

Migration und Arbeit Rhein-Main Regionale Entwicklungspartnerschaft

M.A.R.E.



Jahresbericht

Aktivitäten
Ergebnisse
Einschätzungen
Perspektiven

Berichtszeitraum: 01.06.2003 bis 30.05.2004

© Migration und Arbeit Regionale Entwicklungspartnerschaft (M.A.R.E.), 2004
c/o GOAB mbH, Lammerstr. 15-19, 63075 Offenbach am Main
Tel.: 069-98 64 88 43 • e-mail: simon@goab.de • Internet: www.mare-equal.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Zielerreichung und Entwicklung der EP als Netzwerk	5
Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von jugendlichen Migranten und Migrantinnen	9
Integrierte Ansätze des Fallmanagements	15
Ausbildung und Ausbildungscoaching	21
Sprache + IT-Kompetenz	27
Interkulturelle Kompetenz	33
TP Transnationale Koordination	37
Monitoring	41
Gender Mainstreaming	45
Anhang	51
Konzept und Erfolgsfaktoren der Kompetenztrainings für Jugendliche – TP Ausbildung und Ausbildungscoaching	53
IT im Deutschunterricht – eine Zwischenbilanz des TP Sprache + IT	57
Curriculum zu den Fachtagen Interkulturelle Kompetenz – Exemplarische Beschreibung der Durchführung durch das TP Interkulturelle Kompetenz	65
Infobrief Migrathek	71

Vorwort

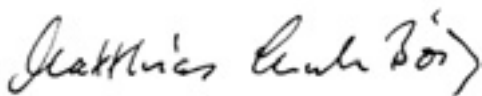
Mit diesem Bericht setzen wir als Entwicklungspartnerschaft die im Vorjahr begonnene Tradition fort, unsere strategischen Partner, beteiligte Verwaltungen, Kooperationspartner und die interessierte Fachöffentlichkeit über unsere Aktivitäten zu informieren. Der Berichtszeitraum 01.06.03 bis 31.05.04 betrifft das mittlere von drei Förderjahren.

Im Berichtszeitraum hat die Entwicklungspartnerschaft erheblich an Fahrt aufgenommen – in Hinblick auf die Fortschritte der einzelnen Teilprojekte als auch auf die Kooperation der Partner untereinander. Die geplanten Aktivitäten wurden weitgehend umgesetzt, zum Teil über die Planungen hinaus. Aus den Aktivitäten und Erfahrungen entstanden neue Ideen und Ziele, andere Ziele wurden modifiziert oder aufgegeben. Fortschritte und Aktivitäten der Teilprojekte ermöglichten einen konstruktiven Erfahrungsaustausch und machten die Vorteile einer Entwicklungspartnerschaft erlebbar. Zur Stabilisierung der Partnerschaft hat auch eine flexible und kreative Reaktion auf Krisen und Schwierigkeiten, die nicht ausbleiben, wenn ausgetretene Pfade verlassen und Neues erprobt wird, beigetragen.

Schwerpunkt des letzten Jahres wird es sein, die innovativen Gehalte der einzelnen Maßnahmen und Produkte akzentuiert herauszuarbeiten und für ihre Verbreitung zu sorgen, um möglichst viel in die Regelvollzüge auf kommunaler bzw. regionaler Ebene zu übertragen. In Umsetzung dieses Anspruchs haben wir in einem Anhang zu diesem Tätigkeitsbericht Arbeitspapiere beigefügt, in denen Teilprojekte Konzepte und den Stand der Entwicklung einzelner Produkte darstellen und ihre Erfahrungen systematisieren.

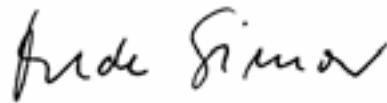
Die Berichte der Teilprojekte enthalten einen tabellarischen Überblick über die wichtigsten Aktivitäten der ersten beiden Projektjahre.

Die beabsichtigte Gründung einer von den Kommunen und Arbeitsagenturen Frankfurt und Offenbach gemeinsam getragenen Arbeitsgemeinschaft nach § 44 b SGB II, der neuen Grundsicherung für Arbeitsuchende (ARGE), bestätigt, dass wir mit einer Entwicklungspartnerschaft regionalen Zuschnitts auf dem richtigen Weg sind. Wir hoffen, dass einige der von uns entwickelten Bausteine zur besonderen Förderung von Migrantinnen und Migranten in der gemeinsamen ARGE der beiden Kernstädte, aber auch in den beiden Landkreisen Main-Taunus und Offenbach umgesetzt werden können.



Matthias Schulze-Böing

Sprecher der EP



Hilde Simon

Geschäftsführerin der EP

Zielerreichung und Entwicklung der EP als Netzwerk

Ziele der EP

M.A.R.E agiert in der Region mit der höchsten Migrationsdichte in Deutschland. Migranten sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebezug betroffen. Ihre Ausbildungsbeteiligung ist zu niedrig und zur Zeit sogar rückläufig.

Die langfristigen Ziele der EP lassen sich grob umschreiben mit der

- Verbesserung der Integration von Migranten in Beschäftigung und Beruf
- Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Migranten
- Optimierung von unterstützenden Prozessen
- Optimierung von Ressourcen

Im Berichtszeitraum fanden zwei EP-Plenen statt, die die Ziele und die Evaluation der Zielerreichung zum Gegenstand hatten. Das im Konsens überarbeitete Evaluationskonzept bezieht sich stärker auf die Entwicklung von Produkten und die qualitative Wirkung von Maßnahmen und Produkten. Es behält die Messung der arbeitsmarktpolitischen Effekte dort bei, wo sie den Projekten direkt zugeordnet werden können und wo entsprechende Vergleichszahlen und die erforderliche Datenbasis vorhanden sind. In der über einen längeren Zeitraum geführten Diskussion wurde deutlich, dass die Durchführung geplanter Maßnahmen und Aktivitäten durch die Teilprojekte nicht identisch ist mit dem Erreichen von langfristigen Zielen und dass andererseits der Erfolg angesichts einer sich dramatisch verschlechternden Arbeitsmarktlage nicht ausschließlich an höheren Vermittlungsquoten gemessen werden kann, deren Nachhaltigkeit sich erst nach Projektende erweist.

Es bestand aber auch Einigkeit darin, dass die Umsetzung geplanter Aktivitäten (z. B. Fortbildungen) und die Einlösung der geplanten Teilnehmerzahlen Voraussetzung sowohl für eine erfolgreiche Projektabwicklung, auch in Hinblick auf die Finanzierung der EP, als auch für das Erreichen der langfristigen Ziele sind.

Umsetzung geplanter Aktivitäten

Die Teilprojekte (im Folgenden TP) haben ihre Pläne angesichts schwieriger Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktlage und die aktuelle Arbeitsmarktreform erfüllt. Aktivitäten und Erfolge der Teilprojekte, aber auch Hindernisse und Veränderungen in der Umsetzung werden ab Seite 9 detailliert dargestellt. Deshalb im folgenden nur ein kurzer Überblick:

- Besonders erfreulich ist die Entwicklung des **TP Fallmanagement**, das von Anfang an vor einer besonderen konzeptionellen Herausforderung stand und am stärksten von den Umstrukturierungen im Rahmen von Hartz IV betroffen ist. Die Schwierigkeit besteht darin, die migrationsspezifischen Aspekte eines Fallmanagements in der Arbeits- und Beschäftigungsförderung unter den Bedingungen herauszuarbeiten und vor Ort umzusetzen, dass die allgemeine Konzeption von Fallmanagement in der Arbeitsförderung umstritten oder zumindest offen ist. Dieses Problem wurde offensiv durch Einmischung in die bundesweite Fachdiskussion angegangen. Auf Initiative des Zuwendungsempfängers und der Geschäftsführerin der EP wurde die Interkulturelle Kompetenz als zusätzliche Ressource in die Empfehlungen für Qualitätsstandards für Fallmanagement des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge aufgenommen. Die Ergebnisse fließen ebenfalls in das Fachkonzept Fallmanagement für das SGB II ein, an deren Erarbeitung die Entwicklungs-

partnerschaft in einem Arbeitskreis der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit beteiligt ist. Dieser Erfolg auf der Ebene des Mainstreamings ändert aber nichts daran, dass die Verzögerungen in der politischen Entscheidungsfindung bezüglich Hartz IV, aber auch unterschiedliche Ausgestaltungen der kommunalen Arbeitsförderung die Teilnehmergebung für die ursprünglich geplanten Fortbildungen zum Fallmanagement erheblich erschweren, von der Implementierung regionsweiter Standards im Fallmanagement für die Zielgruppe ganz zu schweigen.

Nach dem Ausscheiden des Projektpartners Werkstatt Frankfurt ist es der EP gelungen, das Teilprojekt im Sommer 2003 neu zu strukturieren, es stärker auf institutionelle Veränderungen zu orientieren und Bedingungen zu schaffen, die Angebote besser an den dezentralen Bedarfen und Organisationsstrukturen auszurichten. Der neuen Projektleitung bei der GOAB ist es gelungen, durch interessante Angebote trotz der aktuellen Umstrukturierungen in den Sozialverwaltungen Fortbildungen für Fachkräfte durchzuführen, die die Interkulturelle Kompetenz stärken und mittlerweile sehr gut nachgefragt werden. Zusätzlich zu den Trainings finden in einzelnen Organisationseinheiten sogenannte „Transferworkshops“ statt, in denen notwendige institutionelle Veränderungen zur Verbesserung der Dienstleistungen für Migranten im Vordergrund stehen. Hier können auch die Erfahrungen sogenannter „Migrationsbeauftragter“ in der Erprobung neuer Instrumente und Methoden thematisiert werden.

- Das **TP Sprache + IT** hat im Berichtszeitraum 11 Sprachkurse durchgeführt und zwei im Vorjahr begonnene abgeschlossen. Aufgrund der großen Nachfrage von Unternehmen in der Altenpflege fand in Frankfurt eine Verlagerung der Kurse zugunsten der Zielgruppe Geringqualifizierter statt. Das TP hat eine Fülle von Unterrichtsmaterialien entwickelt. Erfahrungen und Empfehlungen des TP mit dem Einsatz von IT im Deutschunterricht sind im Anhang zu diesem Bericht dokumentiert.
- Das **TP Ausbildung und Ausbildungscoaching** hat die Fortbildungen für die Fachkräfte in den Jugendagenturen in Frankfurt und Offenbach und in der Jugendberufshilfe mit hoher Teilnehmerzahl weiter geführt. Nach anfänglichen Startschwierigkeiten im Vorjahr sind die Kompetenztrainings für arbeitslose Jugendliche und Auszubildende nachgefragte Produkte. 12 Kurse wurden durchgeführt, 8 waren geplant. Sie werden durch Vermittlung des TP zum Teil schon ohne EQUAL-Finanzierung in der Region kopiert. Das Konzept der Jugendtrainings ist im Anhang dargestellt.
- Das **TP Förderung der Ausbildungsbereitschaft** hat sich als Koordinationszentrum für Aktivitäten zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft junger MigrantInnen weiter entwickelt, sein Infopool wird zunehmend genutzt. Das TP zeichnet sich u. a. durch innovative Einbeziehung der jugendlichen Zielgruppe in die Öffentlichkeitsarbeit aus.
- Auch die Fortbildungen für Führungskräfte des **TP Interkulturelle Kompetenz** konnten nach einer Anpassung der Teilnehmerzahlen plangerecht durchgeführt werden.

Entwicklung der EP als Netzwerk

Aus der Diskussion um Gewichtung und Hierarchie ihrer Ziele und das passende Evaluationskonzept ist die EP gestärkt hervorgegangen. Das Netzwerk der operativen Partner hat sich konsolidiert. Die Werkstatt Frankfurt ist zum 30.06.03 als operativer Partner ausgeschieden, unterstützt die EP aber weiterhin als Partner für die Durchführung von Deutschkursen.

Die arbeitsmarktpolitischen Umstrukturierungen betreffen alle operativen Partner der EP. Insbesondere Bildungsträger waren durch die Vergabepaxis der Bundesanstalt für Arbeit und die Einsparungen

im Umschulungsbereich existenziell bedroht. Bei unserem Partner berami führte der Wegfall der Zielgruppenförderung zur Einleitung des Insolvenzverfahrens. Mit dem zum 01.04.04 neu gegründeten Verein berami Berufliche Bildung e.V. wurde eine neue Struktur zur Weiterführung der verbliebenen Projekte geschaffen.

Die Kooperation der Teilprojekte mit den strategischen Partnern läuft – wenn auch unterschiedlich intensiv – gut.

Öffentliche Aktivitäten der EP

29.09.03: „Nahaufnahme: Migrantinnen und Migranten. Die Auswirkungen der aktuellen Arbeitsmarktreform.“

Anlass für die Veranstaltung war die Sorge der Entwicklungspartner, dass mit der Arbeitsmarktreform, z. B. durch den Wegfall der Zielgruppenförderung, der Zugang für MigrantInnen zu Qualifizierungsmaßnahmen erschwert wird und sich die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit verfestigt. Die Veranstaltung richtete sich an die Partnergesellschaften und die strategischen Partner.

Nach einem Eingangsreferat von Dr. Wolfgang Klems (Regionaldirektion Hessen, damals noch Landesarbeitsamt Hessen) zum Stand der Umsetzung von Hartz I und II fand eine Podiumsdiskussion statt, an der sich der Direktor des Arbeitsamtes Frankfurt, Vertreter des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung, der Türkischen Gemeinde in Deutschland und eine Geschäftsführerin von berami beteiligten.

An der Veranstaltung nahmen 40 Menschen teil.

03.11.03: „EQUAL – Impulse für die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen – Innovative Projekte in Südhessen stellen sich vor“.

Diese Veranstaltung wurde gemeinsam mit den Entwicklungspartnerschaften Exzept (Existenzgründung) und PIQUASSO (Qualifizierung im Sicherheitsdienst) konzipiert und durchgeführt und bot zwei weiteren ein Forum für die Präsentation ihrer Projekte und von Arbeitsergebnissen. Der Anspruch, mit der Veranstaltung die Vielfalt des EQUAL-Programms und die konkrete Umsetzung von Querschnittsthemen zu veranschaulichen, wurde gut eingelöst. Das TP „Förderung der Ausbildungsbereitschaft“ präsentierte sein Projekt sehr lebendig und eindrucksvoll, indem es Kooperationspartner und „Multiplikatoren“ (ehrenamtlich tätige Migranten) und vor allem Jugendliche selbst zu Wort kommen ließ. Die Tagungsdokumentation kann von der Website geladen werden: www.mare-equal.de

An der Veranstaltung nahmen 90 Menschen teil.

Über diese Veranstaltung berichte auch die Lokalpresse (FAZ und FR).

Was die **Berichterstattung in der Lokalpresse** insgesamt angeht, gelang es vor allem die Presse zur Berichterstattung über Aktivitäten der Teilprojekte, die sich unmittelbar an MigrantInnen wenden, zu gewinnen. Der Pressespiegel des TP Förderung der Ausbildungsbereitschaft ist mittlerweile dauermendick (zur Öffentlichkeitsarbeit des TP s. auch S. 10)

Die **Website** www.mare-equal.de wurde weiter gefüllt, unter Aktuelles befinden sich Presseberichte und Dokumente als Download.

Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von jugendlichen Migranten und Migrantinnen

Projektleitung: Lisa Fortunato, Vicky Pompizzi – CGIL-Bildungswerk, Frankfurt

Ziele des Teilprojekts – Motto: Ausbildung lohnt sich

- Aufbau eines Entwicklungs- und Koordinationszentrums für Aktivitäten zur Anhebung der Ausbildungsbereitschaft
- Durchführung von Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen für Eltern, Jugendliche an Schulen und in Jugendeinrichtungen.
- Aufbau eines Multiplikator/innennetzwerkes
- Öffentlichkeitsarbeit, flankierende Werbekampagne, an deren Konzeption und Produktion junge MigrantInnen beteiligt werden sollen.

Die genannten Ziele verstehen sich nicht als chronologisch abzuarbeitende Teilziele, sondern stehen in einem inneren Zusammenhang, bedingen und ergänzen sich gegenseitig. So setzt die gezielte Ansprache der jugendlichen Migranten und ihrer Eltern voraus, dass das TP Schulen und Träger der Jugendberufshilfe als Kooperationspartner bzw. Multiplikatoren gewinnt und/oder ausländische Vereine mit einbezieht. Je größer die Nachfrage nach Informationsveranstaltungen wird, um so dringender wird der Bedarf an Multiplikatoren bzw. deren Qualifizierung, die auf diesen Veranstaltungen die Ausbildungsbotschaft in Kooperation und unter Anleitung des Teilprojektes vertreten.

Ein gelungenes Beispiel für die Verknüpfung verschiedener Ziele ist auch die Arbeit mit Schülern, die über die Erstellung eines Magazins zum Thema Ausbildung selbst zu Experten und Werbebotschaftern werden. Mit der Verbreitung des mehrsprachigen Magazins (Auflage 7.500) an Schulen, Eltern und über die Berichterstattung in der lokalen Presse wird eine breite Öffentlichkeit erreicht.

Erreichen der angestrebten Ziele: Umsetzung

1. Aufbau eines Entwicklungs- und Koordinationszentrums

Die Breitenwirkung des Projekts führt zu zahlreichen Anfragen von Eltern und Jugendlichen, aber auch von Schulen, Jugendzentren, Verwaltungen und Ausländerbeiräten. Das Projekt wird als Info-pool für Fragen rund um das Thema Ausbildung genutzt. Die Zusammenstellung und Pflege der Informationen und die Beantwortung der Anfragen bindet immer mehr Zeit.

Institutionen werden u. a. bei der Planung und Durchführung von Infoveranstaltungen beraten und mit Informationen, Adressen und Kontaktmöglichkeiten bedient. Nach Berufsbildungsmessen rufen viele Eltern und Jugendliche an.

Die Wertschätzung des Projekts und des Projektpartners CGIL-Bildungswerk in der Fachöffentlichkeit drückte sich auch in einer Anfrage des Landespräventionsrates (Sachverständigenkommission der Hessischen Landesregierung) aus, am 06.05.04 auf der Tagung „Gemeinsam gegen Extremismus – interkulturelles Miteinander“ zum Thema Aufbau von Netzwerken für und mit Migranten zu referieren.

2. Durchführung von Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen

Im ersten Projektjahr lag der Schwerpunkt darin, in Kooperation mit Schulen und Migrantenvereinen Eltern in muttersprachlichen Veranstaltungen über das deutsche Ausbildungssystem zu informieren. Die Erfahrungen wurden ausgewertet und in der Multiplikatorenschulung berücksichtigt. Im Herbst 2004 wird ein Leitfaden für Schulen zur Gestaltung von Informationsabenden zum Thema Ausbildung für Migranteneltern herausgegeben. Der Leitfaden soll Schulen dabei unterstützen, selbständig und unter Einsatz der von dem Projekt geschulten Multiplikatoren Elternabende durchzuführen.

Schüler wurden im Berichtszeitraum Juni 2003 bis Mai 2004 vor allem über Berufsbildungs- und Berufsinformationsmessen angesprochen (Frankfurt, Kreis Offenbach, Schillerschule Offenbach). An der Bachschule in Offenbach bestritt das Projekt eine Arbeitsgruppe (Ausbildungsplätze – Mangelware!?) der Schulprojektwoche.

3. Aufbau eines Multiplikatorennetzwerks

Mit dem Multiplikatorennetzwerk, das Schulen, Vereine etc. zur Ansprache von jugendlichen Migranten und Eltern nutzen können, soll die Nachhaltigkeit des Projekts gesichert werden.

Als Multiplikatoren kommen Fachkräfte in Frage, die aufgrund ihrer beruflichen Funktion als LehrerIn, MitarbeiterIn in der Jugendberufshilfe etc. die Ausbildungschancen von Jugendliche mit Migrationshintergrund mit beeinflussen können, MuttersprachenlehrerInnen, aber auch beruflich erfolgreiche MigrantInnen, die sich aufgrund ihrer Vorbildfunktion hervorragend für die Vermittlung der Ausbildungsbotschaft eignen.

In zwei Multiplikatorenschulungen wurden 23 InteressentInnen ausgebildet (16 Frauen, 7 Männer). Die viertägige Fortbildung schult die Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Elternabenden, Infotreffen usw. Nach der Auswertung des ersten Schulungsdurchgangs wurde die Konzeption modifiziert und die Vermittlung von Moderations- und Gesprächsführungstechniken erhöht. Mittlerweile stehen dem Projekt 10 Multiplikatoren zur Verfügung, die selbständig Aufträge übernehmen und von Institutionen über das Projekt angefordert werden können.

4. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes zeichnet sich durch pfiffige Aktionen und kontinuierliche Kontaktpflege zur Medienlandschaft aus. Die Berichterstattung ist gut, insbesondere auch in italienischen und türkischen Zeitungen (z. B. Corriere della sera, Hürriyet oder auch dem regionalen türkischen Anzeigenblatt „Toplum“).

