

Protokoll des 14. IQ-Dialoggremiums Berufsbezogenes Deutsch am 27. und 28. März 2017 in Hamburg

Es nahmen teil:

Silke Ahrens, passage gGmbH Hamburg, IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch; Iris Beckmann-Schulz, passage gGmbH Hamburg, IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch; Monika Bethscheider, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn; Heidrun Czock, ebb, Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT) im Förderprogramm IQ, Köln; Andrea Daase, Universität Bielefeld; Sonya Dase, IQ Landesnetzwerk Bremen; Anna Dimitrijević, Goethe-Institut e. V.; Kathrin Gehlert, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Olga Haber, passage gGmbH Hamburg, IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch; Fabian Jacobs, IQ Teilprojekt MED-International, LMU München; Matthias Jung; IIK Düsseldorf; Ute Köhler passage gGmbH; IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch; Anette Kuhn, Jobcenter Herford ; Jana Laxczkowiak, passage gGmbH Hamburg, IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch; Rita Leinecke, passage gGmbH Hamburg, IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch; Constanze Niederhaus, Universität Paderborn; Karin Ransberger, passage gGmbH Hamburg, IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch ; Johanna Reutter, Handwerkskammer Hamburg, Landesnetzwerk Hamburg; Jürgen Schröder, Bundesministerium für Arbeit und Soziales Birthe Scheffler, passage gGmbH Hamburg IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch; Anke Settelmeier, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn; Andrea Snippe, passage gGmbH Hamburg, IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch; Sabine Stallbaum, AWO Bielefeld, Landesnetzwerk NRW; Hamburg; Cathrin Thomas, AWO Bielefeld, Landesnetzwerk NRW; Canan Yildirim, Arbeit und Leben DGB/VHS Schleswig-Holstein/Hamburg.

Montag, 27.03.2017

TOP 1 Begrüßung, Vorstellung, Agenda

TOP 2 Aktuelles aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Jürgen Schröder, BMAS, Berlin

Zentrale Themen in der Arbeit des Fachreferats sind momentan die Umsetzung der Verordnung zur Berufssprachförderung sowie weiterhin die Integration von Geflüchteten in Beschäftigung. Vor dem Hintergrund der anstehenden Bundestagswahl werden im BMAS die Themen Rente und Alterssicherung, gerechte Entlohnung sowie Arbeiten 4.0 bearbeitet. Bei den Vorbereitungen des Haushalts 2018 wird deutlich, dass es voraussichtlich Einschnitte in der Grundsicherung geben wird. Dies wird sich ggfs auf die Gestaltung des Förderprogramms IQ in der nächsten Förderperiode auswirken. Das Förderprogramm hat mit 400 Teilprojekten und einem Fördervolumen von 60 Mio. Euro inzwischen eine beträchtliche Größe erreicht. Ein Problemfeld ist nach wie vor die technische Abwicklung der Mittelverwaltung. Gegenwärtig werden die bisherigen Ergebnisse der laufenden Förderperiode im Kontext der Anerkennung von Berufsabschlüssen ausgewertet. Für die folgende Förderperiode muss hier evtl. nachgesteuert werden; darüber hinaus sind Themen in diesem Zusammenhang u.a. neue Medien sowie die Qualitätsentwicklung IQ-intern und –extern. Zum 01.04.2017 ist die erste Änderungsverordnung zur DeuFöV / Berufssprachkurse mit folgenden Veränderungen in Kraft getreten: Das Zulassungsverfahren ist um die Möglichkeit der Vergabe erweitert worden; es wird die Möglichkeit einer sozialpädagogischen Begleitung der Maßnahmen gegeben und Beschäftigte wurden als Zielgruppe in die Förderung aufgenommen. Hier müssen 50 % der Kosten aufgebracht werden (vom TN oder auch Arbeitgeber), bei bestandener Prüfung werden die TN-Kosten erstattet. Aus fachlicher Sicht ist hier anzumerken, dass sich gerade die fachspezifischen Spezialmodule für eine am Bedarf orientierte Umsetzung im Betrieb eignen. Diese schließen jedoch nicht mit einer Prüfung ab.

