

# RAHMENCURRICULUM FÜR EINE AUSBILDUNG VON MIGRANTINNEN ZU TRAINERINNEN UND BERATERINNEN IM BILDUNGS- UND ARBEITSMARKTKONTEXT

als Ergebnis des Lehrgangs LEUCHTTURM  
entwickelt und durchgeführt vom Verein Projekt  
Integrationshaus

Verena Plutzer  
April 2007

Der LEUCHTTURM war ein Projekt des Integrationshauses im Rahmen der EQUAL-  
Entwicklungspartnerschaft *InterCulturExpress*  
Finanzkoordination: waff pm GmbH  
Inhaltliche Koordination: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen  
Gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und  
Arbeit



**Beratungszentrum  
für Migranten und  
Migrantinnen**

Programm Management GmbH



# Inhaltsverzeichnis

Einleitende Worte	3
1 Zur Situation von MigrantInnen	3
2 Berufsorientierung & Bildungsberatung für MigrantInnen von MigrantInnen	4
3 Das Curriculum	5
3.1 Zielgruppe	5
3.2 Lernziele	5
3.3 Prinzipien der Ausbildung	7
3.4 Inhalte und Themenbereiche	9
4 Qualifikationen der Unterrichtenden	12
5 Allgemeine Qualitätsstandards	13
6 Fachliteratur in Auswahl	14
7 Empfehlungen für das Lehren in der Zweitsprache	16

## Einleitende Worte

Das vorliegende Curriculum entstand im Rahmen des Projekts LEUCHTTURM der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft *InterCulturExpress*<sup>1</sup>. LEUCHTTURM ist eine Ausbildung für MigrantInnen zum/zur BerufsorientierungstrainerIn und BildungsberaterIn mit Spezialisierung auf die Arbeit mit MigrantInnen und Flüchtlingen und wurde vom Integrationshaus<sup>2</sup> entwickelt und durchgeführt.

Der LEUCHTTURM bildet als eine der ersten Qualifizierungen MigrantInnen für ein konkretes Berufsbild im Bildungsbereich aus und hat damit auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt reagiert, in der MigrantInnen in hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ob sie nun gut ausgebildet sind oder nicht. Diese Menschen brauchen in der Berufsorientierung TrainerInnen und BeraterInnen, die nicht nur Wissen betreffend Migration haben, sondern auch im Sinne eines gesamtgesellschaftlichen Empowermentprozesses selbst Migrationserfahrung haben. Die TeilnehmerInnen des LEUCHTTURM sind Personen, die durch ihre Ausbildungen im Heimatland bereits pädagogische, psychologische oder sozialarbeiterische Qualifikationen mitbringen, die aber in Österreich nicht anerkannt werden, oder Personen, die bereits während ihres Aufenthalts in Österreich in deren Communities und vielleicht auch darüber hinaus als VermittlerInnen zur Aufnahmegesellschaft tätig waren und deren informelle Arbeitserfahrung aber im beruflichen Feld nicht anerkannt wird.

## 1 Zur Situation von MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

(von Sonja Sari)

Trotz guter Qualifikation müssen MigrantInnen, um ihren weiteren Aufenthalt in Österreich zu sichern, oft Arbeitsverhältnisse eingehen, welche weit unter ihrer Qualifikation liegen. Dies gilt vor allem für die ersten Jahre in Österreich, in denen primär die Erlangung der Arbeitspapiere und die Sicherung der Verlängerung des Aufenthaltstitels Bedeutung haben. Die Gruppe der MigrantInnen ist verstärkt armutsgefährdet. Die durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von MigrantInnen liegen auffällig weit unter den durchschnittlichen Einkommen der ÖsterreicherInnen. Zudem sind AusländerInnen insgesamt prozentuell häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als InländerInnen.

Die Gefahr von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein und das Vorhandensein von formaler Ausbildung stehen in einem direkten Zusammenhang zueinander. Je niedriger die höchste abgeschlossene Schulbildung, desto höher der Anteil der Arbeitslosigkeit.

Neueste Untersuchungen zum Thema Dequalifikation zeigen: rund ein Drittel der Betroffenen in Wien sind Personen mit Migrationshintergrund und es handelt sich überwiegend um Menschen im Haupterwerbsalter.

---

<sup>1</sup> Finanzkoordination: waff pm GmbH. Inhaltliche Koordination: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen  
Gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

<sup>2</sup> [www.integrationshaus.at](http://www.integrationshaus.at)

Das Bildungsniveau von StaatsbürgerInnen der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei liegt beträchtlich unter jenem der österreichischen StaatsbürgerInnen, andere AusländerInnen (nicht Türkei, nicht ehemaliges Jugoslawien) können jedoch einen sehr hohen Bildungsstandard vorweisen.

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz als wichtiges Steuerinstrument der österreichischen Arbeitsmarktpolitik schafft Barrieren für eine berufliche Aufwärtsmobilität und trägt zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes bei.

Gleichzeitig wird jedoch auch bei denjenigen, die rechtlich relativ leicht eine unselbständige Beschäftigung annehmen können (z. B. Familienangehörige von ÖsterreicherInnen, NiederlassungsnachweisinhaberInnen etc.), kaum das vorhandene Potential gefördert und genützt. Familienangehörige von Drittstaatsangehörigen müssen oft lange Zeit auf einen Zugang zu legaler Beschäftigung warten und vorhandene Qualifikationen liegen brach bzw. gehen verloren.

