



Fachveranstaltung Berufsbezogener Deutschunterricht – Qualitätskriterien, Konzepte, Umsetzung

INHALT	Einführung	S. 03	Workshop: innerbetriebliche	
	Stimmen von „Betroffenen“	S. 05	Weiterbildung	S. 19
	Qualitätskriterien	S. 07	Workshop: Materialbörse	S. 21
	Innerbetriebliche		Workshop: Sprachbedarfs-	
	Weiterbildung	S. 10	erhebung	S. 23
	ESF-BAMF-Programm	S. 13	Podiumsdiskussion	S. 26
	Workshop: Qualitäts-		IQ-Stellungnahme	S. 29
	kriterien interaktiv	S. 15		
Workshop: Kursleiter-				
fortbildung	S. 17			

Integration: Neue Impulse durch berufsbezogenen Deutschunterricht



Jürgen Schröder,
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
(BMAS)

Das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) zielt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten. In den sechs Handlungsfeldern Beratung, Qualifizierung, Kompetenzfeststellung, berufsbezogenes Deutsch, Existenzgründung und interkulturelle Öffnung werden Strategien, Instrumente, Handlungsempfehlungen sowie Konzepte zur Beratung und Qualifizierung erarbeitet und verbreitet. Damit soll u.a. die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB II und III verbessert werden und der Selbstverpflichtung der Bundesregierung im Nationalen Integrationsplan nachgekommen werden: „Das Beratungs- und Informationsnetzwerk IQ entwickelt im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und nicht-staatlichen Trägern neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen.“

Besondere Herausforderung

In Deutschland leben rund 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen machen an ihrem Arbeitsplatz die Erfahrung, dass sich die Arbeitswelt immer schneller verändert. In den Betrieben und Unternehmen, in der Aus- und Weiterbildung sehen sich die Beschäftigten auf allen Ebenen mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Diese Herausforderungen stellen auch neue Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten aller am Arbeitsprozess Beteiligten.

Für Migrantinnen und Migranten, die Deutsch in der Regel nicht als Muttersprache sprechen, sind Bildungsangebote im sprachlichen Bereich daher von besonderer Bedeutung: Die deutsche Sprache ist zentraler Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz. Wer nicht in ausreichendem Maß über sie verfügt, ist von Ausgrenzung und Arbeitsplatzverlust bedroht.

Arbeitsmarktbezogene Zweitsprachenkompetenz

Die konzeptionelle Arbeit für den berufsbezogenen Deutschunterricht steckt in Deutschland noch in den Anfängen. Längst schon ist mit berufsbezogenem Deutschunterricht nicht mehr nur die Fachsprache gemeint. Die Nachfrage an Vermittlung von arbeitsmarktbezogener Zweit-

sprachenkompetenz hat erheblich zugenommen. Mit dem neuen ESF-Programm des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur berufsbezogenen Sprachförderung, dessen fachliche Aufsicht das BMAS übernommen hat, wird diesen Entwicklungen Rechnung getragen.

Ich freue mich daher sehr, dass im Rahmen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ der Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch zu dieser Fachtagung eingeladen hat und damit gerade zum Auftakt des ESF-Programms die Möglichkeit zu einem fachlichen Austausch und anregender Diskussion bietet. Ich wünsche uns wertvolle Impulse für eine weiterhin nachhaltige Integration durch Qualifizierung.

Einführung zum Thema Berufsbezogenes Deutsch – Iris Beckmann-Schulz

Sehr geehrte Damen und Herren, im Rahmen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ besteht seit 2005 im Kompetenzzentrum „Norddeutschen Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten“ – kurz NOBI – die „Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch“. Sie hat den Auftrag,

- Konzepte und Materialien im Internetportal www.deutsch-am-arbeitsplatz.de zu dokumentieren und der Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen,
- Multiplikatoren der beruflichen Bildungsarbeit zu beraten und fortzubilden,
- öffentliche Programme und Instrumente zum berufsbezogenen Deutsch zu begleiten sowie Weiterbildungsakteure in der Umsetzung zu beraten,
- Konzepte und Module zur innerbetrieblichen Weiterbildung zu entwickeln und erproben
- und auch und vor allem den bundesweiten Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch, der sich aus ca. 25 Expertinnen und Experten unterschiedlicher Institutionen und regionaler Netzwerke zusammensetzt, zu koordinieren und zu steuern.



Iris Beckmann-Schulz,
Koordinierungsstelle
Berufsbezogenes Deutsch
passage gGmbH

Netzwerk mit Potenzial: NOBI und IQ

Aufgabe des „Kompetenzzentrums NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten“ ist es, die berufliche Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten zu stärken und das Handlungsfeld Berufsbezogenes Deutsch zu koordinieren. Zudem sollen Ungleichbehandlung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sichtbar gemacht werden.

Diese Aufgaben setzt NOBI als norddeutscher Partner im bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) um. Im Netzwerk IQ entwickeln und verstetigen sechs Kompetenzzentren im Bundesgebiet Maßnahmen und Strategien, die an Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen orientiert sind und ihnen den Zugang zu Qualifizierung und Beschäftigung erleichtern.

Die sieben Transferprojekte im Kompetenzzentrum NOBI in Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein widmen sich den Handlungsfeldern: Berufsbezogenes Deutsch, Beratung sowie Existenzgründung und -sicherung. Das Kompetenzzentrum NOBI setzt seit 2008 (bis 2010) die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft NOBI (2005 – 2007) fort.

Weitere Informationen: www.nobi-nord.de, www.intqua.de

- Die Ziele des Facharbeitskreises sind es,
- sich bundesweit über aktuelle Entwicklungen zu verständigen und die Ergebnisse der Fachöffentlichkeit sowie der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik zur Verfügung zu stellen,
 - zuständige Institutionen aus Weiterbildung, Verwaltung und Wissenschaft über bestehende Angebote und den Stand der Fachdiskussion zu informieren und umgekehrt deren Ergebnisse und Sichtweisen in die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten einzubeziehen und
 - längerfristig darauf hinzuarbeiten, dass Konzepte zum berufsbezogenen Deutsch qualitativ hochwertig konzipiert und verstetigt werden können.

„Qualitativ hochwertig“ – diese Stichworte führen auf direktem Wege zum dem Thema, das im Moment an allen Orten und in allen Köpfen kocht: die Umsetzung des ESF-BAMF-Programms. Wir hatten bei der Terminsetzung für diese Tagung natürlich nicht vorausgesehen, dass wir uns am Veranstaltungstag in der Hochphase der Antragstellung befinden. Noch weniger geahnt hatten wir, dass die im Wettbewerbsaufruf vorgegebenen finanziellen Rahmenbedingungen so eng gesteckt sind, dass eine Umsetzung des Programms entsprechend den Qualitätskriterien des Facharbeitskreises schwer möglich scheint. Hier gibt es dringenden Handlungsbedarf.

Auch wenn es nicht das originäre Ziel dieser Tagung sein sollte, die Fallstricke des Antragsverfahrens im einzelnen zu diskutieren, wird diesem Thema im Verlauf der Tagung Raum gegeben (s. Stellungnahme im Anhang dieser Tagungsdokumentation).

Die Tagung bietet allen Beteiligten eine gute Gelegenheit zu einem fruchtbaren fachlichen Austausch darüber, wie berufsbezogene Zweitsprachenförderung aussehen muss, um Partizipation und Integration in Arbeit und Qualifizierung voranzutreiben.

His Bederman-Schwarz

Für den Beruf qualifizieren und gleichzeitig Deutsch lernen: Stimmen von „Betroffenen“

Das Gespräch mit aktuellen und ehemaligen Teilnehmenden aus berufsbezogenen Sprachkursen im Kreis Herford beginnt mit einer Absage, die zugleich eine positive Nachricht ist: Ein Teilnehmer aus dem aktuellen arbeitsmarktorientierten Deutschkurs bei inlingua, der heute über seinen Kurs und seine Pläne erzählen wollte, lässt sich entschuldigen, da er die Zusage für einen Studienplatz für Maschinenbau in Stuttgart bekommen hat und nun mit der Wohnungssuche für sich und seine Familie beschäftigt ist.

Marcin Berek-Kral kommt aus Polen und lebt seit drei Jahren in Deutschland.

Marcin Berek-Kral kommt aus Polen und lebt seit drei Jahren in Deutschland. Nach dem Integrationskurs absolvierte er einen Deutschkurs mit Arbeitsmarktorientierung bei der AWO OWL e.V. Danach bekam er eine Arbeitstelle im Chemiebereich, mit der er sehr zufrieden ist, insbesondere auch, weil er Kompetenzen aus seinem in Polen erlernten Beruf einbringen kann. Den Arbeitsplatz hat er über das sechswöchige Praktikum während des letzten Sprachkurses erhalten. Der Chef war so zufrieden mit seiner Arbeit, dass er ihm eine feste Stelle anbot. Die arbeitsmarktbe-

zogenen Inhalte des letzten Kurses (z.B. Bewerbungstraining) haben ihm sehr geholfen.

Kateryna Albert kommt aus Kasachstan und lebt seit sieben Jahren in Deutschland.

