

---

## **Beruflicher (Wieder)Einstieg von Migrantinnen – Wie Arbeitgeber neue Fachkräfte durch Wiedereinstiegslotsinnen gewinnen können**

---

**Ein Handlungsleitfaden zum „Netzwerk W-Wiedereinstiegs-Modell“  
Komponenten und Module. Schulungs-Curriculum und Checklisten.  
Kompetenzerfassung mit dem InfoKom-Modell**

Gefördert von:

# **Beruflicher (Wieder)Einstieg von Migrantinnen – Wie Arbeitgeber neue Fachkräfte durch Wiedereinstiegslotsinnen gewinnen können**

## **Ein Handlungsleitfaden zum „Netzwerk W-Wiedereinstiegs-Modell“**

### Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	2
1. Landesinitiative Netzwerk W und das EU-Projekt „MüMi“ .....	3
1.1. Das Konzept der Wiedereinstiegslotsinnen als Erfolgsmodell, um Fachkräfte zu gewinnen .....	3
1.2. „MüMi“ – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein.....	4
2. Die Komponenten des „Wiedereinstiegskonzeptes“ .....	5
2.1 Die Wiedereinstiegslotsinnen .....	5
2.2 Die Schulungstage für die Wiedereinstiegslotsinnen.....	7
2.3 Das Konzept der begleiteten Schnuppertage.....	9
2.4. Die flankierende Kinderbetreuung in der beruflichen Orientierung.....	10
2.5 Die Berücksichtigung der sprachlichen Kompetenzen .....	12
2.6. Die wertschätzende Grundhaltung gegenüber den Frauen v.a von Seiten der Mitarbeiterinnen und der Lotsinnen. ....	13
3. InfoKom - Interviewbasierte Kompetenzerfassung informell erworbener Fähigkeiten .....	14
Methodisches Vorgehen .....	15
Erfahrungen bei den Erprobungen.....	16
Anlage 1. InfoKom-Vorlage interviewbasierte Kompetenzerfassung, Leitfragen.....	19
Anlage 2 InfoKom-Vorlage Personenbogen .....	24
Anlage 3: Curriculum zur Schulung der Wiedereinstiegslotsinnen .....	27
Profil und Kontaktdaten der Träger .....	69

## Vorwort

Im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W (Wiedereinstieg) haben sich mehrere Projekte des Bonner Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. mit dem Schwerpunkt beschäftigt, wie Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund für einen (Wieder-)Einstieg in Berufe der Altenpflege gewonnen werden können. Das BildungsForum Lernwelten war dabei ein enger Kooperationspartner.

„Migrantinnen als Wiedereinsteigerinnen in die Pflege gewinnen“ - unter diesem Titel haben wir ein Konzept entwickelt und umgesetzt, dessen zentraler Bestandteil die Gewinnung, Schulung und Integration von „Wiedereinstiegslotsinnen“ ist.

Die Förderlinie Netzwerk W hat als Impulsgeberin mit dazu beigetragen, dass es mittlerweile sehr umfangreiche Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund beim Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe gibt. Damit werden wir regional wie überregional als eine Institution wahrgenommen und auch anerkannt, der es innovativ gelingt, das viel diskutierte Thema „Pflege und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“ miteinander zu verknüpfen.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir diesen Ansatz verstetigen und übertragbar machen auch für andere Berufsgruppen und Branchen. Wir haben die Broschüre handlungsorientiert aufgebaut, damit die einzelnen Komponenten auch von anderen Institutionen und Trägern durchgeführt werden können. Zugleich wollen wir damit einen Anstoß für die Fach-Öffentlichkeit geben, damit die Bemühungen zur Integration von Frauen mit Migrationshintergrund - und in den letzten Jahren auch von Frauen mit Fluchterfahrungen - in den Arbeitsmarkt noch stärker vorangetrieben werden können.

Oftmals werden Frauen mit Migrationshintergrund auf die Kompetenz „Sprache“ reduziert. Das BildungsForum Lernwelten ergänzt die Broschüre durch ein praxisorientiertes Instrument der Kompetenzerfassung, das gleichfalls im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W entwickelt und mit geflüchteten Frauen erprobt wurde. Damit wollen wir ein zusätzliches Instrument an die Hand geben, um die gängige Defizit-Orientierung endlich aufzugeben.

Es geht darum, die vielfältigen Kompetenzen, die Frauen im Alltag und in der Familie erwerben, als Fähigkeiten zu erkennen und sichtbar zu machen. Das setzt nicht nur Empowerment-Prozesse in Gang, sondern fördert nachhaltig die Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Potenzielle Arbeitgeber und Ausbildungsträger, deren Blick oftmals auf die mangelnden Sprachkenntnisse der Geflüchteten reduziert ist, können so für die vielfältigen Ressourcen der Frauen als potentielle Fachkräfte sensibilisiert werden.

**Wir wünschen gutes Gelingen!**

Edith Kühnle  
Geschäftsführerin des  
Bonner Vereins für Pflege-  
und Gesundheitsberufe e.V.

Angelika Klotz-Groeneveld  
Projektleiterin  
BildungsForum Lernwelten e.V.

Bonn, März 2019

## 1. Landesinitiative Netzwerk W und das EU-Projekt „MüMi“

### 1.1. Das Konzept der Wiedereinstiegslotsinnen als Erfolgsmodell, um Fachkräfte zu gewinnen

Im Jahr 2013 haben wir zum ersten Mal das Netzwerk W-Projekt unter dem Titel „Herzlich Willkommen in der Altenpflege“ durchgeführt. Frauen mit Migrationshintergrund wurde angeboten, sehr praxisnah Berufe in der Altenpflege kennenzulernen - als sozialpflegerische Tätigkeit und als Berufsfeld, das einen zukunftsfähigen Wiedereinstieg und eine eigenständige finanzielle Absicherung bietet.

Dabei haben wir festgestellt, dass, mehr als Flyer und Broschüren, der unmittelbare Kontakt mit Frauen mit ähnlichem Erfahrungshintergrund dazu beiträgt, Vorurteile abzubauen und Neugierde zu wecken. Die Mentorinnen oder Wiedereinstiegslotsinnen zeigten durch eigenes Beispiel, dass ein Wiedereinstieg auch für Frauen mit familiären Pflichten und in ein bisher fremdes Berufsfeld möglich ist.



Mentorinnen und Mentees

Es stellte sich heraus, dass es den Mentorinnen sehr gut gelungen ist, die Interessentinnen für ihren Beruf zu begeistern und ihnen einen ersten Einblick in die Arbeitswelt durch die Schnuppertage zu ermöglichen. Vielfach sind die Gespräche im Kontakt zwischen Mentorin und Mentee sehr schnell über die berufsspezifischen Themen hinausgegangen. An diese Weiterentwicklung haben wir unser Schulungskonzept für die Wiedereinstiegslotsinnen angepasst. Das Curriculum ist im Anhang dokumentiert und in gedruckter Form beim Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. zu beziehen.

Zum Wiedereinstieg werden die Frauen durch weitere Elemente der Begleitung ermutigt, das hat unsere Erfahrung immer wieder belegt: Unbedingter Bestandteil des Wiedereinstiegskonzeptes war neben der persönlichen Beratung und Begleitung eine flankierende Kinderbetreuung in der Phase der Orientierung, begleitende Sprach-Unterstützung und eine erste beruflich-fachliche Orientierung in Theorie und Praxis. Die Rückmeldung war häufig, dass genau diese Kombination und v.a der Aufbau von Beziehung und Vertrauen eine gewichtige Rolle beim Verbleib der Teilnehmerinnen und dem erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung spielt.

**Die gesamte Wiedereinstiegs-kette in einer Hand, in einem Haus mit schon vertrauten Personen scheint einer der Erfolgs-Faktoren zu sein. Und dieses Modell – vielfach erprobt für Berufe der Pflege – ist übertragbar für viele andere Berufe.**

Die Erfahrungen aus unseren Projekten zeigen, dass das Zusammenwirken aller Komponenten erfolgreich gelingen kann. Es ist ein Wiedereinstiegsmodell, das sich als „Netzwerk W-Modell“ für den Wiedereinstieg von Frauen mit Migrationshintergrund (und Fluchterfahrungen) etablieren kann. Dieses handlungsorientierte Modell ist einerseits dazu geeignet, den Frauen selbst einen gelingenden Wiedereinstieg zu ermöglichen; es ist aber auch dafür geeignet, insgesamt die Handlungsfähigkeiten der Frauen zu stärken. Und es trägt dazu bei, die Lebenslage der Frauen zu verändern und hilft den potentiellen Arbeitgebern und Netzwerkpartnern dabei, einen neuen Blick auf die Frauen zu haben.

## **1.2. „MüMi“ – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein**

Wir wollten mehr als ein neues Coaching-Angebot. Das Netzwerk W-Modell der Wiedereinstiegslotsin wollten wir deshalb weiterentwickeln, um die Frauen intensiver begleiten zu können - und zwar auf dem Weg in eine staatlich anerkannte Ausbildung. Denn nur damit haben die Frauen eine eigenständige wirtschaftliche Sicherheit. Entstanden ist so im Rahmen des EU-Förderprogrammes „Stark im Beruf“ das Bundes-Projekt MüMi („Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“), das sich als ein Erfolgsmodell erwies. Nach drei Projektjahren sind 180 Frauen in das Projekt eingestiegen, 123 Frauen befinden sich in einer staatlich anerkannten Ausbildung (1-jährig oder 3-jährig) oder absolvieren den Hauptschulkurs, um danach in die Ausbildung einsteigen zu können. Die ersten Frauen haben vor kurzem ihre Prüfung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin bestanden. Viele weitere befinden sich auf dem Weg dorthin.



## 2. Die Komponenten des „Wiedereinstiegskonzeptes“

**Eine Bemerkung vorab:** Das Netzwerk W-Konzept des Wiedereinstieges ist in viele Settings übertragbar. Im betrieblichen Ausbildungssetting, wenn eine ehemalige Auszubildende (mit Migrationshintergrund) sich als Wiedereinstiegslotsin qualifiziert und verantwortlich neue Auszubildende (mit Migrationshintergrund) begleitet. In Berufsschulen, wenn fortgeschrittene Auszubildende sich bereit erklären als Tandempartner, Menschen in Orientierungsklassen zu begleiten. In Projekten, die mit Migrantinnen arbeiten und in denen ehrenamtlich Wiedereinstiegslotsinnen, Teilnehmerinnen mit gleichem Berufswunsch begleiten u.v.m.

Eine Vielfalt von Integrationslotsinnen-Konzepten existiert. Der wesentliche Unterschied zu unserem „Netzwerk W-Modell“ ist die Kontinuität der handelnden Personen durch alle Phasen der Orientierung, Beratung und der beruflichen Qualifizierung. Eine besondere Rolle spielen dabei die Wiedereinstiegslotsinnen, die denselben Erfahrungshintergrund haben und alle Schritte des Wiedereinstieges schon selbst gegangen sind; sie haben Vorbildcharakter und sind wichtige Orientierungspunkte. Eine flankierende Kinderbetreuung in unmittelbarer räumlicher Nähe ist für die meisten beteiligten Mütter wesentlich. Der Wiedereinstieg gestaltet sich damit so niedrigschwellig wie möglich. Aber am allerwichtigsten ist die unbedingte Wertschätzung der Frauen und die Wahrnehmung und Sichtbarmachung ihrer vielfachen Kompetenzen. Nur dann entwickeln die Frauen das Vertrauen in sich selbst und in ihre eigenen Fähigkeiten, den oftmals langen Weg des Wiedereinstieges auch meistern zu können.

### 2.1 Die Wiedereinstiegslotsinnen

Man weiß, dass Wege in einen beruflichen Wieder-Einstieg oft über Verwandte oder über den Freundeskreis gefunden werden, die beruflich tätig sind. Es sind Vermittlerinnen nötig, die über ein Berufsfeld praxisnah und persönlich informieren können.

Wer könnte besser vermitteln und Botschafterin eines Berufes sein als Menschen, die selbst in dem Beruf tätig sind oder gerade eine Ausbildung absolvieren und selbst einen Migrationshintergrund haben? Sie haben nicht nur einen ähnlichen Erfahrungshintergrund, sondern auch eine ähnliche Zuwanderungsgeschichte. Oft können sie ganz persönlich zeigen, dass es gelingen kann, in ein fremdes Berufsfeld einzusteigen. Das ist viel unmittelbarer und überzeugender als jeder Flyer, jede Broschüre.

Interkulturelle (Wieder-)einstiegslotsinnen wirken als Mentorinnen, sie nehmen interessierte Migrantinnen – die Mentees - unter ihre Fittiche. An einem oder mehreren „Schnuppertagen“ erleben die Mentees in Begleitung der Mentorinnen das Berufsfeld realistisch und praxisnah. Zugleich haben sie Gelegenheit, Erfahrungen nicht nur über berufliche, sondern auch private Aspekte des Wiedereinstieges auszutauschen.





Die Pionierinnen – unsere ersten Wiedereinstiegslotsinnen / Mentorinnen (2013)

Die Wiedereinstiegslotsinnen übernehmen diese Aufgaben aber nicht unvorbereitet, sondern mit einer umfangreichen Schulung, die sie auf Ihre Tätigkeit als Begleitende vorbereitet. Die Inhalte der Schulung sind übertragbar auf andere Berufsfelder. Sie sind z.B. dazu geeignet, Mitarbeiter\*innen im eigenen Betrieb zu Botschafter\*innen ihres Berufes zu entwickeln und damit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Geeignet sind Menschen, die den beruflichen Weg aus einem ähnlichen lebensgeschichtlichen Erfahrungshintergrund gegangen sind. Beim Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. waren das Frauen mit Migrationshintergrund, für die die Ausbildung zur Altenpflegerin in der Regel tatsächlich ein Wiedereinstieg war. Ein Wiedereinstieg entweder nach der Phase der Einwanderung, einer Familienphase oder als berufliche Um-Orientierung. Gemeinsam war allen Wiedereinstiegslotsinnen, dass sie das System der Altenpflege in Deutschland vorher nicht oder kaum kannten und sie die Ausbildung in der Fremdsprache Deutsch absolviert haben. Viele der Wiedereinstiegslotsinnen waren und sind Mütter (z.T. alleinerziehend) und konnten deshalb sehr gut vermitteln, wie sie eine Ausbildung und eine Berufstätigkeit in einem Beruf mit Schichtdiensten gut mit Ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren können.



Ein Teil der aktuellen Wiedereinstiegslotsinnen des Bonner Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.

Wir haben unsere Wiedereinstiegslotsinnen v.a. aus Absolventinnen unserer Ausbildungsklassen gewinnen können. Aber auch interessierte Mitarbeiterinnen aus kooperierenden Ausbildungsbetrieben stießen bald zu den ersten geschulten Mentorinnen. Wichtig ist, dass der entsendende Betrieb die Mitarbeiterinnen unterstützt, sie für die notwendigen Schulungstage (die für den Betrieb kostenfrei sind) freistellt und ihnen ermöglicht, an einzelnen Arbeitstagen interessierte Mentees mit-„laufen“ zu lassen.

