

ERGEBNISBERICHT

**der wissenschaftlichen Begleitforschung des Qualifizierungsprojekts
von Flüchtlingsbegleiterinnen und Flüchtlingsbegleitern im Ehrenamt
und Sozialbetreuerinnen und Sozialbetreuern als Integrationshelfer
für Asylbewerber und Flüchtlinge im Hauptamt**

S. Rabe-Matičević

unter Mitarbeit von B. von Rechenberg, D. Kohlenberger und U. Jaekel

Projektträger:

DRK Bildungszentrum Teterow gGmbH

Am Bergring 1, 17166 Teterow

Sandra Rabe-Matičević

unter der Mitarbeit von

Bauke von Rechenberg, Dominique Kohlenberger und Uwe Jaekel

ERGEBNISBERICHT

**der wissenschaftlichen Begleitforschung des Qualifizierungsprojekts
von Flüchtlingsbegleiterinnen und Flüchtlingsbegleitern im Ehrenamt
und Sozialbetreuerinnen und Sozialbetreuern als Integrationshelfer
für Asylbewerber und Flüchtlinge im Hauptamt**

Projektträger:

DRK Bildungszentrum Teterow gGmbH

Am Bergring 1, 17166 Teterow

Inhaltsverzeichnis

I	<u>Einleitung</u>	3
I.1	Überblick und Danksagung	4
I.2	Zusammenfassung der zentralen Evaluationsergebnisse	7
	Empirie	
II	<u>Die Qualifikation von Flüchtlingsbegleiterinnen und Flüchtlingsbegleitern im Ehrenamt und Sozialbetreuerinnen und Sozialbetreuern als Integrationshelfer für Asylbewerber und Flüchtlinge im Hauptamt</u>	17
II.1	Das Konzept des Qualifikationsprojekts im Kontext der DRK-Bildungsarbeit	17
II.2	Das Curriculum	18
III	<u>Zum Ansatz und zur Konzeption der wissenschaftlichen Begleitforschung</u>	19
III.1	Forschungsziele und -interessen	20
III.2	Methodischer Ansatz: Erhebung, Aufbereitung und Auswertung des Datenmaterials	21
IV	<u>Darstellung der Evaluationsergebnisse in der Verlaufschronik des Qualifikationsprojekts</u>	23
IV.1	Bildungsbedarfe von Beteiligten in der humanitären Arbeit mit Geflüchteten	24
IV.2	DozentInnenbefragung: AdressatInnen sensible Anpassung	99
IV.3	Professionsbiographische Kontextualisierung der Weiterbildungsmaßnahme	103
V	<u>Zentrale Herausforderungen: Zusammenfassung und Ausblick</u>	113
	Literaturverzeichnis	115

I Einleitung

Die Zuwanderungsexpansion von Schutzsuchenden im Jahr 2015 von 135% im Vergleich zum Vorjahr (vgl. BAMF/BMI 2015, S. 5) erforderte eine Ausweitung des humanitären Einsatzfokus der Hilfsorganisationen von deren überwiegenden Zielen in Krisen- und benachbarten Regionen auf kurzfristige Einrichtung von zusätzlichen Versorgungs- und Hilfsstrukturen innerhalb der Bundesrepublik. Zu diesem Zeitpunkt ist Fluchtmigration an sich zwar kein neues Phänomen in der deutschen oder gar europäischen Geschichte (vgl. bspw. Motte u.a. 1999; Hahn, 2012; Oltmer 2016). Die Organisation, Bereitschaft sowie das Erfahrungswissen in der Hilfe für Geflüchtete wurden jedoch bundesweit historisch und regional unterschiedlich geprägt. Entsprechend ungleichmäßig verteilt fanden sich organisierte Strukturen der Flüchtlingsunterbringung und -unterstützung, als europäische Grenzen im Herbst 2015 für überwiegend syrische Bürgerkriegsflüchtlinge auf ihrem Weg nach Norden Europas geöffnet wurden.

Mit einer Aufnahmequote von 2,04 % in dem betreffenden Jahr aller nach Deutschland Geflüchteten (vgl. BAMF 2016, S. 16) bewegte sich Mecklenburg Vorpommern im Bundesländervergleich unmittelbar nach Bremen und Saarland am unteren Ende des Königsteiner Verteilungsschlüssels. Zweifellos aber mobilisierte dieser größte Zuzug von Asylsuchenden seit der deutsch-deutschen Wiedervereinigung eine beispiellose Welle des Hilfsengagements der Bevölkerung Mecklenburg Vorpommerns, sowohl innerhalb bewährter staatlicher Institutionen als auch in spontan errichteten sozialen Initiativen.

Seit den Pogromen gegen Flüchtlinge in Hoyerswerda und Rostock zu Beginn der 1990er Jahre verfestigte sich ein medial verbreitetes Bild der allgemeinen und inzwischen auch parteipopulistisch wirksamen Xenophobie in den neuen Bundesländern. Öffentlich-medial weniger vermittelt blieben indes die zahlreichen, schon kurz nach der Wende – und nicht ausschließlich in Reaktion auf jene fremdenfeindlichen Artefakte – erwachsenen helfenden und integrativen Angebote und Organisationen, die sich der Beratung und Unterstützung von Geflüchteten und anderen ausländischen MitbürgerInnen verschrieben haben. Insbesondere in kulturellen Zentren wie Schwerin, Rostock, Greifswald oder Neubrandenburg etablierten sich seitdem öffentlich präsente Institutionen und Netzwerke von Beratungs-, Bildungs-, und Begegnungsstätten, Migrationsdiensten sowie MigrantInnenselbstorganisationen, die mit ihren ausdifferenzierten Kompetenzen ein Publikum aus verschiedensten Zielgruppen mit interkulturellen und integrativen Inhalten schon seit Jahrzehnten erreichen (vgl. Puchert/Tippner/Wensierski 2007, S. 57ff; Nieke/Launhardt/Rabe-Matičević 2008).

In den ländlichen Regionen Mecklenburg Vorpommerns zeichnet sich jedoch ein anderes Bild ab. In Zeiten der Erstarkung des neupopulären europäischen Nationalismus und der politischen Instrumentalisierung der Ängste vor nationaler „Überfremdung“, ist das Engagement in humanitärer Hilfe – insbesondere wenn dieses auch noch für Geflüchtete aus Ländern islamischer Kulturprägung aufgebaut wird – in den ländlichen Regionen Mecklenburg

Vorpommerns umso bemerkenswerter, als es auf Verteidigung ethischer vor ethnischen Maximen und auf das Aushalten von Spannungsverhältnissen zwischen Berührungswiderfahrungen oder etwaigen Vorurteilen gegenüber den „Fremden“ sowie von den in Kauf zu nehmenden Brüchen von sozialen Gefügen mit ggf. anders denkenden „Vertrauten“ seitens der Hilfeleistenden angewiesen ist. Kurzum: Das Engagement in der Flüchtlingshilfe ist dort für Helferinnen und Helfer wie auch für die koordinierenden und unterstützenden Personen eine markante und exponierende biographische Entscheidung, die Mut erfordert und unter Umständen einem in der lebensweltlichen Region unpopulärem politischem Handeln gleich kommt. Es müsste daher kaum notwendig sein zu betonen, dass die Anfrage auf wissenschaftliche Begleitung der *„Qualifizierung für Flüchtlingsbegleiterinnen und Flüchtlingsbegleiter im Ehrenamt und Sozialbetreuerinnen und Sozialbetreuer als Integrationshelfer für Asylbewerber und Flüchtlinge im Hauptamt“*¹, auf ein großes Interesse des Instituts für Allgemeine- und Sozialpädagogik an der Universität Rostock gestoßen ist, eröffneten sich den beteiligten ForscherInnen dadurch Zugänge zu besonderen Erfahrungswelten von TeilnehmerInnen, deren Ertrag wir hiermit zu dokumentieren versuchen.

I.1 Überblick und Danksagung

Der vorliegende Ergebnisbericht dokumentiert die zentralen Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung des Qualifikationsprogramms für haupt- und ehrenamtlich Engagierte in der begleitenden und betreuenden Arbeit mit den Geflüchteten in Mecklenburg Vorpommern, das vom Bildungszentrum des Deutschen Roten Kreuzes im mecklenburgischen Teterow ins Leben gerufen und von Juli 2016 bis März 2017 durchgeführt wurde. Konzipiert als ein, den rapide angestiegenen Professionalitätsbedarf des rasch mobilisierten Personals beantwortendes Qualifikationsangebot, bemühte sich das Bildungsprojekt des DRK-Bildungszentrums um entsprechend zeitnahen theoriegeprüften, praxisbegleitenden Kompetenzaufbau bei einer denkbar heterogenen Gruppe von Beteiligten in der Flüchtlingsarbeit. Die wissenschaftliche Begleitung der Qualifikationsprojekts zielte dabei sowohl auf Erfassung und Systematisierung von Qualifikationsbedarfen und Erwartungen seitens der Teilnehmenden ab, als auch auf Wissenssicherung und -reflexion aus dem Lernprozess, den DozentInnen und der Bildungsträger selbst vor den Herausforderungen der didaktischen Entfaltung eines, diesen bemerkenswerten gesellschaftspolitischen Ereignissen entsprechenden Curriculums durchlaufen haben. Schließlich fließt das wissenschaftliche Interesse dieser kleinen Begleitforschungsstudie in die Annäherung an professionsbiographische Relevanz zum einen der humanitären Hilfe und zum anderen des formalen Kompetenzaufbaus bei den beteiligten AdressatInnen zusammen.

Der Aufbau des vorliegenden Dokuments richtet sich an den unsererseits² vermuteten Interessen dessen unterschiedlichen LeserInnen. So haben wir für die Schnellsuchenden im Anschluss an diese Einleitung zunächst einmal einen Überblick der zentralen Ergebnisse zusammengefasst, in dem einer kurz dargestellten Heterogenität

¹ Der Titel wurde dem uns vorliegenden Konzeptentwurf von März 2016 entnommen

² Die plurale Subjektform weist darauf hin, dass alle Analyseschritte jedoch gemeinsam mit dem Studierendenteam validiert wurden und daher stets ein Ergebnis der Teamarbeit sind

der Zielgruppen ein differenzierter Ergebnisbericht aus den einzelnen Qualifikationsgruppen sowie ein knapper Ausblick auf die Potenziale und Perspektiven des Zertifikatsprogramms folgen.

In den anschließenden Kapiteln (II und III) widmen wir uns einer umfassenden Darstellung des Qualifikationskonzepts sowie dessen wissenschaftlichen Begleitforschung, um darauf folgend die „eigentliche“ Evaluationsarbeit kleinschrittig, parallel zum Verlauf des Qualifikationsprogramms – d.h. vom ersten bis zum letzten Kurs – aufzuschlüsseln (IV). Dabei können im ersten Unterkapitel (IV.1) alle Analysen aus den schriftlichen Befragungen im Vorfeld sowie am Ende eines Kurses verfolgt werden, wobei die jeweiligen Kursdarstellungen mit den entsprechenden Zusammenfassungen von Evaluationsergebnissen abschließen, so wie diese sich auch in dem ersten Kapitel im Rahmen der Gesamtdarstellung wiederfinden. Im Kapitel IV.2 gehen wir sodann auf die adressatInnensensiblen Anpassungen, die seitens einzelner DozentInnen im Laufe des Qualifikationsprogramms vorgenommen und reflektiert wurden, ein. Schließlich setzt sich der letzte Evaluationsteil mit den narrativen Reflexionen des Zertifikatsprogramms im Kontext professioneller Selbstverständnisse von neun interviewten Teilnehmenden auseinander. In einem kurzen Resümee (V) wird sodann der aufgespannte Bogen mit einem Blick auf die zentralen Herausforderungen geschlossen.

Doch bevor wir uns den Ergebnissen der Begleitstudie widmen, möchten wir auf den einleitenden Seiten all diejenigen dankend erwähnt wissen, die an deren Entstehen einen maßgeblichen Anteil tragen.

Zum größten Dank sind wir in erster Linie den an der Qualifikationsmaßnahme beteiligten FlüchtlingsbetreuerInnen verpflichtet – für ihr Engagement, ihre Offenheit und Zeit und dafür, dass sie an der Weiterbildung auch dann interessiert waren, als Geflüchtetenzahlen sanken und Aufnahmeeinrichtungen geschlossen wurden. Es ist nur zu hoffen, dass die gesetzten Ansätze aufgegriffen und, auf der Grundlage der nun gesammelten Erfahrungen, weitere Projekte auch in ihrem Sinne möglich sein werden. Obwohl in der Bildungsmaßnahme persönlich nicht vertreten, danken wir gleich im Anschluss herzlich Herrn Thilo Rau für seine Impulse zu den Fragen der Organisation von der Geflüchtetenaufnahme in Mecklenburg Vorpommern im Herbst 2015. Er selbst war mit dieser Aufgabe in der Erstaufnahmeeinrichtung Basepohl-Stavenhagen bis zu deren Auflösung betraut, seine MitarbeiterInnen bildeten unterdessen die erste Qualifikationsgruppe im Zertifikatsprogramm und erfuhren seine Förderung, auch als sich die Einrichtung definitiv in Auflösung befand. Ferner möchten wir uns auch bei allen im Zertifikatsprogramm beteiligten DozentInnen bedanken: für den kollegialen Austausch, ihre Anpassungs- sowie Transparenzbereitschaft, mit der sie die begleitende Evaluation unterstützten. In eigener Sache sind hier die Studierenden des Bildungswissenschaftlichen Masterstudiengangs an der Universität Rostock gesondert zu erwähnen, da sie nicht nur ein Interesse an der Forschungsarbeit in diesem Projekt fanden, sondern darüber hinaus auch den Sprung ins kalte Wasser der Bildungspraxis wagten, indem sie sich als DozentInnen der Erwachsenenbildung der Qualifikationsgestaltung in drei Modulen annahmen. Nicht nur in diesem Zusammenhang ist der vorliegende Forschungsbericht das Ergebnis einer Teamarbeit: Alle analytischen Instrumente sowie Daten wurden in der Zusam-

menarbeit mit den Masterstudierenden entwickelt und diskutiert. Insbesondere Bauke von Rechenberg, Dominique Kohlenberger und Uwe Jaeckel, die an den Recherchen sowie der Erhebung und Aufbereitung der Daten aktiv und engagiert mitgewirkt haben, verdankt sich maßgeblich die Umsetzung des vorliegenden Berichts. Eine wichtige Unterstützung haben wir außerdem von unseren KollegInnen vom Institut für Allgemeine- und Sozialpädagogik an der Universität Rostock erfahren: Wir danken Herrn Prof. Hans-Jürgen von Wensierski, der dem Evaluationsteam beratend zur Seite stand sowie Frau Dr. Lea Puchert und Ellen Fübekker für das zügige Lektorat.

Schließlich wollen wir nochmal betonen, dass eine praxisbegleitende Bildungsforschung nur dann fruchtbar ist, wenn sich die Bildungsträger einem evaluatorischen Blick unvoreingenommen öffnen. Dass die MitarbeiterInnen des DRK-Bildungszentrums in Teterow – allen voran die Geschäftsleitung Frau Dr. Britta Ristau-Grzebelko – eine kritische wissenschaftliche Spiegelung nicht gescheut, sondern vielmehr auf professionelle Weise offensiv gesucht haben, ist keineswegs selbstverständlich und verdient unsere Anerkennung. Wir hoffen, in diesem Sinne eine konstruktive Studie verfasst haben zu können, auf deren Basis weitere sinnvolle Entwicklungen möglich sind.

Sandra Rabe-Matičević

Institut für Allgemeine Pädagogik und Sozialpädagogik

Universität Rostock, Mai 2017

I.2 Zusammenfassung der zentralen Evaluationsergebnisse

(1) Heterogenität des Professionalitätsverständnisses im Spiegel der biographischen Erfahrungen, der professionellen Selbstverständnisse und der Bildungsaffinität von MitarbeiterInnen in der Geflüchtetenhilfe

Aus der Evaluation der fünf Qualifikationsgruppen wird ersichtlich, dass so gut wie alle Teilnehmenden ein prinzipielles Interesse sowie Offenheit gegenüber den Themen rund um Fluchtmigration mit einander teilen und vor allem durch markante Professionalitätsansprüche an der Weiterbildung motiviert sind. Gleichzeitig werden bereits auf den ersten Blick ihre unterschiedlichen biographischen Erfahrungen deutlich erkennbar, aus denen sich wiederum unterschiedliche Professionalitätsniveaus für die Weiterbildung ableiten. Es liegt demnach die Annahme nahe, dass von verschiedenen Zielgruppen unter der Professionalität etwas Unterschiedliches verstanden wird.

Einen kleinen Teil der ProgrammteilnehmerInnen stellen langjährige und einschlägig vorqualifizierte MitarbeiterInnen, ggf. mit einem akademischen Bildungshintergrund dar, die sich häufig aus abgesicherten, aber auch anforderungsintensiven Arbeitsverhältnissen für ausgewählte Weiterbildungsangebote entscheiden. Sie bringen i.d.R. eine hochgradige Bildungsaffinität, aber auch anspruchsvolle Erwartungen vor allem hinsichtlich einer fokussierten inhaltliche Auswahl, mit der sie ihre bereits vorhandenen Kompetenzen komplementieren wollen, sowie an die entsprechende DozentInnenexpertise mit. Das Zertifikatsprogramm wird zur Absicherung von Arbeitsverhältnissen und Aufstiegschancen, zur finanziellen Verbesserung, aber auch zur Vertiefung und v.a. Aktualisierung vorhandenen Wissens sowie zur kollegialen bzw. interinstitutionellen Netzwerkbildung gewählt.

Ihnen gegenüber stehen TeilnehmerInnen mit prekären Bildungs- und bzw. oder Berufsbiographien, die im Kontext der Arbeit mit Geflüchteten eine große praktische Handlungskraft mobilisieren konnten, deren bildungsbezogene Selbstsicherheit jedoch erst wieder aufgebaut werden sollte. Ihre Weiterbildungsmotivation ist eher diffus: Auf der einen Seite wird durch das Absolvieren der Qualifikationsmaßnahme eine implizite Hoffnung auf Absicherung und Aufwertung des weiteren individuellen Beschäftigungsweges gehegt. Auf der anderen Seite wird verständlicherweise die Praxis der Theorie stets vorgezogen, sodass es zwar thematische Inhalte mit mehr oder weniger lebensweltlichen Berührungspunkten gibt, deren Zugänglichkeit aber vordergründig von der Praxishäufigkeit sowie dem Erfahrungsspektrum und den Vermittlungskompetenzen der Dozierenden abhängt. Professionalität bedeutet für diese Zielgruppe in erster Linie eine (zertifizierte) Verifizierung der praktischen Handlungskompetenzen, allerdings kann aus den reflexiven Gesprächen auch herausgearbeitet werden, dass sich – mit Worten eines interviewten Teilnehmers – der zusätzlich gewonnene „theoretische Überbau“ positiv wie auch kontextunabhängig auf die individuellen Verselbstständigungsprozesse auswirkt.

Die Teilnehmenden mit einem persönlichen (Flucht)Migrationshintergrund bringen indes häufig eine hohe Bildungsaffinität mit und hoffen, die Anerkennungsentscheidungen ihrer Bildungsabschlüsse durch die Weiterbildungsmaßnahme günstig beeinflussen zu können. Sie zeichnen sich einerseits durch ihre persönliche Betroffenheit und differenziertere Wahrnehmung der zu betreuenden KlientInnen aus; zugleich empfinden sie (teilweise frustrierende) Nachholbedarfe im deutschsprachigen Bildungskontext sowie eine mehr oder minder ausgeprägte Orientierungslosigkeit im Netzwerk der etablierten Institutionen und deren Verwaltungswege oder zu den Bestimmungen und Prozeduren aus den entscheidenden Bereichen des Rechtssystems.

Darüber hinaus kann zwischen QuereinsteigerInnen mit einem Ausbildungshintergrund in handwerklichen oder in Dienstleistungsberufen und jenen mit einem akademischem Hintergrund unterschieden werden sowie zwischen

Teilnehmenden aus den ländlichen bzw. den städtischen Regionen und deren jeweiligen Arbeitskontexten und Herausforderungen.

(2) Unterschiedliche Bildungsbedarfe, -erwartungen und Zugänge

Die Analyse von Bildungsbedarfen, -erwartungen und -zugängen wurde in dieser Evaluation im Kontext der einzelnen Gruppenzusammensetzungen gebracht, da auch die Bildungsangebote in den einzelnen Gruppenkonstellationen erfahren und kritisch beurteilt wurden. Dafür sprechen auch die aus den Fragebögen gewonnenen Eindrücke, dass die Befragten häufig versuchten, in ihren individuellen Antworten die wahrgenommene Gruppenstimmung zu berücksichtigen, sodass für die Kursgruppe „mitgeantwortet“ wurde bzw. die eigenen Bedarfe im Spiegel des Kollektivs ausgedrückt wurden. Es erscheint uns daher naheliegend, an dieser Stelle die Ergebnisse aus allen evaluierten Kursgruppen zusammen zu führen:

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem ersten Kursdurchlauf

- Die Befragung im Kurs 1 dokumentiert die besondere Situation der TeilnehmerInnen einer schließenden Einrichtung: In den Weiterbildungskontext spielen geteilte Erfahrungen der Gruppe im gemeinsamen Arbeitskontext, vor den emotionalen Belastungen in der Auflösungs- und Trennungssituation sowie hinsichtlich der ungewissen weiteren Berufsbiographie, mit ein. Insbesondere Letzteres scheint ein z.T. verdrängtes bzw. „heikles“ biographisches Dauerthema zu sein, das mit betont altruistischen Motiven für das Engagement in der Geflüchtetenhilfe aufgewogen wird.
- Auf der anderen Seite versammelt der erste Qualifikationskurs hinsichtlich der durchschnittlichen Altersstruktur, Bildungsaffinität und -aktualität sowie der Erfahrungen in der Geflüchtetenarbeit eine überaus heterogene Lerngruppe.
- Da insbesondere ältere, in der DDR sozialisierte und nach der Wende berufsbiographisch präkarisierte Qualifikationsmitglieder ein herausragendes Bedürfnis nach der kollektiv-synchronen Lernbewältigung sowie dem Weiterbildungsabschluss äußern, wird eine entsprechende Sensibilisierung der DozentInnen vor Kursbeginn als sinnvoll erachtet.
- Bezüglich der inhaltlichen Gestaltung äußern insbesondere diese TeilnehmerInnen im Vorfeld eher eine diffuse Erwartungslage bei überwiegender Offenheit gegenüber thematischen Angeboten, außer einer prinzipiellen Distanzierung gegenüber abstrakt anmutenden, spezialisierten Modulthemen, wie etwa den juristischen Fragestellungen. Die Befragung im Vorfeld des Programms zeigt jedoch, dass gerade zu den rechtlichen Rahmenbedingungen um Fluchtmigration und Asyl große Unsicherheiten herrschen. Indes zeigt die abschließende Bewertung gerade am Beispiel des Rechts und Sozialrechts besondere Potenziale dieser Weiterbildung auf: neue Zugänge zu den gemiedenen Themen zu eröffnen und vorhandene Wissenslücken zu schließen.
- Abzielend auf Identitätsstärkung, Ermöglichung von Erfolgserlebnissen und dem Zugewinn an Selbstwirksamkeit in formalen Bildungssituationen, sollte in der Seminargestaltung darüber hinaus auf: eine gut überschaubare Seminarstruktur; lebensweltnahe, praxisunterfütterte und mehrere Sinneskanäle verknüpfende Methoden- und Medienwahl; durch Kleingruppen vermittelte Partizipation aller TeilnehmerInnen an gemeinsamen Lernerträgen und Diskussionen; Sensibilität bei eventueller Exponierung von Einzelpersonen oder Teilgruppen vor der Gesamtlerngruppe; eine „lockere“ und wertschätzende, jedoch nicht unkonventionelle Lehr-Lernatmosphäre; und

schließlich auf zeitnah bereitgestelltes und „Hauptwissen“ strukturierendes bzw. sicherndes Begleitmaterial seitens der jeweiligen Seminarleitung Wert gelegt werden.

- TeilnehmerInnen mit akademischem Bildungshintergrund weisen indes in zwei Fällen herausragend längere Erfahrungszeiten in der Geflüchtetenarbeit, höheren Reflexionsgrad gegenüber Diskriminierungserfahrungen sowie differenzierte, kompetenzerweiternde Interessen an Themeninhalten, insbesondere zu Fragen der Führungs- und Koordinationskompetenzen auf.
- Während alle TeilnehmerInnen das Bedürfnis nach Professionalitätszunahme ihrer Arbeit für die Qualifikationsteilnahme motiviert, ragt die Motivationslage der AkademikerInnen durch bekennende Bestrebung nach der berufsbiographischen Verbesserung durch Anstellungssicherheit sowie finanzielle Stabilität heraus. Auch hier spielen aber altruistische sowie Motive des sozialen Verantwortungsgefühls eine wichtige Rolle für das humanitäre Engagement.
- Rückwirkend zeigt sich eine durchweg positive Bewertung aller Modulinhalte – mit geringen Unterschieden zwischen den einzelnen Modulen –, die weitestgehend mit den Interessen der TeilnehmerInnen an betreffenden Modulthemen im Vorfeld der Qualifikation korreliert. Besonders hohes Interesse wird am Themenfeld „Gewalt und Trauma“ geäußert, während eine gewisse Abneigung gegenüber der Auseinandersetzung mit dem Thema „Ehrenamt“ artikuliert wird. Dies ist weniger auf Geringschätzung von ehrenamtlichen KollegInnen und vielmehr auf einen „stillen Widerstand“ gegenüber dem antizipierten Rückfall in Verhältnisse geringfügiger Arbeitsentschädigung zurück zu führen.
- Schließlich könnte im Hinblick auf die Gesamtqualifikation über eine „Entschleunigung“ bzw. über ein größeres Stundenpensum und hinsichtlich der Prüfungssituation über Gruppen-Abschlussgespräche oder mindestens Tandemprüfungen nachgedacht werden.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem zweiten Kursdurchlauf

- Mit der Befragung im zweiten Qualifikationskurs können wir Bildungsbedarfe von BetreuerInnen aus Rostocker Unterkünften dokumentieren, unter denen vielfach auch KollegInnen mit persönlicher Fluchterfahrung vertreten sind. Daraus leitet sich zunächst einmal ein spezifischer Zugang zur Thematik der (Zwangs)Migration ab, dem sowohl besondere Betroffenheit als auch (Kennen-)Lernanlässe immanent sind. Erfahrende DozentInnen, die die biographischen Potenziale der Gruppe lernorientiert sensibel moderieren und einzubinden wüssten, wären in derartigen Gruppenkonstellationen besonders ertragreich für alle Beteiligten.
- Die Multilingualität der Gruppe, die im Arbeitskontext der Geflüchtetenhilfe mehr denn je gefragt ist, fordert in Lernarrangements zudem unterschiedliche deutschsprachliche Kompetenzen sowie Kommunikationsbedarfe zu Tage. Innerhalb der Gruppe wird dies durch intuitive Übernahme von Vermittlungs- und „Übersetzungs“-Aufgaben seitens einheimischen KollegInnen kompensiert; bisweilen wird eine protektiv-paternalistische Haltung eingenommen, um zu hohe Anforderungen seitens der DozentInnen und Überforderung auf Seiten der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund abzuwehren. Um dadurch entstandenen Rollenverschiebungen innerhalb der Kursgruppen zuvorzukommen, könnten unterschiedliche Möglichkeiten ausgeschöpft werden: Idealerweise würde man auf zweisprachige DozentInnen zurück greifen können, doch solche sind in der Bildungslandschaft derzeit sicher noch Ausnahmeerscheinungen, während der Einsatz von Dozenten-Dolmetscher-Tandems die kostenintensivste Alternative in Kauf nehmen müsste. Langfristig könnte auf jeden Fall bei unvermeidlichem

fachtheoretischem Jargon entsprechendes Arbeitsmaterial vorbereitet werden, in dem die wichtigsten Begriffe erläutert, ggf. übersetzt oder schematisch visualisiert würden.

- Methodisch betrachtet wären der Gruppe – angesichts deren jungen Durchschnittalters, der überwiegenden Bildungsaffinität und sprachlich-kommunikativer Differenzen – interaktive, mehrere Sinneskanäle sowie Artikulationswege einbindende didaktische Arrangements besonders zuträglich.
- Ferner kann das Selbstverständnis der BetreuerInnen abgeleitet werden, nämlich als MittlerInnen zwischen Geflüchteten und gesellschaftlichen Institutionen sowie zwischen verschiedenen Kulturen eingesetzt und beansprucht zu werden. Es verwundert daher wenig, dass sich ein thematischer Interessensschwerpunkt rund um interkulturelle Sensibilität konzentriert: Annäherung an kulturelle Hintergründe, kommunikative Regeln und Gepflogenheiten, religionsbedingte Wertvorstellungen und Bräuche, aber auch das Kontextwissen über Situationen in Herkunftsländern werden im Zusammenhang mit Modulen, die Geflüchtete jenseits des deutschen Aufnahmesystems thematisieren von Lehrgangsteilnehmenden erwartet. Gerade in diesem Kurs zeichneten sich große Potenziale ab, dies aus erster Hand zu erfahren.
- Andererseits ist ein Gruppenspezifikum des Rostocker Kurses, die hohe Einsatzflexibilität in unüberschaubar verzweigtem Netzwerk der Geflüchtetenhilfe in der Hansestadt. Daraus resultiert das Bedürfnis der Teilnehmenden nach Orientierungshilfen, dass sowohl durch Veranschaulichung von institutionellen Strukturen, Angeboten und Abläufen, als auch zugleich durch hohe Transparenz der Wissensstrukturen im Lehrgang selbst gewährleistet werden sollte. Auch hier könnte geeignetes Material hilfreich sein: ein Reader in dem „sauber“ zwischen den Modulthemen getrennt würde; überleitende Moderation zwischen Einzelmodulen; „Leitfaden“ durch die Einzelveranstaltung (Gliederung) zuzüglich der zusammenfassenden Wissenssicherung etc. könnten zur Entwicklung vernetzenden Denkens zwischen den „Wissensprovinzen“ beitragen, in dem die Teilnehmenden das Gefühl besserer Orientierung bekommen.
- Auf der anderen Seite mündet eine derartige berufliche Pendelsituation in übersteigerten Erwartungen an das Zertifikatsprogramm, nämlich nach Stabilisierung durch Aufwertung mitgebrachter oder gar fehlender Berufsqualifikationen. Dies gilt gleichermaßen für langzeitarbeitslose BetreuerInnen mit fachfremden Berufsausbildungen in handwerklichem oder Dienstleistungsfeld, als auch für jüngere Teilnehmende mit abgebrochenem formalen Bildungsweg sowie KursteilnehmerInnen mit Fluchtmigrationshintergrund. Die Letzteren verfügen indes über höhere, überwiegend akademische Bildungsabschlüsse und hoffen durch das Zertifikat auch eine erste Anerkennung der Bildungskompetenzen im Aufnahmeland belegt zu bekommen.
- Die hohe Arbeitsbelastung sollte daher mindestens ansatzweise in den Pausen der an Wochenenden stattfindenden Seminare ausgeglichen werden. Das wird etwa in der Erwartung der TeilnehmerInnen nach einem Kursort, der gut infrastrukturell versorgt ist, transportiert. Zwar wird für eine umfangreiche Pausenversorgung vom Bildungsträger gesorgt, die Wünsche der Teilnehmenden gehen jedoch eher in Rückzugs- und selbstorganisierten Pausengestaltungsmöglichkeiten auf. Für Rostock böten sich daher eher die DRK-Lehrräume in Lütten Klein an, andererseits wäre durchaus denkbar, dass Teilnehmende auch mehrtägige Lehrgänge mit Übernachtungsmöglichkeiten und hohem Erholungswert in der Teterower Landschaft zu schätzen wüssten.
- Während ihr Engagement in der Geflüchtetenhilfe aus vorwiegend altruistischen bzw. humanistischen Motiven begann (dessen Wertschätzung in Lernarrangements unbedingt artikuliert werden sollte), ist die Teilnahme am Qualifikationsprogramm v.a. professionalisierungsmotiviert. Erstens wird eine berufliche Absicherung erhofft, doch darüber hinaus finden sich in den Aussagen auch latente professionelle Bedürfnisse nach Abgrenzung und

Selbstschutz vor Ballung traumatisierender Erfahrungen im Kontext der täglichen Arbeit mit Geflüchteten. Die Teilnehmenden selbst vermuten eine Optimierung ihrer Arbeitssituation aber v.a. durch kollegiale Zusammenarbeit und Vernetzung. Im Anschluss daran wird von den Befragten auch das Gelingen des Lehrgangs in gemeinsam geteilter Verantwortung der Gruppe und DozentInnen verortet.

- Ein spezifischer Themenbereich, dem hohes Interesse entgegen gebracht wird, kompensiert das praktische Erfahrungswissen der BetreuerInnen um einschlägige juristische Rahmenbedingungen. Nicht nur für das betreffende Modul, sondern für den gesamten Lehrgang gilt, dass der Lernertrag am höchsten eingeschätzt wird, wenn die breite Komplexität der Praxis an verschiedenen theoriegeleiteten Handlungsmodellen gespiegelt werden sowie theoretische Inhalte an Praxisbeispielen durchgespielt werden konnten. Rückwirkend wurden v.a. jene Module etwas schlechter bewertet, in denen die Zeit für theoretische Entfaltung anhand von Praxisfällen nicht gereicht hat. Indes aber scheinen insbesondere Teilnehmende mit persönlicher Fluchtbiographie einen subjektiven Mehrwert von einzelfallabstrahierenden Inhalten gewonnen zu haben.
- Für diese Zielgruppe scheint eine zeitliche Entschleunigung der großen Informationsdichte besonders wichtig: sowohl die straffe und z.T. diffuse Taktung von einzelnen Kursterminen, als auch zu schnelle Verarbeitungsanforderung in laufenden Lehrveranstaltungen drohen die Teilnehmenden zu überfordern. Es ist indes naheliegend, dass dem Träger eine der Zielgruppe angemessene Terminorganisation von Seminarräumen und DozentInnen nur bei langfristiger Projekt- und Finanzierungssicherheit möglich ist.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem dritten Kursdurchlauf

- In der dritten Kursgruppe versammeln sich neun MitarbeiterInnen des DRK aus mehreren Landkreisen Mecklenburg-Vorpommerns sowie Einsatzfeldern im Kontext der Geflüchtetenhilfe, die entsprechend über verschiedene Zugänge und Motivationslagen für Unterstützung von Schutzsuchenden mitbringen: Zwischen persönlichen Fluchtmigrationsbiographien oder auch Diskriminierungserfahrungen, den Solidaritäts- und Bedürfnissen nach Leidminderung bis hin zu einem zufälligen „Hineingeraten“ in das Arbeitsfeld, beherrschen unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Geflüchtete auch die Erwartungen der Teilnehmenden an das Bildungsangebot.
- In der Gesamtbeurteilung dieser Gruppe schneidet das Bildungsangebot positiv bis sehr gut ab. Auch wenn sich das, insbesondere aus den Rückmeldungen einer langjährig in diesem Arbeitsfeld tätigen Mitarbeiterin, auch der beiden mehrfach engagierten TeilnehmerInnen sowie im Fall eines jungen Mitarbeiters, der sich offen und ohne spezifizierte Erwartungen in das Zertifikatsprogramm begeben hat, erschließen lässt, würden die Befragten das Zertifikatsprogramm in seiner derzeitigen Form v.a. Quer- und Neueinsteigern empfehlen. Dies deutet darauf hin, dass viele Themenbereiche bereits intuitiv „gewusst“ wurden, deren theoretische Systematisierung indes noch etwas besser in Verbindung mit der Praxis gebracht werden sollte.
- In den übrigen Fällen bestimmen die Interessenslagen weitgehend auch die kritische Beurteilung des Gelingens, wobei das Bildungsangebot insgesamt gut angenommen wurde und die Rückmeldungen als Optimierungsversuche seitens der Teilnehmenden verstanden werden sollten.
- Durch die Weiterbildung und kollegiale Vernetzung folgt die Mehrzahl der BetreuerInnen ihrem persönlichen Anspruch nach Professionalität, während sich einige MitarbeiterInnen ausschließlich den Geflüchteten bzw. der Gesellschaft verpflichtet sehen. Die Letzteren sind neben ihrer hauptamtlichen Arbeit häufig auch noch in

ehrenamtlichen Unterstützungssystemen für Geflüchtete engagiert. Demnach changiert die Perspektive auf die Geschehnisse in 2015 und 2016 zwischen dem Blickwinkel der Notlage des Rechtsstaats und seiner Institutionen und dem Blickwinkel der humanitären Notlage von Menschen aus Krisengebieten.

- Die Selbstwahrnehmung der BetreuerInnen ist fast ausschließlich von den intrinsischen Motiven geprägt, etwaige Fremdbestimmungen werden insbesondere im Bildungskontext strikt abgewiesen – lediglich ein junger Teilnehmer mit universitärem Bildungsabschluss bekennt sich zu seinem ausdrücklichen Bestreben nach einschlägiger Qualifizierung und Zertifizierung des Erlernten.
- Inhaltlich besteht innerhalb der Gesamtqualifikation das größte Interesse zunächst für Themenbereiche mit lebensweltlicher Nähe, die zudem besondere Notlagen genauer in den Blick nehmen („Geflüchtete Familien und Kinder“ und „Gewalt und Trauma“). Besonders hier wird aber auch der latente Anspruch an ein Sonderwissen jenseits der Alltagsbanalität sowie an Aktualität von Informationen und Daten und an deren Plastizität durch Fallbeispiele oder Rollenspiele sichtbar. Um das Gefühl des Zuwachs von Handlungskompetenz durch die Qualifikationsmaßnahme zu erlangen, werden neben dem Kontextwissen auch noch Handlungsanweisungen, Checklisten oder Tipps für die Praxis, wie sie etwa aus der ersten Hilfe bekannt sind, (im Sinne von „Was tun, wenn..“) erwartet.
- Der hohe wahrgenommene Fortbildungsbedarf in den juristischen Rahmenbestimmungen entspricht indes dem Bedürfnis nach der Absicherung des Rechtsstaats, wird jedoch von den BetreuerInnen intuitiv an anspruchsvolle individuelle Lernanforderungen gekoppelt. Indem anschauliche und diskursive Unterrichtsmethoden sowie Inhaltsdokumentation mit „Übersetzungen in die Alltagssprache“ gefordert werden, wird die Befürchtung vor Überforderung in die Verantwortung des Dozenten und sein didaktisches Engagement sowie sein Empathievermögen gegenüber den Rezipienten transformiert.
- Das Modul „Ehrenamt“ bekommt in dieser Kursgruppe eine auffallend bessere Beurteilung als in den anderen: vor allem festangestellte TeilnehmerInnen, die sich zusätzlich ehrenamtlich engagieren, bringen den betreffenden Themen eine hohe Wertschätzung entgegen.
- Unterdessen artikulieren die zugewanderten KollegInnen auch zusätzliche Unterstützungsbedarfe im Bildungskontext: Vor allem würde ein Seminarreader mit übersetzten Schlüsselbegriffen oder Piktogrammen, aber auch eine konsequentere Berücksichtigung von Lerntempi seitens der Dozierenden bzw. mehr Zeitpuffer für das Nachschlagen in den Wörterbüchern, manifeste Frustration des Nichtverstehens auffangen können. Im Idealfall – wie dies anscheinend aus diversen Informationsbroschüren bereits bekannt ist – würden bilinguales Arbeitsmaterial und bzw. oder DozentInnen zur Verfügung stehen. Insbesondere diese Qualifikationsteilnehmenden messen dem Zertifikat einen hohen (sogar aufenthaltsabsichernden) Stellenwert bei und sind demnach bemüht, das Programm erfolgreich zu absolvieren.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem vierten Kursdurchlauf

- Die Evaluation des vierten Kurses bildet Qualifikationsbedarfe einer in der Geflüchtetenhilfe etablierten, mehrfach Arbeits- sowie Fortbildungserfahrenen und dennoch vergleichsweise jungen und dynamischen Kursgruppe ab: mehrere BetreuerInnen blicken auf eine rettungsmedizinische Berufsbiographie zurück, zudem versammeln sich in diesem Kurs Erfahrungen sowie Erwartungen von MitarbeiterInnen, die in mindestens zehn Kommunen sowie bei drei verschiedenen Wohlfahrtsträgern in deren unterschiedlichen Beratungs- und Betreuungsinstitutionen, tätig sind.

- Als Teilnehmende in einer multiinstitutionellen Kurszusammensetzung äußern die Befragten an erster Stelle sowohl ihr Bedürfnis, als auch ihre Skepsis hinsichtlich eines offenen kollegialen Austauschs. Auf der einen Seite wird von KollegInnen offenes und engagiertes Einbringen mit jeweiligen persönlichen Praxiserfahrungen gefordert, auf der anderen Seite aber auch die Zusicherung der Verschwiegenheit über Inhalte und Erträge der Diskussion. Die Problematisierung eigener Praxiserfahrungen scheint sich in Zeiten des Ende 2016 umkämpften Arbeitsfeldes auf einem dünnen Eis zu bewegen.
- Entsprechend werden von den Teilnehmenden noch vor inhaltlicher Wissenserweiterung in erster Linie methodisch angeleitete Austausch- und Diskussionsräume gefordert, die sich im Appell an die Bildungsorganisation, DozentInnen sowie an die Kursgruppe selbst, fiktiv „verdreifachen“. Dass alle Module vordergründig unter diesem Aspekt beurteilt werden, verwundert im Nachhinein kaum: Zwar werden von den Befragten thematische Aspekte bedarfsweise und individuell sehr kritisch sortiert; positiv beurteilt werden jedoch v.a. jene Seminararrangements, in welchen dem geäußerten Bedürfnis nach interaktiven Methoden und dynamischer Diskussion nachgegangen werden konnte. Von den DozentInnen werden moderierende, deeskalierende und bisweilen hypokratische Kommunikationskompetenzen erwartet.
- Da jedoch Fallbesprechungen angesichts latenter Konfliktpotenziale in dieser Gruppenkonstellation für einzelne Teilnehmende anscheinend zu weit gehen, werden Diskussionsmöglichkeiten, dort wo sie an konkrete Beispiele aus der Arbeitspraxis anschließen sollen, nicht angenommen und vielmehr Einzelcoaching gewünscht. Bezeichnenderweise – und anders als in anderen bisherigen Qualifikationsgruppen – schneiden bei der vierten Kursgruppe die drei methodisch bewegten, jedoch in diesem Fall thematisch ausreichend abstrakten Modulveranstaltungen mit jungen Studierendentandems von der Universität Rostock am besten ab.
- Da sich in der Wechselwirkung zwischen der Dynamik einer multiinstitutionell aktiven Gruppe und dem Zeitfenster um den Jahreswechsel, zumal in der Zeit der Weihnachts- und Winterferien, nachvollziehbare terminliche Koordinationsschwierigkeiten zwischen unterschiedlichen Arbeitsstätten ergaben, startet dieser Kurs mit zwölf, wird weitergeführt mit dreizehn, um schließlich – vierzehn Wochen nach seinem Beginn – mit elf Teilnehmenden und einem verschobenen Modul abgeschlossen zu werden. Hier ist die Bildungsorganisation umso mehr hinsichtlich der Strukturgebung gefordert, um einer Läsion der Kursgruppe und v.a. der Kursinhalte vorzubeugen.
- Auf der anderen Seite zeichnet sich in den recht anspruchsvollen Erwartungen auch der relativ komfortable Arbeitsstatus dieser MitarbeiterInnen im Vergleich zu den Vorgruppen ab: Dozierende sowie Lehrgangsmodule, Räumlichkeiten, Verpflegung und der Lehrgangsort werden offen mit früheren Fortbildungen verglichen und selbstbewusst kritisiert. Erwartet werden aktuellste Informationen und Daten, interaktive Unterrichtsmethoden, moderne und medial ausgestattete Seminarräume und die einem jungen und dynamischen Lebensstil entsprechende Lehrgangsverpflegung. Das Weiterbildungszertifikat soll mitunter als Grundlage für den Aufstieg innerhalb des jeweiligen Trägers bzw. für Gehaltsverhandlungen eingesetzt werden.
- Der betont kritischen Bewertungshaltung der Befragten steht schließlich paradoxerweise eine durchweg positive und wertschätzende Gesamtbeurteilung entgegen: Die Mehrzahl der Teilnehmenden bedankt sich in offenen Statements für die tolle gemeinsame Fortbildung sowie für Austausch- und Begegnungsmöglichkeit mit KollegInnen aus anderen Institutionen. Das Zertifikatsprogramm könne eigenen MitarbeiterInnen sowie allen in der Geflüchtetenhilfe Beteiligten weiter empfohlen werden; spezialisierte Fortbildungen sollten sich an ÄrztInnen und MitarbeiterInnen im Sozialamt und im BAMF richten. Indes wünschen sich Teilnehmende durch regelmäßig aktualisierte Angebote weiter auf dem Laufenden gehalten zu werden, insbesondere zu den möglichen Integrationswegen sowie zur professionellen Selbstreflexion.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem fünften Kursdurchlauf

- Die letzte Kursgruppe im Qualifikationsprogramm versammelt MitarbeiterInnen aus einer ausdifferenzierten institutionellen Landschaft mehrerer Wohlfahrtsverbände und freier Trägern quer durch Mecklenburg Vorpommern und scheint in doppelter Hinsicht prototypisch für Zielgruppen bei möglichen weiteren, offenen Bewerbungen der Zertifikatskurse zu sein: Zum einen handelt es sich um eine Gruppenkonstellation mit multiprofessionellen Hintergründen auf hohem Bildungs- und Qualifikationsniveau, zum anderen gleichzeitig hauptsächlich um QuereinsteigerInnen in der sozialen Arbeit mit Geflüchteten – mit großer Mehrheit um Frauen auf dem Zenit ihres berufsbiographischen Lebensalters.
- Die Gruppendynamik ist folglich bestimmt von Erfahrungen der Selbstwirksamkeit im Bildungskontext, von Handlungsfähigkeit in der Praxis sowie dem Bedürfnis nach Behauptung, Anerkennung und Absicherung einschlägiger praxisrelevanter Kompetenzen in der Flüchtlingshilfe. Mehrere TeilnehmerInnen sind, neben deren jeweiligen hauptberuflichen Tätigkeit, zusätzlich ehrenamtlich engagiert, ebenso haben viele bereits an verschiedenen Fortbildungen (insbesondere zu asylrechtlichen oder sozial- und traumapsychologischen Themen) teilgenommen oder sich eigenständig mit wissenschaftlicher Fachliteratur auseinander gesetzt. Zwei MitarbeiterInnen sind seit mehreren Jahren in der Beratung und Betreuung tätig, fast alle haben private Kontakte mit Geflüchteten. Ein Teilnehmer hat in seine Familie ein unbegleitetes Pflegekind aus Syrien aufgenommen.
- Demnach sind Zugänge und Motive zu Themenbereichen rund um Fluchtmigration nach Deutschland weder einseitig noch niedrigschwellig. Vielmehr münden sie in einen bildungsbürgerlichen Habitus, der das persönliche Engagement für Geflüchtete auf selbstreflexive Weise in ein soziokulturelles (Human)Kapital transformiert.
- In ihrem Selbstverständnis begreifen sich die Teilnehmenden des Lehrgangs keineswegs mehr als SeiteneinsteigerInnen in einem fremden Professionsbereich, auf sie trifft eher ein Selbstbild der metaprofessionellen Wandelbarkeit zu. Da die grundlegenden theoretischen Zusammenhänge bereits weitgehend eigenständig erschlossen wurden, trachten die meisten Teilnehmenden vor allem nach jenen Praxiserfahrungen, die den eigene Praxishorizont erweitern.
- In diesem Sinne sind ausschließlich praxiserprobte und gleichzeitig hochqualifizierte DozentInnen gefragt, die „Sonderfälle“ authentisch sowie aus mehreren Perspektiven – der methodischen, juristischen, theoretischen bis hinzu der politischen – veranschaulichen können. Das bedeutet keine Absage an die Qualifikations- bzw. Modulthemen an sich, vielmehr verschieben sich die Interessen innerhalb der Module sowie die Erwartungen hinsichtlich der Art und Weise, wie diese behandelt werden sollten.
- Herunter gebrochen auf die einzelnen Module würden die Teilnehmenden aus diesem Zielgruppenspektrum zum einführenden Thema „Geflüchtete“ vorzugsweise in „Länderkunden“, d.h. zu historischen, politischen, kulturellen, religiösen, sprachlichen, geographischen usw. Sozialisationshintergründen von ReferentInnen aus betreffenden Herkunftsländern unterrichtet werden, um die Unterschieden und Gemeinsamkeiten der eigenen und unbekannten Lebenswelten diskutieren zu können. Darüber hinaus sollte das professionelle Interesse an stets aktuellen Zahlen und Entwicklungen der Schutzsuchenden in Deutschland gestillt werden, auch um fiktive Zukunftsszenarien denkbar zu machen. In den beiden juristischen Modulen sind, nach dem klassischen Asylverfahren, vor allem die „Sonderlagen“ Kirchenasyl, Abschiebung sowie Wirkungsmöglichkeiten bei Asylablehnung aus konkreten Beispielen vom Interesse. Die an Gewalt und Trauma orientierten Fragestellungen sollten mehr Raum zur Veranschaulichung von Praxisbezügen zur täglichen Arbeit mit Geflüchteten sowie Handlungsempfehlungen

bekommen, während bei der Thematisierung von Ehrenamt vordergründig die Perspektive der Anleitung, Verwaltung und Koordination von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen aufgegriffen würde. Aufbauend auf den Modellen professioneller Handlungskompetenz würden primär Konfliktsituationen analysiert und zudem Ansätze und Wege der Integration erarbeitet werden; das Modul Kommunikation und Reflexion würde neben der Fallreflexion und Supervision schwerpunktmäßig auf soziale bzw. interkulturelle Fallvignetten oder Rollenspiele zu klassischen Beratungs- oder Besprechungssituationen setzen. Das Modul „Geflüchtete Familien und Kinder“ ist indes vordergründig hinsichtlich der kulturell geprägten familialen Strukturen und in Teilen nur für BetreuerInnen mit entsprechenden KlientInnen interessant – besonders wenn es um spezielle AdressatInnen und Problemlagen (bspw. unbegleitete minderjährige Flüchtlinge) sowie um diesbezüglich aktuelle juristische und institutionelle Regelungen geht.

