkte |
| Kompetenzen: | Kenntnis der Phasen der Migration und der damit verbundenen psychosozialen Risiken. Vertraut sein mit den größten Migrantengruppen in der jeweiligen Region, ihrem Zugang zu und der Nutzung von Gesundheitsdiensten. Für ihr Verständnis von Gesundheit und Krankheit sensibilisiert sein. Sensibilisierung für Opfer von Menschenhandel und |



| | Wissen über gefährdete Gruppen wie undokumentierte Flüchtlinge und unbegleitete Minderjährige. | | |
|---|--|---|---|
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Kenntnis der Phasen der Migration und des damit verbundenen psychosozialen Risikos. Kenntnis der spezifischen Situation von Asylsuchenden, undokumentierten Flüchtlingen und gefährdeten Gruppen, wie Opfer von Menschenhandel. | Der Teilnehmer verfügt über professionelles Wissen über die Migrationsphase n und das damit verbundene psychosoziale Risiko. | Der Teilnehmer passt sein Handeln den speziellen situativen Anforderungen an. | Der Teilnehmer unterstützt seine Umgebung in speziellen Problem-situationen |
| | Der Teilnehmer verfügt über Fachwissen über die aktuelle Situation von Asylsuchenden, anerkannten und undokumentierten Flüchtlingen und besonders gefährdeten Gruppen. | | Der Teilnehmer folgt der aktuellen Situation selbstgesteuert. |
| | Er ist sich der Anzeichen von Menschenhandel bewusst. | | Er identifiziert spezielle Problemsituationen. |
| Trainingsplan | | | |
| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
| Der Teilnehmer verfügt über Fachwissen über die aktuelle Situation von | | Übungen: Migration Quiz (60 Minuten) | Fragebogen Vorbereitungs-Test und Abschluss-Test, Vergleich des |



| | | | |
|---|---|--|--|
| Asylsuchenden, anerkannten und undokumentierte n Flüchtlingen und besonders gefährdeten Gruppen | | | wahrgenommene n Kompetenz-gewinns |
| Er ist sich der Anzeichen von Menschenhandel bewusst. | | | |
| Der Teilnehmer passt sein Handeln den speziellen situativen Anforderungen an. | | | |
| Der Teilnehmer unterstützt seine Umgebung in speziellen Problemsituation en | | | |
| Der Teilnehmer folgt der aktuellen Situation selbstgesteuert. | | | |
| Er identifiziert spezielle Problem-situationen. | | | |
| Er bewertet einfühlsam seine Handlungs-optionen. | | | |
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Kenntnis der relevanten Migrantengruppe n in Ihrem Arbeitsbereich und ihres Zugangs zu und | Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Fachwissen zu unterschiedliche n Nutzungsverhalt | Der Teilnehmer identifiziert Risiken in Bezug auf die Nutzung von Gesundheitsdie nsten für | Der Teilnehmer berücksichtigt die unterschiedliche n Perspektiven / Denkmodelle der beteiligten Personen |



| | | | |
|--------------------------------------|--|-----------|--|
| der Nutzung von Gesundheitsdiensten. | en von Gesundheitsleistungen durch Migranten | Migranten | <p>Der Teilnehmer analysiert sein eigenes Verhalten und das Verhalten anderer Beteiligter.</p> <p>Er kommuniziert zielorientiert mit allen Beteiligten.</p> <p>Das Verhalten des Teilnehmers wirkt sich positiv auf die Gestaltung des Nutzungsverhaltens von Gesundheitsleistungen durch Migranten aus.</p> |
|--------------------------------------|--|-----------|--|

Trainingsplan

| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
|--|---|--|---|
| Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Fachwissen zu unterschiedlichen Nutzungsverhalten von Gesundheitsleistungen durch Migranten | | | Fragebogen Vorbereitungstest und Abschluss-Test, Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzergebnisses |
| Der Teilnehmer identifiziert Risiken in Bezug auf die Nutzung von Gesundheitsdiensten für Migranten | | | |



