

ThAMI

In Thüringen Anerkannte*^r

Migrations- und Integrationsberater*ⁱⁿ

Kompetenzprofil

und

Qualifizierungskonzept

für Personen in der migrationspezifischen
sozialen Betreuung und Beratung

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis.....	5
Grußwort.....	7
Vorwort.....	9
1. Hintergrund zur Konzepterstellung	11
1.1. Ausgangslage - Qualifizierung für Personen in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung.....	11
1.2. Ziele und Ergebnisse des Projekts.....	13
1.3. Bedarfsanalyse.....	14
1.4. Zielgruppenerweiterung.....	15
2. Erhebung der Qualifikationsanforderungen	18
2.1. Theorie.....	18
2.2. Praxis.....	20
2.3. Wissenschaft.....	23
3. Kompetenzprofil für die Tätigkeit in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung	24
3.1. Grundlagen der Sozialen Arbeit und Methodische Kompetenzen.....	24
3.2. Kommunikations- und Beratungskompetenzen.....	25
3.3. Fachkompetenzen.....	26
3.4. Personenbezogene Kompetenzen.....	27
4. Qualifizierung	28
4.1. Inhalte und Umfang.....	28
4.1.1. MODUL 1: Grundlagen der Sozialen Arbeit und Methodische Kompetenzen.....	29
4.1.2. MODUL 2: Kommunikations- und Beratungskompetenzen.....	30
4.1.3. MODUL 3: Fachkompetenzen.....	31
4.1.4. MODUL 4: Personenbezogene Kompetenzen.....	32
4.2. Umsetzung.....	33
4.3. Ziel und Anerkennung.....	34
4.4. Nachhaltige Verwendung.....	36
5. Kompetenzmatrix	42
Hinweise für die Anwendung der Kompetenzmatrix:.....	42
6. Schlussbemerkung	48
Literaturverzeichnis.....	49
Kooperationspartner.....	50
Impressum.....	53

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 ([Seite 16 - 17](#))

Arbeitsfelder, in denen Kenntnisse in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung eine besondere Rolle spielen können

Abbildung 2 ([Seite 37 - 41](#))

Kurzcurriculum für die Tätigkeit in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung

Abbildung 3 ([Seite 44 - 47](#))

Kompetenzmatrix – Migrationsspezifische soziale Betreuung und Beratung

Gender-Disclaimer:

In dem vorliegenden Text wurde eine geschlechterumfassende Benennung aller Geschlechtsidentitäten gewählt. Auch Personen, die sich nicht als weiblich oder männlich einordnen, werden sprachlich abgebildet.

GRUSSWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

Weiterbildung und Qualifizierung sind wichtige Bestandteile des Arbeitslebens. Sie dienen der Weiterentwicklung des vorhandenen Wissens und stellen wichtige Instrumente für die Qualitätssicherung der sozialen Betreuung und Beratung dar. Angesichts der zunehmenden Bedeutung der sozialen Arbeit in der migrationspezifischen Betreuung und Beratung rückt auch die berufliche Weiterbildung und Qualifizierung des betreuenden Personals stärker in den Fokus. Neben der klassischen Nachwuchssicherung zur Erschließung ungenutzter Potentiale ist die Erhaltung und Weiterentwicklung vorhandener Kompetenzen eine wichtige Ressource in den Landkreisen und kreisfreien Städten Thüringens.

Das Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz hat bei der Überarbeitung der Thüringer Gemeinschaftsunterkunfts- und Sozialbetreuungsverordnung (ThürGUSVO) im Jahr 2018 ein besonderes Augenmerk auf die Qualitätssicherung in der sozialen Betreuung und Beratung in Flüchtlingsunterkünften gelegt. Durch das vom Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport geförderte Kooperationsprojekt des Thüringer Volkshochschulverbands e. V. (TVV e. V.) und der Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung Thüringen e. V. (LOFT e. V.) „ThAMI – In Thüringen Anerkannte*r Migrations- und Integrationsberater*in“ sind wichtige Erkenntnisse über die Bedarfe der sozialen Betreuung und Beratung in den Landkreisen und kreisfreien Städten zusammengetragen worden. Mit dieser Broschüre und dem darin enthaltenen Qualifizierungskonzept wird ein Grundstein für die Qualitätssicherung in der migrationspezifischen sozialen Arbeit gelegt.

Die langjährige Expertise der anerkannten Träger der Erwachsenenbildung in Thüringen spiegelt sich im vorliegenden Qualifizierungskonzept ThAMI wider. Praxistauglichkeit wird mit modernen Lernmethoden verbunden: Die Weiterbildung kann in Gänze durchlaufen und mit dem Zertifikat „ThAMI“ abgeschlossen werden. Nach Bedarf können aber auch Einzelmodule belegt werden, um bestimmte Fachkompetenzen für die soziale Arbeit zu erlangen. Das modulare System eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, auf aktuelle Bedarfe in den Unterkünften zu reagieren.

Wir bedanken uns für das Engagement aller am Kooperationsprojekt beteiligten Akteure und unterstützen den weiteren Prozess zur Umsetzung des Projekts in Thüringen.



Foto: Jacob Schröter

Minister Helmut Holter

THÜRINGER MINISTER
FÜR BILDUNG, JUGEND UND
SPORT



Foto: Jacob Schröter

Minister Dirk Adams

THÜRINGER MINISTER
FÜR MIGRATION, JUSTIZ UND
VERBRAUCHERSCHUTZ

VORWORT

Soziale Arbeit als beruflich-professionelle Tätigkeit ist mit sozialen Problemen und der Verbesserung von Lebensbedingungen und -chancen benachteiligter Bevölkerungsgruppen befasst. In diesem Zusammenhang ist die Bearbeitung der Folgen von Migration ein Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit, das aufgrund der Zuwanderungsbewegung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnt. Insbesondere die Fluchtmigration stellt die Praxis vor erhebliche Herausforderungen, die über die schon zu bewältigenden Anforderungen im Kontext von Migration und Integration hinausreichen. Dies betrifft nicht nur die quantitative Dimension, sondern auch die gesteigerte sprachliche, kulturelle, religiöse und soziale Vielfalt.¹

Dabei ist zu beobachten, dass die in diesem Berufsfeld tätigen Fachkräfte aufgrund der spezifischen Anforderungen besondere Kenntnisse und Fähigkeiten auf fachlichem und persönlichem Gebiet besitzen müssen. Ein Beispiel dafür ist, dass ständige gesetzliche und institutionelle Änderungen aktuelle Kenntnisse im Asyl-, Ausländer- und Aufenthaltsrecht voraussetzen, ein anderes, dass die besondere Lebenssituation der Geflüchteten mit erheblichen psychosozialen Belastungen, Traumata und Konflikten einhergeht, mit denen die Mitarbeiter*innen in den Unterkünften umgehen müssen.

Gleichzeitig ist aber auch in den letzten Jahren der Bedarf nach qualifizierten Fachkräften in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung, infolge der sprunghaft angestiegenen Zahl an Geflüchteten, erheblich gestiegen. Entsprechende Angebote zur Fort- und Weiterbildung für Personen in diesem Arbeitsfeld sind bisher jedoch unzureichend und nicht ausreichend aufeinander abgestimmt. Darum haben der Thüringer Volkshochschulverband e.V. und die Landesorganisation der freien Träger der Erwachsenenbildung e.V. ein Profil der Kompetenzen erarbeitet, die für eine qualitativ hochwertige migrationsspezifische soziale Betreuung und Beratung erforderlich sind. Anhand des Kompetenzprofils wurde ein Konzept zur Qualifizierung erarbeitet.

Die vorliegende Broschüre fasst die zentralen Ergebnisse des Kooperationsprojekts zusammen und richtet sich vorwiegend an Einrichtungen und deren Mitarbeiter*innen, welche die migrationsspezifische soziale Betreuung und Beratung nach ThürGUSVO umsetzen. Selbstverständlich ist die Broschüre aber auch für angrenzende Arbeitsfelder im Bereich Migration und Integration geeignet, die ebenfalls von dem Kompetenzprofil und Qualifizierungskonzept profitieren können. Gleichzeitig bietet sie den anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung einen Überblick über die notwendigen Schwerpunkte bei der Kompetenzvermittlung und damit die Grundlage zur Etablierung einer Qualifizierungsreihe durch deren Landesverbände.

Im ersten Kapitel der Broschüre geben die Autor*innen einen Einblick in das Arbeitsfeld der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung und den damit verbundenen Herausforderungen, mit denen sich Mitarbeiter*innen und Einrichtungen in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sehen. Außerdem werden die Ziele und Ergebnisse des Kooperationsprojekts vorgestellt und der tatsächliche Bedarf von Einrichtungen an der avisierten Qualifizierungsmaßnahme erörtert. Zusätzlich gibt eine Zielgruppenanalyse einen Überblick zu weiteren relevanten Arbeitsfeldern, in denen Kenntnisse der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung eine besondere Rolle spielen.

1 Filsinger 2017: S. 3.

Mit der Erhebung und Analyse der notwendigen Qualifikationsanforderungen beschäftigt sich das zweite Kapitel der Broschüre. Dabei wird das dreistufige Erhebungsverfahren erläutert und im Besonderen auf die Rückmeldungen der beteiligten Praxispartner eingegangen. Der Schwerpunkt bei der Erstellung des Kompetenzprofils und Qualifizierungskonzepts lag auf dem Praxisbezug. Den Kooperationspartnern war es wichtig, die Erfahrungen und Bedarfe der Mitarbeiter*innen aus den Gemeinschaftsunterkünften bei der Erstellung des Profils und der Qualifizierung zu berücksichtigen.

Das aus den erhobenen Schlüssel- und Fachkompetenzen erstellte Kompetenzprofil steht im Mittelpunkt des dritten Kapitels der Broschüre. Dazu wurden vier Kompetenzbereiche für die Tätigkeit in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung identifiziert. Die daraus abgeleiteten Fähigkeiten und Fertigkeiten werden erläutert und vorgestellt.

Kapitel vier gibt einen Einblick in das Qualifizierungskonzept und das Kurzcurriculum zum*r in Thüringen Anerkannten Migrations- und Integrationsberater*in (ThAMI). Dazu werden die einzelnen Module und deren inhaltlichen Schwerpunkte vorgestellt. Darüber hinaus werden allgemeine Vorgaben zur Umsetzung definiert und Empfehlungen zur Anerkennung der Qualifizierung gegeben. Abschließend gibt das Kapitel einige Anregungen, wie das Kompetenzprofil und deren Qualifizierung langfristig genutzt werden können.

Zur Analyse des entsprechenden Qualifizierungsbedarfs bei Mitarbeiter*innen wurde zusätzlich eine Kompetenzmatrix entwickelt, welche im Kapitel fünf vorgestellt wird. Dabei wird auch erläutert, wie Mitarbeiter*innen und Einrichtungsleitungen die Kompetenzmatrix in deren Tätigkeitsfeld oder Organisation einsetzen können und zu welchen weiteren Zwecken die Kompetenzdokumentation eingesetzt werden kann.

Einige zentrale Empfehlungen werden im abschließenden Kapitel sechs zusammengetragen.

1. HINTERGRUND ZUR KONZEPTERSTELLUNG

Das vorliegende Kapitel gibt einen kurzen Einblick in das Arbeitsfeld der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung in Thüringen. Verschiedene Herausforderungen werden dabei umrissen. Unter anderem wird der Bedarf an qualifizierten Fachkräften beschrieben, aus dem sich die Anforderungen für die Bereitstellung einer anerkannten (Zusatz-)Qualifizierung für Personen in diesem Arbeitsfeld ergeben. Die daraus abgeleiteten Ziele und Ergebnisse für das Kooperationsprojekt werden ebenfalls erläutert.

1.1. AUSGANGSLAGE – QUALIFIZIERUNG FÜR PERSONEN IN DER MIGRATIONSSPEZIFISCHEN SOZIALEN BETREUUNG UND BERATUNG

Sozialarbeiter*innen, die mit geflüchteten Menschen arbeiten, sehen sich in ihrem Arbeitsfeld mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Diese begründen sich sowohl durch die fachliche Komplexität des Themenbereichs Flucht, Asyl und humanitärer Aufenthalt als auch durch die für die Betreuer*innen oftmals emotional sehr belastenden Schicksale der betroffenen Menschen.² Zudem bestand und besteht in Deutschland im Bereich der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung ein anhaltender Mangel an ausreichend qualifizierten und insbesondere auf die besonderen Bedürfnisse von Geflüchteten vorbereiteten Fachkräften.³

Durch eine stärkere Zuwanderung ist in den letzten Jahren der Bedarf an diesen qualifizierten Fachkräften erheblich gestiegen und wird voraussichtlich noch weiter zunehmen.⁴ Vor allem in den Kommunen, bei Trägern der Sozialen Arbeit und bei Organisationen der Zivilgesellschaft ist dies deutlich zu spüren.

Neben einer guten Vernetzung mit Traumaexpert*innen, Fachanwält*innen und anderen Institutionen der Flüchtlingsarbeit, die über die neuesten Entwicklungen in der Asylgesetzgebung informiert sind, haben für die Arbeit in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung Kenntnisse zu rechtlichen Fragen, zur Konfliktregulierung, Kompetenzen zur Beziehungsarbeit, Wissen über Effekte psychischer Belastung und Traumatisierung sowie Fragen der Selbstfürsorge essentielle Bedeutung.⁵ Beschäftigte in der Flüchtlingsarbeit sollten über diese spezifischen Fachkompetenzen verfügen und sie sicher und flexibel anwenden können.

