

## **Modellkonzept für eine teamorientierte Fort- und Weiterbildung zur migrations- und kultursensiblen Institutionellen Beratung**



---

### **Mitgliedsverbände des DAKJEF:**

- Bundeskonferenz für Erziehungsberatung e.V. (bke), Fürth
- Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e.V. (DAJEB), München
- Evangelische Konferenz für Familien und Lebensberatung e.V. Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL), Berlin
- Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Telefonseelsorge und Offene Tür e.V., Bonn
- PRO FAMILIA Deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung e.V., Frankfurt/Main

## **1. Positionsbestimmung**

Die Fort- und Weiterbildung folgt dem Leitbild und den fachlichen Empfehlungen des DAKJEF für eine migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung (DAKJEF 2009).

Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung anerkennt, würdigt und schützt die Rechte auf Gleichheit und die individuelle Verschiedenheit der Ratsuchenden in einer Zuwanderungsgesellschaft. Sie ist Teil der Gestaltung produktiver Pluralität in der demokratischen Gesellschaft und ihrer Fürsorgeaufgaben. Sie fördert die gleichberechtigte Teilhabe von Ratsuchenden mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte am gesellschaftlichen Leben in der Bundesrepublik Deutschland.

Migrations- und Kultursensible Institutionelle Beratung ist nur dann möglich, wenn ein ganzes Team daran teilhat, weil das Team Reflexions-, Verständigungs- und Verstehensraum von Beratungserfahrung ist. Dadurch wird die Sensibilität aller Teammitglieder im Hinblick auf die gesellschaftlichen Dynamiken zwischen Mehrheitsbevölkerung und Minderheiten und ihrer Auswirkungen auf die Beratung gestärkt.

Die Fort- und Weiterbildung trägt dem inhaltlich Rechnung. Sie fördert Wissen, Kompetenzen und kritische (Selbst-)Reflexion zur Beratung der heterogenen Klientel. Sie erkennt die Verschiedenheit der Ratsuchenden an und ist gleichzeitig kompetent und sensibilisiert für die Problematik der Konstruktionsprozesse von Verschiedenheit. Sie reflektiert die regionalen Bedingungen der Beratung sowie die Besonderheiten der institutionellen Rahmenbedingungen und Strukturen als wichtige Einflussfaktoren auf die Gestaltung der migrations- und kultursensiblen Beratungsangebote. Sie berücksichtigt die Bedarfe und Ressourcen der jeweiligen Teams.

## **2. Konzeption**

### **2.1. Institutionelle Verankerung und Entwicklung einer Grundhaltung**

Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung sollte, wenn sie erfolgreich sein will, institutionell verankert sein und somit Kompetenzen der migrations- und kultursensiblen Institutionellen Beratung als Querschnittsaufgabe der gesamten Organisation angesehen werden. Es bedarf daher seitens des Trägers der Beratungsstelle und des Leitungspersonals eines Auftrags zur Umsetzung migrations- und kultursensibler Institutioneller Beratung und der Überarbeitung von Strukturen unter migrations- und kultursensiblen Aspekten. Dieser Auftrag sollte eine klare Haltung im Leitbild, in den Standards und in der Konzeption der Beratungsstellen sowie des Trägers hinsichtlich migrations- und kultursensibler Institutioneller Beratung vorschreiben (Absicherung und Legitimierung durch den Träger). Das Modellkonzept bezieht Aspekte der Personalentwicklung und Organisationsentwicklung gleichermaßen ein.

### **2.2. Teamorientierung**

Eine erfolgreiche Fort- und Weiterbildung ist heute teamorientiert konzipiert. Die Rolle des gesamten Teams wird in den „Fachlichen Empfehlungen für eine migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung (DAKJEF)“ besonders hervorgehoben. Dies betrifft die Teamzusammensetzung, die interkulturelle Qualifizierung der Teammitglieder, die Supervision und Reflexion der interkulturellen Beratungssettings sowie die Anerkennung von interkulturellen Kompetenzen als fachliche Kompetenzen im Team. Die Fort- und Weiterbildung des gesamten

