



ERSTELLEN EIGENER LERNMATERIALIEN

MODUL 9



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Lernziele:

Nach der Arbeit an diesem Moduls werden Sie in der Lage sein:

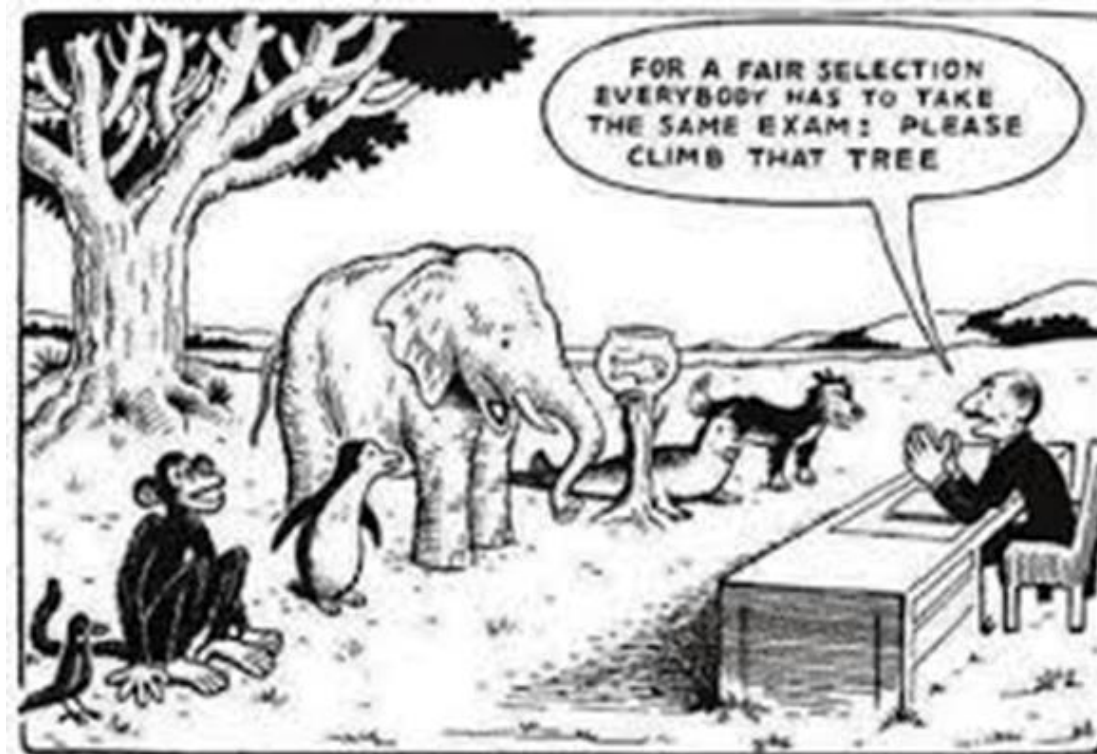
- *eine Bedarfsanalyse für eine Trainingsintervention durchzuführen*
- *die "Critical Incident Technique" anzuwenden*
- *Ihre eigenen Rollenspiele zu entwickeln*
- *mit Video und Film in Ihrem Training zu arbeiten*





PLANUNG BEDARFSGERECHTER TRAININGS

Berücksichtigen sie die Diversität Ihrer Lernenden!



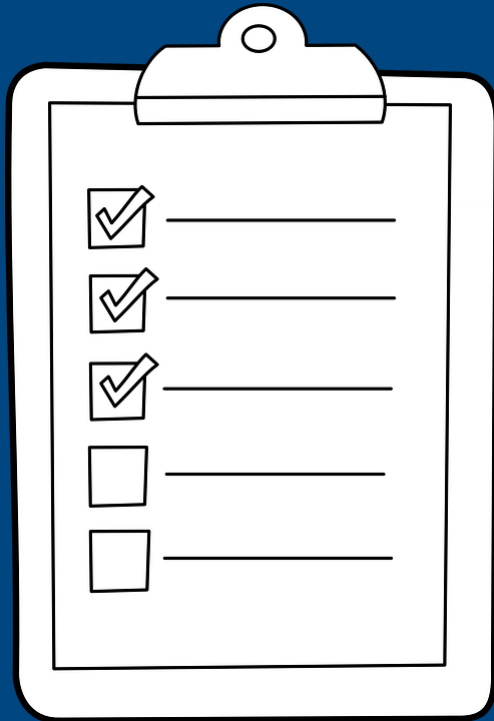
Quelle: Hans Traxler, Chancengleichheit, in: Michael Klant , [Hrsg.] , Schul-Spott : Karikaturen aus 2500 Jahren Pädagogik ,Fackelträger, Hannover 1983, S. 25