Mit Inkrafttreten der Thüringer Verordnung über Mindestbedingungen für den Betrieb von Gemeinschaftsunterkünften und die soziale Betreuung und Beratung von Flüchtlingen und Asylsuchenden (Thüringer Gemeinschaftsunterkunfts- und Sozialbetreuungsverordnung – ThürGUSVO) am 1. September 2018 wurden die beruflichen Anforderungen für das in Gemeinschaftsunterkünften im Bereich der sozialen Betreuung und Beratung tätige Personal angepasst. Darin heißt es, dass

2 Vgl. Kompetenzprofil der Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit der Caritas 2016: S. 4.

3 Vgl. Krueger/ Sklarek 2016: S. 162.

4 Vgl. Rehklau 2017.

5 Vgl. Krueger/ Sklarek 2016: S. 162.

„Personen, die derzeit in der sozialen Betreuung und Beratung von Flüchtlingen in einer kommunalen Gebietskörperschaft tätig sind, müssen einschlägige Erfahrungen in der Betreuung und Beratung von Flüchtlingen sowie eine hinreichende Qualifizierung auf rechtlichem, psychologischem oder pädagogischem Gebiet“⁶

nachweisen oder durch Weiterbildung die notwendigen Kompetenzen erwerben. Darüber hinaus müssen ab dem 1. September 2020 mindestens 50 Prozent der für eine Gemeinschaftsunterkunft bzw. eine Gebietskörperschaft tätigen Personen über einen Abschluss als staatlich anerkannte*r Sozialpädagoge*in bzw. Sozialarbeiter*in verfügen.⁷

Aktuell zeichnen sich vor allem zwei Problemkomplexe ab. Zum einen sind viele ausgebildete Sozialarbeiter*innen auf die spezifischen Anforderungen in der Arbeit mit Geflüchteten nur unzureichend vorbereitet. Zudem sind in diesem Arbeitsfeld zunehmend Berufseinsteiger*innen und Quereinsteiger*innen tätig, denen es einerseits an entsprechender Erfahrung fehlt und deren Ausbildung die Anforderungen unter Umständen nicht vollumfänglich abdeckt. Der Arbeitsalltag in den Unterkünften ist so mitunter geprägt von

„unzureichender Kenntnis rechtlicher und ökonomischer Rahmenbedingungen, fehlende[r] Informationen über die Effekte psychischer Belastung und Traumatisierung, aber auch durch Fragen der Gestaltung von Beziehungsarbeit, des Umgangs mit Konflikten und Fragen im Bereich der Selbstfürsorge.“⁸

Diese Gegebenheiten sind in verschiedenen Bereichen der Migrationsarbeit zu beobachten, z. B. in Gemeinschaftsunterkünften, Erstaufnahmestellen, Notunterkünften, Übergangwohnheimen, stationären Angeboten der Jugendhilfe, aber auch in Beratungs- und Bildungsinstitutionen sowie Behörden und Verwaltungen.⁹

Nach Aussagen des Thüringer Landesverwaltungsamts (TLVwA) bestätigte eine erste interne Erhebung im Herbst 2019, welche mit Blick auf die zukünftig gültigen Maßstäbe zur Überprüfung der aktuellen Personalaufstellung durchgeführt wurde, dass derzeit mehrere Personen in den Gemeinschaftsunterkünften bzw. der Sozialbetreuung in Thüringen tätig sind, die nicht den höheren Qualifikationsanforderungen der ThürGUSVO entsprechen.

Ein Blick in die Fort- und Weiterbildungslandschaft zeigt, dass in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Angebote für die Nach- und Zusatzqualifizierung im Arbeitsfeld Flüchtlingsarbeit zur Verfügung stehen. Vereinzelt haben (Fach-)Hochschulen begonnen, Weiterbildungsangebote zu entwickeln. In Thüringen werden bisher viele einzelne Veranstaltungen angeboten, die auf spezielle Inhalte zugeschnitten sind, aber nur einen Ausschnitt der komplexen Kompetenzbereiche in diesem Arbeitsfeld abbilden.¹⁰ Um den in wenigen Monaten verbindlich geltenden Anforderungen der ThürGUSVO zu entsprechen und dem Personal in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung adäquate Fortbildungen zu ermöglichen, besteht Handlungsbedarf zur Unterstützung der verantwortlichen Träger und Kommunen.

6 Nummer 3 der Anlage 2 zu § 2 Abs. 1 ThürGUSVO.

7 Vgl. ebd.

8 Krueger/ Sklarek 2016: S. 162.

9 Vgl. ebd.

10 Zu verweisen ist hier unter anderem auf den Berufsbegleitenden Zertifikatskurs „Soziale Arbeit mit Geflüchteten – Möglichkeiten und Grenzen professionellen Handelns“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin. In Thüringen hat die Ernst-Abbe-Hochschule 2016 eine Fortbildung von Betreuungskräften für unbegleitete ausländische Kinder und Jugendliche konzipiert und durchgeführt. Hintergrund war auch hier der steigende Bedarf an Betreuungskräften.

1.2. ZIELE UND ERGEBNISSE DES PROJEKTS

Vor diesem Hintergrund haben TVV und LOFT, unterstützt durch das Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (TMMJV) und das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS), in einem gemeinsamen Projekt ein Qualifizierungskonzept für Personen in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung (staatlich anerkannte Sozialarbeiter*innen, Personal mit vergleichbaren Ausbildungen oder Quereinsteiger*innen) entwickelt. Diesem Personenkreis wird somit die Möglichkeit geboten, ihre praktische Berufserfahrung mit wichtigem theoretischem Rüstzeug zu ergänzen bzw. ihre bereits vorhandenen Kompetenzen anzupassen und die gemäß ThürGUSVO formal notwendige Qualifikation berufsbegleitend zu erwerben.

In der ersten Phase des Projekts wurde dafür zunächst ein **KOMPETENZPROFIL** der Tätigkeit in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung erarbeitet, welches die grundlegenden Qualifikationen des Personals, z. B. in fachlicher, sprachlicher oder persönlicher Hinsicht, definiert (vgl. Kap. 3).

Diese Übersicht zu Fähigkeiten und Fertigkeiten des Personals richtet sich an Führungskräfte wie Mitarbeiter*innen im Feld der Flüchtlingsarbeit gleichermaßen. Den Entscheidungsträger*innen kann es als Orientierung für die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs ihres Personals in den Unterkünften und der dezentralen Betreuung dienen. Darüber hinaus können die Mitarbeiter*innen selbst es zur Einschätzung ihrer eigenen Kompetenzen und ihres eventuellen Weiterbildungsbedarfs nutzen.

Perspektivisch kann das Kompetenzprofil außerdem für Personen nützlich sein, die in weiteren Arbeitsfeldern zumindest zum Teil beratend und betreuend für und mit Migrant*innen tätig sind, um sich eine Orientierung über einen möglichen Nachqualifizierungsbedarf zu verschaffen.

Als Unterstützungsinstrument der Kompetenzdokumentation wurde eine **KOMPETENZMATRIX** entwickelt. Mit Hilfe dieses Instruments kann der Qualifizierungsbedarf von Mitarbeiter*innen, z. B. durch kollegiale Selbst- und Fremdeinschätzung, ermittelt und dokumentiert werden (vgl. Kap. 4).

Das Kompetenzprofil dient darüber hinaus in der zweiten Phase des Projekts als Rahmen für das angestrebte Konzept der **QUALIFIZIERUNG**. Für das Curriculum wurden die einzelnen Kompetenzbereiche mit inhaltlichen Schwerpunkten untersetzt, zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen festgelegt sowie wichtige Parameter für die Umsetzung und Anerkennung erarbeitet (vgl. Kap. 5).

Das Konzept wird den anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Thüringen zur Verfügung gestellt. Auf Basis dieses Konzepts können künftig Qualifizierungsmaßnahmen vorbereitet und durchgeführt werden.

1.3. BEDARFSANALYSE

Bevor die einzelnen Etappen und Ergebnisse in den nächsten Kapiteln genauer beschrieben werden, folgen an dieser Stelle noch einige ergänzende Anmerkungen zur Analyse des tatsächlichen Bedarfs der Einrichtungen der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung an der avisierten Qualifizierungsmaßnahme.

Durch frühere Erhebungen des Thüringer Landesverwaltungsamts und zuletzt durch die Antwort der Landesregierung vom 1. Februar 2019 auf eine Kleine Anfrage¹¹ war bereits zu Beginn des Projektes klar, dass die Qualifikationsanforderungen der ThürGUSVO vom 15. August 2018 teilweise von dem zur Flüchtlingsbetreuung und -beratung in Flüchtlingsunterkünften eingesetzten Personal nicht erfüllt werden.

Im Rahmen eines Abstimmungstermins mit TMMJV und TLVwA ergab sich die Möglichkeit, auf der Dienstberatung der Thüringer Sozialämter einen Zwischenstand des Projekts vorzustellen. Die Rückmeldungen der Vertreter*innen fielen dabei überwiegend positiv aus und unterstrichen den bestehenden Bedarf und das Interesse an einer entsprechenden Qualifizierung. Die tatsächliche Anzahl der potentiellen Teilnehmer*innen an einer zukünftigen Maßnahme wurde durch eine gemeinsame Abfrage der Sozialämter mit dem TLVwA und TMMJV ermittelt. Diese Erhebung ergab eine Anzahl von mehr als 80 interessierten, in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung tätigen Mitarbeiter*innen. Die Angaben der Landkreise und kreisfreien Städte ließen weiterhin den Rückschluss zu, dass in der Mehrzahl der Gebietskörperschaften weniger als 50 Prozent des angestellten Personals den Anforderungen entsprechen.¹² Die beruflichen Qualifikationen des entsprechenden Personals reichen dabei von grundständigen Ausbildungsberufen (z. B. Tischler*in, Bäcker*in, Mechatroniker*in, Erzieher*in) über Studiengänge im technischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereich (z. B. Bachelor of Arts in Erziehungswissenschaften, Grundschullehrer*in, Dipl. Betriebswirt*in, Diplomingenieur*in etc.).

¹¹ <https://www.cdu-landtag.de/download/aenderung-der-thuergusvo-sozialbetreuung> (zuletzt abgerufen am 28.11.2019).

¹² An der Bedarfsabfrage beteiligten sich 22 Landkreise und kreisfreie Städte. Fünf Gebietskörperschaften meldeten keinen Qualifizierungsbedarf zurück und eine Rückmeldung blieb aus. Die Rückmeldungen differenzierten darüber hinaus nicht zwischen Personen, die im Hinblick auf ihre Tätigkeit der ThürGUSVO unterfallen und anderweitig in der Sozialarbeit mit Flüchtlingen eingesetzten Personen, etwa zur Betreuung anerkannter Flüchtlinge. Insgesamt ist die Bedarfsabfrage daher nicht als abschließend bezüglich der ThürGUSVO zu bewerten und es könnte erforderlichenfalls weiter differenzierend geprüft werden.

1.4. ZIELGRUPPENERWEITERUNG

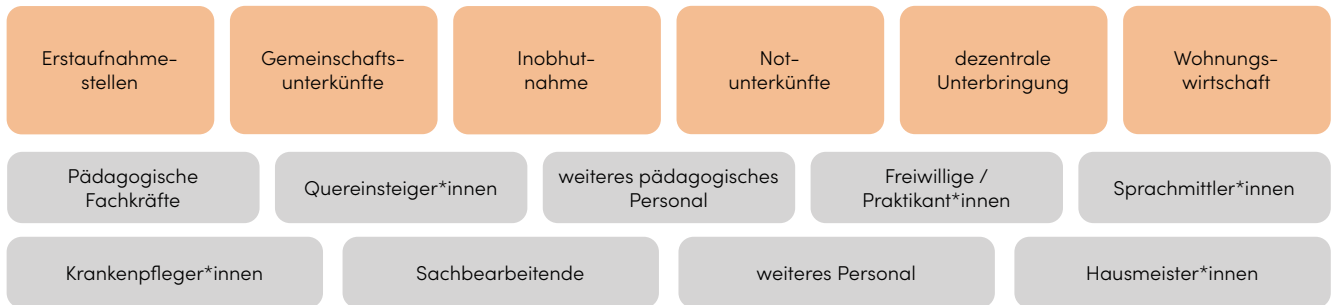
Der Anspruch einer nachhaltigen Verwendung des Konzepts begleitete dessen Erstellung von Beginn an. Obwohl mit dem Projekt in erster Linie den beschriebenen Erfordernissen durch die Vorgaben der ThürGUSVO und der derzeitigen Personalsituation in der Flüchtlingsarbeit in Thüringen Rechnung getragen werden sollte, soll das Konzept perspektivisch nicht nur für das Personal in Thüringer Gemeinschafts- und dezentralen Unterkünften Anwendung finden.

Für die Benennung potentieller Zielgruppen, die von der Anwendung des Kompetenzprofils und der Inanspruchnahme der Qualifizierungsinhalte als Ganzes oder in Auszügen profitieren könnten, wurde analysiert, in welchen Berufsprofilen jenseits der Tätigkeit in den Unterkünften Aspekte der migrations-spezifischen sozialen Betreuung und Beratung heute schon eine wachsende Rolle spielen oder in Zukunft spielen werden. Wie sich zeigt, betrifft dies nicht nur unmittelbar an die Flüchtlingsarbeit in den Unterkünften angrenzende Tätigkeitsfelder wie z. B. die Kinder- und Jugendarbeit oder Verwaltung und Behörden, sondern auch Tätigkeiten in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Bildung oder Freizeit. Es ist anzunehmen, dass das Personal in den ausgewählten, mitunter fachfremden Bereichen aufgrund fehlender Erfahrungen und einer völlig anderen Schwerpunktsetzung in der beruflichen Qualifikation durchschnittlich über einen besonderen Bedarf an unterstützender Fortbildung hinsichtlich der migrations-spezifischen Anforderungen verfügt.

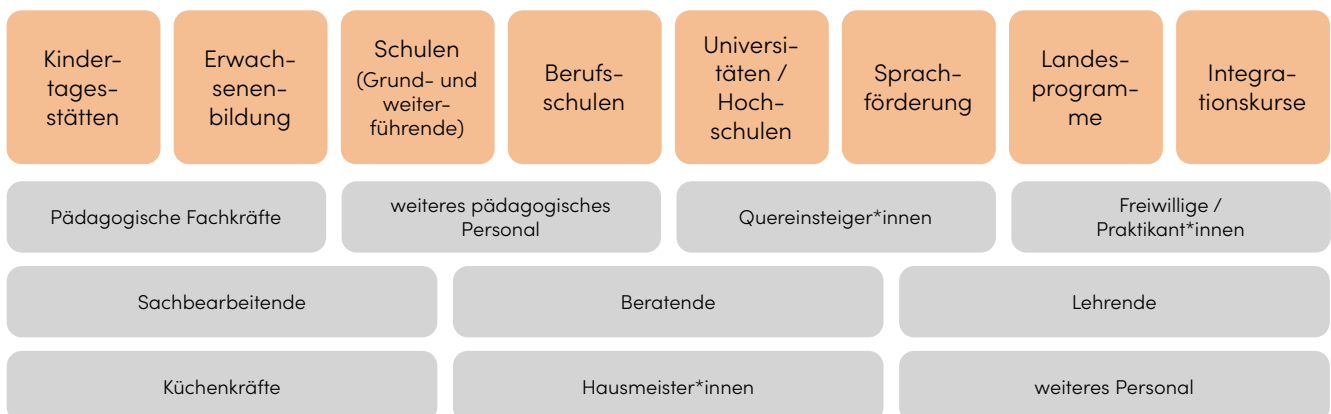
Die folgende Übersicht „Arbeitsfelder, in denen Kenntnisse der migrations-spezifischen sozialen Betreuung und Beratung eine besondere Rolle spielen können“ stellt die identifizierten Tätigkeitsfelder und Personen vor. Sie kann z. B. Einrichtungen der Erwachsenenbildung unterstützen, potentielle Interessentengruppen für ihre Angebote zu identifizieren oder die Personen, die sich in der Übersicht wiederfinden, anregen, ihren Weiterbildungsbedarf im Bereich der migrations-spezifischen sozialen Betreuung und Beratung zu überprüfen. Weiterhin bietet die Übersicht auch die Möglichkeit, die eigenen Netzwerk- und Verweisstrukturen zu erweitern.