TOP 3 Aktuelles zum ESF-BAMF-Programm und zur Umsetzung der berufsbezogenen Deutschförderverordnung (DeuFöV / BSK) Kathrin Gehlert, *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Köln*

Stand der Modulentwicklung DeuFöV: Bereits verfügbar (01.04.17) sind die Konzepte für die Basismodule 1 und 2 sowie für die Spezialmodule unterhalb von B1 (Hinführung zu A2 und B1). Das Basismodul 3 befindet sich in der Vorbereitung. Die Fachstelle hat die Konzeptentwicklung für folgende Spezialmodule übernommen: das Modul Akademische Heilberufe (01.02.17), nicht-akademische Gesundheitsberufe (01.09.), Handel (01.07.), Pädagogik und Gewerbe / Technik (01.11.). Mit der Veröffentlichung der Modulkonzepte erfolgt jeweils das Verfahren zur Trägerzulassung.

Stand ESF-BAMF-Programm: Bis 2016 wurden in der laufenden Förderperiode 2700 Kurse durchgeführt, 50% allgemein berufsorientierend und 50% in den Bereichen Gewerbe/Technik, Handel und Lager/Logistik. Schwerpunkt ist 2017 die Zielgruppe der Geflüchteten. Sie werden aus dem IvAF-Programm zugewiesen. 2017 werden zudem verstärkt Kombi-Maßnahmen mit Instrumenten der Arbeitsverwaltung erprobt, z.B. mit der Einstiegsqualifizierung und Assistierten Ausbildung. Ein Pilotprojekt mit 100 Geflüchteten findet in Kooperation mit der Telekom an 35 Standorten statt.

Diskussion: Als notwendig wird eine stärker an qualitativen Kriterien orientierte Trägersauswahl erachtet. Zudem wird mehrfach betont, dass das neue Regelinstrument zwar ein gutes Mittel für flächendeckende und verlässliche Angebotsstrukturen ist, jedoch nicht zu 100 % die Sprachlernbedarfe abdecken kann, die sich im Kontext von beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarkt ergeben. Hier wird das Förderprogramm IQ auch weiterhin als Erprobungsfeld für sprachliche Qualifizierungen in enger Verzahnung mit fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen benötigt; ebenso gilt dies für individuelle Lernbedarfe (Sprachcoaching). Eine weitere wichtige Frage ist die der regionalen Koordination der Angebote. In Bremen macht man gute Erfahrungen mit einer aus Landesmitteln geförderten zentralen Koordinierungsstelle: Dort wird die Angebotsstruktur nicht dem freien Wettbewerb überlassen, sondern nach inhaltlichen Kriterien gesteuert. Hingewiesen wird zudem auf die hohe Diskrepanz zwischen der Beendigung des Integrationskurs-Programms und dem Eintritt in die Berufssprachkurse: Hier bestehen deutliche Unterschiede zwischen dem, was die TN mitbringen (B1 nach DTZ) und dem geforderten Einstiegsniveau und den Lernzielen im Basismodul 1.

TOP 4 Sprachliche Anforderungen im Beruf – Ein Ansatz zu deren Systematisierung

Prof. Dr. Birgit Ziegler, TU Darmstadt

Ausgangspunkt und Erkenntnisinteresse für diesen Systematisierungsansatz war der Kontakt von Birgit Ziegler als Berufsbildungswissenschaftlerin zur Praxis der Sprachförderung, und darin insbesondere die geringe Wirksamkeit von Interventionen zur Förderung von Lesestrategien an beruflichen Schulen. Dies führte zu dem Forschungsinteresse, berufsspezifische Leseanforderungen als Referenz für Interventionen zunächst einmal zu identifizieren und zu untersuchen. In der Berufsausbildung bautechnischer Berufe bspw. gibt es bisher keine Vorbereitung auf die Bewältigung beruflicher Leseanforderungen. Lesen ist in der Berufsausbildung nicht systematisch verankert und Leseförderung oder Sprachförderung ist kein Gegenstand von Berufsausbildung. Folgende grundlegende Fragen stellten sich: Auf welche Anforderungen treffen Jugendliche in der Ausbildung? Mit welchen Texten müssen sie arbeiten? Wann müssen sie lesen? Die Leseforschung richtet sich fast ausschließlich auf die Verarbeitung von kontinuierlichen Texten, doch was ist notwendig, um einen Plan zu entschlüsseln, eine technische Zeichnung zu lesen? In Folie 7 der PPP wird das gesamte Spektrum von Lesematerial in beruflichen Handlungsfeldern in einem Kategorisierungsansatz dargestellt.