Eine Bedarfsanalyse durchführen

1. Treffen Sie sich mit dem Management, um die Trainingsziele zu klären und ihr Engagement für organisatorische Veränderungen sicherzustellen.
2. Führen Sie eine Bedarfsanalyse durch, um die Kultur des Unternehmens, die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen und den Grad der Unterstützung für Trainingsmaßnahmen mit einem oder einer Kombination der folgenden Tools zu ermitteln.
3. Stellen Sie die Ergebnisse der Bedarfsanalyse zusammen, analysieren Sie die Ergebnisse und schreiben Sie einen Bericht.
4. Nutzen Sie den Bedarfsermittlungsprozess als Gelegenheit, Unterstützung für das Training zu generieren und Informationen zu spezifischen Themen zu sammeln, die für Manager*innen, Mitarbeitende und Zielgruppen von Belang sind. Diese Informationen können verwendet werden, um die Trainingsmaßnahme darauf abzustimmen, indem relevante Fallstudien, Rollenspiele und Übungen entworfen und einbezogen werden.
5. Treffen Sie sich mit dem Management, um das Ergebnis der Bedarfsanalyse und ein mögliches Trainingsdesign zu besprechen.
6. Entwerfen Sie das Training auf der Grundlage von Informationen, die aus der Bedarfsermittlung gewonnen wurden.



Aktionsplan



Planen Sie eine Bedarfsanalyse für Ihr nächstes Training, indem Sie die Schritte auf der vorherigen Folie durchführen!



DIE CRITICAL INCIDENT TECHNIQUE

Critical Incidents = Kritische Ereignisse

- Kritische Ereignisse werden in der interkulturellen Bildung weitgehend zur Erstellung von Lernmaterialien verwendet
- Der Begriff “kritisches Ereignis” wird in diesem Zusammenhang verwendet, um Situationen zu beschreiben, in denen ein Missverständnis, ein Problem oder ein Konflikt aufgrund von kulturellen Unterschieden zwischen den Interaktionspartnern entsteht
- Beispiel:
- Im Rahmen des europäischen Projekts INTEGRATION nutzte ein deutsches Kindergartenteam den "Critical Incident Questionnaire", um ihre Mitarbeitenden über diejenigen Konfliktsituationen berichten zu lassen, die in letzter Zeit in ihrem Arbeitsalltag in Bezug auf Eltern aus unterschiedlichen Kulturen entstanden waren. Eine der berichteten Konfliktsituationen wurde dann ausgewählt, um ein TRAININGSprogramm für Kindergartenpersonal in ähnlichen Organisationen zu entwickeln. Es wurde ein Szenario erstellt und die Situation in eine kurze Filmepisode umgesetzt, um dann als Produkt in ein E-Learning-Training integriert zu werden.

Ein beispielhaftes kritisches Ereignis in einem Kindergarten




Ein Vater chinesischer Herkunft bat die Erzieherin seines Sohnes zu einem klärenden Gespräch aus dem Gruppenraum im Kindergarten. Er äußerte Vorwürfe, dass sein Sohn ausgeschimpft werde und Essen vom Boden essen müsse. Dies hatte ihm offenbar sein Sohn berichtet, dessen Schilderungen er unumstößlich Glauben schenkte. Auf Erklärungen und pädagogische Ausführungen, die die verschiedenen Entwicklungsphasen eines Kindes betreffen und auf den Hinweis, dass die Erzieherinnen der Kindertagesstätte langjährige Erfahrung haben, reagierte er nur mit einem Lächeln.


Möglichkeiten der Verwendung kritischer Ereignisse


- Critical Incidents als **Trainingsinstrument**, mit dessen Hilfe die Teilnehmenden von Fortbildungsveranstaltungen lernen können,
- Critical Incidents als **Erhebungsinstrument** von berufsfeldspezifischen Begegnungssituationen und relevanten Konfliktbereichen in der interkulturellen Kommunikation im Berufsalltag,
- Critical Incidents als **Evaluationsinstrument** zur Erfassung von Wirkungen bzw. Lernerfolgen bei den Teilnehmenden interkultureller Veranstaltungen
- Critical Incidents als **Assessment & Diagnoseinstrument**, um interkulturelle Vorkenntnisse, Vorerfahrungen und Kompetenzen von Bewerbern zu erfassen, sie einzustufen oder auszuwählen










Erhebung von kritischen Ereignissen...