Die Auswahl soll dabei nicht als abgeschlossen, sondern nur als Anregung verstanden werden. Die nachhaltige Umsetzung und Anwendung des Kompetenzprofils und des Qualifizierungskonzepts soll grundsätzlich allen Interessierten offenstehen. Das Kompetenzprofil, die Qualifikationsanforderungen und die Qualifizierung selbst kann bei Bedarf für spezifische Berufsfelder jeweils weiter konkretisiert werden.

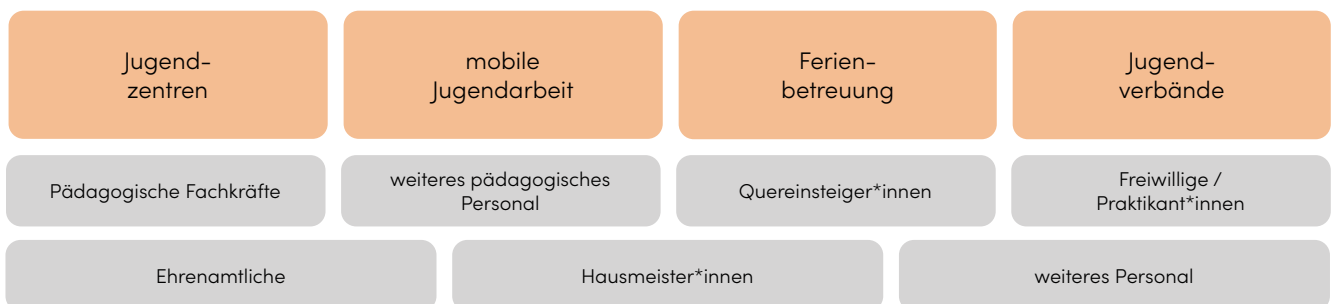
UNTERKÜNFTE



BILDUNG



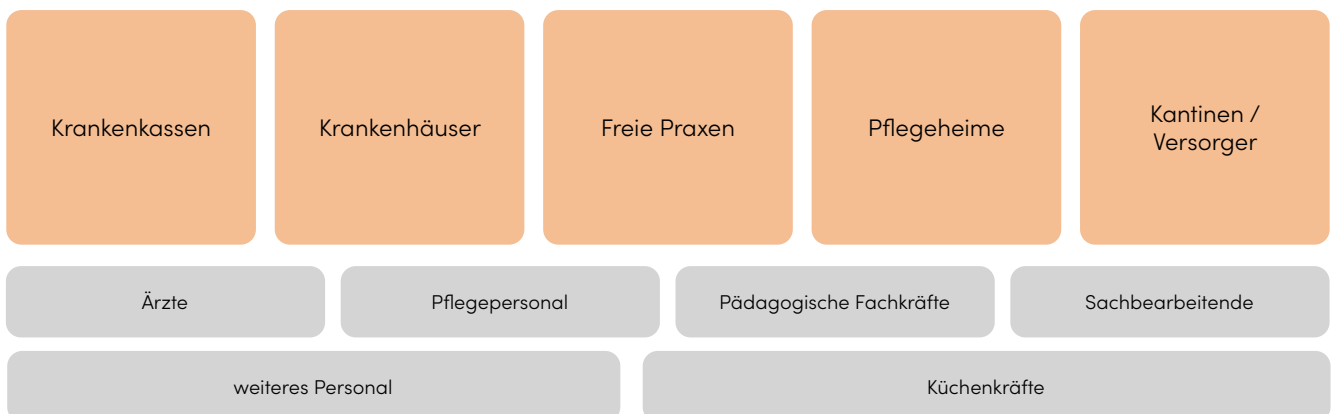
KINDER- UND JUGENDARBEIT



VERWALTUNG & BEHÖRDEN



GESUNDHEIT & PFLEGE



FREIZEIT & GESELLSCHAFTLICHE TEILHABE



Arbeitsfelder, in denen Kenntnisse der migrationspezifischen Betreuung und Beratung eine Rolle spielen können © 2019 // TVV e. V., LOFT e. V., VHS Weimar

2. ERHEBUNG DER QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Die Ausarbeitung der Qualifikationsanforderungen wurde in einem dreistufigen Verfahren vorgenommen. Dieses Vorgehen fußte auf dem Anspruch, daraus ein Kompetenzprofil für die Tätigkeit in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung zu entwickeln, dessen Erstellung über eine einfache Bezugnahme auf einschlägige Veröffentlichungen hinausgehen sollte. Da das Profil in einem zukünftigen Stadium des Projekts als Grundlage für die Konzeption einer möglichst hochwertigen Qualifizierungsmaßnahme dienen sollte, wurden ergänzend zur Analyse der gesetzlichen Vorgaben und des theoretischen Inputs zusätzliche Gespräche mit Vertreter*innen der zukünftigen Zielgruppe, der betreffenden Praktiker*innen aus den Gemeinschaftsunterkünften sowie dem Flüchtlingsrat Thüringen e.V. durchgeführt. Für die wissenschaftliche Expertise wurde ein Vertreter des Fachbereichs Sozialwesen der Ernst-Abbe-Hochschule Jena konsultiert.

2.1. THEORIE

Die wichtigsten Kompetenzfelder für die migrationspezifische soziale Betreuung und Beratung wurden zunächst aus der ThürGUSVO abgeleitet. Zu diesem Zweck wurde zunächst zusammengetragen, was die konkret benötigten Tätigkeiten und hierfür benötigten Kompetenzen sind.

Laut Anlage 2 zur **THÜRGUSVO** muss

*„[das] Personal in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung [...] folgende **FACHLICHEN ANFORDERUNGEN** erfüllen:*

- a) Fremdsprachenkenntnisse in Englisch oder in mindestens einer anderen relevanten Fremdsprache,*
- b) Kenntnisse im Ausländer-, Asyl-, Asylbewerberleistungs-, Sozialhilfe- und Verwaltungsrecht sowie in angrenzenden Rechtsgebieten,*
- c) Kenntnisse über Ursachen und Erscheinungsformen der Flüchtlingsbewegungen, über die politischen und sozialen Verhältnisse sowie über Lebensgewohnheiten und Glaubensfragen in den relevanten Herkunftsländern,*
- d) pädagogische Kenntnisse sowie hohe soziale Kompetenz und interkulturelle und religiöse Sensibilität,*
- e) Sensibilisierungsfähigkeit und Kenntnisse im Umgang mit Menschen mit Behinderungen,*
- f) Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung.“¹³*

13 Nummer 2 der Anlage 2 zu §2 Abs. 1 ThürGUSVO; Hervorhebung nachträglich hinzugefügt.

Übersetzt in ein Kompetenzprofil für die Tätigkeit in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung lassen sich die folgenden Bereiche als Ausgangspunkt für die weitere Recherche festhalten, in denen das Personal über ausreichende Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen muss:

- a) Fremdsprachenkompetenz,
- b) rechtliche Kompetenz,
- c) migrationspezifische Kompetenz,
- d) pädagogische und interkulturelle Kompetenz und
- e) diskriminierungssensible Kompetenz.

Die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung (vgl. Buchstabe f) wurde als eine übergeordnete, allgemein erforderliche Grundeinstellung zur Ausübung eines Berufs nicht gesondert für die Erstellung des Rasters berücksichtigt.

Zusätzlich wurden einschlägige theoretische Veröffentlichungen und Stellungnahmen zum Thema in die erste Aufstellung der Kompetenzbereiche einbezogen. Konkret konzentrierte sich die Recherche dabei auf das Positionspapier der Alice Salomon Hochschule Berlin „Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften – Professionelle Standards und sozialpolitische Basis“ sowie der Abhandlung „Fluchtpunkte – Kompetenzprofil der Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit der Caritas“.¹⁴

In Anlage 2 zur ThürGUSVO sind darüber hinaus Vorgaben für die formale **BERUFLICHE QUALIFIKATION** der Mitarbeiter*innen festgehalten.

„Personen, die in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung neu eingesetzt werden, müssen

- a) *über eine Qualifikation als staatlich anerkannter Sozialarbeiter oder staatlich anerkannter Sozialpädagoge verfügen oder*
- b) *eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben und berufliche Erfahrungen in der sozialen Arbeit nachweisen.“¹⁵*

Darüber hinaus müssen

„Personen, die derzeit in der sozialen Betreuung und Beratung von Flüchtlingen in einer kommunalen Gebietskörperschaft tätig sind, [...] einschlägige Erfahrungen in der Betreuung und Beratung von Flüchtlingen sowie eine hinreichende Qualifizierung auf rechtlichem, psychologischem oder pädagogischen Gebiet nachgewiesen haben oder durch Weiterbildung erwerben.“¹⁶

14 Vgl. Kompetenzprofil der Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit der Caritas 2016 und Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften 2016.

15 Nummer 3 der Anlage 2 zu §2 Abs. 1 ThürGUSVO; Hervorhebung nachträglich hinzugefügt.

16 Ebd.; Hervorhebung nachträglich hinzugefügt.

2.2. PRAXIS

Die gesetzlichen Vorgaben und der theoretische Input bildeten die Grundlage für die Gespräche mit den Praktiker*innen. Die Einbeziehung der Sichtweise der späteren Zielgruppe für die Qualifizierung, deren Wahrnehmungen und Erfahrungen in Bezug auf verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie deren Gewichtung und Bedeutung im Berufsalltag diente dem Zweck, das Kompetenzprofil so praxisbezogen wie möglich aufzustellen. Nur so kann es später als Instrument für Selbst- und Fremdeinschätzung von Qualifizierungsbedarf, als Hilfsmittel bei der Stellenausschreibung und im Besonderen als Basis für die zu konzipierende Qualifikation hilfreich sein.

Obwohl nicht alle Anregungen und Hinweise berücksichtigt werden konnten, ergaben sich zahlreiche wichtige Hinweise, welche mit einem großen Mehrwert Eingang in die Konzeption der Qualifizierung gefunden haben.

Insgesamt wurden für die Praxisgespräche mit der Zielgruppe drei thüringische **GEMEINSCHAFTS-UNTERKÜNFTE** aufgesucht:

- Die GU Obermehler befindet sich in Trägerschaft des Unstrut-Hainich-Kreises. Das Personal ist unmittelbar dem zuständigen Fachdienst Sicherheit, Ordnung und Migration zugeordnet. Bei einem Vor-Ort-Termin waren insgesamt 13 Mitarbeiter*innen anwesend.
- Die GU Spitzweidenweg in Jena wird in kommunaler Trägerschaft betrieben. Bei dem Gespräch waren zwei Vertreter*innen der Heimleitung, eine koordinierende Sozialarbeiterin sowie eine Vertreterin des Jugendamts anwesend.
- Die GU Leinastraße Gotha wird durch einen freien Träger betrieben. Dieser Träger ist für die Leitung der Unterkunft verantwortlich. Darüber hinaus wurden im Landkreis Gotha zwei weitere Unternehmen mit der sozialen Betreuung und Beratung beauftragt. Bei diesen beiden Trägern ist die Zuständigkeit vom Status der Personen abhängig. Ein Unternehmen ist somit für die soziale Betreuung und Beratung von Asylbewerber*innen und ausländischen Flüchtlingen verantwortlich und ein anderes Unternehmen für die soziale Betreuung und Beratung von Anerkannten. Beide Unternehmen sind für die jeweiligen Personengruppen im gesamten Landkreis Gotha zuständig und bieten Ihre Dienste im Rahmen von Sprechzeiten in den einzelnen GUs an. An dem Praxisgespräch haben jeweils zwei Mitarbeiter/-innen des Landratsamts und der Heimleitung sowie jeweils zwei Mitarbeiter*innen der sozialen Betreuung für Asylbewerber*innen und der sozialen Betreuung für Anerkannte teilgenommen.

Aufgrund ihrer unterschiedlichen Hintergründe und differenzierter Personalstrukturen brachten die gewählten Einrichtungen diverse Anregungen in die Erarbeitung des Kompetenzprofils ein.

Ein Treffen mit dem **FLÜCHTLINGSRAT THÜRINGEN E. V.** bot die Gelegenheit, eine weitere Perspektive in die Erarbeitung des Konzeptes einzubeziehen. Als politisch unabhängiger Zusammenschluss von Engagierten und Aktiven aus dem Flüchtlingsbereich, aus Menschenrechtsgruppen, Gewerkschaften und Kirchen setzt sich die Netzwerkstelle u. a. für gute und faire Asyl-, Aufnahme- und Lebensbedingungen von Geflüchteten ein. Außerdem verfügt der Flüchtlingsrat Thüringen über eine mehr als zwanzigjährige Erfahrung in der Fortbildung von Personen, welche in der migrationsspezifischen Sozialbetreuung tätig sind.

Beim Gespräch in der Geschäftsstelle des Flüchtlingsrates war auch Prof. Dr. Christine Rehlau anwesend. Obwohl selbst im Vorstand des Flüchtlingsrates Thüringen aktiv, wurde sie für den Rahmen dieses Treffens in ihrer Eigenschaft als Professorin und Leiterin Bachelorstudiengangs „Soziale Arbeit“ an der Fachhochschule Erfurt und somit als Vertreterin der wissenschaftlichen Position um ihre Unterstützung gebeten.

Ausgangspunkt für die Gespräche war die Diskussion und ggf. Ergänzung zu den Vorgaben der ThürGUSVO durch die Teilnehmer*innen sowie die Einschätzung der Bedeutung der einzelnen Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Arbeitsalltag in der Unterkunft. Nach jedem Treffen wurden die wichtigsten Hinweise und Anregungen geordnet und in die weitere Ausarbeitung des Kompetenzprofils integriert. Der jeweils aktuelle Stand diente dem folgenden Gespräch wiederum als Grundlage.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse skizziert, welche maßgeblich zur Präzisierung und Gewichtung der einzelnen Kompetenzbereiche und somit zur Ausgestaltung des Kompetenzprofils beigetragen haben.

Rückmeldungen und Ergänzungen zu den einzelnen Kompetenzbereichen

Bereits beim ersten Vor-Ort-Termin in der GU Obermehler zeigte der intensive Austausch schnell, was sich in den folgenden Gesprächen mit dem Flüchtlingsrat und der GU Spitzweidenweg bestätigte. Als Fundament für die Arbeit in der sozialen Betreuung und Beratung von Geflüchteten betonen nahezu alle Befragten eine solide **KOMMUNIKATIONS- UND BERATUNGSKOMPETENZ**. Insofern ist die in der ThürGUSVO geforderte Fremdsprachenkompetenz als eine (unterschiedlich stark gewichtete) Komponente von vielen zu verstehen. Den Beteiligten ging es in diesem Bereich vor allem um die Kenntnis verschiedener Kommunikations- und Beratungskonzepte und -methoden (auch nonverbale), die Schulung der Sprachsensibilität sowie Handwerkszeug für die Regulierung von Konflikten und interkulturelle Mediation.

