

Wissenschaftliche Begleitstudie des XENOS-Projektes

„Vielfalt, Partizipation und aktive Integration durch regionale Förderung von beruflicher Qualifizierung und bürgerschaftlichem Engagement von Zugewanderten in der

Region

Mittleres Mecklenburg“

Diên Hồng e.V. – Rostock 2008

Prof. Dr. Wolfgang Nieke
Janett Launhardt
Sandra Rabe-Matičević



Danksagung

Die Zusammenarbeit mit dem Träger über den Zeitraum der Begleitstudie war äußerst kooperativ und freundschaftlich. An dieser Stelle einen herzlichen Dank an alle MitarbeiterInnen. Ein besonderer Dank gilt den DozentInnen, welche der wissenschaftlichen Begleitung offen und unkompliziert gegenübertraten. Abschließend soll unter besonderer Beachtung den zahlreichen TeilnehmerInnen gedankt werden, welche der Untersuchung bereitwillig zur Verfügung standen. Der Bericht beruht zum größten Teil auf deren Perspektive und wäre ohne deren Bereitschaft nicht in dieser Form zu realisieren gewesen.

Rostock im Februar 2009

Die AutorInnen

Inhaltsverzeichnis

1.	Das Projekt und seine wissenschaftliche Begleitung	5
2.	Selbstportrait des Trägers	6
3.	Das XENOS – Projekt von Diên Hồng e.V. <i>Vielfalt, Partizipation und Integration durch regionale Förderung von beruflicher Qualifizierung und bürgerschaftlichem Engagement von Zugewanderten in der Region Mittleres Mecklenburg</i>	7
3.1	Bedarfsfeststellung	7
3.2	Projektbeschreibung	7
3.3	Projektziele	8
4.	Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse und Empfehlungen	11
4.1	Forschungsdesign	11
4.2	Kurzzusammenfassung der Evaluationen	11
	<i>Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn</i>	11
	<i>Resümee</i>	11
	<i>Empfehlungen</i>	14
	<i>Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“</i>	15
	<i>Resümee</i>	15
	<i>Empfehlungen</i>	18
4.3	Evaluation der „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“	18
	Kursbeschreibung: „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“ - Trägerperspektive	19
	<i>Perspektive der TeilnehmerInnen</i>	22
	<i>Gruppenspezifische Auswertung – ARGE</i>	23
	<i>Gruppenspezifische Empfehlungen (ARGE)</i>	37
	<i>Gruppenspezifische Auswertung – Netzwerk Bad Doberan</i>	54
	<i>Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (Netzwerk Bad Doberan)</i>	54
	<i>Qualitative Auswertung: Telefoninterviews (Netzwerk Bad Doberan)</i>	60
	<i>Gruppenspezifische Empfehlungen (Netzwerk Bad Doberan)</i>	64
	<i>Gruppenspezifische Auswertung – Polizei 1</i>	65
	<i>Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (Polizei 1)</i>	65
	<i>Qualitative Auswertung: Telefoninterviews (Polizei 1)</i>	71
	<i>Gruppenspezifische Empfehlungen (Polizei 1)</i>	74
	<i>Gruppenspezifische Auswertung – Polizei 2</i>	75
	<i>Qualitative Auswertung: Telefoninterviews (Polizei 2)</i>	82
	<i>Gruppenspezifische Empfehlungen (Polizei 2)</i>	85
	<i>Gruppenübergreifende Auswertung</i>	87
	<i>Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (gruppenübergreifend)</i>	87
	<i>Gruppenübergreifende Empfehlungen</i>	98
	<i>Perspektive der DozentInnen</i>	99
	<i>Empfehlungen – DozentInnen</i>	107
	<i>Resümee – „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“</i>	108
	<i>Empfehlungen</i>	110
4.4	Evaluation der „Gemeinwesenorientierten praktischen Gesellschaftskunde am Wohnort“	111
	Kursbeschreibung: „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“ - Trägerperspektive	111
	<i>Auswertung der Rostocker Kurse</i>	114
	<i>Perspektive der TeilnehmerInnen - quantitative und qualitative Auswertung</i>	114
	<i>Zusammenfassung und</i>	124
	<i>Empfehlungen</i>	124
	<i>Perspektive der Dozentin – qualitative Auswertung - Rostock</i>	125

	<i>Empfehlungen</i>	131
	<i>Perspektive der TeilnehmerInnen - quantitative und qualitative Auswertung</i>	133
	<i>Empfehlungen</i>	137
	<i>Perspektive der Dozentin – qualitative Auswertung – Güstrow</i>	137
	<i>Empfehlungen</i>	141
	<i>Resümee – „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“ ...</i>	142
	<i>Empfehlungen</i>	145
5.	Quellen	147
6.	Anhang I: Curriculum „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerIn“	148
	Anhang II:	
	Curriculum „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“	150

1. Das Projekt und seine wissenschaftliche Begleitung

Der vorliegende Abschlussbericht dokumentiert die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitstudie zum XENOS-Projekt „Vielfalt, Partizipation und aktive Integration durch regionale Förderung von beruflicher Qualifizierung und bürgerschaftlichem Engagement von Zugewanderten in der Region Mittleres Mecklenburg“ des Trägers Diên Hông in der Hansestadt Rostock. Das XENOS-Projekt bei Diên Hông e.V. wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt hatte eine Laufzeit von elf Monaten und fand vom 01.10.07 bis 30.09.08 statt. Es enthielt vier Qualifizierungsmaßnahmen. Die vom Projektträger in Auftrag gegebene Evaluation war auf die folgenden zwei Bereiche beschränkt:

- „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerInnen“
- „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“.

Die Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung dieses Modellprojekts bestand darin, die Chancen und die Reichweite der beiden Kurse unter Implikationen der relevanten Akteure zu prüfen und zu dokumentieren. Hierbei bilden die Perspektiven der TeilnehmerInnen, DozentInnen und der MitarbeiterInnen des XENOS-Teams die Datengrundlage und damit die Grundlage der Interpretationen. Der Bericht entwickelt eigene Empfehlungen, um die Übertragbarkeit auf vergleichbare Projekte zu gewährleisten. Diese sind als Anregungen zu verstehen und in den jeweiligen Voraussetzungen hinsichtlich ihrer Angemessenheit und Umsetzbarkeit zu prüfen.

Für die Untersuchung wurde ein spezifisches Methodensetting entwickelt und angewendet, welches sich sowohl quantitativer als auch qualitativer Datenerhebungen und Auswertungsverfahren bediente. Das Konzept der wissenschaftlichen Begleitung wurde in Kooperation mit dem Team des XENOS-Projektes innerhalb von Diên Hông entworfen und abgestimmt. Die spezifische Methodenentscheidung für die empirische Erhebungen und die Auswertung der Daten werden jedoch ausschließlich von der wissenschaftlichen Begleitung verantwortet.

2. Selbstportrait des Trägers¹

Der Verein *Diên Hồng - Gemeinsam unter einem Dach* - engagiert sich seit der Vereinsgründung im Oktober 1992, die nach den rassistischen Ausschreitungen in Rostock-Lichtenhagen erfolgte, für ein partnerschaftliches Zusammenleben und für Chancengleichheit zwischen Deutschen, VietnamesInnen und anderen Zugewanderten. Der gemeinnützige Verein wurde von VietnamesInnen gegründet, die sich nach der Flucht zusammen in einer Notunterkunft befanden und beschlossen, ihr Schicksal selbst aktiv zu beeinflussen. Daher gilt Diên Hồng als Migrantenselbstorganisation. Besondere Schwerpunkte des Engagements und der Aktivitäten wurden in der sprachlichen und beruflichen Qualifizierung von MigrantInnen sowie in der Förderung der Integration von VietnamesInnen gesetzt.

Der Verein hat bislang für unterschiedliche Auftraggeber aus Europa, von Bund, Ländern und Gemeinden unterschiedliche Dienstleistungen erbracht. Diên Hồng ist als Migrantenselbstorganisation seit 1996 Träger der freien Jugendhilfe, seit 2001 staatlich anerkannte Einrichtung der Weiterbildung sowie seit 2005 zugelassener Träger zur Durchführung von Integrationskursen nach dem Zuwanderungsgesetz.

Diên Hồng wurde u.a. 2002 von der Europäischen Kommission mit dem Europäischen Sprachensiegel sowie mit dem Integrationspreis des Bundespräsidenten ausgezeichnet. Als wohl einziger Vertreter der Migrantenselbstorganisationen aus den neuen Bundesländern wurde der Verein zum Integrationsgipfel durch die Bundeskanzlerin im Juni 2006 eingeladen. Vorstandsfrau Phuong Kollath engagiert sich seitdem dort an der Erarbeitung des Nationalen Integrationsplanes.

¹ Dieses Selbstportrait wurde auf der Basis von Informationen von Diên Hồng erstellt.

3. Das XENOS – Projekt von Diên Hồng e.V.

Vielfalt, Partizipation und Integration durch regionale Förderung von beruflicher Qualifizierung und bürgerschaftlichem Engagement von Zugewanderten in der Region Mittleres Mecklenburg

3.1 Bedarfsfeststellung

In der Region Mittleres Mecklenburg leben ca. 400.000 Menschen, davon etwa 17.000 mit Migrationshintergrund², überwiegend Angehörige der ersten Zuwanderergeneration. Die größten Herkunftsgruppen bilden russischsprachige SpätaussiedlerInnen und jüdische EmigrantInnen sowie VietnamesInnen. Zugewanderte sind überproportional von der hohen Arbeitslosigkeit in der Region betroffen (12/2006: allgemein 16,7%; Ausländer: 44,9%).

Die regionale Situation ist einerseits geprägt durch eine mangelhafte sozio-ökonomische Integration von MigrantInnen, geringe Erfahrungen mit Zuwanderung und Integration in der Aufnahmegesellschaft sowie eine - gleichermaßen bei Zugewanderten und Aufnahmegesellschaft - fehlende historische Verwurzelung von bürgerschaftlichem Bewusstsein und zivilgesellschaftlicher Partizipation als Funktionsbedingung demokratischer Kultur. Andererseits entwickelten sich in den vergangenen 15 Jahren vorbildliche institutionelle und zivilgesellschaftliche Initiativen und Strukturen und regionale Netzwerke, beispielsweise die Jüdische und die Muslimische Gemeinde. MigrantInnen sind jedoch oft passives Objekt von Integrationsmaßnahmen: praktisches Wissen, tradierte Erfahrungswerte und persönliche Netzwerke fehlen ebenso oft wie das Bewusstsein der Notwendigkeit aktiven individuellen Handelns.

3.2 Projektbeschreibung

Das XENOS-Projekt erstreckte sich über einen Gesamtzeitraum von zwölf Monaten. Es begann offiziell am 01.10.2007 und war am 30.09.2008 zu beenden.

Die Bezugsregion *Mittleres Mecklenburg* setzt sich zusammen aus den Landkreisen Güstrow und Bad Doberan sowie der gesamten Hansestadt Rostock als regionalem Oberzentrum, inklusive zweier Stadtteile im Förder- und Entwicklungsprogramm „Soziale Stadt“ (Groß Klein, Schmarl).

² Die Termini *Migrationshintergrund* und *Migrationsgeschichte* werden im Folgenden synonym verwendet, ohne auf die damit verbundenen verschiedenen Konnotationen hier weiter eingehen zu können.

Die primäre Zielgruppe des Projektes stellten (arbeitsuchende) MigrantInnen dar. Ihr zugeordnet wurden interessierte Personen aus Wirtschaft, öffentlichem Dienst und sozialem und pädagogischem Sektor.

Der folgende Abschnitt ist direkt aus der Projektbeschreibung des Trägers entnommen:

„Im Projekt werden arbeitsuchende MigrantInnen durch integrale Verbindung von fachsprachlicher und beruflicher Qualifizierung mit individueller praktischer bürgerschaftlicher Orientierung im jeweiligen Gemeinwesen als bewusst handelnde Bürgerinnen und Bürger aktiviert: berufliche und demokratische Handlungskompetenzen werden gestärkt. Arbeitsmarktintegration und aktive, kompetente Teilnahme am zivilgesellschaftlichen Leben im Gemeinwesen wird als gelebte Demokratie und Vielfalt betrachtet. Toleranz entsteht in der erlebten Praxis mit MigrantInnen, nicht abstrakt. Beteiligte Institutionen und andere Partner stärken durch den Einsatz „Interkultureller Mittler“ ihre interkulturelle Handlungsfähigkeit. Beispielhafte Unternehmerinnen und Unternehmer der ethnischen Ökonomie wirken als Akteure, Multiplikatoren und Brücke in den communities und der örtlichen Zivilgesellschaft.“

3.3. Projektziele

- „Stärkung der beruflichen, demokratischen und zivilgesellschaftlichen Handlungskompetenz von MigrantInnen durch kombinierte Förderung von aktiver Integration in Arbeitsmarkt und zivilgesellschaftliche Strukturen des Gemeinwesens.
- Stärkung der aktiven Integration von MigrantInnen als handelnde BürgerInnen im Gemeinwesen und der vorbildhaften positiven Wahrnehmung in der Mehrheitsgesellschaft.
- Stärkung der interkulturellen Handlungskompetenzen von institutionellen und bürgerschaftlichen Akteuren in den genannten Handlungsfeldern (Arbeitsmarktinstitutionen, Institutionen und Akteure der Wirtschaft, freie Träger und Ehrenamtliche).³

Um diese Projektziele umzusetzen, wurde ein Vier-Säulen-Modell entwickelt, wobei eine Säule einer Qualifizierungsmaßnahme entsprach (siehe Abbildung 1). Die vier Maßnahmen werden im Folgenden kurz beschrieben.

a) Modulare Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitsuchende MigrantInnen in Kooperation mit den ARGEn

Als Zielgruppe wurden arbeitsuchende MigrantInnen ausgemacht. Der Ansatz setzt sich aus gemeinwesenorientierter Gesellschaftskunde, einem zivilgesellschaftlichem Prakti-

³ Die Projektziele wurden im Flyer der 2. Qualifizierungsmaßnahme im selben Wortlaut übernommen, waren damit transparent.

kum, einer fachsprachlichen Qualifizierung und einer individuellen, beruflichen Qualifizierung zusammen.

b) „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde“ für schwer vermittelbare MigrantInnen

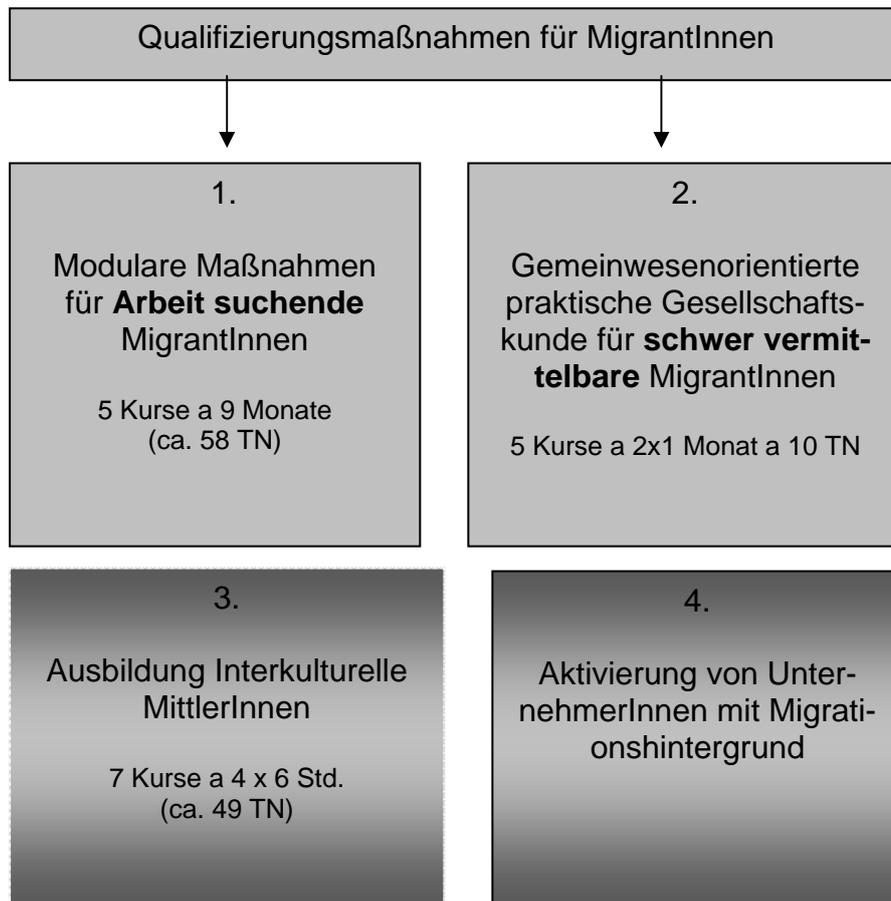
Als Zielgruppe wurden schwervermittelbare (ältere) MigrantInnen mit geringer Vermittlungschance angegeben. Inhaltlich setzte sich diese Maßnahme aus den Modulen 3 und 4 der ersten Maßnahme zusammen, das heißt gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort und einem (betrieblichen oder zivilgesellschaftlichen) Praktikum. Diese Maßnahme soll auch Zugewanderte, welche die Eingangsbedingungen für die Module 1 und 2 nicht erfüllen, offen stehen, damit auch diese für bürgerschaftliches und zivilgesellschaftliches Engagement im Gemeinwesen interessiert und aktiviert werden.

c) „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“

Hierbei bezieht sich die Qualifikation auf freiwillig Interessierte aus Ämtern, Behörden, Wirtschaft- und Bildungseinrichtungen usw. Der Grundgedanke beabsichtigte MitarbeiterInnen verschiedener Institutionen in ihren Tätigkeitsräumen als kompetente MultiplikatorInnen bei der praktischen Gestaltung der interkulturellen Realität zu gewinnen und auszubilden.

3.4. Übersicht: Arbeitsschwerpunkte XENOS- PROJEKT von Diên Hồng e.V.

Abbildung 1



Modul 1 (fachsprachliche Qualifizierung – 1 Monat)

Modul 2 (berufsbezogene Qualifizierung – 6 Monate)

Modul 3 (gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde – 1 Monat)

Modul 4 (Praktikum – 1 Monat)

(d) **Unternehmer mit Migrationshintergrund: Aqoise von Praktikumsplätzen und Aktivierung als Vorbilder und Multiplikatoren**

Diese Maßnahme bezog sich auf Unternehmen mit nichtdeutschen Eignern. Die Unternehmen sollten in zweierlei Hinsicht fungieren, zum einen Praktikumsstellen bieten und zum anderen als Botschafter und Vorbild (für Bildung, Qualifizierung und zivilgesellschaftliches Engagement) innerhalb der communities und der allgemeinen Öffentlichkeit.

Der Auftrag der wissenschaftlichen Begleitung bezog sich auf die Beratung und Evaluation der 2. Maßnahme: „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerInnen“ und der 3. Maßnahme: „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“.

4. Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse und Empfehlungen

4.1 Forschungsdesign

Die Evaluation erfolgte durch einen Auftrag an die Universität Rostock und wurde von Prof. Dr. Wolfgang Nieke, Institut für Allgemeine Pädagogik und Sozialpädagogik verantwortlich durchgeführt. Der Evaluationsauftrag wurde mit dem Projektträger vereinbart.

Da die Wirkung der Maßnahme ermittelt werden sollte, wurde das Design einer Dreipunktmessung verwendet – am Beginn und am Ende der Maßnahme sowie einige Zeit danach, um den Effekt der Anwendung des in der Maßnahme Thematisierten in der Praxis der TeilnehmerInnen einbeziehen zu können. Auf eine Kontrollgruppe musste aus Kostengründen verzichtet werden - wie üblich bei der Finanzierung von Evaluationen -, so dass die gemessenen Veränderungen nicht auf das Treatment der Maßnahme zurückgeführt werden können. Aussagen sind nur möglich im Blick auf die Erreichung der Ziele der Maßnahme, unabhängig davon, ob sie durch intervenierende Variablen aus dem komplexen Lebensumfeld der TeilnehmerInnen mit beeinflusst worden sein könnten.

Um ein möglichst genaues Bild zu erhalten, wurde der Einsatz eines standardisierten Fragebogens mit quantitativer Auswertung kombiniert mit der Auswertung freier Antworten der TeilnehmerInnen und mit Interviews mit den DozentInnen, es erfolgte also eine Methodentriangulation eines standardisiert-quantitativen Messinstruments mit einer hermeneutischen Inhaltsanalyse von Verbaldaten. Letztere erbrachte erwartungsgemäß einige wichtige Informationen, die über die Zielsetzungen der Maßnahme, nach denen im Fragebogen zu fragen war, hinausgingen und die in die Empfehlungen für künftige Maßnahmen eingearbeitet worden sind.

4.2. Kurzzusammenfassung der Evaluationen

Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn

Resümee

bezogen auf die Antragsstellung beziehungsweise auf das theoretische Ausgangskonzept

- Von den sieben angestrebten Ausbildungsgruppen fanden sechs statt⁴.

⁴ Dieser Umstand hängt maßgeblich mit der internen Umstrukturierung des Trägers zusammen.

- Der zeitliche Umfang variierte zwischen zwei und vier Tagen, diese waren zum Teil zusammenhängend und zum Teil durch mehrere Wochen unterbrochen.
- Alle drei inhaltlichen Schwerpunkte
 - ➔ Erwerb von Grundinformationen zu den Hauptzuwanderungsgruppen,
 - ➔ Selbstreflexion in interkulturellen Kontexten und
 - ➔ Grundlagen interkultureller Kommunikation waren in den Kursen enthalten.
 Der Fokus wurde am stärksten auf die Selbstreflexion gelegt.
- Die Umsetzung gestaltete sich schwierig, da die Umstrukturierung im Verein zeitliche Probleme aufwarf.
- Dem Grundgedanken, die TeilnehmerInnen als kompetente MultiplikatorInnen zu befähigen, konnte teilweise entsprochen werden. Der Gedanke, als AnsprechpartnerInnen für KollegInnen in interkulturellen Situationen zu fungieren, war bei den ARGE-MitarbeiterInnen am stärksten ausgeprägt.
- Versuche regelmäßige Austauschtreffen stattfinden zu lassen, so etwa durch Koordination des Hanse-Jobcenters oder anderer Institutionen, wurden unternommen. Nach Projektende wurde und wird das Konzept in anderen Projekten eingebracht.
- Vertiefende Qualifikationen zu speziellen Fragen auch über Projektende wurden bis zum aktuellen Zeitpunkt (Mitte Dezember) nicht umgesetzt.
- Inwieweit der Titel „Interkulturelle MittlerIn“ zu einem Ehrenamt geworden ist und sich als Marke unter institutionellen Akteuren etabliert hat, kann nicht beurteilt werden.

2.) bezogen auf die TeilnehmerInnen-Perspektiven und DozentInnen – Perspektiven

- Der Kurstitel – Ausbildung – ist innerhalb des Zeitrahmens unrealistisch und weckt falsche Hoffnungen.
- Unterschiedliche Gruppen setzen unterschiedliche Prioritäten hinsichtlich der verfolgten Ziele, wobei kognitive und verhaltensorientierte Ziele am höchsten und affektive Ziele am niedrigsten benannt wurden.
- Trotz teilweise abweichender Ziele und Erwartungen überzeugte der Kurs.
- Die Motivation liegt zumeist im beruflichen Interesse, wobei das persönliche ähnlich hoch ist.

- Sehr hohe Zufriedenheit mit der Umsetzung des Kurses (inhaltlich, methodisch und strukturell)⁵. Methodenvielfalt wurde von allen Gruppen sehr positiv bewertet.
- Hierbei ist die Arbeit der Dozentinnen ausschlaggebend. Methodenvielfalt und Erfahrungsaustausch sind hierbei Schlagworte als auch situationsbezogen, ressourcenorientiert und niedrigschwellig in den Zielen.⁶
- In fast allen Gruppen gab es vereinzelt Personen, welche selber ähnliche Schulungen durchführen möchten, daher Interesse am Erlernen der (Selbstreflexions)Methoden ankündigten. Dieses Interesse fand sich am stärksten bei den Studierenden.
- Regionale Institutionen (persönlich) kennen zu lernen, wurde von allen Gruppen geäußert, aber nur teilweise entsprochen.
- Persönlicher Kontakt – so denn dieser hergestellt wurde - zu den geladenen MigrantInnen galt als sehr effektiv.
- Alle Gruppen stellen einen weiteren Bedarf fest und sehen diesen auch bei weiteren Berufsgruppen, zum Beispiel LehrerInnen.

3.) bezogen auf die Trägerperspektive

(resümierend aus dem abschließenden Trägerinterview)

- Insgesamt zufrieden mit dem Ablauf des gesamten Kurses.
- Hervorgehoben wird gute Kooperationsarbeit mit den DozentInnen sowie eine ausgesprochene Zufriedenheit mit der Umsetzung des Konzepts seitens der DozentInnen.
- Als besonders wichtig wurde das für die Kurse arrangierte Treffen mit MigrantInnen erachtet, da authentische Eindrücke und Informationen direkt ausgetauscht werden konnten.
- Bei den Behörden wurde eine stellenweise Verbesserung des Bildes von MigrantInnen vermutet, insbesondere durch das Verständnis der Bedeutung von (mangelnden) Sprachkenntnissen.
- Umgekehrt, bei den MigrantInnen sei das Verständnis für die Handlungsweisen in den Behörden etwas gewachsen.
- Ebenfalls bedeutsam und positiv rückgemeldet wurden Sensibilisierungsmethoden im Allgemeinen.

⁵ Beide DozentInnen wurden innerhalb der Telefoninterviews häufig positiv hervorgehoben.

⁶ Bezüglich konkreterer Ausführungen sei auf die Perspektive der Dozentinnen verwiesen.

- Es wird eine eigene Entwicklung basierend auf den Erfahrungen der Projektleitung der Maßnahme festgestellt und geschätzt.
- Hierbei wurde die wissenschaftliche Begleitung als besonders hilfreich hervorgehoben.
- Gewünscht wurde eine Vermeidung vom Wissens- und Erfahrungsverlust für die weiteren Maßnahmen sowie eine, auf den Ergebnissen der Vorgänger aufbauende Kontinuität in der Integrationsarbeit.

Empfehlungen

- Den Kurstitel dem Ziel entsprechend formulieren (Vorschlag: „Interkulturelle Sensibilisierung“). Ziel, Inhalte etc. in den Ausschreibungen transparent machen.
oder
- Kurskonzept dem Titel anpassen⁷.
- Nach Möglichkeit die Zielstellungen (eventuell anhand der Zielkategorien) sowie den Wissensstand vor dem Kurs in Erfahrung bringen.
- Bei Gruppen, welche relativ wenig Vorwissen haben, bietet sich anfangs die Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur und den eigenen Vorurteilen an.
- Insbesondere bei affektiven Kursinhalten (Sensibilisierung, eigene Vorurteile) sollte die Gruppengröße sich auf maximal zehn Personen beschränken.
- Regionale Institutionen vorstellen und im Idealfall direkte Kontakte herstellen.
- Methodenvielfalt ist empfehlenswert.
- Eventuell Kurs für methodisches Training anbieten oder als Kursteilgebiet integrieren (Vorschlag: „Methoden der interkulturellen Sensibilisierung“).
- Weitere Wissensvermittlung wird gewünscht bezüglich einzelner Kulturen im Allgemeinen als auch aus berufsspezifischer Sichtweise.
- Das Wissen anhand (berufsbezogener) Fallbeispiele anwenden.
- Wissen (und Anwendung) zu Deeskalationstrainings, Konfliktmanagement und Kommunikationsstrategien
- „Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag“, „ausgewählte Kulturen, z.B. Religionen, kulturelle Standards und Werte u. ä.“ und „Hauptzuwanderungsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern“ intensiver in den Kurs einbauen.

⁷ Hierauf wird nicht weiter eingegangen. Zur interkulturellen MittlerInnen-Ausbildung bedarf es eines neuen Konzeptes, welchem eine Definition der Mittlerfunktion vorangehen sollte.

- Insbesondere empfehlen sich weiterhin interaktiv gestaltete Kontaktarrangements mit Menschen mit Migrationshintergrund.
- Der entstandene Wissenspool sollte weiterhin begleitet werden. Dazu würden sich verschiedene Möglichkeiten anbieten: Internetforum, Training kollegialer Beratung oder regelmäßige Treffen initiieren.

Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“

Resümee

- 1.) bezogen auf die Antragstellung beziehungsweise auf das theoretische Ausgangskonzept
 - Es konnten insgesamt sechs Kursgruppen umgesetzt werden – geplant waren ursprünglich fünf. Vier der Kurse wurden in Rostock durchgeführt. Entgegengesetzt der Projektplanung konnte keine Kursgruppe in Bad Doberan initiiert werden, dafür zwei in Güstrow, was sich aus Umstrukturierungen beim Projektträger erklärt.
 - In ihrem zeitlichen Umfang, Umsetzung der modularen Themenbereiche, der Teilnehmerzahl etc. entsprachen die Kurse weitgehend der Projektplanung.
 - Die Ansprache und Gewinnung der MigrantInnen erfolgte in erfolgreicher Kooperation mit den ARGEn und der Caritas.
 - Die Qualifizierungsmaßnahmen in Güstrow fanden in Kooperation mit dem BiLSE-Institut statt, wobei das Modul Gesellschaftskunde von Dien Hong geplant und durchgeführt wurde.
 - Die Exkursionen, die mit den Güstrower TeilnehmerInnen unternommen wurden, wurden – mit der Ausnahme einer Stadt-Rallye – in der Regel in Rostock vollzogen, weshalb davon ausgegangen kann, dass ein Kennenlernen von Betrieben und Institutionen am Wohnort in Güstrow nicht umgesetzt werden konnte.
 - Die beiden Kurse in Güstrow wurden von einer anderen DozentIn als die vier Rostocker Kurse durchgeführt.
 - Der Zielstellung, der Stärkung der zivilgesellschaftlichen Handlungskompetenzen bei MigrantInnen konnte in Rostock größtenteils entsprochen werden.

2.) bezogen auf die TeilnehmerInnen – Perspektive und DozentInnen –
Perspektive

- Der Kurstitel - Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort – wurde von den TeilnehmerInnen in der Regel nicht verstanden. MigrantInnen, die mittels erläuternder Telefongespräche gewonnen wurden (Rostock), konnten sich mit Inhalten und Themen des Kurses auseinandersetzen und ihr Interesse prüfen. MigrantInnen bei welchen die laufende Maßnahme eines anderen Bildungsträgers durch modulare Einheiten aus dem Kurs ergänzt wurde (Güstrow), konnten Zielstellungen und Fragen bezogen auf die Gesellschaftskunde weitestgehend nicht als solche erkennen.
- Mit wenigen Ausnahmen bringen teilnehmende MigrantInnen aus ihrem Herkunftsland eine abgeschlossene Berufsausbildung mit. Es werden ergänzende Qualifikationsangebote zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt gewünscht.
- Unter den angegebenen Motiven zur Teilnahme dominiert das Bedürfnis nach dem Erlernen bzw. der Verbesserung und Anwendung „lebendiger“ Deutschen Sprache.
- Ebenfalls liegt ein bedeutendes Motiv im Bedürfnis nach Kontakten, insbesondere mit der Deutschen Bevölkerung.
- Beide genannten Motive werden als eine Chancenerweiterung im Sinne eines Qualifikationszuwachses auf der Arbeitssuche verstanden.
- Die angestrebte Zielstellung „Ehrenamtliches Engagement“ wurde von TeilnehmerInnen in der Regel nicht als ein relevantes Motiv vor dem Kurs, jedoch in einigen Fällen als Übergangsalternative zu einer „vollwertigen“ Erwerbstätigkeit nach dem Kurs betrachtet.
- Während eine hohe Zufriedenheit in Rostocker Kursen mit der Umsetzung von inhaltlichen, methodischen und strukturellen Erwartungen zu verzeichnen ist, fokussieren Güstrower TeilnehmerInnen ihre Erwartungen ausdrücklich auf die Methodik der Sprachvermittlung und Erweiterung des Wortschatzes.
- Gefragt sind hierbei vielfältige, visualisierende und spielerische Methoden wie auch Arbeit am PC und an Inhalten wurden Landes- und regionale Geschichte und politische und wirtschaftliche Zusammenhänge hervorgehoben.
- Die Arbeit der DozentInnen ist nicht nur in den genannten Bereichen ausschlaggebend. In ihrer Arbeit mit den Menschen mit Migrationshintergrund wurden insbesondere Sensibilität, Empathie, Geduld und Flexibilität, Fähigkeit zur einfachen

Sprache, Humor, das Kennen von vertretenen Kulturen in ihren Eigenheiten und gegebenenfalls Erfahrungen in der Arbeit mit MigrantInnen als notwendig erachtet.

- Mittels Exkursionen wurde in Rostock dem Kennenlernen regionaler Institutionen entsprochen. Einige davon lernten auch TeilnehmerInnen aus Güstrow kennen, jedoch keine vergleichbaren Institutionen am Wohnort.
- Die absolvierten Praktika wurden meistens als erfolgreich bewertet – sowohl hinsichtlich der Kontakte mit den Deutschen und dem Begegnen der Umgangssprache wie auch hinsichtlich des Motivationserhaltes infolge der anerkennenden Rückmeldung eigener Kompetenzen. Dennoch gab es auch einige wenige Ausnahmen.
- Für das Praktikum wurde ein größerer Zeitrahmen von mindestens sechs Monaten als sinnvoll erachtet.
- Bezogen auf die Gruppenzusammensetzung wurde in Rostocker Kursen die heterogene Zusammenstellung von Teilnehmenden aus verschiedenen Herkunftsländern bzw. Sprachräumen als dem Gebrauch deutscher Sprache dienlich wahrgenommen. Jedoch schätzten die Güstrower TeilnehmerInnen gerade die unterstützende Kommunikationsmöglichkeit in der Muttersprache innerhalb ihrer homogen zusammengesetzten Gruppe.

3.) bezogen auf die Trägerperspektive

(resümierend aus dem abschließenden Trägerinterview)

- Es wird eine, der Souveränität von MigrantInnen innerhalb der deutschen Gesellschaft dienliche Wissens- und Kompetenzerweiterung festgestellt.
- Ebenfalls festgestellt werden der Bedarf und wachsendes Interesse an weiteren Kursen. Wünschenswert wäre es, noch mehr MigrantInnen erreichen zu können.
- Die für den Kurs gewonnenen Praktikumsbetriebe in Rostock hatten zum Teil bereits Erfahrungen mit MigrantInnen. Es konnten zusätzlich neue Betriebe für den Ausbau von Praktikumsplätzen für langzeitarbeitslose Menschen mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Es liegen ebenfalls Interessenbekundungen weiterer Betriebe/ Institutionen vor.
- Von TeilnehmerInnen wird für die erfolgreiche Teilnahme eine Fahrtkostenübernahme erwartet.

- Da für die TeilnehmerInnen in Güstrow innerhalb der Qualifikationsmaßnahmen des Kooperationspartners bereits Praktika⁸ vorgesehen und zum Teil organisiert waren, fiel das zweite Modul in Güstrow weg.
- Aus dem selben Grund ergaben sich organisatorische Schwierigkeiten, weshalb zwischen der ersten und der zweiten Woche der ersten modularen Einheit eine mehrwöchige Pause entstanden war und mehrere Teilnehmende an der Teilnahme in der zweiten Woche verhindert waren.
- Es wird die kooperative Zusammenarbeit mit den DozentInnen als besonders bedeutsam hervorgehoben. Diese müssten insbesondere flexibel und engagiert sein, da sie in einem solchen Kurs zugleich die Rolle des Ansprechpartners und des Sozialarbeiters übernehmen müssten.
- Zwischen 5 und 8 MigrantInnen aus dem Kurs in Rostock haben sich für eine ehrenamtliche Tätigkeit entschieden. Dies beweise die Nachhaltigkeit des Angebotes.
- Für Nachhaltigkeit auf einer höheren Ebene wäre für den Fall gesorgt, wenn Module aus der Gemeinwesenorientierten praktischen Gesellschaftskunde in die Qualifikationsmaßnahmen welche MigrantInnen von den ARGEn angeboten werden, künftig mit eingebunden und auf diese Weise zu Regelangeboten werden könnten.

Empfehlungen

- Es empfiehlt sich eine Vereinfachung des Kurstitels.
- Besonders für solche Kurse ist auch eine präzise und transparente Strukturierung, sowohl für den Träger und die DozentInnen als auch für die Teilnehmenden von Vorteil.
- Wenn möglich, Interessen, Zielstellungen, den Wissensstand sowie den Stand der Sprachkenntnisse der TeilnehmerInnen vor dem Kurs in Erfahrung bringen.
- Methodenvielfalt und vor allem visualisierende, interaktive und spielerische Methoden sind empfehlenswert.
- Inhalte könnten durch einzelne gezielte Sprachlerneinheiten (z.B. grammatische Grundlagen), Vokabellisten, Sprichwörter u. ä. ergänzt werden.¹⁰

⁸ es handelt sich hierbei um 1-€-Stellen

¹⁰ In den Rostocker Kursen wurde dieses zum Teil auch umgesetzt

- Förderung des Gebrauchs deutscher Sprache sollte auch innerhalb der Kursgruppe gewährleistet werden. Hierfür empfiehlt sich eine Gruppenzusammensetzung mit Teilnehmenden aus unterschiedlichen Sprachräumen.
- Es sollten regionale Institutionen vorgestellt und Kontakte mit solchen unterstützt werden. Dabei erscheint es sinnvoll, Exkursionsziele vor Ort bzw. aus der näheren Umgebung der MigrantInnen zu wählen.
- Unterstützend könnten Adressenlisten gegebenenfalls mit Ansprechpartnern und Öffnungszeiten wirken.
- Im Vorfeld des Praktikums ist eine vorherige Begegnungsgelegenheit von Betrieben und potenziellen PraktikantInnen empfehlenswert.
- Es wird eine intensive Betreuung sowohl der MigrantInnen als auch der Betriebe während der Praktikumszeit empfohlen.
- Nach Möglichkeit sollte eine Praktikumsvorbereitungszeit, ein Vorgespräch mit der Betriebsleitung wie auch eine Nachbereitung des Praktikums vorgesehen werden.
- Von Teilnehmenden wurde eine Praktikumsmindestdauer von sechs Monaten gewünscht
- Ebenfalls sind Praktikumsaufgaben vorzuziehen, die entsprechende Kontaktmöglichkeiten mit deutschsprachigen MitarbeiterInnen und/ oder KundInnen ermöglichen.
- Unbürokratische gesicherte Fortzahlung von Leistungsansprüchen und Übernahme von Fahrtkosten für Exkursionen und während der Praktikumszeit sowie gegebenenfalls während der ehrenamtlichen Tätigkeit ist notwendig.
- Hierfür erscheint eine gelungene Kooperationsarbeit mit den ARGEn als besonders wertvoll.

4.3 Evaluation der „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“

Kursbeschreibung: „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“ - Trägerperspektive

Die Zielgruppe dieser Qualifizierung bezog sich auf freiwillige Interessierte aus Institutionen (wie ARGEn, IHK, Polizei) und ehrenamtlichen Strukturen (Stadtteilzentren, Schülermediatoren, Studenten). Geplant waren **sieben Ausbildungsgruppen** mit insgesamt

knapp 50 TeilnehmerInnen (7 pro Kurs). Der **zeitliche Umfang** der Maßnahme wurde mit vier Tagen zu jeweils sechs Stunden angegeben (Kurzeitausbildung). Laut Projektbeschreibung sollte der **Aufbau der Qualifikation** aus folgenden zwei Teilen bestehen:

- (1) einem viertägigen Kurs, in welchem die Teilnehmenden mit wichtigen handlungsrelevanten Informationen und Kommunikationswerkzeugen durch eine Fachkraft bekannt gemacht werden¹¹.
- (2) der Mitgestaltung des Kurses „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“ in Maßnahme 1.

Der Grundgedanke beabsichtigte MitarbeiterInnen dieser Institutionen in ihren Tätigkeitsräumen als **kompetente MultiplikatorInnen** bei der praktischen Gestaltung der interkulturellen Realität zu gewinnen und auszubilden.

Dieser Absicht ging folgende Situationsanalyse voraus: **„Interkulturalität ist inzwischen auch im Osten Deutschlands eine gesellschaftliche Realität, wenn auch auf anderem Niveau als im Westen Deutschlands. Institutionelles Handeln und der gesellschaftliche Umgang mit dieser Realität ist jedoch nach wie vor geprägt durch gegenseitige Vorurteile, Unsicherheiten, Missverständnisse bis teilweise offener Ablehnung.“**

Der anspruchsvolle Kurstitel wird im Interview¹² mit den Projektleitern Frau Schneider, die die Arbeit ihrer Vorgängerin Frau Evers seit Juni 2008 fortgeführt hatte und Herrn Lagnaoui, der das Projekt seit Oktober 2007 leitete, einerseits im Sinne der StrukturenmittlerInnen im Informationsfluss zwischen MigrantInnen und Institutionen und den Institutionen untereinander als gerechtfertigt verstanden. Andererseits sei man sich sehr wohl dessen bewusst, dass man in den bis maximal viertägigen Kursen bei den TeilnehmerInnen lediglich eine interkulturelle Sensibilisierung anleiten kann. Doch oftmals wäre diese bei den MitarbeiterInnen der Behörden auch bereits vorhanden und müsse nur etwas aufgefrischt bzw. reflektiert werden. MigrantInnen würden innerhalb der deutschen Gesellschaft nicht selten nur als Gäste begriffen werden – ein Umstand, der die Integration und Verständnis der MigrantInnen als Teil der Deutschen Gesellschaft maßgebend erschwere. Die Schwerpunkte, auf die „Aus-

¹¹ Die konkreten Seminarinhalte sollten dabei flexibel auf die Lebens- und Arbeitsrealität der Teilnehmenden abgestimmt werden.

¹² Die Trägerperspektive setzt sich vorrangig aus schriftlichen Informationen – beispielsweise die Projektbeschreibung – als auch aus einem ergänzenden Interview mit zwei XENOS-MitarbeiterInnen zusammen. Die Liste der Materialien ist unter Quellen zu finden. Das Interview wurde am 24. Oktober 2008 geführt und umfasste 2h und 6 min.

bildung zur Interkulturellen MittlerInnen“ abziele, basieren in erster Linie auf einer Aufklärung und Wissensvermittlung über die Lebensumstände und Migrationshintergründe der in Mecklenburg Vorpommern lebenden MigrantInnen. Des Weiteren sollen Problemlagen und Schwierigkeiten sowohl der MigrantInnen mit den Behörden als auch umgekehrt aufgedeckt werden, um nach den Lösungsansätzen zu suchen.

Vielversprechend seien an dieser Stelle unmittelbare, im Kurs arrangierte Treffen mit den „*mutigen MigrantInnen*“, die nicht als Kulisse sondern als aktive ExpertInnen über ihre eigenen Lebensumstände und Problemlagen berichten und sich eventuell auch zu einer kontroversen Diskussion verleitet fühlen. In vielen Fällen sei die/der einzelne ausländische MitbürgerIn, aber auch die/der BeamteIn in einer Situation überfordert. Der Kurs beabsichtige eine reflektierte, sensible Wahrnehmung für das Eigene und auch das Fremde bzw. Umgang in solchen Situationen zu trainieren und TeilnehmerInnen einen Pool an Ansprechpartnern bekannt zu machen, an die sie sich vermittelnd wenden können.

Interkulturelle MittlerInnen nach einem solchen Verständnis wären Personen, die über Kenntnisse von Organisationen, Angeboten, und Informationsquellen im Bereich der Integrationsarbeit verfügen und in Ihren Institutionen als AnsprechpartnerInnen für MitarbeiterInnen und MigrantInnen fungieren würden.

Die Entwicklung interkultureller Kompetenzen geht einem offenen, empathischen Verhalten gegenüber MigrantInnen voraus. Hierzu wurde der Erwerb von **Grundinformationen** über die Hauptzuwanderergruppen als relevant erachtet, als auch die eigene **Selbstreflexion** in interkulturellen Kontexten sowie Kenntnissen über die Grundlagen interkultureller **Kommunikation**¹³.

Die folgenden Aspekte wurden als zukünftige Aufgaben der „Interkulturellen MittlerInnen“ ausgewiesen (können ebenso als Ziele gelten):

- *„Sie sollen als **AnsprechpartnerInnen** bei interkulturellen Fragen sowohl für eigene MitarbeiterInnen als auch für Kunden mit Migrationshintergrund*
- *sowie als MittlerInnen bei der Entschärfung und Lösung interkultureller Konflikte und Probleme in den jeweiligen Institutionen fungieren.*
- *Ferner ist die **Umsetzung von Vielfalt** in ihren Institutionen ein Ziel ihrer Arbeit.*
- *Durch die Ausbildung der interkulturellen MittlerInnen soll darüber hinaus*
- *ein regionaler **ExpertInnenpool** für interkulturelle Fragen entstehen sowie*

¹³ siehe Anhang I (Curriculum „Interkulturelle MittlerInnen“)

- *das Ehrenamt des „Interkulturellen Mittlers“ bei institutionellen Akteuren als **Marke etabliert** und damit aufgewertet werden.“*

(dem Curriculum entnommen)

Bezüglich eines Wissenstransfers und der **Nachhaltigkeit** waren regelmäßige Austauschtreffen aller ausgebildeten interkulturellen MittlerInnen sowie vertiefende Qualifizierungen (wie Informationsveranstaltungen und Fortbildungen zu speziellen Fragen) auch über die Projektlaufzeit hinaus angedacht. Die Entwicklung und Organisation dieses regionalen „Expertenpools“ sollte zunächst (auch nach Ablauf des XENOS-Projektes) durch Diên Hông sichergestellt werden. Langfristig war es wünschenswert diese Aufgabe an einzelne ausgebildete Interkulturelle MittlerInnen zu übergeben.

Perspektive der TeilnehmerInnen

Die 6 Interkulturelle MittlerInnen – Kurse: jeweils einer für MitarbeiterInnen aus den sozialen Institutionen in Rostock, MitarbeiterInnen der ARGen – Rostock, Akteure im Netzwerk für Migrationsarbeit im Landkreis Bad Doberan und Studierende der Universität Rostock sowie zwei für BeamtInnen der Rostocker Polizei, fanden in einem Zeitraum von 25. März bis 24. September 2008 statt.

Der erste dieser Kurse, nämlich der für Rostocker soziale Institutionen, wurde hinsichtlich seines Verlaufes protokolliert und diente als Basis für Erstellung von Befragungsbögen für die weiteren Kurse. Er selbst wurde daher nicht evaluiert. Bei den TeilnehmerInnen dieses ersten Kurses bedanken wir uns herzlich für die dem Zweck entgegenkommende Zusammenarbeit.

Aufgrund der Umstrukturierungen in der Leitungsebene des Trägers zum Jahreswechsel 2007/ 2008 ergab sich eine zeitliche Verschiebung in der Projektumsetzung. Aus diesem Grund fand die Ausbildung einer geplanten siebten Gruppe nicht statt.

Die Datenreihen die die TeilnehmerInnenperspektive beschreiben, beziehen sich somit in ihrer quantitativen Auswertung auf die schriftlichen Befragungen und in ihrer qualitativen Auswertung auf die telefonischen Interviews und zwar der Befragten aus folgenden fünf Kursgruppen: ARGE - MitarbeiterInnen, Studierende der Universität Rostock, Akteure im Netzwerk für Migrationsarbeit LK Bad Doberan, dem ersten und dem zweiten Polizeikurs.

Im weiteren Verlauf wird zunächst jeweils eine gruppenspezifische Auswertung dargestellt und im Anschluss eine gruppenübergreifende Auswertung der „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerInnen“ aus der Perspektive der Teilnehmenden.

Gruppenspezifische Auswertung – ARGE

Der „Interkulturelle MittlerInnen“ –Kurs für MitarbeiterInnen der ARGE-Rostock zeichnet sich im Vergleich mit anderen 5 Kursen durch zwei Besonderheiten aus:

Zum einen sollte dieser Kurs aufgrund des straffen Zeitrasters der Behörden ursprünglich an einem Tag durchgeführt werden. Daraus ergab sich neben dem erheblichen Zeitdruck eine hohe Anforderung an die Dozentin, im Curriculum vorgesehene Inhalte entsprechend zu komprimieren oder wegfällen zu lassen. Für die Evaluation stellte sich die Frage nach den Prioritäten von Daten und entsprechenden Kürzungen der Fragebögen, denn das Verhältnis der für die Evaluation vorgesehenen Zeit mit der ohnehin knapp bemessenen kostbaren Seminarzeit sollte in einem angemessenen Rahmen bleiben. Aus diesem Grund mussten wir von einigen detaillierten Fragen¹⁴ an dieser Stelle absehen.