-  durch direktes Erfragen bei Teilnehmenden im Training, ob sie von solch einem Ereignis berichten können/wollen

-  durch Beobachtung

-  durch Umfragen, (Gruppen-) Interviews oder Fragebögen

Wenn Sie ein Interview zu kritischen Ereignissen durchführen: Was sollten Sie fragen?

-  Beschreibung des Ereignisses
-  Wie kam es zu dem Ereignis?
-  Wann kam es zu dem Ereignis?
-  Beschreibung von relevanten Details
-  Lister der beteiligten Personen
-  Die eigene Rolle in der Situation
-  Analyse des Ereignisses

Der Fragebogen zu kritischen Ereignissen

Bitte beschreiben Sie eine Situation, in der Sie mit einer Person aus einem anderen kulturellen Hintergrund in Kontakt standen, die für Sie kritisch war und/oder in einen Konflikt verwickelt war.

1. Geben Sie der Situation eine Überschrift
2. Was ist passiert? Wo und wann ist es passiert? Wer war beteiligt?
3. Was geschah vor der Situation, was sie beeinflusst haben könnte?
4. Gab es Probleme, die zu einem Konflikt geführt haben?
5. Was geschah nach der Situation?
6. Was war Ihrer Meinung nach der Grund für den Konflikt?
7. Was haben Sie aus der Situation gelernt?
8. Was empfanden Sie in dieser Situation?
9. Hätten Sie etwas anders machen können?



Auswahl kritischer Ereignisse zur Erstellung von Lernmaterial

- 📄 Die Auswahl erfolgt durch Identifizieren des Aufgabenspektrums der Lernenden und der in diesem Zusammenhang zu erwartenden interkulturellen Situationen
- 📄 Kriterien für die Auswahl eines kritischen Ereignisses:
 - 📄 *Relevanz*
 - 📄 *Größtmögliche Abdeckung von Schlüsselsituationen*
 - 📄 *Möglichkeit, einen Einblick in grundlegende kulturelle Unterschiede und die daraus resultierenden Probleme und Missverständnisse zu geben*


Qualitätskriterien für kritische Ereignisse


Die Episode sollte:

- kurz und prägnant sein und nur die Informationen enthalten, die für die Übung benötigt werden,
- nicht zu komplex sein und sich auf einen bestimmten Aspekt konzentrieren,
- genügend Hintergrundinformationen enthalten, um die Situation einordnen zu können, aber die Gründe für die Ereignisse nicht vorhersehen zu können,
- keine Hinweise auf die Gründe für bestimmte Verhaltensweisen enthalten



Wie können kritische Ereignisse der Lernenden in einer Trainingseinheit eingesetzt werden?

-  Die Lernenden werden gebeten, über Fälle zu berichten, die sie selbst direkt erlebt haben. Wenn möglich, sollten die Ereignisse mit Hilfe vorgegebener Kategorien in Fragebögen, Formularen oder Checklisten festgehalten werden. Es ist wichtig, dass die Lernenden in ihren Beschreibungen interpretierende und bewertende Aussagen vermeiden.

-  Die Fälle werden dann im Plenum vorgestellt. Dies kann z.B. dadurch geschehen, dass die Fälle in einer "Wandzeitung" gesammelt und einzelne Fälle ausgewählt und diskutiert werden. Mögliche alternative Erklärungen und Handlungsmöglichkeiten sollten bei der Diskussion der Fälle angesprochen werden

Beispielhafte Übungen zu kritischen Ereignissen

- Für sogenannte Critical Incident Übungen werden Critical Incidents in Episodenform aufbereitet. Die Lernenden erarbeiten sich eine Episode zunächst individuell. Danach können sie dazu angeleitet werden, individuell oder in Kleingruppen über mögliche Erklärungen in Bezug auf die Wahrnehmung, die Interessen und Intentionen der beteiligten Personen sowie mögliche Folgen und weitere Verläufe des beschriebenen Falles zu reflektieren. Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum diskutiert