Den Betrieben ist das argumentativ durchaus plausibel zu machen:

Wir haben einzelne Infotage durchgeführt, an denen wir die Betriebe und die möglichen Mentorinnen über das Konzept informiert und den Verlauf von Schulungstagen und Schnuppertagen vorgestellt haben.

#### Was hat der Betrieb / die Schule von dem Engagement der Mentorinnen



...oder „Wiedereinstiegslotsinnen,....oder „Ausbildungsbotschafterinnen,....

- Kompetente Botschafterinnen des Berufes und des Betriebes
- Ein Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften
- Mindesten eine engagierte Mitarbeiterin, die auch innerbetrieblich wirken kann; sie ist überzeugte Vertreterin ihres Berufes und letztendlich auch ihres Betriebes; Identifikation
- Eine kompetente Ansprechpartnerin und Begleiterin von Praktikanten/innen



Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## 2.2 Die Schulungstage für die Wiedereinstiegslotsinnen

Die Schulungstage für die Wiedereinstiegslotsinnen gehören unbedingt zu dem Konzept. Es wäre fahrlässig, die Frauen unvorbereitet in Situationen zu schicken, in denen sie mit umfänglichen Fragen sowohl zum Beruf als auch zu allen begleitenden persönlichen Fragen der Mentees konfrontiert werden.

Die Schulung „Interkulturelle Wiedereinstiegslotsin“ bereitet die Mentorinnen darauf vor, diese Aufgaben wahrzunehmen.

Die zukünftigen Mentorinnen

- reflektieren die eigene berufliche Rolle
- entwickeln ein Kompetenzprofil für ihren Beruf
- wenden verschiedene Möglichkeiten zur Präsentation ihres Berufes an und setzen Informationsmedien sinnvoll ein
- reflektieren die eigene kulturelle Kompetenz und vermitteln zwischen verschiedenen kulturellen Differenzen und Einstellungen
- nutzen Grundlagen der Gesprächsführung in verschiedenen Situationen
- planen und organisieren einen „Schnuppertag“ in ihren Einrichtungen, an dem sie ihren Mentees einen Einblick in die Berufswelt vermitteln

Die Schulungsinhalte sind übertragbar auf andere Berufe und Branchen und wir wollen mit diesem Curriculum Betriebe und Berufsschulen ermutigen, diesen erfolgreichen Weg zur Gewinnung von Fachkräften ebenfalls zu gehen. Gerne stehen wir bei der Umsetzung mit Rat und Tat zur Seite.



**Sinnvollerweise lassen sich die Schulungstage modular aufbauen. Aus unserer Sicht hat sich folgende Reihenfolge bewährt:**

<b>Interkulturelle Wieder-Einstiegslotsinnen - Inhalte der Schulung</b>
<p><u>A. Das eigene Berufsfeld – berufliches Selbstverständnis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgaben und Tätigkeiten im eigenen Beruf</li> <li>- Benötigtes Kompetenzprofil – Anforderungen an die Sprachkompetenz</li> <li>- Berufliche Arbeitsfelder</li> <li>- Aus- und Weiterbildung</li> <li>- Die eigene kulturelle Identität – Ressourcen und Probleme im Beruf</li> <li>- Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Fachkräfte</li> <li>- Selbst- und Zeitmanagement</li> </ul>
<p><u>B. Präsentation des eigenen Berufs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pädagogische Grundlagen und Methoden zur Vermittlung des Berufsbildes und weiteren Informationen</li> <li>- Präsentationstechniken</li> <li>- Beschaffung und Auswertung von Informationsmaterial</li> <li>- Schnuppertage in der eigenen Einrichtung</li> <li>- praktische Übungen</li> <li>- Informationen und Empfehlungen für Berufseinsteigerinnen</li> </ul>
<p><u>C. Gespräche führen und beraten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesprächsaufbau</li> <li>- aktives Zuhören, Informationen weitergeben</li> <li>- in schwierigen Situationen und bei belastenden Themen zuhören und begleiten</li> </ul>
<p><u>D. Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildungsfinanzierung, Lebensunterhalt, Arbeitsagentur und Jobcenter</li> <li>- Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland.</li> <li>- Anerkennung von Berufsabschlüssen</li> <li>- flexible Arbeitszeiten,</li> <li>- Notwendige Qualifizierungen</li> <li>- Möglichkeiten zur sprachlichen Qualifizierung</li> <li>- Kinderbetreuungsmöglichkeiten</li> <li>- Rechtliche Aspekte</li> <li>- Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>

Zu diesen Schulungsinhalten hat der Bonner Verein ein umfangreiches Curriculum erarbeitet, das im Anhang (siehe Anhang 3) zu finden ist. Es kann sowohl betriebsintern eingesetzt werden kann, aber auch in Berufsschulen unterrichtlich integriert werden kann, um engagierte fortgeschrittene Auszubildende oder schon Ausgebildete auf ihre Rolle als (Wieder)-Einstiegslotsin vorzubereiten.

Dieses Curriculum stellt eine Hilfe dar, um Mentorinnen in einer dreitägigen Schulung auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Es beschreibt die Gestaltung der Schulung bezüglich Ziele, Inhalten, Ablauf und schließt Überlegungen zur Unterrichtsplanung und Vorschläge für einsetzbare Unterrichtsmethoden ein. Es dient somit als Leitfaden, auf den sich die Dozent\*innen bei ihrer konkreten Vorbereitung beziehen können.

Erarbeitet wurde das Curriculum auf der Grundlage von fünf Jahren Erfahrungen des Bonner Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. mit der Schulung und dem Einsatz von Wiedereinstiegslotsinnen im Bereich von Pflegeberufen.

## 2.3 Das Konzept der begleiteten Schnuppertage

Vor einer Ausbildung ist es sinnvoll, ein Praktikum zu absolvieren – insbesondere dann, wenn der angestrebte Beruf im Herkunftsland gänzlich unbekannt ist. Für viele Frauen ist ein mehrwöchiges Praktikum aber eine Hürde, die sie aufgrund familiärerer Verpflichtungen (noch) nicht bewältigen können. Sich auf etwas völlig Unbekanntes über einen längeren Zeitraum einzulassen, erfordert großen Mut. Die Hürde wird kleiner, wenn man „das Unbekannte“ erstmal völlig unverbindlich in einem kurzen Zeitfenster kennenlernen kann. Darauf basiert die Idee der Schnuppertage.

An einem Schnuppertag nehmen die Mentorinnen ihre Mentees in ihren Betrieb oder ihre Einrichtung mit und lassen sie praxisnah an ihrem Berufsalltag teilnehmen. Es ist gut, hierfür einen Tag auszuwählen, der den üblichen Berufsalltag repräsentiert. Es sollte kein Tag sein, an dem die Alltagsroutine unterbrochen wird – wie dies zum Beispiel an einem Tag der offenen Tür der Fall wäre. Damit ist gewährleistet, dass es tatsächlich möglich ist, an einem Tag die Arbeit im angedachten Wiedereinstiegs-Beruf kennenzulernen. Für viele der Frauen, war das der erste Kontakt mit dem Thema „Altenpflege in Deutschland“ überhaupt. Und viele der Frauen erzählten, dass sich ihre Vorstellungen von Altenpflege an diesem Tag gründlich und positiv geändert haben.

Als sinnvoll hat sich tatsächlich die Eins-zu-eins Betreuung erwiesen, weil die tagesbegleitenden Gespräche damit viel informativer und intensiver sind. Ein Gruppenbesuch in einem Altenheim kann niemals dieses intensive Erleben von der Alltagsarbeit im Beruf ermöglichen.


Etwa ein bis zwei Wochen vor dem eigentlichen Schnuppertag sollte ein Einführungsgespräch stattfinden. So können die Mentees schon die Einrichtung, den Betrieb kennenlernen und sich mit dem Fahrtweg vertraut machen. Am eigentlichen Schnuppertag können sie sich dann ganz der Beobachtung beruflicher Tätigkeiten widmen. Sie gewinnen Sicherheit über den Ablauf des Schnuppertages, wissen was auf sie zukommen wird. Es sind die ersten Schritte in einen neuen Beruf hinein.

Ziele eines Einführungsgesprächs können sein:

- gegenseitiges Kennenlernen
- Erwartungen austauschen
- Erläuterung des Angebotes „Schnuppertag“
- Den Ablauf des Schnuppertages festlegen

Um sich gut vorzubereiten und damit nichts „schief geht“, sind Checklisten hilfreich. Sie sollten während der Schulungstage individuell, auf den eigenen Betrieb bezogen, erstellt werden.

## Beispiel Dokumentationsbogen eines Feedback-Gespräches nach dem Schnuppertag:

Teilnehmerin: Mentorin: Schnuppertage:	 Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.
Wie habe ich den ersten Tag erlebt?	
Habe ich mir das Arbeiten in der Pflege so vorgestellt?	
Bin ich positiv oder negativ überrascht?	
War die Unterstützung durch die Mentorin hilfreich?	
Kann ich mir vorstellen in dem Pflegeberuf zu arbeiten?	

### 2.4. Die flankierende Kinderbetreuung in der beruflichen Orientierung

Das Thema Wiedereinstieg ist eng verknüpft mit dem Thema „Vereinbarkeit mit Familienaufgaben“. Müttern gelingt ein Wiedereinstieg nur, wenn die Kinder während der Angebote für sich selbst gut versorgt sind. Aus verschiedenen Gründen gibt es nicht immer sofort einen Platz in einer regulären Tageseinrichtung für Kinder. Zum einen, weil es einfach nicht genügend Plätze gibt; zum anderen aber auch, weil die Kinder noch so klein sind, dass die Mütter sie zu Beginn des Wiedereinstieges gerne in ihrer Nähe haben wollen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass insbesondere die Mütter, die geflüchtet sind, zuerst eine große Distanz zum Thema „Fremdbetreuung“ haben und es für sie eine große Erleichterung ist, die Kinder in der Nähe – das heißt nur einige Räume weiter zum Unterrichtsraum - gut versorgt zu wissen.

Aus dieser Erfahrung halten wir eine Kinderbetreuung in unmittelbarer Nähe, bei demselben Träger, für einen Erfolgsfaktor, der zum Gelingen der ersten Schritte beim Wiedereinstieg beiträgt.

Die Kinderbetreuung, die immer zu den Unterrichtszeiten angeboten wird, steht den Müttern solange zur Verfügung, wie sie Angebote des Vereins wahrnehmen. Während dieser Zeit gehört es zum Beratungsalltag, mit den Müttern für die Zeit danach – also z.B. Einstieg in Ausbildung oder Arbeit – Betreuungsplätze in regulären Tageseinrichtungen für Kinder zu planen und zu organisieren.



Grundsätzlich ist zu sagen, dass die Zeit in der Kinderbetreuung auch für die Kinder selbst eine große Chance ist. Im pädagogischen Konzept spielt die frühkindliche Sprachvermittlung eine herausragende Rolle. Die Kinder hören zuhause fast ausschließlich die jeweilige Muttersprache und verstehen die deutsche Sprache zumeist nicht. Deshalb legen wir besonderen Wert darauf, dass die Betreuerinnen ein besonderes Augenmerk auf die sprachliche Entwicklung der Kinder legen. Alle Betreuerinnen kommunizieren mit den Kindern auf Deutsch. Sie singen einfache Kinderlieder und lesen den Kleinen Kinderbücher vor. Wiederholungen sind gewünscht und festigen das Sprachvermögen der Kinder. Sprache findet im täglichen Spielgruppenalltag statt.

Wir haben uns für den Rahmen „Spielgruppe“ entschieden. Das Kernteam besteht aus einer Kinderpflegerin mit Zusatzqualifikation als Tagesmutter und drei erfahrenen Müttern. Zwei der Betreuerinnen haben eine Fortbildung für frühkindliche Sprachförderung absolviert. Alle zwei Wochen findet eine Teambesprechung statt, bei Bedarf mit Anwesenheit der zuständigen Leiterin der Abteilung „Integration und Sprache“. Planen und Reflektieren des „Kindergartenalltags“ gehören hier zum festen Bestandteil.

Die Kinderbetreuung findet in geeigneten Räumen statt, die sicher, freundlich und kindgerecht gestaltet sind.

Ein ausführliches pädagogisches Konzept ist beim Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. zu erhalten.

## 2.5 Die Berücksichtigung der sprachlichen Kompetenzen

Sprache ist nicht alles (s. die beiden folgenden Kapitel) – aber ohne deutsche Sprachkompetenzen ist eine Ausbildung und eine berufliche Tätigkeit in der Pflege nicht möglich. Zu Beginn steht also eine vereinfachte Sprachstandserhebung, um festzustellen, welcher Sprachkurs notwendig ist, um den nächsten Projektschritt gehen zu können. Die Sprachkurse sind Teil der Projekte des Bonner Vereins und damit im Sinne einer Kontinuität in vertrauter Umgebung mit schon bekannten Gesichtern ein fester Bestandteil des Wiedereinstieges.

Die Wiedereinstiegslotsinnen spielen hier noch einmal eine elementare Rolle. Denn natürlich ist das Nachholen von Sprach-Kompetenzen eine große Herausforderung – aber auch eine schmerzhaft Defizit-Erfahrung. Dass die Mentorinnen diesen Schritt des anstehenden Sprachenlernens auch bewältigt haben, z.T. mit kleinen Kindern, ermutigt die Frauen.

Die Erfahrung zeigt, dass die Frauen möglichst ein Sprachniveau von B2 nach dem Europäischen Referenzrahmen haben sollten, um in den anschließenden Qualifizierungsschritten Lernerfolge zu haben. In der Qualifizierungsphase (staatlich anerkannte Ausbildung) haben die Frauen, die Möglichkeit, einmal wöchentlich weitere Unterrichtsstunden in „Deutsch für die Pflege“ zu erhalten. Sie nutzen diese Zeit, um mit einer Sprachlehrerin schwierige Unterrichtsinhalte noch einmal intensiv sprachlich zu durchdringen. Ein weiteres Angebot ist ein erweiterter Ausbildungskurs zur/zum Altenpflegehelfer\*in, der täglich sechs Stunden Fach- Unterricht ergänzt mit zwei Stunden sprachlicher Aufarbeitung des an diesem Tag Gelernten.



## **2.6. Die wertschätzende Grundhaltung gegenüber den Frauen v.a von Seiten der Mitarbeiterinnen und der Lotsinnen.**

Frauen mit Migrationshintergrund wird oft mit Vorbehalten begegnet. Der Blick wird verengt auf die vermeintlichen Defizite. Deutsch ist nicht die Muttersprache, sie haben scheinbar eine kulturelle Distanz zu Berufen in der Altenpflege und – falls sie Kinder haben – keine zeitlichen Kapazitäten um sich beruflich qualifiziert zu etablieren. Falls es Frauen mit Fluchtgeschichte sind, begleitet sie die Wahrnehmung als traumatisierte, niedrig gebildete Zielgruppe, die weder die emotionalen noch die fachlichen Kompetenzen besitzt, um zielgerichtet eine berufliche Integration anzustreben und durchzuhalten.

