

Leitung

Dipl.-Psych. Sibel Koray,
Jugendpsychologisches Institut, Essen
Dipl.-Psych. Paul Friese,
Frankfurt a.M.

Die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der Jugendhilfe und psychosozialer Versorgung ist mehr denn je eine Herausforderung, die nicht nur aufgrund anhaltenden Zuzugs von Menschen aus anderen Ländern und Kulturen an Bedeutung gewinnt. Aufgrund der hohen Zuwanderungszahlen in den letzten Jahren sind an einigen Orten übergangsweise Strukturen geschaffen worden. Es ist jedoch erforderlich, dass Erziehungsberatung den Bedarfen dauerhaft gerecht wird und die Angebote verstetigt werden.

In den Erziehungsberatungsstellen sind Migrationsfamilien vielerorts noch immer unzureichend repräsentiert, obwohl ihr Beratungsbedarf mindestens gleichermaßen hoch ist wie bei der einheimischen Bevölkerung.

Die Zahl an interkulturellen Fragestellungen interessierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erziehungsberatungsstellen hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Es zeigt sich, dass die Einbeziehung und effiziente Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund da am besten gelingt, wo die interkulturelle Ausrichtung als Querschnittsaufgabe eines ganzen Teams betrachtet wird und zugleich in der Konzeption des Trägers und der Beratungsstelle Berücksichtigung findet.

Die bke bietet mit dieser Weiterbildung zum Thema interkulturelle Kompetenz in Teams ein Fort- und Weiterbildungsangebot an, das als Inhouse-Veranstaltung direkt vor Ort in den Beratungsstellen durchgeführt wird. Dies bietet folgende Vorteile:

- Das gesamte Team erlangt gleichwertig und gleichzeitig Kompetenzen und Sicherheit im Bereich Interkulturelle Beratung.
- Die Durchführung des Curriculums als Inhouse-Fortbildung eröffnet die Möglichkeit, auf regionale Besonderheiten in der Bevölkerungsstruktur, der Versorgung und Kooperation mit migrantenspezifischen Organisationen und der Jugendhilfe gezielt einzugehen.
- Sie sparen durch die parallele Teilnahme vor Ort Reisekosten und Zeit ein.

Das Konzept wurde 2017 überarbeitet.

Ziel und Zielgruppe

Zielgruppe der Fortbildung sind komplette Teams von Erziehungsberatungsstellen, die sich der Arbeit mit Migrationsfamilien öffnen, interkulturelle Kompetenzen stärken und kultursensible Beratungsarbeit aufbauen oder intensivieren möchten. Die Fortbildung findet mit dem Team der Beratungsstelle statt, bei Teamverbänden (z.B. Haupt- und Nebenstelle oder Regionalteams eines Trägers) erfolgt die Zusammensetzung nach Rücksprache. Da die Teamassistentinnen oft erste Ansprechpartnerinnen für die Ratsuchenden sind, sollten sie an der Fortbildung selbstverständlich durchgehend teilnehmen.

Inhalt und Aufbau

Die Durchführung der Fortbildung in drei Teilen mit mehrmonatigem Abstand ermöglicht das gezielte Bearbeiten wichtiger Aufgabenstellungen zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz der Beratungseinrichtung in den dazwischen liegenden Zeiten und die gemeinsame Bewertung der erzielten Veränderungen in den Teilen 2 und 3.

In jedem der drei Kursteile wird Raum gegeben für eine eingehende Selbstreflexion und aktuelle Standortbestimmung jedes einzelnen Teammitgliedes (einschließlich Teamassistentin/Sekretärin) im Prozess der interkulturellen Ausrichtung. Diese kann erfolgreich realisiert werden, wenn sie sowohl vom EB-Team gewollt und gefördert, als auch vom Träger als notwendig anerkannt und unterstützt wird.

Nach einem sensibilisierenden Einstieg in die Thematik und der Konkretisierung möglicher praktikabler Zugangswege erfolgt die Hinwendung zu einer differenzierenden Betrachtungsweise und einer für den Kontakt mit der Migrationsklientel förderlichen Haltung (Interkulturelle Kompetenz), Begleitung bei der interkulturellen Fallarbeit sowie Auswertung, Zielabgleich und Optimierung der bisherigen Entwicklungsschritte wie auch die Festlegung der weiteren Etappen bei der konzeptionellen und praktischen Implementierung der interkulturellen Ausrichtung der Beratungsstelle. In jedem Kursteil gibt es die Möglichkeit, über das Fachliche hinaus gemeinsam Zugänge zu anderen Kulturen durch sinnliche Erfahrungen zu schaffen.

Nach erfolgreicher Beendigung der Inhouse-Fortbildung wird der Beratungsstelle durch die bke ein Zertifikat für im Team erworbene, vertiefte interkulturelle Kompetenz ausgehändigt. Dabei ist das Zertifikat nicht nur als ein Abschluss des gemeinsamen Lernprozesses zu verstehen, sondern auch als Ausgangspunkt für gelebten und immer wieder neu reflektierten Umgang mit fremden Kulturen.