- Die Episoden können in verschiedenen Varianten aufbereitet und genutzt werden:
 - 1) *Die Episoden sind in der „Ich-Form“ aus der Sicht der verschiedenen beteiligten Personen beschrieben.*

 - 2) *Die Episoden sind aus Expert*innenensicht bzw. aus Sicht eines neutralen Beobachtenden beschrieben.*

 - 3) *Die Episoden sind als offene Fälle aus der Sicht eines außenstehenden Beobachtenden verfasst.*

Einsatz kritischer Ereignisse im „Cultural Sensitizer“

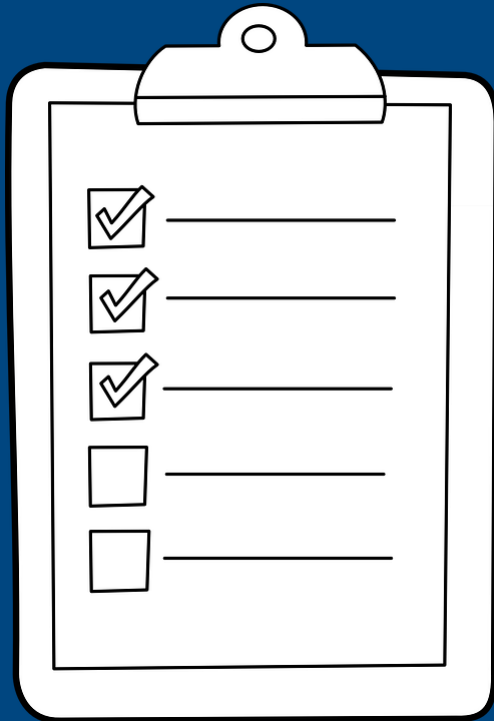
- Der Cultural Sensitizer ist eine individuelle Lernaktivität.
- Im Cultural Sensitizer folgen auf jede Critical Incident Episode drei, vier oder fünf Interpretationen.
- Alternative Erklärungen können von Expert*innen entwickelt werden, die auf Forschung basieren oder Mitglieder verschiedener Kulturen zu möglichen Interpretationen befragen.
- Der*Die Lernende wählt eine der Interpretationen aus und prüft dann, ob es sich um die bevorzugte Interpretation handelt.
- Anschließend wird dem*der Lernenden Feedback zu seiner Wahl gegeben. Nachdem der*die Lernende die am besten geeignete Erklärung ausgewählt hat, erhält er*sie positives Feedback, einige zusätzliche Informationen über die Rolle kultureller Aspekte in der Situation und fährt dann mit der nächsten Episode fort. Nach einer weniger geeigneten Wahl gibt es eine Diskussion darüber, warum die Interpretation nicht die bevorzugte ist. Der*die Lernende wird gebeten, die Episode noch einmal sorgfältig zu lesen und eine Alternative zu wählen.
- Das Schulungsmaterial im Cultural Sensitizer kann in schriftlicher Form oder über Internet/E-Learning präsentiert werden. Beides kann ohne Hilfe oder unter Anleitung eines Coaches bearbeitet werden.



Einsatz kritischer Ereignisse Form von Rollenspielen

- Es ist auch möglich, Critical-Incident-Episoden für Rollenspiele zu nutzen. Bei der Umsetzung als Rollenspiele wählen kleine Gruppen von Lernenden eine Episode zu einem kritischen Ereignis aus, weisen verschiedene Personen jeweils eine Rolle zu, entscheiden über die grundlegenden Elemente des Dialogs und spielen dann die Episode vor der gesamte Gruppe szenisch vor.
- Eine gute Auswertungsfrage nach dem Rollenspiel ist:
 - *Was haben Sie über das hinaus gelernt, was Sie durch das bloße Lesen der Episode gelernt hätten?*
- Sie können auch eine Gruppe von Beobachter*innen auswählen, die den Spielenden nach dem Rollenspiel Feedback geben können und dieses im Anschluss auswerten.

Aktionsplan







Überlegen Sie, wie Sie die Technik der kritischen Ereignisse für Ihre Trainings nutzen können und machen Sie sich einen Plan!