- Schließlich ist für vollzeitbeschäftigte Zielgruppen von Qualifikationsangeboten im Gesamtablauf wichtig, dass Arbeits- und Weiterbildungszeiten einigermaßen mit der Freizeit ausbalanciert und einzelne wöchentliche Regenerationstage eingeplant werden sowie, dass während der Fortbildung für ausgewogene Verpflegung gesorgt wird.

(3) Zu den Potenzialen des Qualifikationsprogramms

Mit dem Blick auf die Heterogenität der adressierten Zielgruppen, deren (berufs)biographischen Erfahrungen sowie Erwartungen erachten wir der Bedarf an Weiterbildungsangeboten für MitarbeiterInnen in der Begleitung und Beratung von Geflüchteten ausdifferenzierter und insgesamt größer, als die gegenwärtigen Zuzugszahlen von Asylsuchenden vermuten lassen. Dem Bildungsträger steht gegenwärtig ein in mehreren Kursdurchläufen aufbereitetes, analytisch reflektiertes und dokumentiertes Wissen sowie ein Pool an DozentInnen zur Verfügung, auf welche bedarfsspezifisch aufgebaut werden kann – sowohl wenn es um Heranführung von Quereinsteigern an die ersten einschlägigen Bildungsarrangements geht, als auch wenn es sich um fokussierte Bedarfe von erfahrenen Professionellen handelt. Wenn auch auf unterschiedlichen Niveaus, geht es in allen Bildungskontexten primär um Professionalitätsansprüche von Teilnehmenden, die mit dem Zertifikatsprogramm verifiziert werden. Perspektivisch geht es daher zudem um eine nach außen wahrnehmbare Aufwertung der Zertifikate im Rahmen des Qualifikationsprogramms, die allerdings kooperative Bündnisse mit den Arbeitsagenturen und bzw. oder den Berufsverbänden erfordert.

Empirie

II Die Qualifikation von Flüchtlingsbegleiterinnen und Flüchtlingsbegleitern im Ehrenamt und Sozialbetreuerinnen und Sozialbetreuern als Integrationshelfer für Asylbewerber und Flüchtlinge im Hauptamt

Im Folgenden werden die wichtigsten Eckpunkte in der Konzeptualisierung des dokumentierten Zertifikatsprogramms dargestellt. Die Inhalte der Konzeptbeschreibung wurden – mit freundlicher Genehmigung des Bildungszentrums in Teterow – dem Arbeitspapier *„Konzept der Kooperation bei der Umsetzung eines Curriculum zur Qualifizierung von Flüchtlingsbegleiterinnen und Flüchtlingsbegleitern im Ehrenamt und Sozialbetreuerinnen und Sozialbetreuer als Integrationshelfer für Asylbewerber und Flüchtlinge im Hauptamt“* vom März 2016 entnommen, in dem zunächst aus der Perspektive der Bildungsinstitution die Ausgangslage beschrieben wird.

Als Reaktion auf die Prognosen der Bundesregierung und die steigenden Zahlen von Asylsuchenden in der Bundesrepublik und infolge dessen auch in Mecklenburg Vorpommern 2015, dehnte das Deutsche Rote Kreuz seine unterstützende Arbeit mit Geflüchteten, die es im Rahmen seiner Tätigkeiten in den DRK Kreisverbänden in Mecklenburg-Vorpommern als auch mit der für den Betrieb einer Erstaufnahmeeinrichtung in mecklenburgischen Basepohl neu gegründeten DRK-Soziale Betreuungsdienste Mecklenburg-Vorpommern gGmbH leistete, weiter aus.

Zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung des betreffenden Qualifizierungsprogramms verfügte der Träger bereits über ein breites Spektrum von vielen langjährigen und einem großen Anteil der, angesichts der aktuellen Not und Betroffenheit erst kurzfristig in die Flüchtlingshilfe eingestiegenen, ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Doch neben dem ehrenamtlichen Engagement stieg in den Sozialeinrichtungen für die Unterbringung und Betreuung von Geflüchteten und Asylbewerbern zugleich auch der Bedarf nach hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die eine geregelte Betreuungsarbeit in die Wege leiteten. 2015 fanden allein in der DRK-Soziale Betreuungsdienste Mecklenburg-Vorpommern gGmbH 70 MitarbeiterInnen, von denen die Hälfte für die konkrete individuelle Betreuung und Begleitung der Geflüchteten und Asylbewerber vorgesehen waren, ein neues Tätigkeitsfeld.

II.1 Das Konzept des Qualifikationsprojekts im Kontext der DRK-Bildungsarbeit

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Ausgangslagen, Motivationen sowie Wissens- und Kenntnisstände hinsichtlich der Fluchtursachen, Situationen in den Herkunftsländern, aber auch des deutschen Flüchtlings-, Asyl- und Sozialrechts sowie vieler weiteren Aspekte der Arbeit mit Geflüchteten, wurde der Bedarf nach der, für diese Arbeit wie auch Zielgruppen spezifischen, grundlegenden Qualifikation von ehrenamtlichen und hauptamtlichen BetreuerInnen und HelferInnen erkannt.

Als Träger der Fort- und Weiterbildung entwickelte das DRK-Bildungszentrum Teterow folglich ein Bildungsangebot, mit dem Ziel, die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DRK Kreisverbände und

die DRK-Soziale Betreuungsdienste Mecklenburg-Vorpommern gGmbH in Mecklenburg-Vorpommern bei der Begleitung und Betreuung von Geflüchteten und Asylbewerbern zu unterstützen.

Bemerkenswert ist dabei, dass Einrichtungen, die das Fort- und Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen würden sowie die angrenzenden Dienste des DRK Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern e.V. nicht nur als Zielgruppe sondern als Kooperationspartner adressiert wurden. Um bereits vorhandene Kompetenzen aller Beteiligten zu bündeln und in der Ausgestaltung und Umsetzung der Fortbildungsteile zu nutzen, öffnet sich der Bildungsträger den Kooperationen und Netzwerken mit betreffenden Einrichtungen, die zur Partizipation an der Ausgestaltung eingeladen wurden. Dabei spielt die Lage des Austragungsorts keine unwesentliche Rolle: Inmitten der Mecklenburgischen Schweiz gelegen, ist Teterow der geographische Mittelpunkt des Bundeslandes, in dem sich das Bildungszentrum des Deutschen Roten Kreuzes als renommierte Bildungsstätte und Arbeitgeber zum Anziehungsort für Bildungsinteressierte sowie für DozentInnen ausbauen konnte.

II.2 Das Curriculum

Das modular aufgebaute Curriculum richtet sich an ehrenamtliche und hauptamtliche MitarbeiterInnen in der Geflüchtetenhilfe und sollte, sofern es sich um erfahrene oder berufsqualifizierte Personen handelt, Durchlässigkeit und thematisch gezielte Teilnahme ermöglichen. Es sieht optionale und bedarfsweise umfangs- sowie inhaltliche Schwerpunktesetzung zwischen ehrenamtlichen und TeilnehmerInnen im Hauptamt vor. Die Bedarfe sollte in Kooperation mit entsendenden Trägern für jeweilige TeilnehmerInnengruppen ermittelt werden. In diesem ersten Durchlauf, in dem fünf Gruppen das Zertifikatsprogramm absolvieren konnten, wurde es mit folgenden Modulen für alle Teilnehmenden einheitlich umgesetzt:

	Modulübersicht	Unterrichtsumfang (1UE = 45min)
	Organisatorische Einführung	2 UE
M1	„Geflüchtete“	10 UE
M2	„Recht“	14 UE
M3	„Sozialrecht“	5 UE
M4	„Gewalt und Trauma“	10 UE
M5	„Fokus Ehrenamt“	2 UE
M6	„Handlungskompetenz“	10 UE
M7	„Kommunikation und Reflexion der beruflichen Rolle“	10 UE + 20 UE Fallarbeit
M8	„Geflüchtete Familien und Kinder“	6 UE
	Abschlussgespräche	8 UE

Abb. 1: Curriculum – Übersicht der Moduleinheiten mit Unterrichtsumfang

III Zum Ansatz und zur Konzeption der wissenschaftlichen Begleitforschung

Im Vorfeld der ausführlichen Darstellung der im Kap I.2 zusammengefassten zentralen Ergebnisse sollen zunächst der Ansatz und die methodische Konzeption der wissenschaftlichen Begleitforschung in ihren Grundzügen erläutert werden. Da eine Besonderheit der Kooperation des DRK Bildungszentrums Teterow mit der Universität Rostock in diesem Projekt aber ein „doppeltes Mandat“ der bildungswissenschaftlichen Begleitung war, soll, zu der ausführlichen Diskussion der Forschungsaufgabe, im Sinne der Transparenz in diesem Bericht auch die Bildungstätigkeit kurz dargelegt werden.

In Anbetracht der regionalen- bzw. Standortspezifika sowie in Erwartung einer Bildungszielgruppe mit besonders großer Streuung an (Berufs)Praxiserfahrungen und den zugrunde liegenden Qualifikationen wurde das Team der wissenschaftlichen Begleitung mit zwei Aufgabenschwerpunkten beauftragt: Zum einen sollte es den Mangel an den im Umkreis verfügbaren DozentInnen in der Erwachsenenbildung zu einzelnen Themenbereichen des geplanten Curriculums nach Möglichkeiten kompensieren; zum anderen sollten Instrumente zur Wissenssicherung und Anpassung an Bedarfe der Zielgruppen entwickelt und eingesetzt bzw. die damit eingesammelten Daten systematisiert und dokumentiert werden.

Für die Dozententätigkeit konnten anstelle fehlender ErwachsenenbildnerInnen, AbsolventInnen und fachältere Studierende aus den pädagogischen bzw. erziehungs- und bildungswissenschaftlichen Studiengängen an der Philosophischen Fakultät der Universität Rostock rekrutiert, vorbereitet und begleitet werden. Ein Team von vier Studierenden des Masterstudiengangs Bildungswissenschaften (M.A.) und einem Lehramtsstudenten arbeitete sich innerhalb weniger Wochen zügig in Themenfeldern der Module „Flüchtlinge²“ (M1); „Handlungskompetenz“ (M6) und „Kommunikation und Reflexion der beruflichen Rolle“ (M7) ein, erstellte didaktische Pläne und entsprechendes Unterrichtsmaterial und setzte jeweils in Tandems betreffende Modulseminare in allen fünf Kursgruppen um. Auch wenn dies nicht ein üblicher Aufgabenschwerpunkt einer wissenschaftlichen Begleitung ist, kann für pädagogische Handlungsfelder einmal mehr konstatiert werden, dass diese sich stets an der Schnittstelle zwischen der Theorie und Praxis bewegen, wenn sie für sich eine Qualitätsverbesserung im Sinne eines hermeneutischen Reflexionsprozesses jenseits der pädagogischen Handlungssituation beanspruchen: Nach jedem Seminarmodul wurden im Team Erfahrungen, Lehr- und Lernziele sowie spezifische Kursgruppenpotenziale besprochen, um Inhalte, Methoden oder Medien entsprechend auf deren (erwachsenen)pädagogische Zielsetzung zu prüfen und ggf. zu justieren.

² Die Literaturrecherche verweist auf eine kritische Diskussion der Bezeichnung, sodass sich das Studierendenteam in deren Reflexion von Beginn an für eine konsequente Nutzung geschlechts- sowie wertneutraler (d.h. weniger defizitfokussierter) Modul- und Personenbezeichnung: „Fluchtmigration“ bzw. „Geflüchtete“ entschieden hat.

Die geringe Praxiserfahrung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die gegenüber einer altersdurchmischten, teilweise stark lebenspragmatischen oder bisweilen auch bildungsdistanzierten Teilnehmerzusammensetzung besonders ins Gewicht fällt, konnte – so soll das an dieser Stelle einmal hervorgehoben werden – durch große Empathie, Offenheit, Lern- und Flexibilitätsbereitschaft sowie Wertschätzung seitens der jungen DozentInnen aufgewogen werden. Dem Bildungsträger sei vom studentischen DozentInnenteam für das entgegengebrachte Vertrauen und den Erfahrungsmehrwert aus der gemeinsamen Kooperation in diesem Aufgabenbereich des Qualifikationsprogramms herzlich gedankt.

III.1 Forschungsziele und -interessen

Die „eigentliche“, also auf gestellte Forschungsfragen entwickelte wissenschaftliche Begleitung zielte auf Unterstützung des Projekts bei der im Curriculum gesetzten Zielerreichung sowie auf Überprüfung des nachhaltigen Transfers von Qualifikationsinhalten ab. Da die Evaluierung des Projekts dessen Umsetzung in fünf Qualifikationskursen schrittweise begleitete, diente sie zudem der kontinuierlichen Transparenz und bedarfsweisen Verbesserung des laufenden Vorhabens. Hierzu fanden regelmäßige Rücksprachen zwischen dem Evaluationsteam und dem Bildungsträger statt.

Das Qualifikationsprojekt des DRK Bildungszentrums Teterow steht im engen Zusammenhang mit dem markanten Anstieg der Zahl von Asylsuchenden in Deutschland im Jahr 2015 und einer kurzfristigen Inbetriebnahme von Erstaufnahmeeinrichtungen und Notunterkünften in Mecklenburg Vorpommern, für die eine Vielzahl von haupt- sowie ehrenamtlichen MitarbeiterInnen mobilisiert wurde. Ausgehend von deren sehr unterschiedlichen Erwartungs-, Motivations- und Kompetenzlagen, zielt das Projekt auf Erweiterung des Wissensstands entsprechend der zu vermittelnden Modulthemen und auf Schaffung eines Übungs-, Kommunikations- und Reflexionsraumes für individuelle Vorerfahrungen, das Handeln im professionellen Kontext sowie Abgrenzungs- und Problemlösungsstrategien. Die wissenschaftliche Begleitung des Qualifikationsprojekts wurde im Anschluss an das Konzept der Bildungsmaßnahme als eine 3-Punkte-Evaluation konzipiert. In einer Vorher-Nachher-Gegenüberstellung sollten Erwartungen und Interessen der TeilnehmerInnen im Vorfeld der Qualifikationsmaßnahme auf deren Einschätzung der Relevanz und des Zugewinns an Wissen bzw. Rückmeldung zum Gelingen von Lehr-Lernarrangements gespiegelt werden. Schließlich erwartete das Forschungsteam eine Überprüfung der Kursinhalte an der Praxis in der Arbeit mit Geflüchteten, zu der etwa ein Drittel der QualifikationsteilnehmerInnen in Einzelinterviews einige Wochen nach der absolvierten Maßnahme reflektieren sollten. Somit wurden Fragenkataloge entwickelt, zu denen die Teilnehmenden der einzelnen Qualifikationskurse jeweils zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten im Laufe des Lehrgangs befragt wurden: im Vorfeld der Bildungsmaßnahme hinsichtlich deren

Vorkenntnisse, der Motivationslagen und Interessen (1); zum Abschluss des Lehrgangs hinsichtlich der Einschätzung von individuellen Erträgen und ggf. Ausbaupotentialen von durchlaufenen Lernarrangements (2); sowie ca. drei bis fünf Wochen nach dem Lehrgangsabschluss hinsichtlich dessen subjektiven Relevanz im (professions)biographischen Kontext und somit in der Nachhaltigkeit von Qualifikationszielen für die Tätigkeitspraxis (3).

Das Forschungsdesign orientiert sich schließlich an folgendem Erhebungsplan (Abb. 2 beispielhaft für zwei von insgesamt fünf Qualifikationskursen) und schließt mit der Analyse, Dokumentation und Präsentation der Ergebnisse ab.

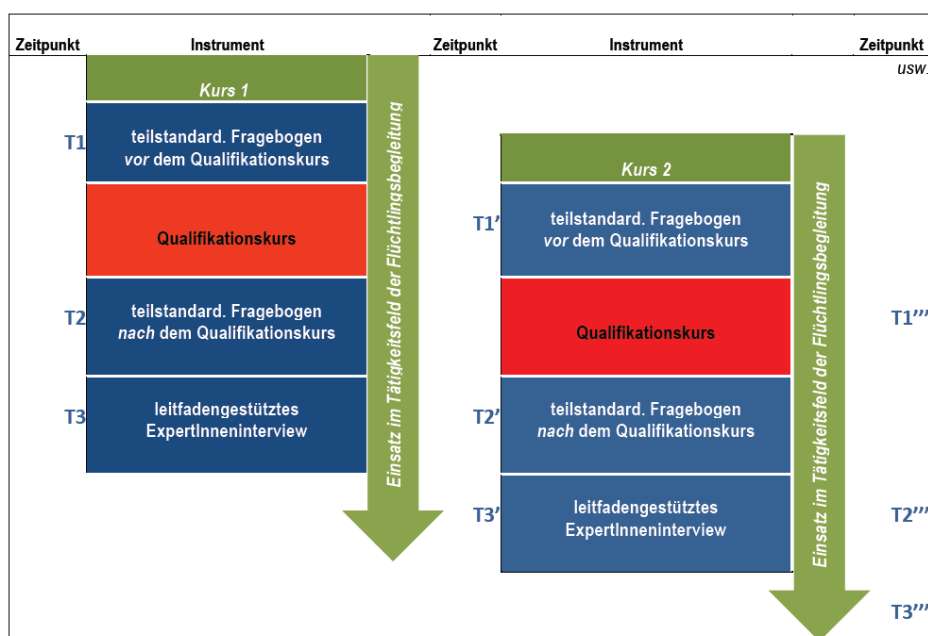


Abb. 2: Erhebungsdesign der wissenschaftlichen Begleitforschung

III.2 Methodischer Ansatz: Erhebung, Aufbereitung und Auswertung des Datenmaterials

In diesem Sinne wurden drei Befragungsinstrumente entwickelt, die in der Chronologie der Ausbildungsgruppen zu den Zeitpunkten T1, T2 und T3 bzw. T1', T2', T3' usw. eingesetzt wurden:

- (T1) Bezogen auf die Ebene der Vorkenntnisse, der Motivationslagen und Interessen
- (T2) Bezogen auf die Ebene der Erträge und Ausbaupotenziale von Lernarrangements
- (T3) Bezogen auf die Ebene der individuellen (professions)biographischen Relevanzeinschätzung

Als Erhebungsinstrumente im Vorfeld und zum Abschluss des Lehrgangs wurden nach Maßgaben sozialwissenschaftlicher Forschung zwei teilstandardisierte Fragebögen kreiert:

In der Eingangsbefragung³ wurden zunächst soziodemographische Daten; Informationen zur schulischen sowie beruflichen Bildung (Art, Niveau sowie Abschlussjahr) und Eckdaten zur Arbeitssituation erfragt, um im zweiten Teil Vorerfahrungen, Beschäftigungsverhältnisse, Einsatzbereiche und KlientInnengruppen in der Arbeit mit Geflüchteten sowie Motivationsbegründung für das Engagement in der Flüchtlingshilfe zu erheben. Im dritten Teil wurde nach den Motiven für die Teilnahme an der Qualifikationsmaßnahme, um im Anschluss darauf die Bedeutungsbeimessung einzelner Module mit ihren spezifischen Themenbereichen zu eruieren: TeilnehmerInnen wurden gebeten anzukreuzen, ob Sie die vorgeschlagenen Inhalte persönlich als „sehr wichtig“, „wichtig“, „eher unwichtig“ oder „unwichtig“ einschätzen und ihre Beurteilung in einem entsprechenden offenen Feld ggf. zu erläutern bzw. ergänzende Themen vorzuschlagen. Schließlich wurde im vierten Fragebogenteil nach den thematischen Vorerfahrungen in Bildungsarrangements sowie nach Erwartungen im Zusammenhang mit der Lehrgangsgestaltung gefragt.

Der Abschlussfragebogen zielte auf Einschätzung des Gelingens der Qualifikationsmaßnahme als Gesamtveranstaltung sowie der Lernarrangements in einzelnen Modulveranstaltungen. Zu allen durchgeführten Modulen wurden die Teilnehmenden daher um Beurteilung des Gelingens der Umsetzung einer lernfreundlichen Atmosphäre, der Auswahl von Inhalten und Lehrmethoden bzw. Medien, des persönlichen themenbezogenen Wissenszugewinns, der Praxisrelevanz, des Arbeitsmaterials bzw. der Wissenssicherung und der Wahl des Dozenten sowie ausdrücklich um ergänzende Hinweis gebeten. In abschließendem Ausblick fragten wir nach der Einschätzung des persönlichen Nutzens des Zertifikats, nach weiteren Wunschlehrgängen sowie – in eigener Sache – nach der Rückmeldung zur Evaluation.

Für die Datenaufbereitung und computergestützte Auswertung wurde eine SPSS-Maske erstellt, in der Eingangs- und Abschlussbefragung einzelnen Fallpseudonymen zugewiesen werden konnten. Nach Maßgaben statistischer Analyseverfahren wurden v.a. Auszählungen relevanter Antwortkategorien und kreuztabellarischer Vergleiche von soziodemographischen Daten, Bildungs- und Erfahrungshintergründen, Erwartungen und Beurteilungen ausgewertet, um ggf. gezielter nach Korrelationen suchen zu können. In Anbetracht der Heterogenität der Zielgruppe haben wir aber insbesondere auf Einbindung persönlich ergänzter Mitteilungen geachtet, die in separaten Excel-Tabellen festgehalten wurden.

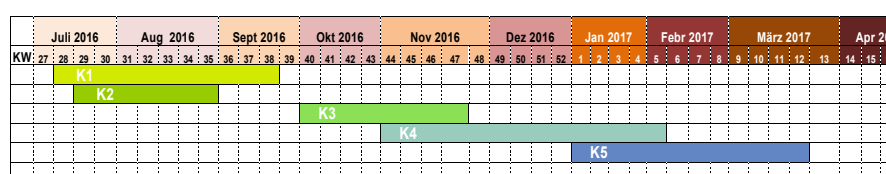
Während wir bei der schriftlichen Erhebung kaum Schwierigkeiten bzgl. des Zugangs zu den TeilnehmerInnen hatten und einen beinahe vollständigen Datensatz erfüllen konnten, verlangten uns ExpertInneninterviews, die wir einige Wochen nach dem jeweiligen Kursabschluss führen konnten, einige Ausdauer und Geduld bei deren Organisation

³ Beide schriftlichen Befragungen erfolgten anonym unter Wahl von Pseudonymen, die eine Vorher-Nachher-Zuordnung ermöglichten, während das vom Evaluationsteam persönlich geführte Interview mit Einverständnis der Befragte in der Datenaufbereitung anonymisiert wurde und den Fragebögen nicht zugeordnet werden kann.

und Umsetzung ab. Zwar hatte sich ein beachtlicher Teil der Qualifikationsteilnehmenden bereitwillig erklärt, vom Evaluationsteam am Arbeits-, Wohnort oder an der Universität Rostock interviewt zu werden – die Fluktuationsrate in den Einrichtungen, die uns als Kontaktdaten dienten, war innerhalb weniger Wochen jedoch so groß, dass wir viele potenzielle InterviewpartnerInnen nicht mehr erreichen konnten. Im Ergebnis konnten neun leitfadengestützte Interviews geführt werden, deren zusammenfassende inhaltliche Querschnittsanalyse (Mayring 2010) uns Einblicke in die berufliche und biographische Relevanz der Qualifikation für ihre TeilnehmerInnen gewähren. Dabei gehen wir von der methodischen Vorannahme für qualitative sozialwissenschaftliche Experteninterviews aus, nach der sich die Teilnehmenden in Bezug auf ihre Qualifikationsbedarfe durch ein evidenzbasiertes Sonderwissen auszeichnen, das ihre spezifische Expertise legitimiert und analytisch relevant macht (vgl. Bogner/Littig/Menz 2014).

IV Darstellung der Evaluationsergebnisse in der Verlaufsschönik des Qualifikationsprojekts

Von Juli 2016 bis Ende März 2017 konnten insgesamt 63 Teilnehmende in fünf Kursgruppen das modularisierte Qualifikationsprogramm durchlaufen und das Abschlusszertifikat überreicht bekommen. Anhand der Aussagen von Teilnehmenden, die im nächsten Unterkapitel detaillierter präsentiert werden, kann das Gesamtprojekt als bezeichnend für den aktuellen, differenzierten Bedarf an einschlägigen Qualifikationsangeboten betrachtet werden.



- 5 TeilnehmerInnenkurse mit jeweils 8 Modulen von Juli 2016 bis März 2017



- Kurs 1: 16.07.2016 – 25.09.2016 in Teterow mit 14 Tn
- Kurs 2: 20.07.2016 – 30.08.2016 in Rostock mit 13 Tn
- Kurs 3: 08.10.2016 – 27.11.2016 in Teterow mit 9 Tn
- Kurs 4: 05.11.2016 – 05.02.2017 in Teterow mit 13 Tn
- Kurs 5: 07.01.2017 – 26.03.2017 in Teterow mit 14 Tn

insg. 63 Tn

Abb. 3: Umsetzung des Qualifikationsprogramms (Juli 2016 – März 2017)

Von den insgesamt 63 BetreuerInnen, die den Zertifikatslehrgang durchlaufen haben, haben lediglich zwei Teilnehmende ihren Kurs (wegen Wohnort- und Arbeitsfeldwechsels) abgebrochen, alle übrigen konnten den Lehrgang erfolgreich absolvieren. Vor dem Hintergrund spezifischer Gruppenzusammenstellungen in einzelnen Kursen, der schrittweisen Nachjustierung von Unterrichtsmethoden, Materialien sowie teilweise der inhaltlichen Schwerpunkte in einzelnen Modulen seitens beteiligter DozentInnen, erachten wir es als sinnvoll, die Evaluationsergebnisse mit dem Bezug auf einzelne Kursgruppen darzustellen. In nachfolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der Befragung von der ersten bis zur fünften Kursgruppe beschrieben und diskutiert.

IV.1 Bildungsbedarfe von Beteiligten in der humanitären Arbeit mit Geflüchteten

IV.1.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung im 1. Kurs (16.07. – 25.09.2016 in Teterow)

Rahmenbedingungen und Gruppenzusammensetzung

Der erste Kurs im Qualifikationsprogramm startete etwa drei Wochen nach dem Eingang der Finanzierungszusage bei dem Träger. Die Kursgruppe bildeten 14 MitarbeiterInnen der DRK-Erstaufnahmeeinrichtung Basepohl, die im Oktober 2015 in der ehemaligen Bundeswehrkaserne nahe Stavenhagen in Betrieb genommen wurde und deren besondere Situation als bezeichnend für die Spannungslage in der Flüchtlingspolitik 2015 und 2016 gelten kann. Zudem sollte sie, wie sich herausstellte, einen großen Einfluss auf den weiteren Verlauf des hier evaluierten Qualifikationsprogramms ausüben. Denn, glaubte man im DRK-Bildungszentrum bei der Planung im Frühjahr 2016, ein gezielt für Basepohler MitarbeiterInnen zugeschnittenes Weiterbildungsprogramm zu konzipieren, waren bereits wenige Monate später, zum Zeitpunkt des Qualifikationsbeginns, nur noch 15 der ehemals 102 VollzeitmitarbeiterInnen in der inzwischen wieder schließenden Einrichtung beschäftigt. Das Qualifikationszertifikat bekam damit für viele TeilnehmerInnen der ersten Weiterbildungsgruppe vor dem Hintergrund ihrer unvorhersehbaren beruflichen Zukunft gewissermaßen den Stellenwert eines „Gesellenbriefs“ für die kurzfristig erworbenen Kompetenzen in ihrer intensiven Arbeit mit Geflüchteten. Somit fand sich die, zu diesem Zeitpunkt vorerst letzte Belegschaft der Erstaufnahmeeinrichtung in Basepohl beinahe vollständig⁴ in der ersten Kursgruppe und brachte folglich einen gemeinsam geteilten Erfahrungsweg sowie ungewisse Vorstellungen von der Zukunft in ihre Weiterbildung mit. Da sich der Qualifikationskurs der ersten Gruppe bis zur vollständigen Räumung und Schließung der Einrichtung erstreckte (die Übergabe an das Land erfolgte am 30.09.2016, fünf Tage nach dem letzten Ausbildungstagen und „Abschlussgesprächen im Kurs1), kann, neben der ohnehin anspruchsvollen Arbeit mit Geflüchteten, von zusätzlichen emotionalen Erlebnissen und Belastungen aus der Arbeitspraxis der MitarbeiterInnen

⁴ lediglich eine Mitarbeiterin konnte aus privaten Zeitgründen das Programm erst zum späteren Zeitpunkt durchlaufen

ausgegangen werden⁵, die in reflexiven Bildungsarrangements aufgefangen und verarbeitet werden sollten. Bezugnehmend auf die Evaluation liegt aus diesem Kurs eine sehr gute Datenlage vor, sodass nach dieser ersten Befragungsrunde lediglich kleinere stilistische bzw. Layout-Anpassungen der schriftlichen Befragungsinstrumente vorgenommen wurden, insgesamt aber eine hohe Fragenverifikation seitens der Befragten festgestellt werden konnte. Mit Ausnahme eines 35-jährigen Teilnehmers (K1/F10/RNC82), der uns punktuelle Antworten lediglich auf einzelne geschlossene Fragekategorien gab, wurden beide Fragebögen – sowohl in der Erhebung am Kursbeginn als auch am Kursende von der gesamten Gruppe in allen geschlossenen und in den meisten offenen Kategorien detailliert beantwortet, sodass ein differenziertes Bild über die Gruppenzusammensetzung gezeichnet werden kann. Abgesehen von der aufgezeigten, prägenden berufsbiographischen Lage, welche die TeilnehmerInnen der ersten Qualifikationsgruppe miteinander teilen, sahen sich DozentInnen von Anfang an einer anspruchsvollen Gruppenmischung gegenüber.

Der erste Qualifikationskurs deckt eine breite, wobei in fast allen Altersgruppen genderspezifisch ausgeglichene Altersspanne ab: Zu Beginn des Kurses sind jeweils eine weibliche und ein männlicher Tn zwischen 21 und 30 Jahre alt, je 2 weibliche und männliche Tn sind im Alter von 31 bis 40 Jahren, eine Teilnehmerin findet sich in der Altersgruppe von 41 bis 50 Jahren, ein Mann und eine Frau sind 51 bis 55 Jahre alt; eine weibliche und 4 männliche Tn sind im Alter von 56 bis 60 Jahren; womit das Durchschnittsalter der Kursgruppe bei 46 Jahren liegt und sich in der ältesten Gruppenkohorte eine leichte Männerdominanz abzeichnet (vgl. Abb. k1.1). Die Lebenserfahrung der TeilnehmerInnen erstreckt sich also von sehr jungem Erwachsenenalter bis zum gesetzlichen Vorruhestandsalter. Entsprechend lange liegen formale (Aus)Bildungserfahrungen der einzelnen TeilnehmerInnen zurück.

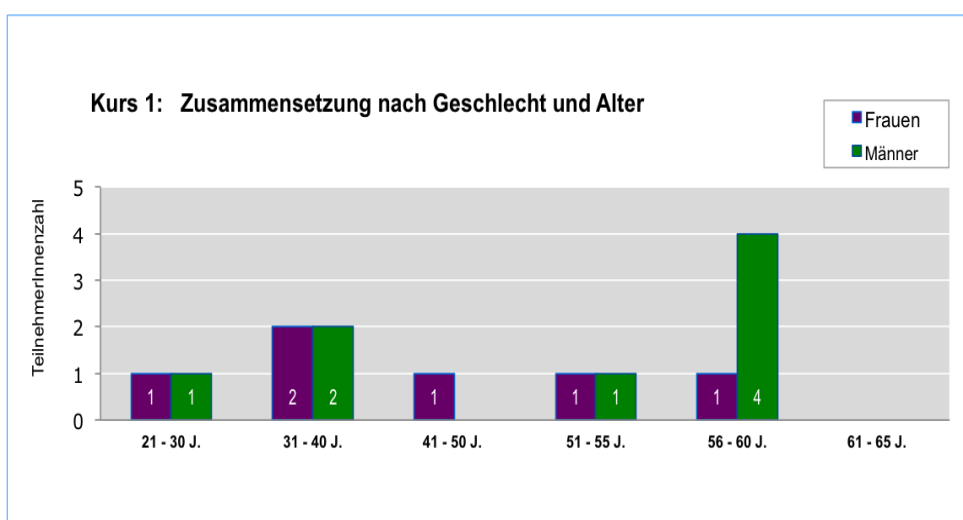


Abb. k1.1: Gruppenzusammensetzung im Kurs 1 nach Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen

⁵ vgl. bspw. Presse-Kurzmeldung von Eckhard Kruse im Nordkurier vom 06.09.2016

Die Heterogenität der Lerngruppe zeichnet sich aber insbesondere im Bezug auf unterschiedliche Niveaus von Bildungs- und berufsqualifizierenden Abschlüssen der Gruppenmitglieder ab (vgl. Abb. k1.2). Die über eine Zeitspanne von insgesamt 35 Jahren erworbenen formalen Qualifikationen der TeilnehmerInnen steigen in den meisten Fällen mit dem Zeitstrahl kontinuierlich an. Während sich im Bereich der eher niedrigeren formalen Qualifikationen ein 35-jähriger männlicher Tn und eine 55-jährige weibliche Tn verorten, bewegen sich jüngere SchulabsolventInnen überwiegend auf dem Niveau der Hoch- oder Fachhochschulreife. Während 5 Tn auf ihr allgemeinbildendes oder ihr Fachabitur ein Fachhochschul- (4 Tn) bzw. ein Universitätsstudium (1 Tn) draufgesattelt haben, haben sich 2 Tn nach dem absolvierten (Fach)Gymnasium für eine berufsqualifizierende Ausbildung entschieden. Fast ein Drittel des Kurses bringt den Abschluss der mittleren Reife mit anschließender Berufsausbildung (4 Tn) und 1 Tn einen mittleren Reifeabschluss ohne berufliche Qualifikation mit. 2 TeilnehmerInnen haben indes formale Bildungserfahrungen auf dem Niveau der Berufsreife zuzüglich einer anschließenden Berufsausbildung.

Damit kann im Kurs 1 von sehr diversen und unterschiedlich lang zurückliegenden formalen Bildungserfahrungen ausgegangen werden, die auf heterogene Bildungsaffinität sowie -aktualität schließen lassen und daher ebenso große Sensibilität bzw. Flexibilität seitens der DozentInnen bei der Umsetzung des Curriculums erforderten.

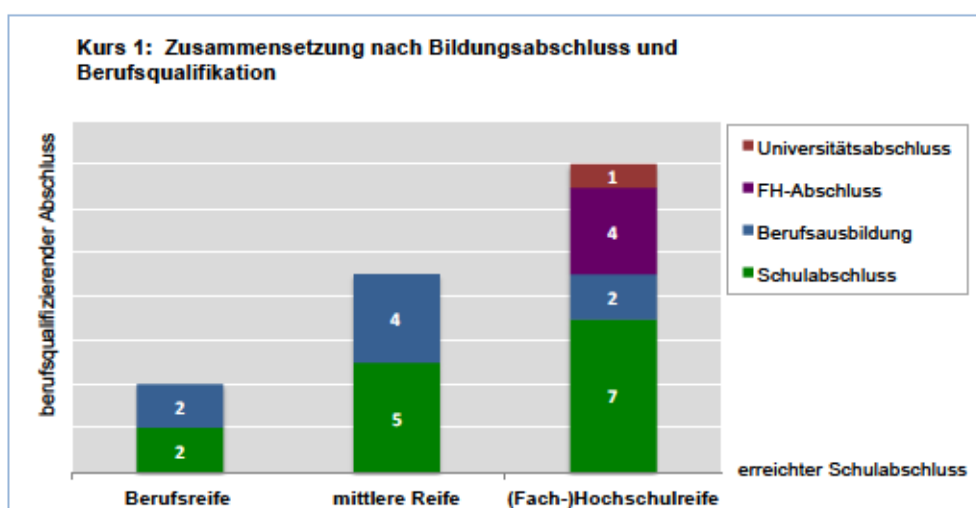


Abb. k1.2: Gruppenzusammensetzung im Kurs 1 nach Bildungsabschlüssen der TeilnehmerInnen

Andererseits zeichnet sich diese erste Kursgruppe im Vergleich zu allen späteren durch eine vergleichsweise weitgehende Homogenitätsannahme hinsichtlich der persönlichen Berührungen mit Themenbereichen der (Zwangs)Migration aus. Der überwiegende Teil der Kursgruppe verfügt nämlich im Vorfeld des aktuellen Einsatzes in der Geflüchtetenhilfe weder über (familien-)biographische noch über professionelle Erfahrungen mit Migration.

Dies kann zunächst anhand der Kategorie „Migrationshintergründe“ festgestellt werden: Alle 14 TeilnehmerInnen sind deutsche StaatsbürgerInnen; während sich 4 Personen (29%) zur potenziellen eigenen Migrationsgeschichte nicht äußern, gibt der Rest der TeilnehmerInnen an, keinen Migrationshintergrund zu haben (57%). Lediglich eine Person ist als Spätaussiedler vor längerer Zeit selbst nach Deutschland immigriert, eine weitere Person berichtet über elterliche Fluchtmigration aus Ostpreußen in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg (vgl. Abb. k1.3):

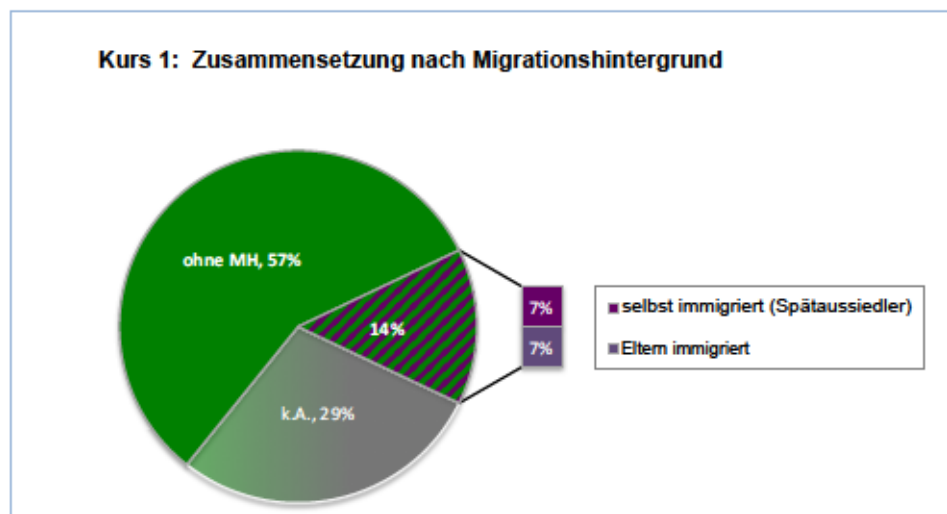


Abb. k1.3: Gruppenzusammensetzung im Kurs 1 nach persönlichem Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen

Es ist also davon auszugehen, dass Motivationen zum Engagement in der Arbeit mit Geflüchteten einer überwiegenden Zahl der TeilnehmerInnen dieser Gruppe nicht in eigenen biographischen Erfahrungen, etwa dem Empathieempfinden gegenüber vergleichbaren Lebensschicksalen, sondern von anderen Motivationsgründen herrühren.

Erfahrungen und Motivation in der Arbeit mit Geflüchteten

Zudem überrascht – vor den aufgezeigten unterschiedlichen Berufshintergründen sowie fehlenden eigenen Migrationserfahrungen – kaum, dass der überwiegende Teil dieser Kursgruppe aus dem ländlichen Raum der Mecklenburger Seenplatte erst mit der Einrichtung einer Flüchtlingsunterkunft in ihrem Lebensumkreis in die Arbeit mit Geflüchteten eingestiegen ist und daher keine einschlägige Arbeitspraxis im Vorfeld sammeln konnte. Allerdings stechen diesbezüglich zwei TeilnehmerInnen innerhalb des 1. Kurses aus ihrer Gruppe hervor (vgl. Abb. k1.4): eine 38-jährige Akademikerin, die bis zu ihrer Festanstellung im April 2016 bereits sieben Jahre lang regelmäßig als Honorarkraft beschäftigt war und deren Einstieg in die Geflüchtetenarbeit sich mit der Hoffnung auf bessere Chancen zur Festanstellung verband; sowie ein 37-jähriger Sozialarbeiter, der sich seit 1997 kontinuierlich und vielfältig in interkulturellen und humanitären Arbeitsfeldern in den neuen Bundesländern engagierte – etwa im Zusammenhang

mit dem internationalen Jugendaustausch, den Deutschkursen für Geflüchtete, aber auch in der stationären Jugendhilfe mit Kindern aus Flüchtlingsfamilien, und der nach eigener Angabe sogar über Erfahrungen als Herausgeber von einschlägigem didaktischem Material sammeln konnte. Allerdings bereichern diese beiden Tn Lern- und Reflexionsprozesse der gesamten Gruppe nicht nur durch ihr fundiertes Vorwissen, sondern auch durch vergleichsweise sehr hohe und differenzierte Ansprüche an die DozentInnen, deren Seminargestaltung sowie individuelle Fokusse in Bezug auf thematische Inhalte.

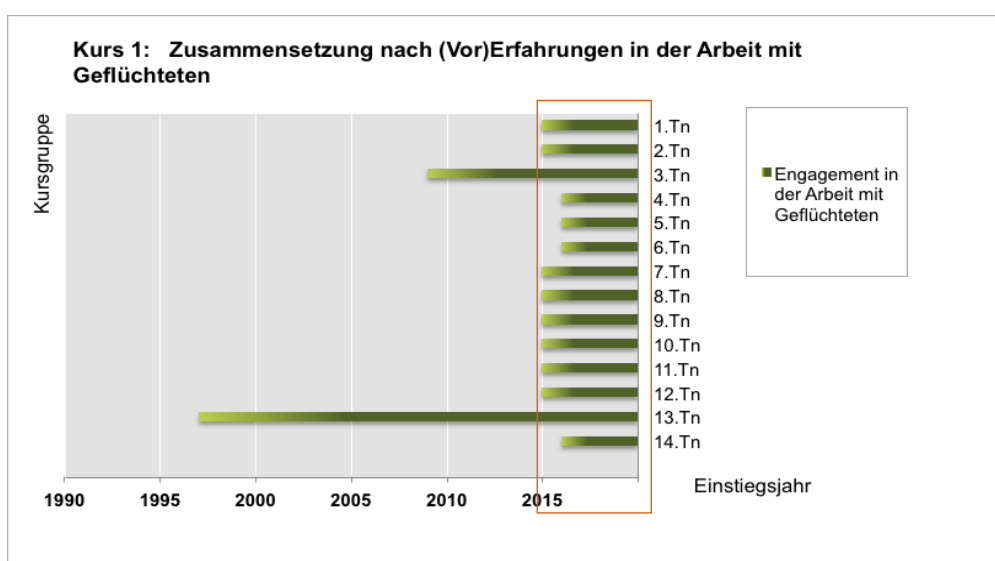


Abb. k1.4: Vorerfahrungen der Gruppenmitglieder im Kurs 1 in der Arbeit mit Geflüchteten

Zum Zeitpunkt der Befragung waren Kurs-1-TeilnehmerInnen zwischen 3,5 und 9,5 Monaten in der Sammelunterkunft in Basepohl beschäftigt. Was ihre Einsatzbereiche betrifft, so nannten uns 13 Tn „Betreuung“, wobei 3 TeilnehmerInnen in Sozialbetreuung; Kinderbetreuung und medizinische Betreuung differenzierten und ein Teilnehmer sich als Teambetreuer – also „Betreuer von Betreuern“ bzw. Mitarbeiter auf der Koordinationsebene – und zugleich als „Hausleiter“ zu erkennen gab. Ein Teilnehmer beantwortete die Frage nicht.

Im Bestreben, Antwortkategorien im Sinne der sozialen Erwünschtheit zu vermeiden, haben wir die eingangs gestellte Frage nach der Motivation zum Engagement in der Arbeit mit Geflüchteten bewusst offen formuliert. Dennoch überrascht, dass keine bzw. keiner der Befragten aus der doch recht „strukturell schwachen Region“ und vor dem Hintergrund schwieriger bis prekärer Berufsbiographien als Motiv die Arbeitslosigkeit oder die Vermittlung bzw. Weisung durch Arbeitsagenturen nennt. Hier lohnt es sich in weiteren Forschungsvorhaben gezielt nach den Vermittlungspraxen der Jobzentren zu recherchieren und die Motivation der Beschäftigten jenen gegenüber zu stellen. Dass es sich um eine „heikle Frage“ handelt ist aus dem Beantwortungsverhalten im Kurs 1 heraus zu lesen: Im vorderen Bereich des Fragebogens gestellt, wurde diese offen formulierte Frage von auffallend vielen

TeilnehmerInnen (28,6%) als erste übersprungen bzw. unbeantwortet gelassen. Die Motivationen der übrigen TeilnehmerInnen lassen sich im Kurs 1 folgendermaßen zusammenfassen: „Hilfe/Schutz/Unterstützung“ nennen 6 von 10 Tn (60%); „Neugierde/ Interesse am Kulturaustausch“: 5 von 10 Tn (50%); jeweils 2 von 10 Tn (20%) geben Antworten in Kategorien „Arbeit/Engagement mit Menschen“ sowie „Soziale Verantwortung/Gleichberechtigung/ Armutsbekämpfung“; „Freude und Spaß vermitteln/Alltag verschönern/anfreunden“ und „Einzelschicksale/ Fluchthintergründe erfahren“; 1 Tn engagiert sich wegen der abwechslungsreichen Tätigkeit („es ist nie langweilig“; K1/F11/NOB43); 1 Tn hofft durch sein Engagement, Mecklenburg Vorpommern als Einwanderungsregion populär zu machen und dadurch zu einer demokratischen Gesellschaft beizutragen.

Zu den von ihnen betreuten KlientInnen, machen 10 Teilnehmenden nähere Angaben. Es handele sich bei den betreuten Geflüchteten überwiegend um KlientInnen mit gemischten Alters- und Geschlechtszusammensetzungen, wobei 2 Tn ausschließlich Männer betreuten und 1 Tn Frauen, Kinder und Jugendliche; 5 Tn geben an, mit allen genannten Personengruppen gearbeitet zu haben. Es fällt lediglich auf, dass keiner der Befragten ausschließlich Frauen oder ausschließlich Kinder und/oder Jugendliche betreut hat. Es wäre daher interessant zu prüfen, ob und ggf. wie auf die Bedarfe nach speziellen Angeboten für Frauen (auch die, die keine Mütter sind) und für Heranwachsenden (auch ohne Mütter) in den Sammelunterkünften reagiert wurde bzw. noch wird.

Indes ist bei den Befragten ein recht diffuses Bild über den aufenthaltsrechtlichen Status ihrer KlientInnen entstanden, was jedoch angesichts des kurzfristigen Einsatzes in der Arbeit mit Geflüchteten und den zeitgleich mehrfachen politischen Neuregelungen sehr nachvollziehbar ist: Jeweils 2 Tn meinen entweder „Geflüchtete mit allen Aufenthaltstiteln“ oder ausschließlich „AsylbewerberInnen“ oder speziell „Geduldete (Aussetzung der Abschiebung)“ in der Erstaufnahmeeinrichtung betreut zu haben, während 6 weitere Tn antworten, ihre KlientInnen wären „AsylbewerberInnen und Geduldete (Aussetzung der Abschiebung)“. 1 Tn verortet seine KlientInnen innerhalb der Antwortkategorien „AsylbewerberInnen und Geduldete (Aussetzung der Abschiebung) und Menschen mit sicherem Aufenthaltsstatus (Asyl)“; 1 Tn beantwortet die Frage nach dem Aufenthalts- bzw. Schutzstatus der Klientinnen überhaupt nicht. Im aufenthaltsrechtlichen Themenbereich ist bei der Kursgruppe ein Wissensbedarf zu vermuten, der den TeilnehmerInnen – wie wir anhand der thematischen Präferenzen feststellen dürfen – im Vorfeld der Weiterbildung kaum bewusst ist.

Motivation am Qualifikationsprogramm und thematische Interessen der TeilnehmerInnen

Zur Erfragung der Motivation der Teilnehmenden am Qualifikationsprogramm haben wir uns für einen Katalog mit zehn Antwortkategorien und einem offenen Ergänzungsfeld entschieden, bei expliziter Offenheit gegenüber Mehrfachnennungen. Zu dieser Frage haben sich alle 14 TeilnehmerInnen geäußert, wobei als Qualifikationsmotive

alle angebotenen Kategorien (mit unterschiedlicher Häufigkeit) außer „*Weisung vom Chef bzw. Vorgesetzten*“ angekreuzt wurden (vgl. Abb. k1.5).

