

**Fortbildungsangebote im Rahmen des Thüringer
Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit**

Arbeitsstand vom 01. Juli 2013

**Auszug für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in
Verwaltungen**

Hinweise zur Organisation

Anmeldung

Die dargestellten Angebote sind „Abrufangebote“, das heißt Termin und Ort der Veranstaltung werden mit dem jeweiligen Träger direkt vereinbart. Die Anmeldung soll in der Regel als Gruppe erfolgen. Zur Anmeldung können Sie das Anmeldeformular ausfüllen. Sie können sich aber auch direkt per E-Mail über unsere Homepage www.denkbunt-thueringen.de verbindlich bei uns anmelden. Für die Veranstaltungen sehen wir in der Regel 15 bis 25 Teilnehmerplätze vor. Bei größeren Gruppen, die das Angebot nutzen wollen, ist in Absprache mit dem jeweiligen Träger des Angebots eine Aufteilung der Gruppe möglich.

Terminvereinbarung:

Nach Ihrer Anmeldung wird sich der jeweilige Träger zeitnah mit Ihnen in Verbindung setzen und einen Termin für die Durchführung der Veranstaltung vereinbaren. Die Veranstaltungen sind als „Inhouse“-Seminare geplant, das heißt die Träger kommen zu Ihnen in Ihre Einrichtung, Dienststelle oder Schule.

Teilnahmebescheinigung:

Am Ende jeder Veranstaltung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Teilnahmebescheinigung.

Kosten:

Teilnahmegebühren werden nicht erhoben.

Eventuelle An- und Abreisekosten sowie eventuell angebotene Verpflegung werden nicht durch das TMSFG übernommen. Diese Kosten sind von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern individuell zu tragen.

Fortbildungsangebote im Internet:

Auf der Homepage des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit unter: www.denkbunt-thueringen.de/denkbunt/fortbildungen werden unsere Fortbildungsangebote ständig aktualisiert. Dort werden auch alle nach Redaktionsschluss ausgeschrieben Fortbildungen, Ankündigungen, gesonderte Ausschreibungen und Änderungen veröffentlicht.

Anschriften und Ansprechpartner:

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit
Abteilung 3, Referat 32
Werner-Seelenbinder-Straße 6
99096 Erfurt

Ihre Ansprechpartner:

Dr. Andreas Hallermann und Anja Zachow

Tel. 0361 37 98 773 bzw. 37 98 774

Fax 0361 37 98 830

E-Mail: Andreas.Hallermann@tmsfg.thueringen.de und Anja.Zachow@tmsfg.thueringen.de

Kopiervorlage zur Anmeldung für ein Fortbildungsangebot im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit

Bitte füllen Sie das Formular deutlich lesbar aus und senden es an folgende Adresse oder Fax-Nummer: 0361 - 37 98 830

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit
Referat 32
Postfach 90 03 54
99106 Erfurt

- Hiermit melde ich mich verbindlich zu folgender Fortbildungsveranstaltung an.
- Ich möchte unverbindlich anfragen.

Angebot-Nr.:	Träger:
Titel:	
Wunschtermin(e):	
Name:	Vorname:
Institution:	
Anschrift:	
Telefon:	Fax:
E-Mail:	
Für wie viele Personen soll der Baustein angeboten werden:	

Die Hinweise zur Organisation habe ich zustimmend zur Kenntnis genommen.

Hinweis zum Datenschutz:

Personenbezogene Daten werden elektronisch gespeichert. Mit der Anmeldung erkläre ich gleichzeitig mein Einverständnis, dass mein Name, meine Dienstanschrift und -telefonnummer in die Teilnehmerliste aufgenommen werden.

Ort, Datum

Unterschrift der Anmelderin/des Anmelders

Fortbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltungen

Termine: Alle Veranstaltungen können flexibel von Ihnen gebucht werden.

Ort: Die Referentinnen und Referenten kommen in Ihre Einrichtung.

Format: Die Veranstaltungen sind jeweils 1-tägig geplant.

Kosten: Die Angebote sind kostenfrei.

Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit

Angebot-Nr. 3-1-2

Vermittlung von Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit für Mitarbeiter_innen in der Verwaltung

Träger: culture interactive e.V.

