



Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Hamburg University of Applied Sciences

Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft

Weiterbildung zur Trainer_in und Berater_in

Mai 2017 bis Juli 2018

Exposé

Inhalt

Warum diese Weiterbildung?	3
Hintergrund und Geschichte	3
Ziel der Weiterbildung.....	4
Das Problem mit dem Titel	4
Theoretische Anknüpfungspunkte	5
Migration, Rassismus, Differenz, Macht	5
Umgang mit Differenz in der pädagogischen Praxis – eine paradoxe Aufforderung.....	7
Anerkennung als Orientierung	8
Zielgruppe und Auswahlverfahren	9
Die „passende“ Lerngruppe für diese Weiterbildung	9
Das Verfahren.....	10
Aufbau der Weiterbildung	10
Die Präsenz- und Peergruppenphasen	11
Peergruppenphasen	12
Lernvereinbarung.....	12
Praxisprojekt oder Werkstatteinheit	12
Bearbeitung von Fachliteratur	13
Prozessreflexion	14
Abschlussbericht	14
Ablaufschema	15
Die Inhalte	16
Theoretische und fachspezifische Grundlagen	16
Methodenreflexion	16
Konzeptionelle Grundlagen.....	16
Persönliche Auseinandersetzung	16
Leistungen und Zertifikat	17
Leitung und Referent/innen	18
Organisation	19
Kosten und Anmeldung	19
Tagungsstätten:	19
Anmeldung/ Bewerbung	19

Warum diese Weiterbildung?

Hintergrund und Geschichte

Das Konzept der hier ausgeschriebenen Weiterbildung entstand aus einer Kooperation mit dem Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg.¹ Vier Durchgänge haben bisher in Baden-Württemberg, Hessen und Hamburg stattgefunden. Im Mai 2017 beginnen wir mit einem weiteren Durchgang in Hamburg unter der Trägerschaft des Zentrums für Praxisentwicklung – ZEPRA an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Die bisherigen Durchgänge dieser berufsbegleitenden Weiterbildung reagierten auf pädagogische Herausforderungen im Migrationskontext, die geprägt sind durch den nach wie vor unzureichenden Zugang vieler Menschen zu Ressourcen und Leistungen. Nicht nur für Jugendliche ist der Zugang zu den formellen und informellen Bildungsangeboten der Jugendhilfe, Jugendarbeit und Schule erschwert. Dies korrespondiert mit sozialen Benachteiligungen auch in anderen Lebensbereichen und -phasen: Verteilung von Wohnraum, Einkommen, Teilhabe an politischer und ökonomischer Macht, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, gesundheitliche Versorgung. In der Migrationsgesellschaft wachsen Jugendliche auf und sind Erwachsene konfrontiert mit der alltäglichen Erfahrung von Diskriminierung und Rassismus, sei es im Alltag oder auch in den Institutionen.

Als eine Reaktion der Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit wird deshalb die Interkulturelle Öffnung der Sozialen Dienste und anderer gesellschaftlicher Einrichtungen gefordert. Die Forderung nach Interkultureller Öffnung zielt dabei vorrangig auf qualitativ verbesserte Angebote für Migrant_innen und einen Abbau von Zugangsbarrieren. Dabei ist die Interkulturelle Öffnung gleichzeitig eine politische, institutionelle und fachliche Aufgabe. Auch wenn dies innerhalb der Jugendhilfe und der Sozialen Arbeit als Zielperspektive weitgehend akzeptiert ist, gibt es doch nach wie vor vergleichsweise wenige Beispiele einer konsequenten Umsetzung dieser Maxime.

Die notwendige Auseinandersetzung mit (Anti-) Diskriminierung, Dominanzkultur und Rassismus steckt bezüglich ihrer strukturellen Verankerung und praktischen Umsetzung noch in den Anfängen.

Spätestens durch die breite gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Flucht ist klar, dass Fragen von Interkulturalität, Migration und Rassismus auch in Zukunft für alle Bildungseinrichtungen und pädagogischen Angebote zentrale Themen bleiben werden. Auch für die Fort- und Weiterbildung von Professionellen und Ehrenamtlichen rücken diese gesellschaftlichen Dimensionen in den Fokus. Insofern überrascht es nicht, dass es ein reges Interesse von Mitarbeiter_innen aus verschiedenen Arbeitsfeldern an der Weiterbildung gibt, dem wir gerne nachkommen möchten.

Um die hier angesprochenen Fragestellungen in das eigene professionelle Handeln zu integrieren, braucht es -neben zu einer Qualitätsentwicklung entschlossenen Führungskräften und engagierten Mitarbeiter_innen- vor allem auch Multiplikator_innen,

- die ihre eigene Praxis im jeweiligen Praxisfeld reflektieren können und davon ausgehend an einer Weiterentwicklung der pädagogischen Kompetenzen arbeiten,
- die sensibel sind, Diskriminierung, verweigte Anerkennung und Rassismus wahrzunehmen, zu thematisieren und Handlungsschritte für einen angemessenen

¹ Das Paritätische Jugendwerk Baden-Württemberg bietet seit 2006 in Kooperation mit Verbänden der Jugendarbeit und dem Netzwerk rassismuskritische Migrationspädagogik unter der pädagogischen Leitung von Andreas Foitzik die Weiterbildung „Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft“ in unterschiedlichen Formaten und für unterschiedliche Zielgruppen an (www.pjw-bw.de)

Umgang mit Rassismuserfahrungen von Mitarbeiter_innen und Adressat_innen zu suchen,

- die fähig sind, für die jeweilige spezifische Situation, die Entwicklung von Konzepten und Handlungsstrategien zu begleiten,
- die über ein erweitertes Methodenrepertoire verfügen und dieses auch kritisch reflektieren können,
- die auch dafür ausgebildet sind, in ihren Einrichtungen und Teams die o.g. Querschnittsdimensionen voranzubringen.

Ziele der Weiterbildung

Die Teilnehmer_innen erweitern mit dieser Weiterbildung ihre Kompetenzen,

- ... die eigene Praxis mit ihren institutionellen und gesellschaftlichen Dimensionen im Kontext von Migrationsverhältnissen in einer rassismuskritischen Perspektive zu reflektieren als eine der Voraussetzungen um diese Reflexion auch in Gruppen selbst anleiten zu können,
- ... selbständig Workshops und Seminare in diesem Themenfeld mit der Zielgruppe Mitarbeiter_innen in (sozial-)pädagogischen Handlungsfeldern zu konzipieren und durchzuführen, bzw. diese Themen in andere Fortbildungen einzubinden,
- ... in Institutionen als Koordinator_in einer Projektgruppe oder als dafür beauftragte Führungskraft interkulturelle Öffnungsprozesse und -projekte einzuleiten, bzw. sie als externe_r Berater_in zu begleiten.

