HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

AUFSTIEG DURCH BILDUNG >>
OFFENE HOCHSCHULEN

Ergebnisbericht

"Kulturelle Begegnungen - Gewohntes und Ungewohntes"

Webinar-Reihe zur migrationsspezifischen Beratung

2. Pilotphase im BA-Kontext

Lucia Mihali[1] & Türkan Ayan[2]

Arbeitspaket Nr. 1c[3]

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH12058 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

[1] Lucia Mihali ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt BEST WSG an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. BEST WSG steht für „Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen“. Es handelt sich hierbei um ein vom BMBF gefördertes Projekt im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen".

[2] Prof. Dr. Türkan Ayan leitet das Vorhaben BEST WSG an der HdBA in Mannheim. Siehe Projektergebnisse unter: www.bestwsg-hdba.de

[3] Unter Mitarbeit von Swen Sieben, wissenschaftliche Hilfskraft im Projekt BEST WSG an der HdBA.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung und Hintergründe zum Arbeitspaket Nr. 1 ... 3

2 Konzeption der Webinarreihe ... 5

2.1 Theoretische Grundlagen und Forschungsbezüge ... 5

2.2 Gestaltung und thematische Schwerpunkte ... 7

3 Durchführung und Evaluation der Webinarreihe ... 11

4 Ergebnisse der Probandenbefragungen ... 12

4.1 Sitzungsübergreifende Ergebnisse ... 12

4.2 Bewertung der einzelnen Webinareinheiten ... 14

4.3 Benotung der Webinar-Einheiten und Dozenten ... 17

5 Fazit und Ausblick ... 18

Literatur ... 20

Anhang ... 22

A1: Werbeflyer für Probandenakquise ... 22

A2: Freiwilligkeitserklärung ... 23

A3: Übersichtsblätter zu den Webinareinheiten 1 – 9 ... 24

A4: Evaluations-Befragung ... 32

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

1 Einleitung und Hintergründe zum Arbeitspaket Nr. 1

Die hohe Zuwanderung stellt in Hinblick auf Integration und Teilhabe sowohl Politik, Gesellschaft und Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Aufgrund des demographischen Wandels in Deutschland können die Entwicklungen auch als Chance gesehen werden (vgl. BA, 2015; Worbs & Bund, 2016; Brückner, Hauptmann & Trübswetter, 2015, S. 8-20), wobei Integrationsprozesse Zeit und Ressourcen brauchen. Vor diesem Hintergrund muss sich auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) der Herausforderung stellen, Migranten[4] als eine anwachsende Zielgruppe zu betrachten. Hierbei wird jetzt schon die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt als „unverzichtbare[r] Teil gesellschaftlicher Integration" (BA, 2015) gewertet, die „maßgeblich mit [zu gestalten] [ist]" (ebd.). Dies erfordert u. a. eine an die spezifischen Bedürfnisse der Migranten angepasste Beratung, die auch interkulturelle Kompetenz voraussetzt.

Unsere Projektergebnisse aus der ersten Förderphase (Mihali, Müller & Ayan, 2012; Müller & Ayan, 2014) deuteten darauf hin, dass die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für Schlüsselpersonen, die für die Integration von Migranten von Bedeutung sind, eine Möglichkeit darstellt, den Prozess der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration zu fördern. In diesem Zusammenhang sollten in der zweiten Förderphase unseres Projektes neue Formate getestet werden, die den Zugang zu wissenschaftlich fundierten Weiterbildungsangeboten erleichtern. Eine webbasierte - da ortsungebundene - Schulung für Fachkräfte der BA sollte demnach entwickelt und evaluiert werden.

Mehrstufiges Vorgehen

Die Konzeption und Pilotierung der hier dargestellten Webinarreihe für BA-Fachkräfte ist als Umsetzung eines mehrstufigen Verfahrens – s. Abbildung 1 – zu verstehen, welches sich über beide Förderphasen erstreckt.

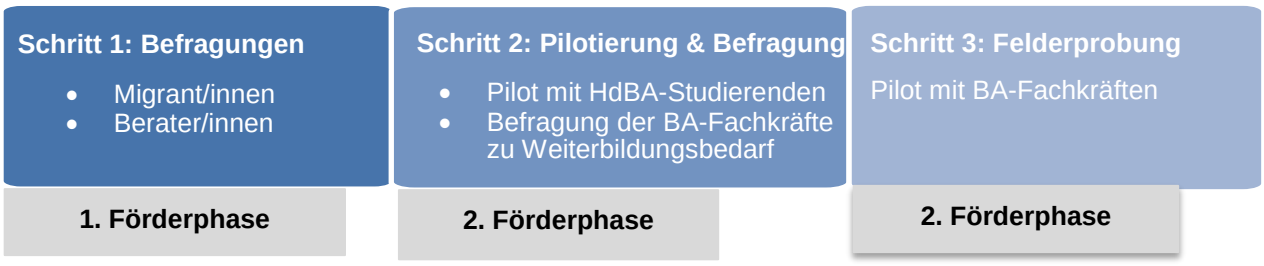


Abbildung 1: Mehrstufiges Vorgehen bei der Entwicklung der webbasierten Schulung

[4] In dem vorliegenden Ergebnisbericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN

Zunächst wurde mittels explorativer Befragungen die Bedeutung der Beratung im Integrationsprozess von Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt untersucht (1. Förderphase). Hierbei zeigte sich, dass Beratung eine entscheidende Rolle bei der Orientierung im deutschen Bildungssystem und bei der Überwindung struktureller Hürden auf dem Weg in den Arbeitsmarkt spielt (Müller & Ayan, 2014, S. 2; vgl. auch Englmann & Müller-Wacker, 2010, S. 27). Außerdem können Berater im Idealfall auch "empowernd" Einfluss nehmen (vgl. Mihali, Müller & Ayan, 2012). Forschungsergebnisse aus der 1. Förderphase deuteten jedoch darauf hin, dass Berater den Informationsbedarf von Migranten unterschätzen und zur Kulturalisierung neigen, wenn sie den Regelinstitutionen angehören (Müller & Ayan, 2014). So werden erlebte Schwierigkeiten tendenziell der Person oder Kultur des Gegenübers zugeschrieben, ohne den persönlichen Eigenanteil in herausfordernden Situationen zu erkennen oder zu reflektieren.

Es stellte sich in diesem Kontext die Frage möglicher Besonderheiten und Herausforderungen in der migrationsspezifischen Beratung, die ggf. bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten der Berater erforderlich machen (vgl. Müller & Ayan, 2014; Kohn, 2011). An diese Ergebnisse schlossen sich Überlegungen an, eine zeitflexible und kostengünstige virtuelle Schulung zu konzipieren, welche die gezielte Wissensvermittlung bezogen auf migrationsspezifische Themen mit der Auseinandersetzung der eigenen kulturellen Identität kombiniert.

In einem 2. Schritt wurde demnach eine sechs Einheiten beinhaltende Webinarreihe zum Thema interkulturelle Sensibilisierung in der Beratung konzipiert und mit angehenden Fachkräften der BA (Studierende der HdBA) getestet und evaluiert (s. hierzu Mihali & Ayan, 2016). Diese erste Pilotierung deutete in der Abschlussbewertung darauf hin, dass für die Felderprobung im BA-Kontext (3. Stufe/ Abb. 1) ein ähnliches, jedoch erweitertes Konzept erfolgsversprechend wäre, das eine bessere Verschränkung von Inhalt, Didaktik und Technologie schafft. Außerdem sollten die Chancen und Grenzen der Technologie stärker bei der Weiterentwicklung der Schulung bzw. bei der Gestaltung des methodisch-didaktischen Designs berücksichtigt werden. Ein erweitertes Konzept sollte durch Aufbau und Methodik die Teilnehmenden noch stärker (inter-)aktiv im Sinne des problembasierten Lernens einbinden, motivieren und somit ein "vertieftes Lernen" fördern (Jahnke, 2014).

Parallel zu dieser Pilotierung wurde eine weitere Befragung von BA-Fachkräften (N=46) zu Weiterbildungsbedarfen zum Themenbereich der migrationsspezifischen Beratung durchgeführt (vgl. Mihali & Ayan, 2017). Auf die Frage nach dem allgemeinen Qualifizierungsbedarf von BA-Mitarbeitern hinsichtlich migrationsspezifischer Beratung, schätzten hierbei N=31 (67,39%) der Befragten diesen als hoch bis sehr hoch ein. Bzgl. der Inhalte, welche die Befragten bei einer solchen Qualifizierungsmaßnahme für wichtig erachten würden, wurden folgende Themen unter den fünf wichtigsten genannt: Wissen über verschiedene Kulturkreise,

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Hintergrundwissen zu den Heimatländern von Migranten – z. B. Daten, Fakten zu Migrationsgründen, Bildungssystem, Arbeitsleben u. ä. – rechtliche Aspekte/Grundlagen, Informationen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie Informationen zu Netzwerkpartnern.
Diese Befragungsergebnisse wurden für die hier dargestellte Felderprobung (3. Stufe/ Abb. 1) ebenfalls berücksichtigt.

2 Konzeption der Webinarreihe

2.1 Theoretische Grundlagen und Forschungsbezüge

Die Frage des Bedarfs interkultureller Kompetenz in einer globalisierten und sich kontinuierlich verflechtenden Welt stellt sich bereits seit längerer Zeit. Die Bildungsforschung setzt sich demnach mit der Definition interkultureller Kompetenz sowie mit Erwerbs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten auseinander. Interkulturelle Kompetenz wird als die Kompetenz beschrieben, die es ermöglicht, „auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren“ (Deardorff, 2006, S. 5). Daraus ergeben sich vier Dimensionen, die Bestandteil interkultureller Kompetenz seien: „Haltungen und Einstellungen“, „Handlungskompetenz“, „externe Wirkung: konstruktive Interaktion“ und „interne Wirkung: Reflexionskompetenz“ (ebd., S. 7f.). Diese Dimensionen entwickeln sich in einem andauernden Lernprozess, wobei die externe bzw. interne Wirkung in einem rekursiven Prozess Haltungen und Einstellungen sowie die Handlungskompetenz beeinflussen, die wiederum Auswirkungen auf die Interaktion und Reflexionskompetenz haben. Der Erwerb interkultureller Kompetenz gestaltet sich demnach dynamisch, und entwickelt sich spiralförmig immer weiter. Konkrete Interaktionen, die Entwicklung bestimmter Haltungen und Einstellungen, die Selbstreflexionsfähigkeit, der umfassende Erwerb von Wissen gehen Hand in Hand und befruchten sich durch den kontinuierlichen Abgleich wechselseitig, sodass die Lernspirale ein immer höheres Niveau erreicht (vgl. Deardorff, 2006, S. 7f.).
Bei der Gestaltung der webbasierten Schulung zur interkulturellen Sensibilisierung bzw. zur migrationssensiblen Beratung wurde zudem folgende Sichtweise aus der Erwachsenenbildung berücksichtigt:

> *„Interkulturelle Bildungsmaßnahmen sind auf Verhaltensorientierung, nicht auf Systemveränderung, angelegt. Sie beziehen die Handlungspotentiale der erwachsenen Adressatinnen mit ein. Aufgabe der Andragoginnen ist es, Nähe zu Lebenssituationen herzustellen, in die Erwachsene mit ihren Orientierungsbedürfnissen in ihren Lebenszusammenhängen einbezogen werden. Ziele Interkultureller Erwachsenenbildung können daher sein: a) interessierte Menschen in ihren interkulturellen Lernprozessen flexibel zu begleiten, b) auf möglichst vielen Reflexionsebenen (über das Selbst bis hin zur Welt als Ganzes) Unterstützung durch*

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN

gesichertes Fachwissen zu bieten und c) Angebote für individuelle Erweiterungen von Handlungsmöglichkeiten zu machen. Sie muss partiell und so weit möglich Kontextualisierungen vornehmen sowie den permanenten Versuch unternehmen, durch Methodenvielfalt das weitere Interesse an persönlichen interkulturellen Lernprozessen bei den Adressatinnen zu erwecken und wach zu halten" (Bleil, 2006, S. 107).