Unsere Erfahrungen sind andere. Teilnehmerinnen unseres Projektes MüMi haben eine Vielzahl an Kompetenzen bewiesen, die ihnen ermöglichten, nach dem Durchlaufen des Projektes zielstrebig in die Weiter-Qualifizierung einzusteigen. Sie zeigten ein hohes Durchhaltevermögen – immer das Ziel einer staatlich anerkannten Ausbildung im Blick. Zum Teil mussten die Frauen erst den Umweg über das Nachholen des Hauptschulabschlusses und dann zuerst das Absolvieren der einjährigen Ausbildung zur Altenpflegehelferin nehmen; parallel waren private Herausforderungen zu meistern. Und dies alles flankiert mit dem zusätzlichen Verfeinern der Deutschkenntnisse.

Nur wer gewillt ist, diese hohe soziale und personelle Kompetenz zu erkennen, begegnet den Frauen auf Augenhöhe. Das ist die Voraussetzung, um die Teilnehmerinnen wertschätzend und individuell zu begleiten. Sie haben immer gespürt, wenn diese Grundhaltung nicht vorhanden war. Die Rückmeldungen dazu dann als Verbesserung für sich selbst anzunehmen, macht die Qualität der Mitarbeitenden aus. Wenn diese Qualität nicht vorhanden ist, ist jegliche Arbeit zur beruflichen Integration zum Scheitern verurteilt.



Eine Konsequenz daraus ist, neben dem Eingangs-Sprachtest, eine ganzheitliche Kompetenzerfassung anzustreben. Der Kooperationspartner BildungsForum Lernwelten hat dazu ein Instrument entwickelt, was im nächsten Kapitel beschrieben ist und in einem der Projekte des Bonner Vereins exemplarisch erprobt wurde. Damit versuchen wir, uns dem Ziel anzunähern, unsere Teilnehmerinnen mit ihren gesamten Fähigkeiten, Lebenserfahrungen und Zukunftswünschen wahrzunehmen und ihnen auch so zu begegnen.

**In der Anlage 3 finden Sie das Curriculum zur Schulung der Wiedereinstiegslotsinnen.**

### **3. InfoKom - Interviewbasierte Kompetenzerfassung informell erworbener Fähigkeiten**

#### **Lernorte ermitteln**

#### **Lernerfahrungen beschreiben**

#### **erworbene Kompetenzen benennen**

#### **Bedeutung für Berufsorientierung reflektieren**

Frauen ohne Zeugnisse, Berufsausbildung, Berufserfahrungen haben oft ein defizitäres Selbstbild: „Ich kann ja nichts“.

Kompetenzen werden aber nicht nur im formalen Zusammenhang (Schule, Ausbildung, Beruf) erworben, sondern viele Fähigkeiten werden im alltäglichen Handeln auch außerhalb der beruflichen Tätigkeiten entwickelt.

Eine selbstbewusste Grundhaltung und das Wissen um die eigenen Kompetenzen sehen wir als einen Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.

Unser Ziel war es, die vielfältigen Kompetenzen, die Frauen im Alltag und in der Familie erwerben, als Fähigkeiten zu erkennen und sichtbar zu machen. Dadurch können Empowermentprozesse in Gang gesetzt und die Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben gefördert werden.

Auch potenzielle Arbeitgeber und Ausbildungsträger, deren Blick oftmals auf die mangelnden Sprachkenntnisse der Geflüchteten reduziert ist, sollten für die Ressourcen der geflüchteten Frauen sensibilisiert werden, damit ein Paradigmenwechsel vom Defizit zur Ressourcenorientierung gelingen kann.

Wir haben erprobt, wie die informell erworbenen Kompetenzen der geflüchteten Frauen sichtbar gemacht und erfasst werden können.

Bei der Entwicklung des Konzepts wurden Erfahrungen in der Beratung und Qualifizierung von Frauen, die entweder keine Nachweise oder auch keine schulischen oder beruflichen Abschlüsse erworben haben, zugrunde gelegt. Uns war es wichtig, ein niedrighwelliges Verfahren für die Praxis zu entwickeln.

Bei der Recherche bestehender Methoden zur Kompetenzerfassung wurde deutlich, dass es einige gute Ansätze gibt. Unser Anliegen war es, nicht „das Rad neu zu erfinden“, sondern bewährte Methoden in unser Konzept einzubeziehen.

#### **Bildkartenset zur Kompetenzerfassung**

DAA, Hamburg 2015

#### **Kompetenzkarten für die Berufs- und Migrationsberatung**

Verlag Bertelsmann Stiftung 2016

#### **ProfilPass in Einfacher Sprache**

DIE 2018

Im ersten Schritt haben wir **Lernorte/Lernfelder** identifiziert, in denen Alltagserfahrungen gemacht werden:

- Haushalt
- Familie
- Garten/Landwirtschaft
- Handarbeit/Gestaltung/Handwerk
- Computer und Medien
- Hobby/Freizeit
- Neue Heimat/Neu in Deutschland

Unsere Praxiserfahrungen haben gezeigt, dass es vielen Frauen schwerfällt, ihre Fähigkeiten zu benennen. Deshalb haben wir Fragen für die einzelnen Lernorte/Lernfelder (siehe Anlage 1) formuliert, die die Frauen anregen sollen, die eigenen Tätigkeiten zu differenzieren und zu konkretisieren. Die Fragen sind einfach formuliert, nicht defizitorientiert. Sie sind als Anregungen gedacht, nicht als feste Formulierungen vorgegeben. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können je nach Gesprächsverlauf ausgelassen, ergänzt oder verändert werden.

Wir haben eine Vorlage (siehe Anlage 2) entwickelt, in der die konkreten Erfahrungen und eine Selbsteinschätzung in Bezug auf das Können eingetragen werden. (Das kann ich sehr gut – Das kann ich – Das kann ich nur wenig)

Die Tätigkeiten, die von den Frauen besonders favorisiert werden, werden in der letzten Spalte markiert.

### **Methodisches Vorgehen**

InfoKom kann im Einzelkontakt oder als Gruppenangebot durchgeführt werden.

#### **1. Erfassen der Erfahrungen und Kenntnisse**

Für Frauen mit geringen Deutschkenntnissen ist das Bildkartenset der DAA ein geeignetes Mittel, um die Erfahrungsbereiche zu erkunden. Die Visualisierung und auch die in mehreren Sprachen übersetzten Bezeichnungen/Begriffe ermöglichen es den Frauen, ihre Erfahrungen zu benennen.

Die Tätigkeitskarten werden ausgelegt und jede Teilnehmerin sucht die Karten aus, die die Bereiche abbilden, in denen sie schon Erfahrungen gemacht hat.

Auf einem Flipchart werden die Ergebnisse nach Lernorten/Lernfelder geordnet erfasst. Durch die Visualisierung werden die vielfältigen Erfahrungsbereiche sichtbar. Insbesondere Frauen, die keine formalen Kompetenzen nachweisen können, sind oft erstaunt über die Fülle an Erfahrungswissen und werden so in ihrem Selbstwertgefühl gestärkt.

#### **2. Konkretisierung der Tätigkeitsbereiche**

Anhand der Fragen (Anlage 1) werden im Gespräch die Tätigkeiten konkretisiert.

Die Frauen werden angeregt, differenziert ihre Erfahrungsbereiche zu benennen. Zum Beispiel verbergen sich hinter „Kinder versorgen“ vielfältige Anforderungen: mit den Kindern reden, spielen; Kontakte zu Kindergarten, Schule; Arzttermine organisieren etc. Hier ist u.a. Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Eigeninitiative gefragt.

Das alltägliche Tätigkeiten auch Kompetenzen erfordern, ist vielen Frauen nicht bewusst und sie sind erstaunt, wenn sie benannt werden.

Wenn dieser Schritt im Einzelkontakt durchgeführt wird, kann eine Mindmap erstellt und die Kompetenzen/Fähigkeiten den entsprechenden Tätigkeiten zugeordnet werden.

In die Vorlage InfoKom schreiben die Frauen ihre Erfahrungsbereiche und bewerten sie in den Spalten 1-3. Es ist sinnvoll die einzelnen Lernorte/Lernfelder gemeinsam zu bearbeiten und das Eintragen in die Vorlage abschnittsweise vorzunehmen.

Zum Schluss markieren die Frauen in der 4. Spalte einzelne Tätigkeiten, die sie besonders gern machen.

### 3. Erfassen der Schlüsselqualifikationen

Die Vorlage InfoKom Seite 3 wird ausgefüllt mit Unterstützung der Kompetenzkarten (BertelsmannStiftung). Die visualisierte Darstellung verdeutlichen die Kompetenzbereiche. Die Übersetzung in verschiedenen Sprachen ist insbesondere für Frauen mit geringen Deutschkenntnissen hilfreich.

Auch hier wird wie auf Seite 2 und 3 die Selbsteinschätzung und besondere Affinität eingetragen.

Die Schlüsselqualifikationen werden auch sichtbar in der Selbsteinschätzung der Frauen auf der Vorlage InfoKom Seite 1 und 2 (siehe Anlage 1 Fragestellungen). Es besteht eine Korrespondenz zwischen den Erfahrungen in den verschiedenen Lernfeldern/Lernorten und den Schlüsselqualifikationen.

### 4. Feedback

Die Feedbackrunde ist eine gute Möglichkeit zu erfahren, wie die Frauen das Verfahren erlebt haben und welche Erkenntnisse sie für sich mitnehmen.

## **Erfahrungen bei den Erprobungen**

Es wurden insgesamt sechs Erprobungen durchgeführt, drei im Einzelkontakt und drei im Gruppenverfahren. Die Gruppenerprobungen fanden in enger Kooperation mit dem Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe statt.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es sinnvoll ist, wenn die Frauen ein ähnliches Sprachlevel haben und auch die Aufenthaltsdauer in Deutschland ähnlich ist.

Die formal erworbenen Qualifikationen sollten im anderen Zusammenhang erfasst werden, da sonst der Fokus zu sehr auf schulische und berufliche Qualifikationen liegt und freie Assoziationen für die informell erworbenen Kompetenzen erschwert sind.

Das Bildkartenset der DAA zeigt berufliche Tätigkeiten und bezieht nur bedingt die Alltagserfahrungen der Frauen ein. Alternativ oder auch ergänzend zu dem DAA-Bildkartenset könnte mit Bildern aus Zeitschriften gearbeitet werden.



Arbeit mit den Bildkarten

Die einzelnen Lernorte/Lernfelder können unterschiedlich gewichtet sein. Bewusst steht der Lernort „Familie“ an erster Stelle, da auch Frauen ohne Kinder Familienerfahrungen in der Herkunftsfamilie gemacht haben. Hier müssten noch andere Fragen formuliert werden und sollten variieren, je nach Erfahrungshintergrund der Frauen. Die Alltagsbewältigung sollte stärker im Vordergrund stehen: z.B. Haushaltsplanung, Beantragung von Leistungen (Sozialamt, Kindergeld oder Versicherungsangelegenheiten).

Der Lernort „Neue Heimat“ wurde nicht in die Vorlage InfoKom aufgenommen. Die ersten Erfahrungen in Deutschland sind oft geprägt von Unsicherheit, Ausgrenzung und Diskriminierung. Dieser sensible Bereich sollte im Einzelgespräch erarbeitet werden. Dazu eignet sich eine Mindmap und die direkte Zuordnung der Kompetenzen. Indirekt spiegeln sich die Kompetenzen in den anderen Lernfeldern wider.

Das Feedback der Frauen zeigte, dass unsere Zielsetzung mit der Kompetenzerfassung InfoKom erfüllt wurde. In allen Erprobungen waren die Frauen erstaunt über die Fülle an Erfahrungen und die damit erworbenen Kompetenzen.





### **Methode InfoKom - Rückmeldungen und Äußerungen der befragten Frauen**

*„Gut war, sich zu erinnern, was man alles gemacht hat und auch schon kann“, „es war gut, die eigenen Fähigkeiten zu entdecken“, „gut war, die eigenen Fähigkeiten zu benennen“, „ich habe viel gelernt über mich“, ich habe Ideen für meine berufliche Perspektive bekommen“.*

Die Aufmerksamkeit und die Wertschätzung ihrer Erfahrungen waren für die Frauen neu. Sie fühlten sich in ihrem Selbstwertgefühl gestärkt.

Die Ergebnisse des Verfahrens werden in der Vorlage InfoKom dokumentiert. Die Vorlage sollte in der weiteren Entwicklung des Verfahrens optimiert werden.

Aber auch so bietet sie einen guten Ansatz für die Beratung.

Oft deckt sich die Selbsteinschätzung „Das kann ich sehr gut“ mit der Beliebtheit der Tätigkeit. Im Einzelfall kann es abweichen, z.B. wenn Interesse an einer bestimmten Tätigkeit besteht, aber es bisher wenig Möglichkeiten gab, es auszuprobieren. Das wird aber im Gespräch deutlich.

Die Korrespondenz zwischen „Das kann ich gut“ und „Das mache ich gern“ ist ein guter Ansatz für die Beratung zur beruflichen Perspektive, es kann geprüft werden, inwieweit die Erfahrungen und Interessen beruflich genutzt werden können.

Bei einem **Expertinnen-Treffen** mit Beraterinnen der BBE (Beratung zur beruflichen Entwicklung) und der IQ-Anerkennungsberatung wurde das Verfahren vorgestellt. Aus Sicht der Beraterinnen sind die Ergebnisse, die in der Vorlage erfasst sind, eine gute Vorbereitung und Vorlage für eine Beratung bilden.

**Die Vorlagen zur interviewbasierten Kompetenzerfassung finden Sie in den folgenden Anlagen 1 und 2.**

## Anlage 1. InfoKom-Vorlage interviewbasierte Kompetenzerfassung, Leitfragen

### Lernorte/Lernfelder - Fragestellungen zu Tätigkeiten

Es handelt sich um Leitfragen, die je nach Situation abgeändert werden können. Je nach Gesprächsverlauf können BeraterInnen auch andere Kompetenzen ableiten.