Das Problem mit dem Titel

Der Titel einer berufsbegleitenden Weiterbildung ist wie ein offenes Versprechen. Er kennzeichnet die Kompetenzen, die die Teilnehmenden danach für sich in Anspruch nehmen können. Für uns als Veranstalter_innen ergibt sich daraus die Herausforderung, den treffenden Titel zu finden in einem Feld, in dem beinahe jeder Begriff unterschiedlich belegt bzw. in unterschiedliche Konzepte eingebunden ist und damit nie wirklich klärend scheint.

„Interkulturelle_r Trainer_in“ ist der eingeführte Begriff für die Tätigkeit, auf die diese Weiterbildung ausgerichtet ist. Damit haben wir ein doppeltes Problem. Warum wir die Fokussierung auf den Begriff „interkulturell“ vermieden haben, begründen wir im folgenden Abschnitt. Aber auch der Begriff „Trainer_in“ passt nicht wirklich, legt er doch nahe, dass es Kompetenzen und Handwerkszeug (oder Neu-Deutsch „Tools“) gibt, die man anderen beibringen, also im engeren Wortsinn mit ihnen „trainieren“ kann. Unsere Aufgabe als ‚Agenten‘ der interkulturellen und im besten Fall rassismuskritischen Öffnung der Pädagogik und Sozialen Arbeit würden wir nicht als „Trainer_in“ und „Berater_in“, sondern treffender als „Verunsicherer_in“, „Infragesteller_in“ und „Störer_in“ oder auch als „Begleiter_in der Praxis, bzw. der Prozessreflexion“ bezeichnen. Doch wer schreibt sich das schon gerne auf die Visitenkarte? Wir haben uns daher doch für die „marktgängigeren“ Begriffe entschieden. Dabei ist die Auseinandersetzung mit den Begriffen und ihren Wirkungen Bestandteil der Reflexion im Rahmen der Weiterbildung.

Was das „Berater_innenprofil“ der Weiterbildung angeht, müssen wir folgende Einschränkung machen: Die Weiterbildung setzt an Beratungskompetenzen der Teilnehmenden an mit dem Ziel ihrer Weiterentwicklung für das Themenfeld. Sie kann allerdings vom Umfang und von der Schwerpunktsetzung her keine Berater_innen-Ausbildung ersetzen.

Theoretische Anknüpfungspunkte

Migration, Rassismus, Differenz, Macht

Pädagogische und Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft erfordern die Auseinandersetzung mit Migrationsphänomenen und deren Folgen für die Subjekte. Aus der Perspektive der pädagogisch Handelnden werden Probleme und Erfahrungen thematisiert, die sich oft um den „richtigen“ Umgang mit den „Anderen“ drehen. Weiterbildung ist aufgefordert dafür zu qualifizieren. Dabei bleibt aber oft die Frage ausgespart, wie und wodurch „die Anderen“ zu anderen werden und wie bzw. weshalb und mit welchen Folgen Soziale Arbeit und Pädagogik und die darin Handelnden an diesem Prozess des Hervorbringens der Anderen beteiligt sind.

Sowohl im Alltagsverständnis als auch im pädagogischen und politischen Diskurs nehmen Erklärungsansätze, die den Fokus auf kulturelle Differenz legen, einen breiten Raum ein. Folgerichtig drehen sich dann auch die Bemühungen je nach Akzentsetzung um das Verstehen, das Anerkennen oder auch das Überwinden von Differenzen und/oder auch um das Verändern der „Anderen“ mit dem Ziel bzw. in der Hoffnung, ihre Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt oder an gesellschaftlicher Teilhabe zu verbessern.

Dieser Fokus auf ‚kulturelle Differenzen‘ und ‚interkulturelle Konflikte‘ hat oft zur Folge, dass soziale Probleme und Ungleichheiten in der Einwanderungsgesellschaft als kulturell bedingt angesehen werden, denen man durch „Begegnung“, „Kennenlernen“ und „Toleranz“ entgegenwirken könne. Bei einer solchen Problemanalyse geraten rassistische Gesellschaftsstrukturen und alltägliche Formen von Diskriminierung aus dem Blickfeld. Die Frage danach, was jeweils als Problem definiert wird und worin mögliche Ansatzpunkte für Lösungen bestehen können, ist jedoch grundlegend für jede Form von Praxis in diesem Bereich.

Ausgehend von der Erkenntnis, dass wir in einer Gesellschaft leben, die von sozialer Ungleichheit geprägt ist und in der Rassismus eine zentrale Funktion für die (re-)Produktion von Ungleichheit hat, sehen wir es als eine zentrale Aufgabe der Weiterbildung an, den Raum für eine Auseinandersetzung mit Migration und Rassismus und der jeweils eigenen Positionierung in diesen Verhältnissen zu schaffen.

Warum: Rassismus beruht auf dem Mechanismus, Gruppen in ein „Wir und die Anderen“ einzuteilen, wobei jeweils eine Gruppe über die Macht verfügt, das jeweils „Andere“ zu definieren. Die explizite oder implizite Abwertung von Gruppen rechtfertigt und stabilisiert eine ungleiche Verteilung von Ressourcen und Rechten und dient der Privilegiensicherung. Zudem sind Rassismen mit anderen Kategorien und Differenzlinien (z. B. Geschlecht, soziale Klasse, sexuelle Orientierung, Alter, Gesundheit) verknüpft, die ebenfalls dazu dienen, Herrschaftsverhältnisse zu (re-) produzieren.

Als gesellschaftliches Prinzip, das tief in Strukturen und Diskurse eingelassen ist, hat Rassismus Konsequenzen für das individuelle Denken und Handeln – oft auch unabhängig von den eigenen Absichten. Die gesellschaftlich-strukturellen Ebenen von Rassismen stehen somit in einem engen Wirkungszusammenhang mit den subjektiven Denk- und Handlungsweisen. Soziale Bedeutungen in Form von Ideologien und Diskursen nehmen hierbei eine Art Vermittlungsfunktion ein, da die Subjekte zwar bestimmte Bedingungen und Bedeutungen als Handlungsprämissen vorfinden, sich darin aber aktiv verhalten. Wir fragen deshalb in der pädagogischen Arbeit nach der eigenen Verstrickung und dem Zusammenwirken von institutionellem Rassismus (z. B. Asyl- und Ausländerrecht, Weltwirtschaftssystem) und subjektiver Alltagsebene (z. B. gruppenbezogene Stereotypisierungen und Diskriminierungen). Ferner geht es uns darum, den unterschiedlichen Perspektiven von Menschen mit Rassismuserfahrungen Raum zu geben, gegen ihre Ausblendung und Marginalisierung bzw. Pathologisierung einzutreten und damit auch weiße Dominanzstrukturen sichtbar zu machen.