Antwortkategorie	beantwortet von ...Tn	betreffenden Fälle													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Allgemeines Interesse	10x (71,4%)	x	x	x		x			x	x	x	x	x	x	
Suche nach einem Austausch mit anderen KollegInnen	8x (57,1%)	x	x	x	x	x	x	x						x	
Persönlicher Kontakt mit Geflüchteten	4x (28,6%)	x	x			x		x							
Gesellschaftlicher Verantwortung gerecht werden	6x (42,9%)				x	x		x		x		x		x	x
Pers. Erfahrungen mit Diskriminierung/Gewalt (z.B. Rassismus)	2x (14,3%)						x			x					
Finanzielle Verbesserung	2x (14,3%)					x						x			
Wunsch nach mehr Professionalität	10x (71,4%)	x	x		x	x	x	x		x			x	x	x
Bessere Chancen auf Festanstellung	4x (28,6%)	x		x	x							x			
Weisung vom Chef/Vorgesetzten	--														
Erfüllung einer Prüfungsleistung	3x (21,4%)				x	x			x						
Sonstiges, nämlich: „mehr über Flüchtlingsarbeit erfahren und mich unbedingt weiterbilden“ (K1/F04/59) „Reflektion und Supervision im Team“ (K1/F13/AAS79)	2x (14,3%)				x									x	

Abb. k1.5: Kurs 1 – Motivation der Gruppenmitglieder am Qualifikationsprogramm (Antwortkategorien)

Im Ergebnis sticht der Wunsch nach mehr Professionalität, gekoppelt mit dem allgemeinen Interesse an Fragen der Betreuung von Geflüchteten, als das dominierende Motiv für die Teilnahme am Qualifikationsprogramm heraus. Ein großer Teil der Kursteilnehmenden sucht dabei gezielt den Austausch mit anderen KollegInnen (57,1%), fast 1/3 darüber hinaus auch den persönlichen Kontakt mit Geflüchteten. Bezeichnend für eine überwiegend altruistische Motivationslage ist, dass fast die Hälfte der Tn als Weiterbildungsmotiv mitteilt, der gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden zu wollen. Dem gegenüber sind vergleichbar wenige BetreuerInnen am Bildungsangebot aufgrund der Verbesserung ihrer Chancen auf Festanstellung (4 von 14 Fällen) bzw. der Erwartung, eine entsprechende Prüfung zu absolvieren (3 von 14) interessiert. Insbesondere fällt auf, dass keine/r der Tn, die Weisung vom Vorgesetzten/Chef als Weiterbildungsgrund benennt. Eine graphisch anschauliche Clusterung der Bildungsmotive kann der Abb. k1.6 entnommen werden: Während Antwortkategorien „persönlicher Kontakt mit Geflüchteten“, „persönliche Erfahrungen mit Diskriminierung/Gewalt“ sowie „gesellschaftlicher Verantwortung gerecht werden“ unter der Sammelkategorie „persönliches Betroffenheitsempfinden durch Gewaltmigration“ (Balkendiagramme im grünen Farbspektrum) zusammengefasst wurden, haben wir Antwortkategorien „Austausch mit anderen KollegInnen“ und „Wunsch nach mehr Professionalität“ dem kompetenzerweiternden Item „professionelles Interesse“ (Balkendiagramme im gedeckten Blau) zugeordnet. Dieses unterscheiden wir wiederum von der Motivation aufgrund perspektivischer „arbeitsbiographischer Verbesserung“ (Balkendiagramme im violetten Farbspektrum), in die wir Kategorien wie „finanzielle Verbesserung“ und „bessere Chancen auf Festanstellung“ einordnen. Ergänzungen aus dem offenen Antwortfeld: „mehr über Flüchtlingsarbeit erfahren und mich unbedingt weiterbilden“ (K1/F04/59) und „Reflektion und Supervision im Team“ (K1/F13/AAS79) ordnen wir indes – d.h. sofern nicht bereits von jeweiligen

Befragten angekreuzt – entsprechenden Clustern zu mit der Option, bei eventuellen neuartigen Kategorien aus weiteren Befragungsdurchläufen nach dem Prinzip der induktiven Kategorienbildung um weitere Cluster zu ergänzen.

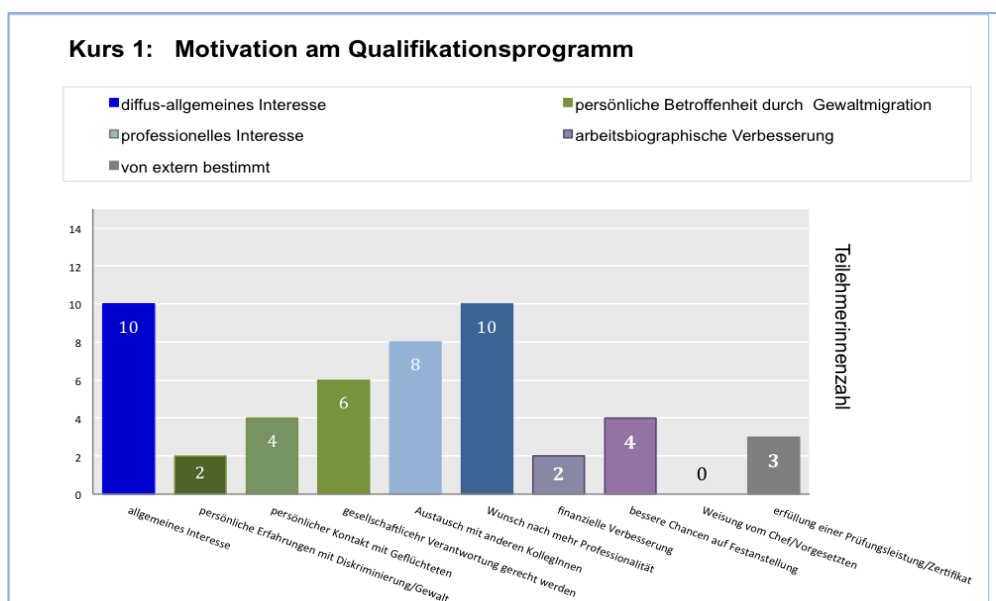


Abb. k1.6: Kurs 1 – Motivation der Gruppenmitglieder am Qualifikationsprogramm (zusammenfassende Antwortcluster)

So lässt sich zusammenfassen, dass die dominierenden Motivationsimpulse für Weiterbildung im Professionalitätsanspruch der MitarbeiterInnen an der humanitären Arbeit liegen, gefolgt von individuellen Empfindungen persönlicher Betroffenheit durch Gewaltmigration und schließlich dem Wunsch nach allgemeiner berufsbiographischer Verbesserung. Die meisten KursteilnehmerInnen bringen zudem eine prinzipielle Offenheit gegenüber allen Kursthemen bzw. ein nicht näher definiertes „*allgemeines Interesse*“ (dargestellt mit royal-blauen Balkendiagramm) mit. Schließlich geben 3 TeilnehmerInnen als Motivationsgrund für ihre Kursteilnahme das Zertifikat über eine erbrachte Prüfungsleistung an (dargestellt mit grauem Balkendiagramm).

Die thematischen Interessen der TeilnehmerInnen wurden entlang der Modulthemen aus dem geplanten Curriculum erfragt und TeilnehmerInnen darüber hinaus um Ergänzungen und ggf. Vorschläge gebeten. Im Vorfeld der Weiterbildungsveranstaltungen sollten die Befragten einschätzen, ob Sie persönlich die einzelnen Themenbereiche „*wichtig*“ bzw. „*sehr wichtig*“ oder „*eher unwichtig*“ bzw. „*unwichtig*“ finden. Für den Fall der Meinungsunsicherheit wurde diesen vier Bewertungsmöglichkeiten die Antwortoption „*weiß nicht*“ hinzugefügt.

In der folgenden Darstellung ist zunächst ein Überblick der prozentualen Verteilung aller Einschätzungen in Bereichen der acht thematischen Module und deren Unterthemen zusammengefasst (vgl. Abb. k1.7). Die Werte

wurden aus der Gesamtzahl aller Antworten für das jeweilige Modul errechnet, die ggf. fehlenden Antworten (missing Data) gehen demnach in diese Bewertung nicht ein.

Interesse der Tn an Modulinhalten (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr wichtig	wichtig	eher unwichtig	unwichtig	weiß nicht
M1 Geflüchtete	52.17	42.02	5.79	0	0
M2 Recht	51.16	38.37	10.46	0	0
M3 Sozialrecht	54.54	36.36	13.63	0	0
M4 Gewalt und Trauma	73.23	25.35	2.27	0	0
M5 Ehrenamt	34.24	43.83	10.95	1.36	9.58
M6 Handlungskompetenz	41.17	57.84	0.98	0	0
M7 Kommunikation und Reflexion	62.5	33.75	3.75	0	0
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	44.11	48.52	5.88	1.47	0

Abb. k1.7: Kurs 1 – Interessensverteilung der TeilnehmerInnen an Modulthemen im Vorfeld des Qualifikationsprogramms

Wie aus der Tabelle ersichtlich, werden alle Module insgesamt als „sehr wichtig“ und „wichtig“ bewertet; punktuell gibt es aber auch Rückmeldungen zu den als „eher unwichtig“ eingeschätzten Themenvorschlägen. Übersetzt man TeilnehmerInneninteressen innerhalb der acht Module auf eine Bewertungsskala zwischen 1 für „unwichtig“ und 4 für „sehr wichtig“, ergibt sich folgende Mittelwertverteilung:

Mittelwertvergleich auf dem Bewertungsskala von 1 („unwichtig“) bis 4 („sehr wichtig“)							
M1 Geflüchtete	M2 Recht	M3 Sozialrecht	M4 Gewalt und Trauma	M5 Ehrenamt	M6 Handlungs- kompetenz	M7 Kommunikation und Reflexion	M8 Geflüchtete mit Familie/Kindern
3,46	3,40	3,39	3,71	3,22	3,40	3,58	3,35

Abb. k1.8: K1 – Mittelwerte aus der TeilnehmerInnen-Beurteilung von Themenvorschlägen

Auffallend ist dabei erstens eine besonders hohe Bedeutungsbeimessung zu den Themenbereichen im Modul „Gewalt und Trauma“ (M4): hier liegen 73,23% der Interessensbekundungen bei „sehr wichtig“ und 25,35% bei „wichtig“, während lediglich 2,27% der Inhalte aus diesem Modul als „eher unwichtig“ eingeschätzt werden. Dicht hinter der Bewertung von Inhaltsvorschlägen im M4 liegen Interessensbekundungen zu Themen im Modul

„Kommunikation und Reflexion“ (M7). Zweitens fallen die gespaltenen Meinungen zum Themenbereich „Ehrenamt“ (M5) auf: Während sich 34,24% aller Rückmeldungen zu diesem Modul im Wertebereich „sehr wichtig“ und 43,83% im „wichtig“ bewegen, werden 10,95% der Themenkategorien als „eher unwichtig“ und 1,36% als „unwichtig“ bewertet; 9,58% der Rückmeldungen liegen indes im Antwortfeld „weiß nicht“. Dies lässt auf eine überwiegende Distanziertheit der in der Flüchtlingsarbeit beschäftigten MitarbeiterInnen gegenüber dem Modus ehrenamtlicher Mitarbeit schließen und sollte im qualitativen Teil der Untersuchung noch genauer auf mögliche Ursachen betrachtet werden.

Betrachtet man die Themenkomplexe innerhalb der einzelnen Module, ergibt sich nicht nur ein differenziertes Bild von thematischen Interessen der FlüchtlingshelferInnen, es können zum Teil auch deren Perspektiven und Einstellungen zu einzelnen Fragestellungen abgeleitet und mit jeweiligen Vorerfahrungen in Zusammenhang gebracht werden. An dieser Stelle möchten wir daher insbesondere auf auffällige Evaluationserträge eingehen und behalten uns aus Platz- und Übersichtlichkeitsgründen vor, auf eine Anreihung von tabellarischen Darstellungen der Interessensverteilungen in den acht Modulen zu verzichten – eine detaillierte Datendokumentation kann dem Anhang entnommen werden.

Wenn es um Themenbereiche zu Lebenswelten von Geflüchteten geht (M1), dokumentieren alle TeilnehmerInnen ausgeprägtes Interesse an Fluchtursachen und globalen Migrationsbewegungen, der Situation in ausgewählten Herkunftsländern sowie individuellen oder auch kollektiven Fluchtwegen und Fluchtgeschichten aus der Perspektive von Geflüchteten. 9 von 14 FlüchtlingshelferInnen betonen eine thematische Auseinandersetzung mit dem adäquaten Umgang mit geflüchteten Menschen anderer kulturellen bzw. religiösen Orientierungen als „sehr wichtig“ und 3 weitere Personen als „wichtig“; eine Person mit persönlicher Diskriminierungserfahrung jedoch widerspricht dieser Einstellung. Noch größere Meinungsspaltung innerhalb des ersten Kurses erfährt das Thema „Glauben“: insbesondere die beiden KursteilnehmerInnen mit längerer Erfahrung in der Arbeit mit Geflüchteten schätzen das Thema eher negativ ein. Die Begründung eines Befragten plausibilisiert dies, indem er die Bedeutung vom

„Verständnis für Klientel und Erarbeitung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten“ (K1/F13/AAS79) hervorhebt. Demnach geht es TeilnehmerInnen mit einem vergleichbar erweiterten Erfahrungs- und Wissensbestand vor allem um eine kultursensible und zugleich die bipolaren Differenzlinien überwindende Annäherung an Lebenswelten von geflüchteten Menschen. Der erweiternde Themenvorschlag *„Geschichte der Migration: Beispiele für erfolgreiche Integration“* (K1/F13/AAS79) unterstreicht diese Annäherungssuche.

In den Einschätzungen zum Modul „Recht“ (M2) dokumentieren sich hingegen eher Zugangsunsicherheiten der Kursgruppe zu den juristischen Asylbestimmungen: Während „Aufenthaltsstatus und -titel“ von der überwiegenden TeilnehmerInnenanzahl anderen Themen vorgezogen werden, stufen zugleich jeweils ein bis zwei Teilnehmende einzelne Inhalte – mit der Ausnahme des „Asylverfahrens- und Asylbewerberleistungsgesetzes“ – als irrelevant ein. Insgesamt verteilt sich das Interesse innerhalb des Rechtsmoduls diffus zwischen fehlender Positionierung, einem

mäßigen und einem hohem Interesse. Lediglich der Themenvorschlag „Wirkungsmöglichkeiten bei Ablehnung des Asylantrags“ bewegt alle KursteilnehmerInnen (einschließlich des „Befragungsskeptikers“) zu einer Äußerung, womit dieses Thema innerhalb der Gesamtqualifikation herausragt obschon sich die Gruppenbewertung auch hier zwischen 7x „sehr wichtig“, 5x „wichtig“ und 2x „eher unwichtig“ verteilt. Zusammenfassend fällt in den Kreuzanalysen auf, dass die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit juristischen Themen weder mit dem Niveau von Schul- oder Berufsabschlüssen, noch mit dem Alter der TeilnehmerInnen bezeichnend korreliert. Hingegen steigt die Motivation an der Auseinandersetzung mit dem Asylrecht tendenziell mit der Motivation der TeilnehmerInnen an einer Festanstellung in flüchtlingsbetreuenden Tätigkeitsfeldern. Vielmehr ergänzt die Kursgruppe die Modulplanung durch andere Themenvorschläge: Als „sehr wichtig“ würden *„Aufenthaltstitel jenseits des Asylverfahrens“* (K1/F02/EAA53), *„Verbleib der Flüchtlinge“* (K1/F04/59) bzw. als „wichtig“ das *„Völkerrecht und Geschichte des internationalen Asyls“* (K1/F13/AAS79) empfohlen. Ähnlich gespaltene Erwartungen finden sich auch gegenüber den Themenvorschlägen für das Modul „Sozialrecht“ (M3): 8 Tn möchten *mehr* und 2 Tn *etwas* zu den „Leistungen nach dem AsylbewerberInnenleistungsgesetz“ erfahren; 6 Tn *mehr* und 4 Tn *etwas* über Ausbildungs- und Arbeitsberatung von Geflüchteten; jeweils 6 Tn *mehr* bzw. *etwas* zu der „Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II“, jeweils 4 über „SchuldnerInnenberatung“ – wobei gleichzeitig 1 bis 3 Tn genannte Themen eher unwichtig finden und weitere 1 bis 3 Tn sich zu den sozialrechtlichen Vorschlägen nicht äußern. Ein Teilnehmer würde ergänzend innerhalb dieses Moduls gerne das „Familienrecht“ (K1/F04/59) behandeln.

Wie bereits eingangs hervorgehoben, bewegen sich innerhalb des gesamten ersten Qualifikationskurses – mit wenigen Ausnahmen – alle Themen im Modul „Gewalt und Trauma“ (M4). In diesem thematischen Schwerpunkt findet sich der proportional höchste Anteil an Inhaltsbewertungen „sehr wichtig“, wogegen lediglich ein Vorschlag auf Widerstand stößt – nämlich der Bezug von traumatischen und Gewalterfahrungen zu kulturellen oder biographischen Hintergründen von Geflüchteten, woraus ein pragmatischer Gegenwartsbezug einzelner FlüchtlingsbegleiterInnen interpretiert werden kann. Dennoch sollte auch für dieses Themenfeld angemerkt werden, dass sich in allen Inhaltsbereichen ein bis drei Teilnehmenden nicht positionieren und darüber hinaus keine ergänzenden thematischen Impulse aus der Gruppe gegeben werden konnten. Das lässt auf einen Neuigkeitswert dieser Modulinhalte schließen. Das Modul „Ehrenamt“ stößt bei den TeilnehmerInnen auf vergleichbar geringes Interesse: Lediglich zwei bis höchstens fünf TeilnehmerInnen interessieren sich sehr für angebotene Themen, darunter am meisten für „Bedarfe von Geflüchteten“ und „Ehrenamt und Hauptamt als Partnerschaft“ und weniger für „Anlässe und Zugänge“, „Ressourcen vs. Grenzen“, „Rechte und Pflichten“ von Ehrenamtlichen selbst. Der überwiegende Kursteil zeigt ein mäßiges Interesse, ein bis drei Teilnehmende finden die Themen *eher* oder *ganz unwichtig* – insbesondere im Zusammenhang mit dem „kirchlichen Sendungsauftrag“. Weitere drei bis vier Befragte äußerten sich nicht. Der Hinweis, dass in diesem Zusammenhang sinnvollerweise die Hilfefunktion hinterfragt bzw. „Gestaltung von Selbstermächtigungsprozessen“ (K1/F13/AAS79) thematisiert werden sollte, könnte auf zweierlei

Lesarten ausgelegt werden: einmal dahingehend, dass Ehrenamtliche befähigt werden müssten, sich selbst zu helfen und andererseits dahingehend, dass sie darin geschult werden sollten, die Geflüchteten bei deren Selbstermächtigungsprozessen zu unterstützen. Es ist davon auszugehen, dass das Vordergründige als eine notwendige Bedingung für das Letztere verstanden wird, Ehrenamtliche jedoch überwiegend als selbst auf Hilfe angewiesene Personen erfahren wurden. Die Wahrnehmung des Ehrenamts auf Seiten der Menschen mit prekären Arbeitsbiographien ist allerdings ein komplexes Thema, dass im Zusammenhang mit dem Engagement in der humanitären Hilfe an dieser Stelle nur erwähnt werden kann und weiterer theoretischer und empirischer Exploration bedarf. Keineswegs sollte aber – das muss an dieser Stelle betont werden – das eher geringe Interesse am Ehrenamt als Geringschätzung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen seitens der Befragten gewertet werden. Das Forschungsteam vertritt eher die These, dass mit der dokumentierten Bewertung vielmehr ein stiller Widerstand der Qualifikationsteilnehmenden gegenüber einem antizipierten persönlichen Rückfall in das geringfügig entschädigte Arbeitsverhältnis transportiert wird, welcher sie bei einer erneuten Arbeitslosigkeit erwartete und bisweilen in krassem Widerspruch zu den vorher artikulierten Professionalitätsansprüchen steht. Das Professionalitätsbedürfnis kann des Weiteren auch an der hohen Bewertung der Inhaltsvorschläge im Modul 6 „Handlungskompetenz“ abgelesen werden: Bevorzugt werden Themen, die das eigene praktische Handeln voraussichtlich profilieren – so etwa „Umgang mit Konflikten“ und Einzelschritte „von der Ankunft bis zur Integration“, wohingegen theoretisch-abstrakte oder Differenz betonende Thementitel wie „MigrantInnengemeinden“ und „Critical Whiteness (Weiß-sein als gesellschaftliche Differenzform)“ eher auf verhaltenes Interesse stoßen. Noch höher ist der Bewertungsdurchschnitt des Moduls 7 „Kommunikation und Reflexion“, bei dem überwiegend sehr hohen Interesse zu professionellen Softskills in „Kommunikativen-, Rollen- und Sozialverhalten“ sowie in der „Teamkommunikation“. Hier überwiegt also das Interesse an persönlichkeitsstärkenden sowie Bildungsinhalten, die ein kompetentes Auftreten in professionellen Teams versprechen. Dass dies für nahezu die gesamte Kursgruppe (Ausnahme ist die Teilnehmerin mit Universitätsabschluss, für die beide Themen „eher weniger“ von Interesse sind) eine erstmalige Weiterbildungsgelegenheit in üblicherweise Führungspersonen vorbehaltenen Themen ist, lässt sich auch aus den fehlenden Ersatzvorschlägen ableiten. Interessanterweise steht die geringer ausgeprägte Bekennung zu praktischer Supervision und Teamcoaching dem entgegengesetzt, woraus sich Unsicherheiten der Befragten über Fremdbeurteilung eigener Handlungspraxis ableiten lassen. Auch hier enthielten sich ein bis drei Teilnehmenden einer Äußerung zu den geplanten Modulinhalten. Für Themen im Modul 8 „Geflüchtete mit Familie und Kindern“ interessieren sich im Durchschnitt 10 von 14 Tn, 2 bis 3 vertreten zu den Inhalten keine Meinung. Bei der Weiterbildungsteilnehmerin mit Universitätsabschluss stoßen die meisten Themenbereiche dieses Moduls eher auf Desinteresse. Ausnahme sind die En- bzw. Akkulturationsprozesse betreffenden „Erziehung, Bildung“ bzw. „kultursensibler Umgang mit Kindern und Erwachsenen“

Erwartungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Seminargestaltung

Um besondere Affinitäten der Seminargruppe im Hinblick auf Gestaltung der Lehr-/Lernsituation berücksichtigen zu können, haben wir in drei offenen Feldern ihre Erwartungen im Hinblick auf die Seminarstruktur bzw. -ablauf sowie an DozentInnen und an KollegInnen in der Kursgruppe erfragt. Folgende tabellarische Abbildung (Abb. k1.9) fasst die zurückgemeldeten Antwortkategorien zusammen:

Erwartungen der TeilnehmerInnen		
bzgl. der Seminarstruktur/-gestaltung	an DozentInnen	an Seminargruppe
<ul style="list-style-type: none"> - viel Diskussionsraum - (Inter-)Aktivität - ansprechendes mediales Material (Filmdokumentationen) - Integrationswege für Geflüchtete (in Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarkt) - Gesetzeslage - gemeinsame Be- und Abarbeitung der Module - Einhaltung des Zeitplans - „trockene Theorie“ in Gruppe und unter Moderation selbst erarbeiten - verschiedene Medien - aufgelockertes Seminar - Wissensvermittlung 	<ul style="list-style-type: none"> - lockerer Seminarverlauf - Praxisnähe, Arbeit an Fall-Beispielen (mehrfach) - gemeinsame Arbeit mit der Gruppe - Struktur - klares didaktisches Vorgehen vs. Bestimmung durch Kurs-Tn - Wünsche der Tn berücksichtigen 	<ul style="list-style-type: none"> - Diskussionsfreude - Offenheit und Wertschätzung innerh. der Seminargruppe - kollektives Arbeiten, um Ziele zu erarbeiten und erfüllen - kollektives Verhalten - Austausch untereinander

Abb. k1.9: Kurs 1 – Erwartungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Gestaltung des Lehr-/Lernarrangements

Werden die Wünsche zur Seminargestaltung genauer betrachtet, können zunächst wieder inhaltliche Hinweise festgemacht werden („Integrationswege für Geflüchtete (in Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarkt)“ und „Gesetzeslage“), Bedürfnisse nach medial ansprechendem und abwechslungsreichen didaktischem Material sowie der Eigenaktivität in lockerer und diskursiver Atmosphäre. Darüber hinaus wird in dieser Kursgruppe mehrfach der Wunsch nach „Struktur“ und, bemerkenswerterweise, Bedürfnis nach „Synchronität“ im Lernprozess formuliert („gemeinsame Be- und Abarbeitung der Module“, „Einhaltung des Zeitplans“ (K1/F06/AAC57); „kollektives Abarbeiten, um Ziele zu erarbeiten und erfüllen“, „kollektives Verhalten“ (K1/F14/KDE61) etc.). Wir können aus diesen indirekten Appellen an DozentInnen und Mitstreiter die Besorgnis der einzelnen TeilnehmerInnen heraus lesen, aus der bis dahin als „geschlossen“ empfundenen Basepohler Gruppe in der Weiterbildungssituation (negativ) exponiert zu werden oder im Lernprozess nicht Schritt halten zu können.

Als Artefakte einer verunsicherten Selbstwirksamkeit im Bildungskontext zum einen und der erfahrenen Sicherheit von kollektiver Produktivität zum anderen kommen in diesen Aussagen sedimentierte biographische Bildungs- und DDR-Sozialisierungserfahrungen der älteren TeilnehmerInnen zum Tragen. Ohne sie in dieser Studie genauer unter

die Lupe nehmen zu können kann anhand der Befragungsergebnisse an dieser Stelle zumindest festgestellt werden, dass die Seminargestaltung in erwachsenen Lerngruppen mit TeilnehmerInnen, die eine Kindheits-, Jugend- und frühe Erwachsenensozialisation in der DDR mit anschließend prekären Berufsbiographien durchlebt haben, unter Bedingungen erhöhter latenter Vulnerabilität der älteren Lernenden stattfindet. Wie in einzelnen Erwartungen der TeilnehmerInnen selbst scharfsinnig gefordert wird, sind Lernarrangements vor allem dann erfolgversprechend, wenn seitens der DozentInnen eine leicht erkennbare Struktur vorgegeben wird und zudem – vorzugsweise mit Kleingruppenmethoden – eine ausgewogene Aktivierung und Mitbestimmung bei *allen* Teilnehmenden nahezu hypokratisch herausgekitzelt wird, sodass Erfolge zunächst für gemeinsame Problemlösungen erlebt werden, ehe weitere Niveaus des Selbstvertrauens und der Diskussionsbeteiligung angestrebt werden können. Gefordert ist daher insbesondere didaktisches Fingerspitzengefühl bei der individuellen Ansprache. Während wertschätzende Anerkennung seitens der Seminarleitung und der TeilnehmerInnen untereinander ein absolutes Muss ist (eventuell begleitet und sichergestellt durch Einweisung in Regeln gewaltfreier Kommunikation und guten Feedbacks), wirken sich lebensweltlich vertraute Vermittlungsmethoden (bspw. Filmsequenzen), die mehrere Kanäle der Sinneswahrnehmung verknüpfen, positiv auf die Aufnahmefähigkeit neuer Inhalte aus.

Inwiefern dies in der Umsetzung der einzelnen Qualifikationsmodule bei dieser Kursgruppe gelingen konnte, kann lediglich indirekt aus den Rückmeldungen der TeilnehmerInnen über das „Gelingen“ einzelner Module in der Befragung am Ende ihres Qualifikationsprogramms interpretiert werden.

Bewertung der Umsetzung des Qualifikationsprogramms durch die TeilnehmerInnen (K1)

Die Abschlussbefragung wurde unmittelbar nach den prüfungsförmigen einzelnen „Abschlussgesprächen“ in der geräumigen Sitzgruppe des Werteraums erhoben. Der teilstrukturierte Fragebogen zielt auf die subjektive Einschätzung des Gesamtlehrgangs ab, und – im Bezug auf seine einzelnen Module – auf Einschätzung von Inhalten, Methoden, der Lernatmosphäre, des wissenssichernden Materials, der Praxisrelevanz sowie der Lehrendenexpertise. Ebenfalls wird darin um Beurteilung des persönlichen Nutzens des erlangten Zertifikats gebeten, schließlich nach Empfehlungen hinsichtlich der weiteren Themenbedarfe und potenzieller AdressatInnen gefragt sowie Raum für anderweitige Rückmeldungen markiert. Diese Möglichkeit wurde – wie folgende Beispiele zeigen – in beinahe allen Fällen genutzt, um Wertschätzung gegenüber dem Bildungszentrum und den DozentInnen zu äußern und deren Motivation an weiteren Programmdurchläufen aufrecht zu erhalten: „*Vielen Dank*“ (K1/F01/EAO60; K1/F10/RNC82; K1/F12/AB39A; K1/F02/EAA53), „*Weiter machen!*“ (K1/F12/AB39A), „*bin zufrieden*“ (K1/F14/KDE61).

In der Gesamteinschätzung schreiben die TeilnehmerInnen dem erreichten Zertifikat nicht nur eine Relevanz bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung, sondern auch bei bevorstehenden Arbeitsbewerbungen und -aufgaben. Das

Qualifikationsprogramm könne allen Quereinsteigern in der Arbeit mit Geflüchteten, also zunächst allen mit ihnen selbst vergleichbaren Personen, und ferner noch MitarbeiterInnen in Schulen und KiTas, insbesondere in den Berufsschulen sowie den SchülerInnen selbst, empfohlen werden.

Einzelne Teilnehmende betonen, dass für das Programm insgesamt mehr Zeit angemessen und eine transparentere Gesamtstruktur hilfreich gewesen wäre. Die bereits angebotenen Kursinhalte sollten dabei punktuell erweitert werden: in Themenbereichen rund um Begleitungspraxis von MigrantInnen im Allgemeinen (etwa bei Behördengängen) sowie um „angemessene“ Umgangsformen mit Geflüchteten, also um eine Art des „Benimmregelwerks“. Zudem wünschten sich einzelne BetreuerInnen eine vertiefende Auseinandersetzung mit Kommunikationsformen, insbesondere in Konfliktsituationen. Dass in mehreren Fragebögen Hinweise zum Verzicht auf eine Abschlussprüfung gemacht wurden, lässt sich zum einen erneut auf die formale Bildungsdistanz und zu vermeidende Stresssituation zurück führen, jedoch wurden andererseits dem Forscherteam auch Befürchtungen vor der „Auslese“ in Bezug auf weitere Beschäftigungsverhältnisse mitgeteilt, die wir – trotz der fehlenden Dokumentation dieser Appelle „im klassischen Sinne“⁶ in dem Projektbericht nicht vorenthalten möchten. In Anbetracht der Sondersituation der Basepohler Kursgruppe, deren Bedürfnisses nach geschlossenem, kollektiven Auftreten im letzten gemeinsamen „Professionsakt“ wäre bspw. ein abschließendes Gruppengespräch möglicherweise eine ungewöhnliche, aber den TeilnehmerInnen gerechte „Prüfungsform“.

Ähnlich, wie dies mit der Bedeutungszuweisung zu einzelnen Modulen und Inhaltsthemen in der Eingangsbefragung angegangen wurde, baten wir KursteilnehmerInnen nun am Ende ihres Qualifikationsprogramms um Einschätzung der Module bzw. Inhalte entlang eines Vier-Punkte-Scalas zwischen „sehr gut gelungen“ (entspricht in der Umrechnung dem Zahlenwert 4) und „misslungen“ (entspricht dem Zahlenwert 1). Neben jeder Ankreuzmöglichkeit haben wir ein offenes Feld für erweiterte Rückmeldung angeboten in der Hoffnung, insbesondere bei subjektiv wahrgenommenem Misslingen Begründungen sammeln und den Ursachen nachgehen zu können. Die folgende Darstellung (Abb. k1.10) fasst die prozentuale Verteilung der Einschätzungen in Bereichen der acht thematischen Module und deren Unterthemen im Gesamtüberblick zusammen. Die Werte wurden, wie bei der Erwartungsbefragung, aus der Gesamtzahl aller Antworten für das jeweilige Modul und ohne Berücksichtigung der ggf. fehlenden Antworten errechnet. Insgesamt darf die Program Umsetzung in seinem ersten Durchlauf als durchweg gelungen bezeichnet werden. Beim Skalenhöchstwert 4 bewegt sich die Gesamtbeurteilung (Mittelwerte) aller Qualifikationsmodule in dem obersten Beurteilungsviertel, d.h. zwischen 3 und 4.

⁶ da diese in informellen Gesprächen am Rande der Erhebung geäußert wurden, liegen uns darüber leider keine Aufzeichnungen vor

Gesamtbewertung der Modulumsatzung (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr gut gelingen	gelingen	eher misslungen	misslungen	weiß nicht
M1 Geflüchtete	47.4	48.5	3.1	0	1.0
M2 Recht	58.2	40.8	0	0	1.0
M3 Sozialrecht	53.1	45.8	0	0	1.0
M4 Gewalt und Trauma	71.4	28.6	0	0	0
M5 Ehrenamt	45.8	51.0	3.1	0	0
M6 Handlungskompetenz	52.0	44.9	3.1	0	0
M7 Kommunikation und Reflexion	68.4	27.6	3.1	1.0	0
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	36.1	46.4	13.4	2.1	2.1

Abb. k1.10: Kurs 1 – Gesamtdarstellung der Bewertung der einzelnen Modulinhalte am Ende des Qualifikationsprogramms

Mit Ausnahme des Moduls „Geflüchtete mit Kindern und Familie“ (M8) korreliert bezeichnenderweise die Beurteilungsverteilung zwischen den einzelnen Modulen mit der entsprechenden Erwartungsverteilung in der Befragung vor dem Qualifikationsbeginn. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Wahrnehmung und Bewertung des Kursgelingens durch Teilnehmende weitestgehend interessengesteuert erfolgt ist. So wird am höchsten das Modul „Gewalt und Trauma“ (M4) und – wenn man vom Modul 8 absieht – am niedrigsten die Gestaltung des Moduls „Ehrenamt“ (M5) bewertet.

Aus den Mittelwerten sowie aus der prozentualen Verteilung von Bewertungskategorien innerhalb der ersten sieben Module kann aber darüber hinaus ein (unterschiedlich ausgeprägter) absoluter Anstieg der positiven Themenkonnotationen gegenüber den eingangs formulierten Erwartungen festgestellt werden. Im Klartext bedeutet das, dass ungeachtet der „Gesamtnote“ eines Moduls, die Zahl der „Themenskeptiker“ bedeutend reduziert wurde und davon ausgegangen werden darf, dass sich für diese FlüchtlingsbegleiterInnen in allen betreffenden Themenbereichen neue bzw. erste Interessenszugänge eröffnet haben. Dies betrifft insbesondere die beiden Rechtsmodule (M2 und M3), deren Beurteilung im Vergleich zu der z.T. verhaltenen Interessensbekundung nun zu nahezu 99%, für Modul 4 (Gewalt und Trauma) zu 100% im positiven Bewertungsbereich liegt.

Gleichzeitig spiegelt sich in der Setzung der Bewertungsmaßstäbe durch einzelne TeilnehmerInnen auch die große Heterogenität dieser ersten Kursgruppe wieder. So wurden einzelne Module innerhalb der Gruppe hinsichtlich der Lernatmosphäre, der DozentInnenexpertise oder der Wahl von Inhalten und Methoden zugleich als „sehr gelungen“ und als „(eher) misslungen“ beurteilt.

Bei weniger erfahrenen DozentInnen wurde ferner der geringe Praxisbezug kritisiert und punktuell verzögerte, d.h. vor den Abschlussgesprächen verspätet übermittelte „Wissenssicherung“ (in Reader zusammengefasste Inhaltsdokumentation) bzw. deren teilweise „ungewöhnliche“ Formatierung (einzelne DozentInnen bildeten darin v.a. die unmittelbar im Kurskontext hervorgebrachten Lernerträge, etwa die Tafelbilder oder von TeilnehmerInnen selbst erarbeiteten Plakate) bemängelt. In Anbetracht des großen Bedürfnisses nach überschaubarer Wissensstrukturierung wäre den TeilnehmerInnen an dieser Stelle ein in Haupt- und Unterpunkte geordneter Modulinhalt mit wesentlichen Definitionen und Merksätzen sowie ggf. einem praxisnahen Beispiel wahrscheinlich zugänglicher gewesen.

Punktuell wurden Verbesserungsvorschläge genannt: „Mehr Infos zur Situation der Geflüchteten in ihren Herkunftsländern; „Situation in den ‚Dritte-Welt-Ländern‘“ (K1/F01/EAO60); „Behördengänge für Flüchtlinge“ (K1/F07/EEE56); „Weniger Paragraphen, mehr Fallbeispiele“ (K1/F03/OAR78); „mehr Rollenspiele machen das Thema fühlbar“ (K1/F13/AAS79); „mehr Zeit“ und „keine Prüfung! Lieber Gesamtauswertung“ (K1/F14/cde61).

Gesamtbewertung der Modulumsatzung aus der jew. Bewertungsbeteiligung (%)	(0 – 4) Mittelwert	als „sehr gelungen“ wurden beurteilt	als (eher) „misslungen“ wurden kritisiert
M1 Geflüchtete	3.44	<ul style="list-style-type: none"> • lernfreundliche Atmosphäre • Neues gelernt • Praxisrelevanz 	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Lehrmethoden • Wissenssicherung • Dozent*enwahl
M2 Recht	3.58	<ul style="list-style-type: none"> • lernfreundliche Atmosphäre • Dozent*enwahl • Praxisrelevanz • Wissenssicherung 	--
M3 Sozialrecht	3.53	<ul style="list-style-type: none"> • Dozent*enwahl • lernfreundliche Atmosphäre • Praxisrelevanz 	--
M4 Gewalt und Trauma	3.71	<ul style="list-style-type: none"> • Neues gelernt • Praxisrelevanz • Dozent*enwahl • Wissenssicherung • lernfreundliche Atmosphäre 	
M5 Ehrenamt	3.42	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenssicherung 	<ul style="list-style-type: none"> • Praxisrelevanz • Auswahl der Lehrmethoden
M6 Handlungskompetenz	3.48	<ul style="list-style-type: none"> • lernfreundliche Atmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Inhalte • Auswahl der Lehrmethoden • Praxisrelevanz
M7 Kommunikation und Reflexion	3.63	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Lehrmethoden • Auswahl der Inhalte • lernfreundliche Atmosphäre • Neues gelernt • Dozent*enwahl 	<ul style="list-style-type: none"> • Praxisrelevanz • Auswahl der Inhalte • Auswahl der Lehrmethoden • Dozent*enwahl
M8 Geflüchtete mit Kindem und Familie	3.15	<ul style="list-style-type: none"> • lernfreundliche Atmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenssicherung • Auswahl der Lehrmethoden • Praxisrelevanz • lernfreundliche Atmosphäre • Auswahl der Inhalte • Neues gelernt • Dozent*enwahl

Abb. k1.11: K1 – Modulbewertung: Mittelwerte und „sehr gut gelungene“ bzw. „(eher) misslungene“ Bewertungsaspekte

Zusammenfassung der Ergebnisse aus K1

- Die Befragung im Kurs 1 dokumentiert die besondere Situation der TeilnehmerInnen einer schließenden Einrichtung: In den Weiterbildungskontext spielen geteilte Erfahrungen der Gruppe im gemeinsamen Arbeitskontext, vor den emotionalen Belastungen in der Auflösungs- und Trennungssituation sowie hinsichtlich der ungewissen weiteren Berufsbiographie, mit ein. Insbesondere Letzteres scheint ein z.T. verdrängtes bzw. „heikles“ biographisches Dauerthema zu sein, das mit betont altruistischen Motiven für das Engagement in der Geflüchtetenhilfe aufgewogen wird.
- Auf der anderen Seite versammelt der erste Qualifikationskurs hinsichtlich der durchschnittlichen Altersstruktur, Bildungsaffinität und -aktualität sowie der Erfahrungen in der Geflüchtetenarbeit eine überaus heterogene Lerngruppe.
- Da insbesondere ältere, in der DDR sozialisierte und nach der Wende berufsbiographisch präkarisierte Qualifikationsmitglieder ein herausragendes Bedürfnis nach der kollektiv-synchronen Lernbewältigung sowie dem Weiterbildungsabschluss äußern, wird eine entsprechende Sensibilisierung der DozentInnen vor Kursbeginn als sinnvoll erachtet.
- Bezüglich der inhaltlichen Gestaltung äußern insbesondere diese TeilnehmerInnen im Vorfeld eher eine diffuse Erwartungslage bei überwiegender Offenheit gegenüber thematischen Angeboten, außer einer prinzipiellen Distanzierung gegenüber abstrakt anmutenden, spezialisierten Modulthemen, wie etwa den juristischen Fragestellungen. Die Befragung im Vorfeld des Programms zeigt jedoch, dass gerade zu den rechtlichen Rahmenbedingungen um Fluchtmigration und Asyl große Unsicherheiten herrschen. Indes zeigt die abschließende Bewertung gerade am Beispiel des Rechts und Sozialrechts besondere Potenziale dieser Weiterbildung auf: neue Zugänge zu den gemiedenen Themen zu eröffnen und vorhandene Wissenslücken zu schließen.
- Abzielend auf Identitätsstärkung, Ermöglichung von Erfolgserlebnissen und dem Zugewinn an Selbstwirksamkeit in formalen Bildungssituationen, sollte in der Seminargestaltung darüber hinaus auf: eine gut überschaubare Seminarstruktur; lebensweltnahe, praxisunterfütterte und mehrere Sinneskanäle verknüpfende Methoden- und Medienwahl; durch Kleingruppen vermittelte Partizipation aller TeilnehmerInnen an gemeinsamen Lernerträgen und Diskussionen; Sensibilität bei eventueller Exponierung von Einzelpersonen oder Teilgruppen vor der Gesamtlerngruppe; eine „lockere“ und wertschätzende, jedoch nicht unkonventionelle Lehr-Lernatmosphäre; und schließlich auf zeitnah bereitgestelltes und „Hauptwissen“ strukturierendes bzw. sicherndes Begleitmaterial seitens der jeweiligen Seminarleitung Wert gelegt werden.

- TeilnehmerInnen mit akademischem Bildungshintergrund weisen indes in zwei Fällen herausragend längere Erfahrungszeiten in der Geflüchtetenarbeit, höheren Reflexionsgrad gegenüber Diskriminierungserfahrungen sowie differenzierte, kompetenzerweiternde Interessen an Themeninhalten, insbesondere zu Fragen der Führungs- und Koordinationskompetenzen auf.
- Während alle TeilnehmerInnen das Bedürfnis nach Professionalitätszunahme ihrer Arbeit für die Qualifikationsteilnahme motiviert, ragt die Motivationslage der AkademikerInnen durch bekenkende Bestrebung nach der berufsbiographischen Verbesserung durch Anstellungssicherheit sowie finanzielle Stabilität heraus. Auch hier spielen aber altruistische sowie Motive des sozialen Verantwortungsgefühls eine wichtige Rolle für das humanitäre Engagement.
- Rückwirkend zeigt sich eine durchweg positive Bewertung aller Modulinhalte – mit geringen Unterschieden zwischen den einzelnen Modulen –, die weitestgehend mit den Interessen der TeilnehmerInnen an betreffenden Modulthemen im Vorfeld der Qualifikation korreliert. Besonders hohes Interesse wird am Themenfeld „Gewalt und Trauma“ geäußert, während eine gewisse Abneigung gegenüber der Auseinandersetzung mit dem Thema „Ehrenamt“ artikuliert wird. Dies ist weniger auf Geringschätzung von ehrenamtlichen KollegInnen und vielmehr auf einen „stillen Widerstand“ gegenüber dem antizipierten Rückfall in Verhältnisse geringfügiger Arbeitsentschädigung zurück zu führen.
- Schließlich könnte im Hinblick auf die Gesamtqualifikation über eine „Entschleunigung“ bzw. über ein größeres Stundenpensum und hinsichtlich der Prüfungssituation über Gruppen-Abschlussgespräche oder mindestens Tandemprüfungen nachgedacht werden.

IV.1.2 Ergebnisse der schriftlichen Befragung im 2. Kurs (20.07. – 30.08.2016 in Rostock)

Rahmenbedingungen und Gruppenzusammensetzung

Mit dem zweiten Qualifizierungskurs spricht das Teterower Bildungszentrum die MitarbeiterInnen in der Geflüchtetenarbeit des DRK in Rostock an. Um der Zielgruppe kurze Wege bzw. eine vorteilhafte Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr anbieten zu können, wird K2 als einziger Kurs ausgelagert und in Lehrräumen des DRK in der Rostocker Südstadt umgesetzt.

Die Kursgruppe bildeten 13 SozialbetreuerInnen aus verschiedenen Einsatzstellen des DRK in und um Rostock. Es kann vorweggenommen werden, dass die größte Herausforderung der zweiten Qualifikationsgruppe vor allem in deren migrationsbedingten Heterogenität (vgl. Abb. k2.1) und den daraus resultierenden unterschiedlichen Voraussetzungen sowie Bedürfnissen ihrer TeilnehmerInnen liegt – etwa den Kommunikationseinschränkungen in Anbetracht der ausgeprägten Multilingualität bzw. unterschiedlicher (Deutsch-)Sprachkompetenzen. Dank des aufgeschlossenen und gegenseitig unterstützenden Befragungsverhaltens der Kursteilnehmenden kann – trotz der teilweise vorhandenen Verständnisschwierigkeiten – auch über die Zusammensetzung dieser Gruppe ein differenziertes Gesamtbild zusammengetragen werden.

Die TeilnehmerInnengruppe besteht aus sieben Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft – darunter hat 1 Tn Migrationshintergrund – und sechs Personen, die aus verschiedenen Krisenregionen nach Deutschland migriert sind und nicht im Besitz einer deutschen Staatsbürgerschaft sind – darunter ist ein „staatenloser“ Teilnehmer, d.h. eine Person, die gegenwärtig nicht über eine Staatsbürgerschaft verfügt. Auf die Vielfalt der Gruppe weisen zudem die unterschiedlichen Herkunftskontexte (Palästina, Bulgarien, Irak, Iran, Oman und Algerien) der zugewanderten BetreuerInnen hin.

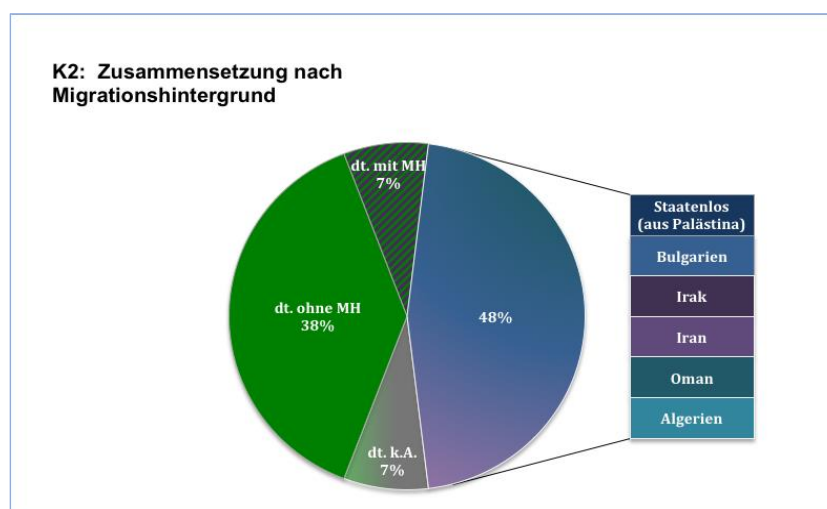


Abb. k2.1: Gruppenzusammensetzung im Kurs 2 nach persönlichem Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen

Ein erster Blick auf die Altersstruktur der Kursgruppe zeigt eine Altersspanne von 27 bis 50 Jahren bei einem recht ausgewogenem Genderverhältnis auf (vgl. Abb. k2.2), womit es sich um eine vergleichbar junge Kursgruppe innerhalb der Gesamtqualifikation handelt: mit einem Mann im jungen Erwachsenenalter, fünf Frauen und zwei Männern im Alter von 31 bis 40; drei Männern und zwei Frauen im Alter von 41 bis 50 Jahren, liegt das Gruppendurchschnittsalter bei 38 Jahren bei einem insgesamt ausgewogenen Geschlechterverhältnis und einer leichten Frauendominanz in der mittleren Alterskohorte. Das Verhältnis zwischen migrierten und nichtmigrierten TeilnehmerInnen weist hinsichtlich der Alterszusammensetzung kaum Unterschiede auf, indes verhält sich die Geschlechterverteilung genau entgegengesetzt: Unter den deutschen Staatsangehörigen sind fünf Frauen (31 bis 49 J.) und zwei Männer (27 und 44 J.), während fünf Männer (32 bis 46 J.) und zwei Frauen (jeweils 34 J.) zugewandert sind.

Gemessen an Maßstäben der deutschen „Normalbiographie“ erstreckte sich demzufolge die Lebenserfahrung der TeilnehmerInnen vom jungen Erwachsenen- bis ins erfahrene Berufsalter. Der kursprägende (Zwangs-) Migrationshintergrund innerhalb der Gruppe legt jedoch nahe, dass es sich größtenteils um keine „einfachen“ Biographien handelt und die lebensphasen-prototypischen Erfahrungsmerkmale, wie wir sie etwa im Kontext einer „stringenten“ BRD-Sozialisation und des darin institutionalisierten Lebensverlaufs erwarten würden, hier offensichtlich nicht erwartet werden können.