Das Tagesseminar befasst sich mit den Phänomenen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) sowie Rechtsextremismus und dessen Bedeutung in Verwaltungsangelegenheiten. GMF ist ein weit verbreitetes Syndrom in dem Ideologien der Ungleichwertigkeiten vertreten werden und dadurch oftmals ein „Einfallstor“ für die Akzeptanz von rechtsextremen Vorfällen. Verwaltungen müssen ihre eigenen Strukturen reflektieren können und abwertende Einstellungsmuster in Behörden bearbeiten, um nicht Ziel rechtsextremer Strategien zu werden.

Wie kann mit abwertenden oder rechtsextremen Haltungen in Gremien umgegangen werden? Wie können Mitarbeiter_innen für ihre eigene Haltung und Äußerungen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sensibilisiert werden? Wie reagiert man/frau richtig, bei rechtsextremen Übergriffen im Ort? Welche Strategien gibt es, wenn die „Rechten“ ständig vor Ort präsent sind. Es bedarf grundsätzlich eines strukturierten (Interventions-)Plans:

1. Schritt: Erstes Wahrnehmen/Erkennen der Problematik,
2. Schritt: Eine genaue Analyse der Situation,
3. Schritt: Die Bildung eines Netzwerkes, für die Lösung des gesamtgesellschaftlichen Problems,
4. Schritt: Proaktive Maßnahmen, PR-Arbeit

Hierzu wird es im Seminar konkrete Handlungsvorschläge geben. Vermittelt werden Erscheinungsformen von GMF sowie Kenntnisse zum Erkennen von Symbolen, Zeichen und Strategien der rechtsextremen Szenen. Darüber hinaus werden Konzepte und Handlungsmöglichkeiten für eine demokratische Verwaltung vorgestellt, die rechtsextremen Ideologeelementen professionell begegnen kann.

Methoden: PowerPoint-Vortrag, visuelle und haptische Vermittlung von Zeichen und Codes der rechtsextremen Szene, Rollenspiel, Gruppenaustauschprozesse

Angebot-Nr. 3-1-3

wahrnehmen * verstehen * reagieren
Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit in der beruflichen Praxis

Träger: drudel 11 e.V.

Viele Anforderungen des Arbeitsalltags sind unüberschaubar und neu. Dazu zählen auch menschenfeindliche Argumentationen, auf die man im beruflichen Alltag reagieren muss. Das macht es schwer Aussagen sofort als extremistisch oder ausgrenzend wahrzunehmen. Wie geht man beispielsweise mit Antragstellenden oder Klientinnen und Klienten um, die rechtsextreme Einstellungen offenlegen?

Innerhalb eines Tagesseminars werden Handlungsmöglichkeiten vermittelt, die ihnen im beruflichen Alltag eine nützliche Ergänzung sein können. Neben dem Erkennen rechtsextremer Strukturen, Zeichen, Symbole und Begriffen, besteht ein weiterer Schwerpunkt des Seminars in der direkten Konfrontation mit menschenfeindlichen Argumentationsmustern und Strategien.

Ein Fortbildungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte der Verwaltung, Kommunikation und Organisation (die Fortbildung kann auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Gedenkstätten und Museen angeboten werden)

Angebot-Nr. 3-1-6

Menschenfeindlichkeit erkennen & ihr begegnen

Eine Weiterbildung zu den Erscheinungsformen rechter Ideologie & gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit für die Arbeit in der Verwaltung .

Träger: ezra - mobile Beratung für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

Im Bereich der Verwaltung ist man mittendrin im Alltag, also auch dort, wo Rechtsextreme als BürgerInnen oder MitarbeiterInnen auftreten können. Aber wie geht man mit ihnen um, wenn man einmal ihre menschenverachtenden Einstellungen erkannt hat? Und wie erkennt man diese überhaupt? Welche Aussagen zeugen von einer rechten Einstellung oder von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit? Und was bedeuten diese? Wie geht man am Arbeitsplatz mit solchen Problemlagen um? Welche Argumentationsmuster und Reaktionsmöglichkeiten gibt es?

Der Bildungstag soll MitarbeiterInnen in der Verwaltung einerseits über Ideologie und aktuelle Phänomene des Rechtsextremismus & der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit sowie rechte Organisations- & Aktionsformen informieren und andererseits qualifizieren, Menschen, die sich als rechtsextrem zu erkennen geben oder menschenverachtende Positionen einnehmen, souverän gegenüber zu treten.

Angebot-Nr.3-1-10

Spielräume ausschöpfen

Träger: MOBIT e.V.