Wir grenzen uns damit von einem Rassismusverständnis ab, das Rassismus primär als Einstellungsproblem begreift und auf dessen Grundlage Bildungsarbeit auf die Veränderung individueller Einstellungen abzielt (vgl. Elverich/Kalpaka/Reindlmeier 2009)².

Wie: Ausgangspunkt ist dabei die eigene Praxis. Vor dem Hintergrund des Handlungsdrucks in der Praxis erscheinen solche Analysen als ein Thema, das man in anderen, politischen Zusammenhängen verhandelt oder oft als ein ‚Luxus‘, den man sich nicht leisten kann oder auch als „Theorie“, die schwer in Handeln zu übersetzen wäre. Dabei wird unterschlagen, dass das Handeln, das beispielsweise auf Kulturdifferenz und deren Bewältigung ausgerichtet ist, auch theoretische Implikationen beinhaltet, die oft einen Diskurs reproduzieren, von dem man sich sogar politisch und pädagogisch abgrenzt.

In unserem Weiterbildungskonzept fließen diese Dimensionen zusammen. Dreh- und Angelpunkt ist deshalb die Reflexion eigener Praxis der Teilnehmenden und damit verknüpft die Reflexion des jeweils eigenen Standortes. Denn die konkrete Praxis und deren Einordnung in den Kontext der Einwanderungsgesellschaft kann es ermöglichen, das eigene Handeln als ein subjektiv begründetes und zugleich in einen konkreten gesellschaftlichen und institutionellen Kontext eingebundenes Handeln zu erfassen und über seine Wirkungsweisen und unintendierten Effekte nachzudenken.

Ansatzpunkt dieser Weiterbildung ist die jeweils eigene Praxis der Teilnehmenden.

Wollen wir beispielsweise ein adäquates Verständnis für die Lebenswelten von Jugendlichen entwickeln, kommen wir nicht drum herum, uns mit ihren Lebenserfahrungen und ihrer mehr oder weniger bewussten Auseinandersetzung mit den diskriminierenden Strukturen dieser Gesellschaft auseinanderzusetzen. Denn Jugendliche wachsen auf mit der Alltäglichkeit des Rassismus in allen Lebensbereichen. Dies reicht von der ausgrenzenden Frage „Woher kommst du?“, über strukturelle Benachteiligung im Bildungswesen, zur Schlechterstellung auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt bis hin zur Erfahrung körperlicher Gewalt.

Claus Melters³ Untersuchungen zeigen die große Sprachlosigkeit in Jugendhilfe und Schule, wenn es um das Reden über Rassismuserfahrungen der Jugendlichen geht. Die Jugendlichen brauchen Gesprächspartner_innen, die bei diesem Thema nicht mit Abwehr und Verharmlosung reagieren.

Ein differenzierter Blick auf die Anderen setzt den Blick in den Spiegel voraus.

Mehrheitsangehörige, die professionell mit von Rassismus und Diskriminierung betroffenen Menschen arbeiten, müssen sich mit der eigenen Verstrickung in die postkoloniale, rassistische Gesellschaft auseinandersetzen. Dabei geht es nicht darum, sich selbst oder andere des Rassismus „zu überführen“. Vielmehr wird in der Reflexion deutlich werden, dass oftmals auch „gut gemeinte“ Handlungsansätze zum Erhalt ausgrenzender Strukturen beitragen und/oder von meinem Gegenüber als ausgrenzend erlebt werden können.

„Kultur“ als Kategorie unbrauchbar? Kultur ist durchaus eine bedeutende Dimension im pädagogischen Handeln. Ihre jeweilige Bedeutung ist allerdings nicht im Voraus, sondern erst im Konkreten genauer zu bestimmen. Dabei kann es nicht nur um die zugeschriebene oder selbstdefinierte Kultur der Adressat_innen gehen, sondern es sind genauso die Kultur der pädagogisch Handelnden bzw. die Kultur der Institution und deren Auswirkungen auf das Handeln in den Blick zu nehmen.

Fragen von Zugehörigkeiten und die Auseinandersetzung mit diesen sind für die Adressat_innen zentral. Bei dem Versuch, das Gegenüber in seiner Kommunikation und seinem Handeln zu verstehen, sind Fragen der kulturellen Zugehörigkeit und der interkulturellen Kommunikation

² Elverich/Kalpaka/Reindlmeier (2006/2009): Spurensicherung - Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Münster

³ Melder, Claus (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Waxmann-Verlag. Münster u.a.

allerdings nur ein Aspekt unter vielen. Es geht viel mehr darum, die Vielfalt der Lebenswelten und Rassismuserfahrungen in den Blick zu bekommen. Beim Blick auf die komplexen biografischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Menschen mit ‚Migrationshintergrund‘ wird man insbesondere in der zweiten und dritten Einwanderergeneration auf alltagsweltliche Lebensrealitäten treffen, die alles andere als eindeutig sind. Ob und wie sich jemand selbst als Migrant_in oder Nicht-Deutsch definiert, ist von außen nicht eindeutig wahrnehmbar. Dies mitzudenken, ist eine grundlegende Voraussetzung, um Menschen mit Migrations- und Rassismuserfahrungen *als Handlungssubjekte anerkennen* zu können.

Werden Migrant_innen als deutende und handelnde Subjekte wahrgenommen, sind nicht Defizite, abweichendes Verhalten und Schwächen im Fokus, sondern ihre Bewältigungsstrategien im Umgang mit ihrer Lebenssituation, so wie sich diese für sie darstellt. Dies bedeutet jedoch einen Paradigmenwechsel in der pädagogischen Praxis, einen Wechsel vom Defizitansatz der Ausländerpädagogik, der in den 80er-Jahren dominierte und sich auch in der ‚Interkulturellen Pädagogik‘ trotz aller Distanzierungsversuche weiterhin findet, zu einem subjektbezogenen, differenzsensiblen und rassismuskritischen Ansatz einer Pädagogik in der Einwanderungsgesellschaft.

Mit der vertiefenden Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und der eigenen Positionierung heben wir uns bewusst ab von einer Schule „Interkultureller Trainings“, die den Fokus auf horizontale Differenzen und deren kommunikatives Handling legt. Es geht uns auch um vertikale Differenzen. Für den Kontext Soziale Arbeit bedeutet dies konkret auch eine Auseinandersetzung mit dem Machtgefälle in der Beziehung zwischen Professionellen und Adressat_innen.