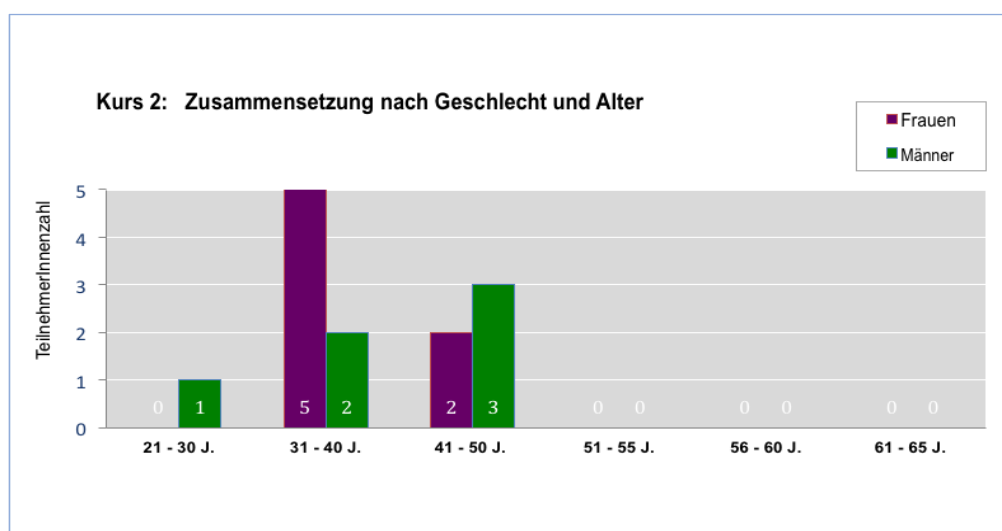


Abb. k2.2: Gruppenzusammensetzung im Kurs 2 nach Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen

Am Merkmal der Berufsqualifikationen zeigt sich das beispielsweise am überproportional hohen Anteil von akademisch ausgebildeten QualifikationsteilnehmerInnen mit Migrationshintergrund, die erst im Zuge des „Willkommensjahres“ in ein reguläres, wenn auch zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis vermittelt wurden (4 von 5). Im Bereich der mittleren und niedrigeren Qualifikationsstufen deuten sich andererseits prekäre

Beschäftigungsbiographien aller übrigen TeilnehmerInnen an. Im Bereich der eher niedrigen formalen Bildungsqualifikation verorten wir einen 32-jährigen Teilnehmer mit Fluchthintergrund, dessen anerkannter Hauptschulabschluss zum Zeitpunkt der Befragung sechzehn Jahre zurück liegt und seither keine Berufsqualifikation angeschlossen werden konnte. Jedoch können wir bei dem jüngsten Kursmitglied, dem 27-jährigen jungen Mann (ohne Migrationshintergrund), angesichts eines Abitursabschlusses und fehlender Berufsqualifikation nach erfolglos abgebrochenem Studium, ebenfalls zumindest von einer problematischen arbeitsmarktintegrativen Ausgangslage ausgehen. Unter den FlüchtlingsbetreuerInnen mit einem mittleren formalen Qualifikationsniveau – sechs Teilnehmende, jeweils mit Realschulabschluss und abgeschlossener Berufsausbildung (vgl. Abb. k2.3) – sind ebenfalls alle Personen nach langjähriger oder immer wiederkehrender Arbeitslosigkeit, wenn man von ehrenamtlichem Engagement absieht, erst seit wenigen Monaten in hauptamtliche und reguläre Beschäftigungsverhältnisse, v.a. als Quereinsteiger, aufgenommen worden – darunter Schweißer (K2/F16/AS1970), Bäcker (K2/F17/LAO79) oder Tourismusfachkraft (K2/F18/OAS71). Die Erwartung, die Labilität ihrer beruflichen Situation durch die Qualifikationsmaßnahme aufheben zu können, wird als starkes Teilnahmemotiv gewertet, wie sich im weiteren Auswertungsverlauf zeigen wird.

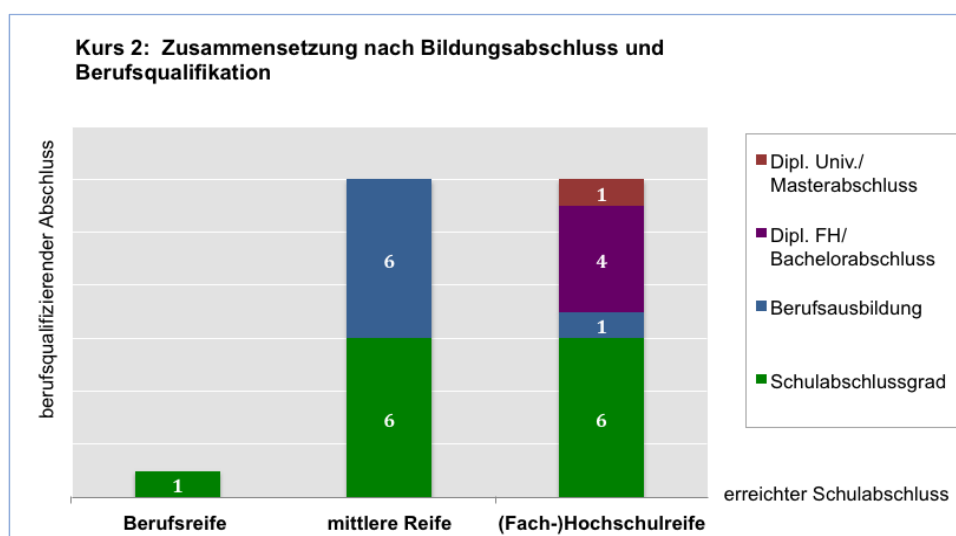


Abb. k2.3: Gruppenzusammensetzung im Kurs 2 nach Bildungsabschlüssen der TeilnehmerInnen

Zum Zeitpunkt der Abschlüsse von schulischen oder weiterführenden beruflichen Qualifikationen hat leider nur ein geringer Teil der Teilnehmenden (5 Tn) Angaben gemacht, sodass lediglich für vier Teilnehmende festgehalten werden kann, dass ihre formalen (Aus)Bildungserfahrungen im Zeitraum von 1987 bis 2009 erfolgten, aber gerade bei jüngeren und gleichzeitig höher qualifizierten Kursmitgliedern (mit demnach entsprechend längeren Bildungswegen) von relativer Zeitnähe der institutionellen Bildungserfahrungen ausgegangen werden kann.

Hinsichtlich ihrer Beschäftigungssituation geben zum Befragungszeitpunkt alle Teilnehmenden an, in der Vollzeitbeschäftigung in verschiedenen Gemeinschaftsunterkünften in Rostock und dem Umland tätig zu sein. Als Einsatzorte wurden von acht Befragten verschiedene Einsatzstellen in Rostock genannt, darunter in Marienehe, der „Alten Physik“, der Möllner- und der Industriestraße; von zwei Personen wurden Einsatzorte im Rostocker Umland genannt, darunter Sievershagen, Kägdsdorf, Rerik, Rövershagen und die Notunterkunft des DRK in Bad Doberan. Die regelmäßige Pendel-Arbeitssituation zwischen verschiedenen Einsatzstätten und -orten, die die BetreuerInnen zu leisten haben, macht v.a. am Beispiel der außerhalb des Stadtgebietes beschäftigten BetreuerInnen den Flexibilitäts- und Mobilitätsanspruch seitens der Institutionen deutlich sichtbar. In der Auswertung der Befragung zeigt sich jedoch, dass dies auch mindestens auf vier weitere, im Stadtgebiet beschäftigte TeilnehmerInnen zutrifft: Insgesamt haben 6 von 13 Tn mehrere Einsatzorte genannt, lediglich zwei Personen nennen nur eine Beschäftigungseinrichtung, in der sie tätig sind; weitere fünf Personen äußern sich zum Einsatzort nicht oder eher diffus („Rostock“ (bspw. K2/F20/AAE71 und K2/F21/hro97) oder „überall“ (K2/F15/UAE81)). Dies trifft gleichermaßen auf Männer und auf Frauen zu; ebenfalls scheint der Migrationshintergrund in keiner signifikanten Relation zum Mobilitätsanspruch zwischen verschiedenen Einsatzstellen zu stehen.

In Kurs 2 sind dementsprechend nicht nur differenzierte Bildungserfahrungen, sondern auch ein Patchwork an Erfahrungswissen zu erkennen. Entsprechend der Kurszusammensetzung ist der Zugang zu den Themenkomplexen um (Zwangs)Migration vermutlich äußerst heterogen und angesichts vielfältig persönlich durchlebter Fluchtbiographien stellenweise nicht ganz unproblematisch. Inwiefern sich die Motivationen zum humanitären Engagement bei den geflüchteten KursteilnehmerInnen aus ihren biographischen Erfahrungen und der damit ggf. verbundenen Empathie mit vergleichbaren Lebensschicksalen speisen bzw. welche Gründe die anderen BetreuerInnen zum humanitären Einsatz bewogen haben, wird im nächsten Schritt zu klären sein. Offensichtlich ist allerdings, dass mit der (flucht)migrationsbedingten Heterogenität der Gruppe gleichermaßen der Umfang von biographischen Lernanlässen sowie die Komplexität der Anforderungen an Lehrende und Lernende weiter gestiegen sind, hier insbesondere hinsichtlich der geschickten Einbindung und Moderation von mitgebrachten biographischen Erfahrungen sowie der sozialen, insbesondere Kommunikationskompetenzen aller Beteiligten.

Erfahrungen und Motivation in der Arbeit mit Geflüchteten

Wie die Angaben der Teilnehmenden über ihren Einstieg in die Flüchtlingsarbeit zeigen, verleitete – wenn z.T. aus ganz unterschiedlichen Gründen – v.a. die akute Lage in der Betreuungsorganisation von Asylsuchenden Ende 2015 und Anfang 2016 auch in Rostock alle dreizehn Befragten, ihre Kompetenzen für humanitäre Hilfe zu mobilisieren. Auf der Route zu den Zieldestinationen im europäischen Norden wird die Hansestadt einer Vielzahl von Asylsuchenden als „Transitstadt“ in Erinnerung bleiben. Zwar sind darüber bislang keine konkreten Statistiken veröffentlicht worden, den Schätzungen der ehrenamtlichen Organisation „Rostock hilft“ zufolge, beläuft sich die Zahl

der Transitbewegungen von Geflüchteten durch Rostock auf mindestens 30.000 für das Jahr 2015.⁷ Die spezifische Situation der Hansestadt innerhalb Mecklenburg Vorpommerns leitet sich demnach zunächst aus seiner geographischen Lage als Ostseeraum-Knotenpunkt ab, aber mindestens ebenso fällt im Sinne der Pull-Faktoren deren Entwicklung seit den frühen 1990er Jahren zum bürgerlich sowie politisch aktiv beförderten (inter-)kulturellen Zentrum mit einer kleinen, aber wachsenden Diaspora; und nicht zuletzt zum attraktiven und konzentrierten Arbeits-, Bildungs- und Wirtschaftsraum, ins Gewicht.

Knapp die Hälfte der Rostocker KursteilnehmerInnen ist in unterschiedlichen Kontexten der Hilfsangebote bereits mit den ersten Zuzügen im September 2015 in die Arbeit mit Geflüchteten eingestiegen; die anderen Beteiligten etwas später – im Januar, April und Mai 2016. Doch jenseits des großen Enthusiasmus aller Beteiligten und der hohen Partizipation von Geflüchteten selbst, kann keiner der KursteilnehmerInnen über frühere einschlägige Vorerfahrungen in der Flüchtlingsarbeit oder über entsprechende Bildungsmöglichkeiten berichten. Zum Beginn der Bildungsmaßnahme verfügte die Kursgruppe demnach über drei bis zehn Monate Erfahrung im jeweils individuellen Bereich der sozialen Arbeit mit Geflüchteten und fand sich zum ersten Mal in einem umfassenden einschlägigen Qualifikationsformat wieder.

Der Einstieg in den theoretisch-reflexiven Bildungsprozess stand damit vor der Anforderung, einen geeigneten Rahmen zur Einordnung und Spiegelung von Praxiserfahrungen aus mitgebrachten Aufgabenbereichen, die sich bei dem überwiegenden Teil der Kursgruppe (8 Tn) über alle allgemeinbetreuenden und unterstützenden Hilfen bei der Kommunikation, insbesondere bei Behördengängen und Arztbesuchen, und in Vorgängen des täglichen Lebens wie Essens-, Wäsche-, Unterkunftsversorgung und Freizeitgestaltung erstreckten. Darüber hinaus wurden einzelne Personen mit speziellen Aufgaben betraut: mit Übersetzungsaufgaben alle 6 Tn mit persönlicher Fluchterfahrung sowie zwei einheimische TeilnehmerInnen mit bestimmten Leitungs- bzw. Koordinationsaufgaben. Es verwundert kaum, dass es sich im letzteren Fall um eine Teilnehmerin mit hoher Bildungsqualifikation handelt: die junge Akademikerin (31 J.) wird als leitende Koordinatorin von sechs Rostocker Notunterkünften engagiert. Das Spezifikum des Ausnahmejahres 2015 unterstreicht aber vielmehr der wohl kompetenzbasierte Aufstieg innerhalb der Organisationsstrukturen, die der junge Abiturient (27 J.) ohne Berufsqualifikation als Schichtleiter einer der Notunterkünfte, organisationsformal erfahren konnte. Für eine umfassendere Analyse der professionellen Organisationsstrukturen 2015 drängt sich daraus die These auf, dass (massive) Fluchtmigration nicht nur zum Einbußen von materiellem, sozialem und kulturellem (insbesondere dem in Bildungsabschlüssen formalisierten) Kapital auf Seiten der Geflüchteten führe (vgl. Nieke 2010, S. 159), sondern sich andererseits zugleich reziproke

⁷ Diese Grobschätzung bezieht sich auf Dokumentation der ehrenamtlichen Initiative über Begleiteinsätze von Transit-FluchtmigrantInnen, die die Ehrenamtlichen von „Rostock hilft“ in Zusammenarbeit mit dem Fährunternehmen *Scandlines* bei deren Ostsee-Überfahrt unterstützen und erfassen konnte. Die quasi aus dem Nichts erwachsene Hilfsorganisation lässt jedoch mangels entsprechender Verwaltungsposten während des Noteinsatzes noch höhere Zahlen vermuten.

„Aufstockungsgelegenheiten“ insbesondere bei arbeitsmarktintegrativer Dissonanz von „Bildungsinnländern“ eröffnen, indem etwa informell erworbene Kompetenzen in formal ausgewiesene organisationsinterne Positionen transferiert würden.

Dennoch dominiert unter den Antworten auf die offene Frage nach den Motivationen für das Engagement in der Geflüchtetenhilfe (wurde von 61% Tn beantwortet) eine klare Tendenz zu altruistisch motivierten Beweggründen. So wurden von fünf Befragten mit *„mag gerne Menschen helfen und mehr Erfahrung sammeln“* (K2/F16/AS70) helfende und unterstützende Motivationsgründe geäußert. Drei TeilnehmerInnen gaben an, spezifische Erfahrungen in der humanitären Arbeit sammeln zu wollen: *„Ich mag gerne Menschen helfen und Erfahrungen sammeln“* (K2/F19/UN82 und K2/F26/EET78); *„Erfahrungen sammeln im Krisenmanagement. Umgang mit traumatisierten Menschen. Deeskalation und Teambuilding für ein übergeordnetes Ziel“* (K2/F25/RAE88) bzw. stellen den solidarischen Aspekt der humanitären Arbeit in Vordergrund; zwei Teilnehmende führen persönliches Verantwortungsgefühl bzw. ethische Motivationsgründe an: *„Unterstützung von Hilfebedürftigen. Eigener Beitrag zum gemeinsamen, friedlichen Zusammenleben/ Integrieren in unsere Gesellschaft. Meinen persönlichen Beitrag leisten zur Integration und Hilfe der Menschen. Teil einer Gemeinschaft sein zu dürfen, die traumatisierten Menschen wieder ein Stück glücklich machen zu können, ihnen ein neues zu Hause zu geben und Hoffnung.“* (K2/F18/OAS71).

Die Wahrnehmung ihrer KlientInnen als hilfebedürftige Zielgruppe wird vordergründig entlang der typischen soziodemographischen Kategorien differenziert, so werden von der Mehrzahl der TeilnehmerInnen etwa die gender- und altersspezifischen Merkmale der betreuten Geflüchteten genannt (11 Tn), woraus schlussfolgernd neun der Befragten Erwachsene und Jugendliche betreuen, darunter acht Personen auch Kinder. Zwei weitere Befragte sind bislang nur erwachsenen Männern als Klienten begegnet. Indes wurde seltener im Aufenthaltsstatus differenziert (9 Tn), wobei sechs Befragte behaupten, sowohl AsylbewerberInnen mit sicherem als auch mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu betreuen und sechs weitere Personen Geflüchtete in Integrationskursen betreuen. Im Unterschied zum Kurs 1 durfte die Mehrheit der TeilnehmerInnen (76,9%) in ihrem kurzen Einsatzzeitraum demnach Erfahrungen mit mehreren verschiedenen KlientInnengruppen sammeln, was vermutlich deren flexiblen Mehrfacheinsätzen in verschiedenen Aufgabenbereichen und Standorten der bunten Betreuungslandschaft in der Hansestadt zu verdanken ist.

Motivation am Qualifikationsprogramm und thematische Interessen der TeilnehmerInnen

Die Multiple-Choice-Frage zur Motivation der Teilnahme an der Qualifikationsmaßnahme wurde von allen Teilnehmenden beantwortet, wobei jede der angebotenen zehn Kategorien mindestens einmal angekreuzt und in einem Fall ergänzt wurde (vgl. Abb. k2.4). Elf Befragte geben mehrere (bis zu 6) Motivationsgründe und lediglich zwei Personen eine einzige Kategorie für die Teilhabe an der Qualifizierungsmaßnahme an (ausschließlich *„Wunsch nach mehr Professionalität“* (K2/F25/RAE88) bzw. *„Bessere Chance auf Festanstellung“* (K2/F27/nob32)).

Antwortkategorie	beantwortet von ... Tn	betreffenden Fälle												
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Allgemeines Interesse (i.S.v. „Ich möchte mehr erfahren...“)	8x (61,5%)	X		X	X		X		X	X	X		X	
Suche nach einem Austausch mit anderen KollegInnen	7x (53,8%)	X		X	X		X		X	X			X	
Persönlicher Kontakt mit Geflüchteten	4x (30,8%)	X			X		X		X					
Gesellschaftlicher Verantwortung gerecht werden	3x (23,1%)		X	X		X								
Pers. Erfahrungen mit Diskriminierung/Gewalt (z.B. Rassismus)	2x (15,4%)	X									X			
Finanzielle Verbesserung	1x (7,7%)								X					
Wunsch nach mehr Professionalität	9x (69,2%)	X	X	X	X	X	X	X		X		X		
Bessere Chancen aus Festanstellung	8x (61,5%)	X	X		X	X	X		X	X				X
Weisung vom Chef/Vorgesetzten	1x (7,7%)						X							
Erfüllung einer Prüfungsleistung	1x (7,7%)			X										
Sonstiges, nämlich: „mehr Hintergrundinfos“ [K2/F21/hro97]	1x (7,7%)							X						

Abb. k2.4: Kurs 2 – Motivation der Gruppenmitglieder am Qualifikationsprogramm (Antwortkategorien)

In der näheren Betrachtung tritt von der Mehrzahl der BetreuerInnen, neben dem bekundeten allgemeinen Interesse an Geflüchteten, beim überwiegenden Teil der Kursgruppe starkes Professionalitätsbedürfnis zu Tage (9 von 13), was sicherlich in Verbindung mit erhöhten Chancen auf Festanstellung (8 von 13) betrachtet werden kann (Überschneidung in 6 Fällen) (vgl. Abb. k2.4). Mehr als die Hälfte der Kursgruppe (53,8%) strebt den Austausch mit KollegInnen an, was wir in diesem Zusammenhang ebenfalls im Sinne eines Professionalitätsanspruchs interpretieren. Nahezu ein Drittel der BetreuerInnen (30,8%) gibt die persönlichen Kontakterfahrungen zu Geflüchteten als Motivationsgrund für weiterbildende Reflexion an. Statistisch gesehen werden sehr selten folgende zusätzliche Motivationsgründe offengelegt: finanzielle Verbesserung, Weisung durch Vorgesetzte und Erfüllung einer Prüfungsleistung (jeweils 1 von 13 Tn).

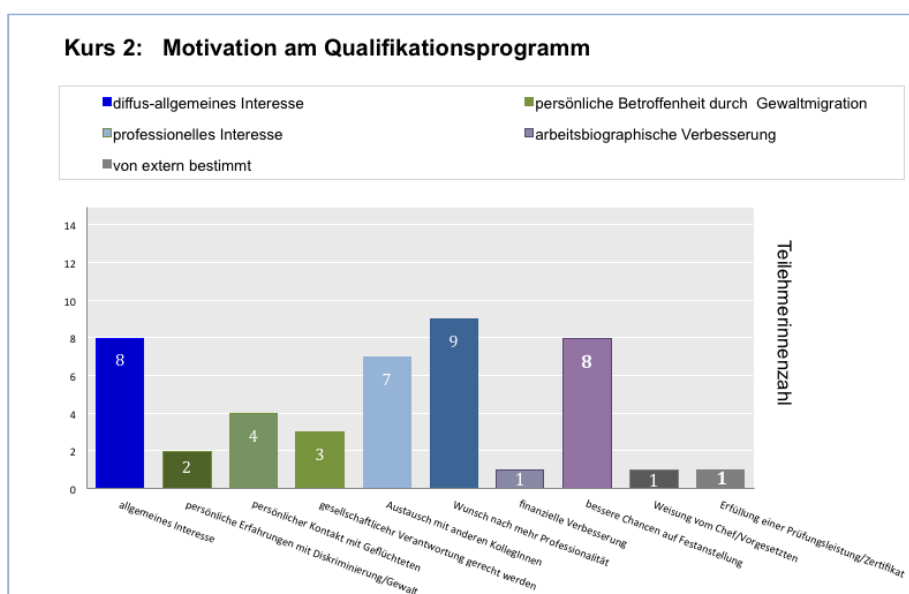


Abb. k2.5: Kurs 2 – Motivation der Gruppenmitglieder am Qualifikationsprogramm (zusammenfassende Antwortcluster)

In Bezug auf die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme steht für die BetreuerInnen demnach die tiefergehende berufliche Qualifizierung und Absicherung im Vordergrund. Die altruistischen Motive, die entscheidende Impulse für das humanitäre Engagement gegeben haben, finden sich so im Qualifizierungszusammenhang nicht im entsprechend hohen Ausmaß wider bzw. wurden vergleichsweise seltener offenbart. Dennoch ist anzunehmen, dass die Eigenmotivation der Teilnehmenden aufgrund gemachter positiver wie auch irritierender Erfahrungen in einem besonderen Zustand der Hansestadt, in dem sie in den vergangenen Monaten aus dem Stegreif ihre Zugänge zum humanitären Berufsfeld gefunden haben, groß ist, wenn sie auch eher vom Bedürfnis nach professioneller Sicherheit und beruflicher Langzeitperspektive geleitet wird.

Ein Blick auf die thematischen Interessen in Bezug auf das geplante Curriculum zeigt, dass kaum Interessenskategorien als unwichtig betrachtet wurden: alle Mittelwerte der Erwartungsausprägung rangieren auf einer Skala von 1 bis 4 zwischen 3,52 und 3,71.

Mittelwertevergleich auf dem Bewertungsskala von 1 („unwichtig“) bis 4 („sehr wichtig“)							
M1 Geflüchtete	M2 Recht	M3 Sozialrecht	M4 Gewalt und Trauma	M5 Ehrenamt	M6 Handlungs- kompetenz	M7 Kommunikation und Reflexion	M8 Geflüchtete mit Familie/Kindern
3,52	3,63	3,58	3,70	3,71	3,60	3,58	3,61

Abb. k2.6: Kurs 2 – Mittelwerte aus der TeilnehmerInnen-Beurteilung von Themenvorschlägen

Im Folgenden werden daher lediglich Besonderheiten bzw. Interessensartefakte hervorgehoben und diskutiert. Grundsätzlich lässt sich aus dem Befragungsverhalten der Teilnehmenden ablesen, dass als *wichtig* und *sehr wichtig* jene Themen bewertet wurden, die praxisbezogene Erfahrungsausschnitte der BetreuerInnen kompensieren (M5 „Ehrenamt“; M4 „Gewalt und Trauma“ sowie M2 „Recht“), es jedoch kaum Themen gibt, die bei einzelnen Teilnehmenden nicht auch auf Abneigung stoßen bzw. in diesem Qualifikationskontext als irrelevant beurteilt werden (vgl. Abb. k2.7).

Interesse der Tn an Modulinhalten (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr wichtig	wichtig	eher unwichtig	unwichtig	weiß nicht
M1 Geflüchtete	60.1	33.3	3.7	2.5	0
M2 Recht	73.0	19.1	5.6	2.2	0
M3 Sozialrecht	64.7	27.5	3.9	2.0	2.0
M4 Gewalt und Trauma	72.0	22.7	4.0	0	1.3

M5 Ehrenamt	71.6	25.4	1.5	0	1.5
M6 Handlungskompetenz	67.0	24.0	8.0	0	1.0
M7 Kommunikation und Reflexion	67.1	20.0	10.6	0	2.4
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	70.3	21.6	6.8	1.4	0

Abb. k2.7: Kurs 2 – Interessensverteilung der TeilnehmerInnen an Modulthemen im Vorfeld des Qualifikationsprogramms

Bezogen auf den Themenbereich „Geflüchtete“ (M1) tritt vor allem das Bedürfnis der KursteilnehmerInnen nach Sensibilität und Vermittlung zwischen kulturell geprägten Differenzen hervor, dicht gefolgt vom Interesse an Fluchterfahrungen der KlientInnen. So wurde der Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Orientierungen zu 84,6% und Fluchtwege, Fluchtgeschichten und Kulturspezifika von Geflüchteten zu 61,5% als sehr wichtig bewertet. Darüber hinaus wurde der Wunsch nach der näheren Beschäftigung mit „aktuelle[n] Infos über Situation an den Grenzen und den Lagern [sowie] politische[n] Aussichten“ (K2/F18/OAS71) geäußert. In Themenbereichen „Recht“ (M2) und „Sozialrecht“ (M3) wird vor allem das Ziel der Wissenserweiterung deutlich, welches mit dem starken Bestreben nach dem Ausbau professioneller Fähigkeiten korreliert. So werden in M2 vor allem die Zuständigkeiten und Handlungsfelder von Behörden mit 84,6%, die spezifischen Besonderheiten der einzelnen Aufenthaltsstatus und -titel von Geflüchteten mit 76,9% und die Situation in den (Erst)Aufnahmeeinrichtungen mit 61,5% als sehr wichtig benannt. Aus diesen Interessensschwerpunkten wird zum einen abermals die Orientierung auf Zusammenarbeit mit etablierten Akteuren und zum anderen die Einsicht sowie Bereitschaft der Teilnehmenden erkennbar, sich zur Entwicklung eines professionellen Habitus mit grundlegenden aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen auseinander zu setzen. Die hohe Interessengewichtung im Themenbereich „Gewalt und Trauma“ (M4) wurde insbesondere bezüglich des Deutens von Signalen und Verhaltensweisen (76,9%) sowie der gesundheitlichen Situation und psychischen Belastungen von Geflüchteten (69,2%) bekundet. Mit 61,5% wurde ebenfalls das Interesse am Spektrum von möglichen Gewalterfahrungen, Traumata und selbstschädigendem Verhalten, v.a. von heranwachsenden Schützlingen geäußert (K2/F18/OAS71). Im insgesamt sehr hoch bewerteten Themenbereich „Ehrenamt“ (M5) fällt indes auf, dass nur eine Facette, nämlich „Bedarfe von Geflüchteten“, als eher irrelevant bewertet wurde. Dies kann auf eine latente Abgrenzungslinie zwischen den haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten verweisen – genau genommen darauf, dass sich aus der Sicht der Kursgruppe die Einschätzung von Bedarfen dem ehrenamtlichen Zuständigkeitsbereich entzieht. Demgegenüber wurde in diesem Modul die Beschäftigung mit den Rechten und Pflichten Ehrenamtlicher sowie mit den Wegen der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt von 61,5% der Kursgruppe als sehr wichtig eingeschätzt. In Korrelation dazu wurden von der Hälfte der Teilnehmenden (53,8%) die Grenzen und Leistungsmöglichkeiten von EhrenamtlerInnen als sehr wichtig genannt. Grundsätzlich zeigt sich an der Interessensverteilung der BetreuerInnen

zwischen einzelnen Themenbereichen dieses Moduls erneut deren Optimierungsbedarf des Arbeitsalltags und der kollegialen Zusammenarbeit in klar erkennbaren Strukturen, Aufgaben- und Zuständigkeiten. Im Themenbereich „Handlungskompetenz“ (M6) werden folgende Inhalte als besonders wichtig bewertet: 1. Umgang mit Konflikten und Wege zur Integration von Geflüchteten (76,9%); 2. Überblick über vorhandene Angebote und Strukturen im Rahmen der Geflüchtetenhilfe (69,2%) und 3. Umgang mit Fremdheitserfahrungen und Vorurteilen sowie Methoden des interkulturellen Lernens (53,8%). Schlussfolgernd liegt demnach der Lernfokus der zweiten Kursgruppe auf der Verbesserung persönlicher Konfliktmanagement- sowie integrativer Kompetenzen, wobei für die persönliche Orientierungsfähigkeit eine strukturelle Transparenz vorausgesetzt wird. Am Themenbereich „Kommunikation und Reflexion“ (M7) interessiert die Mehrheit der Befragten insbesondere das kommunikative Rollen- und Sozialverhalten (76,9%) wie auch ein tieferer Einblick in verschiedene Formen der Kommunikation (69,2%). Mit 61,5% herrscht außerdem ein größeres Interesse an kulturell und interkulturell spezifischen Kommunikationsweisen im Arbeitsalltag. Mit dem Modul „Geflüchtete mit Kindern und Familie“ (M8) werden indes in erster Linie gesundheitsbezogene sowie Fragen rund um Erziehung, Bildung und Betreuung (jeweils zu 76,9%) verbunden, gefolgt vom Thematisierungsbedarf von ggf. kulturell bedingten unterschiedlichen Stellenwertszuweisungen der Kindheit sowie des spezifischen Sprach- und Spielverhaltens von geflüchteten Kindern (61,5%). Gut die Hälfte der BetreuerInnen (53,8%) empfinden außerdem einen kultursensiblen Umgang mit der Bedeutung von Familie, Geschlechter- und Generationenverhältnissen als sehr wichtig.

Zusammenfassend lässt sich aus den Interessensbekundungen der zweiten Qualifikationsgruppe ein generelles Selbstverständnis der BetreuerInnen als MittlerInnen zwischen Geflüchteten und den Hilfestrukturen sowie zwischen kulturellen Hintergründen der in unmittelbaren Interaktionen beteiligten Subjekte ableiten. Die auf die Weiterbildung gerichteten Erwartungen teilen sich demnach in zwei Richtungen auf: Einerseits wird eine grundlegende Strukturierung des schwer überschaubaren und ausdifferenzierten Arbeitsfeldes der humanitären Hilfe für Geflüchtete erwartet, um sich in diesem orientieren, in einem rechtlich gesicherten sowie abgrenzbaren Zuständigkeits- und Aufgabenbereich positionieren und professionell auftreten zu können. Andererseits ist weiterhin das Interesse an sensiblem Umgang mit geflüchteten KlientInnen, deren kulturellen sowie (flucht)biographischen Hintergründen und spezifischen Bedarfen ein Thema, dass im Rahmen des Lehrgangs abgedeckt werden soll, ungemein hoch.

Erwartungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Seminargestaltung

Hinsichtlich der Gestaltung des Seminars artikulieren acht Teilnehmenden Wünsche in Richtung Austausch, Diskussion, praxisrelevanter Informationen und einer angenehmen Atmosphäre. Aus der Zusammenfassung der Befragungsäußerungen in der folgenden Tabelle (Abb. k2.8) wird deutlich, dass sich einzelne Erwartungen als Apelle an mehrere beteiligte Akteure wiederholen. Demnach wird im Kurs 2 von einer zwischen der Bildungsinstitution, den

DozentInnen und den Kursmitgliedern selbst, geteilten Verantwortung für das Gelingen der Weiterbildung ausgegangen.

Neben ausgeprägtem Bedürfnis nach respektvoller und spannungsfreier Austausch- bzw. Diskussionskultur, zählen zu den Kernerwartungen der Teilnehmenden im Rostocker Qualifikationskurs v.a. das Lernen an Fallbeispielen und den auf die spezifischen Aufgabenfelder angepassten, fachlich relevanten Informationen. In Verbindung damit zeigt sich eine nicht überraschende Affinität für offensichtlich praxisbezogene Inhalte und Handlungsempfehlungen, während theoretische Hintergründe unbedingt an deren Verknüpfung mit der Praxis gemessen werden.

Erwartungen der TeilnehmerInnen		
bzgl. der Seminarstruktur/-gestaltung	an DozentInnen	an Seminargruppe
<ul style="list-style-type: none"> - (Gruppen)Diskussionen - persönliche Erfahrungen - Raum für (Erfahrungs)Austausch - eigene Aktivität - praxisrelevante Informationen und Erläuterungen - Informationen über Geflüchtete - Handlungsempfehlungen - theoretisches Hintergrundwissen 	<ul style="list-style-type: none"> - Beispiele - für alle Teilnehmenden verständliche Erklärungen (keine akademische Sprache) - praxisrelevante Informationen - Fallbeispiele - Arbeit - Verzahnen von Theorie und Praxis - viele Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> - gegenseitiges Verständnis - lockere Atmosphäre - Austausch von Erfahrungen - freundlicher Umgang - Akzeptanz anderer Meinungen - Respekt, angenehme Diskussionskultur - kein Streit

Abb. k2.8: Kurs 2 – Erwartungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Gestaltung des Lehr-/Lernarrangements

Zu den Bedürfnissen der Teilnehmenden zählen demzufolge einerseits reflexive Arbeit an eigens gemachten Erfahrungen und andererseits der latente Wunsch nach dem Modelllernen bei erfahrenen PraktikerInnen aus der Geflüchtetenhilfe. Betont wird zudem das Bedürfnis nach fachsprachlichem Transfer in die Alltagssprache.

Bewertung der Umsetzung des Qualifikationsprogramms durch die TeilnehmerInnen (K2)

Die Analyse der Abschlussbefragung am Ende des zweiten Qualifikationskurses muss mit einem reduzierten Datensatz auskommen: An der Befragung beteiligten sich elf BetreuerInnen, davon wurden neun Fragebögen komplett und zwei nur zur Hälfte ausgefüllt. Da zwei Kursmitglieder in der letzten Ausbildungseinheit aus persönlichen Gründen fehlten, liegt uns in den beiden betreffenden Fällen (K2/F22/UMM72 und K2/F23/OEE85) kein Vergleich zwischen Erwartungen und Bewertungen des Bildungsangebots vor.

Aus dem vorliegenden Datensatz kann vorweggenommen werden, dass die inhaltliche Gestaltung des Qualifizierungsprogramms von gut einem Drittel der Kursgruppe mit „sehr gut gelungen“ und einem weiteren guten Drittel als „gelungen“ bewertet wurde. Die Abfolge der einzelnen Module wurde dagegen von einem Fünftel der

Teilnehmenden (23,1%) als sehr gut und von knapp der Hälfte (46,2%) als gelungen bezeichnet. Zur Begründung wurde von einzelnen Befragten auf eine der größten Herausforderungen der Qualifizierungsmaßnahme hingewiesen, nämlich auf die insbesondere (aber nicht ausschließlich) bei den immigrierten TeilnehmerInnen wirksamen Sprachbarrieren in einem fachsprachlich untermalten Bildungskontext (exemplarisch: „*sehr gute Vorbereitung, bitte weniger Unideutsch*“ (K2/F18/OAS71)). Auffallend dabei: Die BetreuerInnen mit einheimischem Hintergrund unterstützen ihre immigrierten KollegInnen mit Fluchterfahrung, indem sie nach verständlicheren Umformulierungen suchen, für Entschleunigung der Inhaltsvermittlung sorgen, schließlich auch in der Bedürfnisartikulation eine übermittelnde, bisweilen paternalistische Haltung einnehmen („*Sprachbarrieren beachten – nach Möglichkeit einfache deutsche Sprache anwenden*“ (K2/F21/hro97)).

Die Rahmenbedingungen der Qualifizierungsmaßnahme wurden von einem Großteil der Teilnehmenden als mindestens gelungen bewertet. Bei einem Vergleich der einzelnen Facetten fällt auf, dass vor allem die Räumlichkeiten und Kosten des Lehrgangs mit jeweils 46,2% und die Austragungslage zu jeweils 38,5% als sehr gut gelungen sowie gelungen bewertet wurden. Dies verweist einerseits auf die prinzipielle Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Austragungsort an sich. Angesichts der guten Verkehrsanbindung der Kursräume verweisen einzelne Abstriche indes entweder auf die insgesamt geringe Bereitschaft, längere Fahrwege in Kauf zu nehmen – was bei der Kursplanung mit der Verlagerung nach Rostock treffenderweise bereits berücksichtigt wurde –, oder auf das Bedürfnis der Teilnehmenden nach infrastrukturell lukrativerer Umgebung, in der etwa die Pausenzeiten an Lehrgangswochenenden ansprechender genutzt werden könnten. Wie eingangs erwähnt, wurde Kurs 2 in den DRK-Räumen in Rostock-Südstadt, nahe am Hauptbahnhof sowie Bus- und Straßenbahnhaltestellen veranstaltet, jedoch lediglich von Verwaltungs- und Wohngebäuden umgeben. Die durchaus zuvorkommende Pausenversorgung durch den Bildungsträger kann jedoch das Bedürfnis nach Selbstversorgung und Rückzug in Pausenzeiten nicht ganz befriedigen. Zum Qualifikationszeitpunkt konnte dazu in der näheren Umgebung lediglich samstags ein Discounter genutzt werden, weitere Einkaufsmöglichkeiten, Cafés, Bäckereien oder Essenskantinen – wie sie nahe der DRK-Lehrräume im Rostocker Norden vor Ort sind – hätten den Freizeitkontext in den Lehrgangstagen sicherlich aufwerten können.

Wenig zufrieden zeigen sich die Teilnehmenden, wenn es um Lehrgangstaktung geht: Während jeweils 23,1% die Austragungszeiten als sehr gut bzw. gut gelungen bewerten, sind 15,4% Rückmeldungen im Wertbereich „*eher misslungen*“ zu finden. Da in den elf Fragebögen dazu leider keine Erläuterungen gegeben wurden, können wir für K2 lediglich im Vergleich zu anderen Kursen eine recht herausfordernde Zeitvorgabe herausstellen, die sich aus der kurzfristigen Finanzierungsreaktion ableiten lässt: In insgesamt fünf zwei- oder dreitägigen Blockveranstaltungen wurde der Lehrgang mal am Wochenende, mal an unterschiedlichen Tagen unter der Woche durchgeführt, sodass eine reguläre Arbeits- oder Freizeitplanung für die Beteiligten vermutlich problematisch war.

Im Gesamten zeigt sich aus den Rückmeldungen andererseits eine positive bis sehr positive subjektive Beurteilung der Lehrgangsmodule. Dies wird zunächst aus den errechneten Mittelwerten ersichtlich, die allesamt im Wertebereich zwischen 3,19 und 3,42 liegen vgl. Abb. k2.10). Unter Berücksichtigung der prozentualen Bewertungsverteilung können dennoch geringfügige Unterschiede zwischen den einzelnen Modulen differenziert werden. So beispielsweise, dass vor allem mehrere Fragestellungen aus Themenkomplexen „Geflüchtete mit Kindern und Familie“ (M8), „Recht“ (M2) und „Sozialrecht“ (M3) die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden erreichen konnten, es allerdings auch Modularrangements gab, die bei einzelnen Befragten in dieser Kursgruppe weniger Anklang fanden. Kritisiert wird v.a. die straffe Zeitplanung, welche angesichts der Informationsdichte eines sorgfältig vorbereiteten Arbeitsmaterials, der leicht verständlichen Artikulation und resümierender Wissenssicherung bedürfte, was den DozentInnen jedoch in deren ebenso kurzen Vorbereitungs- und Lehrgangszeit nicht immer so möglich war: „zu viel lesen“ (K2/F27/nob32); „braucht mehr Zeit“ (K2/F19/UN82); „Material per PDF etwas ungünstig, mehr Zeit für das Thema [Recht] wäre ideal“ (K2/F18/OAS71); „Dozentin sehr nett aber leider hatte sie nur einen Tag Vorbereitungszeit“ (K2/F15/UAE81). Indes konnte die mehrfach gelobte zugängliche und lernfreundliche Atmosphäre in allen Lernarrangements die Anspannung offenbar größtenteils auflösen.

Gesamtbewertung der Modulumsatzung (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr gut gelungen	gelungen	eher misslungen	misslungen	weiß nicht
M1 Geflüchtete	33.3	53.3	13.3	0	0
M2 Recht	49.2	43.1	4.6	1.5	1.5
M3 Sozialrecht	48.1	44.4	3.7	1.9	1.9
M4 Gewalt und Trauma	40.0	45.7	12.9	1.4	0
M5 Ehrenamt	42.9	49.2	4.8	1.6	1.6
M6 Handlungskompetenz	33.3	53.0	9.1	3.0	1.5
M7 Kommunikation und Reflexion	35.7	48.6	4.3	1.4	10.0
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	51.6	37.5	10.9	0	0

Abb. k2.9: Kurs 2 – Gesamtdarstellung der Bewertung der einzelnen Modulinhalte am Ende des Qualifikationsprogramms

Gemäß ihren eingangs geäußerten Bedürfnissen, bedauerten die KursteilnehmerInnen den Zeitmangel in den als sehr wichtig eingeschätzten Themen, d.h. solchen mit hohem inhaltlichen Neuigkeitswert: „Gewalt und Trauma“ (M4) und „Geflüchtete mit Kindern und Familie“ (M8) konnten offenbar nicht ausgiebig deduktiv entfaltet werden und blieben daher aus der Wahrnehmung der Teilnehmenden überwiegend allgemein-abstrakt und wenig fallbezogen

(M4) bzw. hätten noch mehr Raum bekommen und intensiver behandelt werden können (M8): „Trauma hätte man ausführlicher machen können“ (K2/F26/EET78); „hätte intensiver sein können“ (K2/F15/UAE81) „Das Thema sehr schön, wir brauchen dieses in unseren Arbeiten und wir brauchen noch lernen“ (K2/F16/AS70).

Im Anschluss an den letztzitierten Appell wird die Bedeutung des Praxistransfers für die Teilnehmenden sichtbar: Theoretische Inhalte würden erst dann verständlich, wenn sie sich an exemplarischen Praxissituationen durchspielen lassen, während Modul Inhalte gemäß der subjektiven Einschätzung erst dann neues Wissen vermitteln, wenn sie die Breite und Komplexität der Praxis zuzüglich der Konsequenzen von unterschiedlichen, darauf angewandten (theoretischen) Perspektiven und Handlungsmodellen, aufzuzeigen vermögen (Bsp.: „mehr praxisnahe Beispiele, weniger wissenschaftliche/Uni-Formulierungen“ (K2/F18/OAS71)).

Gesamtbewertung der Modulumssetzung aus der jew. Bewertungsbeteiligung (%)	(0-4) Mittelwert	als „(sehr) gut gelungen“ wurden beurteilt	als (eher) „misslungen“ wurden kritisiert
M1 „Geflüchtete“	3,20	<ul style="list-style-type: none"> • Lernfreundliche Atmosphäre • Auswahl der Inhalte • Lehrmethoden • Dozent*innenwahl 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenssicherung • Praxisrelevanz • Neuigkeitswert • wissenschaftliche Ausdrucksweise
M2 „Recht“	3,42	<ul style="list-style-type: none"> • Neues gelernt • Auswahl der Inhalte • Wahl des*der Dozent*in 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenssicherung • Inhaltsdichte • zu wenig Zeit
M3 „Sozialrecht“	3,41	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl des*der Dozent*in • Lernfreundliche Atmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Neues gelernt • zu wenig Zeit
M4 „Gewalt und Trauma“	3,24	<ul style="list-style-type: none"> • Neues gelernt • Auswahl der Inhalte • Lehrmethoden 	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfreich für die Praxis • Auswahl der Inhalte • Neuigkeitswert • zu wenig Zeit
M5 „Ehrenamt“	3,35	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl des*der Dozent*in • Lernfreundliche Atmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Praxisrelevanz
M6 „Handlungskompetenz“	3,19	<ul style="list-style-type: none"> • Lernfreundliche Atmosphäre • Auswahl der Inhalte • Lehrmethoden • Wahl des*der Dozent*innen • Vorbereitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuigkeitswert • Praxisrelevanz • wissenschaftliche Ausdrucksweise
M7 „Kommunikation und Reflexion“	3,32	<ul style="list-style-type: none"> • Lernfreundliche Atmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Praxisrelevanz
M8 „Geflüchtete mit Kindern und Familie“	3,40	<ul style="list-style-type: none"> • Lernfreundliche Atmosphäre • Auswahl der Inhalte • Neues gelernt • Wahl des*der Dozent*in 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuigkeitswert • Praxisrelevanz

Abb. k2.10: Kurs 2 – Zusammenfassende Gesamtbewertung der Modulumssetzung aus der jeweiligen Bewertungsbeteiligung

Andererseits scheinen jedoch, insbesondere Teilnehmende mit persönlicher Fluchterfahrung von der theoretischen Abstraktion des biographischen Einzelschicksals wahrnehmbar zu profitieren – im Modul „Geflüchtete“ (M1) etwa äußert sich dazu ein Teilnehmer: „Das war sehr schön. Ich habe neue Informationen gelernt.“ (K2/F16/AS70) –, während sich „einheimische“ BetreuerInnen mehr Fallbeispiele, Praxisbreite und Praxisreflexion gewünscht hätten.

Gleichermaßen ist aber der Wunsch nach orientierenden, komplexitätsreduzierenden Strukturübersicht – der Handlungspraxis sowie des theoretischen „Stoffs“, mit dem diese behandelt wird –, wie wir den in der

Erwartungsbefragung in dieser Kursgruppe herausstellen konnten, ein tragender Anspruch an dieses Qualifikationsprogramm. Dem konnte, in Anbetracht des umfassenden inhaltlichen Pensums und der zeitlichen Raffung von Modulthemen, im K2 nur teilweise entsprochen werden, was sich etwa in der verwirrenden Überlappung der beiden juristischen Module bemerkbar machte: Zwar wurden die beiden Themenkomplexe „Recht“ (M2) und „Sozialrecht“ (M3) beinahe durchgängig als sehr gut und gelungen eingeschätzt, es lässt sich jedoch aus den ergänzenden Anmerkungen erkennen, dass einigen Befragten eine klare Unterscheidung nicht möglich war: *„Hatten wir das?“* (K2/F15/UAE81); *„so viele Informationen aber kurze Zeit“* (K2/F24/ATE81) *„Gab es nicht, nur Flüchtlings/Asylrecht“* (K2/F18/OAS71); *„Nicht so viele Informationen gelernt. Die Zeit ist kurz.“* (K2/F16/AS70). Zum einen führte dies offenbar zur übereinstimmenden Kritik an der Zeitplanung, zum anderen aber zu widersprüchlichen Inhaltsperzeptionen in ein und demselben Lernarrangement.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus K2

- Mit der Befragung im zweiten Qualifikationskurs können wir Bildungsbedarfe von BetreuerInnen aus Rostocker Unterkünften dokumentieren, unter denen vielfach auch KollegInnen mit persönlicher Fluchterfahrung vertreten sind. Daraus leitet sich zunächst einmal ein spezifischer Zugang zur Thematik der (Zwangs)Migration ab, dem sowohl besondere Betroffenheit als auch (Kennen-)Lernanlässe immanent sind. Erfahrende DozentInnen, die die biographischen Potenziale der Gruppe lernorientiert sensibel moderieren und einzubinden wüssten, wären in derartigen Gruppenkonstellationen besonders ertragreich für alle Beteiligten.
- Die Multilingualität der Gruppe, die im Arbeitskontext der Geflüchtetenhilfe mehr denn je gefragt ist, fordert in Lernarrangements zudem unterschiedliche deutschsprachliche Kompetenzen sowie Kommunikationsbedarfe zu Tage. Innerhalb der Gruppe wird dies durch intuitive Übernahme von Vermittlungs- und „Übersetzungs“-Aufgaben seitens einheimischen KollegInnen kompensiert; bisweilen wird eine protektiv-paternalistische Haltung eingenommen, um zu hohe Anforderungen seitens der DozentInnen und Überforderung auf Seiten der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund abzuwehren. Um dadurch entstandenen Rollenverschiebungen innerhalb der Kursgruppen zuvorzukommen, könnten unterschiedliche Möglichkeiten ausgeschöpft werden: Idealerweise würde man auf zweisprachige DozentInnen zurück greifen können, doch solche sind in der Bildungslandschaft derzeit sicher noch Ausnahmeerscheinungen, während der Einsatz von Dozenten-Dolmetscher-Tandems die kostenintensivste Alternative in Kauf nehmen müsste. Langfristig könnte auf jeden Fall bei unvermeidlichem fachtheoretischen Jargon entsprechendes Arbeitsmaterial vorbereitet werden, in dem die wichtigsten Begriffe erläutert, ggf. übersetzt oder schematisch visualisiert würden.