Teams erscheint notwendig; eine Fort- und Weiterbildung Einzelner ist nicht ausreichend. Teamorientierung ist eine Querschnittsaufgabe und bedeutet:

- das gesamte Team fortzubilden. Dies umfasst alle im KlientInnenkontakt tätigen Personen, Leitung der Beratungsstelle, Verwaltungskräfte
- das Team während des Fort- und Weiterbildungsverlaufs zu begleiten und weiterzuentwickeln, um eine gemeinsame Basis zu schaffen und um langfristige Effekte zu erzielen (Nachhaltigkeit)
- Bedarfe, Ressourcen, Dynamiken und Prozesse im Team einzubeziehen und zu nutzen - dies schließt die Berücksichtigung der Entwicklungsdynamik des Teams ein
- wichtige Eckpunkte aus Teamprozessen in das Curriculum aufzunehmen

### **2.3. Prozessorientierung**

Die Fort- und Weiterbildung ist prozessorientiert konzipiert. Prozessorientierung bedeutet:

- eine mehrteilige Fort- und Weiterbildung anzubieten, deren Teile aufeinander aufbauen. Zwischen den Teilen sind Aufgaben zu Strukturen und Rahmenbedingungen zu erfüllen, die auch Selbsterfahrungsanteile beinhalten
- Differenzierung des Curriculums je nach Vorerfahrung und Ressourcen des Teams. Grundlage hierfür ist eine Abfrage der Bedarfs- und Situationsanalyse im Vorgespräch der Fortbildung
- während des Fort- und Weiterbildungsverlaufs eine migrations- und kultursensible Supervision stattfinden zu lassen.

### **2.4. Sozialraumorientierung**

Die Fort- und Weiterbildung ist am Sozialraum der jeweiligen Beratungsstelle orientiert konzipiert. Sozialraumorientierung bedeutet:

- die Fort- und Weiterbildung nach Möglichkeit in den Räumlichkeiten der Beratungsstelle oder in einer Tagungsstätte vor Ort stattfinden zu lassen, um die Strukturen vor Ort, die Außendarstellung der Beratungsstelle, Raumgestaltung etc. berücksichtigen zu können
- die regional spezifischen institutionellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen einzubeziehen
- die beratungsstellenspezifischen Bedingungen zu erheben und zu analysieren (Zielgruppe, Sozialstruktur vor Ort).

### **2.5. Wissenschaftsorientierung**

Die Fort- und Weiterbildung ist auf Grundlagen von Kenntnis der aktuellen wissenschaftlichen Forschungen, Erkenntnisse und Grundlagen konzipiert. Wissenschaftsorientierung bedeutet:

- die fachlichen und wissenschaftlichen Erkenntnisse der Migrationsforschung und der interkulturellen Forschung und Diversity-Forschung mit einzubeziehen und deren Grundzüge zu vermitteln (vgl. DAKJEF 2009, Punkt 2.10)
- die Erfahrungen von guter Praxis von Beratungsdiensten im In- und Ausland mit einzubeziehen (vgl. DAKJEF 2009, Punkt 2.11)
- die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse sowohl inhaltlich als auch methodisch einzubeziehen und umzusetzen.

## 2.6. TeilnehmerInnenorientierung

Die Fort- und Weiterbildung ist so konzipiert, dass Partizipation aller TeilnehmerInnen möglich ist. TeilnehmerInnenorientierung bedeutet:

- eine Gestaltung und Mitwirkung für alle TeilnehmerInnen zu ermöglichen
- Gestaltungsspiel- und Selbstreflexionsräume für TeilnehmerInnen zu schaffen und die Curricula entsprechend zu konzipieren.

## 3. Inhalte

In einer Fort- und Weiterbildung für eine teamorientierte migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung sind die Schwerpunkte der Inhalte auf die Teamentwicklung ausgerichtet. Die Vermittlung der hier aufgeführten Inhalte soll das Team befähigen, die Beratungsstelle als Raum, die Teamarbeit nach innen sowie die Darstellung und Arbeit nach außen migrations- und kultursensibel zu gestalten. Notwendige methodische Fähigkeiten und Kompetenzen sollen vermittelt werden. Zudem sollen theoretische Grundlagen und Kenntnisse vermittelt werden, die eine migrations- und kultursensible Haltung fachlich fundieren.