Umgang mit Differenz in der pädagogischen Praxis – eine paradoxe Aufforderung

Den hier skizzierten theoretischen Hintergründen folgend verspricht diese Weiterbildung keine Verhaltenssicherheit durch Kenntnis und Verstehen der „Anderen“, sondern eine Sensibilisierung auf mögliche Differenzen bzw. ein Erkennen von Prozessen, die die Anderen erst zu den Anderen machen. Diese „Erkenntnis“ bietet nicht mehr Sicherheit, sondern vermindert die Gewissheit, den Anderen richtig verstanden zu haben. Zugleich ist diese Verhaltensverunsicherung eine wichtige Voraussetzung für gelingende Kommunikation. Es geht darum, zum Fragen, zur Neugier, zum Dialog auf Augenhöhe - auch in der pädagogischen Praxis - anzustiften. Dieser Lernprozess gestaltet sich je nach Standort der Teilnehmenden unterschiedlich: für Mehrheitenangehörige, die es in ihrer strukturell „mächtigen“ Position im Gegensatz zu Minderheitenangehörigen nicht „nötig“ haben, diese Sicherheit aufzugeben, ist die Lernherausforderung eine andere als für Teilnehmende aus marginalisierten Gruppen.

In diesem Sinne sind wir auch in der Lerngruppe mit dem Umgang mit Differenzen befasst. Der Reflexions- und Lernprozess in der Lerngruppe kann als ein „interkultureller“, ein differenz- und machtsensibler Lernprozess verstanden werden, der somit Dilemmata und Herausforderungen, die den Teilnehmenden auch in ihrer Praxis begegnen, widerspiegelt.

Für den Umgang mit Differenzen in der Praxis, hier konkret im Migrationskontext, entwickeln Professionelle unterschiedliche Bewältigungsstrategien. Zwei dieser gängigen Strategien seien hier genannt:

- Leugnung von Differenz als „Diskriminierung durch Gleichbehandlung“. Darunter sind diejenigen Herangehensweisen, Konzepte usw. zu fassen, die Differenzen ausblenden, auch wenn diese für die jeweilige soziale Positionierung der Subjekte ausschlaggebend sind. Dadurch verstärken sie in der Konsequenz Ausgrenzungsmechanismen, wenn auch meistens unintendiert.

Den anderen Pol bildet die

- Hervorhebung von Differenz als Zuschreibung bzw. Zuweisung eines bestimmten Ortes z. B. in Form von Kulturalisierung/Ethnisierung (analog zu ‚doing gender‘, hier: ‚doing ethnicity‘).

Diese Bewältigungsstrategien nehmen unterschiedliche Formen an und haben jeweils unterschiedliche Funktionalität bzw. Folgen für die Konzepte und die Adressat_innen der Arbeit (vgl. Kalpaka 2009)⁴.

Paul Mecheril⁵ spricht in diesem Zusammenhang von der Unvermeidlichkeit und der Unmöglichkeit der interkulturellen Perspektive.

Unvermeidlich deshalb, weil eine Leugnung der Differenz unter dem Motto der Gleichbehandlung der Lebensrealität von Migrant_innen nicht gerecht wird. Unmöglich trotzdem, weil wir im Reden über die „Anderen“ selbst wiederum zu dem beitragen, was einen Kern des Problems darstellt, nämlich das Denken in „Wir“ und die „Anderen“ zu verfestigen. Ein Denken, in dem die „Anderen“ nicht als „Wir“ gedacht werden können.

Die notwendige Berücksichtigung der Differenz trägt also gleichzeitig dazu bei, diese Differenz aufrechtzuerhalten. Zudem legt eine ethnisierende Perspektive auch „Anderen“ z.B.

Migrant_innen nahe, sich selbst in einer unangemessen eindeutigen Weise eine ethnisch definierte Identität zu schaffen.

Die beschriebene paradoxe Anforderung der Differenz erfordert, sich auf einen fehlerfreundlichen und kreativen Lernprozess einzulassen, der geprägt ist von einem gelassenen Mut zu handeln und Fehler zu machen, von der Bereitschaft, sich dabei immer wieder verunsichern zu lassen und das eigene Handeln zu reflektieren und von der Offenheit, daraus für das nächste Mal zu lernen.

Anerkennung als Orientierung

Die Lernherausforderung lässt sich mit folgenden Fragen umreißen:

- Wie können wir in unserem pädagogischen Handeln Adressat_innen als handelnde Subjekte in ihrem spezifischen Lebenskontext anerkennen, ohne sie nur unter der Perspektive von kultureller Differenz wahrzunehmen?
- Wie können wir der Realität der Einwanderungsgesellschaft in unserem Handeln entsprechen, im Kontakt mit den Adressat_innen, aber auch in den Einrichtungen angemessen und bedarfsgerecht arbeiten, ohne sie auf kulturelle Folklore oder auf Defizite zu reduzieren?

Eine Orientierung bei diesem Lernprozess kann der Grundsatz der Anerkennung sein. Dabei geht es immer um zwei Dimensionen: zum einen die Anerkennung des Anderen als gleichwertig und zum anderen die Anerkennung des Anderen als Subjekt mit dem Recht auf andere - auch kollektive - Identitätsentwürfe. Dies ermöglicht den Einzelnen, sich so darzustellen, wie sie sich selbst verstehen. Insofern geht es bei Anerkennungsforderungen vor allem darum, Bedingungen herzustellen, die es möglich machen, als Subjekt zu handeln (Paul Mecheril).

Die Idee der Anerkennung zielt auf eine wechselseitige Identifikation (Erkennung) und Achtung (Anerkennung) in diesem Subjektstatus. Daraus leiten sich für den Lernprozess zwei zentrale Aufgaben ab:

⁴ S. Fußnote 2

⁵ Mecheril, Paul u.a. (2010): Migrationspädagogik, Weinheim u.a.

- die kritische Reflexion von eigenen Bildern, Wahrnehmungsstrukturen und gesellschaftlichen Positionierungen, die ein „Erkennen“ behindern,
- die neugierige Erforschung der Handlungsgründe der „Anderen“.

Zielgruppe und Auswahlverfahren

Die Weiterbildung ist für 18 Teilnehmer_innen konzipiert. Wir wollen mit diesem Angebot im Wesentlichen zwei verschiedene Zielgruppen ansprechen.

Zum einen Mitarbeiter_innen mit Praxiserfahrung in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit und in Bildungsinstitutionen, die bereits etwas Erfahrung im Leiten von Gruppen und Fortbildungen haben oder sich dies zumindest für sich als berufliche Perspektive gut vorstellen können.

Zum anderen haupt-, neben oder freiberufliche Trainer_innen und Berater_innen, die ihr Angebotsspektrum in (sozial-)pädagogischen Handlungsfeldern thematisch erweitern und/oder das Themenfeld als Querschnittsthema in ihren Fortbildungen stärker berücksichtigen wollen.