Lernorte/Lernfelder	Methodisches Vorgehen	Kompetenzen Je nach Gesprächsverlauf können auch andere Kompetenzen abgeleitet werden
<p><b>Familie</b> Kinder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Spielen Sie mit Ihren Kindern? Lesen Sie ihnen vor? Unternehmen Sie gemeinsam etwas?</li> <li>○ Sprechen Sie mit Ihren Kindern über ihre Erlebnisse/Erfahrungen/Probleme?</li> <li>○ Helfen Sie den Kindern bei den Schulaufgaben helfen</li> <li>○ Sprechen Sie mit den Erzieherinnen (Kindergarten) oder den LehrerInnen (Schule) wenn Sie Fragen haben oder es Konflikte/Probleme gibt?</li> <li>○ Kennen Sie das deutsche Schulsystem?</li> <li>○ Wenn Ihr Kind krank ist, zu welchem Arzt gehen Sie? Woher haben Sie die Informationen über einen relevanten Arzt? Fragen Sie den Arzt, wenn Sie etwas nicht verstehen?</li> <li>○ Es gibt immer viel zu regeln, Termine zu organisieren und wahrzunehmen (Behörden, Arzt, Kindergarten, Schule). Haben Sie einen Terminkalender? Oder vergessen Sie auch mal Termine?</li> </ul>	<p><b>Gruppenarbeit:</b> Sammeln von Haushaltstätigkeiten auf Flipchart. Durch die Fragen sollen die eigenen Tätigkeiten differenziert und konkretisiert werden und ein Bewusstsein für die Vielfältigkeit der Anforderungen entstehen</p> <p><b>Alternativ:</b> Kleingruppenarbeit Wenn die Gruppe für die Plenumsarbeit zu groß ist, sollte in Kleingruppen gearbeitet werden, wobei eine Begleitung durch eine Fachkraft notwendig ist</p>	<p>Kommunikationsfähigkeit Kreativität Konfliktfähigkeit Lernbereitschaft Analyse- und Problemlösefähigkeit Arbeitsplanung Eigeninitiative Belastbarkeit Anpassungsfähigkeit Organisationsfähigkeit</p>

<p>Familienangehörige</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Leben außer Kinder und Ehepartner noch andere Familienangehörige in Ihrem Haushalt?</li> <li>○ Wie gestaltet sich das Zusammenleben?</li> <li>○ Unterstützt Ihr Ehepartner oder sonstige Familienangehörige Sie z.B. bei der Hausarbeit, Betreuung der Kinder? (Arbeitsteilung in der Familie)</li> <li>○ Benötigt ein/e Familienangehörige/r Pflege (wegen Krankheit, altersbedingt)?</li> </ul> <p>Aufgaben in der Herkunftsfamilie oder eigenen Familie im <b>Heimatland</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lieblingsbeschäftigungen/Was hat Ihnen besonders Spaß gemacht?</li> <li>○ Was konnten Sie besonders gut? Wofür wurden Sie gelobt?</li> </ul>	<p><b>Einzelarbeit:</b></p> <p>Nach der Erläuterung der Struktur füllen alle Frauen die Vorlage InfoKom aus</p> <p><b>Material:</b> Bildkarten DAA Vorlage InfoKom Seite 1 und 2 Wie oben</p>	
<p><b>Haushalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Was kochen/backen Sie? Probieren Sie etwas Neues aus? Kochen/backen Sie gern?</li> <li>○ Haben Sie einen Plan beim Spülen/Aufräumen/Putzen oder machen Sie das, was Ihnen gerade ins Auge fällt?</li> <li>○ Sortieren Sie die Wäsche vor dem Waschen? Waschen Sie auch mit der Hand oder nur in der Waschmaschine?</li> <li>○ Bügeln Sie die Wäsche?</li> <li>○ Welche Aufgaben erledigen Sie am liebsten?</li> <li>○ Womit verbringen Sie die meiste Zeit?</li> <li>○ Planen Sie die Hausarbeit, z.B. feste Tage für bestimmte Aufgaben</li> </ul> <p><b>Einkaufen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wie haben Sie erfahren, wo Sie was kaufen können? (andere Geflüchtete, Flüchtlingshelfer....)</li> <li>○ Gehen Sie allein einkaufen?</li> <li>○ Wie orientieren Sie sich, welche Produkte Sie kaufen können? (Preisvergleiche; wo finden Sie Produkte, die Sie aus der Heimat kennen; kaufen Sie Lebensmittel, die Sie nicht kennen)</li> <li>○ Was machen Sie, wenn Sie im Geschäft Fragen haben? (fragen Sie eine Verkäuferin/andere Kundin oder lassen Sie die Frage offen)</li> <li>○ Planen Sie den Einkauf oder kaufen Sie das, was Sie sehen, was angeboten wird?</li> <li>○ Legen Sie Vorräte an?</li> </ul>	<p>Wie oben</p>	<p>Arbeitsplanung Kreativität</p> <p>Kommunikationsfähigkeit Problemlösefähigkeit Lernbereitschaft Arbeitsplanung Anpassungsfähigkeit</p>

<p><b>Handarbeit/Gestalten/Handwerk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Können Sie nähen/häkeln/stricken? Was nähen Sie (Kleidung, Gardinen ...)? Nähen Sie mit der Hand oder mit der Maschine?</li> <li>○ Flicken/bessern Sie zerissene/defekte Kleidung aus?</li> <li>○ Dekorieren Sie Ihre Wohnung?</li> <li>○ Räumen Sie Möbel um, gestalten Sie Ihre Wohnung neu?</li> <li>○ Renovieren Sie Ihre Wohnung (z.B. anstreichen)?</li> <li>○ Reparieren Sie kaputte Gegenständen im Haus oder Hof/Garten?</li> <li>○ Stellen Sie Gegenstände her, z.B. aus Ton, Holz...?</li> </ul> <p>Arbeiten Sie nur für sich, die Familie oder auch gegen Bezahlung für andere?</p>		<p>Kreativität Sorgfalt/Genauigkeit Ausdauerfähigkeit</p>
<p><b>Computer und Medien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recherchieren Sie im Internet?</li> <li>○ Können Sie Texte am Computer schreiben?</li> <li>○ Können Sie Texte formatieren?</li> <li>○ Welche Programme kennen Sie (z.B. Excel, Powerpoint)?</li> <li>○ Können Sie Bilder am Computer bearbeiten?</li> <li>○ Können Sie Grafiken erstellen?</li> </ul>	<p>Wie oben</p>	<p>Sorgfalt/Genauigkeit Lernbereitschaft Auffassungsgabe</p>
<p><b>Hobby/Freizeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nehmen Sie Freizeitangebote wahr?</li> <li>○ Wie sind Sie darauf aufmerksam geworden? (Tipps von Bekannten/Helfern – eigene Recherche im Internet)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Treiben Sie Sport (welche Sportart)?</li> <li>○ Sind Sie in einem Sportverein?</li> <li>○ Machen Sie Musik (Singen, Instrument spielen...)?</li> <li>○ Lesen Sie gern? Was (Zeitschriften, Bücher..)</li> <li>○ Schreiben Sie selbst Texte, Geschichten, Gedichte?</li> </ul>	<p>Wie oben</p>	<p>Kommunikationsfähigkeit Teamfähigkeit Kreativität Eigeninitiative</p>

<p><b>Freunde/Freundinnen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Was schätzen Ihre Freundinnen/Freunde an Ihnen?</li> <li>○ Wofür werden Sie gelobt?</li> <li>○ Treffen Sie sich oft mit Freundinnen (wie oft)?</li> <li>○ Oder sind Sie lieber allein?</li> </ul> <p><b>Ehrenamt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Haben Sie Aufgaben übernommen? (Schule, Kindergarten, Nachbarschaft, Gemeinde, Gruppen)</li> <li>○ Welche Aufgaben sind das? Wieviel Zeit verwenden Sie darauf?</li> <li>○ Was macht Ihnen besonders Spaß?</li> </ul>		



<p><b>„Neue“ Heimat / Neu in Deutschland</b></p> <p>Alltagsbewältigung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu wem hatten Sie die ersten Kontakte? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu Menschen aus dem eigenen Herkunftsland?</li> <li>• Zu anderen Geflüchteten</li> <li>• Zu Deutschen?</li> </ul> </li> <li>• Wie ist der Kontakt zustande gekommen?</li> <li>• Was haben Sie getan, wenn Sie Hilfe brauchten? (z.B. Ämter- und Behördenangelegenheiten)</li> <li>• Haben Sie Hilfe gesucht oder sind Helfende zu Ihnen gekommen</li> <li>• An wen haben Sie sich gewandt? Wen haben Sie angesprochen? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wo haben Sie wichtige Informationen bekommen? <ul style="list-style-type: none"> <li>Von anderen Geflüchteten?</li> <li>Von Flüchtlingsshelfern/Paten?</li> <li>Durch Recherche im Internet?</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>Flüchtlingsheim</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Erfahrungen haben Sie dort gemacht?</li> <li>• Welche Aufgaben haben Sie wahrgenommen?</li> <li>• Wie war der Kontakt zu den anderen Bewohner/innen?</li> <li>• Was haben Sie gemacht, wenn es Konflikte gab?</li> <li>• Was haben die anderen Bewohner/innen an Ihnen geschätzt?</li> </ul> <p>Einkaufen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wie haben Sie erfahren, wo Sie was kaufen kann? (andere Geflüchtete, Flüchtlingsshelfer....)</li> <li>○ Gehen Sie allein einkaufen?</li> <li>○ Wie orientieren Sie sich, welche Produkte Sie kaufen können? (Preisvergleiche; wo gibt Produkte, die Sie aus der Heimat kennen; kaufen Sie Lebensmittel, die Sie nicht kennen)</li> <li>○ Was machen Sie, wenn Sie im Geschäft Fragen haben? (fragen Sie eine Verkäuferin/andere Kundin oder lassen Sie die Frage offen)</li> </ul> <p>Arztbesuche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Woher haben Sie die Informationen über den relevanten Arzt?</li> <li>○ Sind Sie allein oder in Begleitung einer HelferIn hingegangen?</li> <li>○ Wie konnten Sie sich verständigen?</li> </ul>	<p>Im Einzelkontakt Mindmap erstellen Kompetenzen können in der Mindmap direkt zuordnen werden</p>	<p>Kommunikationsfähigkeit Lernbereitschaft Konfliktlösefähigkeit Interkulturelle Kompetenz Anpassungsfähigkeit Auffassungsgabe Analyse- und Problemlösefähigkeit Kritikfähigkeit</p>
---	--	---

Anlage 2 InfoKom-Vorlage Personenbogen

Informell erworbene  
Kompetenzen und Fähigkeiten



Name	Geburtsdatum	Heimatland

Lernorte/Lernfelder	Das kann ich sehr gut 😊	Das kann ich	Kann ich nur wenig ☹️	
<b>Familie</b>				
<b>Haushalt</b>				
<b>Garten/Landwirtschaft</b>				

Informell erworbene  
Kompetenzen und Fähigkeiten



<b>Lernorte/Lernfelder</b>	Das kann ich sehr gut 😊	Das kann ich	Kann ich nur wenig ☹	
<b>Handarbeit/Gestalten/Handwerk</b>				
<b>Computer und Medien</b>				
<b>Hobby/Freizeit</b>				

Informell erworbene  
Kompetenzen und Fähigkeiten



<b>Schlüsselqualifikationen</b>	Das kann ich sehr gut 😊	Das kann ich	Kann ich nur wenig ☹	
Mit Menschen in Kontakt kommen				
Streit lösen				
Mit viel Arbeit und Stress umgehen				
Mit Menschen aus anderen Ländern/ Kulturen umgehen				
In neuen Situationen gut klar kommen				
Termine organisieren und wahrnehmen (z.B. bei Behörden, Arzt...)				
Mit anderen Menschen zusammenarbeiten und Aufgaben lösen				
Lange an einer Aufgabe arbeiten, auch wenn es schwierig ist				
Neue Dinge schnell verstehen				
Selbständig arbeiten				
Eigene Ideen entwickeln				
Kritik annehmen				
Etwas neues Lernen				
Sorgfältig arbeiten				
Probleme erkennen und lösen				
Viel und gern arbeiten				
Aufgaben gut einteilen und erledigen				



Bonner Verein für Pflege-  
und Gesundheitsberufe e.V.

# Interkulturelle Wieder-Einstiegslotsinnen

## Curriculum

Gefördert von:



Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen





# Inhaltsverzeichnis

1. Ziele der Schulung
2. Inhalte der Schulung
3. Aufbau der Schulung
4. Lehr- und Lernformen
5. Leitfaden für die Unterrichtsplanung
6. Aufgabenzuordnung

## Anhang

Methodenpool zur Unterrichtsgestaltung

## Ziele der Schulung

Wieder-Einstiegslotsinnen – bzw. „Mentorinnen“ - repräsentieren ihren Beruf. In ihren eigenen Betrieben und Einrichtungen oder auf Berufsmessen vermitteln sie praxisnah und persönlich was ihren Beruf im Alltag ausmacht. So unterstützen sie ihre Mentees auf ihrem Weg in eine Berufstätigkeit.

Die Schulung „Interkulturelle Wieder-Einstiegslotsin“ bereitet die Mentorinnen darauf vor, diese Aufgaben wahrzunehmen.

Die zukünftigen Mentorinnen

- reflektieren die eigene berufliche Rolle
- entwickeln ein Kompetenzprofil für ihren Beruf
- wenden verschiedene Möglichkeiten zur Präsentation ihres Berufes an und setzen Informationsmedien sinnvoll ein
- reflektieren die eigene kulturelle Kompetenz und vermitteln zwischen verschiedenen kulturellen Differenzen und Einstellungen
- nutzen Grundlagen der Gesprächsführung in verschiedenen Situationen
- planen und organisieren einen „Schnuppertag“ in ihren Einrichtungen, an dem sie ihren Mentees einen Einblick in die Berufswelt vermitteln

# Inhalte der Schulung

Die Inhalte beziehen die Vorkenntnisse der Teilnehmenden ein und stehen in Zusammenhang mit ihren Berufs- und Lebenserfahrungen.

Sie ermöglichen die Aneignung von grundlegendem Wissen und Können um den Aufgaben der Mentorinnen gerecht zu werden.

Interkulturelle Wieder-Einstiegslotsinnen - Inhalte der Schulung
<p><u>A. Das eigene Berufsfeld– berufliches Selbstverständnis</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aufgaben und Tätigkeiten im eigenen Beruf</li><li>- Benötigtes Kompetenzprofil – Anforderungen an die Sprachkompetenz</li><li>- Berufliche Arbeitsfelder</li><li>- Aus- und Weiterbildung</li><li>- Die eigene kulturelle Identität – Ressourcen und Probleme im Beruf</li><li>- Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Fachkräfte</li><li>- Selbst- und Zeitmanagement</li></ul>
<p><u>B. Präsentation des eigenen Berufs</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pädagogische Grundlagen und Methoden zur Vermittlung des Berufsbildes und weiteren Informationen</li><li>- Präsentationstechniken</li><li>- Beschaffung und Auswertung von Informationsmaterial</li><li>- Schnuppertage in der eigenen Einrichtung</li><li>- praktische Übungen</li><li>- Informationen und Empfehlungen für Berufseinsteigerinnen</li></ul>
<p><u>C. Gespräche führen und beraten</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Gesprächsaufbau</li><li>- aktives Zuhören, Informationen weitergeben</li><li>- in schwierigen Situationen und bei belastenden Themen zuhören und begleiten</li></ul>
<p><u>D. Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ausbildungsfinanzierung, Lebensunterhalt, Arbeitsagentur und Jobcenter</li><li>- Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland.</li><li>- Anerkennung von Berufsabschlüssen</li><li>- flexible Arbeitszeiten,</li><li>- Notwendige Qualifizierungen</li><li>- Möglichkeiten zur sprachlichen Qualifizierung</li><li>- Kinderbetreuungsmöglichkeiten</li><li>- Rechtliche Aspekte</li><li>- Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li></ul>

# Aufbau der Schulung

Dauer der Schulung : 3 Tag à 8 Unterrichtsstunden - insgesamt 24 Unterrichtsstunden

Gliederung: Die Schulung besteht aus 4 Modulen. Dabei wird ein Wissensinput durch Übungen unterstützt, sodass die Teilnehmenden die Anwendbarkeit erfahren und üben können.