ERSTELLUNG EINES ROLLENSPIELS

Vorteile eines Rollenspiels

-  Die Teilnehmenden erhalten ein klares Gespür für erkennbare Fähigkeiten in zwischenmenschlichen Situationen, Mechanismen und die Auswirkungen von erfolgreichen und nicht erfolgreichen Handlungen
-  Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, neue oder weiterentwickelte Fähigkeiten zu erproben
-  Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, sich in eine andere Rolle hineinzusetzen
-  Durch die Aufzeichnung des Rollenspiels auf Video haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihr Verhalten wiederholt zu analysieren und auf Feinheiten zu achten



Elemente eines Rollenspiels

1. Szenario (Beschreibung der Situation, Beschreibung des Konflikts / des Hintergrunds des Konflikts)
2. Skript / Rolle (Spezifikation des Umgangs mit Raum, soziale Beziehungen, Art und Weise der verbalen und nonverbalen Kommunikation)
3. Aufgaben (z.B. Planung einer Feierlichkeit, Konstruktion eines gemeinsamen Projektes, Verhandlungen über einen Vertrag, Diskussionen über ein kontroverses Thema, Feedback geben)
4. Instruktionen (bezüglich Schauspieler*innen, Beobachter*innen und Spielleitung/Moderation)

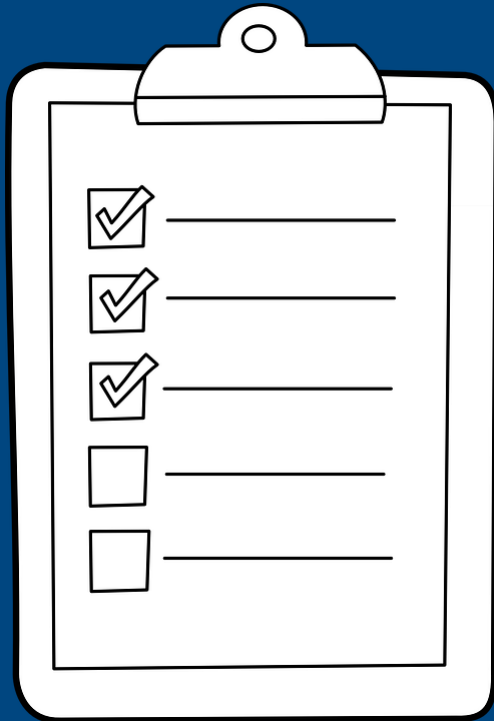


Ablauf eines Rollenspiels

1. Einführung des Rollenspielansatzes: Ziele teilen und Verständnis sicherstellen
2. Teilen Sie den Hintergrund der Situation und verteilen Sie die Skripte
3. Rekrutieren Sie Freiwillige, um die Rollen zu spielen und zu skizzieren Sie die Aufgaben der Beobachtenden
4. Geben Sie den Teilnehmenden Zeit, sich auf die Aufgabe vorzubereiten
5. Ende des Rollenspiels
6. Aus der Rolle gehen
7. Moderieren Sie eine Nachbesprechung



Aktionsplan



Überlegen Sie, wie Rollenspiele auf die Bedürfnisse Ihrer Lernenden zugeschnitten werden können und wie Sie die Methode in Ihre Trainingsaktivitäten integrieren können. Machen Sie sich Notizen zu Ihren Ideen!



EINSATZ VON VIDEOS IN INTERKULTURELLEN TRAININGS

Vorteile des Einsatzes von Videos in interkulturellen Trainings



Video und Film können sowohl das Bewusstsein als auch die Verhaltensweisen schulen



Es stimuliert sowohl das kognitive als auch das affektive Lernen



Das Medium Video spiegelt am ehesten reale Situationen wider, die den Teilnehmenden vertraut sind. Er kann positive oder negative Folgen eines Verhaltens zeigen







Im Gegensatz zu anderen Methoden zeigen Videos sehr wirkungsvoll nonverbale Kommunikationsmuster







Videos bieten einen Zugang zu Themen, die Trainer*innen zu kontrovers oder zu unangenehm erscheinen, um sie auf andere Weise zu behandeln

Verschiedene Arten von Filmen oder Videos

-  Professionelle Trainingsvideos
-  Spielfilme aus anderen Kulturkreisen oder Filme von Angehörigen der jeweiligen Kultur, die sich mit interkulturellen Themen befassen (können in einer Trainingseinheit analysiert werden), sowie Youtube-Videos, Serien, Werbespots, Nachrichten oder Talkshows
-  Dokumentationen können die die spezifischen Probleme von Menschen beleuchten, die unter anderen kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen leben, sei es in ihrem Heimatland oder die Situation von Zugewanderten
-  ***Oder nehmen Sie ihr eigenes Video auf!***