Kateryna Albert kommt aus Kasachstan und lebt seit sieben Jahren in Deutschland. Sie besucht zurzeit einen Kurs „Arbeit & Sprache“ beim Bildungszentrum Herford, in dem die Förderung in der Zweitsprache Deutsch mit einer Qualifizierung im Bereich Kasse/Verkauf verbunden wird. Sie freut sich über die Möglichkeit, ihre Deutschkenntnisse verbessern zu können, gleichzeitig ein Kassentraining zu bekommen und den richtigen Umgang mit Kunden in Rol-

lenspielen zu lernen. Ihr großer Wunsch ist es, 2009 eine Ausbildung beginnen zu können.

Chriselda Fuhr kommt von den Philippinen und ist seit zwölf Jahren in Deutschland.

Chriselda Fuhr kommt von den Philippinen und ist seit 12 Jahren in Deutschland. Im Moment besucht sie einen Kurs „Arbeit & Sprache“ bei IN VIA im Bereich Pflege/Hauswirtschaft. Insbesondere die Verbindung von Deutschlernen mit praktischen Tätigkeiten macht ihr viel Spaß und erleichtert ihr das Lernen. Das, was sie während des Kurses gelernt hat, kann sie direkt im Praktikum umsetzen und hofft, danach eine Arbeitsstelle zu finden.

Qualitätskriterien statt monetäre Argumente

Neue „Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache“

Vertreter/innen im Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch

- Praxis: Weiterbildungsträger und Lehrkräfte bzw. Träger der Lehrerfortbildung
- „Umsetzungsebene“: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Arbeitsagentur bzw. ARGen sowie kommunale Ämter bzw. Verwaltungsstellen
- Wissenschaftsebene: Universität Jena und Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
- Sozialpartner: Gewerkschaften; angestrebt, aber leider noch nicht realisiert, ist die Einbindung der Handels- bzw. Handwerkskammern.

Wir freuen uns, Sie hier in Herford begrüßen zu können und vor allem auch darüber, dass wir Ihnen ein wichtiges Ergebnis des Facharbeitskreises „Berufsbezogenes Deutsch“ im bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) vorstellen dürfen: Der Facharbeitskreis, der auch die Tagung heute mit vorbereitet und organisiert hat und von dem einige Mitglieder heute auch hier anwesend sind, hat an der Ausformulierung dieser Kriterien – mal mehr, mal weniger intensiv – seit Anfang 2006 gearbeitet, d.h. er hat sich bereits kurz nach seiner Institutionalisierung den Fragen gewidmet, die einen qualitativ hochwertigen Unterricht auszeichnen.

Dem Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ gehören heute Expertinnen und Experten der Praxis und der Theorie aus den Bereichen Deutsch als Zweitsprache, Arbeitsmarktpolitik und berufliche Weiterbildung in Deutschland an. Wir wollten möglichst vielfältig die verschiedenen Perspektiven, die zu den Fragestellungen des be-

berufsbezogenen Deutsch eingenommen werden, in den Facharbeitskreis einbinden.

Sie können sich vielleicht vorstellen, dass es aufgrund der – bewusst angestrebten – unterschiedlichen Perspektiven der Facharbeitskreisteilnehmer/innen nicht immer leicht gewesen ist, gemeinsam zu einem Weg zu finden, um die Bedingungen für die Qualität von berufsbezogenem Deutschunterricht annähernd zu beschreiben. Die ursprüngliche Idee, im Facharbeitskreis verbindliche allgemeine Handlungsempfehlungen für die Durchführung von berufsbezogenem Deutschunterricht zu entwickeln, mussten wir nach zahlreichen Diskussionen aufgeben: Für die unterschiedlichen Lernergruppen in unterschiedlichen Arbeits- und Qualifizierungslagen sind die übergeordneten Ziele und Inhalte des Unterrichts im Detail zu verschieden, als dass für all diese Konzepte ein mehr oder weniger durchgängiges Ensemble an Empfehlungen zu formulieren wäre.

Die „Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache“ wurden bereits im Frühjahr 2008 gedruckt und im Umfeld des Facharbeitskreises der Fachöffentlichkeit vorgestellt. Das erste Missverständnis beim Lesen dieser 48seitigen Broschüre war, dass es sich hierbei um Empfehlungen für die Unterrichts-

durchführung handele. Wir mussten uns fragen lassen, warum wir nicht „klipp und klar“ Empfehlungen ausgesprochen, sondern „lediglich“ Kriterien benannt haben, die doch „eigentlich“ für jede Konzipierung von erwachsenengerechten Weiterbildungsangeboten „selbstverständliche“ sind.

Meiner Meinung nach liegt die Beantwortung dieser Frage in der Frage selbst: Für die Konzipierung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten werden heute die Kriterien viel zu häufig „auf den Kopf“ gestellt: Insbesondere bei Angeboten zum Deutschunterricht für Migrantinnen und Migranten – seien es nun Angebote zum „allgemeinen“ oder „berufsbezogen“ Deutschunterricht – hat sich durch die Fördervorgaben vielerorts eine Praxis herausgebildet, die eher den Kriterien der „Geldgeber“ als den fachlichen Anforderungen entspricht.

Dabei werden diverse „unverrückbare“ Bedingungen genannt: Eine bestimmte Anzahl von Unterrichtsstunden sei für eine genau definierte Teilnehmerzahl mit einem fixierten Zuschuss pro Stunde zu fördern. Daran werden oft gänzlich „undidaktische“ Bedingungen gekoppelt: So müssen am Ende des Kurses mindestens 60 oder sogar 80 Prozent der Teilnehmenden in den



Petra Szablewski-Çavus,
passage gGmbH

„ersten Arbeitsmarkt“ finden, um auch weiterhin entsprechende Kurse anbieten zu dürfen.

Meine Beobachtung hierzu: Viele Weiterbildungsträger „rennen“ inzwischen den vorgegebenen Auflagen nur noch hinterher, „pressen“ ihre Ansprüche an „qualitativ hochwertigen“ Unterricht in die Auflagen – und nur allzu oft fühlen sich die Lehrkräfte, die am Ende der „Erwartungskette“ stehen, allein gelassen bei dem Versuch „zu retten, was zu retten“ ist.

Wenn ich also hier behaupte, dass mit den Qualitätskriterien die Angebote für den berufsbezogenen Deutschunterricht wieder „auf ihre Füße“ gestellt werden sollen, dann ist damit gemeint, dass die Fachlichkeit – also die Weiterbildungsträger und die Lehrkräfte – sich verstärkt auf ihre fachlichen, inhaltlichen Kompetenzen berufen sollen, und dass sie sich nicht zu voreilig auf „monetäre“ Argumente einlassen sollten. Ich wünschte mir beispielsweise eine Studie zu der Frage, ob ein Deutschkursangebot mit 200 Unterrichtsstunden und fünf Teilnehmenden besser oder schlechter ist als ein Unterrichtsangebot von 600 Unterrichtsstunden mit 15 oder gar 20 Teilnehmenden. Ich wünschte mir auch eine Untersuchung zu der Frage, ob es im Kontext von Zuwanderung förderlicher ist, wenn eine – absolut zu begrüßende Förderung des Deutschunterrichts – unbedingt „an

einem Stück“ zu verausgaben ist, oder ob man nicht eventuell in bestimmten Lebenslagen der Zuwanderer diese Förderung in mehreren Teilen anbietet: Möglicherweise sind solche besonderen Lebenslagen gegeben, wenn z.B. die Kinder eingeschult werden oder wenn man in einem Verein aktiv mitarbeiten möchte oder wenn man den Arbeitsplatz wechselt.

Ich möchte Sie bitten, die Qualitätskriterien auch mit diesen Fragen im Hinterkopf zu lesen – und vor allem umzusetzen: Die Qualitätskriterien sollen dazu beitragen, Unterrichtsangebote stärker bedarfsorientiert, handlungsorientiert und teilnehmerorientiert zu konzipieren und durchzuführen. Und so tautologisch es auch klingen mag: Mit den Kriterien werden alle Beteiligten aufgefordert, definitiv Stellung dazu zu beziehen, warum was in einem berufsbezogenem Deutschkursangebot geplant wird, ob das Geplante hinreichend begründet wird und ob es am Ende (möglicherweise auch zwischendurch) des Kursangebotes auch plausibel evaluiert wird; Letzteres vor allem soll dazu dienen, zukünftige Angebote zu verbessern.

In diesem Kontext sei hier noch hervorgehoben, dass der Facharbeitskreis die Kriterien als „lernende“ Kriterien angelegt hat: Wir sind sehr da-

Qualitätskriterien – für wen?

„Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache“ richten sich vor allem

- an die Organe der öffentlichen Hand als Entscheidungshilfe bei der Förderung von Kursen im Rahmen von „Sprache und Beruf“,
- an Weiterbildungsträger und Betriebe, die Konzepte zum berufsbezogenen Deutschunterricht entwickeln und umsetzen,
- an die Fachöffentlichkeit als Diskursgrundlage, welche Faktoren auf die Qualität von berufsbezogenem Deutschunterricht einwirken.

ran interessiert, über die Tauglichkeit der Kriterien und damit über die Grundvoraussetzungen für ihre Umsetzung informiert zu werden, um die Kriterien immer weiter den sich schnell wandelnden Realitäten anpassen zu können.

Sie können die Qualitätskriterien als Broschüre bestellen (E-Mail dialog@deutsch-am-arbeitsplatz.de) oder auf unserem Internet-Portal www.deutsch-am-arbeitsplatz.de als PDF-Datei herunterladen (>> Aktuelles).