Lernorte : NN (z.B. Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe, Fraunhoferstraße 1, 53121 Bonn)

1. Schulungstag	
Inhalte	Unterrichtseinheiten (1UE = 45 min)
Einführung: Kennenlernen und Informationen zur Schulung	2 UE
Modul 1: Das eigene Berufsfeld– berufliches Selbstverständnis <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgaben und Tätigkeiten im eigenen Beruf zusammenstellen</li> <li>- Ein Kompetenzprofil entwickeln</li> <li>- Die Bedeutung der Sprachkompetenz im eigenen Beruf beurteilen</li> <li>- Ressourcen und Problem der eigenen kulturellen Identität im Beruf reflektieren</li> </ul>	2 UE
Modul 2: Präsentation des eigenen Berufs <ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsentationstechniken kennen lernen und anwenden</li> <li>- Pädagogische Grundlagen und Methoden zur Vermittlung des Berufsbildes</li> <li>- Informationsmaterial beschaffen und auswerten</li> <li>- Den eigenen Beruf zu verschiedenen Gelegenheiten präsentieren, zum Beispiel auf Messen, zu Informationsveranstaltungen, in der eigenen Einrichtung.</li> </ul>	4 UE
2. Schulungstag	
Modul 3: Berufliche Möglichkeiten und Perspektiven darstellen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufliche Arbeitsfelder</li> <li>- Mögliche Aus- und Weiterbildungen</li> <li>- Ausbildungsfinanzierung, Lebensunterhalt, Arbeitsagentur und Jobcenter</li> <li>- Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland.</li> <li>- Anerkennung von Berufsabschlüssen</li> <li>- flexible Arbeitszeiten,</li> <li>- Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen,</li> <li>- Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>	4 UE
Modul 4: Gespräche führen und beraten <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesprächsaufbau</li> <li>- aktives Zuhören, Informationen weitergeben</li> <li>- in schwierigen Situationen und bei belastenden Themen</li> <li>- zuhören und begleiten</li> <li>- Gespräche üben</li> </ul>	4 UE
3. Schulungstag	
Modul 5: Umsetzung in der eigenen Einrichtung <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schnuppertage in der eigenen Einrichtung planen</li> <li>- Informationen und Empfehlungen für Berufseinsteigerinnen zusammenstellen</li> </ul>	4 UE
Modul 6: Abschluss und Evaluation	4 UE
<b>Summe</b>	<b>24 UE</b>

## Lehr- und Lernformen

*Unterricht ereignet sich nicht von selbst. Er wird durch das methodische Handeln der Beteiligten „in Szene gesetzt“. Man kann auch sagen: Unterricht wird „inszeniert“ Das ist keine polemische, sondern eine analytische Feststellung. (Hilbert Meyer)*

Um die Inhalte dieser Schulung zu vermitteln, können unterschiedliche Sozialformen und Methoden eingesetzt werden - Dozentenvorträge, Unterrichtsgespräche, Diskussionen, Einzelarbeit, Partnerarbeit, Gruppenarbeit, Vorträge der Teilnehmenden oder Rollenspiele

Da Unterrichtsziele, Inhalte und Methoden miteinander in Wechselwirkung stehen, ist bei der Wahl der jeweiligen Methode darauf zu achten, dass sie auf die Aufgabe abgestimmt ist, die im Unterricht bearbeitet werden soll.

In dieser Schulung stehen die Prinzipien der Erwachsenenbildung im Vordergrund. Erwachsene nutzen ihre Ressourcen, indem sie ihr Wissen und Können mit neu hinzukommendem verknüpfen, vernetzen, um daraus individuelles, neues Wissen und Können zu erstellen. Da dies nicht bis in alle Einzelheiten voraussehbar ist und sich Bedürfnisse der Teilnehmenden oft erst im Verlauf des Unterrichts entwickeln, werden sicherlich einige Themen intensiver als andere behandelt werden.

Sozialformen regeln die Art und Weise, in der Dozenten/innen und Teilnehmende im Unterricht miteinander kooperieren. Die vier verschiedene Sozialformen Frontalunterricht, Gruppenarbeit, Partner- und Einzelarbeit lassen sich mit unterschiedlichen Zielen im Unterricht einsetzen.

### Frontalunterricht

Der Frontalunterricht wird durch Vortragen und Zuhören gekennzeichnet und dient vorrangig der Vermittlung von Grundlagen aus der Sicht des Lehrenden mit dem Ziel, die Fachkompetenz der Teilnehmenden aufzubauen. Es werden vor allem die Fähigkeiten zur Aufnahme, Nachbildung und Wiedergabe geschult.

Er kann eingesetzt werden

- zur Information über Fachthemen in Fachreferaten wie zum Beispiel über juristische Fragen
- um die Ausgangslage für nachfolgende Unterrichtsphasen wie zum Beispiel Gruppenarbeiten zu bilden.

Eine Visualisierung des Vortrags - zum Beispiel durch Tafelbilder, Kartenpräsentationen, Anschauungsmaterial – trägt wesentlich zur Aufnahmefähigkeit der Teilnehmenden bei.

Frontalunterricht sollte dosiert – so wenig wie möglich eingesetzt werden, nicht länger als maximal 20 Minuten.

### Gruppenarbeit

Arbeitsgleiche (alle Teilnehmenden bearbeiten die gleiche Aufgabe) und arbeitsteilige (die einzelnen Gruppen bearbeiten verschiedene Themen) Gruppenarbeiten fördern die Kompetenz, im Team zu arbeiten und können zu einem gesteigertem Lernerfolg unter den Teilnehmenden führen.

Gruppenarbeiten eignen sich in dieser Schulung besonders gut zum Beispiel zur Erstellung des Berufsbildes oder zur Zusammenstellung von Empfehlungen für interkulturellen Wieder-Einsteigerinnen, da die Teilnehmenden auf ihre Ressourcen zurückgreifen und ihr eigenen Erfahrungen einbauen können.

# Unterrichtsplanung

# Vorschlag für die Planung der Schulung

Die folgende konkrete Planung der Schulung ist als Vorschlag zu verstehen. Je nach Zusammensetzung des Kurses, den Vorlieben der Dozent/innen und den Rahmenbedingungen werden andere Möglichkeiten in Erwägung gezogen werden. Auch die Zeitangaben variieren – zum Beispiel je nach gewählten Schwerpunkten von Dozent/innen und Teilnehmenden.

1. Schulungstag: Datum NN					Lernort:
Modul 1: Das eigene Berufsfeld – berufliches Selbstverständnis					
Kompetenz *	Inhalte	Didaktisch-Methodische Hinweise und Medien **	Medien, Material	UE	Dozent/innen
Sich in der neuen Situation als Teilnehmende der Schulung orientieren	Einführung in die Schulung  Vorstellen und erstes Kennenlernen von Teilnehmenden und der Kursleitung.	Ein Schulungsordner liegt zu Beginn der Schulung mit einem Moderationsmarker und einer großen runden Moderationskarte vor jedem Teilnehmenden. Er enthält ein Informationsblatt und das Programm des ersten Tages und wird im Verlauf der Schulung ergänzt.	Moderations-wand  FC 1 Begrüßung  FC 2 Leitfragen  geografisches Vorstellen	60'	Kurs- leitung
		<u>Geografisches Vorstellen</u> . Bildet „Mein Weg in den Beruf?“ eine Leitfrage, führt dies bereits zum Kernthema des ersten Schulungstages, die Teilnehmenden können in späteren Unterrichtsphasen auf diese Aussagen zurückgreifen. Mit dem Malen eines Symbols werden kreative Ressourcen der Teilnehmenden genutzt, sie teilen etwas über ihre Person mit.  Alternative Möglichkeit: Partnerinterview → siehe Methodenpool	Weltkarte		
sich mit den Zielen und dem Verlauf der Schulung auseinandersetzen	Erwartungen an die Schulung	Methode „Einkaufskorb“: Die Teilnehmenden schreiben ihre Wünsche und Erwartungen auf Moderationskarten (eine Aussage pro Karte und mit Moderationsmarkern schreiben!).  Die Kursleitung vergleicht anschließend die vorgestellten Erwartungen mit dem vorgesehenen Programm und ergänzt ggfls.  Weitere Möglichkeiten: „Wiedereinstiegslotsin zu sein bedeutet für mich . . . / bedeutet für mich nicht . . .“ oder: „Wann werde ich zufrieden, wann unzufrieden sein?“  Medien: Stellwand, Wandzeitung Einkaufskorb,	WZ 1 Einkaufs-korb  Kop. Einkaufs-zettel  weiße Moderationskarten		



Kompetenz *	Inhalte	Didaktisch-Methodische Hinweise und Medien **	Medien, Material	UE	Dozent/ in
	Das Programm vorstellen	Die Kursleitung stellt das Programm vor und klärt, ob alle Erwartungen der Teilnehmenden im Verlauf der Schulung bearbeitet werden können. Aspekte, die im Augenblick keinem Programmpunkt zugeordnet werden können, werden in einem „ <u>Themen-Kühlschrank</u> “ auf einem Flipchart festgehalten, bleiben an der Seite des Seminarraums sichtbar, werden so nicht vergessen	Kop. Programm  1 FC 3 Themen-Kühlschrank	30'	
	Organisatorisches (Unterrichts- / Pausenzeiten, Parkmöglichkeiten, Versorgung mit Mahlzeiten, Raumplanung, . . . )	Erläuterungen durch die Kursleitung  Den Teilnehmenden Planungssicherheit geben,	Kop. Informationsblatt		
	Kennenlernen der Schule	Ein Rundgang vor der ersten Pause bietet Teilnehmenden, die den Lernort nicht kennen, sich zurechtzufinden.			
Die eigene berufliche Tätigkeit reflektieren	Aufgaben und Tätigkeiten, die den eigenen Beruf ausmachen. Zusammenfassung zu Aufgabenfeldern.	Die Teilnehmenden bearbeiten die Lernaufgabe „Was meinen Beruf ausmacht“ und präsentieren die Ergebnisse auf Flipcharts.  <u>Gruppenarbeit</u> –  Gruppenfindung: <u>Bodenanker</u>  Tätigkeitsfelder und Kompetenzprofil auf Flipcharts für das Fotoprotokoll fotografieren	LA 1 Was meinen Beruf ausmacht	60'	
Ein Kompetenzprofil erstellen	Benötigte Kompetenz zusammenstellen und ordnen	Die Teilnehmenden arbeiten in Gruppen – ihren Berufen entsprechend und stellen die benötigte Kompetenz zu einem Kompetenzprofil zusammen. Sie präsentieren ihre Ergebnisse auf einem Flipchart oder einer Wandzeitung zusammen. Sie können sich an einem vorgegebenen Kompetenzprofil orientieren.  Für das Fotoprotokoll fotografieren.	Kop: Kompetenzprofil		
reflektieren	Ressourcen und Probleme der eigenen kulturellen Identität im Beruf	Vor- und Nachteile im Beruf im Unterrichtsgespräch diskutieren.			
Feedback geben	Feedback geben	Blitzlicht  Sollte kein Doz.wechsel nach diesen 4 Unterrichtsstunden erfolgen, kann das Feedback entfallen.		10'	

Modul 2: Präsentation des eigenen Berufs					
Kompetenz *	Inhalte	Didaktisch-Methodische Hinweise und Medien **	Medien, Material	UE	Dozent/ in
verschiedene Präsentationstechniken kennenlernen	Definition Präsentieren  Vortrag, Flipcharts, OHP-Folien, Powerpoint, Tafel, Whiteboard,  Aufbau einer Präsentation  Visualisierungsmöglichkeiten	Kurzvortrag der Dozentin – evtl. PPT-unterstützt	Materialien der vortragenden Dozentin	40´	NN
Den eigenen Beruf vorstellen	Eine Präsentation erstellen  Informationsmaterial auswerten	Die Teilnehmenden erarbeiten in <u>Gruppenarbeit</u> eine Vorstellung ihres Berufes und stellen sie vor.  Präsentation auf Flipcharts	LA 2 Meinen Beruf präsentieren  Informationsmaterialien	90´	NN
verschiedene Gelegenheiten für die Präsentation des Berufes zusammenstellen	Unterschiedliche Vorbereitungen und Durchführungen auf Messen, zu Informationsveranstaltungen, in der eigenen Einrichtung oder zu anderen Gelegenheiten	Moderierte Diskussion im Plenum		30´	Kursleitung
Feedback geben	Tagesauswertung		FC 4 Klassenzimmer	20´	

2. Schulungstag: Datum NN					Lernort:
Modul 3: Berufliche Möglichkeiten und Perspektiven					
Kompetenz *	Inhalte	Didaktisch-Methodische Hinweise und Medien **	Medien, Material	UE	Dozent /in
	Ankommen	„Durch welche Türe bin ich heute reingekommen?“ Die Teilnehmenden wählen aus auf einem Tisch oder auf dem Boden verteilten Foto eines aus und erläutern, weshalb sie es gewählt haben.	Fotos verschiedener Türen		
Sich auf den 2. Schulungstag einstimmen	Programm des 2. Schulungstages	Organisatorisches	FC Programm 2. Schulungstag Kop. Programm 2	15´	Kurs- leitung
Wege in den Beruf und innerhalb des Berufes finden	Berufliche Arbeitsfelder, mögliche Aus- und Weiterbildungen	„Auf verschlungenen Wegen in meinen Beruf“ – Unterrichtsgespräch.  Die Teilnehmenden beschreiben, wie sie in ihren Beruf gefunden haben		30	
	Ausbildungsfinanzierung, Lebensunterhalt, Arbeitsagentur und Jobcenter	Fachreferat		45´	
	Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland.  Anerkennung von Berufsabschlüssen	Fachreferat		45´	
Kriterien für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes zusammenstellen	flexible Arbeitszeiten,  Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen,  Vereinbarkeit von Familie und Beruf	„Wie attraktiv ist mein Arbeitgeber“, eine Checkliste zur Attraktivität der Arbeitsstelle aufstellen  Kleingruppenarbeit mit Präsentation an der Wandzeitung.	LA Checkliste	45´	