- Methodisch betrachtet wären der Gruppe – angesichts deren jungen Durchschnittalters, der überwiegenden Bildungsaffinität und sprachlich-kommunikativer Differenzen – interaktive, mehrere Sinneskanäle sowie Artikulationswege einbindende didaktische Arrangements besonders zuträglich.
- Ferner kann das Selbstverständnis der BetreuerInnen abgeleitet werden, nämlich als MittlerInnen zwischen Geflüchteten und gesellschaftlichen Institutionen sowie zwischen verschiedenen Kulturen eingesetzt und beansprucht zu werden. Es verwundert daher wenig, dass sich ein thematischer Interessensschwerpunkt rund um interkulturelle Sensibilität konzentriert: Annäherung an kulturelle Hintergründe, kommunikative Regeln und Gepflogenheiten, religionsbedingte Wertvorstellungen und Bräuche, aber auch das Kontextwissen über Situationen in Herkunftsländern werden im Zusammenhang mit Modulen, die Geflüchtete jenseits des deutschen Aufnahmesystems thematisieren von Lehrgangsteilnehmenden erwartet. Gerade in diesem Kurs zeichneten sich große Potenziale ab, dies aus erster Hand zu erfahren.
- Andererseits ist ein Gruppenspezifikum des Rostocker Kurses, die hohe Einsatzflexibilität in unüberschaubar verzweigtem Netzwerk der Geflüchtetenhilfe in der Hansestadt. Daraus resultiert das Bedürfnis der Teilnehmenden nach Orientierungshilfen, dass sowohl durch Veranschaulichung von institutionellen Strukturen, Angeboten und Abläufen, als auch zugleich durch hohe Transparenz der Wissensstrukturen im Lehrgang selbst gewährleistet werden sollte. Auch hier könnte geeignetes Material hilfreich sein: ein Reader in dem „sauber“ zwischen den Modulthemen getrennt würde; überleitende Moderation zwischen Einzelmodulen; „Leitfaden“ durch die Einzelveranstaltung (Gliederung) zuzüglich der zusammenfassenden Wissenssicherung etc. könnten zur Entwicklung vernetzenden Denkens zwischen den „Wissensprovinzen“ beitragen, in dem die Teilnehmenden das Gefühl besserer Orientierung bekommen.
- Auf der anderen Seite mündet eine derartige berufliche Pendelsituation in übersteigerten Erwartungen an das Zertifikatsprogramm, nämlich nach Stabilisierung durch Aufwertung mitgebrachter oder gar fehlender Berufsqualifikationen. Dies gilt gleichermaßen für langzeitarbeitslose BetreuerInnen mit fachfremden Berufsausbildungen in handwerklichem oder Dienstleistungsfeld, als auch für jüngere Teilnehmende mit abgebrochenem formalen Bildungsweg sowie KursteilnehmerInnen mit Fluchtmigrationshintergrund. Die Letzteren verfügen indes über höhere, überwiegend akademische Bildungsabschlüsse und hoffen durch das Zertifikat auch eine erste Anerkennung der Bildungskompetenzen im Aufnahmeland belegt zu bekommen.
- Die hohe Arbeitsbelastung sollte daher mindestens ansatzweise in den Pausen der an Wochenenden stattfindenden Seminare ausgeglichen werden. Das wird etwa in der Erwartung der TeilnehmerInnen nach einem Kursort, der gut infrastrukturell versorgt ist, transportiert. Zwar wird für eine umfangreiche Pausenversorgung vom Bildungsträger gesorgt, die Wünsche der Teilnehmenden gehen jedoch eher in Rückzugs- und selbstorganisierten Pausengestaltungsmöglichkeiten auf. Für Rostock böten sich daher eher die

DRK-Lehrräume in Lütten Klein an, andererseits wäre durchaus denkbar, dass Teilnehmende auch mehrtägige Lehrgänge mit Übernachtungsmöglichkeiten und hohem Erholungswert in der Teterower Landschaft zu schätzen wüssten.

- Während ihr Engagement in der Geflüchtetenhilfe aus vorwiegend altruistischen bzw. humanistischen Motiven begann (dessen Wertschätzung in Lernarrangements unbedingt artikuliert werden sollte), ist die Teilnahme am Qualifikationsprogramm v.a. professionalisierungsmotiviert. Erstens wird eine berufliche Absicherung erhofft, doch darüber hinaus finden sich in den Aussagen auch latente professionelle Bedürfnisse nach Abgrenzung und Selbstschutz vor Ballung traumatisierender Erfahrungen im Kontext der täglichen Arbeit mit Geflüchteten. Die Teilnehmenden selbst vermuten eine Optimierung ihrer Arbeitssituation aber v.a. durch kollegiale Zusammenarbeit und Vernetzung. Im Anschluss daran wird von den Befragten auch das Gelingen des Lehrgangs in gemeinsam geteilter Verantwortung der Gruppe und DozentInnen verortet.
- Ein spezifischer Themenbereich, dem hohes Interesse entgegen gebracht wird, kompensiert das praktische Erfahrungswissen der BetreuerInnen um einschlägige juristische Rahmenbedingungen. Nicht nur für das betreffende Modul, sondern für den gesamten Lehrgang gilt, dass der Lernertrag am höchsten eingeschätzt wird, wenn die breite Komplexität der Praxis an verschiedenen theoriegeleiteten Handlungsmodellen gespiegelt werden sowie theoretische Inhalte an Praxisbeispielen durchgespielt werden konnten. Rückwirkend wurden v.a. jene Module etwas schlechter bewertet, in denen die Zeit für theoretische Entfaltung anhand von Praxisfällen nicht gereicht hat. Indes aber scheinen insbesondere Teilnehmende mit persönlicher Fluchtbiographie einen subjektiven Mehrwert von einzelfallabstrahierenden Inhalten gewonnen zu haben.
- Für diese Zielgruppe scheint eine zeitliche Entschleunigung der großen Informationsdichte besonders wichtig: sowohl die straffe und z.T. diffuse Taktung von einzelnen Kursterminen, als auch zu schnelle Verarbeitungsanforderung in laufenden Lehrveranstaltungen drohen die Teilnehmenden zu überfordern. Es ist indes naheliegend, dass dem Träger eine der Zielgruppe angemessene Terminorganisation von Seminarräumen und DozentInnen nur bei langfristiger Projekt- und Finanzierungssicherheit möglich ist.

Ergebnisse der schriftlichen Befragung im 3. Kurs (08.10. – 27.11.2016 in Teterow)

Rahmenbedingungen und Gruppenzusammensetzung

Zwei Wochen nach dem Abschluss des ersten bzw. fünf, nach dem Abschluss des zweiten Qualifikationskurses begann im Teterower Bildungszentrum die Ausbildung einer dritten Gruppe von FlüchtlingsbetreuerInnen und IntegrationsbegleiterInnen. Diese kleinste unter den fünf Ausbildungsgruppen setzte sich aus neun Teilnehmenden aus den Kreisverbänden des Deutschen Roten Kreuzes zusammen, die zur Qualifikationszeit in der Arbeit mit Geflüchteten in Neubrandenburg, Güstrow zzgl. Umland, Pasewalk, Strasburg und Sellin beschäftigt sind. Eine Teilnehmerin gehörte ursprünglich zum Basepohler Betreuungsteam, konnte jedoch den ersten Qualifikationskurs mit ihren KollegInnen nicht wahrnehmen. Nach der Schließung der Erstaufnahmeeinrichtung ist sie nun zum Zeitpunkt ihres Lehrgangseinstiegs seit zwei Wochen arbeitslos. Alle anderen BetreuerInnen sind hauptamtlich, davon sieben in Vollzeit und ein Teilnehmer im Teilzeitverhältnis beschäftigt. Zwei Frauen engagieren sich zudem auch ehrenamtlich in der Sozialberatung oder Nachbetreuung von Geflüchteten, etwa durch Begleitung bei Behördengängen.

Die vier Männer und fünf Frauen der Kursgruppe umfassen eine Altersspanne von 21 bis 59 Jahren; unter jüngeren Teilnehmenden dominieren männliche und unter älteren weibliche BetreuerInnen (vgl. Abb. k3.1). Das Durchschnittsalter der Gruppe liegt bei 40 Jahren.

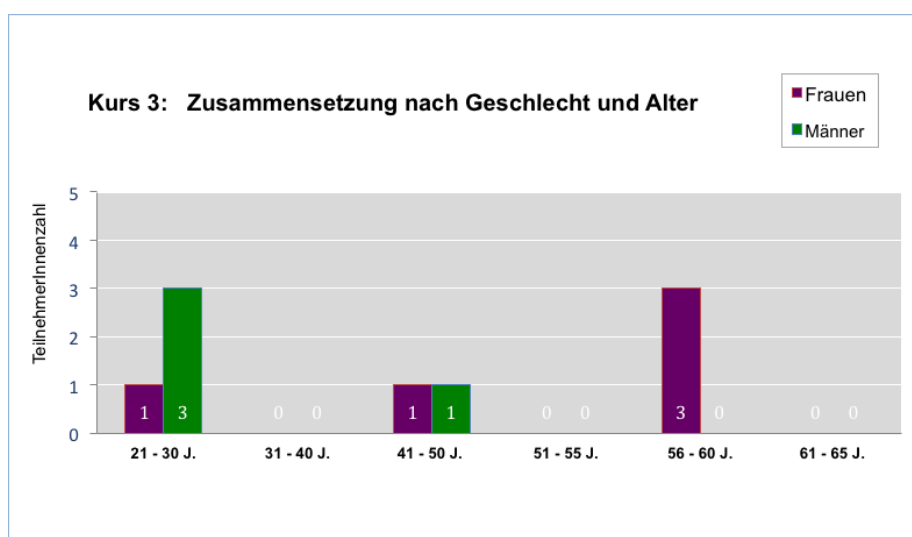


Abb. k3.1: Gruppenzusammensetzung im Kurs 3 nach Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen

Auch in diesem Kurs befinden sich Teilnehmende mit persönlicher (Flucht)Migrationsgeschichte: Jeweils eine Person kommt aus Syrien bzw. aus dem Irak; eine der deutschen BetreuerInnen legt zudem ihren Migrationshintergrund

durch die aus der Slowakei abstammende Mutter offen. Die anderen sechs Personen sind Deutsche ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. k3.2).

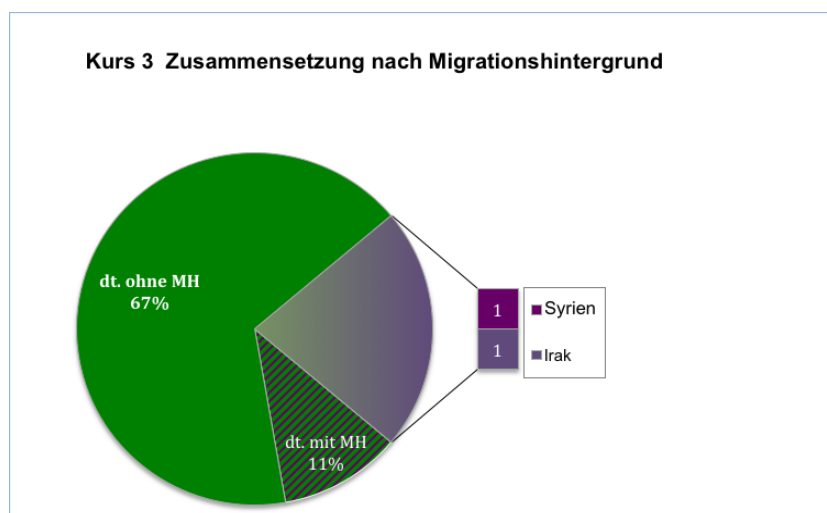


Abb. k3.2: Gruppenzusammensetzung im Kurs 3 nach persönlichem Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen

Bildungsbiographisch bringen die Kursmitglieder gleichermaßen mittlere und höhere Schulabschlüsse mit, wobei vier der Teilnehmenden ihren formalen Bildungsweg mit einer Berufsausbildung, ein Teilnehmer mit Fachhochschulabschluss und zwei weitere mit Universitätsabschluss beendet haben; der 41-jährige Iraker verfügt indes über eine berufliche Ausbildung ohne formalen Schulabschluss (vgl. Abb. k3.3). Ähnlich wie in der ersten Lehrgangsguppe offenbart sich eine bemerkenswerte Spannbreite der chronologischen Bildungsaktualität: Während die schulischen Erfahrungen älterer TeilnehmerInnen bereits 35 bis 40 Jahre zurück liegen, haben auf der anderen Seite drei BetreuerInnen ihren formalen Bildungsweg erst vor vier Jahren verlassen – zwei davon mit akademischen Bildungsabschlüssen.

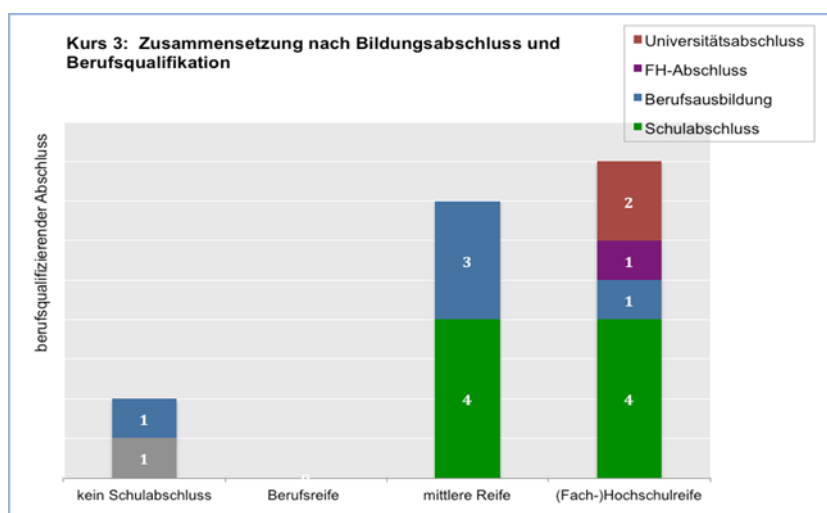


Abb. k3.3: Gruppenzusammensetzung im Kurs 3 nach Bildungsabschlüssen der TeilnehmerInnen

Erfahrungen und Motivation in der Arbeit mit Geflüchteten

Auch in dieser Ausbildungsgruppe fanden fast alle Teilnehmenden (8 von 9) ihren Einstieg in einschlägige Arbeitsbereiche mit der Expansion des Zuzugs von Asylsuchenden in 2015 und 2016. Eine Betreuerin ist aber seit beinahe 20 Jahren in der beratenden Teilzeitbeschäftigung und seit 2012 vollzeitig in der DRK-Beratungsstelle für Asylsuchende angestellt und sticht damit durch langjährige Erfahrung hervor. Die Einsatzbereiche erstrecken sich indes von der Organisation der Kleiderkammer (1 Tn), über die Sozialberatung und -betreuung (6 Tn), die Begleitung und Unterstützung bei täglichen Anforderungen (2 Tn) bis hin zur Arbeit mit internationalen Botschaften im Rahmen der Angehörigensuche (1 Tn). Entsprechend unterschiedlich sind die Zugänge und Kenntnisse über die AdressatInnen.

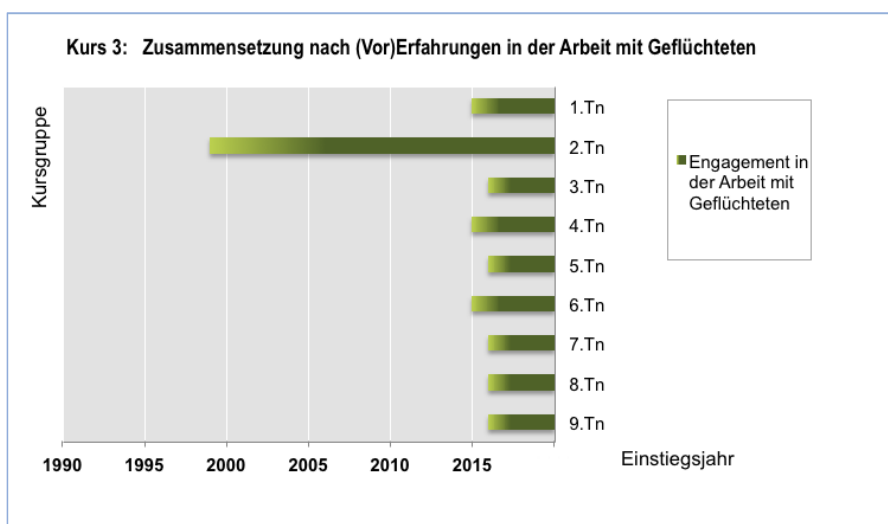


Abb. k3.4: K3 – Vorerfahrungen der Gruppenmitglieder in der Arbeit mit Geflüchteten

Daher verwundert kaum, dass die Befragten ihre KlientInnen vorwiegend anhand soziodemographischer Kategorien und weniger anhand deren aufenthaltsrechtlichen Lebenslagen unterscheiden: Der überwiegende Teil der Kursgruppe gibt an, im Arbeitskontext sowohl mit geflüchteten Männern, als auch mit Frauen und Kindern (6 Tn) bzw. drei BetreuerInnen auch mit Jugendlichen, beschäftigt zu sein. Fünf Befragte geben zudem an, mit Menschen mit sicherem Aufenthaltsstatus und in Integrationskursen (3 Tn) bzw. vier Teilnehmende auch mit den in Deutschland aufenthaltsrechtlich geduldeten Menschen zu arbeiten; wogegen sich drei der Befragten einer Aussage hinsichtlich der Asylverfahren ihrer KlientInnen enthalten.

Die Verschiedenheit von KlientInnenzugängen spiegelt sich auch in der Motivation der Teilnehmenden zum Engagement in der humanitären Hilfe für Geflüchtete wieder: Während sich einzelne BetreuerInnen in ihren Arbeitsfeldern durch „Zufall“ (K3/F28/ANA88) bzw. auf der diffusen Suche nach einer hauptamtlichen Tätigkeit (K3/F34/IAE57) wieder finden, werden andere vom Bedürfnis, den Menschen in Not zu helfen (5 Tn) geleitet – davon

zwei Personen auch aufgrund persönlicher Betroffenheit (41-jähriger Iraker und 58-jährige Deutsche mit slowakischen Wurzeln). Andererseits sorgen bei einzelnen Engagierten v.a. Erfolgserlebnisse und positive Rückmeldungen für eine gewisse emotionale Belohnung durch die Arbeit mit Geflüchteten, sodass bezeichnenderweise zwei BetreuerInnen, die neben ihrer täglichen hauptamtlichen Beschäftigung zusätzlich ehrenamtlich engagiert sind, die „Dankbarkeit der Flüchtlinge“ (K3/F32/EER75), den eigenen Beitrag zum „friedlichen und glücklichen Leben“ (K3/F30/AEA95) oder das Erfolgserleben von der Hilfe zur Selbsthilfe (K3/F31/RAE64) als ihre stärksten Motive formulieren.

Motivation am Qualifikationsprogramm und thematischen Interessen der TeilnehmerInnen

Betrachtet man die Aussagen über die Motive der KursteilnehmerInnen für das Teterower Qualifikationsangebot, zeichnet sich erneut ein überwiegendes Bedürfnis nach Professionalisierung und nach dem Erfahrungsaustausch mit anderen KollegInnen ab. In zwei Fällen wird die Weiterbildung mit offenkundiger Suche nach einer dauerhaften Anstellung verbunden, obschon von keinem der Befragten ein finanzieller Aufstieg durch die Qualifikation erwartet wird. Während alle drei Befragten mit Migrationshintergrund an anderer Stelle von Diskriminierungserfahrungen berichten, gibt keiner der Beteiligten derartige Erlebnisse als relevante Weiterbildungsbegründung an. Schlussfolgernd kann abgeleitet werden, dass Fremdenfeindlichkeit gewissermaßen als erwartetes und nicht zu hinterfragendes Phänomen verstanden wird, erst recht keine Erklärungsansätze oder Handlungsoptionen im Bildungskontext erwartet würden. Möglicherweise deutet das Antwortverhalten aber auch auf das Bedürfnis nach der Artikulation von der Unberührbarkeit von Dignität und Selbstbestimmung auf, worauf bei allen Teilnehmenden die Distanzierung zur Fremdbestimmung im Bildungskontext (sichtbar etwa im Antwortverhalten zur Kategorie „Weisung vom Chef/Vorgesetzten“) hinweisen würde. In zwei Fällen, darunter der junge Geflüchtete aus Syrien, wird als Qualifikationsmotiv sogar die gesellschaftliche Verantwortung hervorgehoben.

Antwortkategorie	beantwortet von ...Tn	betreffenden Fälle								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Allgemeines Interesse	4x (44,4%)		x		x			x	x	
Suche nach einem Austausch mit anderen KollegInnen	5x (55,5%)		x		x	x	x		x	
Persönlicher Kontakt mit Geflüchteten	1x (11,1%)									x
Gesellschaftlicher Verantwortung gerecht werden	2x (22,2%)				x					x
Pers. Erfahrungen mit Diskriminierung/Gewalt (z.B. Rassismus)	--									
Finanzielle Verbesserung	--									
Wunsch nach mehr Professionalität	6x (66,7%)		x	x		x	x	x	x	
Bessere Chancen auf Festanstellung	2x (22,2%)							x	x	
Weisung vom Chef/Vorgesetzten	--									
Erfüllung einer Prüfungsleistung	1x (11,1%)	x								
Sonstiges, nämlich: „Zertifikat!“ (K3/F28/ANA88)	1x (11,1%)									

Abb. k3.5: Kurs 3 – Motivation der Gruppenmitglieder am Qualifikationsprogramm (Antwortkategorien)

Folglich fallen wieder einmal die priorisierten Professionalisierungsansprüche der MitarbeiterInnen an das Qualifikationsprogramm auf, welche in dieser Lehrgangsgruppe höchstens vom Austauschbedürfnis mit KollegInnen und dem allgemeinen Interesse an Geflüchteten eingeholt werden. Nur drei Teilnehmende entscheiden sich aus anderen Gründen für das Bildungsangebot: In einem Fall ist das der junge Akademiker, der in diesem Arbeitsfeld „zufällig gelandet“ ist und sich sein praktisch erarbeitetes Wissen zertifizieren lassen möchte; in den anderen beiden Fällen – dem jungen und ebenfalls akademisch gebildeten Syrer sowie einer 52-jährigen Betreuerin – liegt hingegen das gesellschaftliche Engagement mit theoriefundierten Kenntnissen besonders am Herzen.

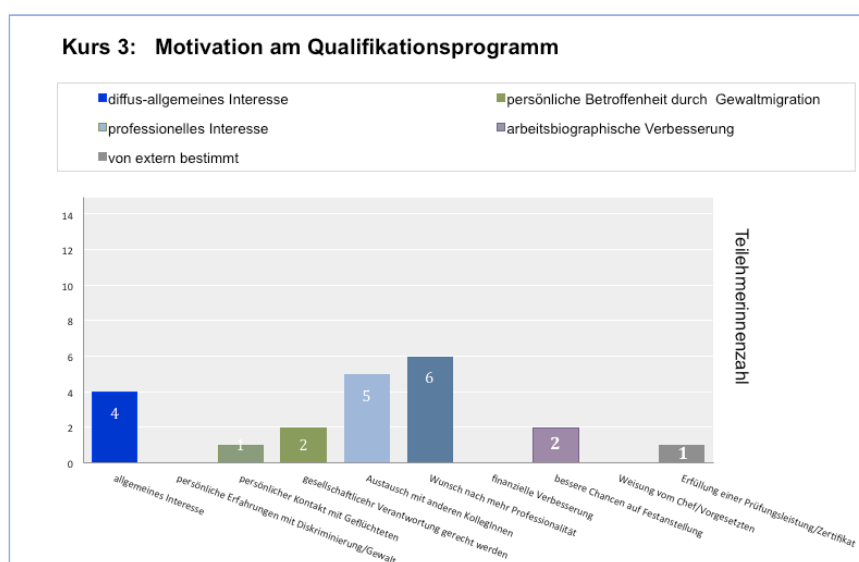


Abb. k3.6: Kurs 3 – Motivation der Gruppenmitglieder am Qualifikationsprogramm (zusammenfassende Antwortcluster)

Im Überblick der prozentualen Interessensverteilung in den Bereichen der acht thematischen Module und deren Unterthemen (vgl. Abb. k3.7) zeigen sich differenzierte inhaltliche Interessen der Kursgruppe, wobei keiner der vorgeschlagenen Inhalte zu „Geflüchteten Familien und Kindern“ (M8) oder „Gewalt und Trauma“ (M4) als irrelevant eingeschätzt werden. Während juristische Fragen als überproportional bedeutsam angesehen werden, zeigt das Antwortverhalten der Befragten gleichermaßen deren Zugangsunsicherheiten zu den rechtlichen Themenfeldern auf.

Interesse der Tn an Modulinhalten (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr wichtig	wichtig	eher unwichtig	unwichtig	weiß nicht
M1 Geflüchtete	57.4	35.2	3.7	0	3.7
M2 Recht	74.6	15.9	6.3	1.6	1.6
M3 Sozialrecht	63.6	21.2	12.1	3.0	0

M4 Gewalt und Trauma	63.8	31.9	4.6	0	0
M5 Ehrenamt	38.1	46.0	6.3	6.3	3.2
M6 Handlungskompetenz	55.7	27.8	6.3	3.8	6.3
M7 Kommunikation und Reflexion	57.1	34.9	4.8	0	3.2
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	72.2	25.9	1.9	0	0

Abb. k3.7: Kurs 3 – Interessensverteilung der TeilnehmerInnen an Modulthemen im Vorfeld des Qualifikationsprogramms

Wie aus der Tabelle ersichtlich, werden alle Module insgesamt als „sehr wichtig“ und „wichtig“ bewertet; punktuell gibt es aber auch Rückmeldungen zu Themenvorschlägen, die als eher irrelevant eingeschätzt werden. Übersetzt man die TeilnehmerInneninteressen innerhalb der acht Module auf der Bewertungsskala zwischen 1 für „unwichtig“ und 4 für „sehr wichtig“, ergibt sich folgende Mittelwertverteilung:

Mittelwertvergleich auf dem Bewertungsskala von 1 („unwichtig“) bis 4 („sehr wichtig“)							
M1 Geflüchtete	M2 Recht	M3 Sozialrecht	M4 Gewalt und Trauma	M5 Ehrenamt	M6 Handlungs- kompetenz	M7 Kommunikation und Reflexion	M8 Geflüchtete mit Familie/Kindern
3,56	3,66	3,45	3,59	3,19	3,44	3,54	3,70

Abb. k3.8: Kurs 3 – Mittelwerte aus der TeilnehmerInnen-Beurteilung von Themenvorschlägen

So kann aus dem Antwortverhalten die folgende Prioritätsrangfolge abgeleitet werden: Auf der ersten Stelle steht das Modul „Geflüchtete Familien und Kinder“ (M8), gefolgt von Modulen „Recht“ (M2) und „Gewalt und Trauma“ (M4). Etwas distanziert indes zeigt sich das Interesse, das dem Modul „Ehrenamt“ (M5) entgegen gebracht wird.

Im Modul1 „Geflüchtete“ zeigt sich ein vorwiegender Auseinandersetzungsbedarf mit den Themen rund um kulturelle bzw. religionsbedingte Unterschiede und dem adäquaten Umgang mit Menschen aus anderen Kulturkreisen. Hingegen wird von einzelnen BetreuerInnen ein geringeres Interesse gegenüber Migrationsbewegungen, -ursachen oder Fluchtwegen geäußert. In fast allen rechtlichen Themenbereichen stoßen wir auf großes Interesse der Teilnehmenden an Inhalten des Moduls „Recht“ (M2), jedoch für die Handlungsmöglichkeiten bei der Asylablehnung bzw. Abschiebung interessieren sich nicht alle Befragten. Dies trifft bemerkenswerterweise auf drei der vier jüngeren Kursteilnehmenden (mit und ohne Migrationshintergrund) zu. Der Relevanz des Sozialrechts (M3) sind sich hingegen mehrere Teilnehmenden eher unsicher. Als sehr wichtig werden v.a. die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz vor der Ausbildungs- und Arbeitsberatung und der Grundsicherung für Arbeitssuchende verstanden, während Schuldnerberatung als eher unwichtig eingeschätzt wird. Aus dem Modul

„Trauma und Gewalterfahrungen“ (M4) werden unter dessen kaum inhaltliche Vorschläge ausgeklammert, wobei einige Unsicherheiten im Hinblick auf die Relevanz des selbstschädigenden Verhaltens herrschen. Die Teilnehmenden selbst würden den Fokus insbesondere auf das Deuten von Signalen und Verhaltensweisen sowie Möglichkeiten und Wege zur Vermittlung professioneller Hilfen verlegen. Das Interesse an Themenbereichen rund um das „Ehrenamt“ (M5) schneidet auch in diesem Kurs im Vergleich zu anderen Modulthemen etwas niedriger ab. Während Rechte und Pflichten von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie Bedarfe der Geflüchteten am relevantesten eingestuft werden, irritiert die Befragten insbesondere das Thema „Kirchlicher Sendungsauftrag“, welches 2 Personen als unwichtig, 2 weitere als relativ unwichtig betrachten und eine Teilnehmerin das Thema erst gar nicht beurteilen möchte. Der umfassende Themenkomplex „Handlungskompetenz“ (M6) ist bei den BetreuerInnen hoch bis sehr hoch angesehen. Dennoch werden einige Abstriche vorgenommen – etwa in der Thematisierung der Willkommenskultur oder der Kulturgebundenheit von Wahrnehmung. Indes würden die BetreuerInnen den Auseinandersetzungsfokus lieber auf den Umgang mit Konflikten, Vorurteilen und Fremdheitserfahrungen sowie Methoden des interkulturellen Lernens setzen wollen. Abgesehen von dem Angebot der Supervision, des Einzelcoachings oder der Fallbesprechung, sind die Interessen am Modul „Kommunikation und Reflexion“ (M7) von Teilnehmenden im Kurs 3 hoch bzw. sehr hoch. Die anscheinend ungewohnten Coachingformate verunsichern offenbar v.a. die zufällig in die Geflüchtetenhilfe „hineingeratene“ sowie ältere BetreuerInnen. Aus dem Antwortverhalten ist hingegen eine Affinität für Rollenspiele und Einübung des Rollenverhaltens sowie der nonverbalen Kommunikationsspielarten erkennbar, aus denen sich methodische Brücken zur ungewohnten Fallreflexion aufbauen ließen. Größte Erwartungen im dritten Qualifikationskurs wecken im Gesamtvergleich die inhaltlichen Vorschläge aus dem Modul „Geflüchtete Familien und Kinder“ (M8), die alle durchweg als wichtig und sehr wichtig eingestuft wurden. Lediglich zu den Fragen der Gesundheitsvorsorge und Krankheitsversorgung fühlt sich ein Teilnehmer etwas weniger angesprochen.

Wenn es um das Seminararrangement geht, wünscht sich die dritte Kursgruppe eine dynamische Gestaltung, welche Zeiträume für Austausch, Kennenlernen und Diskussionen vorsieht. Von den DozentInnen wird eine kompetente Strukturierung des für die Praxis benötigten Wissens, informative Inhaltsauswahl sowie anstrengungsloses Engagement erwartet; insbesondere von den Kursmitgliedern mit Fluchterfahrung auch die persönliche Einbindung und Unterstützung im Lernprozess. Zudem sollten DozentInnen möglichst begegnungs- und austauschfördernde Methoden einplanen, da das gegenseitige Kennenlernen und die Kontaktfreude als unmittelbare Erwartungen an die Seminargruppe formuliert werden, die einer entsprechenden Moderation bedürfen.

Erwartungen der TeilnehmerInnen		
bzgl. der Seminarstruktur/-gestaltung	an DozentInnen	an Seminargruppe
<ul style="list-style-type: none"> - offener Diskurs - geklärte Begrifflichkeiten als ergebnisoffene Diskussionsgrundlage - Auflockerung durch Gruppen-/ Paararbeit - aktives Seminargeschehen - kein „Frontalunterricht“ - Zeit für Diskussionsrunden - Zeit für Austausch - Viele Informationen - „ohne Erwartungen“ (K3/F33/LTR88) - „lernen und Deutsch verstehen“ (K3/F35/OAA76) - lernen 	<ul style="list-style-type: none"> - „bleibt nichts zu wünschen, alles gut“ - „der erste Tag war sehr viel versprechend, freue mich auf die kommenden!“ (K3/F30/AEA95) - „weiter so, toll!“ (K3/F31/RAE64) - locker und leichte Erklärungen - „Rüstzeug“ für die Praxis - eigene Einbeziehung - helfen 	<ul style="list-style-type: none"> - Diskussionsfreude - respektvoller Umgang unter einander - Austausch/ Kennen lernen - „sind ne tolle Truppe! macht Spaß, dabei zu sein!“ (K3/F32/EER75) - Austausch - unter einander kennenlernen

Abb. k3.9: Kurs 3 – Erwartungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Gestaltung des Lehr-/Lernarrangements

Bewertung der Umsetzung des Qualifikationsprogramms durch die TeilnehmerInnen (K4)

Die Abschlussbefragung deutet auf eine Bewertungsverteilung hin, die den ursprünglichen Interessenslagen der TeilnehmerInnen weitestgehend entspricht. Während in den Modulen „Geflüchtete Familien und Kinder“ (M8), „Kommunikation und Reflexion“ (M7) und „Gewalt und Trauma“ (M4) entweder lebensweltnahe oder dringliche Themen aspiriert werden und Kritik hingegen recht sparsam ausgeübt wird, reagieren einzelne Teilnehmende besonders empfindlich, wenn abstrakte Fachterminologien methodisch nicht „runter gebrochen“ oder an Fallbeispielen durchdekliniert werden konnten. In den meisten der neun Abschlussfragebögen finden sich aussagekräftige und differenzierte Rückmeldungen vor; im Einzelfall aber auch eine durchweg affirmative Beurteilung, in der alle Module und Inhalte auf subjektives Interesse treffen sowie auch angebotene didaktische Zugänge angenommen und umgesetzt werden können (K3/F33/LTR88).

Mittelwertevergleich auf dem Bewertungsskala von 1 („misslungen“) bis 4 („sehr gut gelungen“)							
M1 Geflüchtete	M2 Recht	M3 Sozialrecht	M4 Gewalt und Trauma	M5 Ehrenamt	M6 Handlungs- kompetenz	M7 Kommunikation und Reflexion	M8 Geflüchtete mit Familie/Kindern
3,19	3,09	3,16	3,47	3,45	3,19	3,53	3,60

Abb. k3.10: Kurs 3 – Mittelwerte aus der TeilnehmerInnen-Beurteilung von Themenvorschlägen

Die Umsetzung des ersten Moduls „Geflüchtete“ (M1) wird in der Gruppe K3 überwiegend positiv angenommen. Die beiden zugewanderten Kollegen finden jedoch den Einstieg aufgrund „zu schwierige[r] und zu schnelle[r] Sprache“ (K3/F35/OAA76; ähnlich auch K3/F36/OAA89) eher problematisch. Gebeten wird um mehr thematische

„Alltagsnähe“ sowie längere „Übersetzungszeiten zwischendurch“ (ebd.). Idealerweise gäbe es bilinguale DozentInnen und Arbeitsmaterial. Während alle Befragten die nette Seminaratmosphäre wie auch Auswahl von Inhalten und Unterrichtsmethoden loben, mahnt eine ältere (inzwischen arbeitssuchende) Betreuerin die Priorisierung der rechtstaatlichen vor humanitären Perspektive im einführenden Modul an: *„realistische Sicht – nicht Pro Asyl, Rechtsstaat hat Priorität!“* (K3/F34/JAE57).

Gesamtbewertung der Modulumsatzung (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr gut gelingen	gelingen	eher misslungen	misslungen	weiß nicht
M1 Geflüchtete	32.7	55.7	9.8	1.6	3.3
M2 Recht	29.0	53.2	16.1	1.6	0
M3 Sozialrecht	30.9	54.5	14.5	0	0
M4 Gewalt und Trauma	58.7	30.2	11.1	0	0
M5 Ehrenamt	58.9	14.3	8.9	5.4	12.5
M6 Handlungskompetenz	46.4	48.2	1.8	3.6	0
M7 Kommunikation und Reflexion	56.4	41.8	0	1.8	0
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	62.5	33.9	0	1.8	1.8

Abb. k3.11: Kurs 3 – Gesamtdarstellung der Bewertung der einzelnen Modulinhalt am Ende des Qualifikationsprogramms

Die hohe Bedeutungsbeimessung von ausgewählten Inhalte im Modul „Recht“ (M2) scheint die Kursteilnehmenden unter einen intrinsischen Lerndruck zu setzen, dem sie sich zum Teil nicht gewachsen sehen. Angesichts des judikativen Fachjargons wird von den Befragten eine Überforderung befürchtet, welche sie in die Erwartungen einer engagierten didaktischen Unterstützung durch den Dozenten transformieren. In der Konsequenz wird im Nachhinein dessen überwiegend frontale und referierende Vermittlungsweise kritisiert (2 von 9 Tn) wie auch fehlendes Begleitmaterial, welches das selbstgesteuerte Lernen erleichtern würde (3 von 9 Tn). Erneut wirkt sich zudem die Übersetzungsproblematik negativ auf die Motivation von immigrierten Kursteilnehmenden aus (*„zu schnelle Sprache!“* (K3/F35/OAA76)). Obwohl die Erwartungen im Vorfeld des Qualifikationsprogramms zum Thema „Sozialrecht“ (M3) ebenfalls auf Unsicherheiten der Teilnehmenden hinsichtlich der Passung von Inhalten und Interessen deuten, scheint in der Wahrnehmung der Befragten in diesem Modul die Annäherung an lebensweltlich konkretisierbare rechtliche Bedarfe von Geflüchteten besser gelungen zu sein. Dennoch bleiben markante Kritikpunkte auch hier ähnlich wie im Modul 2: Gefordert werden lernaktivierende und zugänglichere

Unterrichtsmethoden, Wissenssicherung sowie Übersetzungswege in die Alltagssprache. Das Modul „Gewalt und Trauma“ (M4) erfüllt die im Vorfeld gesetzten hohen Interessen der BetreuerInnen. Die fachliche Kompetenz der DozentIn kann alle Teilnehmenden überzeugen – insbesondere da der inhaltliche Neuigkeitswert hoch eingeschätzt wird, auch wenn die Praktikabilität nicht allen BetreuerInnen einleuchtet und einzelne Teilnehmende die didaktische Annäherung sowie Dokumentation bemängeln. Das Modul „Ehrenamt“ (M5) kommt unter dessen am besten bei den drei BetreuerInnen an, die sowohl im vollzeitigen hauptamtlichen als auch in einem ehrenamtlichen Beschäftigungsverhältnis stehen. Während die Wahl der DozentIn prinzipiell positiv bewertet wird, ergeben sich kritische Beurteilungen aus den Fragebögen von geflüchteten KollegInnen, erneut v.a. hinsichtlich der methodisch-didaktischen Umsetzung und des Neuigkeitswerts (auch K3/F34/IAE57: kürzlich arbeitslos gewordene BetreuerIn mit FH-Abschluss). Die fachsprachliche Eloquenz ist offenbar auch in den Modulen „Handlungskompetenz“ (M6) und „Kommunikation und Reflexion“ (M7) ein Zugangshindernis, das v.a. die beiden Betreuer aus arabischsprachigem Kontext punktuell zur schlechten Modulbewertung veranlasst (*„Sprache! Manchmal ein sehr kompliziertes Schlüsselwort!“* (F3/F36/OAB89)). Die übrigen acht Befragten bewerten beide Module durchweg positiv. Insbesondere überzeugen die lernfreundliche Atmosphäre, die Auswahl der Inhalte, das methodisch-didaktische Vorgehen sowie die Wissenssicherung. In der Bewertung des Gelingens von M8 „Geflüchtete Familien und Kinder“ spiegelt sich das große im Vorfeld artikulierte Interesse der TeilnehmerInnen an diesem Themenkomplex wieder: Bei höchster „Durchschnittsnote“ im Kurs 3 findet lediglich ein Teilnehmender Kritikpunkte zur Wissenssicherungsform, ein weiterer enthält sich dazu seiner Beurteilung.

Ein guter Gesamteindruck, den auch die Teilnehmenden des dritten Kurses von der Qualifikationsmaßnahme mitnehmen, kann schließlich aus deren Anmerkungen am Ende des Abschlussfragebogens heraus gelesen werden: Botschaften wie *„Vielen Dank!“* (K3/F35/OAA76); *„So eine Weiterbildung würde ich jederzeit wieder mitmachen. Vielen Dank!“* (K3/F32/EE75); *„Es war toll mit Euch!“* (K3/F31/RAE64) übermitteln Wertschätzung und Anerkennung gegenüber den DozentInnen sowie dem Bildungsträger, womit die bisherigen einzelnen kritischen Rückmeldungen nochmals ins rechte Licht gerückt werden: Die Evaluationsbefragung wurde keineswegs als „Meckerkasten“ verstanden, vielmehr kann geschlussfolgert werden, dass alle Kursteilnehmenden auch diese ernst genommen und mit ihren Hinweisen weitere Optimierung von Zugängen zu den Lernenden für spätere Qualifikationsdurchgänge angestrebt haben. So könnten etwa organisatorische Rahmenbedingungen, für die sich BetreuerInnen ebenfalls bedanken, durch späteren Unterrichtsbeginn oder nähere Austragungsorte und vereinzelt auch durch bessere Verpflegung (insbesondere muss bei muslimischen Teilnehmenden auf schweinfleischlose Alternativen von Mittagsspeisen geachtet werden) perfektioniert werden. In seiner gegenwärtigen Form könne das Programm v.a. Personen, die im sozialen Arbeitsfeld der Hilfen für Geflüchtete neu sind, nahe gelegt werden (3 von 9 Tn) und sei sowohl in der Arbeitspraxis (5 von 9 Tn), als auch – durch die Zertifizierung – bei zukünftigen Bewerbungen (3 von 9 Tn), für Gehaltsverhandlungen (1 Tn) oder sogar für die Absicherung des Aufenthalts in Deutschland (*„gut für*

aktuelle Arbeit, gut für Aufenthalt“ (K3/F35/OAA76)) nützlich. Ferner würde sich ein Teilnehmer eine inhaltliche Erweiterung des Bildungsangebots um Einordnung politischer Debatten sowie um Ausblicke auf Perspektiven rechtlicher Rahmenbedingungen wünschen (K3/F28/ANA88).

Zusammenfassung der Ergebnisse aus K3

- In der dritten Kursgruppe versammeln sich neun MitarbeiterInnen des DRK aus mehreren Landkreisen Mecklenburg-Vorpommerns sowie Einsatzfeldern im Kontext der Geflüchtetenhilfe, die entsprechend über verschiedene Zugänge und Motivationslagen für Unterstützung von Schutzsuchenden mitbringen: Zwischen persönlichen Fluchtmigrationsbiographien oder auch Diskriminierungserfahrungen, den Solidaritäts- und Bedürfnissen nach Leidminderung bis hin zu einem zufälligen „Hineingeraten“ in das Arbeitsfeld, beherrschen unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Geflüchtete auch die Erwartungen der Teilnehmenden an das Bildungsangebot.
- In der Gesamtbeurteilung dieser Gruppe schneidet das Bildungsangebot positiv bis sehr gut ab. Auch wenn sich das, insbesondere aus den Rückmeldungen einer langjährig in diesem Arbeitsfeld tätigen Mitarbeiterin, auch der beiden mehrfach engagierten TeilnehmerInnen sowie im Fall eines jungen Mitarbeiters, der sich offen und ohne spezifizierte Erwartungen in das Zertifikatsprogramm begeben hat, erschließen lässt, würden die Befragten das Zertifikationsprogramm in seiner derzeitigen Form v.a. Quer- und Neueinsteigern empfehlen. Dies deutet darauf hin, dass viele Themenbereiche bereits intuitiv „gewusst“ wurden, deren theoretische Systematisierung indes noch etwas besser in Verbindung mit der Praxis gebracht werden sollte.
- In den übrigen Fällen bestimmen die Interessenslagen weitgehend auch die kritische Beurteilung des Gelingens, wobei das Bildungsangebot insgesamt gut angenommen wurde und die Rückmeldungen als Optimierungsversuche seitens der Teilnehmenden verstanden werden sollten.
- Durch die Weiterbildung und kollegiale Vernetzung folgt die Mehrzahl der BetreuerInnen ihrem persönlichen Anspruch nach Professionalität, während sich einige MitarbeiterInnen ausschließlich den Geflüchteten bzw. der Gesellschaft verpflichtet sehen. Die Letzteren sind neben ihrer hauptamtlichen Arbeit häufig auch noch in ehrenamtlichen Unterstützungssystemen für Geflüchtete engagiert. Demnach changiert die Perspektive auf die Geschehnisse in 2015 und 2016 zwischen dem Blickwinkel der Notlage des Rechtsstaats und seiner Institutionen und dem Blickwinkel der humanitären Notlage von Menschen aus Krisengebieten.
- Die Selbstwahrnehmung der BetreuerInnen ist fast ausschließlich von den intrinsischen Motiven geprägt, etwaige Fremdbestimmungen werden insbesondere im Bildungskontext strikt abgewiesen – lediglich ein junger

Teilnehmer mit universitärem Bildungsabschluss bekennt sich zu seinem ausdrücklichen Bestreben nach einschlägiger Qualifizierung und Zertifizierung des Erlernten.

- Inhaltlich besteht innerhalb der Gesamtqualifikation das größte Interesse zunächst für Themenbereiche mit lebensweltlicher Nähe, die zudem besondere Notlagen genauer in den Blick nehmen („Geflüchtete Familien und Kinder“ und „Gewalt und Trauma“). Besonders hier wird aber auch der latente Anspruch an ein Sonderwissen jenseits der Alltagsbanalität sowie an Aktualität von Informationen und Daten und an deren Plastizität durch Fallbeispiele oder Rollenspiele sichtbar. Um das Gefühl des Zuwachs von Handlungskompetenz durch die Qualifikationsmaßnahme zu erlangen, werden neben dem Kontextwissen auch noch Handlungsanweisungen, Checklisten oder Tipps für die Praxis, wie sie etwa aus der ersten Hilfe bekannt sind, (im Sinne von „*Was tun, wenn..*“) erwartet.
- Der hohe wahrgenommene Fortbildungsbedarf in den juristischen Rahmenbestimmungen entspricht indes dem Bedürfnis nach der Absicherung des Rechtsstaats, wird jedoch von den BetreuerInnen intuitiv an anspruchsvolle individuelle Lernanforderungen gekoppelt. Indem anschauliche und diskursive Unterrichtsmethoden sowie Inhaltsdokumentation mit „Übersetzungen in die Alltagssprache“ gefordert werden, wird die Befürchtung vor Überforderung in die Verantwortung des Dozenten und sein didaktisches Engagement sowie sein Empathievermögen gegenüber den Rezipienten transformiert.
- Das Modul „Ehrenamt“ bekommt in dieser Kursgruppe eine auffallend bessere Beurteilung als in den anderen: vor allem festangestellte TeilnehmerInnen, die sich zusätzlich ehrenamtlich engagieren, bringen den betreffenden Themen eine hohe Wertschätzung entgegen.
- Unterdessen artikulieren die zugewanderten KollegInnen auch zusätzliche Unterstützungsbedarfe im Bildungskontext: Vor allem würde ein Seminarreader mit übersetzten Schlüsselbegriffen oder Piktogrammen, aber auch eine konsequentere Berücksichtigung von Lerntempi seitens der Dozierenden bzw. mehr Zeitpuffer für das Nachschlagen in den Wörterbüchern, manifeste Frustration des Nichtverstehens auffangen können. Im Idealfall – wie dies anscheinend aus diversen Informationsbroschüren bereits bekannt ist – würden bilinguales Arbeitsmaterial und bzw. oder DozentInnen zur Verfügung stehen. Insbesondere diese Qualifikationsteilnehmenden messen dem Zertifikat einen hohen (sogar aufenthaltsabsichernden) Stellenwert bei und sind demnach bemüht, das Programm erfolgreich zu absolvieren.

Ergebnisse der schriftlichen Befragung im 4. Kurs (05.11.2016 – 05.02.2017 in Teterow)

Rahmenbedingungen und Gruppenzusammensetzung

Der vierte Kurs der Qualifizierungsmaßnahme startete mit zwölf Teilnehmenden Anfang November 2016 und dehnte sich aufgrund der Weihnachts- und Neujahrsfeiertage über vierzehn Wochen bis in den Februar 2017 aus, womit er in einem insgesamt doppelt so langen Zeitraum wie etwa der Kurs 2 gestaltet wurde. Für die inzwischen dreizehn TeilnehmerInnen waren damit längere Pausen zwischen den einzelnen Modulveranstaltungen verbunden. Während die vorherigen Kurse von Beschäftigten aus verschiedenen Betreuungsinstitutionen des Deutschen Roten Kreuzes besucht wurden, sind im Kurs 4 neben einzelnen DRK-MitarbeiterInnen vorrangig FlüchtlingsbetreuerInnen aus anderen Wohlfahrtsträgern versammelt: Die Mehrheit der KursteilnehmerInnen (8 Tn) arbeiten zum Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme in dezentralen und den Gemeinschaftsunterkünften des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) in der Region Vorpommern und Rügen, zwei Personen in der Ausländerberatung der Arbeiterwohlfahrt (AWO) in Parchim-Ludwigslust und zwei weitere im Projekt für Geflüchtete und MigrantInnen des DRK Kreisverbandes Schwerin. Die besonderen Potenziale dieses Kurses bestehen dementsprechend in dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch und Bekanntmachung sowie der Vernetzung zwischen den beteiligten MitarbeiterInnen, Institutionen und Trägern. Wegen eines nachträglichen Kurseinstiegs beteiligten sich an der Eingangsbefragung nur zwölf der insgesamt dreizehn KursabsolvetInnen, sodass wir von einer Person lediglich Rückmeldung aus der bewertenden Befragung am Lehrgangsende in die Auswertung einbeziehen können und uns somit etwa Angaben über deren soziodemographischen Hintergrund sowie den Motivationen und Erwartungen fehlen. Angaben zum Geschlecht und Alter lassen sich unterdessen für alle Beteiligten erschließen.