„Ich kann doch wohl erwarten, dass mein Mitarbeiter mich versteht!“

In dem norddeutschen Unternehmen, um das es hier geht, arbeiten 400 Mitarbeiter aus 21 Nationen. 88 Mitarbeiter/innen sind ungelernt oder haben eine branchenfremde Berufsausbildung. Die große Vielfalt bringt einige Herausforderungen mit sich.

Kommunikation ist die größte. In dem vor 17 Jahren in Bremen gegründeten Standort wird in drei Schichten von Sonntagnacht bis Freitag und – wenn erforderlich – bis Samstag spät gearbeitet. An den Wochenenden werden dann die Maschinen und Anlagen gereinigt und gewartet. Durch das schnelle Wachstum am Anfang und den damals eher von körperlichem Einsatz geprägten Arbeitsaufgaben, hatte man Mitarbeiter/innen benötigt, die anpacken können und wollen. Inzwischen hat sich die Arbeitsweise jedoch verändert: Handarbeit wird kaum noch benötigt, diese werden von modernen Maschinen erledigt, die der Bedienung durch qualifiziertes Personal bedürfen. Hier stoßen nun einige Mitarbeiter/innen an ihre Grenzen, da sie mit ihren mangelnden

Deutschkenntnissen Verständigungsprobleme haben. Die Unterweisung an neuen Maschinen fällt häufig sehr schwer.

Weiterhin ist das Durchschnittsalter der Belegschaft gestiegen. Das wird in den nächsten Jahren weitere Schwierigkeiten mit sich bringen, u.a. weil Mitarbeiter/innen bei einem Dreischichtbetrieb an gesundheitliche Grenzen stoßen werden.

Sprachqualifizierung den Gegebenheiten anpassen

Die Herausforderung besteht nun darin, eine Sprachqualifizierung durchzuführen, die an die besonderen Gegebenheiten angepasst ist. Durch den Dreischichtbetrieb können die üblicherweise angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen von den Mitarbeiter/innen nicht genutzt werden. Weiterhin besteht die Schwierigkeit darin, den Mitarbeitern die Wichtigkeit der Sprachkenntnisse zu verdeutlichen. „Bisher haben die Kenntnisse doch auch ausgereicht“, ist eine häufige Antwort. Zudem muss das Qualifizierungsvorhaben finan-

zierbar sein.

Eine Freistellung während der Arbeitszeit lässt sich u.a. deshalb nicht verwirklichen, weil andere Mitarbeiter/innen Englischkursangebote innerhalb des Betriebes besucht haben und besuchen – allerdings in ihrer Freizeit.

Aufgrund dieser Überlegungen stand fest, dass ein Deutschkurs durchgeführt werden sollte, der an die Schichtarbeitszeiten im Betrieb angelehnt ist. Um eine bessere Effizienz zu erzielen, sollte der Kurs immer in der Frühschichtwoche nach der Schicht und in der Spätschichtwoche vor der Schicht stattfinden. Zwei Termine in einer Woche mit je zwei Unterrichtsstunden waren die optimale Lösung. In zwei Deutschkursen zuvor waren die Mitarbeiter/innen immer jeweils Samstag zum Unterricht gekommen. Das hatte aber den Nachteil, dass die die Teilnehmenden sechs bis acht Stunden am Stück Unterricht hatten und auch durch ihre Arbeitszeiten, z.B. nach der Nachtschicht, regelmäßig nicht teilnehmen konnten.

Inhalte auf betriebliche Belange stützen

Nachdem der Rahmen gesteckt und ein ortsansässiger Sprachanbieter beauftragt worden war, gab es noch Bedenken bzgl. der Effektivität der Kursinhalte. Hier nun kam passage aus Hamburg

zum Einsatz. Eine Internet-Recherche ergab den Kontakt zu Frau Szablewski. Wir vereinbarten einen Termin und diskutierten über die Möglichkeiten der konzeptionellen Unterstützung. Das Konzept „Deutsch am Arbeitsplatz“ war entstanden. Es brachte allen Beteiligten großen Gewinn, die Inhalte auf betriebliche Belange zu stützen.

Am Beispiel einer Störungsmeldung lässt sich das veranschaulichen: Wenn bisher ein Mitarbeiter mit Sprachdefiziten eine Störung an seiner Maschine dem zuständigen Techniker gemeldet hatte, konnte der Anruf im schlechtesten Fall folgenden Inhalt gehabt haben: „Maschine kaputt – komm her“. Der Techniker konnte nur durch das Wissen, welche Telefonnummer ihn angerufen hat und somit um welchen Arbeitsplatz es ging, an die richtige Maschine gehen. Wenn er dort eintraf, musste er zuerst den Störungsgrund herausfinden. Fast immer war es dann erforderlich, zurück in die Werkstatt zu gehen, um die notwendigen Ersatzteile zu holen. Oder es stellte sich heraus, dass es kein mechanisches, sondern ein elektrisches Problem war. Dann musste er einen Kollegen anrufen, der dann seinerseits die Störungsbeseitigung vornahm. Diese Umstände führten zu längeren Standzeiten als erforderlich. Durch eine präzise Angabe der Störung hätte der

„Die Unterweisung an neuen Maschinen fällt häufig sehr schwer.“

„Um keine Arbeitslosigkeit entstehen zu lassen, sollten die Menschen Möglichkeiten haben, die Defizite zu beheben.“

Techniker entsprechende Ersatzteile und Werkzeuge gleich mitbringen können – und der Ausfall wäre deutlich kürzer gewesen. Wenn man nun eine Halbierung der Störzeiten und somit Standzeiten erreichen würde, kann man sehr schnell den finanziellen Nutzen gegen die Kosten eines Kurses setzen – und unterm Strich Geld sparen.

Zweiter Deutschkurs: multikulturelle Fahrgemeinschaften

Der Kurs wurde dann unter diesen Gesichtspunkten über 100 Unterrichtsstunden durchgeführt. Danach konnten Techniker und Führungskräfte eine Verbesserung bei der Qualität der Störungsmeldungen feststellen. Darüber hinaus entstanden durch die Kursteilnahme neue multikulturelle Fahrgemeinschaften. Der nützliche Nebeneffekt: Die Kolleginnen und Kollegen konnten sich auf der Fahrt zur Arbeit und zurück nur in ihrer gemeinsamen Sprache Deutsch unterhalten.

Schlussendlich bleibt festzustellen, dass alle Beteiligten mit dem Kurs sehr zufrieden waren. Außerdem wünschten sich die Teilnehmenden, auch für den privaten Bereich Deutschkenntnisse vermittelt zu bekommen. Aber: Nach 100 Stunden stoßen die meisten Mitarbeiter/innen an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Die fehlenden Freizeitstunden sind gerade bei Schichtarbeitern

sehr kostbar. Deshalb wurden die Teilnehmenden lermüde und waren dann auch froh, als der Kurs vorbei war. Ein Versuch, die Kolleginnen und Kollegen, zur Teilnahme an einem kurzen Kurs zum Thema betriebliches Vorschlagswesen zu motivieren, fiel nicht wie erwünscht aus. Aber ohne Lernbereitschaft kann man keine Sprache lernen.

Staatliche Unterstützung erwünscht

Aus meiner Sicht wünschen sich mittelständische Unternehmen eine staatliche Unterstützung, die es ermöglichen sollte, Lücken bei den Sprachkenntnissen ihrer Mitarbeiter/innen zu schließen: Angebote, die sich an den Anforderungen der Wirtschaft orientieren, um den Menschen zu helfen, die aufgrund ihrer Tätigkeit (z.B. Schichtarbeit) nur schwer bestehende Qualifizierungsangebote nutzen können; Modelle, die es Unternehmen und ihren Mitarbeitern ermöglichen, den Anforderungen der Zukunft gewachsen zu sein. Hierbei ist Prävention erforderlich, um Unternehmen keine Wettbewerbsnachteile entstehen zu lassen. Denn das Niveau von Arbeitsplätzen, die Menschen besetzen, die aufgrund ihrer Herkunft Sprachdefizite haben, steigt. Um hier keine Arbeitslosigkeit entstehen zu lassen, sollten diese Menschen Möglichkeiten haben, die Defizite zu beheben. Ronald Speidel

Neue Dimensionen: das ESF-BAMF-Programm

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir leben gerade in spannenden Zeiten – die Wettbewerbsaufrufe für das ESF-BAMF-Programm sind veröffentlicht, die Antragsfrist läuft, und wir hoffen natürlich auf große Resonanz. Das ESF-BAMF-Programm ist in dieser Dimension etwas völlig Neues: Zum ersten Mal gibt es ein bundesweites Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung und Qualifizierung für eine große Gruppe von erwachsenen Personen mit Migrationshintergrund. Darüber hinaus wurde zum ersten Mal ein bundesweit gültiges pädagogisches Konzept vorgelegt, zu dem ich Ihnen heute nähere Ausführungen machen möchte.

Aufbau und Inhalte einer Maßnahme

Eine Maßnahme im Rahmen des ESF-BAMF-Programms hat maximal 730 Unterrichtseinheiten und besteht aus den zwei Teilen Sprachunterricht und Qualifizierung.

Ein übergeordnetes Augenmerk liegt im Sprachunterricht auf der Entwicklung und dem Training von Schlüsselkompetenzen – Fähigkeiten, die es Menschen ermöglichen, auf die sich ständig wan-

delnden Anforderungen im Berufsleben zu reagieren. Weitere Schwerpunkte des Sprachunterrichtes sind die Entwicklung und Förderung der schriftsprachlichen Fertigkeiten Leseverstehen und Schreiben sowie die mündliche Kommunikation am Arbeitsplatz.