Eine große Breitenwirkung wurde durch die Teilnahme an der Berufsbildungsmesse in Frankfurt erreicht. Der Stand des Teilprojekts – im Zelt der IHK – war zentral platziert, Attraktionen wie der Bull-Riding-Wettbewerb mit interessanten Preisen sorgten für zusätzliche Aufmerksamkeit. 600 Jugendliche haben an dem Wettbewerb und einer Befragung zum Thema Ausbildung teilgenommen, zusätzlich ca. 300 informierten sich am Stand. Die Preise waren:

1. Preis: Teilnahme am Ironman Germany Triathlon in Frankfurt
2. Preis: Trikot mit Originalunterschriften der Spieler der Eintracht Frankfurt, zwei Tickets für Heimspiel der Eintracht
3. – 7. Preis: Bewerbungstraining bei Wirtschaftsjuvenen Frankfurt, Handwerksjuvenen Frankfurt,

*DAK Frankfurt***8. – 43. Preis: Schnuppertag in einem Unternehmen (25 Betriebe wurden dafür gewonnen)**

Alle PreisträgerInnen erhielten ein MARE-T-Shirt mit der Aufschrift „ausbildung macht fit“. Bei der Akquise der Schnuppertage und Bewerbungstrainings wurde bei Unternehmen für die Einstellung von jugendlichen Migranten als Auszubildende geworben, als PreisträgerInnen erhielten SchülerInnen Gelegenheit, in Betriebe und Berufe reinzuschnuppern, z. B. beim Hessischen Rundfunk oder der FAZ, zu denen sie sonst keinen Zugang haben.

Auch die Projektpräsentation auf dem Offenbacher Aktionstag im Rahmen der bundesweiten Initiative des Bundeswirtschaftsministers Clement „Teamarbeit für Deutschland“ im Offenbacher Capitol wurde für eine jugendgemäße Ansprache mit Preisen genutzt. Der 1. Preis war hier ein Tag mit dem Offenbacher Oberbürgermeister Grandke, über den die Lokalpresse berichtete. Mit der Verleihung des 2. Preises – einem Trikot der Offenbacher Kickers – wurden 5.000 Zuschauer über das Projekt informiert, da er bei einem Spiel der Kickers überreicht wurde.

Give-Aways

Neben den schon erwähnten MARE-T-Shirts werden Kugelschreiber (mit italienischem, türkischen und deutschen Aufdruck) und Schreibblöcke (mit wichtigen Hinweisen auf Internet-Adressen und Telefonnummern der Berufsberatung) an Jugendliche, die mit dem Projekt zusammenarbeiten, verteilt.

Einbindung Jugendlicher in die Öffentlichkeitsarbeit

Die schon im Vorjahr erfolgreiche und öffentlichkeitswirksame Arbeit mit der AG-Wegweiser wurde fortgesetzt. In dieser AG werden schulübergreifend (Mathilden-, Bach- und Edith-Stein-Schule in Offenbach) ca. 20 Jugendliche darin angeleitet, ein zweimal jährlich erscheinendes Magazin zu Fragen um den Übergang Schule-Beruf mit eigenen Erfahrungsberichten, Recherchen und Artikeln zu erstellen. Im Januar 2004 erschien die zweite Ausgabe des Magazins „Abenteuer Ausbildung“ in deutscher, italienischer und türkischer Sprache. Die Jugendliche bearbeiten das Thema „Mein Betriebspraktikum“ mit Interviews mit Ausbildern und Berufsberatern, eigenen Praktikumsberichten, Tipps zum Bewerbungsschreiben etc. Das Magazin umfasst 16 Seiten und ist professionell, farbig und mit vielen Fotos gestaltet. Das Magazin wird an den beteiligten Schulen, auf Veranstaltungen und auf Anfrage verteilt.

Auch die zweite Ausgabe des Magazins wurde bei einem Pressetermin unter Schirmherrschaft von Oberbürgermeister Grandke vorgestellt, Offenbach Post, FAZ und FR sowie Toplum berichteten.

Aktivitäten an Schulen, in Verwaltungen und Vereinen

Datum	Art der Veranstaltung	Ort	Zielgruppe
27.08.02	Präsentation des Projektes auf Gesamtkonferenz	Heinrich-Mann-Schule, Dietzenbach	Schulleitung, LehrerInnen
September 2002	Informationsveranstaltung für italienische Eltern „Weiterführende Schulen und Berufsausbildung“	Missione Cattolica Italiana, Dreieich	Eltern
25.10.02	Beteiligung am Internationaler Elternabend	Johannes-Gutenberg-Schule, Hainburg	Eltern

25.10.02	Präsentation des Projektes auf Gesamtkonferenz	Bachschule, Offenbach	Schulleiter, Lehrer/innen
05.11.02	Sensibilisierungsveranstaltung für Stufenkonferenz (7. – 9.Kl.) und muttersprachliche Lehrer/innen und/oder Verwaltung	Mathildenschule u. Edith-Stein-Schule, Offenbach	Lehrer/innen, Verwaltung
22.11.02	Informationsveranstaltung für italienische Eltern „Weiterführende Schulen und Berufsausbildung“	Missione Cattolica Italiana, Offenbach	Eltern
26.11.02	Präsentation des Projektes bei Veranstaltung mit Migrant/innenvereinen im Kreis Offenbach	Kreishaus, Dietzenbach	Multiplikator- Innen
10.12.02	Informationsveranstaltung für türkische Eltern „Weiterführende Schulen“	Mathildenschule, Offenbach	Eltern
21.01.03	Beteiligung an der jahrgangsübergreifenden Schulveranstaltung für Eltern „Weiterführende Schulen“	Mathildenschule und Theodor- Heuss-Schule, Offenbach	Eltern
28.01.03	Informationsveranstaltung für italienische Eltern „Weiterführende Schulen und Berufsausbildung“	Mathildenschule, Offenbach	Eltern
01.02.03	Workshop „Schlüsselqualifizierung“ für Real- bzw. Hauptschulklassen	Bachschule, Offenbach	SchülerInnen
19.02.03	Präsentation des Projektes auf Gesamtkonferenz	Schillerschule, Offenbach	Schulleitung, LehrerInnen
26.02.03	Beteiligung am Internationalen Elternabend mit Arbeitsamt und Berufsschule	Ludwig-Dern- Schule, Offenbach	Eltern
02.03.03	Workshop „Abenteuer Ausbildung“	Bachschule, Offenbach	SchülerInnen
08.03.03	Auftaktveranstaltung für die ital.Vereinsmitglieder des Clubs Sardo mit zwei Stadtverordneten.	Frankfurt	Eltern, SchülerInnen
19.03.03	Bundestagspräsident Thierse besucht AG Wegweiser	Erich-Kästner- Schule, Offenbach	SchülerInnen
19.03.03	Referat auf Jahreshauptversammlung AK „Schulen mit hohem Zuwandereranteil“ mit ca. 40 Schulleiter/innen	Bonifatiuschule, Frankfurt	Schulleiter/ innen aus Hessen
20.03.03	Präsentation des Projektes beim Ausländerbeirat Mühlheim	Rathaus, Mühlheim	Multiplikator- Innen
12.05.03	Durchführung eines Workshops zur Kooperation am Pädagogischen Tag der Schillerschule	Schillerschule	LehrerInnen
26.05.03	Projektvorstellung auf Gesamtkonferenz	Sophienschule, Frankfurt	LehrerInnen
02.06. – 06.06.03	Durchführung einer AG „Ausbildungsplätze – Mangelware!“ an der Schul-Projektwoche	Bachschule, Offenbach	SchülerInnen
Frühjahr 2003	20stündiger Workshop „Praktikumsvorbereitung“	Mathildenschule, Offenbach	SchülerInnen
10.10.03	Infostand auf Berufsinformationsmesse	Schillerschule, Offenbach	SchülerInnen; Eltern
11.11.03	Präsentation des Projektes bei den Ausländerbeiräten im Kreis	Kreishaus, Dietzenbach	Multiplikator- Innen
26.11.03	Projektvorstellung auf Sitzung „Integrationsbeirat Main-Taunus“	Kreishaus, Main- Taunus-Kreis	Multiplikator- Innen, Verwaltung

09.12.03	Präsentation des Projekts in der Facharbeitsgemeinschaft Jugendberufshilfe	Wiesbaden	Fachkräfte im MTK
Juli 2003 bis Mai 2004	2 MultiplikatorInnenschulungen	Frankfurt	MultiplikatorInnen, Vereinsmitglieder

Öffentliche Aktionen, Veranstaltungen

Datum	Art der Veranstaltung	Ort	Zielgruppe
29.10.02	Teilprojekt-Auftaktveranstaltung Podiumdiskussion „Ausbildung lohnt sich“.	Ökohaus, Frankfurt	Öffentlichkeit, Fachkräfte
23.01.03	Berufsinformationsbörse	Bürgerhaus, Dietzenbach	Eltern SchülerInnen
März 03	Übergabe der M.A.R.E.-Trikot an Partner-Mannschaft TSV-Umutspor + Spiel gegen FSV Frankfurt	Frankfurt	SchülerInnen Öffentlichkeit
28.03.03	Auftaktveranstaltung mit TELB für türkische UnternehmerInnen, Vereine	Türkisches Kulturhaus, Frankfurt	Eltern, Vereine, Unternehmen, Öffentlichkeit
Apr 03	Eröffnung der Plakataktion	Sophienschule, Frankfurt	SchülerInnen Öffentlichkeit
25. – 27. 06.2003	Beteiligung an der Berufsbildungsmesse der IHK FFM mit Bull-Riding-Wettbewerb und Fragebogen und Präsentation des Projektes	Frankfurt	SchülerInnen, Fachöffentlichkeit
10.10.03	Präsentation des Projektes und Aktionen der AG Wegweiser beim Aktionstag von „Teamarbeit für Deutschland – Gemeinsam gegen die Arbeitslosigkeit“ mit dem Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement	Capitol, Offenbach	MultiplikatorInnen, Fachpersonal
03.11.03	Vorstellung der Projektarbeit mit Kooperationspartner auf der Veranstaltung „EQUAL – Impulse für die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen“	Römer, Frankfurt	Verwaltung, Fachkräfte
Dez 03	Übergabe 1. Preis (der BBM) Eintracht-Trikot und Freundschaftsspiel der EQUAL-MARE-Partnermannschaft TSV-Umutspor gegen Eintracht FFM (B-Jugend)	Frankfurt	SchülerInnen Öffentlichkeit
26.01.04 – 08.02.04	Beteiligung am Lernfest Gallus	Frankfurt	LehrerInnen SchülerInnen, Eltern
07.02.04	Ausrichtung des EQUAL-MARE-Fussballturnier	Dietzenbach	MultiplikatorInnen, Eltern, Jugendliche
Frühjahr 2004	Produktion + Senden Hörspot	Hit Radio FFH, Frankfurt	SchülerInnen und Eltern, hessenweit
06.05.2004	Vortrag über den Aufbau von Netzwerken auf Veranstaltung des Hessischen Landespräventionsrats	Verwaltungsfachhochschule, Frankfurt	Fachkräfte, Institutionen, Präventionsräte hessenweit

Integrierte Ansätze des Fallmanagements

Gesamtprojektleitung: Martin Wagner ab September 2003, GOAB

Projektmitarbeiterin: Eva Müller-Straube, GOAB GmbH

Projektmitarbeiterin: Dagmar Recht-Schön, Selbsthilfe im Taunus (SiT)

Nach dem Ausscheiden der Werkstatt Frankfurt aus der Projektleitung wurde das Teilprojekt von einer dafür gegründeten Task Force, bestehend aus VertreterInnen der vier beteiligten Gebietskörperschaften und der Geschäftsführerin, konzeptionell und organisatorisch neu strukturiert. Das TP wurde stärker als Integrationsprojekt akzentuiert und neben den in die Breite wirkenden Fortbildungen für Fachkräfte wurden Bedingungen für die exemplarische Erprobung neuer Instrumente in der individuellen Integrationsplanung geschaffen.

Das Projektteam besteht aus einer Projektleitung, die in enger Kooperation und Abstimmung mit der Task Force arbeitet, und zwei sogenannten Migrationsbeauftragten, die in ihren Gesellschaften – SiT und GOAB – in der Beratung und Vermittlung eingesetzt sind und dort migrationsspezifische Elemente bzw. Instrumente entwickeln und erproben sollen.

Stand der Zielerreichung

Ziel des TP „Integrierte Ansätze des Fallmanagements“ ist es, migrationsspezifische Elemente im Rahmen von Fallmanagement bzw. Beratungs- und Vermittlungsprozessen zu entwickeln, zu erproben und zu fördern, um den Beratungs- und Integrationsprozess für MigrantInnen zu optimieren.

Dieses Ziel verfolgt das Projekt

- durch Weiterbildung von Fachkräften in Trainings, Coaching- und Transferprozessen.
Die Zielgruppe ist hierbei:
Fachkräfte der Sozialverwaltung mit Aufgaben zu „Hilfe zur Arbeit“, Verwaltungsfachkräfte der wirtschaftlichen Sozialhilfe, Fachkräfte des ASD, Fachkräfte des Arbeitsamtes und der kommunal beauftragten Beschäftigungsträger / Vermittlungsagenturen
- durch die Auswertung von Prozessabläufen und die Entwicklung, Erprobung, Dokumentation von migrationsspezifischen Elementen und Instrumenten in konkreten Beratungs- und Vermittlungsprozessen von MigrantInnen durch Migrationsbeauftragte
Die Zielgruppe ist hierbei:
MigrantInnen und Beschäftigte in Maßnahmen der Beschäftigung / Qualifizierung, Ausbildung und Beratung / Orientierung / Vermittlung
- durch die Dokumentation der Ergebnisse und exemplarische Implementierung einzelner Elemente bzw. Instrumente in Regelabläufe und Qualifizierungen
Zielgruppe: Fachkräfte, die „Regelprozesse“ durchführen (s.o.)

Zielgruppe Fachkräfte:

Mit Neustart im September 2003 wurde bis Mai 2004 für knapp 60 Teilnehmern ein dreitägiges **Training zur Interkulturellen Kompetenz** mit dem Schwerpunkt der interkulturellen Sensibilisierung durchgeführt.

So konnte bei Fachkräften die an einigen Stellen vorhandene Vorstellung einer nicht zielgruppenorientierten undifferenzierten „wir behandeln alle gleich“-Strategie zugunsten eines differenzierenden Blicks aufgebrochen und somit die Differenz und die Vielfalt als Voraussetzung für eine Optimierung der Beratungs- und Vermittlungsarbeit gelegt werden.

Die Trainings bilden eine Basis zur Interkulturellen Sensibilisierung, auf die in weiteren Fortbildungsmodulen aufgebaut werden kann. Die beabsichtigte Vertiefung und Anwendung Interkultureller Kompetenz auf die Prozessschritte des Fallmanagements konnte in dem Fortbildungsangebot nicht weiter verfolgt werden, da im Zuge der anstehenden Umstrukturierung im Rahmen von Hartz IV die Zielgruppe – also die zukünftigen Fallmanager – von den Kommunen nicht namentlich benannt werden konnten.

Mit der Durchführung von „**Dialog-Workshops**“ in Kooperation mit Migrant*innenorganisationen und -vertreter*innen wurde eine neue Veranstaltungsform entwickelt. Ziel der Dialog-Workshops ist es, neben „Info-Spots“ zu Themenstellungen der jeweiligen Kultur Selbst- und Fremdbilder in Fluss zu bringen und einen Dialog mit Migrant*innen außerhalb der beruflichen Alltagspraxis zu ermöglichen. Damit können vorhandene Fremdbilder und auch notwendige Stereotypisierungen relativiert und personalisiert werden. Dies hat allerdings zur Konsequenz, dass vorhandene oder gewünschte Eindeutigkeiten wieder aufgelöst werden.

Im Januar dieses Jahres fand ein erster sogenannter „Special culture Dialog-Workshop“ zur „Türkischen Migration und Kultur“ statt. Es nahmen 27 deutsche Fachkräfte und 8 Bürger*innen türkischer Abstammung teil. Im Mai fand ein zweiter Dialog-Workshop zum Thema: „Roma in Deutschland“ statt, an dem ca. 29 Fachkräfte und 8 Roma unterschiedlicher Nationalitäten teilnahmen. Beide Workshops waren sehr gut besucht und wurden sehr positiv bewertet, besonders die Dialogmöglichkeiten mit Personen der betreffenden Migrant*innenkultur.

Weitere Dialog-Workshops zur Migration und Kultur von Russlanddeutschen und zur Marokkanischen / arabischen Migration und Kultur sind geplant.

Die dezentral angebotene **Fortbildung Migration und Recht** erfreut sich hoher Nachfrage und wird nach dem Kreis Offenbach auch in Frankfurt und Offenbach angeboten.

Durch eine flexible Planung von Themenstellung und Zielgruppen wird den Unsicherheiten in den Prozessen der Umstrukturierung aufgrund der Umsetzung von Hartz IV Rechnung getragen.

Teilnehmer September 2003 bis Mai 2004

Kurs	Teilnehmer				
	Ffm	OF	KRO F	MTK	Gesamt
Interkulturelle Kompetenz 14./15. + 22.10.03	0	5	1	4	10
Interkulturelle Kompetenz 16./17.10. + 10.11.03	0	5	3	7	15
Interkulturelle Kompetenz 4./5. + 26.11.03	1	6	5	4	16
Dialog-Workshop Türkei 22.01.04	18	6	9	9	42
Beratungskompetenz 16. + 17.02.04	11	0	5	1	17
Interkulturelle Kompetenz 2./3. + 30.03.04	8	2	4	3	17
Migration und Recht 17.03.04			27		27
Dialog-Workshop Roma 13.05.04	11	5	12	1	29
Summe	49	29	66	29	173

Teilnehmer gesamt 2002 – Mai 2004

	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
2002 – 2003 (alte Projektleitung)	42	8	15	33	98
2003 – 2004 (neue Projektleitung)	49	29	66	29	173
Summe	91	37	81	62	271
% Anteil	28	17	38,15	17	100

Migrathek:

In den Fortbildungen wurde deutlich, dass die Kenntnis über umfangreiches Material, das es zu Migration und Interkulturellen Themen usw. gibt, sehr wenig verbreitet ist und dass einzelne Organisationseinheiten in den seltensten Fällen solches Material für Ihre Mitarbeiter vorhalten.

Es wurden deshalb FortbildungsteilnehmerInnen motiviert (Infobrief in der Anlage), sich als Kontaktperson für den Aufbau einer Migrathek – d. h. eine Info- und Ansprechstelle für Informationen zu Themenbereichen, die bezogen auf die Zielgruppe MigrantInnen von Bedeutung sind – zur Verfügung zu stellen. Das Interesse war groß und es meldeten sich spontan 7 Fachkräfte als Ansprechpartner für ihre Organisationseinheit. Bei den zusammenzustellenden Materialien, die den Migrathek-Verantwortlichen zur Verfügung gestellt werden, soll nicht nur Fachliteratur berücksichtigt werden, sondern auch Belletristik, Spielfilm-Videos usw., die in anderer Weise einen Zugang zu dem Thema eröffnen.

Zielgruppe MigrantInnen:

Im November 2003 wurden die Migrationsbeauftragten vom Projektleiter in einem Projektteam zusammengeführt und die Entwicklung und Erprobung von migrationsspezifischen Elementen bzw. Instrumenten in der Beratungsarbeit quasi in der Rolle von „Entwicklungslaboren“ vereinbart.

An folgenden Elementen wurde und wird u. a. gearbeitet:

Gruppenberatung in Workshops

Ziel dieser Workshops ist es,

- gemeinsam Erwartungen zu klären,
- die Perspektive zu verändern: weg von Misserfolgen, hin zu Ressourcen und Potentialen, (Empowerment)
- sich gegenseitig zu unterstützen bei der Arbeitsplatzsuche

Bei der SiT wurden 14 Workshops mit 151 Teilnehmern durchgeführt. Das Angebot richtete sich an Arbeitslose, die nach drei Monaten Betreuung im Jobcenter des Main-Taunus-Kreises von diesem nicht in Arbeit vermittelt werden konnte. Die Teilnahme an den Workshops war freiwillig, die Teilnahmequote – 70% der Angesprochenen – relativ hoch. Zwischen den eintägigen Workshops erhielten die TeilnehmerInnen Arbeitsaufträge (z. B. freie Stelle aufspüren), als Hilfestellung bei der Arbeitsplatzsuche wurden Einzelgespräche und Gesprächskurse mit einer Deutschlehrerin angeboten, in dem z. B. Telefonieren, Verstehen von Arbeitsverträgen trainiert wurden. Auch wenn die Evaluation der Workshops noch nicht abgeschlossen ist, kann festgehalten werden, dass Gruppenberatungen, die es schaffen, das Knowhow der einzelnen TeilnehmerInnen für die Gruppe nutzbar zu machen, motivierend wirken.

Internet-Recherche in Kleingruppen

Die motivierende Funktion der gegenseitigen Unterstützung von arbeitslosen MigrantInnen untereinander wird auch von der GOAB mit dem Angebot gemeinsamer Internet-Recherche genutzt. In Kleingruppen bis zu drei Personen suchen TeilnehmerInnen im Internet nach freien Stellen, helfen sich gegenseitig beim Verstehen der Stellenanforderungen und bei der Überlegung, ob die Anforderungen erfüllt werden können. Die Migrationsbeauftragte greift bei Bedarf während der Recherche unterstützend ein und stellt zum Teil auch den Kontakt zu dem personalsuchenden Unternehmen her. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass die gemeinsame Suche es den teilnehmenden MigrantInnen erleichtert, die aktuellen Konditionen auf dem Arbeitsmarkt besser zu verstehen, wenn sie durch die konkreten Erfahrungen anderer illustriert werden, und die eigenen Kompetenzen realistischer einzuschätzen.

Culture guides

Personen aus der Klientengruppe sollen als ehrenamtliche Culture guides die Rolle eines Mittlers zu den Klienten aus dem eigenen Kulturkreis übernehmen. Aufgrund besseren Wissens um kulturelle Hintergründe und größerer Nähe zu den Nöten der Klienten entsteht eine höhere Akzeptanz, die motivationsfördernd wirkt. Zur Zeit wird dazu ein Konzept entwickelt.

Kompetenzbilanz

In einem strukturierten Ablauf werden mit den MigrantInnen Kompetenzen und Ressourcen, die nicht formal durch Zeugnisse bzw. Abschlüsse nachgewiesen werden können, aus der eigenen Biographie herausgearbeitet.