Die „passende“ Lerngruppe für diese Weiterbildung

Normalerweise werden solche Angebote als „offen“ für alle ausgeschrieben. Diese vermeintliche Offenheit führt oft dazu, dass vor allem Mehrheitsangehörige den Zugang dazu finden. Das ist nicht weiter verwunderlich, da sie in den o.g. Arbeitsfeldern überrepräsentiert sind. Minderheitenangehörige sind dagegen sowohl auf qualifizierten Arbeitsplätzen als auch in Fort- und Weiterbildungen unterrepräsentiert. Um ein bestehendes Gefälle nicht zu zementieren, achten wir deshalb auf die Zusammensetzung der Gruppe.

Ganz bewusst streben wir eine Lerngruppe an, die möglichst jeweils zur Hälfte aus Teilnehmenden mit und ohne Migrations- und/oder Rassismuserfahrungen zusammengesetzt ist. Diese Zusammensetzung eröffnet viele Möglichkeiten für die Lerngruppe und den Lernprozess.

Die Teilnehmenden werden sich auch in Teilgruppen nach verschiedenen Differenzlinien - d.h. getrennt in Teilnehmende mit und ohne Migrations-/Rassismuserfahrungen - aus den jeweiligen Perspektiven zu den Themen Rassismus, rassistische Strukturen, eigene Verstrickungen u.a. auseinandersetzen. Diese temporäre Gruppenteilung soll für die jeweilige Gruppe einen Rahmen bieten, der mehr Offenheit und zugleich Sicherheit ermöglichen kann. Über ihre Erfahrungen sowie ihre Lernprozesse kommen die Teilnehmenden mit und ohne Migrations- und/oder Rassismuserfahrungen aber auch in der Gesamtgruppe immer wieder miteinander ins Gespräch. Die Bereitschaft hierzu ist Teilnahmevoraussetzung, wobei jede_r Einzelne_r bestimmt, wie viel sie/er in die Teil- bzw. Gesamtgruppe einbringen möchte.

Je nach Bedarf arbeiten die Teilnehmenden in temporär getrennten Kleingruppen zusammen, die nach anderen, für das jeweilige Thema relevanten Differenzlinien gebildet werden können.

Das Verfahren

Das Kompetenzprofil, das für eine Teilnahme vorausgesetzt wird, umfasst Praxiserfahrungen und/oder Grundkenntnisse in folgenden drei Bereichen:

- (sozial-)pädagogischen Handlungsfeldern,
- Jugend-/Erwachsenenbildung und/oder Beratung,
- Migration/ Interkulturalität/Rassismus (biografisch, beruflich, ehrenamtlich...)

Aus drei Gründen haben wir uns für ein Auswahlverfahren entschieden.

- Wir können so den einzelnen Teilnehmenden eine Rückmeldung geben, ob wir das Angebot in der vorliegenden Konzeption für sie für geeignet halten.
- Wir können eine Gruppe zusammenstellen, in der niemand zu sehr über- oder auch unterfordert ist.
- Die Interessent_innen können mit uns ins Gespräch kommen und aufgrund dessen entscheiden, ob die Weiterbildung das passende Angebot für sie ist.

Die Frage, ob jemand ein_e gute_r Trainer_in oder Berater_in ist oder werden kann, entscheidet sich nicht nur nach formellen Kriterien, sondern ist auch eine Frage von persönlichen Kompetenzen und notwendigen Rahmenbedingungen (v.a. Zeit!).

Wir bitten daher alle, die interessiert sind, uns ihre Bewerbung zu schicken und ihr spezifisches Interesse zu begründen. Wenn Sie in einem der drei genannten Felder keine Grundkenntnisse vorweisen können, behalten wir uns individuelle Regelungen vor.

Auf der Grundlage einer schriftlichen Bewerbung anhand des mitgelieferten Bewerbungsbogens erhalten Sie eine Rückmeldung und ggf. eine Einladung zu einem Gespräch. Im Rahmen dieses Gesprächs werden wir mit Ihnen gemeinsam überlegen, ob diese Weiterbildung für Sie passend ist. Sie erhalten dann zeitnah eine verbindliche Rückmeldung und können Ihrerseits entscheiden, ob Sie sich verbindlich anmelden wollen.

Darüber hinaus findet eine Informationsveranstaltung statt, und zwar am **30. November 2016 um 16.00** an der HAW, Alexanderstraße 1, 20099 Hamburg.

Aufbau der Weiterbildung

Im Rahmen der Weiterbildungsblöcke setzen sich die Teilnehmer_innen mit theoretischen, fachspezifischen, methodischen und konzeptionellen Grundlagen auseinander. Die Reflexion der eigenen Praxis und Arbeitszusammenhänge nimmt dabei eine wichtige Stellung ein. Neben den jeweiligen unten beschriebenen Schwerpunkten wird immer, wenn sinnvoll und/oder notwendig, Raum sein für Theoriearbeit, die Bearbeitung des Gruppenprozesses und die Arbeit in getrennten Gruppen.

Die Weiterbildung setzt sich zusammen aus folgenden Elementen

- Präsenzzeiten: vier dreitägige und zwei zweitägige Blöcke (der Einstiegs- sowie der Abschlussblock finden in einer Tagungsstätte mit Übernachtung statt)
- Peergruppenphasen
- Einzelreflexion und Prozessreflexion
- Auseinandersetzung mit Fachliteratur
- Werkstattarbeit oder Praxisprojekt

Alle Teilnehmende bringen unterschiedliche Hintergründe und Voraussetzungen, aber auch unterschiedliche Ziele und Perspektiven mit. Wir treffen daher mit den Teilnehmenden individuelle Vereinbarungen, was für sie jeweils wichtige Entwicklungsschritte sind, die sie im

Rahmen dieser Weiterbildung erreichen wollen. Soweit es der vorgegebene Rahmen erlaubt, versuchen wir so der Heterogenität der TN-Gruppe gerecht zu werden.

Alle Teilnehmenden sollen im Rahmen der Weiterbildung eine Praxiseinheit vorbereiten, durchführen und reflektieren. Teilnehmende mit mehr Leitungserfahrung können die Praxiserfahrungen in einem Praxisprojekt in ihrem (frei)beruflichen Umfeld durchführen. Teilnehmende mit weniger Leitungserfahrung führen eine Werkstatteinheit im Rahmen der Präsenzzeiten durch.

Auch bezüglich der theoretischen Vertiefungen können individuelle Aufgaben vergeben werden.

Auf der Basis der individuellen Lernvereinbarung findet am Ende der Weiterbildung auch eine schriftliche Auswertung des eigenen Lernprozesses statt.