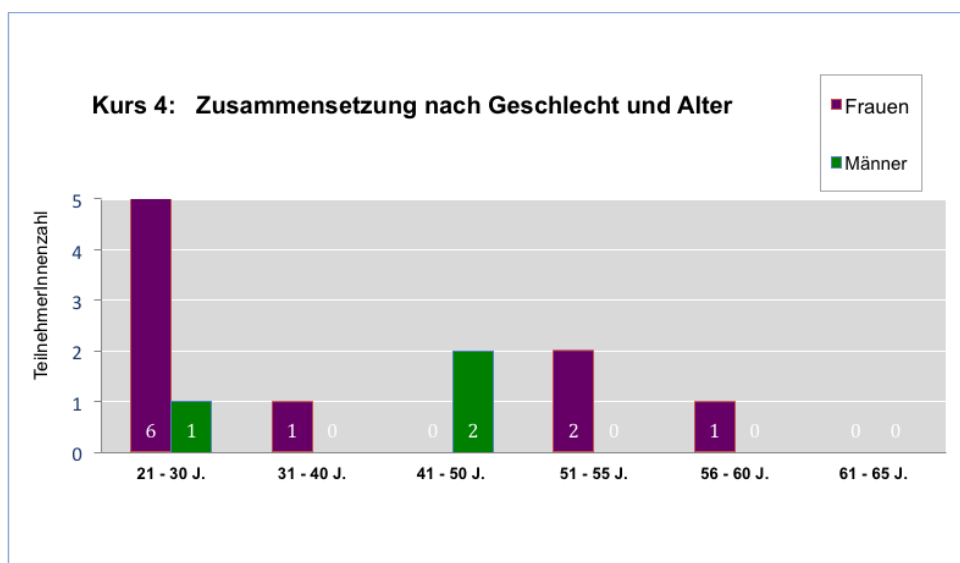


Abb. k4.1: Gruppenzusammensetzung im Kurs 4 nach Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen

So wird aus der Altersstruktur des Kurses ersichtlich, dass die jüngeren Teilnehmenden zahlenmäßig überwiegen und eine Dominanz der weiblichen gegenüber den männlichen TeilnehmerInnen, die sich vor allem in der jüngsten Altersgruppe zeigt, die Gruppendynamik bestimmt. Mit einer Gesamtersspanne von 26 bis 60 Jahren und dem Durchschnittsalter von 38,5 Jahren teilt sich die Kursgruppe in überwiegend jüngere weibliche TeilnehmerInnen bis einschließlich 31 Jahre, eine kleine, gleichmäßig gemischte mittlere Alterskohorte sowie eine dreiköpfige männliche Kohorte im Alter von 51 bis 60 Jahren.

Unter Berücksichtigung der fehlenden Daten (s.o.), besteht die 13-köpfige Kursgruppe aus zwölf Mitgliedern mit deutscher Staatsbürgerschaft. Während elf Teilnehmende keinen Migrationshintergrund haben, wurden dazu in zwei Fällen keine Rückmeldungen gegeben (vgl. Abb. k4.2).

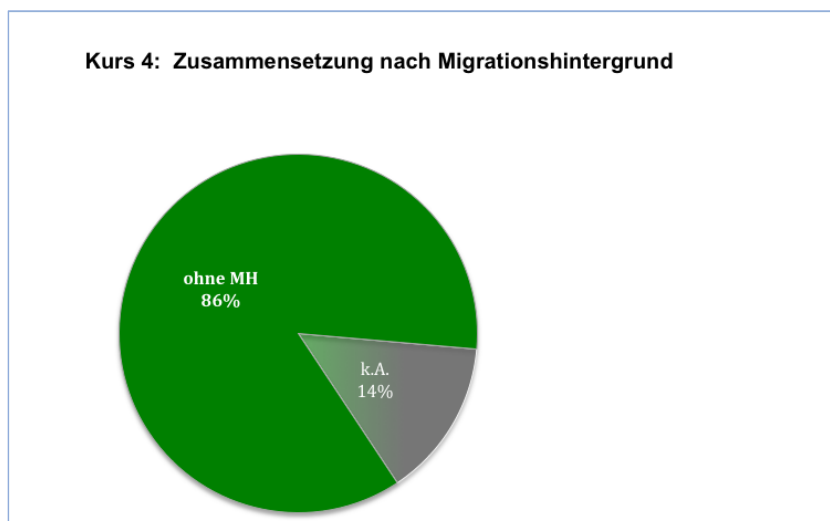


Abb. k4.2: Gruppenzusammensetzung im Kurs 4 nach persönlichem Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen

Hinsichtlich des Bildungshintergrunds der Kursgruppe kann im Vergleich zu den früheren Kursen von altersunabhängigen, höheren formalen Bildungsabschlüssen gesprochen werden – eine Entwicklung, die allerdings kaum Auswirkungen auf die berufsqualifizierenden Abschlüsse zeigt. Denn, ähnlich wie bei den anderen Kursen, sattelte eine überwiegende Zahl der BetreuerInnen auf den schulischen Werdegang anschließende Berufsausbildungen in (rettungs)medizinischen, kaufmännischen oder im Einzelfall auch handwerklichen Bereichen auf (8 von 12Tn) (vgl. Abb. k4.3). Zwei Teilnehmende in Leitungspositionen haben indes ein einschlägiges Studium – in der Sozialen Arbeit (FH) und im Friedens- und Konfliktmanagement (MA) – absolviert.

Mit der Ausnahme einer im Teilzeitverhältnis eingesetzten Projektmitarbeiterin, sind alle BetreuerInnen dieses Lehrgangs in unterschiedlichen Einsatzorten (Parchim-Ludwigslust, Bergen a. Rügen, Landkreis Vor.-Rügen, Sellin, Körkwitz, Ribnitz Damgarten, Stralsund und Region Vorpommern Rügen, Schwerin, Sternberg/Dabel) vollzeitig

beschäftigt. Die Einsatzfelder erstrecken sich dabei von den Beratungsstellen, über soziale Betreuung in Sammel- und dezentralen Unterkünften, der Begleitung bei Behördengängen, bis hin zu strategischen Planung, Verwaltung, Mitarbeiterführung und Organisation von Personal und Angeboten (4 Tn).

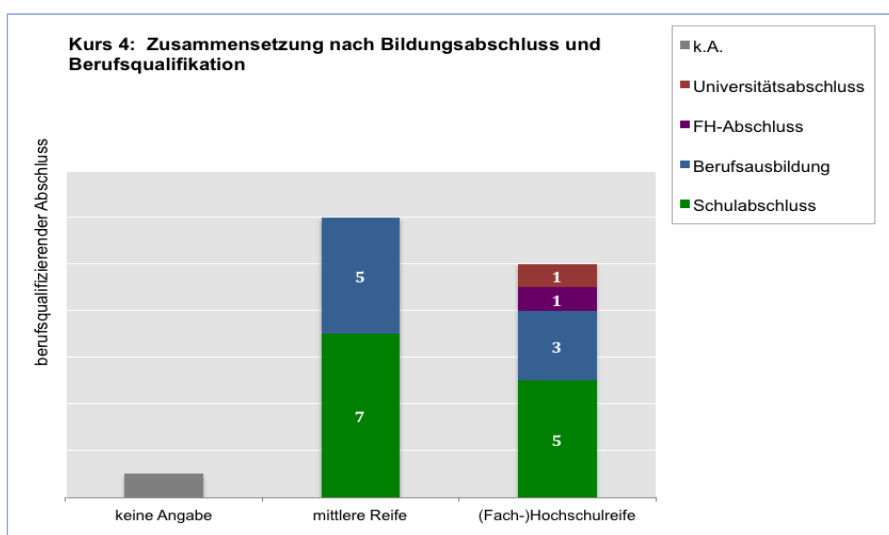


Abb. k4.3: Gruppenzusammensetzung im Kurs 4 nach Bildungsabschlüssen der TeilnehmerInnen

Sieben Befragte betreuen dabei alle Alters- und Geschlechtsgruppen von schutzsuchenden KlientInnen; zehn der zwölf MitarbeiterInnen befassen sich sowohl mit KlientInnen mit ungewissen, als auch mit festen Aufenthaltsstatus und sechs Kursteilnehmende AdressatInnen in Integrationskursen.

Erfahrungen und Motivation in der Arbeit mit Geflüchteten

Im Vergleich zu den anderen Kursgruppen hat der vierte Kurs im Durchschnitt etwas längere berufsbedingte Erfahrungen in der Geflüchtetenhilfe. Der Großteil der Teilnehmenden hat darin in der Zeit zwischen 2014 und 2016 ein Tätigkeitsfeld gefunden; unterdessen haben drei BetreuerInnen langjährige Erfahrungen: seit 2008 (K4/F42/adk61), seit 2007 (K4/F40/EEC86) bzw. bereits seit 1997 (K4/F45/RAA77).

Aus den Angaben der Befragten zu ihren Kontakten mit den Kernthemen der Qualifikationsmaßnahme wird ersichtlich, dass sie bereits vor diesem Bildungsangebot verschiedene Berührungspunkte oder auch Fortbildungen wahrnehmen konnten. Der meist benannte Kontakt mit dem Thema Flucht (84,6%) findet sich dennoch im Berufsfeld der TeilnehmerInnen, ebenfalls ist im Berufskontext mehr als die Hälfte der Kursgruppe dem Thema Rassismus begegnet. Interessanterweise gibt nur etwa ein Fünftel der Teilnehmenden an, sich über Flucht bzw. noch weniger

über Rassismus (15,4%) durch die Medien informiert zu haben. Indes sind private Kontakte (61,5% mit Flucht und 38,5% mit Rassismus) bei vielen BetreuerInnen dieses Lehrgangs ein Teil des persönlichen Erfahrungsfundus.

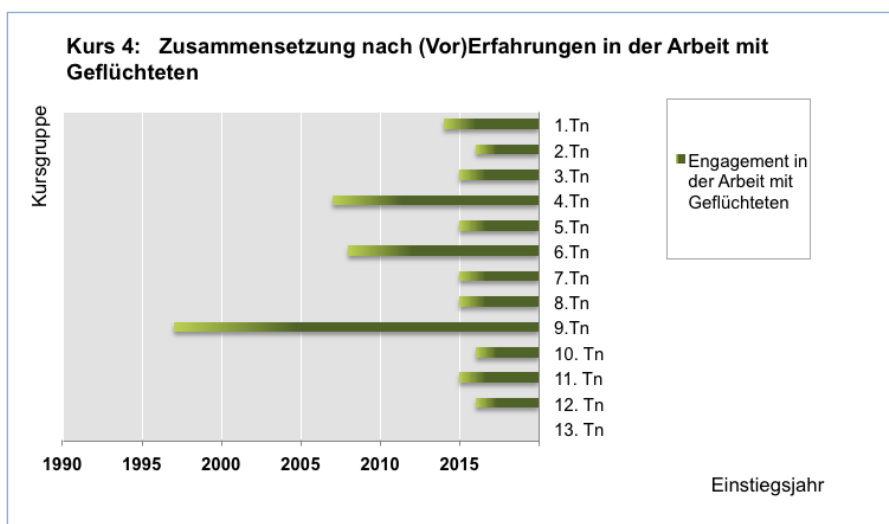


Abb. k4.4: Kurs 4 – Erfahrungen der TeilnehmerInnen in der Geflüchtetenhilfe

Daher verwundert nicht, dass die Motivation einzelner BetreuerInnen für ihr Engagement im Hilfesystem für Geflüchtete aus dem privaten Umfeld erwachsen ist („durch den Partner“ (K4/F48/HAP90) bzw. durch „private Kontakte mit Einheimischen“ (K4/ F44/UEE87)) und vielfach an altruistische Beweggründe wie Hilfe (5 Tn) und gesellschaftliche Verantwortung (4 Tn) sowie an das Interesse an anderen Kulturen (3 Tn) gekoppelt wird.

Motivation am Qualifikationsprogramm und thematische Interessen der TeilnehmerInnen

Wenn es um Motive für die Teilnahme an dem Qualifikationslehrgang geht, tritt der Wunsch nach dem Austausch mit Kollegen und Kolleginnen bei dieser Kursgruppe in den Vordergrund (alle zwölf an der Befragung beteiligten Personen), dicht vor dem Beförderungsanspruch von Professionalität (10 Tn). Daraus leitet sich der Anspruch an die Kursgestaltung ab, die methodische Gewichtung auf Diskussionsräume zu verlagern und diese thematisch anzuleiten und gewinnbringend zu moderieren.

Antwortkategorie	beantwortet von ...Tn	betreffenden Fälle													
		37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
		X	X	X	X					X	X		X	m.d. ⁸	
Allgemeines Interesse	7x (53,8%)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	m.d.	
Suche nach einem Austausch mit anderen KollegInnen	12x (92,3%)	X	X							X	X			m.d.	
Persönlicher Kontakt mit Geflüchteten	4x (30,8%)		X		X		X			X	X	X		m.d.	
Gesellschaftlicher Verantwortung gerecht werden	6x (46,2%)									X	X	X		m.d.	

⁸ für missing data (fehlenden Werte)

Pers. Erfahrungen mit Diskriminierung/Gewalt/Rassismus	4x (30,8%)	X	X								X		X	m.d.
Finanzielle Verbesserung	- -													m.d.
Wunsch nach mehr Professionalität	10x (76,9%)	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X	m.d.
Bessere Chancen aus Festanstellung	1x (7,7%)	X												m.d.
Weisung vom Chef/Vorgesetzten	- -													m.d.
Erfüllung einer Prüfungsleistung	2x (15,4%)		X								X			m.d.
Sonstiges, nämlich: „berufliche Perspektive verbessern“ (K4/F41/LNA90) „Ein Zertifikat zu bekommen“ (K4/ F43/WEB68).	2x (15,4%)					X		X						

Abb. k4.5: Kurs 4 – Motivation der Gruppenmitglieder am Qualifikationsprogramm (Antwortkategorien)

Hinsichtlich des bei der Hälfte der Tn präsenten allgemeinen Interesses an den Lehrgangsthemen fällt einerseits auf: interessiert sind Teilnehmende, die als Privatpersonen persönliche Berührungspunkte mit Geflüchteten und Diskriminierungserfahrungen machen durften. Gleichzeitig sind es – andererseits – genau jene BetreuerInnen, die sich über verschiedene Kanäle informiert haben bzw. über langjährige Erfahrungswerte mit den geflüchteten Menschen verfügen. Die didaktische Aufgabe, die sich demnach an die KursdozentInnen stellt, ist, die weniger inhaltlich motivierte Kurshälfte, der es zunächst mehr um die Nutzung der Chance auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Absicherung durch das angestrebte Zertifikat geht, sachte an die Multiperspektivität der Themen heranzuführen, ohne zu überfordern; zugleich ansprechende Theorie- und Reflexionsangebote für die erfahrenere, „vorqualifizierte“ bisweilen evtl. verklärte Kurshälfte zu schaffen, um dieser angemessenen Raum zu geben und nicht zu unterfordern. Ebenso auffällig: Das sechsfach artikulierte soziale Verantwortungsgefühl steht im diametralen Verhältnis zum gemiedenen Zugeständnis einer vermeintlich institutionell legitimierten Qualifikationsanweisung (etwa durch Vorgesetzte oder Jobzentren) oder auch zu dem Bestreben nach der Verbesserung von individuellen finanziellen Lebensverhältnissen der einzelnen zuvor arbeitssuchenden BetreuerInnen.

Die thematischen Interessen der Teilnehmenden im Kurs 4 sind mit durchschnittlichen Beurteilungswerten der Modulangebote zwischen 3 und 4 überwiegend hoch und sehr hoch. Die höchste Relevanz wird den Modulhalten zu „Recht“ (M2), „Gewalt und Trauma“ (M4) sowie besonderen Lebenssituationen von „Geflüchteten Familien und Kindern“ (M8) beigemessen. Der Themenbereich „Ehrenamt“ (M5) fällt insofern etwas raus, da dieser mit einem Erwartungswert von 2,84 gelegentlich als eher unwichtig begriffen wird.

Mittelwertevergleich auf dem Bewertungsskala von 1 („unwichtig“) bis 4 („sehr wichtig“)							
M1 Geflüchtete	M2 Recht	M3 Sozialrecht	M4 Gewalt und Trauma	M5 Ehrenamt	M6 Handlungs- kompetenz	M7 Kommunikation und Reflexion	M8 Geflüchtete mit Familie/Kindern
3,41	3,62	3,13	3,59	2,84	3,23	3,43	3,51

Abb. k4.6: Kurs 4 – Mittelwerte aus der TeilnehmerInnen-Beurteilung von Themenvorschlägen

Im Themenbereich „Geflüchtete“ (M1) wird der Fokus auf die unterschiedliche kultur-sozialisatorische Einbettung der Geflüchteten gelegt (69,2% „sehr wichtig“ und 15,4% „wichtig“), wobei das Interesse an kulturellen Differenzwahrnehmungen vor Religion als primär erscheint, da etwa ein Drittel (30,8%) der Teilnehmenden diese Kategorie als sehr wichtig bewertet, während knapp die Hälfte der Kursgruppe (46,2%) sie als wichtig einstuft. Ein gutes Drittel der Teilnehmenden (38,5%) interessiert sich sehr für die Situation in den Herkunftsländern und knapp die Hälfte der Befragten (46,2%) empfindet Herkunftskennnisse als bedeutsam. Wird auf „Migration“ als übergreifendes Thema abstrahiert, gliedert sich das Interesse der Kursgruppe auf: ein gutes Drittel (38,5%) kommuniziert sehr hohes Interesse, etwa ein Fünftel (23,1%) beschreibt das Thema als wichtig und ein knappes Drittel der Teilnehmenden (30,8%) als eher unwichtig. Am Themenbereich „Recht“ (M2) ist das insgesamt in sehr hohem Maße vorhandene Interesse auffällig, die Unterschiede in der Akzentuierung der Bedeutsamkeit der einzelnen Unterkategorien können beinahe als zart bezeichnet werden: Allen voran werden Lernbedarfe über die rechtliche Situation und den Status von Geflüchteten artikuliert (76,9% „sehr wichtig“; 15,4% „wichtig“); am Asylverfahren an sich ist über die Hälfte der Kursgruppe (69,2%) sehr interessiert und ein Fünftel (23,1%) findet das Thema im Rahmen des Lehrgangs wichtig; ähnliches Interesse wird an den Aspekten der Durchsetzung der Asylgesetzgebung artikuliert (69,2% sehr interessiert; 15,4% „wichtig“). Indes ist das Interesse an Wirkungsmöglichkeiten bei der Ablehnung des Asylantrags geringfügig niedriger, während sich zwei erfahrene Teilnehmende für die Zuständigkeitsfelder von Behörden bereits ausreichend informiert fühlen.

Wenn es um sozialrechtliche Bestimmungen (M3) geht, sind innerhalb der Kursgruppe deutlicher aufgeteilte Interessen erkennbar. Die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und SGB II sind für die knappe Hälfte der Gruppe jeweils zu gleichen Teilen (46,2%) wichtig und sehr wichtig; die Ausbildungs- und Arbeitsberatung wird von der knappen Hälfte der Befragten als sehr wichtig angesehen (46,2%), während sich die restlichen Interessen relativ gleichmäßig (15,4%) auf die Antwortkategorien „wichtig“, „eher unwichtig“ und „unwichtig“ verteilen. Die Schuldenberatung kann eher an der Peripherie der Interessen verortet werden: Eine knappe Hälfte der Kursgruppe (46,2 %) bezeichnet diesen Aspekt als eher unwichtig bis unwichtig, ein knappes Drittel (30,8%) kennzeichnet diese indes als sehr wichtig bis wichtig. Im Themenkomplex „Gewalt und Trauma“ (M4) changiert die gesamte Interessensverteilung der BetreuerInnen ausschließlich zwischen „sehr wichtig“ und „wichtig“. Die thematische Gewichtungsrangfolge, die wir aus den geringen Beurteilungsdifferenzen ableiten können, ist in diesem Kurs: 1. Gewalterfahrungen und das Deuten von Verhaltensweisen (jeweils zu 76,9% starkes Interesse; 15,4% interessiert); 2. Gesundheitliche Situation von Geflüchteten (69,2% als sehr wichtig; 23,1% als wichtig); 3. Vermittlung professioneller Hilfen (53,8% sehr wichtig; 38,5% wichtig). Schließlich werden die eventuellen Fluchthintergründe und Biografien im Rahmen der Weiterbildung nur von einem Fünftel der Teilnehmenden (23,1%) als sehr wichtig, und demgegenüber von mehr als der Hälfte der Kursgruppe (61,5%) als wichtig benannt. Indes zeigt sich eher verhaltenes Interesse am Themenbereich „Ehrenamt“ (M5), in dem lediglich Bedarfe der Geflüchteten z.T. als

bedeutsam eingeschätzt werden (von 53,8% der Teilnehmenden als sehr wichtig und 23,1% als wichtig). Im Vergleich dazu wird der kirchliche Sendungsauftrag nur von einem guten Drittel (38,5%) als wichtig, hingegen von knapp der Hälfte (46,2%) als eher unwichtig empfunden. Für eine langjährige Koordinatorin von ehrenamtlichen Tätigkeiten (K4/F45/RAA77) sind die Modulthemen eher redundant – ihr Weiterbildungsdesinteresse in allen thematischen Aspekten dieses Moduls fließt in die entsprechende Fragebogenbeurteilung ein. Der Themenbereich „Handlungskompetenz“ (M6) wird in der Mehrzahl seiner Inhalte von der Kursgruppe als sehr wichtig wahrgenommen.

Interesse der Tn an Modulinhalten (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr wichtig	wichtig	eher unwichtig	unwichtig	weiß nicht
M1 Geflüchtete	50.7	40.0	9.3	0	0
M2 Recht	69.1	24.7	4.9	1.2	0
M3 Sozialrecht	40.4	36.2	14.9	6.4	2.1
M4 Gewalt und Trauma	63.0	32.9	4.1	0	0
M5 Ehrenamt	24.4	47.6	9.8	9.8	8.5
M6 Handlungskompetenz	40.1	46.7	9.5	2.9	0
M7 Kommunikation und Reflexion	53.0	42.2	2.4	2.4	0
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	56.9	40.3	0	2.8	0

Abb. k4.7: Kurs 4 – Interessensverteilung der TeilnehmerInnen an Modulthemen im Vorfeld des Qualifikationsprogramms

Es zeichnet sich erneut eine Tendenz zu einzelnen Aspekten ab, die dicht am eigentlichen Arbeitshandeln der Befragten liegen; hingegen sind die theoretisch-reflexiven Hintergründe von offenkundig peripherem Interesse. Aus den Antwortkategorien lässt sich für dieses Modul im Kurs 4 folgende subjektive Themengewichtung bei den Teilnehmenden aufstellen: An erster Stelle stehen der Umgang mit Konflikten sowie die Themenfelder Ankunft und Integration (jeweils zu 53,8% „sehr wichtig“ und 38,5% „wichtig“), dicht dahinter die Angebote und Strukturen vor Ort (46,2% „sehr wichtig“ und 38,5% „wichtig“). Indes distanzieren sich die BetreuerInnen einzig im Modul Kommunikation- und Reflexion (M7) paradoxerweise ausgerechnet gegenüber dem an ihrer Praxis orientierten Modulteil – dem Angebot des Einzelcoachings wird von einigen Teilnehmenden eher geringfügige Begeisterung entgegen gebracht (23,1% „eher unwichtig“ und 15,4% „unwichtig“). Schließlich wird der Themenkomplex „Geflüchtete mit Kindern und Familie“ (M 8) von der Kursgruppe 4 überwiegend als sehr wichtig und wichtig

eingestuft. Die Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Familie/ Geschlechterverhältnis/ Generation wird von mehr als der Hälfte der Befragten (69,2%) als sehr wichtig und von einem Fünftel (23,1%) als wichtig genannt. Sowohl der kultursensible Umgang, als auch Erziehung/ Bildung/ Betreuung werden von mehr als der Hälfte (61,5%) als sehr wichtig und einem knappen Drittel (30,8%) als wichtig gekennzeichnet. Kindheitsspezifische Themen sind indes nicht Interessensschwerpunkt aller Teilnehmenden: das Sprach- und Spielverhalten wird von etwa einem Drittel (30,8%) als sehr wichtig und von der Hälfte (53,8%) als wichtig bewertet, während die Bedeutung und Stellung von Kindern von jeweils knapp der Hälfte der Kursgruppe (46,2%) als sehr wichtig und als wichtig gekennzeichnet werden.

Die Erwartungen der vierten Kursgruppe hinsichtlich der Lehrgangsgestaltung weisen mehrfache Parallelen zu den vorherigen Kursen auf, zudem wird für das interaktive Lernen unter einer engagierten Beteiligung der Gesamtgruppe appelliert. Interessanterweise sind Wünsche nach Austausch- und Diskussionsmöglichkeiten von den Befragten in jeder der angebotenen offenen Fragekategorien angeführt, wodurch sich das kommunizierte Bedürfnis fiktiv „verdreifacht“ bzw. in drei Richtungen adressiert wird: an das Organisationsteam, an die DozentInnen sowie an die LehrgangskommilitonInnen. Aus den Aussagen weiterbildungsaffiner BetreuerInnen lässt sich außerdem eine latente Erwartungsenttäuschung aus vergangenen Erfahrungen heraus deuten: In den Botschaften gegen „einschläfernde“ bzw. redelastige Lehrgangsgestaltung sowie aus der Bitte um Quellenweitergabe, kommen Widerfahrungen aus erinnerten didaktischen Fehlarrangements, missachteter AdressatInnenbedürfnisse oder verwehrter Wissensquellen zum Vorschein bzw. ein Mahnen, dass der angestrebte Transfer von DozentInnenexpertisen auf die Rezipienten voraussetzungsreich ist. Vor dem Hintergrund des priorisierten kollegialen Austauschs als Kernmotivation für die Teilnahme am Lehrgang ist darüber hinaus nachvollziehbar, dass angesichts unterschiedlicher (möglicherweise im Arbeitsfeld der humanitären Hilfe auch miteinander konkurrierender) Arbeitgeber, den KurskollegInnen Verschwiegenheit abverlangt wird, um einen „offenen Erfahrungsaustausch“ erst möglich zu machen.

Erwartungen der TeilnehmerInnen		
bzgl. der Seminarstruktur/-gestaltung	an DozentInnen	an Seminargruppe
<ul style="list-style-type: none"> - Objektivität, Teamplay - (Erfahrungs)Austauschmöglichkeiten - Methodenwechsel - aktive Beteiligung der TeilnehmerInnen - Kompetenz und Input, Praxisbezug - Spannende und praxisrelevante Informationen/ Themen - Anwendungsorientiertheit 	<ul style="list-style-type: none"> - klare und einfache Darstellungen - nicht einschläfernd bzw. anschaulich sein - Weitergabe weiterführender Literatur auf Anfrage - Flexibilität - Diskussionsrunden und gegenseitiges Lernen - Fallbeispiele 	<ul style="list-style-type: none"> - offener Erfahrungsaustausch - respektvoller Umgang - aktives Einbringen in den Kurs - respektvolle und konstruktive Diskussion - Verschwiegenheit und Wertschätzung - lockere Atmosphäre - Akzeptanz, Verständnis

Abb. k4.8: Kurs 4 – Erwartungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Gestaltung des Lehr-/Lernarrangements

Bewertung der Umsetzung des Qualifikationsprogramms durch die TeilnehmerInnen (K4)

Die Schwierigkeiten der doch kurzfristigen terminlichen Passung mit den Arbeitszeiten aller Beteiligten aus unterschiedlichen Trägern und Institutionen bedurften im Kurs 4 einiger Durchlässigkeit für die Teilnehmenden, nämlich einzelne Module oder Lehrtage bedarfsweise in einer anderen Kursgruppe absolvieren zu können. Der Bildungsträger kam nach Vorabsprachen mit den TeilnehmerInnen diesen Bedürfnissen souverän und kulant entgegen. In der Konsequenz der Bewertungsanalyse für diesen vierten Durchgang der Qualifikationsmaßnahme führt das jedoch im Vergleich zur entsprechenden Eingangsbefragung zum vorerst⁹ um zwei Personen reduzierten und wiederum um eine neue Teilnehmende¹⁰ erweiterten Datensatz. An der Abschlussbefragung beteiligten sich somit elf TeilnehmerInnen. Doch auch der krankheitsbedingte Ausfall einzelner DozentInnen nötigte den Bildungsträger zu organisatorischen Verschiebungen: Die kleinste Unterrichtseinheit des Zertifikatslehrgangs zum Thema „Ehrenamt“ (M5) musste auf den Abschlusstag verschoben werden und fand somit keinen Eingang in die folgende Bewertungsanalyse.

In der Beurteilung der Gesamtveranstaltung kommt eine hohe latente Erwartungshaltung der überwiegend weiterbildungserprobten Kursgruppe zum Tragen: Ein großer Teil der Teilnehmenden bedankt sich und lobt das Bildungsangebot in den offenen Rückmeldungen, geht jedoch zugleich äußerst sparsam mit der Vergabe von Höchstwerten um, sodass sich eine Gaußsche Verteilungskurve mit der Tendenz zur Mitte herausbildet, die lediglich mit einzelnen wenigen Artefakten nach oben oder unten ausschlägt.

Dennoch kann aus den Statements in den verschiedenen offenen Feldern geschlussfolgert werden, dass dieser Lehrgang den elf Befragten in unterschiedlicher Wahrnehmung bzw. Erinnerung bleiben wird: Mehr als drei Viertel der Kursgruppe (84,6%) bewerten die inhaltliche Gestaltung der Gesamtqualifikation als gelungen. Die Abfolge der Module wurde von den TeilnehmerInnen dagegen unterschiedlich betrachtet: während gut die Hälfte der Gruppe (53,8%) diese als gelungen bezeichnete, war die Modulabfolge für 30,8% der Teilnehmenden eher weniger zufriedenstellend. Die zeitliche Durchführung wurde dagegen von etwa zwei Dritteln der Tn (69,2%) als gelungen und andererseits von je einer Person als sehr gut gelungen und als eher misslungen eingestuft.

Die Kritik wurde indes nur in vereinzelten Fällen ausformuliert und bezieht sich ggf. auf den großen zeitlichen Umfang der Fallbesprechungen, in die einzelne TeilnehmerInnen mangels fallbezogener Arbeitsfelder offenbar kaum einsteigen konnten; sowie auf das verspätete Modul „Ehrenamt“. Ferner zeigt sich, dass einzelne BetreuerInnen die Verpflegung, wiederum andere die räumliche Ausstattung oder die zeitorganisatorische Umsetzung bzw. die Lage des Austragungsortes bemängeln (Letzteres gilt v.a. für BetreuerInnen aus dem entferntesten Landkreis Vorpommern–Rügen). Es lässt sich daraus eine gehobene Erwartungshaltung der MitarbeiterInnen in benachbarten

⁹ beide TeilnehmerInnen wechselten aus Termingründen in den 5. Kurs, wo sie das Zertifikatsprogramm abschließen konnten

¹⁰ Einstieg ab 2. Qualifikationsmodul

Wohlfahrtsverbänden interpretieren, die auf komfortable Arbeitsrahmenbedingungen sowie Lehrgangserfahrungen schließen lassen. Sichtbar ist das auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Weiterbildungskosten: etwa ein Fünftel der Teilnehmenden ist mit dem geringen finanziellen Aufwand sehr zufrieden, aber ein gutes Drittel nur mäßig; ein kleinerer Teil der Kursgruppe (15,4%) enthält sich der Beurteilung.

Es überrascht daher wenig, dass der Wertschätzung einer heteroinstitutionellen Gruppenzusammensetzung (K4/F44/UEE87; K4/F47/ANO86; K4/F40/EEC86: *„Es war ein toller Lehrgang. Die Teilnehmergruppe passte sehr gut zusammen und der Erfahrungsaustausch war hervorragend!“*) ebenso einzelne enttäuschte Kommentare zu der selben (K4/F41/LNE90; K4/F42/adk61) entgegen gehalten werden: offenbar stand der erwünschte kollegiale Austausch im Lehrgang doch vor Grenzen und Hemmungen vor Überschreitung der institutionellen Grenzen, zumal sich nicht alle Teilnehmenden mit Beispielen aus eigener Praxis in der Besprechung einbringen konnten oder trauten (*„nicht alle Teilnehmer zur aktiven Mitarbeit bereit“* (K4/F41/LNA90).

Mittelwertevergleich auf dem Bewertungsskala von 1 („misslungen“) bis 4 („sehr gut gelungen“)							
M1 Geflüchtete	M2 Recht	M3 Sozialrecht	M4 Gewalt und Trauma	M5 Ehrenamt	M6 Handlungs- kompetenz	M7 Kommunikation und Reflexion	M8 Geflüchtete mit Familie/Kindern
3,17	2,80	2,89	2,89	--	3,22	3,23	2,92

Abb. k4.9: Kurs 4 – Mittelwerte aus der TeilnehmerInnenbewertung der einzelnen Module des Qualifikationsprogramms

Ein Blick auf die Mittelwerte der TeilnehmerInnenbeurteilung einzelner Module zeigt eine geringe Ausdifferenzierung der Urteile in der Bandbreite zwischen noch gelungen (2,80) und sichtbar gelungen (3,23) auf. Im Themenbereich „Geflüchtete“ (M1) kamen v.a. die lernfreundliche Atmosphäre und die Auswahl der Inhalte positiv an, während interaktive Methoden von den Teilnehmenden unterschiedlich aufgenommen wurden. Gelobt wurde das Engagement in der Vorbereitung und Durchführung, kritisiert indes die methodische sowie sprachliche „Theorielastigkeit“, insbesondere die mangelnde Praxiserfahrung, an der die jungen DozentInnen-Tandems in diesem Modul gemessen wurden. Die bevorstehenden Prüfungsgespräche färbten ebenfalls kritisch auf die Beurteilung der Wissenssicherung ab: *„sehr späte Weitergabe des Lernmaterials, eventuell von Anfang an E-Mailverteiler nutzen“* (K4/F40/EEC86). Anhand eines offenen Fragebogeneintrags lässt sich die insgesamt differenzierte Beurteilung des Moduls „Recht“ gut veranschaulichen: *„ein sehr trockenes Thema, der Dozent konnte uns in unserer Arbeit enorm helfen!“* (K4/F47/ANO86). Die Gesamteinschätzung des Themenkomplexes bewegt sich im Bereich „gelungen“ mit Abstrichen. Die Atmosphäre wurde von der Hälfte der Kursgruppe als gelungen und jeweils einem kleineren Teil (15,4%) als sehr gut gelungen bzw. als eher misslungen eingeschätzt. Die Wahl der Inhalte hingegen wurde von der Hälfte der Teilnehmenden als gut und sehr gut (53,8%) und von einem knappen Drittel kritisch bewertet.

Gesamtbewertung der Modulumsatzung (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr gut gelungen	gelungen	eher misslungen	misslungen	weiß nicht
M1 Geflüchtete	30.0	54.7	12.6	0	1.4
M2 Recht	19.5	42.9	33.8	2.6	1.3
M3 Sozialrecht	18.2	50.6	23.4	2.6	3.9
M4 Gewalt und Trauma	24.7	45.5	23.4	6.5	0
M5 Ehrenamt	--	--	--	--	--
M6 Handlungskompetenz	36.4	49.4	14.3	0	0
M7 Kommunikation und Reflexion	31.2	63.6	3.9	0	1.3
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	15.6	57.1	23.4	0	3.9

Abb. k4.10: Kurs 4 – Gesamtdarstellung der Bewertung der einzelnen Modulinhalte am Ende des Qualifikationsprogramms

Paradoxerweise behauptet etwa ein Fünftel der Befragten (23,1%) – unabhängig von deren Vorbildungen bzw. Vorerfahrungen – kaum Neues gelernt zu haben, während ein knappes Drittel (30,8%) wiederum die Praxisrelevanz als eher misslungen einstuft. Ein Hinweis auf die eventuellen Hintergründe liefert folgender Kritikpunkt zum betreffenden Modul: „*leider kaum Raum für Erfahrungsaustausch/ Diskussion*“ (K4/F41/LNA90). Im Themenbereich „Sozialrecht“ (M3) wurde die lernfreundliche Atmosphäre auffallend positiv bewertet: etwa zwei Drittel der Teilnehmenden (69,2%) schätzten diese als gelungen und ein weiterer kleiner Teil (15,4%) als sehr gut gelungen ein. Die Wahl der Inhalte wurde ebenfalls von der knappen Hälfte (46,2%) als gelungen und einem weiteren kleinen Teil (15,4%) als sehr gut gelungen beurteilt; 15,4% der Befragten störten sich indes an der Wahl der Inhalte oder Methoden, was nicht für das Gesamtmodul gilt („*Nachdem wir das Thema gewechselt haben, wurde es interessant für mich*“ (K4/F44/UUE87); hinsichtlich des Themas, auf das sich der erwähnte Wechsel bezieht, wurde leider nicht weiter eingegangen; „*Trockenes Thema. Lehrmethoden etwas misslungen da keine Verdunklung der Räume möglich ist, so war es kaum möglich, Filmmaterial anzuschauen, was den Unterricht lebhafter hätte machen können*“ (K4/F47/ANO86). Die gesetzten inhaltlichen Schwerpunkte im Modul „Gewalt und Trauma“ (M4) treffen Erwartungen von drei Personen in vollem Umfang, sechs Teilnehmende sind zufrieden und zwei eher unzufrieden; im einen Fall wird das mit der allgemeinen Bezogenheit der Traumathematik bzw. der geringen Kontextualisierung zur Fluchtmigration begründet (K4/F40/EEC86). Zwar wird im Kontext methodischer Schwächen des Moduls auch das geteilte Verhältnis der Teilnehmenden auf dessen „Lernfreundlichkeit“ bezogen; aufgrund der „*hohe[n] fachliche[n] Kompetenz der Dozentin*“ (K4/F41/LNA90) schätzen acht der elf Befragten das Modul aber insgesamt als

kompetenzerweiternd ein. Das Modul „Ehrenamt“ (M5) musste auf den Tag der Abschlussgespräche verlagert werden und fand somit erst nach unserer Abschlussbefragung statt. Im Modul „Handlungskompetenz“ (M6) überwiegen positive Rückmeldungen zu Inhalts- und Methodenauswahl, Praxisbezogenheit und insbesondere zur guten und lernförderlichen Atmosphäre. Zwei Teilnehmende sind dennoch mit der DozentInnenauswahl eher unzufrieden und sind der Meinung, nichts Neues gelernt zu haben: *„leider wenig Möglichkeit zur freien Diskussion – Theorie lastig“* (K4/F41/LNA90). Die Gesamtbeurteilung des Moduls „Kommunikation und Reflexion“ (M7) fällt überwiegend positiv bis sehr gut aus; das im Gesamtvergleich am besten bewertete Modul fand dennoch bei einer Teilnehmenden hinsichtlich der Methodenwahl, des Neuigkeitswerts und der wahrgenommenen Praxisrelevanz wenig Anklang, da ein Teil der Fallreflexion gerne zu Gunsten des Einzelcoachings aufgegeben worden wäre: *„Der Modulteil Fallbeispiele könnte für mich persönlich weniger in der Weiterbildung vertreten sein. Die Eigenreflexion war für mich zu kurz“* (K4/F44/UJEE87). Auch das abschließende Modul „Geflüchtete Familien und Kinder“ (M8) erfuhr unterschiedliche Resonanz: Während neun Personen zurückmelden, Neues und Praxishilfreiches gelernt zu haben; zehn Teilnehmende den freundlichen Umgang bzw. acht die Wahl der Inhalte und des Dozenten begrüßen, konnten zwei Personen eher nicht erreicht werden und insgesamt fünf BetreuerInnen kritisierten die methodische Umsetzung sowie fehlende Dokumentation, welche als Wissenssicherung hätte dienen können. Ein zusammenfassendes Fragebogenkommentar: *„Hilfreich, aber leider zu sehr auf nicht mehr gegebenen Fällen basierend“* (K4/F41/LNA90) weist auf den rapiden Wandel in der Asylpolitik und infolge dessen in der Betreuungsrealität hin, mit dem die DozentInnen kaum Schritt halten können.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus K4

- Die Evaluation des vierten Kurses bildet Qualifikationsbedarfe einer in der Geflüchtetenhilfe etablierten, mehrfach Arbeits- sowie Fortbildungserfahrenen und dennoch vergleichsweise jungen und dynamischen Kursgruppe ab: mehrere BetreuerInnen blicken auf eine rettungsmedizinische Berufsbiographie zurück, zudem versammeln sich in diesem Kurs Erfahrungen sowie Erwartungen von MitarbeiterInnen, die in mindestens zehn Kommunen sowie bei drei verschiedenen Wohlfahrtsträgern in deren unterschiedlichen Beratungs- und Betreuungsinstitutionen, tätig sind.
- Als Teilnehmende in einer multiinstitutionellen Kurszusammensetzung äußern die Befragten an erster Stelle sowohl ihr Bedürfnis, als auch ihre Skepsis hinsichtlich eines offenen kollegialen Austauschs. Auf der einen Seite wird von KollegInnen offenes und engagiertes Einbringen mit jeweiligen persönlichen Praxiserfahrungen gefordert, auf der anderen Seite aber auch die Zusicherung der Verschwiegenheit über Inhalte und Erträge der

Diskussion. Die Problematisierung eigener Praxiserfahrungen scheint sich in Zeiten des Ende 2016 umkämpften Arbeitsfeldes auf einem dünnen Eis zu bewegen.

- Entsprechend werden von den Teilnehmenden noch vor inhaltlicher Wissenserweiterung in erster Linie methodisch angeleitete Austausch- und Diskussionsräume gefordert, die sich im Appell an die Bildungsorganisation, DozentInnen sowie an die Kursgruppe selbst, fiktiv „verdreifachen“. Dass alle Module vordergründig unter diesem Aspekt beurteilt werden, verwundert im Nachhinein kaum: Zwar werden von den Befragten thematische Aspekte bedarfsweise und individuell sehr kritisch sortiert; positiv beurteilt werden jedoch v.a. jene Seminararrangements, in welchen dem geäußerten Bedürfnis nach interaktiven Methoden und dynamischer Diskussion nachgegangen werden konnte. Von den DozentInnen werden moderierende, deeskalierende und bisweilen hypokratische Kommunikationskompetenzen erwartet.
- Da jedoch Fallbesprechungen angesichts latenter Konfliktpotenziale in dieser Gruppenkonstellation für einzelne Teilnehmende anscheinend zu weit gehen, werden Diskussionsmöglichkeiten, dort wo sie an konkrete Beispiele aus der Arbeitspraxis anschließen sollen, nicht angenommen und vielmehr Einzelcoaching gewünscht. Bezeichnenderweise – und anders als in anderen bisherigen Qualifikationsgruppen – schneiden bei der vierten Kursgruppe die drei methodisch bewegten, jedoch in diesem Fall thematisch ausreichend abstrakten Modulveranstaltungen mit jungen Studierendentandems von der Universität Rostock am besten ab.
- Da sich in der Wechselwirkung zwischen der Dynamik einer multiinstitutionell aktiven Gruppe und dem Zeitfenster um den Jahreswechsel, zumal in der Zeit der Weihnachts- und Winterferien, nachvollziehbare terminliche Koordinationsschwierigkeiten zwischen unterschiedlichen Arbeitsstätten ergaben, startet dieser Kurs mit zwölf, wird weitergeführt mit dreizehn, um schließlich – vierzehn Wochen nach seinem Beginn – mit elf Teilnehmenden und einem verschobenen Modul abgeschlossen zu werden. Hier ist die Bildungsorganisation umso mehr hinsichtlich der Strukturgebung gefordert, um einer Läsion der Kursgruppe und v.a. der Kursinhalte vorzubeugen.
- Auf der anderen Seite zeichnet sich in den recht anspruchsvollen Erwartungen auch der relativ komfortable Arbeitsstatus dieser MitarbeiterInnen im Vergleich zu den Vorgruppen ab: Dozierende sowie Lehrgangsmodule, Räumlichkeiten, Verpflegung und der Lehrgangsort werden offen mit früheren Fortbildungen verglichen und selbstbewusst kritisiert. Erwartet werden aktuellste Informationen und Daten, interaktive Unterrichtsmethoden, moderne und medial ausgestattete Seminarräume und die einem jungen und dynamischen Lebensstil entsprechende Lehrgangsverpflegung. Das Weiterbildungszertifikat soll mitunter als Grundlage für den Aufstieg innerhalb des jeweiligen Trägers bzw. für Gehaltsverhandlungen eingesetzt werden.
- Der betont kritischen Bewertungshaltung der Befragten steht schließlich paradoxerweise eine durchweg positive und wertschätzende Gesamtbeurteilung entgegen: Die Mehrzahl der Teilnehmenden bedankt sich in offenen

Statements für die tolle gemeinsame Fortbildung sowie für Austausch- und Begegnungsmöglichkeit mit KollegInnen aus anderen Institutionen. Das Zertifikatsprogramm könne eigenen MitarbeiterInnen sowie allen in der Geflüchtetenhilfe Beteiligten weiter empfohlen werden; spezialisierte Fortbildungen sollten sich an ÄrztInnen und MitarbeiterInnen im Sozialamt und im BAMF richten. Indes wünschen sich Teilnehmende durch regelmäßig aktualisierte Angebote weiter auf dem Laufenden gehalten zu werden, insbesondere zu den möglichen Integrationswegen sowie zur professionellen Selbstreflexion.

Ergebnisse der schriftlichen Befragung im 5. Kurs (07.01. – 26.03.2017 in Teterow)

Rahmenbedingungen und Gruppenzusammensetzung

Der fünfte und damit letzte Kurs der Qualifikationsmaßnahme wurde über einen Zeitraum von etwa zehn Wochen im DRK-Bildungszentrum Teterow durchgeführt. Mehr als die Hälfte des Kurses (8 von 14 Tn) sind zu diesem Zeitpunkt bei der AWO tätig, knapp ein Drittel (4 von 14 Tn) beim DRK; weitere Teilnehmende kommen aus den Hilfsorganisationen außerhalb der Wohlfahrtsverbände. Wie bereits im vierten Qualifikationskurs, stellt die Qualifizierungsmaßnahme demnach ein begehrtes Setting für die Vernetzung von verschiedenen Akteuren dar.

Die 14-köpfige Kursgruppe besteht in der Mehrheit aus Personen ohne Migrationshintergrund (78,6%), drei TeilnehmerInnen – davon zwei Frauen ukrainischer und ein junger Mann syrischer Abstammung – sind selbst unter Fluchtbedingungen nach Deutschland immigriert (vgl. Abb. k5.1).

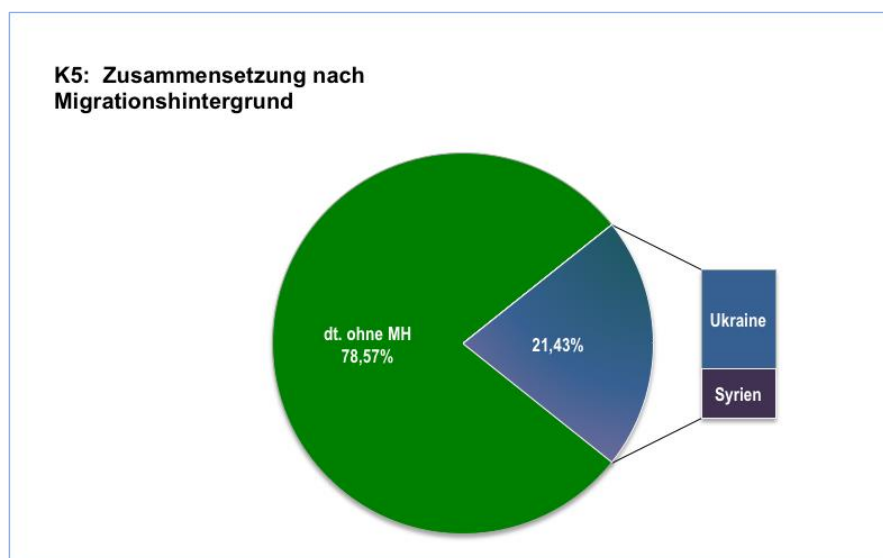


Abb. k5.1: Gruppenzusammensetzung im Kurs 5 nach persönlichem Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen

Die auffallend große Altersspanne von 28 bis 60 Jahren mit einem im Vergleich zu den vorherigen Kursen relativ hohen Durchschnittsalter (50 J.), verteilt sich unterschiedlich auf weibliche und männliche Teilnehmende. Ein Blick auf die geschlechtsspezifische Gruppendynamik zeigt, dass die DozentInnen im letzten Durchgang des Qualifikationsprogramms einer überwiegend weiblichen Gruppe gegenüber standen, wobei sich deren dominierender Teil in der aktiven Lebensmitte, eine weitere Kollegin im jungen Erwachsenenalter und zwei andere kurz vor dem Ruhestandsalter befinden. Innerhalb dieser großen Gruppe sind die Lebensphasen der drei Herren über verschiedene Alterskohorten verteilt (vgl. Abb. k5.2).