Das Ergebnis bzw. das Konzept sollte demnach eine modularisierte Weiterbildungsmaßahme darstellen, damit Module mit Praxisphasen intermittiert werden und die Möglichkeit der Interaktion und Reflexion in der Beratungspraxis geboten wird.

Als theoretische Basis diente ferner das systemische Konzept, welches für die Komplexität des Themas „Förderung von interkulturellen Kompetenzen" als angemessen betrachtet wird (Trimpop & Meynhardt, 1999, S. 203). Laut Hegemann und Oestereich (2009, S. 26) heißt es, „[d]as[s] [das] systemische Konzept […] vom Menschen als biopsychosozialem System aus[geht]. Es betrachtet den Menschen im Kontext seiner Beziehungen. Dieses soziale Netzwerk umfasst nicht nur die Beziehungen innerhalb von Partnerschaft, Familie, Freunden, sondern betrachtet auch die Umwelt des Systems mit ihren natürlichen, sozioökonomischen und kulturellen Bedingungen, zu denen auch der Migrationskontext gehört."

Unter Berücksichtigung der oben genannten theoretischen Ansatzpunkte wurden im Gestaltungsprozess folgende Fragen immer wieder prüfend gestellt:

- Kultur und kulturelle Konventionen hängen mit der Umwelt zusammen, in der sie entstanden sind (s. o.) und ändern sich entsprechend. Wie kann die Kontextualisierung verdeutlicht werden und dadurch mögliche Kulturalisierungstendenzen reflektiert bzw. revidiert werden?
- Wie kann der Anschluss zur (künftigen) Arbeitswelt der Teilnehmer angemessen hergestellt werden? Der Praxis- bzw. der konkrete Bezug zum Arbeitskontext sollte stets im Blick behalten werden. Theoretische Modelle und abstrakte Konzepte sollten z. B. durch Fallbeispiele auf die Arbeitswelt der Teilnehmer übertragen werden und somit den Wissenstransfer fördern.
- Wie kann die Verschränkung von Inhalt, Didaktik und Technologie am besten erfolgen? Laut Jahnke (2014) wird die Technologie mit ihren Chancen und Grenzen bei der Erstellung von Lehr-/Lernszenarien oft ungenügend berücksichtigt.

In Bezug auf die letzte Frage waren weitere Überlegungen von Bedeutung, wie z. B.: welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es im virtuellen Seminarraum, wie sieht eine optimale Kombination von Wissensbausteinen und interaktiven Elementen aus, welche visuelle Darstellungen sowie Moderationstechniken sind geeignet, wie können digitale Befragungen als Reflexionsanregungen eingesetzt werden und welche Möglichkeiten der Interaktion und Ergebnisrückmeldung gibt es. Dies galt es, in dieser Feldpilotierung weiter zu erkunden.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Als Erfahrungsgrundlage für die Konzeption der Webinarreihe bzw. für die Zielsetzung und die inhaltlichen Schwerpunkte dienten, wie bereits eingangs erwähnt, die Ergebnisse der BEST WSG-Befragungen. Dies umfasste Rolle und Selbstverständnis der Beratung aus BA-Fachkräfteperspektive mit Blick auf den Integrationsprozess von Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt und subjektiv wahrgenommenen Qualifizierungsbedarfe in dieser Sache.
Die Befragung zum Qualifizierungsbedarf (Mihali & Ayan, 2017) ergab einen als relativ hoch eingeschätzten Bedarf an Wissensinput zu Daten, Fakten und Zahlen zu Herkunftsländern und deren kulturellen Spezifika sowie zu rechtlichen Aspekte in Bezug auf Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse, Aufenthaltsstatus und damit verbundene Zugangschancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dieser subjektive Bedarf ist womöglich mit Unsicherheiten in der Beratung von Zuwanderern verbunden und mit der Hoffnung, diese Unsicherheiten mit reiner Wissensvermittlung in den Griff zu bekommen. Die Notwendigkeit einer Auseinandersetzung mit den eigenen Denk- und Verhaltensmustern bzw. mit der eigenen kulturellen Identität wird hierbei nicht unbedingt gesehen (Mihali & Ayan, 2017; Müller & Ayan, 2014, S. 59).

2.2 Gestaltung und thematische Schwerpunkte

Erweiterte Konzeptionselemente und Zielsetzung

Unter der Berücksichtigung der oben dargelegten theoretischen und empirischen Grundlagen wurde die Webinarreihe für die Pilotierung im BA-Kontext wie folgt weiterentwickelt:

- Erweiterung der Inhalte und des Umfangs von 6 auf 9 inhaltliche Sitzungen;
- Auftakt-Veranstaltung als Orientierung/Einführung: Transparenz zum Format, Funktionen von Adobe Connect, Überblick Schulungsstruktur;
- Einsatz von Experten für spezifische Themen wie z. B. rechtliche Aspekte, Anerkennung ausländischer Abschlüsse u. a.;
- Flankierende Online-Maßnahmen: z. B. e-Bibliothek, Selbsttests, Diskussionsforum, synchrone und asynchrone Begleitung auch zwischen und nach den Webinaren;
- Dauer je nach Thema variabel: 1-1,5 h;
- Entzerrung auf zwei Einheiten pro Monat.

Reihenfolge und Schwerpunkte der neun Webinareinheiten (WE) wurden unter Berücksichtigung der bereits erwähnten Befragungsergebnisse (Mihali & Ayan, 2017) und der Erfahrungen aus der ersten Pilotierung mit HdBA-Studierenden (Mihali & Ayan, 2016) festgelegt. So sollten sowohl die von BA-Fachkräften geäußerten Wünsche für Wissensinput zu spezifischen Themenbereichen als auch den anhand verschiedener Befragungen festgestellten Bedarf an (Selbst-)Reflexion über den eigenen kulturellen Hintergrund und die damit verbundenen Denk- und Handlungsmuster bei der Gestaltung der Schulung berücksichtigt werden. Während die (Selbst-)Reflexionseinheiten, die Großteils auf dem Konzept der ersten Pilotierung basieren

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

und gewissermaßen aufeinander aufbauen, zeitlich in der Mitte der Webinarreihe platziert wurden (WE3-WE7), konnten die Wissensinput-Einheiten am Anfang und am Ende der Webinarreihe eine Art Rahmen bilden.

Zielsetzung war es, mit der Webinarreihe die Möglichkeit zu bieten, Kenntnisse in Bezug auf die migrationsspezifische Beratung aufzufrischen und/oder zu vertiefen und Sichtweisen in der virtuellen Gruppe auszutauschen.

Hierbei wurden Vorträge zu relevanten Themenbereichen sowie theoretische „Inputhäppchen" und aktuelle Studienergebnisse zu den genannten Themen mit kurzen praxisbezogenen Übungen, Fallbeispielen, Chatdiskussionen und Abfragen kombiniert.

Die Chancen und Grenzen von webbasierten Qualifizierungsmaßnahmen wurden bei der Gestaltung der Webinarreihe berücksichtigt. Neben den allgemein anerkannten Vorteilen wie Kosten- und Zeitersparnis, Flexibilität und erleichterten Zugang sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die webbasierte Schulungsformate aufgrund der Ortsungebundenheit bieten (vgl. Wieschowski, 2015; Mihali & Ayan, 2016; Mihali & Ayan, 2017), zeigen neue Studien aus dem Gesundheitsbereich, dass Online-Interventionen genauso erfolgreich wie Präsenzveranstaltungen zu Einstellungs- und Verhaltensänderungen beitragen können (Zeidler & Kleiber, 2016; Buntrock, Ebert, Lehr, Smit, Riper, Berking, Cuijpers, 2016). Als Grenzen der webbasierten Formate werden u. a. die Vorbehalte potenzieller Nutzer, mangelndes technisches Verständnis, die technische Störungsanfälligkeit, eingeschränkte Interaktionsmöglichkeiten und der fehlende direkte Kontakt gesehen (vgl. Wieschowski, 2015; Mihali & Ayan, 2016). Auch diese Aspekte, die das hier gewählte Format betreffen, wurden bei der Konzeption bedacht und sollten in der Evaluation soweit möglich Berücksichtigung finden.

Themensetzung der Webinarreihe

Die neun Webinarsitzungen umfassende Reihe (siehe Abb. 2) startete zunächst mit einer Auftakt-Veranstaltung, die zum Ziel hatte, Orientierung und Transparenz zum Format und Struktur der Schulung sowie zur verwendeten Technik – Adobe Connect – und die damit verbundenen Möglichkeiten zu verschaffen.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN

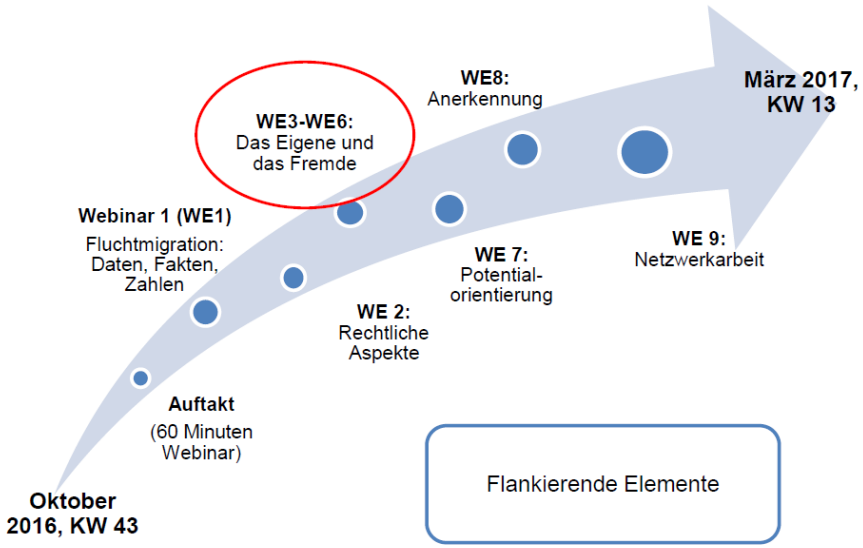


Abbildung 2: Themensetzung der Webinarreihe

Die **1. Einheit** „Migration: Daten, Fakten, Zahlen“ wurde von einem externen Referenten in Form eines Online-Vortrags durchgeführt und beinhaltete kompakte Informationen zur aktuellen Situation bzw. zu den historischen, wirtschaftlichen und politischen Hintergründen in Afghanistan, Eritrea Irak und Syrien sowie zu den Bildungssystemen in diesen Ländern, die Herkunftsländer einiger der größten Zuwanderergruppen der letzten Jahren sind. In der **2. Einheit,** die ebenfalls als Vortrag vorbereitet und durchgeführt wurde, standen die mit der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern bzw. von Geflüchteten verbundenen Rechtsgrundlagen im Fokus. Die hierfür eingeladene Referentin präsentierte die gesetzlichen Grundlagen zum Aufenthaltsstatus und die darauf basierenden Möglichkeiten in Bezug auf Arbeitsmarktzugang und Förderinstrumente im SGB II- und SGB III- Bereich.