Eine erste Differenzierung führte zu der Gegenüberstellung von „Lesen um zu Handeln“ versus „Lesen um zu lernen“ und zu ersten Ansätzen einer Modellierung und Messung sogenannter „funktionaler Lesekompe-

tenz“. Auch die Vielfalt an Forschung und Befunden zu berufsbezogenen sprachlich-kommunikativen Anforderungen regte dazu an diese zu ordnen und Kernelemente einer plausiblen Systematik zu deren Bewertung und Einordnung zu finden.

Der Blick auf die Kriterien für die sprachlich-kommunikative Systematisierung ergab unterschiedliche Einordnungen zum einen nach direkter (face to face im direkten Austausch) oder indirekter Kommunikation (über ein Medium, einen Text), wobei die Formen durch die Digitalisierung immer mehr ineinander übergehen. Zum anderen nach den sprachlich-kommunikativen Handlungen (p = produktiv, r = rezeptiv)-Sprechen (p); Hören (r)-Schreiben/Dokumentieren/Darstellen (p); „Lesen“ (r) oder nach den Kommunikationsmedien.

Ein wichtiges Kriterium ist die Funktion von Sprache (nach Bühler), wie sie Settelmeyer/Widera et al. folgendermaßen zusammenfassen:

-Ausdruck ⇒ „Gemeinschaft stiften“

-Appell ⇒ „Praxis stiften“

-Darstellung ⇒ „Erkenntnis stiften“

In den Folien 8 bis 17 wird die ganze Fülle der berufsbezogenen Systematisierungen vorgestellt, vor deren Hintergrund der vorliegende Systematisierungsansatz entstanden ist.

Ausschlaggebend war schlussendlich der Handlungsbezug und somit eine Unterscheidung je nach den Objekten, auf die sich die berufliche Handlung richtet. Der primäre berufliche Handlungsbezug bildet das Hauptkriterium: Realien/Gegenstände/Maschinen; Symbole; Personen; Wissen.

Des Weiteren wird die primäre Funktion von Sprache als Medium der Leistungserbringung betrachtet: Sie kann entweder mittelbar (arbeitsorganisatorisch) oder unmittelbar tätigkeitsbezogen sein. Die vorherrschende Kommunikationsart ist entweder eher direkt oder vorwiegend indirekt und erfolgt mit unterschiedlichen Kommunikationsmedien. Auch die Funktion der Kommunikation soll je nach beruflicher Tätigkeit und Arbeitskontext vorwiegend „Gemeinschaft stiften“, „Praxis stiften“ oder „Erkenntnis stiften“.

Dabei ist der relationaler Bezug der sprachlichen Anforderungen zur beruflichen Handlungskompetenz als generische, arbeitsbezogene (fachübergreifende) Kompetenz oder gar als Facette berufsfachlicher Kompetenz einzuschätzen. Eine (vorläufige) Synopse der Typologie sprachlicher Anforderungen im Beruf nach all diesen vorgenannten Kriterien ist in Folie 19 dargestellt. Der Einfluss des organisational-institutionellen Kontextes (Folien 20 und 21) schlägt sich vor allem in folgenden Faktoren nieder: Organisationsgröße, Organisationsstruktur (horizontale und vertikale Gliederung, Flexibilität) sowie Funktion/Position innerhalb der Organisation (ausführend, operativ, leitend).

Eine Hypothese lautet: Je systematischer die Berufsausbildung ist, desto besser auch die sprachbezogene Förderung. Bei den Azubis im Baubereich bsplw. hingegen findet sich gar nichts an sprachlicher Förderung im betrieblichen Bereich. So ist zu argumentieren, dass sprachlich-kommunikative Kompetenzen unbedingt curricular verankert werden müssen und zwar sehr viel besser als dies zurzeit der Fall ist. In der Berufsausbildung muss auch auf diese sprachlich-kommunikativen Anforderungen vorbereitet werden.

Der Nutzen dieser Systematik liegt zum einen darin, dass hiermit eine Referenz für die Forschung vorliegt. Welche Forschungsbefunde kann man zuordnen, was wird bestätigt? Es lassen sich so besser weitere Studien planen, um diese Hypothesen zu überprüfen.