Alle ausführlichen Inhalte finden Sie im Bereich Fort- und Weiterbildung unter www.bke.de beschrieben.

Bei Interesse wenden Sie sich für erste Informationen bitte an Martina Sobczyk, Tel. (0911) 977 14 11 oder per E-Mail an: fw@bke.de

Umfang

Curriculum mit 3 Teilen à 2 Tage, pro Tag 8 Einheiten à 45 Minuten. Die Teile sind auf insgesamt 9 bis 12 Monate verteilt. Aufgaben, die als notwendig für die Verbesserung der interkulturellen Ausrichtung der Stelle erkannt wurden, werden in der Zeit zwischen den Teilen im Team bearbeitet.

Ort und Zeit

Termine und Ort werden individuell vereinbart.

Organisation und Zertifikat

Eine Checkliste zum IST-Stand der migrationsspezifischen Ausrichtung der Beratungsstelle dient der Vorbereitung auf den Kurs. Sie ist sowohl für die Referenten als auch die Teilnehmer/-innen hilfreich bei der Einschätzung, wie weit das Team und die Stelle im Prozeß der Öffnung bereits vorangeschritten ist. Sie ist auf der Website der bke zu finden unter: *Fort- und Weiterbildung/Weiterbildungsfolgen* oder kann auch bei der Fort- und Weiterbildung der bke angefordert werden. Eine genauere Auftragsklärung, Klärung der Bedingungen vor Ort und bestehender Erwartungen finden vorab in der Regel telefonisch oder schriftlich statt. Bei größeren Teams ab 10 Teilnehmer/-innen aus unterschiedlichen Ebenen sollte zusätzlich ein ausführliches Vorgespräch möglichst vor Ort stattfinden.

Nach Absolvierung aller Kursteile durch das gesamte, angemeldete Team vergibt die bke ein Zertifikat *Interkulturelle Kompetenz*. Die Organisation des Kurses geschieht über die bke, erste Ansprechpartnerin ist Martina Sobczyk. Sollte Ihr Team oder ein Teamverbund Interesse an dieser Weiterbildungsfolge haben, setzen Sie sich bitte mit der bke in Verbindung.

Kosten

4950,- Euro für alle 3 Kursteile bei maximal 10 Teilnehmern.

Für jeden weiteren Teilnehmer werden weitere Kursgebühren pro Kursteil berechnet. Organisation und Kostenübernahme der Reise, Übernachtung und Verpflegung für die Referenten sowie von eventuell angemieteten Tagungsräumen kommen extra hinzu.

Inhalte der Fortbildung

Teil 1

Folgende Fragestellungen werden im ersten Teil bearbeitet:

- Welche interkulturellen Kompetenzen im Team sind bereits vorhanden?
- Wie nehmen Migrationsfamilien die Beratungsmöglichkeiten wahr?
- Welche impliziten oder expliziten Zugangsschwellen bestehen für Migrationsklientel? Es werden Wege der Veränderung aufgezeigt.
- Gibt es Kenntnisse über oder Vernetzung mit Institutionen, die für Migrationsfamilien von besonderer Bedeutung sind (Selbstorganisationen, religiöse Gemeinden oder Kultureinrichtungen, Konsulate, Ausländerbehörde etc.)?
- Gibt es für eine interkulturelle Ausrichtung der Beratungsstelle einen Auftrag seitens des Trägers bzw. des öffentlichen Jugendhilfeträgers? Wie kann dieser hergestellt oder definiert werden?
- Wie kann diese Querschnittsaufgabe in der Konzeption der Beratungsstelle verankert werden? Zu diesem Punkt könnte die Mitarbeit eines Trägervertreters sinnvoll sein.
- Wie können potenzielle Ratsuchende von der interkulturellen, kultursensiblen Ausrichtung der Beratungsstelle Kenntnis bekommen?

Mit einem Brainstorming werden Ideen zum Abbau der Sprachbarriere und Beschaffen von Übersetzungshilfen gesammelt. Eine erste gemeinsame Begehung der Örtlichkeiten findet mit der „interkulturellen Brille“ statt. In jedem Kursteil gibt es Anteile von Selbsterfahrung, die dazu ermuntern, eigene Haltungen und Denkweisen sowie eigene Migrationserfahrungen zu reflektieren: Wie erleben die Teammitglieder eigene Fremdheitsgefühle, wie gehen sie damit um?

Zum Ende des ersten Teils werden Aufgaben gesammelt, die zum nächsten Teil zu bearbeiten sind:

- Erkunden des institutionellen Umfelds der Migrationsfamilien
- sozialräumliche Analyse der Migrationsbevölkerung
- Sammeln von Ideen zur Veränderung der Arbeitsabläufe in der Beratungsstelle mit dem Ziel einer niedrigeren Zugangsschwelle.