Zum anderen ergab sich am Ende dieses einen Tages ein großes Interesse bei den Teilnehmenden, weshalb nach einer Verlängerung um einen weiteren Kurstag angefragt wurde. Abgesehen von einem langen Zeitabstand von vier Monaten zwischen diesen beiden Kurstagen fanden auch Veränderungen in der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen statt.

Daraus ergibt sich folgender Basisdatensatz:

Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (ARGE)

1. Ausbildungstag

Am 28. Mai 2008 nahmen am Lehrgang insgesamt 15 Personen teil. Von allen 15 Teilnehmenden liegen zum ersten Kurstag Eingangsfragebögen vor, während ein Ausgangsfragebogen von 12 TeilnehmerInnen ausgefüllt wurde.

Die Altersspanne der 13 weiblichen und 2 männlichen TeilnehmerInnen lag zwischen 33 und 58 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 47,4 Jahren. Das genaue Berufsprofil der Befragten wurde nicht abgefragt. 14 Teilnehmende weisen keine Migrationsgeschichte auf, während eine Person 1996 nach Deutschland immigriert ist¹⁵.

14 Teilnehmende hatten zum Zeitpunkt der Befragung Kontakte mit Menschen aus anderen Herkunftsländern, davon 13 regelmäßig und 1 selten, alle 14 mit Klienten und/oder Kun-

¹⁴ Auf Einzelheiten wird in der Auswertung von Erhebungsdaten genauer eingegangen

¹⁵ Nach detaillierten Angaben bezüglich des eigenen oder der Herkunftsländer der Eltern wurde an dieser Stelle verzichtet. Ebenfalls wurde auf die Frage nach längeren Auslandsaufenthalten verzichtet.

den und 4 Personen zusätzlich mit Arbeitskollegen oder Netzwerkpartnern. 4 Teilnehmenden haben ebenso private Kontakte mit MigrantInnen. (Abb.2)

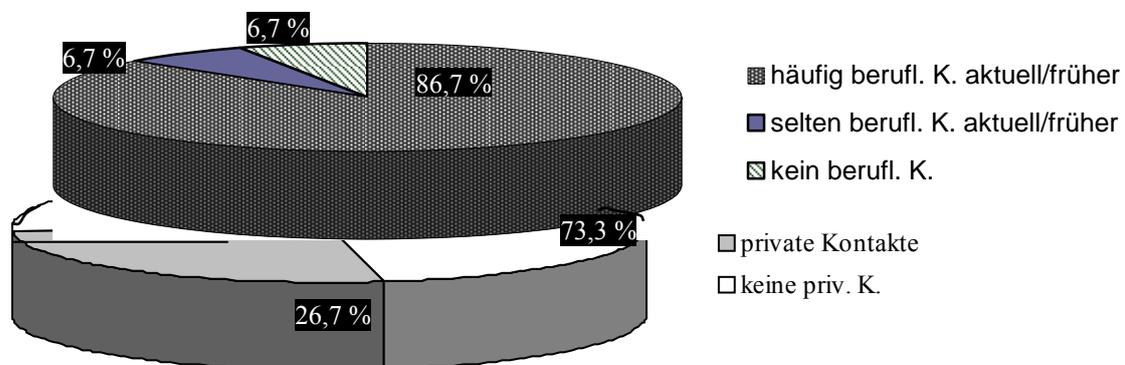


Abb. 2: Kontakte der Teilnehmenden des 1. Ausbildungstages für ARGE -MitarbeiterInnen mit Menschen mit Migrationshintergrund

5 von 15 TeilnehmerInnen gaben an, bereits vorher an einer (3 Personen) oder mehreren (2 Personen) interkulturellen Fortbildungen¹⁶ teilgenommen zu haben.

Eingangsbefragung

Auf die Frage „Warum haben Sie sich für diesen Kurs entschieden?“ nennen 14 der 15 Befragten (93,3%) ihr eigenes berufliches Interesse wobei 5 von ihnen (33,3%) gleichzeitig ein persönliches Interesse am Thema als Grund für die Teilnahme benennen. Somit kann man bei mehr als der Hälfte der Teilnehmenden in diesem Kurs von einer hohen intrinsischen Motivation ausgehen. 3 Personen (20%) bezeichnen den Kurs als eine vom Arbeitgeber vorgegebene Fortbildungsmaßnahme und 1 Person begründet die Teilnahme auch im sozialpolitischen Interesse.

Auf die Frage „Welche Ziele möchten Sie mit diesem Kurs erreichen?“ gaben 7 Personen (46,7%) im kognitiven Bereich liegende Ziele an. Hierzu wurden folgende Nennungen gezählt:

- „Bereitstellung von Wissen zur Anwendung in Arbeitsprozessen („Wissen wer/wo etwas weiß“,¹⁷

¹⁶ Über den Umfang oder Inhalte wurden ARGE-Mitarbeiter nicht befragt

¹⁷ An dieser Stelle wurde im Sinne der Übersichtlichkeit auf den Verweis des jeweiligen Code der zitierten Person verzichtet.

- *„Kenntnisse zu diversen kulturellen, religiösen Hintergründen“*,
- *„Fachwissen zur optimalen Anwendung in der ARGE“*,
- *„Lokalisierung von Schnittstellen zw. Behörden“*,
- *„Erweiterung des Wissens“*,
- *„Kenntnisse erwerben“* und
- *„Infos, welche für Arbeit mit Personenkreis nützlich sind“*.

7 Personen (46,7%) benennen Ziele, die als affektive kategorisiert wurden:

- *„Klienten besser zu verstehen“*,
- *„Besseres Verständnis des Themas grundsätzlich“*,
- *„Besseren Zugang zu Migranten“*,
- *„Besseres Verständnis miteinander“*,
- *„Sensibilisierung verstärken gegenüber Migranten“*,
- *„Ausbau interkulturellen Verständnisses“*,
- *„Besseres Verständnis für Migranten“* und
- *„Mehr Verständnis für Migranten, kult. Verständnis“*.

Die praktischen, verhaltensorientierten Ziele, insbesondere hinsichtlich ihrer beruflichen Anwendung werden in diesem Kurs von 5 der 15 TeilnehmerInnen (33,3%) angegeben. Genannt wurden hier:

- *„Praxisverwertbares“*,
- *„Erfahrungsaustausch“*,
- *„Abstimmung/Erörterung von Fallbeispielen mit Beratungsstellen und Ausländerbehörde“*,
- *„sicherer Umgang mit gesetzlichen Mögl. Zur Integration“*,
- *„Wie Umsetzung im Team bezüglich der Fragen/ Probleme“* und
- *„Erfahrungsaustausch, Reflexion der Arbeit im eigenen Arbeitsfeld“*.

Als „sonstige Ziele“ wurden folgende 4 Nennungen kategorisiert:

- *„bessere Integration in das Netzwerk ‚Migration‘ HRO,*
- *„Unterstützung für die tägliche Arbeit“*,
- *„Optimierung Trägerzusammenarbeit“* und
- *„Sichere Entscheidungen im GB II treffen“*.

Alle 15 TeilnehmerInnen hatten somit persönliche Ziele hinsichtlich de Kurses.

Auf die Frage „Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Kursverlaufes (Methoden, Strukturierung, Themen etc.)?“ konnten 5 der Befragten (33,3%) konkrete Erwartungen benennen. Dabei äußerten alle 5 Personen Erwartungen hinsichtlich methodischen Vorgehens:

- „*Viele Informationen*“,
- „*Vielfältig, Vortrag, Gruppenarbeit*“,
- „*Erfahrungsaustausch*“,
- „*Infos, Austausch*“ und
- „*Erfahrungsaustausch zur Verbesserung der berufl. Tätigkeit*“

und 4 Personen (26,7%) zusätzliche Erwartungen hinsichtlich der Inhalte:

- „*Rechtliche Hinweise zum Ausländerrecht*“,
- „*Integrationsprozesse, Einwanderungsgründe, Grundlagen Ausländerrecht*“ und
- „*Aktuelle Themen für Arbeit mit Migranten*“.

Keine(r) der Befragten hatte strukturelle Erwartungen bzw. 10 der 15 Personen (6,7%) kommen in der statistischen Auswertung als mit „offener Erwartungshaltung“ vor.

Auf die Frage „Was ist Ihnen sonst noch wichtig?“ wurde das Bedürfnis nach der Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde bzw. einer Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Hanse-Jobzenter betont (2 Nennungen).

Ausgangsbefragung

Den Ausgangsfragebogen nach dem beendeten 1. Kurstag beantworteten 12 der 15 Teilnehmenden, davon 10 Frauen und 2 Männer.

Die Frage „Konnten Sie Ihre Ziele hinsichtlich des Kurses erreichen?“ wurde auf der Antwortskala von 0 (für „gar nicht“) bis 6 (für „vollständig“) mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4,7 (78,3% der maximalen Punktezahl) bewertet.

Die Faktoren für Nichterreicherung von Zielen könnten in folgende Antwortkategorien zusammengefasst werden:

- Fehlen der Ausländerbehörde
 - fehlende Ansprechpartner für Ausländerrecht – kein Vertreter der Ausländerbehörde (5x benannt),

- zu wenig Zeit,
 - vielfältige Thematik → Kürze der Zeit (3x benannt,)
- aktuelle Situation in Rostock (1 mal genannt),
- mehr Informationen über die Sichtweise der Beratungsstellen über die Arbeit der ARGEn (1 mal genannt).

Die Erfüllung von Erwartungen an den Kurs wurden von Teilnehmenden des zweiten Polizeikurses im Durchschnitt mit einer hohen Bewertung von 5,4 Punkten (90% der möglichen Punktezahl) benotet.

Die Nichterfüllung von Erwartungen wurde von 3 Personen begründet, mit Kategorien:

- Fehlen der Ausländerbehörde:
 - Ausländerbehörde als Ansprechpartner war nicht anwesend,
 - Informationen zum Zuwanderungsgesetz,
- zu wenig Zeit:
 - Mehr Zeit zum Erfahrungsaustausch.

Auf die Frage: „In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?“ machten die Teilnehmenden folgende Angaben (Tabelle):

Zu Frage (5): In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?				
<i>(0= gar nicht, 1= wenig, 2= etwas, 3= stark)</i>	0	1	2	3
Kenntnisse über Hauptzuwandergruppen im MVP → Durchschnittswert: 1.7 <i>Inhalte 1x "bekannt"</i>	2	2	6	2
Kenntnisse über Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im Alltag → Durchschnittswert: 2.4 <i>Inhalte 1x "bekannt"</i>		1	5	6
Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund → Durchschnittswert: 2.0 <i>Inhalte 1x "bekannt"</i>	1	2	5	4
Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen → Durchschnittswert: 2.3 <i>Inhalte 1x "bekannt"</i>		2	5	5
Kenntnisse über Bildung von Vorurteilen, Stereotypen Diskriminierung		3	7	2

→ Durchschnittswert: 2.0 <i>Inhalte 1x“bekannt“</i>				
Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation und Irritationen/Konflikte → Durchschnittswert: 2.4 <i>/ Inhalte 1x“bekannt“</i>		1	2	6
Kenntnisse über Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung → Durchschnittswert: 1.8 <i>Inhalte 2x“bekannt“</i>	1	3	5	3
Kenntnisse über die im Kurs ausgewählten Kulturen, z.B. Religion, kulturelle Standards und Werte u. ä. → Durchschnittswert: 1.4 <i>Inhalte 2x“bekannt“</i>	1	2	5	
Kenntnisse über Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag → Durchschnittswert: 1.9 <i>1x keine Angaben , Inhalte 1x“bekannt</i>		4	4	3
Kenntnisse über Arbeitsvermittlung bezogen auf Aufenthaltsstatus → Durchschnittswert: 1.0 <i>Inhalte 1x“bekannt</i>	4	2	4	1
Kenntnisse über Beratungsnetzwerk für MigrantInnen in Rostock → Durchschnittswert: 2,4 <i>Inhalte 2x“bekannt</i>	1		3	7
Sonstige Kenntnisse Gesamtdurchschnittswert: 1,94 <i>(von max. 3) und ohne Einbezug „sonstiger Kenntnisse“</i>			1	

Somit bewerteten die Befragten ihren Wissenszuwachs durch den Kurs mit einem Gesamtdurchschnittswert von 1,9 (von maximal 3,0 Punkten) ohne Einbezug „sonstiger Kenntnisse“, d.h. solche die im Kurscurriculum nicht explizit vorgesehen waren, da diese nur von einer Person bewertet werden und zwar ohne genaue Angaben über ihre Art.

Zu beachten ist, dass diese relativ niedrige Bewertung zum Teil auf die Tatsache zurückführbar ist, dass die MitarbeiterInnen der ARGEn viele der o. g. thematischen Bereiche als bereits bekannt einschätzten. Zugleich wird, wie bereits eingangs in der ARGE-Kursbeschreibung beschrieben, darauf hingewiesen, dass das vorgesehene viertägige Curriculum in diesem Fall auf zunächst einen Tag angepasst werden musste, was einige thematische Inhalte drastisch komprimiert oder ganz disqualifiziert hatte.

Der subjektiv wahrgenommene Wissenszuwachs ist dabei am höchsten über „Interkulturalität und interkulturelle Probleme im Alltag“, „Interkulturelle Kommunikation und Konflikte/Irritationen“ und „Beratungsnetzwerk für MigrantInnen in Rostock“ (jeweils mit 2,4 Durchschnittspunkten bewertet).

Den geringsten Wissenszuwachs identifizierten die Befragten bei den Kenntnissen über „Hauptzuwandergruppen im MVP“ (1,7 Punkte), „Ausgewählte Kulturen/ Religionen/ Standards/ Werte“ (1,4) und „Arbeitsvermittlung bezogen auf Aufenthaltsstatus“ (mit 1,0 Punkte bewertet).

In fast allen der behandelten thematischen Bereiche ist eine Bewertungsstreuung zu verzeichnen, die in den Wahrnehmungsdifferenzen bei den Teilnehmern einerseits und unterschiedlichem Vorkenntnisstand andererseits vermutet werden kann. Dabei erstreckt sich die Bewertung verschiedener Personen aus dem Seminar hinsichtlich des Lernzuwachses zu einem Thema von „stark“ bis „wenig“ oder sogar bis „gar nicht“ (beispielsweise haben zu „Kenntnisse über Hauptzuwandergruppen in MVP“: 2 Personen mit „stark“, 6 Personen mit „etwas“, 2 Personen mit „wenig“ und 2 Personen mit „gar nicht“ gewertet).

5 von 12 Befragten aus dem 1. Ausbildungstag für ARGEn konnten im Laufe des Kurses persönliche Aha-Effekte identifizieren, 3 Personen haben explizit mit „nein“¹⁸ geantwortet und 4 TeilnehmerInnen antworteten nicht auf diese Frage. Die identifizierten Erkenntnisse wurden wie folgt beschrieben:

- *„Standpunkte verändern, vorurteilsfreier entscheiden“*,
- *„Problematik der Spracherlernung bei (dem) Besuch der Sprachkurse“*,
- *„Inhalte der Beratungsstellen“*,
- *„Neue Kontakte“* und
- *„In Kontakt mit Beratungsstellen treten“*.

Mit der Beantwortung der Frage „Was ist Ihnen noch wichtig?“ ergänzten die Teilnehmenden ihre Aussagen durch folgende Punkte, welche auf ein weiteres Interesse schließen lassen:

- Fortsetzung:
 - Angeschobenen Prozess fortsetzen
 - Fortführung der Gespräche, Kontakte
- Ausländerbehörde (Netzwerke erschließen/ Zusammenarbeit ausbauen):
 - Zusammenarbeit/Kontakte mit Ausländerbehörde (2x benannt)
 - Informationen über die Ausländerbehörde

¹⁸ an dieser Stelle: „keine Aha-Effekte“

- Besseres Verständnis für Migranten entwickeln durch Erweiterung des Wissens:
- Erfahrungen austauschen:
 - Problemfälle im Kreis diskutieren

2. Ausbildungstag - Ausgangsbefragung

Wie der erste, fand auch dieser Kurstag in den Seminarräumen des Waldemarhofes in Rostock (am 24. September 2008) statt.

Wegen der bereits zweimaligen schriftlichen und anschließenden telefonischen Befragung, welche die meisten der TeilnehmerInnen inzwischen zugunsten der Evaluation über sich ergehen lassen hatten, wurde in diesem Fall eine telefonische Fragebogenbeantwortung und zwar ausschließlich am Ende des Seminars durchgeführt.

Bezogen auf die Zusammensetzung der Befragten liegen uns somit keine Basisdaten vor.

Die Befragung konnte mit 7 TeilnehmerInnen durchgeführt werden, 6 von ihnen gaben an, auch den ersten Kurstag wahrgenommen zu haben. Von 4 von 6 dieser Personen liegen Daten aus den sowohl Eingangs- als auch Ausgangsbefragung vor, während 2 dieser Personen nur einen Eingangsfragebogen ausgefüllt hatten. 1 der befragten TeilnehmerInnen hatte nur am zweiten Kurstag teilgenommen.

Die Frage „Wie würden Sie die Erreichung Ihrer Ziele hinsichtlich des Kurses auf einem Skala von 0 bis 6, wobei 0 für „gar nicht“, 3 für „teils teils“ und 6 für „vollständig“ steht, einschätzen?“ wurde 2 mal mit „6“, 1 mal mit „5“, 3 mal mit „4“ und 1 mal mit „3“ beantwortet. Daraus ergibt sich ein Durchschnittswert von 4,6 (76,7% der maximalen Punktezahl).

Die Nichterreichung von Zielen beschreiben 4 TeilnehmerInnen zusammenfassend mit folgenden Aussagen:

- Wunsch nach mehr Basis/Grundlage. Es blieb zu wenig hängen, was für konkrete Arbeit hilfreich wäre und zu wenig Zeit um zu fragen,
- „Was wenn Migranten nicht wollen? Wie gehe ich damit um?“
- Zu wenig Zeit für den Vortrag/ für Fragen am Ende, bestimmte Begriffsdefinitionen fehlten
- Zu wenig Zeit für Ausländerbehörde, keine Möglichkeit zu überziehen (der Kurs musste den Raum frei machen)
- Bedürfnis nach mehr Zeit mit der/dem Ausländerbeauftragten (event. Fälle besprechen).

Die Frage „Wie würden Sie die Erreichung Ihrer Erwartungen bezüglich des Kurses – der Methoden, der Themen, der Strukturierung oder sonstige - auf einem Skala von 0 bis 6, wobei

0 für „gar nicht“, 3 für „teils teils“ und 6 für „vollständig“ steht, einschätzen?“ beantworteten alle 7 Befragten mit „6“. Diese Antworten wurden von Teilnehmenden nicht kommentiert, erklären sich jedoch möglicherweise dadurch, dass die Teilnehmenden aufgrund der Erfahrungen aus dem 1. Tag, den Kursverlauf im Voraus einschätzen konnten.

Auf die Frage: „In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?“ machten die Teilnehmenden folgende Angaben (Tabelle nächste Seite):

Zu Frage (5): In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?				
<i>(0= gar nicht, 1= wenig, 2= etwas, 3= stark)</i>	0	1	2	3
Kenntnisse über Hauptzuwandergruppen im MVP → Durchschnittswert: 1.4 <i>Inhalte 1x“bekannt“</i>	1	2	4	
Kenntnisse über Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im Alltag → Durchschnittswert: 2.1	1		3	3
Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund → Durchschnittswert: 1,6	1	1	2	3
Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen → Durchschnittswert: 2.3			5	2
Kenntnisse über Bildung von Vorurteilen, Stereotypen Diskriminierung → Durchschnittswert: 1,3	1	1	4	
Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation und Irritationen/Konflikte → Durchschnittswert: 2.4			4	3
Kenntnisse über Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung → Durchschnittswert: 2,6 <i>Inhalte 1x“bekannt“</i>		1	4	2
Kenntnisse über die im Kurs ausgewählten Kulturen, z.B. Religion, kulturelle Standards und Werte u. ä. → Durchschnittswert: 0,6	4	2	1	

Kenntnisse über Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag → Durchschnittswert: 1,7	1	1	4	1
Gesamtdurchschnittswert: 1,8 (von max. 3)				

Ähnlich wie nach dem ersten Kurstag, kann diese subjektiv niedrig bewertete Wissenserweiterung bei den Teilnehmenden (im Gesamtwert 1,8, d.h. 60% der maximalen Punktezahl) unter anderem sowohl auf die Vorkenntnisse der befragten Personen als auch auf den engen Zeitrahmen für den Kurs zurückgeführt werden. Am besten schneidet dabei die Wissenserweiterung zu „Kenntnissen über Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung“ ab (2,6 Punkte)¹⁹ während am wenigsten Wissen über „ausgewählte Kulturen“ vermittelt werden konnte²⁰. Eine diffuse Einschätzung ergab sich vor allem zu den Themenbereichen „eigener kultureller Hintergrund“ und „Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag“, wo eine Bewertungsspannbreite von „stark“ bis „gar nicht“ vorliegt²¹.

Auch nach dem zweiten Kurstag wurde nach den Aha-Effekten gefragt. Während 3 der Befragten keine Aha-Effekte festgestellt hatten, beschrieb 1 Person ihre Aha-Effekte als „nicht besonders spannend“. In 3 Fällen ergaben sich folgende Nennungen:

- *„Ja, Chef der Ausländerbehörde“*,
- *„Für manche ist das Blatt andersherum richtig herum – nicht von der eigenen Alltäglichkeit ausgehen“*,
- *„Mit Kommunikation kann viel erreicht werden → nachfragen ist wichtig, um Missverständnisse zu vermeiden (Perspektivenwechsel)“*.

Als „noch wichtig“ benannten die Teilnehmenden folgende Aspekte:

- eine positive Beurteilung der Verbindung von Spielen und Praxis
- eine positive Beurteilung der „Fortsetzung“ im Sinne der Auffrischung und erneuten Sensibilisierung
- eine positive Beurteilung der Kommunikation und der Schnittstellenfindung innerhalb des Kurses²²
- Wunsch nach einem weiteren Termin

¹⁹ Wissenserweiterung zu diesem Themenbereich wurde nach dem 1. Kurstag mit 1,8 Punkten bewertet.

²⁰ Wissenserweiterung zu diesem Themenbereich wurde nach dem 1. Kurstag mit 1,4 Punkten bewertet.

²¹ Interpretation: Differenzen in Vorkenntnissen oder in der Wahrnehmung bei den Teilnehmenden.

²² gemeint ist an dieser Stelle vermutlich der Austausch mit der Ausländerbehörde und der Migrantenselbstorganisation

Qualitative Auswertung: Telefoninterviews (ARGE)

Sieben der insgesamt fünfzehn Mitarbeiter der ARGE Rostock konnten für die telefonische Befragung gewonnen werden. Diese Telefonate wurden im Zeitraum vom 09.07.08 bis zum 28.07.08 geführt, das heißt es waren sechs Wochen bis nahezu neun Wochen seit Ende des Kurses vergangen.

In fünf der sieben Fälle lag wenigstens ein Tag zwischen der Terminvereinbarung und dem tatsächlichen Gespräch. Bei einer Person fand das Interview bereits einige Stunden nach der Vereinbarung statt. Und in einem weiteren Fall musste das Interview sofort durchgeführt werden. Das heißt, der Großteil der ProbandInnen hatte die Möglichkeit sich auf das Gespräch vorzubereiten, da die Interviewten zumeist bei der Terminabsprache grob über die Inhalte des bevorstehenden Gespräches informiert wurden.

Die Telefonate wurden alle während der Arbeitszeit geführt, was teilweise zeitliche Einschränkungen zur Folge hatte. Im Durchschnitt betrug die Dauer der Gespräche 17 Minuten, wobei die Spanne zwischen 10 und 30 Minuten lag.

Vor einer detaillierten Ergebnisdarstellung der Telefoninterviews kann - bezüglich der allgemeinen Einschätzung des Kurses - nach wie vor von einer hohen Zufriedenheit ausgegangen werden, was beispielsweise mit den folgenden Worten ausgedrückt wurde: „*Interessante Geschichte*“ (ARGE, LO55, Seite 1, Zeile 2), „*alles gut organisiert und inhaltlich in Ordnung*“ (ARGE, AN62, Seite 1 Zeile 5-6) oder „*sehr aufschlussreich*“ (ARGE, MS59, Seite 2, Zeile 68). Lediglich ein direkter Kritikpunkt wurde von allen benannt: das Fehlen der Ausländerbehörde, von welcher sich die TeilnehmerInnen eine Klärung der Frage spezifischer Leistungsansprüche erhofften.

Zu Beginn des Interviews wurden die TeilnehmerInnen in Form eines Erzählstimulus zu ihren Erinnerungen bezüglich des Kurses mit folgenden Worten befragt: „ ... *Daher würde ich Sie bitten mir erstens alles, was Ihnen zu dem Kurs einfällt – Positives wie auch Negatives – zu erzählen....* “.

Folgende Zusammenhänge wurden am häufigsten positiv erinnert: Eine Vernetzung mit verschiedenen Akteuren aus dem Bereich der Migrationsarbeit wurde durch die Vorstellung einiger Träger ermöglicht. Anschließend gab es Gelegenheit miteinander ins Gespräch zu kommen, um sich über die Belange und Befindlichkeiten der MigrantInnen auszutauschen. Schnittstellen zu lokalisieren und damit Arbeitswege zu verkürzen, aber auch Vorurteile abzubauen, lag im Interesse der ARGE-MitarbeiterInnen.

„Und auch um darüber zu sprechen inwieweit man gerade im Zusammenhang mit den Behörden insbesondere auch mit dem Hansejobcenter, [...] um hier einfach auch das Miteinander bisschen mehr zu fördern, auch die, den kurzen Weg, den Kontakt einfach mehr zu, hinzubekommen zwischen der Behörde und den einzelnen Institutionen.“ (ARGE, LE71, Seite 1, Zeile 10-14)

In den Aussagen der Interviewten wird der persönliche Austausch zwischen den verschiedenen Bereichen der ARGE (z.B. Eingangszone) und der MitarbeiterInnen verschiedener Positionen (z.B. Teamleiter) als besonders gewinnbringend erachtet. Das zeichnete sich bereits in den Fragebögen ab. Teilweise wird sich hierzu mehr Gelegenheit innerhalb des Kurses gewünscht.

Im methodischen Vorgehen blieben die Rollenspiele besonders positiv in Erinnerung. *„Und wir haben des Weiteren dann auch Rollenspiele gehabt zur Auflockerung, um eben diese interkulturelle Kommunikation auch mal handfest zu leben. Das war nachmittags so ein Rollenspiel. Wo es darum ging, auch um Wahrnehmung, um Interpretationsmöglichkeiten.“ (ARGE, HR74, Seite 1, Zeile 12-15)*

Auch der direkte Austausch mit MigrantInnen wurde als aufschlussreich wahrgenommen.

„Sehr interessant waren die Ausführungen von Migranten wie sie praktisch das so erlebt haben, wie ihr Werdegang hier gewesen ist.“ (ARGE, LO55, Seite 1, Zeile 5-6)

Eines der Hauptanliegen der wissenschaftlichen Begleitung war es, einen nachhaltigen Effekt in den Denk- und Handlungsmustern der TeilnehmerInnen zu ermitteln. Durch die hier gewählte Methode können lediglich Aussagen zur Selbsteinschätzung der ProbandInnen gemacht werden. Die Frage hierzu lautete: *„Was hat sich seitdem bei Ihnen verändert, in Bezug auf diese Thematik? Hat die Teilnahme an diesem Kurs Ihre Arbeit beeinflusst? In welcher Weise?“* Auf den ersten Blick sind es zunächst zwei der sieben Befragten, welche spontan mit „ja“ antworten und fünf, welche die Frage verneinen. Von diesen fünf relativieren jedoch vier ihre Aussage indem sie durchaus Veränderungen bzw. Ansätze einräumen, welche sie aber nicht als gravierend bezeichnen würden. Was insbesondere durch die Komplexität des Themas und der wenigen Zeit (ein Kurstag) erklärt werden kann. Insgesamt treffen die TeilnehmerInnen Aussagen, welche sich beispielsweise auf eine sensiblere Wahrnehmung insbesondere hinsichtlich der Sprachschwierigkeiten der MigrantInnen beziehen.

„Es wurde zum Teil auch Verständnis geweckt bei mir für oder weiteres Verständnis, muss ich mal sagen, für die Migranten, wenn sie jetzt ihre Deutschkurse machen, was sie da für Probleme haben, weil manchmal wundert man sich, die haben nun so lange Deutschkurs und sprechen immer noch nicht viel besser.“ (ARGE, LO55, Seite1, Zeile 6-10)

Diese eher unscheinbare Veränderung kann als nicht unerheblicher Gewinn gedeutet werden. Die Sprachkenntnisse der KundInnen waren in den Telefongesprächen häufig Thema und stellen scheinbar eine Grundvoraussetzung für das Miteinander dar. Es ist zu vermuten, dass diese Barriere Frustration bei den MitarbeiterInnen, welche sich unabhängig ihrer interkulturellen Sensibilität den konkreten Arbeitsvorgängen und zeitlichen Rahmenlinien ausgesetzt sehen, hervorrufen. Es besteht die Möglichkeit, dass durch die Vermittlung der Migrantensperspektive ein Verständnis aufgebaut und Vorurteile abgebaut werden (auf beiden Seiten).

„Aber selbst wenn ich, macht man den Job genau so wie vorher, weil man halt seine Vorschriften auch hat, was ist vom Kunden abzuverlangen? Da kann ich mich nicht hinstellen und sagen, ja, der arme Ausländer der fühlt sich hier fremd und er ist unsicher in der Sprache und das entschuldigt das nicht. Ich muss ja trotzdem meine tägliche Arbeit machen.“ (ARGE, HR74, Seite 1, Zeile 43-47)

Weitere Äußerungen beziehen sich auf einen offeneren Umgang miteinander, eine erhöhte Toleranz gegenüber den Belangen der MigrantInnen. Eine TeilnehmerIn fällt hierbei besonders auf. Bei dieser Person kann bereits vor dem Kurs von einer hohen interkulturellen Kompetenz ausgegangen werden, was sich auf das private Umfeld zurückführen lässt. Der TeilnehmerIn ist es wichtig den (kulturellen) Hintergrund einer Person in ihren Entscheidungen bzw. Reaktionen mit einzubeziehen. Kulturelle Eigenheiten werden offen erfragt und berücksichtigt. Das kann im konkreten Fall bedeuten, dass bestimmte Arbeitsplätze nicht an spezifische Migrantengruppen vermittelt werden können.

„Wenn man einfach nur guckt und doch versuchen sollte, auf Sicht des Betroffenen zu gucken. Aus der Sicht der Kultur zu gucken, macht der das jetzt hier um mich jetzt zu ärgern oder verhält er sich so, wie er sich so in seinem Land verhalten würde und das wäre dort angemessen. Man sollte eben nicht so schnell ein Urteil abschließen, wenn man eben einem Migranten gegenüber sitzt.“ (ARGE, RH55, Seite 1, Zeile 11-14)

Wie bereits im in der Kursbeschreibung erwähnt, soll eine Interkulturelle MittlerIn vorrangig als Ansprechpartner bei interkulturellen Konflikten fungieren (Wissenspool). Nach Angaben der Interviewten sind alle Informationen aus der Veranstaltung (persönliche Eindrücke, Materialien) in die einzelnen Teams weitergegeben worden. Ebenso boten sich alle TeilnehmerInnen in ihren Teams als Ansprechpartner an.

„Die haben das dann entsprechend auf den Teambesprechungen kommuniziert, ausgewertet und gesagt, passt auf Leute, wenn ihr was habt, sprecht mich an. Ich versuche dann eine Lösung herbei zu führen bzw. eine Information zu finden.“ (ARGE, AN62, Seite 3, Zeile 26-29)

Diese Möglichkeit scheint vorrangig von MitarbeiterInnen genutzt zu werden, welche selber am Kurs teilgenommen haben. Das Ziel der Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn - im Sinne von Diên Hồng e.V. - wurde in einem Fall offensichtlich erreicht. Diese Person berichtet von häufigeren Anfragen der KursteilnehmerInnen bei speziellen Problemen (bei Einzelfällen oder Verfahrensabläufen). Ebenso gibt diese TeilnehmerIn Informationen aus dem Netzwerk an die Behörde weiter, fungiert also als Mittelsmann.

Daneben wird von informellen Gesprächen nach den Öffnungszeiten berichtet oder bei konkreten Fällen sind diese auch Thema in den Dienstbesprechungen. Kommt es gehäuft zu ähnlichen Sachverhalten, so besteht die Möglichkeit einen Spezialisten zu Rate zu ziehen. Ein Interviewter nimmt die Behörde insgesamt als offener wahr.

Im Sinne einer erwünschten Nachhaltigkeit kann von der Planung interner Schulungen bezüglich dieser Thematik berichtet werden.

„Und wir haben diese Veranstaltung auch als Auftakt gesehen, um uns mit der Gesamtproblematik Migranten, Ausländer, Leistungsansprüche nach dem Sozialgesetzbuch, Zusammenarbeit auch mit der Ausländerbehörde und dem Sozialamt noch mal die mal aufzugreifen.“ (ARGE, LE71, Seite 2, Zeile 8-12)

Am Ende des Kurses entwickelten die TeilnehmerInnen gemeinsame Zielstellungen und verteilten Zuständigkeiten. Die dort besprochenen gegenseitigen Hospitationen innerhalb der ARGE hatten bis zum Zeitpunkt der Telefonate noch nicht stattgefunden, waren aber noch im Gespräch.

Insgesamt kann bezüglich der Nachhaltigkeit vermerkt werden, dass sich Veränderungen vorrangig im Denken bzw. Bewerten von Situationen in den ersten Ansätzen eingestellt haben. Das bestätigt sich auch innerhalb der Antworten bezüglich veränderter Arbeitssituationen. Keine TeilnehmerIn kann von einem durch den Kurs beeinflussten Verhalten berichten. Jedoch scheint der Kurs eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema bewirkt zu haben. Somit liegt der Zugewinn dieses Kurses vorwiegend im affektiven Bereich, was aber nicht direkt von den TeilnehmerInnen als solches wahrgenommen wird. Das könnte auf die im Folgenden dargestellte Zielstellung der TeilnehmerIn zurückgeführt werden.

Die korrekte, gesetzmäßige und zügige Prüfung von Leistungsansprüchen für den Kundenkreis der MigrantInnen steht für die ARGE-MitarbeiterInnen im Focus des Interesses. Vier der sieben Befragten thematisierten diese Problematik direkt.

„Ja, was mir noch sehr wichtig war, war eben die Geschichte mit dem Status, aber da sind wir immer noch zu keinem Ergebnis gekommen. Also gerade jetzt Aufenthaltsgeschichten. Kann der Mensch arbeiten, wenn er arbeiten kann, wo kann er arbeiten? In Mecklenburg

Vorpommern? Kann er auch sich Arbeit suchen außerhalb?“ (ARGE, RH55, Seite 1, Zeile 21-25)

Mit der Formulierung dieser äußerst praxisrelevanten Zielstellung geht die Kritik am Fehlen der Ausländerbehörde, welche in dieser Beziehung als kompetentester Partner betrachtet wird, einher.

„Was hängen geblieben ist, ist, wie gesagt, dass kein Vertreter von der Ausländerbehörde da war. Wo wir uns natürlich sehr gefreut hätten, wenn ein Vertreter da gewesen wäre.“ (ARGE, HR74, Seite 1, Zeile 19-21)

Dieses durch die ProbandInnen formulierte Ziel bewegt sich vorrangig im kognitiven sowie im verhaltensorientierten Bereich, ist aber weniger auf eine Sensibilisierung, Empathie etc. (affektiver Bereich) ausgelegt. Es scheint schlüssig, dass zunächst die Lösung dieser dringenden Problematik erwünscht wird. Das heißt jedoch nicht, dass in einem Kursangebot für ARGE-Beschäftigte ebenso affektive Ziele angestrebt werden sollten. Wie die quantitative Auswertung gezeigt hat, ist ein verständnisorientierter Umgang miteinander ebenso von Interesse.

Gruppenspezifische Empfehlungen (ARGE)

- Aufgrund der Zielsetzung einer rechtlich abgesicherten **Leistungsfeststellung** wird empfohlen, das **dafür erforderliche Wissen** (Gesetzestexte etc.) zunächst zu vermitteln, als auch die zur Lösung solcher Problematiken benötigten Ratgeber, das heißt hilfreiche Quellen transparent zu machen.
- Des Weiteren erscheint es sinnvoll die Anwendung dieses Wissens **anhand praktischer Situationen zu trainieren** und in der Gruppe zu diskutieren. Die Arbeit in der Gruppe scheint hierbei besonders relevant, um die zukünftigen „Interkulturellen MittlerInnen“ zur **kollegialen Beratung** bzw. Mediatorenfunktion zu befähigen.
- In einem zweiten Teil könnte der Schwerpunkt auf die Herstellung eines **interkulturellen Problembewusstseins** gelegt werden. Hierbei ist es ratsam ein bestimmtes Faktenwissen bezüglich Interkulturalität vorab zu vermitteln, um auf dieser Basis Verständnis und Perspektivenübernahme zu erzeugen.
- **Vielfältige Methoden** sollten hierbei genutzt werden, beispielsweise bieten sich Techniken aus dem Psychodrama an (Rollentausch). Erfahrungsaustausch untereinander wurde häufig gewünscht.

- Diese vorangegangene Empfehlung macht einen **größeren Zeitrahmen** unumgänglich. Dieser Wunsch wurde ebenso von den Teilnehmern geäußert. Zum einen um sich den gesetzlichen Richtlinien zu widmen als auch der Thematik im Allgemeinen.
- Der **Kontakt zu den relevanten Institutionen**, insbesondere der Integrationsfachdienste, sollte allerdings einen wichtigen Baustein im Kursaufbau darstellen, um somit die Voraussetzung für effiziente Netzwerke zu schaffen. Über den persönlichen Kontakt können Barrieren abgebaut, Strukturen gefestigt und gemeinsame Strategien entwickelt werden. Kontakte zur Ausländerbehörde werden als hilfreich erachtet.
- Bezüglich eines internen Austausches der ARGE-MitarbeiterInnen ist Folgendes an zu merken. Trotz des Wunsches einiger Teilnehmer ist es fragwürdig, ob der Kurs „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“ diesen Anspruch gewährleisten sollte, wobei die knappen Zeitressourcen dies ohnehin ausschließen. Dennoch sollte dieses Anliegen bekannt sein bzw. erfragt werden, um sich auf eventuelle Bedürfnisse einstellen zu können. Jedoch erscheint hierbei die ARGE primär selber zuständig.

Gruppenspezifische Auswertung – Studierende der Universität Rostock

Der Kurs „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerInnen“ für StudentInnen der Uni-Rostock fand an zwei aneinander folgenden Wochenenden, am 7./8. und 14./15. Juni 2008 zunächst in den Seminarräumen des Ökohauses in Rostock und anschließend der Universität statt. Teilgenommen haben 14 Studentinnen, 13 davon nahmen sowohl an der Eingangs- als auch an der Ausgangsbefragung teil.

Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (Studierende)

Basisdaten

Zum Zeitpunkt der Erhebung waren alle 13 Befragten hauptberuflich Studierende, davon 12 im Fach Erziehungswissenschaft, 1 Person zusätzlich im Fach Soziologie und 1 Person gab an, Lehramtstudentin für Grund- und Hauptschule zu sein. Dazu hatten 2 Personen eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung (als Erzieherin und als Touristikassistentin). 4 Personen arbeiteten studiumbegleitend nebenberuflich oder ehrenamtlich (als Personalberaterin, studentische Hilfskraft, Dolmetscherin und im ambulanten Hospiz).

Die Altersspanne der Teilnehmerinnen lag zwischen 22 und 34 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 26,4 Jahren.

11 Teilnehmerinnen gaben an, in Deutschland geboren und aufgewachsen zu sein und keinen Migrationshintergrund zu haben, während 2 Personen die Frage nach eigenem Migrationshintergrund positiv beantworteten (1 Person mit einem aus Russland eingewanderten Elternteil und 1 Person, die 2003 selbst aus Russland eingewandert ist).

Die Frage „Haben Sie in weiteren Ländern (außer Ihrem Herkunftsland und Deutschland) gelebt?“ beantworteten 6 Studentinnen, wovon 4 Teilnehmerinnen (30,8%) längere Auslandsaufenthalte angaben. Dabei handelt es sich um einen eineinhalbjährigen Aufenthalt in Irland, einen einjährigen Aufenthalt in Australien, 1 mal um zwei jeweils einjährige Aufenthalte in Spanien und Mexiko und 1 mal um mehrmalige mehrmonatige Rumänienaufenthalte. Die Nichtbeantwortung der Frage wie auch explizite Verneinung wurde als „keine Auslandsaufenthalte“ (9 der Befragten) interpretiert.

12 Studentinnen hatten in ihrer beruflichen Tätigkeit aktuell oder in der Vergangenheit Kontakt mit Menschen aus anderen Herkunftsländern. Davon aktuell 3 Personen häufig und 2 Personen selten und in der Vergangenheit 9 Personen häufig und 2 Personen selten. Hierbei handelte es sich in 8 Fällen um Klienten oder Kunden (bzw. Schüler/ Schützlinge oder Interviewpartner) und in 4 Fällen zusätzlich um Arbeitskollegen. 1 Person hatte weder aktuell noch in der Vergangenheit berufliche Kontakte mit MigrantInnen. In ihrem privaten Umfeld hatten alle Befragten Kontakte mit MigrantInnen – 10 Personen regelmäßig und 3 Personen selten. (Abb. 3)

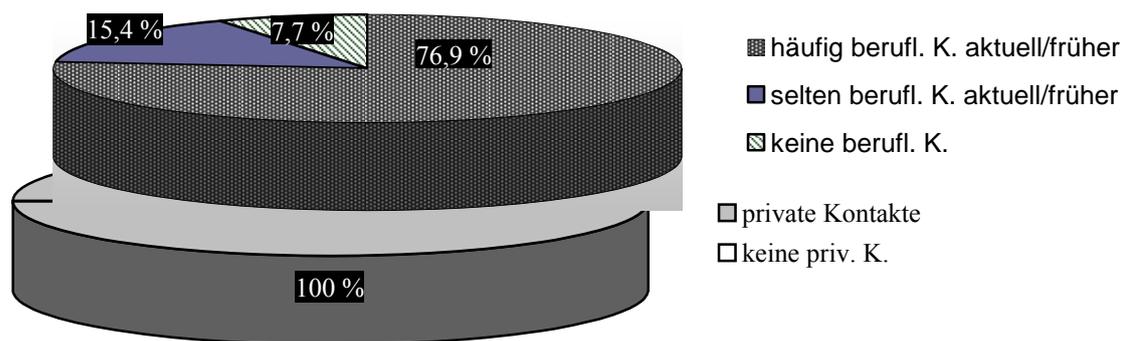


Abb. 3: Kontakte der Teilnehmenden des Studierenden - Kurses mit Menschen mit Migrationshintergrund

7 der Teilnehmerinnen (53,8%) hatten bereits frühere Fortbildungen zu Themen über interkulturelle Kompetenz. Besondererweise handelte es sich in diesem Kurs bei 5 Personen um

mehrmonatige Seminare (über einen oder mehrere Semester regelmäßig und in Blockseminaren absolvierte Lehrveranstaltungen, mit vorwiegend theoretischen Schwerpunkten). 2 Personen hatten 1 bzw. 2 mal jeweils 4-tägige Fortbildungen, wobei eine davon ein Interkulturelles Training war.

Eingangsbefragung

Während 12 Kursteilnehmerinnen Gründe für Notwendigkeit und Ideen über mögliche Aufgaben von interkulturellen MittlerInnen benennen konnten, äußert sich eine Studentin als unsicher hinsichtlich der Bedeutung und hofft durch den Kurs mehr Einblick zu bekommen.

Die Motive für die Teilnahme an diesem Seminar finden sich bei allen 13 Befragten (100 %) in ihrem persönlichen Interesse wobei 11 von ihnen (84,6%) gleichzeitig eigenes berufliche Interesse am Thema und 5 Studentinnen (38,5%) die aktuelle sozio-politische Situation als die entscheidenden Gründe für die Teilnahme benennen. Bei allen Studentinnen in diesem Seminar kann man daher von einer hohen intrinsischen Motivation, bei mehr als einem Drittel der Befragten jedoch auch von einem kritischen gesellschafts-politischen Interesse ausgehen.

Die Frage „Welche Ziele möchten Sie mit diesem Kurs erreichen?“ beantworteten alle 13 Personen.

Dabei konnten die angegebenen Ziele bei 10 Personen (76,9%) im kognitiven Bereich kategorisiert werden. Hierzu wurde folgende Antworten gezählt:

- *„Wissen über andere Kulturen erweitern“²³,*
- *„Hintergrundwissen (aus verlässlichen Quellen)“,*
- *„Einblicke, Methoden, Inhalte u. Kennen lernen soz. Netzwerke“,*
- *„Methodenkompetenz“ – interpretiert als Wissen über Methoden*
- *„Vertiefendes Wissen zur Migration, Interkulturelle Pädagogik“*
- *„Methoden kennen lernen“,*
- *„neue Methoden“,*
- *„Argumente gegen Vorurteile → gegen Intoleranz“,*
- *„Ansätze, Methoden“,*
- *„Ein wenig Theorie zur Untermauerung der eigenen ‚Praxiserfahrungen‘ im Ausland und mit Migranten“ und*
- *„Einblick ins Gebiet“ .*

²³ An dieser Stelle wurde im Sinne der Übersichtlichkeit auf den Verweis des jeweiligen Code der zitierten Person verzichtet.

Als affektive Ziele wurden Nennungen von lediglich 3 Personen (23,1%) kategorisiert:

- *„Eigene Vorurteile abbauen. Toleranz aufbauen“*
- *„interk. Verständnis fördern und weitergeben“* und
- *„eigene Fähigkeiten, Mechanismen hinterfragen, neu strukturieren“*.

Die vergleichbar niedrige Zielsetzung im affektiven Bereich lässt sich beispielsweise dadurch erklären, dass solche Ziele (Verständnis, Empathie u. ä) von Studentinnen größtenteils subjektiv als bereits erreicht wahrgenommen werden.

Als verhaltensorientierte Ziele wurden an dieser Stelle 6 Aussagen (46,2%) interpretiert:

- *„Rüstzeug zur Intervention. Hilfe für vorurteilsbewussten Umgang mit Migranten“*,
- *„Hilfe für Arbeit mit Klienten, um Thematik spielerisch, individuell und handlungsrelevant zu nähern/aufzuarbeiten“*,
- *„Strategien bei Konflikten“*,
- *„Beitrag leisten zum gegenseitigen Verständnis“*,
- *„Lernen, neue Situationen an Migranten zu vermitteln, um Integration zu beschleunigen“* und
- *„Kommunikationsfähigkeit erweitern“*.

Folgende Aussagen wurden als „sonstige Ziele“ kategorisiert (5 von 13 Teilnehmerinnen bzw. 38,5%):

- *„(Hintergrundwissen aus) verlässlichen Quellen“*,
- *„über prof. Qualifikation verfügen → Praxis!“*,
- *„Thema vertiefen“*,
- *„event. Anstoß für Dipl.-Thema. Zertifikat für berufl. Werdegang“* und
- *„Thema auffrischen“*.

Auf die Frage „Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Kursverlaufes (Methoden, Strukturierung, Themen etc.)?“ wurden 3 Studentinnen (23,1%) als mit „offener Erwartungshaltung“ kategorisiert. 9 Teilnehmerinnen (69,2%) gaben folgende Erwartungen an, die als methodisch eingeordnet werden konnten:

- *„Rollenspiele“*,²⁴
- *„Wissenschaftliche Grundlagen. Methoden ausprobieren, übertragbar“*,
- *„Praktische Übungen“*,

²⁴ Im Wortlaut der Teilnehmerinnen, nur zusammengelegt, wenn 100% wörtliche Übereinstimmung

- „Gruppenarbeit“ (3x benannt),
- „Vielfältige Methoden“
- „Methodenvielfalt“,
- „Austausch“,
- „Verbindung Theorie-Praxis“
- „Selbstanalyse (z.B. Vorurteile“),
- „Verschiedene Methoden zur aktiven Mitarbeit“,
- „Textarbeit“ und
- „Nicht nur Frontalunterricht“.

und in 5 Fällen (38,5%) handelte es sich um thematisch-inhaltliche Erwartungen:

- „das Eigene / das Fremde. Werte, Normen, Vorurteile.(non)verbale Kommunikation zwischen versch. Kulturen“,
- „Hinweise auf Sprachangebote und kulturelle Veranstaltungen“,
- „Integration, Beratung, Förderung. Themen zur Umsetzung mit Kindern und Jugendlichen“,
- „Werte, Normen, Kultur, Rassismus“,
- „Kultur (Werte, Normen), Verhalten, Vorurteile, Rassismus, Benachteiligung“ und
- „Methoden für eigene Praxis z.B. mit interkulturellen Jugendgruppen“.