Zum anderen kann sie als Grundlage für didaktische Planungen dienen. Ausgehend von den Prognosen, wie sich die Arbeitsfelder entwickeln, ließen sich im Sinne einer antizipatorischen Berufsausbildung Curricula unter Einbezug der jeweils erforderlichen sprachlich-kommunikativen Kompetenzen erstellen.

Eine Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung dieser Systematik prüft die Anschlussfähigkeit an die Instrumente in der allgemeinen Berufsbildungsforschung (u.a. Mikrozensus, Erwerbstätigenbefragung u.a.). Über Tätigkeiten, die als häufig vorkommend in den Erwerbstätigenbefragungen angekreuzt werden, könn-

te man in den einzelnen Berufsfeldern die Häufigkeiten dieser Handlungstypen zuordnen. Die Frage stellt sich, wie dies in die Curricula Eingang finden kann und wie davon ausgehend Berufsbildungsgänge gestaltet werden können.

TOP 5 Forschungsprojekt „Sprachlich-kommunikative Anforderungen in der beruflichen Ausbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung, Anke Settlemeyer, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Das Projekt „Sprachlich-kommunikative Anforderungen in der beruflichen Ausbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) wurde im März 2017 abgeschlossen. Der Endbericht dazu wird derzeit erstellt. Im Projekt wurde für drei ausgewählte Ausbildungsberufe (Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter (Allgemeinmedizin), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (Textil), Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin (Pkw-Technik) untersucht, welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen Auszubildende in der beruflichen Ausbildungspraxis im Betrieb bewältigen müssen.

Ein Ziel des Projekts ist, berufsspezifische Anforderungsprofile zu erstellen. Im Laufe der Arbeit wurde deutlich, dass dies nur gelingt, wenn verschiedene Kriterien herangezogen werden. Im Vortrag wurden die Kriterien vorgestellt und diskutiert und die Ergebnisse der Anforderungsanalyse an zwei Berufen (Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) beispielhaft dargestellt. Die ermittelten sprachlich-kommunikativen Anforderungen gingen über relevante Textsorten und Gesprächsformen hinaus, da sich zeigte, dass sich berufsspezifische Text- und Gesprächssorten in vorliegende Systematiken nicht ausreichend einordnen ließen. Besonders interessant gestaltete sich die Diskussion zu dem Kriterium der „berufsspezifischen Aspekte“, wozu z.B. die Entwicklung einer beruflichen Identität gezählt wird, die in besonderem Maße über eine sprachliche Gestaltung erfolge. Die ermittelten Kriterien sollen dazu beitragen, Rückschlüsse auf die sprachlich-kommunikativen Kompetenzen ziehen zu können, die Auszubildende in den Untersuchungsberufen benötigen.

Die anschließende Diskussion wurde geleitet durch die Fragen sowohl nach der Relevanz der Kriterien als auch danach, inwieweit Sprachkurse die unterschiedlichen Berufsprofile berücksichtigen können und wie berufsspezifisch sie überhaupt ausgerichtet sein könnten. Vorgeschlagen wurde als didaktisch-methodisches Vorgehen in Sprachkursen, häufig wiederkehrende Aufgaben (ein für jede sprachliche Handlung untersuchtes Kriterium) zu priorisieren, um so sprachliche Routinen zu bilden und Erfolgserlebnisse zu schaffen. Ergänzt wurde diese Herangehensweise dahingehend, dass sprachliche Handlungen nicht nur nach der Frequenz des Gebrauchs ausgewählt werden sollten, sondern auch nach ihrer Relevanz / Wichtigkeit innerhalb von Arbeitsprozessen.

Im Verlauf der Diskussion ergab sich auch die Frage, inwieweit die Ergebnisse Rückschlüsse auf Niveaustufen geben, die ein bestimmter Beruf erfordere. Anke Settlemeyer machte deutlich, dass die Niveaustufen des GER nicht in die Untersuchung einbezogen wurden, sondern dass eher (mit Bezug auf Nodari, Kuhn, Grünhage-Monetti) von der Annahme ausgegangen wird, dass sprachliche Handlungen auf unterschiedlichen Niveaus bewältigt werden könnten, ohne dass es zu fachlichen Einbußen kommen müsse. Diese Annahme wurde durch mehrere Beiträge unterstützt mit Hinweis auf die Relevanz der Verzahnung fachlichen und sprachlichen Lernens und den Einsatz von individuellen Instrumenten wie dem Sprachcoaching-Ansatz. Abschließend wurde als konstruktive Idee festgehalten, dass die bisher punktuell vorliegenden Forschungsergebnisse zu sprachlich-kommunikativen Anforderungen in einer Systematik bzw. wissenschaftlichen Aufbereitung der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden sollten und so sukzessive erweitert werden könnten. Hier bietet sich eine interdisziplinär arbeitende Forschungsstelle wie das BiBB an.