| | | | |
|--|--|--|---|
| Der Teilnehmer berücksichtigt die unterschiedlichen Perspektiven / Denkmodelle der beteiligten Personen. | | Übungen: Perspektiven wechseln (60 Minuten) | |
| Der Teilnehmer analysiert sein eigenes Verhalten und das Verhalten anderer Beteiligter. | | Übungen: Barnga (80 Minuten) Zuckerturm (30 Minuten) | |
| Er kommuniziert zielorientiert mit allen Beteiligten. | | | |
| Der Teilnehmer wirkt sich positiv auf die Gestaltung des Nutzungsverhaltens von Gesundheitsleistungen durch Migranten aus. | | | |
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Erkennen unterschiedlicher kultureller Vorstellungen zum Verständnis von Gesundheit und Krankheit, die in Handlungsstrategien resultieren. Sicher mit typischen Missverständnissen und Konflikten umgehen. | Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über ausgewählte kulturelle Ansätze zu Gesundheit und Krankheit. | Der Teilnehmer erkennt kulturelle Unterschiede in der Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit an. | Der Teilnehmer ermutigt zum Austausch / zur Diskussion über mögliche Differenzen. |
| | | | Der Teilnehmer berücksichtigt und integriert in seine Kommunikation die Bedürfnisse spezieller Patientengruppen. Der Teilnehmer leitet aus seinem Wissen |



| | | | |
|--|--|---|---|
| | | | Konsequenzen für sein zukünftiges Handeln ab. |
| | | Er ordnet das Verhalten des Patienten unter Berücksichtigung seines kulturellen Hintergrunds ein. | Er gestaltet spezifische professionelle Prozesse im interkulturellen Kontext. |

Trainingsplan

| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
|---|---|--|---|
| Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über ausgewählte kulturelle Ansätze für Gesundheit und Krankheit. | | | Fragebogen Vorstellungstest und Finaltest, Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzergebnisses |
| Der Teilnehmer erkennt kulturelle Unterschiede in der Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit an. | | | |
| Er sortiert das Verhalten des Patienten unter Berücksichtigung seines kulturellen Hintergrunds. | | | |
| Der Teilnehmer ermutigt zum Austausch / zur | | | |



| | | | |
|--|--|--|--|
| Diskussion möglicher Differenzen. | | | |
| Der Teilnehmer berücksichtigt und integriert in seine Kommunikation die Bedürfnisse spezieller Patientengruppen. | | | |
| Der Teilnehmer erhält Konsequenzen für sein zukünftiges Handeln. | | | |
| Er gestaltet spezifische professionelle Prozesse im interkulturellen Kontext. | | | |
| Anforderungen und Spezifikationen des Trainings | | | |
| Anforderungen an die Organisation der theoretischen Ausbildung (E-Learning): Zeitplanung, Themen abgedeckt | Zugang zum Internet, Gerät für den Zugang zum E-Learning-Kurs E-Learning: 3 Unterrichtseinheiten, Lesen: 13 Unterrichtseinheiten Themen: Migration (Warum, Wie, Wer), Migrationsphasen, Migrationsspezifische Gesundheitsrisiken, Gefährdete Gruppen (Asylbewerber, Menschen ohne legalen Status, unbegleitete Minderjährige, Opfer von Menschenhandel), psychische Erkrankungen, Genitalverstümmelungen, Elemente der unmittelbaren und mittelfristige Traumaintervention (Hobfoll), Zugang zum Gesundheitssystem, medizinische Konzepte, Körperkonzepte, Krankheitskonzepte, Erklärungsmodell nach Kleinman, Trauer und Kultur | | |
| Anforderungen an die Organisation der praktischen Ausbildung | Klassenzimmer, Pinnwand, Flipchart, Moderationsausrüstung, Vorbereitung des Moderationsmanagementblattes (Zeitplanung), Vorbereitung des Übungsmaterials nach Trainerhandbuch | | |



| | |
|--|--|
| (Präsenz-Training): Zeitplanung, Ausrüstung, benötigte Ressourcen | |
| Anforderungen an Trainer (Erfahrung, Qualifikationen) | Der Lehrer sollte neben seiner Rettungsdienstausbildung eine hohe Identifikation mit dem Thema Interkulturelle Training haben. Dies trägt zur Vertrautheit mit dem Lehrinhalt bei. Persönliche, praktische und pädagogische Erfahrungen ermöglichen es den Lehrern, während des Seminars auf individuelle Fragen, Probleme und Situationen professionell zu reagieren. |
| Erforderliche Schulungs- und Informationsmate- rialien (Bücher, Datenbanken, Dokumente usw) | Literatur: Carl Machado: Patienten aus fremden Kulturen im Notar- und Rettungsdienst, Springer 2013, Hans-Georg Assion: Migration und seelische Gesundheit, Springer, 2005 |
| Verfahren der Qualitäts- sicherung und Kontrolle | Fragebogen am Ende des E-Learning, tägliches Feedback-Klassenzimmer |
| Organisation der Bewertung der Kompetenz (Methoden, Durchführung). | Vorbereitungs-Test, Abschluss-Test: Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzgewinns |

| | |
|--------------------------------|--|
| Titel der Schulungsmaßnahme | BICAS – Interkulturelles Training |
| Qualifikationsniveau: | |
| Name des Moduls: | Entwicklung professioneller Fähigkeiten - Methoden, Werkzeuge und Strategien |
| Ziel des Moduls: | Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit für interkulturelle Kontexte stärken und im Arbeitsalltag anwenden Praktische Methoden der Situationsanalyse kennenlernen. |



| | | | |
|---|--|--|---|
| Umfang des Moduls in Anrechnungspunkten: | 1,3 ECVET-Punkte | | |
| Kompetenzen: | Integrierte Kommunikations- und Interaktionskompetenzen in Bezug auf interkulturelle Zusammenhänge in der täglichen Arbeit. Sicherer Umgang mit relevanten Methoden der Situationsanalyse. | | |
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Verbesserte inter- und intrapersonale Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten in Verbindung mit interkulturellen Situationen in der täglichen Arbeit. | Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über wissenschaftliche Theorien zu Kommunikation und Interaktion | Der Teilnehmer wendet aktiv Modelle und Theorien der Kommunikation und Interaktion an. | Der Teilnehmer berücksichtigt den interkulturellen Kontext aller Beteiligten in der Kommunikation und Interaktion. |
| | | | Der Teilnehmer bewertet interkulturelle Erfahrungen im beruflichen Kontext. |
| | | | Der Teilnehmer arbeitet zielgerichtet und lösungsorientiert mit Patienten, Kollegen und beteiligten Dritten zusammen. |
| | | | Der Teilnehmer leitet Lern- und Entwicklungsanforderungen ab. |
| | | | Der Teilnehmer übernimmt bewusst die Verantwortung für operationsbezogene Begegnungen und Kommunikation |



| | | | nach wissenschaftlichen Theorien zu Kommunikation und Interaktion. |
|---|---|--|--|
| | | | Der Teilnehmer initiiert die Diskussion über Vorbehalte gegenüber bestimmten Patientengruppen in seinem Arbeitsumfeld. |
| Trainingsplan | | | |
| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
| Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über wissenschaftliche Theorien zu Kommunikation und Interaktion. | | Übung: Interkulturelle Kommunikation und Interaktion (45 Minuten) | Fragebogen Vorbereitungstest und Abschluss-Test, Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzergebnisses |
| Der Teilnehmer wendet aktiv Modelle und Theorien der Kommunikation und Interaktion an. | | | |
| Der Teilnehmer berücksichtigt den interkulturellen Kontext aller Beteiligten in der Kommunikation und Interaktion. | | | |
| Der Teilnehmer bewertet interkulturelle Erfahrungen im beruflichen Kontext. | | | |



| | | | |
|--|---|---|--|
| Der Teilnehmer arbeitet zielgerichtet und lösungsorientiert mit Patienten, Kollegen und Dritten zusammen. | | | |
| Der Teilnehmer leitet Lern- und Entwicklungsanforderungen ab. | | | |
| Der Teilnehmer übernimmt bewusst die Verantwortung für operationsbezogene Begegnungen und Kommunikation nach wissenschaftlichen Theorien zu Kommunikation und Interaktion. | | | |
| Der Teilnehmer initiiert die Diskussion über Vorbehalte gegenüber bestimmten Patientengruppen in seinem Arbeitsumfeld. | | | |
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Sensibilisierung für interkulturelle Dimensionen von operationsbezogenen beruflichen Situationen und die Fähigkeit, sich für sensible Maßnahmen zu entscheiden. | Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Fachwissen über Methoden mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft zu arbeiten | Der / Die Teilnehmer / in erkennt und bewertet die interkulturelle Dimension betrieblicher Berufssituationen. | Der Teilnehmer setzt das erworbene Wissen um und trägt zum Auf- und Ausbau eines mannigfaltigen und diskriminierungsfreien Klimas in seinem beruflichen Umfeld bei. Der Teilnehmer setzt sich kritisch mit potenziell problematischen |