Ausgangsbefragung

Auf die Frage „Konnten Sie Ihre Ziele hinsichtlich des Kurses erreichen?“ wurde auf einer Antwortskala von 0 (für „gar nicht“) bis 6 (für „vollständig“) die Erreichung von selbstformulierten Zielen nach der Beendigung des Kurses von den TeilnehmerInnen des Studierenden-Kurses im Durchschnitt mit 4,7 (77,5% der maximalen Punktezahl) bewertet, wobei hier 7 Personen mit der Note 5 bis 6 werteten, 5 Personen zwischen 4 und 4,5 und 1 Person mit 2,0 .

Die Faktoren mit welchen die Befragten die Nichterreicherung ihrer Ziele begründeten sind bei 5 Teilnehmerinnen auf den Wunsch nach anderen oder weiteren Inhalten zurückzuführen, welche auch mangels Zeit ausblieben:

- „Andere inhaltliche Wünsche z.B. Arbeit mit Kindern“,
- „Nicht genügend Zeit, um neues (Wissen, Übungen) zu verinnerlichen und aus-zuprobieren“,

- „Andere Vorstellung“, ²⁵
- „Mehr Konfliktmanagement, Gesprächsstrategien hinsichtlich Beratung“,
- „Einige Inhalte bereits bekannt“.

In 4 Fällen wurde anderes methodisches Vorgehen gewünscht.

- „dachte mehr Wissensvermittlung, jedoch Selbstreflexion“,
- „Ungleichgewicht zwischen Erfahrungen → Theorie“,
- „Fallbeispiel aus MVP zur Anwendung der Methoden“
- „wenig Literaturhinweise“²⁶.

Außerdem wurden noch persönliche Faktoren bei den Teilnehmerinnen verortet, wie eigene Müdigkeit“ oder eigenes „weniges (Vor-)Wissen“ (je 1 mal genannt).

Die Erfüllung von Erwartungen an den Kurs benoteten die Studentinnen durchschnittlich mit 5,3 Punkten (88,3% der möglichen Punktezahl). Dabei haben 11 Personen mit 5 bis 6 gewertet, 1 Person mit 3,0 und 1 Person mit 2,0.

Zu dieser Frage wurden drei Kritikpunkte geäußert: die stellenweise Methodenauswahl, Strukturierung/ Anordnung der Inhalte und das Fehlen von Themen aufgrund von Zeitmangel.

Hinsichtlich der Kritik ist an dieser Stelle auch zu beachten, dass ein großer Teil der Studentinnen ein erhebliches methodisches Wissensfundus wie auch Vorwissen im Bezug auf die Thematik mitbringen und potenziell angehende Lehrende sind.

Auf die Frage: „In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?“ machten die Teilnehmenden folgende Angaben (Tabelle):

Somit bewerteten die Befragten ihren Wissenszuwachs durch den Kurs mit einem Gesamtdurchschnittswert von 2,14 (von maximal 3,0 Punkten). Da in diesem Kurs die „sonstigen Kenntnisse“, d.h. solche die im Kurscurriculum nicht explizit vorgesehen waren, nur von einer Person bewertet wurden, wurden diese in den Durchschnitt nicht einbezogen.

²⁵ Teilnehmerin bewertete die Erreichung ihrer Ziele mit 2,0 von max. 6 Punkten. Da diese Aussage ihrerseits nicht weiter kommentiert wurde könnte sie sowohl hinsichtlich der Inhalte als auch des methodischen Vorgehens interpretiert werden.

Zu Frage (5): In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?				
<i>(0= gar nicht, 1= wenig, 2= etwas, 3= stark)</i>	0	1	2	3
Kenntnisse über Hauptzuwandergruppen im MVP → Durchschnittswert: 2,2 <i>Inhalte 1x "bekannt"</i>		3	5	5
Kenntnisse über Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im Alltag → Durchschnittswert: 1,9		3	8	2
Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund → Durchschnittswert: 2,2		2	6	5
Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen → Durchschnittswert: 2,4		1	6	6
Kenntnisse über Bildung von Vorurteilen, Stereotypen Diskriminierung → Durchschnittswert: 1,2		2	7	4
Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation und Irritationen/Konflikte → Durchschnittswert: 2,7			4	9
Kenntnisse über Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung → Durchschnittswert: 2,2 <i>Inhalte 1x "bekannt"</i>		2	4	7
Kenntnisse über die im Kurs ausgewählten Kulturen, z.B. Religion, kulturelle Standards und Werte u. ä. → Durchschnittswert: 1,6	1	4	7	1
Kenntnisse über Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag → Durchschnittswert: 1,9	2	1	6	4
Gesamtdurchschnittswert: 2,14 <i>(von max. 3)</i> Ohne „sonstige Kenntnisse“				

Daher könnte man schlussfolgern, dass in Anbetracht der vergleichbar hohen Vorbildung der Studentinnen zum Thema Interkulturalität, relativ viel neues Wissen vermittelt werden konnte. Dabei wurde der größte Wissenszuwachs seitens der TeilnehmerInnen zu Themenbereichen „Interkulturelle Kommunikation und Konflikte/ Irritationen“ (mit 2,7 bewertet) und „Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen“ (2,4) festgestellt.

Als einen geringen Wissenszuwachs schätzten die Befragten die Lerninhalte über „die im Kurs ausgewählten Kulturen/ Religionen, kulturelle Standards und Werte u. ä.“ (1,6 Punkte), „Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im Alltag“ und „Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag“ (jeweils mit 1,9 Punkten bewertet).

Dabei ist in 5 der behandelten thematischen Bereiche ist eine Bewertungsstreuung zu beachten, da hier eine Einschätzungsspannbreite von „stark“ bis „wenig“ und in 2 Fällen sogar bis „gar nicht“ vorliegt. Eine solche Streuung lässt sich in diesem Fall einerseits durch Wahrnehmungsdifferenzen bei den Teilnehmenden und andererseits durch die Differenzen in ihrem Vorwissen erklären.

Alle der 13 Teilnehmerinnen aus dem Kurs „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerInnen“ für Studierende der Universität- Rostock konnten persönliche, durch das Seminar erzielte Aha-Effekte identifizieren. Folgende inhaltsbezogene Effekte wurden im Ausgangsfragebogen genannt:

- „*Reflexion eigenes Denkens und Handelns. Sensibler Umgang mit fremden' Vermittlungsstrategien. Konsens nicht immer möglich → Akzeptanz*“,
- „*Ansichten des anderen nicht unbedingt ändern müssen (durch Metamodell der Kommunikation)*“²⁷,
- „*Erneutes Bewusstwerden der Komplexität, Problematik der persönl. Distanz zur eigenen dt. Kultur*“,
- „*Deutung der eigenen Rolle als befremdlich wahrgenommen*“,
- „*Vielfalt der kult. Hintergründe wieder bewusst, stärkere Sensibilisierung*“,
- „*Eigene Vorurteile, Stereotypen erkennen, anerkennen, verändern. Anderssein erkennen. Bei mir selber anfangen, reflektieren*“,
- „*Eigene Handlungsweisen, Reaktionen; Habe selber stereotype Vorstellungen, Vorurteile nicht nur neg.*“²⁸,
- „*Aufdecken eigener Vorurteile*“,
- „*Selbstreflexion bezügl. eigener Vorurteile*“,
- „*eigene Fallstricke entdecken*“,

²⁷ Aussage in Klammern bezieht sich auf die angewendete Methode

²⁸ im Wortlaut der Befragten; Interpretation: Vorurteile können auch positiv sein.

- *„Im Bereich der Metakommunikation, Konfliktlösungsvorlieben“.*

2 Studentinnen nennen Effekte im Sinne der Relevanz bzw. Handhabung verwendeter Methoden und zwar hinsichtlich der Bedeutung „gute(r) Einleitung“ und der adäquaten Methoden „zur Vermittlung eigener Erfahrungen/ Gefühle“.

Mit der Beantwortung der Frage „Was ist Ihnen noch wichtig?“ ergänzten die Teilnehmenden ihre Aussagen durch folgende Punkte:

- *„mehr Zeit, vieles nur angerissen, Konflikttraining wäre sinnvoll“,*
- *„Ausbau der Module durch z.B. Konfliktlösungen“,*
- *„Ausbildung zu Interkulturellen MittlerInnen weckt andere Erwartungen“,*
- *„Diese Angebote öfter, Verbindung von Theorie und Praxis bringt mehr als Vorlesung übers Semester“,*
- *„Eigene Vorurteile wurden deutlich, wie gehe ich damit um? =Kursmittelpunkt“,*
- *„Solche Kurse verpflichtend für best.²⁹ Berufsgruppen, sonst nur die, die eh interessiert“,*
- *„Vertiefung zu speziellen Migrantengruppen (z.B. Muslime)“,*
- *„auch aus Fehlern lässt sich lernen“,*
- *„Nicht nur Päd.³⁰ brauchen interk. Komp³¹., sondern alle, die beruflich mit Menschen zu tun haben.“*

Qualitative Auswertung: Telefoninterviews (Studierende)

Es konnten neun der insgesamt dreizehn Teilnehmer aus dem Studierenden-Kurs für die telefonische Befragung gewonnen werden.

Die Telefonate wurden im Zeitraum vom 29.07.2008 bis zum 07.08.2008 geführt, das heißt es lagen fünf bis sechs Wochen zwischen Ende des Kurses und den Telefoninterviews.

In sieben der neun Fälle vergingen mindestens ein bis zu fünf Tage seit der Terminvereinbarung und dem tatsächlichen Gespräch. In einem Fall wurde das Interview sofort durchgeführt. Ein weiteres Interview wurde einige Stunden nach dem ersten Anruf geführt. Das heißt, der Großteil der Probanden hatte die Möglichkeit sich auf das Gespräch vorzubereiten, da die

²⁹ Im Wortlaut der Befragten; gemeint: „bestimmte“

³⁰ Im Wortlaut der Befragten; gemeint: „PädagogInnen“

³¹ Im Wortlaut der Befragten; gemeint: „interkulturelle Kompetenzen“

Interviewten zumeist bei der Terminabsprache grob über die Inhalte des bevorstehenden Gespräches informiert wurden.

Im Durchschnitt betrug die Dauer der Gespräche 18 Minuten, wobei die Spanne zwischen 15 und 25 Minuten lag.

Vor der detaillierten Auswertung wird es als wichtig erachtet, auf die spezifische Ausgangslage der Studierenden hinzuweisen. Alle Studierenden kommen aus dem Bereich der Sozialwissenschaften, der Großteil von ihnen studiert Erziehungswissenschaft. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine mehr oder weniger direkte Auseinandersetzung mit dem Thema - beziehungsweise einem anverwandten Thema - bereits erfolgt ist. Zusätzlich bietet dieser Studiengang die Möglichkeit, sich spezifisch mit der Thematik der Interkulturalität auseinanderzusetzen. Demzufolge bringen die Studierenden ein vergleichbar hohes Maß an Vorwissen - theoretische als auch methodische Zugänge – mit, wie es bereits in den quantitativen Angaben erkennbar war.

Zu Beginn des Telefoninterviews wurde nach positiven als auch nach negativen Erinnerungen an den Kurs gefragt, wobei alle Teilnehmer spontan nur positive Aussagen trafen. Hierbei wurden beispielsweise folgende Ausdrücke verwendet:

„ Ja, also so an sich fand ich den Kurs gut, bin prinzipiell zufrieden. “

(Studierende, KR84, Seite 1, Zeile 8)

„Äh, negatives fällt mir jetzt nicht ein. Also, ich fand es war sehr gut gemacht. “

(Studierende, AD86, Seite 1, Zeile 23)

Kritik ist ebenso geäußert worden, diese bezog sich jedoch relativ häufig auf bestimmte Details und ist eher als konstruktive Kritik zu verstehen.

Unter den neun Telefonpartnern lassen sich lediglich zwei Kritikpunkte finden, welche jeweils von mehreren Personen benannt wurden. Zum einen wurden bestimmte Erwartungen an den Titel der Veranstaltung geknüpft, welchen nicht entsprochen wurde³². Teilweise konnten die Erwartungen nicht konkretisiert werden, jedoch wurden einzelne Wünsche benannt, beispielsweise mehr „Handwerkszeug“, mehr Fakten und das Anleiten von Gruppen zu trainieren.

„Ja, es hat meine Erwartungen in dem Sinne nicht erfüllt, weil ich halt durch Ausbildung und so bisschen irritiert war. War ja mehr so ein Training halt, ne? Für einen selbst auch. Sich noch mal klar zu werden, dass es halt gewisse Unterschiede gibt. Und einfach noch mal um sensibilisiert zu werden für die Thematik Interkulturelle Pädagogik. “ (Studierende, KR84,

³² Dieser Hinweis wurde von drei der neun Interviewten angesprochen.

Seite1, Zeile 29-33)

Der tatsächliche Inhalt, beziehungsweise Gegenstand des viertägigen Kurses, wurde dennoch äußerst positiv aufgenommen und als sehr lehrreich empfunden. Wie das vorangegangene Zitat erkennen lässt, stand die Selbstanalyse bezüglich eigener Vorurteile im Vordergrund.

Neben dieser vermeintlich affektiven Ebene wurde ebenso kognitives Wissen vermittelt. In den Aussagen der Interviewten fiel auf, dass die Wissensvermittlung immer positiv bewertet wurde, auch wenn es bereits bekannte Inhalte zum Thema hatte. In einem solchen Fall ist der Umstand als gewinnbringend hinsichtlich einer Festigung des Wissens wahrgenommen worden.

„Aber, dass ich auch trotzdem noch, also, dass sich viele Sachen wiederholt haben, aber was auch gut ist, gerade bei den Zahlen und so das noch mal zu festigen und das noch mal zu hören.“

(Studierende, AD86, Seite 1, Zeile 14-16)

Teilweise wurde der Wunsch nach einer weiteren Vertiefung geäußert, beispielsweise rechtliche Grundlagen betreffend, jedoch im Rahmen der vier Tage als angemessen beurteilt.

Der zweite Kritikpunkt bezog sich auf die Räumlichkeiten am zweiten Wochenende. Der dritte und vierte Tag des Kurses fand nicht mehr im „Ökohaus“ statt, sondern in den Räumlichkeiten der Universität. In dem genutzten Raum konnten die Tische nicht bewegt werden. Da das interaktive Miteinander in Form von Rollenspielen und Gesprächsrunden einen wesentlichen Teil der Methodik ausmachte und damit eine gewisse Mobilität voraussetzte, wurde dieser Umstand als störend wahrgenommen.

Die Methodenvielfalt wurde in den Telefoninterviews häufig positiv erwähnt. Das umfangreiche Repertoire reichte von Gesprächsrunden, Kleingruppenarbeiten bis hin zu Rollenspielen. Durch die aktive Teilnahme wurden die gewählten Methoden als sehr effektiv und damit nachhaltig wahrgenommen.

„Was hängen geblieben ist, sind vor allem die Interaktionsübungen oder auch, ja, wie es um das Menschliche geht.“

(Studierende, AG79, Seite1, Zeile 19-20)

Das methodische Vorgehen wurde durch anschließende Auswertungen abgerundet, wobei alle Teilnehmer die Gelegenheit bekamen sich zu Wort zu melden. Die Methoden standen weiterhin zur Verfügung, da sie in gedruckter Form ausgeteilt wurden.

„Also, das war also wirklich toll diese Methodenauswahl, die wir ja nu auch in diesem Ordner haben und denn auch noch mal weiter anwenden können.“

(Studierende, KH84, Seite 1, Zeile 26-28)

Lediglich zwei Personen nennen Kritik in dieser Hinsicht. Eine Person empfand einzelne Methoden als ungeeignet für Gruppen und eine weitere schätzte die Anzahl der Methoden als zu umfangreich ein, da der Effekt bereits eingetreten und vorhersehbar war. Ein Teilnehmer hob das Zertifikat, welches am Ende ausgehändigt wurde positiv hervor, da es als berufliche Qualifikation genutzt werden könne.

Unter den Antworten der Studierenden ergab sich eine Auffälligkeit, welche in dieser Häufigkeit in keinem anderen Kurs zu finden war. Die Gruppe wurde – ohne vom Interviewer angesprochen - häufig und bereits zu Beginn des Gespräches als sehr angenehm hervorgehoben. Es ist nicht ersichtlich welcher Umstand dazu beitrug. Dass die Gruppe ausschließlich aus Frauen bestand oder es nicht mehr als zwölf TeilnehmerInnen waren, wurde zwar als angenehm erwähnt, aber nicht als Grund ausgemacht.

Auch die DozentIn wird in einem hohen Maße gelobt, vor allem ihre Fähigkeit mit den Anregungen der Teilnehmer umzugehen und diese spontan einzubauen. Ihre persönliche Art wurde als sehr angenehm empfunden. Es wurde ihr ebenso ein hohes Maß an Kompetenz zugeschrieben.

„Die Dozentin war echt toll. [...] Man hatte nicht das Gefühl, dass sie sich so, ja, über einen stellt, dass sie jetzt da voll doziert und sagt, so und so und so und so muss das sein, sondern, dass sie wirklich mit uns auf einer Augenhöhe is.“

(Studierende, GS82, Seite 4, Zeile 39-44)

Nach Aussagen der Teilnehmer wurde das Hauptaugenmerk innerhalb des Kurses auf die Selbstreflexion beziehungsweise Selbstanalyse gelegt. Der stärkste Effekt wird daher in den Denkmustern gesehen. Über die vielfältigen Methoden konnten „verborgene“ Einstellungen insbesondere Vorurteile und stereotype Vorstellungen bewusst gemacht werden.

„Also, gerade was Vorurteile und so betrifft. Und deswegen jeder Mensch letztendlich welche hat und einfach gucken muss wie er damit umgeht. Also, es ist nicht schlimm, wenn man die hat. Also, so Sachen, also, so Selbsterfahrungssachen waren mir da ganz, ganz wichtig. Und dadurch hab ich auch am meisten mitgenommen.“

(Studierenden, GL83, Seite 1, Zeile 11-15)

Über diese Erfahrung wurden eigene Vorurteile abgebaut. Sehr häufig wird auch der positive Aspekt benannt, zukünftig besser gegen ausländerfeindliche Aussagen argumentieren zu können. Dieser Zugewinn scheint innerhalb des Kurses der Studierenden eine besondere Rolle einzunehmen, andere Kursteilnehmer erwähnten diesen Aspekt selten.

Insgesamt kann von einer weiteren Sensibilisierung hinsichtlich der Thematik gesprochen werden.

Konkret durch den Kurs beeinflusste Verhaltensweisen werden ebenso benannt. Alle sehen eine Einflussnahme auf das Handeln, was aber nicht bei allen bewusst wahrgenommen wurde. Diese Personen benennen jedoch Beispielsituationen aus der Vergangenheit, welche aktuell anders gelöst werden würden. Eine bewusste Veränderung bezieht sich auf die erworbenen Argumentationsstrukturen. Problematische Äußerungen anderer werden häufiger aufgenommen, die Scheu vor einer Auseinandersetzung ist gesunken.

„Bloß, dass ich eben auch selbstbewusster bin und jetzt offener das auch zu verteidigen. Also, nicht, was man zum Beispiel bei Familienfeiern dann immer klein da sitzt. Man hat das Wissen und denkt eigentlich, das ist jetzt falsche was die sagen. Die nehmen uns die Arbeitsplätze weg zum Beispiel. Sondern, dass ich dann auch wirklich sage: ne, das ist nicht so.“

(Studierende, KH84, Seite 2, Zeile 29-34)

Eine zweite häufig erwähnte Wirkung war auf die Verwendung der erlernten Methoden bezogen. Diejenigen, welche neben dem Studium bereits im sozialen Bereich tätig sind, berichten beispielsweise vom erfolgreichen Einsatz erlernter Methoden in der eigenen Praxis.

Die Interviewpartner wurden befragt, inwieweit der Kurs und das dort erworbene Wissen im privaten oder beruflichen Bereich thematisiert wurden. Aus den Antworten ist ersichtlich, dass sich die Teilnehmer nicht als Wissenspool oder Ansprechpartner für andere sehen.

„ ... am Ende alle besprochen, dass die meisten sich eben nicht fit fühlen, um da jetzt doch noch das Ganze weitergeben zu können an dritte jetzt.“

(Studierende, EN82, Seite 2, Zeile 18-20)

Zwar wurde der Kurs bei nahezu allen Teilnehmern noch einmal im privaten Bereich thematisiert, jedoch eher flüchtig und spontan. Ob der gesamte Kurs noch weiterhin Kontakt hält, wurde von allen verneint, aber teilweise als durchaus wünschenswert empfunden.

„Ich würde es noch mal für gut heißen, wenn wir uns noch mal zusammensetzen und noch mal diskutieren würden, wie es uns ergangen ist.“

(Studierende, GS82, Seite2, Zeile 45-46)

Die Antworten auf die Frage „Würden Sie sich nach dem Kurs als Interkulturelle MittlerIn bezeichnen?“ fallen insgesamt recht homogen aus. Sieben der neun Interviewten verneinten die Frage. Ihre Antwort wird meist dahingehend relativiert, dass der Kurs durchaus als gelungener Anfang oder Ergänzung gesehen werden kann. Jedoch werden zahlreiche Bereiche angegeben, in welchen sie mehr Routine benötigen würden. Sie fühlen sich „noch nicht ganz“ oder „nicht so wirklich“ als Interkulturelle MittlerInnen.

„Interkulturelle MittlerIn in Ausbildung, würd ich sagen.“

(Studierende, GS82, Seite 3, Zeile 1)

Zwei Personen würden sich diese Bezeichnung durchaus zuschreiben, wobei der Kurs lediglich einen Teil beigetragen hat. Die Auseinandersetzung mit dem Thema reicht weit über den Kurs hinaus.

„Also, es hat mich noch unterstützt dabei, aber in verschiedenen Kursen. Aber das ist ja sowieso schon ein Thema von mir gewesen.“

(Studierende, AD86, Seite 5, Zeile 33-34)

Aus der Betrachtung der fehlenden Bereiche, welche die Interviewten aufgefordert waren zu benennen, kann zunächst einmal festgehalten werden, dass eine Vielzahl verschiedener Vorschläge gemacht wurden. Es konnte keine konkrete Definition der Tätigkeit und der Arbeitsfelder einer so genannten Interkulturellen MittlerIn gegeben werden. Es wurden einzelne Facetten angesprochen, welche als Überlegungen aber nicht als Behauptungen aufgefasst wurden. Welche Fähigkeiten benötigt eine Interkulturelle MittlerIn? In welchen Feldern ist sie tätig? Ist diese Rolle auf die berufliche Tätigkeit begrenzt oder findet sie auch im Alltag Anwendung? Diese und weitere Fragen stellen sich die Studierenden.

„Und dann haben wir es eigentlich in der letzten Sitzung ein bisschen besprochen, weil, was das für jeden ist. So, was halt ein interkultureller Mittler mitbringen muss, was er für Fähigkeiten, für Fertigkeiten, für Kenntnisse, für (.) mitbringen muss.“

(Studierende, KH84, Seite 4, Zeile 24-27)

Es wurde ein hoher Klärungsbedarf bezüglich der Definition der Interkulturellen MittlerIn ausgemacht. Dennoch liegen klare Vorstellungen über einzelne Themen oder Fähigkeiten vor. Zunächst würde eine zeitliche Ausdehnung die nötige Voraussetzung schaffen. Inhaltlich, theoretisch wird ein größerer Wissensschatz angestrebt. Hierzu gehört die Auseinanderset-

zung mit den Eigenheiten spezieller Gruppen (z.B. Muslime), sowie die intensivierete Behandlung der rechtlichen Situation als auch die Möglichkeit ganz individuelle Punkte und Themen (z.B. Kinder- und Jugendgruppen) einzubringen. Konfliktmanagement und Gesprächsführung sind Themen innerhalb kognitiver als auch verhaltensorientierter Zielstellungen. Die Studierenden beschreiben sich als unsicher in realen Situationen. Wann welche Methode effektiv nutzbar ist, wie diese umgesetzt werden sollte, sind weitere Fragen.

„Einfach auch dieses, das Gefühl dann auch zu kriegen, mit dieser Gruppe kann ich das machen und was bringt es dann letztendlich den Leuten auch.“

(Studierende, GL83, Seite 4, Zeile 36-37)

Aus diesen Problemen heraus entsteht der Wunsch nach Sicherheit in den eigenen Handlungsentscheidungen. Die selbstreflexive Herangehensweise des Kurses wurde als fundamental wahrgenommen, jedoch sollte sich künftig mehr dem Trainieren praktischer, realer Situationen gewidmet werden.

Selber Gruppen anleiten zu können, das heißt die Rolle der DozentIn einzunehmen, sollte ein weiterer relevanter Teil der praxisbezogenen Übungen sein.

„Also, vielleicht wo man dann einfach auch selber auch mal vor der Gruppe stehen muss, so was haben wir jetzt auch gar nicht trainiert.“

(Studierende, GL83, Seite 5, Zeile 3-4)

Zusätzlich wurde das Kennen lernen bestimmter Einrichtungen, welche in der Migrationssarbeit tätig sind, benannt. Hiermit sind verschiedene Absichten verbunden. Zum einen die Arbeitsweisen und Zuständigkeiten dieser Institutionen auszuloten als auch Kontakte in relevanten Berufsfeldern zu knüpfen.

„Aber so, dass dann auch wirklich man vielleicht mal in so praktische Einrichtungen geht und dort dann mal vor Ort sieht, wie die Arbeit da funktioniert. (.) Und denn auch erfährt, wenn jemand zu mir kommt mit dem und dem Problem, dass man denn wirklich weiterleiten kann.“

(Studierende, KR84, Seite 2, Zeile 44-47)

Gruppenspezifische Empfehlungen (Studierende)

- Der Titel der Veranstaltung weckte bei einigen Studierenden bestimmte Erwartungen, welche nicht erfüllt wurden. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ist es angebracht die **Kursbezeichnung an den Inhalt, an den Zielen des Kurses anzupassen**. Es besteht kein Anlass - nach dem aktuellen Wissenstand – ein geringeres Interesse bei einem eher „gemäßigten“ Titel zu befürchten.
- Die Teilnehmer dieses Kurses geben die Wiederholung bekannter Inhalte oder auch Methoden nicht als störend oder negativ an, dennoch sollte es beachtet werden, dass die Kenntnisse dieser Gruppe bereits sehr umfangreich sein könnten oder sich auf sehr unterschiedlichem Niveau befinden könnten. Um diese Eventualität einzugrenzen, ist es möglich bereits **innerhalb der Ausschreibung die Semesterzahl zu beschränken oder eine detaillierte Angabe der zu erwartenden Inhalte** zu geben.
- Das umfangreiche Methodenrepertoire ist bei den Studierenden sehr positiv bewertet worden. Es kann vermutet werden, dass gerade diese Zielgruppe ein besonders hohes Interesse am methodischen Vorgehen hat, da es für die zukünftige Berufstätigkeit durchaus relevant sein kann. Daher ist es angeraten diese Vielfalt beizubehalten. Inwieweit das **Erlernen der Methoden** eingebaut werden kann oder gewollt ist, sollte im Zuge der Zielfestlegung entschieden werden.
- Wie gezeigt wurde, haben die Studierenden einen großen Bedarf an **weiteren Ausführungen des Kurses**. Es liegen zahlreiche Vorschläge bezüglich einzelner Themen etc. vor. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung besteht bei den Studierenden ein großes Interesse an einer tatsächlichen Ausbildung. Es ist zu überlegen, ob die Möglichkeit hierzu gegeben werden kann. Eine Prioritätenliste weiterer Inhalte - anhand der Häufigkeit genannter Vorschläge – würde folgendes beinhalten:
 1. das **Trainieren bestimmter Situationen** (auch in der Rolle der Dozentin), um Handlungssicherheit zu erlangen,
 2. die **Wahl geeigneter Methoden schulen**,
 3. die Möglichkeit **Einrichtungen aus dem Arbeitsfeld zu besuchen**, als auch
 4. weitere Räume für **theoretische Auseinandersetzungen** (thematisch ist hier auch die sozi-politische Situation zu betrachten) zu schaffen.

Gruppenspezifische Auswertung – Netzwerk Bad Doberan

Der Kurs „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerInnen“ für MitarbeiterInnen im Netzwerk des Landkreises Bad Doberan fand an zwei mal zwei zusammenhängenden Tagen mit einer vierzehntägigen Pause, vom 2. bis 17. Juli 2008 in Seminarräumen des Rathauses in Bad Doberan statt. An diesem Seminar nahmen insgesamt 7 Personen teil.

Alle 7 SeminarteilnehmerInnen beantworteten den Eingangsfragebogen, 1 Person davon reichte diesen nach da sie erst ab dem zweiten Seminartag zugegen war. An der Abschlussbefragung nahmen 6 Personen teil, 1 TeilnehmerIn musste wegen Terminüberschneidungen den Kurs vorzeitig beenden.

Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (Netzwerk Bad Doberan)

Basisdaten

Es ergab sich folgende berufliche Zusammensetzung der Teilnehmenden: 2 Diplom-SozialpädagogInnen (1 Dozentin und Kreativitätspädagogin, 1 Sozialarbeiterin im Jugendamt), 2 MigrantenbetreuerInnen, 1 Jugendhausleitung, 1 Verwaltungsangestellte(r) und 1 MaschinistIn/ VerpackerIn, welche(r) zum Zeitpunkt der Befragung im geringfügigen Arbeitsverhältnis als Reinigungskraft und auf Arbeitssuche war.

Die Altersspanne der 5 weiblichen und 2 männlichen TeilnehmerInnen lag zwischen 27 und 55 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 42,4 Jahren.

5 TeilnehmerInnen gaben an, in Deutschland geboren und aufgewachsen zu sein. 2 Personen haben eine Migrationsgeschichte – eine davon war 1996 aus Kasachstan und die andere 2002 aus Togo eingewandert.

Die/der Teilnehmende aus Togo hatte ebenso 3 längere Auslandsaufenthalte (von 6 und 3 Monaten in Ghana und 6 Monaten in der Elfenbeinküste). Von 8 TeilnehmerInnen wurde die Frage „Haben Sie in weiteren Ländern (außer Ihrem Herkunftsland und Deutschland) gelebt?“ verneint.

Sowohl in ihrer beruflichen Tätigkeit als auch im privaten Umfeld hatten alle KursteilnehmerInnen aktuell oder in der Vergangenheit Kontakt mit Menschen aus anderen Herkunftsländern. Davon beruflich aktuell 5 Personen häufig und 2 Personen selten und beruflich in der Vergangenheit 4 Personen häufig und 3 Personen selten. Hierbei handelte es sich in 3 Fällen um Klienten oder Kunden (bzw. Schüler oder Schützlinge) und in 4 Fällen zusätzlich um

ArbeitskollegInnen. In ihrem privaten Umfeld hatten 5 Personen regelmäßig Kontakte mit MigrantInnen und 2 Personen selten. (Abb. 4)

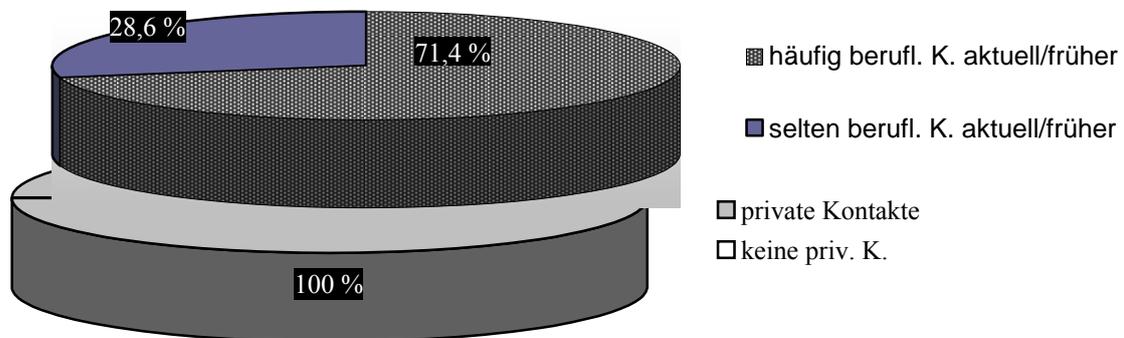


Abb.4: Kontakte der Teilnehmenden des Kurses für das Netzwerk Bad Doberan mit Menschen mit Migrationshintergrund

3 TeilnehmerInnen hatten bereits frühere Fortbildungen zu Themen über interkulturelle Kompetenz. Davon 1 Person eine 4-tägige Veranstaltung und 2 Personen mehrere bzw. mehrtägige verschiedene Veranstaltungen.

Eingangsbefragung

Alle 7 KursteilnehmerInnen benennen Gründe für Notwendigkeit und vielfältige Ideen über mögliche Aufgaben von interkulturellen MittlerInnen.

Die Motive für die Teilnahme an diesem Seminar finden sich bei allen 7 Befragten (100 %) in ihrem eigenen beruflichen Interesse wobei 6 von ihnen (85,7%) gleichzeitig das persönliche Interesse am Thema als Grund für die Teilnahme benennen. Somit kann man bei (fast) allen Teilnehmenden in diesem Kurs von einer hohen intrinsischen Motivation ausgehen. 2 der TeilnehmerInnen (28,6%) begründen ihre Teilnahme am Kurs mit der aktuellen sozio-politischen Situation, während 1 Person ein hohes Interesse an der Arbeit der renommierten Dozentin hatte.

Auf die Frage „Welche Ziele möchten Sie mit diesem Kurs erreichen?“ wurde von allen 7 Personen geantwortet.

Dabei konnten die angegebenen Ziele bei 5 Personen (71,4%) im kognitiven³³ Bereich kategorisiert werden. Hierzu wurden folgende Antworten gezählt:

- *„Wissensspektrum erweitern“³⁴,*
- *„Erweiterung von Kenntnissen über andere Kulturen“*
- *„andere Kulturen entdecken und kennen lernen“*
- *„Wissenszuwachs“* und
- *„Kennen lernen von Anlaufstellen und Projekten(..) und kulturellen Besonderheiten auch deutscher Kultur“.*

Als affektive Ziele wurden Nennungen von 2 Personen (28,6%) kategorisiert:

- *„sich besser mit den Leuten aus anderen Ländern verstehen“* und
- *„Verständniszuwachs“.*

Als verhaltensorientierte Ziele entschieden sich die Evaluatorinnen an dieser Stelle alle im Zusammenhang mit dem Umgang (auch wenn diese als „Verständnis im Umgang“ oder „Erweiterung von Kenntnissen im Umgang“ ausgesagt wurden) und der Erfahrungserweiterung mit Menschen aus anderen Kulturen genannten Ziele zu interpretieren (5 Nennungen). Ein weiterer verhaltensorientierter Ziel wurde in der Aussage

- *„Blickerweiterung für Bedürfnisse und interkulturelle Unterschiede bei Familien mit Migrationshintergrund“*

identifiziert, da dieses Ziel im Sinne einer angestrebten Wahrnehmungs- (und infolge dessen auch Handlungssteuerung) interpretiert wurde, während 1 Person problemlösungsorientierte Zielsetzungen anstrebte:

- *„ihre (Menschen aus anderen Ländern) Probleme lösen (...) mit neuen Situationen umgehen können“.*

Insgesamt benannten explizit 6 von 7 Befragten (85,7%) verhaltensorientierte Ziele.

Von einer befragten Person wurde „Zusammenarbeit mit ausgebildeten interkulturellen MittlerInnen“ gewünscht, während 1 weitere(r) TeilnehmerIn auf eine „Vernetzung mit Jugendamt“ abzielte. Beide Angaben kommen in der Statistik als Sonderziele vor.

³³ die Unterteilung der interkulturellen Kompetenz in drei interdependente Dimensionen (kognitive, affektive und kommunikativ-verhaltensbezogene) findet sich etwa bei Herbrand (2002). Detaillierter Erklärung ist im Anhang III: Theorien und Konzepte interkultureller Trainings, auf Seite 25 nachzulesen.

³⁴ An dieser Stelle wurde im Sinne der Übersichtlichkeit auf den Verweis des jeweiligen Codes der zitierten Person verzichtet.

Auf die Frage „Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Kursverlaufes (Methoden, Strukturierung, Themen etc.)?“ antworteten 4 der Befragten (57,1%), wobei in allen 4 Fällen einerseits als methodisch kategorisierte Erwartungen identifiziert wurden:

- *„neue Methoden, keine Rezepte“*
- *„viele ausprobieren (Rollenspiele) (...), Perspektivenwechsel, Methodenvielfalt“*
- *„Verbindung von Theorie und Praxis mit Beispielen“ und*
- *„Rollenspiele zur Selbst- und Fremdwahrnehmung“*

und in 2 Fällen (28,6%) zusätzliche thematisch-inhaltliche Erwartungen:

- *„Lebensnähe (...), Aufzeigen von häufigen Problemen mit anderen Kulturen im Alltag“ und*
- *„Abriss aktueller Statistiken. Gesetzliche Grundlagen (Ausländergesetz/ Asyl), Leben in der Fremde/ Integrationsprobleme/ Behebung/ Minimierung“.*

3 TeilnehmerInnen wurden als mit „offener Erwartungshaltung“ kategorisiert, währten sich 1 Person *„ausreichend Wasser“* in diesem (im Sommer durchgeführten) Kurs wünschte.

Ausgangsbefragung

Auf die Frage „Konnten Sie Ihre Ziele hinsichtlich des Kurses erreichen?“ wurde auf einer Antwortskala von 0 (für „gar nicht“) bis 6 (für „vollständig“) die Erreichung von selbstformulierten Zielen nach der Beendigung des Kurses von den TeilnehmerInnen des Netzwerk Bad Doberan-Kurses im Durchschnitt mit 5,25 (87,5% der maximalen Punktezahl) bewertet, wobei hier 5 Personen mit der Note 5 bis 6 und 1 Person mit der Note 3 werteten.

Faktoren für Nichterreicherung von Zielen nannten 2 der befragten 6 Personen:

- *„kein Praktikum, um eine gelernte Situation auszuprobieren“ und*
- *„Unkenntnis, was sich hinter der Bezeichnung ‚interkulturelle Mittler‘ verbergen soll“³⁵.*

3 Personen sahen ihre Ziele hinsichtlich des Seminars als vollständig erfüllt.

³⁵ die unterschiedlichen Verständnisse der Bezeichnung „interkulturelle MittlerInnen“ können der Kursbeschreibung – Trägerperspektive bzw. der Perspektive der DozentInnen entnommen werden

Die Erfüllung von Erwartungen an den Kurs wurde von Teilnehmenden des zweiten Polizeikurses im Durchschnitt mit einer hohen Bewertung von 5,42 Punkten (90,3% der möglichen Punktezahl) benotet.

Die Nichterfüllung von Erwartungen wurde von nur 1 Person (bewertete mit 5,0) und zwar in der eigenen Verfassung „war selber ein bisschen müde“ begründet.

Auf die Frage: „In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?“ machten die Teilnehmenden folgende Angaben (Tabelle):

Zu Frage (5): In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?				
<i>(0= gar nicht, 1= wenig, 2= etwas, 3= stark)</i>	0	1	2	3
Kenntnisse über Hauptzuwandergruppen im MVP → Durchschnittswert: 1,5 <i>Inhalte 1x“bekannt“</i>		4	1	1
Kenntnisse über Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im Alltag → Durchschnittswert: 2,0		1	4	1
Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund → Durchschnittswert: 2,5			3	3
Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen → Durchschnittswert: 2,0		1	1	3
Kenntnisse über Bildung von Vorurteilen, Stereotypen Diskriminierung → Durchschnittswert: 2,0		2	2	2
Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation und Irritationen/Konflikte → Durchschnittswert: 2,17			5	1
Kenntnisse über Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung → Durchschnittswert: 2,0 <i>Inhalte 1x“bekannt“</i>		2	2	2
Kenntnisse über die im Kurs ausgewählten Kulturen, z.B. Religion, kulturelle Standards und Werte u. ä. → Durchschnittswert: 1,83	1	1	2	2

Kenntnisse über Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag → Durchschnittswert: 1,83		1	5	
Sonstige Kenntnisse 3 x keine Angaben → Durchschnittswert: 2,33			1	2
Gesamtdurchschnittswert: 2,02 (von max. 3) Gesamtdurchschnittswert ohne „sonstige Kenntnisse“: 1,98				

Somit bewerteten die Befragten ihren Wissenszuwachs durch den Kurs mit einem Gesamtdurchschnittswert von 2,02 (von maximal 3,0 Punkten) welcher leicht abfällt (auf 1,98 Punkte), wenn „sonstige Kenntnisse“, d.h. solche die im Kurscurriculum nicht explizit vorgesehen waren, nicht mitgerechnet werden. Dabei ist anzumerken, dass es zur Art „sonstiger Kenntnisse“ die bewertet wurden keine Angaben gab, obwohl diese unter allen Themenbereichen am besten abgeschnitten haben.

Unter den im Curriculum vorgesehenen thematischen Bereichen wurde seitens der TeilnehmerInnen am höchsten der Wissenszuwachs über „Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund“ (mit 2,5) bewertet.

Als einen relativ geringen Wissenszuwachs schätzten die Befragten die behandelten Kenntnisse über „Hauptzuwandergruppen im MVP“ (1,5 Punkte), die „im Kurs ausgewählten Kulturen“ und „Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag“ (jeweils 1,89 Punkte).

Dabei ist in 5 der behandelten thematischen Bereiche ist eine Bewertungsstreuung zu beachten, da hier ein Wertespektrum von „stark“ bis „wenig“ und in einem Fall sogar bis „gar nicht“ vorliegt. Dieses Phänomen lässt sich einerseits durch Wahrnehmungsdifferenzen bei den Teilnehmenden und andererseits durch Unterschiede im Vorwissen (unterschiedlicher Ausbildungsstand) erklären.

5 von 6 Teilnehmenden aus dem Kurs „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerInnen“ für das Netzwerk LK Bad Doberan benannten die bei ihnen eingetretene Aha-Effekte:

- „sich in die Situation anderer Menschen versetzen, Konfliktlösungsstrategien. Man muss nicht alle Kulturmerkmale sofort wahrnehmen (Tradition)“;
- „das man mit einfachen Mitteln zeigen kann, wie es Menschen mit anderen Hintergrund geht“;
- „andere Meinungen sollte man nicht mit Gegenargumenten entkräften wollen“;

- *„durch unterschiedliche kulturelle Zusammensetzungen der Gruppe oft Aha-Effekte, da sofortiger Austausch möglich (Bsp. nonverbale Kommunikation)“* und
- *„Integration“* –Aussage, die in telefonischem Interview von dem Befragten im Sinne von *„Notwendigkeit von Eigenaktivität zur Integration bei den MigrantInnen“* erläutert wurde.

Mit der Beantwortung der Frage *„Was ist Ihnen noch wichtig?“* ergänzten die Teilnehmenden ihre Aussagen durch folgende Punkte:

- *„deutlicher sollten einzelne Kulturgruppen behandelt werden, die in Landkreis Bad Doberan neu sind“*,
- *„Interkultur ist ein universeller Begriff für Fähigkeiten im menschlichkommunikativen Bereich. Kurs beruflich vielfältig anwendbar, nicht nur bzgl. Ausländer/Migranten“*,
- *„weitere Vernetzung bestehender Struktur/ Institutionen + evtl. gemeinsame Projekte. Daran anknüpfende Ausbildung/ Weiterbildung über XENOS-Projekt o. ä.“* und
- *„Integration als Seminarthema“*.

Qualitative Auswertung: Telefoninterviews (Netzwerk Bad Doberan)

Es konnten fünf der insgesamt sieben Teilnehmer aus dem Kurs Bad Doberan für die telefonische Befragung gewonnen werden.

Die Telefonate wurden im Zeitraum vom 10.09.2008 bis zum 30.09.2008 geführt, das heißt es waren knapp sechs Wochen bis nahezu neun Wochen seit Ende des Kurses vergangen. Diese teilweise großen Zeitabstände sind in den häufigsten Fällen durch Urlaub und Krankheit zu erklären.

In vier der fünf Fälle lagen mindestens ein Tag und bis zu vierzehn Tage zwischen der Terminvereinbarung und dem tatsächlichen Gespräch. In einem Fall wurde das Interview sofort durchgeführt. Das heißt, der Großteil der Probanden hatte die Möglichkeit sich auf das Gespräch vorzubereiten, da die Interviewten zumeist bei der Terminabsprache grob über die Inhalte des bevorstehenden Gespräches informiert wurden.

Die Telefonate sind während der Arbeitszeit als auch in der Freizeit geführt worden. Im Durchschnitt betrug die Dauer der Gespräche 23 Minuten, wobei die Spanne zwischen 16 und 33 Minuten lag.³⁶

Vorab ist zu erwähnen, dass die meisten Teilnehmer dieses Kurses in der Migrationsarbeit tätig sind und teilweise untereinander in Kontakt stehen, vernetzt sind. Es kann daher von einem sehr hohen Eigeninteresse ausgegangen werden, als auch von einem Mindestmaß an Vorwissen.

Die allgemeine Wertung des viertägigen Kurses durch die hier Befragten fällt insgesamt positiv aus. Der Kurs ist in sehr guter Erinnerung geblieben.

Eine Person gab eine zwiespältige Meinung an. Die Veranstaltung wird als außerordentlich gewinnbringend hinsichtlich der Selbstreflexion betrachtet, jedoch lag eine andere Erwartungshaltung vor, der berufsbezogene Nutzen stand im Vordergrund und damit die im Zusammenhang stehenden Wissensinhalte.

„Wie gesagt, ich bin mit einer gewissen Erwartung da rein und diese Erwartung wurde eigentlich nicht so erfüllt, dafür auf andere Weise übertroffen.“ (Netzwerk Bad Doberan, AP81, S.3, Zeile 110-111)

Inhaltlich bezog sich diese Erwartung auf Faktenwissen hinsichtlich konkreter Zahlen, (lokale) Statistiken, gesetzliche Regelungen als auch auf die Möglichkeit Kontakte zu knüpfen. Diese thematischen Anliegen konnten in Ansätzen - jedoch nicht in ausreichendem Maße - erfüllt werden. Nach Aussage dieser Person scheint diese Problematik innerhalb des Kurses thematisiert worden zu sein, was aber nicht auf großen Zuspruch der anderen Teilnehmer traf. Eine zweite Person erwähnte ein stärkeres Interesse an Kultur und Kulturgeschichte, wohingegen das Theorie-Praxis-Verhältnis von einer weiteren TeilnehmerIn als ausgewogen empfunden wurde.

Die bereits erwähnte Selbstreflexion blieb allen TeilnehmerInnen sehr positiv in Erinnerung. Themen zum Fremden und Eigenen - über vielfältige Methoden den TeilnehmerInnen veranschaulicht – bewirkten eine intensive Auseinandersetzung mit dem Selbst. Eigene Vorurteile als auch die anderer werden sichtbar gemacht, können somit aufgebrochen und argumentiert werden.

„Ich erinnere mich daran, dass es ein sehr lebendiges Arbeiten war in einer guten Abwechslung von Theorie und Praxis. Wir haben uns auch viel mit uns selbst beschäftigt, im Rahmen von das Eigene und das Fremde.“ (Netzwerk Bad Doberan, AD66, S.1, Zeile 17-20)

³⁶ Durch technische Schwierigkeiten konnten circa zehn Minuten eines Interviews nicht aufgezeichnet werden.

Es ist auffällig, dass die verwendeten Methoden teilweise noch sehr gut wiedergegeben werden konnten. Das lässt sich über einen hohen „Aha-Effekt“ erklären. Einige TeilnehmerInnen beschrieben spezielle methodische Zugänge als beeindruckend und besonders veranschaulichend.

„Das erste was jetzt, was ich noch in Erinnerung habe. Eigentlich viel, muss so sagen. Ich habe in Erinnerung, dadurch dass wir viele Situationsspiele gemacht haben, dass wir zum Beispiel [... schildert ein „Spiel“] Und diese Geschichte, das hat mich eigentlich am meisten beeindruckt, weil man, ich sag mal ganz offensichtlich, ich sag mal mit fremden Kulturen zu tun hat, immer wieder Trugschlüssen unterlegen ist.“ (Netzwerk Bad Doberan, ML52, S. 1, Zeile 4-16)

Zwei Interviewte erwähnten in diesem Zusammenhang die gute Atmosphäre, welche sich eventuell maßgeblich auf die übersichtliche Teilnehmerzahl (sieben) zurückführen lässt. Es scheint nahe liegend, dass Themen wie die eigenen (interkulturellen) Vorurteile ein sensibles Thema, ein Tabuthema sind und erst in einer vertrauensvollen Umgebung thematisiert werden können.