Für den Sprachunterricht im Allgemeinen gelten die Grundsätze, dass er einerseits eng mit den Inhalten der Qualifizierung verbunden sein soll – wir wissen ja, dass Sprache, dann am besten gelernt wird, wenn sie praktisch angewendet werden kann. Andererseits soll er aber auch allgemein auf das Berufs- und Arbeitsleben vorbereiten.

Ziele des ESF-BAMF-Konzeptes

1. Offenheit und Flexibilität: Das pädagogische Konzept soll genügend Freiraum bieten für die vielfältigen Zielgruppen und die verschiedenen inhaltlichen Ansätze der berufsbezogenen Sprachförderung und Qualifizierung.
2. Berücksichtigung der Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis
3. Lernendes Konzept: Das ESF-BAMF-Programm wird von Anfang an von einer Expertengruppe begleitet. Ebenso werden die Rückmeldungen aus der Umsetzungspraxis vor Ort eine wichtige Rolle spielen. Notwendige Änderungen werden schnell eingearbeitet.

Inhalte der Qualifizierungskomponenten

1. Theoretischer Unterricht – Vermittlung von Fachkenntnissen zur beruflichen Qualifizierung: Mathematik, EDV, technische Vorgänge und gegebenenfalls auch Fachwortschatz oder Berufskunde und Berufsorientierung sowie gegebenenfalls Bewerbungstraining.
2. Praktikum – berufliche Orientierung oder echtes Qualifizierungselement innerhalb einer Maßnahme.
3. Betriebsbesichtigungen – Einblicke in Arbeitsabläufe und Kommunikationsstrukturen in verschiedenen Betrieben.

Die zweite Komponente ist die fachliche Qualifizierung. Diese kann wiederum aus den drei Teilkomponenten theoretischer Unterricht, einem Praktikum und Betriebsbesichtigungen bestehen, wobei in einer konkreten Maßnahme nicht alle drei Komponenten unbedingt enthalten sein müssen.

Am besten sind Maßnahmen, die die einzelnen Komponenten so miteinander verbinden, dass die Teilnehmenden nach dem Kurs reell bessere Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Dazu gehört selbstverständlich auch eine sozialpädagogische Begleitung, die ebenfalls gefördert werden kann, falls sie sich als notwendig erweist.

Und zum Schluss noch ein Wort zu den Lehrkräften. Die Qualifizierung von Lehrkräften im

Bereich berufsbezogenes Deutsch ist ja im Allgemeinen noch nicht so weit gediehen, als dass man hier allgemein gültige Vorgaben machen könnte. So haben wir zunächst festgelegt, die geforderte Qualifikation für den Sprachunterricht der Qualifikation anzugleichen, die für eine Unterrichtstätigkeit in den Integrationskursen gefordert ist. Eine Lehrkraft im Qualifizierungsteil muss einen Hochschul- oder zumindest einen Fachschulabschluss in dem Bereich haben, in dem sie unterrichtet. Wir wollen im Verlauf des Programms auch auf diesem Gebiet eine wesentliche Weiterentwicklung erreichen.

Perspektiven

Die EU stellt für das ESF-BAMF-Programm insgesamt 330 Millionen Euro zur Verfügung. Der Druck, diese Gelder abzurufen und das Programm so schnell wie möglich umzusetzen, ist für alle Beteiligten enorm – das hat den Vorteil, dass schnell gehandelt werden muss, wenn sich herausstellt, dass es an der einen oder anderen Stelle der Umsetzung hakt.

Ich kann Ihnen hier an dieser Stelle versichern, dass wir alle Kräfte aufbieten werden – aufbieten müssen –, um schnell gegenzusteuern, wenn etwas nicht funktionieren sollte. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Jens Reimann



Jens Reimann
(BAMF Nürnberg) zum
ESF-BAMF-Programm

Workshop: Qualitätskriterien interaktiv

Beim Thema „Berufsbezogenes Deutsch“ geht es um viel mehr als um das bloße Erlernen einer Branchen-Fachsprache. Das wird deutlich, wenn man sich mit den unterschiedlichen Bedarfslagen zum Thema Deutsch als Zweitsprache und Arbeit beschäftigt.

Für unterschiedliche Gruppen von Lernern in unterschiedlichen Arbeits- und Qualifizierungslagen lässt sich je nach Bezug zu konkreten Berufsbildern oder Arbeitsplätzen eine grobe Einteilung der Kursangebote vornehmen:

1. Kompetenz- und arbeitsmarktorientierte Kurse: Angebote für arbeitslose und arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten ohne Ausrichtung auf bestimmte Berufsfelder und Anknüpfung an konkrete berufliche Vorerfahrungen

2. Branchenbezogene Kurse: Angebote für arbeitslose und arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten, die sich auf konkrete Arbeitserfahrungen beziehen

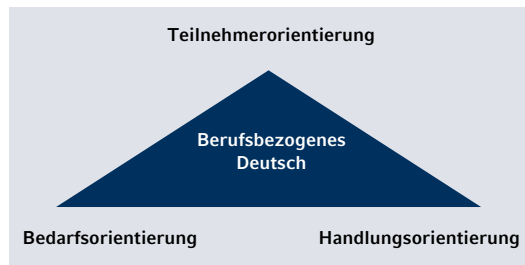
3. Innerbetriebliche Weiterbildung

4. Qualifizierungsvorbereitende Kurse: Angebote zur Vorbereitung auf Qualifizierungsmaßnahmen

5. Weiterbildungsbegleitende Kurse

6. Kursangebote für Existenzgründer

Für den berufsbezogenen Deutschunterricht gelten drei pädagogische Prämissen, die sich wie folgt im Qualitätsdreieck darstellen lassen:



Input:
Iris Beckmann-Schulz
(passage gGmbH)

Moderation:
Luba Maier

Bedarfsorientierung – Ermittlung des Sprachbedarfs

Operationalisiert für die unterschiedlichen Kurstypen bedeutet dies z.B. für

Kurstyp 1

- Wie ist der regionale Arbeitsmarkt strukturiert?
- Fragen der Arbeitsorganisation: Welche Fertigkeiten sind erforderlich?
- Bewerbungstraining: Fertigkeit Sprechen ausbauen zu Selbstpräsentation

Kurstyp 4

- Worauf zielt die Qualifizierung ab?
- Wie ist der Unterricht methodisch gestaltet? Welche Fertigkeiten sind gefordert? (Frontalunterricht, Gruppenarbeit, Umgang mit Fachtexten)
- Methodenkompetenz

Handlungsorientierung

Ziel des berufsbezogenen Deutschunterrichts ist die Stärkung und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit durch Steigerung der kommunikativen Kompetenz.

Konkret heißt dies, sich in berufsbezogenen Deutschkursen auf eine gemeinsame berufliche Praxis zu beziehen bzw. diese herzustellen.

Für Kurstyp 1, 2, 4 und 6 bedeutet dies,

- Betriebsbesichtigungen und Praktika einzuplanen, die vor- und nachbereitet werden
- den Kurs als Praxisort zu nutzen, um z.B. Protokolle von Gruppenarbeiten erstellen zu lassen und kommunikative Anforderungen von Team-sitzungen zu erproben.

Für Kurstyp 3 und 5 bedeutet dies,

- die vorhandene gemeinsame Praxis Deutsch am Arbeitsplatz durch authentische Materialien in den Kurs zu holen, z.B. Sicherheitsvorschriften, Bedienungsanweisungen, Kolleg/innen: Teilnehmende als Rechercheure ihrer Arbeitssprache.

Teilnehmerorientierung

Das Konzept der Teilnehmerorientierung zielt darauf ab,

- Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden zu ermitteln und in das Unterrichtsgeschehen einzubeziehen: Mehrsprachigkeit, informelle Qualifikationen, allgemeine und berufliche Kompetenzen, interkulturelle Lebenslagen
- Methodenkompetenz: Bewusstmachen der Lernpotenziale, Vermittlung von Lerntechniken
- Lerngruppen als Orte der Interaktion und Identitätsstärkung, Empowerment

Workshop: Kursleiterfortbildung – Angebote und Bedarfe

Christel Gripenburg vom Internationalen Bund (IB) legt die Anforderungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) an Lehrkräfte in Integrationskursen dar sowie die Zusatzqualifizierung von Lehrkräften im Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ). Diese sind zurzeit größtenteils ausgebucht. Zudem herrscht ein Mangel an Qualifizierern.

Weitere Angebote in diesem Bereich: in Bielefeld (IB), in Leipzig (Herder Institut), und in Berlin finden Qualifizierungen für den Alpha-Bereich statt. Aktuell befindet sich das Konzept der Qualifizierung für die Orientierungskurse in der Diskussion.

Programm für DaZ-Fortbildungen in Ostwestfalen-Lippe

Sabine Stallbaum (Die Chance gGmbH) stellt das Fortbildungsprogramm „Deutsch als Zweitsprache“ in Ostwestfalen-Lippe vor. Es startete 2006 mit einem aus ESF-Mitteln finanzierten Fortbildungsangebot der „Chance gGmbH“, seit 2007 wird das Programm gemeinsam von der „Chance“ und den Bielefelder Sprachschulen AWO, IB und Deutsches Rotes Kreuz geplant und durchgeführt. Das Angebot ist – soweit möglich – kostenlos. Der „Chance“ stehen zurzeit noch ESF-Mittel zur Verfügung, die anderen Träger greifen

auf Eigenmittel zurück (z.B. Dozenten stellen ihre Materialien bzw. Projekte vor).