Die Präsenz- und Peergruppenphasen

Block 1: Einführung und Standortbestimmung

Der erste Block dient in verschiedener Hinsicht als Einstieg in den gemeinsamen Lernprozess. Die Teilnehmenden lernen einander über Annäherungen an die inhaltlichen Fragen der Weiterbildung näher kennen.

- Über Übungen und Theoriereflexionen wird das Themenfeld inhaltlich erschlossen.
- Eine erste Auseinandersetzung mit der jeweils eigenen Geschichte zum Thema trägt zu einer ersten Standortbestimmung für jede/n einzelnen, sowie die Gruppe bei
- Mit kleinen Praxisreflexionen wird die erste Lernphase der Einzelreflexion vorbereitet.

Bei diesem Block ist eine gemeinsame Übernachtung in einer Tagungsstätte vorgesehen.

Lernphase: Einzelreflexion

Die Teilnehmenden führen ein Praxistagebuch, in dem sie die Inhalte aus dem Einführungsblock in ihrer eigenen Alltagspraxis „überprüfen“. Dies dient zum einen dem Transfer und zum anderen der Vorbereitung des folgenden Blocks.

Block 2: Praxisreflexion

Im zweiten Block nehmen wir uns ausführlich Zeit für die Reflexion der jeweils eigenen Praxis der Teilnehmenden. Hier geht es um eine intensive Auseinandersetzung mit dem thematischen Feld ausgehend von der eigenen Alltagspraxis. Diese Schwerpunktsetzung hat verschiedene Gründe:

Um als „Trainer_in“ Reflexionsprozesse anzuleiten, genügt es nicht, geeignete Methoden der Praxisreflexion zu kennen. Wichtige Voraussetzung dafür, um mit anderen in einen Prozess zu gehen, ihre Praxis zu reflektieren, ist die Erfahrung mit Reflexion der eigenen Praxis. Die eigene Praxis ist das Beste, weil bekannteste Feld, um sich mit den ambivalenten Herausforderungen des „pädagogischen Handelns in der Einwanderungsgesellschaft“ auseinanderzusetzen.

Wir verstehen diese Auseinandersetzung daher als Ausgangspunkt für die Entwicklung der eigenen Rolle als „Trainer_in“. Ein Teil der Auseinandersetzung mit der eigenen Praxis bezieht sich dabei direkt auf die jeweilige Positionierung in der Gesellschaft, bezogen auf den Kontext der Migrationsgesellschaft also auch auf die Frage der eigenen Migrations- und/oder Rassismuserfahrungen bzw. der Erfahrung von Privilegiertheit und Whiteness. Aber auch andere Differenzlinien (Gender, soziale Herkunft) können hier bedeutsam werden. Das selbstreflexive Arbeiten ermöglicht die Anerkennung verschiedener gesellschaftlicher Perspektiven und bildet erst eine Basis für „Interkulturelle Kompetenz“. Die Arbeit in (unter Umständen in unterschiedlicher Weise) getrennten Gruppen kann hier bedeutsam sein.

Blöcke 3-4: Training- Werkstattarbeit - Interkulturelle Öffnung - Antidiskriminierung

Ein Trainer_innen-Training ist gekennzeichnet von dem Wechsel zwischen Durchführung von Trainingsbausteinen und Reflexion auf der Metaebene. Besonders deutlich wird dies in der Werkstattarbeit, die von Teilnehmenden vorbereitet und angeleitet wird. Nach der Durchführung wird jede Werkstatt gemeinsam auf methodischer wie inhaltlicher Ebene ausgewertet und bearbeitet.

In diesen Blöcken liegt ein Schwerpunkt in Methoden und Reflexion von interkulturellen Öffnungsprozessen bzw. Antidiskriminierungsperspektiven.

Blöcke 5-6: Reflexion der Praxisprojekte

Neben der ausführlichen Ergebnissicherung steht in den letzten beiden Blöcken die Reflexion der Praxisprojekte (siehe unten) und der daraus entwickelten Fragen im Mittelpunkt.

Auch bei dem 6. Block ist eine gemeinsame Übernachtung (zwei Nächte) in einer Tagungsstätte vorgesehen.

Peergruppenphasen

Ab dem zweiten Block arbeiten alle Teilnehmenden parallel in Peergruppen mit je 3 - 5 Teilnehmenden. Die Peergruppen finden sich im Rahmen des zweiten Blocks und treffen sich zwischen dem zweiten und dem letzten Block zu insgesamt 5-6 Sitzungen im Umfang von insgesamt 30 Stunden. Sie dienen der Nacharbeit und Vertiefung der Arbeit in den Blöcken, der Bearbeitung theoretischer Fragestellungen und der Vorbereitung der Werkstattarbeit bzw. der kollegialen Unterstützung der Praxisprojekte.

Lernvereinbarung

Alle Teilnehmenden formulieren eigene Ziele bzw. für sie jeweils wichtige Entwicklungsschritte und auch Wege, wie sie diese im Rahmen dieser Weiterbildung erreichen wollen. Dies dient dazu, mit den Teilnehmenden individuelle Vereinbarungen zu treffen und schafft eine gemeinsame Grundlage sowohl für die Selbstbeobachtung und Strukturierung des eigenen Lernprozesses als auch für ein gezieltes Feedback durch die Leitung und die Peergruppe. Nicht zuletzt ist sie ein wichtiger Bezugspunkt für den Abschlussbericht. Die Lernvereinbarung wird als „work in progress“ verstanden: Sie wird vor dem zweiten Block eingereicht und kann im Laufe der Zeit fortgeschrieben bzw. konkretisiert werden.

Praxisprojekt oder Werkstatteinheit

Alle Teilnehmenden führen im Rahmen der Weiterbildung eine Praxiseinheit durch, entweder als Projekt außerhalb der Weiterbildungsgruppe oder als Werkstatteinheit im Rahmen unserer Module.

Die **Werkstatteinheiten** werden in den Peergruppentreffen und ggf. auch darüber hinaus vorbereitet. Die Durchführung erfolgt im Rahmen der Blöcke 3-4.

- Die Teilnehmer_innen erarbeiten sich ein Thema unter Berücksichtigung ihrer Lernvereinbarung und setzen es konzeptionell und methodisch um.
- Die Vorbereitung erfolgt in enger Abstimmung mit der Weiterbildungsleitung und wird schriftlich in einem Entwurf dokumentiert.
- Die Durchführenden sammeln Erfahrungen in der Leitungsrolle und lernen die eigenen Möglichkeiten und Grenzen kennen.