Somit lag der Schwerpunkt vermeintlich auf der affektiven Ebene. Verständnis, Empathie und Toleranz wurden über die Auseinandersetzung mit dem Selbst verfolgt. In diesem Bereich liegen auch die nachhaltigen Effekte, welche bei den TeilnehmerInnen ausgemacht werden konnten. Auf die Frage nach konkreten Veränderungen im Denken und Handeln reagierten fast alle TeilnehmerInnen zunächst mit einem „Ja“. Wie bereits anfangs erwähnt, nehmen sich die Mitglieder aus dem Netzwerk Bad Doberan als bereits offen und verständnisorientiert wahr. Dieses „Ja“ steht somit nicht für eine konkrete Veränderung, sondern für die Bestätigung ihrer bereits vorhandenen Sichtweise, was als gewinnbringend erachtet wird.

„Ich habe früher auch immer viel mit, ich sage mal anderen Kulturen zu tun gehabt und wenn man sich dann auch ein bisschen bestätigt fühlt, ist das auch immer schon viel wert. Das man nicht so falsch liegt. Also das war für mich auch schon richtig bei diesem Kurs, also einfach zu sagen, du hast da auch da so die richtige Lebenseinstellung zu anderen Kulturen.“ (Netzwerk Bad Doberan, ML52, S. 2, Zeile 55-58)

Der Großteil der Befragten führt selber bzw. möchte selber Projekte mit MigrantInnen durchführen. Daher kann gemutmaßt werden, dass sich die Bestätigung durch den Kurs motivierend auf das eigene Vorhaben auswirkt.

Der Kurs hat nach Angabe einiger TeilnehmerInnen zu einer stärkten Reflexion des eigenen Handelns geführt, das „Bauchgefühl“ bekommt eine Reflexionsbasis. Vier der fünf Befragten gaben an, sich in bestimmten Situationen anders verhalten zu haben oder vermuten

das in etwaigen Situationen.

Teilweise konnten auch konkrete Verhaltensweisen vermittelt werden, beispielsweise das Argumentieren bei fremdenfeindlichen Aussagen oder auch deeskalierendes Verhalten in Konfliktsituationen.

Eine Person ist zum Thema nachhaltige Veränderung gesondert zu erwähnen, was als ein Schritt „auf dem Weg der Wahrnehmung“ (Netzwerk Bad Doberan, AD66, S. 2, Zeile 22-23) veranschaulicht werden kann. Das Erkenntnisinteresse bezieht sich hierbei nicht vorrangig auf das Fremde und das Eigene im interkulturellen Sinne, sondern auf die Unterschiede zwischen Menschen im Allgemeinen.

„Und die Problematik, das Eigene und das Fremde, bezieht sich ja nicht nur auf Ausländer, Migranten, die gerade in Deutschland wohnen, sondern es bezieht sich auf jeden Menschen. Das war so meine Intension und das fand ich sehr, sehr wertvoll, das mitgenommen zu haben.“ (Netzwerk Bad Doberan, AD66, S. 1, Zeile 38-42)

Das Erlernte, die erhöhte Sensibilisierung, findet in der praktischen Arbeit mit Gruppen – unabhängig eines Migrationshintergrundes – Anwendung.

In Bezug auf einen fortwährenden Wissensaustausch mit Außenstehenden oder auch den TeilnehmerInnen untereinander kann festgehalten werden, dass keine regelmäßigen oder strukturierten Kontakte bestehen, wobei teilweise der Wunsch hierzu geäußert wurde. Kontakte sollen vorrangig als Unterstützung bei konkreten Aktionen/Initiativen fungieren. Es geht weniger um den beratenden Austausch in der Funktion eines Interkulturellen Mittlers, wie es von Diên Hồng e.V. angedacht war (Wissenspool). Wie bereits erwähnt, engagieren sich die meisten TeilnehmerInnen selber in der Migrationsarbeit bzw. planen das. Es entsteht der Eindruck, dass diese Personen als „Einzelkämpfer“ in einem noch gering erschlossenen Gebiet – im Vergleich zur Stadt Rostock – tätig sind.

Abschließend sollen die Erkenntnisse aus der Frage nach der Funktion einer „Interkulturellen MittlerIn“ dargestellt werden. Zunächst würde sich der Großteil der Befragten als Interkulturelle MittlerInnen bezeichnen, was auf die bereits zahlreich vorhandenen Erfahrungen zurückgeführt wird. Insgesamt besteht Einigkeit darüber, dass ein viertägiger Kurs keine Ausbildung zu einer Interkulturellen MittlerIn leisten kann. Gerade praktische Erfahrung und konkretes Wissen zu bestimmten Kulturen stellen die Grundvoraussetzungen dar. In der Antwort auf die Frage, ob sie sich als „Interkulturelle MittlerIn“ sehen würden, war meist eine Unsicherheit erkennbar. Das spiegelt die Unwissenheit bezüglich dieses Begriffes „Interkulturelle MittlerIn“ wieder. Eine Person ist mit der Erwartung diese Frage zu klären in den Kurs gekommen, was nicht erfüllt wurde. Nach dem persönlichen Verständnis gefragt, wird insge-

samt *ein* vergleichbares Bild gezeichnet.

„Letztendlich also unparteiischer Konfliktschlichter als Teil seines Aufgabenbereiches, zwischen den entsprechenden kulturellen Hintergründen der Menschen versuchen zu vermitteln. Sich gegenseitig auf zu schließen für die Bedürfnisse und Probleme, aber vielleicht auch geschichtliche Hintergründe der einzelnen Leute.“ (Netzwerk Bad Doberan, AP81, Seite 3, Zeile 101-105)

Jedoch gehen die Vorstellungen in den Facetten erheblich auseinander.

Gruppenspezifische Empfehlungen (Netzwerk Bad Doberan)

- Dem Wunsch nach **mehr berufsbezogenem Faktenwissen** wurde in Anbetracht der Interessenslagen der anderen TeilnehmerInnen nicht nachgegangen. Jedoch kann daraus geschlussfolgert werden, dass die Inhalte des Kurses im Vorfeld eindeutiger umschrieben werden sollten.
- Der Titel lässt Freiraum für eine Fülle an Inhalten und Methoden. Gerade in einem Kurs, welcher nicht über eine gemeinsame Berufsgruppe und Institution verbunden ist – wie das in den anderen Kursen der Fall war – scheint es ratsam die **Zielstellung transparenter** zu gestalten.
- Eine möglichst **geringe Teilnehmerzahl** (fünf bis zehn) ist in einem Kursangebot – unabhängig des Themas – zunächst wünschenswert. Aufgrund des hohen Anteils auf der affektiven Ebene, der Selbstreflexion, erscheint eine geringe Teilnehmerzahl ausschlaggebend für den Erfolg bzw. für die „Tiefe“ der Erfahrung.
- Der Kurs war durch seine TeilnehmerInnen **multikulturell zusammengesetzt**, was positiv erwähnt wurde. Somit kann interkulturelle Kompetenz unmittelbar im Kurs transferiert werden.
- Die Gelegenheit zur Kontaktaufnahme zwischen Interessierten und Engagierten – auch um verschiedene Professionen einzubinden - scheint im vorstädtischen/ländlicheren Raum eine besondere Rolle zu spielen. Das **Aufrechterhalten der geknüpften Kontakte** scheint erschwert. Inwieweit ein somit entstehendes Netzwerk durch den Kurs zur „Interkulturellen MittlerIn“ unterstützt werden kann, sei im Sinne eines anzustrebenden Wissenspools zu überdenken.
- Der Großteil der TeilnehmerInnen wünscht sich **weitere Kurseinheiten**, wobei die Interessenslagen im Konkreten auseinander gehen. Die Belange reichen von einer

weiterführenden Kontaktpflege über das **Trainieren von speziellen Situationen** bis hin zu intensiveren Auseinandersetzungen mit dem Wandel, der Vielfalt in der **eigenen Kultur** und dem Kennenlernen spezieller Kulturen. Will der Kurs eine Ausbildung gewährleisten, so sollten alle diese Themen wohl im Weiteren behandelt werden. Geht es jedoch primär um einen Einblick insbesondere im affektiven Bereich, so scheinen die Inhalte vorerst ausreichend.

- Die Kursbezeichnung wird zwar nicht selbstständig thematisiert, ist jedoch auf Anfrage scheinbar relevant. Es ist zu empfehlen **den Begriff der „Interkulturellen MittlerIn“ zu generalisieren** und diese Funktion im Kurs zu thematisieren, insbesondere weil ein Zertifikat am Ende des Kurses ausgehändigt wird.

Gruppenspezifische Auswertung – Polizei 1

Der erste der beiden für MitarbeiterInnen der Polizei angebotenen „Interkulturelle MittlerInnen“-Kurse wurde an drei zusammenhängenden Tagen, vom 11. bis 13. Juni 2008 in Seminarräumen des Ökohauses durchgeführt.

Alle 9 SeminarteilnehmerInnen nahmen sowohl an den schriftlichen Eingangs- als auch Abschlussbefragung teil.

Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (Polizei 1)

Basisdaten

Unter dem Oberbegriff „Polizei“ versammelten sich nach Angaben der Befragten in diesem Kurs 4 PolizeibeamtInnen, 3 ZollbeamtInnen, 1 BundespolizistIn und 1 Polizeivollzugsbeamter, wobei 2 dieser Personen als Ausbilder in ihrem Berufsfeld tätig waren.

Die Altersspanne der 3 weiblichen und 6 männlichen TeilnehmerInnen lag zwischen 28 und 51 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 41,4 Jahren. Alle 9 TeilnehmerInnen gaben an, in Deutschland geboren und aufgewachsen zu sein und verneinten die Frage nach der eigenen Migrationsgeschichte³⁷.

³⁷ Davon gibt 1 Person an, ein Elternteil mit tschechischer Herkunft zu haben, während 2 Personen als ihr Herkunftsland explizit die BRD bzw. die DDR benennen, woraus sich im ersten Fall eine entfernte Migrationsgeschichte, d. h. eine nicht persönlich erlebte aber in der Familiengeschichte überlieferte und in den zwei anderen Fällen eine subjektiv empfundene Migrationsgeschichte vermuten lässt. Da sich keine dieser drei Personen als MigrantInnen empfinden, werden sie in der statistischen Auswertung als „ohne Migrationshintergrund“ mitgezählt.

2 der TeilnehmerInnen hatten Gelegenheit Auslandserfahrungen zu sammeln, wobei es sich hier um ein- oder mehrmalige berufliche Auslandseinsätze in Ost- und Südost-Europa über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten handelte.

In ihrer beruflichen Tätigkeit hatten alle KursteilnehmerInnen aktuell oder in der Vergangenheit Kontakte mit Menschen aus anderen Herkunftsländern, davon aktuell 2 Personen häufig und 5 Personen selten und in der Vergangenheit 3 Personen häufig und 3 Personen selten. Hierbei handelte es sich in 4 Fällen um Arbeitskollegen bzw. Partnerverwaltungen im Ausland und in anderen Fällen um Klienten. In ihrem privaten Umfeld hatten 7 Personen Kontakte mit MigrantInnen: 2 Personen regelmäßig und 5 Personen selten. (siehe Abb. 5)

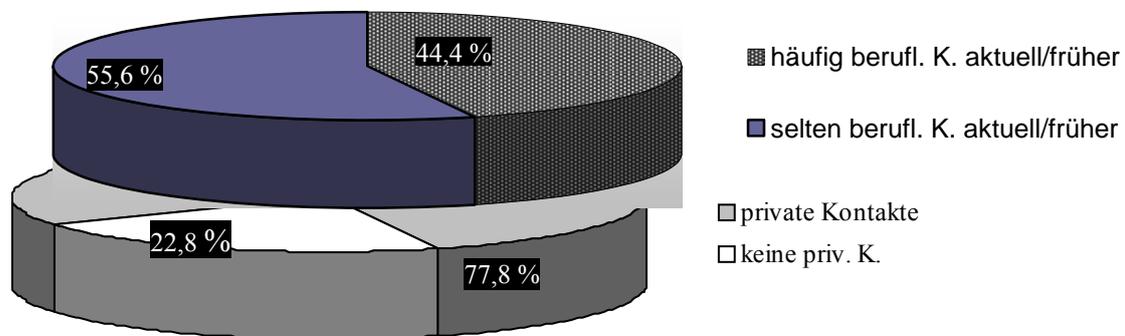


Abb.5: Kontakte der Teilnehmenden des 1. Polizei-Kurses mit Menschen mit Migrationshintergrund

2 von 9 TeilnehmerInnen hatten bereits Weiterbildungen im Themenbereich „Interkulturelle Kompetenz“ absolviert, davon handelt es sich ein mal um einen 2,5-tägigen Kurs und ein mal um zwei 2-wöchige Seminare.

Eingangsbefragung

Die Motive für die Teilnahme an diesem Seminar fanden sich bei 6 TeilnehmerInnen (66,7%) in ihrem eigenen beruflichen Interesse wobei 5 von ihnen (55,6%) gleichzeitig das persönliche Interesse am Thema als Grund für die Teilnahme benannten. Somit kann man bei mehr als der Hälfte der Teilnehmenden in diesem Kurs von einer hohen intrinsischen Motivation ausgehen. 4 TeilnehmerInnen (44,4%) bezeichneten den Kurs als eine vom Arbeitgeber vorgegebene Fortbildungsmaßnahme, wobei die Sensibilisierung in den interkulturellen Fragen und relevanten Momenten bei diesen Personen deshalb keine geringere Rolle spielt, bedenkt

man, dass alle Genannten aktuell oder früher in ihrem Arbeitsfeld mit MigrantInnen zu tun hatten.

Die Frage „Welche Ziele möchten Sie mit diesem Kurs erreichen?“ wurde von 8 Personen beantwortet, 1 TeilnehmerIn beantwortete diese Frage nicht.

Dabei bewegten sich die angegebenen Ziele bei 5 Personen (55,6%) im kognitiven Bereich. Hierzu wurden folgende Nennungen gezählt:

- *„informiert werden“*,³⁸
- *„Erweiterung von interkulturellen Kenntnissen“*,
- *„Hintergrundwissen, Ursachen“*
- *„Wissensvertiefung, neue Aspekte in der Arbeit kennen lernen“* und
- *„Wissenserweiterung über spezifische Kulturkreise“*.

4 Personen (44,4%) benennen Ziele, die im affektiven Bereich anzusiedeln sind:

- *„sensibilisiert werden“*,
- *„andere Sichtweise“*,
- *„Probleme der Ausländer aus deren Sichtweise kennen lernen“* – Aussagen, die im Sinne von Empathie und Perspektivenwechsel als Vorstufe zum Verständnisgewinn interpretiert wurden und
- *„persönliches Verständnis für Eigenarten anderer Kulturkreise“*.

Von hoher Bedeutung scheinen für MitarbeiterInnen der Polizei (was auch im zweiten Polizei-Kurs zu verzeichnen ist, jedoch auch bei den MitarbeiterInnen der ARGE-n) praktische, verhaltensorientierte Ziele, insbesondere hinsichtlich der beruflichen Anwendung zu sein. Solche werden von 8 der 9 TeilnehmerInnen (88,9%) genannt:

- *„berufliches Nutzen“*,
- *„neue Erfahrungen, Erfahrungsaustausch mit Kollegen“*,
- *„Wege aufzeigen“*,
- *„neue Aspekte in der Arbeit umsetzen können“*,
- *„Erfahrungen sammeln“*
- *„besserer Umgang mit ausländischen Personen“*,
- *„Erfahrungen sammeln und im Kollegenkreis weitergeben“* und
- *„ansprechbar für Menschen anderer Kulturkreise sein“*.

³⁸ An dieser Stelle wurde im Sinne der Übersichtlichkeit auf den Verweis des jeweiligen Code der zitierten Person verzichtet.

2 TeilnehmerInnen hatten auch spezielle Ziele im Zusammenhang mit ihrer Lehrtätigkeit: „andere Menschen als Trainer sensibilisieren können“ und „berufliches Interesse als Trainerin“.

Auf die Frage „Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Kursverlaufes (Methoden, Strukturierung, Themen etc.)?“ antworteten 6 Personen (66,7%). Die Aussagen konnten nach drei Oberbegriffen kategorisiert werden: methodische, thematisch-inhaltliche und strukturelle Erwartungen.

Danach äußerten 4 der Befragten (44,4%) konkrete Erwartungen hinsichtlich der im Kurs verwendeten Methoden, die sich folgenden Überschriften zuordnen lassen:

- abwechslungsreiche und kreative Methoden,
- interaktive Formen wie Gespräche und Partnerarbeit und
- Flexibilität bei der DozentIn entsprechend dem Vorwissen der TeilnehmerInnen.

3 Teilnehmende (33,3%) benannten thematische Inhalte, die sie im Kurs zu behandeln erwarteten und zwar zu den Themen:

- „Kulturgrundsätze“,
- „Migration und Leben von Ausländern in Deutschland“ sowie
- „Verhaltens- und Umgangstipps“.

1 Person erwartete im Kurs „einen roten Faden (zu) finden“, womit wahrscheinlich eine Verbindung und Sinnerschließung von Informationen und Teilwissen durch ergänzende Wissensinhalte gemeint war und insofern an dieser Stelle als eine inhaltliche Erwartung gedeutet wurde. Keiner der Teilnehmenden äußerte strukturelle Erwartungen hinsichtlich der Organisation des Seminarsettings.

Aussagen wie „lasse mich überraschen“ bzw. keine Antwort auf diese Frage wurden als offene Erwartungshaltung interpretiert.

Ausgangsbefragung

Auf die Frage „Konnten Sie Ihre Ziele hinsichtlich des Kurses erreichen?“ wurde auf einer Antwortskala von 0 („gar nicht“) bis 6 („vollständig“) die Erreichung von selbstformulierten Zielen nach der Beendigung des Kurses von den TeilnehmerInnen des ersten Polizeikurses im Durchschnitt mit 4,4 (73,3% der maximalen Punktezahl) bewertet. Zur Begründung für

Nichterreichung von Zielen wurde vordergründig der Zeitfaktor genannt (bei 5 von 9 TeilnehmerInnen), dabei wurde ein zusätzliches Eingehen auf „*verschiedene Migrantengruppen und andere Religionen*“ und „*weitere kulturelle Besonderheiten*“ gewünscht (jeweils 1 mal genannt). Zusätzlich wurde „*zu wenig Training in der Anwendung des Gelernten*“ bemängelt. 1 Person begründete die Bewertung der Zielerreichung (mit 3,0 bewertet) mit der Aussage „*hatte vorher keine klar definierten Ziele*“.

Die Erfüllung von Erwartungen an den Kurs wurde von Teilnehmenden im Durchschnitt mit einer hohen Bewertung von 5,2 Punkten (86,7% der möglichen Punktezahl) benotet.

2 TeilnehmerInnen empfanden dabei einige Themen oder Methoden als zäh und langatmig³⁹.

Eine Person begründet die Nichterfüllung von Erwartungen in „*unterschiedlichen Voraussetzungen*“ der KursteilnehmerInnen.

Auf die Frage: „In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?“ machten die Teilnehmenden folgende Angaben (Tabelle):

Zu Frage (5): In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?				
(0= gar nicht, 1= wenig, 2= etwas, 3= stark)	0	1	2	3
Kenntnisse über Hauptzuwandergruppen im MVP → Durchschnittswert: 1,67	1	1	7	
Kenntnisse über Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im Alltag → Durchschnittswert: 2,44		1	3	5
Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund → Durchschnittswert: 2,44	1		2	6
Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen → Durchschnittswert: 2,67			3	6
Kenntnisse über Bildung von Vorurteilen, Stereotypen Diskriminierung → Durchschnittswert: 2,44		1	3	5

³⁹ Ausführlicher dazu in der qualitativen Auswertung des ersten Polizeikurses.

Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation und Irritationen/Konflikte → Durchschnittswert: 2,78			2	7
Kenntnisse über Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung → Durchschnittswert: 1,75 <i>Inhalte 1x "bekannt"</i>		3	4	1
Kenntnisse über die im Kurs ausgewählten Kulturen, z.B. Religion, kulturelle Standards und Werte u. ä. → Durchschnittswert: 2,22			7	2
Kenntnisse über Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag → Durchschnittswert: 1,78		3	5	1
Sonstige Kenntnisse 7 x keine Angaben → Durchschnittswert: 2,0			2	
Gesamtdurchschnittswert: 2,22 <i>(von max. 3)</i> Gesamtdurchschnittswert ohne „sonstige Kenntnisse“: 2,24				

Die Erweiterung ihres Wissensstandes im Kurs bewerteten die Teilnehmenden daher mit einem Gesamtdurchschnittswert von 2,22 (von maximal 3,0 Punkten) welcher leicht steigt (auf 2,24) für den Fall, dass „sonstige Kenntnisse“, d.h. solche die im Seminarcurriculum nicht explizit vorgesehen waren aus der Bewertung ausgelassen werden.

Am höchsten bewerteten die TeilnehmerInnen dabei den Wissenszuwachs in den Bereichen „Interkulturelle Kommunikation und Konflikte/ Irritationen“ (2,78) und „Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen“ (2,67) während eine relativ geringe Bewertung des Wissenszuwachses zu den Themen „Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag“ (1,78), „Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung“ (1,75) und „Kenntnisse über Hauptzuwandergruppen im MVP“ (1,67) zu verzeichnen ist.

Zugleich ist eine Streuung in der Bewertung und unterschiedliche Wahrnehmung durch die Befragten bei einigen Themen zu beachten, wie beispielsweise „Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund“. Den Wissenszuwachs zu diesem Thema bewerteten 6 Personen mit „stark“, 2 Personen mit „etwas“ und 1 Person mit „gar nicht“.

Alle 9 Teilnehmenden aus dem ersten der beiden Kurse „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerInnen“ für MitarbeiterInnen der Polizei konnten im Laufe des Kurses persönliche Aha-

Effekte identifizieren. Dabei beziehen sich 5 Personen explizit auf den direkten Kontakt mit MigrantInnen aus verschiedenen Herkunftsländern, welcher anhand der *World-Café-Methode* arrangiert wurde. Diesbezüglich wurden folgende Effekte von 3 Personen auch konkret differenziert:

- „Ausländer als Individuen, nicht als homogene Gruppe betrachten“,
- „deren Lebensgeschichten und Absichten“ und
- „unterschiedliche Migrationshintergründe“.

Weitere Aha-Effekte wurden bei den TeilnehmerInnen hinsichtlich der

- „Bedeutung kultureller Hintergründe einzelner Bevölkerungsgruppen“ und
- Bedeutung der Sprachkompetenzen („Gliedersprache/ Mimik und Gestik reichen zum Erfolg nicht aus“)

erzielt.

Qualitative Auswertung: Telefoninterviews (Polizei 1)

Aus dem ersten Polizeikurs konnten fünf TeilnehmerInnen von den insgesamt neun für eine telefonische Befragung gewonnen werden. Diese Telefonate wurden im Zeitraum vom 23.07.08 bis zum 04.08.08 geführt, das heißt es lagen knapp sieben Wochen bis etwas über acht Wochen zwischen dem letzten Kurstag und den Telefoninterviews.

In allen Fällen sind mindestens zwei Tage und maximal vierzehn Tage zwischen der Terminvereinbarung und dem tatsächlichen Gespräch vergangen. Damit war es gewährleistet, dass alle Probanden die Möglichkeit hatten sich auf das Gespräch vorzubereiten, da die Interviewten zumeist bei der Terminabsprache grob über die Inhalte des bevorstehenden Gespräches informiert wurden.

Die Telefonate wurden während der Arbeitszeit als auch während der Freizeit (sogar im Urlaub) geführt. Im Durchschnitt betrug die Dauer der Gespräche 16 Minuten, wobei eine geringe Spanne zwischen 14 und 18 Minuten vorlag.

Die Gesamteinschätzung des Kurses fiel sehr positiv aus. Die umfassende Zufriedenheit einer TeilnehmerIn, welche im Folgenden dargestellt ist, kann stellvertretend für die Aussagen der weiteren InterviewpartnerIn angesehen werden.

„Ich fand das gesamte dreitägige Seminar als, als recht abgerundet, auch die Örtlichkeit dort. Es wurde dort eine angenehme Atmosphäre geschaffen und das, was man dort auf die

Beine gestellt hat, halte ich für mich persönlich als sehr interessant und insofern hab ich einiges mitgenommen.“ (1.Polizei, RS61, Seite 1, Zeile 21-24)

Kollektive Kritik – bezogen auf die telefonisch Befragten - wurde lediglich bezüglich des letzten Tages geäußert. Hierbei wurde insbesondere eine Übung als sehr langatmig und zäh wahrgenommen. In der abschließenden Auswertung fand dieser Umstand durch die PolizeibeamtInnen Erwähnung. Woraufhin die SeminarleiterIn dies als einen beabsichtigten Effekt verdeutlichte, er stand als Metapher für die Verworrenheit interkultureller Konflikte.

Diesbezüglich kann ein weiterer TeilnehmerIn genannt werden, welcher sich über Themen wunderte, die scheinbar in keinem interkulturellen Bezug standen.

Als besonders positiv und gewinnbringend wird von allen Befragten das so genannte „World-Cafè“ hervorgehoben. Hierbei waren drei Personen aus verschiedenen Herkunftsländern eingeladen ihre Lebensgeschichten, ihre Perspektiven darzulegen. Sie standen den KursteilnehmerInnen, welche in Kleingruppen aufgeteilt waren als GesprächspartnerInnen zur Verfügung.

„Im Moment ist es so, dass nach diesen sechs Wochen die vergangen sind, dass immer noch sehr nachhaltig von dem Lehrgang wirkt im Bezug auf das Treffen mit MigrantInnen unterschiedlicher Nationalitäten. Das ist so ein Höhepunkt des Lehrgangs für mich gewesen, was mir auch eine ganz andere Sichtweise verschafft hat.“ (1.Polizei, HO61, Seite 1, Zeile 7-10)

Neben der Auseinandersetzung ganz persönlicher Lebensgeschichten wurde die theoretische Einführung in das Thema sehr gelobt. Keine der fünf Personen äußert sich kritisch diesbezüglich. Insbesondere das detaillierte Wissen der DozentIn scheint dabei eine besondere Rolle gespielt zu haben. Sie vermochte es einen Bogen von der allgemeinen Situation hin zur regionalen zu spannen. Die Charakteristika verschiedener Kulturen und deren Unterschiede wurden erarbeitet und durch konkrete Beispiele unterlegt.

„Und das was die ‚Dozentin Frau Adams⁴⁰‘ dort an Hintergrundwissen mitbrachte und an den Erklärungen, gerade was so anbetrifft Kommunikation, Körpersprache, was man dem ablesen kann, war sehr interessant.“ (1.Polizei, RS61, Seite 1, Zeile 9-11)

Bezüglich der methodischen Vorgehensweise erwähnte ein TeilnehmerIn die anfängliche Skepsis gegenüber Rollenspielen innerhalb des Kurses, jedoch wurde das interaktive Vorgehen schlussendlich als effektiv bewertet. Fallbeispiele aus dem aktuellen Berufsalltag stellten den nötigen Bezug dar.

„Und das war so der Bezug auch, also das fand ich sehr wertvoll, dass man nicht nur die Wissensvermittlung schlechthin hatte, sondern dass man eben auch den aktuellen Bezug zum

⁴⁰ Der Name der Dozentin wurde zu Zwecken der Anonymitätswahrung ausgetauscht

Berufsleben hatte. Das ist eben sehr wertvoll, das passiert nicht bei jedem Lehrgang und insofern muss man das wirklich auch positiv hier erwähnen.“ (1.Polizei, HO61, Seite 1, Zeile 27-30)

Die Antworten der fünf InterviewpartnerInnen auf die Frage nach Veränderungen im Denken und Handeln lassen sich in zwei „Typen“ unterscheiden.

Zum ersten „Typus“ ließen sich zwei KursteilnehmerInnen zählen. Zwar ist das Interesse an der Thematik verschärft worden als auch die Sichtweise, jedoch stellen sie keine besonders erheblichen Veränderungen im Denken oder Handeln fest. Beide sind selber als AusbilderInnen tätig, daher unterliegt ihr Erkenntnisinteresse und ihr Fokus einer speziellen Zielstellung. Das erlangte Wissen wurde – beziehungsweise soll – zukünftig im Rahmen von Fortbildungen an KollegenInnen vermittelt werden. Insbesondere das faktische Wissen ist bei beiden von großer Bedeutung. Ihrer Meinung nach wird konkretes Hintergrundwissen, beispielsweise die Rolle der Familie benötigt, um Sachverhalte adäquat beurteilen zu können.

„Man neigt ja dazu, vieles subjektiv zu sehen, wenn man aber keinen objektiven Wissensstand hat, dann verschleiert sich oftmals das Bild. Insofern gehört eben Faktenwissen, das im Lehrgang vermittelt wurde als Inhalt unmittelbar dazu. Das möchte ich dann schon mit einbinden.“ (1.Polizei, HO61, Seite 3, Zeile 4-7)

Des Weiteren lassen ihre Aussagen erkennen, dass sie durch die Dozententätigkeit einen weitaus umfangreicheren Bedarf haben.

Der zweite „Typus“ umfasst drei der telefonisch befragten Personen. Besonders auffällig sind die fast identischen Aussagen in Bezug auf die Beurteilung bestimmter Situationen. Mit interkulturellen Themen hatten sie sich bereits vor dem Kurs auseinandergesetzt, jedoch scheinen die kulturellen Hintergründe seit Kursende verstärkt Beachtung zu finden. Die gegenseitige Achtung und das Verständnis rücken verstärkt in den Fokus.

„Sondern mit der Erfahrung, die ich da gemacht hab, ist eigentlich hängen geblieben,) dass persönliche Schicksale eigentlich mehr zählen für mich persönlich, und ich so das generelle Urteil nicht mehr fällen kann und nicht mehr mag.“ (1.Polizei, RE79, Seite 1, Zeile 13-16)

Konkrete Situationen aus dem Arbeitsalltag, welche durch den Kurs beeinflusst wurden, konnten nicht benannt werden. Allerdings wurde eine Beeinflussung des Handelns nicht ausgeschlossen.

Eine Person beschreibt eine spezifische Dilemmasituation. Ein Staatsbeamter unterliegt gesetzlichen Regelungen, welche trotz eines interkulturellen Verständnisses nicht umgangen werden können. Dieser Umstand wird als unbefriedigend, aber unlösbar beschrieben.

Hinsichtlich der Weitergabe des erworbenen Wissens kann für vier der fünf Befragten des ersten Polizeikurses einheitlich festgestellt werden, dass der Kurs im dienstlichen Rahmen informell thematisiert und weiter empfohlen wurde. Eine geplante formelle Auswertung im KollegInnenkreis hat es nicht gegeben. Als AnsprechpartnerIn nahm sich keine der befragten Personen wahr. In einem Fall konnte dazu noch keine Aussage gemacht werden.

Zur Frage, ob die Bezeichnung Interkulturelle MittlerIn nach dem Kurs als zutreffend empfunden wird, liegen zu wenig Aussagen vor, um eine konkrete Schlussfolgerung ziehen zu können. Es ist jedoch erkennbar, dass die Meinungen im Speziellen auseinander gehen. Scheinbar besteht Einigkeit über die primäre Funktion einer Interkulturellen MittlerIn – Verständnis zwischen den Kulturen herzustellen - jedoch gehen die Meinungen dahingehend auseinander, wann diese Fähigkeit erlernt ist.

Gruppenspezifische Empfehlungen (Polizei 1)

- Es obliegt der wissenschaftlichen Begleitung nicht zu entscheiden, ob die Kritik der TeilnehmerInnen bezüglich der Langatmigkeit einer Übung gerechtfertigt ist oder nicht. Jedoch wird empfohlen solche **gezielten Effekte direkt im Anschluss transparent zu machen**, um die Wirkung zu steigern. Dies gilt ebenso für Themen, welche nicht offenkundig zur Thematik gehören.
- Der **persönliche Kontakt zu den Gästen mit Migrationsgeschichte** wurde als außerordentlich aufschlussreich empfunden. Auch äußerten drei TeilnehmerInnen im Telefoninterview den Wunsch die Begegnungen mit den MigrantInnen zeitlich auszuweiten. Daher ist es aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ratsam, diese Form der kulturellen Verständigung beizubehalten (siehe gruppenspezifische Empfehlungen – Polizei 2.).
- Ein TeilnehmerIn beschrieb das **Dilemma des persönlichen Anspruchs im Gegensatz zu den staatlichen Vorgaben**. Es wird empfohlen dieses Thema zukünftig zu behandeln, um die Relevanz dessen in Erfahrung zu bringen und die damit verbundenen Chancen und Grenzen einer interkulturellen Vermittlung. Je nach Erkenntnis ist zu entscheiden, welche Rolle diese vermeintliche Diskrepanz einnehmen kann oder soll.
- Die **Funktion einer Interkulturellen MittlerIn** und ihre Kompetenzen scheinen auch innerhalb dieses Kurses nicht geklärt worden zu sein, scheint jedoch aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung angebracht.

- Am Ende der Telefoninterviews wurden alle Befragten nach Vorschlägen und Wünschen für das Seminar gefragt. Alle würden sich einen **zeitlichen Ausbau des Kurses** wünschen, die vorgeschlagenen Themen überschneiden sich häufig.
- Am häufigsten wurden Möglichkeiten zur Verfestigung des Erlernten genannt. **Fallbeispiele**, welche sich auf Problemsituationen und einzelne Kulturen beziehen, sollten trainiert werden. Eine Person fände eine intensivere Auseinandersetzung mit den **Weltreligionen** sinnvoll.
- Einige InterviewpartnerInnen wiesen – teils direkt, teils indirekt - auf den hohen Bedarf hinsichtlich der Klärung von Vorurteilen hin.

Vor allem denk ich müssen wir noch viel Arbeit leisten den kulturellen und dieses sag ich mal typisches Ausländerbild raus zu lassen und insoweit die Beschuldigten zu nehmen, wie einen inländischen Mitbürger auch. Das kommt zwar ins Rollen aber noch zu kurz.“ (1.Polizei, UM80, Seite 3, Zeile 39-42)

Hierbei wird eine intensivere theoretische Auseinandersetzung gewünscht als auch die **Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen**. Zwei Personen sehen die persönliche Begegnung mit den MigrantInnen als eine besonders geeignete Methode an.

- Zwei der fünf Befragten gaben an selber als DozentInnen für Interkulturelle Trainings tätig zu sein. Demzufolge ergeben sich besondere Interessenslagen, welcher sich die KursleiterIn bewusst sein sollte. Inwieweit dieser **Kurs als Multiplikatoren ausbildung** verstanden wird, sollte zunächst intern geklärt werden, um auf die Erwartungen entsprechend reagieren zu können (siehe gruppenübergreifende Empfehlungen).

Gruppenspezifische Auswertung – Polizei 2

Wie der vorausgegangene, so wurde auch der zweite der beiden für MitarbeiterInnen der Polizei angebotenen „Interkulturelle MittlerInnen“ –Kurse an drei zusammenhängenden Tagen, vom 25. bis 27. August 2008 in Seminarräumen des Ökohauses durchgeführt. Auch an diesem Seminar nahmen insgesamt 9 Personen teil.

Alle 9 SeminarteilnehmerInnen nahmen sowohl an den schriftlichen Eingangs- als auch Abschlussbefragung teil, wobei 1 Person erst ab dem zweiten Seminartag dabei war und den Eingangsfragebogen nachreichte.

Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (Polizei 2)

Basisdaten

Unter dem Oberbegriff „Polizei“ versammelten sich nach Angaben der Befragten in diesem Kurs 4 PolizeibeamtInnen, 4 PolizeivollzugsbeamtInnen, und 1 Bundespolizist.

Die Altersspanne der 2 weiblichen und 7 männlichen TeilnehmerInnen lag zwischen 30 und 51 Jahren bei einem Durchschnittsalter von 39,9 Jahren. Alle 9 TeilnehmerInnen gaben an, in Deutschland geboren und aufgewachsen zu sein. Während 7 Personen die Frage nach der eigenen Migrationsgeschichte verneinten, wurde diese von 2 Personen mit „ja, in Deutschland geboren und aufgewachsen“ beantwortet. In einem dieser Fälle wird DDR als eigenes Herkunftsland genannt wobei die Frage nach den Herkunftsländern der Eltern nicht beantwortet wurde. Im zweiten Fall blieben die Angaben über das eigene und die Herkunftsländer der Eltern vollständig aus. In beiden Fällen wurden die TeilnehmerInnen als „Personen mit einem Migrationshintergrund“ statistisch interpretiert.

1 von 9 TeilnehmerInnen hatte Gelegenheit Auslandserfahrungen zu sammeln, wobei es sich hier um zwei jeweils einjährige Aufenthalte in Österreich und in Iran handelte. Die Frage nach den Auslandsaufenthalten wurde von 3 Personen nicht beantwortet, was als „keine Auslandsaufenthalte“ interpretiert wurde.

Sowohl in ihrer beruflichen Tätigkeit als auch im privaten Umfeld hatten alle KursteilnehmerInnen aktuell oder in der Vergangenheit Kontakt mit Menschen aus anderen Herkunftsländern. Davon beruflich aktuell 5 Personen häufig und 4 Personen selten und beruflich in der Vergangenheit 7 Personen häufig und 2 Personen selten. Hierbei handelte es sich in 1 Fall ausschließlich um Arbeitskollegen (in diesem Fall Dolmetscher), in 5 Fällen um Klienten und in den verbleibenden 3 Fällen um beides. In ihrem privaten Umfeld hatten 4 Personen regelmäßig Kontakte mit MigrantInnen und 5 Personen selten. (Abb. 6)

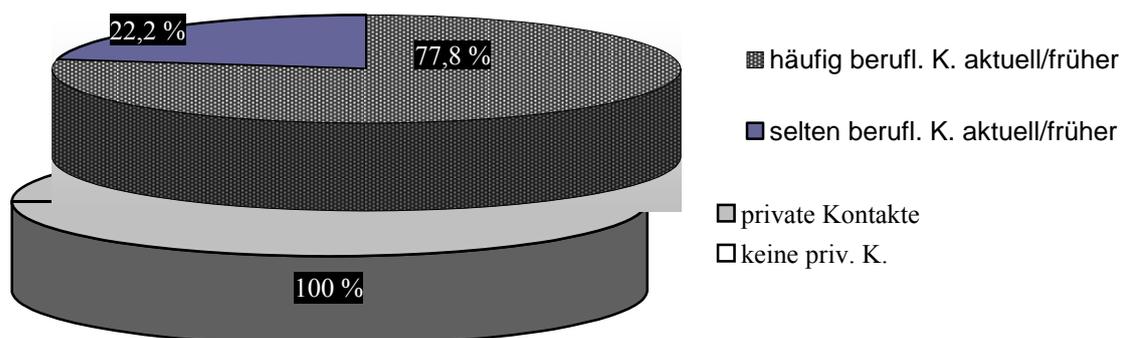


Abb.6: Kontakte der Teilnehmenden des 2. Polizei-Kurses mit Menschen mit Migrationshintergrund

Lediglich 1 TeilnehmerIn gab an, bereits eine eintägige Weiterbildungen im Themenbereich „Interkulturelle Kompetenz“ absolviert zu haben (über „Lebensweise und Zusammenleben mit mongolischen Staatsbürgern), welche zum Zeitpunkt der Befragung bereits 8 Jahre zurück lag.

Eingangsbefragung

Von 9 TeilnehmerInnen benennen 8 Personen Gründe für Notwendigkeit wie auch Ideen über mögliche Aufgaben von interkulturellen MittlerInnen.

1 TeilnehmerIn hat zu Beginn des Kurses noch „keine genaue Vorstellung“ und erhofft sich „neue Impulse“.

Die Motive für die Teilnahme an diesem Seminar finden sich bei 7 TeilnehmerInnen (77,8 %) in ihrem eigenen beruflichen Interesse wobei 6 von ihnen (66,7%) gleichzeitig das persönliche Interesse am Thema als Grund für die Teilnahme benennen. Somit kann man bei mehr als der Hälfte der Teilnehmenden in diesem Kurs von einer hohen intrinsischen Motivation ausgehen. 1 der TeilnehmerInnen (11,1%) bezeichnet den Kurs als eine vom Arbeitgeber vorgegebene Fortbildungsmaßnahme. Diese Frage wurde von 1 Person nicht beantwortet.

Die Frage nach den Zielen, die sich die Befragten im Zusammenhang mit der Kursteilnahme vorgenommen hatten („Welche Ziele möchten Sie mit diesem Kurs erreichen?“), wurde von 7 Personen beantwortet, 2 TeilnehmerInnen beantworteten diese Frage nicht.

Dabei bewegen sich die angegebenen Ziele bei 3 Personen (33,3%) im kognitiven Bereich. Hierzu wurden folgende Nennungen gezählt:

- „*Kenntnisse über islamischen Kulturkreis, ebenso Inder gewinnen*“,⁴¹
- „*Einblick in fremde Kulturen/ Traditionen*“ und
- „*etwas über andere Kulturen zu lernen*“.

4 Personen (44,4%) benennen affektive Ziele:

- „*Verständnis für soziale und kulturelle Herkunft von Migranten gewinnen*“,

⁴¹ An dieser Stelle wurde im Sinne der Übersichtlichkeit auf den Verweis des jeweiligen Codes der zitierten Person verzichtet.

- „*Verständnis für fremde Kulturen/ Tradition*“,
- „*besseres Verstehen der Beweggründe der Migranten*“ und
- „*besseres Verständnis für die anderen Kulturen*“.

Die praktischen, verhaltensorientierten Ziele, insbesondere hinsichtlich ihrer beruflichen Anwendung werden in diesem Kurs von 4 der 9 TeilnehmerInnen (44,4%) angegeben. Genannt wurden hier:

- „*Nutzen für zukünftige berufliche Tätigkeit*“,
- „*Informationsaustausch bzgl. Umgang mit ausl. Mitbürgern*“,
- „*Konfliktbewältigung (beruflich), Kommunikationsprobleme überwinden*“ und
- „*Vertiefung der eigenen Erfahrungen durch (die) der anderen Teilnehmer*“.

Zu beachten ist das persönliche Ziel 1 Person in diesem Seminar „notwendige Maßnahmen der Polizei bei Migranten erklären“. Dieses hochgesteckte Ziel bewegt sich im Bereich eines interkulturellen Dialogs und sprengt leider den Rahmen eines solchen Seminars. An dieser Stelle wird er in der statistischen Auswertung als ein Sonderziel interpretiert.

Auf die Frage nach den Erwartungen an den Kursverlauf [„Welche Erwartungen haben Sie bezüglich des Kursverlaufes (Methoden, Strukturierung, Themen etc.)?“] antworteten 4 der Befragten (44,4%). Die, in der Eingangsbefragung dieser Gruppe besonders wortkargen, einsilbigen Aussagen wurden nach den Kategorien methodische, thematisch-inhaltliche und strukturelle Erwartungen eingeteilt.

Danach äußerten 2 der Befragten (22,2%) konkrete methodische Erwartungen. Beide Personen gaben den Wunsch nach einem *unmittelbaren Treffen mit Menschen aus verschiedenen Kulturen* innerhalb des Kurses an.

Eine dieser Personen gab ebenfalls konkrete inhaltliche Erwartungen an:

- „*aktuelle Probleme von Migranten zu erfahren, Lösungsansätze*“.

Als „offene Erwartungshaltung“ wurden statistisch 7 Teilnehmenden (77,8%) gerechnet, wobei als solche auch Aussagen wie „keine“, „lasse mich überraschen“, „?“ wie auch die Nichtbeantwortung der Frage nach den Erwartungen interpretiert wurden.

Keiner der Teilnehmenden äußerte strukturelle Erwartungen hinsichtlich der Organisation des Seminarsettings.

Auf die Frage „Was ist Ihnen sonst noch wichtig?“ schrieb 1 TeilnehmerIn: „*evtl. von Migranten zu erfahren, welche Erwartungen sie an die deutsche Polizei haben*“. Auch wenn

solchen Erwartungen in Rahmen eines Sensibilisierungsseminars nicht entsprochen werden konnte, so sind dieser und ähnliche Dialogwünsche durchaus nennenswert, zeigen sie doch die Bedürfnisse nach weiteren Begegnungsmöglichkeiten auf .

Ausgangsbefragung

Auf die Frage „Konnten Sie Ihre Ziele hinsichtlich des Kurses erreichen?“ wurde auf einer Antwortskala von 0 (für „gar nicht“) bis 6 (für „vollständig“) die Erreichung von selbstformulierten Zielen nach der Beendigung des Kurses von den TeilnehmerInnen des zweiten Polizeikurses im Durchschnitt mit 4,7 (78,3% der maximalen Punktezahl) bewertet.

Als Faktoren für Nichterreichung von Zielen wurde von 5 Personen die zu knappe Zeit genannt (55,6% der TeilnehmerInnen), dabei wurde ein tieferes Eingehen auf „Kulturkenntnisse und kulturelle Unterschiede“ (2 Nennungen) gewünscht. Einen weiteren Grund (1 Nennung) sehen die Teilnehmenden in der berufsfeldhomogenen Zusammensetzung der Seminargruppe, woraus sich ein Wunsch nach Austausch mit anderen Berufsgruppen ableiten lässt. Eine weitere Person begründet die Nichterreichung von Zielen (wurde an der Stelle mit 4,0 bewertet) in der zu hohen eigenen Erwartungshaltung durch „falsche Einschätzung der Komplexität der Thematik“.

Die Frage nach den Faktoren für Nichterreichung eigener Ziele wurde von 2 Personen nicht beantwortet.

Die Erfüllung von Erwartungen an den Kurs wurde von Teilnehmenden des zweiten Polizeikurses im Durchschnitt mit einer hohen Bewertung von 5,2 Punkten (86,7% der möglichen Punktezahl) benotet.

Die Nichterfüllung von Erwartungen wurde von 3 Personen mit:

- *„Themenaufteilung: 3. Tag –Thema zu kurz gehalten“*
- *„zu kurz, die Zeitvorgabe für die Diskussionsrunde war zu knapp“* und
- *„zu hohe Erwartungshaltung → falsche Einschätzung der Komplexität der Thematik“*

begründet.

Auf die Frage: „In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?“ machten die Teilnehmenden folgende Angaben (Tabelle):

Zu Frage (5): In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?				
(0= gar nicht, 1= wenig, 2= etwas, 3= stark)	0	1	2	3
Kenntnisse über Hauptzuwandergruppen im MVP → Durchschnittswert: 1,89		1	8	
Kenntnisse über Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im Alltag → Durchschnittswert: 2,5			4	4
Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund → Durchschnittswert: 2,37		1	3	4
Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen → Durchschnittswert: 2,67			3	6
Kenntnisse über Bildung von Vorurteilen, Stereotypen Diskriminierung → Durchschnittswert: 2,37			5	3
Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation und Irritationen/Konflikte → Durchschnittswert: 2,55		1	2	6
Kenntnisse über Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung → Durchschnittswert: 1,89 <i>Inhalte 1x "bekannt"</i>		3	4	2
Kenntnisse über die im Kurs ausgewählten Kulturen, z.B. Religion, kulturelle Standards und Werte u. ä. → Durchschnittswert: 2,89			1	8
Kenntnisse über Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag → Durchschnittswert: 2,13		2	5	1
Sonstige Kenntnisse 7 x keine Angaben → Durchschnittswert: 2,0		1		1
Gesamtdurchschnittswert: 2,33 (von max. 3) Gesamtdurchschnittswert ohne „sonstige Kenntnisse“: 2,36				

Somit bewerteten die Befragten ihren Wissenszuwachs durch den Kurs mit einem Gesamtdurchschnittswert von 2,33 (von maximal 3,0 Punkten) welcher leicht steigt (auf 2,36 Punkte), wenn „sonstige Kenntnisse“, d.h. solche die im Kurscurriculum nicht explizit vorgesehen waren, nicht mitgerechnet werden. Dabei ist anzumerken, dass es zur Art „sonstiger Kenntnisse“ bei den Personen, die solche bewertet haben keine Angaben gab, mit der Ausnahme eines Teilnehmenden, welcher allerdings darunter den Stichpunkt „Religion“ nannte – ein Thema das jedoch bereits bewertet wurde (Tabelle, Spalte 9).

Unter den thematischen Bereichen wurde seitens der TeilnehmerInnen am höchsten der Wissenszuwachs über „im Kurs ausgewählten Kulturen“ (mit 2,89 Punkten), „Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen“ (2,67) wie auch „Interkulturelle Kommunikation und Konflikte/ Irritationen“ (2,55) bewertet.

Einen subjektiv relativ geringen Wissenszuwachs identifizierten die Befragten bei den Kenntnissen über „Hauptzuwandergruppen im MVP“ und „Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung“ (jeweils 1,89 Punkte).

In vier der behandelten thematischen Bereiche ist eine Bewertungsstreuung, die in den Wahrnehmungsdifferenzen bei den Teilnehmenden zu vermuten ist, zu verzeichnen. Dabei erstreckt sich die Bewertung verschiedener Personen aus dem Seminar hinsichtlich des Lernzuwachses zu einem Thema von „wenig“ bis „stark“ (beispielsweise haben zu „Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung“: 2 Personen mit „stark“, 5 Personen mit „etwas“ und 3 Personen mit „wenig“ gewertet).