Modul 4: Gespräche führen und beraten					
Kompetenz *	Inhalte	Didaktisch-Methodische Hinweise und Medien **	Medien, Material	UE	Dozent/ in
ein beratendes und begleitendes Gespräch führen	Gesprächsaufbauaktives Zuhören, Informationen weitergeben  in schwierigen Situationen und bei belastenden Themen zuhören und begleiten	Impulsreferat. Da die Teilnehmenden eine Ausbildung in ihrem Beruf absolviert haben, werden sie Grundlagen der Gesprächsführung bereits kennen gelernt haben – diese lassen sich als Ressource nutzen.  Eingefügt wird aber zur Sicherheit eine UE zum Thema „Aktives Zuhören“	Gestaltetes Flip Chart zur Orientierung  Ggfls. Rollen“spiel“  Gestaltetes Flip-Chart zu „Aktivem Zuhören“	45	
	Übungen zum Führen von Gesprächen.	Mögliche Gesprächsthemen – wie zum Beispiel familiäre Fragen und Belastungen, ein Einführungsgespräch am ersten Schnuppertag in der Einrichtung im Rollenspiel einüben, verdeutlichen. Es bieten sich verschiedene Themen zur Einübung von Gesprächen an:  Möglichkeit 1: Planung eines Einführungsgesprächs in der Einrichtung mit anschließendem Rollenspiel  Möglichkeit 2; Planung eines Beratungsgesprächs zur Möglichkeit, Familie und / oder belastende Familiensituationen mit einer beruflichen Tätigkeiten zu vereinbaren.	LA Einführungsgespräch planen  LA Beratungsgespräch führen	60	
Kommunikative Anforderungen im Beruf reflektieren	Kommunikative Anforderungen der verschiedenen Tätigkeits-bereiche im Beruf zusammenstellen	Diskussion im Plenum. Wesentliche Aspekte werden auf einer Wandzeitung festgehalten, um sie am 3. Schulungstag für die Zusammenstellung von Empfehlungen der Mentorinnen zu verwenden.	Moderations-wand	30	
Feedback geben	Die bisherigen Schulungstage reflektieren	Die Teilnehmenden reflektieren ihren persönlichen Standpunkt bezüglich der bisherigen Schulungstage, ordnen sich einer bestimmten Entwicklungsstufe im Lernprozess zu.  Die Dozentin kann Rückschlüsse für die Gestaltung des dritten Schulungstages ziehen.	Methode:  Metamorphosen	15´	

3. Schulungstag: Datum NN					Lernort:
Modul 5: Umsetzung in der eigenen Einrichtung					
Kompetenz *	Inhalte	Didaktisch-Methodische Hinweise und Medien **	Medien, Material	UE	Dozentin
Sich auf den 3. Schulungstag einstimmen	Programm des 3. Schulungstages	Motivationsbarometer Das Programm vorstellen	FC Programm 3. Schulungstag	15'	Kurs- leitung
Interessierte Mentees beraten	Empfehlungen für interessierte Mentees Informationsbroschüre Gesprächsleitfaden	Die an den vorausgegangenen Tagen erhaltenen Informationen und erarbeiteten Aspekte des Berufsbildes führen zur Erstellung eines Produktes – z.B. einer Informationsmappe oder eines strukturierten Leitfadens für ein Beratungsgespräch.	LA Hilfsmittel für die Beratung erstellen	105	
Einen Einführungstag und einen „Schnuppertag“ in der Einrichtung planen	Der Einführungstag Wesentliche Aspekte wie Ort, Dauer, Inhalte, Gestaltung des Ablaufs	Arbeiten in Kleingruppen mit anschließender Präsentation im Plenum	LA Den Einführungstag gestalten	105	
	Der „Schnuppertag“ im Betrieb Ziele, Rahmenbedingungen, Ablauf, Organisation	Arbeiten in Kleingruppen mit anschließender Präsentation im Plenum	LA Den „Schnuppertag“ gestalten	105	
Die Schulung zum Abschluss auswerten		Die Teilnehmenden reflektieren die dreitägige Schulung mit Hilfe der Leitfragen: „Was nehme ich mit? – Was entsorge ich?“	FC: Rucksack - Mülleimer	45'	

\* Bei der Planung der beruflichen Handlungskompetenz sind besonders die Bereiche Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Personalkompetenz und Sprachkompetenz zu berücksichtigen.

\*\* Zu den unterstrichenen Methoden finden sich ausführliche Erläuterungen im Methodenpool des Schulungsordners.

Abkürzungen: FC: Flipchart, Kop: Kopie, LA: Lernaufgabe,

Bei den Zeitangaben handelt es sich um Richtwerte – Unter- und Überschreitung sind möglich.

# Unterrichtsmaterial

# Einladung zur Schulung

## Interkulturelle (Wieder-)Einstiegslotsinnen

Herzlich willkommen zur Schulung "Interkulturelle (Wieder-)Einstiegslotsinnen".

Der Unterricht findet statt bei/in **Name und Kontaktdaten der Schulungs-Organisation**

Dauer der Schulung: Drei Tage – **Termine der Schulungstage**

Unterrichtszeiten: Die Unterrichtszeiten: zum Beispiel

08.30 – 10.00 Uhr  
Uhr

10.15 – 11.45 Uhr

12.25 – 13.55 Uhr

14.10 – 15.40

### Inhaltliche Gestaltung

Modul 1: Das eigene Berufsfeld– berufliches Selbstverständnis

Modul 2: Präsentation des eigenen Berufs

Modul 3: Berufliche Möglichkeiten und Perspektiven darstellen

Modul 4: Gespräche führen und beraten

Modul 5: Umsetzung in der eigenen Einrichtung

Modul 6: Abschluss und Evaluation

### Abschluss der Weiterbildung

Sie erhalten am Ende der Weiterbildung ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der Schulung „Interkulturelle Wieder-Einstiegslotsin“.

### Kosten der Weiterbildung

Es werden keine Kosten fällig.

### Und zu guter Letzt: Haus und Hof: **Beispiel**

Beachten Sie bezüglich der Nutzung unserer Schulungsräume bitte folgende Regelungen:  
Sie werden an den Schulungstagen mit Wasser, Kaffee und Tee versorgt.

Stellen Sie bitte Ihre gebrauchten Tassen und leere Flaschen auf den Geschirrwagen zurück.

Lassen Sie nach dem Unterricht bitte keine Unterlagen, Getränkeflaschen, usw. in den Unterrichts-räumen zurück.

Die Parkplätze vor dem Schulgebäude sind den Dozentinnen und Mitarbeiterinnen der Schule vorbehalten; Parkplätze finden Sie in der näheren Umgebung ...

Für Raucherinnen besteht die Möglichkeit, in der Raucherzone im Garten zu rauchen, das Rauchen vor dem Schulgebäude im Eingangsbereich ist nicht gestattet. Nutzen Sie bitte die Aschenbecher für die ausgerauchten Zigaretten – aber nicht für Müll und leere Zigarettenpackungen.

### Weitere Auskünfte erteilen

- Frau **Name**, Projektleiterin
- Frau **Name**, Sekretariat,
- Frau **Name**, Kursleiterin

## Interkulturelle (Wieder)einstiegslotsinnen

### Programm für den ersten Schultag

Wochentag, den Datum

8.30 Uhr	Begrüßung
	Vorstellen und erstes Kennenlernen von Teilnehmenden und der Kursleitung. (Geografisches Vorstellen – Plenum)
	Erwartungen an die Schulung (Kartenabfrage „Einkaufskorb“ - Einzelarbeit / Plenum)
	Informationen zur Schulung – Rundgang durch die Schule (Dozentinnen-Vortrag)
10.00 Uhr	Kaffeepause
10.15 Uhr	Aufgaben und Tätigkeiten im eigenen Beruf (Gruppenarbeit)
	Ein Kompetenzprofil erstellen
	Die Bedeutung der Sprachkompetenz im eigenen Beruf beurteilen
	Ressourcen und Problem der eigenen kulturellen Identität im Beruf reflektieren
	<b>Blitzlicht</b>
11.45 Uhr	Mittagspause
12.25 Uhr	



## Interkulturelle (Wieder)einstiegslotsinnen

### Programm für den zweiten Schulungstag

Wochentag, den Datum

8.30 Uhr	Begrüßung,
	Ankommen: Durch welche Türe bin ich heute herein gekommen?“ (Aussagen zur momentanen Befindlichkeit)
	Tagesprogramm vorstellen (Erläuterung durch die Dozentin)
	Wege in meinen Beruf (Unterrichtsgespräch)
	Ausbildungsfinanzierung, Lebensunterhalt, Arbeitsagentur und Jobcenter (Fachreferat)
10.00 Uhr	Kaffeepause
10.15 Uhr	Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, Anerkennung von Berufsabschlüssen (Fachreferat)
	Wie attraktiv ist meine Arbeitsstelle? (Reflexion und Kleingruppenarbeit mit Präsentation an der Wandzeitung)
11.45 Uhr	Mittagspause
12.25 Uhr	Gespräche führen (Impulsreferat, Fachdozent)
	Übung: Planung eines Gespräches (Kleingruppenarbeit mit anschließendem Rollenspiel)
	Kommunikative Anforderungen im Beruf (Diskussion im Plenum)
15.15	Tagesauswertung („Metamorphosen“)

## Interkulturelle (Wieder)einstiegslotsinnen

### Programm für den dritten Schultag

Wochentag, den Datum

8.30 Uhr	Begrüßung, Ankommen: Motivationsbarometer (Aussagen zur momentanen Befindlichkeit) Tagesprogramm vorstellen (Erläuterung durch die Dozentin) Empfehlungen für interessierte Mentees (einen Leitfaden oder eine Informationsmappe erstellen, Kleingruppenarbeit)
10.00 Uhr	Kaffeepause
10.15 Uhr	Ein Schnuppertag im Betrieb (Ideensammlung, Brainstorming, Unterrichtsgespräch) Übung: Den Einführungstag gestalten (Erstellung einer Checkliste mit Präsentation Kleingruppenarbeit mit Präsentation an einem Flipchart oder an einer Wandzeitung,)
11.45 Uhr	Mittagspause
12.25 Uhr	Übung: Einen Schnuppertag gestalten (Erstellung einer Checkliste mit Präsentation Kleingruppenarbeit mit Präsentation an einem Flipchart oder an einer Wandzeitung,)
15.15	Abschließende Auswertung der Schulung (z.B. Rucksack - Mülleimer: Was nehme ich mit? - Was entsorge ich?)

## Lernaufgabe: Tätigkeiten, die meinen Beruf ausmachen

Um Mentees begleiten und beraten zu können, ist es wichtig, dass Sie sich zunächst einmal darüber klar werden, welche Tätigkeiten Ihren Beruf ausmachen. Das, was sie jeden Tag in Ihrem Beruf tun, prägt Ihr Berufsbild entscheidend.

### Aufgabe:

Erstellen Sie eine strukturierte Liste aller Tätigkeiten, die zu Ihrem Beruf gehören.

### Arbeitsschritte:

1. Finden Sie sich Ihren Berufen entsprechend in Gruppen zusammen. Sollten mehr als vier Personen einem Beruf angehören, bilden Sie zwei Gruppen.
2. Verteilen Sie zu Beginn folgende Rollen:
  - Moderatorin
  - Zeitwächterin
  - Präsentatorin
3. Sammeln Sie Tätigkeiten, die zu Ihrem Beruf gehören. Achten Sie darauf, dass jedes Gruppenmitglied zu Wort kommt.
4. Schreiben Sie jede Tätigkeit auf eine Karte.
5. Legen Sie die Karten mit ähnlichen Tätigkeiten zusammen und finden Sie Überschriften. Nutzen Sie auch das bereit gelegte Informationsmaterial.
6. Kleben Sie zum Schluss alle Karten auf ein Flipchart und schreiben mit einem Marker die Überschriften dazu. Beziehungen zwischen verschiedenen Tätigkeiten können Sie mit Pfeilen markieren.

### Bearbeitungszeit

30 Minuten

### Ergebnispräsentation

Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse und erläutern Sie sie.

Präsentationszeit pro Gruppe: etwa 5 Minuten.

## Lernaufgabe: Meinen Beruf präsentieren

Um Ihren Beruf vor Gruppen präsentieren, können Sie verschiedene Präsentationstechniken einsetzen. Diese Lernaufgabe besteht darin, eine Präsentation zu erstellen und vorzutragen.

### Aufgabe:

Erstellen Sie eine Präsentation Ihres Berufes und tragen Sie sie vor.

### Arbeitsschritte:

1. Finden Sie sich Ihren Berufen entsprechend in Gruppen zusammen. Sollten mehr als vier Personen einem Beruf angehören, bilden Sie zwei Gruppen.
2. Verteilen Sie zu Beginn folgende Rollen:
  - a. Moderatorin
  - b. Zeitwächterin
  - c. Präsentatorin
3. Stellen Sie zunächst die Aspekte zusammen, die das Bild Ihres Berufes entscheidend prägen. Beachten Sie dabei zum Beispiel folgende Gesichtspunkte:
  - a. Berufsbezeichnung
  - b. Aufgaben und Tätigkeiten
  - c. Arbeitsbedingungen (Womit arbeitet man? Arbeitsbeginn? etc.)
  - d. Verdienst / Einkommen
  - e. Ausbildung
  - f. Weiterbildungsmöglichkeiten
  - g. Kompetenz, die mitgebracht werden sollte, bzw. während der Ausbildung erworben wird.

Suchen Sie fehlende Informationen im vorliegenden Informationsmaterial.

4. Entwerfen Sie ein Flipchart zur Visualisierung Ihres Vortrages.
5. Lesen Sie sich die „10 Merkmale einer guten Präsentation“ durch und legen Sie fest, auf welche Sie besonders achten werden.

Bearbeitungszeit: 60 Minuten

### Ergebnispräsentation:

Präsentieren Sie Ihren Beruf.