Eigenes Video erstellen: Einsatzmöglichkeiten

-  Als **lebendige Fallbeispiele**: eigene Fallstudien entwickeln (z. B. aus kritischen Ereignissen)
-  Als **Feedbackmechanismus**: Videos können verwendet werden, um die Teilnehmenden beim Üben von Fähigkeiten aufzuzeichnen und anschließend abzuspielen. So können die Teilnehmenden ihre individuellen Fähigkeiten in bestimmten Bereichen verbessern.
-  Als **Dokumentation**: Die Produktion eines Videos mit den Teilnehmenden während der Schulung kann dazu dienen, den Lernprozess oder die Aneignung eines bestimmten Themas zu dokumentieren. Sie können Gruppendiskussionen, Simulationsspiele oder andere Übungen aufzeichnen, um die Möglichkeit zu haben, Dinge zu wiederholen und das Gelernte zu verdeutlichen.
-  Als **Projektarbeit**: die Teilnehmenden können die Aufgabe erhalten, ihr eigenes Video in Form eines Theaterstücks, eines Werbespots, eines Interviews, eines Lehrfilms oder einer Videocollage zu einem bestimmten kulturellen oder interkulturellen Thema zu produzieren. Bei der Planung ihrer eigenen Produktion müssen die Teilnehmenden sehr kreativ sein und sich sehr intensiv mit dem Thema ihres Films auseinandersetzen. Die aktive Teilnahme am Lernprozess kann sehr motivierend sein, um das Bewusstsein der Teilnehmenden für interkulturelle Themen zu schärfen.

Fragen, die Sie beantworten sollten, bevor Sie beginnen



Was ist der Inhalt des Films?



Wen wollen Sie erreichen?



Was wollen Sie erreichen?



Mit welchen gestalterischen Mitteln lassen sich die Ziele des Films verwirklichen?

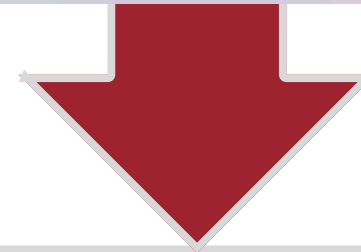
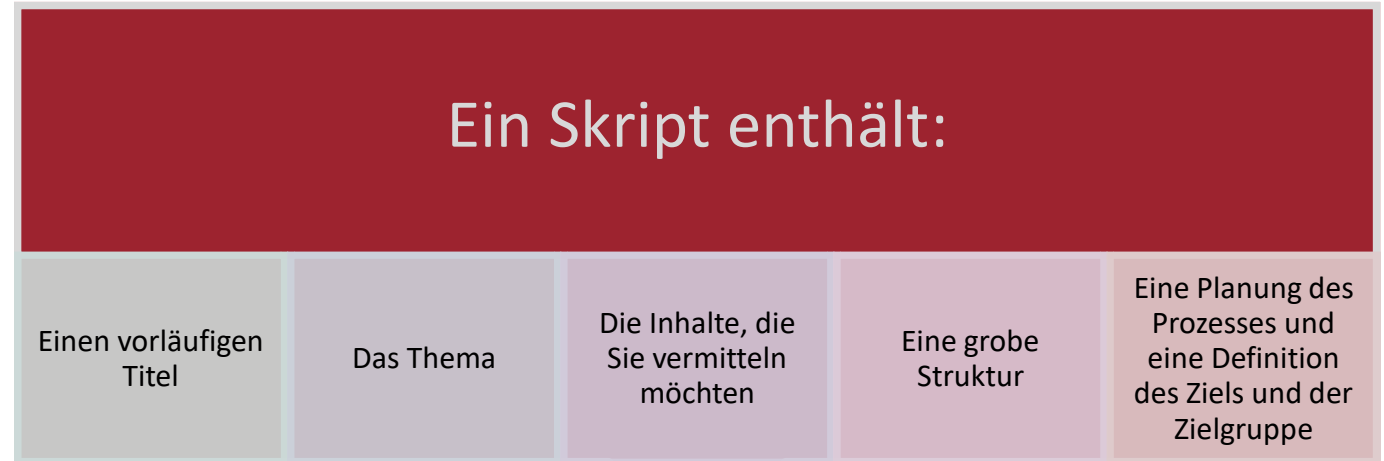


Welche Ressourcen können Sie für die Produktion nutzen?