7 von 9 Teilnehmenden aus dem zweiten der beiden Kurse „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerInnen“ für MitarbeiterInnen der Polizei konnten im Laufe des Kurses persönliche Aha-Effekte identifizieren.

Dabei beziehen sich 2 Personen explizit auf den direkten Kontakt mit MigrantInnen aus verschiedenen Herkunftsländern, welcher anhand der World-Café-Methode arrangiert wurde:

- *„direkter Kontakt mit Migranten. Treffen außerhalb des Dienstes, um über persönliche Beweggründe zu sprechen“* und
- *„interessante Diskussionen mit versch. Kulturen in einer entspannten Atmosphäre. Sonst überwiegend Kontakte mit Straftätern mit Migrationshintergrund.“*

Weitere Aha-Effekte, die im Fragebogen genannt wurden waren:

- *Hintergründe zu Einzelschicksalen von Migranten (Vietnam, Türkisch-Kurdisch, Deutsch-Russisch), die vorher so nicht bekannt waren*
- *„jugendliche Türken in Deutschland“*

- *„nonverbale Kommunikation“ und*
- *„Kommunikationsgrundlagen sind auf Interkulturalität sowie auf die Interna anwendbar. Ohne kann auch mit hohem Wissen über Kulturen nicht kommuniziert werden“*

Mit der Beantwortung der Frage „Was ist Ihnen noch wichtig?“ ergänzten die Teilnehmenden ihre Aussagen durch folgende Punkte:

- *„außerhalb des Berufsalltags mal mit Migranten in Berührung zu kommen“*
- *„Zusammensetzung der Seminars mit Teilnehmenden aus versch. Bereichen öffentl. Verwaltung/ versch. Ämter: Erweiterung des Blickwinkels u. Inhaltspunkte; „danke u. weiter so“*
- *„mehr Zeit für das Kennen lernen der kulturellen Unterschiede bestimmter Glaubensrichtungen“*
- *„die Vorstellung von Vereinen die sich mit der Eingliederung von Migranten befassen“ und*
- *„Kennen lernen von Kollegen mit denen ich normalerweise nicht zusammenkomme“.*

Qualitative Auswertung: Telefoninterviews (Polizei 2)

Aus dem zweiten Polizeikurs konnten lediglich drei der neun TeilnehmerInnen für eine telefonische Befragung gewonnen werden. Diese Telefonate wurden im Zeitraum vom 23.10.2008 bis zum 28.10.2008 geführt, das heißt es lagen acht bis neun Wochen zwischen dem letzten Kurstag und den Telefoninterviews. Die geringe Anzahl der Interviewten sowie die zeitliche Verzögerung der Interviews lassen sich durch verschiedene Umstände erklären, beispielsweise durch Urlaube oder falsche Telefonnummern.

In zwei Fällen lag mindestens ein Tag zwischen der Terminvereinbarung und dem tatsächlichen Gespräch. Eines der Interviews wurde direkt beim ersten Anruf durchgeführt. Damit war es bei zwei der drei Interviewten gewährleistet, dass diese ProbandInnen die Möglichkeit hatten sich auf das Gespräch vorzubereiten, da die Interviewten zumeist bei der Terminabsprache grob über die Inhalte des bevorstehenden Gespräches informiert wurden.

Die Telefonate wurden während der Arbeitszeit als auch während der Freizeit geführt. Die drei Interviews lagen zwischen 15 und 16 Minuten.

Der Kurs ist in der Gesamtwertung bei allen drei TeilnehmerInnen sehr positiv in Erinnerung geblieben. Äußerungen wie *„Ich fand den Kurs auch unwahrscheinlich wich-*

tig.“ (2.Polizei, RS59, Seite 1, Zeile 9) oder *„Ich fand es für mich sehr positiv.“* (2.Polizei, AS63, Seite 3, Zeile 41-42) brachten dies zum Ausdruck. Die Veranstaltung konnte vorangegangene Erwartungen erfüllen und hat, nach Aussage eines Befragten, Spaß gemacht.

Auch im zweiten Polizeikurs nimmt der persönliche Kontakt zu den Menschen mit Migrationsgeschichte eine besondere Position ein. Drei Personen aus verschiedenen Herkunftsländern waren eingeladen ihre Geschichten, ihre Perspektiven darzulegen. Sie standen den KursteilnehmerInnen, welche in Kleingruppen aufgeteilt waren als GesprächspartnerInnen zur Verfügung.

„Und sehr gut haben mir gefallen diese Gesprächsrunden mit den geladenen Ausländern. Das hat mir eigentlich sehr gut gefallen.“ (2.Polizei, IL57, Seite 1, Zeile 10-11)

Eine Person hebt in diesem Zusammenhang besonders hervor, dass die anwesenden MigrantInnen die größten Migrantengruppen der Stadt Rostock widerspiegeln. Somit war Gelegenheit geboten mit den in Rostock tatsächlich vertretenden Kulturen persönlich ins Gespräch zu kommen.

„Und das ist so die Zusammensetzung, die wir auch im Bereich Rostock haben. Wir haben hier nicht massenhaft türkische Leute, wir haben hier nicht Pakistani oder so, wir haben hier gerade diese Zusammensetzung, war schon ganz gut.“ (2.Polizei, RS69, Seite 3, Zeile 28-31)

Die Polizeivollzugsbeamten hatten infolgedessen die Möglichkeit die kulturellen Hintergründe einiger ihrer Klienten kennen und verstehen zu lernen.

„Ich arbeite ja schon jahrelang mit den Ausländern hier zusammen oder treffe welche auch in der Polizei und für mich war es eigentlich mal ganz gut mal zu hören den Hintergrund, wo kommen die her, welche kulturellen Hintergründe haben diese Landsleute, das war für mich eigentlich sehr interessant zu erfahren.“ (2.Polizei, IL57, Seite 1, Zeile 1-5)

Des Weiteren wurde der hohe Praxisanteil als äußerst effektiv empfunden und ist, nach Aussage eines Befragten, dem externen AnbieterInnen zu verdanken. Durch exemplarische Situationen bestand die Gelegenheit bereits Gelesenes, Bekanntes mit der Praxis in Verbindung zu setzen. Das erzeugte Bestätigung und damit Sicherheit.

Prinzipiell wird die stufenweise Auseinandersetzung mit der Thematik – von der globalen Sichtweise bis zu den regionalen Gegebenheiten – positiv bewertet, jedoch als zu langatmig kritisiert. In der Erinnerung eines Befragten nahmen theoretische Betrachtungen die erste Hälfte des Seminars ein.

Eine Anmerkung eines Interviewpartners soll an dieser Stelle Erwähnung finden. Dieser begegnete kurz nach dem Seminar einer MitarbeiterIn von Diên Hồng e.V. Beide Seiten erkannten einander wieder, was die Person überraschte und sehr erfreute. Damit kommt zum

Ausdruck, dass durch eine geringe Teilnehmerzahl ein persönliches Klima erzeugt wird, was als sehr angenehm empfunden wurde.

Bezüglich nachhaltiger Veränderungen der TeilnehmerInnen in den Denk- und Handlungsmustern sind die Aussagen zweier Befragter nahezu deckungsgleich. Sie beschreiben beide, dass der Kurs ein erhöhtes Verständnis bei ihnen erzeugt hat. Sie fühlen sich besser befähigt die Perspektive der MigrantInnen einzunehmen und aus ihrem Blickwinkel zu agieren.

„Ja ich sag mal, was aus dem Kurs geblieben ist, war wirklich das, dass man das Verständnis für andere Kulturen auch durch Erleben muss, also miterleben muss, das ist das Wichtigste, was für mich da bewusst hängen geblieben ist. Und es war aus unserer Sicht - aus der Sicht die mein Dienst hergibt - auch mal aus einem anderen Blickwinkel rangehen muss an solche Geschichten. Das war eigentlich das Wichtigste was dabei geblieben ist.“ (2.Polizei, RS69, Seite 1, Zeile 4-9)

Eine konkrete Veränderung in ihrem Verhalten konnten beide bislang nicht direkt beobachten, würden dies jedoch nicht ausschließen. Die Veranstaltung gab beiden Anlass sich intensiver als zuvor mit der Thematik zu beschäftigen, beispielsweise über Fernsehberichte.

Auch bezogen auf den Austausch mit anderen KollegInnen und der Vermittlung des neuen Wissens können die Herangehensweisen dieser beiden Polizeibeamten als konform bezeichnet werden. Beiden schien es ein Anliegen ihr Wissen, ihren verständnisorientierten Umgang zu kommunizieren, um eventuell auch auf das Verhalten der KollegInnen Einfluss zu nehmen. Sie stehen ihnen unterstützend zur Verfügung, was nach Aussagen der Befragten auch genutzt wird. Ebenso wird eigeninitiierte Auseinandersetzung mit der Thematik versucht anzuregen. Sie bilden somit einen Wissenspool für ihre KollegInnen und fungieren damit als AnsprechpartnerIn, MultiplikatorIn.

Die Entwicklung, Veränderung dieser beiden Befragten kann exemplarisch als nahezu idealtypisch - im Sinne der Projektziele und in Anbetracht der Kürze der Zeit - hervorgehoben werden.

Im Gegensatz dazu äußert sich die dritte Person eher verhalten in Bezug auf die Wirkung des Kurses. Das Seminar wird als sehr interessant eingestuft, hat aber keine dienstlichen Konsequenzen nach sich gezogen. Es hat keine Veränderungen in den Denk- und Handlungsmustern gegeben. Die Person gibt an von jeher keine Unterschiede zwischen Deutschen und Menschen mit Migrationsgeschichte gemacht zu haben, was sich auch zukünftig nicht ändern wird.

„Aber für mich persönlich war dieses Seminar sehr interessant, auch informativ, aber vom dienstlichen Rahmen her hat es für mich keine Konsequenzen. Weil ich behandle sie auch

weiterhin korrekt und normal, wie jeden anderen auch.“ (2.Polizei, AS63, Seite 2, Zeile 19-22)

Die KursteilnehmerInnen gibt an Verständnis für MigrantInnen zu haben. Dem Anschein nach bezieht sich dieses Verständnis primär auf den Einwanderungsgrund. Inwieweit kulturell beeinflusste Verhaltensweisen als solche wahrgenommen werden, ist spekulativ.

Das Seminar fand innerhalb der so genannten Stammgruppe Erwähnung, jedoch glaubt die Person nicht künftig als spezieller AnsprechpartnerIn wahrgenommen zu werden.

Ob sich der Titel „Interkulturelle MittlerIn“ zugeschrieben wird, fällt unterschiedlich aus und scheint folgerichtig eher von der Funktionsbeschreibung abhängig als vom Lerneffekt des Kurses. Zwei Personen beantworten die Frage, ob sie sich als Interkulturelle MittlerIn bezeichnen würden mit „nein“ und fänden eine solche Zuschreibung anmaßend. Die dritte Person bejaht diese Frage mit dem Zusatz es zumindest zu versuchen. Beide Positionen sind sich erstens einig, dass das Seminar lediglich einen Grundstein gelegt hat und zweitens, dass eine Interkulturelle MittlerIn zwischen verschiedenen Kulturen Verständnis für die gegenüberliegende Seite erzeugen sollte.

„Also irgendwas, wie eine Art Dolmetscher für Kulturen, dass der der einen wie der anderen Seite erklären kann, wie bestimmte Sachen zusammenhängen.“ (2.Polizei, RS69, Seite 3, Zeile 1-3)

Der Unterschied jedoch kann wie folgt beschrieben werden: Diejenigen Personen, welche sich nicht als Interkulturelle MittlerIn bezeichnen würden, scheinen die prinzipielle Verständnisorientierung – wie es mutmaßlich bei der bejahenden Person der Fall ist – als nicht ausreichend zu empfinden. Sie würden eine intensive und kulturspezifische Auseinandersetzung fordern, das heißt die jeweilige Sprache zu sprechen und ein umfangreiches Faktenwissen vorzuweisen.

Gruppenspezifische Empfehlungen (Polizei 2)

- Der **persönliche Kontakt zu den Gästen mit Migrationsgeschichte** wurde auch vom zweiten Polizeikurs als besonders interessant hervorgehoben. Wie es ein Befragter bereits vermutete, sind Migranten – im Gegensatz zu anderen Bundesländern – in Mecklenburg-Vorpommern und damit in Rostock unterrepräsentiert. Daher wird angenommen, dass es neben den beruflichen Kontakten, welche im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit häufig negativ belastet sind, es eher selten zu persönlichen und

damit positiven Kontakten kommt⁴². Daher scheint es auch nach Betrachtung des zweiten Polizeikurses empfehlenswert diese Form der kulturellen Verständigung beizubehalten. Es wäre denkbar dies zu einem festen Bestandteil des Kurses werden zu lassen. Ein Vorführeffekt ist selbstverständlich strikt zu vermeiden und liegt in der methodischen Kompetenz der KursleiterIn.

- Eine TeilnehmerIn führt eine zunächst polizeispezifische Problemstellung an:
„Die Problematik für mich ist, ich habe **überwiegend dienstlich natürlich mit Problemfällen** zu tun, ne? Muss dann natürlich immer versuchen, privat das dann bisschen anders zu nehmen.“ (2.Polizei, AS63, Seite 1, Zeile 38-39)
Es scheint empfehlenswert diesen Zwiespalt thematisch in den Kurs einzubauen, um die Entstehung von Stereotypen zu unterbinden bzw. abzubauen.
- Auch innerhalb dieser Gruppe sind die verschiedenen Facetten der Funktionszuschreibungen einer **Interkulturellen MittlerIn** klar erkennbar. Das zieht – vergleichbar mit den bisherigen gruppenspezifischen Empfehlungen – eine **Klärung des Begriffes** im Rahmen des Seminars nach sich, so denn dieser beibehalten werden soll.
- Des Weiteren äußert auch diese Kursgruppe den Wunsch sich **künftig mit dem Thema auseinanderzusetzen**, nach Möglichkeit innerhalb des Seminars. Die favorisierten Kursinhalte der Befragten gehen in verschiedene Richtungen, beispielsweise ist es gewünscht einige Themen – **Konfliktmanagement** und Wissen zu **kulturellen sowie religiösen Unterschieden** – und der Austausch mit den geladenen MigrantInnen auszudehnen. In diesem Kurs fiel das sehr hohe berufliche Interesse auf, damit sollten künftig Situationen aus dem direkten polizeilichen Alltag verstärkt eingebunden werden.
- Des Weiteren wurden **Kontaktlisten zu Migrations- und Integrationsinstitutionen** gewünscht.
- Einer weiteren Person ist es ein Anliegen **Barrieren weiterhin abzubauen**, indem konkrete Akteure aus dem Bereich der Migrationsarbeit besucht werden zum Beispiel den Waldemarhof.
- Auch ist der Wunsch von einem TeilnehmerIn geäußert worden **stets die Möglichkeit zu haben Kontakt zur Seminarleitung aufnehmen zu können**, um spezifische Fragestellungen eventuell auch in einem persönlichen Gespräch zu klären.

⁴² Fünf der neun TeilnehmerInnen geben im Eingangsfragebogen an lediglich selten privaten Kontakt zu MigrantInnen zu haben.

Auch wenn dieses Anliegen in der gewünschten Form nur schwerlich umsetzbar ist, sollte es jedoch als Anregung aufgenommen werden. Beispielsweise könnte ein Internetforum, welches durch eine kompetente Fachkraft unterstützt wird Abhilfe schaffen oder regelmäßig initiierte Diskussionsrunden.

- Abschließend soll ein Vorschlag, welcher nicht direkt den eigenen Kurs betrifft angesprochen werden. Ein Teilnehmer hält es für angebracht diesen Kurs auch **weiteren Berufsgruppen anzubieten**, beispielsweise Mitarbeitern der Ausländerbehörde.

Gruppenübergreifende Auswertung

Die vorangegangenen quantitativen Ausführungen bezogen sich auf die einzelnen Kursgruppen. Die folgende Darstellung beruht auf dem gesamten Datensatz⁴³ und stellt damit die Teilnehmerperspektive deskriptiv dar. Diese Herangehensweise dient dem Zweck bestimmte Zusammenhänge zwischen verschiedenen Ausprägungen der KursteilnehmerInnen (z.B. Kontakt zu MigrantInnen) zu evaluieren.

Insgesamt liegen Daten von 55 TeilnehmerInnen vor. Diese ergeben sich aus:

- 17 TeilnehmerInnen
- 13 TeilnehmerInnen aus dem Studierenden-Kurs
- 7 TeilnehmerInnen aus dem Netzwerk Bad Doberan-Kurs
- 9 TeilnehmerInnen aus dem ersten Polizei-Kurs und
- 9 TeilnehmerInnen aus dem zweiten Polizei-Kurs⁴⁴.

Quantitative Auswertung: Ein- und Ausgangsbogen (gruppenübergreifend)

Eingangsbogen

Das Durchschnittsalter der TeilnehmerInnen lag bei 39,4 Jahren, wobei die jüngste TeilnehmerIn 22 Jahre und die älteste TeilnehmerIn 58 Jahre alt waren.

Die Anzahl der verschiedenen Alter verteilt sich innerhalb dieser Spannweite weitestgehend gleichmäßig. Bei vier relativ gleich großen Altersspannen⁴⁵ können zwischen 17% (9 von 53) und 32,1% (17 von 53) der TeilnehmerInnen jeweils einer zugeordnet werden. Das heißt, keine Altersspanne ist besonders überrepräsentiert innerhalb dieser Stichprobe.

⁴³ Das heißt, alle Fragebögen bilden die statistische Grundlage.

⁴⁴ Die genaue Verteilung hinsichtlich ausgefüllter Eingangs- und/oder Ausgangsbögen lässt sich in den gruppenspezifischen quantitativen Ausführungen nachlesen.

⁴⁵ 22 bis 30 Jahre, 31 bis 39 Jahre, 40 bis 48 Jahre, 49 bis 58 Jahre

In dem Geschlechterverhältnis innerhalb der Kurse zur „Interkulturellen MittlerIn“ liegt ein Übergewicht bei den Frauen vor. Von den 53 Personen, welche hier ausgewertet werden konnten, sind 17 (32,1%) männlich und 36 (67,9%) weiblich. Aufgrund dieses Ungleichgewichtes auf ein erhöhtes Interesse seitens der Frauen zu schließen, ist hierbei unzulässig, da die Berufsgruppen, welche vertreten waren, im Allgemeinen einen erhöhten Frauenanteil aufweisen.

Hinsichtlich einer Migrationsgeschichte, das heißt mindestens ein Elternteil ist in die BRD eingereist, können 7 von 53 (13,2%) Personen gezählt werden.

Von 38 Personen (den ARGE-MitarbeiterInnen wurde diese Frage nicht gestellt) haben 8 (21,1%) bereits für mindestens sechs Monate im Ausland gelebt. Davon waren 4 männlich und 4 weiblich, wobei – in Anbetracht der geringeren Anzahl von Männern – der Prozentsatz bei den Männern höher ist, jedoch aufgrund der geringen Stichprobe wenig Aussagekraft besitzt.

Alle Kurse wurden nach den beruflichen Kontakten zu MigrantInnen – aktuell oder in der Vergangenheit – befragt. Von 53 Personen sind 39 (73,6%) häufig, 12 (22,6%) selten und 2 (3,8%) bislang gar nicht in Kontakt mit Migranten innerhalb der Berufstätigkeit gekommen. Das heißt, jede vierte KursteilnehmerIn hatte höchstens selten beruflich Kontakt zu Migranten. Die Überlegung, dass Personen, welche häufig in Kontakt standen oder stehen auch bereits häufiger Fortbildungen in diesem Bereich besucht haben, bestätigt sich nicht. Von den 39 Personen hatten 14 (35,9%) bereits eine oder mehrere Fortbildungen besucht und innerhalb der 14 Personen standen bislang 4 (28,6%) in seltenem oder in gar keinem Kontakt. In Anbetracht der kleinen Stichprobe ist der geringe Unterschied zu vernachlässigen.

In Bezug auf die Verteilung der Berufe kann auf die Zusammensetzung des gesamten Samples verwiesen werden (siehe oben). Bei einer Kategorisierung der Berufe in „öffentlichen Dienst“⁴⁶ und in „sozialen Bereich“⁴⁷, konnten 33 von 51 (64,7%) Personen dem „öffentlichen Dienst“ zugerechnet werden und 18 (35,3%) Personen dem „sozialen Bereich“. Im Vergleich beider Berufskategorien mit „häufigen Kontakten mit Migranten im Beruf“ ist der prozentuale Anteil in beiden Gruppen fast gleich, 72,7% der Personen des „öffentlichen Dienstes“ und 72,2% der Personen des „sozialen Bereiches“ haben – beziehungsweise hatten - mehr als selten Kontakt zu Migranten im beruflichen Zusammenhang. Jedoch ergibt sich ein Unterschied zwischen diesen beiden Berufskategorien, wenn sie auf die Anzahl der Person,

⁴⁶ Hierzu wurden die Mitarbeiter der ARGE und die Polizeibeamten der beiden Polizeikurse gezählt.

⁴⁷ Berufskategorie I („öffentlicher Dienst“) beinhaltet die Befragten der ARGE und die der beiden Polizei-Kurse. Die Berufsgruppe II („sozialer Bereich“) umfasst die Studierenden (Erziehungswissenschaften) und fünf Befragte aus dem Netzwerk Bad Doberan.

welche bereits an mindestens einer Fortbildung in diesem Bereich teilgenommen hatten, untersucht werden. Ungefähr jede vierte Person (24,2%) aus dem „öffentlichen Dienst“ hat bereits mindestens eine Fortbildung in diesem Bereich besucht und nahezu jede zweite Person (44,4%) aus dem „sozialen Bereich“.

Hinsichtlich der Motivation zur Teilnahme, lässt sich festhalten, dass das berufliche Interesse an erster Stelle stand. Von 53 sind es 45 (84,9%) Personen, welche sich mindestens einen Nutzen für die eigene Berufstätigkeit erhoffen⁴⁸. Das persönliche Interesse lag bei 66,0% (35 von 53) und kann daher ebenfalls als hoch gelten. Insgesamt sind es 88,7% (47 von 53 Personen), welche mindestens durch eines dieser genannten Ziele motiviert wurde, wobei es 62,3% (33 von 53 Personen) beide Motive angaben. 8 Personen (15,1%) gaben die aktuelle sozi-politische Situation als Motiv an und weitere 8 (15,1%) „vorgegebene Fortbildungsmaßnahme des Arbeitgebers“. Von diesen 8 Personen waren es 5, die nur dieses Motiv ankreuzten, das entspricht knapp 10%.

Die Antworten auf die Frage nach den Zielen, welche mit dem Kurs verfolgt wurden, sind – wie bereits bekannt – in drei theoretische Zielkategorien gegliedert worden. Im Gesamtsample ergab sich die folgende Verteilung (Mehrfachnennungen)⁴⁹:

Zielkategorie	Häufigkeit (von 53)	Gültige Prozente
Kognitive Ziel	30	56,6%
Affektive Ziele	20	37,7%
Verhaltensorientierte Ziele	28	52,8%

Aus dieser Übersicht lässt sich schlussfolgern, dass die meisten Personen kognitive Ziele angaben. Das heißt den TeilnehmerInnen war es zumindest vor dem Kurs hauptsächlich an konkrete Wissensinhalte, beispielsweise Statistiken, Gesetzestexte oder kulturelle Eigenheiten gelegen. Im Vergleich mit den Berufsgruppen I und II sind es zwar auf den ersten Blick ähnlich viele TeilnehmerInnen aus den beiden Gruppen, welche dieses Ziel verfolgen, jedoch muss diese Zahl in Relation zur Gesamtgruppengröße gesetzt werden. Damit ist zu verzeichnen, dass 45,5% (15 von 33) der Gruppe „öffentlicher Dienst“ und 72,2% (13 von 18) in der Gruppe „sozialer Bereich“ an kognitiven Inhalten interessiert sind. Das verhält sich innerhalb der Berufsgruppen⁵⁰, beispielsweise Polizei (44,4%) und ARGE (46,7%) ähnlich, wobei die Studierenden mit 76,9% innerhalb ihrer Gruppe auch gegenüber den sozialen Berufen (60,0%)

⁴⁸ Innerhalb der vier Motive waren Mehrfachnennungen möglich.

⁴⁹ „Sonstige Ziele“ wurden hierbei vernachlässigt.

⁵⁰ Es wurden vier Berufsgruppen gebildet: ARGE, Polizei (Berufskategorie I) und Studierende, Berufe im sozialen (Berufskategorie II).

hervor treten. Somit weisen die Studierenden ein etwas höheres Interesse hinsichtlich kognitiver Ziele als die anderen Berufsgruppen auf.

Die verhaltensorientierten Ziele wurden nur geringfügig seltener als die kognitiven genannt. Jeder zweite wünschte sich konkretes Anwendungswissen für den (beruflichen – so ließe es sich aus den Motiven schließen –) Alltag. Im Einzelnen verteilten sich die verhaltensorientierten Ziele in den Berufsgruppen wie folgt:

Berufs-/ Kursgruppen	Verhaltensorientierte Ziele	
	Häufigkeiten	Prozente
ARGE	5 von 15	33,3%
Polizei davon aus dem	12 von 18	66,7%
1. Polizei-Kurs	8 von 9	88,9%
2. Polizei-Kurs	4 von 9	44,4%
Studierende	6 von 13	46,2%
Soziale Berufe	5 von 5	100%

Anhand dieser Tabelle lässt sich schlussfolgern, dass innerhalb dieser Stichprobe kein Zusammenhang zwischen den Berufskategorien besteht. Es ergeben sich im Vergleich der Berufsgruppen einer Berufskategorie relativ große Unterschiede, daher erweist sich ein Vergleich zwischen den beiden Berufskategorien als unbrauchbar. Interessant hierbei, die TeilnehmerInnen der beiden Polizei-Kurse weisen relativ große Unterschiede in der Häufigkeit verhaltensorientierter Ziele auf. Als eine Erklärung dafür kann gelten, dass aus dem 1. Polizei-Kurs zwei Personen als Ausbilder tätig waren und daher ein besonderes Interesse in Erlernen der Methoden hatten. Im 2. Polizei-Kurs hatten sich keine Personen als Ausbilder ausgewiesen.

Affektive Ziele wurden von jeder dritten Person genannt. Diese Dimension zielt auf Empathie, Toleranz und interkultureller Sensibilität ab. Die Verteilung innerhalb der Berufsgruppen stellt sich im Vergleich zu den kognitiven Zielen fast gegenteilig dar. Hierbei sind es 45,5% innerhalb der Berufsgruppe I und 22,2% der TeilnehmerInnen innerhalb der Berufsgruppe II, welche affektive Ziele angegeben haben, wobei sich die Berufsgruppen innerhalb der Berufskategorien sehr ähneln. 46,7% (7 von 15) der ARGE-MitarbeiterInnen und 44,4% (8 von 18) der PolizeibeamtInnen nennen affektive Ziele und unter den Studierenden waren es 23,1% (3 von 13) und bei den sozialen Berufen 20,0% (1 von 5). Somit weisen die ARGE-Mitarbeiter

und die Polizeibeamten ein etwas höheres Interesse hinsichtlich affektiver Ziele auf als diejenigen aus der Berufskategorie II.

Insgesamt 43 von 53 (81,1%) Personen nennen ein kognitives und/oder ein verhaltensorientiertes Ziel. Es sind insgesamt 5 von 53 Personen, welche ausschließlich ein – beziehungsweise mehrere – affektive Ziele benennen. Das entspricht 9,4% aller TeilnehmerInnen.

Von den 53 Eingangsbögen wurden in 2 (3,8%) Bögen gar keine Ziele angegeben und in 3 (5,6%) weiteren lediglich Ziele, welche nicht kategorisiert werden konnten.

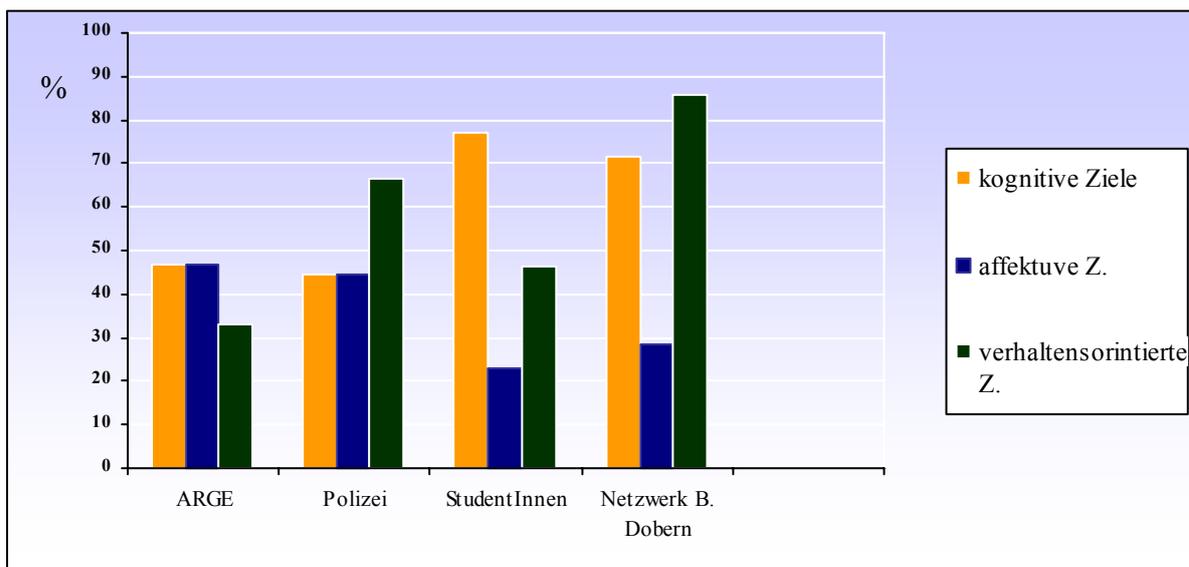


Abb. 7: Verteilung der Ziele nach Kursgruppen

Die Ergebnisse zu den drei Zielkategorien können folgendermaßen erklärt werden: In der Berufskategorie II verfügt bereits – wie oben gezeigt wurde – fast jeder zweite über eine Fortbildung in diesen Themenbereich. Es wird vermutet, dass affektive Ziele durch die Auseinandersetzung mit dem Thema – unabhängig ihrer konkreten Zielstellung – erreicht werden (im Sinne eines Synergieeffektes). Zusätzlich kann aus den gruppenspezifischen qualitativen Auswertungen der Studierenden als auch der TeilnehmerInnen des Kurses in Bad Doberan entnommen werden, dass diese bereits über einen starken affektiven Zugang verfügen⁵¹. Daher wurde in dieser Gruppe ‚Spezialwissen‘ im Sinne einer Themenvertiefung vor den verständnisorientierten Themen angestrebt. Jedoch hinsichtlich der Verhaltensorientierung kann der Praxisbezug für die unterschiedliche Gewichtung eine eventuelle Erklärung liefern.

⁵¹ Hierzu die gruppenspezifische qualitative Auswertung Studierende und Netzwerk Bad Doberan

Die TeilnehmerInnen aus den sozialen Berufen sind bereits berufstätig und haben somit eher ein Interesse an der praktischen Ausgestaltung im Gegensatz zu den Studierenden.

Im Hinblick auf die Erwartungen, welche in einer offenen Frage erhoben wurden, ergab sich folgendes Ergebnis:

Erwartungen	Häufigkeit (von 53)	Gültige Prozepte
Methodische Erwartungen	24	45,3%
Inhaltliche Erwartungen	15	28,3%
Strukturelle Erwartungen	5	9,4%

Es lässt sich festhalten, dass methodische Erwartungen von fast jeder zweiten Person und konkrete Themen und Inhalte von jeder vierten Person erwähnt wurden. Strukturelle Erwartungen sind mit 9,4 % sehr selten vertreten. Von den 53 Befragten gaben 26 (49,1%), keinerlei Erwartungen an.

Wenn die Erwartungen - methodische und inhaltliche⁵² - mit beiden Berufskategorien verglichen werden, so stellt sich heraus, dass die methodischen Erwartungen (insgesamt 23 Aussagen) zu annähernd gleich großen Teilen aus diesen stammen. Diese Zahl ist aber nicht aussagekräftig bezüglich der Häufigkeit innerhalb der Gruppen, denn die Gruppe „öffentliche Dienste“ enthält 33 Personen und die zweite 18 Personen. Werden die Gruppen einzeln und prozentual untersucht, so vermerkte eine von drei Personen aus der Berufskategorie I eine methodische Erwartung, aber zwei von drei (66,7%) aus der Berufskategorie II. Betrachtet man weiterhin die Verteilung innerhalb der einzelnen Berufsgruppen so bestätigt sich, dass 66,7% (10 von 15) der TeilnehmerInnen aus der ARGE und ein ebenso hoher Prozentsatz (12 von 18) der TeilnehmerInnen der Polizei keine methodischen Erwartungen äußern. Von den Studierenden gaben 69,2% (9 von 13) und innerhalb der sozialen Berufe gaben 60,0% (3 von 5) methodische Erwartungen an. Bei den Inhalten verhält es sich ähnlich unter den Gruppen, jedoch wird von einer Darstellung dieser Werte abgesehen, da sie sich auf einen zu geringen Datensatz beziehen (auf lediglich 15 Personen der insgesamt 53).

Aus diesen Zahlen – Zielstellungen und Erwartungen - kann geschlussfolgert werden, dass mindestens neun von zehn Teilnehmern Ziele vor dem Kurs formulierten, jedoch in der Ausgestaltung des Kurses lediglich jeder zweite eine konkrete Erwartung äußerte. Bezüglich der Berufsgruppen („öffentlicher Dienst“ und „sozialer Beriech“) kann resümiert werden, dass diese sich in bestimmten Merkmalsausprägungen unterscheiden. Jedoch sei an dieser Stelle nochmals auf die geringe Aussagekraft dieser Werte hingewiesen, da sie auf einer sehr gerin-

⁵² Strukturelle Erwartungen werden hierbei nicht aufgeführt, da ihre Anzahl zu gering ist.

gen Datengrundlage beruhen. Jedoch können sie als Tendenz behandelt werden. Somit wird festgehalten, dass die TeilnehmerInnen aus dem „sozialen Bereich“ eher kognitive Ziele als affektive anstreben und teilweise methodische (und inhaltliche) Erwartungen aufweisen. Die TeilnehmerInnen aus dem Bereich des „öffentlichen Dienstes“ hingegen legen verstärkt Wert auf affektive Ziele und sind wenig festgelegt hinsichtlich methodischer (und inhaltlicher) Erwartungen.

Ausgangsbogen

Auf die Frage „Konnten Sie Ihre Ziele hinsichtlich des Kurses erreichen?“ ergab sich ein Durchschnittswert von 4,7 (bei 51 Fragebögen). Auf einer Skala von 0 bis 6 liegt die Zielerreichung somit in einem zufrieden stellenden Bereich. Die 4,7 von 6 zu vergebenden entsprechen einer Zufriedenheit von 78,3%. Der niedrigste Werte, welcher vergeben wurde, lag bei 2,0 (entspricht einer Person) und der höchste Wert bei 6,0 Punkten, welcher von 9 der 51 Personen (17,6%) angegeben wurde. Der Wert 5,0 wurde am häufigsten von den TeilnehmerInnen angekreuzt.

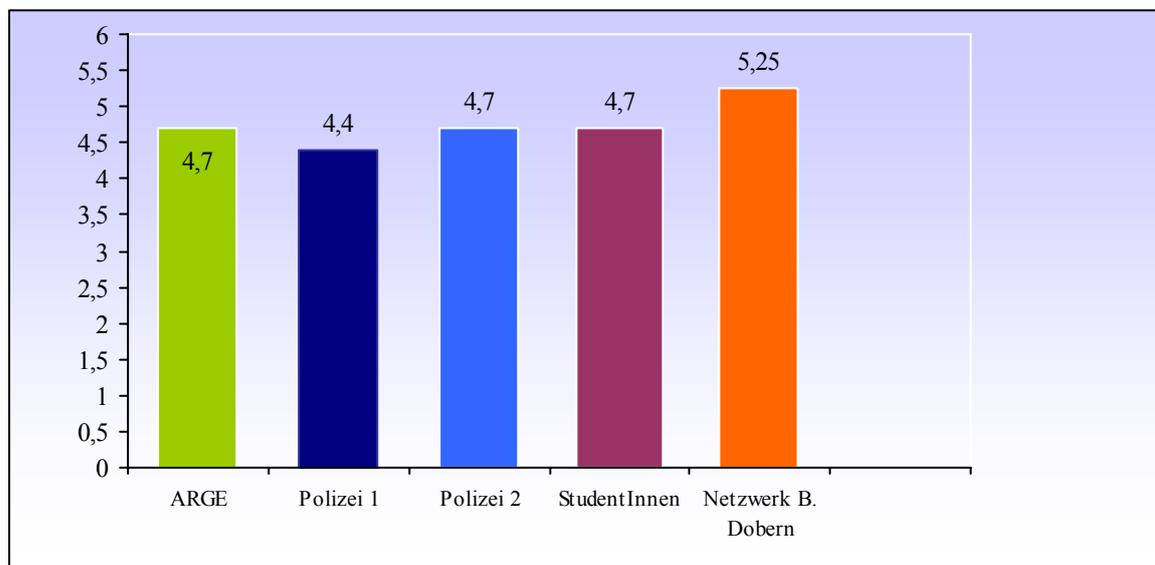


Abb. 8: Zielerreichung nach Kursgruppen

Die Wertungen der Zielerreichung in zwei - beziehungsweise drei - Kategorien unterteilt und den Berufskategorien sowie Berufsgruppen gegenüber gestellt, ergibt keinen auffälligen Zusammenhang bezüglich einer Gruppe. Auch verteilt sich eine hohe Zielerreichung (mindestens 4 Punkte vergeben) relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Alter.

Es bestand die Hypothese, dass Personen, welche im kognitiven Bereich und/oder im verhaltensorientierten Bereich Ziele geäußert haben, eher eine schlechtere Beurteilung hinsichtlich der Frage nach der Zielerreichung abgeben würden. Und im Umkehrschluss die Personen, deren Ziele im affektiven Bereich lagen, eher eine hohe Zufriedenheit angeben würden. Werden die verschiedenen Zielkategorien den beiden Kategorien der Zielerreichung⁵³ gegenüber gestellt, so scheint zunächst eine leichte Tendenz erkennbar, jedoch ist diese aufgrund der kleinen Stichprobe nicht aussagekräftig. Hinter dieser Hypothese stand die Vermutung, dass die vorrangigen Ziele von Seiten des Trägers als auch der Dozentinnen im affektiven Bereich liegen. Jede dritte Person hat diese ebenfalls angegeben, jedoch sind kognitive als auch verhaltensorientierte Ziele häufiger (bei jeder zweiten Person) angestrebt worden. Dieser scheinbare Gegensatz kann im statistischen Vergleich nicht bestätigt werden. Das lässt sich verschieden erklären. Beispielsweise bot der Kurs zum einen Erfahrungen auf allen Ebenen, zum anderen kann vermutet werden, dass sich die Ziele der TeilnehmerInnen während des Kurses veränderten.

Auch die Vermutung, dass diejenigen Personen, welche „vorgegebene Fortbildungsmaßnahme vom Arbeitgeber“ als Motiv angaben, vermehrt eine schlechtere Wertung abgeben würden, konnte nicht bestätigt werden. Insgesamt 8 Personen vermerkten dieses Motiv und 7 (87,5%) von ihnen gaben eine Benotung von mindestens 4 Punkten ab. Eine Auffälligkeit besteht zwischen dem Motiv „persönliches Interesse“ und der Zielbewertung. Von den insgesamt 16 TeilnehmerInnen, welche kein persönliches Interesse an dem Kurs auswiesen, sind es lediglich 31,2% (5 von 16) die mindestens 5 Punkte angaben. Im Vergleich dazu sind es von den TeilnehmerInnen, welche diese Frage bejahten 69,7% (23 von 33), die mindestens 5 Punkte vergaben.

Weitere auffällige Zusammenhänge konnten nicht aufgewiesen werden. Es bestehen keine tendenziellen Zusammenhänge zum Geschlecht, Alter etc.

Die Erfüllung der Erwartungen wurde von den Teilnehmenden im Durchschnitt mit 5,4 Punkten (90% der möglichen Punktezahl) benotet. Damit kann behauptet werden, dass die methodischen, inhaltlichen und strukturellen Erwartungen erfüllt wurden. Hierbei ist anzumerken, dass lediglich jeder zweite im Eingangsbogen eine konkrete Erwartung geäußert hatte, jedoch kann vermutet werden, dass diese Skala im Allgemeinen zur Bewertung der Kursgestaltung genutzt wurde. Somit sagt der Wert aus, dass die Teilnehmenden sehr zufrieden mit der gesamten Kursgestaltung waren. Der niedrigste Werte, welcher vergeben wurde, lag

⁵³ Kategorie der Zielerreichung I beinhaltet alle Bewertungen bis einschließlich 3,5 und die Kategorie II alle höheren Werte. In einem zweiten Versuch wurde die Grenze zwischen 4,5 und 5,0 gezogen.

⁵⁵ Der Modalwert gibt den häufigsten Wert einer Verteilung an.

bei 2,0 (eine Person) und der höchste Wert bei 6,0 Punkten, welcher von 28 der 51 Personen (54,9%) angegeben wurde. Damit wurde der höchste Wert auch am häufigsten vergeben.

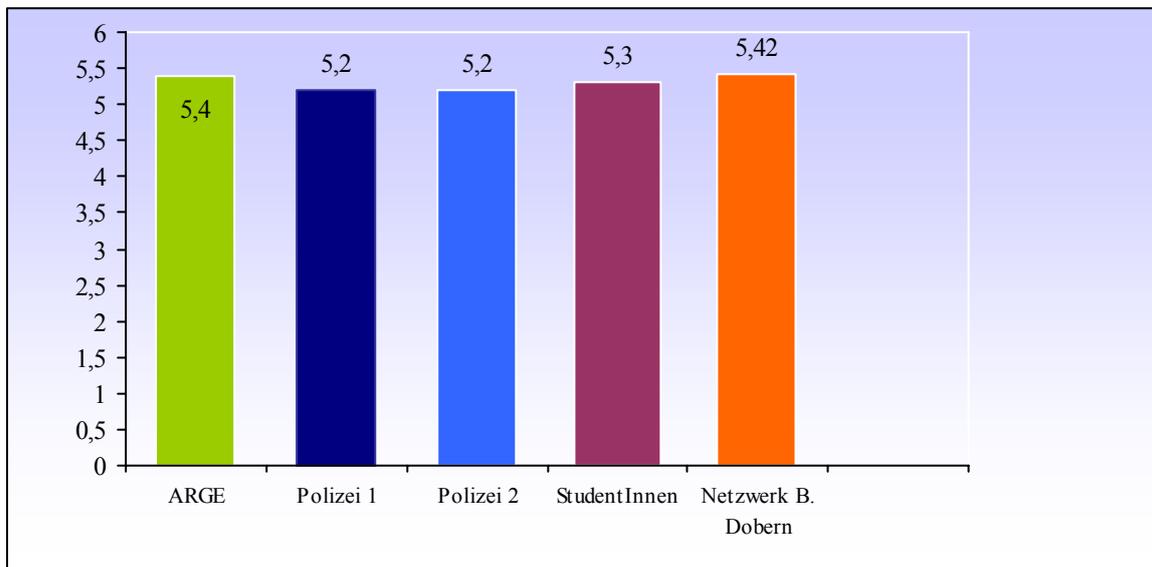


Abb. 9: Erwartungserfüllung nach Kursgruppen

Das Ergebnis zu den Erwartungen wird des Weiteren nicht mit anderen Variablen verglichen, weil der Wert insgesamt sehr positiv ausfällt. Lediglich vier Personen bewerten die Frage schlechter als 4,0 (7,3%). Anhand dieser wenigen Personen einen Rückschluss auf einen Zusammenhang zum Alter beispielsweise zu ziehen, ist unzulässig.

Auf die Frage: „In welchen Bereichen konnten Sie Ihren Wissensstand erweitern?“ machten die Teilnehmenden folgende Angaben im Durchschnitt (Tabelle).

(Antwortskala: 0= gar nicht, 1= wenig, 2= etwas, 3= stark):

Kenntnisse über ...	Durchschnittswert	Spannweite	Modalwert ⁵⁵
Hauptzuwandergruppen im MVP	1,80	0 bis 3	2
Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im Alltag	2,22	1 bis 3	2
Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund	2,20	0 bis 3	2
Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen	2,48	1 bis 3	3

lungen und Verhaltensweisen			
Bildung von Vorurteilen, Stereotypen, Diskriminierung	2,12	1 Bis 3	2
interkulturelle Kommunikation und Konflikte/Irritationen	2,55	1 bis 3	3
Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution/ Umgebung	2,10	0 bis 3	3
die im Kurs ausgewählten Kulturen, z.B. Religion, kulturelle Standards und Werte u. ä.	1,84	0 bis 3	2
Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag	1,92	0 bis 3	2
Gesamtdurchschnitt:	2,14		

Somit bewerteten die Befragten ihren Wissenszuwachs durch den Kurs mit einem Gesamtdurchschnittswert von 2,14 (von maximal 3,0 Punkten)⁵⁶. Das entspricht einem Wert von 71,3%. Unter den thematischen Bereichen wurde seitens der TeilnehmerInnen der Wissenszuwachs im Bereich „Interkulturelle Kommunikation und Konflikte/ Irritationen“ mit 2,55 von 3 am höchsten eingeschätzt. Insgesamt sind sechs der neun Themengebiete mit mindestens 2,1 Punkten bewertet worden, was als zufrieden stellend angesehen werden kann. Jedoch drei Bereiche liegen unter einem Wert von 2. Hierzu gehören „Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag“ (1,92), „ausgewählte Kulturen, z.B. Religionen, kulturelle Standards und Werte u. ä.“ (1,84) und am wenigsten Wissenszuwachs konnten die TeilnehmerInnen im Bereich der „Hauptzuwanderungsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern“ (1,80) verzeichnen.

Im Hinblick auf die Durchschnittswerte der einzelnen Personen zu allen neun Kategorien, lässt sich sagen, dass von den 45 gültigen Fällen 16 (29,1%) einen Durchschnittswert von 1,6 bis 2,0 haben und 21 (38,2%) Personen im Bereich 2,1 bis 2,5 liegen. Jeweils 4 (7,3%) Personen liegen unter 1,6 und über 2,5.

In Anbetracht einer Deutung dieser Ergebnisse soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass diese Themenkomplexe nicht explizit von den TeilnehmerInnen gewünscht waren. Das heißt, es ist nicht ersichtlich, ob eine weitere Auseinandersetzung mit diesen Themenkomplexen bei niedriger Bewertung gewünscht ist. Die Themenbereiche sind dem Konzept zum Kurs ent-

⁵⁶ Sonstige Angaben wurden in dieser Rechnung nicht berücksichtigt.

nommen worden. Und sollen Hinweise geben, inwieweit die inhaltlichen Ziele des Trägers erreicht werden konnten und wo es Nachholbedarf gibt.

Von den insgesamt 50 TeilnehmerInnen, die eine Aussage hinsichtlich der Frage nach einem Aha-Effekt gemacht haben, sind es 40 (80%) welche diese Frage bejahen. Die verbleibenden 10 haben keine Aha-Effekt angegeben⁵⁷ oder die Frage direkt verneint. Hintergrund dieser Frage war die Annahme, dass so genannte Aha-Effekte eine nachhaltige Wirkung haben. Verglichen mit den Telefoninterviews kann das zumindest subjektiv bestätigt werden. Der Großteil der Interviewten erinnerte die im Fragebogen angegebenen Aha-Effekt ohne Nachfrage. Wie das nachfolgende Diagramm darstellt, haben mindestens 80% der TeilnehmerInnen aus drei der vier Berufsgruppen einen Aha-Effekt empfunden⁵⁸.