Das ortsnahe Fortbildungsprogramm verursacht kaum Fahrtkosten für die Lehrkräfte und findet größtenteils an Nachmittagen oder am Wochenende statt, um Verdienstausschlag auszuschließen. Inhaltlich sind die meisten Fortbildungen auf den berufsbezogenen DaZ-Unterricht ausgerichtet. Bei den Referentinnen und Referenten gibt es einen engen Austausch/Zusammenarbeit mit der passage gGmbH in Hamburg: So wurden für die Seminare von Ernst Maurer aus der Schweiz in Hamburg und Bielefeld die Termine koordiniert, um Fahrtkosten zu verringern.

Die Nachfrage am DaZ-Fortbildungsprogramm ist sehr groß, z.T. melden sich auch Personen an, die nicht aus Ostwestfalen-Lippe kommen, weil es bei ihnen vor Ort kein vergleichbares Angebot gibt. Allerdings sinken die Teilnehmenden-Zahlen



deutlich, wenn ein (geringer) Kostenbeitrag erhoben werden muss. Dies zeigt, dass Bedarf und Interesse bei den Lehrkräften vorhanden ist, viele aber ihre Fortbildung – vor allem bei den aktuell sehr geringen Honoraren – nicht selbst finanzieren können.

Fragestellungen und Diskussion zum Bedarf

Da die Rahmenbedingungen für Lehrkräfte im Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ auch die Fortbildungen tangieren und somit nicht außer Acht gelassen werden können, haben die Workshop-Teilnehmenden wichtige Bedingungen zur Verbesserung der Arbeitssituation gesammelt und zentrale Fortbildungsthemen v.a. für den Teilbereich Berufsbezogenes Deutsch gesucht.

Wichtige Bedingungen

- Bessere Honorierung der Lehrkräfte, da die Anforderungen in diesen Kursen höher sind
- Flexibles Fortbildungsangebot
- Übernahme der Finanzen durch das BAMF
- Regionale Angebote
- Vernetzung der Angebote

Fortbildungsthemen

- Spezielle berufsbezogene Heterogenität
- Fachspezifischer Wortschatz
- Teilnehmerorientierte differenzierte Herangehensweise

- Definition von Lernzielen
- Sprachbedarfsanalyse
- Verfahren der Bedarfsermittlung
- Kenntnisse der Berufsfelder
- Interkulturelles Training
- Gemeinsame Fortbildung/Schulung von Sprachtrainern und Ausbildern
- Arbeits- und Lerntechniken
- Vermittlung von Techniken autonomen Lernens
- Weitere Methoden
- Bewerbungstraining auf aktuellem Niveau
- Schlüsselkompetenzen

Als Anbieter solcher Fortbildungen wurden regionale Verbände aus Sprachkursträgern, Kammern und Fortbildungsträgern vorgeschlagen. Außerdem sollen die Universitäten mit einem Fachbereich „Deutsch als Fremd-/Zweitsprache“ einbezogen werden. Zusätzlich wird die Einrichtung eines Internet-Forums vorgeschlagen, um die so wichtige Vernetzung unter den Lehrkräften zu fördern und zu unterstützen.

Anlässlich der Frage von Jens Reimann, bis zu welchem beruflichen Qualifikationsniveau gedacht wird, ist sich die Workshopgruppe einig, dass eine klare Trennung von Ausbildern und Sprachlehrkräften bestehen muss: Die Sprachlehrkräfte sollen und können die Ausbilder nicht ersetzen!

Inputs:

Christel Griepenburg

(IB Bielefeld) und

Sabine Stallbaum

(AWO Bielefeld)

Moderation:

Andrea Daase

(Die Chance gGmbH)

Workshop: innerbetriebliche Weiterbildung

In diesem Workshop präsentierte Tatiana La Mura Flores (passage gGmbH) in mehreren Schritten eine erfolgreich verlaufene innerbetriebliche Weiterbildung „Deutsch am Arbeitsplatz“ in einem Produktionsbetrieb.

Komplexer Entwicklungsprozess

Schon der Weg von der Unternehmensanfrage hin zur Entwicklung eines teilnehmer- und handlungsorientierten Deutschunterrichts besteht, wie die Referentin überzeugend darstellte, aus einer komplexen Abfolge einzelner Arbeitsschritte: So mussten nach der Anfrage des Betriebes nach einer Sprachweiterbildung von Migrantinnen und Migranten in der Produktion zunächst durch eine Mitarbeiterin der Koordinierungsstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ die Ziele und Interessen des Betriebes ermittelt werden. Im zweiten Schritt galt es, den konkreten Sprachbedarf am Arbeitsplatz zu erheben: Dazu wurden sowohl Mitarbeiter/innen als auch Vorgesetzte und Anleitende dazu befragt, welche Sprachhandlungen an den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter/innen realisiert werden müssen und wo sprachlicher Weiterbildungsbedarf bestehe.

Auf der Grundlage der Sprachbedarfsanalyse wurden zusammen mit einem Sprachtrainer ein

passgenaues Konzept und entsprechende Unterrichtsmodule entwickelt und die Entscheidungen für Materialien und Methoden getroffen.

Wie kann man sich nun ein solches bedarfsorientiertes Unterrichtskonzept und den konkreten Unterricht vorstellen? Grundlage des Unterrichts im Fallbeispiel waren Materialien und Kommunikationsprozesse, die die sprachlichen und kommunikativen Anforderungen der Arbeitsplätze der Mitarbeiter/innen prägen: Im Unterrichtsmittelpunkt standen daher Textsorten und Sprachhandlungen am Arbeitsplatz wie z.B. Störungsmeldungen, Arbeitsanweisungen, das Verstehen von Sicherheits- und Hygienevorschriften sowie Strategien und Redemittel zur Informationsbeschaffung. Der Kurs beinhaltete 100 Unterrichtseinheiten und wurde begleitend und abschließend evaluiert.

Viele Fragen - und Antworten

Im Anschluss an die Präsentation des Praxisbeispiels wurden eine Reihe von Fragen rege diskutiert: Wie kann der Kontakt zu Betrieben

Workshop

Input

Tatiana La Mura Flores

(passage gGmbH)

Moderation:

Fuat Kamçili

(Weiterbildung Hamburg e.V.)

hergestellt werden? Wie können Unternehmen und Mitarbeitende für Weiterbildungsangebote motiviert werden? Welche Maßnahmen können Betriebe mit unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführen, damit die betriebliche Kommunikation und Organisation verbessert wird? Wie lässt sich das vorgestellte Praxisbeispiel transferieren?

Positiv auf die gewünschte Öffnung der Unternehmen wirke es sich, so ein Ergebnis der Gesprächsrunde, die Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Betriebsräten aus. Für die Mitarbeiter/innen ist Weiterbildung attraktiv, wenn ihre Fachkompetenz in der Weiterbildungsmaßnahme anerkannt wird und sie diese innerhalb ihrer Arbeitszeit besuchen können. Darüber hinaus besitzen, so die Erfahrung einiger Gesprächsteilnehmer/innen, auch deutsche Mitarbeiter/innen oftmals nur mangelnde kommunikative und interkulturelle Kompetenzen, die den Arbeitsablauf ebenfalls behindern: Auch für diese Mitarbeiter/innen wäre eine Weiterbildung zu empfehlen. In einer konzertierten Aktion von Verbänden, Kommunen und Gewerkschaften müsse jedoch zunächst ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass die betriebliche Weiterbildung besonders für die Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund von großer Bedeutung sei. Gleichzeitig sei es ausgesprochen wichtig, Sprache nicht als Mittel zur Selektion und Ausgrenzung zu benutzen: „Wer hier nicht Deutsch spricht, fliegt raus“, kann und darf kein Argument für eine Kündigung oder die Herabsetzung von Mitarbeiter/innen sein.



Workshop: die Materialbörse – „graue Materialien“ werden bunt

Die „Materialbörse“ ist als Tauschbörse für Unterrichtende im berufsbezogenen Zweitsprachenunterricht zu verstehen. Der Begriff „graue Materialien“ beschreibt dabei Sprachenlehr- und -lernmaterialien, die nicht von Verlagen veröffentlicht wurden.

Ziel des Workshops war es, eine Plattform für einen fachlichen Austausch und Kooperation zu schaffen sowie Ideen und Tipps zur bedarfsbezogenen Entwicklung eigener Materialien zu sammeln. Inhaltlich schloss der Workshop an die Themen Sprachbedarfserhebung, Qualitätskriterien und innerbetriebliche Weiterbildung an.

Einleitend wurden Techniken der Sprachbedarfserhebung vorgestellt, weil diese die Grundlage für die Entwicklung bedarfs-, teilnehmer- und handlungsorientierter Lehr- und Lernmaterialien darstellt. Am Beispiel von Texten und Übungen aus dem Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildung wurde dann illustriert, wie Unterrichtseinheiten, die sich an den fachsprachlichen und kommunikativen Bedürfnissen der Lernenden in der konkreten Arbeitssituation orientieren, konzipiert und strukturiert werden können.