Das Curriculum richtet sich nach den jeweiligen Bedarfen der Teams und dem Kenntnisstand der einzelnen Teammitglieder. Dabei erfolgt die Gewichtung und Ausgestaltung der Inhalte durch die DozentInnen in Zusammenarbeit mit dem Team.

Folgende Inhalte werden dabei berücksichtigt:

- Theoretische Grundlagen
  - Migrationsforschung
  - Kulturbegriff
  - Grundlagen der Sozialstrukturforschung (u.a. Sinus-Milieu-Studie)
- Migrations- und kultursensible Aspekte im Beratungssetting
  - Wissen über kulturelle, migrations- und gesellschaftliche (u. a. rechtliche) Kontexte, in denen migrations- und kultursensible Beratung stattfindet
  - Fähigkeit zur migrations- und kultursensible Beziehungsgestaltung und -reflexion
  - Verständigungskompetenzen (Arbeit mit Sprachmittlern)
  - Methoden zur Evaluation der eigenen Arbeit
- Selbsterfahrung
- Migrations- und kultursensible Organisationsentwicklung
  - Institutionelle Verankerung (im Leitbild und im Träger)
  - Migrations- und kultursensible strukturelle Bedingungen der Beratungsstelle (z. B. Räumlichkeiten, Abbau von Zugangsbarrieren (vgl. DAKJEF 2009, Punkt 2.3), Verständigungsfähigkeit)
  - Instrumente der Bedarfsanalyse und -planung für migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung
  - Personalentwicklung unter migrations- und kultursensiblen Gesichtspunkten
  - Kompetenzen in der Verstetigung von migrations- und kultursensibler Beratung (Nachhaltigkeit)

- Migrations- und kultursensible Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit
  - Recherchen zu Selbstorganisationen von MigrantInnengruppen vor Ort
  - Recherchen zu psychosozialen Versorgungsangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund vor Ort
  - Anleitung zur nachhaltigen Netzwerkarbeit
  - Migrations- und kultursensible Öffentlichkeitsarbeit

#### **4. Rahmenbedingungen der Fortbildung**

Für die Umsetzung der Fortbildung sind idealerweise folgende Rahmenbedingungen zu beachten:

- Vor Fortbildungsbeginn ist eine Bedarfs- und Situationsanalyse hinsichtlich Migrations- und Kultursensibilität durchzuführen. Zentrale Fragen nach institutioneller Verankerung, beratungsstellenspezifischen Bedarfen und Ressourcen werden geklärt. Die Fortbildung wird dieser Analyse angepasst.
- Die Fortbildung ist vor Ort durchzuführen; nach Möglichkeit in den Räumlichkeiten der Beratungsstelle.
- Der Umfang der Fortbildung soll mindestens 3 aufeinander aufbauende 1,5 Fortbildungstage umfassen. Die drei Fortbildungsteile sollen in einem ausreichenden Abstand stattfinden, so dass genügend Zeit für die Umsetzung im Team vorhanden ist. Der Gesamtzeitraum sollte dabei nicht zu lang sein, um den Spannungsbogen im Team aufrechtzuerhalten.
- Die Fortbildung umfasst das gesamte Team (alle im KlientInnenkontakt tätige Personen, Leitung der Beratungsstelle, Verwaltungskräfte).
- Bei kleineren Teams können auch mehrere Teams gemeinsam an einer Fortbildung teilnehmen.
- Die Fortbildung wird von mindestens zwei DozentInnen geleitet.
- Während des gesamten Fortbildungsverlaufs besteht die Notwendigkeit einer Supervision, die migrations- und kultursensible Aspekte berücksichtigt. Diese Supervision kann von einer externen Person, aber auch durch die DozentInnen erfolgen.
- Während des gesamten Fortbildungsverlaufs ist es Aufgabe des Teams den Entwicklungsprozess zu sichern. Die DozentInnen stehen in diesem Zeitraum als AnsprechpartnerInnen bei Bedarf zur Verfügung. Die Fortbildung wird evaluiert, möglichst nach jedem Fortbildungsteil.

20. März 2013