Darüber hinaus zeichnete sich in allen Gesprächen ein weiterer Komplex ab, den sowohl die Mitarbeiter*innen der Gemeinschaftsunterkünfte als auch die Vertreterinnen des Flüchtlingsrats als besonders wichtig erachteten, der bisher aber in der ThürGUSVO keine ausreichende Beachtung findet. Es handelte sich dabei um eine Kombination aus verschiedenen sozialen sowie subjektiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Arbeit im vorliegenden Projekt als **PERSONENBEZOGENE KOMPETENZEN** zusammengefasst werden und für die Tätigkeit in der sozialen Betreuung und Beratung von Geflüchteten von essentieller Bedeutung sind. Hier genannte Stichworte wie z. B. Bewältigungsstrategien, Abgrenzung, Ambiguitätstoleranz oder Kritikfähigkeit waren einerseits dem Bereich der Selbstreflexion und Selbstfürsorge (der Mitarbeiter*innen) zuzuordnen. Andererseits bezeichneten die Befragten in den GUs persönliche Fähigkeiten wie z. B. Offenheit, Empathie und Respekt gegenüber anderen Kulturen als Grundvoraussetzung für die Arbeit mit und für Migrant*innen. Auch der Flüchtlingsrat betonte, dass eine zugewandte und menschenrechtsorientierte Haltung die Anwendung formaler fachlicher Kenntnisse immer begleiten und leiten müsse.

Die in der ThürGUSVO benannten rechtlichen, migrationsspezifischen, interkulturellen und diskriminierungssensiblen Kompetenzen wurden in allen Gesprächen als wichtige **FACHKOMPETENZEN** der sozialen Betreuung und Beratung von Geflüchteten bestätigt.

Für den Bereich der rechtlichen Kompetenz ergaben sich in den Gesprächen zudem drei wichtige Anhaltspunkte, die es bei der Erstellung des Profils zu berücksichtigen galt. Der Flüchtlingsrat hob insbesondere die Bedeutung fundierter Kenntnisse im Asylbewerberleistungsgesetz sowie der Stadien des Asylverfahrens für den praktischen Arbeitsalltag in den Unterkünften hervor. Darüber hinaus sollten die Mitarbeiter*innen nach Auffassung des Thüringer Flüchtlingsrates e. V. über ein breites Verweisungswissen¹⁷ in relevanten Rechtsgebieten (z. B. Mietrecht, Strafrecht, Arbeitsrecht, Schulrecht) verfügen.

¹⁷ „Verweisungswissen“ steht in diesem Zusammenhang für die Kenntnis entsprechender Informationsquellen und Anlaufstellen sowie die Möglichkeit, sachkundige Experten zu benennen und an diese im Bedarfsfall „verweisen“ zu können. Es setzt ausdrücklich nicht voraus, dass umfassende juristische Kenntnisse zu den einzelnen Rechtsarten vorhanden sind.

Aus der Erfahrung im Arbeitsalltag mit geflüchteten Familien berichteten die Mitarbeiter*innen aller Gemeinschaftsunterkünfte, dass in diesen Fällen auch Kenntnisse im Kinder- und Jugendhilfegesetz eine wichtige Arbeitsgrundlage darstellen.

Migrationsspezifische und interkulturelle Kompetenzen wurden von den Befragten relativ nah beieinander verortet und daher im Verlauf der Arbeit am Kompetenzprofil zunehmend gemeinsam betrachtet. Die Mitarbeiter*innen in den Gemeinschaftsunterkünften fassten unter diesen Aspekten z. B. Informationen zu politischen und religiösen Hintergründen und zu Lebensumständen in den Herkunftsländern, die ihnen Sensibilität für die Herkunft und Bedürfnisse der Bewohner*innen ermöglichten. Der Flüchtlingsrat mahnte in diesem Zusammenhang, dass die Informationen jedoch zwingend mit dem Bewusstsein über die Diversität der Gesellschaften und der Vermeidung von Stereotypisierungen verbunden sein müssten.

Als weiterer wichtiger Aspekt der migrationsspezifischen Kompetenz wurde durch die Vertreter*innen der GU Obermehler die Sensibilität für Fluchtgründe und Erlebnisse auf dem Fluchtweg benannt. In allen konsultierten Einrichtungen wurde das Erkennen von Traumata und der Umgang mit den betroffenen Personen als eine wichtige Aufgabe des Personals bestätigt, welche entsprechende psychosoziale Grundkenntnisse und Fingerspitzengefühl erfordere.

Die diskriminierungssensible Kompetenz sollte weiter ausgelegt werden als es die ThürGUSVO in ihrer Definition der fachlichen Anforderungen an das Personal vorgibt, schlug der Flüchtlingsrat im Gespräch vor. Damit gemeint ist die Befähigung zur Identifizierung vulnerabler oder besonders schutzbedürftiger Personengruppen unter den Bewohner*innen (z. B. Menschen mit Behinderungen, Minderjährige, älteren Menschen, Schwangere, Personen mit psychischen Störungen, LGBTIQ) und zur Schaffung von Schutzräumen und Netzwerken zur Versorgung besonderer Bedürfnisse, wie es die ThürGUSVO in Anlage 2 Nummer 1 unter Zielen und Aufgaben der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung beschreibt.¹⁸

Weitere Hinweise zur Konzeption der Qualifizierung

Die Gespräche in den Unterkünften und mit dem Flüchtlingsrat ergaben auch eine Reihe weiterer Hinweise, welche über die Präzisierung der Inhalte des Kompetenzprofils hinausreichten. Sie lieferten wichtige Impulse für die Konzeption der angedachten Qualifizierung.

Insgesamt gab es in den besuchten Einrichtungen überwiegend positive Rückmeldung zum Projekt. Der Leiter der GU Obermehler stellte fest, dass Angebote zur Nachqualifizierung von Personal aufgrund der aktuellen und zukünftigen Entwicklung der Flüchtlingsbewegung unbedingt notwendig seien, um die gerade an ländlichen Standorten geringen Bewerberzahlen bzw. die Bewerbungen von Personen ohne ausreichende Qualifizierung kompensieren zu können. Auch in Jena begrüßten die Mitarbeiter*innen eine solche Qualifikation, da bisher (in Thüringen) keine diesbezüglichen berufs begleitenden Studiengänge bekannt seien.

Frau Prof. Dr. Christine Rehklaue hingegen warnte aus wissenschaftlicher Sicht und als Vorstandsmitglied des Flüchtlingsrats vor einer Deprofessionalisierung der sozialen Betreuung und Beratung von Geflüchteten, wenn die geplante Qualifizierung als gleichwertige Ausbildung im Sinne der ThürGUSVO etabliert würde. Sie regte an, die geplante Zertifizierung klar vom staatlich anerkannte*n Sozialpädagog*in bzw. Sozialarbeiter*in abzugrenzen.

Die Mitarbeiter*innen der GU Gotha gaben in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass es einen Anreiz für die Teilnahme an der Qualifizierung wäre, wenn deren Absolvierung eine Weiterbeschäftigung in diesem Arbeitsumfeld ermöglichen und die Erfüllung der in der ThürGUSVO geforderten Voraussetzungen bedeuten würde.

¹⁸ Vgl. Nummer 1 der Anlage 2 zu § 2 Abs. 1 ThürGUSVO.

Dabei regten die Mitarbeiter*innen ebenfalls an, dass es dann auch möglich sein müsste, bereits vorhandene Qualifikationen und absolvierte Fortbildungen anerkennen zu lassen.

Darüber hinaus war es den Mitarbeiter*innen der Unterkünfte hinsichtlich der Durchführung besonders wichtig, dass die geplante Qualifizierung über einen hohen Praxisbezug verfügen sollte. Die theoretische Behandlung der Inhalte, welche isoliert betrachtet nur einen sehr geringen Mehrwert für die tägliche Arbeit mit sich bringe, müsse unbedingt durch konkrete Fallarbeit begleitet werden.

Gleichzeitig empfanden z. B. die Mitarbeiter*innen der GU Jena das im Verlauf der Gespräche präzierte theoretische Kompetenzmodul zu Grundlagen der Sozialen Arbeit als wichtige Hilfestellung für die Zielgruppe, ein selbstbewusstes Grundverständnis der eigenen Professionalität und Sicherheit in der Ausübung des Berufs zu entwickeln.

2.3. WISSENSCHAFT

Für die wissenschaftliche Begleitung des Projekts konnte **PROF. DR. ERICH SCHÄFER** gewonnen werden. Als Professor im Fachbereich Sozialwesen an der Ernst-Abbe-Hochschule in Jena und Mitglied im Landeskuratorium für Erwachsenenbildung des Freistaats Thüringen verfügt er, bezogen auf das hier behandelte Thema, über Expertise in zwei Themengebieten, welche bestimmend für die geplante Qualifizierung sind.

Auf der Grundlage des weitgehend fertiggestellten Kompetenzprofils wurden im Gespräch mit Prof. Schäfer vor allem Fragen zur möglichen Umsetzung der abzuleitenden Qualifizierungsmaßnahme besprochen. Vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen bei der Durchführung von zwei ähnlich gelagerten Fortbildungen (1. zur Umsetzung des Fachkräftegebots in der Kinder- Jugendhilfe sowie 2. für die Betreuung von unbegleiteten minderjährigen ausländischen Kindern und Jugendlichen), welche vor ähnlichen Hintergründen konzipiert wurden, formulierte Prof. Schäfer seine Empfehlungen für das vorliegende Projekt.

Ähnlich wie die Vertreter*innen der Praxis (vgl. Kap.2.2) betonte er die Notwendigkeit des praktischen Bezugs der Qualifizierung zum Arbeitsalltag in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung. Durch die Bereitstellung zusätzlicher zeitlicher Kapazitäten könne eine mitlaufende berufspraktische Begleitung etabliert werden, in deren Rahmen die Inhalte der Qualifizierung fortlaufend über die Auseinandersetzung mit Fällen aus der eigenen Praxis angewendet und gefestigt werden.

Für diese Praxis und um generell einen fruchtbaren Austausch unter den Teilnehmer*innen zu befördern, sollte eine offene und von Vertrauen geprägte Lernatmosphäre angestrebt werden. Dafür schätzte Prof. Schäfer unter anderem eine gleichbleibende Lerngruppe als essentielle Bedingung ein.

Für die individuelle Reflexion der Inhalte und als Dokumentationsinstrument riet Prof. Schäfer zur Anwendung eines digitalen Lerntagebuchs und Intervisionen. Beides könnte auch als Vorbereitung für ein Abschlusskolloquium und somit als Grundlage für den erfolgreichen Abschluss der Qualifikation dienen.

Im weiteren Austausch wurden außerdem rahmengebende Parameter für die Umsetzung der Qualifizierung entwickelt, welche u. a. den Umfang der Unterrichtseinheiten, die Wertigkeit bzw. Gültigkeit der Nachqualifizierung sowie perspektivisch die Öffnung der Fortbildung für angrenzende Tätigkeitsfelder und Interessierte thematisierten (vgl. Kap. 4).

3. KOMPETENZPROFIL FÜR DIE TÄTIGKEIT IN DER MIGRATIONSSPEZIFISCHEN SOZIALEN BETREUUNG UND BERATUNG

Im Ergebnis des Prozesses wurden die Anforderungen bzw. Kompetenzen gemäß der aktuellen Thür-GUSVO ergänzt, neu gewichtet oder zusammengefasst. Daraus ergab sich die folgende Übersicht der Schlüssel- und Fachkompetenzen für die migrationsspezifische soziale Betreuung und Beratung.

3.1. GRUNDLAGEN DER SOZIALEN ARBEIT UND METHODISCHE KOMPETENZEN

Die hier gesetzten Schwerpunkte bilden die theoretische Grundlage, auf der alle weiteren Kompetenzbereiche aufbauen.

Sie beschreiben ein grundlegendes Verständnis der Profession der Sozialen Arbeit, welches die Voraussetzung für eine fundierte und selbstbewusste Ausübung des Berufs ist. Der Überblick über wichtige allgemeine fachwissenschaftlichen Grundlagen und Methoden wird ergänzt durch Querschnittswissen zur Sozialen Arbeit im Migrationskontext.

Kompetenzbereiche	Fähigkeiten und Fertigkeiten
Fachwissenschaftliche Grundlagen Sozialer Arbeit	... besitzt Kenntnisse über Handlungskonzepte Sozialer Arbeit, die Fähigkeit des methodischen Handelns in der Beratung, Begleitung, Gemeinwesenarbeit.
Soziale Arbeit mit Migrant*innen	... besitzt einen Überblick über die Grundlagen der migrationsspezifischen Sozialarbeit.

3.2. KOMMUNIKATIONS- UND BERATUNGSKOMPETENZEN

Dieser Kompetenzbereich vereint Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine zielführende und sensible Kommunikation. In den Praxisgesprächen haben die Mitarbeiter*innen der Gemeinschaftsunterkünfte die große Bedeutung betont, welche sie selbst dem Kompetenzbereich zuordnen. Das kommunikative Vermögen und Fingerspitzengefühl des Personals beeinflusst das alltägliche Leben in der Unterkunft, den Erfolg einer Beratung und insbesondere Konfliktsituationen sehr stark.

Aufgrund der vielfältigen Anlässe und Aspekte beschreibt der Kompetenzbereich mehr als die Kenntnis der Grundlagen von Kommunikation und Beratung. Er umfasst darüber hinaus auch das Bewusstsein zur und die Anwendung von Techniken der Sprachsensibilität und gibt Auskunft zu Sicherheit im Vermeiden, Erkennen und im Umgang mit Konflikten durch Kommunikation und Mediation. Die in der ThürGUSVO benannte Fremdsprachenkompetenz ist ebenfalls in diesem Bereich aufgegangen.

Kompetenzbereiche	Fähigkeiten und Fertigkeiten
Grundlagen der Kommunikation	<p>... beherrscht nonverbale und verbale Methoden und Techniken und kann diese situationsbezogen einsetzen.</p> <p>... ist in der Lage, Sprache und Kommunikation reflektiert und situationsabhängig anzuwenden.</p>
Grundlagen der Beratung	<p>... ist in der Lage, Beratungen sicher, zielführend und sensibel durchzuführen.</p>
Konfliktmanagement	<p>... kann in Konfliktsituationen professionell und sicher handeln.</p> <p>... kann Maßnahmen zum Schutz der Bewohner*innen planen und umsetzen.</p> <p>... kann Konflikte erkennen, verstehen und lösen.</p>
Interkulturelle Kommunikation	<p>... kennt die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Verständigung mit Menschen, die nicht die eigene oder eine gängige Fremdsprache sprechen und kann sie anwenden.</p>

3.3. FACHKOMPETENZEN

Im Bereich der Fachkompetenzen findet sich die Mehrzahl der in der ThürGUSVO vorgegebenen fachlichen Anforderungen als Teilkompetenzen wieder.