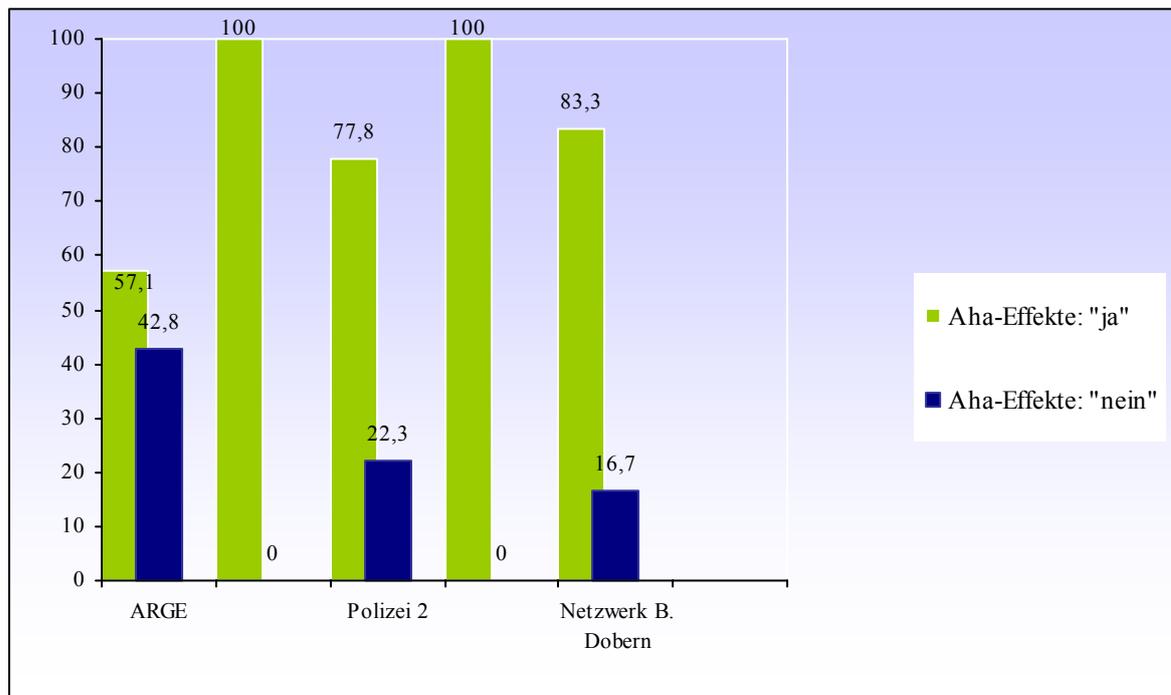


Abb. 10: Verteilung nach Kursgruppen

Dieser Unterschied könnte folgendermaßen begründet werden: Die Erwartung der MitarbeiterInnen der ARGE bezogen sich hauptsächlich auf Fragen hinsichtlich der Prüfung von Leistungsansprüchen⁵⁹. Diese Klärung ist aktuell und verhindert dadurch die Öffnung gegenüber den affektiven Momenten des Kurses, welche den primären Teil der Kurse insgesamt

⁵⁷ Fehlende Angaben wurden zumeist als nein gedeutet.

⁵⁸ Polizei 16 von 18 (88,9%), Studierende 12 von 13 (92,3%) und soziale Berufe 4 von 5 (80%)

⁵⁹ Siehe gruppenspezifische Auswertung der ARGE

ausmachen⁶⁰. Hinsichtlich des Alters, des Geschlechts und Fortbildungen ergeben sich keine besonderen Auffälligkeiten. Auch im Hinblick auf die Zielkategorien können in diesem Sample keine Zusammenhänge erkannt werden. Auch konnte kein positiver Zusammenhang zwischen Aha-Effekt und der Bewertung der Ziele nachgewiesen werden.

Gruppenübergreifende Empfehlungen

Aufgrund der hohen Motivationslage innerhalb der beruflichen und persönlichen Interessen, scheint es ratsam beide Facetten in den Kurs zu berücksichtigen, wobei der berufliche Aspekt im Vordergrund stehen sollte, nach Angabe der TeilnehmerInnen.

Gemäß den Zahlen zu den Erwartungen kann davon ausgegangen werden, dass an die methodische sowie inhaltliche Ausgestaltung des Kurses wenig Ansprüche gestellt werden.

Bezüglich der Ziele ist es beachtenswert, dass kognitive Ziele am häufigsten – nämlich von jeder zweiten Person – erwartet werden. Jedoch liegen alle drei Zielkategorien relativ dicht beieinander, das heißt allen sollte entsprochen werden, aber in unterschiedlichem Umfang.

In den Zielen und Erwartungen unterscheiden sich die TeilnehmerInnen aus den „sozialen Bereichen“ gegenüber denen aus den „öffentlichen Diensten“. Bei Kursen, welche für Personen aus der Berufskategorie II angedacht werden, empfiehlt es sich eher auf kognitive und verhaltensorientierte Ziele – insbesondere bei Berufstätigen – Wert zu legen. Eine methodische Vielseitigkeit wird hier stärker als durch Personen des „öffentlichen Dienstes“ erwartet. Methodisch und inhaltlich ist die DozentInn innerhalb dieser Berufskategorie flexibler. Bei Personen der Berufsgruppe I empfehlen sich zunächst affektive Ziel. Es wird weiterhin empfohlen insbesondere auf vorangegangene Fortbildungen beziehungsweise auf den bisherigen Bezug zum Thema zu achten, da diese scheinbar auf die Ziele Einfluss nehmen.

Die gute Beurteilung der erreichten Ziele im Kurs bestätigt das Konzept des Kurses zunächst grundsätzlich.

Die sehr gute Beurteilung hinsichtlich der Erwartungen (methodisch, inhaltlich und strukturell) lässt darauf schließen, dass die praktische Ausgestaltung vollkommen zutreffend ist. Hierbei ist die Arbeit der Dozentinnen ausschlaggebend. Es gibt keinen Änderungsbedarf. Methodenvielfalt und Erfahrungsaustausch sind hierbei Schlagworte als auch situationsbezogen, ressourcenorientiert und niedrigschwellig in den Zielen.⁶¹

In Hinblick auf die Themengebiete, welche aus Sicht des Trägers thematisiert werden sollten, sind es drei welche zu niedrig bewertet wurden. Hierzu gehören „Strategien zur interkul-

⁶⁰ Hierzu siehe Dozentinnenperspektive

⁶¹ Bezüglich konkreterer Ausführungen sei auf die Perspektive der Dozentinnen verwiesen.

turellen Öffnung im Arbeitsalltag“, „ausgewählte Kulturen, z.B. Religionen, kulturelle Standards und Werte u. ä.“ und „Hauptzuwanderungsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern“. Hier scheint es Nachholbedarf zu geben.

Perspektive der DozentInnen

Im Folgenden findet eine Auseinandersetzung mit den Perspektiven der DozentInnen statt. Zwei DozentInnen waren beauftragt die Kurse zur „Interkulturellen MittlerIn“ durchzuführen. Um die Anonymität zu gewährleisten, wurde sich dazu entschieden ihnen geänderte Namen zu zuordnen. Wir sprechen demzufolge von Frau Schmidt und Frau Adams⁶².

Frau Schmidt war mit den folgenden Kursen betraut:

- für die Mitarbeiter der ARGE
- für die Studierenden und
- für das „Netzwerk Migration“ aus Bad Doberan⁶³

und Frau Adams mit

- den beiden Kursen für die Polizeibeamten.

Wie bereits in der Erläuterung zum Forschungsdesign des Kurses zur „Interkulturellen MittlerIn“ ersichtlich war, liegt den Aussagen jeweils ein leitfadengestütztes Expertinneninterview zu Grunde. Beide Interviews können hinsichtlich ihrer Dauer als umfangreich gelten (01h:11min; 02h:14min). Beide lagen im Chronologischen zwischen den ihnen anvertrauten Kursen. Somit bestand die Möglichkeit zur prospektiven als auch retrospektiven Sichtweise. Sie fanden in ruhiger Atmosphäre statt und wurden in beiden Fällen durch zwei EvaluationsmitarbeiterInnen geführt.

Die Gespräche wurden mit der Frage nach dem beruflichen Werdegang eingeleitet, hierbei lag das Interesse primär auf absolvierte Ausbildung(en) als auch auf Berufs- und Auslandserfahrungen. Um die Personen jeweils in ihren eigenen fachlichen Hintergrund einordnen zu können, werden die Informationen im Folgenden verkürzt dargestellt.

Frau Schmidt studierte zu DDR-Zeiten Diplomingenieur für Nachrichtentechnik in Russland, wobei sie diesen Beruf niemals ausübte. Sie lebte sieben Jahre in Moskau, wobei ihr

⁶² Beide KursleiterInnen waren weiblich, daher wird im Folgenden die weibliche Form gewählt.

⁶³ Ebenso moderierte sie den ersten Kurs, welcher unabhängig einer bestimmten Berufsgruppe oder Institution war.

heutiger interkultureller Bezug durch verschiedene Konstellationen (wohnte im Studentenwohnheim und im Botschaftsviertel) beeinflusst wurde. Kurze Zeit nach der Wende kam sie nach Rostock.

Ihre erste Berufstätigkeit (wirtschaftlich) verschaffte ihr erste Einblicke in die Selbstständigkeit. Aufgrund einer Zeitungsannonce geriet sie eher zufällig in den sozialen Bereich. Über die anfängliche Verwaltungstätigkeit in einem „Mädchenprojekt“ entwickelte sie in Partnerarbeit ein Konzept für eine Mädchenzuflucht. Jedoch konnte sie wegen ihrer fehlenden fachspezifischen Ausbildung das Konzept in der praktischen Ausführung nicht weiter begleiten. Da ihr das Studium der Sozialpädagogik nicht zugänglich war, entschied sie sich zu einer vierjährigen Ausbildung zur „Heilpraktischen Psychotherapeutin“.

Parallel hierzu war sie in einer Gemeinde tätig, die eine Partnerschaft nach Weißrussland unterhielt, hierbei sammelte sie weitere Erfahrungen im interkulturellen Bereich. Anschließend war sie ein Jahr im Frauenbildungsnetz MV e.V. tätig, in welchem sich die Idee selber als DozentIn tätig zu werden, entwickelte.

„Dann habe ich die erlebt und hab gedacht, das macht mir genau so viel Spaß und ich kann das auch, weil bei mir ist es eine Gabe halt. [...] Seminare gestalten, die hängen bleiben, die Spaß machen, die mit dem Leben zu tun haben. Also ich bin quasi eine Türöffnerin. Jemand der Leute sensibilisieren kann, begeistern für was, und kreativ ist und sich dafür die Methoden ausdenken kann.“ (DozentInneninterview, Schmidt, Seite 3, Zeile 22-26)

Über zahlreiche Fortbildungen lernte sie eine große Bandbreite geeigneter Methoden kennen, setzte sich aber auch mit interkulturellen Themen auseinander. Anschließend trat sie eine dreijährige Stelle als Projektleiterin an, wobei es ihre Aufgabe war, ein internationales Team anzuleiten. Innerhalb dieser intensiven Zusammenarbeit mit MigrantInnen – als KollegInnen als auch KlientInnen - konnte sie sehr wichtige Erfahrungen hinsichtlich interkultureller Kompetenzen sammeln. Die eigenen kulturellen Vorstellungen, beispielsweise hinsichtlich des bestehenden Frauenbildes, wurden als Maßstab angelegt, was sich als Irrtum erwies.

„Und wir machten Angebote für Frauen aus dem Asylbewerberhaus, die natürlich völlig anders tickten. Also das war die härteste Schule, wie wir uns da geirrt haben. Mit dem bestimmten Frauenbild, was die brauchen, was ihnen gut tut - unserem Frauenbild.“ (DozentInneninterview, Schmidt, Seite 5, Zeile 45-48)

Ab 2005 widmete sie sich einem neuen Projekt, welches entscheidend zum Schritt in die Selbstständigkeit (ab 2006) beitrug. Zum Träger Diên Hông e.V. fand sie über eine persönliche Begegnung. Sie gab im Rahmen des ersten XENOS-Projektes bei Diên Hông e.V. Semi-

nare, welche vorrangig Methodenkompetenz zum Ziel hatten, wobei die Sensibilisierung ebenso eine Rolle spielte.

Zusammengefasst kann bei der DozentIn Frau Schmidt von einer Fachlichkeit ausgegangen werden, hierzu wurden und werden theoretische Abhandlungen als auch – und das im stärkeren Maße – praktische Erfahrungen genutzt. Interkulturell verfügt sie über einen großen Erfahrungsschatz verschiedener Formen. Sie hat über Jahre selber die Erfahrung gemacht in einem fremden Land zu leben und arbeitete bereits intensiv für und mit Migranten. Als ein Spezifikum ihrer Person lässt sich ihre hohe Selbstreflexion hervorheben. Frau Schmidt gibt eine sehr genaue Einschätzung ihrer Stärken, welche sie für diese Art von Berufstätigkeit qualifiziert.

Wie auch Frau Schmidt kommt Frau Adam ursprünglich aus dem wirtschaftlichen Bereich.

Sie studierte Wirtschaftswissenschaften/ Außenwirtschaft und arbeitete einige Jahre in diesem Beruf. Nach der Wende ging sie in den Bereich der Migrations- und Reintegrationstätigkeit. Aktuell arbeitet sie bei einer gemeinnützigen Organisation im Bereich Entwicklungszusammenarbeit und Migration. Durch die Auseinandersetzung mit Fragen zur industriellen Entwicklung in Entwicklungsländern des südlichen Afrikas erlangte sie ihren Dokortitel. Sie absolvierte eine Ausbildung zur Supervision und zur Organisationsentwicklung, um sich für die Seminartätigkeit zu qualifizieren. Anfang der 90er Jahre initiierten sie bereits - in Folge von Auseinandersetzungen zwischen Migranten und der Polizei - die ersten interkulturellen Seminare für die öffentlichen Dienste (z.B. Polizei). Diese Seminartätigkeit bildet auch heute noch einen Teil ihrer Berufstätigkeit. Ihre primäre Aufgabe jedoch ist es, Migranten in den Arbeitsmarkt ihres jeweiligen Herkunftslandes zu reintegrieren. Das umfasst Training (soft skills), den Aufbau eigener Organisationen vor Ort und die Kontaktpflege zu ortsansässigen Institutionen im Ausland. Somit kam es seit Anfang der 90er Jahre häufig zu berufsbedingten Auslandsaufenthalten.

„Normalerweise zeitlich begrenzte Aufenthalte - d.h. nicht mehr als zwischen 1 und 3 Wochen in einem Land, aber recht häufig in den Ländern und in eigentlich vielen Länder. Es wechseln immer ein bisschen die Länderschwerpunkte.“ (DozentInneninterview, Adams, Seite 3, Zeile 31-33)

Zu den Zielen gehörten Anfang der 90er die südlichen Länder Afrikas, danach verstärkt die Balkanländer, Ende der 90er vorrangig der asiatische Raum bis die konfliktbelasteten Länder, zum Beispiel Afghanistan, den heutigen Schwerpunkt bilden. Es wurde zusätzlich in Erfahrung gebracht, dass Frau Adams zwei Jahre in Ägypten gelebt hat. Während dieser Zeit setzte sie sich mit der Frage, wie funktionieren internationale Beziehungen auseinander.

Zusammenfassend kann bei Frau Adams festgehalten werden, dass sie über fachliche Qualifikationen verfügt und – was sie in einer besonderen Weise auszeichnet – über eine Vielzahl an Auslandserfahrungen. Frau Adams hat ebenso wie Frau Schmidt die Erfahrung gemacht in einem fremden Land gelebt zu haben. Zusätzlich unterhält sie seit Jahren regelmäßig Kontakte zu Menschen anderer Herkunftsländer, zu welchen sie in verschiedenen Beziehungen steht (KlientInnen, NetzpartnerInnen, KollegInnen).

Im Folgenden geht es um die Aussagen der Dozentinnen, welche den Kurs „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“ direkt betreffen.

Die Teilnahme am Kurs sollte freiwillig erfolgen, da der „Erfolg“ des Einzelnen von der aktiven Beteiligung und einer offenen Atmosphäre abhängt. Wobei aber beide Dozentinnen es einräumen gelegentlich bis häufig solche Situationen vorzufinden. Beide haben einen Weg gefunden diese Personen zu beteiligen. Für Frau Adams ist die Freiwilligkeit die optimale Voraussetzung, sieht eine dienstliche Anweisung jedoch auch als Chance diese Thematik näher zu bringen. Hinsichtlich weiterer (wünschenswerter) Zugangsvoraussetzungen benennt Frau Schmidt ein bestimmtes Sprachvermögen als Voraussetzung. Der differenzierte Austausch über die eigenen Erfahrungen stellt die Basis dar. Sie stößt an ihre Grenzen, wenn das Sprachniveau zu gering ist. Insgesamt braucht der Teilnehmer jedoch keine besonderen Vorkenntnisse, lediglich eine gesunde Neugier und Aufgeschlossenheit ist wünschenswert.

Beide Dozentinnen weisen eine ähnliche Vorstellung hinsichtlich der Ziele, welche im Rahmen des Kurses möglich sind, auf. Daher distanzieren sich beide von dem Titel des Kurses. Dieser scheint ihnen in beiden Beziehungen (Ausbildung und Interkulturelle MittlerIn) zu anspruchsvoll. Diese Ziele können definitiv nicht in einem Kurs von maximal vier Tagen erreicht werden.

„Interviewerin: Empfinden Sie den Kurstitel als geeignet?“

Frau Adams: „Ich würde ihn als zu anspruchsvoll bezeichnen für die Kürze der Zeit. Das klingt so, als wenn ich hier nach 3 Tagen mit einem Titel hier rausgehe, während ich vorher nichts mache. Das halte ich dann doch für etwas übertrieben.“

(DozentInneninterview, Adams, Seite 5, Ziele 6-10)

Der Titel weckt Erwartungen, welche weit über die Möglichkeiten des Kurses hinausgehen. Frau Schmidt berichtet von negativen Effekten auf das bereits Erreichte im Kurs.

„... und ich arbeite die ganze Zeit daran, die Fülle bewusst zu machen, die Ressourcen bewusst zu machen. Und dann kippt es mir am Schluss auf die Füße nach vier Tagen erfüllter Arbeit: "Aber - hier stand doch das wir mitteln. Wie sollen wir das denn machen?"

Leute haben die ganze Zeit hier eine Erfahrung nach der anderen gemacht und fühlen sich reich. Und am Ende klappen sie so zusammen. Und das hängt an der Ausschreibung. Das frustriert mich ein Stück. Das sie sozusagen zurückkippen in einen Mangelzustand. Das hat mit zu hohen Erwartungen zu tun.“ (Dozentinneninterview, Schmidt, Seite 27, Zeile 37-4)

Jedoch kann der Kurs durchaus als erster Schritt zur Interkulturellen MittlerIn angesehen werden. Beide Dozentinnen setzen die Beschäftigung mit der eigenen Person, den eigenen kulturellen Wurzeln als auch mit den eigenen Vorurteilen an den Anfang des Prozesses. In den ersten Schritten geht es in Hinblick auf ein interkulturelles Bewusstsein um affektive Zugänge, das heißt um Konfrontation, Irritationen, um Aha-Effekte, um Empfindungen, welche über Gespräche mit den anderen Teilnehmern ihre Auseinandersetzung finden. Beide äußern eine Zielstellung, welche als niedrigschwellig gelten kann. Sensibilisierung bedeutet, nach Auffassung von Frau Schmidt, „Öffnung“. Ist es dem Kurs gelungen eine Person gegenüber dem Eigenen und dem Fremden zu öffnen, dann kann der Kurs als erfolgreich gelten.

„Sondern mein Hauptziel ist, dass Menschen sich in diesen Stunden die wir zusammen verbringen öffnen. Nur öffnen. Und dann passiert schon was, es passiert immer was. Das darf dieser kleine Schritt sein, das muss nicht das ganze Programm sein.“ (Dozentinneninterview, Schmidt, Seite 14, Zeile 22-25)

Ähnlich verhält es sich bei Frau Adams. Vom Interesse an der Thematik über die Akzeptanz interkultureller Sichtweisen ist es die Bereitschaft zum Perspektivenwechsel, welche angestrebt wird.

„Wenn sie eine andere Blickperspektive bereit sind überhaupt einzunehmen und wenn sie sich mal vorstellen könnten, sie wären jetzt in der Rolle eines Migranten, eines Zuwanderers, dann ist das schon viel.“ (Dozentinneninterview, Adams, Seite 6, Zeile 8-10)

Damit kann im Sinne beider Kursleiterinnen resümiert werden, dass der Kurs – in Anbetracht des zeitlichen Rahmens – als erfolgreich angesehen werden kann, wenn er dazu beiträgt, dass die TeilnehmerInnen zukünftig keine voreiligen Urteile fällen, sondern ein Interesse für die Hintergründe des anderen aufbringen.

Theoretische Grundkenntnisse werden ebenso vermittelt, stellen aber einen weniger relevanten Teil des Kurses dar. Frau Schmidt nennt hier klare Grenzen, auch im Hinblick auf ihre Kompetenzen. In ihrem Kurs geht es nicht um gesellschaftspolitische Inhalte und auch nicht um ein konkretes Konflikttraining. Diese Inhalte sind relevant und sollten – insbesondere das

Konflikttraining - bei einer Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn enthalten sein, jedoch (noch) nicht an dieser Stelle.

Das Verständnis beider Kursleiterinnen hinsichtlich der Rolle einer Interkulturellen MittlerIn liegt generell auf einer Ebene. Es geht darum verschiedene Kulturen jeweils für die andere zu öffnen und damit - gerade auch in Konfliktsituationen - zu schlichten.

„MittlerIn ist für mich was Aktives. Eine Fähigkeit, zwei die im Klinsch sind, also mit denen gemeinsam so zu mitteln, dass sie miteinander irgendwas finden. Oder wenigstens sich in Frieden, in Ruhe lassen.“ (Dozentinneninterview, Schmidt, Seite 10, Zeile 17-19)

„Und ich stelle mir jetzt vor, ich würde jemand sein der, wie Mittler sagt - in der Mitte oder als Vermittler steht und versucht - nehmen wir es als Dreiecksverhältnis - in diesem Dreiecksverhältnis eine Person zu sein, die konfliktlösend wirkt oder die erstmal Fragen beantwortet, damit zwischen der Herkunftskultur und der Aufnahmekultur letztendlich eine Verbindung besteht die von beiden Seiten fruchtbringend ist.“ (Dozentinneninterview, Adams, Seite 4, Zeile 34-39)

Über diese grundsätzliche Aufgabenbeschreibung hinaus geben sie weitere Merkmale, Fähigkeiten und Kompetenzen einer Interkulturellen MittlerIn an. Diese liegen zwar teilweise in verschiedenen Bereichen sind jedoch nicht als gegensätzlich auszumachen. Hierzu lassen sich beispielsweise Eigenverantwortung, Selbstreflexion, Ausdrucksfähigkeit, Perspektivenübernahmefähigkeit und Konfliktfähigkeit zählen. Es scheint, dass eine Vielzahl an Ansprüchen in die Rolle einer Interkulturellen MittlerIn projiziert wird. Eine klare Eingrenzung dieses Begriffes steht vermutlich noch aus.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung fanden – vornehmlich bei Frau Schmidt - drei(fach)spezifische Themen häufig Erwähnung und lassen auf ihr konzeptionelles Herangehen schließen. Zum einen lässt sich ihr Zugang als sehr stark ressourcenorientiert beschreiben. Die Befähigung des Einzelnen scheint ihr ein Anliegen, welche über die Erkenntnis der eigenen Ressourcen und der Wertschätzung durch andere führen kann.

„Genau, mein Erfolgsrezept. Das muss man ja auch irgendwann mal raus finden und formulieren. Also, Menschen erfreuen, indem ich sie wieder in Kontakt mit ihren Ressourcen bringe.“ (DozentInneninterview, Schmidt, Seite , Zeile)

Ebenso scheint ihre Herangehensweise stark situationsbezogen, das heißt spontane Themen als auch Probleme sind relevant. Die Kursziele orientieren sich an der Stimmung, an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen⁶⁴. Eine ähnliche Herangehensweise ist auch bei Frau A-

⁶⁴ Hierbei finden sich Parallelen zur Methode der „Themenzentrierten Interaktion“ nach Ruth Cohn aus der humanistischen Psychologie, beispielsweise im Postulat „Störungen haben Vorrang!“ (vgl. Stimmer 2000).

dams erkennbar. Damit weisen die einzelnen Kurse Abweichungen im methodischen Vorgehen als auch in den Inhalten auf - je nach Gruppe und Berufsstand.

„Natürlich ist das von Gruppe zu Gruppe auch ohnehin unterschiedlich, aber es kommt noch dazu vielleicht ein bisschen nach Berufsstand unterschiedlich.“ (Dozentinneninterview, Adams, Seite 2, Zeile 18-20)

Ein drittes Thema, welches im Werdegang von Frau Schmidt immer wieder Erwähnung fand, ist das große Interesse am methodischen Vorgehen. Wie müssen Seminare sein, damit sich die TeilnehmerInnen öffnen und angesprochen fühlen?

„Das war auch wieder die Grundlage, sich damit zu beschäftigen wie Seminare methodisch so sein müssen, dass Menschen sich angesprochen fühlen, dass sie in ihren Ressourcen bestärkt werden und nicht belehrt werden.“ (DozentInneninterview, Schmidt, Seite 7, Zeile 45-47)

In der methodischen Ausgestaltung ihrer Seminare ist es beiden wichtig ein lebendiges Arbeiten durch aktive Formen zu bieten. Beide bedienen sich einer Vielzahl an Methoden, welche einen aktuellen sowie berufsspezifischen Bezug aufweisen. Frau Schmidt nennt zum Beispiel die Verwendung von Vexierbildern oder führt zahlreiche Simulationsübungen an.

„Es kann eine Simulationsübung sein z.B., dass sie in verschiedene kulturelle Rollen schlüpfen, verschiedene Verhaltensanweisungen kriegen und sich dann begegnen und irritiert sind natürlich. Und alles merken was damit zusammenhängt. Das kann auch sein, ich verwende auch noch diese optische Täuschungen, also diese Kippbilder, Vixierbilder.“ (Dozentinneninterview, Schmidt, Seite 15, Zeile 45-49)

Frau Schmidt sieht ebenso wie Frau Adams den positiven Effekt, welcher bei persönlichen Gesprächen mit MigrantInnen eintritt. Für sie wäre es im Weiteren denkbar bestimmte Einrichtungen zu besuchen oder Gäste mit Migrationshintergrund einzuladen. Frau Adams nutzte diesen Weg in den beiden Kursen, welche sie moderierte. Der erhoffte Effekt bestätigte sich in den Ausgangsfragebögen als auch in den Telefonaussagen ihrer TeilnehmerInnen⁶⁵.

Insgesamt sind beide Dozentinnen sehr stark an praktischen Übungen, in welche die Teilnehmern persönliche Erfahrungen machen können. Mit dem folgenden Zitat bringt Frau Adam ihre Herangehensweise, welche der von Frau Schmidt ebenso entspricht, zum Ausdruck:

„Versuche sehr stark einen Methodenmix: möglichst immer von Interaktion, wieder zurückgehen - Feedback geben dazu, was habe ich daraus entnommen, auch aktive Bewegung, also auch mal ein Spiel mit einzubauen. Also eigentlich die ganze Palette von Worldcafé, Rollenspiele, Kommunikations-Bewegungsspiel, Präsentation, Pro-Contra-Diskussion, sowie-

⁶⁵ Siehe quantitative und qualitative Auswertung der beiden Polizeikurse.

so das Gespräch mit den Migranten, Fragebogeninterviews, Multiple-Choice-Fragen usw.“ (Dozentinneninterview, Adams, Seite 10, Zeile 42-47)

Beide haben sich am Konzept, Ablaufplan des Trägers im Großen und Ganzen gehalten. Der Träger räumte ihnen bereits im Vorfeld eine bestimmte Flexibilität in der Gestaltung und in den Inhalten ein, was als unbedingt notwendig in den Augen der Dozentinnen erachtet wurde. Um spontan auf die Situation reagieren zu können, braucht es Freiheit in der Ausgestaltung. „Es ist nicht so, dass ich das Programm als starren Rahmen sehe. Also da sind zwar Zeitvorgaben, aber das heißt für mich nicht, das ich nicht wechseln kann die Komplexe, wenn ich jetzt sehe, da gibt’s mehr Bedarf oder Nachfrage. Oder das heißt auch nicht, das ich nicht manches weglassen könnte, wenn es denn zeitlich nicht passt.“ (Dozentinneninterview, Adams, Seite 10, Zeile 30-33)

Des Weiteren hängt die Authentizität der Dozentin mitunter von der Identifikation mit den Inhalten und Methoden ab.

Nachhaltige Effekte konnten zu dem Zeitpunkt lediglich vermutet werden. Frau Adams geht davon aus, dass sich schlussendlich die Hälfte der TeilnehmerInnen eigeninitiativ mit dem Thema auseinandersetzen wird. Ob es dazu kommt, wird stark von den Rahmenbedingungen, welche sie in ihrem Arbeitsalltag vorfinden, abhängig. Je offener eine Institution dieser Thematik gegenüber tritt, desto eher wird sich das Thema wieder finden. Ein zweiter Einflussfaktor ist die tatsächliche Berührung mit MigrantInnen.

„Und wenn sie denn in der Zwischenzeit bestimmte Situationen gehabt hätten, wo sie versuchen konnten, mal eine andere Perspektive einzunehmen, dann könnte es auch so sein, dass sie sagen, aha- ich hatte diese Situation und da fiel mir ein, das hatten wir mal und das wollte ich jetzt anders machen.“ (Dozentinneninterview, Adams, Seite 11, Zeile 47-50)

Die Aha-Effekte liegen, ihrer Erfahrung nach, am stärksten in der Begegnung mit MigrantInnen. Es wird erkannt, dass MigrantInnen keine homogene Gruppe bilden. Auch eigene Kommunikationsgewohnheiten sind für einige Teilnehmer überraschend. Frau Schmidt benennt Aha-Effekte im Widerspruch zwischen dem persönlichen Anspruch der Toleranz und dem Erkennen eigener Vorurteile.

Anhand dieser Analyse kann resümiert werden, dass die Dozentinnen eine sehr ähnliche Auffassung hinsichtlich der Zielstellung des Kurses haben und diese mit ähnlichen Mitteln versuchen umzusetzen⁶⁶.

⁶⁶ Aufgrund dieser Erkenntnis wurde von einer vergleichenden Auswertung der Teilnehmerperspektive nach Dozentinnen abgesehen.

Empfehlungen – DozentInnen

Aus Sicht der DozentInnen ist es empfehlenswert die Bezeichnung des Kurses an den tatsächlich möglichen Zielen zu orientieren. Die Ziele sollten niedriger angesetzt werden und in der Ausschreibung transparent gemacht werden. Wie aus der Zielstellung der Kursleiterinnen erkennbar war, geht es vorrangig um Orientierung, Sensibilisierung um eine interkulturelle Öffnung. Die folgenden Vorschläge in Hinblick auf einen geeigneten Titel wurden gemacht: Frau Schmidt schlug „Interkulturelle Sensibilisierung“ vor, wobei dieser ihrer Ansicht nach nicht sonderlich verlockend sei. Frau Adams könnte sich den Titel „Interkulturelles Orientierungstraining“ vorstellen, spricht hierbei des Weiteren auch von Sensibilisierung.

Soll es jedoch um eine Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn gehen so sind erste Anregungen durch die DozentInnen gegeben worden. Eine Voraussetzung wäre ein wesentlich größerer Zeitrahmen. Frau Schmidt gibt einen Mindestzeitraum von sechs Monaten an. Ebenso stände zunächst die Konkretisierung des Begriffs „Interkulturelle MittlerIn“ und deren Aufgabenfelder an. Inhaltlich werden einige Themengebiete erwähnt, beispielsweise Konflikttraining im Sinne einer Schlichterschulung. Auch sollte die Möglichkeit praktische Erfahrungen im Vermitteln zu machen gegeben sein als auch Kontakte zu Institutionen der Migrationsarbeit zu knüpfen. Es scheint im Sinne der Dozentinnen, dass eine neue Konzeptualisierung für ein solches Ziel zu erarbeiten wäre.

Um eine Nachhaltigkeit - auch hinsichtlich eines Wissenspools – zu gewährleisten, wäre es für Frau Schmidt denkbar die Teilnehmer in kollegialer Beratung zu trainieren.

In Bezug auf eine homogene Zusammenstellung der Gruppe – in beruflicher oder ethnischer Hinsicht - sind Vor- und Nachteile auszumachen, daher kann Frau Schmidt keine der beiden Formen favorisieren. Frau Adam hingegen spricht sich für einen ähnlichen Bildungsstand der Teilnehmer aus.

Bezüglich wünschenswerter Rahmenbedingungen stand eine angemessene Räumlichkeit für Frau Schmidt an erster Stelle. Angemessen heißt, dass der Raum hell, freundlich und genügend Platz bieten sollte, um aktiv werden zu können.

Sie bringt noch einen weiteren interessanten Punkt an. Es wäre von großem Vorteil, wenn die TeilnehmerInnen für dieses Seminar vom Arbeitgeber freigestellt wären, sie die liegen gebliebene Arbeit nicht nachholen müssten. Dahinter steht die Hoffnung, dass die Teilnehmer sich besser auf den Kurs einlassen könnten.

Frau Adams ist es ein besonderes Anliegen gerade in den öffentlichen Diensten dieses Thema verstärkt anzuregen, da sie hier Nachholbedarf sieht. Wünschenswert wären hierbei

eine Regelmäßigkeit dieses Themas beispielsweise durch weiterführende Seminareinheiten oder auch die Installation eines Experten in den Institutionen, welcher das Thema „am Leben hält“.

Resümee – „Ausbildung zur Interkulturellen MittlerIn“

1. bezogen auf die Antragsstellung beziehungsweise auf das theoretische Ausgangskonzept
 - Von den sieben angestrebten Ausbildungsgruppen, fanden sechs statt⁶⁷. Der zeitliche Umfang variierte zwischen zwei und vier Tagen.
 - Allen drei inhaltlichen Schwerpunkte
 - ➔ Erwerb von Grundinformationen zu den Hauptzuwanderungsgruppen,
 - ➔ Selbstreflexion in interkulturellen Kontexten und
 - ➔ Grundlagen interkultureller Kommunikation waren in den Kursen enthalten. Auf die Selbstreflexion wurde der Fokus am stärksten gelegt.
 - Dem Grundgedanken, die TeilnehmerInnen als kompetente MultiplikatorInnen zu befähigen, konnte teilweise entsprochen werden. Der Gedanke, als AnsprechpartnerInnen für KollegInnen in interkulturellen Situationen zu fungieren, war bei den ARGE-MitarbeiterInnen am stärksten ausgeprägt.
 - Versuche, regelmäßige Austauschtreffen stattfinden zu lassen, so etwa durch Koordination des Hanse-Jobcenter oder anderer Institutionen, wurden unternommen. Nach Projektende wurde und wird das Konzept in anderen Projekten eingebracht.
 - Vertiefende Qualifikationen zu speziellen Fragen auch über Projektende wurden bis zum aktuellen Zeitpunkt (Mitte Dezember) nicht umgesetzt.
 - Inwieweit der Titel „Interkulturelle MittlerIn“ zu einem Ehrenamt geworden ist und sich als Marke unter institutionellen Akteuren etabliert hat, kann nicht beurteilt werden.

- 2.) bezogen auf die TeilnehmerInnen-Perspektiven und DozentInnen – Perspektiven
 - Der Kurstitel – Ausbildung – ist innerhalb des Zeitrahmens unrealistisch und weckt falsche Hoffnungen.
 - Unterschiedliche Gruppen setzen unterschiedliche Prioritäten hinsichtlich der verfolgten Ziele, wobei kognitive und verhaltensorientierte Ziele am höchsten und affektive Ziele am niedrigsten benannt wurden.

⁶⁷ Dieser Umstand hängt maßgeblich mit der internen Umstrukturierung des Trägers zusammen.

- Trotz teilweise abweichender Ziele und Erwartungen, überzeugte der Kurs.
- Die Motivation liegt zumeist im beruflichen Interesse, wobei das persönliche ähnlich hoch ist.
- Sehr hohe Zufriedenheit mit der Umsetzung des Kurses (inhaltlich, methodisch und strukturell)⁶⁸. Methodenvielfalt wurde von allen Gruppen sehr positiv bewertet.
- Hierbei ist die Arbeit der Dozentinnen ausschlaggebend. Methodenvielfalt und Erfahrungsaustausch sind hierbei Schlagworte als auch situationsbezogen, ressourcenorientiert und niedrighschwellig in den Zielen.⁶⁹
- In fast allen Gruppen gab es vereinzelt Personen, welche selber ähnliche Schulungen durchführen möchten, daher Interesse am Erlernen der (Selbstreflexions)Methoden ankündigten. Dieses Interesse fand sich am stärksten bei den Studierenden.
- Regionale Institutionen (persönlich) kennen zu lernen, wurde von allen Gruppen geäußert, aber nur teilweise entsprochen.
- Persönlicher Kontakt – so denn dieser hergestellt wurde - zu den geladenen MigrantInnen galt als sehr effektiv.
- Alle Gruppen stellen einen weiteren Bedarf fest und sehen diesen auch bei weiteren Berufsgruppen, zum Beispiel LehrerInnen.

4.) bezogen auf die Trägerperspektive

(resümierend aus dem abschließenden Trägerinterview)

- Insgesamt zufrieden mit dem Ablauf des gesamten Kurses.
- Hervorgehoben wird gute Kooperationsarbeit mit den DozentInnen sowie eine ausgesprochene Zufriedenheit mit der Umsetzung des Konzepts seitens der DozentInnen.
- Als besonders wichtig wurde das für die Kurse arrangierte Treffen mit MigrantInnen erachtet, da authentische Eindrücke und Informationen unmittelbar ausgetauscht werden konnten.
- Bei den Behörden wurde eine stellenweise Verbesserung des Bildes von MigrantInnen vermutet, insbesondere durch das Verständnis der Bedeutung von (mangelnden) Sprachkenntnissen.

⁶⁸ Beide DozentInnen wurden innerhalb der Telefoninterviews häufig positiv hervorgehoben.

⁶⁹ Bezüglich konkreter Ausführungen sei auf die Perspektive der Dozentinnen verwiesen.

- Umgekehrt, bei den MigrantInnen sei das Verständnis für die Handlungsweisen in den Behörden etwas gewachsen.
- Ebenfalls bedeutsam und positiv rückgemeldet wurden Sensibilisierungsmethoden in Allgemeinen.
- Es wird eine eigene Entwicklung basierend auf den Erfahrungen der Projektleitung der Maßnahme festgestellt und geschätzt.
- Hierbei wurde die wissenschaftliche Begleitung als besonders hilfreich hervorgehoben.
- Gewünscht wurde eine Vermeidung vom Wissens- und Erfahrungsverlust für die weiteren Maßnahmen sowie eine, auf den Ergebnissen der Vorgänger aufbauende Kontinuität in der Integrationsarbeit.

Empfehlungen

- Den Kurstitel dem Ziel entsprechend formulieren (Vorschlag: „Interkulturelle Sensibilisierung“). Ziel, Inhalte etc. in den Ausschreibungen transparent machen.
oder
- Kurskonzept dem Titel anpassen⁷⁰.
- Nach Möglichkeit die Zielstellungen (eventuell anhand der Zielkategorien) sowie den Wissensstand vor dem Kurs in Erfahrung bringen.
- Bei Gruppen, welche relativ wenig Vorwissen haben, bietet sich anfangs die Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur und den eigenen Vorurteilen an.
- Insbesondere bei affektiven Kursinhalten (Sensibilisierung, eigene Vorurteile) sollte die Gruppengröße sich auf maximal zehn Personen beschränken.
- Regionale Institutionen vorstellen und im Idealfall direkte Kontakte herstellen.
- Methodenvielfalt ist empfehlenswert.
- Eventuell Kurs für methodisches Training anbieten oder als Kursteilgebiet integrieren (Vorschlag: „Methoden der interkulturellen Sensibilisierung“).
- Weitere Wissenvermittlung wird gewünscht bezüglich einzelner Kulturen im Allgemeinen als auch aus berufsspezifischer Sichtweise.
- Das Wissen anhand (berufszugewandter) Fallbeispiele anwenden.

⁷⁰ Hierauf wird nicht weiter eingegangen. Zur interkulturellen MittlerInnen-Ausbildung bedarf es eines neuen Konzeptes, welchem eine Definition der Mittlerfunktion vorangehen sollte.

- Wissen (und Anwendung) zu Deeskalationstrainings, Konfliktmanagement und Kommunikationsstrategien
- „Strategien zur interkulturellen Öffnung im Arbeitsalltag“, „ausgewählte Kulturen, z.B. Religionen, kulturelle Standards und Werte u. ä.“ und „Hauptzuwanderungsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern“ intensiver in den Kurs einbauen.
- Insbesondere empfehlen sich weiterhin interaktiv gestaltete Kontaktarrangements mit Menschen mit Migrationshintergrund.
- Der entstandene Wissenspool sollte weiterhin begleitet werden. Dazu würden sich verschiedene Möglichkeiten anbieten: Internetforum, Training kollegialer Beratung oder regelmäßige Treffen initiieren.

4.4. Evaluation der „Gemeinwesenorientierten praktischen Gesellschaftskunde am Wohnort“

Kursbeschreibung: „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“ - Trägerperspektive

Als Zielgruppe dieses Qualifizierungskurses wurden (ältere) MigrantInnen mit geringer Vermittlungschance angegeben. Geplant waren **fünf Gruppen** mit jeweils durchschnittlich zehn TeilnehmerInnen. Die kleine Gruppengröße wurde hinsichtlich der Spezifik der Zielgruppe bewusst gewählt. Diese sollten innerhalb der Region des **Mittleren Mecklenburgs** wie folgt verteilt werden: drei Gruppen in der Hansestadt Rostock, eine im Landkreis Güstrow und eine weitere im Landkreis Bad Doberan. Der **zeitliche Umfang** der Maßnahme wurde insgesamt für zwei Monate geplant, wobei pro Monat 20 Ausbildungstage mit jeweils 4 Stunden absolviert werden sollten. Die **TeilnehmerInnen-Gewinnung** sollte teilweise direkt durch bereits bestehende Kontakte zu von Dien hong zu MigrantInnen erfolgen, als auch durch Kooperation mit den ARGEn..

Strukturell bestand die Maßnahme aus **zwei Modulen** (jeweils einen Monat):

1. Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort
2. Praktikum (betrieblich oder zivilgesellschaftlich) .

Das **erste Modul** setzt sich des Weiteren aus Exkursionen (z.B. historischer Spaziergang in Rostock, Besuch einer Bürgerschaftssitzung) und Wissensvermittlung (z.B. Geschichte Deutschlands, Heimatgefühl und Fremdheit) zusammen.

Im **zweiten Modul** folgt „ *ein soziales Praktikum, in dem Sie Ihre Fähigkeiten, Ihr Wissen und Ihre Talente aktiv nutzen und vielleicht auch neue Talente in sich entdecken können.* “ (dem Flyer entnommen)

Als **Zielstellung** wird die Aktivierung von **zivilgesellschaftlichem Engagement** im Gemeinwesen angegeben. Hintergrund ist die Annahme, dass auch Zugewanderte, welche die Eingangsbedingungen für eine fachsprachliche und berufsbezogene Qualifizierung (1. Qualifizierungsmaßnahme) nicht erfüllten, für bürgerschaftliches und zivilgesellschaftliches Engagement im Gemeinwesen nichtsdestoweniger aktiviert werden könnten und sollten.

Neben dem relativ abstrakten Ziel aus der Projektbeschreibung konnten dem Flyer **Teilziele** entnommen werden, welche hier als Fragen Interesse wecken sollten:

„Möchten Sie auch

- *das gesellschaftliche Leben in Deutschland und Rostock besser verstehen und kennen lernen?*
- *mehr Kontakt mit Deutschen haben?*
- *die deutsche Alltagssprache besser sprechen lernen?*
- *sich nützlich machen, Menschen helfen und das Leben in Rostock mitgestalten?*
- *eine Chance bekommen, Ihr Wissen, Ihre Fähigkeiten, Ihre Erfahrungen und Talente auch außerhalb einer beruflichen Tätigkeit zu nutzen?*
- *Vereine oder Firmen kennen lernen, in denen Sie mithelfen können?*“

Die Maßnahme wurde **in Zusammenarbeit mit der ARGE** durchgeführt. Bei Zustimmung der ARGE wurden die Kosten zur Grundsicherung weiterhin gezahlt und den TeilnehmerInnen wurden während dieser Zeit keine anderen Angebote seitens der ARGE unterbreitet.

Als ein übergeordnetes Ziel, auch für schwervermittelbare arbeitssuchende MigrantInnen, sei immer die Findung erwerbstätiger Arbeit im Auge zu behalten – so die Aussage der Projektleiter, die sich aus dem Trägerinterview ableitet. Die Kursreihe „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“ verfolge dabei zwei grundlegende Absichten: zum einen solle in ihrem theoretischen Modul durch die Vermittlung des Deutschen Demokratieverständnisses bei MigrantInnen mehr Souveränität bezüglich der gesellschaftlichen Abläufe gefördert werden. In dem zweiten sozial-praktischen Modul sollen Perspektiven für (ehrenamtliches) Engagement eröffnet werden, womit das Gefühl, Teil des Gemeinwesens zu sein wie auch der Motivationserhalt unterstützt würden.

Indirekt sehen Frau Schneider und Herr Lagnaoui darin auch eine Chancenerweiterung für die MigrantInnen auf der Arbeitssuche, da man sich selbstsicherer in der Gesellschaft bewege, Engagement zeigen und ein Netzwerk von Bekanntschaften aufbauen könne. Vor allem würden aber Möglichkeiten zur aktiven Partizipation und Kontakten mit der deutschen Bevölkerung aufgezeigt werden.

In der realen Umsetzung fanden zusammengefasst sechs Kurse statt. Davon vier in Rostock, welche im zeitlichen Umfang, in der Teilnehmerzahl etc. auch der Projektplanung entsprachen. Entgegen dieser jedoch konnte kein Kurs im Landkreis Bad Doberan initiiert werden, dafür zwei Kurse in Güstrow. Diese Kurse werden im Folgenden aus verschiedenen Gründen gesondert ausgewertet. Die Qualifizierungsmaßnahmen in Güstrow fanden im Rahmen einer bereits bestehenden gemeinsam betriebenen Maßnahme (am BiLSE- Institut für Bildung und Forschung in Güstrow) statt. Daher kann von einem gesonderten Zugang der TeilnehmerInnen ausgegangen werden. Innerhalb dieser Maßnahme war ein Praktikum bereits vorhanden und wurde in diesem Rahmen absolviert. In Kooperation mit dem besagten Institut wurde das erste Modul auf zwei Wochen verkürzt. Diese zwei Wochen fanden nicht zusammenhängend statt, mehrere Wochen lagen zwischen ihnen. Somit kann der strukturelle Kursaufbau nicht mehr direkt mit dem der anderen Kurse verglichen werden. Die beiden Kurse wurden ebenso nicht von der DozentIn durchgeführt, welche alle vier Kurse in Rostock begleitet hatte⁷¹. Somit weisen die Kurse in Güstrow erhebliche Unterschiede zu denen in Rostock auf und werden einzeln betrachtet.

Die „Gemeinwesenorientierte Gesellschaftskunde am Wohnort“ wurde in einem Zeitraum vom 1. April bis 19. September 2008 insgesamt 71 TeilnehmerInnen in 6 Kursen – 4 davon in Rostock und 2 in Güstrow – vermittelt.

Ihre Auswertung beruht auf Daten welche aus zwei Quellen bezogen wurden: die Ergebnisse schriftlicher Befragung einerseits und andererseits aus den Gruppeninterviews, die mit jeweils 5 TeilnehmerInnen aus den Kursen in Rostock und in Güstrow geführt wurden⁷².

Die schriftliche postalische Befragung wandte sich an 58 von 71 TeilnehmerInnen, in 12 Fällen lagen keine oder keine gültigen Anschriften vor.

Die zum Zeitpunkt der Auswertung⁷³ vorliegenden 23 Rückmeldungen (Rückmeldequote von 37,9%) setzen sich aus Fragebögen von 22 Befragten aus den Kursen die in Rostock statt gefunden hatten und 1 Befragten aus Güstrow. Aufgrund dieser ungleichen Verteilung und

⁷¹ Weitere Einzelheiten über Einätze der Dozierenden sind für Güstrow nicht bekannt.

⁷² Die Interviewten Gruppen können im Sinne einer Zufallsstichprobe mit Teilnehmende aus allen Kursen betrachtet werden.

⁷³ Drei Monate nach der Anschreibung aller Teilnehmenden

der Tatsache einiger unterschiedlicher Modalitäten sowohl in der Organisation, als auch in der Durchführung der Kurse in den beiden Städten⁷⁴, sahen wir uns veranlasst Rostocker und Güstrower Kurse gesondert auszuwerten.

Auswertung der Rostocker Kurse

Perspektive der TeilnehmerInnen - quantitative und qualitative Auswertung

In diesen 4 Gemeinwesen-Kursen kamen 51 Teilnehmende aus vermutlich 9 Herkunftsländern⁷⁵ zusammen, davon 37 Frauen und 13 Männer.

Daten über die Altersstruktur der Kurse liegen uns an dieser Stelle nicht vor.

Hiervon konnten 47 TeilnehmerInnen angeschrieben werden, während 22 davon einen ausgefüllten Fragebogen an uns zurücksandten. Es wird daraus eine Rückmeldequote von 46,8% errechnet, die zugleich 44% aller Teilnehmenden aus diesen Kursen beinhaltet.