Die großen Hindernisse für MigrantInnen sind die kontinuierlichen Gesetzesänderungen und die daraus resultierende Unsicherheit bzw. Verunsicherung, was gegenwärtig „Recht“ ist und was zum jeweiligen Zeitpunkt in der Praxis möglich ist. Gezielte Information über das derzeit geltende Ausländerbeschäftigungsgesetz und andere für das Alltagsleben relevante gesetzliche Bestimmungen sind daher besonders wichtig.

## **2 Berufsorientierung & Bildungsberatung für MigrantInnen von MigrantInnen**

MigrantInnen sind eine wichtige Gruppe in Berufsorientierungskursen, Einzelcoaching und Bildungsberatung von nicht-migrantInnen-spezifischen Einrichtungen. Eine Pilotstudie bei zwei Trainingsinstitutionen zur Wahrnehmung von kultureller Differenz bei BerufsorientierungstrainerInnen in Wien und Niederösterreich hat einen durchschnittlichen Anteil von 30% TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund ergeben<sup>3</sup>. Voraussetzung für einen gelungenen und nachhaltigen Einstieg von TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt ist eine gelungene berufliche Orientierung und eine fundierte Bildungsberatung. Dabei ist notwendig, die mitgebrachten Ressourcen der MigrantInnen, deren Qualifikationen und Fähigkeiten zu erkennen und mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu verbinden. Zugleich haben Personen mit Migrationshintergrund spezielle Bedürfnisse und besondere Fähigkeiten. Auf diese Rücksicht zu nehmen und diese zu nützen, sollte die Kompetenz von guten TrainerInnen und BeraterInnen sein. Angebote, die speziell auf die Zielgruppe der MigrantInnen reagieren, werden in Zukunft immer wichtiger werden, zumal der Arbeitsmarkt immer differenzierter und engmaschiger wird.

Im Rahmen von gelungener Diversity-Politik und im Rahmen eines Empowerment-Ansatzes ist entscheidend, dass MigrantInnen selbst in handelnde Positionen kommen. Erfahrungen

---

<sup>3</sup> Erhebung von Einstellungen zu „kultureller Differenz“ und Erhebung des interkulturellen Trainingsbedarfs von TrainerInnen in der Berufsorientierung. Praxisprojekt im Rahmen des Studienlehrgangs „Interkulturelle Kompetenzen“ (MA) der Donau-Universität Krems, durchgeführt von V. Plutzar Dezember/Jänner 2003/2004. unveröff.

und der Austausch innerhalb der transnationalen Zusammenarbeit in EQUAL 1 haben gezeigt, wie wichtig es ist, MigrantInnen selbst in die Gestaltung und Durchführung von Maßnahmen einzubinden. Die holländischen PartnerInnen zeigten, welche hohe Qualität und Nachhaltigkeit sich aus der Einbindung von MigrantInnen ergeben.

Mit der Ausbildung von MigrantInnen zu BerufsorientierungstrainerInnen und BildungsberaterInnen werden Personen einer auf dem Arbeitsmarkt diskriminierten Gruppe zu wichtigen AkteurInnen, die bei der beruflichen (Re)Integration dieser Gruppe neue Impulse setzen und wichtige Beiträge leisten können. MigrantInnen, die bereits in Österreich beruflich erfolgreich waren, können selbst aufgrund der Eigenerfahrung und der Vorbildwirkung eine entscheidende Rolle beim Training von MigrantInnen spielen.

### 3 Das Curriculum

Das vorliegende Curriculum beruht auf den Erfahrungen aus der einmaligen Durchführung des Lehrgangs LEUCHTTURM. Es berücksichtigt auch die Ergebnisse der Evaluation und versteht sich daher einerseits als Dokumentation wie auch als Empfehlung für weitere Maßnahmen, in denen MigrantInnen in vermittelnden Rollen qualifiziert werden sollen.

#### 3.1 Zielgruppe

Zielgruppe der Ausbildung waren MigrantInnen, die

- Ø aufgrund ihrer Ausbildung oder Arbeitserfahrung für das Training und die Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen geeignet sind.
- Ø aus ihrer Heimat pädagogische, sozialarbeiterische oder psychologische Qualifikationen mitbringen, die zumeist in Österreich nicht anerkannt werden.
- Ø bereits in Österreich ehrenamtlich mit Gruppen oder in Beratungen gearbeitet haben und denen eine formale Qualifikation fehlt, um eine Stelle in dem Bereich zu finden.
- Ø Unterricht auf Deutsch folgen können<sup>4</sup>.
- Ø geübt im Lesen und Schreiben sind.
- Ø Computerkenntnisse haben oder die Bereitschaft, sich diese begleitend anzueignen.
- Ø über hohe Eigenmotivation, Bereitschaft zu selbständigen Lernformen (Gruppenarbeit, Projektarbeit, Selbststudium) und Kooperationsbereitschaft verfügen.

Bei der Auswahl der Lehrgangsguppe wurde beim LEUCHTTURM auf möglichst große Vielfalt hinsichtlich Herkunftsländern und Sprachen geachtet um mit den AbsolventInnen eine möglichst breit gestreute Gruppe von MultiplikatorInnen zu erzielen.