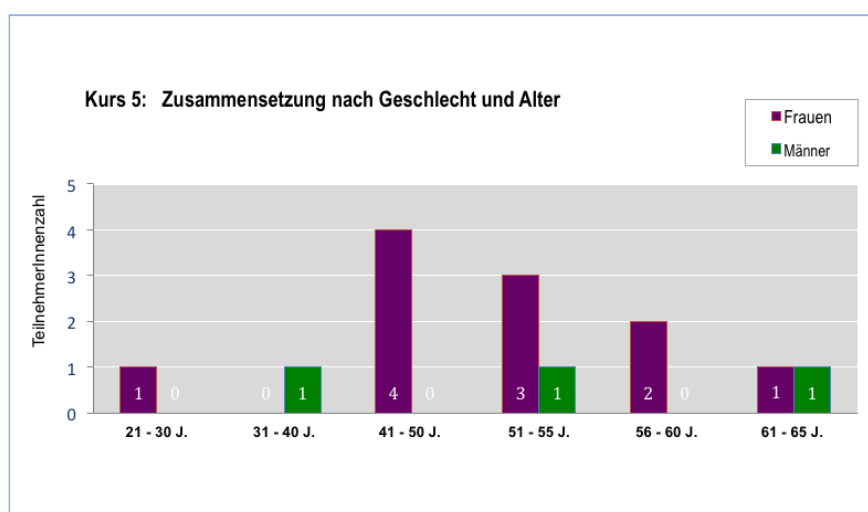


Abb. k5.2: Gruppenzusammensetzung im Kurs 5 nach Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen

Blickt man auf die Bildungshintergründe der TeilnehmerInnen fällt die fachkulturelle Bricolage auf bislang überproportional hohem Qualifikationsniveau auf: Beinahe zwei Drittel der Gruppe bringen (fach)gymnasiale Schulabschlüsse mit, mehr als ein Drittel haben mittlere Reife erlangt, auf welche sieben Personen acht unterschiedliche Berufsausbildungen (eine davon mit Meisterbrief) und fünf Personen sieben akademische Studiengänge angeschlossen haben. So finden sich unter den GeflüchtetenbetreuerInnen zwei Erzieherinnen und Sozialtherapeutinnen, eine Psychologin, eine Tischlerin mit dem Magister in Kunstgeschichte, zwei Büro- bzw. Wirtschaftskauffrauen, ein KFZ-Schlosser und Reisekaufmann, eine Restaurantfachkraft mit immobilienkaufmännischer Ausbildung, eine Englischlehrerin, ein Schneider sowie zwei Naturwissenschaftlerinnen (mit Diploma in Physik, Biologie/Chemie) und eine Diplomingenieurin in Architektur.

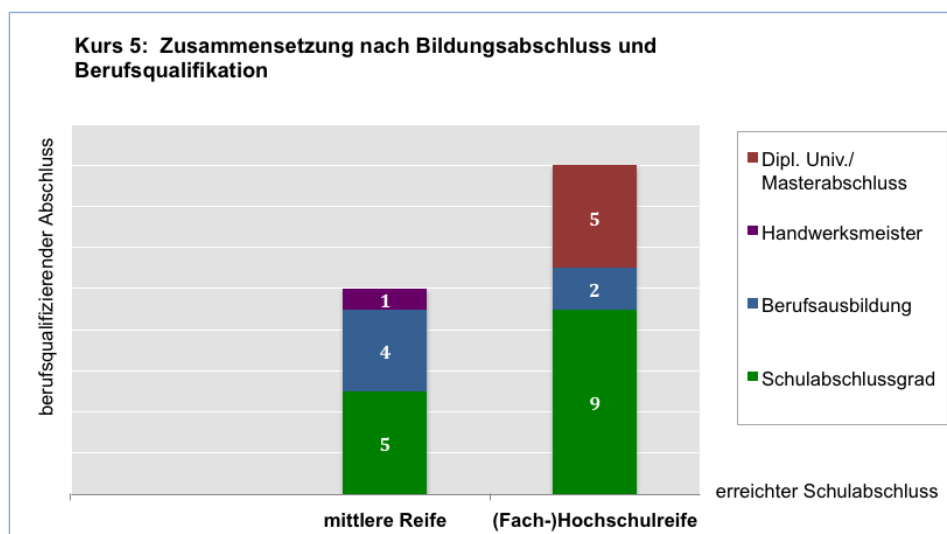


Abb. k5.3: Gruppenzusammensetzung im Kurs 5 nach Bildungsabschlüssen der TeilnehmerInnen

Die Einsatzbereiche der BetreuerInnen sind großflächig über Mecklenburg Vorpommern verteilt: zwischen dem Mecklenburgischen Elbtal im Südwesten, Wismar und Grevesmühlen in Nordwesten, den Landkreisen Ludwigslust im Süden und Vorpommern-Rügen im Norden. Insbesondere die BetreuerInnen von dezentralen Unterkünften (5 Tn) geben mehrere Einrichtungen als ihre Einsatzorte an (bspw. „dezentrale Unterkünfte in Grevesmühlen, Mallentin, Schönberg und Umgebung“ (K5/F55/OAE66); „Stadt Hagenow, Wittenburg, Zarrentin, Boizenburg“ (K5/F57/ODE60)), sodass der überwiegende Teil der Kursgruppe aus regionalen ArbeitspendelmigrantInnen zu bestehen scheint. Ihre Aufgabenfelder beginnen bei der „täglichen Begleitung und Unterstützung“ (K5/F50/eao56) und werden darüber hinaus spezifiziert in „soziale Betreuung, Hilfe bei Behörden, Ärzten, Schulen, Nachbarschaft“ (K5/F56/RAN56), „Deutschunterricht, Mitarbeit Begegnungscafé, Betreuung minderjähriger Kinder und Jugendlichen, Dezentrale Betreuung“, „Ausländerberatung“ (K5/F59/EAE65 und K5/F60/RED73), dazu vorrangig sprachliche Unterstützung durch „Sprachvermittlung“ (K5/F61/AAA83) bis hin zu speziellen und leitenden Aufgabenfeldern „vorläufiges Inobhutnahmecamp für Kinder“ (K5/F51/Lar66); „früher Schwangerschaftsberatung, soziale Beratung; jetzt Leitung Notunterkunft, Übergangsunterkunft und Bereichsleitung Soziale Arbeit“ (K5/F52/HEH59).

Dabei sind gegenwärtig sechs KursteilnehmerInnen vollzeitig beschäftigt, zwei davon engagieren sich nebenberuflich auch im Ehrenamt. Sechs weitere Teilnehmende haben Teilzeitbeschäftigungsverträge, davon ist eine Teilnehmerin ebenfalls ehrenamtlich engagiert; ein Teilnehmer ist selbständig und eine weitere Teilnehmerin ehrenamtlich engagierte Hausfrau.

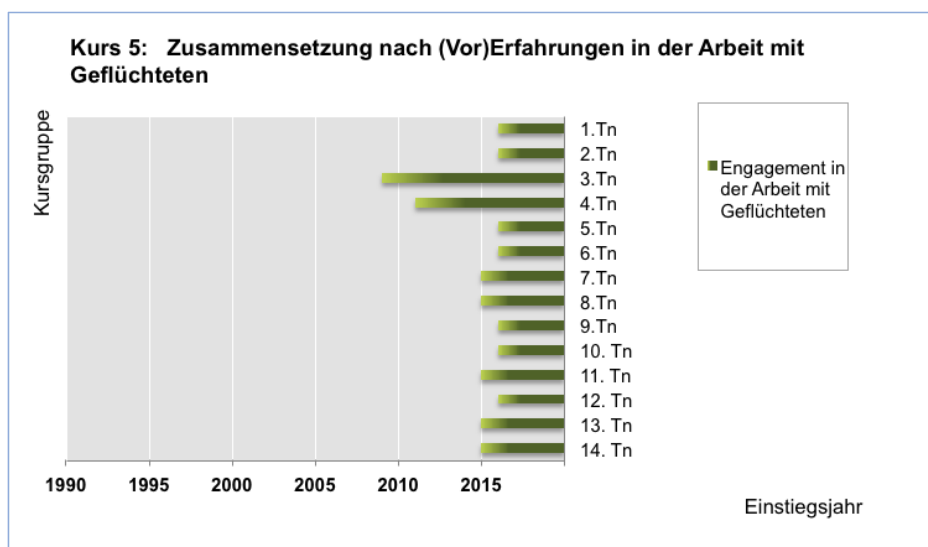


Abb. k5.4: Kurs 5 – Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen aus der Arbeit mit Geflüchteten

Während zwei Betreuerinnen bereits seit 2009 bzw. 2011 im Arbeitsfeld der Migrationsberatung aktiv sind, sind andere Teilnehmende QuereinsteigerInnen mit noch frischen Erfahrungen mit heterogenen Gruppen von geflüchteten KlientInnen. Darunter werden von elf der vierzehn TeilnehmerInnen überwiegend Männer betreut, die Hälfte der Gruppe betreut zudem auch Frauen, Kinder und Jugendliche. Elf BetreuerInnen haben vorwiegend mit Menschen mit einem gesicherten Aufenthaltstitel zu tun und drei mit geduldeten Kriegsflüchtlingen. Ein geringer Teil der Kursgruppe (4 Tn) betreut zudem KlientInnen in Integrationskursen.

Erfahrungen und Motivation in der Arbeit mit Geflüchteten

Erwartungsgemäß lassen sich die Vorerfahrungen der BetreuerInnen in grundlegenden Themen der Lehrgangs zunächst aus deren beruflichen Kontexten ableiten. Die beeindruckende bildungs- sowie berufsbiographische Zusammensetzung des fünften Qualifikationskurses lässt jedoch darüber hinausgehende Bezugspunkte erahnen, zumal darin drei Teilnehmende mit persönlichen Fluchtbiographien beteiligt sind. So gibt zwar eine deutliche Mehrheit der Teilnehmenden an (71,4%), mit dem Thema Flucht erstmals beruflich in Kontakt gekommen zu sein, die Hälfte der Kursgruppe zudem in ihrem beruflichen Kontext auch mit dem Rassismus Berührung gehabt zu haben. Doch haben darüber hinaus, neben den drei geflüchteten BetreuerInnen, inzwischen auch sieben weitere Personen private Kontakte mit Geflüchteten; 42,9% des Kurses leider auch mit Diskriminierungserfahrungen. Der älteste Teilnehmer hat ein Pflegekind aus Syrien aufgenommen. Vier der BetreuerInnen haben in der Vergangenheit bereits einschlägige Lehrgänge absolviert, eine Person ist zudem mit der wissenschaftlichen Literatur zu den Themenfeldern Flucht und Rassismus befasst. Hingegen werden Informationen durch die Medien von den Teilnehmenden offenbar

deutlich weniger rezipiert (lediglich 21,4%). In dieser Kursgruppe zeigt sich also eine umfassende Beschäftigung mit der Fluchtmigration, die bei der Mehrzahl der QualifikationsteilnehmerInnen eine schlichte Arbeitspraxis mit Geflüchteten weitaus übersteigt.

Angesichts der markanten Bildungsbeteiligung bestätigt sich unterdessen auch die Annahme, dass die prägnanten Aktivierungsgründe im Bestreben der Kursmitglieder nach Selbsttätigkeit in einer humanitären Notsituation liegen (8 von 14 Tn): das Erleben, „helfen zu können“ (K5/F57/ODE60) sowie Statements wie „*Flüchtlingskrise Sept. 2015 >> Aufbau einer Notunterkunft über Nacht für 50 'Flüchtlinge', Wunsch zur Unterstützung von Menschen in einer Notsituation*“ (K5/F52/HEH59) oder „*ich möchte den Leute[n] helfen*“ (K5/F61/AAA83) können als Ausdruck humanitärer Kraft, die in einer emanzipierten und handlungsfähigen Solidarität aufgeht, verstanden werden. Indem das Bedürfnis nach humanitärem Engagement mit der Partizipation an gesellschaftlicher Verantwortung verbunden wird („*Gesellschaftliche Notwendigkeit. Einbringung meines „Humankapitals“*“ (K55/F56/RAN56)), wird deutlich, dass eine derart gedeutete humanitäre Kraft als Gesellschaftswert, hier als „Kapital“ von sozialen Tugenden begriffen wird; aus einer anderen Aussage indes, dass die Gesellschaftsvorstellung nicht etwa an den regionalen oder nationalen Grenzen endet. Vielmehr wird von einzelnen Engagierten die humanistisch geleitete Verantwortung gegenüber einer Weltgesellschaft bzw. „der Menschheit“ ins Auge gefasst, wie es sich aus dem Statement einer ehrenamtlich aktiven Hausfrau herauslesen lässt:

„Wenn jeder nur bis zur eigenen Gartenpforte schaut, bleibt die Menschheit so wie sie ist – Eigennutzen, Macht, Gier sind da einige Schlagwörter. Verantwortung für andere übernehmen, Freude und Neugierde an bzw. auf andere Menschen mit anderen Kulturen, Nationalitäten,aus anderen Bereichen der Welt.“ (K5/F63/EAN61)

In dieser besonderen Gruppenkonstellation wird die Frage nach den Qualifikationsmotiven sowie -bedarfen besonders spannend. Doch auch hier fällt an erster Stelle das Professionalisierungsbedürfnis der Teilnehmenden als tragendes Bildungsmotiv auf: eine deutliche Mehrheit (78,6%) wünscht sich durch die Qualifikationsmaßnahme, die eigene Professionalität zu steigern; der Austausch mit KollegInnen wird von mehr als der Hälfte der Teilnehmenden (64,3%) artikuliert, 57,1% der Befragten haben zudem ein allgemeines Interesse an verschiedenen Themenbereichen der Qualifizierungsmaßnahme. Mit 42,9% liegt die Hoffnung auf Festanstellung durch Qualifizierung im Gruppenvergleich bei diesen BetreuerInnen am höchsten, während eine vollzeitbeschäftigte Akademikerin an den Lehrgang ausschließlich ihre Hoffnung auf Erhöhung der Arbeitsvergütung knüpft. Folgende Antwortkategorien wurden indes bei der Begründung der Bildungsmotivation vollends ausgeschlossen: *Weisung vom Chef, Erfüllung einer Prüfungsleistung sowie Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen.*

Antwortkategorie	beantwortet von ...Tn	betreffenden Fälle														
		50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	
Allgemeines Interesse	8 Tn (57,1%)	x	x	x	x	x			x		x				x	
Suche nach einem Austausch mit anderen KollegInnen	9 Tn (64,3%)	x	x			x			x		x	x	x	x	x	
Persönlicher Kontakt mit Geflüchteten	4 Tn (28,6%)			x								x	x	x		
Gesellschaftlicher Verantwortung gerecht werden	2 Tn (14,3%)					x			x							
Pers. Erfahrungen mit Diskriminierung/Gewalt/Rassismus																
Finanzielle Verbesserung	1 Tn (7,1%)								x							
Wunsch nach mehr Professionalität	11 Tn (78,6%)	x	x		x	x	x	x	x	x	x			x	x	
Bessere Chancen aus Festanstellung	6 Tn (42,9%)	x				x		x	x		x				x	
Weisung vom Chef/Vorgesetzten																
Erfüllung einer Prüfungsleistung																
Sonstiges: „Erwerb einer Qualifikation, die zudem einen strukturellen Rahmen bietet für bisherige Erfahrung in der Flüchtlingsarbeit“ (K5/F52/HEH59)	1 Tn (7,1%)			x												

Abb. k5.5: Kurs 5 – Motivation der Gruppenmitglieder am Qualifikationsprogramm

Die angebotenen Modulinhalte werden innerhalb der Kursgruppe differenziert und kritisch beurteilt. So liegen die vergebenen Relevanzmittelwerte in Bezug auf die Themenangebote zwischen 2,85 und 3,43, wobei die Themenbereiche „Recht“ (M2), „Gewalt und Trauma“ (M4), „Handlungskompetenz“ (M6) und „Geflüchtete Familien mit Kindern“ (M8) vor anderen Themenkomplexen deutlich priorisiert werden. Einmal mehr wird das Thema „Ehrenamt“ (M5) eher unterbewertet, in dieser Gruppe werden aber auch die Inhalte der Module „Geflüchtete“ (M1) und „Kommunikation und Reflexion“ (M7) ähnlich angenommen.

Mittelwertevergleich auf dem Bewertungsskala von 1 („unwichtig“) bis 4 („sehr wichtig“)							
M1 Geflüchtete	M2 Recht	M3 Sozialrecht	M4 Gewalt und Trauma	M5 Ehrenamt	M6 Handlungs- kompetenz	M7 Kommunikation und Reflexion	M8 Geflüchtete mit Familie/Kindern
2,94	3,43	3,27	3,41	2,85	3,11	2,91	3,04

Abb. k5.6: Kurs 5 – Mittelwerte aus der TeilnehmerInnen-Beurteilung von Themenvorschlägen

Die Interessensschwerpunkte der TeilnehmerInnen, die sie auf ihre Klientengruppe „Geflüchtete“ (M1) beziehen, liegen bei dem überwiegenden Teil der Kursgruppe in Fragen zum Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller oder religiöser Orientierungen, wobei ehrenamtlich engagierte MitarbeiterInnen den Integrations- bzw. den Inklusionsaspekten Vorrang vor kulturellen und insbesondere vor religiösen Unterschieden beimessen: so entscheiden 14,3% der Befragten, dass der Themenbereich Kultur eher unwichtig ist, während etwa ein Drittel (35,7%) den Aspekt der Religion eher unwichtig empfindet. Themenbereiche, die sich stark mit den Lebenswelten von Geflüchteten beschäftigen, werden von einem Großteil der Kursgruppe als mindestens wichtig eingeordnet: Während gut zwei Drittel der Teilnehmenden (71,4%) die Situation in Herkunftsländern als sehr wichtig und ein

kleiner Teil (14,3%) als wichtig einschätzen, schätzt mehr als die Hälfte der Kursgruppe (57,1%) Kenntnisse über Fluchtwege und -geschichten für die Arbeitspraxis mit Geflüchteten als wichtig, ein Teilnehmer als sehr wichtig ein. Die einzelnen Aspekte des Themenbereichs „Recht“ (M2) werden von einem Großteil der fünften Kursgruppe als mindestens bedeutsam gewertet. Als ausschließlich sehr wichtig und wichtig werden die Wirkungsmöglichkeiten bei der Ablehnung des Asylantrags, die verschiedenen Status und Titel von Geflüchteten, auch besondere juristische Lagen wie Kirchenasyl und Abschiebung gewertet. Am bedeutendsten finden die Teilnehmenden die Auseinandersetzung mit den Wirkungsmöglichkeiten bei einer Ablehnung des Asylantrags (78,6%: „sehr wichtig“; 21,4%: „wichtig“) sowie mit den rechtlichen Bestimmungen, die in Einzelfällen zu unterschiedlichen Statusvergaben führen. Die Situation in den Aufnahmeeinrichtungen, das Asylverfahren selbst, das Asylbewerberleistungsgesetz sowie die Zuständigkeiten und Handlungsfelder von Behörden werden im Rahmen der Weiterbildung von einzelnen Teilnehmenden indes als überwiegend bekannt verortet. Zu dem am meisten gefragten Aspekt des Themenbereichs „Sozialrecht“ (M3) zählt indes die von zwei Dritteln der Befragten (78,6%) als sehr wichtig und einem weiteren kleinen Teil (14,3%) als wichtig eingeordnete Ausbildungs- und Arbeitsberatung, gefolgt von den Möglichkeiten der Grundsicherung nach dem SGB II, während sich mehrere Teilnehmende bereits mit den Fragen des Asylbewerberleistungsgesetzes ansatzweise auskennen scheinen und drei BetreuerInnen bereits einschlägige Weiterbildungen besucht haben. Bis auf den Aspekt der kulturellen Hintergründe wird der gesamte Themenbereich „Gewalt und Trauma“ (M4) ausschließlich als wichtig und sehr wichtig eingestuft. Als relevanteste Fragen können in diesem Themenfeld das Deuten von Signalen und Verhaltensweisen (78,6%: „sehr wichtig“, 14,3%: „wichtig“); gesundheitliche Situation/ psychische Belastungen bei Fluchtmigration (57,1%: „sehr wichtig“, 42,9%: „wichtig“) sowie Gewalterfahrungen/ Traumata von Geflüchteten zuzüglich der Vermittlungswege von professionellen Hilfen (jeweils mit 50,0%: „sehr wichtig“ und 50,0%: „wichtig“) herausgestellt werden; im Vergleich dazu ist das Interesse für Formen und Auswirkungen selbstschädigenden Verhaltens etwas geringer (etwa ein Drittel der Teilnehmenden bewertet diesen Aspekt als sehr wichtig, gut die Hälfte als wichtig). Dem Themenbereich „Ehrenamt“ (M5) wird von den BetreuerInnen mit geteiltem Interesse entgegen geschaut: Während sich ehrenamtlich Engagierte und KollegInnen in Leitungspositionen gegenüber den meisten thematischen Schwerpunkten überwiegend aufgeschlossen zeigen, ist das Interesse anderer BetreuerInnen eher verhalten. Insgesamt werden v.a. die Leistungsmöglichkeiten sowie die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt tendenziell als wichtig angesehen (14,3%: „sehr wichtig“, 57,1%: „wichtig“, 21,4%: „eher unwichtig“) sowie dem Umgang mit Nähe und Distanz (7,4% „sehr wichtig“, 64,3% „wichtig“, 21,4%: „eher unwichtig“), während im Zusammenhang mit Migration und Flucht am schlechtesten der kirchliche Sendungsauftrag abschneidet (von 35,7% als wichtig, von einer Hälfte (50,0%) als eher unwichtig bis unwichtig eingeschätzt). Die Interessen am Themenbereich „Handlungskompetenz“ (M6) werden von dieser Kursgruppe folgendermaßen verteilt: Umgang mit Konflikten (57,1%: „sehr wichtig“, 42,9% „wichtig“); regionale Angebote und Strukturen (57,1%: „sehr wichtig“, 28,6%: „wichtig“, 14,3%: „eher unwichtig“); Integration (28,6: „sehr wichtig“, 64,3%: „wichtig“, 7,2% „eher unwichtig“); Willkommenskultur (7,2%: „sehr wichtig“,

85,7%: „wichtig“, 7,2% „eher unwichtig“). Der Aspekt der MigrantInnengemeinden wird von etwa einem Fünftel der Befragten (21,4%) als sehr wichtig und von mehr als der Hälfte (64,3%) als wichtig eingeordnet, während ein kleiner Teil der Kursgruppe (14,3%) diese als eher unwichtig einstuft. Im theoretischen Themenbereich des Moduls „Kommunikation und Reflexion“ (M7) werden Aspekte der Teamkommunikation präferiert (28,6%: „sehr wichtig“, 57,1%: „wichtig“), gefolgt von der interkulturellen Kommunikation (21,4%: „sehr wichtig“, 64,3%: „wichtig“, 7,2%: „eher unwichtig“) und den kommunikativen, Rollen- und Sozialverhaltensweisen (7,2%: „sehr wichtig“, 78,6%: „wichtig“, 14,3%: „eher unwichtig“). Die Rückmeldungen zum Einzelcoaching sind wiederum zweigeteilt: während die Hälfte der Teilnehmenden (50,0%) diesen Aspekt als wichtig und ein Teilnehmender als sehr wichtig einschätzen, wird Einzelcoaching von einem guten Fünftel des Kurses (28,6%) eher gemieden und von einem Mitarbeiter als persönlich irrelevant beurteilt; ähnlich die geplanten Fallbesprechungen (78,6%: „wichtig“ und je 7,2% „eher unwichtig“ und „unwichtig“). Eine Mehrzahl der inhaltlichen Angebote im Modul „Geflüchtete mit Kindern und Familie“ (M8) werden tendenziell von jeweils einem Drittel der Kursgruppe als sehr wichtig, von fast einer Hälfte als wichtig und einem Fünftel als eher unwichtig bewertet. Die Interessenthemen korrelieren stark mit den betreuten KlientInnengruppen: an den Themenbereichen sind v.a. BetreuerInnen mit Frauen, Kindern und Jugendlichen als KlientInnen interessiert. Die meisten Interessenspunkte erhalten folgende Themenbereiche: Erziehung, Bildung und Betreuung; Bedeutung von Familie, Geschlechter- und Generationenverhältnis sowie Kindheit und Stellung von Kindern in den geflüchteten Familien. BetreuerInnen, die ausschließlich mit Männern als Klienten zu tun haben, zeigen sich indes insgesamt eher desinteressiert.

Interesse der Tn an Modulinhalten (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr wichtig	wichtig	eher unwichtig	unwichtig	weiß nicht
M1 Geflüchtete	23.5	54.1	15.3	7.1	0
M2 Recht	52.0	39.8	7.1	1.0	0
M3 Sozialrecht	49.1	30.9	18.2	1.8	0
M4 Gewalt und Trauma	49.4	44.6	4.8	1.2	0
M5 Ehrenamt	13.2	59.3	20.9	2.2	4.4
M6 Handlungskompetenz	26.6	53.2	16.1	0	4.0
M7 Kommunikation und Reflexion	12.8	67.0	14.9	2.1	3.2
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	30.9	49.4	12.4	7.4	0

Abb.k5.7: Kurs 5 – Interessensverteilung der TeilnehmerInnen an Modulthemen im Vorfeld des Qualifikationsprogramms

Erwartungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Seminargestaltung

Angesichts der differenzierten Erwartungen an thematischen Inhalte, zeigt sich die fünfte Kursgruppe eher offen, ebenso wenn es um Erwartungen an die Lehrgangsformen und -gestaltung geht. Kaum eine Hälfte der Teilnehmenden äußert konkrete Wünsche, die sich aber vordergründig an die DozentInnen richten. Neben einzelnen methodischen Hinweisen – etwa, dass Eigenaktivität v.a. in diskursiver Form vorstellbar ist, durch methodische Abwechslung dennoch unterschiedliche Sinneskanäle angesprochen werden sollten und die Reduktion des potenziell Wissbaren auf das Wesentliche erwartet wird – werden auch in diesem Zusammenhang „kulturspezifische Hintergrundinformationen“ als prägnanteste inhaltliche Erwartungen eingebunden.

Erwartungen der TeilnehmerInnen		
bzgl. der Seminarstruktur/-gestaltung	an DozentInnen	an Seminargruppe
<ul style="list-style-type: none"> - Wissensvermittlung - Viel Diskussionsraum, weniger Kleingruppenarbeit - Methoden und Fachwissen - Kulturspezifische Hintergrundinformationen - Methodenvielfalt der DozentInnen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fallbeispiele und Praxiserfahrung - Hintergrundinformationen, weiterführende Hilfen - Viele Informationen/ Neues lernen - Themenspezifische Gestaltung - Didaktische Reduktion? „weniger ist manchmal mehr. Lieber nicht so viel durchhecheln, anderes intensiver oder mit mehr Zeit.“ (K5/F63/EAN61) 	<ul style="list-style-type: none"> - Freundlicher Umgang - Erfahrungsaustausch/ Praxistipps - „Die sind alle in Ordnung!“ (K5/F52/HEH59)

Abb. k5.8: Kurs 5 – Erwartungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Gestaltung des Lehr-/Lernarrangements

Bewertung der Umsetzung des Qualifikationsprogramms durch die TeilnehmerInnen (K5)

Die Bewertungen der einzelnen Themenbereiche des Qualifikationsprogramms durch die fünfte Kursgruppe reicht mit Werten zwischen 2,14 bis 3,69 von sehr gut gelungen bis noch gelungen. Auffallend ist, dass sich vor allem die länger in der humanitären Hilfe Beschäftigten wertschätzend gegenüber den wahrgenommenen Lernarrangements äußern, ebenso der aus Syrien stammende Kollege. Die Mehrzahl der anderen TeilnehmerInnen stellt die eigene praktische Erfahrung der angebotenen theoriegeleiteten Systematisierung voran.

Mittelwertevergleich auf dem Bewertungsskala von 1 („misslungen“) bis 4 („sehr gut gelungen“)							
M1 Geflüchtete	M2 Recht	M3 Sozialrecht	M4 Gewalt und Trauma	M5 Ehrenamt	M6 Handlungs- kompetenz	M7 Kommunikation und Reflexion	M8 Geflüchtete mit Familie/Kindern
2,68	2,44	2,52	3,69	2,14	2,75	2,69	3,27

Abb. k5.9: Kurs 5 – Mittelwerte aus der TeilnehmerInnen-Beurteilung von Themenvorschlägen

Demnach scheint der Themenbereich „Geflüchtete“ (M1) nur etwa einem Zweidrittel der Kursgruppe Neues vermittelt haben zu können, bezogen wird das v.a. auf die geringfügige Lebens- und Praxiserfahrung der jungen Dozierenden (*„Zu junge Studenten mit zu wenig Praxis- und Lebenserfahrung. Sehr engagiert.“* (K5/F63/EAN61)). Entsprechend wird die inhaltliche Auswahl mit 64,3% als gelungen und 28,6% als eher misslungen kritisch beurteilt, wogegen die freundliche Atmosphäre durchweg positiv eingeschätzt wird und die interaktiven Methoden einer Mehrzahl (71,4%) aber nicht allen Teilnehmenden zusagen. Das „Recht“ (M2) wird innerhalb der fünften Kursgruppe ausdifferenziert beurteilt. So erfahren die Lernatmosphäre mit 57,1% als gelungen sowie die Wahl der Inhalte mit 14,3% als sehr gut gelungen und 64,3% als gelungen überwiegend positive Bewertungen, während die Wissenssicherung sowie die Auswahl der Lehrmethoden eher kritisch eingeschätzt werden. Neue rechtliche Bestimmungen hat nach der subjektiven Einschätzung mehr als die Hälfte der Teilnehmenden lernen können, knapp die Hälfte der Gruppe lobt indes die hohe thematische Praxisrelevanz. Noch mehr Praxisbeispiele wären von mehreren Befragten gewünscht (*„Es haben Beispiele aus der Praxis des Dozenten gefehlt, daher zu theoretisch und zu viele Folien“* (K5/F55/OAE66)). Zum Thema „Sozialrecht“ (M3) enthält sich etwa ein Fünftel der Kursgruppe einer Beurteilung, die übrigen Einschätzungen verteilen sich im Bewertungsbereich zwischen „gut gelungen“ und „eher misslungen“. Von jeweils knapp einer Hälfte der Befragten (42,9%) wird die inhaltliche sowie lernfreundliche Gestaltung positiv eingeschätzt, kritisiert werden indes Lehrmethoden und Formen der Wissenssicherung. Der Themenbereich „Gewalt und Trauma“ (M4) wird ausschließlich zwischen „sehr gut gelungen“ und „gelungen“ und damit am besten beurteilt. Positiv hervorgehoben werden die Kategorien der DozentInnenwahl (*„Kompetente, praxiserfahrene Dozentin!“* (K5/F63/EAN61)) sowie die Gestaltung der Lernatmosphäre: während die Wahl der Lehrperson von der Mehrheit der Teilnehmenden (85,7%) als sehr gut gelungen und einem weiteren kleinen Teil der Gruppe (14,3%) als gelungen beurteilt wird, ähneln die Rückmeldungen zur Lernfreundlichkeit der Atmosphäre dieser Einschätzung mit 78,6% sehr gelungen und 21,4% gelungen (*„Sehr hilfreich, sehr lebendige Vermittlung der Thematik“* (K5/F55/OAE66)). Die Auswahl der Inhalte wird geringfügig schlechter bewertet, während die methodische Umsetzung und Wissenssicherung, paradoxerweise auch Praxisrelevanz für eigene Arbeitsfelder hingegen kritisiert werden. Erwartungsgemäß wird das Thema „Ehrenamt“ (M5) insbesondere im Hinblick auf den Neuigkeitswert eher geringfügig geschätzt. Eine herausstechend wertschätzende Beurteilung äußern ehrenamtlich Engagierte, v.a. diejenigen, die zusätzlich fest angestellt sind. Die Kategorien Praxisrelevanz, Wissenssicherung und „Neues gelernt“ werden von der übrigen Kursgruppe indes am kritischsten eingestuft; ein Teilnehmender kommentiert: *„Überflüssig in der Form → Werbeveranstaltung für das Ehrenamt“* (K5/F63/EAN61). Im Themenbereich „Handlungskompetenz“ (M6) werden Lernfreundlichkeit der Atmosphäre (14,3% „sehr gelungen“ und 85,7% „gelungen“) und Wissenssicherung (7 Tn „gelungen“, 1 Tn „sehr gut gelungen“) sehr positiv beurteilt, die Wahl der Inhalte sowie der Methoden gefällt acht von 14 Teilnehmenden, während sieben Personen behaupten, wenig Neues gelernt zu haben. Ähnlich gestaltet sich die Bewertung des Moduls „Kommunikation und Reflexion“ (M7), hier wird vor allem Supervision hervorgehoben (*„Fallbesprechung war sehr informativ und erfahrungsreicher Teil“* (K5/F62/iav88)),

hingegen wird der „theorielastige“ Modulteil mit Bezug auf die fehlende Praxiserfahrung der DozentInnen kritisiert. Der Themenbereich „Geflüchtete mit Kindern und Familie“ (M8) wird von den Teilnehmenden vor allem als sehr gut gelungen und gelungen; die Unterkategorien sehr ähnlich eingeschätzt – die Bewertungsunterschiede sind innerhalb dieses Moduls dementsprechend sehr fein. Die am positivsten beurteilten Kategorien sind die Atmosphäre, die von knapp der Hälfte der Befragten (42,9%) als sehr gut gelungen und mehr als der Hälfte (57,1%) als gelungen angesehen wird. Die inhaltliche Gestaltung wird mit 35,7% als sehr gut gelungen und 64,3% als gelungen etwas besser bewertet als die methodische Gestaltung und die Kategorie „Neues gelernt“, welche jeweils von einem guten Viertel der Gruppe (28,6%) als sehr gut gelungen und mehr als der Hälfte der Teilnehmenden (64,3%) als gelungen betrachtet werden. Die Kategorie der Praxisrelevanz wird von einem Fünftel der Kursgruppe (21,4%) als sehr gut gelungen und von mehr als der Hälfte (64,3%) als gelungen gekennzeichnet.

Gesamtbewertung der Modulumsatzung (%) (prozentual aus der Bewertungsbeteiligung)	sehr gut gelungen	gelungen	eher misslungen	misslungen	weiß nicht
M1 Geflüchtete	6.3	58.9	23.2	4.2	7.4
M2 Recht	4.1	43.3	39.2	9.3	4.1
M3 Sozialrecht	1.4	48.6	44.3	1.4	4.3
M4 Gewalt und Trauma	68.4	30.6	0	0	1.0
M5 Ehrenamt	1.1	2.7	4.3	1.7	12.2
M6 Handlungskompetenz	9.8	55.4	32.6	1.1	1.1
M7 Kommunikation und Reflexion	4.4	60.4	30.8	2.2	2.2
M8 Geflüchtete mit Kindern und Familie	32.7	60.2	6.1	0	1.0

Abb. k5.10: Kurs 5 – Gesamtdarstellung der Bewertung der einzelnen Modulinhalte am Ende des Qualifikationsprogramms

In der Gesamtbeurteilung werden vor allem Inhalte kritisiert, die wenig Praxisbezug oder aber Neuigkeitswert aufzeigen. Es entsteht der Eindruck, dass die Teilnehmenden vor allem Interesse an Praxiserfahrungen, die sie selbst noch nicht machen konnten, hegen. Nach der Einschätzung der Befragten, denen verschiedene Zielgruppen von Geflüchteten mindestens im Arbeitskontext täglich begegnen, sollten durch ExpertInnenwissen daher Bedarfe nach speziellen Problemlagen abgedeckt und dringend an Praxisbeispielen veranschaulicht werden. Folglich zeigt sich die Urteilsbildung der Teilnehmenden durch eine nur teilweise erfüllte Erwartung, die Modulinhalte von erfahrenen PraktikerInnen vermittelt zu bekommen, überschattet. Indes wird erfahrenen PraktikerInnen sowohl ihre

ggf. geringfügigere didaktische oder theoretische Kompetenz gerne verziehen (Halo-Effekt). Das die als besonders wichtig wahrgenommenen Themen, wie Gewalt und Trauma oder (Sozial)Recht, nur kurz oder lediglich theoretisch angeschnitten wurden, wird die Qualifikationsmaßnahme von dieser Kursgruppe als zu wenig an den Bedarf der erfahrenen PraktikerInnen zugeschnitten eingeschätzt und die Ausbalancierung von Theorie, Praxis und der „angewandten Theorie“ (Recht) in nur einer Hälfte der Module als ausgesprochen gelungen.

Daher würde das Programm in seiner gegenwärtigen Form insbesondere Neueinsteigern in der Arbeit mit Geflüchteten empfohlen (als was sich diese Teilnehmendengruppe nicht mehr begreift!) – darunter FlüchtlingsbetreuerInnen, MigrationsberaterInnen, Migrationslotsen, SchulsozialarbeiterInnen und LehrerInnen. Von zwei Teilnehmenden indes sogar auch einzelnen ModuldozentInnen, welche bislang keinen Bezug zu den Geflüchteten bzw. thematische Vernetzung gehabt hätten. In der Rahmengestaltung sollten künftig unbedingt auch alternative Möglichkeiten hinsichtlich des Austragungsorts angeboten werden, eine bessere Verpflegung wäre wünschenswert sowie eine arbeitsfreundlichere Zeitplanung (*„Drei volle Wochenenden in nur einem Monat ist hart! Ein Tag pro Wochenende wäre besser!“* (K5/F63/EAN61)).

Ungenommen der kritischen Beurteilung können die meisten Teilnehmenden einen persönlichen Nutzen aus dem Zertifikatsprogramm formulieren – genannt werden Verwertbarkeit im Arbeitskontext, Ergänzung von bestehenden Qualifikationen und Kompetenzen, Profilbildung in der Beratung von Geflüchteten und insbesondere der Aufbau von neuen Kontakten (*„Zum Austausch mit Kursteilnehmern sehr geeignet, wissenserweiternd“* (K5/F58/SAJAD)). Perspektivisch würden aus der Sicht der Teilnehmenden weitere Bedarfe nach Bildungsangeboten zu: *„Hemmnisse[n] und Förderfaktoren in der Motivation von Flüchtlingen“* (K5/F52/HEH59); Themen rund um Integration (*„Wie funktioniert Integration, Vernetzung“* (K5/F55/OAE66)), aber auch Vertiefungen in Einzelmodulen des Qualifikationsprogramms unter der Berücksichtigung von erhobenen Lernbedarfen (*„Recht, Sozialrecht, Gewalt und Trauma, Kommunikation“* (K5/F54/LAK61)) weiterhin bestehen.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus K5

- Die letzte Kursgruppe im Qualifikationsprogramm versammelt MitarbeiterInnen aus einer ausdifferenzierten institutionellen Landschaft mehrerer Wohlfahrtsverbände und freier Trägern quer durch Mecklenburg Vorpommern und scheint in doppelter Hinsicht prototypisch für Zielgruppen bei möglichen weiteren, offenen Bewerbungen der Zertifikatskurse zu sein: Zum einen handelt es sich um eine Gruppenkonstellation mit multiprofessionellen Hintergründen auf hohem Bildungs- und Qualifikationsniveau, zum anderen gleichzeitig hauptsächlich um QuereinsteigerInnen in der sozialen Arbeit mit Geflüchteten – mit großer Mehrheit um Frauen auf dem Zenit ihres berufsbiographischen Lebensalters.

- Die Gruppendynamik ist folglich bestimmt von Erfahrungen der Selbstwirksamkeit im Bildungskontext, von Handlungsfähigkeit in der Praxis sowie dem Bedürfnis nach Behauptung, Anerkennung und Absicherung einschlägiger praxisrelevanter Kompetenzen in der Flüchtlingshilfe. Mehrere TeilnehmerInnen sind, neben deren jeweiligen hauptberuflichen Tätigkeit, zusätzlich ehrenamtlich engagiert, ebenso haben viele bereits an verschiedenen Fortbildungen (insbesondere zu asylrechtlichen oder sozial- und traumapsychologischen Themen) teilgenommen oder sich eigenständig mit wissenschaftlicher Fachliteratur auseinander gesetzt. Zwei MitarbeiterInnen sind seit mehreren Jahren in der Beratung und Betreuung tätig, fast alle haben private Kontakte mit Geflüchteten. Ein Teilnehmer hat in seine Familie ein unbegleitetes Pflegekind aus Syrien aufgenommen.
- Demnach sind Zugänge und Motive zu Themenbereichen rund um Fluchtmigration nach Deutschland weder einseitig noch niedrighschwellig. Vielmehr münden sie in einen bildungsbürgerlichen Habitus, der das persönliche Engagement für Geflüchtete auf selbstreflexive Weise in ein soziokulturelles (Human)Kapital transformiert.
- In ihrem Selbstverständnis begreifen sich die Teilnehmenden des Lehrgangs keineswegs mehr als SeiteneinsteigerInnen in einem fremden Professionsbereich, auf sie trifft eher ein Selbstbild der metaprofessionellen Wandelbarkeit zu. Da die grundlegenden theoretischen Zusammenhänge bereits weitgehend eigenständig erschlossen wurden, trachten die meisten Teilnehmenden vor allem nach jenen Praxiserfahrungen, die den eigenen Praxishorizont erweitern.
- In diesem Sinne sind ausschließlich praxiserprobte und gleichzeitig hochqualifizierte DozentInnen gefragt, die „Sonderfälle“ authentisch sowie aus mehreren Perspektiven – der methodischen, juristischen, theoretischen bis hinzu politischen – veranschaulichen können. Das bedeutet keine Absage an die Qualifikations- bzw. Modulthemen an sich, vielmehr verschieben sich die Interessen innerhalb der Module sowie die Erwartungen hinsichtlich der Art und Weise, wie diese behandelt werden sollten.
- Herunter gebrochen auf die einzelnen Module würden die Teilnehmenden aus diesem Zielgruppenspektrum zum einführenden Thema „Geflüchtete“ vorzugsweise in „Länderkunden“, d.h. zu historischen, politischen, kulturellen, religiösen, sprachlichen, geographischen usw. Sozialisationshintergründen von ReferentInnen aus betreffenden Herkunftsländern unterrichtet werden, um die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der eigenen und unbekannten Lebenswelten diskutieren zu können. Darüber hinaus sollte das professionelle Interesse an stets aktuellen Zahlen und Entwicklungen der Schutzsuchenden in Deutschland gestillt werden, auch um fiktive Zukunftsszenarien denkbar zu machen. In den beiden juristischen Modulen sind, nach dem klassischen Asylverfahren, vor allem die „Sonderlagen“ Kirchenasyl, Abschiebung sowie Wirkungsmöglichkeiten bei Asyablehnung aus konkreten Beispielen vom Interesse. Die an Gewalt und Trauma orientierten Fragestellungen sollten mehr Raum zur Veranschaulichung von Praxisbezügen zur täglichen Arbeit mit Geflüchteten sowie Handlungsempfehlungen bekommen, während bei der Thematisierung von Ehrenamt vordergründig die

Perspektive der Anleitung, Verwaltung und Koordination von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen aufgegriffen würde. Aufbauend auf den Modellen professioneller Handlungskompetenz würden primär Konfliktsituationen analysiert und zudem Ansätze und Wege der Integration erarbeitet werden; das Modul Kommunikation und Reflexion würde neben der Fallreflexion und Supervision schwerpunktmäßig auf soziale bzw. interkulturelle Fallvignetten oder Rollenspiele zu klassischen Beratungs- oder Besprechungssituationen setzen. Das Modul „Geflüchtete Familien und Kinder“ ist indes vordergründig hinsichtlich der kulturell geprägten familialen Strukturen und in Teilen nur für BetreuerInnen mit entsprechenden KlientInnen interessant – besonders wenn es um spezielle AdressatInnen und Problemlagen (bspw. unbegleitete minderjährige Flüchtlinge) sowie um diesbezüglich aktuelle juristische und institutioneller Regelungen geht.

- Schließlich ist für vollzeitbeschäftigte Zielgruppen von Qualifikationsangeboten im Gesamtablauf wichtig, dass Arbeits- und Weiterbildungszeiten einigermaßen mit der Freizeit ausbalanciert und einzelne wöchentliche Regenerationstage eingeplant werden sowie, dass während der Fortbildung für ausgewogene Verpflegung gesorgt wird.

IV.2 DozentInnenbefragung: AdressatInnensensible Anpassung von Inhalten und Lernarrangements

Um eine multiperspektivische Dokumentation des Qualifikationsprogramms zu ermöglichen, haben wir uns – jenseits des geplanten methodischen Designs – entschieden, zusätzlich kurze rückblickende Interviews mit den beteiligten DozentInnen zu führen. Es konnten insgesamt neun der am Zertifikatsprogramm beteiligten Dozentinnen und Dozenten befragt werden: drei davon in unmittelbaren und fünf mittels telefonischer Interviews; eine Person hat indes eine schriftliche Auswertung vorgezogen. Die Interviews dauerten zwischen acht und zwanzig Minuten und wurden in einem kurzen Leitfaden vorstrukturiert. Dabei sollten drei Themen umrissen werden: Zunächst baten wir um eine Reflexion der spezifischen Gruppen von TeilnehmerInnen und deren Bedarfen; sodann um eine rückwirkende Einschätzung von eventuell vorgenommenen Anpassungen und Veränderungen von Inhalten sowie Umsetzungsmethoden, um schließlich Änderungswünsche und Verbesserungsvorschläge aus der Sicht der Dozierenden zu erfragen. Im Folgenden fassen wir Essenzen aus dieser Erhebung zusammen.

Mit dem Blick auf das Alter, den jeweiligen Bildungsstand, die Tätigkeitsfelder und Erfahrungen in der Flüchtlingsarbeit wurden die AdressatInnen als sehr heterogen wahrgenommen. Für einzelne TeilnehmerInnen – insbesondere für neu zugewanderte – bildete die Sprache eine spürbare Barriere, für die die DozentInnen spontane Lösungen finden mussten, zumal die Teilnehmenden überwiegend als sehr praxisorientiert bis pragmatisch sowie kritisch hinterfragend bis ablehnend gegenüber theoretischen Ausführungen eingeschätzt wurden. Nach der konsensualen Einschätzung der DozentInnen war es daher wichtig, stets einen Bezug zur praktischen Arbeit herstellen zu können, denn oftmals wurden Lösungsrezepte für aktuell angefallene Problemstellungen erwartet. Einigkeit besteht vor allem darüber, dass sich die Kursteilnehmenden *"sehr aufgeschlossen, interessiert an der Thematik"* zeigten und auch entschlossen waren, *"ihren Wissensstand zur Flüchtlingsproblematik weiter auszubauen"*, was sich auch darin äußerte, dass fast nie jemand abwesend war (D3, 01:00-01:17).

Hinsichtlich des didaktischen Vorgehens fiel – wie eine Dozentin im Folgenden zusammenfasst – insgesamt auf, dass die

"Teilnehmenden sich sehr wohl fühlten mit traditionellen Lernmethoden. Nur bei motivierter Anleitung haben sich die Teilnehmenden auf weniger konservative (.) alt hergebrachte, und statt dessen interaktive Methoden eingelassen. Auch für Spiele oder Planspiele waren die Teilnehmenden weniger zu begeistern." (D9, S.1 Z.29-32)

In den Interviews thematisierten mehrere DozentInnen das spürbar hohe Stressniveau, unter dem die BetreuerInnen zum Qualifikationszeitpunkt gestanden haben müssen: Die hohen und belastenden Anforderungen, die sie in ihren Arbeitsfeldern zu bewältigen hatten, kombiniert mit dem Umstand, dass die Weiterbildung z.T. ohne entsprechenden Arbeitszeitausgleich auch sonntags und insbesondere sonntagnachmittags stattfanden, zudem Existenzängste

aufgrund der ungewissen Weiterbeschäftigungssituation, wirkten sich spürbar auf die geplanten Lernarrangements aus. Vor allem in den frühen Kursen war für die Dozierenden ein großes Mitteilungsbedürfnis unverkennbar – darüber, „was man den ganzen Tag so tut, was man an Enttäuschung erlebt, was man auch an unangemessenen Erwartungen und Missachtung erlebt“, reden zu können.

Schließlich war für viele das Qualifikationsprogramm gefühlt zu spät gekommen, denn das Wissen, das ihnen darin vermittelt werden sollte, mussten sie sich bereits in Eigenregie aneignen:

“Grundsätzlich waren die Leute interessiert, aber oftmals kam halt (.), dann sind die an uns getreten und haben gesagt - das ist alles schön und gut was ihr hier mit uns macht, aber das hätten wir gerne vor anderthalb Jahren gehabt. Der Zeitpunkt war (..) zu spät für sie, also das hätten sie halt früher gebraucht.” (D1, 04:56-05:17)

Im weiteren Verlauf des Qualifikationsprogramms wurden daher inhaltliche und methodische Anpassungen der ursprünglichen Seminarpläne vorgenommen. Wenn DozentInnen mehr als in einem Kurs Seminare gehalten haben, dann waren kurzfristige Änderungen des Ablaufs und auch Anpassungen der Inhalte spürbar, da die Wünsche der TeilnehmerInnen oder besondere Entwicklungen berücksichtigt werden mussten. Insbesondere wurden das erste Modul über Flucht und Migration und das zweite über Rechtliches im Zusammenhang mit Flüchtlingen und Asylbewerbern im Verlauf der aufeinanderfolgenden Kurse bedarfsweise inhaltlich angepasst. Hier waren von Kurs zu Kurs Aktualisierungen aufgrund der sich wandelnden Flüchtlingssituation sowie der politischen Debatten und damit einhergehenden Anpassung der Rechtsprechung vonnöten. Einzelne spezielle Themen mussten indes erst aufgenommen werden:

“Bei der aktuellen politischen Lage der zunehmenden Zielgruppe der minderjährigen unbegleiteten Geflüchteten würde ich vorschlagen, diesbezüglich die Themen der Qualifizierungsmaßnahme zu erweitern” (D9, S.3 Z.7-9)

Ein mehrfach wahrgenommenes Bedürfnis der Teilnehmenden, mehr über die Herkunftsländer der Geflüchteten zu erfahren, stößt an Grenzen der Möglichkeiten von Dozierenden ohne Migrationshintergrund. Da die Expertise zu den Herkunftsländern nur zu einem kleinen Teil aus der Literatur erarbeitet werden kann, schlagen einzelne DozentInnen für spätere Qualifikationsprogramme vor, Gastbegegnungen mit zugewanderten Menschen zu arrangieren, in denen kulturelle Gepflogenheiten sowie die jeweilige Geschichte eines Landes aus erster Hand erfahren werden könnten.