Aus der Befragung entstand ein folgendes Datenbild:

Bezogen auf die Herkunftsländer der 22 Befragten ergibt sich eine Zusammensetzung aus 7 Nationalitäten. Die meisten Befragten kamen aus Russland (40,9%), gefolgt von Weißrussland (18,2%) und der Ukraine (13,6%). Jeweils 9,1% der Befragten hatten ihr Ursprungsland in Kasachstan und Vietnam und jeweils 4,5% in Kirgistan und Togo (Abb.11)

	Herkunftsland	Häufigkeit	Prozent
Gültig	Russland	9	40,9
	Weißrussland	4	18,2
	Kasachstan	2	9,1
	Kirgistan	1	4,5
	Ukraine	3	13,6
	Vietnam	2	9,1
	Togo	1	4,5
	Gesamt		22

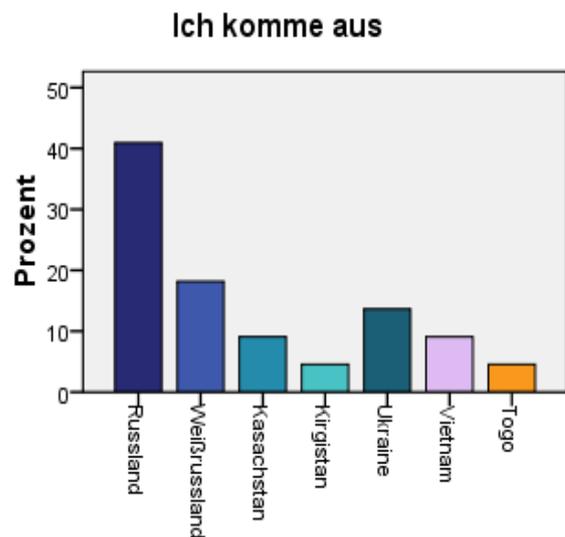


Abb.11: Zusammensetzung der Befragten nach Herkunftsländer

⁷⁴ Verweis auf Kursbeschreibung: „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“

⁷⁵ Aus einem der Kurse liegen nur teilweise Daten bezüglich der Herkunftsländer vor

Während unter den befragten Personen 40,9% männlich und 59,1% weiblich waren, entsprach die Rückantwortquote nach Geschlechtern gemessen 35,1% aller kursteilnehmenden Frauen und 69,2% der Männer, was fast doppelt so viel ist wie der Frauen. Wörtlich: während auf die Anfrage etwas mehr als jede dritte Frau aus dem Kurs antwortete, waren das bei den Männern etwas mehr als 2 von 3 Männern.

Die Altersspanne der Befragten erstreckt sich von 22 bis 56 Jahren mit einem Durchschnittsalter von 37,6 Jahren. Dabei bildet die Altersgruppe der 29-39-Jährigen mit 45,4% fast die Hälfte des Kurses, während 36% der Befragten älter als 40 und 18,2% der Befragten jünger als 29 waren.

Auf die Frage „Mein Beruf ist Das habe ich gelernt.“, benennen 19 Personen ein eigenes Berufsbild, woraus sich schließen lässt, dass 86,4% der Befragten eine (im Heimatland) abgeschlossene Berufsausbildung haben. (Abb. 12)

Die angegebenen Berufe decken ein Spektrum von Gabelstapel- und Kraftfahrer über das Handwerk (Tischler, Kfz-Mechaniker, Schneiderin, Näherin), Pflegeberufe (Krankenschwester), pädagogischen Berufe (Erzieherin, Musikpädagogin, LehrerInnen und FachlehrerInnen), der Programmierer und Software-Entwickler bis hinzu Kfz-Ingenieur und Zahnärztin ab. 3 Personen weisen sich als ohne Berufsausbildung bzw. „mit mittleren Reife“⁷⁶ oder „Hausfrau“ aus.

Ein scheinbar unlösbares Problem für die MigrantInnen wie auch für die deutschen Arbeitsagenturen ergibt sich aus der reduzierten Übertragbarkeit der Berufsabschlüsse bzw. dem Mangel ihrer Anerkennung in Deutschland. Um den benötigten Bildungsgutschein für ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen zu bekommen, sind mehrere Hürden der hiesigen gesetzlichen Auflagen zu bewältigen, wofür sich jedoch unter anderem, das ausreichende Kennen der deutschen Sprache in Wort und Schrift als unabdingbar herausstellt:

„Ich bin in Ingenieur für, äh, Ökologie in Russland und in Deutschland das ist verschiedene Bedeutung. Und ich kann nicht Möglichkeit für mein Beruf Arbeit suchen. Ich muss suchen, was muss ich, was kann ich machen in Deutschland.“ (Gruppeninterview HRO, P5, S.3, Zeile 134 – 137)

⁷⁶ An dieser Stelle wurde im Sinne der Übersichtlichkeit auf den Verweis des jeweiligen Code der zitierten Person verzichtet.

„Schutz und Sicherheit. Ich habe ein Platz gefunden. Und Chefin hat gesagt, ja alles okay, nur wir warten auf was Jobcenter, wenn du gut schreiben gelernt. Okay, ich besuche Jobcenter. Ja alles okay. Dann mich haben gesagt, nee du musst zuerst psychologische Test machen. Meine Platz weg.“ (Gruppeninterview HRO, P5, S. 9, Zeile 431 – 434)

Eine weitere Schwierigkeit wird in der spezifischen Namensschreibweise der verschiedenen Herkunftsländer erkannt bzw., viel mehr in der Unbeholfenheit der Behörden bezüglich deren Gebrauchs.

„Name tauschen weil er [der Ehemann] ist .. andere Name weil. Und er sagt, nein ich will nicht, das alles so viele.. Und bei uns verschiedene Name. Bei mir Andrejewna⁷⁷ wenn mein Mann Andrejew, bei Eltern Andrejev. Eine Familie aber Name verschieden.“ (Gruppeninterview HRO, P3, S.20, Zeile 967 – 975)

Ihren aktuellen Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Befragung beschreiben die Teilnehmenden folgenderweise: Während je 1 von 22 TeilnehmerInnen geringfügig oder in einem 1-Euro-Job beschäftigt waren (jeweils 4,5%), waren 4 Personen (18,2%) in einer ehrenamtlichen Tätigkeit engagiert. 2 Personen befanden sich gerade in einem Integrationskurs, während 1 Person angab, sich in einem Praktikum zu befinden⁷⁸.

Mehr als die Hälfte der Befragten Personen (genau 59,1%) bezeichnen sich als arbeitslos, jedoch in Anbetracht dessen, dass sich auch in übrigen Fällen um keine festen bzw. vergüteten Einstellungen handelt, kann man für den Kurs von einer nahezu 100-prozentigen Arbeitslosenquote ausgehen. (Abb. 12)

⁷⁷ Namen zum Schutz der Anonymität der Personen geändert

⁷⁸ Es wurde nicht näher erläutert, ob es sich hierbei um ein durch den Kurs vermitteltes Praktikum handelt

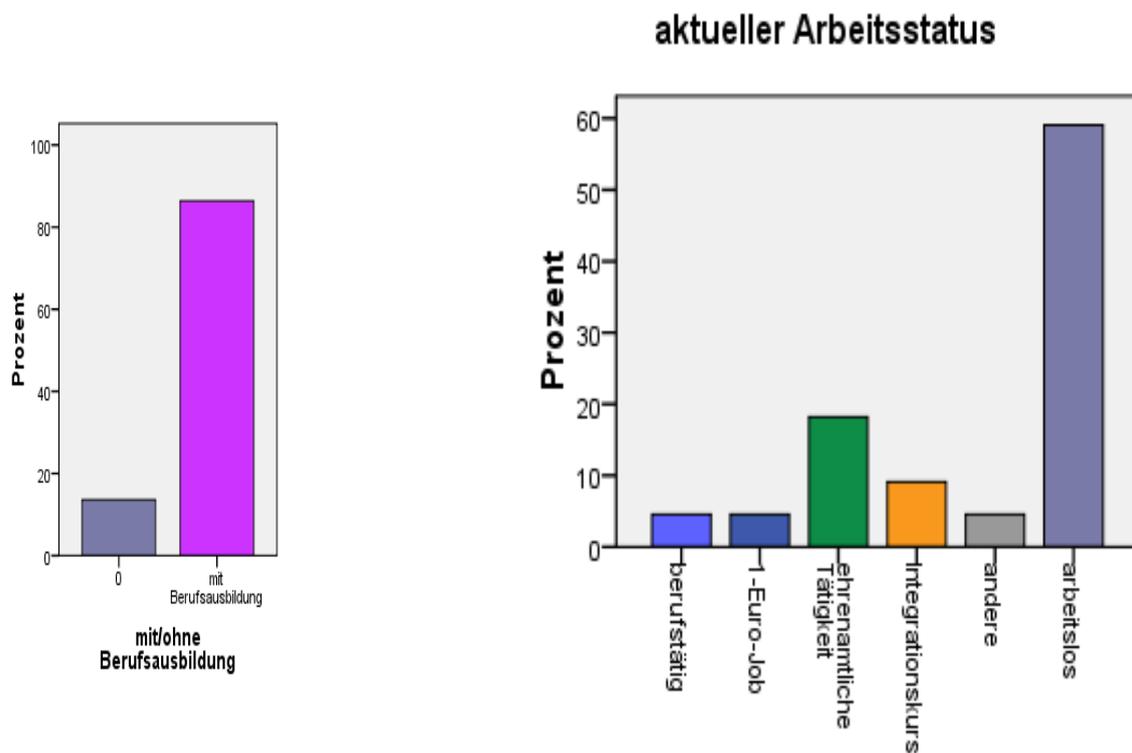


Abb. 12: Zusammensetzung der Befragten hinsichtlich ihres Berufsausbildungsstatus und der aktuellen Erwerbstätigkeit

Um Motivation zur Kursteilnahme zu erfragen, standen den Befragten im Fragebogen folgende Optionen zu Verfügung, wobei Mehrfachnennungen möglich waren:

„Ich habe den Kurs gemacht,

- Weil mich die Themen interessiert haben.
- Weil ich hoffe eine Arbeit zu finden.
- Weil die ARGE es mir geraten hat.
- Weil ich besser deutsch sprechen wollte.
- Weil ich nicht so viel zu Hause sein wollte.
- Weil ich ehrenamtlich tätig sein wollte.
- Weil ich Menschen treffen wollte.
- Weil.....⁷⁹

Eine graphische Darstellung der Ausprägung der Antwortkategorien ist in der Abbildung 13 skizziert.

⁷⁹ optional zur ergänzenden Beantwortung frei gelassen.

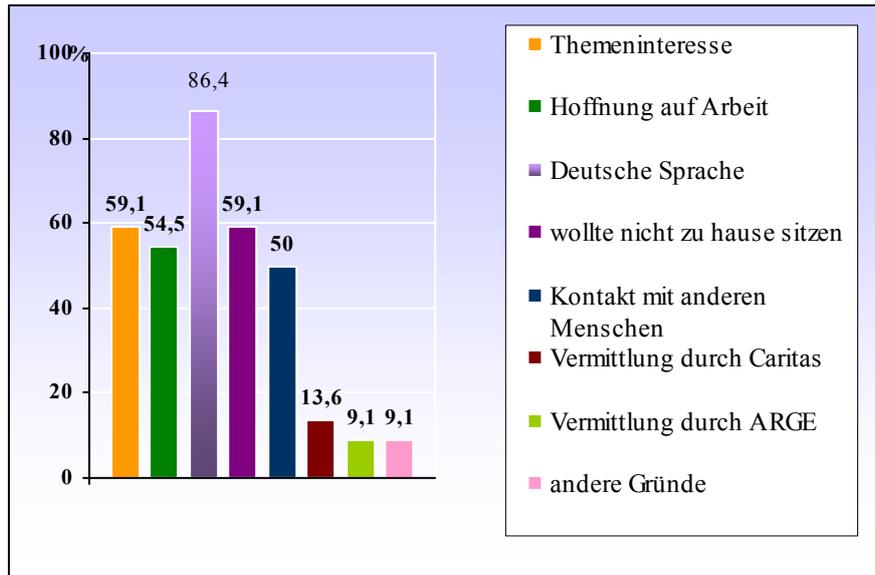


Abb. 13: Ausprägung der Antwortkategorien hinsichtlich der Motivation zur Kursteilnahme

Somit steht an erster Stelle (bei 86,4% der Befragten) der Beweggrund deutsche Sprache zu erlernen bzw. zu verbessern, gefolgt vom Themeninteresse und dem Bedürfnis, nicht untätig zuhause zu sitzen (jeweils 59,1% der Befragten). Dicht dahinter steht das Motiv der Hoffnung auf bessere Arbeitsvermittlungschancen durch den Kurs (54,5%). 50% der Befragten suchten durch den Kurs Kontakte zu anderen Menschen, 13% waren auf das Anraten der Deutschen Caritas und 9,1% infolge einer Vermittlung durch die ARGE gekommen. Lediglich 1 Person kreuzte die Option „...weil ich ehrenamtlich arbeiten möchte (auch ohne Geld)“ an (4,5%).

Unter „andere Gründe“ wurden die wenigen ergänzenden Nennungen (bei 2 von 22 Personen) zusammengefasst, 1 mal der Hinweis auf die renommierte Dozentin und 1 mal der Anreiz durch Wissenszugewinn durch den Kurs im Allgemeinen.

Es ist auf eine hohe persönlich begründete (intrinsische) Motivation bei den TeilnehmerInnen zu schließen.

Ein vergleichbares Bild lieferten auch die Aussagen der interviewten Personen. Während das Erlernen und Gebrauch der „richtigen“ deutschen Sprache als primäres Motiv betont und meistens auch als Türöffner in die Gesellschaft, vor allem in die Arbeitswelt verstanden wird, wünscht man sich im Allgemeinen mehr Kontakte und Handlungsfelder im neuen Heimatland.

Jedoch ist die stellenweise vorsichtig ausgedrückte Hoffnung, eventuell dadurch einen Job zu finden als allgegenwärtiges Leitmotiv nicht zu überhören.

„Also, ich finde das wenn man nicht alleine zu Hause rum sitzt, dann kann andere Leute kennen lernen. Vielleicht das irgendwo man trifft, wo man weiterhilft einen Job suchen oder irgend was. Neue Maßnahme oder irgendwas weiter.. Ja.“ (Gruppeninterview HRO, P1, S.3, Zeile 107 – 110)

Auch eine Angst vor geistiger Verkümmern wurde von MigrantInnen preisgegeben:

„Ja, wann ich , wann nicht nur ich, verschiedene Personenallein zu Hause bleiben. Die abbauen. Und wenn ich verschiedene Projekte besuche, ich kann lernen verschiedene Interesse, Personen, verschiedene..“ (Gruppeninterview HRO, P5, S.3, Zeile 126 – 130)

Die erfolgreiche Zusammenarbeit des Trägers mit der ARGE in der Aquis von KursteilnehmerInnen wird weniger aus den beantworteten Fragebögen, als aus den Aussagen der Interviewten sichtbar. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass die Bezeichnung ARGE (wie sie im Fragebogen erscheint) eher geringen Gebrauch bei den MigrantInnen findet und für diese Behörde umgangssprachlich durch den Begriff „Börse“⁸⁰ ersetzt wird:

„Ähm, die Frau K. im Börseinstitut hat uns, hat bei uns angerufen und sie uns bescheid gesagt, ob wir teilnehmen können. Und ich hab gefragt, ob das sich lohnt. Dann hat sie gesagt, ja, das ist interessant. Und dann habe ich mitgemacht.“ (Gruppeninterview, P1, S.1, Zeile 6 – 8)

Anders als aus der Fragebogenauswertung ersichtlich, berichten alle 5 Interviewten, durch die ARGE telefonisch oder schriftlich über das Angebot informiert worden zu sein.

Eine von Befragten mehrfach ausgedrückte Bedingung für ihre Teilnahme wurde durch die Fahrtkostenerstattung gewährleistet.

Die Zufriedenheit und subjektive Einschätzung von Brauchbarkeit des Kurses für die Teilnehmenden nach seiner Beendigung wurden sowohl im Fragebogen als auch im Interview differenziert in Zufriedenheit mit behandelten Themen, Exkursionen, im Kurs absolvierten Praktika und der Arbeit der DozentIn abgefragt. Ebenfalls fragten wir abschließend nach einer Bewertung des Kurses insgesamt.

Auf einer Skala von 0 bis 6, bei 0 für „sehr schlecht“, 3 für „teils teils“ und 6 für „sehr gut“, konnten die Teilnehmenden zunächst ihre Einschätzung auf die Frage „Die Themen über die wir gesprochen haben, fand ich..“ abgeben. Es kam zu folgenden Werteverteilung:

⁸⁰ auch „Jobbörse“ und „Börseinstitut“

Wertung	0 bis 1	1,5 bis 2	2,5 bis 3	3,5 bis 4	4,5 bis 5	5,5 bis 6
Anzahl Personen	0	0	3	3	8	8

Die Durchschnittswertung für die im Kurs behandelten Themen liegt bei den Befragten daher bei 4,8 von maximal 6 Punkten, woraus schlussfolgernd abgeleitet werden kann, dass die Zufriedenheit der Teilnehmenden hinsichtlich der Themen bei 80% liegt.

Während in den Fragebögen ergänzend Themen über politisch und wirtschaftliche Zusammenhänge hervorgehoben wurden, äußern sich die im Gruppeninterview befragten Personen insbesondere beeindruckt über Themen, die Rostocks Geschichte behandelten. Als hilfreich wurde auch das Arbeiten mit Zahlen bzw. mit dem PC erachtet. Jedoch wurden auch Inhalte genannt, die als schwieriges Thema (zum Beispiel „Sterbehilfe“) in Erinnerung blieben.

Auf die Frage „Die Exkursionen, die wir gemacht haben, fand ich..“ verteilten sich die Bewertungen gemäß folgender Tabelle.

Wertung	0 bis 1	1,5 bis 2	2,5 bis 3	3,5 bis 4	4,5 bis 5	5,5 bis 6
Anzahl Personen	0	0	2	1	4	15

Der Durchschnittswert in der Bewertung der Exkursionen liegt bei 5,3 und somit die geschätzte Zufriedenheit mit den Exkursionen bei 88,3%.

Im Interview äußerten MigrantInnen ebenfalls eine große Freude über die Möglichkeit, Rostock besser kennen zu lernen, konnten mehrere der besichtigten Orte positiv benennen und bekannten sich überrascht über einige Institutionen, die ihnen in Deutschland ohne großen Umstand zugänglich sind:

„Ja es war interessant, die Gemeinde zu besuchen, Verein kennen und so. Wir waren bei die jüdische Gemeinde zum Beispiel, wo ich das gar nicht wusste, dass das gibt oder wo das gibt. Da waren wir einmal bei den Moscheen, war auch interessant, trotz das ich Moslem bin, ich war noch nie drin. Ich hab noch nie gesehen, nee. Was ich gehört habe, das kannte ich schon. Aber die Moschee im allgemein, wo die liegt und was da drin gibt und so, das habe ich neu kennen gelernt. Ja dann waren wir im Bürgerhaus, da haben wir auch drinnen geguckt,

was da alles gibt, was da zusammen mit den Kinder gemacht und so weiter.“ (Gruppeninterview HRO, P1, S.2, Zeile 98 – 104)

„Bei uns gefährlich, wenn man neben Rathaus kommt, dass äh Wachmänner und so, die stehen mit Kalaschnikow. Da darf keiner rein. .Da machst du dich .. verdächtig.“ (Gruppeninterview HRO, P.1, S.15, Zeile 696 – 697)

Eine Bewertung von Praktika konnte von nur 15 Personen vorgenommen werden, da 7 TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Befragung noch kein Praktikum absolviert hatten. Auf die Frage „Das Praktikum, das ich gemacht habe oder mache, fand ich..“ antworteten 15 TeilnehmerInnen folgendermaßen:

Wertung	0 bis 1	1,5 bis 2	2,5 bis 3	3,5 bis 4	4,5 bis 5	5,5 bis 6
Anzahl Personen	1	1	2	1	3	7

Der bei 4,5 der Gesamtwertung liegende Durchschnittswert verteilt sich in diesem Fall über eine Spannweite von 5,5 Punkten , was betont, dass die für den gegebenen Fall in sehr hohem Bereich liegende Zufriedenheit von 46,7% der Teilnehmenden der sehr niedrigen Zufriedenheit von 26,7% der Teilnehmenden gegenüber steht, während weitere 26,7% der Befragten mit ihrem Praktikum mittel bis relativ hoch zufrieden waren.

Alle 5 interviewte TeilnehmerInnen waren mit ihren Praktikumstellen sehr zufrieden, berichteten jedoch auch von Bekannten aus dem Kurs, bei welchen es nicht so gut lief.

Dabei ist al ein begünstigender Faktor zu beachten, dass sie sich den bevorzugten Betrieb aus dem angebotenen Pool an Praktikumsbetrieben selbst aussuchen und beratende Hilfestellung seitens der Dozentin in Anspruch nehmen konnten.

Die wahrgenommene eigene Nützlichkeit und Leistungsfähigkeit bei den positiv bewerteten Praktika erzeugten stellenweise wahre Glücksgefühle, was den besonderen Stellenwert diesen Moduls hervorhebt:

„Und meine Arbeit in diesem Praktikum, ich habe gearbeitet wie richtige Arbeit. In Projekt, Praktikum. Auch war für mich wie Urlaub. Zum Beispiel.“ (Gruppeninterview HRO, P2, S.3, Zeile 145 – 146)

Gleichzeitig tritt in ihren Berichten auch eine Unverständnis, das Praktikum bei beidseitiger Zufriedenheit, des Praktikanten wie auch des Betriebes, nicht verlängern zu können oder auch angedeutete Enttäuschung der Hoffnung vom Betrieb übernommen zu werden, hervor. Von allen Befragten wurde ein Bedauern über die kurze Praktikumszeit geäußert.

„Und aber ich, ich hab bei mir war ein Wunsch alles fleißig machen, was sie sagen. So etwas helfen. Aber ich denke war gut für kennen lernen für mich und für diese Firma. Wenn zum Beispiel ich bleiben nur für 6 Monate, ja dann sie kennen mich schon und sie können sagen, ja du kannst so machen, so... Aber ich meine wenn das vergleichen, diese Praktikum, ja vielleicht tut ich kann Arbeit bekommen.“ (Gruppeninterview HRO, P3, S.22 ,Zeile 1053 – 1063)

Sehr positiv wurde der Einsatz in den Betrieben erwähnt hinsichtlich der Kontakte mit den MitarbeiterInnen und KlientInnen. Einige der Befragten werden noch gelegentlich ankontaktiert. Insbesondere geschätzt wurde die Chance, den Gebrauch der deutschen Alltagssprache hören und verbessern zu können.

Zusammenfassend ist über das sozial-praktische Modul zu schließen, dass es bei den Teilnehmenden gemischte Gefühle weckte. Während es einerseits als eine wertvolle und wertschätzende Zeit in der Gesellschaft wahrgenommen wurde, so konnte das Praktikum allein die von den Befragten erhoffte Arbeitschancenperspektive unmittelbar nach dem Kurs, nicht verbessern.

Das hohe Engagement der Dozentin wird von den Rostocker TeilnehmerInnen mehrfach gewürdigt. Hervorgehoben werden Eigenschaften wie „geduldig“, „verständnisvoll“, „ruhig“, jedoch waren die Teilnehmenden auch von ihrem abwechslungsreichern, interaktiven methodischen Können beeindruckt.

Aus der schriftlichen Befragung nach der Zufriedenheit mit der Arbeit der DozentIn kam es zu folgenden Ergebnissen:

Wertung	0 bis 1	1,5 bis 2	2,5 bis 3	3,5 bis 4	4,5 bis 5	5,5 bis 6
Anzahl Personen	0	0	1	2	4	15

Der daraus errechnete Durchschnittswert von 5,3 Punkten entspricht einer Zufriedenheit mit der Dozentenarbeit im Kurs von 88,3%.

Die abschließende Bewertung der Maßnahme als Ganzes wurde mit der Frage „Insgesamt hat der Kurs mir... 0 (für „gar nicht“) – 3 (für „teils teils“) – 6 (für „sehr“) geholfen“ erfragt und ergab:

Wertung	0 bis 1	1,5 bis 2	2,5 bis 3	3,5 bis 4	4,5 bis 5	5,5 bis 6
Anzahl Personen	0	0	2	2	6	10

Es ist eine im Durchschnitt hohe Zufriedenheit (5,0 Punkte bzw. 83,3%) an dem Kurs bezogen auf persönliche Situation bei den Teilnehmenden festzustellen. Die Verteilung der einzelnen Modi gestaltet sich dabei gemäß dem auf der folgenden Seite abgebildeten Diagramm (Abb. 14).

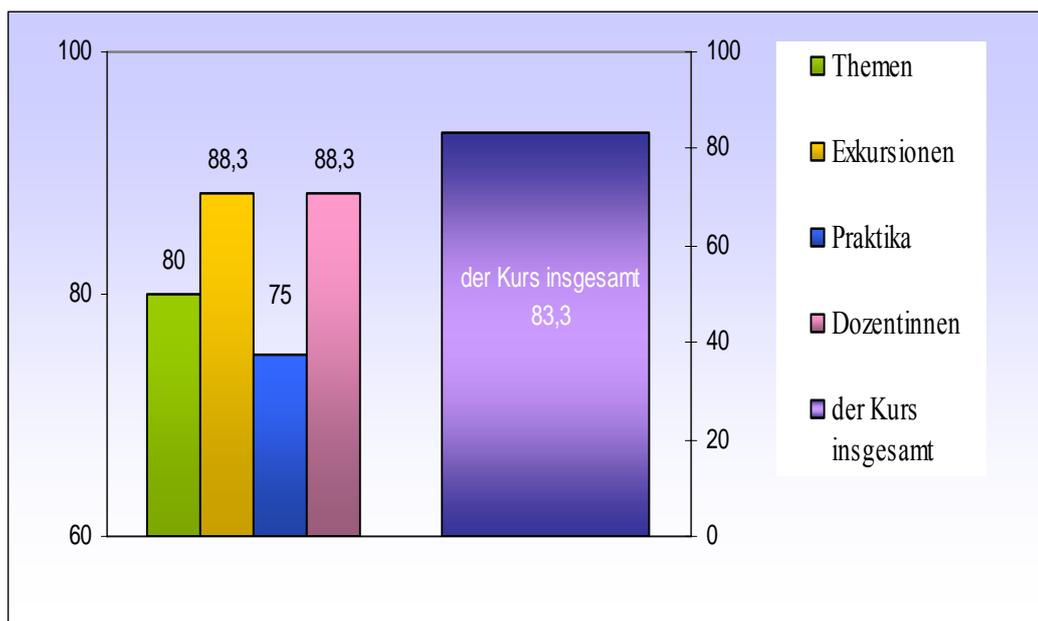


Abb. 14: Zufriedenheit der Teilnehmenden am Kurs „Gemeinwesenorientierte Gesellschaftskunde am Wohnort“ in Rostock

Die befragten TeilnehmerInnen äußerten sich somit am zufriedensten hinsichtlich der Arbeit der DozentIn und der durchgeführten Exkursionen, etwas weniger hinsichtlich der Themenauswahl und - im Falle der 15 Befragten, die bereits ein Praktikum absolvierten – insgesamt zum Teil zufrieden mit dem Praktikum, wobei sich an dieser Stelle die Meinungen der Befragten spalten.

Aus dem Gruppeninterview ziehen wir repräsentativ für die Einschätzung des Kurses durch die Gruppe zwei Aussagen:

„Man konnte viel Plätze kennen lernen, wo man gar nicht da drinnen war. Andere Leute kennen gelernt und so weiter. Das war eigentlich für mich erste Mal, das ist gut und interessant war. Total anders als die andere Maßnahmen.“ (Gruppeninterview HRO, P1, S.1, Zeile 10 – 12)

„Und dieses Projekt, und alles war gut. Und jeden Tag haben wir neues, etwas. Und die deutsche Sprache ein bisschen gelernt und gelesen und erzählen und es war okay so.. Ich war froh.“ (Gruppeninterview HRO, P3, S.1, Zeile 36 – 38)

Zusammenfassung und Empfehlungen

- Die in Rostock durchgeführte „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“ hat hinsichtlich des angestrebten Zieles der „Stärkung der zivilgesellschaftlichen Handlungskompetenzen bei MigrantInnen“ nach der subjektiven Einschätzung der TeilnehmerInnen ihre Erwartungen mit einem hohen Ergebnis von 83,3% erfüllt.
- Viele Themenbereiche des gesellschaftlichen Lebens und Zusammenhänge in der Hansestadt Rostock bzw. in Deutschland konnten veranschaulicht und ein **Interesse** geweckt werden.
- Besonders innerhalb der Praktikumszeit ergaben sich **Berührungspunkte mit Deutschen/einheimischen Personen**, wobei hier am meisten hinsichtlich der **Verbesserung des Sprachgebrauchs der „gelebten Sprache“** profitiert wurde.
- Während **soziale Kontakte** insbesondere mit den Deutschen als ein Anliegen aller Befragten festgestellt werden können, wird die größte **Bedeutung den Sprachkenntnissen** beigemessen, auch im Sinne einer Qualifikation für **bessere Arbeitschancen**.
- Die Gelegenheit, in einen Betrieb reinzuspüren wurde von den meisten MigrantInnen als sehr wertvoll erachtet, jedoch gab es auch Fälle in welchen das **Praktikum** als eher schlecht bewertet wurde.
- Um dem vorzubeugen wäre eine **intensivere Vorbereitung der Betriebe auf das Praktikum** sowie eine **Betreuung der MigrantInnen während des Praktikums** als notwendig erachtet. Sozusagen wäre an dieser Stelle eine **interkulturelle Mittlung** gegebenenfalls für beide Seiten von Vorteil.

- Auch wurde von den Teilnehmenden für den Kurs und vor allem für das Praktikum ein **größerer Zeitrahmen von mindestens sechs Monaten** gewünscht, um eine **Eingewöhnungs- und Anpassungsphase im Betrieb** zu ermöglichen.
- Als problematisch stellt sich dar, dass trotz der Klarheit, dass es sich hier nur um ein Praktikum handelt, bei (einigen) MigrantInnen die Hoffnung bestand, von dem jeweiligen Betrieb übernommen zu werden. Da es unwahrscheinlich erscheint, dieses Dilemma durch diese Maßnahme lösen zu können, sollte auf die **Notwendigkeit entsprechender Qualifizierungsangebote seitens der ARGEN** verwiesen werden.
- Das angestrebte Teilziel „Ehrenamtliches Engagement“ wurde von TeilnehmerInnen nicht als ein Motiv vor dem Kurs, jedoch in einigen Fällen als **Übergangsalternative zu einer „vollwertigen“ Erwerbstätigkeit** nach dem Kurs wahrgenommen.
- Dabei wird eine **unbürokratische Regelung der Fortsetzung von Leistungsansprüchen** und insbesondere die **Erstattung der Fahrkosten** von den MigrantInnen vorausgesetzt.

Perspektive der Dozentin – qualitative Auswertung - Rostock

Der folgende Text versucht die Perspektive der Dozentin, welche die vier Rostocker Kurse begleitet hat, wieder zu geben. Grundlage dieser Angaben bildete ein leitfadengestütztes Interview (1h50min)⁸¹. Dieses fand nach dem dritten bzw. vor dem letzten Kurs statt.

Um die Anonymität zu gewährleisten, soll die Dozentin im Folgenden Frau Peter genannt werden.

Frau Peter schloss im Jahr 2002 ihr sprachwissenschaftliches Studium (Slawistik, Germanistik und Soziologie) ab. Anschließend arbeitete sie ein Jahr als Muttersprachlerin in einem deutschen Sprachlernzentrum in Russland. Hierbei sammelte sie bereits Erfahrungen im Unterrichten als auch Auslandserfahrungen. In Deutschland zurück gab sie weiterhin Deutschkurse beziehungsweise Integrationskurse beim Träger Diên Hông. Hier war sie ebenso an konzeptionellen Aufgaben sowie Antragsstellungen beteiligt. In diesem XENOS-Projekt war sie ebenfalls involviert. Sie entwarf das Curriculum für das erste Modul des Kurses. Die grundsätzliche Idee des Kurses war ihr vorgegeben.

Parallel arbeitete sie an weiteren Projekten bei anderen Trägern der Migrationsarbeit im Bereich der beruflichen Bildung. Insgesamt kann festgehalten werden, dass Frau Peter seit dem Abschluss ihres Studiums vor sieben Jahren in der Erwachsenenbildung der Migration-

⁸¹ Frau Peter waren die Interviewfragen einige Tage vorher bekannt gegeben worden.

sarbeit als Kursleiterin tätig ist. Methodisches Wissen hat sie sich, nach eigenen Aussagen, hauptsächlich durch die Erfahrungen innerhalb der Berufstätigkeit angeeignet. Das verwendete Faktenwissen im Kurs erschloss sie sich über verschiedene Quellen, wie Internet und Lehrbücher (der Integrationskurse). Zusätzlich hat sie über einen langen Zeitraum im Ausland gelebt und konnte so wertvolle Erfahrungen hinsichtlich des Themas Interkulturalität sammeln. Den Vorteil in den Auslandserfahrungen sieht sie darin, dass es ihr Zusammenhänge erklärbar sind,

„wie funktioniert was in einem anderen Land und welchen Grund haben die Leute, die dort her kommen.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 14, Ziele 680-681)

Der Bedarf dieses Kurses erschließt sich aus Sicht der Dozentin aus der Ausgangslage der MigrantInnen. Nicht selten ziehen sich die Personen nach einem absolvierten Sprach- oder Integrationskurs ins Private zurück, verkehren fast ausschließlich mit Freunden und Familie ohne Kontakte zur aufnehmenden Gesellschaft. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist teilweise durch erhebliche Barrieren verschlossen, auch Fortbildungen stehen nur gelegentlich zur Verfügung. Aus dieser Situationsanalyse begründen sich die von ihr genannten Ziele:

- Aktionsradius erweitern

„Und da wollen wir, dass sie vielleicht Möglichkeiten finden, wenn sie eben nicht in der Lage sind einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, dann doch irgendwo ihren Aktionsradius dann trotzdem zu erweitern. Und da die Möglichkeiten zu zeigen und Kontakt mit den Personen zu ermöglichen, die dann vielleicht Ansprechpartner wären oder einfach mal dort hinzugehen.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 2, Zeile 83-87)

- Mitglied der Gesellschaft sein

„Ja, Mitglied in der Gesellschaft zu sein. Einfach. Den Leuten zu ermöglichen, dass sie sich doch als Mitglied fühlen und nicht so am Rande stehen.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 2, Zeile 90-91)

- mehr Kontakt zu Einheimischen

„Und ,na ja, man spricht ja von einer Parallelgesellschaft und das kann man schon bei einigen so sehen, dass das eben der Fall ist und da wollen wir sie eben so ein bisschen rausholen und gucken, dass da irgendwie mehr Kontakt zu den Einheimischen entsteht.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 2, Zeile 94-96)

Ihre Erfahrung zeigt, dass gelernte Sprache wieder ‚verlernt‘ wird. Dem sollte durch aktive Teilnahme entgegengewirkt werden. Das wiederum beinhaltet die Kenntnis über vorhandene Strukturen, um somit die Nutzung, beispielsweise kultureller Einrichtungen, zu bewirken. Hinsichtlich des gesellschaftlichen Engagements ist Frau Peter skeptisch. Unabhängig, ob zugewandert oder nicht, sieht sie zwei Einstellungen zu diesem Thema, entweder besteht grundsätzlich Interesse oder nicht. Eine Einflussnahme darauf innerhalb des Kurses scheint ihr problematisch, jedoch sollten die Möglichkeiten bekannt sein und das Engagement anderer.

Als angestrebte Kompetenzen nach dem Kurs wird eine

- bessere Orientierung am Wohnort angegeben, hinsichtlich bestehender Angebote und
- die Fähigkeit abstraktes, theoretisches Wissen auf das eigene Umfeld beziehen zu können.

Demokratische Kompetenz sollte durch folgende Herangehensweise erwirkt werden: Das politische System wurde von der Bundesebene, welche weniger beeinflussbar erscheint, auf die kommunale Ebene reduziert. Einer theoretischen Grundlage, beispielsweise zur Funktion eines Ortsbeirates, folgten Exkursionen, unter anderem ins Rathaus. Einflussmöglichkeiten sollten erkannt werden und im günstigsten Fall genutzt werden.

Die Motivation und damit die Zielstellungen der TeilnehmerInnen schätzt Frau Peter folgendermaßen ein.

„Also, auf das Sprechen haben ganz viele Leute Wert gelegt, dass sie sich hier so ein bisschen mehr unterhalten können und eben auch mit anderen Personen sprechen können durch diese Exkursionen und Expertengespräche, die wir gemacht haben. Also, einmal Kontakte zu finden, ein bisschen mehr von Rostock zu sehen, Dinge, die sie eben noch nicht kennen und eben die Sprachpraxis.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 4, Zeile 161-166)

Das heißt, die TeilnehmerInnen erhofften sich – nach Beobachtung der Dozentin – mehr Kontakte zu Einheimischen, um auch und gerade weil eine Verbesserung der Sprachkenntnisse angestrebt wurde. Gerade im praktischen Sprechen, im Verstehen der Alltagssprache bestehen trotz Deutschunterrichts oft erhebliche Schwierigkeiten. Die Hoffnung auf Arbeit durch die Teilnahme am Kurs konnte Frau Peter nicht gänzlich ausschließen, sah diese jedoch als „keinen großen Faktor“ an. Wenn sie den Eindruck gewann, versuchte sie die Hoffnungen zu mäßigen. Dennoch scheint der Gedanke einer verbesserten Berufschance auf beiden Seiten – Kursleitung und TeilnehmerInnen - nicht gänzlich irrelevant:

„Was ich ihnen allerdings sage, dass sie einfach durch diese möglichen Praktika, die dann

angeboten werden oder die man versucht zu finden und durch ehrenamtliche Tätigkeit, dass man einfach mal seine Sprache verbessert. Dadurch natürlich auch die Berufschancen verbessert und, dass man auch irgendwo vielleicht auch neue Talente entdeckt oder Fähigkeiten entdeckt oder aufbaut, die natürlich für den beruflichen Werdegang eine Rolle spielen können.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 4, Zeile 193-198

Der Zugang zur Qualifikationsmaßnahme gestaltete sich über verschiedene Wege. Nach Aussage von Frau Kuhne war die Caritas in Rostock diesbezüglich ein wichtiger Partner. Bereits bestehende Kontakte von Diên Hêng wurden ebenfalls genutzt. Als geeignet erachtete Personen wurden zumeist per Brief und beiliegendem Flyer informiert. Um unbekannte Personen außerhalb des Netzwerkes zu erreichen, wurden Flyer in verschiedenen Sprachen in der Stadt ausgelegt. Des Weiteren fanden Familienmitglieder von Kursabsolventen durch Mund-zu-Mund-Propaganda Zugang zum Kurs.

Als wichtige Voraussetzung wurde der Bezug von ALG II angegeben, was im Zusammenhang mit der vorab beschlossenen Finanzierung zusehen ist. Weitere generelle Zugangsbedingungen lagen nicht vor. Jedoch benennt Frau Peter einen Integrations- oder Sprachkurs als wünschenswert, um ein Mindestmaß an Wissen voraussetzen zu können. Der Erfolg des Kurses wird, ihres Erachtens, durch sprachliche Voraussetzungen beeinflusst.

„Und eben auch sprachlich, dass sie Vorkenntnisse haben was dann gerade bei der letzten Gruppe bei einigen Leuten sprachlich doch sehr schwierig. Wo ich denke, dass der Erfolg oder der Effekt des Kurses dann schon durch das Sprachliche schon so ein bisschen eingeschränkt.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 10, Zeile 478-481)

Hinsichtlich des langen Titels räumte Frau Peter ein, dass dieser– in Bezug auf den Inhalt – passgenau ist aber in der Praxis, beispielsweise in der Werbung ungeeignet erscheint. Zu Beginn der Kurse wurde die komplexe Kursbezeichnung aufgegliedert und damit schrittweise verständlich gemacht.

Wie bereits bekannt ist der gesamte Kurs in zwei Module unterteilt. Das erste Modul besteht aus Wissensvermittlung und Exkursionen in das Gemeinwesen. Das von Frau Peter entworfene Curriculum⁸² galt als Vorlage für alle Kurse, konnte und wurde aber den gegebenen Umständen angepasst.

Die Exkursionen finden besondere Berücksichtigung:

„Vielleicht erstmal auf das Wort „praktische Gesellschaftskunde“. Also, wir haben Themen aus Gesellschaft, Politik, Geschichte herausgegriffen und wollen die in der Stadt wahrnehmbar machen für die Leute, dass die das im Stadtbild irgendwie wieder finden und sich

⁸² hierzu Anlage II

mehr einfach drunter vorstellen können.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 2, Zeile 55-58)

Der praktische Bezug wird innerhalb der Zielgruppe als besonders wichtig erachtet. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die eingeschränkten Deutschkenntnisse den Zugang zum Gemeinwesen erschweren. Der Kurs soll teilweise erste Kontakte herstellen. Kontakte zu Einrichtungen wurden meist telefonisch aufgenommen, wobei diese grob über das Projekt und die Gruppe informiert wurden. Insgesamt fiel die Reaktion auf Seiten der Institutionen positiv aus. Der Kursleiterin waren insbesondere die Gespräche zwischen den Vertretern der Institutionen und den MigrantInnen wichtig, diese bedurften teilweise ihrer sprachlichen Vermittlung. Damit wurde keine Sprachübersetzung, sondern eine vereinfachte Wortwahl gemeint. Frau Peter erkannte, dass die jeweilige Person scheinbar einen Einfluss auf das Interesse der Gruppe hatte.

„Also, dieses praktische ist ganz wichtig und dann hängt es, glaub ich, auch stark von den Leuten ab, die se da so kennen lernen oder die diese Gespräche führen. Manchmal hat man so ganz intensive Gespräche, wo auch viele Fragen kommen und wo die Leute einfach, der Mensch ist ihnen dann sympathisch oder der fasziniert sie irgendwie und das ist, glaub ich, so ganz wichtig.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 6, Zeile 276-280)

Eine Vorbereitung der KursteilnehmerInnen auf die Exkursionsorte fand zumeist über die theoretischen Auseinandersetzungen statt. Vereinzelt konnten keine Informationen gegeben werden, was aber von Seiten der Dozentin auch nicht unbedingt als notwendig erachtet wurde.

Geschichte, Politik und Ehrenamt wurden als die drei großen Schwerpunkte der theoretischen Auseinandersetzung genannt, wobei das Themengebiet Geschichte das größte Interesse hervorrief.

„Geschichte erzeugt generell mehr Interesse als die politische Seite. Und das, was wir so über das Ehrenamt, war ja so der dritte Schwerpunkt im Unterricht jetzt selber, gemacht haben da haben wir uns eben so verschiedenen, so Lebenswege von Personen angesehen.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 15, Zeile 731-734)

Innerhalb dieser Wissensvermittlung nutzte Frau Peter hauptsächlich Methoden im kommunikativen Bereich. Über Austausch untereinander sollte einerseits die Sprache trainiert werden als auch die bestehenden Gruppenstrukturen innerhalb des Kurses aufbrechen. Es wurde mit Bildern, Texten und Hörbeispielen gearbeitet.

Interessensgebiete, ob Exkursionsziele oder Themengebiete waren, nach Aussage der Dozentin, schwer in Erfahrung zu bringen. Alles wurde als relevant angegeben.

Hinsichtlich der Praktikumstätigkeiten wurden Listen möglicher Praktikumsstellen an die Teilnehmer als Orientierung ausgegeben. Frau Schneider – teilweise auch Frau Peter – fragte daraufhin nach und kontaktierte die entsprechenden Betriebe, Institutionen. Praktikumsstellen lagen vorrangig im sozialen Bereich, jedoch auch im wirtschaftlichen, beispielsweise im Einzelhandel. Während der Praktika war Frau Schneider bei Bedarf ansprechbar für die MigrantInnen, was, ihrer Aussage nach, auch genutzt wurde. Frau Schneider erkundigte sich gelegentlich telefonisch in den Praktikumsstellen. Die Motivation der Praktikumsstellen sah sie vorrangig darin, dem Träger eine Gefälligkeit zu tun, da der Zeitraum sehr kurz war und für die Einsatzstellen meist zusätzliche Arbeit bedeutete.

Die Gruppen, welche von Frau Peter unterrichtet wurden, waren ihrer Aussage nach in jeglicher Hinsicht heterogen. Die Altersstruktur bewegte sich zwischen Anfang 20 und über 50 Jahre. Die Aufenthaltsdauer gab sie mit einigen Monaten bis zu zwanzig Jahre an. Der Großteil der Personen kam aus der ehemaligen Sowjetunion. Bei den meisten von ihnen ging ein Integrations- oder Sprachkurs diesem voraus. Jedoch wiesen die TeilnehmerInnen insgesamt eher ein schlechtes Sprachniveau auf. Ebenso im Hinblick auf den Bildungsstand unterschieden sich die Personen sehr, das reichte von ohne Schulabschluss bis zur AkademikerIn. Je nachdem wie diese Faktoren kombiniert waren, stellte sich eine mehr oder minder gute Prognose hinsichtlich der Vermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt.

Wie bereits des Öfteren angedeutet wurde, gab es teilweise erhebliche Sprachprobleme. Der Dozentin war es jedoch sehr wichtig, obwohl sie die Sprache beherrschte, bei deutsch zu bleiben.

„Ich versuch natürlich auch als Lehrerin auch dann die Sachen dementsprechend umzuformulieren und anders zu erklären und mit den Hilfsmitteln, die man so hat, irgendwie deutlich zu machen, aber es gab sicherlich Teile wo sie große Schwierigkeiten hatten zu folgen.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 8, Zeile 389-392)

Gerade die große Heterogenität der Sprachfähigkeiten stellte eine Schwierigkeit für die Dozentin dar.

Nach absolviertem Modul I versuchte Frau Peter die Inhalte noch einmal zu rekapitulieren im Sinne einer Reflektion. Eigene Feedback-Bögen unterstützen diese Absicht. Nach Ende des ersten Moduls war der Auftrag für Frau Peter beendet.

Im Interview mit Frau Kuhne konnte in Erfahrung gebracht werden, dass die TeilnehmerInnen nach Beendigung des Praktikums und damit der gesamten Maßnahme das Zertifikat

zu geschickt bekamen. Für einen gemeinschaftlichen Abschluss fehlten die personellen Kapazitäten.

Auf die Frage hinsichtlich nachhaltiger Effekte, gibt Frau Peter die folgende Einschätzung ab. Insgesamt haben die TeilnehmerInnen viel an neuem Wissen erlangt. Beispielsweise werden hier Gespräche mit Polizisten genannt. Themen, wie Familie, Erziehung und Gewalt waren aufschlussreich. Die Kontakte zu den VertreterInnen der verschiedenen Einrichtungen stellte Frau Peter als stärksten Effekt heraus. Hierbei konnten insbesondere die sprachlichen Kompetenzen trainiert werden, da jede Person einen anderen Wortschatz benutzte und eine andere Alltagssprache. Auch halfen die Kontakte, dass die Zugewanderten ein Bild von den Menschen dieses Landes bekamen. Einen AhA-Effekt glaubt Frau Peter am stärksten hinsichtlich der sozialen Hilfseinrichtungen beobachtet zu haben. Die Einstellung, Hilfe bei (familiären) Problemlagen anzunehmen und als legitim einzustufen, war für viel besonders nachhaltig. Durch persönliche Kontakte zu den einzelnen Einrichtungen, ist es aus Sicht der Dozentin vorstellbar, dass vorhandene Strukturen verstärkt genutzt werden. Jedoch im Hinblick auf eine ehrenamtliche Tätigkeit äußert sich Frau Peter skeptisch.

„Ich hab da nicht die großen Erwartungen, dass wir unheimlich viele Leute dann am Ende tatsächlich da wieder treffen in den entsprechenden Einrichtungen.“ (Dozentinneninterview, Frau Peter, Seite 6, Zeile 269-270)

Als Grund dafür sieht sie zunächst die grundsätzliche Einstellung einer jeden Person, entweder besteht Bereitschaft ohne Geld zu arbeiten oder nicht. Die Bereitschaft scheint ihr eher weniger ausgeprägt, unabhängig eines Migrationshintergrundes.

Abschließend ist zu vermerken, dass Frau Peter einen intensiveren Kontakt zur Projektleitung vermisst hat. Offizielle Rückmeldungen, Anregungen und eventuelle Auswertungsgespräche zu den einzelnen Kursen, wären hilfreich gewesen, ebenso die Möglichkeit zur längerfristigeren Planung.