#### 3.2 Lernziele

##### Entwicklung fachlicher Kenntnisse

###### *Spezifische fachliche Kenntnisse*

- Ø Kenntnisse über Instrumente der beruflichen Orientierung und Bildungsberatung
- Ø Kenntnis des Aus- und Weiterbildungssystems in Österreich

---

<sup>4</sup> Es wurde kein Niveau für die Sprachkenntnisse angegeben. In einem Bewerbungsgespräch wurde auch die Lernbiographie der InteressentInnen erhoben. Dadurch war es möglich einzuschätzen, ob jemand in der Lage war, die Ausbildung für die sprachliche Entwicklung zu nutzen und sich im Laufe des Lehrgangs die notwendigen Sprachkompetenzen anzueignen.

- Ø Kenntnis des Berufssystems in Österreich
- Ø Kenntnis der Arbeitsmarktsituation
- Ø Kenntnis der relevanten Institutionen
- Ø Kenntnis von gesetzlichen Grundlagen betreffend Arbeit, Niederlassung, Asyl und Gleichstellung
- Ø Entwicklung eines differenzierten Fachwortschatzes

#### *Allgemeine fachliche Kenntnisse*

- Ø Kenntnis von Kommunikationsstrategien
- Ø Kenntnis von Beratungsansätzen
- Ø Kenntnisse der Gruppendynamik
- Ø Kenntnis von Lernstrategien und -prozessen
- Ø Kenntnis von Qualitätsstandards für Beratung und Training
- Ø Kenntnis von Kultur als System und Konzepten von Interkulturalität
- Ø Kenntnis von Gender-Konzepten und Anti-Diskriminierungs-Strategien
- Ø Kenntnis der Geschichte von Migration in Österreich, Wissen um die Rolle von Minderheiten und Mehrheiten in der Gesellschaft, Kenntnis von Mechanismen des Rassismus und Anti-Rassismus Strategien
- Ø Kenntnis von Empowerment-Strategien
- Ø Kenntnis der Macht von Sprache in einer durch Mehrheiten und Minderheiten geprägten Gesellschaft
- Ø Kenntnis des Zusammenhangs von Sprache und Identität und der Rolle von Muttersprache für den weiteren Spracherwerb

#### **Entwicklung methodischer Kompetenzen**

- Ø Fähigkeit, zu recherchieren und sich neue Inhalte anzueignen
- Ø Fähigkeit, Beratungen systematisch und unter Berücksichtigung von methodischen Ansätzen zu gestalten
- Ø Fähigkeit, Entscheidungsprozesse zu unterstützen
- Ø Fähigkeit, Lernprozesse in der Gruppe und bei Individuen in Gang zu setzen
- Ø Fähigkeit, in Gruppen und in der Einzelberatung selbstorganisiertes Lernen zu fördern
- Ø Fähigkeit, Inhalte zu präsentieren und (Lern)Unterlagen zu gestalten
- Ø Fähigkeit, Konflikte in Gruppen zu erkennen und damit lösungsorientiert umzugehen
- Ø Fähigkeit, mit Verschiedenheit/Heterogenität in der Gruppe umzugehen und das Lernen voneinander zu fördern
- Ø Fähigkeit, Workshops und längere Maßnahmen zu planen, durchzuführen und zu dokumentieren
- Ø Fähigkeit, Dokumente systematisch zu gestalten und zu verwalten
- Ø Fähigkeit, Berichte und Beratungs- oder Kursdokumentationen zu verfassen
- Ø Fähigkeit, fachspezifische Sprache zu verstehen und zu benützen
- Ø Fähigkeit, Sprachkompetenzen selbstorganisiert zu erweitern

#### **Entwicklung sozialer Kompetenzen**

- Ø Fähigkeit, in einer Gruppe zu agieren und gemeinsam Ziele zu erreichen
- Ø Fähigkeit, in Konflikten mit anderen lösungsorientiert zu agieren
- Ø Fähigkeit, behutsam mit Sprache umzugehen und gewaltfrei zu kommunizieren

- Ø Fähigkeit, kulturelle Prägungen zu erkennen und sich zugleich der Gefahr von „Kulturalisierung“ bewusst zu sein
- Ø Fähigkeit, berufliche Netzwerke aufzubauen und zu pflegen

### **Entwicklung personaler Kompetenzen**

- Ø Fähigkeit, die eigenen Grenzen zu erkennen und zu kommunizieren
- Ø Fähigkeit, die eigene Position zu relativieren und in Zusammenhang mit einer Rolle und in einem konkreten Kontext zu sehen
- Ø Fähigkeit, die eigene Migrations- und Integrationsgeschichte zu reflektieren
- Ø Fähigkeit realistische Ziele zu setzen und diese zu verfolgen
- Ø Fähigkeit, Aufgaben verlässlich zu erfüllen

## **3.3 Prinzipien der Ausbildung**

### **TeilnehmerInnenorientierung**

Folgende Aspekte werden berücksichtigt:

- Ø Die Fragen der TeilnehmerInnen sind Ausgangspunkt des Lehr- und Lernprozesses.
- Ø An Erfahrungen, aktuelle Lebenssituation und Zukunftsperspektiven der TeilnehmerInnen wird angeknüpft.
- Ø Unterschiede zwischen der Lebenswelt in Österreich und des Herkunftslandes werden thematisiert und sind Gegenstand einer kritischen Auseinandersetzung in der Gruppe. Interkulturelles Lernen innerhalb der Gruppe wird gefördert.
- Ø Inhalte werden laufend an den Lernbedarf der TeilnehmerInnen angepasst. Dieser wird durch Evaluationen ermittelt. Feedback wird kontinuierlich eingeholt. Der Lehrgangreflexion durch die Gruppe wird genügend Zeit eingeräumt.
- Ø Der Tatsache, dass die TeilnehmerInnen Deutsch nicht als Muttersprache haben, wird bei der Gestaltung des Unterrichts in Form von Sprechtempo, Gestaltung der Unterlagen und der Möglichkeiten der Aufklärung von sprachlichen Unklarheiten Rechnung getragen.