- In der Auswertung und Rückmeldung nach den einzelnen Werkstattpräsentationen können sie das Gelernte reflektieren.
- Eine ausführliche Reflexion findet in den Peergruppen statt und wird ebenfalls schriftlich dokumentiert.

Die Werkstattarbeit verstehen wir als Chance und Lernraum und nicht als Prüfung. Wir ermutigen die Teilnehmer_innen, sich auszuprobieren und Feedback zu empfangen und zu geben. Aufgabenstellung und Anspruch müssen dementsprechend so gewählt werden, dass die Werkstatteinheit gut bewältigbar ist.

Als **Praxisprojekte** gelten definierte Vorhaben, in denen Inhalte der Weiterbildung exemplarisch umgesetzt werden. Das Praxisprojekt kann im Bereich Fortbildung/Training oder Anleitung von Praxisreflexion oder Beratung/ Organisationsentwicklung durchgeführt werden. Es kann auch in den Rahmen der regulären Aufgaben des Arbeitsplatzes integriert werden, muss allerdings Projektcharakter haben, d.h. etwas „Neues“ enthalten oder auch „Bewährtes“ unter einer bestimmten Fragestellung reflektieren und Bezug auf die Lernvereinbarung nehmen.

Denkbar sind ...

- ... Fortbildungen, Workshops, Seminare bei den eigenen Kolleg_innen oder für externe Auftraggeber_innen (Einführungsworkshops, Teamworkshops, Praxisreflexion, Fachthemen...);
- ... konzeptionelle Projekte in der eigenen Institution oder für andere Auftraggeber_innen, wie das Aufspüren von Zugangsbarrieren oder die Verankerung des Themas „Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft“ in der Hilfeplanung (Zielebene) und den Leistungsbeschreibungen;
- ... Projekte der Kooperation und Vernetzung, wie die Kontaktaufnahme mit neuen Kooperationspartnern, beispielsweise Übersetzerdienste oder Migrant*innenorganisationen.

Je nach Fokus des Projektes bedarf es einer Absprache mit bzw. eines Auftrages der Leitung der Einrichtung. Im Idealfall verbindet sich das Interesse des Arbeitgebers an der Qualifizierung durch die Weiterbildung mit der Bereitschaft, auch dieses Praxisprojekt im Rahmen der Möglichkeiten zu unterstützen. Aber auch ohne diesen institutionellen Hintergrund lassen sich überschaubare Projekte definieren, die für jeden gewinnbringend durchführbar sind.

Für Praxisprojekt bzw. Werkstatteinheit werden ein **schriftlicher Entwurf** (Zielformulierung, Auftragsklärung, konzeptionelle Überlegungen usw.) sowie ein **schriftlicher Bericht** (Selbstevaluierung) vorgelegt und gemeinsam reflektiert.

Bearbeitung von Fachliteratur

Die theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema wird neben den Blöcken auch im individuellen und/oder gemeinsamen Literaturstudium (in den Peergruppen) durchgeführt. Die Teilnehmenden erhalten Grundlagentexte zur Vorbereitung. Dabei können mit den Teilnehmenden jeweils individuelle Vereinbarungen über die zu bearbeitenden Texte getroffen werden. Die Lektüre dieser Texte wird bei den Blöcken vorausgesetzt.

Prozessreflexion

Jede_r Teilnehmer_in schreibt aus der Beobachtendenperspektive eine Prozessreflexion zu einem Abschnitt der Weiterbildung. Ein oder zwei Teilnehmer_innen werden für jede Einheit bestimmt, anhand einer methodischen Vorgabe das Geschehen von außen zu beobachten. Sie verlassen damit zumindest in den Plenumsituationen ihre Teilnehmenden-Rolle. Dieser Rollenwechsel ermöglicht eine andere Perspektive aus der Metaebene und führt zudem zu einer besseren Dokumentation der Einheiten auch für die anderen Teilnehmer_innen. In den jeweiligen Prozessanalysen am Ende der Einheiten können diese Beobachtungen eine wichtige Basis sein.

Abschlussbericht

Am Ende der Weiterbildung reichen die Teilnehmenden eine schriftliche Auswertung ein, in der sie im Rückblick auf die Weiterbildung den eigenen Lernprozess auf der Basis der individuellen Lernvereinbarung reflektieren.

Zum Erlangen des Hochschulzertifikats sind alle Bestandteile erforderlich.

Ablaufschema

Block I	12. -13 Mai 2017 (auswärtiger Block)	Einführungsmodul Eigene Standortbestimmung
Lernphase		Einzelreflexion Arbeit Transfer-Tagebuch
Block II	29. Juni – 01. Juli 2017 (aktualisierter Termin)	Praxisreflexion
Gruppen- phase I	2-3 Treffen	Vorbereitung der Werkstätten und Praxisprojekte Bearbeitung von Fachliteratur
Block III	05. – 07. Oktober 2017	Werkstattarbeit Blick auf Organisationsprozesse
Block IV	01. – 03. Februar 2018	Werkstattarbeit Theoretische Vertiefung
Gruppen- phase II	2-3 Treffen	Vorbereitung und Reflexion der Praxisprojekte Bearbeitung von Fachliteratur
Block V	06. – 07. April 2018	Reflexion der Praxisprojekte
Block VI	29. Juni – 01. Juli 2018 (auswärtiger Block)	Reflexion der Praxisprojekte, Ergebnissicherung, Entwicklung eines eigenen Trainer_innen-Profiles

Die Inhalte

Theoretische und fachspezifische Grundlagen

Die Teilnehmer_innen erarbeiten sich

- aufbauend auf vorhandene Grundkenntnisse und/oder Lektüre ein Grundverständnis zu wichtigen Begriffen und Konzepten im Themenfeld Migration, Kultur, Diskriminierung, Rassismus und Intersektionalität
- einen Einblick in die Fachdiskussion zur interkulturellen Öffnung und in Möglichkeiten und Grenzen ihrer praktischen Umsetzung
- Fachthemen (wie z.B. Sprache, Mehrsprachigkeit, Arbeit mit Eltern/Familien, geschlechtsspezifisches Arbeiten), die im Rahmen der Werkstattarbeit durch die Peergruppen eingebracht werden können.

Methodenreflexion

Die Teilnehmer/innen setzen sich auseinander mit wesentlichen Methoden der Trainingspraxis. In den Praxisprojekten und den Werkstätten können sie selbst Leitungserfahrung machen, die zum Gegenstand der Reflexion wird.

Im Einzelnen handelt es sich um

- Gängige Wahrnehmungs-, interkulturelle Sensibilisierungs- und Kommunikationsübungen und den impliziten Annahmen und möglichen Effekten, die diese in unterschiedlichen Settings haben können. Nicht zuletzt geht es auch um mögliche Alternativen
- Methoden der theoriegeleiteten Praxisreflexion
- Seminareinstiege und Auswertungsmethoden

Moderations- und Beratungsmethoden können nur in begrenztem Umfang im Rahmen dieser Weiterbildung vermittelt werden.

Konzeptionelle Grundlagen

Ein wesentlicher Bestandteil der Weiterbildung sind konzeptionelle Fragestellungen.

- Welche Ziele verfolge ich? Wie baue ich eine Seminareinheit auf?
- Welche Erwartungen an und Vorannahmen über die Adressat_innen habe ich?
- Wie gehe ich mit Widerständen von Teilnehmer_innen um?
- Was haben die Widerstände mit den Inhalten Migration/Interkulturalität/Rassismus zu tun?
- Wie gehe ich die Auftragsklärung an?
- Was muss ich bei einem Projekt der Organisationsentwicklung zu diesem Thema besonders beachten?

Persönliche Auseinandersetzung

Die Auseinandersetzung mit eigenen biografischen Zugängen zu dem Feld Migration, Kultur, Diskriminierung, Rassismus sowie mit der eigenen Berufspraxis ist ein wesentlicher Teil dieser Weiterbildung.

Darüber hinaus bietet die Weiterbildung auch den Rahmen, sich mit dem eigenen Profil als Trainer_in bzw. Berater_in auseinanderzusetzen.

Die Teilnehmenden...

- ...lernen ihre eigenen Kompetenzen einzuschätzen
- ...entwickeln Kriterien für die Überprüfung und Übernahme oder Ablehnung bzw. Modifizierung von Aufträgen
- ...werden ermutigt, Neues auszuprobieren und
- ...einen produktiven Umgang mit Widersprüchen zu entwickeln.
- ...bekommen ein Feedback und üben, sich und andere kompetent einzuschätzen.

Leistungen und Zertifikat

Die Gesamtstundenzahl beträgt 200 Stunden. Die reine Seminarzeit im Rahmen der Weiterbildungsmodule beträgt 110 Stunden.

Module	1 + 5			
	1. Tag:	10.00– 13.00 Uhr	14.30 – 18.00 Uhr	19.30 – 21.00 Uhr
	2. Tag:	09.00 – 13.00 Uhr	14.00 – 16.30	

Module	2,3,4, und 6			
	1. Tag:	10.00 – 13.00 Uhr	14.30 – 19.30 Uhr	
	2. Tag	09.00 – 13.00 Uhr	14.30 – 19.30 Uhr	
	3. Tag	09.00 – 13.00 Uhr	13.30 – 15.30 Uhr	

Für die Vorbereitung und Durchführung eines Praxisprojektes im Bereich Training oder Beratung bzw. einer Werkstatteinheit rechnen wir 30 Stunden, für die Peergruppentreffen 30 Stunden sowie für Lektüre und Prozessreflexion pauschal 30 Stunden.

Zertifikatsrelevante Leistungen sind:

- Besuch der Weiterbildungsmodule (Die Fehlzeiten dürfen nicht mehr als zusammen 10 % sein. Werden diese überstiegen, müssen mit der Leitung ersatzweise Leistungen vereinbart werden (Besuch anderer Seminare, schriftliche Arbeiten ...))
- Formulierung einer Lernvereinbarung
- Teilnahme an den Peergruppentreffen
- Durchführung einer Werkstatteinheit im Rahmen der Blöcke oder eines Praxisprojektes (Schriftlicher Entwurf und Reflexion)
- Schriftliche Prozessbeobachtung
- Transfer von Fachliteratur auf die eigene Praxis (schriftliche Notizen im Rahmen der Peergruppenarbeit)
- Abschlussbericht

Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat des Zentrums für Praxisentwicklung – ZEPRA der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg bzw. bei Nichterfüllung eine Teilnahmebescheinigung über die erbrachten Leistungen. Fehlende Leistungen können in Ausnahmefällen bis Dezember 2018 nachgereicht werden.

Leitung und Referent/innen

Leitung

Andreas Foitzik, Diplompädagoge und Psychodramaleiter aus Gomaringen/ Tübingen; interkultureller Trainer, Berater und Organisationsentwickler mit dem Schwerpunkt Jugendhilfe; Leiter des Bereichs Praxisentwicklung im Fachdienst Jugend, Bildung, Migration der Bruderhaus Diakonie Reutlingen

Pädagogische Leitung der Weiterbildungen „Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft“ (PJW)

Autor verschiedener Handbücher für Trainingsmethoden sowie für die Interkulturelle Öffnung in den Bereichen Altenhilfe und Jugendhilfe

Dr. Annita Kalpaka, Professorin an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Department Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaftlerin und Diplom-Volkswirtin, Supervisorin

Arbeitsschwerpunkte: Soziale Arbeit vom Standpunkt des Subjekts, Gemeinwesenarbeit, Antidiskriminierungsarbeit, Rassismustheorien, Lerntheorien, Methoden der Erwachsenenbildung

Mitherausgeberin von „Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft“

Referent_innen

Wir behalten uns vor, Expert_innen zu ausgewählten Themen einzuladen.

Kooperationen und Beirat

Die Weiterbildung wird unterstützt von den Trägern verikom Verbund für interkulturelle Kommunikation und Bildung e.V. e.V. (<http://www.verikom.de/>) und basis&woge e.V. (<http://www.basisundwoge.de/home/>)

Ein Beirat zur Begleitung und Weiterentwicklung des Konzepts befindet sich im Aufbau.

Organisation

Kosten und Anmeldung

2.500,00 € inkl. Tagesverpflegung & Übernachtung/Verpflegung für den 1. und 6. Block. Die Übernachtung im Tagungshaus ist für den 1. und 6. Block verbindlich.

Fördermöglichkeiten: Länderspezifische Fördermöglichkeiten (Weiterbildungsgutscheine u.ä.) können Berücksichtigung finden.

Tagungsstätten:

Elsa Brändström Haus, Weißes Haus, Kösterbergstraße 62, 22587 Hamburg

HAW Hamburg, Fakultät Wirtschaft und Soziales, Alexanderstraße 1, 20099 Hamburg

Anmeldung/ Bewerbung

Der Bewerbungsbogen ist herunterzuladen unter: www.zepra-hamburg.de

Im Anschluss an eine verbindliche Infoveranstaltung am **30. November 2016 um 16.00** werden Auswahlgespräche stattfinden. Spätestens Mitte Januar bekommen Sie ggf. eine endgültige Zusage zur Weiterbildung.

Falls Sie sich erst nach diesem Termin bewerben, nehmen Sie mit uns bitte Kontakt auf. Oft gibt es noch Restplätze, die wir noch vergeben können.