Wie der übergreifende Titel suggeriert zielten die Webinareinheiten WE3-WE6 darauf ab, die Reflexion über „das Eigene und das Fremde“ anzuregen. So wurde in der **3. Einheit** das Thema Wahrnehmung und Wahrnehmungsverzerrungen fokussiert und die gegenseitigen Erwartungen und Herausforderungen in der Beratung von Migranten besprochen, die wiederum Wahrnehmung und Verhalten prägen. In der **4. Einheit** („Kenne ich meine Schubladen?“) sollten Stereotype und Vorurteile sowie der Umgang damit bewusstgemacht und reflektiert werden. Die **5. Einheit** („Über den Tellerrand…“) behandelte Werte, Wertebildung und Werteorientierungen sowie deren Einfluss auf Lebensmodelle. In diesem Kontext wurden u. a. zwei Studien bzgl. Selbst- und Fremdwahrnehmung des Deutschseins präsentiert und diskutiert. In der **6. Einheit** wurde - zur Abrundung der (Selbst-)Reflexion-Einheiten in Bezug auf kulturelle Zugehörigkeit und kulturelle Begegnungen - der Schwerpunkt auf interkulturelle Kommunikationsstile gelegt. Unter der Leitung einer Trainerin für interkulturelle Kompetenz wurde zudem der Kulturbegriff als offener bzw. unscharfer und mehrwertiger Begriff betrachtet (vgl. hierzu auch Bolten, 2013).

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

In den letzten drei Einheiten ging es schwerpunktmäßig um die Förderung von Handlungskompetenzen. So wurden in der **7. Einheit** Modelle und Tools der Potentialanalyse und Ressourcenorientierung fokussiert, in der **8. Webinar-Einheit** relevante Aspekte der Anerkennung ausländischer Abschlüsse durch externe Experten präsentiert und in der abschließenden **9. Webinar-Session** die Bedeutung und Möglichkeiten zum Aufbau von Netzwerken hervorgehoben[5].
Eine detailliertere Darstellung der einzelnen Einheiten mit ihren jeweiligen Zielen, Inhalten und zugrundliegender Didaktik findet sich im Anhang unter A3.

Technisches Setting

Die Online-Seminare fanden mithilfe des Web-Konferenztools Adobe Connect statt. Hierfür wurde der virtuelle Raum für die vereinbarten Zeiten gebucht und dadurch automatisch ein Link kreiert, über den sich die Probanden einloggen und den speziell für die Webinar-Sitzungen vorbereiteten Raum „betreten" konnten. Die Dozentin, die federführend durch die Webinar-Sitzungen führte, sowie die eingeladenen Experten und die ggf. bei der Beantwortung der Chat-Fragen und bei technischen Störungen unterstützenden Personen, erhielten eine sog. Administratoren-Rolle. Sie konnten somit bei Bedarf den Raum umgestalten, Präsentationen oder andere (Audio-, Video-) Dokumente freigeben bzw. für alle sichtbar machen und durch diese navigieren und Abstimmungen durchführen. Die Probanden waren als Gäste mit eingeschränkten Rechten angemeldet. Diese Rechte konnten durch die Dozentin bzw. die Co-Moderatoren erweitert werden. So war der Austausch über das Chatfenster jederzeit möglich. Bei kleinen Teilnehmergruppen können zudem allen Personen Mikrofonrechte ermöglicht werden, sodass sie sich, ähnlich wie bei Telefonkonferenzen, auch über Mikrofon melden und ihre Meinungen und Erfahrungen kundtun können. Der Methoden- und Medienmix sowie die Interaktion konnten mit verschiedenen Adobe Connect-Funktionen unterstützt werden, wie z. B. durch die Einbettung von Filmausschnitten und Internetlinks, durch kurze, als Dialog geführte Rollenspiele, mithilfe von Pro- und Kontra-Chatfenster oder Whiteboard-Übungen.

[5] Die Präsentationen zu den hier zusammengefassten Themen sind auf der Projekthomepage unter Produkte verfügbar: http://www.bestwsg-hdba.de/produkte/online-schulung-migrationsspezifische-beratung/.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN

3 Durchführung und Evaluation der Webinarreihe

Teilnehmerakquise für die 2. Pilotphase

Die Teilnehmerakquise erfolgte über die Kontaktaufnahme von Absolventen der HdBA, die seit mindestens einem Jahr berufstätig waren. Hierzu wurde ein Verteiler erstellt und insgesamt 63 Personen im Zeitraum vom Ende September bis Anfang Oktober 2016 angeschrieben.
Angesichts der Tatsache, dass die Webinare auf freiwilliger Basis außerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollten, war die Resonanz relativ groß. Es lagen zunächst 16 Anmeldungen per Email vor. Davon unterzeichneten elf Personen eine Freiwilligkeitserklärung (s. Anhang A2). Bis zum Start der Webinarreihe meldeten sich sieben Personen aus privaten oder beruflichen Gründen wieder ab. Die neun verbliebenen Probanden nahmen bis zum Abschluss an der Pilotierung teil, wobei zwei davon lediglich punktuell bestimmte Webinar-Sitzungen besuchen konnten.

Termine und Zeitrahmen

Basierend auf den Erfahrungen aus der ersten Pilotierung wurde die Durchführungsfrequenz der Webinarsitzungen auf 2 Mal monatlich festgelegt. Die Termine und der Zeitrahmen wurden in der Auftaktveranstaltung mit den Teilnehmenden abgesprochen und leicht angepasst.
Die Erst- und Wiederholungstermine fanden wie in Tabelle 1 dargestellt über die Monate November 2016 bis März 2017 statt. Der Beginn für die jeweiligen Ersttermine war auf 18 Uhr angesetzt.

Tabelle 1: Zeitliche Lage der Webinare

Di. 08.11.	Mi. 09.11.	Di. 22.11.	Mi. 23.11.	Di. 13.12.	Mi. 14.12.	Di. 17.01.	Mi. 18.01.	Di. 31.01.	Mi. 01.02.
W1 - 1	W1 - 2	W2 - 1	W2 - 2	W3 - 1	W3 - 2	W4 - 1	W4 - 2	W5 - 1	W5 - 2

Die Alternativtermine wurden auf 18.30 Uhr gelegt, sodass auch diejenigen, die einen längeren Arbeitstag oder Heimweg hatten, sich rechtzeitig vor dem PC einfinden konnten, ohne allzu spät in den Abendstunden beansprucht werden zu müssen.

Di. 14.02.	Mi. 21.02.	Di. 28.02.	Mi. 01.03.	Di. 14.03.	Mi. 15.03.	Di. 28.03.	Mi. 29.03.
W6 - 1	W6 - 2	W7 - 1	W7 - 2	W8 - 1	W8 - 2	W9 - 1	W9 - 2

Evaluationszeitpunkte und -methode

Die für die Evaluation der Webinarreihe erforderlichen Daten wurden mithilfe von Online-Fragebögen erhoben. Den Teilnehmenden wurde hierfür nach jeweils drei inhaltlichen Einheiten ein Link mitgeteilt, der zur Bewertung der bereits absolvierten Webinareinheiten genutzt werden konnte.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Damit ergaben sich drei Messzeitpunkte, wie nachfolgend veranschaulicht (s. Abbildung 3). Auf die Evaluation jeder einzelnen Webinarsitzung wurde aufgrund der Erfahrungen aus der ersten Pilotierung verzichtet. Diese haben gezeigt, dass die Teilnahme an den Evaluationsbefragungen mit jedem Fragebogen abnimmt (Mihali & Ayan, 2016, S.18).

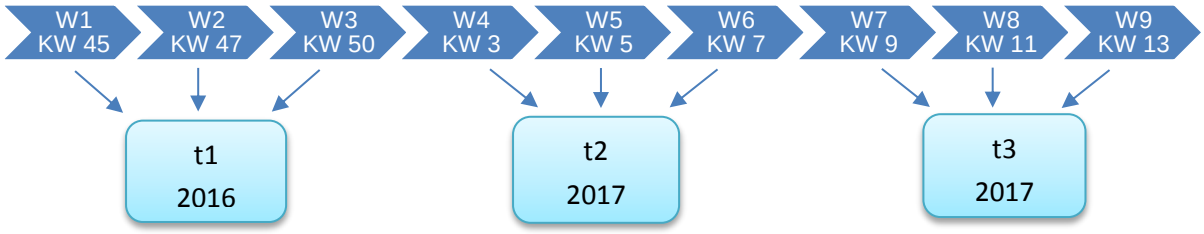


Abbildung 3: Evaluationszeitpunkte

Die Evaluationsfragebögen für die Zeitpunkte t1 – t3 (s. Fragebogen[6] im Anhang A3) beinhalteten folgende Frageblöcke: (A) *Umfang und Häufigkeit*, (B) *Aufbau und Methodik*, (C) *Virtuelle Interaktion*, (D) *Dozenten*, (E) *Wissenszuwachs und Praxisrelevanz*, (F) *Offenes Feedback* (G) *Soziodemografische Merkmale.* Während die Frageblöcke A-C für die jeweiligen drei Einheiten gemeinsam beantwortet werden konnten, sollte die Bewertung der *Dozenten* (D) und die Aspekte *Wissenszuwachs und Praxisrelevanz (E)* für jede Einheit spezifiziert werden.

In der Befragung zum Zeitpunkt t1 wurden in einem zusätzlichen Frageblock *(0) Einführung* neben der Motivation zur Teilnahme auch die Vorerfahrungen und Erwartungen/ Einschätzungen bzgl. Vor- und Nachteile von Webinaren erfragt.

4 Ergebnisse der Probandenbefragungen

4.1 Sitzungsübergreifende Ergebnisse

Datengewinnungsprozess und Beteiligungsverhalten der Probanden

Die insgesamt neun Probanden der Webinarreihe, von denen zwei lediglich punktuell an bestimmten Sitzungen teilnahmen, hatten nach jeweils drei der neun Webinareinheiten die Möglichkeit, diese zu bewerten. Dementsprechend evaluierten die Teilnehmenden zum ersten Erhebungszeitpunkt retrospektiv das erste-, zweite-, und dritte Webinar, zum zweiten Erhebungszeitpunkt das vierte-, fünfte-, und sechste Webinar, und zum dritten Erhebungszeitpunkt das siebte-, achte-, und neunte Webinar (vgl. Tabelle 2).

[6] Abgesehen von den ersten drei Fragen zu Motivation für die Teilnahme sowie Vorkenntnisse der TN sind die weiteren Frageblöcke für die drei Zeitpunkte gleich, mit entsprechenden Spezifizierungen bzgl. bestimmter Einzelbewertungen.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN

Tabelle 2: Überblick Erhebungszeitpunkte

Erhebungs-zeitpunkt	Anzahl TN (Quote aus N=9)	Was wird evaluiert?
t1	7 (77,8%)	Webinar 1, Webinar 2, Webinar 3
t2	6 (66,7%)	Webinar 4, Webinar 5, Webinar 6
t3	5 (55,6%)	Webinar 7, Webinar 8, Webinar 9

Tabelle 1 zeigt einen Beteiligungsrückgang über den Zeitverlauf. So nahmen zum ersten Erhebungszeitpunkt sieben-, zum zweiten Erhebungspunkt sechs- und zum dritten Erhebungszeitpunkt fünf Probanden an der Evaluation teil. Die relativ langen Sitzungen, die erst 19:30 resp. 20:00 Uhr zu Ende gingen, sowie die Wiederholung der meisten Fragen in den einzelnen Befragungsrunden können mögliche Gründe hierfür sein.