Behördenmitarbeiter_innen bearbeiten unterschiedlichste Sachverhalte, sitzen oftmals an den entscheidenden Stellen und können Einfluss darauf nehmen, wie per Verwaltungshandeln mit Aktivitäten der extremen Rechten umgegangen wird. Sie sind mit vielfältigen Aktivitäten im Themenfeld konfrontiert, beispielsweise mit Immobilienkäufen und Anmietversuchen von Räumlichkeiten durch die extrem rechte Szene, bei ihnen gehen Anmeldungen von neonazistischen Aufmärschen ein oder sie führen als Mitarbeiter_innen beim Jugendamt Gespräche mit Eltern, die ein extrem rechtes Weltbild proklamieren.

Unsere Herangehensweise orientiert sich an dem Dreiklang *Erkennen – Deuten – Handeln*. Deshalb bieten wir Mitarbeiter_innen der Verwaltung folgende Bildungsmodule an:

„Die extreme Rechte in Thüringen“

Mit dem Ziel einen allgemeinen Überblick im Themenfeld zu geben, wird den Teilnehmenden durch sozialwissenschaftliche Definitionen des Begriffs „Rechtsextremismus“ und diversen Studien ein gesamtgesellschaftlicher Blick vermittelt, weg von der Wahrnehmung als reines Kriminalitäts-, Jugend- oder Regionalphänomen.

„Zeichensprache der extremen Rechten – Symbolik, Codes und Outfit“

Ziel ist die Sensibilisierung und Kompetenzvermittlung in der visuellen Identifikation von Angehörigen der extrem rechten bzw. neonazistischen Szene. Die Teilnehmenden lernen die innere Logik extrem rechter Symbolik, Bildsprache und Botschaften kennen.

Ziel ist es, dass Verwaltungsangestellte Wissen erlangen und Zusammenhänge erkennen, damit Spielräume im Verwaltungshandeln effektiv ausgeschöpft und die extreme Rechte in Thüringen nachhaltig zurückgedrängt werden kann.

Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur

Angebot-Nr. 3-2-2

Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur in der Verwaltung

Träger: culture interactive e.V.

Der Umgang mit Rechtsextremismus ist für viele Kommunen aus den unterschiedlichsten Gründen schwierig. Eine lebendige starke demokratische Alltagskultur in den Städten und Gemeinden kann in diesem Feld eine intensive Unterstützung im Kampf gegen Rechtsextremismus sein.

Das Tagesseminar wird mit aktivierenden und motivierenden Ansätzen die Möglichkeit aufzeigen, in welcher Form Kommunen demokratische Alltagsstrukturen aufbauen können, ohne sich in ihrer Funktionsfähigkeit einzuschränken oder Mitarbeiter_innen zu stark mit Arbeitsaufgaben zu belasten.

Folgende Themen werden in dem Tagesseminar behandelt:

1. Welche Formen von beteiligungsorientierten Verwaltungs- und Kommunikationsstrukturen sind erfolgreich in anderen Kommunen umgesetzt worden?
2. Wie sehen die Organisationsprinzipien von einer demokratischen, aktivierenden Bürgerkommune aus und wie können sie in den Verwaltungsstrukturen umgesetzt werden?
3. In welcher Form kann eine Zielentwicklung für eine demokratische Alltagskultur durch Leitbild- und Visionsentwicklung gefördert werden?
4. Welche Programme oder welche Fördertöpfe können Kommunen bei dieser Entwicklung stützen?

Das Tagesseminar hat als Ziel, dass die Teilnehmer_innen einen Überblick über aktuelle Ansätze der „aktivierenden Bürgerkommune“ bekommen, in einige Methoden reinschnuppern können und einen Überblick über Fördermöglichkeiten erhalten.
Methoden: PowerPoint, Gruppenaustausch-prozesse, Ausprobieren einiger Verfahren der Gemeinwesenarbeit, Vortrag

Angebot-Nr.3-2-5

Vorgang Demokratie - oder einfach: Mehr Demokratie!

Fortbildung zur Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur für Mitarbeiter_innen der Verwaltung

Träger: Europäische Jugendbildungs- und –begegnungsstätte Weimar

„Wir hoffen die Unterlagen helfen Ihnen!“ - ein Satz über den sich Bürger_innen freuen. Die Weitergabe von verständlichen Informationen ist die Basis für eine gute und stabile Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Bürger_innen. Dabei ist es in der Verwaltung oft nicht so einfach den eigenen Spielraum zu nutzen, schließlich müssen manche Formulierungen rechtlich korrekt wiedergegeben werden.