| | | | Situationen auseinander. |
|---|--|---|--|
| | | Der Teilnehmer richtet sein Handeln in der gegebenen Situation in einer Weise aus, die für Vielfalt sensibilisiert ist. | Er überprüft alle situativen Einflüsse und übernimmt Verantwortung für seinen Einfluss auf den weiteren Verlauf. Er führt selbstkontrollierte weitere Maßnahmen / Aktionen durch. |
| Trainingsplan | | | |
| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
| Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Fachwissen über Methoden, mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft zu arbeiten. | | Übung: Kulturschoc k (60 Minuten) | Fragebogen Vorbereitungs-Test und Abschluss-Test, Vergleich des wahrgenommene n Kompetenzgewinns |
| Der / Die Teilnehmer / in erkennt und bewertet die interkulturelle Dimension betrieblicher Berufssituationen | | | |
| Der Teilnehmer richtet sein Handeln in der gegebenen Situation in einer Weise aus, die für Vielfalt sensibilisiert ist. | | | |



| | | | |
|--|---|--|---|
| Der Teilnehmer setzt das erworbene Wissen um und trägt zum Auf- und Ausbau eines mannigfaltigen und diskriminierungsfreien Klimas in seinem beruflichen Umfeld bei. | | Übungen: Konfliktprävention (30 Minuten) Kulturelle Aspekte in Notfallsituationen Teil 1 (150 Minuten) | |
| Der Teilnehmer setzt sich kritisch mit potenziell problematischen Situationen auseinander. | | | |
| Er untersucht alle situativen Einflüsse und übernimmt Verantwortung für seinen Einfluss auf den weiteren Verlauf. | | | |
| Er führt selbstkontrollierte weitere Maßnahmen / Aktionen durch. | | | |
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Auswahl zwischen verschiedenen Methoden der Situationsanalyse, Ableitung von Schlussfolgerungen und Ableitung von Maßnahmen in interkulturell schwierigen Situationen. | Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über verschiedene Methoden / Systeme der Situationsanalyse. | Der Teilnehmer wählt zwischen den verschiedenen Methoden / Systemen aus, um schwierige interkulturelle Situationen zu dokumentieren und zu | Der Teilnehmer ermutigt zur kontinuierlichen Anwendung von Methoden / Systemen der Situationsanalyse. Der Teilnehmer entwickelt Strategien und Rahmenbedingungen für die Analyse interkultureller Problemlagen |



| | | analysieren. | |
|---|---|--|---|
| | | Der Teilnehmer zieht aus der Situationsanalyse Konsequenzen für seine Handlungen | Der Teilnehmer setzt seine Erkenntnisse zur Strukturierung und Organisation in seiner beruflichen Tätigkeit um. |
| Trainingsplan | | | |
| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
| Der Teilnehmer verfügt über ein integriertes Wissen über verschiedene Methoden / Systeme der Situationsanalyse. | | Übungen: Multifaktorielle Analyse (30 Minuten) | Fragebogen Vorbereitungstest und Abschluss-Test, Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzergebnisses |
| Der Teilnehmer wählt zwischen den verschiedenen Methoden / Systemen aus, um schwierige interkulturelle Situationen zu dokumentieren und zu analysieren. | | | |
| Der Teilnehmer zieht aus der Situationsanalyse Konsequenzen für seine Handlungen. | | | |
| Der Teilnehmer ermutigt zur kontinuierlichen Anwendung von Methoden / Systemen der Situationsanalyse. | | | |



| | | | |
|---|--|--|--|
| Der Teilnehmer entwickelt Strategien und Rahmenbedingungen für die Analyse interkultureller Problemlagen. | | | |
| Der Teilnehmer setzt seine Erkenntnisse zur Strukturierung und Organisation in seiner beruflichen Tätigkeit um. | | | |