Ist der Film das geeignete Medium für den Inhalt und das Ziel, das Sie vermitteln wollen?

Erstellen eines Drehbuchs und eines Storyboards



Danach sollten Sie ein detaillierteres Konzept erstellen, das ein Storyboard und die Planung der technischen Ausrüstung, des benötigten Personals und des Zeitaufwands und anderer Ressourcen für die Filmproduktion umfasst.

Videos in einem Training zeigen – Tipps

-  Sagen Sie den Zuschauenden, was sie erwartet, und achten Sie besonders auf Elemente, die emotional heikel sein können.
-  Geben Sie den Zuschauenden Anweisungen, worauf sie besonders achten sollten. So können einige möglicherweise gebeten werden, auf den Dialog zu achten, während andere die Handlungen beobachten. Sie können Gruppen von Zuschauenden auch ein oder zwei Fragen zuteilen, die sie im Kopf behalten sollen, während sie das Video ansehen. Spezifische Aufgaben führen zu fokussierteren Beobachtungen und einer reichhaltigeren Folgediskussion.
-  Nachdem Sie das Video gesehen haben, fragen Sie zunächst nach allgemeinen Reaktionen, um den Zuschauenden die Möglichkeit zu geben, ihre stärksten Reaktionen und Gefühle zu äußern, bevor sie in die geplante Nachbesprechung einsteigen. Achten Sie in der Diskussion darauf, dass die den Zuschauenden zugewiesenen Aufgaben auch wieder aufgreifen.

Video als Feedback-Tool nutzen - Tipps

- Wenn Sie sich entscheiden, Video als Feedback-Tool zu verwenden, ist es sehr wichtig, die Teilnehmenden sorgfältig vorzubereiten.
- Beginnen Sie nicht mit dem Video-Feedback gleich zu Beginn, sondern später im Kurs. Beginnen Sie mit einfachen Rollenspielen, ohne sie aufzunehmen.
- Es kann helfen, wenn Sie als Trainer*in selbst teilnehmen und die Lernenden in die Einrichtung der technischen Ausstattung einbeziehen.
- Klare Aussagen zum Verfahren, zu den Beobachtungskriterien und zur Bewertung machen.
- Für die Auswertung können Sie das ganze Video oder nur Teile davon zeigen, zum Beispiel nur die positiven Aspekte. Schließlich können die Teilnehmer ihre eigenen Videos einer Situation unter verschiedenen Umständen vergleichen oder die Videos verschiedener Teilnehmenden vergleichen. Es ist jedoch sehr wichtig, deutlich zu machen, auf welche Aspekte sich die Teilnehmenden bei der Reflexion ihres Verhaltens konzentrieren sollten.

Videos mit Teilnehmenden zusammen im Training erstellen - Tipps

- Wenn Sie während des Trainings ein Video mit Ihren Lernenden produzieren möchten, um sich auf ein bestimmtes Thema zu konzentrieren, vermeiden Sie Frustrationen, indem Sie frühzeitig die Erwartungen an die ästhetische Qualität der Arbeit der Teilnehmenden drücken (denn diese sind keine professionellen Filmmacher sind!)
- Überfordern Sie die Lernenden nicht, indem Sie ihnen zu viele Aufgaben gleichzeitig geben. Geben Sie klare Anweisungen bezüglich des Zeitrahmens, des Inhalts des Videos, des Verfahrens und der Verwendung der technischen Ausrüstung und anderer Eigenschaften.
- Die Videoproduktionen der Lernenden sollten sofort in der laufenden Trainingseinheit evaluiert werden. Für die Auswertung könnte es interessant sein zu schauen, warum eine bestimmte Form gewählt wurde, welche wichtigen Aspekte zu beachten sind oder welche Schwierigkeiten aufgetreten sind. Wenn Sie das Material in verschiedenen Kontexten erneut verwenden möchten, benötigen Sie die Erlaubnis des Teilnehmers.