Die Berücksichtigung dieser Aspekte beeinflusst in erster Linie den Zeitfaktor. Um sicher zu stellen, dass neben der inhaltlichen Vermittlung auch TeilnehmerInnenorientierung stattfindet, muss entsprechend viel Zeit für die Gestaltung des Unterrichts eingeräumt werden.

### **Praxisorientierung**

Für die Entwicklung von Beratungs- und Vermittlungskompetenzen braucht es neben fachlichen Kenntnissen die Möglichkeit, das Gelernte in der Praxis anzuwenden. Es ist daher notwendig, folgende Praxisfelder in eine Ausbildung einzubauen:

- Ø Praktika, in denen die TeilnehmerInnen in relevanten Institutionen - im Falle des LEUCHTTURM waren es Bildungs- und Beratungsinstitutionen - die alltägliche Praxis beobachten können und bereits in angeleiteter und begleiteter Form selbständig arbeiten können.
- Ø Praxisprojekte, in denen die TeilnehmerInnen in geschütztem Rahmen innerhalb der Ausbildungsinstitution Erfahrungen sammeln können, indem sie
  - selbst in der Ausbildungsgruppe das Training übernehmen,
  - Workshops für TeilnehmerInnen von außen anbieten
  - Beratungen für KlientInnen von außerhalb anbieten.

Es ist notwendig, die TeilnehmerInnen während der Praxisphasen supervisorisch zu begleiten. Das kann entweder durch Peer-Gruppen Supervision oder durch Einzelsupervision passieren (vgl. auch Qualitätsstandards).

### **Förderung der Selbstorganisation**

Inhalte der Ausbildung, methodische Gestaltung des Unterrichts wie auch insitutionelle Rahmenbedingungen sollen die Fähigkeit und die Möglichkeit der TeilnehmerInnen zur Selbstorganisation stärken.

Als **Inhalte** wären u.a. zu nennen:

- Ø Lernstrategien
- Ø Anti-Rassismus-Training
- Ø Gender-Training
- Ø Empowerment-Ansätze
- Ø Projektmanagement
- Ø Institutionenkunde

Als **methodische Ansätze** wären u.a. zu nennen:

- Ø Selbstorganisierte Lernphasen
- Ø Selbstgestalteter Unterricht
- Ø Lernen durch Lehren
- Ø Projektarbeit
- Ø Theater
- Ø Vernetzung durch Exkursionen bzw. Einladen von ReferentInnen von außen
- Ø Supervision der Lehrgangsgruppe

Als **Rahmenbedingungen** wären u.a. zu nennen:

- Ø Lernräume außerhalb des Kursraumes für Einzel- und Gruppenarbeit
- Ø Zugang zu Computern und Internet
- Ø Bibliothek
- Ø Einzelberatung und Supervision der TeilnehmerInnen
- Ø Einsatz von TrainerInnen und SupervisorInnen mit Migrationshintergrund

## **3.4 Inhalte und Themenbereiche**

### **Methoden für TrainerInnen und BeraterInnen**

- v **Methodik, Didaktik und Gruppendynamik**
  - Ø Grundlagen der Methodik und Didaktik für TrainerInnen.
  - Ø Kommunikationsstrukturen in der Gruppe.
  - Ø Grundlagen der Gruppendynamik.
- v **Kommunikation**
  - Ø Grundlagen zur Kommunikation, gewaltfreie Kommunikation
- v **Rolle TrainerInnen und BeraterInnen**
  - Ø Rollenverständnis und Rollendistanz.

- Ø Normen und Werte als BeraterInnen und TrainerInnen, Grenzen erkennen und kommunizieren.
- v **Reaktion und Intervention in Grenzsituationen**
  - Ø Individuelle und öffentliche Aspekte der Einzel- und Gruppenberatung.
  - Ø Physische und psychische Aspekte der Einzel- und Gruppenberatung.
  - Ø Erwartungen und psychodynamische Prozesse bei TrainerInnen.
  - Ø Erfolgreiches Agieren in Grenzsituationen.
- v **Modelle in der Beratung**
  - Ø Ziel-/ handlungsorientierte Beratung, Techniken in der personenzentrierten Beratung, Hypothesenbildung.
- v **Systemische Beratung**
  - Ø Ziel- und Auftragsklärung in der Beratung, Grundlagen zum systemischen Ansatz, Musterbildung, systemische Beratung, systemisches Fragen, Beratung und Qualität.
- v **Körpersprache**
  - Ø Grundlagen der Körpersprache und der interkulturellen Körpersprache.
- v **Präsentation und Aufbereitung von Inhalten**
  - Ø Präsentationstechniken mit Flipchart, Selbstpräsentation, Theorien zur Wahrnehmung und Informationsvermittlung, Vorbereitung der Präsentation, Videofeedback.
- v **Teamarbeit erfolgreich gestalten**
  - Ø Methoden zur Moderation, Zielformulierungen im Team, Teamsimulation, Verhalten in Arbeitsgruppen, förderliche und hinderliche Faktoren für Teamarbeit, Umgang mit Zeitressourcen.
- v **Lernen**
  - Ø Definition Lernen, Lerndimensionen, Qualitätsebenen von Lernen, Schritte beim Lernen, Bildungsdimensionen, Lernen und Beratung, Selbsteinschätzung als Trainerin, Qualitätsprinzipien im Lernprozess, Vorbereitung Lernberatung.
- v **Improvisationstheater**
  - Ø Forum- und Playbacktheater.