Stichprobenbeschreibung

Für die Webinar-Reihe waren neun Probanden angemeldet, davon 8 Frauen und ein Mann. Von den N=7 Probanden, die zum Zeitpunkt t1 an der Evaluation teilnahmen, gehörten N=5 (71,4%) der Altersgruppe von 25-34 Jahren und jeweils eine Person war unter 25 bzw. zwischen 45-54 Jahren alt. Diese Altersverteilung spiegelt sich in der Berufserfahrung wider. So gab die Mehrheit (N=5, 71,4%) eine Berufserfahrung zwischen 2 und unter 8 Jahren an, wobei eine Person der Gruppe „2 bis <4“ und jeweils 2 der Befragten der Gruppen „4 bis <6“ resp. „6 bis <8“ angehörten. Während zum Zeitpunkt t1 je eine Person unter bzw. über 10 Jahre Erfahrung angaben, kreuzten zu den Zeitpunkten t2 und t3 zwei Personen >10 Jahren Erfahrung an. Dies bedeutet, dass eine der teilnehmenden Personen im Laufe der Webinarreihe diese „Grenze“ überschritten hatte.

Über alle drei Zeitpunkte hinweg setzte sich die Stichprobe aus HdBA-Absolventen und jeweils einen Quereinsteiger zusammen. Als Teilnahmemotivation nannten N=6 (85,7%) der zum t1 insgesamt sieben Teilnehmenden das allgemeine Interesse für das übergreifende Thema der Webinarreihe. Angesichts der Tatsache, dass die Mehrheit (N=6, 85,7%) bereits an einer Qualifizierung/Schulung zum Themenbereich „Interkulturelle Kompetenz“ bzw. “Migrationssensible Beratung“ entweder im Studium, im BA-Kontext oder bei einer sonstigen Gelegenheit teilgenommen hatte, ist dies bemerkenswert und deutet auf die große Bedeutung hin, die dem Themenbereich nach wie vor beigemessen wird. Hierzu kann angemerkt werden, dass N=6 (66,7%) der neun Teilnehmenden angab, in irgendeiner Form und Funktion mit Geflüchteten zu arbeiten bzw. diese zu betreuen.

Ferner ist in diesem Kontext interessant, dass N=4 (66,7%) der sechs Befragten zum Zeitpunkt t1 neugierig auf das Format waren und lediglich eine Person Vorerfahrungen mit Webinaren hatte.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Umfang und Häufigkeit

Die Dauer der einzelnen Webinar-Einheiten von max. 90 Minuten wurde mit einer Ausnahme zum Zeitpunkt t1 (zu lang) als genau richtig beurteilt. Als „genau richtig“ wurde ausnahmslos über alle Erhebungszeitpunkte der zweiwöchige Rhythmus zur Durchführung der Webinare empfunden.

Beurteilung des Formats

In der nachfolgenden Grafik wird die Einschätzung der Probanden hinsichtlich Vor- und Nachteile des Formats dargestellt. Es wird hierbei deutlich, dass die allgemein anerkannten Vorteile gesehen werden, wobei die Ortsunabhängigkeit eindeutiger als starker Vorteil (N=5) eingeschätzt wird. Die einzige „eher ein Nachteil“-Nennung könnte mit dem als z. T. (stark) nachteilig empfundenen fehlenden persönlichen Kontakt zusammenhängen, der mit der Ortsunabhängigkeit in Verbindung gebracht wird. Interessant erscheint zudem die gemischte Meinung über die „relative Anonymität“, die von N=4 (57,1%) als Vorteil und von zwei Personen als stark nachteilig gesehen wird.

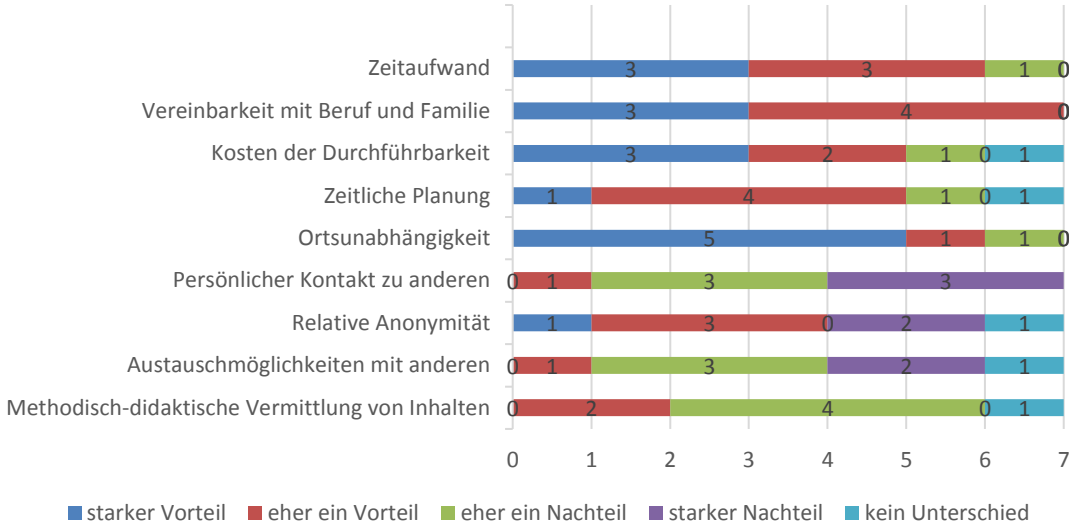


Abbildung 4: Vor- und Nachteile des Webinar-Formats

4.2 Bewertung der einzelnen Webinareinheiten

Interaktionsmöglichkeiten

Die Interaktionsmöglichkeiten mit den Dozenten wurden über alle Erhebungszeitpunkte als „genau richtig“ empfunden. Was die Interaktion mit den anderen Teilnehmenden betrifft, wurden z. T. mehr Möglichkeiten gewünscht. So gab es zum Zeitpunkt t1 und t2 jeweils zwei und zum Zeitpunkt t3 eine Person, die die Interaktionsmöglichkeiten als „zu wenig“ bewerteten. Zu diesem Frageblock gab es zudem zwei wörtliche Anmerkungen:

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung
Aufstieg durch Bildung >> Offene Hochschulen

- *„Ich fände es persönlicher und angenehmer, wenn von den Teilnehmenden mehr die Mikrofon-Funktion anstatt des Chats genutzt würde - da haben Sie als Dozentin aber wahrscheinlich wenig Einfluss drauf.“*
- *„Der informelle Austausch mit den anderen Teilnehmern fehlt natürlich bei einem Webseminar.“*

Wird z.B. aufgrund von Hemmungen oder technischen Einschränkungen die schriftliche Interaktion im Chat bevorzugt, verzögert sich der Kommunikationsfluss. Zudem sind die Anmerkungen und Diskussionsbeiträge z. T. versetzt zu lesen, was als ungewohnt und möglicherweise anstrengend empfunden wird.

Wissensinput, Wissenszuwachs und Praxisrelevanz der Inhalte

Wissensinput

Der Anteil an Wissensinput wurde über alle Webinareinheiten als (eher) angemessen empfunden, wobei dies für die letzten drei Einheiten – Ressourcenorientierung, Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Netzwerkarbeit – stärker zutrifft (s. Abbildung 5).

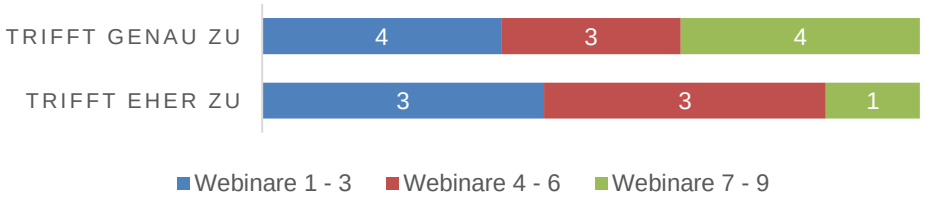


Abbildung 5: Beurteilung der Angemessenheit des Wissensinputs

Zweckmäßigkeit der Inhalte

Die Einschätzung der Zweckmäßigkeit der Inhalte kann zusätzliche Informationen in Bezug auf die teils reservierte Meinung zum Wissensinput liefern. So bemängelte eine Person die schlechte Tonqualität in WE3, die dazu führte, dass „nicht so viel hängen geblieben“ sei. Weiterhin hatte eine Person in Bezug auf die Webinareinheiten 4 bis 6 das Gefühl der Wiederholung von Inhalten, was angesichts der behandelten Themen – Stereotype, Werte(-wahrnehmung) und Kommunikationsstile – nicht überrascht, da diese aufeinander aufbauen sollten. Die genannte Person hätte sich hierbei „inhaltlich noch etwas mehr Input“ gewünscht „oder eine klarere Abgrenzung zwischen den einzelnen Themen“.

Angaben zur offenen Frage nach vermissten Inhalten wurden lediglich für drei der Webinareinheiten gemacht. So hieß es zu WE1 „Mehr Hilfreiches für den beruflichen Alltag und Umgang mit Flüchtlingen“, zu WE2 „Knappe präzise theoretische Grundlagen zum Nachschlagen im beruflichen Alltag“ und zu WE6 hatte sich jemand mehr Input seitens der Expertin gewünscht.

Nützlichkeit der Inhalte für Berufsalltag

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN

Die Nützlichkeit der Inhalte für den Berufsalltag wurde mit einer Ausnahme[7] mit „trifft eher zu“ bzw. „trifft genau zu“ beurteilt, wobei für die WE7 und WE8 mit den Themen Potentialorientierung und Ressourcenförderung bzw. Anerkennung ausländischer Abschlüsse diese Bewertung eindeutiger war. So gaben vier der N=5 beteiligten Personen (80%) „trifft genau zu“ und eine Person „ich weiß nicht“ an, da sie vermutlich an den zwei Sitzungen nicht teilgenommen hatte.

Neuigkeit der Inhalte

Die Angaben zur Neuigkeit der Inhalte bzw. zur Zweckmäßigkeit der Auffrischung vervollständigen das Bild bzgl. Wissensinput. Die hierzu gemachten Angaben deuten darauf hin, dass die Inhalte zu den Themen, die auch in sonstigen Schulungen zur allgemeinen Förderung interkultureller Kompetenz vorkommen, teils bekannt waren – s. Abbildung 6 nachfolgend. Da mit einer Ausnahme alle Teilnehmenden bereits an einer Schulung zu diesem Themenbereich teilgenommen hatten, ist dies nicht überraschend. Die Probanden bewerteten diese dennoch meistens als eine „zweckmäßige Auffrischung“.