Beispiel: Gesundheits- und Pflegeberufe

Anhand von Auszügen aus einem Portfolio für Gesundheits- und Pflegeberufe konnten die Workshopteilnehmenden einen konkreten Einblick in die Unterrichtspraxis eines berufsqualifizierenden Deutschkurses bekommen. Dadurch wurde zum einen anschaulich, wie mit einer solchen Materialmappe ressourcenorientiert gearbeitet werden kann, und zum anderen zeigte sich, wie die gleichzeitige Vermittlung von kommunikativen und fachlichen Kompetenzen gelingt.

Der Workshop schloss mit einem anwendungsorientierten Modul ab: Dort konnte sowohl mitgebrachtes Material vorgestellt als auch auf der Grundlage einer fiktiven Sprachbedarfserhebung Lehrmaterial entwickelt werden.



Berührungspunkte zu Grundbildung und Berufsschulen

Im abschließenden Gespräch mit den Workshop-
teilnehmenden wurde deutlich, dass es bei der
(Weiter-) Entwicklung von Lehrmaterial Berüh-
rungspunkte mit Unterrichtenden im Bereich der
Grundbildung und der Berufsschulen gibt: So ist
etwa die methodisch vielfältige Umsetzung der
Zweitsprachendidaktik und die Vermittlung von
Lese- und Schreibstrategien in allen drei Kontex-
ten ein zentraler Gegenstand.

Konzepte und Lehrmaterialien

Auf der Webseite

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de findet sich ein Pool von
Konzepten und Lehrmaterialien für den berufsorientie-
renden und -qualifizierenden Zweitsprachenunterricht.

Input und Moderation:

Bettina Kleiner

(passage gGmbH) und

Andrea Snippe

(passage gGmbH)

Workshop: Sprachbedarfserhebung als Instrument zur Konzeptentwicklung

Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache ist für die in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten eine wesentliche Voraussetzung, um an beruflicher (Weiter-)Bildung teilhaben zu können und um im Arbeitsalltag zu bestehen.

Der Erwerb oder die Verbesserung der Deutschkenntnisse ist somit nicht das Ziel des Deutschlernens, sondern ist ein Mittel zum „eigentlichen“ Ziel: der Partizipation an der üblichen – und auch von den Betrieben geforderten – Kommunikation im Berufs- und Arbeitsalltag. Die jeweils unterschiedlichen Berufe und Berufsbereiche sowie die unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmale der Teilnehmer/innen an einem berufsbezogenen Deutschunterricht erfordern eine spezielle Vorbereitung, um die konkreten Inhalte des Angebots einplanen zu können.

Sprachbedarfserhebung: objektiver und subjektiver Sprachbedarf

Der objektive Sprachbedarf ergibt sich aus den (angestrebten) beruflichen Tätigkeiten bzw. der Art der (angestrebten) beruflichen Weiterbildung. Dieser Bedarf umfasst u.a. die Kommu-

nikationsstrukturen in den Betrieben, d.h. die Managementstrategien und deren Auswirkungen auf die Anforderungen und Veränderungen an sprachliche Verständigung sowie ggf. die Art der Organisation von Lernprozessen und deren – mikrodidaktische – Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung.

Der subjektive Sprachbedarf ergibt sich aus den Bedürfnissen der Lernenden. Sie verfügen über eigene Vorstellungen zum Lerngegenstand, zu der Frage, warum sie ihre Deutschkenntnisse verbessern wollen bzw. müssen, und über Erwartungen an den Lerngegenstand. Allerdings sind diese Vorstellungen häufig recht vage; sie äußern sich aber als Motivation, als Vorstellung über eigene Lerngewohnheiten und unter Umständen als Angst vor dem Lernen bzw. vor einem möglichen „Versagen“.

Sprachbedarfs-
erhebung als
Instrument zur
Konzeptentwicklung

Während der objektive Sprachbedarf sich im Wesentlichen als Ziel („Was ist zu erlernen?“) beschreiben lässt, lenkt der subjektive Bedarf den Blick auf die Frage, wie sich die Lernenden mit dem „Lernstoff“ und mit ihrem eigenen Lernprozess auseinandersetzen (wollen). Diese verschiedenen Blickrichtungen auf den Lerngegenstand führen zu zwei unterschiedlichen Vorgehensweisen für eine konkrete Sprachbedarfsermittlung.

Ermittlung des objektiven Sprachbedarfs

Eine Ermittlung des objektiven Sprachbedarfs kann um so zielgerichteter erfolgen, je realer in den Betrieben (bzw. in den Fortbildungsangeboten) recherchiert werden kann und je vielfältiger die Erhebungen gestaltet werden können. Anzustreben ist, dass sich die Planer/innen und Lehrkräfte „vor Ort“ ein konkretes Bild von den Arbeitsabläufen an den Arbeitsplätzen ihrer Unterrichtsgruppe machen und – gezielt und nach unterrichtsrelevanten Kriterien – notieren, welche

Beispielfragen zum subjektiven Sprachbedarf

Einen Einstieg bieten Befragungen vor oder unmittelbar bei Beginn eines Kurses.

- Warum wollen Sie Ihr Deutsch verbessern? In welchen Fertigkeitsebenen (Schreiben/Lesen, Hören/Sprechen) benötigen Sie vor allem eine Verbesserung?
- In welchen Situationen wenden Sie derzeit vor allem Ihre Deutschkenntnisse an?
- In welchen Situationen würden Sie gerne über bessere Deutschkenntnisse verfügen?
- Wie haben Sie bisher am erfolgreichsten Deutsch gelernt?
- Was hilft Ihnen Ihrer Meinung nach am besten beim Deutschlernen?
- Welche Tätigkeiten üben Sie häufig in Ihrer Muttersprache aus?

Redemittel dort benötigt werden, welche Themen dort besprochen, welche Texte und Textsorten verstanden oder verfasst werden müssen, und welches „Klima“ (welcher Umgangston) dort herrscht.

Die Notwendigkeit zur Durchführung solcher konkreten Sprachbedarfsanalysen wird selten von der Praxis in Frage gestellt, aber allzu oft sehen die Lehrkräfte sich nicht in der Lage, die hierfür erforderliche Arbeit zu leisten. Ihr Argument richtet sich an die Gestaltung der Rahmenbedingungen für einen berufsbezogenen Deutschunterricht: Gerade weil in Deutschland kaum auf fundierte Kommunikationsanalysen zurückgegriffen werden kann, ist diese Form der aufwendigen Vorbereitung für jeden Kurs ständig wieder – quasi von neuem – erforderlich.

Sprachbedarfsermittlungen können z.B. in Form von Hospitationen, Betriebsbegehungen, mündlichen und schriftlichen Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Vorgesetzten im Betrieb durchgeführt werden.

Schließlich sei hier noch vermerkt, dass ein Teil der Ermittlung des objektiven Sprachbedarfs auch im Unterricht selbst erfolgen kann: Durch gezielte Aufgabenstellungen an die Kursteilneh-

menden – die ja in der Regel über Erfahrungen mit den Kommunikationsgepflogenheiten in Betrieben verfügen – können diese in erheblichem Maße dazu beitragen, dass tatsächlich das, was sie objektiv benötigen, im Unterricht thematisiert wird. Dieses Vorgehen zur Ermittlung des objektiven Sprachbedarfs öffnet zudem bereits einen Zugang, den subjektiven Lernbedarf einbeziehen zu können.

Ermittlung des subjektiven Sprachbedarfs

Die individuellen Bedarfe der Lernenden können im Wesentlichen nur im Lernprozess selbst ermittelt werden. Ohnehin besteht für jede teilnehmerorientierte Unterrichtsgestaltung der Anspruch, die Erfahrungen, Wünsche und Motivationen der Lernenden zur Unterstützung ihrer Lernprozesse einzubeziehen.

Neuere Konzepte im Fremdsprachenunterricht zielen verstärkt auch auf diesen Aspekt und entwickeln ein Methodenrepertoire, mit dem die Lernprozesse nicht nur implizit gefördert werden sollen/können, sondern explizit mit den Lernenden thematisiert werden; eingeplant werden z.B. gesonderte Phasen des Nachdenkens im Unterricht über individuelle Lernwege, in denen die Lernenden dazu angeregt werden, sich über ihre Motivation, ihre Ziele und über ihre Lernge-

Beispielfragen zur Differenzierung des Sprachbedarfs

- Welche Sätze benutzt die/der Vorgesetzte besonders häufig?
- Welche Themen behandeln Mitteilungen am „Schwarzen Brett“?
- Worum sprechen die Kolleginnen und Kollegen in den Pausen?
- Wie viele Mitarbeiter/innen (männlich/weiblich und/oder deutsch/nichtdeutsch) hat der Betrieb?

wohnheiten und -strategien (sowie mögliche Veränderungen) zu vergewissern.

Die Befragungsergebnisse wären in den Unterricht so einzubeziehen, dass den Lernenden deutlich wird, an welchen Stellen ihr „subjektiver“ Deutschlernbedarf aufgegriffen wurde. Methodisch ist hier insbesondere an die Überlegungen zum „Lernen lernen“ bzw. zum „autonomen Lernen“ anzuknüpfen.