TOP 6 Videoclips zur interkulturellen Sensibilisierung des Berufsbildungspersonals

Dr. Monika Bethscheider, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Angesichts der Aufgabe, junge Flüchtlinge in Deutschland beruflich zu qualifizieren, beauftragte das BMBF das BIBB, ein internetbasiertes Angebot zur interkulturellen Sensibilisierung des Berufsbildungspersonals zu entwickeln. Die entstandenen Videoclips greifen Ausbildungssituationen auf, in denen sprachliche Schwierigkeiten und Missverständnisse oder unterschiedliche Wertvorstellungen eine Rolle spielen können und stellen die Wahrnehmung derselben Situation aus unterschiedlichen Perspektiven dar. Der Auftrag beinhaltete, möglichst schnell ein niedrighschwelliges internetgestütztes Angebot zur interkulturellen Sensibilisierung von betrieblichen Ausbildern und Berufsbildungspersonal zu erstellen. Bei dem Thema Interkulturelle Kompetenz handelte es sich aus Sicht der Zielgruppe um ein abstraktes Konzept, dem sich die Mitarbeitenden annähern sollen und das bis dahin nicht als prioritärer Fortbildungsbedarf gesehen wurde. Eine Sensibilisierung setzt voraus, dass ein Interesse geweckt wird, sich näher mit dem Thema zu beschäftigen. Internetbasierte Videoclips können zwar keine Fortbildung ersetzen, die auf der Ebene der Haltungen und Wertvorstellungen arbeitet. Sie können jedoch das Thema in ansprechender Gestaltung einführen.

Die Entscheidung fiel schnell auf Videoclips mit Schauspielerinnen und Schauspielern an Originalorten. Es wurden Ausbildungssituationen ausgewählt, die sich in Forschungsarbeiten, d.h. u.a. in Befragungen von Ausbilderinnen und Ausbildern, als Problemfelder erwiesen haben: Welches sind Verhaltensweisen und Merkmale, die dazu führen, dass die Ausbilder die Personen als nicht dazugehörig empfinden? Wo entstehen „Wir“ und „Die“- Unterscheidungen? Was sind sprachlich schwierige Situationen in der Ausbildung?

Karin Wullenweber von Fresko e.V. hat Beispiele aus dem Deutschförderunterricht mit jungen Flüchtlinge und Migranten in der Ausbildung beige-steuert. Ebenso wurde die Sichtweise von Ausbildern miteinbezo-gen. Es sind 6 Videoclips zu unterschiedlichen Themen entstanden, vier davon stehen im Netz, Ein Clip wurde nicht veröffentlicht, weil dieser für nicht gelungen bewertet wurde. Einen weiteren möchte das BMBF nicht veröffentlichen. Daran zeigt sich, dass das Thema nicht ganz ohne Brisanz ist. In dem Clip ging es um das Thema „Respekt zeigen“ und „Hände schütteln“. Das Team empfindet die Entscheidung als sehr schade ist, denn dieser Clip ist ihrer Ansicht nach sehr gelungen.

Im gezeigten Clip geht um sprachliche Missverständnisse

(siehe auch unter: <https://www.ueberaus.de/www/sprache-kultur-ausbildung.php>)

Diskussion nach der Präsentation:

Silke Ahrens von der Fachstelle berichtet, dass die Clips bereits in der Qualifizierung für Kursleitende im Zusammenhang mit der Betrachtung des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens eingesetzt werden, da sie gut illustrieren, was für unterschiedliche Niveaustufen im betrieblichen Kontext vorkommen. Auch bei den KL sind die Clips sehr gut angekommen und führen zu „Aha-Erlebnissen“.

Die Rückmeldungen aus dem Dialoggremium sind positiv, die Situationen wirken authentisch, die Personen sind positive Figuren, die bemüht sind, Lösungen zu finden, wodurch das gegenseitige Verständnis gefördert wird.