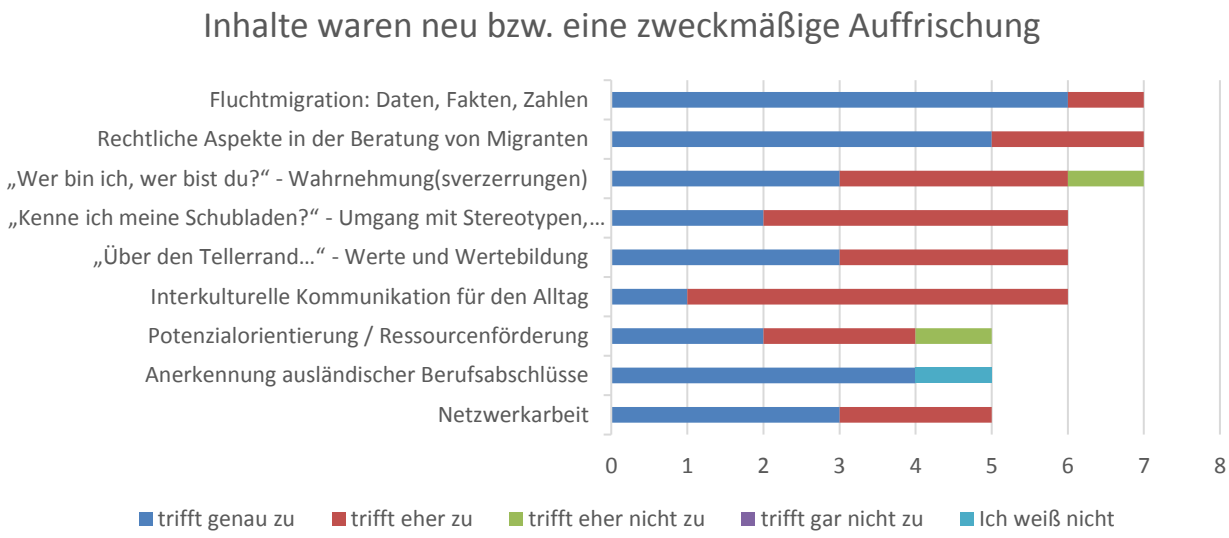


Abbildung 6: Einschätzung Neuigkeitsgrad bzw. Zweckmäßigkeit der Auffrischung

Visualisierung

Die Visualisierung sowie der Aufbau der Webinare, die ebenfalls eine Rolle für die Wahrnehmung der Inhalte spielen, wurden durchgehend als angemessen bzw. gut erkennbar beurteilt, wobei die Einheiten 4 bis 6 vergleichsweise mehr „trifft genau zu“-Angaben erhielten. So waren es für den Aufbau N=5 (83,3%) und für die Visualisierung der Inhalte sogar N=6 also 100% der Angaben „trifft genau zu“ (im Vergleich zum Zeitpunkt t1: 71,4% und t3: 60% resp. – im Vergleich zu t1: 57,1% und t3: 80%).

[7] Für WE6, „Interkulturelle Kommunikation für den Alltag“, gab es eine „trifft eher nicht zu“-Angabe.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN

Begleitmaterial

Die große Mehrheit (t1: N=6; t2: N=4 und t3: N=5) bewertete die Menge an Begleitmaterial - Literatur bzw. Studien, Selbsttests, nützliche Links - als ausreichend. Zum ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt gab es jeweils eine „zu gering"-Nennung, wobei es zum Zeitpunkt t2 ebenfalls eine „zu viel"-Angabe gab. Hierbei ist zu erwähnen, dass das Diskussionsforum nicht in Anspruch genommen wurde. Abgesehen von einem Selbsttest zur Ambiguitätstoleranz, der von der Mehrheit ausgefüllt und durch die zuständige Projektmitarbeiterin ausgewertet wurde, gab es keine Möglichkeit, die Auseinandersetzung mit den Begleitmaterialien zu prüfen. Bei der Auswahl dieser Materialien wurde u. a. darauf geachtet, dass sich die Probanden durch eine zu große Menge nicht überfordert fühlen und eine Auseinandersetzung mit diesen dann eher vermeiden.

4.3 Benotung der Webinar-Einheiten und Dozenten

Die Bewertung der Veranstaltung und die der Dozentin/en nach Schulnoten erfolgte für jede Webinareinheit einzeln und weist insgesamt ein durchgehend positives Feedback auf, was sich von sehr gut bis gut erstreckt.

Tabelle 3: Gesamteindruck über die Webinar-Einheiten als Notendurchschnitt

Gesamteindruck / Schulnote	Veranstaltung	Dozenten
WE1: N=7	1,3	1,14
WE2: N=7	1,6	1,14
WE3: N=7	1,7	1,14
WE4: N=6	1,5	1,33
WE5: N=6	1,5	1,5
WE6: N=6	2,0	1,5
WE7: N=5	1,6	1,6
WE8: N=5	1,3[8]	1,4
WE9: N=5	1,2	1,2

Wie bereits in der ersten Pilotierung festgestellt, sind die verschiedenen Faktoren, die bei den webbasierten Schulungen eine Rolle spielen – Inhalte, Methodik/Didaktik, Technik/Technologie, Zeit –, stark miteinander verwoben und in der Gesamtwirkung verantwortlich für die Wahrnehmung der Inhalte.

[8] Hier N=4, da 1 Person „ich weiß nicht" angekreuzt hatte.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Die anerkennenden Rückmeldungen aus dem offenen Feedback der Evaluationsergebnisse motivieren, dieses Angebot weiter zu verfeinern und erneut anzubieten bzw. ähnliche Angebote zu entwickeln:

- *„Super Inhalte und ganz […] tolle Leiterin der Webinare, toll aufgebaut, sehr verständlich und für meine tägliche Arbeit als Flucht Berufsberaterin in der Agentur für Arbeit genau richtig".*
- *„Das Seminar macht viel Spaß und gerade die theoretischen und rechtlichen Grundlagen und Modelle finde ich sehr interessant. Es ist eine willkommene Abwechslung zum beruflichen Alltag und ich würde jederzeit wieder an so etwas teilnehmen. Die Dozentin ist verständnisvoll und geht sehr gut auf die Teilnehmer ein. Sie erklärt Dinge verständlich und ist hilfsbereit."*
- *„Ich bin dankbar für die Möglichkeiten Neues zu erfahren, aber auch zu reflektieren."*

5 Fazit und Ausblick

Angesichts der dargestellten Evaluationsergebnisse scheint das Angebot einer Weiterbildung zum Thema „Migrationssensible Beratung" in Form einer Webinarreihe mit flankierenden E-Learning Elementen erfolgsversprechend zu sein.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich die strukturelle Umsetzung in Bezug auf Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Fortbildungsdauer sowie Frequenz der Webinarsitzungen bewährt hat. Das Alternieren von Online-Vorträgen mit interaktiven Sitzungen - je nach passender Aufbereitungsform für die angebotenen Inhalte - weist sich ebenfalls als geeignet für eine webbasierte Schulung auf.

Die angebotenen Themen bzw. Inhalte wurden mit kleinen Unterschieden gut angenommen und auch bei bekannten Inhalten zeigen sich die BA-Fachkräfte interessiert an der Möglichkeit der Auffrischung und des Austausches. Dies zeigte sich u. a. in der aktiven Teilnahme der Probanden, die mehrheitlich an allen neun Webinarsitzungen teilnahmen.

Eine Erweiterung der Inhalte mit Blick auf die Wünsche nach mehr Wissensinput wäre mit Unterstützung einer passgenauen Erhebung der Vorkenntnisse und Interessen zu prüfen. So stellt sich die Frage, ob für die (Selbst-)Reflexionssitzungen, die vergleichsweise reserviert aufgenommen wurden, andere und/oder zusätzliche Inhalte oder eine andersgeartete Aufbereitung notwendig ist. So könnte ein stärkerer Praxisbezug mithilfe von Fallbeispielen, die von den Teilnehmenden mitgebracht werden, das Interesse hierfür steigern. Auch könnten Reflexionsaufgaben vermehrt als Hausaufgaben aufbereitet werden, die in einer Folgesitzung kurz diskutiert werden. Alternativ können solche Aufgaben als Selbsttests in ein virtuelles Forum

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

zur Verfügung gestellt werden, mit der Möglichkeit, anonym die Sichtweisen der anderen Teilnehmenden verfolgen zu können. Hier stellt sich allerdings die Frage der technischen Gegebenheiten.

Die technische Komponente darf in jedem Fall nicht unterschätzt werden. Eine Auftaktveranstaltung, in der die Teilnehmenden in Bezug auf die Möglichkeiten und Grenzen des Formats informiert und orientiert werden, ist unabdingbar.

Die Umsetzung der Webinarreihe mittels Adobe Connect verlief weitestgehend problemlos. Tonprobleme, die vereinzelt auftraten, wirkten sich störend auf die Durchführung des Webinars aus. Diese Tonprobleme könnte die Bereitschaft der Teilnehmenden, sich mithilfe der Mikrofonfunktion an Diskussionen zu beteiligen, negativ beeinflusst haben. Für eine stabile Tonqualität wird ein Head-Set empfohlen. Wieschowski empfiehlt außerdem, eine dauerhafte, sichtbare Abstimmung für die Teilnehmenden einzurichten, sodass diese bei Tonschwankungen den Status anpassen können und der Dozent entsprechend reagieren kann (2015, S. 193).

Abschließend ist anzumerken, dass die Erfahrungen und Rückmeldungen aus dieser Pilotierung auf die Akzeptanz und Praktikabilität des Formats für diesen Themenbereich hinweisen. Die interessierten BA-Fachkräfte nutzten die Möglichkeit, von Zuhause aus und mit kalkulierbarem Zeitaufwand an einer Weiterbildung teilzunehmen. Unsere Forschungs- wie auch Pilotierungsergebnisse weisen in die Richtung, dass eine Webinarreihe die Chance bietet, BA-Fachkräften eine wissenschaftlich fundierte Weiterbildungen auch flächendeckend anzubieten.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Literatur

Bleil, N. (2006). *Interkulturell Kompetenz in der Erwachsenenbildung. Ein didaktisches Modell für die Trainingspraxis.* Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.

Bolten, J. (2013). Fuzzy Cultures: Konsequenzen eines offenen und mehrwertigen Kulturbegriffs für Konzeptualisierungen interkultureller Personalentwicklungsmaßnahmen. *Mondial: Sietar Journal für interkulturelle Perspektiven*, 4-9.

Brückner, H., Hauptmann, A. & Trübswetter, P. (2015). Aktuelle Berichte. Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland. *Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2015). Arbeit mit Migranten. Aktuelle Informationen und Arbeitshilfen der Ausländerbeauftragten der AA Stendal. Zugriff am 16.02.2016 unter: https://www.baintranet.de/008/008/010/003/Seiten/Arbeit%20mit%20Migranten/Arbeit-mit-Migranten.aspx (Internes Dokument)

Buntrock, C., Ebert, D.D., Lehr, D., Smit, F., Riper, H., Berking, M. & Cuijpers, P. (2016). Effect of a Web-Based Guided Self-help Intervention for Prevention of Major Depression in Adults with Subthreshold Depression. A Randomized Clinical Trial. *JAMA, 315(17),* 1854–1863.

Deardorff, D. K. (2006). Policy Paper zur Interkulturellen Kompetenz. In Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz - Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?. Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff*, (13-41). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung

Englmann, B. & Müller-Wacker, M. (2010). Analyse der bundesweiten Anerkennungsberatung im Modellprojekt Global Competences. Dokumentation 2008-2009. Herausgegeben von Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH. Integration durch Qualifizierung (IQ). Augsburg.

Hegemann, T. & Oestereich, C. (2009). *Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie.* Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Jahnke, I. (2014). Hochschuldidaktik 2.0? Digitale didaktische Designs für kollaboratives und kreatives Lehren und Lernen. In Kompetenzzentrum der Universität Siegen (Hrsg.). *Werkstattbericht: Hochschuldidaktik 3, „Kommunikation und Kollaboration – Methoden und Chancen für die Lehre".* Zugriff am 30.11.2015 unter http://dokumentix.ub.uni-siegen.de/opus/volltexte/2014/797/

Kohn, K.-H. P. (2011). Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung - spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung. Herausgegeben von Facharbeitskreis „Beratung" vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung". Berlin.