Indes gab es thematische Aspekte, denen sehr viel Raum gegeben wurde. Da sowohl Fallberatungen, als auch Teamsupervisionen und kollegiale Beratungen durchgeführt wurden, konnte ein Teil der Selbstreflexion, die für das sechste Modul über die Professionalität und berufliche Rolle anberaumt war, nach Einschätzung der DozentInnen ausgelassen werden. Stattdessen wurde in Absprache mit den Teilnehmenden kurzfristig ein Angebot zur Projektplanung gemacht. Das wurde im dritten Kurs sehr gut aufgenommen, weshalb es auch in späteren Kursen

angeboten wurde. Gerade in den letzten Kursen, in denen die Teilnehmenden offenbar in gefestigteren Verhältnissen arbeiteten, war man nach den Aussagen der DozentInnen begeistert davon, dass etwas Zeit eingeplant wurde, um *„ein eigenes Projekt oder eigene Projektideen zu formulieren und daraus auch schon ein bisschen etwas auszugestalten“*. Angesichts dessen, dass in den letzten Kursgruppen Angestellte verschiedener sozialer Organisationen aufeinander trafen, konnte so eine fruchtbare Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung der SozialbetreuerInnen ermöglicht werden.

Die DozentInnen des Moduls „Trauma“ konnten indes in der Kürze der verfügbaren Zeit nur einen theoretischen Überblick gewährleisten und sich inzwischen gut vorstellen, mehr Zeit zur Entfaltung des Themas einzuplanen. Sinnvoll fänden sie das Vorstellen eines Methodenkoffers mit praktischen Hinweisen zur Arbeit mit Traumatisierten. Allerdings bleibt im Zusammenhang mit der Arbeit mit Geflüchteten die besondere Herausforderung, dass viele herkömmliche Methoden auf der sprachlichen Kommunikation beruhen.

Mit den Rahmenbedingungen des Lehrgangs waren alle DozentInnen durchweg zufrieden. Die Räume waren angenehm und vor allem gut mit Arbeitsutensilien ausgestattet und die Möglichkeit, ab und an die U-förmige Tischordnung durch einen Sitzkreis zu ersetzen oder den Flur zu nutzen schuf angenehme Abwechslung. Die Verpflegung mit Getränken und Snacks wurde für die Teilnehmenden und damit auch für DozentInnen sehr angenehm gestaltet, allerdings wurde die Versorgung in der Mittagspause unterschiedlich bewertet. Ebenso wäre es hilfreich gewesen, wenn allen Beteiligten W-LAN zur Verfügung gestanden hätte. Gegenüber den SeminarleiterInnen bekundeten die Teilnehmenden das Bedürfnis nach einem stärker strukturierenden Rahmen, gerne in Form einer öfter anwesenden oder zumindest leicht zu erreichenden Ansprechperson.

Die angekündigten Gespräche mit Prüfungscharakter zum Ende des Zertifikatsprogramms bereiteten vielen Teilnehmenden Sorgen, da sie sich gerne optimal darauf vorbereitet hätten, ihnen der Umfang allerdings unklar blieb. Ein Reader, mit allen nun vorhandenen Materialien aus allen Modulen könnte hier Abhilfe schaffen.

Nicht nur für die Teilnehmenden, sondern auch für die Dozenten besteht der Wunsch nach Vernetzung untereinander. Auf diese Weise wäre es leicht, *„sich gegenseitig zu informieren oder auszutauschen, um eventuelle Themenüberschneidungen effektiv zu nutzen und den Bedürfnissen der Teilnehmenden, vor allem den aktuellen Bedürfnissen, noch mehr zu entsprechen.“* (D4, S.3 Z.3-7).

Mit der nun eingetretenen Wandlung der Situation der Geflohenen und AsylbewerberInnen im Land würde sich eine thematische Verschiebung im Programm anbieten. So könnte das Programm einen stärkeren Fokus auf die Nachbetreuung und aktuelle Begleitung von Geflüchteten legen. Gleichermaßen würde auch noch mehr Teamsupervision und Fallarbeit ratsam sein, falls weitere Teilnehmer oder Teilnehmerinnen rekrutiert würden, die bereits in der Flüchtlingshilfe tätig sind. Nach der Einschätzung der DozentInnen hätte sich gezeigt, dass sich die Strukturen in den Sozialeinrichtung oft bereits verfestigt hätten und entsprechende Beratungsmethoden zu einer

Verbesserung der Arbeit im Kollegium führen könnten. Prinzipiell wäre eine Erhebung von Informationen über die Teilnehmenden bereits im Vorfeld eines Kurses den DozentInnen sehr zuträglich, da sie sich auf die zu erwartenden Gruppen didaktisch besser einstellen könnten.

Als neue AdressatInnen könnte es ratsam sein, auf Freiwillige, die ein Ehrenamt ausüben möchten, zuzugehen. Daher müsste auch auf weitere Wege (Zeitungen etc.) zurückgegriffen werden, um Personen zu erreichen, die bisher noch nicht ehrenamtlich tätig sind. Wenn der Zertifikatskurs eine größere Zielgruppe erreichen soll, so muss dafür gesorgt werden, dass die Interessierten schnell ihre ggf. vorhandene Scheu gegenüber einer Tätigkeit mit Geflüchteten oder AsylbewerberInnen ablegen können.

Dies könnte durch stärkeren Einbezug der Expertisen von Personen mit Migration- oder Fluchthintergrund, sowohl teilnehmend als auch dozierend, unterstützt werden; inhaltlich durch Erweiterung des Programms um ein interkulturelles Trainings-, Antirassismus- bzw. Antidiskriminierungsmodul, bei welchem Themen wie Alltagsrassismus, Heteronormativität und Critical Whiteness behandelt werden könnten. Stattdessen wäre für nicht hauptamtlich Tätige etwas weniger Fall- und Teamberatung nötig.

Insgesamt bewerten die DozentInnen das Zertifikatsprogramm als *„ein interessantes Modellprojekt, das einen wertvollen Start in die (Weiter)Bildungsarbeit von SozialbetreuerInnen in der Geflüchtetenarbeit darstellt“*, an dem sie sich gerne wieder beteiligen würden (D8, S.2 Z.36-37).

IV.3 Professionsbiographische Kontextualisierung der Weiterbildungsmaßnahme

Wie bereits in der Planung des Qualifikationsprogramms vermutet wurde und aus den vorausgehenden Analysen der einzelnen Kursgruppen bestätigt werden konnte, trifft die Absicht des Bildungsträgers, dafür Sorge zu tragen, dass die in der Flüchtlingsarbeit eingebundenen MitarbeiterInnen mit dem notwendigen Grundlagewissen ausgestattet werden, auf verschiedene Ausgangsvoraussetzungen, Erfahrungen und Erwartungen seiner AdressatInnen. Der Frage nachgehend, wie die neu erworbenen Impulse aus der Weiterbildung auf professionelle Selbstwahrnehmungen und im Hinblick auf schutzsuchende KlientInnen der sozialen Arbeit mit Geflüchteten transferiert werden, haben wir die Lehrgangsteilnehmenden einige Wochen nach dem absolvierten Bildungsprogramm um ein Gespräch gebeten. In neun ein- bis zweistündigen leitfadengestützten und nach den Kriterien qualitativer sozialwissenschaftlicher Forschung geführten Interviews, regten wir narrative Reflexionen im Kontext der jeweiligen professionellen Biographien an.

Aus unseren induktiven Strukturanalysen der transkribierten und anonymisierten Interviews konnten schließlich vier Grundthemen herausgearbeitet werden, die unsere Interviewpartner in ihrem reflexiven Rückblick auf das Qualifikationsprogramm beschäftigten: a. eine Metaperspektive auf die Relevanz der Weiterbildung für die Arbeit mit Geflüchteten, b. eine Reflexion der vakanten Inhalte, c. die Auseinandersetzung mit der Grundsatzfrage nach der Relation zwischen Theorie und Praxis und d. das individuelle Verständnis von biographischen Bildungsprozessen. Im Folgenden soll ein kommentierter Einblick in die erwähnten Deutungsstrukturen gegeben werden, auf die detaillierte Sequenzanalyse muss in Anbetracht des Forschungsauftrags an dieser Stelle verzichtet werden.

a. Metaperspektiven auf die Relevanz der Weiterbildung

Es scheint stark vom professionellen sowie kulturellen Selbstverständnis der interviewten BetreuerInnen abzuhängen, welche Bedeutung der Weiterbildung zur Unterstützung von FlüchtlingsbetreuerInnen und IntegrationshelferInnen im Kontext einer individuellen Arbeitsbiographie beigemessen wird. Das Spektrum der Deutungsmuster, die dem Qualifikationsprogramm in den geführten Interviews zugeschrieben werden, reicht von einer allgemeinen Orientierungsfunktion bis hin zur Voraussetzung für eine gehobene professionelle Arbeitsqualität. In diesem Sinne wird die Weiterbildung als professionskultureller Orientierungsrahmen, als Austauschplattform komplementärer Praxisausschnitte, als theoretisch-begriffliche Reflexionsgrundlage oder als Bedingung für professionelle Qualität verstanden.

Wenn – wie in der nachfolgenden Interviewpassage – davon ausgegangen wird, dass alle Beschäftigten, die mit Geflüchteten arbeiten, ungeachtet ihrer Vorqualifikation eine orientierende Bildungsmaßnahme benötigen, welche sie an die Besonderheit der KlientInnen und die spezifische Situation der sozialen Arbeit mit Geflüchteten heranführt,

dann liegt dem eine implizite Wahrnehmung der Interviewten zugrunde, dass die gewohnten Vorannahmen, die „regulären“ Verwaltungsprozeduren sowie eingespielten Kommunikationsgewohnheiten im Zusammenhang mit Fluchtmigration irritiert werden oder an Gültigkeit verlieren.

„Grundsätzlich sollte jeder, der in dem Bereich tätig ist, schon mal da rein riechen, das ist schon ganz klar. Ich glaube, dass das auch konsequent wär (.) also nicht nur für Quereinsteiger, wie ich es ja bin, sondern auch Leute, die nur einen Erzieher haben (.) oder sonst irgendwas in dieser Richtung aus dem sozialen Beruf (.) weil es ja eigentlich wieder aus dem sozialen Bereich, aber schon ne völlig andere Situation ist.“ [E6/13122016]

In mehrfacher Hinsicht, so könnte man schlussfolgern, begegnen die PraktikerInnen einer Ausnahmesituation – in Bezug auf die mitgebrachten Grenzerfahrungen der KlientInnen, ihre kulturell gefärbten Lebensbewältigungsmuster sowie Kommunikationsspezifika auf der einen Seite sowie andererseits durch den Eintritt in eine Sonderwelt an Institutionen und rechtlichen Regelungen im Asylverfahren innerhalb eines zuvor einigermaßen vertrauten Verwaltungssystems. Insbesondere wären derartige „Orientierungshilfen“ für Neueinsteiger wichtig, da sie den Arbeitskontext in den „richtigen Rahmen“ einordnen würden, der jenseits privater Kontakte und Einstellungen läge. In diesem Sinne könne das Qualifikationsprogramm aus der Sicht unserer GesprächspartnerInnen allen an öffentlichen Posten beschäftigten Personen – LehrerInnen, ErzieherInnen, BeamtenInnen, SozialarbeiterInnen usw. – empfohlen werden, da jene sich in der Begegnung mit geflüchteten heranwachsenden oder erwachsenen KlientInnen, mitunter anderen Lebens- und Erfahrungswelten, aber auch anderen institutionellen Rahmenbedingungen deren Lebensbewältigung in Deutschland, gegenüber wieder finden. Denn die institutionellen Strukturen erschließen sich den BetreuerInnen nicht auf Anhieb – es bedarf einiger Anstrengungen, der Bereitschaft, Zeit und persönlicher Aneignungskompetenz, um einen Überblick zu gewinnen und Kontakte zu knüpfen.

„Also ich glaube, ich hätte diese Weiterbildung unglaublich wichtig gefunden, als wir angefangen haben [...] wir haben uns das wirklich alleine erarbeiten müssen (.) Also Ausländerrecht, wir haben uns die Kontakte zu den entsprechenden Behörden alleine raussuchen müssen und ich glaube genau, da wäre so eine Weiterbildung unglaublich wichtig gewesen (.) einfach nur, um zu sagen (.) das da ist der Rahmen. Das andere mit den persönlichen Kontakten, das ist sowieso immer Ansichtssache (.) Oder das muss man sich sowieso erarbeiten, aber gerade die proforma Strukturen wären glaube ich sehr wichtig gewesen.“ [E9/06032017]

Auch dann können aber PraktikerInnen nicht davon ausgehen, dass die von ihnen nun eingespielten Herangehensweisen oder Routinen mehr als nur einen Praxisausschnitt abbilden. Inwieweit für die Betreuenden in der Geflüchtetenarbeit die Bildungsanforderungen erfahrbar werden, hängt davon ab, ob Handlungsbedarfe im Kontext ihrer eingespielten Praktiken entstehen oder aber ihnen neue Handlungswege und Verknüpfungen mit noch nicht erfahrenen Kontexten abverlangen. Im zweiten Fall wird der Weiterbildung die Bedeutung eines Ermöglichungsraumes zum Austausch komplementärer Praxisausschnitte zugeschrieben.

„Ich bin seit einem Jahr dabei, hab mir das alles auch selber durchgearbeitet. Dem entsprechend war jetzt nicht wirklich viel Neues. Es ist ganz nett, wenn man mal darüber reden möchte, andere Eindrücke, andere Ansätze vom

Kollegenkreis. Weil so kommt man ja nicht zusammen, man arbeitet so seine fünf Tage und macht das so wie man denkt, spricht sich dann noch mit seinen Kollegen ab. Aber das kann man dann hier gut machen, wo man denn sagt: ok, da könnte ich noch mal einen anderen Ansatz mitnehmen. Das wäre dann ein Grund für Weiterbildung. Aber wissensmäßig eher gering, weil man steckt einfach zu tief drin in dem Thema.“ [E4/27112016]

Es ist daher nachvollziehbar, dass theoretische Ansätze für diesen Interviewten vor allem im Zusammenhang mit anderen, kollegialen Praxiserfahrungen geschätzt werden, geht er doch von überwiegend routinierten Abläufen aus. Ganz anders stellt sich die Relevanz in der nächsten Aussage dar, in der unsere Interviewpartnerin eine Bewusstseinsveränderung bei der Wahrnehmung ihrer Arbeitspraxis erlebt: Arbeitsabläufe werden erst begreifbar dadurch, dass sie benennbar werden und können zum Gegenstand der Reflexion gemacht werden.

„Wichtig ist für mich, was ich eben gesagt hab. Dass ich jetzt Praxis und Theorie besser einordnen kann. Wenn, sagen wir mal, einer jetzt vor diesem Kurs gesagt hätte: dieses Kreuzmodell. Damit kann ich gar nichts anfangen. Also ich hätte gar nicht gewusst was das ist, gebe ich ehrlich zu, da bin ich ganz ehrlich. Aber jetzt weiß ich. Und man arbeitet ja auch, man ordnet sich ja selber irgendwie ein, man reflektiert seine Arbeit ja auch. Das sind Dinge, die wir machen, aber die ich so namentlich nicht benennen konnte. Und das war für mich (.) insofern: man arbeitet vielleicht bewusster. Das hat sich dann wahrscheinlich verändert.“ [E5/27112017]

Ein weiterer Gesprächspartner geht in diesem Sinne noch ein Stück weiter: Die neu gewonnenen Kompetenzen beschränken sich nicht nur auf einen bestimmten Arbeitskontext, sondern sind übertragbar auf verschiedene „Projekte“ und unterstützen somit die Flexibilität der MitarbeiterInnen, dehnen sich sogar auf den privaten Alltag aus. Das Bildungspaket wird in diesem Sinne als eine gute Voraussetzung für die Professionalisierung in der Arbeit mit Geflüchteten verstanden, die von den dort Tätigen eingefordert werden dürfe.

„Ich erleb den Kurs im Rückblick als hilfreich in meinem alltäglichen Leben auch (..) Ich erinnere mich auch an sehr berührende Momente und (..) leider hab ich jetzt auch ne professionelle Anwendung von den Sachen nicht (..) weil ich jetzt in eine andere Richtung arbeite. Aber ich weiß, dass es eine Möglichkeit gäbe, auch in einem anderen Projekt oder so weiter zu arbeiten und dass ich dafür gute Voraussetzungen hätte. Doch, das kann ich-. Ich hab grundsätzlich dazu ne positive Haltung (..) auch, dass das überhaupt angeboten wurde und eingefordert wurde (..) solche Weiterbildung, um das zu professionalisieren, wenn das weiter gegangen wäre. Das wäre auf jeden Fall ne gute Voraussetzung gewesen in meinen Augen.“ [E8/11022017]

Nur in Ausnahmefällen fehlt der persönliche Bezug zur Qualifikationsmaßnahme, vor allem dann, wenn keine berufsbiographischen Veränderungen mehr erwartet werden oder auf lange und krisenerprobte biographische Erfahrungswerte im interkulturellen Kontext mit Menschen aus Entwicklungsländern, etwa im Rahmen von Auslandseinsätzen zurück gegriffen werden kann.

Die Professionalität in der Geflüchtetenhilfe, so könnte aus den verschiedenen Perspektiven zusammenfassend geschlussfolgert werden, beginnt mit der basalen Orientierungsfähigkeit in den Strukturen der Praxis und deren Institutionen, entwickelt sich mit einem zunehmenden Einblick in andere Praxisausschnitte, um erst durch

theoretische Zusammenhänge benennbar und begreifbar zu werden bzw. einen flexiblen Wechsel zwischen den Praxiskontexten ohne Qualitätseinbußen zu ermöglichen.

b. Ertrag aus den Modulinhalten

Wenn es um inhaltliche Erträge aus dem Lehrgang geht, werden rückwirkend – wie wir das aus der schriftlichen Befragung erwartet hätten – häufig juristische Bestimmungen sowie das Hintergrundwissen zu traumatischen Erlebnissen erinnert. Etwas überraschend scheint aber auf den ersten Blick v.a. das Bewusstsein über die alltägliche Kommunikation im Arbeitskontext gewachsen zu sein. Die scharfsinnige Feststellung der Bedeutung von kommunikativen Fähigkeiten in mehreren Interviews, ist vor dem Hintergrund der wahrgenommenen Erfahrungsdifferenzen jedoch sehr nachvollziehbar. In der unmittelbaren Betreuung, in der politische oder asylrechtliche Entscheidungen direkt erlebbar auf die Betroffenen einwirken und von deren Erleben kaum losgelöst werden können, beschränkt sich die Macht der BetreuerInnen weitgehend auf ihre kommunikativen Gestaltungsmöglichkeiten.

„Kommunikation. Ich glaube, gerade in jeder Arbeit mit Menschen. Ich glaube, es ist gar nicht so wichtig, was für Informationen man weiter gibt. Ob man sagt, „Ich weiß es nicht.“, ob es gute oder schlechte Information ist, wenn man sie verpacken kann. Und wenn man dann weiß, mit wem man spricht oder wenn man zumindest ne Ahnung hat. Uns kommunizieren kommen wir alle nicht drum herum. Und deswegen. Ob ich weiß, wie ne Abschiebung funktioniert oder nicht, ist völlig Wurst. Im Endeffekt muss ich dem jungen Menschen, der da vor mir steht, kommunizieren können, „Geht los.“ Und „Wir kümmern uns.“ Und „Es ist alles nicht so schlimm.“ Oder wie auch immer. Vom daher. Diese Softskills (.) ist das Wichtigste. Die sind schwer zu erlernen. Gerade in einer Weiterbildung. Aber kommt man halt nicht drum herum.“ [E9/06032017]

Dass die Betreuenden dann vielfach als VermittlerInnen zwischen Bedürfnissen, Erfahrungen und Vorstellungen stehen, verdeutlicht die Komplexität der Anforderungen, denen sie ausgesetzt sind und für die sie gestärkt werden sollten. Dass Konfliktsituationen, wie die unten beschriebene, nicht als intuitiv lösbar vorausgesetzt werden können, unterstreicht die professionelle Not der Menschen, die sich in der Geflüchtetenhilfe mehr oder minder zufällig eingefunden haben.

„Ich glaub intensivieren sollte man Kommunikation- und Konflikttechniken, weil das den Alltag bestimmt. [...] ich kenn nun keinen Schlepper (.) aber die Schlepper werden wahrscheinlich fungieren wie ein Wirtschaftsunternehmen (.) Die sagen sich, wir versprechen hier die tollsten Sachen und dann verkaufen wir unsere Leistung in Anführungsstrichen viel einfacher zu nem möglichst hohen Preis. Und der Flüchtling sagt, du kommst nach Deutschland, kriegst ein eigenes Haus und kriegst dreitausend Euro im Monat, dann hab ich ja meine Schleppergebühren in zwei Monaten raus. Das sind alles so Dinge, mit denen der Betreuer nachher konfrontiert wird. Meistens halt in Unzufriedenheit. Und wie er dann mit dieser Situation und mit welchen Möglichkeiten er diese Unzufriedenheit auflösen kann. Wenn das überhaupt möglich ist. Aber auf jeden Fall halt Mittel und Wege in die Hand bekommt.“ [E6/13122016]

Doch nicht nur Kommunikation mit den KlientInnen stellt sich als voraussetzungsreich dar, häufig gehen die Befragten auf die professionelle Kommunikation im Arbeitsteam ein, deren verschiedene Verlaufsformen zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können und den Beteiligten daher Kompetenzen abverlangen, die ihnen vorher nicht so bewusst waren.

Gegenüber den juristischen Inhalten herrschten indes im Vorfeld vielmehr Berührungsängste, als ein mangelndes Bewusstsein über deren Wichtigkeit. Die kommunikative Beweglichkeit des Dozenten, dessen Lebenswelt sich ebenfalls wahrnehmbar von der der Teilnehmenden unterscheidet, ist für die Zugänglichkeit der Inhalte von enormer Bedeutung. Dennoch kann, wie in der nachfolgenden Passage zu lesen ist, davon ausgegangen werden, dass die Weiterbildung zunächst einmal Barrieren für weitere Auseinandersetzungen abbauen konnte und, um tieferen Durchblick zu gewährleisten, rechtliche Bestimmungen wiederholt zum Gegenstand der Fortbildungen gemacht werden sollten. Denn andernfalls erscheinen die lebensbedeutenden Auswirkungen asylrechtlicher Entscheidungen im Einzelfall als Ergebnisse einer sonderlich anmutenden Spielart zwischen einem juristischen Auslegungsrahmen und der psychologischen Diagnosekompetenz der Entscheidungsträger.

„Wir waren erstaunt über den Anwalt, der diese Rechtssachen gemacht hat. Da haben wir erst mal gedacht: Oh Gott. Der erste Blick, so typisch Jurastudium, total trocken alles (.) Und war's überhaupt nicht. Also da waren wir wirklich so (.) überrascht. Das hat der so gut rüber gebracht. Aber wie gesagt, es war einfach viel zu viel Inhalt für diese kurze Zeit. Er dann eben auch viele Beispiele angebracht, die wirklich passiert sind. Und hat uns denn gefragt, wie hätten wir jetzt entschieden bei diesem Fall (.) Und das fand ich dann zum Beispiel auch wieder gut für die das Migrationsamt (.) Also die, die entscheiden müssen, kriegt der einen Aufenthalt oder nicht (.) Ja, das ist denn schon ein bisschen Psychologie. [...] ja das spielte ja dann zusammen, das Trauma-Modul mit Psychologie, also die verschiedenen Verhaltensweisen und diese Entscheidung, die Rechtsentscheidung, das ist so ineinander übergegangen, das fand ich ganz interessant. Aber zu kurz. Also, nicht nur ich, auch die andern haben das gesagt.“ [E2/03112016]

Die keineswegs zu unterschätzende Bedeutung des Rechtsverständnisses für Geflüchtete verdeutlicht ein Gesprächspartner mit eigener Fluchterfahrung:

„Ja, die Informationen zum Thema Recht, Sozialgesetz (.) die waren hilfreich, die für mich auch neu waren. Davon brauche ich allerdings noch mehr und muss mich noch weiter einlesen (.) Gerade in diesem Bereich von Recht gibt es viele Fragen von den Geflüchteten, weil es in Deutschland alles neu und kompliziert ist. Es ist nicht wie in der Heimat (.) einfach ungewohnt. Und trotzdem muss man alles korrekt machen. Das Recht ist die erste Hürde für fremde Menschen hier. Auch für mich. Ich bin Rechtsanwalt bzw. Rechtsberater, aber ich habe kein Wissen über das deutsche Recht und viele offene Fragen (.) Und jede Frage löst mehrere neue Fragen aus. Das Gesetz ist für uns speziell nicht eindeutig, weil es so viele Verordnungen gibt. Jede Sache ist speziell geregelt (.) und es gibt immer wieder neue Entscheidungen und Urteile von der Regierung (.) Auch die Ausländerbehörde hat keine endgültig klaren Informationen über den aktuellen Stand. Die Erfahrung entwickelt sich immer aus den aktuellen Problemen und davon abgeleitet verändert sich dann permanent das Flüchtlingsgesetz.“ [E7/15122016]

Aus seiner besonderen Perspektive als Geflüchteter, Geflüchtetenbetreuer sowie als Rechtsberater ergibt sich für den Interviewten eine essentielle biographische Bedeutung der betreffenden Modulinhalt: Die Auswirkungen der Rechtsauslegung sowie der Fähigkeit, sich diese in eigenem bzw. im Sinne der KlientInnen anzueignen, sind für den Sprecher alles andere als trivial. Nichtsdestotrotz wird nach größtmöglicher Reduktion der Unüberschaubarkeit von Gesetzgebungen getrachtet; bei anderen Teilnehmenden bisweilen nach einer Übersetzung in die lebensweltliche Alltagssprache:

„Naja, das waren Begriffe dabei, die hatten wir selbst noch nie gehört vorher. Und wir hatten ja eine Menge Dolmetscher dabei, die haben das wahrscheinlich gar nicht verstanden. Den Zusammenhang dann auch nicht, wenn man diese Begriffe nicht kennt. Also die mussten ständig dann googlen, was bedeutet das Wort überhaupt. Wo wir ja denn selber auch gucken mussten, was bedeutet das Wort. Da fällt mir spontan jetzt nichts ein. Aber da waren halt einige Sachen dabei, einige Begriffe, die, wo wir gefragt wurden, ja was heißt das, konnten wir denen dann AUCH nicht einfach mal so erklären. [lacht] Also das war ein bisschen zu Uni-Deutsch. [...] Ja das einfacher zu formulieren. Verständlicher zu formulieren. Das hatten wir denen aber auch gesagt. [lacht]“ [E2/03112016]

Wenn es um sprachliche Hürden, insbesondere im Zusammenhang mit den bisher unbekannten Fachbegriffen geht, wird stellenweise eine protektiv-paternalistische Haltung gegenüber den KollegInnen mit Migrationshintergrund eingenommen. Diese, aber auch das in der Interviewpassage kollektiv angestimmte „wir“, entlasten dabei von der persönlichen Unsicherheit, mit fremd anmutenden Fachbegriffen arbeiten zu müssen. Die abstrakte Theoriesprache (das „Uni-Deutsch“) wird zu einem „anderen Deutsch“, dass die Kommunikationsfähigkeit erschwert, obschon Alltagsbegriffe für den professionellen Kontext nicht mehr auszureichen scheinen. Somit zeigt die Weiterbildung zunächst eine Komplexität der Praxis auf, die zum Bewusstsein der einzelnen Teilnehmenden erst durchdringen muss. Der interviewte Betreuer mit Fluchterfahrung scheint indes v.a. seine deutschen KollegInnen im Blick zu haben: Im Kontext des Bildungsangebots wird eine Aufklärungserwartung über die Heterogenität der Geflüchteten formuliert, die als Grundperspektive vermittelt werden sollte, während vertiefende Informationen erst darauf aufgebaut werden können. Es zeigt sich also eine zum Teil paradoxe Wahrnehmung der jeweils „Anderen“ – die Inschutznahme überforderter KollegInnen mit „Sprachdefiziten“ begegnet hier einer Wahrnehmung von Halbwissen über Geflüchtete. Angedeutet wird zudem, dass die Wissensmenge, die es zu vermitteln gibt, wesentlich mehr Zeit und eines ausgereiften Materials bedarf.

„Okay in diesem Kurs habe ich zu viele theoretische Informationen gelernt. Für mich ist außerdem wichtig, dass die anderen Personen, auch vor allem die Sozialarbeiter, die Informationen mit im Kopf haben. Denn es gab ein großes Missverständnis mit der Herkunft von Menschen, weil einige aus Syrien kommen und einige auch aus Kriegsgebieten. Die Leute kommen von ganz woanders. Das war sehr gut. Auch wie wir selbst handeln können in so einer Situation. [...] Es gibt immer wieder neues zu lesen. Das Material im Kurs war etwas zu wenig und auch die Kursdauer war ja nur überschaubar. Es gibt immer wieder anderes, das man lesen muss. Allerdings war das, was geboten wurde sehr gut.“ [E7/15122016]

Versteht man diese Feststellung auch im Sinne eines interkulturellen Wahrnehmungskonflikts, dann kann der wesentliche Ertrag aus den interkulturell-sensibilisierenden Ansätzen der Weiterbildung heraus geschöpft werden, wie dies im Folgenden verdeutlicht wird:

„Und das haben sie mit Übungen gemacht, die waren doch sehr Augen öffnend (.) Es gab eine Übung, die fand ich sehr beeindruckend und sehr nachahmenswürdig für solche Kurse (.) Das ist wo aus der Gruppe zwei Gruppen gemacht wurden, die beiden Gruppen wurden instruiert mit verschiedenen Vorgaben, wie sie sich zu verhalten haben, was ein normales Verhalten wäre, in dieser Gruppe und diese beiden Gruppen sollten miteinander nachher ins Gespräch kommen und miteinander ein Problem lösen (.) Und aufgrund dieser Unterschiedlichkeit vom Verhalten, wo drauf wir vorher vorbereitet wurden, uns auch improvisationstheatermäßig aneigneten, wurde das ganz doll emotional ganz doll tief bewegend und treffend, die Arbeit mit jemand, der anders tickt, der eine andere Kultur hat (.) Und dann weil das ein gemeinsames Problem gibt, was es zu lösen gibt, dann doch auch Gemeinsamkeiten zu finden. Und das hat das sehr anschaulich gemacht, das Problem in dem diese Gesellschaft steckt, generell. Das war auf jeden Fall eine Übung, die auch sehr sehr geschult hat, glaub ich. Die diese Erfahrung sehr deutlich gemacht hat, für diese Frage, wie wir damit umgehen, dass wir eine bestimmte Kultur haben, andere Leute eine bestimmte Kultur haben und dann trotz der Unterschiedlichkeiten, Gemeinsamkeiten finden.“ [E8/11022027]

Dahingehend richten sich auch die Verbesserungsvorschläge unserer GesprächspartnerInnen: Die jeweils „andere Kultur“ soll möglichst aus „erster Hand“ vermittelt werden – die Weiterbildungszeiträume sollen genutzt werden, um Begegnungen und gemeinsame Reflexionen mit Menschen aus betreffenden Herkunftsländern zu ermöglichen oder, wie dies ein Interviewpartner fordert, ExpertInnen aus den NGOs wie Amnesty International einzuladen. Es scheint zunächst so, als wäre die Dramatik der Fluchtursachen für das gegenseitige Verständnis essentiell, jedoch erst dann ausreichend vorstellbar, wenn abgebildet werden kann, inwieweit eine erlebte „Lebensnormalität“ durch den Krieg zerstört wurde. Zudem wird das Bedürfnis nach der Begründung der Diversität artikuliert:

„Achso ich hatte mal angeregt, dass ich es eigentlich ganz gut fände, wenn ein Dozent von Amnesty International oder sonstwas so die verschiedenen Situationen von Ländern in ganz prekären Ländern (.) Ich hab gesagt, dass ich in Ägypten schon etliche Jahre auch war. Ich weiß dass auch unter Mubarak- (.) als Mubarak noch aktiv war, das sind ja alles keine super netten Menschen, das sind alles schwierige Staatsformen. Auch heute noch. (.) Es wird da auch, ich mein, es ist wirklich ne schwierige Situation.“ [E6/13122016]

„Und da denke ich sind diese Kurse so wie sie angeboten werden gut. Und noch besser wären sie vielleicht wenn ein Stück weit vielleicht auch das Wissen vielleicht sogar aus erster Hand gegeben wird. Was sind andere Religionen? Was sind andere - was sind die anderen Kulturfragen? Wodran unterscheiden sich die Sachen? Damit die Leute, die da dran arbeiten ich sag jetzt mal, damit der Deutschkursleiter die Deutschkursleiterin damit die (.) eine Vorstellung davon kriegen, warum jetzt Leute keine was weiß ich da wird mit Bildmaterial gearbeitet und es sind Strümpfe abgebildet an Damenbeinen, weil man sich gerade mit dem Wort Strumpf befasst und das führt bei streng muslimisch erzogenen Menschen auf Ablehnung, weil die da einfach die 68er zum Beispiel nicht mitgemacht haben.“ [E8/11022017]

Außerdem wird aus mehreren Interviews der Wunsch nach einer Verknüpfung der sonst separat stehenden Einzelthemen deutlich. Eine entsprechende Moderation durch die Gesamtveranstaltung, strukturvisualisierendes Material und eine abschließende Diskussion der Handlungsoptionen und Perspektiven – etwa anstelle der Abschlussgespräche – würden den Teilnehmenden helfen, die Inhalte zusammen zu führen und auf die Wahrnehmung ihrer beruflichen Wirklichkeit zu beziehen.

„... dass man am Schluss vielleicht noch mal alles zusammenführt. Also es gibt ja mehrere Ebenen, wo man das betrachten könnte (.) Also wir haben die rechtliche Ebene, wir haben das, was gewünscht ist und wir haben die Alltagsebene, was ist möglich. [...] Ne ich hätte, wie gesagt, am Schluss so eine zwei stündige Diskussion. Wir hatten ja gestern dieses, wie hieß das hier ...? Handlungsoptionen. Und das war ja ganz einfach (.) Eigentlich war das bloß realistische Schule. Was muss ich machen, um zu existieren? Was will ich machen idealerweise? Und was kann ich machen? So etwas hätte man gestern nochmal sagen können, also in Bezug auf das Handlungsmodell gehen wir jetzt rüber zu den Flüchtlingen und jetzt gucken wir, was MÜSSEN wir machen, was können wir machen, was können wir bestenfalls machen. Das wäre, dass man da einfach einen Schlusstrich drunter zieht.“ [E4/27112016]

c. Theorie und Praxis

Die Verbindung zwischen der Theorie und Praxis musste schließlich individuell umgesetzt werden. Sie wurde von den Teilnehmenden auf unterschiedliche Weise wahrgenommen und gelang demnach in unterschiedlichem Ausmaß. Im einfachsten Verständnis wird Theorie als Überbau der Praxis thematisiert, der jedoch spezifische Talente für theoretische Zusammenhänge erfordert und mangels dieser auf einzelne KollegInnen „knallhart“ einprallt:

„Wir haben mehrere Themen zweifach gemacht. Das eine war vielleicht eine ja also ich sag mal ein Tüdelchen praktischer, da wurden einfach Übungen gemacht. Da wurden einfach irgendwie Trainingseinheiten gemacht. Und später oder davor kam dann auch der theoretische Überbau dazu. Da wurden irgendwelche Namen genannt, von Vordenkern oder Theoretikern und Pädagogen, aber das war für mich von der heutigen Sicht auf jeden Fall stimmig und nicht verschwendete Zeit. [...] Das war in M., in der konkreten Arbeit sehr hilfreich und angenehm, dass da verschiedene Talente waren. Das war aber auch in der Weiterbildung so, dass das (.) ich das als angenehm empfunden habe. Aber dann irgendwie halt auch das Feedback gegeben habe, dass das eventuell bei manchen Leuten eventuell nicht der richtige Weg ist, also knallharte Theorie da irgendwie zu lehren oder nee, das war es doch gar nicht.“ [E8/11022017]

Daher werden im kurzfristigsten Fall von den TheoretikerInnen Praxisanweisungen in Form von Handlungsrezepten erwartet, welche das reflexive Denken eigentlich zu umgehen suchen und nach einfachen Antworten auf komplexe Probleme und Fragestellungen trachten, wie ein Interviewter am Beispiel der Inhalte im Rechtsmodul verdeutlicht:

„Man liest das durch und hat es wahrscheinlich schon einen Tag später vergessen. Das ist sicherlich notwendig, vielleicht sollte man es dennoch etwas rafften und mehr sagen, man gibt so einen Kurzleitfaden, den man auch wirklich in der Hand halten kann. Den man gegebenenfalls, wenn man in der Materie weiter drin ist, sich weglegt und wenn dezidiert irgend ein Aufklärungsbedarf, dass man einfach mal durchgeht (.) Nicht jeder (.) kann nicht mal das

Bürgerliche Gesetzbuch behandeln. Und dass man das erklärt und einfach dann das, was man in die Hand gibt, sagt, wie er schnell zu den entsprechenden Informationen kommt, die er benötigt.“ [E6/13122016]

Gleichzeitig wäre es ein Irrtum zu behaupten, dass Praktiker, die bislang mit Theorien nichts zu tun hatten, daraus generell keine Erträge ziehen würden. Denn, dass die Theorien grundlegend etwas mit der Praxis zu tun haben, wurde einzelnen Teilnehmenden erst in der Weiterbildung bewusst:

„Ich müsste eigentlich offen sein dafür, aber ganz ehrlich, ich weiß gar nicht, ob ich jetzt gleich zu einer Weiterbildung gegangen wäre. Da hätte ich wahrscheinlich einen großen Fehler mit gemacht. Theorien (.) was soll ich mit den Theorien? Oder mit Modellen (.) Ich hab eigentlich gar nicht gewusst, dass man mit Theorie so viel anfangen kann.“ [E5/27112017]

Im Idealfall wird das Qualifikationsprogramm als eine kurze räumliche, zeitliche sowie mentale Distanzierung vom täglichen Tun genutzt, um dieses zum Gegenstand des methodisch unterstützten Nachdenkens sowie der theoretischen Abstrahierung machen zu können:

„Ja (.) mir hat sie eigentlich sehr viel gebracht, weil ich viele Dinge noch einmal überdacht hab. Wir sind so lange schon in dieser Arbeit tätig, dass man vieles gar nicht mehr so bewusst wahrnimmt. Gerade so wie jetzt diese Migrationstheorien bzw. auch über Kommunikation oder überhaupt Methoden. Das führt man sich gar nicht so vor Augen, ne. Man arbeitet und dementsprechend fiel es mir persönlich dann auch schwer es umzusetzen. Wir tun es, aber wortwörtlich kann man das eigentlich gar nicht leisten. Ja deswegen war der Kurs schon in dieser Richtung schon sehr sehr erfolgreich. Also ich hab da einiges mit raus genommen. Na, um das ganze mal auf den Punkt zu bringen: Ich arbeite so nach Theorien aber ich kann sie so namentlich gar nicht benennen. Und das ist für mich schon mal ein wichtiger Punkt gewesen. Ja denn der Austausch mit den Kollegen. Der ist wie immer ganz ganz wichtig gewesen. Also im großen und ganzen, da war so eine Verschmelzung zwischen Neuem und (.) naja vielleicht eher zwischen Praxis und Theorie. Wir machen viel, aber wir konnten sie in diesem Sinne nicht wirklich benennen. Das fand ich wirklich gut, dass man danach auch weiß, was tu ich da eigentlich? So ungefähr: wie nennt sich dieses Modell, was ich da in der Praxis so ganz automatisch umsetze. Oder wie kann ich es noch verbessern. Das ist jetzt auch noch dazu gekommen. Weil ich jetzt eigentlich genau weiß, so und so und so machst du es. Jetzt kann ich das miteinander verbinden.“ [E5/27112017]

Sodann dient das Bildungsarrangement der erwünschten Verbindung zwischen Theorie und Praxis.

d. Bildungsverständnisse

Abschließend kann auf der Metaebene zwischen unterschiedlichen zugrunde liegenden biographischen Bildungsverständnissen unterschieden werden.

Als Wissensaneignung, die für einen bestimmten Arbeitskontext hilfreich erscheint, kann ein individuell verkürztes Bildungsverständnis auf die jeweilige Biographie wirksam sein, das immerhin Verstehensprozesse in Gang setzt, wie dies in der folgenden Interviewpassage eher am Rande zugegeben wird:

„Aber das Wissen an sich spielt ja keine Rolle in der Arbeit mit den Leuten. Also das Wissen, das gehört zur allgemeinen Kernfähigkeit. Aber in der Beratung, in der Betreuung der Leute ist das irrelevant. Man fragt nicht aufgrund welchen Ansatzes bist du jetzt her geflohen, sondern die sind halt da, haben ihre Probleme. Denn ist es auch egal, ob so und so viele Millionen geflüchtet sind. Weil es steht dann diese Einzelperson vor dir, diese einzelne Familie, diese einzelne Gruppe, die hat ein konkretes Problem. Das war ja hier eher generalisieren mit Theorien, Axiomen. Das kann man für sich im Kopf mitnehmen. Aber in der direkten Arbeit an den Menschen, da ist es eher schwierig. Aber es hilft natürlich die Umstände zu verstehen.“ [E4/27112016]

Denn, das Handeln jenseits von Verstehensprozessen ist bestenfalls positiv wirksam, bleibt aber stets abgekoppelt vom Handlungsträger und entzieht sich seiner Mitbestimmung und Gestaltungsfähigkeit. Emanzipierende Bildungsprozesse werden nämlich erst in Gang gesetzt, wenn sowohl die Theorien als auch die Praxis einen bestimmten Kontext potenziell überschreiten könnten – „selbständig mehr darüber zu wissen“ (s.u.) bedeutet eine Eigenständigkeit im Denken und Handeln, die die gegebenen Rahmenbedingungen ausschöpft oder auch verändert.

„Ja ganz simpel. Man spricht von Migration, aber Migrationstheorien hab ich in dem Sinne noch nie so auseinander gepuzzelt wie hier. Und auch noch nie so hinterfragt. Ja, man sagt das so: Migration. Aber (.) also ich bin ganz ehrlich: man verwendet den Begriff in allen möglichen Lagen und Situationen. Aber meine Gedanken sind noch nie dazu übergegangen, was gibt es eigentlich für Theorien dazu? Dafür ist man viel zu sehr mit der Praxis verwoben und das find ich schon interessant, das man da jetzt (.) selbstständig mehr drüber weiß und sich denkt: guck mal, kannst dich ja auch noch irgendwie anders umsetzen.“ [E5/27112016]

Die scheinbar selbstverständlichen Perspektiven auf Phänomene wie Migration offenbaren neue, bislang verborgene Dimensionen. Nicht nur steht mehr Wissen darüber zur Verfügung, sondern auch die Erkenntnis, dass eine reale Tatsache unterschiedlich wahrnehmbar ist und jede der Perspektiven ihre legitime Gültigkeit haben kann. Letztendlich, so die Annahme in unserem letzten Interviewzitat, hat Bildung in ihrer idealen Form die Potenziale, Gefühle zu bewegen, die schließlich auch gegebenenfalls stereotype Einstellungen zu überwinden vermögen: Aus dem ursprünglichen Zusammenhänge-Verstehen und Erkennen verschiedener Perspektiven komme es, so die implizite Deutung, zur Fähigkeit des Perspektivenwechsels oder mit den Worten des Interviewten zum „Verständnishaben“:

„Oder auch einfach zum beschreiben wie jetzt die Menschen in Ghana ihre Gesellschaft stricken, wie sie eine Party machen, das erlebbar zu machen. Wie die Leute miteinander umgehen oder so. Das sind Sachen, wo (.) ich sag jetzt mal professionell Tätige in Integrationskursen höchstwahrscheinlich immer wieder an Grenzen kommen. Vom Verständnis. Wobei das natürlich nicht die Aufgabe ist, Verständnis zu haben. Aber durchaus auch hilfreich sein kann. Im Kurs. Dass man einfach mit seinen Schülern eine Ebene findet, wo es nicht nur um Sprache geht, also die Bildung hat sicherlich immer mit Gefühl zu tun.“ [E8/11022017]

V Zentrale Herausforderungen: Zusammenfassung und Ausblick

Die gesellschaftlichen Veränderungen, die durch den großen Zuzug von Menschen mit einer Fluchtmigrationserfahrung in den beiden vergangenen Jahren in Gang gesetzt wurden, bedürfen mitunter einer klientInnensensiblen Anpassung in allen Institutionen der öffentlichen, insbesondere der sozialen Arbeit. Das Qualifikationsprogramm des Bildungszentrums des Deutschen Roten Kreuzes in Teterow setzt unmittelbar bei den BetreuerInnen von Geflüchteten an, die größtenteils aus den Reihen der ehrenamtlich Engagierten, der arbeitssuchenden oder auch QuereinsteigerInnen mit eigener Fluchtbiographie, mobilisiert wurden und ihre praktische Handlungskraft in ein zuvor unbekanntes Arbeitsfeld nach bestem Wissen und Gewissen einbringen konnten. Zugleich sollte nicht vernachlässigt werden, dass auch erfahrene und einschlägig qualifizierte MitarbeiterInnen ihrerseits Vertiefungs- und Aktualisierungsbedarfe der individuell ausgebildeten Kompetenzen artikulieren und sich im gleichen Weiterbildungskontext wieder finden. In der Regel teilen sie mit Ihren KollegInnen das prinzipielle Interesse an geflüchteten Menschen sowie die stark ausgeprägte Motivation der Professionalisierung ihrer Berufspraxis. Allerdings unterscheiden sich die Vorstellungen von der Professionalität stark von Zielgruppe zu Zielgruppe. Insofern ist der Bedarf an Weiterbildungsangeboten größer, als die gegenwärtigen Zuzugszahlen vermuten lassen – insbesondere, wenn es auch um den integrativen Anschluss an die Erstbetreuung geht. Schaut man jedoch in die spezifischen Hintergründe der Zielgruppen, zeigt sich ein ausdifferenziertes Bedarfsbild, das von den Bildungsträgern und deren DozentInnen zu bedienen ist.

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten professionellen Heterogenität sowie der ausdifferenzierten Lebens- und Bildungserfahrungen, -bedarfe und -erwartungen ist die umfassendste Herausforderung, die an den Bildungsträger gestellt wird, das modularisierte Qualifikationsprogramm den entsprechenden Zielgruppen möglichst anzupassen. Denn, nicht nur geht es hierbei um die Auswahl von Inhalten, sondern auch um den unterschiedlichen methodischen Anspruch sowie Erwartungen an die DozentInnenexpertisen – deren Erfahrungspensum oder die fachsprachliche Kultur –, ferner auch um die Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitskontexte und des daraus abzuleitenden machbaren Aufwands, vor allem aber um unterschiedliche Zielsetzungen, die mit dem Zertifikat verbunden werden.

Über die zielgruppenspezifischen Handlungsempfehlungen haben wir in den vergangenen Kapiteln ausführlich berichtet, auch wurden die Bemühungen der DozentInnen im Verlauf des Qualifikationsprogramms in einer kurzen Interviewbefragung analysiert. Perspektivisch geht es darum, das Qualifikationsprogramm auch nach außen – d.h. für die potenziellen Arbeitgeber sowie Arbeitsvermittlungsinstanzen – wahrnehmbar aufzuwerten. Denn, um einer gegenwärtig massiven Fluktuation von qualifizierten BetreuerInnen aus dem Arbeitsmarkt vorzubeugen und auch vor dem Hintergrund der weiterhin zu erwartenden Fluchtbewegungen nach Deutschland, wären langfristige Kooperationen mit den Arbeitsagenturen und den Berufsverbänden, die Anschlussbeschäftigung etwa im Kontext der integrativen Arbeit absichern würden, sehr erstrebenswert.

Indes kann die Schwierigkeit, einen entsprechenden DozentInnenpool aufzubauen und zu halten, um hochwertige Angebote zu etablieren, nur dann gemeistert werden, wenn dem Träger eine langfristige Planung sowie Finanzierungssicherheit ermöglicht wird. Nur dann erscheint der Wissensverlust vermeidbar, bzw. eine Nachjustierung und der Ausbau im Sinne der artikulierten Bedarfe verschiedener Zielgruppen auch realisierbar.

Literaturverzeichnis

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Qualitative Sozialforschung. Wiesbaden.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Bundesministerium des Inneren (BAMF/BMI) (2016): Migrationsbericht 2015 im Auftrag der Bundesregierung. Nürnberg/Berlin.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016): Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.

Mayring, Philippi (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. akt./überarb. Aufl., Mannheim.

Motte, Jan; Ohliger, Rainer; Oswald, Anne von (Hrsg.) (1999): 50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung. Nachkriegsgeschichte als Migrationsgeschichte. Frankfurt a.M./New York.

Nieke, Wolfgang; Launhardt, Janett; Rabe-Matičević, Sandra (2008): Wissenschaftliche Begleitstudie des XENOS-Projekts „Vielfalt, Partizipation und aktive Integration durch regionale Förderung von beruflicher Qualifizierung und bürgerschaftlichem Engagement von Zugewanderten in der Region Mittleres Mecklenburg“. Rostock: Diên Hồng e.V.

Nieke, Wolfgang (2010): Migration und Bildung. In: Astrid Kaiser u.a., Hrsg: Bildung und Erziehung. Stuttgart, S. 159 – 165.

Oltmer, Jochen (2016): Migration vom 19. bis zum 21. Jahrhundert. 3., aktual./erw. Aufl., Berlin/Boston.

Puchert, Lea; Tippner, Evelyn; Wensierski, Hans-Jürgen von (2007): Träger und Angebote für Migranten. In: Dies.: Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in Rostock. Kinder- und Jugendmigrationsbericht 2007 im Auftrag der Bürgerschaft der Stadt Rostock/Amt für Jugend und Soziales: Kap 7.

Medienbeiträge:

Kruse, Eckhard: Flüchtlingsunterkunft Basepohl hat ausgedient. Tränen beim Abschied. Nordkurier – Mecklenburgische Schweiz: 06.09.2016

<http://www.nordkurier.de/mecklenburgische-schweiz/fluechtlingsunterkunft-basepohl-hat-ausgedient-0624909809.html> (Download am: 29.04.2017)