Monika Bethscheider betont, dass es ihnen sehr wichtig war, niemanden vorzuführen, sondern Angebote zu machen, um Entscheidungen zu treffen oder sich in der Gruppe dazu auszutauschen. Ziel der Clips ist es bei Ausbilderinnen und Ausbildern Interesse an der Thematik zu wecken und sich vielleicht auch mal für eine Fortbildung zu entscheiden

Es wird noch ein Leitfaden zu sprachlichen Hürden für Ausbilder erstellt mit Themen wie z.B. Redensarten, Dialekt sprechen, Idiome. Geplant ist zu den Videoclips und den Situationen noch weitere Materialien zu erstellen und Fortbildungen anzubieten, die sich eng am Ausbildungsalltag orientieren.

Pressemitteilung zu den Videoclips: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_54694.php

Dienstag, 28.03.2017**TOP 7 Sprachtraining, Sprachcoaching und betriebliches Sprachmentoring in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer, Cathrin Thomas und Sabine Stallbaum, AWO Bielefeld e.V.**

Cathrin Thomas stellt die Kooperation mit der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer in Westfalen vor, in der sowohl Sprachtrainings als auch Sprachcoaching und betriebliches Sprachmentoring miteinander kombiniert werden.

In 2015 fragte das Unternehmen beim IQ-Teilprojekt der AWO Bielefeld einen Deutschkurs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion an. Nach einer Beratung des Betriebs erteilte eine dem Unternehmen vermittelte Honorarlehrkraft einer kleinen Gruppe von sechs Teilnehmenden Unterricht vor Ort, der mit einem schriftlichen Test enden sollte.

Da das Unternehmen offen für die sprachlichen Qualifizierungsbedarfe bei weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und gleichzeitig für eine konzeptionelle Anpassung des Angebots war, konnte Frau Thomas in 2016 ein Konzept bestehend aus drei inhaltlichen ausdifferenzierten Trainingsphasen erstellen, das durch Sprachcoaching am Arbeitsplatz flankiert wurde. Die einzelnen Module basieren auf von ihr erarbeiteten Szenarien, die „die Betriebssprache in den Unterrichtsraum bringen“. Das Sprachcoaching als intensive individuelle Begleitung bei der Erarbeitung der Trainingsinhalte wird vor Ort am Arbeitsplatz durchgeführt, parallel zum laufenden Betrieb. Jeder der drei Themenblöcke des Trainings wird durch eine Coachingphase flankiert, die individuell an die Person angepasst bis zu vier Einheiten von bis zu 90 Minuten umfasst.

Über Training und Sprachcoaching wurden aber auch Maßnahmen und Prozesse im Betrieb angestoßen, die sprachliche Hürden und Lernhemmnisse an den Arbeitsplätzen verkleinern und Kolleginnen und Kollegen für das Thema Deutsch am Arbeitsplatz sensibilisieren: Beratung zur Umsetzbarkeit von Sprachfördermaßnahmen, Vereinfachung von Texten, Schlüsselpersonen identifizieren und begleiten, so dass sie als Sprachmentoren andere unterstützen können, Prozessoptimierung bei der Einarbeitung und Übernahme von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern usw. Diese unter dem Begriff Sprachmentoring zusammengefassten Elemente sichern die Verankerung der Sprachlernens im Unternehmen und die Nachhaltigkeit von Lernfortschritten.

In der anschließenden Diskussion wurde angeregt, dieses vielversprechende Modell wissenschaftlich zu begleiten und zu evaluieren. Eine Nachfrage, die Erstellung von Szenarien sich für diesen Kontext lohne, beantwortet Frau Thomas, dass es in der Tat sehr aufwändig sei, aber für sie ohne Alternativen.

Die Elemente des Betrieblichen Sprachmentorings werden an verschiedenen Orten und Teilprojekten sowie in der Fachstelle weiter entwickelt und erprobt werden.