Mihali, L., Müller, E.M. & Ayan, T. (2012). Erwerbsverläufe von Migrantinnen im Sozial- und Gesundheitswesen. Welche Implikationen ergeben sich für eine migrationsspezifische Beratung? In *BIOS - Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, 25 (2), 228–242.

Mihali, L. & Ayan, T. (2016). Webinar-Pilot zur interkulturellen Sensibilisierung in der Beratung – Pilotphase mit angehenden BA-Fachkräften als Proband(inn)en (Ergebnisbericht). *V*erfügbar unter http://www.bestwsg-hdba.de/publikationen/2-foerderphase/

Mihali, L. & Ayan, T. (2017): Qualifizierungsbedarfe in der Beratung von Migrantinnen und Migranten – Eine explorative Analyse der Sichtweisen von BA-Fachkräften (Ergebnisbericht). *V*erfügbar unter http://www.bestwsg-hdba.de/publikationen/2-foerderphase/

Müller, E.M. & Ayan, T. (2014). *Beratung von Migrantinnen und Migranten: Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe, kulturelle Begegnungen. Eine explorative Analyse der Sichtweisen von Beratern und Ratsuchenden.* Köln: Kölner Wissenschaftsverlag.

Trimpop, R.M. & Meynhardt, T. (1999). Interkulturelle Trainings und Einsätze: Psychische Kompetenzen und Wirkungsmessungen. In K. Götz (Hrsg.): *Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training (187-220).* München, Mering: Hampp.

Wieschowski, S. (2015). Lehre im virtuellen Hörsaal. Webinare als Baustein eines Blended-Learning-Konzepts zwischen Hochschule, Weiterbildung und Berufspraxis. In Schäfer, M., Kriegel, M., Hagemann, T. (Hrsg.): *Neue Wege zur akademischen Qualifizierung im Sozial- und Gesundheitssystem. Berufsbegleitend studieren an Offenen Hochschulen.* Münster: Waxmann Verlag. S. 183-195.

Worbs, S. & Bund, E. (2016). BAMF-Kurzanalyse. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. *Herausgegeben vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Ausgabe 01I2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.* Nürnberg.

Zeidler, W. & Kleiber, D. (2016). SQUIN, ein neuartiges, onlinebasiertes Gruppentraining zur Tabakentwöhnung: Aufbau, methodischer Hintergrund und Wirksamkeit. *Report psychologie 1/*

Anhang

A1: Werbeflyer für Probandenakquise

KULTURELLE BEGEGNUNGEN:

GEWOHNTES & UNGEWOHNTES –

WEBBASIERTE VERANSTALTUNGSREIHE

FÜR BA-FACHKRÄFTE

WAS ERWARTET SIE? – INHALTE

- MIGRATION – DATEN, FAKTEN, ZAHLEN
- AKTUELLE RECHTLICHE ASPEKTE – Z. B. DAS INTEGRATIONSGESETZ
- „EIGEN-" UND „FREMDKULTUR" – REFLEXIONSARBEIT
- POTENTIALORIENTIERUNG
- ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER QUALIFIKATIONEN
- NETZWERKARBEIT
- DER BEKO-ANSATZ IN DER MIGRATIONSSPEZIFISCHEN BERATUNG

In moderierten virtuellen Live-Sitzungen tauschen Sie sich über Chancen und Herausforderungen bei der Beratung von Zuwanderern aus. Anhand von Fallbeispielen reflektieren Sie zudem über eigene Denk- und Verhaltensmuster sowie über Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit dieser Kundengruppe. Im Austausch mit Experten(inn)en werden Fragestellungen der migrationssensiblen Beratung behandelt.

FORMAT – WEBINARREIHE

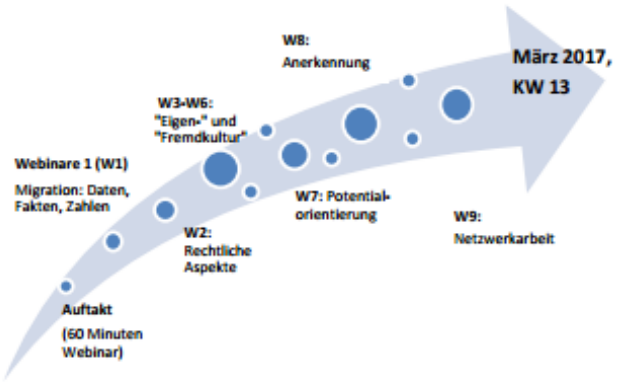
✓ In einer webbasierten Workshop-Reihe können Sie sich **von Zuhause aus** und **mit kalkulierbarem Zeitaufwand fortbilden.**

✓ Mit **professioneller Moderation** und **Expertenbeteiligung** sollen Situationen aus der Praxis **diskutiert** und eigene Einstellungen sowie Handlungsmöglichkeiten **reflektiert** werden.

✓ Sie sind **ortsungebunden**, kommen aber trotzdem in **Interaktion** mit Kolleg(inn)en und Fachexpert(inn)en.

ZEITSCHIENE

Über 10 Wochen und einmal wöchentlich finden 60-minütige Webinarsitzungen statt. Mit Abschluss der Webinarreihe kann Ihnen eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt werden.



Im virtuellen **Auftakt-Workshop** werden Ablauf und Struktur der gesamten Workshop-Reihe und Möglichkeiten des Online-Austauschs geklärt.

In den anschließenden **Webinarsitzungen** setzen wir uns mit den bereits erwähnten Themenbereichen auseinander.

Über **flankierende Angebote** können Sie nebenbei und flexibel, anhand geleiteter Online-Übungen, Ihre Kenntnisse vertiefen und testen. Bei Interesse nehmen Sie hierbei auch an Diskussionsforen und/oder virtuellen Austauschgruppen ausserhalb der Webinarsitzungen teil und besprechen Themenfelder, die für Sie von Bedeutung sind.

DIE MODERATORIN

Lucia Mihali ist Soziologin und Arbeitswissenschaftlerin mit einer eigenen Migrationsgeschichte, die ihre beruflichen Interessen geprägt hat. Um das zwischenmenschliche Miteinander in interkulturellen Begegnungen nachvollziehen zu können hat sie sich u. a. zur Mediatorin im interkulturellen Kontext ausbilden lassen.

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule der BA, beschäftigt sie sich seit 2011 im Projekt BEST WSG mit dem Thema Chancen und Grenzen bei der Integration von Migrant(inn)en in Deutschland.

DIE EXPERTEN

Wir laden Experten für Sie ein, die u. a. zu den Themen Migration, Ausländerrecht, Anerkennung ausländischer Abschlüsse berichten und für Ihre Fragen zur Verfügung stehen.

FÜHLEN SIE SICH ANGESPROCHEN?

✓ Sie interessieren sich für migrationssensible Beratung?

✓ Sie beraten bereits Migrant(inn)en, haben bisher aber keine Gelegenheit gehabt, sich außerhalb des Arbeitsalltags mit den möglichen Besonderheiten der migrationssensiblen Beratung auseinanderzusetzten?

✓ Sie habe Interesse daran, Ihren Berufsalltag zu reflektieren?

Dann richtet sich unser Angebot genau an Sie!

Gerne informieren wir Sie ausführlicher in einem persönlichen Gespräch über unser Programm – Rufen Sie mich an oder mailen Sie mir.

Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme!

INFORMATIONEN & KONTAKT

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Lucia Mihali
Seckenheimer Landstr. 16
68163 Mannheim
Tel.: 0621 – 4209-104
E-Mail: Lucia.Mihali@hdba.de

Projektleitung: Prof. Dr. Türkan Ayan
Homepage: www.bestwsg-hdba.de

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung

AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

A2: Freiwilligkeitserklärung

Freiwilligkeitserklärung zur Teilnahme an der Pilotierung

der Webinarreihe zur interkulturellen Sensibilisierung in der Beratung

Name, Vorname d. Teilnehmers/Teilnehmerin:

Anschrift:

_____

Hiermit erkläre ich, dass ich freiwillig und aus persönlichem Interesse an der Pilotierung der onlinebasierten Veranstaltungsreihe zum Thema interkulturelle Sensibilisierung in der Beratung teilnehme.

Ich bin darauf hingewiesen worden und damit einverstanden, dass das kostenlose Qualifizierungsangebot, das im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes „Aufstieg durch Bildung“ an der HdBA entwickelt worden ist, außerhalb meiner Arbeitszeit stattfindet.

Ich wurde darüber informiert, dass ich jederzeit, ohne Nennung von Gründen und ohne negativen Konsequenzen, die Teilnahme abbrechen kann.

Mir ist bekannt, dass die Anbieter Informationen vertraulich und anonym behandeln und nicht an Dritte personalisiert weitergeben werden. Infolgedessen bin ich damit einverstanden, dass die Webinarsitzungen für Forschungszwecke vorübergehend aufgenommen, vorübergehend gespeichert und vor ihrer Vernichtung anonymisiert ausgewertet werden. Hierbei wurde mir zugesichert, dass die anonymisierten Auswertungen keine Rückschlüsse auf meine Person zulassen.

Ort, Datum Unterschrift des Teilnehmenden

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

A3: Übersichtsblätter zu den Webinareinheiten 1 – 9

<u>Übersicht zu Webinar 1</u> - Online-Vortrag mit dem Thema:

„Flüchtlinge in Deutschland“ - Fluchtgründe und Bildungssysteme: Afghanistan, Eritrea, Irak und Syrien

Ziele:

- Grundlagewissen zu den Herkunftsländern einiger der größten Zuwanderergruppen in Deutschland vermitteln und somit bzgl. Fluchtursachen und -gründe sensibilisieren.
- Eine Basis für die Einschätzung der Geflüchteten mit ihren Gründen und Hintergründen bieten und ein besseres Verständnis für diese Kundengruppe verschaffen.

Detailplan WE1

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
5 Min.	Begrüßung der TN; Vorstellung Referent	Anmoderation	
35 Min.	Fluchtgründe: Übersicht zu historischer Entwicklung, wirtschaftlicher und politischer Situation in der genannten Ländern	Präsentation	24 PPT Folien
10 Min.	Beantwortung von Fragen	Diskussion	Chat und Mikrofon
20 Min.	Bildungssysteme – kompakter Übersicht zu den genannten Ländern	Präsentation	10 PPT Folien
10 Min.	Beantwortung von Fragen	Diskussion	Chat und Mikrofon

<u>Übersicht zu Webinar 2</u> - Online-Vortrag mit dem Thema:

Rechtsgrundlage zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Ziele:

- Grundlagewissen über rechtliche Aspekte in der Beratung von Zuwanderern bzw. Geflüchteten mit Bezug auf Arbeitsmarktzugang und Fördermöglichkeiten vermitteln.