Teil 2

Im ersten Abschnitt von Teil zwei erfolgt die Auswertung der bis zu diesem Zeitpunkt im Team gesammelten Daten und gewonnenen Erfahrungen. Anschließend werden weitergehende Fragen und Themen erörtert:

- Übersicht über Veränderungsprozesse in der Beratungsstelle und mögliche erste Auswirkungen auf die Migrationsklientel: Wie steht es mit der Konzeption?
- Inhaltliche Gestaltung der Arbeit mit Migrationsfamilien: Anregungen für die Gestaltung der Beratungsstelle, atmosphärische Details, sinnvolle Rituale, Migrationsfamilien willkommen heißen.
- Besondere Arbeits- und Hilfsmittel, kulturspezifische Informationen und Reflexion ihrer Bedeutung für die Beratungspraxis.
- Sprachliche Kommunikation: Ideen und Regeln für das Arbeiten in deutscher Sprache, Einsatz muttersprachlicher Beratungskompetenzen, Arbeiten mit Sprachmittlern.
- Differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen kulturellen, sozialen und integrationsrelevanten Milieus der Migranten.
- Interkulturelles Fallverstehen: Einführung ins »Kunze-Modell«, Fallbearbeitung nach dem Modell.

In der Selbstreflexion geht es um den Umgang mit eigenen Fremdheitsgefühlen durch Kommunikation, das Wahrnehmen und Akzeptieren von Verschiedenheit, um Sinn und Grenzen der Ambiguitätstoleranz.

Im Teil zwei ist es möglich, aus verschiedenen Vertiefungsthemen zu wählen bzw. eigene Vertiefungswünsche durch das Team einzubringen. Entsprechende Wünsche und Ideen sollten bereits nach dem ersten Teil an die Referenten zur Vorbereitung übermittelt werden. Grundsätzlich angeboten werden können Module zum

- beschützten Umgang
- zu Genderfragen
- zur präventiven Arbeit sowie zum
- kultursensiblen Kinderschutz.

Zum Ende des Kursteils erfolgt die am bisherigen Verlauf orientierte Aufgabenverteilung zur Bearbeitung bis zum letzten Teil drei.

Teil 3

Zu Beginn erfolgt erneut die Auswertung der bearbeiteten Aufgaben. Dazu werden bereits in Gang gesetzte Veränderungsprozesse in der Beratungsstelle besprochen: Hat sich der Zugang von Migrationsklientel verändert? Welche Erfahrungen in der Beratung von Migrationsfamilien wurden gesammelt? Wie steht es mit der Konzeption? Inhaltlich schließen sich folgende Themen an:

- Weitere Fallbearbeitungen nach dem »Kunze-Modell« und Austausch über Erfahrungen mit dem Modell im Alltag der Beratungsstelle. Widerstände und Veränderungswünsche in der interkulturellen Fallbearbeitung.
- Kritische Abklärung: Unterstützen Träger und öffentliche Jugendhilfe hinreichend die interkulturelle Neuorientierung der Erziehungsberatungsstelle?
- Wie können besondere Sprach- und interkulturelle Kompetenzen bei der Personalplanung angemessen berücksichtigt werden?
- Wurde die Neuorientierung wirkungsvoll in die Öffentlichkeit und zu den Kooperationspartnern getragen?
- Wie wurden Migrationsfamilien auf das veränderte Angebot der Beratungsstelle aufmerksam gemacht?
- Welche Aufgaben müssen kurz- und mittelfristig noch bearbeitet werden, um nachhaltig die interkulturelle Öffnung der Beratungsstelle zu sichern?

Im Selbserfahrungsteil werden notwendige Veränderungen in den eigenen Sichtweisen von Nähe und Distanz reflektiert. Mögliche Themen sind:

- Was tun, wenn Verständigungsprozesse und Empathie an ihre Grenzen gelangen? Welche Möglichkeiten und Grenzen haben die einzelnen Teammitglieder?
- Wie wirkt sich die interkulturelle Ausrichtung auf die Teamprozesse aus, wie auf die Situation im Sekretariat?

Abschließend erfolgt die Festlegung der Ziele und der Wege der Zielerreichung sowie einer zeitlichen Definition der Umsetzung. Planungen für eine Evaluation der Ergebnisse der veränderten Praxis der Beratungsstelle werden erörtert und dabei die Frage beantwortet: Was nützt sie der Klientel, die ohne eigene Migrationserfahrung zur Beratung kommt? Offen gebliebene Themen oder ein Thema, das noch nicht hinreichend genug bearbeitet wurde, können zum Ende des dritten Teils noch einmal vertieft werden.

Mit Bewertung der Wirksamkeit des Curriculums hinsichtlich einer interkulturellen Öffnung der Stelle und der Veränderung der Beratungsabläufe und ihrer Bewertungen im Team wird die Fortbildung beendet und das Zertifikat überreicht.