## Interkulturalität und Migration

- v **Interkulturelle Kompetenz**
  - Ø Konzepte von Kultur, interkulturelle Kommunikation, interkulturelle Kommunikation am Arbeitsplatz, Rolle der Geschichte und des kulturellen Erbes, Konflikte und Konfliktmanagement, Prozesse des interkulturellen Lernens
  - Ø Interkulturalität im Kontext von durch Mehrheiten und Minderheiten definierten Machtverhältnissen
  - Ø religionsspezifische Aspekte von Kultur
  - Ø Länderpräsentationen der TeilnehmerInnen
- v **Migration, Flucht, Antidiskriminierung und Empowerment**
  - Ø gesellschaftliche Kontexte der Migration, Geschichte der Migration, Migration seit den 1960-er Jahren, Positionen von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt, Antidiskriminierung
  - Ø Empowerment-Konzepte und Umsetzung von Empowerment-Strategien in der Berufsorientierung von MigrantInnen
  - Ø Psychologische Aspekte von Migration

- Ø Reflexion der eigenen Migrationsgeschichte
- Ø Situation von AsylwerberInnen in Österreich
- Ø Situation von Jugendlichen mit Migrations/Fluchthintergrund in Österreich
- v **Diskriminierung am Arbeitsmarkt**
  - Ø Dequalifikation durch Migration, Strategien gegen Ungleichheit am österreichischen. Arbeitsmarkt, Abbau von Diskriminierung auf individueller und sozialer Ebene
- v **Gesetzliche Grundlagen**
  - Ø Gleichbehandlungsgesetz, rechtliche Instrumente zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt
  - Ø Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz
  - Ø Ausländerbeschäftigungsgesetz
  - Ø Asylgesetz

## **Fachliche Inhalte der Bildungsberatung, Berufsorientierung und aktive Arbeitssuche**

- v **Grundlagen der Bildungsberatung und Berufsorientierung**
  - Ø Definition und Aufgabenfelder Bildungsberatung und Berufsorientierung.
  - Ø Berufswahltheorien und Einflussfaktoren.
- v **Standortbestimmung und Kompetenzen**
  - Ø Instrumente der Standortanalyse, Kompetenzbilanzierung und Eignungstests, Arbeiten mit dem „Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge“
- v **Wege in den Beruf und Ressourcen**
  - Ø Bildungswege in Österreich, Berufsbilder
  - Ø Arbeitsmarkt
  - Ø Ressourcenbilanzierung
  - Ø Bewerbungstraining
- v **Aus- und Weiterbildung**
  - Ø Ausbildungssystem in Österreich
  - Ø Beratungs- und Weiterbildungslandschaft in Wien
- v **Institutionenkunde**
  - Ø Weiterbildungs- und Beratungsinstitutionen
  - Ø Arbeitsmarktservice
  - Ø Fördergeber
- v **Gesetzliche Grundlagen**
  - Ø Arbeitsmarktförderungsgesetz
  - Ø Arbeitslosenversicherungsgesetz
  - Ø Arbeitsrecht
  - Ø Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse in Österreich
- v **Sozialkunde**
  - Ø Sozialsystem
  - Ø Landeskunde im Vergleich

## **Lernen und Lehren in der Zweitsprache**

- v **Sprache und Migration**
  - Ø Psychologische Aspekte des Spracherwerbs in der Migration
  - Ø Sprache und Politik
  - Ø Gesetzliche Grundlagen: Integrationsvereinbarung und Staatsbürgerschaftsgesetz
  - Ø Mehrsprachige Erziehung
- v **Deutsch als Zweitsprache**
  - Ø Unterscheidung Zweitsprache und Fremdsprache
  - Ø Spracherwerbstheorien
- v **Fachsprache**
  - Ø Verfassen von Berichten und Dokumentationen, Fachwortschatz
- v **Sprachenlernen**
  - Ø Lernstrategien und Werkstattunterricht, kreatives Schreiben
  - Ø Selbstorganisiertes Lernen in Lernwerkstätten

## **Gender und Diversität**

- v **Diversität**
  - Ø Diversity Management, Instrumente zur Gleichbehandlung von MigrantInnen, Vermeidung von Diskriminierung
- v **Geschlechtergerechte Gesellschaft**
  - Ø Modelle und Instrumente des Gendermainstreaming, Gleichbehandlungsgesetze
  - Ø Gewalt in der Familie

## **Betriebswirtschaftliche Grundlagen**

- v **Betriebswirtschaftliche Grundlagen**
  - Ø Buchführung, Betriebsführung
  - Ø Steuerrechtliche Grundfragen
  - Ø Kalkulation und Verrechnung
  - Ø Marketing