Anforderungen und Spezifikationen des Trainings

| | |
|--|---|
| Anforderungen an die Organisation der theoretischen Ausbildung (E-Learning): Zeitplanung, Themen abgedeckt | Zugang zum Internet, Gerät für den Zugang zum E-Learning-Kurs E-Learning: 11 Unterrichtseinheiten, Lesen: 2 Unterrichtseinheiten Behandelte Themen: Kommunikationsformen, Bedeutung der nonverbalen Kommunikation, Teufelskreismodell, interkulturelle Situation, Situationsanalyse, CPS-Modell, Konfliktprävention, Fallstudie, Critical Incident Analysis, Critical Incident Reporting System |
| Anforderungen an die Organisation der praktischen Ausbildung (In-Class-Training): Zeitplanung, Ausrüstung, benötigte Ressourcen | Klassenzimmer, Pinnwand, Flipchart, Moderationsausrüstung, Vorbereitung des Moderationsmanagementblattes (Zeitplanung), Vorbereitung des Übungsmaterials nach Trainerhandbuch |
| Anforderungen an Trainer (Erfahrung, Qualifikationen) | Der Lehrer sollte neben seiner Ausbildung im Rettungsdienst eine hohe Identifikation mit dem Fach haben. Dies trägt zur Vertrautheit mit dem Lehrinhalt bei. Persönliche, praktische und pädagogische Erfahrungen ermöglichen es den Lehrern, während des Seminars auf individuelle Fragen, Probleme und Situationen professionell zu reagieren. |
| Erforderliche Schulungs- und Informationsmaterialien (Bücher, Datenbanken, | Literatur: Carl Machado: Patienten aus fremden Kulturen im Notar- und Rettungsdienst, Springer 2013, Hans-Georg Assion: Migration und seelische Gesundheit, Springer, 2005 |

| | |
|---|---|
| Dokumente usw.) | |
| Verfahren der Qualitätssicherung und Kontrolle | Fragebogen am Ende des E-Learning, tägliches Feedback-Klassenzimmer |
| Organisation der Bewertung der Kompetenz (Methoden, Formulare, Durchführung) | Vorbereitungs-Test, Abschluss-Test: Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzgewinns |

| | | | |
|--|--|--|---|
| Titel der Trainingsmaßnahme | BICAS – Interkulturelles Training | | |
| Qualifikationsniveau: | | | |
| Name des Moduls: | Grenzen erkennen und setzen | | |
| Ziel des Moduls: | Reflektion von E-Learning-Inhalten und Vertiefung des Verständnisses für interkulturelle Kompetenzen im Arbeitsalltag. Situationsanalyse und Handlungsstrategien (Fallstudien und Rollenspiele), Verringerung von Unsicherheiten und Ängsten, Reflexion eigener Grenzen. | | |
| Umfang des Moduls in Anrechnungspunkten: | 3,2 ECVET-Punkte | | |
| Kompetenzen: | Integrierte interkulturelle Methodologie und Deeskalationsstrategien, Wissen und daraus abgeleitete Fähigkeit, diversitätssensibel zu handeln. | | |
| Lernergebnisse | Wissen | Fertigkeiten | Personale Kompetenz |
| Integrierte interkulturelle Methodologie und Deeskalationsstrategien, Wissen und daraus abgeleitete Fähigkeit, diversitätssensibel zu handeln. | Der Teilnehmer verfügt über professionelles Wissen über soziokulturelle Hintergründe und deren Einflüsse. | Der Teilnehmer präsentiert die Einflüsse von soziokulturellen und menschlichen Prozessen im beruflichen Kontext. | Der Teilnehmer ist sich der Diskrepanz zwischen schnellem Handeln und kultureller Sensibilität bewusst. |
| | | | Der Teilnehmer sammelt selbständig |



| | | | |
|--|---|--|---|
| | | | <p>Wissen über kulturelle Spezifizierungen relevanter Bevölkerungsgruppen in seinem Berufsfeld.</p> <p>Durch das notwendige interkulturelle Wissen reduziert er Ängste und Unsicherheiten</p> |
| | Der Teilnehmer verfügt über integrierte Kenntnisse zu Deeskalationsstrategien | Der Teilnehmer handelt nach Methoden und Systemen der Situationsanalyse. | Der Teilnehmer reflektiert sein kulturspezifisches Wissen kritisch. Er integriert die Ergebnisse in sein zukünftiges Verhalten. |
| | Der Teilnehmer hat interkulturelles Methodenwissen integriert. | Der Teilnehmer bewertet die Befunde und reagiert entsprechend auf die Situation. | Der Teilnehmer arbeitet effizient und verantwortungsbewusst mit allen Interessengruppen zusammen und berücksichtigt dabei die Bedürfnisse anderer Interessengruppen |
| | | | Der |