Detailplan WE2

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
5 Min.	Begrüßung der TN; Vorstellung Referentin	Anmoderation	
10 Min.	Vorkenntnisse & Interessensschwerpunkte	Abfragerunde	Chat und Mikrofon
15 Min.	Begrifflichkeiten, Gesetze, Asylverfahren,	Präsentation	8 PPT Folien
20 Min.	Aufenthaltspapiere, Zuständigkeiten (SGB II, SGB III), Arbeitsmarktzugang, Förderinstrumente	Präsentation	7 PPT Folien
10 Min.	Neuerungen durch das Integrationsgesetz	Präsentation	1 PPT Folien
15 Min.	Beantwortung von Fragen	Diskussion	Chat und Mikrofon

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Übersicht zu Webinar 3 – Thema:

„Wer bin ich, wer bist du?“ – Wahrnehmung und Wahrnehmungsverzerrungen

Ziele:

- Die Erkenntnis auffrischen, dass unsere Wahrnehmung und somit unser Verhalten durch Erwartungen, automatische Kategorienbildung u. ä. beeinflusst werden.
- Die TN für Verzerrungsfaktoren und deren Einfluss auf die Beratungsgespräche sensibilisieren.
- Die Herausforderungen in der Beratung von Migranten bewusstwerden lassen; die Reflexion über die Beratungsbedarfe dieser Kundengruppe anregen.

Aufteilung Input – Interaktion

- **Intro:** 3 Folien
- **Zuschreibungen, Wirklichkeitskonstruktion:** 2 Folien Übung, je 3 Fragen
- **Wahrnehmungsprozess und -verzerrungen:** 4 Folien Inhalt, 2 Abfragen
- **Fallbeispiel / Rollenspiel:** 2 Folien Beschreibung und Reflexionsfragen
- **Beratung von Migranten – Herausforderungen, Bedarfe:** 3 Folien Inhalt
- **Übung Erwartungen, Bedürfnisse:** 1 Folie – Aufgabe; Whiteboard Adobe
- Evaluation, Links, Quellen

In Summe:

➔ 7 Folien Inhalt
➔ 5 Folien Übungen, Fallbeispiel
➔ 2 Abfragen Adobe Connect

Detailplan WE3

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
5 Min.	Begrüßung und Orientierung der TN	Präsentation	PPT
10 Min.	Personenwahrnehmung, Zuschreibungen	Einstiegsübung	Folien mit Fotos, je 3 Fragen
15 Min.	Wahrnehmungsprozess und -verzerrungen	Präsentation Abfragen	PPT Abfragen Adobe
30 Min.	Fallbeispiel und Diskussion	Rollenspiel, Reflexion	Folien Fallbeispiel und Diskussionsfragen
10 Min.	Beratung von Migranten – Herausforderungen, Bedarfe	Präsentation	PPT
10 Min.	Erwartungen, Bedürfnisse Kunden vs. Berater	Übung, Reflexion	Folie mit Aufgabe Adobe Whiteboard
10 Min.	Präsentation flankierender Aufgaben, Abschluss & Ausblick	Moderation	Hausaufgabe, Evaluation

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

<u>Übersichtsblatt zu Webinar 4</u> - Thema:

„Kenne ich meine Schubladen?“ – Stereotype und Vorurteile: Rolle, Entstehung, Auswirkungen und Umgang damit

Ziele:

- Die Rolle und Funktion von Stereotypen deutlich machen.
- Die Konzepte Stereotyp, Vorurteil und Diskriminierung und deren Wechselwirkungen näherbringen.
- Eine Reflexion über den Umgang mit und Auswirkungen von Stereotypen anregen.

Aufteilung Input – Interaktion

- **Intro:** 3 Folien
- **Assoziationen, Stereotypisierung:** 3 Folien Übung
- **Unterscheidung und Zusammenhang Konzepte:** 1 Folien Input
- **Effekte und Messung von Vorurteilen/BIAS:** Filmausschnitt
- **Übung Perspektivwechsel:** 1 Folie Reflexionsfragen
- **SC Modell:** 3 Folien Inhalt, 1 Folie Übung
- **Effekte Stereotype und Vorurteile:** 3 Folien Inhalt
- **Fallbeispiel:** 2 Folien
- **Methoden Abbau/Vermeidung von Auswirkungen:** 1 Folie

In Summe:

➔ 7 Folien Inhalt
➔ 7 Folien Übungen, Fallbeispiel
➔ 1 Filmausschnitt

Detailplan WE4

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
5 Min.	Begrüßung und Orientierung der TN	Präsentation	PPT
10 Min.	Assoziationen, Stereotypisierung - Rolle	Einstiegsübung	Folien mit Fotos, Fragen
10 Min.	Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung – Abgrenzung/Zusammenhang, Messung	Präsentation Video	PPT Filmausschnitt
10 Min.	Reflexion / Übung Perspektivwechsel	Reflexionsfragen	Folie Fragen
20 Min.	Stereotype Content Modell	Präsentation, Reflexion	PPT
10 Min.	Effekte von Stereotypen und Vorurteilen	Abfrage, Präsentation	PPT
15 Min.	Fallbeispiel	Fallbeispiel	PPT
5 Min.	Abbau/Vermeidung von Auswirkungen	Präsentation	PPT
5 Min.	Hausaufgabe, Verabschiedung		

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN

<u>Übersichtsblatt zu Webinar 5:</u> Thema:

„Über den Tellerrand…“ – Werte, Wertebildung und -orientierung; Selbst- und Fremdbild des Deutschseins

Ziele:

- Die Probanden für den Prozess der Wertebildung und den Zusammenhang mit Lebensmodellen sensibilisieren; Reflexion zum Umgang mit Wertekonflikten anregen.
- Einen Perspektivwechsel zwischen Selbst- und Fremdbild fördern.

Aufteilung Input – Interaktion

- **Intro:** 3 Folien
- **Fallbeispiel und Diskussion:** 2 Folien Inhalt + Fragen
- **Einstellungen und Werte der Geflüchteten:** 4 Folien Inhalt
- **Einflussfaktoren für Identitäts- und Wertebildung:** 1 Folie Fragen
- **Fremdbild Deutschland:** 3 Folien Inhalt
- **Wertequadrat:** 1 Folie Inhalt, 2 Folien Übung + Diskussion
- **Selbstbild deutsche Kultur, Deutschsein:** 3 Folien Inhalt, 1 Quizfragen
- **Reflexionsaufgabe:** 1 Folie Übung

In Summe:

➔ 13 Folien Inhalt

➔ 6 Folien Übungen, Fragen/Diskussion

Detailplan WE 5

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
5 Min.	Begrüßung der TN; Rückblick & Stand	Präsentation	PPT
20 Min.	Fallbeispiel Wertekonflikt/Lebensmodelle	Präsentation Gruppendiskussion	Folie Fallbeispiel Diskussionsfragen; Chat & Mikro
10 Min.	Studie zu Einstellungen und Werte der Geflüchteten	Präsentation	PPT
10 Min.	Einflussfaktoren bei der Identitäts- und Wertebildung	Diskussion	Folie Diskussionsfrage
10 Min.	Studie Fremdbild Deutschsein	Präsentation	PPT
15 Min.	Wertequadrat	Präsi + Diskussion	Folien; Chat & Mikro
15 Min.	Studie Selbstbild Deutschsein	Präsentation Übung / Quiz	PPT Folie Quizfragen
5 Min.	Abschluss & Reflexionsfrage		Folie Reflexionsfrage

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

<u>Übersichtsblatt zu Webinar 6</u> - Thema:

„Interkulturelle Kommunikation für den Arbeitstag“ – Kulturkonzept, Kommunikationsstile

Ziele:

- Eine Reflexion über Kultur als offener, dynamischer und mehrwertiger Begriff anregen.
- TN für unterschiedliche Kommunikationsstile sensibilisieren.
- Austausch & Reflexion über Umgang mit Irritationen in der Kommunikation initiieren.

Aufteilung Input – Interaktion

- **Intro:** 3 Folien, davon 1 Folie mit Fragen
- **Kulturbegriffe:** 4 Folien Inhalt, 1 Folie Fragen
- **Interkulturelle Lernprozesse, Kulturkonzept:** 5 Folien Inhalt
- **Kommunikationsstile:** Filmausschnitt, 1 Folie Diskussion, 3 Folien Inhalt
- **Umgang mit Irritationen in der Beratung (Kommunikation):** 4 Folien Inhalt Critical Incidents, 1 Folie Fragen

In Summe:

➔ 16 Folien Inhalt
➔ 4 Folien Fragen/Diskussionsanleitung
➔ 1 Filmausschnitt

Detailplan WE6

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
15 Min.	Begrüßung und Vorstellungsrunde Einstieg Kultur & Kommunikation	Präsentation Interaktion	PPT, Chat & Mikro
10 Min.	Kulturbegriffe	Präsentation	PPT, Folie mit Fragen
15 Min.	Interkult. Lernprozesse & Kulturkonzept	Präsentation	PPT
30 Min.	Kommunikationsstile	Filmausschnitt, Präsentation	Video, Folie mit Fragen, PPT
15 Min.	Umgang mit Irritationen in der Kommunikation / in der Beratung	Präsentation, Interaktion, Diskussion Critical Incidents	PPT, Chat & Mikro
5 Min.	Abschluss & Feedback	Fragerunde	Chat & Mikro

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

<u>Übersichtsblatt zu Webinar 7</u> - Thema:

„Potentialorientierung und Ressourcenförderung“

Ziele:

- Den Probanden den höheren Bedarf der Potentialorientierung und Ressourcenförderung in der Beratung von Migranten ins Bewusstsein rufen.
- Techniken und Instrumente der Potentialanalyse und der Ressourcenförderung vermitteln bzw. auffrischen und über deren Chancen und Grenzen reflektieren.

Aufteilung Input – Interaktion

- **Intro:** 2 Folien + Filmausschnitt
- **Barrieren und Förderfaktoren für den Arbeitsmarkzugang von Migranten:** 4 Folien Inhalt, 1 Folie Fallbeispiel; 2 Folien Fragen
- **Techniken und Instrumente der Potentialanalyse und der Ressourcenförderung:** 6 Folien Inhalt, 1 Filmausschnitt
- Abschluss – 1 Folie Übung

In Summe:

➔ 10 Folien Inhalt
➔ 4 Folien Fallbeispiel, Übungen, Fragen
➔ 2 Filmausschnitte

Detailplan WE7

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
10 Min.	Begrüßung der TN; Einstieg	Anmoderation & Einstimmung	PPT & Videoclip
10 Min.	Barrieren & Förderfaktoren für den Arbeitsmarktzugang von Migranten	Präsentation	PPT, Chat & Mikro
15 Min.	Fallbeispiel zu o. g. Thema	Präsentation & Diskussion	Folien Fallbeispiel, Reflexionsfragen
20 Min.	Techniken und Instrumente der Potentialanalyse und der Ressourcenförderung	Präsentation & Diskussion	PPT, Chat & Mikro
20 Min.	Kompetenzkarten für die Beratung von Zuwanderern	Präsentation & Diskussion	PPT, Filmausschnitt, Chat & Mikro
5 Min.	Abschluss		Folie Übung

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

<u>Übersichtsblatt zu Webinar 8</u> - Thema:

„Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse“

Ziele:

- Grundlagewissen über gesetzliche Vorgaben, Verfahren und Zuständigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse vermitteln.
- Handlungskompetenzen für die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung fördern.