TOP 8 Entwicklung eines Sprachtests für ausländische Mediziner (SAM)

Fabian Jacobs, Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität München, IQ Teilprojekt „MED International“

Fabian Jacobs stellt den Entwicklungsprozess eines neuen Sprachtests für ausländische Mediziner (SAM) vor. Zum Hintergrund: Die jeweiligen Bundesländer hatten auf der Grundlage der GMK-Empfehlungen sehr schnell Sprachtests eingeführt, die bundesweit uneinheitlich sind. Durchweg liegt die Durchführungshoheit bei den einzelnen Ärztekammern. Die Entwicklung des „SAM“ wurde, den Empfehlungen der Gesundheitsministerkonferenz (GMK) folgend, vom Bayerischen Staatsministerium für Pflege und Gesundheit in Auftrag gegeben. Die Bewilligung und Beauftragung der Entwicklung des Sprachtests für ausländische Mediziner (SAM) erfolgte durch das Bayerische Staatsministerium in einem Entwicklungszeitraum 30.03.2016 -

30.06.2017. Die Entwicklung erfolgt durch das Klinikum der Ludwig-Maximilian-Universität München in einem multiprofessionellen Team bestehend aus Linguisten des „Instituts Deutsch als Fremdsprache“, Vertretern des „Instituts für Didaktik und Ausbildungsforschung der Medizin“ und Statistikern. Ausschlaggebend für ein neues, innovatives Prüfungsformat für zugewanderte Mediziner waren die fehlende Transparenz und Uneinheitlichkeit der Prüfungsinhalte einerseits als auch die geringe Reliabilität und die Bewertung der Sprachkenntnisse andererseits. Im Einzelnen werden folgende Aspekte bemängelt:

- die Prägung der Prüfungsinhalte von nicht authentischer Kommunikation mit einem stark simulativen Charakter
- fehlender Praxisbezug durch ein realitätsfernes Prüfungssetting
- immense Unterschiedlichkeit der Schwierigkeitsgrade
- sehr hohe Durchfallquoten

Da zugewanderte Mediziner neben der fachlichen Qualifizierung in der Fachsprachprüfung auch allgemeine und fachspezifische Deutschkenntnisse nachweisen müssen, ist der interdisziplinäre Ansatz ein zentraler Bestandteil der Prüfung, wobei angestrebt wird, dass 50% der Prüfer einer Berufsgruppe angehören (50% Sprachwissenschaftler – 50% Mediziner). Die Prüfungsinhalte befinden sich (gem. GMK Beschluss 2014) auf Niveau GER C1. Geprüft werden die drei Teile

1. Simuliertes Angehörigen – Arzt- Gespräch: 10 Minuten, zwei Fälle
2. Verfassen eines Arztbriefs
3. Arzt-Arzt/Pfleger-Gespräch: Fall A Übergabegespräch mit geschulten Echtpersonen
Fall B: Anweisung an Pfleger: Telefonat mit geschulten Echtpersonen

Inhaltlich hat sich das Autorenteam am OSCE-Prüfungsformat orientiert – ein Test für Medizinstudierende, deren klinische Kompetenz im Studium anhand dieses Formats überprüft werden soll. Alle mündlichen Prüfungsteile werden aufgezeichnet, der schriftliche Teil findet am PC statt, so dass eine asynchrone Bewertung möglich ist. Eine erste Fallvignette aus dem Fachbereich Innere Medizin wurde entwickelt. Das Setting ist sowohl für niedergelassene Ärztinnen und Ärzte als auch im Krankenhaus agierende Ärztinnen und Ärzte relevant. Primär wird die Kommunikationsfähigkeit bei Beherrschung von Fachbegriffen beurteilt. Neuentwicklungen von Fallvignetten, die von Ärzten und Linguisten gemeinsam entwickelt werden, sind alle 2-3 Monate geplant, wobei die Informationen zu Fällen im Internet frei einsehbar sind. Es wird im Plenum darauf hingewiesen, dass Fachsprachprüfungen keine vorgeschalteten Kenntnisprüfungen sein dürfen und die zwei Prüfungsebenen dürfen gemischt werden dürfen. Wie kann die Fachlichkeit und die Sprachkenntnis also getrennt werden? Können sie überhaupt getrennt abgefragt werden? Was passiert in einer Situation mit fachlichen Fehlern bei sprachlich hoher Kompetenz? Im „SAM“ ist es in diesem Fall möglich, eine Berufszulassung zu erhalten (bei EU). Momentan ist die Situation unglücklich, da die Bundesärztekammer die Verwendung des SAM ablehnt und ein Prüfungsformat verwenden möchte, das in einem anderen Bundesland entwickelt wurde und verwendet wird. Das Staatsministerium möchte in dieser Situation vermitteln. Bei dieser Entscheidung wurde ein zu hoher organisatorischer Aufwand als Begründung angegeben. Es wird eine Beratung an einem „Runden Tisch“ auf IQ Ebene angeregt, bei der entscheidungstragende Akteure und Vertreterinnen und Vertreter aus relevanten Gremien teilnehmen sollten.