## **Berufsethik und Berufsidentität**

- v **Berufsethik und Berufsidentität**
  - Ø Ethische Grundlagen
  - Ø Standes- und Ausübungsregeln
  - Ø Berufsidentität und Berufsorganisation
  - Ø Berufsbild und Tätigkeitsbereiche

## Praktika

- v **Vorbereitung auf das Praktikum**
  - Ø Einführung in Methoden der Beobachtung von Unterrichts- und Beratungssituationen, Erarbeiten eines Codes of Conduct für PraktikantInnen
- v **Während des Praktikums**
  - Ø Peer-Gruppen Treffen, Peer-Gruppen Supervision, Gruppentreffen in der Ausbildungsinstitution
- v **Nachbereitung des Praktikums**
  - Ø Verfassen der Praktikumsberichte, Feedback

## Praxisprojekt

- v **Projektmanagement**
  - Ø Grundlagen des Projektmanagements: Projekt-Idee, Projekt-Initiative, Projekt-Start, Projekt-Planung, Projekt-Verfolgung, Projekt-Abschluss
- v **Projektdurchführung**
  - Ø Durchführung von Training in der Lehrgangsgruppe
  - Ø Durchführung von Workshops für TeilnehmerInnen von außen
  - Ø Durchführung von Beratungsgesprächen für KlientInnen von außen
  - Ø Vorbereitung, Nachbereitung und Dokumentation
  - Ø Peer-Gruppen Treffen und Peer-Gruppen Supervision
- v **Projektnachbereitung**
  - Ø Verfassen eines Berichtes, Feedback

## Qualitätssicherung

- v **Gruppen- und Einzelsupervision**
  - Ø Entwicklung und Förderung der Gruppenkommunikation, Aufarbeiten von Konflikten, Betroffenheit als MigrantInnen, Rollenerwartungen
- v **Lernreflexion**
  - Ø Vertiefung und Evaluation des Gelernten

## 4 Qualifikation der Unterrichtenden

Es ist besonders wichtig, Unterrichtende mit Migrationshintergrund einzusetzen. Sie übernehmen als VermittlerInnen zwischen den Kulturen und als Rollenvorbilder eine wichtige Funktion.

Unterrichtende sollen über folgende Qualifikationen verfügen:

- Ø einschlägige Ausbildung
- Ø Praxiserfahrung
- Ø Erfahrung in der LehrerInnen/TrainerInnen aus- und fortbildung
- Ø Erfahrung in der Arbeit mit MigrantInnen

## 5 Allgemeine Qualitätsstandards

Die Durchführung einer Ausbildung von MigrantInnen zu TrainerInnen und BeraterInnen braucht bestimmte Rahmenbedingungen:

- Qualifizierte Unterrichtende
- Bereitstellung einer geeigneten Lernumgebung durch Computer/Internet-Zugänge, Bibliothek und genügend Räume für Einzel-, Klein- und Großgruppenarbeit
- Genügend Zeit für die Verarbeitung der neuen Informationen, Erprobung von neuen Handlungsmöglichkeiten und Reflexion des Gelernten.
- Flexibilität im Lehr- und Lernprogramm, um auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingehen zu können.
- Supervision in unterschiedlichen Formen: Einzelsupervision für die TN außerhalb der Lehrgangs, Peer-Gruppensupervision in Kleingruppen und Supervision bzw. mediatorische Begleitung der Großgruppe
- Angebot vielfältiger Möglichkeiten für die TeilnehmerInnen, Netzwerke zu entwickeln, durch das Einladen von ReferentInnen, durch Exkursionen, durch Praktika und Projektarbeit, durch Präsentationsveranstaltungen und andere Events.

## 6 Empfohlene Fachliteratur für TrainerInnen und BeraterInnen

### Beraten und Trainieren

**De Jong, Peter/ Berg, Isoo Kim (2003):** *Lösungen finden*. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. Verlag Modernes Lernen.

**Hervig-Lempp, Johannes (2004):** *Ressourcenorientierte Teamarbeit*. Systemische Praxis der kollegialen Beratung- Ein Lern- und Übungsbuch. Vandenhoeck & Ruprecht.

**Holler, Ingrid (2005):** Trainingsbuch *Gewaltfreie Kommunikation*. Abwechslungsreiche Übungen für Selbststudium, Seminare & Übungsgruppen. Junfermann Verlag.

**Knoll, Jörg (1995, 6. Auflage):** *Kleingruppenmethoden*. Effektive Gruppenarbeit in Kursen, Seminaren, Trainings und Tagungen. BELTZ Weiterbildung.

**Rachow, Axel (2000):** *Spielbar I und II*. 51 Trainer präsentieren 77 Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis. managerSeminare Gerhard May Verlags GmbH.

**Reichel Rene, Rabenstein Reinhold (2001):** *Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision*. Ökotoxia Verlag, Münster.

**Reinhold Rabenstein, Rene Reichel, Michael Thanhoffe (2003):** *Das Methoden Set*. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. Ökotoxia Verlag.

**Rosenberg, Marshall B. (2001):** *Gewaltfreie Kommunikation*. Jungfermann Verlag.

Schulz von Thun, Friedmann (2006): *Miteinander Reden 1, 2 und 3*. Störungen und Klärungen. Rowohlt Taschenbuch Verlag.