Des weiteren bietet die Tatsache, dass der Unterricht in deutschsprachiger Umgebung stattfindet und die allgemeine Verkehrs- (und Bildungs-) Sprache Deutsch ist, vielfältige Möglichkeiten, die Lernenden zu motivieren, ihren Sprachbedarf subjektiv und objektiv zu differenzieren: Der Unterricht sollte demzufolge die Lernenden aktivieren, ihre deutschsprachige Umgebung zielgerichtet im Hinblick auf die deutschsprachigen Anforderungen zu beobachten. Dies kann geschehen, indem fest umrissene Fragen zur Situation außerhalb des Unterrichts selbstständig (einzeln oder in Gruppen, aber durchaus ohne Lehrkraft) recherchiert werden.

Literaturhinweis

Weitere ausführliche Hinweise zum Thema finden sich in: Matilde Grünhage-Monetti, Chris Holland und Petra Szablewski-Çavu_ (Hrsg.): TRIM – Training for the Integration of Migrant and Ethnic Workers into the Labour Market and the Local Community, Vardø (Norwegen) 2005

Input und Moderation:
Petra Szablewski-Çavus
 (passage gGmbH)

Integration unterstützen, Fachkräftemangel mindern

„Chancen und Grenzen des ESF-BAMF-Konzeptes“ lautete die Überschrift für die abschließende Podiumsdiskussion, zu der Fachleute, Lehrende und Entscheidungsträger aus Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft zusammengekommen waren.

„Das Anliegen des guten pädagogischen Konzeptes ist die dauerhafte Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt. Wichtig ist dabei die Handlungsorientierung des berufsbezogenen Deutsch-als-Zweitsprache-Unterrichts und die berufliche und sprachliche Kompetenzfeststellung am Arbeitsplatz“, betonte Markus Bottlang von der Handwerkskammer in

Schwaben. „Die Leute lernen nämlich am konkretesten in der geforderten Situation“.

Erhöhter Fortbildungsbedarf

Viele neue Anforderungen, vor allem an Lehrende, beinhalte das Konzept. So stelle die Verzahnung sprachlichen und fachlichen Lernens und die Vermittlung von Diskursfunktionen (Erklärungen, Fragen) in kurzer Zeit eine Herausforderung an die Lehrkräfte dar, für die entsprechende Fortbildungen notwendig seien: „In NRW gibt es Module für Deutsch als Zweitsprache, die sich an Lehrende und Lehramtsstudierende richten - auch andere Institutionen sollten tätig werden“, unterstrich Udo Ohm von der Universität Jena den Fortbildungsbedarf für Lehrkräfte.

Bedeutend sei auch ein Perspektivenwechsel in Bezug auf die fortzubildenden Migrantinnen und Migranten, denen der Zugang zu qualifizierter Arbeit häufig mit dem stereotypen Argument verweigert werde, sie sprächen nicht genügend Deutsch: „Man darf nicht von mangelnder Sprachkompetenz reden, wenn Menschen drei Sprachen sprechen, nur Deutsch nicht perfekt! Diskrimi-

Handlungsorientierung ist im Kontext des berufsbezogenen Sprachunterrichts in ganz direktem Sinn zu verstehen: Die im Sprachunterricht thematisierten Situationen und Problemstellungen erwachsen aus dem beruflichen Alltag der Lernenden. Der Sprachunterricht zielt folglich auf erfolgreiche oder verbesserte Realisierungen von Sprechhandlungen, die die Lernenden im Berufsalltag benötigen. Durch das Herstellen von Unterrichtssituationen, die möglichst viele der Lebenswelt ähnliche Gesprächssituationen und Textsorten enthalten, werden die Teilnehmenden verstärkt auf die Situation am Arbeitsplatz vorbereitet. So ist es etwa für die Arbeit in Pflegeberufen von Bedeutung, dass im Unterricht sowohl Gespräche mit Patientinnen und Vorgesetzten Gegenstand sind und damit Themen wie die sprachliche Umsetzung von Höflichkeit, Nähe und Distanz etc., als auch Textsorten wie etwa der Pflegebericht.



nierung ist auch, wenn Menschen schlicht mangelnde Sprachkenntnisse bescheinigt werden“, hob Miguel Vicente von der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz hervor und verwies auf die Sprachbedarfsermittlung am Arbeitsplatz, mit der sehr konkret sprachliche Kompetenzen und Bedarfe von Migrantinnen und Migranten erhoben werden könnten, anstatt ihnen schlicht und vereinfachend Defizite zu unterstellen.

Auch die Unternehmen profitieren

Dass auch Unternehmen Ressourcen nutzen, Arbeitsabläufe optimieren und in diesem Sinne

von berufsbezogenem Deutsch in Form innerbetrieblicher Weiterbildungen profitieren können, stellte Ronald Speidel aus Bremen dar: „Wir sehen in unseren Mitarbeitern eine Chance für die Zukunft, vor allem müssen ältere Mitarbeiter qualifiziert werden, deren Arbeit sich verändert. Die Erfahrung älterer Beschäftigter bringt ein neuer Mitarbeiter in der Regel nicht mit“.

Der Argumentation, dass letztendlich auch Betriebe durch innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gewinnen, schloss sich Hüseyin Yilmaz vom DGB Hamburg an. Außerdem schütze die Weiterbildung von Migrantinnen und Mi-

Bettina Kleiner,
passage gGmbH

granten gleichzeitig vor Arbeitslosigkeit. Er hob hervor, dass der Arbeitskreis Migration beim DGB in enger Kooperation mit der Passage gGmbH Hamburg schon seit langem zum Thema innerbetriebliche Weiterbildung arbeite. Nun sei es an der Zeit, dass die entsprechenden Module im BAMF-Programm umgesetzt werden müssten.

Ein Problem in der Umsetzung des Konzeptes sahen viele Beteiligte in der finanziellen Eigenbeteiligung, die die Träger der Deutschkurse aufbringen müssen. In dieser Hinsicht seien Veränderungen im Konzept notwendig, damit es schnell transferierbar werde, konstatierte Luba Maier von der AWO Ostwestfalen-Lippe.

Kooperation notwendig

Dreh- und Angelpunkt der erfolgreichen Umsetzung des ESF-BAMF-Konzeptes ist die Kooperation von Deutschkursanbietern und Betrieben: Zum einen ermöglicht die Zusammenarbeit die Handlungsorientierung des Unterrichts, und zum anderen profitieren etwa Handwerksbetriebe von der Möglichkeit, Fachkräfte zu rekrutieren. „Im Handwerk gibt es Bedarf für migrantische Arbeitskräfte. Sprachunterricht soll verwoben werden mit beruflicher Qualifizierung!“, forderte am Ende der Diskussion Markus Bottlang. Eine dauerhafte Integration von Migrant/innen in den

Arbeitsmarkt ist demnach nicht nur Bestandteil einer umfassenden Integrationspolitik, sondern könnte auch ganz konkret dem Fachkräftemangel in Deutschland Abhilfe schaffen.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion:

Markus Bottlang, Handwerkskammer Schwaben; **Detlev Beinke**, ARGE Herford; **Luba Maier**, Lehrende, Fachdienste Migration und Integration AWO Ostwestfalen-Lippe (OWL); **Dr. Udo Ohm**, Universität Jena; **Ronald Speidel**, norddeutscher Produktionsbetrieb; **Miguel Vicente**, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz (AgARP); **Hüseyin Yilmaz**, DGB Hamburg

Moderation:

Wolfgang Fehl, Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ - IQ

Stellungnahme des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ zur Umsetzung des ESF-BAMF-Programms zur Durchführung berufsbezogener Sprachförderung

Die Ausschreibung eines bundesweiten Programms zur berufsbezogenen Sprachförderung wird vom bundesweiten Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) ausdrücklich begrüßt. Das Programm stellt einen wichtigen Meilenstein für eine zukunftsgerichtete Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente dar und schließt die bisher bestehende Lücke einer systematischen berufsbezogenen Sprachqualifizierung für Migranten. Die im pädagogischen Konzept des Programms formulierten Qualitätsstandards sind geeignet, eine nachhaltige berufsbezogene Sprachförderung für Teilnehmer sicher zu stellen. Entgegen dem formulierten qualitativ hochwertigen Anspruch stellen die organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Programms Hemmnisse dar. Nach Durchsicht der Wettbewerbsunterlagen

und Erfahrungsgesprächen mit Expertinnen und Experten im Rahmen des bundesweiten IQ-Facharbeitskreises Berufsbezogenes Deutsch, der vom Kompetenzzentrum NOBI koordiniert wird, erscheint es fraglich, wie die in der Programmausschreibung formulierten Qualitätsstandards angesichts der bestehenden Rahmenbedingungen erfüllt werden sollen.

Im Folgenden stellen wir die Punkte dar, die aus unserer Sicht die angestrebte qualitativ hohe Umsetzung des Programms verhindern bzw. erschweren und über die wir gerne in naher Zukunft mit Ihnen ins Gespräch kommen möchten.

- Die Trägerverbände müssen zeitlich sehr aufwendige Absprachen über die Rahmenbedingungen der Programmumsetzung vor Ort mit den Grund-

sicherungsstellen und Agenturen für Arbeit, wie z. B. zur Kofinanzierung oder die Zusammenarbeit in trägerübergreifenden Netzwerken treffen, die erfahrungsgemäß nicht in der sehr kurzen Zeitspanne des Wettbewerbsaufrufs zu bewältigen sind.