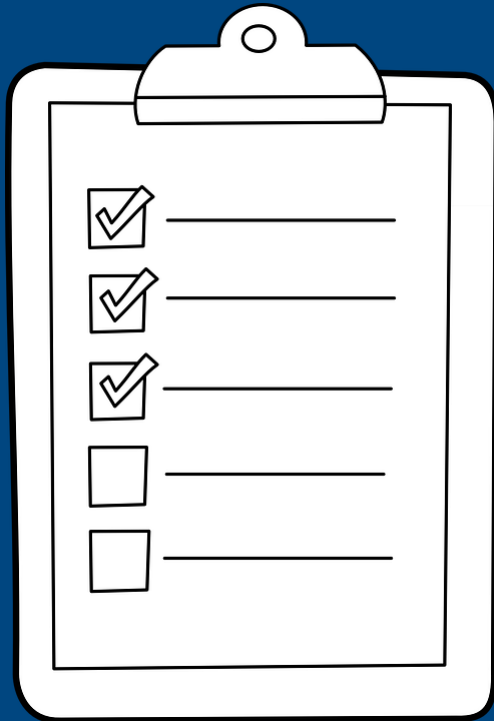
Allgemeine Tipps zur Erstellung von Videos

- Versuchen Sie, die Kamera auf Augenhöhe zu platzieren, damit Sie direkt hineinschauen können und nicht nach oben oder unten schauen müssen, wenn Sie sich selbst oder jemand anderen filmen
- Wenn Sie mit einem Telefon filmen: Drehen Sie es seitlich und filmen Sie im horizontalen Modus (mit Ausnahme von Videos, die nur für soziale Medien wie Instagram produziert werden) und reinigen Sie das Kameraobjektiv sorgfältig, um Flecken und Fingerabdrücke mit einem weichen Tuch zu entfernen, bevor Sie filmen
- Wenn Sie können, verwenden Sie ein Stativ oder versuchen Sie, etwas anderes zu finden (wie einen Stapel Bücher oder ein Regal), um die Kamera zu stützen. Ein stabiler Kamerastand verbessert die Videoqualität massiv.
- Normalerweise reicht das Mikrofon einer Kamera oder eines Telefons für einfache Videos aus. Wenn Sie jedoch Ihr Filmmaterial optimieren möchten oder sich an einem belebteren Ort befinden, versuchen Sie es mit einem externen Mikrofon.
- Wenn Sie an sonnigen Tagen draußen filmen, ist es normalerweise am besten, nicht mit Hintergrundbeleuchtung zu filmen. Dies bedeutet, dass sich die Sonne (oder eine andere Lichtquelle) nicht hinter dem Motiv befinden sollte, das Sie filmen, sondern hinter der Kameraperson und somit die Szene von der gleichen Seite beleuchtet, von der aus Sie filmen.

Videobearbeitungswerkzeuge

| | | |
|------------------------|---|---|
| iMovie | Videobearbeitungssoftware auf iOS-Geräte | Kostenlose Nutzung auf Mac (Software), iPad (App) und iPhone (App) Wenn die App auf mobilen iOS-Geräten nicht gefunden werden kann, kann sie aus dem App Store heruntergeladen (und auch aktualisiert) werden. |
| HitFilm Express | MAC, Windows https://fxhome.com/product/hitfilm-express | Kostenlose Nutzung auf Mac (Software), iPad (App) und iPhone (App) Wenn die App auf mobilen iOS-Geräten nicht gefunden werden kann, kann sie aus dem App Store heruntergeladen (und auch aktualisiert) werden. |
| DaVinci Resolve | MAC, Windows, Linux https://www.blackmagicdesign.com/products/davinciresolve/ | Fortgeschrittenen-Videobearbeitungssoftware mit mehr Optionen und Funktionen. Einfach zu bedienende Benutzeroberfläche, kostenlos zum Herunterladen und Verwenden |
| VSDC | Windows https://www.videosoftdev.com/ | Eher altmodisch und die Benutzeroberfläche ist nicht sehr intuitiv, gut genug für einfache Bearbeitungen |

Aktionsplan



Überlegen Sie, wie Videos Ihre nächste Trainingseinheit bereichern können und machen Sie sich Notizen zu Ihren Ideen!

Dieses Modul wurde als Teil des Erasmus+ KA2 Projektes
„INTERCULTURAL CARE IN THE SOCIAL AND HEALTHCARE SECTOR (I-CARE) entwickelt und
durch die Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.



This work is licensed under the Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 License
© 2021 by I-CARE Consortium

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autorinnen widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union