| | | | <p>Teilnehmer hat durch sein Handeln positive Wirkung auf die Gestaltung der Beziehungen der regionalen Bevölkerungsgruppen.</p> <p>Der Teilnehmer reagiert auf interne und externe Prozesse.</p> <p>Der Teilnehmer setzt sich kritisch mit seinen eigenen Vorbehalten auseinander.</p> |
|---|--|---|---|
| Trainingsplan | | | |
| Kenntnisse / Fähigkeiten / Soziale / methodische Fähigkeiten | Theoretische Ausbildung (E-Learning) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Praktisches Training (Präsenz-Training) - Volumen in Stunden (ECVET-Punkte) | Bewertungsmethoden |
| Der Teilnehmer verfügt über professionelles Wissen über soziokulturelle Hintergründe und deren Einflüsse. | | | Fragebogen Vorbereitung-Test und Abschluss-Test, Vergleich des wahrgenomm |



| | | | |
|---|--|--|-----------------------|
| Der Teilnehmer verfügt über ganzheitliche Kenntnisse zu Deeskalationsstrategien. | | Übung: Deeskalationsstrategien (30 Minuten) | enen Kompetenzgewinns |
| Der Teilnehmer hat interkulturelles Methodenwissen integriert. | | | |
| Der Teilnehmer stellt die Einflüsse von soziokulturellen und menschlichen Prozessen im beruflichen Kontext vor. | | | |
| Der Teilnehmer handelt nach Methoden und Systemen der Situationsanalyse. | | Übung: Kulturelle Aspekte in Notfallsituationen Teil 2 (150 Minuten) | |
| Der Teilnehmer bewertet die Befunde und reagiert entsprechend auf die Situation. | | | |
| Der Teilnehmer ist sich der Diskrepanz zwischen schnellem Handeln und kultureller Sensibilität bewusst. | | | |
| Der Teilnehmer sammelt selbständig Wissen über kulturelle Spezifizierungen relevanter Bevölkerungsgruppen in seinem | | | |



| | | | |
|--|--|--|--|
| Berufsfeld. | | | |
| Durch das notwendige interkulturelle Wissen reduziert er Ängste und Unsicherheiten. | | Übung: Reflexion für meine Arbeit (30 Minuten) Feedback (20 Minuten) | |
| Der Teilnehmer reflektiert sein kulturspezifisches Wissen kritisch. Er integriert die Ergebnisse in sein zukünftiges Verhalten. | | Übung: Nachhaltige Situationsbehandlung (120 Minuten) | |
| Der Teilnehmer arbeitet effizient und verantwortungsbewusst mit allen Interessengruppen zusammen und berücksichtigt dabei die Bedürfnisse anderer Interessengruppen. | | | |
| Der Teilnehmer wirkt sich positiv auf die Gestaltung der Beziehungen der regionalen Bevölkerungsgruppen durch sein eigenes Handeln aus. | | | |
| Der Teilnehmer reagiert auf interne und externe Prozesse. | | | |
| Der Teilnehmer setzt sich kritisch mit seinen eigenen Vorbehalten auseinander. | | | |



| Anforderungen und Spezifikationen des Trainings | |
|--|--|
| Anforderungen an die Organisation der praktischen Ausbildung (In-Class-Training): Zeitplanung, Ausrüstung, benötigte Ressourcen | Klassenzimmer, Pinnwand, Flipchart, Moderationsausrüstung, Vorbereitung des Moderationsmanagementblattes (Zeitplanung), Vorbereitung des Übungsmaterials nach Trainerhandbuch |
| Anforderungen an Trainer (Erfahrung, Qualifikationen) | Der Lehrer sollte neben seiner Rettungsdienstausbildung eine hohe Identifikation mit dem Fach haben. Dies trägt zur Vertrautheit mit dem Lehrinhalt bei. Persönliche, praktische und pädagogische Erfahrungen ermöglichen es den Lehrern, während des Seminars auf individuelle Fragen, Probleme und Situationen professionell zu reagieren. |
| Verfahren der Qualitätssicherung und Kontrolle | Fragebogen am Ende des E-Learning, tägliches Feedback-Klassenzimmer |
| Organisation der Bewertung der Kompetenz (Methoden, Formulare, die Bewertung durchführen). | Fragebogen Vorbereitungs-Test und Abschluss-Test, Vergleich des wahrgenommenen Kompetenzgewinns |

Haftungsausschluss

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar, die nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für irgendeine Verwendung der Informationen verantwortlich gemacht werden