TOP 9 „Studium DaZ“ im Rahmen der Weiterbildungsinitiative NRW

entfällt aus Krankheitsgründen

TOP 10 Aktuelles aus den Institutionen, Regionen, Netzwerken:

- **Universität Paderborn:** Constanze Niederhaus berichtet über die neuen Zertifikatsweiterbildungstudiengänge in NRW für DaZ – DaF – Mehrsprachigkeit, welche in dem (leider krankheitsbedingt ausgefallenen) Vortrag von Bettina Paris (Universität Bielefeld) ausführlich vorgestellt werden sollten. Alle lehrerbildenden Universitäten in NRW waren aufgefordert, sich an der Ausschreibung des Wissenschaftsministeriums zu beteiligen. Über eine Laufzeit von 3 Jahren wird sowohl eine sogenannte „große Variante“ für Integrationskursleitende als auch eine „kleine Variante“ für Lehrerinnen und Lehrer an Schulen angeboten. An der Universität Paderborn wird ab Sommersemester 2017 eine besondere Zielgruppe von 25 bis 30 Personen aus beruflichen Schulen (hauptsächlich Lehrer) weitergebildet werden. Dieser Durchgang wird umfassend evaluiert und ausgewertet werden.
- **EBB MUT: IQ-Bundeskoordination:** Heidrun Czock weist auf die nächste Ausgabe der IQ Konkret (IQ konkret 1/2017) hin, die sich dem Themenschwerpunkt „Sprache und Integration – ein wechselseitiger Prozess“ widmen wird. Der Veröffentlichungstermin ist für Ende April vorgesehen.
<http://www.netzwerk-iq.de/publikationen/iq-konkret.html>
- **Universität Bielefeld:** Andrea Daase berichtet, dass von Seiten der Produktionsschulen großes Interesse (sowie zurzeit auch finanzielle Ressourcen) für das Thema berufsbezogene Sprachbildung im Übergang Schule und Beruf besteht. Dabei ist zu beobachten, dass sich die Bemühungen zur Sprachförderung anscheinend in zwei parallelen Strängen entwickeln: auf der einen Seite in den staatlichen Schulen und davon entkoppelt auf der anderen Seite in den Produktionsschulen. Aufgrund einer Kooperation der Universität Bielefeld mit Frau Dr. Cortina Gentner vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB), zuständig dort für den Bereich „Außerschulische Ausbildungs- und Berufsvorbereitung – Produktionsschulen“ <https://hibb.hamburg.de/ueber-uns/geschaeftsgebiete/ausserschulische-berufsbildung/> wird im November 2017 eine Fortbildung zur Sprachsensibilisierung der Fachanleitenden in Hamburg stattfinden. Nicht zuletzt zur nachhaltigen Unterstützung und Qualifizierung von geflüchteten Jugendlichen bieten insbesondere Produktionsschulen mit ihren Werkstätten gute Möglichkeiten über tätigkeits- bzw. handlungsorientierte Sprachförderung nachzudenken.
- **FaDaF e.V.:** Matthias Jung weist noch einmal auf die vom 30.03. bis zum 01.04.2017 in Berlin stattfindende 44. Jahrestagung Deutsch als Fremd- und Zweitsprache und den Themenschwerpunkt (TSP) „Berufsbezogenes Deutsch“ hin, welcher einer der am stärksten mit Vorschlägen umworbene TSP war. Das Thema wird auf der Tagung in allen Ebenen beleuchtet werden, wichtig dabei ist auch immer den Synergien zwischen der DaF- und der DaZ-Perspektive Raum zu geben, vor allem um mehrfache parallele Neuentwicklungen zu gemeinsamen Problemen und Anforderungen zu vermeiden.

Zu guter Letzt wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Anmeldeschluss der 16. Internationalen Tagung der Deutschlehrerinnen und Deutschlehrer (IDT) in Fribourg /Freiburg (CH) <http://www.idt-2017.ch/> der **15.06.2017** ist. In der Fülle der fachlichen Themen wird auch eine Sektion „Deutsch für berufliche Kontexte“ <http://www.idt-2017.ch/index.php/a5> angeboten.

Termine für die nächste Sitzung des Dialoggremiums 2017:

21. / 22. September