Allerdings macht Art. 28 des GG klar, dass diese Spielräume zur demokratischen Verantwortung von Verwaltungen gehören. Wenn sich Verwaltungen öffnen und ihre Arbeit transparent machen, verbessern sie damit ihre Anerkennung in der Bevölkerung wesentlich. Eine bürger_innenfreundliche Verwaltung trägt ganz entscheidend zu einem guten zivilgesellschaftlichen Klima in einer Stadt oder in einer Gemeinde bei. Und ein solches Klima ist wiederum die beste Voraussetzung dafür, Antidemokrat_innen die Toleranzgrenzen aufzuzeigen.

Der Bildungsbaustein vermittelt aktuelle Beispiele für eine demokratische Beteiligung in Organisationen und Institutionen und für einen Umgang auf Augenhöhe mit den Bürger_innen der Stadt oder der Gemeinde. Besonderes Augenmerk wird auf den Zusammenhang zwischen Informationsflüssen und Verantwortungsbereichen und der Kommunikation nach außen gelegt. Die Teammitglieder der Verwaltung werden als wichtige Gestalter_innen der Demokratie gestärkt. Es wird gezeigt, wie diese Haltung nach außen vermittelt werden kann.

Die Teilnehmer_innen lernen Methoden kennen, die die Zusammenarbeit erleichtern, z.B. Zukunftswerkstätten, Bürger_innenbefragungen im Onlineformat und/oder Bürger_innensprechstunden bzw. Stadtteilgespräche. Die Teilnehmer_innen loten deren Übertragbarkeit in den eigenen beruflichen Kontext aus.

Die Referent_innen der EJBW arbeiten dabei mit multimedialen Vorträgen, Gruppengesprächen und breitem Raum für Erfahrungsaustausch, in dem unterschiedliche Rahmenbedingungen und regionale Problemlagen einbezogen werden können

Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz

Angebot-Nr. 3-3-5

Verwaltung bürgernah denken - oder einfach: Vom Umgang mit bunten Hunden! Fortbildung zur Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz für Mitarbeiter_innen in der Verwaltung

Träger: Europäische Jugendbildungs- und –begegnungsstätte Weimar

„Alle kommen früher oder später zu uns!“, denn in jeder Landes- oder Kommunalverwaltung weiß man, dass jede_r Einwohner_in mit ihnen direkt oder indirekt zu tun haben werden - egal, ob diese Menschen jung oder alt, groß oder klein, männlich oder weiblich, behindert oder nicht behindert, schwarz oder weiß sind.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) versucht Antidiskriminierung formal zu regeln. Gleichzeitig ist es auch menschlich, alle die anders sind, als man selbst, in Schubladen zu sortieren.

Eine kunden- und serviceorientierte Verwaltung stellt sich mit dem Bildungsbaustein der Herausforderung, die eigenen Vorstellungen von „Normalität“ zu hinterfragen und damit Verhaltensmuster im Umgang mit dem Anderen zu verändern.

Dabei wird die zentrale Frage behandelt, wie die sechs im AGG genannten Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion / Weltanschauung und sexuelle Identität im Kundenkontakt und in Verwaltungsvorgängen eine Rolle spielen und welche Verstärkungsmöglichkeiten bestehen.

Ein Vortrag verschafft Einblick wie in einigen Verwaltungen schon jetzt erste Bemühungen, den Umgang mit Vielfalt „merkmalsübergreifend“ zu denken, aussehen. Von diesen Ansätzen lässt sich lernen und darauf aufbauen.

Es gilt, Vielfalt in unserer Gesellschaft als Chance bspw. für Entwicklung und soziale Gerechtigkeit zu entdecken. Denn im Mittelpunkt steht der Mensch!

Angebot-Nr. 3-3-8

Vielfalt am Arbeitsplatz – Belastung oder Chance?

Träger: Jugendsozialwerk Nordhausen

Öffentliche Verwaltungen sind durch die ökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungen (Vielfalt der Kundenbedürfnisse, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, „bunte“ Mitarbeiterschaft,) zunehmend mit einer allumfassenden Vielfalt konfrontiert, auf die sie im Interesse ihrer Standortattraktivität flexibel reagieren müssen.

Diversity Management schätzt diese Vielfalt als strategische Ressource und betrachtet gleichzeitig auch die Gemeinsamkeiten, welche Menschen in Organisationen und Gruppen zusammenhalten.

Diversity ermöglicht die Erweiterung von Handlungskompetenzen und –alternativen, um Aufgaben im Interesse aller Beteiligten gut und mit vertretbarem Aufwand zu lösen.