**von Wodau, Radise Janine/ Eimmermacher, Hanna/ Lanfanchi, Andrea (2005):** *Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch-interkulturell denken und handeln*.

Beltz,

**Vopel Klaus W. (2005):** *Wirksame Workshops. 80 Bausteine für dynamisches Lernen*.

Iskopress.

### Migration und Interkulturalität

**Eberhard, Isolde / Hölscher, Petra / Knobloch, Jörg (1997):** *Ideen und Materialien für interkulturelles Lernen (Grundwerk)*. Aol-Verlag.

**Gürses, Hakan / Kogoj, Cornelia / Mattl, Sylvia (Hrsg.) (2004):** *Gastarbeiterei. 40 Jahre Arbeitsmigration*. Mandelbaum.

**Handschuck, Sabine / Klawe, Willy (2004):** *Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit*. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Juventa Verlag

**Plutzer, Verena / Haslinger, Ilse (2005):** *Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge*. Verein Projekt Integrationshaus.

**Ulrich, Michaela / Oberhuemer, Pamela / Soltendieck Monika (2001):** *Die Welt trifft sich im Kindergarten*. Interkulturelle Arbeit und Sprachförderung. BELTZ Verlag.

**Von Wodau, Radise Janine/ Eimmermacher, Hanna/ Lanfanchi, Andrea (2005):** *Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch-interkulturell denken und handeln*.

Beltz.

## Sprachenlernen

**Grünhage-Monetti, Matilde / Kaufmann, Susan (2003):** Kommunikationsbedarf in der Arbeitswelt. Kriterien für eine berufsbezogenen Zweitsprachförderung - In: *Deutsch als Zweitsprache* 2/2003, S. 43-47. Mainz.

**Müller, Martin / Wertenschlag, Lukas / Wolff, Jürgen (1993):** *Autonomes und partnerschaftliches Lernen*. Modelle und Beispiele aus dem Fremdsprachenunterricht. Langenscheidt.

**Plutzer, Verena / Haslinger, Ilse (2005):** *Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge*. Verein Projekt Integrationshaus

**Rampillon, Ute (1995):** *Lernen leichter machen*. Max Hueber Verlag.

**Rampillon, Ute (1989):** *Lerntechniken im Fremdsprachenunterricht*. Handbuch Max Hueber Verlag.

**Rug, Wolfgang / Neumann, Thomas / Tomazswski, Andreas (1995):** *50 praktische Tipps zum Sprachlernen*. Ernst Klett Verlag für Wissen und Bildung.

**Scheurl-Defersdorf, Mechthild (2004):** *Sprachkarten*. Energetisches Sprachtraining für Kinder ab 7 und Erwachsene. Denkmuster aktiv wandeln. Inpaeb Institut F. Paeda.

**Ulrich, Michaela / Oberhuemer, Pamela / Soltendieck Monika (2001):** *Die Welt trifft sich im Kindergarten*. Interkulturelle Arbeit und Sprachförderung. BELTZ Verlag.

**Weber, Hartmut / Becker, Monika / Laue, Barbara (2000):** *Fremdsprachen im Beruf*. Diskursorientierte Bedarfsanalysen und ihre Didaktisierung. Shaker Verlag.

## 7 Empfehlungen für das Lehren in der Zweitsprache<sup>5</sup>

### **Mit Sprache und mit der Mehrsprachigkeit in der Gruppe bewusst umgehen**

Sprache ist nicht nur Mittel, um Informationen auszutauschen, vielmehr gebrauchen wir Sprache, um Gefühle und Ideen auszudrücken, Beziehungen zu anderen aufzubauen, Zusammenhalt zu schaffen, meist auf Kosten anderer, die ausgeschlossen werden. Sprache ist identitäts- wie auch gruppenbildend. Sprache hat und ist Macht. Es ist daher für Lehrende unabdingbar, einen bewussten und differenzierten Umgang mit Sprache im Unterricht zu pflegen. Dazu gehört nicht nur, dass diskriminierender Sprachgebrauch der/dem Lehrenden bewusst ist und vermieden wird. Es geht auch darum die sprachlichen Identitäten der TeilnehmerInnen, ihre Mehrsprachigkeit und ihre unterschiedlichen Kompetenzen in der Zweitsprache Deutsch wahrzunehmen, zu berücksichtigen und auch zu thematisieren. Die Sprachen der TeilnehmerInnen brauchen ihren Platz im Unterrichtsgeschehen, sei es dass sie Gegenstand von Sprachvergleich sind, dass die TeilnehmerInnen sie bei Sprechblockaden an Stelle des Deutschen benützen können, um so die Blockaden zu überwinden, oder dass bei Nichtverstehen gedolmetscht wird. Wichtig ist dabei, dass die Gründe, eine Sprache zu gebrauchen, transparent gemacht werden, damit keine Ausschlussgefühle entstehen. Da TeilnehmerInnen in der Regel unter ihren Defiziten in der Zweitsprache Deutsch leiden, ist bewusst zu machen, dass fachliche, methodische, soziale und personale Kompetenzen von dem Vermögen, sich in der Zweitsprache Deutsch adäquat auszudrücken, unabhängig sind. Die bewusste Auseinandersetzung mit Sprache und die Berücksichtigung von sprachlichen Problemen während der Ausbildung sollte Teil von Gruppenregeln sein. Für den Lehrenden heißt bewusstes Umgehen auch, langsam und deutlich zu sprechen, eine möglichst einfache Sprache zu verwenden und ausgeprägten Dialekt zu vermeiden