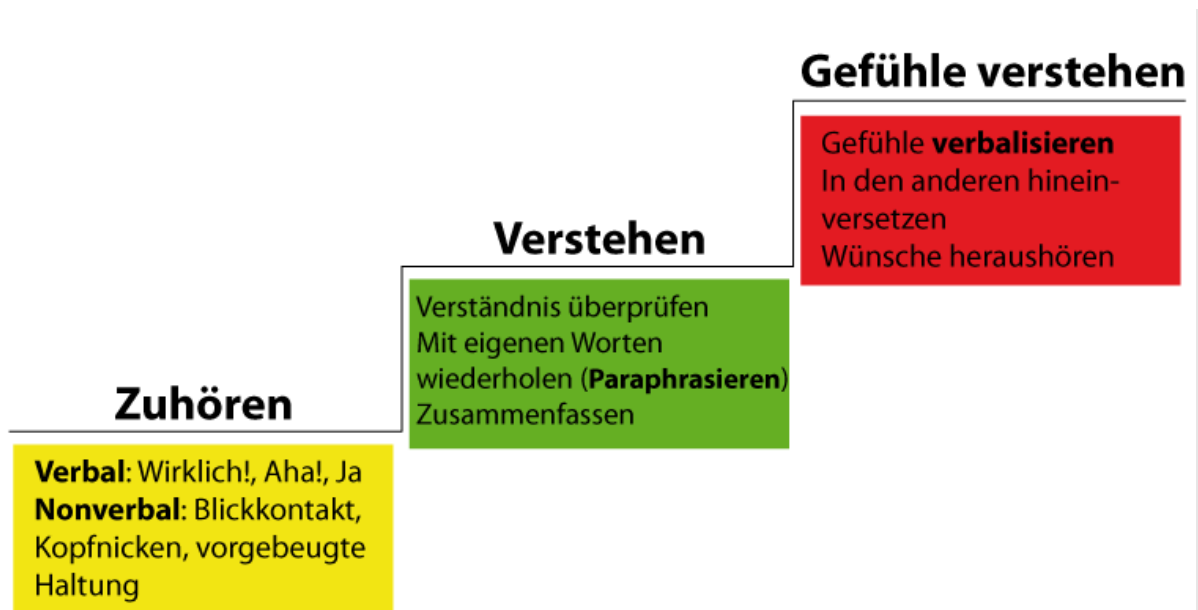
Präsentationszeit pro Gruppe: etwa 8 Minuten.

## Vorschlag für die Gestaltung des Flip Charts zum Thema

### „Aktives Zuhören“

#### Voraussetzung:

- Einfühlungsvermögen (Empathie)
- Akzeptanz
- Echtheit



## Einen Schnuppertag planen, durchführen und auswerten

An einem Schnuppertag nehmen die Mentorinnen ihre Mentees in ihren Betrieb oder ihre Einrichtung mit und lassen sie praxisnah an ihrem Berufsalltag teilnehmen. Es ist gut hierfür einen Tag auszuwählen, der den üblichen Berufsalltag repräsentiert. Es sollte kein Tag sein, an dem die Alltagsroutine unterbrochen wird – wie dies zum Beispiel an einem Tag der offenen Tür der Fall wäre.

Etwa ein bis zwei Wochen vor dem eigentlichen Schnuppertag sollte ein Einführungsgespräch stattfinden. So können die Mentees schon die Einrichtung, den Betrieb kennenlernen und sich mit dem Fahrtweg vertraut machen. Am eigentlichen Schnuppertag können sie sich dann ganz der Beobachtung beruflicher Tätigkeiten widmen. Sie gewinnen Sicherheit über den Ablauf des Schnuppertages, wissen was auf sie zukommen wird. Es sind die ersten Schritte in einen neuen Beruf hinein.

Ziele eines Einführungsgespräches können sein:

- gegenseitiges Kennenlernen
- Erwartungen austauschen
- Erläuterung des Angebotes „Schnuppertag“
- Den Ablauf des Schnuppertages festlegen

Um sich gut vorzubereiten und damit nichts „schief geht“, sind Checklisten hilfreich. Sie sollten während der Schulungstage individuell auf den eigenen Betrieb bezogen erstellt werden. Es folgen Beispiele für solche Checklisten.

### **Checkliste für die Vorbereitung des Einführungsgesprächs**

- Terminabsprache mit zuständigen Vorgesetzten.
- Raum für das Einführungsgespräch auswählen und für den geplanten Tag reservieren lassen.
- Kaffee, Tee, Plätzchen bereitstellen
- Medien, die genutzt werden sollen, bereithalten – z.B. einen Flyer des Betriebes, eine Kopie des Leitbildes.

### **Checkliste für die Durchführung des Einführungsgesprächs**

- gegenseitige persönliche Vorstellung
- die Einrichtung, den Betrieb beschreiben, eventuell an einem Organigramm erläutern
- Das Leitbild des Hauses, Betriebes besprechen
- Arbeitsbereiche und Tätigkeiten erklären
- Durch die Einrichtung, den Betrieb führen, dabei Vorgesetzte und Kolleginnen des Arbeitsbereiches vorstellen
- Den Ablauf des Schnuppertages besprechen
- Gegenseitige Wünsche und Erwartungen klären
- Datum und Uhrzeit des Schnuppertages festlegen
- Information über zweckmäßige Kleidung eventuell auch über Umgangsformen.

### **Checkliste für die Durchführung des Schnuppertages**

- Terminabsprache mit zuständigen Vorgesetzten
- Einen Ablaufplan erstellen
- Benötigte Dienstkleidung zurecht legen
- Kolleginnen informieren
- Nötige Einwilligungserklärungen für die Begleitung durch die Mentees beschaffen
- Planen welche Tätigkeiten gezeigt werden können
- Bei Berufen, die sich der Versorgung, Beratung, Begleitung von Menschen widmen, die Datenschutzbestimmungen beachten
- Einen Raum für die abschließende Reflexion des Schnuppertages bereit halten, eventuell reservieren lassen
- Ausreichend Zeit für die abschließende Reflexion einplanen.
- Im Anschluss den Ablauf und die Reflexion durch die Mentee protokollieren.

# Methodenpool



# Methodenpool

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Sammlung von Methoden zu folgenden Funktionen:

Kennenlernen

Erwartungen

Standortbestimmung

Gruppenfindung

Erarbeiten

Ergebnissicherung, Wiederholung

Feedback, Rückmeldung

Auslöschphasen

# Geographisches Vorstellen

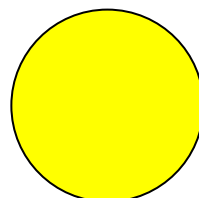
Ziel	Mit der Methode „Geographisches Vorstellen“ ist es möglich, dass sich die Teilnehmerinnen der Schulung anhand ihrer Herkunft beziehungsweise anhand von für sie prägenden Lebensorten (je nach Fragestellung) persönlich vorstellen und kennen lernen können.
Vorgehensweise	Im Seminarraum wird eine Weltkarte aufgehängt. Jede Teilnehmerin markiert mit Markierungs-Pins ihren Geburtsort, bisherige Arbeitsorte usw. Dabei kann sie eine kurze Erläuterung zu den markierten Orten geben.
Zeitaufwand	Etwa 5 Minuten pro Teilnehmerin
Material	Weltkarte Markierungs-Pins Anleitung auf Flipchart eventuell: runde Moderationskarten und Moderationsmarker
Hinweise	Die Karte muss groß genug sein, damit die Teilnehmerinnen auch Details erkennen können.  Diese Methode dient als persönliche Art der Vorstellung. Gegebenenfalls erfolgt dadurch nur eine geringe oder gar keine Information über Vorkenntnisse und Erwartungen.  Wünscht man nicht nur eine Vorstellung auf kognitiver Ebene, bittet man die Teilnehmerinnen zu der Leitfrage „Was macht mich als Person aus“ ein Symbol auf die vor ihnen liegende runde Moderationskarte zu zeichnen und dieses – wenn sie mögen – auch zu erklären.

# Geographisches Vorstellen

## Leitfragen

- Wo wurde ich geboren?
  - Wo lebe und arbeite ich jetzt?
  - Mein Weg in den Beruf?
- 
- Was macht mich als Person aus?

Malen Sie hierzu ein Symbol auf die runde Karte.



# Namenskette

Bei diesem Spiel lernt die Dozentin zu Beginn der Schulung in kurzer Zeit die Namen aller Teilnehmenden. Besonders eignet sich das Spiel, wenn sich die Teilnehmenden untereinander noch nicht kennen.

Ziel	Mit dieser Methode lassen sich auf schnellem Weg die Namen aller Teilnehmenden lernen.
Vorgehensweise	<p>Die erste Teilnehmende sagt ihren Namen. Die zweite Teilnehmende sagt den Namen der ersten Teilnehmenden und ihren eigenen Namen. Die dritte Teilnehmende sagt die Namen der ersten beiden Teilnehmenden und am Schluss ihren eigenen Namen. Ganz am Schluss sagt die Dozentin die Namen aller Teilnehmenden.</p> <p>Es empfiehlt sich, dieses Spiel durch folgende Maßnahmen etwas aufzupeppen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In der Reihenfolge der Sitzordnung vorzugehen ist etwas trist. Bringen Sie einen Ball o.ä. mit. Wer erfolgreich abgeschlossen hat, wirft den Ball zu einer beliebigen Teilnehmerin, die noch nicht dran war. Diese ist dann als nächstes dran.</li> <li>2. Die Namen werden durch ein Adjektiv mit gleichem Anfangsbuchstaben ergänzt ("der lustige Ludwig", "die süße Sabine" etc.). Da die Teilnehmenden das Adjektiv für sich selbst auswählen, besteht nicht die Gefahr, dass Geschmacklosigkeiten oder Beleidigungen verwendet werden.</li> </ol> <p>Richtig schwierig wird es, wenn man noch ein Hobby einbaut ("Ich bin der lustige Ludwig und spiele Klavier" bzw. "Ich bin Ludwig und spiele Klavier").</p>
Zeitaufwand	Etwa 30 Minuten bei kleinen Gruppen
Material	keines
Hinweise	mindestens zwei Runden „spielen“ (damit der erste sich auch noch mal anstrengen muss)

# "Einkaufskorb"

Ziel	Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit ihren Erwartungen und Wünschen an die Schulung. Methode, die alle kennen: Einkaufszettel.: - nichts vergessen – aber auch: Wichtiges herausstellen
Vorgehensweise	<p>Stellwand mit Wandzeitung „Einkaufskorb“ vorbereiten.</p> <p>Die Teilnehmenden schreiben ihre Erwartungen auf den Einkaufszettel. Anschließend schreiben sie daraus die Erwartungen, die ihnen besonders wichtig sind, auf Moderationskarten. Dieser Schritt lässt sich auch überspringen, indem die Erwartungen direkt auf Moderationskarten geschrieben werden.</p> <p>(Achtung: An dieser Stelle sollten die Teilnehmenden darauf hingewiesen werden, dass Moderationskarten nur mit Moderationsmarkern in großer Schrift beschriftet werden – ein Wort oder eine kurze Aussage pro Karte).</p> <p>Die Teilnehmenden treten an die Stellwand und befestigen ihre Karten an der Wandzeitung – wichtig: Außerhalb des Einkaufskorbes.</p> <p>(Am Ende der Schulung lassen sich die erfüllten Wünsche „in den Korb packen“)</p>
Zeitaufwand	20 - 30 Minuten je nach Teilnehmerzahl und Ausführlichkeit der Beschreibung der Erwartungen
Material	<p>Wandzeitung „Einkaufskorb“</p> <p>Stellwand</p> <p>Kopien „Einkaufszettel“</p> <p>Moderationskarten, weiß, rechteckig, Moderationsmarker, Pins</p>
Hinweise	<p>Sollten es mehr als 10 Teilnehmerinnen sein: An 10 min EA eine Partnerarbeit anschließen: Die Partnerinnen vergleichen ihre Erwartungen und einigen sich auf zwei, die sie auf Moderationskarten präsentieren. So wird die Zahl der Doppelnennungen verringert.</p> <p>Wichtig: Für einzelne TN wichtige Wünsche, die in der Partnerarbeit nicht untergebracht werden konnten, sollen trotzdem berücksichtigt werden.</p>



**Meine  
Wünsche und Erwartungen  
an die Schulung**

„Einkaufszettel“

Meine  
Wünsche und Erwartungen  
an die Schulung



# "Themen- Kühlschrank"

Ziel	Die Methode „Themen-Kühlschrank“ dient dazu, die im Verlauf aufkommenden Themen und Fragen der Teilnehmenden nicht zu vergessen, weil sie zum augenblicklichen Zeitpunkt nicht behandelt werden können. Sie werden quasi in einem Kühlschrank so lange „frisch gelagert“, bis sie zu einem späteren Zeitpunkt besprochen werden können.
Vorgehensweise	Ein Flipchartbogen wird an der Seite aufgehängt. Aufkommende Fragen werden notiert
Zeitaufwand	minimal
Material	Flipchart „Themen-Kühlschrank“ Stellwand oder Magnetleiste an der Wand Moderationsmarker
Hinweise	Am Ende des Tages müssen die gesammelten Themen betrachtet werden und eine Vereinbarung getroffen werden, wann sie eventuell behandelt werden können.  Was noch am Ende der Schulung im „Kühlschrank liegt“ muss noch mal betrachtet werden – wenigstens eine kurze Erläuterung gegeben werden.



# "Themen-Kühlschrank"

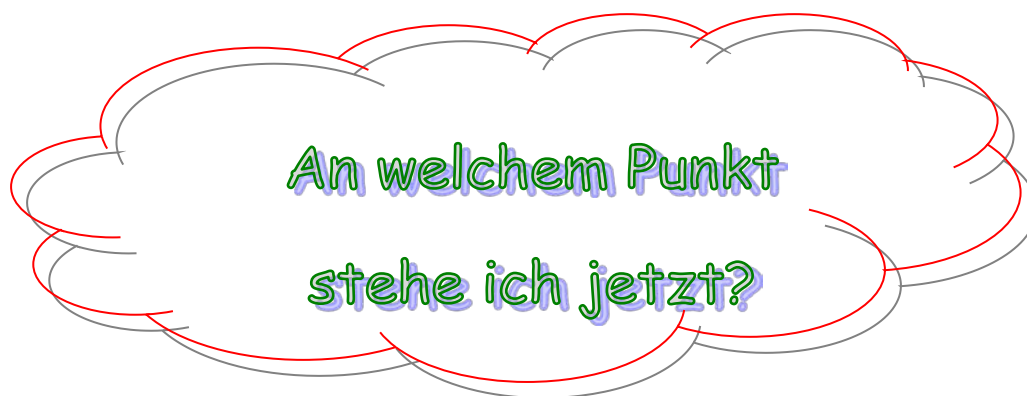
A large empty rectangular box with a black border, intended for writing notes. On the left side of the box, there is a small vertical rectangle, also with a black border, which likely represents a flipchart page or a tab.