Aufteilung Input – Interaktion

- **Intro:** 4 Folien
- **Gesetz, Verfahren Anerkennung:** 23 Folien Inhalt
- **Anerkennungsberatung:** 4 Folien Inhalt, 2 Beispiele, 2 Folien mit Links/Übung
- **Qualifizierungsberatung:** 7 Folien, davon 1 Beispiel

In Summe:

➔ 33 Folien Inhalt

➔ 5 Folien Beispiele, Links bzw. Rechercheübungen, Diskussion

Detailplan WE8

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
15 Min.	Begrüßung, Vorstellung TN, Referenten, IQ	Präsentation	PPT, Chat & Mikro
45 Min.	Gesetzliche Grundlagen, Anerkennungsverfahren (nicht-/reglementierte Berufe), Qualifikationsanalyse	Präsentation	PPT
20 Min.	Anerkennungsberatung: Infos Zuständigkeiten, nützliche Links für Recherchen	Präsentation, Übung, Diskussion	PPT, Internetlinks, Fallbeispiele, Chat & Mikro
10 Min.	Qualifizierungsberatung: Infos Zuständigkeiten, Qualifikationsangebote (Anpassungsqualifizierungen)	Präsentation, Übung	Chat, Mikrofon PPT
5 Min.	Abschluss & Evaluation		Folie Links

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

<u>Übersichtsblatt zu Webinar 9</u> - Thema:

„Kooperation und Netzwerkarbeit“

Ziele:

- Informationen über Beratungsangebote/-bedarfe, Zuständigkeiten vermitteln bzw. auffrischen.
- Reflexion und Austausch zu Bedeutung und Möglichkeiten der Netzwerkarbeit anregen bzw. ermöglichen.

Aufteilung Input – Interaktion

- **Intro:** 4 Folien, davon 1 Übung
- **Kooperation und Netzwerkarbeit:** 2 Folien Übung/Interaktion
- **Netzwerkarbeit BA:** 2 Folien Inhalt
- **Verweisberatung:** 2 Folien Fallbeispiel & Fragen
- **Beratungsangebote, -bedarfe, Zuständigkeiten:** 3 Folien Inhalt, 1 Folie Übung
- **Beratungskonzeption für die Migrationsberatung**: Whiteboard, Diskussion

In Summe:

➔ 5 Folien Inhalt
➔ 6 Folien Übungen / Grafiken, Fragen, Fallbeispiel
➔ Whiteboard

Detailplan WE9

Zeit	Inhalt	Methode	Material
15 Min.	*Technik-Check im Vorfeld*		
15 Min.	Begrüßung und Einstieg	Präsentation, Diskussion	PPT, Bild, Chat & Mikro
10 Min.	Kooperation und Netzwerkarbeit – Pro und Contra	Impulsfragen, Interaktion	Fragen & Grafiken Zeichentool, Chat & Mikro
10 Min.	Netzwerkarbeit BA, „Early Intervention“	Präsentation	PPT
15 Min.	Fallbeispiel Verweisberatung: Umgang mit Erwartungen, Zuständigkeiten u.ä.	Diskussion	Folien Fallbeispiel & Fragen, Chat & Mikro
20 Min.	Beratungslandschaft – Angebote, Bedarfe, Zuständigkeiten	Präsentation, Interaktion	PPT, Grafik & Zeichentool Adobe
15 Min.	Beratungskonzeption für die migrationsspezifische Beratung – Pro und Contra	Interaktion Diskussion	Whiteboard, Chat & Mikro
5 Min.	Abschluss, Evaluation, Ausblick		Tipps, Links

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

A4: Evaluations-Befragung

0 **Einführung** (Fragen lediglich zum Zeitpunkt t1 gestellt)

01. Aus welchem Grund nehmen Sie an der Webinar-Reihe teil?
(Mehrfachnennungen möglich)

☐ Ich interessiere mich insgesamt für das Thema.

☐ Mir wurde die Relevanz einer Schulung zur Sensibilisierung für migrations-spezifischen Themen während einer Beratungssituation bewusst.

☐ Ich bin neugierig auf das Format des Webinars.

☐ Andere: _____

02. Ich habe bereits an einer Qualifizierung / Schulung zum Thema interkulturelle Kompetenz / migrationssensiblen Beratung teilgenommen.

☐ Ja, im Studium

☐ Ja, im BA-Kontext

☐ Ja, sonstige Gelegenheit und zwar_____

☐ Nein, weil_____

03. Ich habe schon einmal an einem Webinar / einer Web-Konferenz teilgenommen.

☐ Ja, und zwar: _____.

☐ Nein.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

04. Sehen Sie folgende Aspekte als Vor- oder als Nachteil von online-gestützten Seminaren im Vergleich mit klassischen Präsenzveranstaltungen?

Themenbereiche	*Starker Vorteil*	*Eher ein Vorteil*	*Eher ein Nachteil*	*Starker Nachteil*	*Kein Unterschied*
Örtliche Flexibilität	☐	☐	☐	☐	☐
Zeitliche Flexibilität	☐	☐	☐	☐	☐
Abwechslungsreiche Vermittlung v. Inhalten	☐	☐	☐	☐	☐
Kostengünstige Durchführbarkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Verträglichkeit mit Beruf und Familie	☐	☐	☐	☐	☐
Austauschmöglichkeiten mit anderen	☐	☐	☐	☐	☐
Zeiteffiziente Vermittlung v. Inhalten	☐	☐	☐	☐	☐
Relative Anonymität	☐	☐	☐	☐	☐
Persönlicher Kontakt zu anderen	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstiges					

A Umfang und Häufigkeit

A1. Die Länge der Webinarsitzungen von max. 90 Minuten war…

☐ zu lang ☐ genau richtig ☐ zu kurz

A2. Der zweiwöchige Rhythmus zur Durchführung der Webinarsitzungen fand ich…

☐ zu häufig ☐ genau richtig ☐ zu selten

A3. Der Umfang der begleitenden Materialien (Literatur, Tests etc.) fand ich…

☐ zu groß ☐ ausreichend ☐ zu gering

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

B Aufbau/Methodik

B1. Die bisherigen Veranstaltungen verliefen nach einem für mich erkennbaren Aufbau.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu ☐ k. A.

B2. Die Präsentations- und Visualisierungsinstrumente waren angemessen für die vermittelten Inhalte.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu ☐ k. A.

B3. Der Anteil an Wissensinput war angemessen.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu usw.

B4. Der Anteil/Raum für Fragen, Diskussion und Reflexion war ausreichend.

Trifft genau zu… keine Angabe

C Virtuelle Interaktion

C1. Interaktionsmöglichkeiten mit den Dozenten waren gegeben

☐ zu viel ☐ genau richtig ☐ zu wenig ☐ gar nicht

C2. Interaktionsmöglichkeiten mit den anderen Teilnehmenden waren gegeben

☐ zu viel ☐ genau richtig ☐ zu wenig ☐ gar nicht

D Dozenten

D1. Der Dozent der 1. Webinarsitzung (Zuwanderung – Daten, Fakten) vermittelte die Inhalte verständlich und nachvollziehbar.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu ☐ k. A.

D1_1. Welche „Schulnote“ würden Sie dem 1. Dozenten insgesamt geben?

☐ 1 = sehr gut ☐ 2 = gut ☐ 3 = befriedigend ☐ 4 = ausreichend ☐ 5 = mangelhaft ☐ 6 = ungenügend

D2. Die Dozentin der 2. Webinarsitzung (Rechtliche Aspekte in der Beratung von MigrantInnen) vermittelte die Inhalte verständlich und nachvollziehbar.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu ☐ k. A.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

D2_1. Welche „Schulnote“ würden Sie der 2. Dozentin insgesamt geben?

☐ 1 = sehr gut ☐ 2 = gut ☐ 3 = befriedigend ☐ 4 = ausreichend ☐ 5 = mangelhaft ☐ 6 = ungenügend

D3. Die Dozentin der 3. Webinarsitzung (Wer bin ich, wer bist du?) vermittelte die Inhalte verständlich und nachvollziehbar.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu ☐ k. A.

D3_1. Welche „Schulnote“ würden Sie der 3. Dozentin insgesamt geben?

☐ 1 = sehr gut ☐ 2 = gut ☐ 3 = befriedigend ☐ 4 = ausreichend ☐ 5 = mangelhaft ☐ 6 = ungenügend

E Wissenszuwachs und Praxisrelevanz

E1. Die Inhalte zum Thema „Fluchtmigration: Daten, Fakten, Zahlen“ waren neu bzw. eine zweckmäßige Auffrischung für mich.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu

E2. Die Inhalte zum Thema „Fluchtmigration: Daten, Fakten, Zahlen“ sind nützlich für meinen Berufsalltag.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu

E3. Ich habe in der 1. Einheit Folgendes vermisst: _____

E4. Die Inhalte zum Thema „Rechtliche Aspekte in der Beratung von Migranten“ waren neu bzw. eine zweckmäßige Auffrischung für mich.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu

E5. Die Inhalte zum Thema „Rechtliche Aspekte in der Beratung von Migranten“ sind nützlich für meinen Berufsalltag.

☐ trifft genau zu ☐ trifft eher zu ☐ trifft eher nicht zu ☐ trifft gar nicht zu

E6. Ich habe in der 2. Einheit Folgendes vermisst: _____

E5. Die Inhalte der Einheit „Wer bin ich, wer bist du?“ waren neu bzw. eine zweckmäßige Auffrischung für mich. (Antwortmöglichkeiten s. o.)

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

E6. Die Inhalte der Einheit „Wer bin ich, wer bist du?“ sind nützlich für meinen Berufsalltag.

E6. Ich habe in der 2. Einheit Folgendes vermisst: _____

F Gesamteindruck

F1. Welche „Schulnote“ (1 bis 6) würden Sie der 1. Veranstaltung insgesamt geben?

☐ 1 = sehr gut ☐ 2 = gut ☐ 3 = befriedigend ☐ 4 = ausreichend ☐ 5 = mangelhaft ☐ 6 = ungenügend

F2. Welche „Schulnote“ (1 bis 6) würden Sie der 2. Veranstaltung insgesamt geben?

☐ 1 = sehr gut ☐ 2 = gut ☐ 3 = befriedigend ☐ 4 = ausreichend ☐ 5 = mangelhaft ☐ 6 = ungenügend

F3. Welche „Schulnote“ (1 bis 6) würden Sie der 3. Veranstaltung insgesamt geben?

☐ 1 = sehr gut ☐ 2 = gut ☐ 3 = befriedigend ☐ 4 = ausreichend ☐ 5 = mangelhaft ☐ 6 = ungenügend

G Offenes Feedback

Wir freuen uns auf weitere Anmerkungen/Anregungen Ihrerseits und auf konkrete Wünsche für die kommenden Webinare! Nutzen Sie bitte das Freitextfeld – Danke!

_____

_____.

H Soziodemographische Merkmale

1. Alter

☐ …unter 25 Jahren.

☐ …zwischen 25 und unter 35 Jahren.

☐ … zwischen 35 und unter 45 Jahren.

☐ … zwischen 45 und unter 55 Jahren.

☐ …55 und mehr.

2. BA-Berufserfahrung

☐ …unter 2 Jahren.

☐ …zwischen 2 und unter 4 Jahren.

☐ … zwischen 4 und unter 6 Jahren.

☐ … zwischen 6 und unter 8 Jahren.

☐ … zwischen 8 und unter 10 Jahren

☐ …10 und mehr Jahren.

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

3. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Angabe an:

☐ Ich habe eine BA-Ausbildung abgeschlossen

☐ Ich habe ein Studium an der HdBA abgeschlossen

☐ Ich bin QuereinsteigerIn und zwar habe ich vor dem BA-Einstieg _____ (bitte ursprünglichen Ausbildungs-/Berufsbereich angeben)

☐Sonstiges (bitte nennen):

4. Eigener Migrationshintergrund

☐ Ja

☐ Nein

Vielen Dank für Ihr Feedback!

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG OFFENE HOCHSCHULEN