### **Mit dem Nichtverstehen rechnen**

Fremder Fachwortschatz und komplexe Textstrukturen, wie sie in Fachsprache im Gegensatz zu Alltagssprache zu finden sind, können ebenso das Verstehen neuer Inhalte verzögern, wie unterschiedliche Konzepte und Vorstellungen, die hinter Begriffen stehen. Lehrende sollten sich der drei Ebenen des möglichen Nichtverstehens, der sprachlichen, der inhaltlichen und der interkulturellen, bewusst sein und diese auch thematisieren. Zu verhindern ist auch, dass das Nichtverstehen vorschnell auf einer der Ebenen lokalisiert wird.

### **Nachfragen und nachfragen lassen**

Das Nachfragen kann als besondere Form der Frage nicht nur das Nichtverstehen überwinden, sondern auch neue Lernräume eröffnen. Nachfragen sollte sowohl von Seite der Lernenden als auch von Seite der Lehrenden Teil der (Lehrgangs)Gruppenkultur werden. Die Lehrenden haben die Aufgabe, ein Klima und einen Raum zu schaffen, in dem Nachfragen möglich ist. Nachfragen ermöglicht eine aktive Teilnahme, Nachfragen zieht häufig

---

<sup>5</sup> Unter „Zweitsprache“ wird hier nicht eine „zweite“ Sprache verstanden, denn für viele MigrantInnen ist das Deutsche die dritte, vierte, fünfte Sprache, sondern die Sprache, die als Sprache der Mehrheitsgesellschaft existentielle Bedeutung in Bereichen des Alltags, der Arbeit und der Aus- und Weiterbildung haben.

Die Empfehlungen wurden in einem Modul „Lehren und Lernen in der Zweitsprache“ in der Lehrgangsstufe des LEUCHTTURM erarbeitet und durch Ergebnisse einer Begleitstudie, die Claudia Lo Hufnagel mit den TrainerInnen der Ausbildung durchgeführt hat, ergänzt.

Diskussionen nach sich und oft sind es erst diese Auseinandersetzungen, die zu einer für die Lernenden befriedigenden Verstehensleistung führen.

### **Interkulturelles Lernen fördern**

Wer mit dem Nichtverstehen rechnet und das Nachfragen fördert, schafft bereits wesentliche Voraussetzungen für das interkulturelle Lernen. Dabei geht es vor allem um die Klärung von Begriffen und ihren Bedeutungszusammenhängen, das Einbringen von Erfahrungen, Wissen und Vorstellungen und um das Relativieren der Perspektiven. So sind z. B. unterschiedliche Aspekte von „Beratung“, nämlich der Informationsaspekt und der Begleitungsaspekt, kulturell unterschiedlich gewichtet.

### **Selbstbewusstsein stärken**

Grundsätzlich ist der Fokus auf die im Zuge der Ausbildung kontinuierlich erbrachten Leistungen in der Zweitsprache zu setzen und nicht auf die Defizite. In der Zweitsprache sprechen ist im beruflichen Kontext jedoch immer mit Unsicherheiten verbunden. Bereits eingesetzte Strategien im Umgang mit diesen Unsicherheiten sollen durch Reflexion sichtbar gemacht und gleichzeitig Techniken erarbeitet werden, diese zu überwinden. Das hat dann einen besonderen Stellenwert, wenn die Lernenden in Zukunft selbst als Lehrende und Vermittelnde arbeiten sollen.

### **Spracherwerb fördern**

Indem Inhalte der Kursstunden in schriftlicher Form nachgereicht werden, und damit sind neben üblichen Skripten auch Flip-Chart-Protokolle, Diskussionszusammenfassungen und ähnliches gemeint, wird nicht nur eine inhaltliche, sondern auch sprachliche Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand ermöglicht. Die Schriftlichkeit erlaubt Wiederholung, Vertiefung und Vergleich in einer den individuellen Bedürfnissen angepassten Form. Visualisierungen während des Lehrens, indem neue Wörter aufgeschrieben und definiert werden, Bedeutungszusammenhänge grafisch dargestellt oder Symbole und Bilder verwendet werden, unterstützen nicht nur den Verstehensprozess, sondern auch das Lernen der Zweitsprache. Das von TeilnehmerInnen produzierte Material (z.B. Flip-Charts) kann umsichtig und respektvoll korrigiert werden.

### **Zeit geben**

Die hier angeführten Empfehlungen implizieren alle, dass auf in hohem Maße auf die Fragen und Bedürfnisse der Lernenden eingegangen wird, um Verstehen und Lernen zu fördern. Das benötigt Zeit, of mehr als zu Verfügung steht. Lehrende stehen immer wieder vor der Entscheidung, Stoff zugunsten von Verstehentiefe und Auseinandersetzung zu reduzieren oder umgekehrt auf Kosten des Verständnisses noch alle geplanten Inhalte zu vermitteln. In diesen Empfehlungen wird der ersten Variante der Vorzug gegeben. Es sollte aber in den Planungsphasen von Maßnahmen für MigrantInnen beachtet werden, dass Ausbildung für MigrantInnen mehr Zeitressourcen brauchen als herkömmlich gedacht.