Das fachliche Hintergrundwissen in den genannten Bereichen ist ein Kompass für Einschätzungen und Entscheidungen des Personals in unterschiedlichen Kontexten der sozialen Betreuung und Beratung.

Dies ist jedoch nicht gleichzusetzen mit der Anwendung vorgegebener Techniken und Handlungsanweisungen. Vor allem im Bereich der interkulturellen und migrationsspezifischen Kompetenz muss die Reduktion auf Blaupausen und Stereotype unbedingt vermieden werden. Empathie und ein sensibler Blick für die individuellen Hintergründe und Bedürfnisse der einzelnen Personen sollten stets die Basis für die Tätigkeit in der sozialen Betreuung und Beratung bilden.

Kompetenzbereiche	Fähigkeiten und Fertigkeiten
Migrationsspezifische und interkulturelle Kompetenz	<p>... entwickelt eine Sensibilität für die aus ihrer kulturellen, religiösen oder ethnischen Herkunft resultierenden Bedürfnisse und Verhaltensweisen der Geflüchteten.</p> <p>... ist in der Lage, die grundlegenden kulturellen Standards des Zusammenlebens zu vermitteln und durchzusetzen.</p>
Rechtliche Kompetenz	<p>... kennt die für seine Arbeit einschlägigen gesetzlichen Grundlagen und weiß diese anzuwenden.</p> <p>... ist in der Lage, im Bedarfsfall auf die bestehende Rechtslage zu verweisen und kennt Ansprechpartner*innen.</p>
Psychosoziale Kompetenz	<p>... ist in der Lage, mögliche Traumata und Notlagen zu erkennen, sensibel damit umzugehen und die nötigen Hilfesysteme zu aktivieren.</p>
Diskriminierungssensible Kompetenz	<p>... ist in der Lage, Diskriminierungen zu erkennen und erfolgreich auf diese zu reagieren.</p> <p>... kann advokatorisch für vulnerable oder besonders schutzbedürftige Personengruppen eintreten.</p>

3.4. PERSONENBEZOGENE KOMPETENZEN

Die Tätigkeit in der sozialen Betreuung und Beratung ist immer maßgeblich bestimmt durch die Haltung, mit der sie ausgeübt wird. Darum kommt diesem letzten Kompetenzbereich eine besondere Bedeutung zu. Er beinhaltet die Fähigkeit zur Reflexion der subjektiven Hintergründe und Anschauungen und die Sensibilität für die Werte, die der eigenen Haltung im Beruf zugrunde liegen.

Kompetenzbereiche	Fähigkeiten und Fertigkeiten
Subjektkompetenz	<p>... ist sich der eigenen kulturellen Identität bewusst.</p> <p>... ist in der Lage zu reflektierter und vorurteilsfreier „objektiver“ Wahrnehmung.</p>
Sozialkompetenz	<p>... verfügt über eine von Respekt, Toleranz und Mitgefühl geprägte Haltung.</p> <p>... besitzt die Fähigkeit zum Perspektivwechsel.</p>
Selbstreflexion und Selbstfürsorge	<p>... kann seine Arbeitsweise und die Arbeit im Team analysieren, reflektieren und bei Bedarf anpassen.</p> <p>... ist in der Lage, über belastende Situationen zu sprechen und Möglichkeiten zu finden, damit umzugehen.</p> <p>... ist sensibel für die eigenen Bedürfnisse und Grenzen im Umgang mit den zu betreuenden Personen und in der Lage, diese durchzusetzen.</p>

4. QUALIFIZIERUNG

Dieses Kapitel beschreibt die Qualifizierung für die Mitarbeiter*innen in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung auf Grundlage des Kompetenzprofils. Die Untersetzung der Kompetenzbereiche mit inhaltlichen Schwerpunkten sowie die Festlegung des notwendigen Umfangs an Unterrichtseinheiten und der Vorgaben für die allgemeine Umsetzung der Fortbildung sollen den anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung, welche die Maßnahme zukünftig durchführen, als Rahmen für deren eigenverantwortliche pädagogische Ausgestaltung dienen. Zudem wird in diesem Abschnitt definiert, welches Zertifikat mit der Absolvierung der Qualifizierung erreicht werden kann.

Am Ende des Kapitels werden die Inhalte des Kompetenzprofils sowie die Qualifizierungsschwerpunkte in einem Kurzcurriculum zusammengefasst.

4.1. INHALTE UND UMFANG

Die Qualifizierungsmaßnahme soll den Teilnehmer*innen ermöglichen, die im Profil beschriebenen Kompetenzen für die Flüchtlingsarbeit auf fachlichem und persönlichem Gebiet zu erwerben, zu erweitern und zu festigen. Dafür werden die allgemein formulierten Anforderungen (vgl. Kapitel 3) mit konkreten inhaltlichen Schwerpunkten untersetzt, welche ein im Sinne des Kompetenzprofils zielführendes Angebot unbedingt im angegebenen Stundenumfang abdecken sollte.

Die Qualifizierung soll die Teilnehmer*innen vielmehr für die wichtigsten Sachverhalte sensibilisieren und dazu motivieren, sich fortlaufend selbst mit für ihre Arbeit wichtigen Bereichen auseinanderzusetzen. Dazu liefert die Qualifizierung neben dem Anreiz auch die notwendige Orientierung in Bezug auf Möglichkeiten, Quellen und Ansprechpartner*innen.

4.1.1. MODUL 1: Grundlagen der Sozialen Arbeit und Methodische Kompetenzen

Die Inhalte in Modul 1 orientieren sich an den einführenden wissenschaftlichen und methodischen Kenntnissen, die im Rahmen eines Bachelorstudiums der Sozialen Arbeit vermittelt werden.

Vor allem für die Teilnehmer*innen, die mit einer anderen pädagogischen Qualifikation oder als Quereinsteiger*innen in der Flüchtlingsarbeit tätig sind, kann der Überblick über die allgemeinen fachlichen Grundlagen der Profession stärkend auf die eigene Wahrnehmung und selbstbewusste Ausübung des Berufs wirken. Teilnehmende Personen, die bereits staatliche anerkannte Sozialpädagog*innen bzw. Sozialarbeiter*innen sind, können ihr Wissen zu den Grundlagen und Methoden der Sozialen Arbeit überprüfen, festigen oder auffrischen. Darüber können sie ihre Kenntnisse in den Lernprozess einfließen und so die gesamte Gruppe profitieren lassen.

Kompetenzbereiche	UE	Schwerpunkte
Fachwissenschaftliche Grundlagen Sozialer Arbeit	8	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Aufgaben der Sozialen Arbeit • Handlungskonzepte der Sozialen Arbeit • gesellschaftliche und organisationale Rahmenbedingungen
	8	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Sozialen Arbeit • Einzelfallarbeit, soziale Gruppenarbeit, Gemeinwesen- und sozialraumorientierte Arbeit
Soziale Arbeit mit Migrant*innen	16	<ul style="list-style-type: none"> • Ansätze der Sozialen Arbeit in Bezug auf Migrant*innen
		<ul style="list-style-type: none"> • wichtige Hilfestrukturen und zuständige Stellen in der Flüchtlingsarbeit
GESAMT	32	

4.1.2. MODUL 2: Kommunikations- und Beratungskompetenzen

Bei der Festlegung der Schwerpunkte in den praxisbezogenen Modulen 2-4 haben die Gespräche mit den Praktikern eine maßgebliche Rolle gespielt. Bei diesen Gelegenheiten ergaben sich wichtige Hinweise auf spezifische Inhalte, welche die in der Flüchtlingsarbeit tätigen Mitarbeiter*innen als tägliche Begleiter*innen, Aufgaben oder Herausforderungen wahrnehmen.

In Modul 2 betrifft dies z. B. die Schwerpunkte zur Sprachsensibilität, Beratungstechniken oder Englisch in der Flüchtlingsarbeit.

Kompetenzbereiche	UE	Schwerpunkte
Grundlagen der Kommunikation	16	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Kommunikationspsychologie • Nonverbale und verbale Kommunikation
	8	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachsensibilität und Gewaltfreie Kommunikation
	8	<ul style="list-style-type: none"> • Einfache Sprache
Grundlagen der Beratung	8	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen im Bereich der Gesprächsführung und sozialpädagogischen Beratung
Konfliktmanagement	16	<ul style="list-style-type: none"> • Konflikt- und Krisenmanagement • Gewaltprävention • Interkulturelle Mediation und migrationsspezifische Konfliktregulierung
Interkulturelle Kommunikation	16	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden und Techniken der interkulturellen Kommunikation
		<ul style="list-style-type: none"> • Englisch in der Flüchtlingsarbeit
		<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit mit (Video-)Dolmetscher*innen
GESAMT	72	

4.1.3. MODUL 3: Fachkompetenzen

Wie bereits in Kapitel 3.3 beschrieben, kann „fachliche Kompetenz“ im Rahmen einer sozialen Tätigkeit nicht durchgehend als strikte Anwendung vorgegebener Techniken und Handlungsanweisungen verstanden werden. Natürlich existieren gesetzliche Vorgaben und Rahmenbedingungen, welche die Mitarbeiter*innen kennen und sicher anwenden müssen und mit deren Ermessensspielräumen zu arbeiten ist. In anderen Bereichen dagegen ist immer wieder aufs Neue eine empathische und offene Auslegung und Anwendung vorhandener Kenntnisse gefragt, um Stereotypisierungen zu vermeiden und der jeweiligen Person, ihrem individuellen Schicksal sowie ihrer individuellen Problemlage adäquat zu entsprechen.

Kompetenzbereiche	UE	Schwerpunkte
Migrationsspezifische und interkulturelle Kompetenz	8	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsquellen • Bedeutung und Einordnung von politischen und sozialen Verhältnissen sowie ethnologischen Aspekten in den Herkunftsländern
	8	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden interkulturellen Lernens
Rechtliche Kompetenz	8	<ul style="list-style-type: none"> • Grundkenntnisse des bundesdeutschen Migrationsrechts und der Migrationspolitik sowie der Landesregelungen in Thüringen • Kenntnisse der sozialrechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland (z. B. Asylbewerberleistungsgesetz)
	4	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder- und Jugendhilfegesetz
	4	<ul style="list-style-type: none"> • Verweisungskompetenz in angrenzende und sonstige relevante Bereiche des deutschen Rechtssystems • Verweisungskompetenz für sonstige wichtige Fragen der Alltagbewältigung
Psychosoziale Kompetenz	16	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeiten des Erkennens von spezifischen Bedürfnissen und Verletzlichkeit, insbesondere Traumatisierung, Kindeswohlgefährdung u. ä. • Möglichkeiten der psychosozialen Begleitung • Umgang mit Akkulturationsstress
Diskriminierungssensible Kompetenz	16	<ul style="list-style-type: none"> • (migrationsspezifische) Auseinandersetzung mit den relevanten Themenfeldern • vulnerable oder besonders schutzbedürftige Personengruppen (Frauen, Kinder, LGBTQ etc.) • Eintreten gegen Rassismus und Diskriminierung auf sozialräumlicher, lokaler Ebene
GESAMT	64	

4.1.4. MODUL 4: Personenbezogene Kompetenzen

Die hierunter gefassten Kompetenzen lassen sich oft nur informell im Prozess der Arbeit erwerben. Der Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrungen ist geprägt durch das Menschenbild der Mitarbeitenden, seine innere Einstellung und Akzeptanz ist eng mit der eigenen Persönlichkeit und Erfahrung verbunden. Dadurch können sich Mitarbeitende mit vergleichbarer Aus- und Fortbildung u. U. stark in ihrer Kompetenz unterscheiden.

Die Inhalte dieses Moduls bieten vor allem Raum, sich der persönlichen Erfahrungen und Dispositionen bewusst zu werden, sie zu überdenken und an ihnen zu arbeiten. Zudem werden Techniken vermittelt, mit denen die eigene und die Arbeit im Team reflektiert und diskutiert werden kann und nicht zuletzt Strategien der Bewältigung und Abgrenzung von belastenden Situationen im beruflichen Kontext vorgestellt.

Kompetenzbereiche	UE	Schwerpunkte
Subjektkompetenz	8	<ul style="list-style-type: none">• Bewusstwerden der eigenen kulturellen Identität und der Einstellung zu Migranten• Authentizität• Reflexions- und Kritikfähigkeit
Sozialkompetenz	8	<ul style="list-style-type: none">• Respektvolle Haltung und Umgang gegenüber Menschen aus anderen Kulturen• Empathie und Offenheit• Ambiguitätstoleranz• Motivierende Grundhaltung
Selbstreflexion und Selbstfürsorge	16	<ul style="list-style-type: none">• Reflexionstechniken• Kollegialer Austausch und Teamarbeit• Bewältigungsstrategien und Abgrenzung
GESAMT	32	

4.2. UMSETZUNG

Die Qualifizierung wurde berufsbegleitend konzipiert und soll über einen Zeitraum von etwa acht Monaten an jeweils zwei Wochenenden (Freitag/Samstag) stattfinden. Angesichts der positiven Auswirkungen eines erhöhten Qualifikationsniveaus erscheint es angemessen, die Mitarbeiter*innen mindestens zwei Tage im Monat für die Fortbildung freizustellen.

Der Unterricht erfolgt vorrangig in Präsenz, wird aber durch Selbstlernzeiten für die Vor- und Nachbereitung der einzelnen Veranstaltungen ergänzt. Die Qualifizierung umfasst insgesamt 257 UE¹⁹:

- 224 UE Präsenzzeit (Module 1-4, Einführungsveranstaltung, Abschlusskolloquium)
- 33 UE Selbstlernzeit (Vor- und Nachbereitung der Module, Vorbereitung Abschlusskolloquium)

	Präsenzzeit	Selbstlernzeit
Einführungsveranstaltung	8 UE	1 UE
Modul 1	32 UE	4 UE
Modul 2	72 UE	10 UE
Modul 3	64 UE	8 UE
Modul 4	32 UE	4 UE
Abschlusskolloquium	16 UE	6 UE
Gesamt	224 UE	33 UE

Für alle Teilnehmer*innen ist der Besuch aller Module verpflichtend. Zuvor erworbene Leistungsnachweise in den entsprechenden Themengebieten können nicht angerechnet werden. Der Qualifizierung liegt der Anspruch zugrunde, eine heterogene Gruppe von Teilnehmer*innen auch voneinander lernen zu lassen und anzuregen, sich auszutauschen und zu vernetzen, sich gegenseitig von ihrem Wissen und ihren Erfahrungen profitieren zu lassen und Reflexionsprozesse untereinander anzuregen. Dafür ist es wichtig, dass alle Teilnehmer*innen die Inhalte der Qualifizierung gemeinsam durchlaufen.