# Themen-Speicher



# „Klassenzimmer“

Ziel	Die an der Schulung Teilnehmenden bewerten ihre momentane Situation innerhalb der Schulung. Stärken und Schwächen bezüglich der verschiedenen Themen können in den Focus genommen werden. Die Teilnehmenden geben mit dieser Methode einen qualitativen Rückblick auf den Schulungstag. Der Dozent kann dies als Hilfe für die Gestaltung der folgenden Schulungstage nutzen.
Vorgehens- weise	<p>Stellwand mit Wandzeitung „Klassenzimmer“ vorbereiten. Wenn man die Beschriftungen auf einzelnen ovalen Moderationskarten vornimmt, ist man flexibel, die gewünschten Symbole auszuwählen.</p> <p>Die Dozentin beschreibt und erläutert die einzelnen Symbole und verteilt ein Arbeitsblatt dazu oder lässt die Erläuterungen auf einem Flipchart sichtbar bleiben.</p> <p>Die Teilnehmenden wählen drei (oder mehr oder weniger) Aussagen aus und vervollständigen sie mit ihrer individuellen Begründung.</p>
Zeitaufwand	30 Minuten zur Erstellung der Wandzeitung und zur Vorbereitung des Arbeitsblattes. 30 – 45 Minuten für die Durchführung (je nach Gruppengröße und Anzahl der Kategorien zu denen die Teilnehmenden Stellung nehmen.)
Material	<p>Wandzeitung „Klassenzimmer“</p> <p>Stellwand</p> <p>Kopien „Meine Situation im Klassenzimmer“</p>
Hinweise	



Tür	Die Tür ist für mich offen / geschlossen, weil . . .
Notausgang	Ich will nur noch raus, weil . . .
Tafel	Vor Augen führen möchte ich mir . . .
Uhr	Ich habe die Zeit aus dem Blick verloren, weil . . .
Lehrerpult	Meine Redeanteile . . .
Papierkorb	Hier lassen werde ich . . .
Schultasche	Mit nach Hause nehme ich . . .
Fenster	Wenn ich in die Ferne blicke, sehe ich . . .
Bücherregal	Träges Wissen bleibt für mich . . .
Kopf	Darüber zerbreche ich mir den Kopf . . .
Lernaufgabe	Daran muss ich noch arbeiten . . .

Keikert, Schneider: Methode: Klassenzimmer

### Wandzeitung Klassenzimmer



# Metamorphosen aus der Pflanzen- und Tierwelt

Ziel	Metamorphosen sind Gestaltveränderungen zwischen Entwicklungsstadien. Die an der Schulung Teilnehmenden reflektieren ihren persönlichen Standpunkt bezüglich Lernprozess, Ergebnis, Kompetenzstand anhand von Bildern einer Metamorphose (z.B. Raupe, Kokon, schlüpfender Schmetterling, Schmetterling). Auf die Frage „Wie sicher fühlen Sie sich, ein Führungsgespräch zum Schnuppertag zu führen?“ könnte die Teilnehmende antworten: „Ich fühle mich wie eine Raupe im Kokon – das was den Schmetterling bildet, ist schon in mir, aber es muss noch ausreifen.“ Die Teilnehmenden entscheiden sich für ein Stadium und positionieren sich mittels Klebepunkt.
Vorgehensweise	Die Dozentin wählt eine geeignete Metamorphose aus, erläutert die Methode und stellt die einzelnen Stadien (z.B. von der Raupe zum Schmetterling) vor.  Zu einer vorgegebenen Leitfrage bittet die Dozentin die Lernenden, sich mittels Klebepunkt nacheinander zu positionieren und verteilt die Klebepunkte. Die Teilnehmenden punkten ihre Einschätzung von sich bezogen auf die Fragestellung.  Die Dozentin fasst die Ergebnisse – ohne diese zu bewerten – mündlich zusammen.
Zeitaufwand	30 – 60 Minuten einmalig zur Erstellung der Bilder, etwa 15 Minuten für die Einpunktabfrage bei mittlerer Gruppengröße.
Material	Wandzeitung, auf der die Bilder angebracht werden  Stellwand  Ausreichend Klebepunkte
Hinweise	Reihenfolge der Punktung im Vorfeld festlegen – damit wird ein Stau an der Stellwand vermieden  Leitfrage auf eine Moderationswolke schreiben, sodass die Frage nicht aus dem Focus gerät.  Die einzelnen Bilder laminieren – sie sind so länger haltbar.



### Fünf Beispielhafte Metamorphosen aus der Pflanzen- und Tierwelt



Samen



Keimling



Löwenzahn



Pusteblume



Froschei



Kaulquappe



Schlüpfender Frosch



Frosch



Knospe



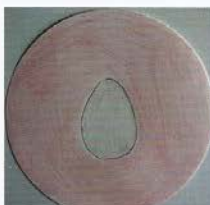
Öffnende Blüte



Blüte



Apfel



Hühnerei



Schlüpfendes Küken



Küken



Huhn



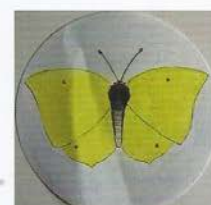
Raupe



Kokon



Schlüpfender Schmetterling



Schmetterling

## Teilnehmerinnen-aktivierende Methoden (Lehr- und Lernformen)

D. Homberger, Bochum

Verfahren	Beschreibung
<b>„Blitzlicht“</b>	Reihum äußert sich jede Teilnehmerin kurz zum anstehenden Problem / Thema; kein Kommentar; evtl. Mitschrift einer Dozentin für die Auswertung.
<b>Brainstorming</b>	ca. 7 Personen äußern sich ca. 15-30 Minuten zu einem Problem/Thema; Quantität geht hierbei vor Qualität! Kritik oder Kommentare sind nicht zugelassen. Ein (oder mehrere) Protokollführer/innen notiert mit für die Auswertung
<b>Cluster</b>	Hauptthema in der Mitte eingerahmt; davon abzweigend wird alles aufgeschrieben, was spontan einfällt, und ebenso eingerahmt; nach dem ersten Gedankenfluss Anregung zu Assoziationsketten suchen.
<b>Collage</b>	Mehrere Materialien / Texte zu einer Gesamtaussage zusammenfügen.
<b>Der „heiße Stuhl“</b>	Eine Vertreterin mit extremer Meinung wird durch 3-6 Kontrahentinnen befragt.
<b>Expertengespräch</b>	Je eine Expertin aus Gruppen mit kontroverser Meinung führen Gespräch mit dem Ziel, die Zuhörerinnen auf ihre Seite zu ziehen. Möglichkeit der Trennung in „Theoretikerinnen“ und „Experimentatorinnen“ / „Schriftstellerinnen“ und „Kritikerinnen“.
<b>„Fishbowl“</b>	Ein innerer Stuhlkreis diskutiert ein Thema; ein Stuhl bleibt für einen Gast frei (nur 1 Redebeitrag!). Die übrigen der Lerngruppe sind krit. Zuhörerinnen.
<b>Freiarbeit</b>	In festgelegten Zeiträumen können TN nach einem Planungsgespräch mit der Dozentin aus einem größeren Angebot von Themen, Materialien feste Lernaufgaben wählen, individuelle Schwerpunkte setzen und ihr Lerntempo selbst bestimmen; die Ergebnisse werden präsentiert oder der Dozentin abgegeben.
<b>Freie Assoziation</b>	Zu einem Wort oder Textsegment (spontan) alle Konnotationen äußern; evtl. nur freiwillige TN., die dies wollen. Z.B. Einstieg in ein schwieriges oder neues Thema o. dgl. - „Ideenpool“ bilden
<b>Interview</b>	Reales oder simuliertes Interview zu einem Thema, über das sich die Teilnehmenden selbst nicht im Klaren sind; (evtl. Vorbereitung in 2 Gruppen).
<b>Kreatives Schreiben</b>	Text vervollständigen, Fachtermini in eine thematisch gebundene literarische Produktion einbauen, Textteile neu arrangieren, konkrete Poesie / Limericks / Kurzgeschichte (zu einem Rahmenthema) selbst schreiben und überarbeiten.
<b>Leserbrief</b>	Real oder fiktiv zu einem Thema in Form eines Leserbriefs Stellung nehmen.
<b>Materialvorgabe</b>	Material zu einem Thema wird unkommentiert ausgebreitet; TN sortieren, kommentieren, entwickeln Problemstellungen usw.
<b>Methode 635</b>	Gruppe zu 6 TN schreibt je 3 Ideen bzw. Problemlösungen in ca. 5 Min. auf; danach wechseln die Blätter zur Nachbarin, die ebenfalls in 5 Min. weitere 3 Ideen notiert usw.; Auswertung in der Gruppe.
<b>Mind Mapping</b>	Hauptthema in der Mitte eingerahmt, davon abzweigend werden auf dicken Linien Hauptgedanken/ Schlüsselwörter in Großbuchstaben notiert; alle weiteren Einfälle werden in der Nähe der passenden „Hauptstraße“ mit max. 2 Wörtern festgehalten und mit Strichen daran angebunden; mit graphischen Mitteln können Akzente gesetzt oder Reihenfolgen markiert werden.
<b>Podiumsdiskussion</b>	Experteninnen-Gespräch (nach bestimmten Regeln, z.B. begrenzte Redezeit) vor der



	Gesamtgruppe; am Anfang oder Ende „Statement“ (Kurzreferat).
<b>Reportage</b>	Zu einem Thema / Vorgang Reportage spontan (vorbereitet) halten;.
<b>Rezension</b>	Meinung zu einem gelesenen / gehörten Text in Form einer Rezension aufschreiben, dabei bestimmte Intention realisieren.
<b>Schautafel</b>	Zu einem Thema können Collagen, Texte, Zeichnungen, Statistiken, literarische Produktionen u.dgl. auf eine Schautafel gesteckt oder geklebt werden.
<b>Schreibgespräch</b>	TN (-Gruppen) erhalten ein DIN A4 Blatt mit einem (kontroversen) Thema oder Begriff in der Mitte, zu dem sie sich schriftliche äußern; Reden ist untersagt. Nach 5 - 10 Minuten werden die Meinungen / Ideen ausgewertet.
<b>Sitzkreis</b>	TN und Doz. diskutieren nach bestimmten Regeln (Diskussionsleiterin)
<b>Standbilder</b>	Zentrale Szene in einer Personengruppierung festhalten: „Regisseurin“ stellt das Bild, ohne zu sprechen; Mimik / Gestik werden vorgemacht.
<b>Streitgespräch</b>	Pro- und Contra-Gespräch wird in 2 Gruppen (kontroverse Meinungen!) vorbereitet (unter Vorwegnahme der möglichen gegnerischen Argumente).
<b>Verbildlichung</b>	Zu einem Problem / Thema eine bildliche (plastische) Darstellung anfertigen.
<b>Vorspielen (Szene) / Rollenspiel</b>	Textinhalte oder Szenen vorspielen; dazu: Inszenierungsvorschläge, Rollenbiographien, Requisiten (jede TN ein typisches Requisit).
<b>Zeitung erstellen</b>	Themenzeitung mit unterschiedl. Textarten analog einer Tageszeitung

Quelle: <http://homepage.ruhr-uni-bochum.de/Dietrich.Homberger/d-method.htm>

# Literaturverzeichnis für das Schulungs-Curriculum

Rüller, Horst

Handlungsorientierte Methoden – ein Lern- und Arbeitsheft für den beruflichen Unterricht,  
Prodos Verlag, 3. ergänzte Auflage 2012, ISBN 978-3-934750-17-3

Weidenmann, Bernd

100 Tipps & Tricks für Pinnwand und Flipchart  
Beltz Verlag Weinheim und Basel, 2000, ISBN 978-3-407-36457-9

Eggenschwiler, Dominique

Handbuch zur Methodenvielfalt Eine Sammlung  
Im Rahmen der Ausbildung an der AfaP, Dornach November 2014  
[www.afap.ch/wp-content/uploads/2017/03/handbuch\\_methodenvielfalt\\_0.pdf](http://www.afap.ch/wp-content/uploads/2017/03/handbuch_methodenvielfalt_0.pdf)

Homberger, Dietrich, Bochum

Schüleraktivierende Methoden  
<http://homepage.ruhr-uni-bochum.de/Dietrich.Homberger/d-method.htm>

Lezzi, Sabrina, Wardenbach, Christine, Schneider, Kordula, Methode Metamorphose

In: Unterricht Pflege, 3/2013, Unterricht auswerten, S.22 -23

Prodos Verlag, ISSN 1615-1046

Keikert, Eva-Maria, Schneider, Kordula, Methode Klassenzimmer

In: Unterricht Pflege, 3/2013, Unterricht auswerten, S.26 – 28

Prodos Verlag, ISSN 1615-1046

Scherpe, Manuela, Schneider, Kordula, Kompetenzprofil und Kompetenzrad – Instrumente zur  
Kompetenzbestimmung

In: Forum Ausbildung, Jahrgang 4, Heft 1 Juni 2010 Lernstand bestimmen, S.26 – 28

Prodos Verlag, ISSN 1865-3898

## Profil und Kontaktdaten der Träger

Getragen wird dieses Projekt zum einen vom **Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.** für die Region Bonn. Der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der zum einen staatlich anerkannte Ausbildungen im Bereich der Altenpflege durchführt, mit z.Zt. 407 Auszubildenden für den Beruf der Altenpfleger/in und des/der Altenpflegehelfer/in.



Er versteht sich aber auch als örtlicher innovativer Motor und Akteur in der Altenpflege und trägt mit verschiedenen Projekten dazu Menschen für Pflegeberufe zu gewinnen und zu begeistern. In den vergangenen vier Förderperioden von Netzwerk W hat der Bonner Verein vielfältige Aktivitäten durchgeführt, um Migrantinnen für einen (Wieder-) Einstieg in Pflegeberufe zu gewinnen. Entstanden ist auch ein Film, der vier Migrantinnen vorstellt, die erfolgreich diesen Wiedereinstiegsweg gegangen sind. Im Jahr 2015 wurden in einer Dialogveranstaltung mit vielen Netzwerk-Partner/innen und mit weiterem Fachpublikum die Erfahrungen reflektiert und Zukunftsperspektiven entwickelt. Entstanden ist ebenfalls ein Curriculum zur Schulung von Wiedereinstiegslotsinnen.

Das **BildungsForum Lernwelten** (BF) bietet seit über 20 Jahren Maßnahmen zur beruflichen Orientierung für Migrantinnen an. Das BF ist in der Region ein angesehener Träger mit einem hohen Vernetzungspotenzial im Bereich der Arbeit mit Migrant/innen und Flüchtlingen.



Im Rahmen Landesinitiative Netzwerk W wurde das Internetportal [www.migra-info.de](http://www.migra-info.de) entwickelt und wird seit über zehn Jahren regelmäßig aktualisiert. Darüber hinaus wurden relevante Themen auch für Flüchtlinge erarbeitet und im Portal eingestellt.

Als Netzwerk W-Projekt hat das BF ein „Begleitheft für den Einstieg in den Beruf“ entwickelt. Es richtet sich an Geflüchtete und unterstützt auch haupt- und ehrenamtliche Akteurinnen und Akteure bei der Begleitung in Arbeit und Gesellschaft. Eine zusätzliche Handlungsempfehlung informiert zum effizienten Einsatz in der Praxis. Das Begleitheft ist regional und überregional auf große Resonanz gestoßen.

### Kontakt:

Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.  
Edith Kühnle

Fraunhoferstraße 1  
53121 Bonn

Tel: 0228/965454-0  
Mail: [kuehnle@bv-pg.de](mailto:kuehnle@bv-pg.de)  
[www.bv-pg.de](http://www.bv-pg.de)

BildungsForum Lernwelten  
Angelika Klotz-Groeneveld  
Annette Döhner

Im Krausfeld 30a  
53111 Bonn

Tel: 0228/9695999  
Mail: [doehner@bf-bonn.de](mailto:doehner@bf-bonn.de)  
[www.bf-bonn.de](http://www.bf-bonn.de)