- Die Zuweisung von Teilnehmenden in die Kurse soll über die örtlichen Grundsicherungsstellen erfolgen. Aus der Erfahrung heraus besteht die Sorge, ob es gelingen kann, die Arbeitsabläufe der Grundsicherungsstellen und der Maßnahmeträger so zu gestalten, dass eine Auslastung der Kurse auch tatsächlich gewährleistet ist. Das finanzielle Risiko im Falle einer Minderauslastung der Maßnahmen tragen allein die Träger.
- Der Finanzierungsrahmen sieht Eigenmittel des Trägers in Höhe von

IQ-Stellungnahme

10% vor, bezogen auf die Gesamtkosten (inkl. TN-Einkommen). Dies entspricht einem Eigenanteil der Träger von 20-22 % der eigentlichen Projektkosten (Aufwendungen für Lehrpersonal, Miete etc.) und ist in dieser Größenordnung nicht zu leisten.

- Es wird sehr begrüßt, dass eine Kompetenzfeststellung im Rahmen des Programms vorgesehen ist, jedoch ist es kritisch zu sehen, dass die Kompetenzfeststellung beim Träger nicht förderfähig ist, wie es die Vorgaben des Wettbewerbsaufrufs vermuten lassen. Mit einer Kompetenzfeststellung sollten verwertbare Ergebnisse erzielt werden können, die Aufschluss über Lernvoraussetzung, Qualifikationen, Sprachstand sowie Sprach- und Qualifizierungsbedarf der Teilnehmenden geben. Diese setzt ein qualitativ gutes Instrument der Kompetenzfeststellung und qualifiziertes Personal voraus. Aufgrund der Rahmenbedingungen, Kompetenzfeststellung nur als Eigenleistung des Trägers erbringen zu können, wird das Ergebnis der Kompetenzfeststellung jedoch lediglich ein

Kurzprofil sein mit den wichtigsten Daten, wie Name, Anschrift und Berufsausbildung. Aufschluss über die im Programm geforderten Punkte, wo z.B. auch die Motivation und die familiäre Situation der Teilnehmenden dazu gehören, wird nicht erfolgen. Daher fordern wir, die Fördergrundsätze des ESF-BAMF-Programms hinsichtlich der Nichtförderfähigkeit von Kompetenzfeststellungen zu überarbeiten. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Instrumenten zur Kompetenzfeststellung empfehlen wir die vom IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung entwickelten Qualitätsstandards und bieten die Unterstützung durch Experten an.

- Die Qualität der Sprachkurse wird entscheidend durch die Qualifikation der eingesetzten Dozentinnen und Dozenten bestimmt. Aus unserer Sicht sind aufgrund des besonderen Profils der geplanten ESF-BAMF Kurse Weiterqualifizierungsangebote für die Kursleitenden dringend notwendig. Bei der Konzeptionierung solcher Fortbildungen bieten wir gerne

die kompetente Unterstützung des Facharbeitskreises Berufsbezogenes Deutsch an.

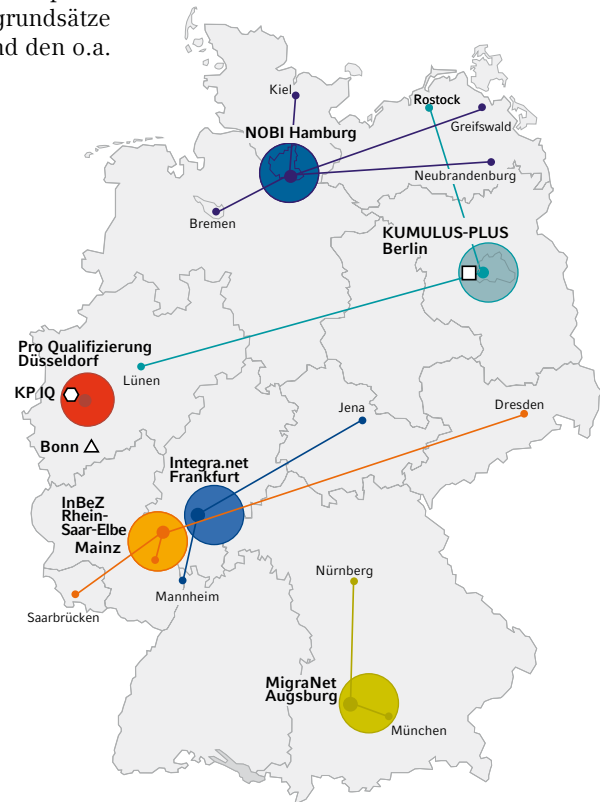
- Insgesamt ist die Umsetzung des Programms äußerst bürokratisch, wie z.B. die aufwendigen Unterlagen zur Bewerbung, umfangreiche Controllinginstrumente für die Abrechnung der ESFMittel oder die Bankbürgschaft über 300.000€.
- In der späteren praktischen Umsetzung ist im übrigen zu bedenken, dass die Fahrtkosten für die Teilnehmer/innen zu Kursbeginn bereitgestellt sein müssen. Sonst würde bei dem ESF-BAMF Programm eine ähnliche Problematik wie derzeit bei Integrationskursen auftreten mit der Folge, dass die Grundsicherungsstellen erwerbsfähige hilfebedürftige Teilnehmer/innen aufgrund mangelnder Zumutbarkeit nicht zur Teilnahme verpflichten können.
- Grundsätzlich wird die Verknüpfung des Programms mit anderen arbeitsmarktpolitischen Programmen (We-

GebAu) angeregt. Daher halten wir es für sinnvoll, diese Möglichkeiten zu prüfen und die Agenturen und Grundversicherungsstellen bei der aktiven Nutzung zu unterstützen. Die beteiligten Partner des IQ-Netzwerkes bedauern, dass das qualitativ gute Programm vor dem Hintergrund der bestehenden Rahmenbedingungen nur sehr eingeschränkt realisiert werden kann.

Mit der regelmäßigen Teilnahme von drei Vertretern des BAMF am IQ-Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch war die Erwartung verknüpft, einen Beitrag zu einer qualitativ hochwertigen Programmumsetzung zu leisten und diese Umsetzung auch durch die im IQ-Facharbeitskreis erarbeiteten Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache zu gewährleisten.

Als Netzwerk IQ unterstützen wir eine unseren Qualitätskriterien entsprechende Umsetzung des ESF BAMF-Programms zur Durchführung der berufsbezogenen Sprachförderung, das einen zentralen Beitrag zur nachhaltigen beruflichen Integration von Migrantinnen

und Migranten leisten kann. Wir sind daher sehr an einem Gespräch mit Ihnen über die Fördergrundsätze des ESF-BAMF-Programms und den o.a. Problemfeldern interessiert. Düsseldorf, den 05.11.2008



Erfolgreich gründen durch gute Deutschkenntnisse

„Mit deutschen Sprachkenntnissen erfolgreicher gründen“ - so lautet der Untertitel einer aktuellen Veranstaltungsreihe des NOBI-Partners Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V.

Das Projekt „Dienstleistungszentrum für Migrantinnen und Migranten“ und die „Transferstelle für Existenzgründung und -sicherung“ des Kompetenzzentrums NOBI bringen Migranten und Migrantinnen, die gründen wollen, fachspezifische Begriffe während der Gründungsphase näher. Hier geht es beispielsweise um Fachbegriffe aus Marketing oder dem Steuerwesen – zwei zentrale Geschäftsfelder für Gründerinnen und Gründer. Fortlaufend bis zum Jahresende 2009 können Existenzgründer und -gründerinnen in einem Sprachmodul Fachbegriffe in einfacher verständlicher deutscher Sprache vermittelt bekommen. Programm unter www.nobi-nord.de

Kommunikation sichert Arbeit

„Ach, jetzt versteh ich das!“ – Eindeutiger kann das Feedback auf einen Sprachkurs kaum ausfallen. Ein Praxisbeispiel zeigt: Innerbetriebliche Weiterbildung steigert die Handlungskompetenz von Migrantinnen und Migranten.

Von 2007 bis 2008 führte die Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch (passage gGmbH) des Kompetenzzentrums NOBI in einem Bremer Produktionsbetrieb mit 400 Beschäftigten das innerbetriebliche Weiterbildungsangebot „Deutsch am Arbeitsplatz“ durch. Das Konzept: Konsequente Orientierung am Bedarf der Teilnehmenden und an den betrieblichen Anforderungen. Informationen und Curricula in der Publikation „Jetzt habe ich verstanden“ unter www.nobi-nord.de (Link: Publikationen/Berufsbezogenes Deutsch).

Impressum

Herausgeber:

Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“.

Herausgeber sind:

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH)

Wolfgang Fehl

Sternwartstr. 27-29, 40223 Düsseldorf

Tel.: 0211/30 20 09-0, E-Mail: wfehl@zwh.de

www.intqua.de

Kompetenzzentrum NOBI

Transferprojekt:

Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch

passage gGmbH

Iris Beckmann-Schulz

Nagelsweg 14

20097 Hamburg

Tel.: 040/24 19 27 86

E-Mail iris.beckmann-schulz@passage-hamburg.de

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

www.nobi-nord.de

Grafik:

ZWH – Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk e.V.

Redaktion:

Jörg Gensel, Hamburg

Autorinnen/Autoren:

Iris Beckmann-Schulz, Andrea Daase, Bettina Kleiner,

Anette Kuhn, Tatiana La Mura Flores, Ronald Speidel,

Petra Szablewski-Çavus

Fotos:

passage gGmbH