Wir werden gemeinsam die Vielfalt in IHREM Arbeitsalltag betrachten und Strategien entwickeln, wie Sie diesen potenziellen Reichtum konstruktiv nutzen können. Eine große Methodenvielfalt garantiert Abwechslung im Lernprozess. Neben kurzen theoretischen Inputs werden wir vorrangig interaktiv im Plenum oder in Kleingruppen arbeiten. Im Mittelpunkt steht Lernen durch eigene Erfahrung - Wissen, das Sie direkt an Ihrem Arbeitsplatz umsetzen können.

Folgenden Fragen werden wir gemeinsam auf den Grund gehen:

1. Was bedeutet eigentlich „Diversity“?
2. Wie sieht die Arbeitskultur in Ihrem Bereich/ Büro ... aus?
3. Wie können Sie Vielfalt wahrnehmen und reflektieren?
4. Wie können Vorurteile im Arbeitsalltag hilfreich sein?
5. Wie können Sie Vielfalt an Ihrem Arbeitsplatz konstruktiv nutzen?

Unser konkretes Fortbildungsangebot richten wir nach Ihren spezifischen Bedürfnissen aus. Wir bieten sowohl eine kurze Einführung zu allen genannten Punkten an als auch eine vertiefende Beschäftigung mit einzelnen Themenfeldern.

Angebot-Nr. 3-3-13

„Gegen Diskriminierung – Für Inklusion“

Träger: Zentrale Wohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland

Kurzbeschreibung und Ausgangslage

Die Arbeit am Thema *Diskriminierung* wird hier von der Annahme getragen, dass die Benachteiligung unterschiedliche Formen – mittelbare wie unmittelbare – annehmen und auf verschiedenen Ebenen – durch Individuen, Gruppen oder Gesetze – erfolgen kann. Kein Lebensbereich bleibt davon ausgenommen: Diskriminierung betrifft Menschen auf der ideologisch-diskursiven Ebene in politischen und sozialen Diskursen, im interpersonellen Kontakt sowie im strukturellen Kontext zum Beispiel auch im Verwaltungswesen. Fast alle Beziehungen in unserem Alltag sind durch Machtverteilung und Machtasymmetrien gekennzeichnet – so etwa durch Ungleichheiten mit Blick auf den rechtlichen und sozialen Status. Vor allem Minderheiten sind davon betroffen: Sie haben gewöhnlich weniger Zugang zu Einfluss und gesellschaftlicher Teilhabe und blicken oft auf Unrechts- und Diskriminierungserfahrungen zurück. Eine Asymmetrie ergibt sich allein schon dann, wenn

ein Kommunikationspartner nicht ausreichend über die verwendete Sprache verfügt. Der komplexe Zusammenhang zwischen diesen Formen und Ebenen reicht in vielen Fällen tief hinein in die institutionellen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Alltags und des professionellen Handelns.

Ziele & Zielgruppen

Die Fortbildung lenkt die Aufmerksamkeit der AdressatInnen auf Ursachen und Faktoren diverser Diskriminierungen und weist darauf hin, dass der Grund für Herabsetzung nicht nur in der betreffenden Person, sondern auch in Gedanken, Taten und Strukturen zu suchen ist, die zu Diskriminierung führen. Die Veranstaltung sensibilisiert zugleich für Vielfalt und Diversität als Spannungsfeld und fördert das Verständnis von Inklusion und Toleranz. Die Fortbildung richtet sich an die MitarbeiterInnen der öffentlichen Verwaltung.

Inhalte & Ansatz

Einige Diskriminierungspraktiken sind offensichtlich und werden durch Normen und Gesetze für unrechtmäßig erklärt. Andere Phänomene hingegen sind historisch so stark verankert, dass sie kaum noch als solche wahrgenommen werden. Um komplexe Diskriminierungsprozesse zu verstehen, wird hier mit subjektivem Verständnis von Diskriminierung gearbeitet. Diesem Verständnis zufolge kann es zur Benachteiligung kommen, wenn ein gesellschaftlich-ideologischer oder persönlicher ‚Bias‘ (dt. Voreingenommenheit/Schiefelage) mit einem gewissen Spielraum an Definitions- und Handlungsmacht zusammentrifft. Das Ziel ist die Anerkennung der Sicht der Betroffenen und der kritische Blick auf diskriminierende Strukturen. Das Seminar ist erfahrungsbasiert und praxisbezogen. Anhand von Diskriminierungsanalysen und relevanten Fallbeispielen können Fragen zu diesem Themenfeld formuliert und lösungsorientiert bearbeitet werden. Mittels theoretischer Impulse, Rollenspiele und Fallarbeit werden eigene Erfahrungen mit Diskriminierung reflektiert und veränderte Umgangsstrategien eingeübt.

Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen

Angebot-Nr. 3-4-8.

Interkulturelle Öffnung – eine bereichernde Option oder schlichte Notwendigkeit?

Träger: Jugendsozialwerk Nordhausen

Viele Menschen, Institutionen, Organisationen und Unternehmen schätzen die Vielfalt unserer Gesellschaft. Sie sehen die Unterschiede in Werten, Kommunikationsstilen, Bedürfnissen und Interessen, aber auch die vielen Gemeinsamkeiten, die die Bestimmung gemeinsamer Ziele und Wege ermöglichen, die wiederum von großer Bedeutung für alle Beteiligten sind.

Die interkulturelle Öffnung von öffentlichen Einrichtungen ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen von Inklusion, sie fördert eine nachhaltige Entwicklung und sichert die Attraktivität des Standortes, der Region bzw. des Landes.

Experten betonen, dass der bewusste Umgang mit kultureller Vielfalt einen wichtigen Beitrag zur Stärkung von Teilhabe und Demokratie und zur Bereicherung Aller leisten kann. Jedoch gibt es keine allgemeingültigen Patentlösungen für den konstruktiven Umgang mit Vielfalt. Darauf basiert unsere Impulsfortbildung. Sie soll eine neue Perspektive sowohl auf das operative Tagesgeschäftes als auch auf die Metaebene der langfristigen, strategischen Planung vermitteln.

- Sind in Ihrem Arbeitsumfeld Aspekte des Umgangs mit kultureller Vielfalt verankert?
- Möchten Sie die vorhandenen Konzepte und Strategien in Ihrem Arbeitsfeld im Hinblick auf den bewussten Umgang mit der kulturellen Vielfalt überprüfen?
- Sind Sie auf der Suche nach tragfähigen Handlungsalternativen zu veralteten Strategien?
- Suchen Sie Ideen, wie interkulturelle Öffnungsprozesse nachhaltig umgesetzt werden können?
- Wie interkulturell kompetent fühlen Sie sich?

Die Fortbildung wird Ihr Verständnis von Interkulturalität und wirkungsvoller interkultureller Organisationsentwicklung erweitern. Durch Impulsreferate, Rollenspiele, Reflexionsrunden, die Arbeit an konkreten Beispielen und Plenumsdiskussionen wird das Thema hautnah erlebbar. Wir werden einen Bogen von anspruchsvoller Theorie zu nachhaltiger Intervention spannen. Sie erleben eine wissenschaftlich fundierte und praxisbezogene Fortbildung, jedoch keine, aus der Sie ohne die persönliche Auseinandersetzung mit sich selbst, mit Ihrer eigenen kulturellen Prägung, mit Ihrem Arbeitsumfeld Lernerfolge erzielen werden.

Angebot-Nr. 3-4-12

Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen

Träger: toolpool

Die Fortbildung richtet sich an Mitarbeiter/innen, die in ihrem beruflichen Kontext mit Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenarbeiten oder diese beraten. Interkulturelles Lernen ist ein personaler Entwicklungsprozess, in dessen Verlauf sich der Umgang mit der eigenen und fremden Kultur verändert. Ziel ist es, die persönlichen Handlungsoptionen in interkulturellen Zusammenhängen zu erweitern und Sicherheit für das eigene Wirken zu gewinnen. Das Seminar fördert bei den Teilnehmenden einen Perspektivwechsel sowie ein kritisch-selbstreflektiertes Verständnis der eigenen Identität, Rolle und Handlungsmöglichkeiten in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft. Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden fließen in die Handlungsorientierung des Seminars mit ein. Gegenstand der Fortbildung ist der Ansatz der Interkulturelle Öffnung. Dabei handelt es sich um einen bewusst gestalteten Prozess, der (selbst-) reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den öffentlichen Organisationen abgebaut werden und Anerkennung möglich wird. Dazu möchte die Fortbildung Anregungen bieten.

Inhalte der Fortbildung:

- Situation von Migrant/innen in Deutschland
- Interkulturelle Sensibilisierung und Vermittlung von Basiskompetenzen
- Bedeutung von Kulturdimensionen und kulturelle Dimensionen
- Verfahren und Ansätze zur Förderung interkultureller Öffnung
- Umsetzungsstrategien und Lösungsansätze in der Verwaltung