Vor dem Einstieg in die Vermittlung der Inhalte der Modulreihe sollen die Teilnehmer*innen in einer Einführungsveranstaltung einander kennenlernen, damit sie als feste Lerngruppe zusammenwachsen können. In diesem Rahmen sollen außerdem wichtige organisatorische Fragen geklärt und die nachfolgend beschriebenen, modulübergreifenden Begleitstrukturen der Qualifizierung wie Selbstlernzeiten, Lerntagebuch und berufspraktische Begleitung erläutert werden.

¹⁹ Unterrichtseinheit á 45 Minuten.

Um der mehrfach durch die Praktiker*innen in der Flüchtlingsarbeit gewünschten und in ihrer Wichtigkeit immer wieder bestätigten Praxisnähe Rechnung zu tragen, soll neben der Vermittlung von theoretischem Wissen und Fachkenntnissen die Arbeit an konkreten Fallbeispielen einen wichtigen Stellenwert in der Qualifizierung einnehmen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auf der selbstreflexiven Analyse von eigenen Praxiserfahrungen und dem Umgang damit. Die fortlaufende berufspraktische Begleitung soll den Teilnehmer*innen helfen, die Lerninhalte durch die direkte praktische Adaption auf Fälle aus der eigenen Praxis zu verinnerlichen und zukünftig sicher anwenden zu können.

Das digitale Lerntagebuch stellt eine zusätzliche inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Lernstoff in schriftlicher Form dar. Auch hier besteht die Möglichkeit, Lerninhalte mit eigenen Erfahrungen und Problemen aus dem Arbeitsalltag zu verbinden und so den Transfer in die berufliche Praxis zu erleichtern. Das Lerntagebuch gibt für die Auseinandersetzung inhaltliche Aspekte und Schwerpunkte. Gegenstand der Reflexion sind darüber hinaus die Lernmethoden sowie der Fortschritt des eigenen Lernprozesses. Die so entstehende Dokumentation kann auch der Kursleitung einen Eindruck über das Verständnis der Lerninhalte und ggf. entstandene Missverständnisse geben. Gleichzeitig wird auf diese Weise ein Beitrag zur Evaluation der gesamten Weiterbildungsmaßnahme geleistet.

Die berufspraktische Begleitung und das digitale Lerntagebuch sind zudem wichtige Bausteine bei der Vorbereitung auf das die Qualifizierung abschließende Kolloquium. Pro Teilnehmer*in soll in diesem Rahmen ein Fall vorgestellt werden und an ihm exemplarisch das Verständnis und die Anwendung der Lerninhalte aus den vier Modulen nachvollzogen werden.

In der Qualifizierung werden verschiedene Methoden angewendet: Die Inhalte werden durch Impulsreferate und Präsentationen von Dozent*innen vorgestellt. In Kleingruppen und Übungen erhalten die Teilnehmer*innen Gelegenheit, sich die Methoden anzueignen und eigene Konzepte zu entwickeln. Der fachliche Austausch wird durch moderierte Diskussionen ermöglicht. Die Umsetzung des Zertifikatskurses erfolgt interdisziplinär, da sich sowohl das notwendige Fachwissen als auch die erforderliche Reflexionsfähigkeit neben der Expertise aus der Sozialen Arbeit aus verschiedenen Disziplinen (v. a. Psychologie, Politikwissenschaften sowie verschiedene Rechtsgebiete) speisen.

4.3 ZIEL UND ANERKENNUNG

Das geplante Fortbildungsangebot orientiert sich an den beschriebenen Schwerpunkten und verfolgt mehrere Ziele:

- den Mitarbeiter*innen in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung fachliche Impulse zu geben,
- methodisches Handwerkszeug für die sozialpädagogische Begleitung zu vermitteln,
- Selbst- und Sozialkompetenz der Teilnehmer*innen zu stärken und
- Raum zum Austausch und Reflexion für Praxiserfahrungen zu schaffen.

Personen, die bereits in Gemeinschaftsunterkünften und dezentralen Unterbringungen tätig sind und deren Qualifikationen nicht den erhöhten Anforderungen der ThürGUSVO entsprechen würden, erhalten durch den erfolgreichen Abschluss eine hinreichende Qualifizierung im Sinne der Nr. 3 Satz 2 der Anlage 2 ThürGUSVO. Sie sind somit nicht der Personengruppe mit einer vergleichbaren Ausbildung gemäß Nr. 3 Satz 1 Buchstabe b) der Anlage 2 ThürGUSVO zuzuordnen.

Für den Abschluss der Fortbildung erhalten sie jedoch als Nachweis ein durch das TMMJV anerkanntes Zertifikat, welches zur Weiterbeschäftigung im Bereich der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung gemäß ThürGUSVO in Thüringen berechtigt.²⁰

Folgende Kriterien müssen für das Zertifikat „In Thüringen Anerkannte*r Migrations- und Integrationsberater*in (ThAMI)²¹“ erfüllt sein:

- Teilnahme an 80% der Präsenzveranstaltungen,
- fortlaufend geführtes digitales Lerntagebuch,
- Fallanalyse zum Abschlusskolloquium und
- aktuelle Beschäftigung und berufliche Erfahrungen in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung von mindestens zwei Jahren.

Das Abschlusskolloquium wird von je einem/r Vertreter*in aus den jeweiligen Modulen betreut. Die Teilnehmer*innen müssen anhand eines selbstgewählten Praxisbeispiels die Anwendung der Lerninhalte aus den vier Modulen auf das Fallbeispiel übertragen und ihr Anwendungswissen unter Beweis stellen. Im Rahmen des Kolloquiums erfolgt darüber hinaus eine Rückmeldung zum Lerntagebuch.

Die Qualifizierung verzichtet darüber hinaus auf die Erbringung von weiteren Nachweisen und die Bewertung einzelner Leistungen. Wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, setzt die Maßnahme auf die gemeinsame Auseinandersetzung und Reflexion der Inhalte durch die Teilnehmer*innen, auf das miteinander Lernen und voneinander Lernen. So soll sichergestellt werden, dass sich alle gleichermaßen am Lernprozess beteiligen, sich einbringen und etwas mitnehmen können. Die Lerntagebücher sind gut geeignete Instrumente, um die Auseinandersetzung mit den Inhalten und die Reflexion für die praktische Arbeit für jede*n Teilnehmer*in individuell nachvollziehen zu können. Sollten sich im Verlauf der Qualifizierung für Einzelne Defizite abzeichnen, werden Problemlagen im Einzelgespräch angesprochen und Hilfe angeboten.

Mit der Qualifizierung wird das Ziel verfolgt, Gebietskörperschaften eine Möglichkeit der Nachqualifizierung für Mitarbeiter*innen in Gemeinschaftsunterkünften und dezentralen Unterbringungen zur Verfügung zu stellen, um so den Anforderungen der ThürGUSVO zu entsprechen. Weiterhin wird damit gewährleistet, dass die migrationsspezifische soziale Betreuung und Beratung stets auf einem höchst professionellen Niveau geleistet werden kann.

20 Das Zertifikat ist ausdrücklich kein Ersatz für die Absolvierung eines entsprechenden Fachstudiums und ist an die besonderen beschriebenen Erfordernisse der Situation in Thüringen angepasst. Die Gültigkeit kann nicht auf andere Bundesländer übertragen werden.

21 Die Abkürzung AMI bedeutet aus dem Französischen übersetzt „Freund*in“ und bietet somit auch eine ansprechende und freundliche Bezeichnung der Mitarbeiter*innen.

4.4. NACHHALTIGE VERWENDUNG

Wie bereits im einleitenden Kapitel dargestellt, sollen die Nutzung des Kompetenzprofils und seine Umsetzung als Qualifizierungsmaßnahme zum ThAMI nicht mit dem Abschluss der Nachqualifizierung der Mitarbeiter*innen in der sozialen Betreuung und Beratung von Migrant*innen in Thüringen beendet sein. Bereits zu Beginn wurde das Projekt durch eine Analyse potentieller zusätzlicher Zielgruppen für eine nachhaltige Verwendung der Ergebnisse geöffnet (vgl. Kap.1.3).

Die Inhalte der beschriebenen Qualifizierungsmaßnahme sind abgestimmt auf die primäre Zielgruppe der Mitarbeiter*innen in der Flüchtlingsarbeit und deren spezifischen Kompetenzbedarf im kommunikativen, fachlichen und persönlichen Bereich. Für die zusätzlich identifizierten Zielgruppen sind u. U. jedoch nur bestimmte Teile des Curriculums von Bedeutung und Interesse. Eine Öffnung der gesamten Maßnahme scheint daher nicht sinnvoll. Es ist eher vorstellbar, einzelne Veranstaltungen aus dem Stundenplan herauszulösen und als für sich stehendes Fortbildungsangebot für alle Interessierten anzubieten. Eine entsprechend orientierte Evaluation der Gesamtmaßnahme kann Aufschluss geben, welche Themenkomplexe und Seminare sich dafür besonders eignen würden.

Einen Anreiz für die Mitarbeiter*innen der angrenzenden Tätigkeitsfelder bzw. weitere Interessierte zur Inanspruchnahme der so entstehenden Weiterbildungsangebote könnte die Erlangung eines zusätzlichen Zertifikats durch die Absolvierung mehrerer Einzelseminare darstellen. Gegen die Vorlage einer bestimmten Anzahl an Teilnahmebescheinigungen für Veranstaltungen, die aus der ThAMI-Reihe hervorgegangen sind, könnte die Ausgabe eines „kleinen“ ThAMI-Zertifikats (z.B. „ThAMI basic“) als Ergänzung und Abrundung des Portfolios der Teilnehmer*innen erfolgen.

Kurzcurriculum für die Tätigkeit in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung

ThAMI – In Thüringen Anerkannte*r Migrations- und Integrationsberater*in

MODUL 1: GRUNDLAGEN SOZIALER ARBEIT UND METHODISCHE KOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

Kompetenzbereiche	Fähigkeiten und Fertigkeiten	UE	Schwerpunkte
Fachwissenschaftliche Grundlagen Sozialer Arbeit	... besitzt Kenntnisse über Handlungskonzepte Sozialer Arbeit, die Fähigkeit des methodischen Handelns in der Beratung, Begleitung, Gemeinwesenarbeit.	8	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Aufgaben der Sozialen Arbeit • Handlungskonzepte der Sozialen Arbeit • gesellschaftliche und organisationale Rahmenbedingungen
		8	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Sozialen Arbeit • Einzelfallarbeit, soziale Gruppenarbeit, Gemeinwesen- und sozialraumorientierte Arbeit
Soziale Arbeit mit Migrant*innen	... besitzt einen Überblick über die Grundlagen der migrationspezifischen Sozialarbeit.	8	<ul style="list-style-type: none"> • Ansätze der Sozialen Arbeit in Bezug auf Migrant*innen
		8	<ul style="list-style-type: none"> • wichtige Hilfestrukturen und zuständige Stellen in der Flüchtlingsarbeit
Präsenzzeit (inkl. berufspraktischer Reflexion der Inhalte)		32	
Selbstlernzeit		4	

MODUL 2: KOMMUNIKATIONS- UND BERATUNGSKOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

Kompetenzbereiche	Fähigkeiten und Fertigkeiten	UE	Schwerpunkte
Grundlagen der Kommunikation	... beherrscht nonverbale und verbale Methoden und Techniken und kann diese situationsbezogen einsetzen. ... ist in der Lage, Sprache und Kommunikation reflektiert und situationsabhängig anzuwenden.	16	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen der Kommunikationspsychologie Nonverbale und verbale Kommunikation
		8	<ul style="list-style-type: none"> Sprachsensibilität und Gewaltfreie Kommunikation
		8	<ul style="list-style-type: none"> Einfache Sprache
Grundlagen der Beratung	... ist in der Lage, Beratungen sicher, zielführend und sensibel durchzuführen.	8	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen im Bereich der Gesprächsführung und sozialpädagogischen Beratung
Konfliktmanagement	<p>... kann in Konfliktsituationen professionell und sicher handeln.</p> <p>... kann Maßnahmen zum Schutz der Bewohner*innen planen und umsetzen.</p> <p>... kann Konflikte erkennen, verstehen und lösen.</p>	16	<ul style="list-style-type: none"> Konflikt- und Krisenmanagement Gewaltprävention Interkulturelle Mediation und migrationspezifische Konfliktregulierung
Interkulturelle Kommunikation	... kennt die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Verständigung mit Menschen, die nicht die eigene oder eine gängige Fremdsprache sprechen und kann sie anwenden.	16	<ul style="list-style-type: none"> Methoden und Techniken der interkulturellen Kommunikation Englisch in der Flüchtlingsarbeit Arbeit mit (Video-)Dolmetscher*innen
Präsenzzeit (inkl. berufspraktischer Reflexion der Inhalte)		72	
Selbstlernzeit		10	

MODUL 3: FACHKOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

Kompetenzbereiche	Fähigkeiten und Fertigkeiten	UE	Schwerpunkte
Migrationspezifische und interkulturelle Kompetenz	... entwickelt eine Sensibilität für die aus ihrer kulturellen, religiösen oder ethnischen Herkunft resultierenden Bedürfnisse und Verhaltensweisen der Geflüchteten. ... ist in der Lage, die grundlegenden kulturellen Standards des Zusammenlebens zu vermitteln und durchzusetzen.	8	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsquellen • Bedeutung und Einordnung von politischen und sozialen Verhältnissen sowie ethnologischen Aspekten in den Herkunftsländern
		8	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden interkulturellen Lernens
Rechtliche Kompetenz	... kennt die für seine Arbeit einschlägigen gesetzlichen Grundlagen und weiß diese anzuwenden. ... ist in der Lage, im Bedarfsfall auf die bestehende Rechtslage zu verweisen und kennt Ansprechpartner*innen.	8	<ul style="list-style-type: none"> • Grundkenntnisse des bundesdeutschen Migrationsrechtes und Migrationspolitik sowie der Landesregelungen in Thüringen • Kenntnisse der sozialrechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland
		4	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder- und Jugendhilfegesetz
		4	<ul style="list-style-type: none"> • Verweisungskompetenz in angrenzende und sonstige relevante Bereiche des deutschen Rechtssystems • Verweisungskompetenz für sonstige wichtige Fragen der Alltagbewältigung
Psychosoziale Kompetenz	... ist in der Lage, mögliche Traumata und Notlagen zu erkennen, sensibel damit umzugehen und die nötigen Hilfesysteme zu aktivieren.	16	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeiten des Erkennens von spezifischen Bedürfnissen und Verletzlichkeit, insbesondere Traumatisierung, Kindeswohlgefährdung u. ä. • Möglichkeiten der psychosozialen Begleitung • Umgang mit Akkulturationsstress
Diskriminierungssensible Kompetenz	... ist in der Lage, Diskriminierungen zu erkennen und erfolgreich auf diese zu reagieren. ... kann advokatorisch für vulnerable und besonders schutzbedürftige Gruppen eintreten.	16	<ul style="list-style-type: none"> • (migrationspezifische) Auseinandersetzung mit den relevanten Themenfeldern • Vulnerable und besonders schutzbedürftige Gruppen (Frauen, Kinder, LGBTQ) • Eintreten gegen Rassismus und Diskriminierung auf sozialräumlicher, lokaler und kommunaler Ebene
Präsenzzeit (inkl. berufspraktischer Reflexion der Inhalte)		64	
Selbstlernzeit		8	