Innovative Aspekte und Mainstreaming

- Dem Projekt ist es gelungen, das Thema Interkulturelle Sensibilisierung und Interkulturelle Kompetenz als wichtige Qualität der Selbst- und Sozialkompetenz bei Fachkräften und beteiligten Organisationen bewusst zu machen.
- Mit der Durchführung von „Dialog-Workshops“ wurde eine neue Veranstaltungsform entwickelt, die – bezogen auf die Migrantenkultur – informative Kurzbeiträge mit der Organisation eines Dialogs zwischen Bürgern mit Migrationshintergrund und Fachkräften verbindet.
- „Migratheken“ helfen Fachkräften, sich zu „Informationsfachleuten“ zu entwickeln.
- Die „Elemente aus den Entwicklungslaboren: Gruppenberatung in Workshops, Culture guides, Kompetenzbilanz, u. a. können nach Erprobung und Auswertung in Regelabläufe übernommen werden.

Über Transfer-Workshops wird versucht, migrationsspezifische Elemente in Regelprozesse zu überführen. Im Berichtszeitraum fanden drei Transfer-Workshops statt, zwei im Zentrum für Beratung und Vermittlung in Offenbach und einer im Main-Taunus-Kreis. Der Personalbogen, der im Offenbacher System der Hilfe zur Arbeit als Basis für die Hilfeplanung von allen Kooperationspartnern der Stadt verwendet wird, wurde so überarbeitet, dass die Lebenssituation von MigrantInnen besser erfasst werden kann. Neben den Standardfrage nach Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis und Niveau der Deutschkenntnisse wird nach dem Zuwanderungsgrund gefragt, nach dem Verlauf des Erwerbs der deutschen Sprache, nach dem Status im Herkunftsland und der Bedeutung der Religion (in Hinblick auf Hemmnisse bei der Arbeitsvermittlung).

Die Erfahrungen des TP fließen auf Bundesebene durch die aktive Teilnahme der Leiterin der Hilfe zur Arbeit der Stadt Offenbach und der Geschäftsführerin der EP an der entsprechenden Expertenrunde in die Qualitätsstandards für die Fortbildung zu Fallmanagern ein.

Ausbildung und Ausbildungscoaching

Projektleitung

für die Zielgruppe Fachkräfte: Ute Pfister, Berufsbildungszentrum des Internationalen Bundes (IB)

für die Zielgruppe Jugendliche: Petra Lölkes, Gesellschaft für Jugendbeschäftigung (gjb)

Ziele

Ziel dieses Teilprojekts ist es, Unterstützungsstrukturen für und mit jugendlichen MigrantInnen zu optimieren bzw. zu schaffen oder bestehende Strukturen und Angebote besser zu verzahnen, um so zur Verbesserung der Integration ausländischer Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beizutragen und Ausbildungserfolge zu sichern.

Die Zielgruppen des Teilprojekts sind arbeitslose jugendliche MigrantInnen und die für sie zuständigen Fachkräfte in der Jugendberufshilfe und den Jugendagenturen, die von den Arbeitsagenturen und von den Kommunen Frankfurt und Offenbach betrieben werden. Ursprünglich war geplant, eine Leistungskette von der Beratung über die Vermittlung in eine Ausbildung bis zur Begleitung bzw. zum Coaching (daher auch der Name des Teilprojekts) der Jugendlichen am Ausbildungsplatz in Kooperation mit den Unternehmen zu organisieren, die der Besonderheit der Zielgruppe Rechnung trägt. Das Teilprojekt wollte zur Unterstützung dieses Prozesses Fortbildungs- und Trainingsangebote sowohl für Fachkräfte als auch speziell für die Jugendlichen durchführen, die von diesen Fachkräften beraten und betreut werden. Diese enge Verknüpfung ließ sich jedoch aus organisatorischen Gründen nur schwer realisieren. Außerdem schien es aus pädagogischen Gründen sinnvoller, mit schon bestehenden Gruppen von Jugendlichen zu arbeiten.

Das Teilprojekt hat sich mit diesem Dilemma an die Lenkungsgruppe gewandt und den Auftrag erhalten, Kompetenztrainings, insbesondere für MigrantInnengruppen in den Arbeitslosen- bzw. BGJ-Klassen zu entwickeln und zu erproben, für die es sonst keine Förderangebote gibt und denen wenig Chancen auf dem Ausbildungsmarkt eingeräumt werden. Der Aspekt des Coachings während der Ausbildung wurde als Anspruch zwar nicht aufgegeben, nahm aber insgesamt weniger Raum ein als geplant. Die Gründe liegen einerseits darin, dass die Fachkräfte diese Aufgaben (noch) nicht systematisch wahrnehmen. Andererseits führt die äußerst angespannte Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu hohen Fallzahlen und zu einer Verschlechterung der Erfolgsquoten.

Zielgruppe Fachkräfte

Das Fortbildungskonzept für die Fachkräfte wurde mit folgenden Modulen umgesetzt:

- Zweitägiges Training „Interkulturelle Kompetenz“
- Dreitägiges Training „Beratungskompetenz“
- Je ein Tag Vertiefung an Praxisbeispielen in Interkultureller und Beratungskompetenz

Das interkulturelle Training legt den Schwerpunkt auf die Sensibilisierung für eigene und fremde kulturelle Prägungen und Wahrnehmungen und vermittelt mit den von Prof. Hofstede entwickelten Kulturdimensionen Wissen über unterschiedliche Ausprägungsgrade kultureller Wert- und Normenvorstellungen.

Daran schließt sich in relativ kurzem Abstand (ein bis drei Wochen) das Beratungstraining an. Von dem ehrgeizigen Anspruch, in dieser Fortbildung die Themen „Vereinbarungen / Contracting“ und

„Qualitätsstandards“ zu behandeln, musste Abstand genommen werden. Vielmehr stellte sich heraus, dass die Teilnehmenden häufig Information und Belehrung mit Beratung gleichsetzten. Es war also nötig, Grundlagen von Beratungskompetenz zu vermitteln bzw. aufzufrischen. In der Fortbildung wurde besonderer Wert darauf gelegt, systematisch die einzelnen Beratungsschritte (Ankommen / Eröffnung, Erwartungsabgleich, Vereinbarung, Abschluss / Zusammenfassung) in Bezug auf die Zielgruppe zu erarbeiten und zu trainieren. Am Ende erhielten die TeilnehmerInnen einen Qualitätssicherungsbogen für den Einstieg in das Beratungsgespräch.

Im interkulturellen Coaching geht es vor allem darum, unterschiedliche Kulturdimensionen auf ausgewählte Fälle, die die TeilnehmerInnen aus ihrem Arbeitsumfeld einbringen, anzuwenden. Die Fachkräfte üben hierbei, sich von ihren eigenen kulturellen Prägungen zu lösen und den Fall aus einer anderen Perspektive (Dimension) zu betrachten. Aus diesen Perspektivenwechseln entwickeln sich unterschiedliche Lösungsansätze für den jeweiligen Fall. Im Coaching für Beratungskompetenz geht es um einen Erfahrungsaustausch über die Anwendung der vermittelten Beratungsschritte und -instrumente. Je nach Bedarf erhalten die Teilnehmenden vertiefende theoretische Inputs und Übungsmöglichkeiten.

Mittlerweile sind drei Blöcke abgeschlossen, ein vierter hat begonnen.

Teilnehmerzahlen Block A

Kurs	Teilnehmer				
	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
Interkulturelle Kompetenz, 05.–06.12.02	8	3	1	4	16
Beratungskompetenz, 11.–13.12.02	8	3	1	4	16
Coaching, 13. + 17.02.03	6	3	1	3	13
Praxisanwendung, 24.03.03	5	3	1	2	11
Summe	27	12	4	13	56

Teilnehmerzahlen Block B

Kurs	Teilnehmer				
	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
Interkulturelle Kompetenz, 03.–04.03.03	7	5	3	0	15
Beratungskompetenz, 09.–11.04.03	5	5	3	0	13
Coaching, 16. + 17.06.04	4	3	2	0	9
Praxisanwendung, 07.07.03	3	2	1	0	6
Summe	19	15	9	0	43

Teilnehmerzahlen Block C

Kurs	Teilnehmer				
	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
Interkulturelle Kompetenz, 17.–18.11.03	4	5	4	2	15
Beratungskompetenz, 01.–03.12.03	5	5	3	2	15
Coaching, 12. + 13.01.04	4	3	4	2	13
Praxisanwendung, 02.02.04	5	5	2	2	14
Summe	18	18	13	8	57

Teilnehmerzahlen Block D

Kurs	Teilnehmer				
	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
Interkulturelle Kompetenz, 09.–10.03.04	10	2	5	0	17
Beratungskompetenz, 20.–22.04.04	10	2	5	0	17
Coaching terminiert					
Praxisanwendung terminiert					
Summe	20	4	10	0	34

Konflikttraining

Laufzeit	Teilnehmer				
	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
05.–07.05.	3	4	1	1	9
Summe	3	4	1	1	9

Insgesamt haben 63 Personen an den Fortbildungen für Fachkräfte jeweils mit unterschiedlicher Dauer teilgenommen. Der Rückgang der Teilnehmerzahlen bei den vertiefenden und auf den Praxisbezug ausgerichteten Modulen in Block B ist auf Personalfuktuation zurückzuführen. Von den 63 Personen sind 35 weiblich und 28 männlich.

Resümee und Ausblick der Fortbildungen für Fachkräfte

Die einzelnen Module der Fortbildung wurden mittels eines Seminarbeurteilungsbogens von den Teilnehmenden bewertet. Dabei erhielten die Inhalte zu 31% die Beurteilung „sehr gut“ und zu 57% die Beurteilung „gut“.

Als neues Modul kam das Thema „Konflikt“ hinzu. Dabei ging es um Konflikte, die aus den Widerständen von Jugendlichen gegen die „Zwangsberatung“ in den Jugendagenturen, aber auch aufgrund kultureller Differenzen entstehen.

Bei der Auswertung der Erfahrungen aus den Trainings und Fortbildungen kam die Projektleiterin mit den TrainerInnen überein, dass es gerade in der Beratung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund darauf ankommt, verschiedene Methoden (z. B. indirekte Kommunikation, Einbeziehung Dritter, mehr Visualisierung) einzusetzen. Daran muss das Teilprojekt noch arbeiten. Andererseits ist es wichtig, sich der Grenzen von Beratung bewusst zu sein und die migrations- und jugendspezifische Gestaltung aktivierender Maßnahmen im Blick zu haben.

Effekte der Fortbildungen für Fachkräfte

In nachträglichen Befragungen der Fortbildungsteilnehmer konnte das Teilprojekt feststellen, dass diese das in den Fortbildungen Gelernte in die Praxis einbringen. Sie berichteten, dass die Beratungen strukturierter verliefen, dass Drittpersonen in die Beratung einbezogen wurden und dass das Wissen um die Kulturdimensionen als Erleichterung in der Beratung erlebt wurde.

Genderspezifische Aspekte in der Beratung Jugendlicher mit Migrationshintergrund kommen vor allem im individuellen Beratungsprozess zum Tragen und wurden deshalb nicht explizit thematisiert. Ist jede

Beratung individuell angelegt, wie in diesen Trainings vermittelt, ergeben sich unweigerlich unterschiedliche Herangehensweisen und Fragestellungen bei männlichen und weiblichen MigrantInnen.

Zielgruppe Jugendliche

Das Teilprojekt hat für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz Kompetenztrainings mit dem Titel „Einen Einstieg finden“ konzipiert. Für Jugendliche, die gerade eine Ausbildung begonnen haben, heißen die Trainings „Dran bleiben – drin bleiben“.

Das Innovative an diesen Trainings ist die Verbindung der Berufsorientierung mit Elementen der Erlebnispädagogik. Der ganzheitliche Ansatz erleichtert den jugendlichen Teilnehmenden, aber auch den fachlichen Begleitpersonen, den Blick auf Ressourcen, die sonst nicht wahrgenommen und genutzt werden. Das Konzept und die Erfolgsfaktoren sind im Anhang ab S. 53 dargestellt.

Aufgrund der positiven Erfahrungen werden die Trainings mittlerweile über die ursprüngliche Planung hinaus vor allem von Berufsschulen nachgefragt.

Im nächsten Schritt sollen die Bedingungen eruiert werden, unter denen die Kompetenztrainings in die Regelangebote aufgenommen werden können.

Teilnehmer 2003 – Mai 2004

Kurs	Teilnehmer				
	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
Bildungszentrum des Hess. Handels, Azubi, 07. – 08.04.03	15				15
Berufspraxis plus, 10. – 11.06.03			6		6
Evangelischer Verein für Wohnraumhilfe, 24. – 25.07.03	6				6
BVJ, Brühlwiesenschule, 29. – 30.09.03				11	11
Amt für Arbeitsförderung, Ausbildung statt Sozialhilfe, 01. – 02.09.03		8			8
Lehrerkooperative, 06. – 09.10.03	35				35
BGJ Klingerschule, 08. – 09.12.03	16				16
BGJ August-Bebel-Schule*, 24. – 25.03.04		18			18
Lernwerkstatt Dietzenbach, 17. – 18.03.04			11		11
Azubi August-Bebel-Schule*, 01. – 02.04.04		18			18
BGJ Franz-Böhm-Schule, 26. – 27.04.04	14				14
Lernwerkstatt Dietzenbach, 29. – 30.04.04			7		7
Summe	84	44	26	11	165

* Einzugsbereich: Stadt und Kreis Offenbach

Von 165 Teilnehmenden waren 45 Mädchen und 118 Jungen. Es ist geplant, 2004 ein reines Mädchentraining durchzuführen.

Evaluation der Kompetenztrainings für Jugendliche

Der Erfolg der Jugendseminare wird durch Befragung der Lehrer / Pädagogen der Jugendlichen bezüglich deren Verhaltensänderung ermittelt. Das Gespräch wird anhand eines Leitfragebogens von der Projektleitung geführt. Die folgenden drei Fragen werden den Lehrern gestellt:

1. Wie hat sich die Einstellung der Schüler/innen nach dem Besuch des Seminars verändert?
(Motivation, Selbstwertgefühl, Leistungsbereitschaft)
2. Wie hat sich das Verhalten der Schüler/innen nach dem Seminar verändert?
(Konfliktfähigkeit, Unterstützung von Mitschülern, Kommunikationsbereitschaft)
3. Wie hat sich der Umgang der Schüler/innen untereinander nach dem Seminar verändert?
(Konfliktfreiheit, Soziale Kompetenz, Kommunikation)

Für das Jahr 2003 wurden die begleitenden Fachkräfte der BVJ-Klasse der Brühlwiesenschule im Main-Taunus-Kreis, der Lehrerkooperative Frankfurt und der Klingerschule Frankfurt befragt.

BVJ-Klasse der Brühlwiesenschule im Main-Taunus-Kreis

Da die Klasse erst seit September 2003 zusammenarbeitet, ist eine differenzierte Beurteilung der Lehrer aus Sicht der Lehrer nur eingeschränkt möglich. Das Seminar eröffnete jedoch Möglichkeiten zu intensiven gemeinsamen Erfahrungen.

Einzelne SchülerInnen konnten durch das Jugendseminar ihr Selbstwertgefühl stärken. Motivation und Leistungsbereitschaft (Engagement) konnte bei den meisten TeilnehmernInnen während des Seminars, beobachtet werden. Durch das Seminar hat sich die Zusammenarbeit zwischen LehrerInnen und SchülerInnen verbessert. Die Konfliktfähigkeit Einzelner ist gestiegen insofern, als dass die SchülerInnen sich konstruktiver streiten und besser einigen konnten. Das bessere Kennen Lernen führte zu einem angenehmeren Umgang innerhalb der Klasse und zu einer positiveren Lernatmosphäre. Ebenso hat sich die Kommunikationsbereitschaft in der Klasse durch das Seminar erhöht.

Die Erfahrungen im Seminar wurden als „anstrengend“, aber anregend erlebt.

Jugendliche in der Berufsvorbereitung der Lehrerkooperative in Frankfurt

Aus Sicht der Lehrerkooperative ist es grundsätzlich schwierig, einen direkten kausalen Zusammenhang zwischen dem Seminar und Veränderungen in der Einstellung, dem Verhalten oder dem Umgang der SchülerInnen eindeutig festzustellen. Das Seminar führte allerdings zu einer schnelleren Erkennung von Problemlagen, wodurch relativ schnell tragfähige Arbeitsbündnisse zwischen Jugendlichen und Lehrern geknüpft werden konnte. Bei einigen TeilnehmerInnen konnte eine Erhöhung von Motivation und Leistungsbereitschaft festgestellt werden.

Das Seminar eröffnete in Konfliktsituationen die Möglichkeit auf Vergleichssituationen aus der Trainingssituation zurückzugreifen und Parallelen oder Lösungsoptionen heranzuziehen. Der gruppendynamische Prozess wurde gesteigert.

Das Training mit der Lehrerkooperative wurde auf Wunsch des Trägers in eintägiger Form durchgeführt. Ein mehrtägiges Seminar hätte sicher spürbarere Ergebnisse hervorgerufen, dies wird auch von den Lehrkräften so eingeschätzt.

BGJ-Klasse der Klingerschule in Frankfurt

Sowohl bei der Einstellung als auch bei dem Verhalten der Schüler/innen hat sich aus Sicht der Lehrkräfte nichts verändert. Beim Umgang der SchülerInnen untereinander konnte beobachtet werden,

dass in der Klasse weniger konflikthaft agiert wurde. Alle anderen Umgangsformen haben sich nach Einschätzung der Lehrer nicht verändert. Aus Sicht der Lehrer ist insgesamt die Motivation und Anwesenheit im zweiten Halbjahr geringer geworden, da viele Schüler/innen keine Perspektive für eine Berufsausbildung sehen.

Sprache + IT-Kompetenz

Projektleitung: Sigrid Becker-Feils, berami e.V., Frankfurt am Main
 Andrea Egerer, Gesellschaft für Wirtschaftskunde (gfw), Offenbach am Main

Ziele

Ziele des TP Sprache und IT-Kompetenzen sind:

- die Entwicklung von Deutsch- und IT-Qualifizierungsmaßnahmen, die arbeitsweltbezogen und damit beschäftigungsfördernd oder -sichernd sind. Um dies zu erreichen, werden die Sprachkurse inhaltlich auf die Arbeitssituation zugeschnitten und Arbeitslose mit einem Arbeitspraktikum verknüpft
- Entwicklung eines Ansatzes der integralen Deutsch- und IT-Vermittlung
- Verbesserung der Sprachkenntnisse von Gruppen mit besonderen Arbeitsmarktrisiken
- Verbesserung des Zugangs zu Sprachlernmöglichkeiten für Frauen
- Entwicklung eines in arbeitsfördernde Maßnahmen integrierten Sprachlernkonzeptes
- Erhöhung der Qualifikation des Lehrpersonals

Maßnahmedurchführung im Berichtszeitraum

Die geplanten Maßnahmen Deutsch- und IT-Qualifizierungen für die drei Zielgruppen (SozialhilfeempfängerInnen, Beschäftigte des 2. Arbeitsmarktes, Beschäftigte des 1. Arbeitsmarktes) konnten realisiert werden. Veränderungen wurden z. T. vorgenommen:

- in der Laufzeit: Für die SozialhilfeempfängerInnen werden von berami. nur noch Maßnahmen mit doppelter Laufzeit (ca. 160 UE) durchgeführt, um den Lernerfolg zu verbessern
- Inhaltlich: Für die Beschäftigten im 1. Arbeitsmarkt wurden entsprechend der Nachfrage fast ausschließlich Deutschkurse durchgeführt
- Quantitativ: der überplanmäßigen Nachfrage von Unternehmen in der Altenpflege nach Deutschkursen für ihre MitarbeiterInnen wurde Rechnung getragen (drei Neu- und zwei Altkunden)

Kurse GfW 2002 – Mai 2004

Kurs	Laufzeit	Teilnehmer				
		Ffm	OF	KRO F	MTK	Gesamt
Kombi SHE	04.11. – 15.12.02		12			12
Sprache Beschäftigte	18.09. – 15.11.02		12			12
Kombi Beschäftigte	19.02. – 15.04.		12			12
Kombi SHE	24.03. – 19.05.03		6	6		12
Sprache Beschäftigte	10.06. – 01.08.03		15			15
Deutsch SHE	30.06. – 22.08.03		12			12
Kombi Beschäftigte	02.02. – 09.04.04		13			13
Summe		0	82	6	0	88

Kurse beramí e. V. 2002 – Mai 2004

Kurs	Laufzeit	Teilnehmer				
		Ffm	OF	KRO F	MTK	Gesamt
Deutsch SHE	21.10. – 06.12.02	8				8
Kombi Beschäftigte	07.10. – 29.11.02	12				12
Kombi 1. AM	12.11.02 – 18.02.03	12				12
Deutsch 1. AM	25.02. – 24.06.03	9				9
Kombi SHE	31.03. – 27.06.03	9		2	4	15
Kombi Beschäftigte	24.04. – 26.06.03	12				12
Deutsch 1. AM	03.07. – 22.10.03	13				13
Deutsch 1. AM	02.09. – 20.11.03	14				14
Deutsch 1. AM	02.09. – 20.11.03	12				12
Kombi 1. AM	04.11.03 – 05.02.04	14				14
Kombi Beschäftigte	25.11.03 – 05.02.04	8				8
Deutsch 1. AM	17.02. – 06.05.04	10				10
Kombi Beschäftigte	26.04. – 06.07.04	7				7
Kombi SHE	28.04. – 16.07.04	11				11
Summe		151	0	2	4	157

Legende: SHE = SozialhilfeempfängerInnen
 Beschäftigte = Beschäftigte im 2. Arbeitsmarkt
 1. AM = Mitarbeiterinnen im 1. Arbeitsmarkt
 Kombi = Deutschkurs. kombiniert mit IT

Teilnehmer gesamt 2002 – Mai 2004

	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
Summe	151	82	8	4	245
%-Anteil	61,6	33,5	3,3	1,6	100

Auswertung der beschäftigungsfördernden Auswirkungen der Deutsch- und IT-Kurse

Ausgewertet wurde der Verbleib der TeilnehmerInnen 6 Monate nach Kursende bisher von 6 Kursen (je 2 Kurse für die drei Zielgruppen). Der Verbleib wurde ermittelt durch:

- Schriftliche Anfragen bei den TeilnehmerInnen
- Telefonische / schriftliche Befragung der zuweisenden Stellen
- Telefonische Befragung der Arbeitgeber

Bei den Beschäftigten des 2. Arbeitsmarktes war der Rücklauf zu gering, um Aussagen über die Wirkung der Kurse treffen zu können. Bei der Zielgruppe der SozialhilfeempfängerInnen ist der Rücklauf zwar besser, aber mit 70 bzw. 65 Prozent verhältnismäßig niedrig. Bei beramí wissen wir, dass 39% der Teilnehmenden (bzw. 56% der ausgewerteten Rückläufe) in Arbeit oder Qualifizierung einmündeten. Bei der gfw wurden 53% der Teilnehmenden (bzw. 82% der ausgewerteten Rückläufe) in Arbeit oder Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt.

Verbleib der TeilnehmerInnen

	berami	gfw
Kurs-TeilnehmerInnen	23	17
Rückmeldungen	16	9
in Arbeit im 1. Arbeitsmarkt	2	4
in Arbeit im 2. Arbeitsmarkt	2	3
in Qualifizierungsmaßnahme	5	2
nicht mehr in Deutschland, krank	1	1
Arbeitslos	6	1

Beschäftigte des allgemeinen Arbeitsmarktes

Hier wurde der Verbleib von 19 Teilnehmerinnen aus zwei Altenpflegeeinrichtungen erfragt. 17 waren weiterhin im gleichen Betrieb beschäftigt, eine Teilnehmerin hat den Betrieb gewechselt und eine ist in Mutterschutz.

Ergebnis: keine Teilnehmerin ist arbeitslos

Mit einem von der Evaluatorin entwickelten Fragebogen wurde die Pflegedienstleitung einer Altenpflegeeinrichtung zur Wirkung eines Sprachkurses befragt, in dem 10 von insgesamt 70 Mitarbeiterinnen teilgenommen haben. Ein Effekt war die verbesserte Qualität der Pflegedokumentation, der so hoch bewertet wurde, dass er von der Leitung als Grund für die Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverträge angegeben wurde.

Sozialpädagogische Begleitung

Nach Durchlauf der ersten Maßnahmen für die Zielgruppe „MigrantInnen im Sozialhilfebezug“ wurden dem Teilprojekt zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt für eine sozialpädagogische Begleitung der TeilnehmerInnen. Dies war erforderlich, da die TeilnehmerInnen mit erheblichen sozialen Problemen belastet sind, die neben mangelnden Deutschkenntnissen einer Arbeitsaufnahme im Weg stehen.

Seit 01.05.03 wird bei berami e.V. und GfW je eine 10% Sozialpädagogenstelle für die Betreuung dieser Zielgruppe finanziert. Damit können Problemlösungen in die Wege geleitet werden und in den Ergebnismeldungen für die zuweisenden Stellen am Ende der Maßnahmen weitere Empfehlungen für die Hilfeplanung gegeben werden. Seit 01.05.04 wurde die Sozialpädagogenstelle bei berami e.V. auf 60% aufgestockt. Damit verknüpft ist ein Coaching- und Beratungskonzept für TeilnehmerInnen. Diese werden bis zu 6 Monaten nach Beendigung der Maßnahmen sozialpädagogisch begleitet mit dem Ziel, in Arbeit, Beschäftigung oder Qualifizierung einzumünden. Damit wurde eine wichtige Brücke zum Teilprojekt Fallmanagement gebaut in der Hoffnung, noch mehr TeilnehmerInnen beruflich integrieren zu können und den Sozialhilfebezug mittel- und langfristig zu beenden.

Kooperation mit TBS zur Akquise weiterer Branchen

Leider ist es nicht gelungen, trotz Einbindung der Technologieberatungsstelle (TBS) des DGB unter Nutzung deren enger Kontakte zu Betriebsräten der Region, weitere Branchen neben dem Altenpflegebereich für Deutsch- und IT-Qualifizierungen zu gewinnen.

Die TBS begründet dies vor allem mit dem ökonomischen Druck und erhöhten Entlassungszahlen. Die Betriebsräte sehen Diskriminierungen von Migranten eher unter allgemeinen Aspekten, berufliche Benachteiligung wird als Handlungsfeld laut TBS nicht erkannt. Hier seien sehr langfristige Sensibilisierungsmaßnahmen nötig.

Da dieser Aufwand in der verbleibenden Laufzeit nicht zu leisten ist, wurde die Zusammenarbeit mit der TBS im ersten Quartal 2004 beendet.

Entwicklung von Unterrichtsmaterial und Curricula

Bislang ist im TP eine Fülle von Unterrichtsmaterial entstanden, das ständig weiterentwickelt wird. Vor allem aus den Kursen für niedrigqualifizierte MitarbeiterInnen in der Altenpflege entstanden im bisherigen Förderzeitraum:

- Übungsblätter, die spezielle Ausdrücke und Formulierungen aus dem Altenpflegebereich verwenden
- ein Videofilm mit typischen Situationen aus dem Pflegealltag mit begleitendem Unterrichtsmaterial

Bei der GfW wurde ein Kombi-Kurs für Beschäftigte durchgeführt, der sich inhaltlich mit der Abfassung von Berichten, der Gliederung von Texten und der Benutzung von EDV im Deutschunterricht beschäftigte. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass viele der TeilnehmerInnen im Anschluss an ihr Arbeitsverhältnis in eine qualifizierte Ausbildung münden wollten.

Darüber hinaus hat die GfW einen Kriterienkatalog für die Auswahl von Selbstlernprogrammen entwickelt und eine Liste der im Internet für den Deutschunterricht verwertbaren home-pages zusammengestellt (s. Anhang, ab S. 57).

Curricula wurden für jeden Kursdurchlauf neu erstellt, wobei sich die Grundmodule für die jeweiligen Lerngruppen wiederholen. Die anfängliche Annahme, die Curricula für Zielgruppen Arbeitslose und Beschäftigte im 2. Arbeitsmarkt müssten sich unterscheiden, stellte sich als falsch heraus. Die Curricula müssen in erster Linie auf den Sprachstand der Lerngruppe zugeschnitten sein, der auch bei Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen, z. B. im Recyclingbereich, auch vorwiegend im Bereich Anfänger/ unteres Mittelstufenniveau liegt.

Die im Antrag formulierte Überlegung, ob die Einstufungstests auch von „Laien“ – etwa den Sachbearbeitern in den Sozialbehörden – benutzt werden können, um Migrant/innen mit mangelnden Deutschkenntnissen direkt in entsprechende Deutschkurse zu vermitteln, muss noch verifiziert werden. Die Erfahrungen bei der Stadt Offenbach legen jedoch nahe, das Einstufungsverfahren auszugliedern und von erfahrenen Fachkräften durchführen zu lassen. Hier wurde – als ein Effekt des Projektes – die Einstufung für *alle* SozialhilfeempfängerInnen an die gfw delegiert, die auch die entsprechenden passenden Kurse, sofern sie sie nicht selbst durchführt, vorschlägt.

Fortbildungskonzept für DaF-LehrerInnen (DaF = Deutsch als Fremdsprache)

Die Planung, ein Fortbildungskonzept für DaF-LehrerInnen zu entwickeln wurde konkretisiert und an Ergebnisse der Maßnahmendurchführung angepasst. Es stellte sich heraus, dass vor allem der konkrete Arbeitsweltbezug der drei Zielgruppen in die Unterrichtsgestaltung und die Lernziele einfließen muss.

Exemplarisch entwickelte die GfW zunächst ein Maßnahmenkonzept für einen Deutschkurs für Recyclingwerker bei der GOAB, das aus folgenden Schritten besteht und in dem neben dem Sprachlehrer eine sogenannter Sprachvermittlerin am Arbeitsplatz zum Einsatz kommt:

- Ermittlung des Sprachbedarfs am speziellen Arbeitsplatz und im Unternehmen allgemein (die Sprachvermittlerin befragt hierzu die Arbeitsanleiter vor Ort)
- Durchführung einer exemplarischen Maßnahme. Der Unterricht findet z. T. am Arbeitsplatz der Teilnehmenden statt. Neben dem normalen Unterricht findet 1x wöchentlich ein Kommunikationstraining statt.
- Als Produkte sollen ein Fachwörterbuch (Glossar) für den Arbeitsplatz und ein Videofilm mit typischen Arbeitsabläufen entstehen

Die Erfahrungen des ersten Maßnahmedurchlaufs werden im August / September 2004 ausgewertet. Ein zweiter Durchlauf wird von berami e.V. mit Recyclingwerkern der WF für Oktober 2004 geplant. Die Ergebnisse werden verglichen und ausgewertet und sollen in ein Fortbildungscurriculum für DaF-LehrerInnen einfließen, das am Ende des Jahres erarbeitet werden soll.

Interkulturelle Kompetenz

Projektleiterin: Dr. Barbara Laue, Stadt Frankfurt am Main,
Amt für Multikulturelle Angelegenheiten

Ziele

Ziele des Teilprojekts Interkulturelle Kompetenz sind, Führungskräfte der Kommunal- und Kreisverwaltung, aus Ämtern und Einrichtungen der Arbeitsförderung und der Aus- und Weiterbildung hinsichtlich interkultureller Fragestellungen in Trainings zu sensibilisieren und sie zu befähigen ihre erworbenen interkulturellen Erkenntnisse und Fähigkeiten in ihren Arbeitsalltag zu integrieren, um zu einer erfolgreichen und spannungsfreien interkulturellen Zusammenarbeit aller MitarbeiterInnen und KundInnen und zur Öffnung ihrer Arbeitsbereiche für neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Falle von Neueinstellungen beizutragen.

Als Zielgruppe wurden zwei Gruppen in Abstimmung mit den Entwicklungspartnerinnen und Entwicklungspartnern ermittelt und festgelegt:

Zielgruppe 1: Amts- und BetriebsleiterInnen der Kommunal- und Kreisverwaltung, in Ämtern und Einrichtungen der Arbeitsförderung und der Aus- und Weiterbildung

Zielgruppe 2: Leitende MitarbeiterInnen der Kommunal- und Kreisverwaltung, in Ämtern und Einrichtungen der Arbeitsförderung und der Aus- und Weiterbildung.

Die Zielgruppen sollte in ihren Verwaltungseinheiten und Einrichtungen Umgang mit Migrantinnen und Migranten als Kolleginnen und Kollegen und / oder Kundinnen und Kunden haben.

Nach der Teilnahme an dem Trainingsprogramm sollten sie in der Lage sein, als interkulturelle Kompetenzträger/-innen ihre Kompetenzen an Kolleginnen und Kollegen bzw. Auszubildende weitergeben zu können.

Zur Zielerreichung wurde zunächst im Frühsommer 2003 ein Trainingskonzept mit teilnehmerorientierten Trainingsmodulen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz und der Kompetenz des Konfliktmanagements für die Zielgruppe erarbeitet und mit den an der Entwicklungspartnerschaft beteiligten Gebietskörperschaften und der Lenkungsgruppe abgestimmt.

Das erarbeitete Trainingskonzept sieht vor, dass die Teilnehmenden zunächst gemeinsam während vier Fachtagen einen „Interkulturellen Fahrplan“ für ihre jeweilige Einrichtung ausarbeiten und im Anschluss in ihrer jeweiligen Einrichtung umsetzen sollen.

Als konzeptioneller Rahmen zur Durchführung der geplanten Fachtage wurde ein offenes Curriculum erarbeitet (s. Anhang S. 65). Das Teilprojekt bevorzugte die Form eines „offenen Curriculums“, um zu dem Entwicklungszeitpunkt noch nicht absehbare inhaltliche und organisatorische Veränderungen in das Curriculum aufnehmen zu können, wenn seitens der Teilnehmenden in einer Vorbefragung spezielle Inhalte gewünscht werden oder sich während der geplanten Fachtage Veränderungen ergeben oder gewünscht werden.

Das „offene Curriculum“ sieht zwei Trainingsmodule zu den Themenfeldern „Kultur und Kommunikation“ und „Interkulturelle Kompetenz in Organisationen“ für die Zielgruppe vor, die jeweils an zwei aufeinanderfolgenden Fachtagen mit unterschiedlichen Methoden erarbeitet werden.

Die geplanten vier Fachtage verfolgen für die Zielgruppe folgende Lernziele:

- Verständnis für kulturelle und soziale Besonderheiten erreichen durch wechselseitiges Erfahrungslernen in der direkten und bewußten Konfrontation mit kulturellen Unterschiedlichkeiten.
- Kulturelle und soziale Unterschiede als Chance und Bereicherung der eigenen Identität anerkennen können.
- Sich mit dem eigenen kulturellen Hintergrund auseinandersetzen und eigene Rollenbilder hinterfragen können.
- Gleichberechtigte und gleichwertige Akzeptanz des anderen entwickeln können.
- Interkulturelle Konflikte (am Arbeitsplatz) erkennen und lösen bzw. bearbeiten können.
- Das Erlernte im beruflichen Alltag umsetzen können.
- Personalentwicklungsprozesse zur Förderung interkultureller Kompetenz am Arbeitsplatz initiieren und steuern können.
- Interkulturelle Kompetenz als berufliches Selbstverständnis und Anforderung an die berufliche Aus- und Weiterbildung verstehen und innerbetrieblich umsetzen können.
- Vernetzung interkultureller Kompetenzen und Aufbau von Kommunikations- und Kooperationsstrukturen innerbetrieblich umsetzen können.

Zur Erreichung der Lernziele erarbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer während der vier vorgesehenen Fachtage mit einer Trainerin gemeinsam die folgenden Zielschwerpunkte:

- welche Hintergründe und Faktoren interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung erfordern und bedingen,
- wie interkulturelle Kompetenz zu einem modernen und professionellen Verwaltungsprofil beiträgt,
- mit welchen Methoden und Maßnahmen sie interkulturelle Kompetenz in ihr berufliches Umfeld integrieren können,
- wie sie interkulturelle Kompetenz erwerben und an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermitteln können und
- wie interkulturelle Kompetenz zu einer erfolgreichen Kommunikation und Zusammenarbeit beiträgt.

Neu und innovativ war für die Teilnehmenden insbesondere die aktionsorientierte Trainingsmethode, durch die Teilnehmende mittels soziometrischer Rollenspiele und Gruppenarbeit auf einer sehr persönlichen Ebene interkulturelle Themen erarbeiten und während der Fachtage für den eigenen Arbeitsalltag verwertbar vorbereiten können, anstatt interkulturelle Themen nur auf der kognitiven Ebene zu verarbeiten. Die Mehrzahl der Teilnehmenden waren positiv überrascht, wie viele Erkenntnisse sie in kurzer Zeit zu ihrer eigenen Arbeitssituation erarbeiten konnten, die sie im Anschluss an die Fachtage in ihrem Arbeitsalltag direkt in die Praxis umsetzen konnten.

Der Prozess der innerbetrieblichen Implementierung interkultureller Kompetenz wurde von den Teilnehmenden im laufenden Projektjahr 2003/04 durch einen weiteren Fachtage zur gemeinsamen Auswertung und Vernetzung begonnen. Das Trainingskonzept zielt demnach nicht nur auf die gängige Trainingsform der Sensibilisierung, Verhaltensänderung und Kenntniserweiterung der Teilnehmenden während der Fachtage sondern motiviert sie bereits während der Fachtage, Aktionspläne zur praktischen Umsetzung in ihren Arbeitsfeldern zu entwickeln und diese im Anschluss an die viertägigen Fachtage umzusetzen. Bei dem Transfer ihrer Aktionspläne in ihr Arbeitsfeld und ihre Organisation

werden die Teilnehmenden bei Bedarf durch individuelle Fachberatungen durch das Teilprojekt weiter unterstützt. Darüber hinaus bietet das Teilprojekt eine Vertiefung und Begleitung während der Implementierungsphase über ein Jahr durch zwei weitere Fachtage im Jahr 2004 an. Die zusätzlichen Fachtage ermöglichen für die Teilnehmenden im Austausch mit anderen auch wichtige Vernetzungen von Aktivitäten und Organisationen realisieren und thematisch vertiefen zu können.

Insgesamt wurden im Projektjahr 2003/4 insgesamt 21 Fachtage mit gutem Erfolg durchgeführt. Der Verlauf der Fachtage wurde schriftlich fixiert und in Verlaufsdocumentationen dokumentiert und den Teilnehmenden zugänglich gemacht.

Die Zielgruppe der Amts- und Betriebsleiter/-innen konnte mit dem viertägigen Fortbildungsangebot, wie zu erwarten war, nicht erreicht werden. Für diese Zielgruppe wird im dritten Projektjahr 2004/05 ein eintägiger Fachtage zu den Ergebnissen der mit der zweiten Zielgruppe durchgeführten Fachtage angeboten.

Teilnehmerzahlen

Kurs	Teilnehmer				
	Ffm	OF	KROF	MTK	Gesamt
Fachtage B: 11.,18.,21.07. + 21.10.03	10	0	0	0	10
Fachtage C: 08.,09., 15. + 16.09.03	11	1	0	0	12
Fachtage D: 11.,12., 18. + 19.09.03	10	0	1	0	11
Fachtage E: 03.,04.,13. + 14.11.03	6	0	2	4	12
Implementierungsfachtage: 05.03.04	11	0	2	3	16
Fachtage F: 29.,30.04., 06.+ 07.05.04	11		1	1	13
Summe	59	1	6	8	74

Resümee und Ausblick

Die Resonanz der Teilnehmenden auf die Fachtage war durchweg sehr positiv. Die schriftliche Evaluation im Anschluss an die Fachtage belegt, dass die angebotenen Fachtage als „persönliche Bereicherung“, „Bereicherung zur Bewältigung neuer Aufgaben/Herausforderungen im Arbeitsfeld“ und „als Impuls neue / Interkulturelle Öffnungen im Arbeitsfeld und in der Arbeitsorganisation zu entwickeln“ wahrgenommen wurden. Als besonders hilfreich wird hierbei die ausführliche Verlaufsdocumentation, die Kontinuität der Arbeit mit dem Thema durch zusätzliche zeitlich versetzte Fachtage und die Möglichkeit zusätzlicher individueller Fachberatungen durch das Teilprojekt benannt.

Derzeit werden die curricularen Grundlagen der 21 durchgeführten Fachtage in einem Gesamtkonzept zusammengefasst. Diese Zusammenfassung dient als Grundlage zur Ausarbeitung eines Leitfadens zur Implementierung interkultureller Kompetenz im Arbeitsalltag. Das Teilprojekt arbeitet bis Mitte September 2004 einen Entwurf des geplanten Leitfadens aus. Der Entwurf kann von interessierten Ämtern der Kommunal- und Kreisverwaltung, Ämtern und Einrichtungen der Arbeitsförderung und der Aus- und Weiterbildung bis Ende des Jahres 2004 erprobt werden. Die Ergebnisse der Erprobung werden in der Endfassung des Leitfadens mitberücksichtigt.

TP Transnationale Koordination

Projektleitung: Rosina Walter, berami e.V.

Unsere transnationalen Partner

Österreich: „Qualifikation stärkt“

Initiator ist der Wiener Integrationsfonds, Partner sind: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Verein Projekt Integrationsfonds, Wiener ArbeiterInnen Förderungsfonds (waff ist eine Arbeitsstiftung und wird getragen von Stadt, Gewerkschaft, der Wirtschaftskammer, der Kammer für Arbeiter und Angestellte)

Das Projekt zielt auf

- Entwicklung von Tools/Instrumenten/Methoden zur Optimierung der Potenzialerkennung und Berufswegeplanung („Sprach- und Qualifikationsportfolio“),
- Schaffung von Modellen für migrantinnenspezifische Berufsausbildungsangebote,
- Stärkung interkultureller Kompetenz.

Zentrales Anliegen des Projekts ist das Aufbrechen der vorherrschenden Defizitorientierung gegenüber Migrantinnen zugunsten einer Ressourcenorientierung.

Niederlande: „niewkomers aan de slag (new citizens get going)“

Initiator dieser EP ist die Gemeinde Amersfoort, Partner sind das Sozialamt (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), die Afghanische Gesellschaft, die Irakische Gesellschaft, die Somalische Gesellschaft, das sog. Activeringzentrum der Gemeinde Amersfoort.

Das Projekt richtet sich an neu zugewanderte Migranten aus Somalia, Afghanistan, Irak und Iran und knüpft an ein Pilotprojekt „Somalis get going“ an, mit dem man in der Gemeinde Amersfoort gute Erfahrungen gemacht hat. Dort werden neu Zugewanderten Mentoren bzw. „Coaches“, die derselben ethnischen Gruppe angehören und sich schon erfolgreich in die niederländische Gesellschaft integriert haben zur Seite gestellt. Durch das EQUAL-Projekt wird es möglich, Migranten als „ethnic confidential agents“ (ethnischen Vertrauenspersonen) bei der Kommune einzustellen, die mit den zuständigen „Fall-Managern“ für die soziale Betreuung der Zugewanderten ein Tandem bilden.

Transnationales Arbeitsprogramm

Die nationalen Entwicklungspartnerschaften haben unterschiedliche Laufzeiten, Wien begann erst im September 2002, NL endet schon im Mai 2004, so dass alle drei Partner nur 18 Monate gemeinsame Laufzeit haben.

Das transnationale Arbeitsprogramm hat die Schwerpunkte (Federführung in Klammern):

- Casemanagement (Deutschland)
- Assessment (Österreich)

→ Interkulturelle Kompetenz (Niederlande 10/2002 – 05/2004, Deutschland 06/2004 – 05/2005)

Workshops

Im Berichtszeitraum fanden vier thematische transnationale Workshops statt. Da die nationalen und kommunalen Rahmenbedingungen bei den Partnern unterschiedlich und für die Praxis prägend sind, nahm die gegenseitige Information – wenn auch im folgenden nicht explizit erwähnt – immer großen Raum ein. Im Laufe des Jahres war zu beobachten, dass sich die Rahmenbedingungen für die Förderung von MigrantInnen in den drei Ländern durch Veränderung in der Gesetzgebung (Arbeitsmarktpolitik) und Einsparungen bei den Kommunen immer mehr anpassen.

Die Fluktuation der TeilnehmerInnen der Partner machte zudem immer wieder die Vorstellung der jeweiligen Projektzusammenhänge notwendig.

Leider sind wir erst spät auf die Idee gekommen, dem Besuch von Institutionen einen größeren Stellenwert zur Information und zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses einzuräumen. Wir waren überrascht, wie begeistert z. B. die niederländischen Case-Manager von dem Recyclingzentrum der GOAB in Offenbach waren.

Auf dem **Workshop Assessment vom 12. bis 13. Juni 2003 in Wien** stellten die Partner verschiedene Verfahren und Herangehensweisen in der Ermittlung von Qualifikationen, Potenzialen und Qualifizierungsbedarfen vor. Diese Umschreibung drückt den gemeinsamen Nenner unterschiedlicher Definitionen von Assessment der drei Partner aus. Während der niederländische und deutsche Partner Assessment bzw. Profiling im Kontext kommunaler, arbeitsfördernder Integrationsmaßnahmen betrachten, sind die Wiener stärker an der Entwicklung und Erprobung spezieller Assessment-Methoden interessiert. So stellten die Wiener Kolleginnen das von ihnen entwickelte Sprach- und Qualifikationsportfolio vor. M.A.R.E. präsentierte die Erhebungsbögen, mit denen in der Stadt Offenbach Qualifikationen und Kenntnisse von SozialhilfeempfängerInnen erhoben werden, und wie diese in einem arbeitsteiligen Prozess von Beratung, Qualifizierung und Beschäftigung weiter entwickelt und dokumentiert werden. Die Vertreterinnen der Gemeinde Amersfoort beschrieben die Fülle der Angebote für neu zugewanderte MigrantInnen und die Kooperation zwischen dem kommunalen Integrations- und Aktivierungszentrum.

Bei dem Erfahrungsaustausch wurde auch deutlich, wie unterschiedlich die finanziellen Ressourcen und damit auch die Möglichkeiten kommunaler Arbeitsförderung sind.

Bei dem **Workshop Interkulturelle Kompetenz am 06. und 07. Oktober 2003 in Amersfoort** stand der Austausch über zwei Modelle der Förderung Interkultureller Kompetenz im Vordergrund. Amersfoort sieht in der Beschäftigung von Migranten einen mehr Erfolg versprechenden Weg in der Implementierung Interkultureller Kompetenz in Ämtern und Bildungseinrichtungen als über die Schulung von MitarbeiterInnen. Durch die eng in Tandems mit den Case-Managern zusammen arbeitenden „confidential agents“ wird der Zugang zur Zielgruppe sowie eine auf die individuellen Bedarfe abgestimmte Förderung bis hin zur passgenauen Arbeitsvermittlung erheblich verbessert. Die niederländischen Kolleginnen berichteten, wie und was sie von ihren ausländischen KollegInnen lernen. Die iranische Kollegin berichtete eindrucksvoll, wie sie ihre Herkunft und Verbundenheit mit den iranischen Flüchtlingen zur Aktivierung nutzen kann, aber auch von den Schwierigkeiten, professionelle Distanz zu wahren.

Die österreichische EP stellte das Curriculum ihrer 12tägigen Fortbildung vor, die im Rahmen des Projekts für MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung mit positiver Resonanz durchgeführt wurde. M.A.R.E. steuerte Curriculum und Stoffverteilungspläne der Fortbildungen des TP Interkulturelle Kompetenz bei und demonstrierte Erfahrungen des TP Ausbildungscoaching.

Der **Workshop Casemanagement vom 16. bis 17. Februar 2004 in Offenbach** wurde überwiegend als Besuchsprogramm für die Gäste gestaltet. Der Workshop begann mit einem Überblick über die jeweiligen aktuellen Arbeitsmarktreformen und einer kurzen Präsentation eines Case-Management-Konzeptes in der kommunalen Arbeitsförderung und des Offenbacher Modells. Die Prozessschritte Grundberatung, Sprachkurse und Beschäftigung waren Stationen des Besuchsprogramm in Offenbach: Zentrum für Beratung und Vermittlung (GOAB), gfw und das Recyclingzentrum der GOAB sowie das Selbstlernzentrum. Am zweiten Tag standen das Jobcenter in Seligenstadt auf dem Programm, in dem das Arbeitsamt in Kooperation mit Fallmanagern des Regionalteams der Kreisverwaltung für die Vermittlung von SozialhilfeempfängerInnen zuständig ist.

Auf dem **Workshop am 19. und 20. April 2004 in Wien** verabschiedete sich der niederländische Partner aus der Kooperation, da die Laufzeit des Projekts im Mai endete. Alle Partner gaben Bericht über die bisherigen Aktivitäten und zogen ein Resumee (s. u.)

In Anlehnung an die positiven Erfahrungen mit dem Besuchsprogramm in Offenbach organisierten die Wiener Kolleginnen wahlweise den Besuch von waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderfonds und abzwien oder Berufsausbildungszentrum des bfi Wien und Wiener Integrationshaus.

Fachkräfteaustausch und Transfer

Zwischen den Teilprojekten, die sich in Österreich und Deutschland mit der Entwicklung von Sprachkursen befassen, gab es einen regen fachlichen Austausch und gegenseitige Besuche. Das Wiener Sprachportfolio wurde in Frankfurt auf seine Übertragbarkeit getestet, indem es in den Kursen und Beratungen eingesetzt wurde. Es konnte nicht übernommen werden, da die Anforderungen an die sprachliche Ausdrucksfähigkeit in deutscher Sprache für die SprachkursteilnehmerInnen von berami zu hoch waren.

Von dem letzten Workshop wurde das Wiener Produkt „Glossar“, mit dem Begriffe aus der Arbeitswelt wie Werkzeuge und Verfahren in mehrere Sprachen übersetzt und mit Fotos in einer Datenbank erfasst werden, aufgegriffen. Es ist beabsichtigt, ein solches Glossar für den Arbeitsbereich Recycling zu erstellen.

Anlässlich des Workshops in Amersfoort besuchten zwei MitarbeiterInnen des Zentrums für Beratung und Vermittlung der GOAB das dortige Aktivierungszentrum und das zuständige Amt. Das TP „Integrierte Ansätze des Fallmanagements“ überlegt, wie die niederländischen Erfahrungen mit den Einsatz von „Confidential agents“ genutzt werden können.

Obwohl der in Amersfoort praktizierte Ansatz von Casemanagement mit besonderen Angeboten für Migranten für deutsche Anwender durchaus interessant und ggf. auch nachahmenswert ist, kam wegen der mit den Arbeitsmarktreformen verbundenen Arbeitsbelastungen und Unwägbarkeiten kein Besuchsprogramm für MitarbeiterInnen der Sozialverwaltungen zustande.

Resumee der Partner auf dem letzten gemeinsamen Workshop

Der wertvollste Aspekt der transnationalen Zusammenarbeit lag für alle Entwicklungspartner im konkreten Austausch – während der Workshops, beim Fachkräfteaustausch, durch das gegenseitige Erproben der entwickelten Produkte. Als wichtig und notwendig wurde der intensive Informationsaustausch über die arbeitsmarktpolitischen Änderungen und Entwicklungen auf nationaler Ebene angesehen, auch wenn dies dem Ziel, gemeinsame Produkte zu entwickeln, zeitweise hemmend entgegenwirkte. Die unterschiedliche Laufzeit der einzelnen Entwicklungspartner wurde bedauert. Gerade in Bezug auf das Casemanagement hat das frühe Ausscheiden der holländischen Partner den intensiven Austausch von Know How und Ergebnissen zwischen Holland und Deutschland unterbrochen.

Monitoring

Projektleiterin: Claudia Knobel, IWAK – Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Frankfurt

Das Teilprojekt Monitoring Migration und Arbeitsmarkt hat zwei verschiedene, wenn auch zusammenhängende Aufgaben innerhalb der Entwicklungspartnerschaft. Zum einen führt es die Evaluation durch, zum anderen beobachtet es sowohl die EP als auch den Arbeitsmarkt Rhein-Main. Im Berichtszeitraum stand die Evaluation und das Monitoring der EP im Vordergrund.

Evaluation

Die Erfolgskontrolle im Rahmen der Evaluation der Entwicklungspartnerschaft MARE dient der Beurteilung des Verlaufs, der Ergebnisse und Wirkungen des Projektes hinsichtlich der von ihr verfolgten strategischen Ziele und der damit verbundenen Arbeitsmarkteffekte. Dabei werden die beiden Dimensionen Effektivität und Effizienz evaluiert.

Die Evaluation wird zum einen prozessbegleitend durchgeführt. Zum anderen erfolgt am Ende des Projektes eine abschließende Evaluation. Die Evaluation bezieht sich ausschließlich auf die Zielerreichungskontrolle der einzelnen Teilprojekte und nicht auf die Entwicklungspartnerschaft als Ganzes. Eine systematische Evaluation wurde gewährleistet, indem das Verfahren im Detail und in einem Evaluationsdesign für alle Teilprojekte verbindlich festgelegt wurde. Die Durchführung des Evaluationsprojektes ist sowohl quantitativ als auch qualitativ. Die Informationen werden direkt rückgekoppelt und der Lenkungsgruppe vorgelegt.

Im Berichtszeitraum wurden – zum Teil im Kontext der Überarbeitung des Evaluationskonzeptes – verschiedene Fragebögen entwickelt, die speziell auf die unterschiedlichen Zielsetzungen der Teilprojekte abgestimmt wurden.

- Teilprojekt „Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von jugendlichen MigantInnen“:
Fragebogen für Schüler, um deren Einstellung zu Ausbildung im Zeitablauf zu messen
(wird ab Herbst 2004 eingesetzt)
- Teilprojekt Ausbildung und Ausbildungscoaching:
Fragebogen für die Fachkräfte zur Umsetzung der in den Schulungen erworbenen Kenntnisse über Beratungsinstrumente und -verfahren (im Einsatz, aber noch nicht ausgewertet)
Fragebogen für Lehrer über die Jugendlichen zur Wirkung der Jugendseminare (erste Auswertungen, s. TP Ausbildung und Ausbildungscoaching)
- Teilprojekt Sprache und IT:
Leitfragebogen für Betriebe, die geringqualifizierte Beschäftigte in Kurse von beramí schicken zur Wirkung dieser Kurse bei ihren Beschäftigten (s. TP Sprache und IT)
- Teilprojekt Interkulturelle Kompetenz:
Fragebogen für Fach- und Führungskräfte, die die IK-Fachtage besuchten, zu deren Zielen und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung ihrer Einrichtungen und Wirkungen bezüglich interkultureller Kompetenz (in Entwicklung)

Quartalsauswertungen

Im Laufe der Arbeit der Evaluation hat sich das Instrument der Quartalsauswertungen als Berichtsinstrument für die gesamte Entwicklungspartnerschaft herausgebildet. Die Quartalsberichte

dokumentieren die Teilnehmerzahlen der Teilprojekte, die Evaluationsauswertung derselben sowie die Erfahrungen und Probleme aller Entwicklungspartner. Es kann auch als Instrument zur Zielerreichungssicherung für die Teilprojekte verwendet werden. Im Rahmen der Auswertungsgespräche, die die Evaluation mit den Teilprojekten führte, ist z. B. auch klar geworden, dass eine Zieldiskussion innerhalb der EP notwendig wurde. Weiterhin dient diese Instrument der Erkenntnis von Problemen und Schwierigkeiten, damit Fehlentwicklungen möglichst schnell entgegengesteuert werden können.

Monitoring der Teilnehmerdaten

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Equal gibt es eine gemeinsame Datenbank „Mephisto“. Da die dort erfassten Daten für die Teilprojekte nicht umfassend genug waren, wurde eine Erweiterungsprogrammierung der Teilnehmerdatenbank des BMWA für die zusätzlichen Daten im letzten Jahr vorgenommen.

Sekundärstatistische Daten (Angebotsseite des Arbeitsmarktes)

Zur Beschreibung des Arbeitsmarktes dient unter anderem die Auswertung sekundärstatistischer Daten vom Hessischen Statistischen Landesamt sowie von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Hessen. Es werden keine weiteren Quellen hinzugezogen, da sonst die Vergleichbarkeit der Daten nicht mehr gewährleistet ist. In Ergänzung zu den üblichen statistischen Auswertungen werden die sekundärstatistischen Daten nach einem neuen Standard aufbereitet. Im Gegensatz zu den üblichen Darstellungen werden alle Daten nach einem Doppelmerkmal ausgewertet: Nationalität und Geschlecht. Dies führt zu einem erheblichen Mehraufwand, zum einen für die statistischen Ämter, da diese die Daten extra rechnen müssen, zum anderen für das Teilprojekt, da die Rechnungen aufwendiger werden. Bisher liegen ausgewertete Daten zu Arbeitslosen sowie zu SozialhilfeempfängerInnen vor, die noch nicht in der Form vorliegen, dass sie veröffentlicht werden können.

Der innovative Aspekt ist die Auswertung der Daten nach dem Doppelmerkmal Nationalität und Geschlecht. Diese Daten liegen bei den statistischen Ämtern bisher nicht standardisiert vor.

Eine Nachhaltigkeit könnte erzielt werden, wenn die statistischen Ämter der Gebietskörperschaften, die an dem Projekt teilnehmen, darüber nachdenken, diesen Doppelstandard einzuführen.

Probleme ergeben sich wie oben schon erwähnt daraus, dass die Auswertungen extrem aufwendig sind. Die Daten müssen von den statistischen Ämtern gerechnet werden, da sie so nicht vorliegen. Somit ergeben sich hohe Kosten. Außerdem sind nicht alle Daten auf der Ebene der Regionen als Doppelmerkmal Nationalität und Geschlecht vorhanden, da sie nicht in der Form erhoben werden. Eine Lösung wäre die standardisierte Aufbereitung der Daten in dieser Form von allen statistischen Ämtern.

Unternehmensbefragung (Nachfrageseite des Arbeitsmarktes)

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft MARE wurde ein spezielles Befragungsinstrument zur Situation von MigantInnen in Betrieben aus Sicht der Betriebe entwickelt. Mit Hilfe des Fragebogens soll festgestellt werden, ob und welche Schwierigkeiten Betriebe bei der Beschäftigung von MigantInnen haben. Darüber hinaus soll eruiert werden, ob und welche besondere Hindernisse bei der Besetzung offener Stellen durch MigantInnen seitens der Betriebe bestehen. Bei der Entwicklung des Fragebogens konnte auf die spezielle Kompetenz und die Erfahrungen der Entwicklungspartner zurückgegrif-

fen werden. Neu beim Fragebogen ist der erweiterte MigantInnen-Begriff. Bisher beziehen sich viele Fragebogen auf Ausländer und Deutsche. Die Unternehmensbefragung selbst wurde Ende Februar durchgeführt. Die Ergebnisse werden im August publiziert.

Gender Mainstreaming

Projektleitung: Bettina Eichhorn, Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main

Im ersten Projektjahr wurden einführende Gender-Trainings mit allen MARE-Partnern und intensive Coachings mit fast allen Teilprojekten durchgeführt. In den Coachings wurden anhand der methodischen Schritte des Instruments „Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung“ konkrete Vorschläge und Maßnahmen entwickelt, um die Handlungsaufträge der Teilprojekte „gendersensibel“, d. h. am Ziel der Chancengleichheit orientiert, zu gestalten. Mit der Umsetzung sollte im ersten Halbjahr 2003 begonnen werden. Für den Berichtszeitraum war, als nächster Schritt der „Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung“, die **Evaluation und Erfolgskontrolle** der bis dahin geleisteten Umsetzung sowie ggf. die **Modifikation von Zielen und Maßnahmen** vorgesehen.

Bereits während der verabredeten Erprobungsphase im ersten Halbjahr mehrten sich die Hinweise, dass die systematische Integration von Gender-Zielen und Strategien in die Projektarbeit nicht gelang. Die entsprechende Anforderung wurde mehrheitlich als Überforderung empfunden. Parallel dazu gab es auf verschiedenen Ebenen immer wieder Signale und Belege, dass Chancengleichheit und eine an diesem Ziel orientierte Arbeit prinzipiell als berechtigte Anliegen und interessanter Ansatz bewertet wurden und dass *unsystematisch* durchaus Schritte in diese Richtung gelangen.

Evaluation der Umsetzungsphase

Zwischen Juli und September wurden ausführliche Evaluationsgespräche mit den Teilprojekten „Sprache und IT-Kompetenzen“, „Ausbildung und Ausbildungscoaching“, „Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von jugendlichen Migrantinnen und Migranten“ sowie mit „Monitoring und Evaluation“ durchgeführt. Für das Teilprojekt „Integrierte Ansätze des Fallmanagements“ war dies wegen der Neustrukturierung nicht sinnvoll. Mit dem Teilprojekt „Interkulturelle Kompetenz (für Führungskräfte)“ hatte sich aus fachlichen Gründen ein abweichender Ablauf ergeben, hier fanden im Herbst 2003 zwei halbtägige Workshops statt.

In allen vier Gesprächen bestätigte sich, dass sich die Teilprojekte nicht in der Lage sahen, in ihrer Arbeit systematisch entsprechend der „Gleichstellungsprüfung“ vorzugehen und / oder ihre Erfahrungen kontinuierlich zu dokumentieren und auszuwerten. In allen Fällen wurde dies mit der Vielzahl der anderen Anforderungen bei – im Verhältnis – nicht ausreichenden Ressourcen begründet. Die Trainings und Coachings hatten für das Thema sensibilisiert, als Know-how für die operative Umsetzung reichten sie nicht aus. Die nötige Erweiterung der eigenen Kompetenzen (bzgl. Genderwissen, Analysemethoden, Handwerkszeug zur Umsetzung) hätte ebenfalls mehr materielle und personelle Ressourcen beansprucht, als nach Einschätzung der Projekte zur Verfügung stand. Da zum Zeitpunkt der Coachings viele Projektaufgaben noch ungeklärt waren, war ein Teil der dort erarbeiteten Ansätze zur Integration von Gender-Ansätzen wenig später hinfällig, da eine Neudefinition von Aufgaben erforderlich wurde und dies unter Zeitdruck leichter ohne Berücksichtigung des Gender-Aspekts gelang. Auch Zielkonflikte spielten eine beträchtliche Rolle, z. B. wenn die Erreichung einer bestimmten Anzahl von TeilnehmerInnen zur Sicherung der Kofinanzierung wichtiger war als die „korrekt gegenderte“ Zusammensetzung von Gruppen.

Trotzdem zeigte sich, dass das Geschlechterthema in der Arbeit aller Teilprojekte eine Rolle spielt und in allen Bereichen interessantes Material erbrachte:

Im Projekt „**Sprache und IT-Kompetenz**“ fielen z.B. Unterschiede von geschlechtshomogenen Sprachlerngruppen im Vergleich mit gemischten Lerngruppen auf. In den homogenen Gruppen sprachen die Frauen offener über persönliche Dinge, es bildeten sich stabile Beziehungen zwischen ihnen. In den gemischten Gruppen machte sich stärker ein Element von Konkurrenz und Ehrgeiz bemerkbar, das von den Kursleiterinnen positiv erlebt wurde – als lebhaftige Konkurrenz um Beteiligung. Das befürchtete Verstummen von Frauen wurde nicht beobachtet. Sowohl für homogene als auch für gemischte Gruppen wurden gute Gründe angeführt – vorausgesetzt, dass kein Geschlecht sich in einer deutlichen Minderheitenposition befand. Allerdings wurde ein Mangel an Sprachlernmaterialien mit explizitem Lebensweltbezug für Männer festgestellt, wie sie sich im Unterricht für Frauen bewährt haben. Empfohlen wurde die Trennung von Paaren / Familien, um zu verhindern, dass ein Familienmitglied, in der Regel der Vater, durch seine Dominanz die Lernfortschritte der Übrigen behindert.

Die Beobachtung, dass Alleinerziehende (meist Frauen) ohne gezieltes Gegensteuern von vielem ausgeschlossen sind, bestätigte sich auch bei den Sprachkursen für SozialhilfeempfängerInnen. An allen Kursen für diese Zielgruppe hatte zum Zeitpunkt des Gesprächs eine einzige alleinerziehende Frau teilgenommen. Ausreichende Kinderbetreuungsplätze für diese Zielgruppe fehlen anscheinend in allen Gebietskörperschaften. Für die Teilnahme an einem Sprachkurs müssten deshalb kurzfristig praktikable Angebote verfügbar sein, was nicht der Fall ist. Hier wurde eine Recherche zur Situation alleinerziehender Frauen und Männer mit unversorgten Kindern in allen Gebietskörperschaften angeregt, um ggf. ein auf sie zugeschnittenes Kursangebot mit Kinderbetreuung zu entwickeln.¹

Unter Gender-Gesichtspunkten interessant waren Fälle, in denen die „Ausweg-Angebote“ des Projekts im Widerspruch zu einem traditionellen Rollenverständnis der Geschlechter bzw. der Männer standen und deshalb mit großem Konfliktpotential in den Familien einhergingen. „Also wir hatten ein paar Fälle, wo wir die Frauen, weil sie pfiffiger waren, in den Arbeitsprozess integriert haben. Das hat natürlich bei den Männern ein endloses Leiden zur Folge. Aber es sind immer stabile Sachen zustande gekommen. Oft sind die Frauen jünger.“ Die Familiendynamiken, die durch sozialstaatliche Angebote / Maßnahmen ausgelöst werden, die im Widerspruch zu den Geschlechternormen ihrer AdressatInnen stehen, wären ein lohnendes Untersuchungsthema, auch bei Familien ohne Migrationshintergrund.

Im Projekt „**Ausbildung und Ausbildungscoaching**“ gab es Anknüpfungspunkte zu Gender-Fragen in den Fachkräfte-Trainings und ausgesprochen spannende Erkenntnisse aus den Jugendseminaren im Hochseilgarten. Bei den Fachkräfte-Trainings erwies sich die Geschlechterverteilung durch die unterschiedlichen Herkunftsinstitutionen – Jugendberufshilfe, Jugendamt, Sozialamt – als relativ ausgeglichen. Curricular wurden Themen wie Geschlechterrollen in der Beratung nicht explizit behandelt. Dennoch stieg, nach Meinung der Projektleiterin, die Sensibilität von TrainingsteilnehmerInnen für entsprechende Fragen bei Fallbesprechungen: „Aus der interkulturellen Schiene wird sehr genau nachgefragt: Ist das ein Junge? Ein Mädchen? Was hat das für eine Auswirkung? Was habe ich da für eine Rolle?“ Das Ernstnehmen interkultureller Unterschiede und Gemeinsamkeiten scheint die Aufmerksamkeit für Geschlechterunterschiede und für Individualität jenseits von Stereotypen aller Art zu fördern. Welche Kompetenzen haben / brauchen TrainerInnen, um bei der Behandlung des einen Themas auch das andere zu transportieren?

Die Jugendseminare werden für Auszubildende, mehrheitlich aber für feste Gruppen von Jugendlichen aus berufsvorbereitenden Maßnahmen und Klassen der berufsbildenden Schulen durchgeführt,

¹ Das Problem der Kinderbetreuung stellt sich im übrigen genau wie bei „normalen“ Arbeitsplätzen auch bei lohnsubventionierten Beschäftigungsverhältnissen, da Arbeitszeiten – sowohl bei Vollzeit als auch bei Teilzeit – und Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen häufig nicht aufeinander abgestimmt sind.

die noch einen Ausbildungsplatz suchen. Der Anteil von weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen schwankt also je nach Maßnahmebranche erheblich. Das Training im Hochseilgarten bietet die Möglichkeit, sich auf unbekanntem Terrain zu erfahren und sich dabei mit den eigenen Ressourcen auseinander zu setzen: Was bringe ich mit, was liegt mir, was kann ich anbieten? Für die Jugendlichen in Ausbildung kommt die Auseinandersetzung mit dem eigenen Kommunikations- und Konfliktverhalten hinzu. Die Trainings werden durch ein multi-ethnisches Team angeleitet: Die Trainerin ist Sozialpädagogin / Kommunikationstrainerin chilenischer Herkunft; der Trainer hat türkisch-marokkanische Eltern, eine betriebliche Ausbildung und ein Studium. Die Befürchtung, der Hochseilgarten spreche eher Jungen an und sei für Mädchen nicht geeignet, hat sich als unbegründet erwiesen – genauer gesagt: als Geschlechterstereotyp. Sowohl bei den Jungen als auch bei den Mädchen ist anfangs tendenziell klischeehaftes Verhalten zu beobachten: draufgängerischer bei den einen, zurückhaltender bei den anderen. Doch: „Alle haben mitgemacht. Eine junge Frau zum Beispiel, die ganz stark Außenseiterin ist, die ganz still ist, sich auch verweigert, die eine sehr schwierige Rolle in der Gruppe hat, war die Einzige, die alles durchlaufen hat, also sozusagen die Königin des Hochseilgartens. Das hat auch die Gruppenprozesse stark verändert.“ Alle, Jungen wie Mädchen, nutzten das unbekannte Medium zum Austesten und Zulassen einer ganzen Bandbreite von Verhaltensweisen, weg vom Klischee hin zu individuell stimmigerem Verhalten. Vielfach mussten die begleitenden Maßnahme-PädagogInnen ihr mitgebrachtes Urteil über die Jugendlichen und ihre Potentiale erheblich revidieren.

Im Projekt „**Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft**“ wird mit einer ganzen Reihe von Elementen versucht, die unterschiedliche Ausgangssituation von Mädchen und Jungen vor Ausbildung zu berücksichtigen und in der Projektpraxis darauf einzugehen. Das Projekt versucht in erster Linie männliche Jugendliche zu erreichen, da sie die größere Gruppe der ausbildungslosen Jugendlichen stellen.² Mädchen werden jedoch nicht ausgeschlossen, sondern ebenfalls nach ihren Bedürfnissen und Interessen angesprochen, auch deutsche Jugendliche in ähnlicher Lage werden in die Angebote integriert. Die Information über Ausbildungsmöglichkeiten orientiert sich an der Erweiterung des Ausbildungsspektrums für beide Geschlechter. Bei Veranstaltungen / Moderationen wird darauf geachtet, dass Männer und Frauen repräsentiert sind und in allen Rollen sowohl männliche als auch weibliche Vorbilder vorhanden sind, nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für ihre Eltern.

Auf Elternabenden wird das Thema Chancengleichheit transportiert, indem die Notwendigkeit einer Ausbildung als Selbstverständlichkeit für Mädchen und Jungen, Töchter und Söhne betont wird. Auf die Gender-Terminologie wird bewusst verzichtet. „Alles was mit Rollen und Religion zu tun hat, ist ein Wespennest. Das sprengt leicht einen Elternabend.“ In der Diskussion mit Fachkräften macht das Projekt die Erfahrung, dass die Begrifflichkeit von Chancengleichheit und besonders Gender Mainstreaming Widerstand hervorruft, speziell bei vielen LehrerInnen und in der Verwaltung. (Die Ablehnung bei den LehrerInnen folgt häufig dem Muster: „Wir werden mit unseren normalen Aufgaben nicht fertig und jetzt auch noch das!“)

Um die Jungen zu erreichen, wird stark auf das Medium Sport (Fußball) gesetzt, dieser Weg hat sich als sehr erfolgreich erwiesen. Wie das Interesse am Sport und sportlicher Leistung in Interesse und Leistungsbereitschaft für andere Bereiche umgesetzt werden kann und welche Faktoren dafür eine Rolle spielen, dazu hat CGIL viele Erfahrungen gesammelt.

In den Multiplikatorenschulungen wird ebenfalls eher auf das Vokabular verzichtet und stattdessen Wert auf die entsprechenden Ziele und Inhalte gelegt. Für diese Schulungen interessieren sich uner-

² Dieser in Mare von allen Seiten bestätigte Sachverhalt steht in Widerspruch zu Studien des BIBB und anderen, bei denen der ermittelte Anteil von jungen erwachsenen Frauen ohne Ausbildung höher ist als bei den jungen erwachsenen Männern. Dem müsste weiter nachgegangen werden.

wartet viele Frauen. Was eher als Zusatzqualifikation für Menschen gedacht war, die bereits als MultiplikatorInnen arbeiten, hat sich als Renner für Frauen erwiesen, die sich gerne aktivieren möchten. „Unsere Multiplikatorenschulungen haben sich die Migrantinnen geschnappt. Die Männer machen das sowieso alles. Der Ausländerbeirat besteht zu 99% nur aus Männern. Die Frauen sitzen zu Hause und müssen bügeln. Dann kommen sie in unsere Schulung und finden es nicht gut, dass sie nur bügeln müssen.“

Im Projekt „**Monitoring und Evaluation**“ stellt sich der Umgang mit der Gender-Thematik für die Bereiche Evaluation und Monitoring unterschiedlich dar. Da die Teilprojekte keine Gender-Ziele und Indikatoren für ihre Erreichung formuliert haben, ist hier eine Leerstelle für die Evaluation; Evaluationsaussagen bewegen sich auf dem Level des „common minimum.“ Die Aufbereitung der Trägerdaten erfolgt geschlechtsdifferenziert, jedoch liegen hier noch keine aussagefähigen Ergebnisse vor.

Bezüglich der Sekundärstatistik hat sich die Evaluatorin den Standard zu eigen gemacht, der im Coaching diskutiert wurde. Um Aussagen über die Situation von Migrantinnen und Migranten in Ausbildung, Arbeit, Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug etc. zu machen, sind Statistiken erforderlich, die *gleichzeitig* nach Geschlecht und Herkunft differenzieren, nicht entweder nach Geschlecht oder nach Herkunft, wie meistens üblich. Nur so lässt sich erkennen, wie sich die Situation von Migrantinnen und Migranten unterscheidet und gleichzeitig das Ausmaß an Unterschieden / Nachteilen im Vergleich zu deutschen Männern und Frauen erkennen, nur so lassen sich auch Veränderungen im Vergleich MigrantInnen / Nicht-MigrantInnen differenziert genug interpretieren. Bezogen auf Mare wäre zusätzlich von Interesse, solche Daten für den Bereich der jeweiligen Gebietskörperschaften zu haben und nicht nur für anders zugeschnittene Bereiche. Daten in der definierten Qualität liegen selten vor. Die Evaluatorin hat sich die Aufgabe gestellt, in Kooperation mit Landesarbeitsamt bzw. Statistischem Landesamt und Gebietskörperschaften ausgewählte Merkmale nach diesem Standard aufzubereiten.

Für das Projekt „**Interkulturelle Kompetenz**“ des **AMKA** verlief der Gender-Prozess abweichend von den anderen Teilprojekten. Die Koordinatorin nahm an den einführenden Trainings teil, das Coaching wurde jedoch aus konzeptionellen Gründen später als bei den anderen Projekten durchgeführt und zweigeteilt: Die eine Hälfte fand kurz nach dem Pilotseminar statt, die zweite im Dezember nach Abschluss aller für 2003 geplanten Fachtage. An beiden Veranstaltungen nahmen neben der Koordinatorin sowohl die verantwortliche Trainerin als auch die mit der Dokumentation der Fachtage betraute Honorarmitarbeiterin teil. Bei der ersten Veranstaltung erwies sich, dass das Projekt bestimmte genderspezifische Überlegungen bei seiner Zielgruppenanalyse und Zielformulierung bereits in Ansätzen berücksichtigt hatte. Diese Ansätze sollten bis zum zweiten Coaching ausgebaut und durch das Team reflektiert werden. Insbesondere sollten Trainingssituationen, in denen die Geschlechterfrage eine Rolle spielte, sorgfältig registriert und dokumentiert werden. Dieser Prozess ist noch im Gange und liefert eine Fülle von Anschauungsmaterial, wie vielfältig interkulturelle Fragen und Geschlechterfragen miteinander verwoben sind. Viele interkulturell erscheinende Konflikte sind von Konflikten im Geschlechterverhältnis kaum zu trennen. Das Projekt arbeitet daran, das Methodenrepertoire für Trainings zu diesen Fragen zu erweitern.

Anpassung und weitere Arbeit

Auf dem Hintergrund dieser Ergebnisse wurde das weitere Vorgehen modifiziert: Der Anspruch, alles fachliche Handeln der „Gleichstellungs(verträglichkeits)prüfung“ zu unterziehen, wurde reduziert. Stattdessen wurde vereinbart, dass alle Teilprojekte gender-relevante Fragestellungen bzw. das Instrument GVP an einem ausgewählten Ausschnitt ihrer Arbeit erproben oder bereits gemachte Erfahrungen dokumentieren. In allen Projekten ließen sich problemlos Ansatzpunkte für entsprechende

„**Gender-Bausteine**“ identifizieren. Die Weiterentwicklung dieser Ansatzpunkte zu verbindlichen kleinen Arbeitsvorhaben (mit Zeitplan und ggf. Formulierung von Unterstützungsbedarf durch TP GM) ist bis Mai 2004 in einigen, jedoch nicht in allen Fällen gelungen. Es bleibt daher die spannende Frage, ob die Rücknahme des umfassenden Anspruchs es leichter macht, Gender-Aspekte in die Arbeit zu integrieren, oder ob die Schwierigkeit zu kontinuierlicher Befassung auch unter den neuen Vorzeichen erhalten bleibt. Dieses ist erneut zu evaluieren.

Die Schwierigkeiten, Gender Mainstreaming zu implementieren liegen aus Sicht des Teilprojekts GM im Wesentlichen darin begründet, dass GM in MARE nicht von vornherein als Strategie wirklich eingeplant war. Bei der Analyse der Ausgangslage, der Formulierung der Ziele und der einzelnen Vorhaben zur Erreichung der Ziele, im Budget usw. spielten Überlegungen zum Geschlechterverhältnis und zu Chancengleichheit nur eine sehr geringe Rolle. Was als integrierter Ansatz real fehlte, sollte durch ein (sehr sparsam ausgestattetes) Teilprojekt „GM“ in Kooperation mit allen anderen MARE-Beteiligten kompensiert werden. Dies widerspricht dem Ansatz von GM als Top-down-Strategie und ist unrealistisch.

Ein solches Defizit der Ausgangslage kann prinzipiell durch eine gemeinsame und von allen Ebenen / Organen einer EP getragene Anstrengung korrigiert werden, um nachträglich eine hohe Priorität und wirkliche Akzeptanz bei *allen* PartnerInnen sowie einen entsprechenden Ressourceneinsatz zu erreichen. Diese gemeinsame und von allen im Konsens getragene Anstrengung ist für MARE aus unterschiedlichen Gründen nicht erfolgt, wie sich auch an den wiederkehrenden Konflikten um die Funktionen „Federführung“ (angesiedelt beim Teilprojekt GM) und Verantwortung (bei allen übrigen Beteiligten) belegen lässt.

Trotz dieser Einschränkungen wurden bisher – eher im Stil einer Bottom-up-Strategie – eine Reihe von guten Erfahrungen gemacht. In allen Teilprojekten konnten problemlos Ansatzpunkte für mehr Chancengleichheit und eine demokratischere Gestaltung des Geschlechterverhältnisses beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit von Migrantinnen und Migranten gefunden werden, an denen arbeitsteilig weitergearbeitet wird.

Weitere Schwerpunkte des Teilprojekts Gender Mainstreaming:

- Um förderliche und hinderliche Faktoren für die Implementierung von Gender Mainstreaming in Arbeitsmarktkontexte identifizieren zu können, arbeitet das TP GM verstärkt mit anderen EQUAL-EPs zusammen und beteiligt sich am Gender-Netzwerk in EQUAL.
- Es setzt sich unter Gender-Gesichtspunkten mit den Auswirkungen der aktuellen Arbeitsmarktreformen auf einheimische und zugewanderte Arbeitskräfte auseinander und
- sucht nach geeigneten Modellen, um Gender-Kompetenz und interkulturelle Kompetenz angemessen miteinander verknüpfen und weiterentwickeln zu können.

Anhang

Konzept und Erfolgsfaktoren der Kompetenztrainings für Jugendliche – TP Ausbildung und Ausbildungscoaching

Zielgruppe

Benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund, die noch nicht in Ausbildung einmünden konnten oder die sich bereits in Ausbildung befinden und deren Ausbildung stabilisiert werden soll. Jugendliche aus den besonderen Bildungsgängen der beruflichen Schulen, sowie TeilnehmerInnen aus berufsvorbereitenden Maßnahmen

Ziele

- Ressourcenorientierung in der Jugendberufshilfe verstärken
- Verdeckte kulturelle Ressourcen der Jugendlichen sichtbar machen und aktivieren
- Jugendliche in *ihrem* Weg bestärken
- soziale Kompetenz der Jugendlichen schulen

Rahmenbedingungen

Die Kompetenztrainings finden in Kooperation mit beruflichen Schulen und Maßnahmeträgern statt und werden durch qualifizierte Trainer (Kommunikationstrainer, Mediatoren mit Migrationshintergrund) durchgeführt.

Die Trainings haben drei Bausteine: im Mittelpunkt steht ein zweitägiger handlungsorientierter Seminarteil in einem externen Tagungshaus. Diese Seminartage werden durch Vorgespräche mit den Jugendlichen inhaltlich vorbereitet und cirka 3 Wochen nach dem Seminar in einer sogenannten „Vertiefung“ nachbereitet. Hier werden die Themen der Trainings noch einmal reflektiert und Umsetzungsstrategien für den beruflichen Alltag erarbeitet.

Die Trainings werden in Kooperation mit einem mobilen Hochseilgarten durchgeführt.

Eine mit der Gruppe vertraute Bezugsperson (Lehrer/Sozialpädagoge) unterstützt die Arbeit während des Seminarprozesses und darüber hinaus.

Inhalte

Die Trainings werden in zwei Ausrichtungen angeboten: „**einen Einstieg finden**“ sind Seminare für arbeitslose Jugendliche und „**dran bleiben – drin bleiben**“ sind Seminare für Auszubildende.

Die Inhalte in beiden Schwerpunkten sind vom Grundsatz her ähnlich angelegt:

- Kommunikation
Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräch, Kommunikation im Betrieb
- Selbsteinschätzung
Einschätzung eigener Stärken und Schwächen, Wirkung nach außen
- Fähigkeiten und Hemmnisse
in Bezug auf berufliche Orientierung

- Kulturelle Ressourcen
Einbringen ins Arbeitsleben
- Konfliktlösungsstrategien
Reflektion eigener Strategien, für Konflikte im Betrieb und für interkulturell geprägte Konflikte

Im Seminar für arbeitslose Jugendliche liegt der Schwerpunkt auf Selbst- und Fremdwahrnehmung und auf Stärkung der eigenen Potentiale, im Seminar für Auszubildende wird Kommunikation und Konfliktlösung verstärkt behandelt.

Methoden

Methodisch-qualitativ ist es für die Zielgruppe benachteiligte Jugendliche erforderlich,

- die Inhalte und Lernerwartungen der Jugendlichen aufzugreifen
- praxis- und körperorientiert zu arbeiten
- „sinnliche“ Erfahrungen zu ermöglichen.

Die Methode Hochseilgarten ermöglicht es, sehr persönliche Themen in einer Art und Weise zu bearbeiten, die Jugendliche anspricht und hereinholt, statt sie auszugrenzen. Inhalte, die Jugendlichen theoretisch nur begrenzt vermittelbar sind, werden auf diese Weise körperlich erfahrbar gemacht. Praktische Übungen durchziehen den gesamten Verlauf des Seminars (z. B. Rituale, Nähe/Distanz-Übungen, Kooperationsübungen).

Die jeweilige Begleitpersonen wird stark in das Seminargeschehen mit einbezogen.

Die Betreuer/Lehrer kennen ihre Gruppen sehr gut und haben eine genaue Einschätzung zum Förderbedarf der einzelnen Jugendlichen. In Absprache mit ihnen kann das Curriculum genau auf diese Bedarfe abgestimmt werden. Auch die Auswertung der Seminare mit den Betreuern/Lehrern spielt eine große Rolle, weil hier die Lernerfolge gemeinsam reflektiert und ausgewertet werden können.

Effekte

Emotionale Verankerung

Die Ganzheitlichkeit der Übungen unterscheidet sich stark vom kognitiv geprägten Anforderungsprofil der Schule oder schulischer Maßnahmen und ermöglicht es, die gemachten Erfahrungen emotional zu verankern. Unsere anfängliche Befürchtung, die Methode eigne sich eher für männliche Jugendliche, hat sich nicht bestätigt. Es lassen sich in Akzeptanz keine Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen feststellen.

Bestätigt hat sich allerdings die Annahme, dass ein körper- und erfahrungsorientierter Ansatz für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders empfehlenswert ist.

Neue Sichtweisen

Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, ihr Selbstbild zu konkretisieren und mit den Einschätzungen anderer abzugleichen.

Die Begleitpersonen erhalten die Möglichkeiten neue Aspekte und neue Ressourcen bei „ihren“ Jugendlichen zu entdecken und daraus neue Impulse für die individuelle Beratung sowie für die Weiterarbeit in der Gruppe zu erschließen. Dies bestätigt sich auch in den Auswertungsgesprächen mit den begleitenden Pädagogen. Auch die Pädagogen erhalten einen neuen Zugangsweg zu ihren Schülern oder Auszubildenden.

Erfolgsfaktoren

Der Erfolg der Trainings ist abhängig von folgenden Faktoren:

Zeitpunkt

Am sinnvollsten ist die Platzierung des Seminars im ersten Drittel der Maßnahme oder des Schuljahres. Voraussetzung für ein gelingendes Training ist, dass die Gruppe sich bereits etabliert hat. Das Training kann sich so positiv auf die Gruppenentwicklung auswirken. Wichtig ist auch, dass die Gruppe noch ausreichend gemeinsame Zeit vor sich hat, um Themen, die im Training angesprochen werden oder anklingen weiter bearbeiten zu können.

Betreuung

Eine kontinuierliche Bezugsperson der Gruppe (Klassenlehrer, Pädagoge) nimmt am Training teil, bringt Fragestellungen aus der bisherigen gemeinsamen Arbeit mit ein und sorgt für die Weiterbearbeitung der aufgerissenen Themen im Alltag. Je intensiver der Kontakt der Betreuungsperson zur Gruppe ist, desto besser gelingt die Implementierung der Trainingsmethoden und -inhalte in die weitere Gruppenarbeit.

Kooperationsbereitschaft

Die Trainings nach dem vorliegenden Konzept erfordern eine hohe Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten. Je aufgeschlossener die begleitenden Pädagogen dem Konzept gegenüber sind, desto mehr positive Effekte können erschlossen und beobachtet werden.

Flexibilität

Alle handelnden Akteure müssen bereit sein, das Seminarkonzept immer wieder zur Disposition zu stellen und flexibel auf die Bedarfe der Gruppen zu reagieren. Aus diesem Grund bevorzugen wir mittlerweile einen mobilen Kooperationspartner für die erlebnispädagogischen Anteile und verzichten auf den sicherlich spektakulären, aber von den Abläufen her zu starren Hochseilgarten.

Einbindung

Als Erfolgsfaktor erweist sich, dass die federführende Trainerin den gesamten Verlauf von der Organisation der Trainings über die Kontaktaufnahme mit Institution und Teilnehmern, die Durchführung bis zur Auswertung hin begleitet. So kann das Konzept und die Durchführung „aus einem Guss“ teilnehmerorientiert gestaltet werden.

In unserem Fall stellt die Trainerin optimalerweise auch eine Schnittstelle her zu der Seminarreihe für Fachkräfte der Jugendberufshilfe, an der einige der Begleitpersonen ebenfalls teilnehmen oder teilgenommen haben.

Fazit

Unsere berufliche Erfahrung ist geprägt von einer Vielzahl von partikularer Ansätzen mit dem Ziel, Jugendlichen die Standards beizubringen, die für erfolgreiche Bewerbungen, für die Einbindung in den Betrieb etc. erforderlich sind. Unsere Versuche, über Maßnahmen Erfolge zu erzielen, sind häufig zum

Scheitern verurteilt, weil sich Jugendliche passiv oder aktiv diesen Anpassungsmaßnahmen entziehen. Die damit verbundenen Störungen sind Quelle des als beruflich und persönlich wahrgenommenen Misserfolgs der Beteiligten.

Wichtig bei dem Konzept der Kompetenztrainings ist es, Jugendliche nicht isoliert von ihren beruflichen Bezugspersonen zu schulen, sondern diese in die Trainings mit einzubeziehen und damit den Transfer der gemachten Erfahrungen auch in dem Zusammenhang der weiteren Zusammenarbeit der Beteiligten sicherzustellen.

Die Trainings ermöglichen dies in einer sehr direkten, unmittelbar wahrnehmbaren Form, nicht in einem lediglich kopfgesteuerten Transfer. Die Trainings dienen dazu, theoretisch nur sehr komplex vermittelbare Sachverhalte in einer komplexitätsreduzierenden Form erlebbar und zugänglich zu machen. Es hat sich bewährt, eine vielseitig erprobte Methode aus der Erlebnispädagogik mit Inhalten der Berufsorientierung zu kombinieren, um direkte Ergebnisse zu erzielen. Die positiven Erfahrungen des Teilprojektes legen den Schluss nahe, dass das methodische Vorgehen nicht nur für Jugendliche mit Migrationshintergrund geeignet ist, sondern insgesamt für Menschen in Übergangssituationen, insbesondere bei Fragen der beruflichen Neu- oder beruflichen Orientierung, eine wichtige Rolle spielen kann.

Da es sich um eine kompakte Form handelt, kann sie nicht mit anderen Maßnahmen konkurrieren, kann aber in bestimmten Situationen sehr effektiv und einfach eine Lücke schließen, die sonst nicht geschlossen werden kann, wenn eine ganzheitliche Wahrnehmung und Eigenwahrnehmung der Jugendlichen fehlt.

Diese Methode wäre immer dann anzuwenden, wenn auf konventionellem Wege keine zufriedenstellende Ergebnisse erreicht werden können. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn sich Jugendliche abweichend und störend verhalten. Für diese, aber auch für andere Zielgruppen, kann dieser Weg eine weitere produktive Zusammenarbeit ermöglichen, ohne dass es zur Ausgliederung der Jugendlichen aus dem Qualifizierungs- und Unterstützungssystem kommt.

Im Rahmen des Zwischenberichtes kann jetzt schon die Empfehlung ausgesprochen werden, diese Kompetenztrainings als festes Modul der beruflichen Integration zu bewerten und in die entsprechenden Planungen und Maßnahmen mit aufzunehmen. Anforderungen an diese Einbindung bestehen darin, dass Zeitpunkt, Inhalte und Setting klar beschrieben sind und auch die finanziellen Ressourcen entsprechend bereitgestellt werden.

IT im Deutschunterricht – eine Zwischenbilanz des TP Sprache + IT

Einleitung

Davon ausgehend,

- dass die Integration bestimmter Personengruppen in den Arbeitsmarkt und speziell die der MigrantInnen durch deren mangelnde sprachliche Qualifikation schwierig ist,
- dass viele MigrantInnen ungeübte Lerner sind,
- dass „Neue Medien“ diesen Personengruppen faktisch unbekannt sind,

wurden dem Teilprojekt folgende Ziele gestellt:

- Ermittlung des Bedarfs an Deutschkursen in den vier Gebietskörperschaften
- Analyse des Qualifikationsbedarfs von DeutschlehrerInnen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten
- Durchführung modellhafter Sprachqualifizierungsmaßnahmen mit den Schwerpunkten Berufssprache und IT-Kompetenz
- Entwicklung von Materialien zur Erhöhung der Selbstlernkompetenz
- Einführung des Elements IT-Kompetenz zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
- Verknüpfung der Elemente Sprachlernen und IT-Kompetenz
- Entwicklung eines didaktischen Konzeptes für die obengenannten Zielgruppen

Die beiden Teilprojektpartner Gesellschaft für Wirtschaftskunde (GfW) in Offenbach und beramí e. V. in Frankfurt werden im Folgenden ihre z. T. unterschiedlichen Erfahrungen mit der Verbindung von klassischem „Deutsch als Fremdsprache“-Unterricht und der Vermittlung von EDV- bzw. IT-Kompetenz darstellen.

Die Maßnahme „Sprache und IT-Kompetenz“ mit MigrantInnen im Sozialhilfebezug und im 2. Arbeitsmarkt stellte zunächst eine neue Lehrsituation dar, in der verschiedene Aspekte berücksichtigt werden mussten:

- Klassische „Deutsch als Fremdsprache“-LehrerInnen der GfW verfügten über teilweise nur unzureichende PC-Grundkenntnisse. Darüber hinausgehende neue Medien, wie E-Mail oder Internet waren ihnen kaum bekannt.
- Klassische PC-Trainer waren nicht auf den z. T. schwachen Sprachstand der TeilnehmerInnen vorbereitet und unerfahren in der Vermittlung von Deutsch als Fremdsprache.
- Lernprogramme, die die üblichen Lernwerke unterstützten, waren nur begrenzt bekannt.
- Homepages zu diesem Themenbereich waren noch nicht gesichtet worden.
- TeilnehmerInnen (überwiegend aus dem osteuropäischen Raum), die älter als 45 Jahre waren, hatten Angst vor der neuen Technologie. Sie entsprach zudem nicht ihrer Auffassung von Spracherwerb.

Für die Zielgruppe A (arbeitslose SozialhilfeempfängerInnen) führte die GfW 2002 eine und 2003 zwei Maßnahmen durch, für die Zielgruppe B (Beschäftigte im 2. Arbeitsmarkt) zwei im Jahr 2003.

Die Maßnahmen umfassten jeweils 90 Unterrichtseinheiten (UE) mit anschließendem Praktikum, besser bezeichnet als Arbeitserprobung, da viele TeilnehmerInnen bisher noch nicht in einem deutschen Arbeitsumfeld beschäftigt waren.

Für die erste Maßnahme 2002 wurde eine Gruppe von MigrantInnen zusammengestellt, die über eine Berufsausbildung oder einen höheren Bildungsabschluss verfügte. 2003 wurden die Maßnahmen mit keiner speziell definierten Zielgruppe durchgeführt. 2004 sind ebenfalls drei Maßnahmen dieser Art geplant.

beramí e. V. führte bisher folgende kombinierte Deutsch- und EDV-Maßnahmen durch:

Deutsch- und EDV-Maßnahmen beramí e. V.

Jahr	Zielgruppe	Anzahl
2002	A: arbeitslose SozialhilfebezieherInnen	0
	B: Beschäftigte im 2. Arbeitsmarkt	1
	C: Geringqualifizierte im 1. Arbeitsmarkt	1
2003	A: arbeitslose SozialhilfebezieherInnen	1
	B: Beschäftigte im 2. Arbeitsmarkt	2
2004	A: arbeitslose SozialhilfebezieherInnen	1
	B: Beschäftigte im 2. Arbeitsmarkt	1
Gesamt		7

Die Kurse für Gruppe A hatten jeweils die doppelte Laufzeit (168 UE), da die TeilnehmerInnen i.d.R. über geringe Deutschkenntnisse verfügten und geplante 80 bis 90 Unterrichtseinheiten zu wenig waren.

Bei der Gruppe B betrug der Umfang ca. 90 UE. Für die Beschäftigungsgesellschaften wäre es schwierig geworden, die TeilnehmerInnen länger freizustellen.

Bei der Gruppe C wurde der Umfang auf 60 UE reduziert, da die Altenpflegeeinrichtungen, in denen die TeilnehmerInnen beschäftigt waren, aufgrund sehr enger Kalkulation ohnehin große Probleme hatten, die TeilnehmerInnen freizustellen.

Anders als bei der GfW wurden die Arbeitspraktika für die Gruppe A nicht als Block im Anschluss an die Kurse durchgeführt, sondern begleitend an jeweils drei Tagen der Woche.

Durchführung der Maßnahme Sprache und IT-Kompetenz

Vorbereitung

Wir richteten unseren Fokus bei der Konzipierung der Maßnahmen auf folgende drei Schwerpunkte:

- Welche Unterschiede bestehen zwischen dem Sprach-Lernen im Klassenzimmer und dem Sprach-Lernen in einer PC-gestützten Lernumgebung?
- Welche Möglichkeiten gibt es, über den Gebrauch des PCs sinnvoll in den Sprachunterricht einzugreifen, diesen zu stützen und zu vertiefen?
- Wer sollte die Maßnahmen durchführen? Der Sprachlehrer, der EDV-Trainer oder beide zusammen?

- Welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssten den Lehrern zur Verfügung gestellt werden?

Erfahrungen / Auswertung

Welche Unterschiede bestehen zwischen dem Sprach-Lernen im Klassenzimmer und dem Sprach-Lernen in einer PC-gestützten Lernumgebung?

Der Sprachunterricht findet in der Regel im Klassenzimmer statt. Die Lehrkraft ist anwesend und gibt den jeweiligen Input, der in Einzel- oder Gruppenarbeit bearbeitet wird. In der Fachliteratur wird von Präsenzveranstaltungen gesprochen, die u. a. dadurch gekennzeichnet sind, dass die LehrerInnen direkt auf das Tun der Lernenden reagieren und die Lernenden interagieren können. Im Präsenzunterricht sind Ort und Zeit vorgegeben. Das Lernen wird durch die Lehrkraft und deren Lehrplan vorstrukturiert und begleitet.

Anders beim Lernen in einer PC-gestützten Lernumgebung. Ort-, Personen- und Zeit-unabhängig können Lernprozesse selbstverantwortlich gesteuert werden. Die Lernenden können ihr eigenes Lerntempo bestimmen. Die Lernumgebung sollte sich wie folgt definieren:

- Der Lernende setzt sich mit dem Lernstoff eigenständig auseinander.
- Die Lerninhalte besitzen einen konkreten Bezug zur Lebenswelt des Lernenden.
- Die Lernenden stehen miteinander in Kontakt und kommunizieren.
- Es stehen verschiedene Lernwege zur Bewältigung des Lehrstoffes zur Verfügung.

Für uns galt es, beide Wege sinnvoll miteinander zu verknüpfen.

beramí e.V. hat die Erfahrung gemacht, dass die TeilnehmerInnen in den Kursen z. T. so bildungsfern und lernungewohnt sind, dass eine selbst verantwortete, eigenständige Auseinandersetzung mit Lerninhalten eine völlige Überforderung wäre. Deshalb standen zu Beginn der Kurse ein langsames Heranführen an den Umgang mit dem PC und die Überwindung von z. T. großen Hemmungen gegenüber der Technik im Mittelpunkt. Dabei wechselten die Klassen immer zu vorgegebenen Zeiten zwischen Klassenraum und EDV-Raum.

Welche Möglichkeiten gibt es, über den Gebrauch des PCs sinnvoll in den Sprachunterricht einzugreifen, diesen zu stützen und zu vertiefen?

Vorbemerkung

Alle Aktionen am PC lassen sich nur nach einer Einführung in den Gebrauch eines PCs und seiner Bestandteile ausführen. Die TeilnehmerInnen brauchen zunächst grundlegende Kenntnisse im Umgang mit dem PC („basics“), bevor er als „Arbeitsmittel“ im Deutschunterricht eingesetzt werden kann.

Einführung in Word

Das Schreibprogramm Word stellt eine sinnvolle Ergänzung der innerhalb des Deutschunterrichts erarbeiteten Inhalte dar (Lebenslauf, Bewerbung, Gliederung). Um die Inhalte umzusetzen, lernen die TeilnehmerInnen faktisch nebenbei die wesentlichen Funktionstasten kennen. Texte erhalten so schnell eine akzeptable optische Form. Die Rechtschreibprüfung des Programms ermöglicht die Selbstkorrektur der eigenen Arbeit.

Das Programm hat sich als äußerst sinnvoll für die Verbindung beider Lernbereiche erwiesen. Alle im Deutschunterricht behandelten Themen (Wortschatzübungen, Grammatik) sind von den TeilnehmerInnen als Haus- oder Übungsaufgabe am PC zu bearbeiten. So lernen sie neben der Sprache die

Anwendung von Word (Erstellen und Bearbeiten von Tabellen, Text formatieren, Speichern, Kopieren, Ausschneiden, Einfügen, Drucken).

Lernsoftware zu Lehrprogrammen

Die Kurse umfassten i.d.R. jeweils 90 Unterrichtseinheiten und entsprechende Praktikumsanteile. Da in die Kurse zusätzlich zum Sprachunterricht auch IT-Bestandteile eingearbeitet werden sollten, nahmen wir von den traditionellen Lehrwerken und deren sehr systematischen Progressionen Abstand. Das hatte zur Folge, dass wir auch für den IT-Anteil nicht auf die zu den Lehrwerken gehörende Lernsoftware zurückgreifen konnten, da sich diese stark an den Themen und Inhalten der Lehrwerke orientiert und diese Kapitel für Kapitel abarbeitet.

Übungsprogramme

Mit diesen Programmen kann Wissen trainiert werden (Vokabeltrainer, Grammatiktrainer) und man kann sie gezielt im Unterricht einsetzen. Wir fanden verschiedene Lernprogramme, zum Teil sogar zum kostenlosen Herunterladen aus dem Internet. Zur Auswahl geeigneter Programme entwickelten wir folgende Kriterien.

Die Lernsoftware muss:

- flexibel an gewünschte Inhalte anpassbar sein
- kostengünstig sein
- ausdrucksfähig und ansprechend und damit motivierend sein
- leicht für den eigenen Bedarf erweiterbar sein
- anwenderfreundlich sein
- Schwerpunktübungen ermöglichen
- das Hinzufügen von Bildmaterial zulassen
- eine Leistungsbewertung ermöglichen

Sie sollte außerdem folgende Komponenten enthalten:

- Multiple-Choice-Test
- Fragen zum Textverständnis
- Lückentexte
- Richtig-/Falsch-Aufgaben
- Einstufungstests

Nach eingehender Prüfung werden nun durch die Lehrkräfte folgende Programme im Unterricht eingesetzt:

- Learnart, ein reines Programm zum Pauken
- QuizPro, ein anspruchsvolles Übungs- und Testprogramm

Übungsprogramme sind individuelle Programme. Sie dienen der Selbstbetätigung, aber nicht der Kommunikation.

Tutorielle Programme

Die Programme dienen der Aneignung von Basiswissen, sind linear aufgebaut und prüfen am Ende eines jeden Abschnitts den Lernerfolg. Von dieser Art von Programmen wurde abgesehen, weil:

- Sprache lernen maßgeblich Kommunikation bedeutet,

- Fehler nicht gleich aufgegriffen werden können,
- Wir mit lernungeübten Lernern arbeiten.

Intelligente tutorielle Programme

Diese Programme vermitteln den Lernstoff in verschiedenen Formen und Schwierigkeitsgraden. Sie sind sehr aufwendig in der Produktion, daher sehr teuer und kaum für Schulungsräume beschaffbar. Deshalb haben wir auch von diesen Programmen abgesehen.

Multimedia-Informationssysteme

Programme dieser Art sind z. B. Lexika. Sie werden auf Dauer nicht mit der Aktualität des Internet konkurrieren können. Wir haben sie daher nicht eingesetzt.

Allgemein kann zu Lernsoftware angemerkt werden, dass sie zu individuellem Lernen anleitet, das die Unterstützung durch eine Lehrkraft nicht benötigt. Sie ermöglicht, dass der Lernende das Lerntempo selbst bestimmt und seine Leistungen selbst kontrollieren kann. Von den Lernenden wird eine hohe Selbstmotivation erwartet. Das bedeutet allerdings auch, dass nur bestimmte, motivierte und lerngewohnte Teilnehmer mit in der Regel höherem Bildungspotential eigenständig damit arbeiten können.

Lernsoftware auf Diskette oder CD kann den langen Aufenthalt im Internet ersparen.

Internet

Hier wird zwischen drei Arbeitsformen unterschieden:

- Teleteaching
Die Informationen fließen vom Trainer zu den Lernenden. Der Lehrstoff wird zunächst passiv aufgenommen.
- Teletutoring
Die TeilnehmerInnen arbeiten selbstständig an einem Lernprogramm. Die Lehrkraft greift bei Fragen ein.
- Telekooperation
Die TeilnehmerInnen arbeiten gemeinsam an einem Thema. Kommunikation hat einen hohen Stellenwert. Asynchrone und synchrone Kommunikationsformen stehen zur Verfügung. Asynchrone Kommunikationsdienste sind z. B. E-Mail, Foren, Marktplätze. Sie ermöglichen aber keine Interaktion aller TeilnehmerInnen. Synchrone Kommunikationsdienste sind z. B. Chats, Messengers, Audio- und Videokonferenzen. Sie ermöglichen die direkte Kommunikation rund-um-die-Uhr. Chaträume werden von den TeilnehmerInnen gerne besucht.

Der Vorteil des Internet ist seine Aktualität. Weitere Vorteile sind:

- Gelernt werden kann, wo der Zugang zum Internet möglich ist (in der Bildungseinrichtung, zu Hause, im Internetcafé).
- Technisches Wissen wird nebenbei gelernt.
- Alle Informationen stehen allen TeilnehmerInnen zur Verfügung.
- Wissensbestände können unbegrenzt genutzt werden.

Aber auch das Internet muss differenziert in den Deutschunterricht eingebunden werden. Es ist wie alle anderen beschriebenen Elemente kein Ersatz für den eigentlichen Sprachunterricht, sondern bleibt dessen Werkzeug.

Im Unterricht eingesetzte Homepages

www.heimat-in-Deutschland.de
www.apoll-online.de, Trainerforum für Alpha
www.daf-uebungen.de
www.deutsch-als-fremdsprache.de
www.goethe.de
www.dasan.de, Deutsche Schule im Ausland
www.interdeutsch.de, weiter mit Studienbibliothek, weiter interaktive Übungen
www.passwort-deutsch.de/lernen/band1
www.hueber.de/pingpong/lerner/uebungen
www.interdeutsch.de

Sehr motivierend und interessant für die TN bei beramí war die Arbeit mit dem Übungsprogramm von Hueber, das im Internet verfügbar ist (www.hueber.de).

Wer sollte die Maßnahmen durchführen?

- Der Sprachlehrer?
- Der EDV-Trainer?
- Beide zusammen?

Welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssten den Lehrern zur Verfügung gestellt werden?

Vermittlung durch den Sprachlehrer

Für die GfW war es schwierig, eine Lehrkraft zu finden, die „Deutsch als Fremdsprache“ vermitteln konnte und gleichzeitig über PC-Kenntnisse verfügte. Wir sehen hier einen immensen Schulungsbedarf, der aber nicht immer im Interesse der DeutschlehrerInnen liegt. „Deutsch als Fremdsprache“ wird zwar als ein auf die Lebenswelt der TeilnehmerInnen bezogener Unterricht betrachtet, enthält aber noch immer hohe Anteile an Schriftdeutsch und Grammatik, die als Basis jedes Sprachlernens betrachtet werden.

Im Gegensatz zur GfW verfügte beramí e.V. bereits über DozentInnen, die von ihrer Qualifikation her beides – Deutsch als Fremdsprache und EDV/IT – unterrichten konnten. Wenn irgend möglich, wurden diese Lehrerinnen in den M.A.R.E.-Kursen eingesetzt.

Vermittlung durch den EDV-Trainer

Die PC-Trainer der GfW hatten Schwierigkeiten, sich auf den Sprachstand der TeilnehmerInnen einzustellen. Die benötigten Informationen in einfache Worte zu kleiden oder nach Eselsbrücken zu suchen, fiel ausgesprochen schwer. Dazu kam, dass häufig Fachbegriffe vermittelt werden müssen, die aus dem Englischen stammen. Aber auch Worte wie Bildschirmschoner einem Lerner der Stufe 3–4 beizubringen, war keine leichte Angelegenheit. PC-Trainer sind in der Regel für die Vermittlung von Deutschkenntnissen weder sensibilisiert noch ausgebildet. beramí e.V. hat diese Variante nicht erprobt.

Kombination von Deutschlehrer und EDV-Trainer

Diese Kombination wurde von der GfW ausprobiert und verworfen. Sie erfordert eine hohe Verzahnung von beiden Unterrichtenden und einen gleichmäßigen Fortschritt in beiden Lerneinheiten. In der Begrenztheit der Unterrichtseinheiten war das nicht möglich.

beramí e.V. hat ebenfalls mit dieser Variante gearbeitet und im Gegensatz zur GfW gute Erfahrungen gemacht. Bei dieser Variante mussten die beiden DozentInnen einen höheren Aufwand an Kommunikation und Organisation bewältigen. Sie hatte allerdings den Vorteil, dass sich beide LehrerInnen besser gegenseitig vertreten konnten.

Fort- und Weiterbildungsbedarf

Es besteht ein hoher Fortbildungsbedarf bei den klassischen DeutschlehrerInnen im Bereich EDV. Dabei ist es nicht nur wichtig, die verschiedenen Teile des Office-Paketes zu kennen, sondern auch deren gegenseitige Nutzbarkeit. Auch Hardware-Komponenten müssen beherrscht werden, um den PC in seiner Gesamtheit nutzen zu können. E-Mails, als schnellste zugängliche Nachrichtenform und inzwischen gebräuchliche Form auch in Bewerbungsverfahren, sollten auch im Deutschunterricht zum Austausch von Informationen genutzt werden.

Unerfahrene Menschen verlieren sich zunächst im Internet. Auch hier gilt es den TeilnehmerInnen den schnellen Zugang zu Informationen zu vermitteln. In diesen Bereichen sind die DeutschlehrerInnen meist ungeübt. Fortbildungsbedarf besteht auch in der sinnvollen, kreativen Einbindung des PCs als neues Medium in den Deutschunterricht.

EDV-TrainerInnen zu „Deutsch als Fremdsprache“-Fachkräften weiterzubilden, halten wir für wenig sinnvoll.

Eine Lösung des Problems bestand für die GfW darin, DaF-Lehrerinnen zu suchen, die die Kompetenz und das Engagement haben, beide Lehrinhalte, „Deutsch als Fremdsprache“ und EDV- bzw. IT-Unterricht, zu verbinden. Dies ist gelungen und hatte zur Folge, dass die PC-gestützte Lernumgebung in den gesamten Sprachunterricht der GfW integriert wurde. Überraschend war, dass diese Möglichkeit am liebsten von den TeilnehmerInnen in Alphabetisierungskursen genutzt wurde.

Für einige DaF-Dozentinnen von beramí e.V., die keine oder nur wenig Erfahrung mit EDV hatten, wurde eine interne Fortbildung organisiert.

Fazit

Die TeilnehmerInnen der Gruppen A und B waren durch die Kombination des klassischen Deutschunterrichts mit EDV-Unterricht sehr gut zu motivieren. Selbst lernungewohnte TeilnehmerInnen mit sehr niedrigem Bildungshintergrund erzielten große Lernfortschritte. Mit dem Einsatz des PCs wurden die Experimentierfreude und der Spaß am Lernen erheblich gesteigert.

Eine interessante Erfahrung dabei ist, dass heterogene Lerngruppen mit stark differierenden Vorkenntnissen im Bereich EDV sich gegenseitig stark motivieren. Dadurch entstand ein „positiver Gruppendruck“ der z. B. bewirkt, dass der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen so gut motiviert ist, dass das Weiterlernen kein Thema mehr ist.

Bei den TeilnehmerInnen der Gruppe C ist die Situation anders. Diese TeilnehmerInnen kommen nach einem anstrengenden Arbeitstag zum Unterricht. Sie stehen z.T. unter erheblichem Druck, ihren Vorgesetzten Lernfortschritte (in Deutsch) nachweisen zu müssen. Dafür werden sie für die Unterrichtszeit von der Arbeit freigestellt. Für diese TeilnehmerInnen ist das zentrale Thema, besser Deutsch sprechen, lesen und schreiben zu können. Der Einsatz der EDV-Technik stellt für sie eine zusätzliche Herausforderung dar, der sie sich ungern stellen.

Nur in einem Haus, in dem die Umstellung auf EDV-gestützte Pflegedokumentation und Bewohnerdateien vor der Tür stand, konnte tatsächlich auch ausführlich mit dem PC gearbeitet werden. In diesem

Fall haben wir die TeilnehmerInnen gezielt auf eine Software trainiert, die kurze Zeit später im Betrieb eingeführt wurde. Dies hat die TeilnehmerInnen vor besondere Herausforderungen gestellt, da damit eigene Formulierungen fast gänzlich wegfielen und sie vielmehr lernen mussten, im Programm vorformulierte Textbausteine zu verstehen und richtig anzuwenden. Hier wurde auch deutlich, dass die für den Bereich Altenpflege verfügbaren Programme überhaupt nicht berücksichtigen, dass bei einem großen Anteil der NutzerInnen die Muttersprache nicht Deutsch ist.

Generell bietet der IT- und EDV-Bereich gute Möglichkeiten, die Lernfortschritte des Deutschunterrichts zu optimieren. Die TeilnehmerInnen können mit Übungsprogrammen ihr eigenes Lerntempo bestimmen. Lernungewohnte TeilnehmerInnen erzielen schnelle Lernerfolge, die Möglichkeiten der Selbstkorrektur fördern die Selbstständigkeit. Unverzichtbar sind jedoch weiter die mündliche Kommunikation und die Steuerung durch gut ausgebildete Lehrkräfte.

Der Einsatz von EDV-Technik zum Spracherwerb benötigt Bedingungen, die immer auch die Frage der Finanzierung in den Vordergrund stellen. Die Honorare für DozentInnen, die beide Lehrinhalte unterrichten können sind höher als bei klassischen DaF-LehrerInnen. Die Technik der EDV-Räume muss auf einem aktuellen Stand sein, damit alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden können (Speicherkapazitäten der Rechner, Vernetzung, Beamer, Internetzugang). Es müssen darüber hinaus Mittel zur Verfügung stehen, um den Fortbildungsbedarf der LehrerInnen zu decken.

Curriculum zu den Fachtagen Interkulturelle Kompetenz – Exemplarische Beschreibung der Durchführung durch das TP Interkulturelle Kompetenz

Kultur und Kommunikation (1. und 2. Fachtag)

Zielsetzungen

- Erhöhung der Sensibilität für eigene und fremde kulturelle Einstellungen und Werte
- Erweiterung der Kenntnisse in bezug auf aktuelle Kulturtheorien und kulturelle Orientierungen
- Erlernen von Methoden, die helfen, angemessen und flexibel mit interkulturellen Problemsituationen umzugehen
- Analyse und Erprobung von Praxisbeispielen zur Erweiterung der interkulturellen Kompetenz

Lerninhalte

- Wahrnehmung und Beschreibung der eigenen kulturellen Prägung
- Interkulturelle Kommunikation (Kommunikationsfallen und hilfen)
- Wahrnehmung und Einordnung kultureller Differenzen und Konflikte
- Interkulturelles Konfliktmanagement (Fallbeispiele)
- Strategien zum Umgang mit interkulturellen Problemen und Konflikten

Methoden und Gestaltung

- Soziometrische Übung „Interkulturelles Kennenlernen“
- Einstiegsübung „Sunnies und Moonies“
- Theorieinput „Interkulturelle Kommunikation“
- Theorieinput „Kulturtheorien“
- Gruppenarbeit „Kulturdimensionen“
- Austausch mit Kollegen zu Fallbeispielen
- Rollenspiele zu Praxisbeispielen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Agenda

- Begrüßung und Einleitung
- Interkulturelles Kennenlernen
- Übung „Interkulturelle Kommunikation“
- Theorie und Diskussion „Interkulturelle Kommunikation“
- Theorie „Kulturelle Orientierungen und Konzepte“

- Konzept der Kulturdimensionen
- Zusammenfassung und Ergebnissicherung
- 5-Kulturen-Spiel
- Interkulturelle Praxis (Praxisbeispiele)
- Cross cultural assessor
- Schlussrunde und Feedback

Verwendete Materialien und Medien

- Präsentationsfolien
- Metaplanwand und Flipchart
- Papier für Wandzeitungen, Karten und Farbstifte
- Spielanleitung „Sunnies und Moonies“
- Arbeitspapiere „Kulturdimensionen“
- Leitfaden für Fallarbeit
- Bewertungsbogen

Literaturhinweise

Amt für multikulturelle Angelegenheiten (Hrsg.): *Begegnen – Verstehen – Handeln. Handbuch für interkulturelles Kommunikationstraining*, Frankfurt 1995

Karl-Heinz Flechsig: *Interkulturelles und kulturelles Lernen als Aneignung kultureller Skripte*, Internes Arbeitspapier 1/1997

Friedrich Glasl: *Konfliktmanagement*, Stuttgart 2002

Edward T. Hall: *The silent language*, New York 1959

Geert H. Hofstede: *Cultures and Organizations. Software of the mind*, New York 1997

Friedemann Schulz von Thun: *Miteinander reden. Psychologie der Kommunikation*, Hamburg 1989

Paul Watzlawick: *Menschliche Kommunikation*, Bern 1974

Maria Wilhelm / Helmolt Rademacher: *Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen*, Berlin 1991

Durchführung

Zu Beginn der Interkulturellen Fachtage erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nähere Informationen zum Projekt „Migration und Arbeit Rhein-Main“ und eine kurze Einführung in den Ablauf der „Interkulturellen Fachtage“.

Nach der offiziellen Begrüßung und Vorstellung des Projektteams und der Trainerin arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Paaren zu ihren kulturellen Prägungen. Die kulturellen Profile werden im Plenum vorgestellt. Dabei wird deutlich, welche unterschiedlichen Einflussfaktoren unsere kulturellen Werte und Überzeugungen bestimmen. In der gemeinsamen Diskussion vergegenwärtigen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Vielfältigkeit, Dynamik und Prozesshaftigkeit kultureller Iden-

tität. Das interkulturelle Kennenlernen wird durch die anschließenden Gespräche in der Kaffeepause noch vertieft.

Zur Einführung in die interkulturelle Kommunikation erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Übung „Sunnies und Moonies“ zunächst die Unsicherheiten und Stolpersteine einer interkulturellen (nonverbalen) Kommunikation. Die erlebten Gefühle und Erfahrungen werden in der anschließenden Diskussion gemeinsam ausgewertet und dienen als Grundlage für den theoretischen Input „Interkulturelle Kommunikation“. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer reflektieren typische Kommunikationsfallen und erhalten Hilfen für eine verbesserte Kommunikation.

Der Nachmittag gilt der Erarbeitung aktueller Theorien in bezug auf kulturelle Orientierungen. Zunächst arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Konzept von E. T. Hall und im Anschluss zu den Kulturdimensionen von Geert Hofstede.

In der Schlussrunde setzen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nochmals kritisch mit dem gängigen Verständnis der Begriffe „Kultur und Werte“ auseinander.

Der nächste Tag beginnt mit einer Einführung in das Konzept der Lebensstile von Michael Thompson. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vertiefen mit Hilfe des „5-Kulturen-Spiels“ ihre Sensibilität für kulturelle Differenzen und Konflikte im Hinblick auf unterschiedliche Lebensstile.

Im Mittelpunkt des zweiten Tages steht der Transfer der gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse auf Fallbeispiele aus dem Arbeitsumfeld der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Zu diesem Zweck vergegenwärtigen sich Teilnehmer zunächst anhand eines Leitfadens Beispiele für interkulturelle Missverständnisse und Konflikte aus ihrer eigenen beruflichen Praxis. In der anschließenden Gruppenarbeit werden die Beispiele diskutiert, ausgewählt und für das Rollenspiel im Plenum vorbereitet.

Anhand der Rollenspiele im Plenum erarbeiten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im kollegialen Austausch und in der gegenseitigen Beratung alternative Verhaltensweisen und Strategien für den Umgang mit interkulturellen Problemen und Konflikten.

In der Abschlussrunde äußern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Feedback zum ersten Teil der Fachtage und ihre Wünsche für den kommenden Teil der Fachtage „Interkulturelle Kompetenz in Organisationen“.

Interkulturelle Kompetenz in Organisationen (3. und 4. Fachtag)

Zielsetzungen

- Auseinandersetzung und Reflexion verschiedener Auffassungen zum Thema „Integration in Deutschland“
- Identifikation und Diskussion von Chancen und Defiziten interkultureller Öffnungsprozesse in Deutschland
- Initiierung und Einleitung eines kontinuierlichen Öffnungs- und Veränderungsprozesses in den Einrichtungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen
- Einführung und Übung von Selbstevaluierungsprozessen (Interkultureller Selbsttest)

Lerninhalte

- Integrationskonzepte und alternative Auffassungen einer multikulturellen Gesellschaft
- Interkulturelle Kompetenz in Organisationen und wesentliche Problembereiche
- Anforderungen und Bedingungen interkultureller Öffnung
- Interkulturelle Probleme und Missstände in der eigenen Einrichtung – Lösungsansätze und Evaluation

Methoden und Gestaltung

- Einstiegsübung „Wiederholung des ersten Teils der Fachtage“
- Film „Heimaten – Deutsche Türken“
- Theorieinput „Multikulturelle Gesellschaft und Integration“
- Umfrage und Gruppenarbeit „Interkulturelle Öffnungsprozesse in Deutschland“
- Theorieinput „Interkulturelle Kompetenz als umfassendes Konzept“
- Checkliste „Interkultureller Selbsttest“
- Film „Global Cities“
- Gruppenarbeit „Ideenwerkstatt Interkulturelle Öffnung“

Agenda

- Begrüßung und Einleitung
- Film „Heimaten – Deutsche Türken“
- Theorie und Diskussion „Integration in Deutschland“
- Gruppenarbeit zur Umfrage „Interkulturelle Öffnung in Deutschland“ – Chancen und Defizite

- Zusammenfassung und Ergebnissicherung
- Theorie „Interkulturelle Kompetenz als umfassendes Konzept“
- Checkliste „Interkultureller Selbsttest“
- Film „Global Cities“
- Ideenwerkstatt Interkulturelle Öffnung
- Schlussrunde und Feedback

Verwendete Materialien und Medien

- Präsentationsfolien
- Metaplanwand und Flipchart
- Film „Heimaten – Deutsche Türken“
- Arbeitspapiere „Interkulturelle Öffnung in Deutschland“ – Problembereiche

- Checkliste „Interkultureller Selbsttest“
- Film „Global Cities“
- Papier für Wandzeitungen, Karten und Farbstifte
- Bewertungsbogen

Literaturhinweise

Georg Auernheimer (Hrsg.): *Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen*, Opladen 2001

James A. Banks/James Lynch: *Multicultural Education in Western Societies*, London/New York etc. 1986

Alain Finkielkraut: *Die Niederlage des Denkens*, Hamburg 1998

Wolfgang Hinz-Rommel: *Interkulturelle Kompetenz*, Münster/New York 1994

Claus Leggewie: *Multi-Kulti. Spielregeln einer Vielvölkerrepublik*, Berlin 1990

Eckart Riehle: *Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung. Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden*, Wiesbaden 2001

Michael J. Seifert: *Verstehen und verstanden werden. Probleme interkultureller Kommunikation in rheinland-pfälzischen Behörden*, Mainz 1996

Durchführung

Nach der offiziellen Begrüßung durch die Trainerin stellen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch eine Einstiegsübung die Verbindung zu dem vorangegangenen Teil der Interkulturellen Fachtage „Kultur und Kommunikation“ her. Es folgt eine Orientierung bzw. einen Überblick über die zu behandelnden Themen des Tages.

Zur Einführung sehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Film „Heimaten – Deutsche Türken“. In der anschließenden Diskussion werden sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Vorurteile und Argumente, die die Diskussion um Integration von Migranten und Migrantinnen begleiten, bewusst. Der Film soll die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zur Artikulation ihrer eigenen Meinung ermutigen. Der theoretische Input zum Thema „Multikulturelle Gesellschaft und Integrationskonzepte“ unterstützt die Diskussion und dient der Reflektion alternativer Auffassungen vor einem theoretischen Hintergrund.

Am Nachmittag setzen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Anforderungen und Bedingungen interkultureller Öffnung auseinander. In Gruppen erarbeiten sie sich die wesentliche Problemfelder interkultureller Öffnung anhand einer in Deutschland durchgeführten Umfrage zum Stand der interkulturellen Öffnung in sozialen Dienstleistungseinrichtungen.

Die Abschlussrunde gilt der Zusammenfassung und der Sicherung der Ergebnisse des ersten Tages.

Der nächste Tag beginnt mit einer allgemeinen Einführung „Interkulturelle Kompetenz als umfassendes Konzept“. Anhand eines Schemas erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Anregungen, an welchen Punkten ein interkulturellen Öffnungsprozess im Rahmen einer Organisationsentwicklung ansetzen könnte.

Eine interkulturelle Checkliste macht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Defizite in der eigenen Einrichtung deutlich und regt dazu an, sich eigene Ziele in Bezug auf eine interkulturelle Öffnung zu setzen.

Der Film „Global Cities“ vergegenwärtigt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nochmals die Perspektive und den Zusammenhang von Globalisierung, Migration und Arbeit in Großstädten.

In der Ideenwerkstatt entwickeln die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Kritik am Bestehenden kreative Lösungsmöglichkeiten und konkrete erste Schritte der Veränderung. Auf diese Weise wird ein Prozess der interkulturellen Öffnung initiiert, den die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrer Einrichtung aktiv fördern und (weiter-) entwickeln können.

Literaturliste:

Amt für multikulturelle Angelegenheiten (Hrsg): *Begegnen – Verstehen – Handeln. Handbuch für interkulturelles Kommunikationstraining*, Frankfurt 1995

Georg Auernheimer (Hrsg.): *Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen*, Opladen 2001

James A. Banks / James Lynch: *Multicultural Education in Western Societies*, London / New York etc. 1986

Karl-Heinz Flechsig: *Interkulturelles und kulturelles Lernen als Aneignung kultureller Skripte*, Internes Arbeitspapier 1/1997

Alain Finkielkraut: *Die Niederlage des Denkens*, Reinbeck bei Hamburg 1998

Heiner Geißler: *Zugluft – Politik in stürmischer Zeit*, München 1990

Friedrich Glasl: *Konfliktmanagement*, Stuttgart 2002

Edward T. Hall: *The silent language*, New York 1959

Wolfgang Hinz-Rommel: *Interkulturelle Kompetenz*, Münster und New York 1994

Geert H. Hofstede: *Cultures and Organizations. Software of the Mind*, New York 1997

Claus Leggewie, *Multi Kulti: Spielregeln einer Vielvölkerrepublik*, Berlin 1990

Richard D. Lewis: *When cultures collide*, London 1999

Eckart Riehle: *Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung. Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden*, Wiesbaden 2001

Helmolt Rademacher / Maria Wilhelm: *Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen*, Berlin 1991

Friedemann Schulz von Thun: *Miteinander Reden. Psychologie der Kommunikation*, Hamburg 1989

Michael J. Seifert: *Verstehen und verstanden werden. Probleme interkultureller Kommunikation in rheinland-pfälzischen Behörden*, Mainz 1996

Elenore Smith-Bowen (Pseudonym für Laura Bohannon): *Rückkehr zum Lachen. Ein ethnologischer Roman*, Reinbeck bei Hamburg 1987

Paul Watzlawick: *Menschliche Kommunikation*, Bern 1974

Paul Watzlawick: *Wie wirklich ist die Wirklichkeit*, München 1979

Infobrief Migrathek



Teilprojekt: Integrierte Ansätze des Fallmanagements

Frankfurter Str. 56 – 60 ● 63067 Offenbach/ M.
Fon: 0 69/ 82 97 15 – 0 ● Fax: 0 69/ 82 97 15 - 20
E-mail: wagner@goab.de ● wagner@goab.de



Migra – thek

März 2004

INFO – Brief Nr. 1

Liebe FortbildungsteilnehmerInnen,

in den Fortbildungen haben wir den Eindruck gewonnen, dass die Kenntnis über das umfangreiche Material, das es zur Thematik gibt, noch zu wenig verbreitet ist und dass einzelne Organisationseinheiten in den seltensten Fällen solches Material für Ihre Mitarbeiter zur Verfügung haben.

Um die vorhandenen Informationswünsche über Themen zu Migration, einzelne Migrantengruppen und damit zusammenhängende Themen abzudecken, sind nicht immer aufwendige Fortbildungen notwendig. Wir möchten Sie unterstützen, in Ihrer Organisation, in Ihrer Organisationseinheit eine kleine **Migrathek** einzurichten, in der verschiedene Materialien (die z. Teil kostenlos zu erhalten sind) für die MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen.

Mit dem Infobrief möchten wir Sie in Zukunft über Literatur und Materialien, nützliche web-Adressen, bzw. Downloads und auch Medien zum Thema: Migration, Interkulturelle Arbeit, etc. informieren.

So können Sie in Ihrer Organisation/ Organisationseinheit eine kleine Infostelle - eine kleine Migrathek - für die MitarbeiterInnen aufbauen.

Dazu ist es sinnvoll, dass sich in jeder Organisation, bzw. Organisationseinheit jemand als „Kümmerer“ für eine solche Migrathek verantwortlich fühlt. Wir sammeln als Projekt verschiedenen Materialien, die wir gerne an Sie weitergeben, wenn Sie uns eine/n MitarbeiterIn benennen, der/ die bereit ist, in Ihrer Organisation für den Aufbau einer Migrathek die Verantwortung zu übernehmen.

Bitte senden Sie uns ein Mail oder ein Fax und teilen Sie uns mit, wer sich bei Ihnen um die Migrathek kümmern möchte. Wir nehmen dann Kontakt auf und senden weitere Informationen.

Mit freundlichen Grüßen
Martin Wagner
Projektleitung