Empfehlungen

- Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung erscheint es ratsam alle drei Seiten – Einrichtung, TeilnehmerInnen und DozentIn - im Falle einer Exkursion aufeinander vorzubereiten.
- Der DozentIn ist es empfohlen sich **mit dem Exkursionsziele im Vorfeld auseinanderzusetzen**, um eventuelle Fragen der TeilnehmerInnen beantworten zu können.
- Der Einrichtung sollte durch **genaue Beschreibung der Gruppe** – insbesondere sprachliche Voraussetzungen – die Gelegenheit gegeben werden, sich adäquat vorzubereiten zu können.

- Es könnte überlegt werden, ob zu **jeder Einrichtung eine kurze Übersicht** mit Adresse, Öffnungszeiten, Kontaktdaten etc. ausgegeben werden kann. Im Idealfall mit Fotos, um den Wiedererkennungswert über einen längeren Zeitraum zu erhalten.
- In der **Gruppenzusammenstellung** wird es als günstig erachtet, wenn die Gruppe heterogen bezüglich der Herkunftsländer ist, um die Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen zu gewährleisten. Eine Unterscheidung in Sprachniveau ist bei großen Unterschieden ratsam.

Eine KursleiterIn sollte, nach Auffassung der Dozentin Peter, folgende Voraussetzungen beziehungsweise Fähigkeiten erfüllen:

- Sprache
- Fremdsprachenkenntnisse sind hierbei nicht relevant, jedoch die Fertigkeit auf ein **einfaches Sprachniveau umzuformulieren**, sollte gegeben sein und nicht unterschätzt werden.
- Erfahrungen
- Ausländerfahrungen sind erwünscht, jedoch nicht zwingend erforderlich. **Erfahrungen in der Arbeit mit MigrantInnen** sollten aber bereits vorhanden sein.
- Interkulturelle Kompetenzen
- Das bedeutet zum einen die vertretenden **Kulturen in ihren Eigenheiten** zu kennen, als auch beispielsweise kommunikative Fähigkeiten zu besitzen.
- Aus Sicht von Frau Peter wäre es sinnvoll, wenn sich dieser Kurs an einen Integrationskurs anschließen würde. Daher wünscht sie sich Kontakte zu den Integrationskursen, um eine **Vermittlung der TeilnehmerInnen** zu ermöglichen.
- Ein konkreter **Planungsvorlauf** scheint für die Akquirierung der Exkursionsziele sinnvoll.
- Der zeitliche Umfang wurde von Frau Peter als geeignet erachtet (hierbei bezieht sie sich nur auf das Modul I)
- In struktureller Hinsicht ist es wünschenswert, dass der gesamte Kurs – Modul I und II – mit einem **resümierenden Treffen** beendet wird.

Auswertung der Güstrower Kurse

Perspektive der TeilnehmerInnen - quantitative und qualitative Auswertung

Da uns zur quantitativen Auswertung der „Gemeinwesenorientierten praktischen Gesellschaftskunde am Wohnort“ für Güstrow lediglich 1 ausgefüllter und zurückgesandter Fragebogen vorliegt (Rückmeldequote von 5%), können wir an dieser Stelle auf keinem Fall von repräsentativen Ergebnissen sprechen. Nichtsdestotrotz und um den Mühen der/ des Befragten Rechnung zu tragen, werden Aussagen aus dem besagten Fragebogen hier in Kürze dargestellt. Vor allem jedoch stützt sich die Auswertung der Güstrower Kurse auf den Daten die aus dem Gruppeninterview mit TeilnehmerInnen aus den beiden Kursen gezogen werden konnten.

Zuvor soll noch mal ein Überblick zum strukturellen Aufbau der Güstrower Kurse gegeben werden. Nach Information von Frau Kuhne fanden in Güstrow zwei Kurse innerhalb einer bereits bestehenden neunmonatigen Maßnahme vom BiLSE-Institut statt. Diese Bildungsmaßnahme war in Sprachkurs (drei Tage wöchentlich) und berufliche Tätigkeit (zwei Tage wöchentlich) untergliedert.

In Kooperation mit dem BiLSE-Institut wurden die 80 Stunden des Modul I eingefügt, aufgeteilt in zwei Wochen. Hierbei sollte die erste Woche vorrangig für die theoretische Wissensvermittlung und die zweite verstärkt für Exkursionen genutzt werden. Im Mai fand die erste Woche (fünf Tage à acht Stunden) in zwei Kursgruppen beim Bildungsträger in Güstrow statt. Frau Kuhne war KursleiterIn in einem der Kurse und führte zusätzlich zwei Tage in dem zweiten Kurs durch. Die ergänzende Woche fand im September mit einer Gruppe statt (insgesamt 5 TeilnehmerInnen).

Aus dem uns vorliegenden Fragebogen (es handelt sich hierbei um eine(n) 38-jährige(n) Befragte(n)⁸³, die/ der vor 10 Jahren aus Kasachstan immigriert ist und aus dem Heimatland eine abgeschlossene Berufsausbildung im handwerklichen Bereich mitgebracht hat) ziehen wir folgende Daten:

TeilnehmerIn befindet sich auf Arbeitssuche. Es liegen keine Angaben über ein Motiv zur Kursteilnahme vor.

Der Kurs wird auf einer Werteskala von 0 für „sehr schlecht“ ,3 für „teils teils“ bis 6 für „sehr gut“ folgenderweise bewertet:

⁸³ Zum Schutz der Anonymität der/des Teilnehmenden, behalten wir uns in diesem Fall die genauen Angaben über das Geschlecht und Berufsprofil vor

Die behandelten Themen werden mit 2,5 Punkten (41,7% der max. Punktezahl) bewertet.

Die absolvierten Exkursionen werden mit 2,5 Punkten (41,7%) bewertet.

Das absolvierte Praktikum wird mit 3,5 Punkten (58,3%) bewertet.

Die Arbeit der DozentIn wird mit 0,5 Punkten (8,3%) bewertet.

Der Kurs insgesamt wurde mit 3,5 Punkten (58,3% der max. Punktezahl) bewertet.

Es liegen im Fragebogen keine ergänzenden Angaben vor.

Es folgt eine Zusammenfassung des Gruppeninterviews aus Güstrow. Insgesamt nahmen fünf TeilnehmerInnen aus den beiden Kursen am Gespräch teil. Da es zum Teil erhebliche Verständigungsprobleme gab, wurde das Interview mit Unterstützung einer DozentIn durchgeführt, welche nach Bedarf als ÜbersetzerIn tätig wurde. Das Gruppeninterview erfolgte direkt nach Beendigung der zweiten Woche des Modul I. Es hatte einen zeitlichen Umfang von circa 50 Minuten.

Die Interviewten geben an, dass sie von dem BiLSE-Institut eingeladen wurden an dem Kurs teilzunehmen. Diese Einladung erfolgte über einen Brief oder einen Anruf. Alle Interviewten gaben an, dass sie mit der Teilnahme einverstanden waren. Was der Kurs genau beinhalten würde, war den TeilnehmerInnen im Vorfeld nicht bekannt. Scheinbar startete der Kurs relativ kurzfristig.

Der Titel des Kurses war ihnen nicht verständlich, ob dieser erklärt wurde, kann dem Interview nicht genau entnommen werden. Innerhalb des Interviews herrschte einige Zeit Verwirrung im Hinblick auf den Kurs. Es ist anzunehmen, dass den TeilnehmerInnen die Struktur, so gesehen „eine Maßnahme in einer Maßnahme“ nicht ganz schlüssig geworden war. Der Kurs „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde“ war bei ihnen als Sprachkurs in Erinnerung geblieben.

“I.: Habe ich das richtig verstanden, dachten Sie das wäre ein Sprachkurs?”

T.: Ja.

I.: Andere auch? Sie dachten, das ist ein Sprachkurs? Oder war es Ihnen klar, dass hier über Deutschland usw. erzählt wird?

T.: Ja. Sprachkurs.

I.: Warum wollten Sie diesen Kurs machen? Warum war der wichtig?

T.: Integration. Wir möchten weiter Deutsch lernen. Und Deutsch sprechen können.“

(Gruppeninterview II, Seite 3, Zeile 4-16)

Einige der TeilnehmerInnen waren bereits im Praktikum. Dieses wurde ebenfalls in Hinblick auf das Erlernen der Sprache sowie auf die Integration in die Gesellschaft als wichtig erachtet. Eine TeilnehmerIn erwähnt, dass ihr das Deutschsprechen wichtig ist, um ihre Kinder besser zu verstehen.

Bezüglich der thematischen Inhalte sagten die TeilnehmerInnen aus, dass fast alles neu, interessant und wichtig war. Auf die Frage, was von dem Erlernten für sie besonders wichtig ist, antworten die Interviewten die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse an.

„P 1: *Ich habe viele Wörter gelernt (.) Und besser Deutsch sprechen.*“ (Gruppeninterview II, Person 1, Seite 4, Zeile 83)

Bei der Frage nach zivilgesellschaftlichem Engagement konnte keine Antwort gegeben werden. Es erscheint nicht sicher, ob dieses Thema im Rahmen dieses Kurses behandelt wurde. Hinsichtlich Exkursionen wird der Besuch der ehemaligen Stasi-Untersuchungshaft-Anstalt erwähnt, welche sehr interessant war. Umweltschutz, Stadtrundgang und die Marienkirche wurden des Weiteren erinnert. Keine Exkursion wurde als weniger interessant benannt, auch nicht bei konkretem Nachfragen. Eine TeilnehmerIn wünschte sich den Reichstag anzusehen, wobei hier die Meinungen untereinander auseinander gehen. Auch Rostock wird von einer TeilnehmerIn erwähnt, worauf eine zweite mit Desinteresse antwortet:

„P 5: *Rostock, Rostock, zweihundert mal.*“ (Gruppeninterview, Seite 6, Zeile 262)

Ob die TeilnehmerInnen Gelegenheit hatten im Kurs Wünsche bezüglich Ausflugsziele zu äußern, konnte nicht in Erfahrung gebracht werden. Methodisch wurden, nach Aussage der TeilnehmerInnen, viele Spiele angewendet. Es gab viele Fragen, Kärtchen wurden genutzt und Hörbeiträge angewendet.

Die InterviewerIn stellte folgende Frage: Und wenn Sie so einen Kurs als DozentIn machen würden, würden Sie das auch so machen oder anders? Darauf antworteten die Interviewten, dass sie als LehrerIn nur Vokabeln und Grammatik lehren würden. Eine TeilnehmerIn erwähnt, viele Vokabeln zu kennen, diese aber nicht in richtigen Sätzen formulieren zu können. In diesem Zusammenhang berichten sie, dass fast alle keinen oder nur selten Kontakt zu Deutschen haben, was sie bedauern. Unterhaltungen – sprechen und hören - werden als Lerngelegenheit betrachtet. Auf Fragen der InterviewerIn, welche auf weitere Effekte des Kurses abzielten, wurde immer wieder mit der Wichtigkeit der Sprachkenntnisse geantwortet. Eine TeilnehmerIn erwähnte früher viele Kontakte über die AWO gehabt zu haben, was aktuell nicht mehr der Fall sei. Diese Person kann keine alternativen Möglichkeiten benennen. Bei der Frage, was eine DozentIn können muss, um einen solchen Kurs zu leiten, gehen die Meinungen scheinbar etwas auseinander, jedoch konnten diese nicht nachvollzogen werden.

Schlussendlich wird angegeben, dass die LehrerIn⁸⁴ fordernd sein sollte. Hausaufgaben (bezieht sich auf Vokabeln etc.) aufgeben und diese am nächsten Tag abfragen, wäre gewünscht.

Bei der Auswahl der Praktikumsstellen stand ihnen scheinbar eine MitarbeiterIn des Institutes zur Seite. Sie konnten sich selber aussuchen, wo sie arbeiten wollten. Eine Person arbeitete in einer Schlosserei, was der eigentlichen Berufsausbildung entsprach. Eine andere TeilnehmerIn arbeitete in einem Kosmetiksalon. Da sie keine Berufserfahrung in diesem Handwerk hatte, half sie beim „Saubermachen“. Es gab keine Möglichkeit in diesem Salon weiter zu arbeiten. Die Dauer des Praktikums wird mit zwei Wochen zu je fünf Tagen à acht Stunden angegeben. Nach einer regen Diskussion auf Russisch, wird der Zeitraum des Praktikums als zu kurz erachtet, als dass es bei der Arbeitssuche behilfliche sein könnte. Abgesehen davon müssen sie einen Beruf lernen.

„I.: War das Praktikum für Sie eine wichtige Erfahrung?

(rege Diskussion unter TeilnehmerInnen auf Russisch)

P 3: (aufgeregt) Was kann das helfen, zwei Wochen? Ohne Arbeit, keine Chance zu arbeiten.

P 2: Zwei Wochen sind wenig.

P 3: Und man muss den Beruf lernen.

T.: (mehrere TeilnehmerInnen diskutieren aufgeregt auf Russisch)

P 3: Aber (das Praktikum) ist kein Beruf (Ausbildung).“

(Gruppeninterview II, Seite 10, Zeile 479-492)

Dass die Gruppe hauptsächlich aus Spätaussiedlern bestand wurde als günstig angesehen, um sich untereinander zu verständigen.

Eine schlägt vor weitere Kurse auf drei Tage zu jeweils sechs Stunden zu begrenzen. In acht Stunden bekommen sie zu viele Informationen vermittelt.

Als Quintessenz der Aussagen kann festgehalten werden, dass den Interviewten des Kurses „Gemeinwesenorientierte Gesellschaftskunde am Wohnort“ aus Güstrow das Erlernen der deutschen Sprache als Motiv für die Teilnahme des Kurses – beziehungsweise aller Kurse - gelten kann, um langfristig somit eine Arbeit zu erhalten, damit sie ihr eigenes Geld verdienen können. Der folgende Interviewausschnitt verdeutlicht das eindrucksvoll:

„I.: Und welche Themen, welche Inhalte?

T.: Verschiedene Themen.

I.: Welche sind für Sie wichtig?

⁸⁴ Sie sprechen immer von LehrerIn.

P 1: Alle Themen mit Deutschsprechen, mit Deutschlernen.

I.: Also, alle Kurse sind für Sie wichtig, vor allem damit Sie immer dabei sind, Deutsch zu sprechen?

T.: Ja. Deutschsprechen.

I: Und gibt es genaue Themen, die Sie noch wissen wollen?

D: (übersetzt)

T: (überlegen lange auf Russisch, grübeln) (lachen)

P 5: Keine Politik.

I: Sie möchten nichts mehr über Politik hören?

T: Ohne Politik. Nicht Politik, sondern Grammatik (lacht) Grammatik ist gut.

I: Gibt es noch etwas, was Sie sagen möchten, was ich nicht gefragt habe?

T: (denken nach, lachen)

P 4: Was ist wichtig? Alles ist wichtig.

P 2: Wir möchten arbeiten und Geld verdienen.“

(Gruppeninterview, Seite 12, Zeile 578-Seite 13, Zeile 620)

Empfehlungen

- Aus Sicht der KursteilnehmerInnen wird das **Erlernen der Sprache** gewünscht. Das sollte über persönliche Gespräche, aber auch durch Vokabeln lernen und Hausaufgaben angestrebt werden. Daher werden **weitere Sprachkurse** gewünscht.
- Dementsprechend sollte die **DozentIn** die dafür notwendigen Fähigkeiten und Methoden mitbringen.

Perspektive der Dozentin – qualitative Auswertung – Güstrow

Der folgende Text stellt die Perspektive der Dozentin, welche den Großteil der Güstrower Kurse begleitet hat, dar. Grundlage dieser Angaben bildete ein leitfadengestütztes Interview (1h05min). Dieses fand zwischen der ersten und zweiten Kurswoche statt.

Um die Anonymität zu gewährleisten, soll die Dozentin im Folgenden Frau Kuhne genannt werden.

Frau Kuhne schloss im Jahr 1999 ihr Studium der Erziehungswissenschaft in Rostock ab. Anschließend arbeitete sie bei unterschiedlichen Bildungsträgern, vorwiegend in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Des Weiteren war sie im Bereich der Weiterbildung an der U-

niversität tätig. Bevor sie bei Diên Hồng als Bildungsreferentin angestellt war, arbeitete sie als Jobcoach bei einem Bildungsträger.

Insgesamt konnte Frau Kuhne bereits viel Erfahrung in dem Bereich der Berufsbildung – in unterschiedlichen Facetten – gesammelt. Die Tätigkeit als Lehrende – für SchülerInnen, LehrerInnen und MigrantInnen - ist ihr ebenso vertraut.

Zum XENOS-Projekt stieß sie, nachdem sie sich für eine Schwangerschaftsvertretung als XENOS-MitarbeiterIn beworben hatte. In diesem Rahmen wurde sie gefragt, ob sie einen Kurs in Güstrow übernehmen könnte, was sie einwilligte⁸⁵.

Frau Kuhne sammelte Auslandserfahrungen in einem viermonatigen Aufenthalt in der Türkei. Dort nahm sie an einem Sprachkurs teil und arbeitete in einer sozialen Einrichtung. Aus dieser persönlichen Erfahrung erkannte sie die Relevanz der Sprache hinsichtlich der Integration. Grundsätzlich beschrieb sie sich als kulturell interessiert. Menschen mit verschiedenen kulturellen Perspektiven empfindet sie als Bereicherung ihrer Selbst.

Das methodische Know-how eignete sie sich hauptsächlich über die Erfahrungen in der Dozententätigkeit an, theoretische Grundannahmen scheinen dem zugrunde zu liegen.

Kursmaterialien übernahm sie von Frau Peter, um die gleichen Inhalte zu gewährleisten. Teilweise konnte sie auf Materialien aus ihren früheren Kursen zurückgreifen. Das folgende Zitat fasst die Ziele, welche hinter dem Kurs stehen, zusammen und bringt diese in Zusammenhang.

„Es ist so in den Kursen, dass die Teilnehmer deutsch sprechen müssen, dass die die ganze Zeit die deutsche Sprache hören und dass sie natürlich sehr viel mehr auch lernen. Dadurch, dass sie sich mit unser Gesellschaft auch auseinandersetzen, denke ich mal, dass führt auch dazu, dass sie sich mehr mit dem Leben in Deutschland identifizieren können. Dass sie es besser verstehen und dass sie dadurch vielleicht aktiviert werden, sich aktiv einzubringen, also ihre Hemmschwelle verlieren.“ (Dozentinneninterview, Frau Kuhne, Seite 3, Zeile 101-106)

Die Sprache bildet die wichtigste Voraussetzung, um Zugang zur deutschen Kultur zu bekommen und diese zu verstehen. Das höchste Ziel ist die Integration in die Gesellschaft. Integration wird von Frau Kuhne nicht nur als sinnvoll für die MigrantInnen empfunden, sondern auch als Bereicherung für die aufnehmende Gesellschaft, neue Perspektiven können sich entwickeln.

Hinsichtlich des zivilgesellschaftlichen Engagements gab Frau Kuhne zu verstehen, dass sie ein Ehrenamt – auch gerade in diesem Zusammenhang – als Vorstufe zu einer entlohnten

⁸⁵ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Frau Kuhne zwei Rollen innerhalb des Projektes einnahm, sie war Projekt-MitarbeiterIn als auch KursleiterIn.

Arbeit sieht. Eine solche Tätigkeit könnte einen großen Effekt auf die Sprache haben und damit die Arbeitsmarktchancen erhöhen.

„Ich würde immer sehen als Vorstufe zu einer Tätigkeit, die entlohnt wird oder auf jeden Fall auch als Mittel um die Sprache zu lernen und noch besser zu lernen in der Sprache.“ (Dozentinneninterview, Frau Kuhne, Seite 4, Zeile 154-155)

Einsatzfelder sind für sie nicht nur in politischen Bereichen – im Sinne einer gesellschaftspolitischen Partizipation - zu sehen, sondern auch stark im sozialen Bereich.

Bezüglich der Kursbezeichnung räumt Frau Kuhne ein, dass der Titel etwas lang und kompliziert sei. Sie schlug vor „gemeinwesenorientiert“ aus dem Titel zu nehmen. Auf die Bitte, den gesamten Titel in seinen Einzelteilen zu erläutern, wurde folgendes Bild hergestellt:

- Gesellschaftskunde steht für die thematischen Inhalte. Politik, Gesellschaft, Geschichte und ihre Einflüsse auf die heutige Zeit gehörten zu den Themen des Unterrichts.
- Praktisch heißt, nach Aussage von Frau Kuhne, die Themen des Unterrichts vor Ort aufzusuchen, durch Exkursionen erlebbar zu machen. Hier sollten die Möglichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten näher gebracht werden.
- Gemeinwesenorientiert meint den regionalen Nahraum. Die Themen und Exkursionen sollten sich auf den Wohnraum der TeilnehmerInnen - in diesem Fall die Stadt Güstrow - beziehen.

Die TeilnehmerInnen der gesamten Kurse, das heißt auch Rostock, müssen mindestens zu 90% ALG II-Empfänger sein. Spezifische Voraussetzungen – abgesehen von einem Migrationshintergrund – müssen die TeilnehmerInnen nicht mitbringen, wobei ein gewisses Sprachniveau als erforderlich ausgemacht wurde, um dem Unterricht folgen zu können. Ist dem nicht so, empfiehlt sich aus Sicht von Frau Kuhne, ein vorheriger Integrations- oder Sprachkurs.

Wie bereits bekannt, ist der Kurs insgesamt in zwei Module aufgeteilt. Für das zweite Modul war Diên Hông in Güstrow nicht direkt zuständig, da die TeilnehmerInnen innerhalb des BiLSE-Institutes eine begleitende Berufstätigkeit ausübten. Das erste Modul bestand aus Unterrichtseinheiten und Exkursionen. Das Curriculum wurde teilweise modifiziert, jedoch prinzipiell eingehalten. In der ersten Woche wurden bestimmte Themen, wie kulturelle Gewohnheiten, deutsche Geschichte und politische Themen behandelt. Auch wurde eine Stadtrallye veranstaltet, bei welcher die TeilnehmerInnen gefordert waren sich - auch unter Zuhilfenahme der Passanten – zu orientieren.

„Und das hat riesengroßen Spaß gemacht, weil ich eben kein Güstrower bin und sie mir dann sozusagen die Stadt gezeigt haben, sich aber nicht getraut haben, Passanten auf der Straße anzusprechen, wo es denn jetzt langgeht. Sie haben versucht, sich alleine durchzuschlagen und ich musste die Teilnehmer dann regelrecht zwingen, Leute auf der Straße anzusprechen, um die Hemmschwelle ein bisschen zu verringern.“ (Dozentinnenninterview, Frau Kuhne, Seite 5, Zeile 235-239)

Zu den Zielorten der Stadtrallye gehörten kulturelle, sowie politische Einrichtungen. Frau Kuhne hofft, den TeilnehmerInnen die Stadt etwas näher gebracht zu haben, in der sie zwar wohnen, aber nicht integriert sind.

Exkursionen, beispielsweise zum DRK in Güstrow, wurden interessiert aufgenommen und brachten das Ehrenamt in seiner Praxis näher. Frau Kuhne bezeichnete die erste Woche als eher theoretisch. In der zweiten Woche sollte es verstärkt um den praktischen Aspekt gehen, beispielsweise um einen Besuch des Ladtags in Schwerin. Innerhalb der Exkursionen haben die TeilnehmerInnen, nach Auffassung der DozentIn, die Möglichkeit Kontakte zu knüpfen und Netzwerke aufzubauen. Die Motivationslage der Teilnehmenden schien eindeutig.

„Nein, denn die Motivation, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren, ist bei dieser Gruppe nicht. Das sieht in Rostock anders aus. Aber bei denen in Güstrow, die wollen arbeiten gehen, die wollen Geld verdienen.“ (Dozentinneninterview, Frau Kuhne, Seite 4, Zeile 195-197)

Ihre Motivation lag im Erlernen der Sprache, um somit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Zum Zeitpunkt des Interviews waren alle Teilnehmer über MAE angestellt.

Die Gruppen setzten sich bezüglich bestimmter demografischer Merkmale sehr verschieden zusammen. Die Altersstruktur bewegte sich zwischen 40 und 60 Jahren. Die Geschlechterverteilung hielt sich die Waage. Die Personen kamen aus der Ukraine, aus Weißrussland und aus Russland. Im Hinblick auf den Bildungsstand unterschieden sich die Personen sehr. Die meisten kamen aus Güstrow, aber es nahmen auch Leute aus Teterow teil. Insgesamt würde Frau Kuhne die TeilnehmerInnen als „schwervermittelbar“ bezeichnen, was sie zunächst auf das Alter zurückführt und damit keinen Zusammenhang zum Migrationshintergrund aufweist. Jedoch in Ergänzung mit den teilweisen starken Sprachschwierigkeiten bestehen spezielle Schwierigkeiten auf den Arbeitsmarkt zu gelangen. Das Sprachniveau lag auf verschiedenen Ebenen. Das erforderte ein sehr langsames Sprechen mit einer sehr einfachen Wortwahl. Teilweise bereitete die Umsetzung Schwierigkeiten, was die Dozentin auch auf ihr schnelles Sprechtempo zurückführte. Teilweise hätte sie eine Übersetzung befürwortet.

Zu den Effekten des Kurses in Güstrow kann Frau Kuhne noch nicht viel sagen, da die zweite Woche noch bevorsteht. Ein zivilgesellschaftliches Engagement schließt sich bei den TeilnehmerInnen in Güstrow gänzlich aus.

„Also dort wird sich kaum jemand ehrenamtlich oder zivilgesellschaftlich engagieren.“ (Dozentinneninterview, Frau Kuhne, Seite 4, Zeile 198)

Inwieweit die entstandenen Kontakte genutzt werden, konnte nicht eingeschätzt werden. Die TeilnehmerInnen verfügen zumindest über grundsätzliches Wissen bezüglich der Bundesrepublik, beispielsweise ist die BundeskanzlerIn bekannt. Es besteht des Weiteren die Hoffnung, dass die Hemmschwelle, Hilfsangebote anzunehmen, niedriger ist. Die Institutionen werden nach Exkursionen mit realen Personen in Verbindung gebracht. Eventuell wirken diese Personen sogar als Multiplikatoren oder Vorbilder für andere. Diese besagten Hilfsangebote überhaupt zu kennen und in der Region verorten zu können, ist bereits eine positive Veränderung.

Aha-Effekte konnte Frau Kuhne nicht erkennen, jedoch gab es im Vergleich kultureller Gewohnheiten ähnliche Gedanken.

„Und da gab es schon so bestimmte, nicht Aha-Effekte, aber so also dass man auch dachte, ja, so kann man es auch sehen, so leben eben die anderen.“ (Dozentinneninterview, Frau Kuhne, Seite 14, Zeile 687-689)

Die Organisation von Diên Hông wird als sehr flexibel dargestellt. Nachdem der Bildungsträger BiLSE angefragt hatte, musste schnell reagiert werden. Damit musste auch der Kurs schnellst möglich umgesetzt werden.

Die DozentIn erwähnte innerhalb des Interviews des Öfteren, dass der Kurs allen Beteiligten sehr viel Spaß gebracht hat, einschließlich ihrer Person.

Empfehlungen

- Eine gewisse **Sensibilität gegenüber MigrantInnen** kann als Voraussetzung auf Seiten der DozentIn gelten. Das bedeutet für Frau Kuhne keine Vorurteile zu haben beziehungsweise diese reflektiert zu haben.
- Eine langsame und **einfache Sprache** sollte angewendet werden können. Fremdsprachen sind nicht unbedingt erforderlich.
- Besonders wichtig erscheint Frau Kuhne **Geduld und Flexibilität** hinsichtlich bestimmter Situationen.
- Humor stellt, ihrer Ansicht nach eine **gute Kommunikationsbasis** dar.

- Ein **abwechslungsreicher Unterricht** sollte geboten werden.
- Ausländerfahrungen sind nicht als Voraussetzung zu betrachten, jedoch scheinen sie hilfreich für eine empathische Beziehung.
- Im Hinblick auf die **Zusammensetzung der Gruppe** wird ein ähnliches Sprachniveau unter den TeilnehmerInnen als wichtige Voraussetzung erachtet.
- Des Weiteren wünscht sich Frau Kuhne mehr Zeit, um verstärkt auf die berufliche Qualifikation eingehen zu können. Mögliche Ergänzungen wären aus ihrer Sicht **Betriebsexkursionen und Sprachkurse**.

Resümee – „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“

1.) bezogen auf die Antragstellung beziehungsweise auf das theoretische

Ausgangskonzept

- Es konnten insgesamt sechs Kursgruppen umgesetzt werden – geplant waren ursprünglich fünf. Vier der Kurse wurden in Rostock durchgeführt. Entgegengesetzt der Projektplanung konnte keine Kursgruppe in Bad Doberan initiiert werden, dafür zwei in Güstrow.
- In ihrem zeitlichen Umfang, Umsetzung der modularen Themenbereiche, der Teilnehmerzahl etc. entsprachen die Rostocker Kurse weitgehend der Projektplanung.
- Die Aquse der MigrantInnen in Rostock wurde in erfolgreicher Kooperation mit den ARGEn und der Caritas vollzogen.
- Die Exkursionen, die mit den Güstrower TeilnehmerInnen unternommen wurden, wurden – mit der Ausnahme einer Stadt-Rallye – in der Regel in Rostock vollzogen, weshalb davon ausgegangen kann, dass ein Kennen lernen von Betrieben und Institutionen am Wohnort in Güstrow nicht umgesetzt werden konnte.
- Die beiden Kurse in Güstrow wurden von einer anderen DozentIn als die vier Rostocker Kurse durchgeführt.
- Der Zielstellung, der Stärkung der zivilgesellschaftlichen Handlungskompetenzen bei MigrantInnen konnte in Rostock größtenteils entsprochen werden.
- In Güstrow konnten die Zielstellungen innerhalb der Maßnahme des Kooperationspartners nur unzureichend präzisiert werden.

2.) bezogen auf die TeilnehmerInnen - Perspektive und DozentInnen – Perspektive

- Der Kurstitel - Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort – wurde von den TeilnehmerInnen in der Regel nicht verstanden. MigrantInnen die mittels erläuternder Telefongespräche akquiriert wurden (Rostock), konnten sich mit Inhalten und Themen des Kurses auseinandersetzen und ihr Interesse prüfen. MigrantInnen bei welchen die laufende Maßnahme eines anderen Bildungsträgers durch modulare Einheiten aus dem Kurs ergänzt wurde (Güstrow), konnten Zielstellungen und Fragen bezogen auf die Gesellschaftskunde weitestgehend nicht als solche erkennen.
- Mit wenigen Ausnahmen bringen teilnehmende MigrantInnen aus ihrem Herkunftsland eine abgeschlossene Berufsausbildung mit. Es werden ergänzende Qualifikationsangebote zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt gewünscht.
- Unter den angegebenen Motiven zur Teilnahme dominiert das Bedürfnis nach dem Erlernen bzw. der Verbesserung und Anwendung „lebendiger“ deutscher Sprache.
- Ebenfalls liegt ein bedeutendes Motiv im Bedürfnis nach Kontakten, insbesondere mit der Deutschen Bevölkerung.
- Beide genannten Motive werden als eine Chancenerweiterung im Sinne eines Qualifikationszuwachses auf der Arbeitssuche verstanden.
- Die angestrebte Zielstellung „Ehrenamtliches Engagement“ wurde von TeilnehmerInnen in der Regel nicht als ein relevantes Motiv vor dem Kurs, jedoch in einigen Fällen als Übergangsalternative zu einer „vollwertigen“ Erwerbstätigkeit nach dem Kurs betrachtet.
- Während eine hohe Zufriedenheit in Rostocker Kursen mit der Umsetzung von inhaltlichen, methodischen und strukturellen Erwartungen zu verzeichnen ist, fokussieren Güstrower TeilnehmerInnen ihre Erwartungen ausdrücklich auf die Methodik der Sprachvermittlung und Erweiterung des Wortschatzes.
- Gefragt sind hierbei vielfältige, visualisierende und spielerische Methoden wie auch Arbeit am PC und an Inhalten wurden Landes- und regionale Geschichte und politische und wirtschaftliche Zusammenhänge hervorgehoben.
- Die Arbeit der DozentInnen ist nicht nur in den genannten Bereichen ausschlaggebend. In ihrer Arbeit mit den Menschen mit Migrationshintergrund wurden insbesondere Sensibilität, Empathie, Geduld und Flexibilität, Fähigkeit zur einfachen Sprache, Humor, das Kennen von vertretenen Kulturen in ihren Eigenheiten und gegebenenfalls Erfahrungen in der Arbeit mit MigrantInnen als notwendig erachtet.

- Mittels Exkursionen wurde in Rostock dem Kennen lernen regionaler Institutionen entsprochen. Einige davon lernten auch TeilnehmerInnen aus Güstrow kennen, jedoch keine vergleichbaren Institutionen am Wohnort.
- Die absolvierten Praktika wurden meistens als erfolgreich bewertet - sowohl hinsichtlich der Kontakte mit den Deutschen und dem Begegnen der Umgangssprache wie auch hinsichtlich des Motivationserhaltes infolge der anerkennenden Rückmeldung eigener Kompetenzen. Dennoch gab es auch einige wenige Ausnahmen.
- Für das Praktikum wurde ein größerer Zeitrahmen von mindestens sechs Monaten als sinnvoll erachtet.
- Bezogen auf die Gruppenzusammensetzung wurde in Rostocker Kursen die heterogene Zusammenstellung von Teilnehmenden aus verschiedenen Herkunftsländern bzw. Sprachräumen als dem Gebrauch deutscher Sprache dienlich wahrgenommen. Jedoch schätzten die Güstrower TeilnehmerInnen gerade die unterstützende Kommunikationsmöglichkeit in der Muttersprache innerhalb ihrer homogen zusammengesetzten Gruppe.

3.) bezogen auf die Trägerperspektive

(resümierend aus dem abschließenden Trägerinterview)

- Es wird eine, der Souveränität von MigrantInnen innerhalb der Deutschen Gesellschaft dienliche Wissens- und Kompetenzerweiterung festgestellt.
- Ebenfalls festgestellt werden der Bedarf und wachsendes Interesse an weiteren Kursen. Wünschenswert wäre es, noch mehr MigrantInnen erreichen zu können.
- Die für den Kurs gewonnenen Praktikumsbetriebe in Rostock hatten zum Teil bereits Erfahrungen mit MigrantInnen. Es konnten zusätzlich neue Betriebe für den Ausbau von Praktikumsplätzen für langzeitarbeitslose Menschen mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Es liegen ebenfalls Interessenbekundungen weiterer Betriebe/ Institutionen vor.
- Von TeilnehmerInnen wird für die erfolgreiche Teilnahme eine Fahrtkostenübernahme vorausgesetzt.
- Aus demselben Grund ergaben sich organisatorische Schwierigkeiten, weshalb zwischen der ersten und der zweiten Woche der ersten modularen Einheit eine mehrwö-

⁸⁸ In den Rostocker Kursen wurde dieses zum Teil auch umgesetzt

chige Pause entstanden war und mehrere Teilnehmende an der Teilnahme in der zweiten Woche verhindert waren.

- Es wird die kooperative Zusammenarbeit mit den DozentInnen als besonders bedeutsam hervorgehoben. Diese müssten insbesondere flexibel und engagiert sein, da sie in einem solchen Kurs zugleich die Rolle des Ansprechpartners und des Sozialarbeiters übernehmen müssten.
- Zwischen 5 und 8 MigrantInnen aus dem Kurs in Rostock haben sich für eine ehrenamtliche Tätigkeit entschieden. Dies beweise die Nachhaltigkeit des Angebotes.
- Für Nachhaltigkeit auf einer höheren Ebene wäre für den Fall gesorgt, wenn Module aus der Gemeinwesenorientierten praktischen Gesellschaftskunde in die Qualifikationsmaßnahmen welche MigrantInnen von den ARGEn angeboten werden, künftig mit eingebunden und auf diese Weise zu Regelangeboten werden könnten.

Empfehlungen

- Es empfiehlt sich eine Vereinfachung des Kurstitels.
- Besonders für solche Kurse ist auch eine präzise und transparente Strukturierung, sowohl für den Träger und die DozentInnen als auch für die Teilnehmenden von Vorteil.
- Wenn möglich, Interessen, Zielstellungen, den Wissensstand sowie den Stand der Sprachkenntnisse der TeilnehmerInnen vor dem Kurs in Erfahrung bringen.
- Methodenvielfalt und vor allem visualisierende, interaktive und spielerische Methoden sind empfehlenswert.
- Inhalte könnten durch einzelne gezielte Sprachlernerheiten (z.B. grammatische Grundlagen), Vokabellisten, Sprichwörter u. ä. ergänzt werden.⁸⁸
- Förderung des Gebrauchs deutscher Sprache sollte auch innerhalb der Kursgruppe gewährleistet werden. Hierfür empfiehlt sich eine Gruppenzusammensetzung mit Teilnehmenden aus unterschiedlichen Sprachräumen.
- Es sollten regionale Institutionen vorgestellt und Kontakte mit solchen unterstützt werden. Dabei erscheint es sinnvoll, Exkursionsziele vor Ort bzw. aus der näheren Umgebung der MigrantInnen zu wählen.
- Unterstützend könnten Adressenlisten gegebenenfalls mit Ansprechpartnern und Öffnungszeiten wirken.

- Im Vorfeld des Praktikums ist eine vorherige Begegnungsgelegenheit von Betrieben und potenziellen PraktikantInnen empfehlenswert.
- Es wird eine intensive Betreuung sowohl der MigrantInnen als auch der Betriebe während der Praktikumszeit empfohlen.
- Nach Möglichkeit sollte eine Praktikumsvorbereitungszeit, ein Vorgespräch mit der Betriebsleitung wie auch eine Nachbereitung des Praktikums vorgesehen werden.
- Von Teilnehmenden wurde eine Praktikumsmindestdauer von sechs Monaten gewünscht
- Ebenfalls sind Praktikumsaufgaben vorzuziehen, die entsprechende Kontaktmöglichkeiten mit deutschsprachigen MitarbeiterInnen und/ oder KundInnen ermöglichen.
- Unbürokratische gesicherte Fortzahlung von Leistungsansprüchen und Übernahme von Fahrtkosten für Exkursionen und während der Praktikumszeit sowie gegebenenfalls während der ehrenamtlichen Tätigkeit ist notwendig.
- Hierfür erscheint eine gelungene Kooperationsarbeit mit den ARGEn als besonders wertvoll.

5. Quellen

Pressemitteilung 14 Interkulturelle MittlerInnen

Langfassung XENOS-ProjektDH_03.08.07

(scheinbar Quelle, welche noch aus dem ersten XENOS-Team entstammten)

Diên Hông – Projektbeschreibung (Langfassung) XENOS 20007/08

XENOS_Arbeitskonzept[1]

(Stand: Dez. 07 = altes Team)

Entwurf_Curriculum Interkult[1].Mittler

Diên Hông – Kursdarstellung der Vereinsarbeit aus Projektbericht: berufliche und soziale Intergration ehemaliger DDR-VertragsarbeiterInnen in HRO_ 1998

6. Anhänge

Anhang I: Curriculum „Ausbildung zu Interkulturellen MittlerIn“

Thema	Lernziele	Lerninhalte	Unterrichtsform
Block 1			
<i>Migration und Integration Interkulturalität in M-V</i>	Kenntnisse über die Hauptzuwanderergruppen der Region, Migrationsgründe und Integrationsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> - Lebensumstände und kulturelle Hintergründe von MigrantInnen in M-V - Migrationsgründe - Integrationsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> - Vortrag - Diskussion - Gruppenarbeit - Simulationen - Wahrnehmungs- und Interaktionsübungen
<i>Interkulturalität/ interkulturelle Probleme im eigenen Arbeits- alltag</i>	Verortung des Themas im eigenen Arbeitsalltag	<ul style="list-style-type: none"> - Was ist interkulturelle Kompetenz? - Erfahrungen und Probleme der TN mit MigrantInnen im (Arbeits-) Alltag 	
Block 2			
<i>Das Fremde und das Eigene</i>	<p>Auseinandersetzung mit dem eigenen kulturellen Hintergrund vor dem wir mit Fremden kommunizieren (kulturelle Selbstwahrnehmung und verdeckte Kulturstandards)</p> <p>Auseinandersetzung mit fremden Wertvorstellungen und Verhaltensweisen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Der Kulturbegriff - Kulturstandards - die eigene kulturelle Prägung/ eigene Wertvorstellungen - Wertvorstellungen, Deutungsmuster und Verhaltensweisen anderer Kulturen 	<ul style="list-style-type: none"> - Vortrag - Diskussion - Gruppenarbeit - Simulationen - Wahrnehmungs- und Interaktionsübungen
<i>Vorurteile, Stereotype, Diskriminierung</i>	<p>Bewusste Wahrnehmung von und konstruktiver Umgang mit eigenen und strukturellen Vorurteilen, Wertstandpunkten und Zuschreibungsprozessen</p> <p>Wissen über Diskriminierungsmechanismen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nutzen und Gefahr von Stereotypen und Vorurteilen - Mechanismen und Auswirkungen von Diskriminierung und Ausgrenzung - Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteils- und Diskriminierungserfahrungen - Strategien und Handlungsvorschläge gegen Vorurteile und Diskriminierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Fallstudien und kritische Ereignisse

Block 3			
Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelle Konflikte Grundlagen	Grundlagenwissen über interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Konflikte Entwicklung von handlungsorientierten Strategien zum Umgang mit interkulturellen Konflikten und Irritationen	<ul style="list-style-type: none"> - Grundzüge interkultureller Kommunikation - Kommunikationsfallen - Kommunikationshilfen - Wann ist ein Konflikt interkulturell? - Konfliktursachen und -ebenen - Eigene und fremde Konfliktkulturen - Konstruktiver Umgang mit kulturellen Konflikten und Irritationen (im Arbeitsalltag) 	<ul style="list-style-type: none"> - Vortrag - Diskussion - Gruppenarbeit - Simulationen - Wahrnehmungs- und Interaktionsübungen - Fallstudien und kritische Ereignisse
<i>Cultural Diversity</i>	Entwicklung von Strategien zur Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution	<ul style="list-style-type: none"> - Diskussion von Möglichkeiten der Umsetzung von Vielfalt in der eigenen Institution 	
Block 4			
<i>Interkulturelle Begegnung</i>	Vertiefung des Wissens über ausgewählte Kulturen	Auseinandersetzung mit ausgewählten Kulturen im Hinblick auf: <ul style="list-style-type: none"> - Religion - Kulturelle Standards und Werte - Kommunikations- und Konfliktverhalten - Sicht auf Behörden und Ämter in Deutschland 	<ul style="list-style-type: none"> - Vortrag - Diskussion - Diskussion mit Vertretern anderer Kulturen - Eventuell Besuch der Moschee oder der Jüdischen Gemeinde
<i>Interkulturelle Beratung</i> Erfahrungen und Strategien für den Arbeitsalltag	Entwicklung von Strategien zur interkulturellen Öffnung und zum Umgang mit interkulturellen Konflikten im Arbeitsalltag	<ul style="list-style-type: none"> - Herausforderungen, Missverständnisse und kritische Ereignisse in der Beratungspraxis - Beratungskonzepte für MigrantInnen in öffentlichen Verwaltungen und sozialen Diensten - Entwicklung von Handlungsmodellen - Kennenlernen von relevanten Institutionen und Strukturen 	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppenarbeit - Simulationen - Wahrnehmungs- und Interaktionsübungen - Fallstudien und kritische Ereignisse - Praktisches Üben

Anhang II:

Curriculum „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“

Themenübersicht zum Modul I „Gemeinwesenorientierte praktische Gesellschaftskunde am Wohnort“ bei Diên Hồng e.V.

Unterricht/ vorbereitende Informationen		Exkursion/ Besuch/ Expertengespräch	
Stand: Januar 2008			
Zeitplan	Themen	Inhalte	Std
1. Tag	Heimat – Heimatgefühl – Fremdheit	vorhandenes Wissen und Eindrücke aktivieren und zusammentragen Begriff „Heimat“ und „zweite Heimat“ Unterschiede zwischen alter und neuer Heimat Gefühle von Fremdheit erfassen und begründen kulturelle Stereotypen, Klischees, Vorurteile	2
	Deutschland und die Deutschen,		
	Kultur und Erleben verschiedener Kulturen	Klärung des Begriffes Kultur zum Erleben und Überwinden eines Kulturschocks Beispiel Zeitverständnis: zum Umgang mit Zeit in Deutschland und anderen Ländern	1 1
2. Tag	<i>Geschichte Deutschlands</i>	Überblick 19. und 20. Jahrhundert	2
		Drittes Reich und Erfahrung mit der Diktatur	2
3. Tag		Stolpersteine in Rostock: Schicksale von Rostocker Juden bzw. Gegnern des NS-Regimes	4
4. Tag		Mauerbau: Vorgeschichte, Folgen und Reaktionen Situation in der DDR bis 1989 Friedliche Revolution und Wiedervereinigung Folgen der Wiedervereinigung und Situation heute	4
5. Tag		Dokumentations- und Gedenkstätte in der ehemaligen Stasi-Untersuchungshaftanstalt Expertengespräch mit Zeitzeugen in Rostock zum Alltag in der DDR	4
6. Tag	<i>Die Bundesrepublik heute</i>	zu den Begriffen „Demokratie“, „Sozialstaat“, „Bundesstaat“ und „Rechtsstaat“	1
	Regierung und Gesetzgebung	Verfassungsorgane und Gewaltenteilung Bundesregierung	1
	Deutschland als demokratischer Staat und als Rechtsstaat	Demokratie: Begriff und Formen politischer Beteiligung Bürgerpflichten und –rechte Grundrechte und ihre Gültigkeit	2

7. Tag	Kommunal- und Landespolitik	Rathaus: Arbeit von Bürgerschaft und Bürgermeister Bürgerschafts-, Ausschusssitzung Bürgerinitiative (z.B. Bunt statt braun) und/ oder beim ABRO Stadtteilische (Rostock), Kreistage (Güstrow, Bad Doberan) bzw. Gemeindevertretungen (z.B. Kühlungsborn, Gelbensande)	4
8. Tag	Rechtsextremismus in MV	Mobiles Beratungszentrum gegen Rechtsextremismus, SOBI, Netzwerk für Demokratie und Courage	4
9. Tag	<i>Zivilcourage</i>	Vertreter der Polizeidirektion Rostock bzw. der Polizei in Güstrow und Bad Doberan Selbstbehauptungstraining	4
10. Tag	Frauen, Männer, Familie und Erziehung in Deutschland	Gleichberechtigung von Männern und Frauen Häusliche Gewalt, Gewalt in der Familie, insbesondere gegen Frauen Erziehung in Deutschland	4
11. Tag		Vertreterin vom Frauenhaus Rostock, Gleichstellungsbeauftragte der Landkreise Güstrow, Bad Doberan sowie Hansestadt Rostock, Interventionsstellen, Landeskoordinierungsstelle Cora, Familienberatungsstellen, Pro Familia, Schwangerenberatungsstellen, Fachdienst Sozialberatung für MigrantInnen	4
12. Tag	Religionen in HRO	religiöse Einrichtungen am Ort (Jüdische Gemeinde Rostock, Muslimische Gemeinde Rostock, Evangel./Kathol. Studentengemeinden Rostock, christl. Gemeinden in Rostock, Güstrow, Bad Doberan)	4
13. Tag	<i>Arbeit im Sozialstaat</i>	Sozialstaat: System der sozialen Sicherheit/ Sozialversicherungen, aktuelle Probleme und Lösungsansätze Wohlfahrtsverbände Arbeitsrecht und Gewerkschaften	4
14. Tag		Expertengespräch mit Gewerkschaftsvertretern, Besuch beim Deutschen Gewerkschaftsbund Rostock oder bei einer Gewerkschaft	4
15. Tag		AWO, DRK sowie Stadtteil- und Begegnungszentren	4
16. Tag	Gemeinsinn statt Egoismus	Formen gemeinschaftlicher Hilfe und gesellschaftlichen Engagements in Deutschland und der Region, insbesondere ehrenamtliche Tätigkeiten	4
17. Tag		Besuch/ Gespräch mit Ehrenamtlichen (Rostocker Tafeln, Telefonseelsorge, Lokalradio Rostock, Rok-TV, freiwillige Feuerwehren (Güstrow, Bad Doberan, Rostock), Ausländerbeirat Rostock, versch. MigrantInnen-Vereine, Umsonst-Laden: Auswahl je nach Interesse der TeilnehmerInnen)	4
18. Tag	Senioren, Kranke und Menschen mit Behinderung in Deutschland	Maria-Martha-Haus, russischer Pflegedienst, betreutes Wohnen, generationenübergreifendes Wohnen	4
19. Tag	Umwelt-, Natur- und Tierschutz	BUND, NABU	4
20. Tag	Nachbetrachtung		4

		Gesamt:	80
		Erarbeitung einer Wanderausstellung zum Projektthema (Zusammenfassung von (visualisierten) Eindrücken von TN aus allen Orten für eine Präsentation (ggf. außerhalb des Unterrichtes))	