MODUL 4: PERSONENBEZOGENE KOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

Kompetenzbereiche	Fähigkeiten und Fertigkeiten	UE	Schwerpunkte
Subjektkompetenz	<p>... ist sich der eigenen kulturellen Identität bewusst.</p> <p>... ist in der Lage zu reflektierter und vorurteilsfreier „objektiver“ Wahrnehmung.</p>	8	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstwerden der eigenen kulturellen Identität und der Einstellung zu Migranten • Authentizität • Reflexions- und Kritikfähigkeit
Sozialkompetenz	<p>... verfügt über eine von Respekt, Toleranz und Mitgefühl geprägte Haltung.</p> <p>... besitzt die Fähigkeit zum Perspektivwechsel.</p>	8	<ul style="list-style-type: none"> • Respektvolle Haltung und Umgang gegenüber Menschen aus anderen Kulturen • Empathie und Offenheit • Ambiguitätstoleranz • Motivierende Grundhaltung
Selbstreflexion und Selbstfürsorge	<p>... kann seine Arbeitsweise und die Arbeit im Team analysieren, reflektieren und bei Bedarf anpassen.</p> <p>... ist in der Lage, über belastende Situationen zu sprechen und Möglichkeiten zu finden, damit umzugehen.</p> <p>... ist sensibel für die eigenen Bedürfnisse und Grenzen im Umgang mit den zu betreuenden Personen und in der Lage, diese durchzusetzen.</p>	16	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionstechniken • Kollegialer Austausch und Teamarbeit • Bewältigungsstrategien und Abgrenzung
Präsenzzeit (inkl. berufspraktischer Reflexion der Inhalte)		32	
Selbstlernzeit		4	

Kurzcurriculum für die Tätigkeit in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung

ThAMI – In Thüringen Anerkannte*r Migrations- und Integrationsberater*in

RAHMEN

Einführungsveranstaltung			
		UE	Schwerpunkte
		8	ThürGUSVO Ziele und Inhalte der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung
			Organisatorisches
			Lerntagebücher
			Berufspraktische Reflexion

MODUL 1: GRUNDLAGEN SOZIALER ARBEIT UND METHODISCHE KOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

MODUL 2: KOMMUNIKATIONS- UND BERATUNGSKOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

MODUL 3: FACHKOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

MODUL 4: PERSONENBEZOGENE KOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

Abschlusskolloquium			
		UE	Schwerpunkte
		16	Vorstellung der Fälle aus der eigenen Praxis und Diskussion anhand der vier Module

Gesamt Präsenzzeit	224	Gesamt Selbstlernzeit	33
---------------------------	------------	------------------------------	-----------

5. KOMPETENZMATRIX

Wie viele andere Organisationen stehen auch Einrichtungen der Flüchtlingsarbeit vor der Aufgabe, die Kompetenzen ihres Personals zielgerichtet zu entwickeln. Die Kompetenzmatrix kann hierbei als einfach zu handhabendes Werkzeug zur Gewinnung eines Überblicks über gewünschte, vorhandene, fehlende und aufzubauende Kompetenzen jedes Teammitglieds und die Ableitung passender Bildungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Die Kompetenzdokumentation bietet weiterhin die Möglichkeit, Stärkenprofile der Mitarbeiter*innen oder ganzer Teams sichtbar zu machen. Sie kann zudem auch als Unterstützungsinstrument für Personalgespräche verstanden werden und soll nicht zuletzt den Mitarbeiter*innen selbst die Möglichkeit einer Standortbestimmung geben.

Der SOLL-IST-Abgleich ermöglicht dabei eine Reflexion hinsichtlich folgender Fragen:

- Wo liegen Stärken?
- Wo besteht Entwicklungsbedarf?
- In welchen Kompetenzbereichen sollen zusätzliche Kompetenzen entwickelt werden?

Die einzelnen Kompetenzen können als IST-Kompetenz festgehalten und mit Bemerkungen hinterlegt werden. Auf dieser Grundlage kann ein strukturierter Austausch stattfinden, indem einzelne Kompetenzen hinterfragt und erörtert werden. Eine zusätzliche Spalte für Anmerkungen bietet z. B. die Möglichkeit, Unterschiede in der Selbst- und Fremdbewertung zu dokumentieren. Gleichzeitig können Schlussfolgerungen zu eventuell notwendigen Kompetenzentwicklungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert werden.

HINWEISE FÜR DIE ANWENDUNG DER KOMPETENZMATRIX:²²

Schritt 1: Identifikation von Anforderungen

Die angegebenen Anforderungen wurden aus dem Kompetenzprofil abgeleitet und können jederzeit ergänzt werden. Selbstverständlich besteht auch die Möglichkeit, das Erfassungssystem an die eigene Struktur anzupassen oder auf andere Kontexte zu übertragen.

Schritt 2: SOLL-Werte festlegen

Es sei darauf hingewiesen, dass es Kompetenzen/ Fähigkeiten gibt, über die nicht alle Teammitglieder in gleicher Ausprägung verfügen müssen. Die Ausprägungen können im SOLL festgelegt werden.

²² Die Kompetenzmatrix wurde in Anlehnung an die von Strauch und Diemel (2012) entwickelte Kompetenzmatrix für Mitarbeitende in der Behindertenhilfe übertragen und angepasst.

Schritt 3: IST-Werte erheben

Der Einschätzung der IST-Werte liegt eine vierstufige Skala zugrunde. Mit vier gut voneinander zu trennenden Hauptmerkmalen stellt diese Skalierung keine Überforderung der Beurteilenden dar, sie bietet aber ein Optimum an Differenzierung für die gezeigten Leistungen. Die 1 bildet hier gewissermaßen den gering ausgeprägten Pol ab, die 4 repräsentiert den optimalen Pol innerhalb des jeweiligen Merkmalbereichs.²³ Die Stufung wurde durch eine zusätzliche 0-Variante ergänzt, welche für nicht mess- bzw. bewertbare Kompetenzen steht. Dies betrifft u. U. Kompetenzen, die nicht in allen Arbeitsbereichen relevant sind. Zusätzlich gibt es die Option X für „konnte nicht erfasst werden“.

In Gesprächen mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen werden bei jeder Person die vorhandenen Kompetenzen anhand der Bewertungskriterien eingeschätzt. So lässt sich detailliert festhalten, wer welche der erforderlichen Anforderungen in welcher Ausprägung bereits erfüllt.

Schritt 4: Maßnahmen entwickeln aufgrund des SOLL-IST-Vergleichs

Ziel ist es, dass die IST-Bewertung der SOLL-Bewertung entspricht. Wenn eine Differenz zwischen SOLL und IST-Bewertung auftritt, ist dies ein Indikator für einen Qualifizierungsbedarf.

Die Größe der Differenz ist dabei ausschlaggebend für die organisatorische Form des Kompetenzerwerbs. Je größer die Lücken sind, desto größer ist der Handlungsbedarf für eine umfassendere und aufwändigere Weiterbildung. Kleinen bis mittleren Kompetenzlücken kann durchaus auch durch kollegiale Unterstützung, internes Coaching, Einarbeitung oder interne Maßnahmen begegnet werden.

Schritt 5: Maßnahmen planen, umsetzen und Wirkung kontrollieren

Im Anschluss müssen die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen mit dem jeweiligen Zeitaufwand, den Terminen und Kosten geplant werden. Dabei muss beachtet werden, dass die Einsatzfähigkeit des Teams erhalten bleibt, wenn jemand für eine Weiterbildung zeitweise von der Arbeit freigestellt wird. Eventuell müssen Prioritäten bei der Reihenfolge gesetzt werden, in der einzelne Mitarbeiter*innen qualifiziert werden.

23 1 – Einsteiger/ 2 – Kenner/ 3 – Könnner/ 4 – Experte/ 0 – trifft nicht zu/ X – konnte nicht erfasst werden.

Kompetenzmatrix – Migrationspezifische soziale Betreuung und Beratung

Name Mitarbeiter*in:	Arbeitsbereich:
----------------------	-----------------

Individueller Kompetenzstand	Einschätzung der Mitarbeiter*innenkenntnisse, -fähigkeiten und -fertigkeiten		Anforderung/ Soll-Profil	Bemerkungen und Kommentare	Mögliche Maßnahmen				
Kompetenzen	Selbsteinschätzung (Mitarbeiter*in)	Fremdeinschätzung (Vorgesetzte*r oder Kolleg*in)			Qualifizierungsreihe	Inhouseschulung	Selbstlerneinheit	Sonstiges	::

GRUNDLAGEN SOZIALER ARBEIT UND METHODISCHE KOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

	1	2	3	4	X/0	1	2	3	4	X/0						
... besitzt Kenntnisse über Handlungskonzepte Sozialer Arbeit, die Fähigkeit des methodischen Handelns in der Beratung, Begleitung, Gemeinwesenarbeit.																
... besitzt einen Überblick über die Grundlagen der migrationspezifischen Sozialarbeit.																

1 = Einsteiger / 2 = Kenner / 3 = Könnner / 4 = Experte / 0 = trifft nicht zu / X = konnte nicht erfasst werden

Name Mitarbeiter*in:	Arbeitsbereich:
----------------------	-----------------

Individueller Kompetenzstand	Einschätzung der Mitarbeiter*innenkenntnisse, -fähigkeiten und -fertigkeiten		Anforderung/ Soll-Profil	Bemerkungen und Kommentare	Mögliche Maßnahmen					
	Selbsteinschätzung (Mitarbeiter*in)	Fremdeinschätzung (Vorgesetzte*r oder Kolleg*in)			Qualifizierungsreihe	Inhouseschulung	Selbsterneinheit	Sonstiges	..	
Kompetenzen										

KOMMUNIKATIONS- UND BERATUNGSKOMPETENZEN IM MIGRATIONS Kontext

	1	2	3	4	X/0	1	2	3	4	X/0						
... beherrscht nonverbale und verbale Methoden und Techniken und kann diese situationsbezogen einsetzen.																
... ist in der Lage, Sprache und Kommunikation reflektiert und situationsabhängig anzuwenden.																
... ist in der Lage, Beratungen sicher, zielführend und sensibel durchzuführen.																
... kann in Konfliktsituationen professionell und sicher handeln.																
... kann Maßnahmen zum Schutz der Bewohner planen und umsetzen.																
... kann Konflikte erkennen, verstehen und lösen.																
... kennt die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Verständigung mit Menschen, die nicht die eigene oder eine gängige Fremdsprache sprechen und kann sie anwenden.																

1 = Einsteiger / 2 = Kenner / 3 = Könnner / 4 = Experte / 0 = trifft nicht zu / X = konnte nicht erfasst werden

Individueller Kompetenzstand	Einschätzung der Mitarbeiter*innenkenntnisse, -fähigkeiten und -fertigkeiten		Anforderung/ Soll-Profil	Bemerkungen und Kommentare	Mögliche Maßnahmen					
	Selbsteinschätzung (Mitarbeiter*in)	Fremdeinschätzung (Vorgesetzte*r oder Kolleg*in)			Qualifizierungsreihe	Inhouseschulung	Selbstlernereinheit	Sonstiges	..	
Kompetenzen										

FACHKOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

	1	2	3	4	X/0	1	2	3	4	X/0						
... entwickelt eine Sensibilität für die aus ihrer kulturellen, religiösen oder ethnischen Herkunft resultierenden Bedürfnisse und Verhaltensweisen der Geflüchteten.																
... ist in der Lage, die grundlegenden kulturellen Standards des Zusammenlebens zu vermitteln und durchzusetzen.																
... kennt die für seine Arbeit einschlägigen gesetzlichen Grundlagen und weiß diese anzuwenden.																
... ist in der Lage, im Bedarfsfall auf die bestehende Rechtslage zu verweisen und kennt Ansprechpartner*innen.																
... ist in der Lage, mögliche Traumata und Notlagen zu erkennen, sensibel damit umzugehen und die nötigen Hilfesysteme zu aktivieren.																
... ist in der Lage Diskriminierungen zu erkennen und erfolgreich auf diese zu reagieren.																
... kann advokatorisch für vulnerable und besonders schutzbedürftige Gruppen eintreten.																

1 = Einsteiger / 2 = Kenner / 3 = Könnner / 4 = Experte / 0 = trifft nicht zu / X = konnte nicht erfasst werden

Individueller Kompetenzstand	Einschätzung der Mitarbeiter*innenkenntnisse, -fähigkeiten und -fertigkeiten					Anforderung/ Soll-Profil	Bemerkungen und Kommentare	Mögliche Maßnahmen						
	Selbsteinschätzung (Mitarbeiter*in)			Fremdeinschätzung (Vorgesetzte*r oder Kolleg*in)				Qualifizierungsreihe	Inhouseschulung	Selbsterneinheit	Sonstiges	..		
Kompetenzen														

PERSONENBEZOGENE KOMPETENZEN IM MIGRATIONSKONTEXT

	1	2	3	4	X/0	1	2	3	4	X/0						
... ist sich der eigenen kulturellen Identität bewusst.																
... ist in der Lage zu reflektierter und vorurteilsfreier „objektiver“ Wahrnehmung.																
... verfügt über eine von Respekt, Toleranz und Mitgefühl geprägte Haltung.																
... besitzt die Fähigkeit zum Perspektivwechsel.																
... kann die eigene Arbeitsweise und die Arbeit im Team analysieren, reflektieren und evtl. anpassen.																
... ist in der Lage, über belastende Situationen zu sprechen und Möglichkeiten zu finden, damit umzugehen.																
... ist sensibel für die eigenen Bedürfnisse und Grenzen im Umgang mit den Klient*innen und in der Lage, diese durchzusetzen.																

1 = Einsteiger / 2 = Kenner / 3 = Könnner / 4 = Experte / 0 = trifft nicht zu / X = konnte nicht erfasst werden

6. SCHLUSSBEMERKUNG

Mit den Ergebnissen aus dem gemeinsamen Projekt von TVV und LOFT steht nun eine fundierte Basis für die dringende Bearbeitung der derzeit bestehenden Bedarfe in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung zur Verfügung.

Die einzelnen Produkte können dabei gemeinsam oder unabhängig voneinander verwendet werden. Beispielsweise ist die Zielgruppenanalyse im ersten Kapitel als Auftakt zu verstehen und Interessierte dazu eingeladen, auf dieser aufzubauen und sie zu erweitern. Kompetenzprofil und Kompetenzmatrix können dabei unterstützend oder ganz individuell angewandt werden, z. B. um die Situation in der eigenen Einrichtung oder Organisation zu überprüfen und zu entwickeln. Die Verantwortlichen des Projektes sind jederzeit offen für Rückmeldungen und Erfahrungsberichte zur Anwendung der Materialien.

Die Modulreihe muss nun in ihre Anwendung überführt werden. Dafür wird dringend die Durchführung einer Pilotphase empfohlen, in deren Rahmen Kooperationen etabliert, Lerninhalte geschärft, die Rahmenbedingungen überprüft und gegebenenfalls justiert sowie die Methoden ausprobiert und angepasst werden müssen. Insbesondere im Zusammenhang mit aktuellen Geschehnissen, wie z. B. dem Umgang mit einer Pandemiesituation in der Unterbringung, muss das Konzept ausreichend flexibel gehandhabt werden, um neue Lerninhalte zu integrieren.

Abschließend sei darauf verwiesen, dass die Kultivierung von Kompetenzen grundsätzlich eine ständige Aufgabe ist, die nicht mit einem Fortbildungskurs oder Seminar abgeschlossen sein kann. Sie orientiert sich an der dynamischen gesellschaftlichen Realität und sich wandelnden beruflichen Situationen. Somit müssen auch das Kompetenzprofil für die migrationsspezifische soziale Betreuung und Beratung und das daraus abgeleitete Kurzcurriculum für die ThAMI-Qualifizierung fortwährend auf ihre Gültigkeit bzw. ihren Anpassungsbedarf geprüft werden. Die Verfasser*innen möchten Einrichtungsleiter*innen und Mitarbeiter*innen in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung sowie alle Interessierten ermutigen, sich in die Weiterentwicklung dieses wichtigen Projekts zu involvieren.

Damit kann das Projekt die Professionalität und Qualität der Arbeit mit Geflüchteten in Thüringen deutlich voranbringen und einen dauerhaften Beitrag leisten, dem Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der migrationsspezifischen sozialen Betreuung und Beratung gerecht zu werden.

LITERATURVERZEICHNIS

Filsinger, Dieter (2017): Soziale Arbeit mit Flüchtlingen – Strukturen, Konzepte und Perspektiven, in: WISO Diskurs 14/2017 Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13765.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.12.2019).

Kompetenzprofil der Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit der Caritas (2016); Deutscher Caritasverband e. V., Freiburg, https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/dcv-zentrale/migration/fluchtpunkte/fluchtpunkte-intern/fluchtpunkte_intern_02_web.pdf?d=a (zuletzt abgerufen am 17.12.2019).

Krueger, Antje; Sklarek, Tanja (2016): Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen: Weiterbildung für engagierte Fachkräfte, in: Hartwig, Jürgen; Kronenberg, Dirk Willem (Hrsg.): Flucht und Migration: Herausforderungen und Chancen für Kommunen. Berlin, S. 161–170.

Positionspapier Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften: Professionelle Standards und sozialpolitische Basis (2016); Alice Salomon Hochschule Berlin, http://www.fluechtlingssozialarbeit.de/Positionspapier_Soziale_Arbeit_mit_Gefl%C3%BCchteten.pdf (zuletzt abgerufen am 17.12.2019).

Rehklau, Christine (2017): Flüchtlinge als Adressat_innen Sozialer Arbeit? Sozialarbeitswissenschaftlicher Zugang, in: Ghaderi, Cinur; Eppenstein, Thomas (Hrsg.): Flüchtlinge. Multiperspektivische Zugänge, Wiesbaden, S. 305–322.

Strauch, Anne; Diemel C. Karin (2012): Kompetenzerfassung für Mitarbeitende in der Behindertenarbeit, in: DIE Magazin, 2. Quartal 2012, <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/22012/behinderung-05.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.12.2019).

Thüringer Verordnung über Mindestbedingungen für den Betrieb von Gemeinschaftsunterkünften und die soziale Betreuung und Beratung von Flüchtlingen und Asylsuchenden (Thüringer Gemeinschaftsunterkunfts- und Sozialbetreuungsverordnung - ThürGUSVO -) vom 15. August 2018, <http://www.landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=GemUnterKSozBV+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true&aiz=true> (zuletzt abgerufen am 17.12.2019).

KOOPERATIONSPARTNER

Das Projekt „Konzepterstellung zur Qualifizierung von Personen in der migrationspezifischen sozialen Betreuung und Beratung“ wurde durch den Thüringer Volkshochschulverband e.V. (TVV) und der Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung e.V. (LOFT) durchgeführt. Die beiden Kooperationspartner stellen sich kurz vor.



THÜRINGER VOLKSHOCHSCHULVERBAND E. V.

Der Thüringer Volkshochschulverband e.V. (TVV) ist die Landesorganisation der öffentlichen Träger der Volkshochschulen in Thüringen. Mitglieder sind die Landkreise und die kreisfreien Städte Thüringens. Die 23 Volkshochschulen unterbreiten Angebote zur Integration von Zugewanderten flächendeckend in Thüringen. Dazu zählen nicht nur Integrationskurse und Kurse zur berufsbezogenen Deutschförderung mit Praktika, sondern auch Angebote zur Erstorientierung, zur Förderung des Sprachenlernens und der Grundbildung von Asylsuchenden. Pro Jahr werden ca. 100.000 Unterrichtsstunden mit 12.000 Belegungen im Bereich Deutsch als Zweit- und Fremdsprache an Thüringer Volkshochschulen erfasst. Die Volkshochschulen und ihr Verband bringen ihre langjährige Erfahrung als größter Anbieter von Integrationsmaßnahmen bereits seit vielen Jahren auf Landesebene ein. Dazu zählen beispielsweise die Entwicklung und Umsetzung von Landesprogrammen wie Start Deutsch oder Start Bildung sowie Angebote zur bedarfsgerechten Qualifizierung von Lehrkräften an Thüringer Schulen.



LANDESORGANISATION DER FREIEN TRÄGER DER ERWACHSENENBILDUNG E. V.

Die Landesorganisation der freien Träger der Erwachsenenbildung in Thüringen (LOFT) versteht sich als Dachverband der 16 nach dem Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz (ThürEBG) anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung in freier Trägerschaft. LOFT steht für die Wahrung einer vielfältigen Erwachsenenbildungslandschaft und die Durchsetzung angemessener Rahmenbedingungen für das Lernen von Erwachsenen und jungen Menschen in Thüringen.

In Zeiten des gesellschaftlichen Wandels betrachtet LOFT die Bearbeitung drängender Bildungsaufgaben, zu denen auch die Bereiche Migration und Integration zählen, als zentrale Handlungsfelder. LOFT entwickelt und organisiert Weiterbildungsveranstaltungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Erwachsenenbildung und unterstützt die Qualitätsentwicklung in den Mitgliedseinrichtungen. Weiterhin fördert LOFT durch zahlreiche Aktivitäten die Weiterentwicklung der Erwachsenenbildung, die Vernetzung und den Wissenstransfer unter die Erwachsenenbildner*innen und ihren Partner*innen.

GEWERBLICHE SCHUTZRECHTE UND URHEBERRECHTE

Dem Zuwendungsempfänger (ZE) (VHS Weimar) stehen die Eigentumsrechte, gewerblichen Schutzrechte und Urheberrechte an den Ergebnissen zu.

Die VHS Weimar räumt dem Zuwendungsgeber (ZG) (Freistaat Thüringen) sowie den Landesverbänden Thüringer Volkshochschulverband e. V. (TVV) und Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung Thüringen e. V. (LOFT) das räumlich und zeitlich unbeschränkte Nutzungsrecht an sämtlichen im Rahmen der Zuwendung erarbeiteten Ergebnissen ein, inklusive der entwickelten Maßnahmen und der erhobenen Daten.

Eine Übertragung der Nutzungsrechte an Dritte ist dem ZG sowie TVV und LOFT nicht gestattet.

IMPRESSUM

PROJEKTKOORDINATION

Volkshochschule Weimar

Graben 6
99423 Weimar

Telefon: + 49 (0)3643 88 58 0
Telefax: + 49 (0)3643 88 58 85

E-Mail: vhs@vhs-weimar.de
Internet: www.vhs-weimar.de

KOOPERATIONSPARTNER

Thüringer Volkshochschulverband e. V.

Saalbahnhofstraße 27
07743 Jena

Telefon: + 49 (0)3641 534 23 10
Telefax: + 49 (0)3641 534 23 23

E-Mail: landesverband@vhs-th.de
Internet: www.vhs-th.de

Landesorganisation der freien Träger in der
Erwachsenenbildung Thüringen e. V.

Semmelweisstraße 2
99096 Erfurt

Telefon: + 49 (0)361 262 52 89
Telefax: + 49 (0)361 262 52 81

E-Mail: info@loft-thueringen.de
Internet: www.loft-thueringen.de

WISSENSCHAFTLICHE BERATUNG UND BEGLEITUNG:

Prof. Dr. phil. Erich Schäfer
Ernst-Abbe-Hochschule Jena
Fachbereich Sozialwesen
Berufungsgebiet: Methoden der Erwachsenenbildung

Postfach: 100 314
07703 Jena

Telefon: + 49 (0) 3641 205 815
Telefax: + 49 (0) 3641 205 801

E-Mail: erich.schaefer@eah-jena.de
Internet: www.sw.eah-jena.de

AUTOR*INNEN

Astrid Münster - LOFT e.V., B.A. Kulturwissenschaftlerin

Fabian Walpuski - TVV e.V., Bachelor of Arts (B.A.) Soziale Arbeit (FH)

FACHLICHE BEGLEITUNG:

Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz

Referat 20: Aufnahme und Unterbringung von Flüchtlingen und Spätaussiedlern

Referat 22: Migration, Integration, Landesintegrationsrat, Projektförderung

Werner-Seelenbinder-Str. 5
99096 Erfurt

Telefon: + 49 (0) 361 57 3511 000

Telefax: + 49 (0) 361 57 3511 888

E-Mail: poststelle@tmmjv.thueringen.de

Internet: www.justiz.thueringen.de

GESTALTUNG / SATZ:

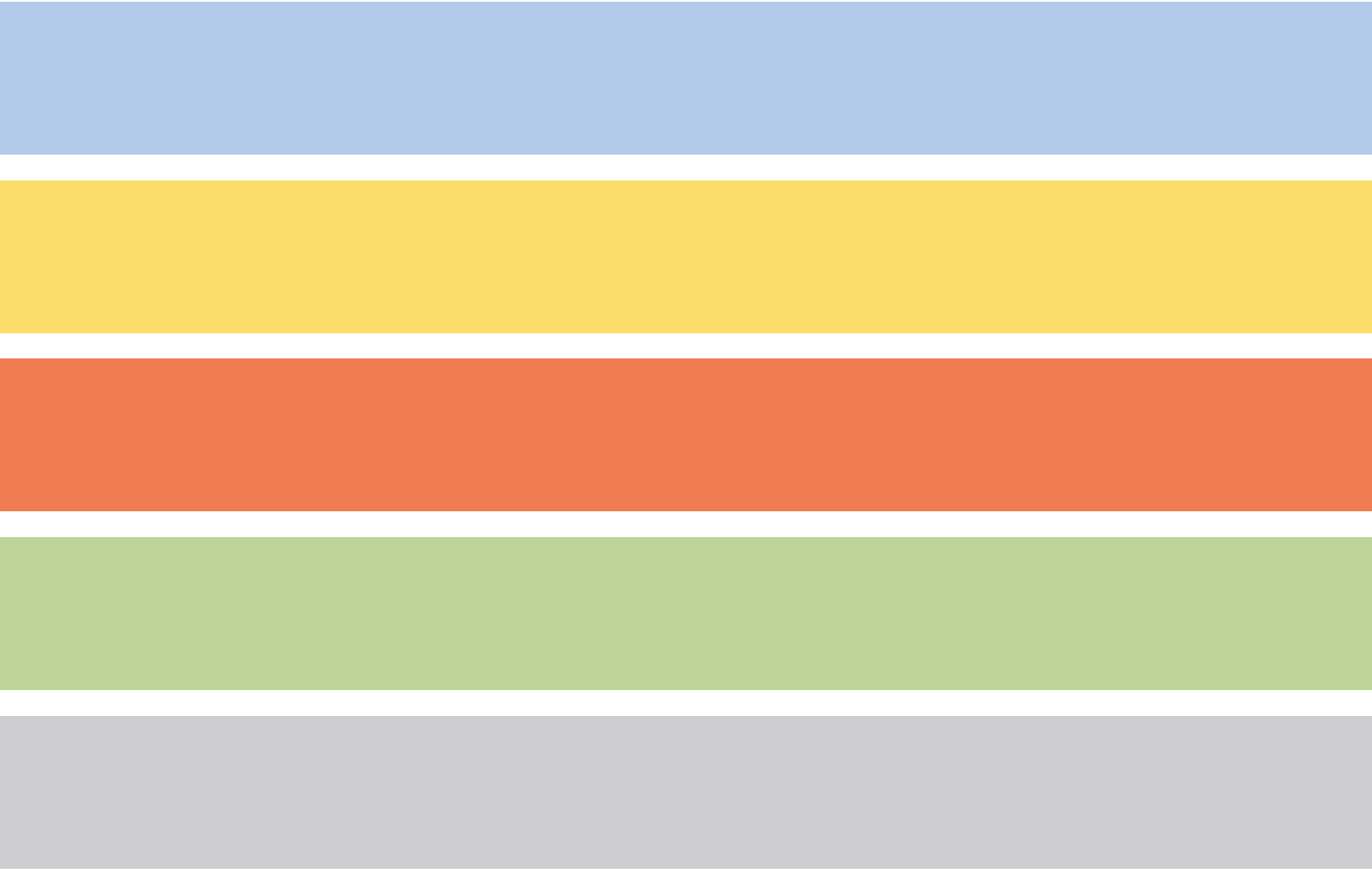
• **pluszwei GmbH** · Büro für Gestaltung und Kommunikation

Lutherstraße 131 · 07743 Jena

Telefon: 036 41 - 62 8888 - 0

E-Mail: post@pluszwei.de

Internet: www.pluszwei.de



Gefördert und unterstützt durch:

