



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Rolf Dobischat, Andy Schäfer, Nina Brock

(Jan Mattick, Tarek Lababidi; IMBSE Eignungs- und Potenzialanalyse)

Erster Evaluationsbericht zum Projekt SmartSt@rt

für den Zeitraum vom 1. März 2018 bis zum 15. Februar 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen.....	3
2. SmartSt@rt – Arbeitspaket: Teilnehmergewinnung und -auswahl	5
2.1 Konzept und Verfahren des mehrstufigen Auswahlprozesses.....	6
2.2 Das Konzept der Eignungs- und Potenzialanalyse (IMBSE)	7
2.2.1 Identifizierung beruflicher Anforderungs- und Bedarfsprofile	8
2.2.2 Das handlungsorientierte Potenzial-Assessment und der Interessenstest.....	12
2.3 Ablauf des Auswahlverfahrens.....	22
2.4 Teilnehmerzusammensetzung	23
3. SmartSt@rt – Arbeitspaket: Curriculumentwicklung.....	25
3.1 Unterrichtskonzept und Curriculum.....	26
3.2 Zeitlicher Rahmen.....	29
3.3 Didaktische Grundsätze.....	29
4. SmartSt@rt – Arbeitspaket: Evaluation	32
4.1 AP Teilnehmerauswahl: Erfahrungen und Handlungsbedarf für die zweite Auswahlrunde.....	32
4.2 AP Curriculare Entwicklung: Bisherige Erfahrungen und Handlungsbedarf.....	33
4.2.1 Evaluationsbefunde aus der Teilnehmerperspektive.....	33
4.2.1.1 Inhaltliche Bewertung	34
4.2.1.2 Praktische Umsetzung	35
4.2.1.3 Verwertbarkeit für die Zukunft	36
4.2.1.4 Lernprozessgestaltung.....	37
4.2.1.5 Soziales Kursklima	39
4.2.1.6 Teilnehmererfahrungen aus dem ersten Kursblock – ein erstes Fazit.....	40
4.2.2 Evaluation aus Sicht der Projektakteure	41
4.3 AP Kursdurchführung: Handlungsbedarfe.....	42
Anhang	45

1. Vorbemerkungen

Die Voraussetzung für eine erfolgreiche und dauerhafte Eingliederung von Flüchtlingen in die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland ist neben dem Spracherwerb, der Akzeptanz und Anpassung an die kulturellen und gesellschaftlichen Werte vor allem die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt. Dass dies mit besonderen Herausforderungen an die Gestaltung einer darauf abzielenden Integrationspolitik verknüpft ist, steht außer Zweifel. Die berufliche Bildung und Qualifizierung stellt in einem Set von weiteren flankierenden Maßnahmen einen gezielten Ansatz dar, der geeignet ist, Flüchtlingen auf einen dauerhaften Integrationsprozess vorzubereiten. Hier setzt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „SmartSt@rt – Integrierte fachlich-sprachliche Qualifizierung von Flüchtlingen für den Berufsstart in Binnenschifffahrt und Logistik“ an. Das Projekt wurde am 1. März 2017 gestartet und es hat eine Laufzeit bis zum 31. August 2020. Zum 3. Dezember 2018 begann der erste (Pilot)Lehrgang. Der nachfolgende Evaluationsbericht fasst die empirischen Befunde und Erfahrungen für die erste Zeitphase vom 1. März 2018 bis zum 15. Februar 2019 zusammen.

Ziel des Projektes ist es, ein beruflich orientierendes Kurskonzept, das auf eine stabile Arbeitsmarktintegration ausgerichtet ist und auch auf andere Branchen transferiert werden kann, zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren. Der Grundgedanke basiert auf der Überlegung, den Fokus weniger auf eine „schnelle“ Arbeitsmarktvermittlung, d.h. kurzfristige Beschäftigungsaufnahme, zu legen (z.B. in sogenannten Helferberufe), sondern vielmehr eine Perspektive zu eröffnen, eine logistiknahe Ausbildung im Dualen System oder eine andere logistikaffine Qualifizierung aufzunehmen. Demensprechend setzt sich das Projekt das Ziel, Übergangspassagen in eine duale Ausbildung, in eine Teilqualifizierung oder in eine Arbeitsaufnahme in logistiknahe Berufs- und Tätigkeitsbereiche vorzubereiten. Die berufsfachliche Schwerpunktsetzung auf das logistikaffine Tätigkeitsspektrum u.a. auch mit der expliziten Orientierung auf den Beruf des Binnenschiffers wird deshalb präferiert, weil das gesamte Gewerbe rund um die Binnenschifffahrt wie auch logistische Unternehmen wie z.B. duisport seit Jahren einen Fachkräftebedarf reklamieren und massive Nachwuchsprobleme beklagen.

Das Kurskonzept wurde dementsprechend so konzipiert, dass es zum einen Orientierungen über den berufsfachlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vermittelt und zum anderen Grundlagen für eine berufssprachliche Handlungskompetenz, die als wichtiger Einstiegs Pfad in das Beschäftigungssystem zu sehen ist, schafft. Der Übergang in eine stabile Arbeitsmarktintegration kann nur dann erfolgreich gelingen, wenn sich bereits bei der Zielgruppenbestimmung ein Verständnis niederschlägt, dass bei der Rekrutierung des Teilnehmerkreises das Prinzip der „Talentidentifikation und -entwicklung“ zum Tragen kommen muss. Dies bedeutet, dass der Adressatenkreis nach spezifischen Kriterien und Merkmalen auszuwählen ist, wobei dies sowohl nach formalen Aspekten (z.B. Aufenthaltsstatus, Sprachniveau etc.) wie auch individuellen Merkmalen (Motivation, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Eignung, Engagement etc.) erfolgen muss. Bei der Entwicklung des Kurskonzeptes war es von Bedeutung, eine möglichst enge Klammer durch die Kombination zwischen sprachlichen und berufsorientierenden Inhalten zu setzen, wobei dies durch eine möglichst nahe didaktisch-methodische Verschränkung von Sprach- und fachlichem Kompetenzerwerb in den jeweiligen Lernmodulen herbeigeführt werden soll. Dies wurde deshalb als besonders wichtig erachtet, da viele der bisher vorliegenden Lehr- und Lernmaterialien zur berufsbezogenen Sprachförderung zwar Situationen des allgemeinen Arbeitsalltags exemplarisch thematisieren, sich in ihrem inhaltlichen Fokus aber zu wenig auf relevante berufsfachliche und kommunikative Aspekte des betrieblichen Arbeits- und Lernorts in den genannten Berufsfeldern beziehen.

Am Projekt sind folgende Institutionen beteiligt:

Projektpartner im Konsortium	Projektaufgaben
<p>Entwicklungszentrum für Schiffstechnik und Transportsysteme e.V. (DST), Duisburg (Konsortialführer im Verbundprojekt von DST, UDE und BDB)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projektmanagement/-koordination • Mitarbeit an der Erarbeitung des Rahmencurriculums für die Lernmodule; • Planung und Durchführung von spezifischen Lernmodulen und Erstellung von fachbezogenen Unterrichtsmaterialien • Verantwortliche Planung, Organisation und Koordination der beiden geplanten Kurseinheiten • Federführung bei der Organisation der Praxistage und des Praktikums • Verhandlungsführung und Zuständigkeit gegenüber dem Mittelgeber (DLR) • Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung
<p>Universität Duisburg-Essen (UDE), Institut für Berufs- und Weiterbildung, Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Beruflich-betriebliche Aus- und Weiterbildung, Essen (Konsortialpartner)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Federführende Erarbeitung des Rahmencurriculums und Erstellung exemplarischer Unterrichtsmaterialien • Identifizierung beruflicher Anforderungsprofile/empirische Bedarfserhebung • Planung, Organisation der Teilnehmerrekrutierung und -auswahl (zusammen mit IMBSE); Entwicklung von Erhebungsinstrumenten • Planung und Durchführung von spezifischen Lernmodulen und Erstellung von fachbezogenen Unterrichtsmaterialien • Verantwortlich für die Evaluation und Übertragbarkeit • Berichterstattung
<p>Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB), Duisburg (Konsortialpartner)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit bei der Identifizierung beruflicher Anforderungsprofile/Qualifikationsbedarfserhebung • Mitarbeit an der Erarbeitung des Curriculums und ausgewählter Unterrichtsmaterialien • Federführende Organisation der Praxisphasen (Praxiswochen und Praktika); Kontaktpflege mit den Betrieben und Unternehmen • Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung
Assoziierte Projektpartner	Projektaufgaben bzw. -beteiligung
<p>Institut für Modelle zur beruflichen und sozialen Entwicklung (IMBSE), Krefeld, Duisburg</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortlich für die Teilnehmerrekrutierung und -auswahl • Instrumentierung und Durchführung von Eignungsanalysen • Mitwirkung an der Identifizierung beruflicher Anforderungsprofile/Bedarfserhebung • Mitwirkung in ausgewählten Lernmodulen wie z.B. Bewerbungsverfahren und -coaching • Mitwirkung an der Evaluation und Berichterstattung
<p>Evangelisches Bildungswerk im Kirchenkreis Duisburg (EBW), Duisburg</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung des Rahmencurriculums und Erstellung von Unterrichtsmaterialien für den sprachlichen Unterricht in Abstimmung mit den berufsfachlichen Inhalten • Mitwirkung bei der Teilnehmerrekrutierung und -auswahl

	<ul style="list-style-type: none"> • Planung, Organisation, Koordination der beiden Lehrgänge innerhalb der Räumlichkeiten des EBW (z.B. auch Sprechstundenbetreuung für die Teilnehmer) • Mitwirkung an ausgewählten Lernmodulen einschließlich der Erstellung von beispielhaften Unterrichtsmaterialien • Mitwirkung an der Evaluation und Berichterstattung
Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI), Essen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkungen an der Teilnehmerrekrutierung und -auswahl • Mitwirkung bei der Akquise von Arbeits- und Ausbildungsstellen • Mitarbeit in der Übergangspassage vom Lehrgang in den Arbeitsmarkt • Mitwirkung an ausgewählten Lernmodulen (z.B. Bewerbung) • Mitarbeit bei der Evaluation und Übertragbarkeit
Bundesverband der Selbstständigen, Abteilung Binnenschifffahrt (BDS), Bonn	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit bei der Identifizierung beruflicher Anforderungsprofile/Qualifikationsbedarfserhebung • Mitarbeit an der Erarbeitung des Curriculums und ausgewählter Unterrichtsmaterialien • Organisation der Praxisphasen (Praxiswochen und Praktika); Kontaktpflege mit den Betrieben und Unternehmen • Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung
Duisburger Hafen AG (duisport), Duisburg	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit bei der Identifizierung beruflicher Anforderungsprofile/Qualifikationsbedarfserhebung • Mitarbeit an der Erarbeitung des Curriculums und ausgewählter Unterrichtsmaterialien • Organisation der Praxisphasen (Praxiswochen und Praktika); Kontaktpflege mit den Betrieben und Unternehmen • Mitwirkung an ausgewählten Lernmodulen (z.B. Bewerbung) • Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung
Experte für die Ausbildung in der Binnenschifffahrt (ehemaliger Schulleiter des Schiffer-Berufskolleg RHEIN)	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung des Rahmencurriculums für den berufsfachlichen Unterricht im Schwerpunkt Binnenschifffahrt • Planung und Durchführung von spezifischen Lernmodulen und Erstellung von fachbezogenen Unterrichtsmaterialien im Schwerpunkt Binnenschifffahrt

2. SmartSt@rt – Arbeitspaket: Teilnehmerge Gewinnung und -auswahl

Die Teilnehmerge Gewinnung und -auswahl stellt neben der Lehrgangsentwicklung, -durchführung und -evaluation die wesentliche Aufgabe im Projekt SmartSt@rt dar. Neben den oben in der Übersicht genannten Partnern im Projektverbund war der zentrale Akteur im Teilnehmerge Gewinnungsverfahren der Integration Point im Jobcenter Duisburg. Die Mitarbeit des Jobcenters Duisburg, mit dem ein Kooperationsvertrag über deren aktive Mitwirkung besteht, wurde durch die Regionaldirektion NRW der Bundesanstalt für Arbeit in Düsseldorf explizit unterstützt. In der Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und den verantwortlichen Projektpartnern mit ihren jeweiligen Aufgaben wurden potenzielle Teilnehmer/-innen identifiziert, angesprochen und letztlich ausgewählt. Für den Prozess der Teilneh-

merrekrutierung wurden bestimmte Vorabbedingungen definiert, um einen Maßnahmeerfolg sicherstellen zu können. Ein Indikator für den Erfolg der Maßnahme war die Drop-Out-Quote, wobei es prioritäres Ziel war, den Teilnehmer/-innenschwund bzw. einen vorzeitigen Lehrgangsabbruch möglichst zu vermeiden bzw. auf einem geringen Niveau zu halten. Dazu dient eine Vereinbarung, die eine vorzeitige und kurzfristige Vermittlung der Teilnehmer/-innen in den Arbeitsmarkt während der Kurslaufzeit möglichst ausschließen sollte, es sei denn, dass sich hierdurch dauerhafte berufliche Perspektiven ergeben würden. Da das Projekt SmartSt@rt eine spezifische Personengruppe adressierte und auf bestimmte Berufs- und Tätigkeitssegmente abzielte, war darauf zu achten, dass die Teilnehmer/-innen einerseits ein gewerblich-technisches Berufsinteresse und eine Technikaffinität aufweisen und dass sie andererseits mit dem Status als anerkannter Flüchtling bzw. als Person mit einem Bleibestatus ausgestattet sind. Bevorzugt werden sollten Personen mit einem Lebensalter möglichst unter 25 Jahren. Als eine weitere Voraussetzung wurde festgelegt, dass auf gute Kenntnisse in der deutschen Sprache zurückgegriffen werden konnte. Als Voraussetzung wurde das telc-Niveau B1 und als wünschenswert das Niveau B2 des europäischen Referenzrahmens definiert. Um ausgehend hiervon eine möglichst homogene Adressatengruppe zusammenstellen zu können, wurde bereits im Projektantrag auf die Notwendigkeit der Durchführung einer Eignungs- und Kompetenzanalyse hingewiesen, der von einem spezialisierten und ausgewiesenen Bildungsträger umgesetzt wurde (siehe dazu ausführlich das Kapitel 2.2). Die Eignungs- und Kompetenzanalyse, die die Potenziale der in einem ersten Zugriff ausgewählten Teilnehmer/-innen aufdecken sollte, war im Wesentlichen auf die persönlichen, sprachlichen und fachlichen Fähigkeiten ausgelegt. Für die erste Pilotmaßnahme wurde eine Teilnehmergruppe mit ca. 15 Personen als Richtzahl angestrebt.

2.1 Konzept und Verfahren des mehrstufigen Auswahlprozesses

Über eine Zeitspanne von ca. vier Monaten wurden die Teilnehmer/-innen für den ersten Lehrgangsdurchlauf (Start: 3. Dezember 2018) in einem mehrstufigen Eignungs- und Rekrutierungsverfahren ausgewählt. Für die jeweiligen Stufen im Auswahlverfahren wurden durch die involvierten Akteure entsprechende Erhebungsinstrumente und methodische Verfahren entwickelt, die gewährleisten sollten, dass neben den formalen Eintrittskriterien auch die individuellen Motivationslagen, die beruflichen Wünsche, das Engagement, das Lerninteresse etc. abgefragt wurden.

Die **erste Stufe** des Auswahlprozesses bestand in der Formulierung bzw. Festlegung von formalen Einstiegskriterien. Die Kriterien, die durch die UDE und durch IMBSE erstellt wurden, dienten als Grundlage einer ersten Sichtung und Vorauswahl von potenziellen Teilnehmern. Die anonymisierten Daten zum Teilnehmerkreis wurde durch das Jobcenter Duisburg zur Verfügung gestellt. Zu den ersten Grobkriterien zählten: Alter (bis 30 Jahre), Sprachniveau (mindestens B1; von den sprachlichen Mindestanforderungen ist die Ausgestaltung des Curriculums abhängig), Aufenthaltsstatus und Wohnort (Stadt Duisburg).

Eine verfeinerte Sichtung zur Profilbildung des Teilnehmerkreises wurde mit der **zweiten Stufe** anhand von weitere Zusatzkriterien vollzogen. Durch die UDE und IMBSE wurden die Merkmale schulische Vorbildung, das berufliches Qualifikationsniveau, bereits erworbene berufliche Qualifikationen, Kompetenzen und berufliche Arbeitserfahrungen sowohl in Deutschland als auch im Herkunftsland der Flüchtlinge ergänzt.

Die **dritte Phase des Auswahlprozesses** war als persönliche Vorstellung bzw. persönliche Präsentation konzipiert, um in einem Gespräch weitergehende Informationen über die Motivation, das Interesse, die individuellen Erwartungen und die beruflichen Perspektiven zu erhalten. In einem ersten Zugriff

wurde durch die UDE und das IMBSE eine, einem persönlichen Interview vorgeschaltete Online-Befragung entwickelt. Dies war mit einer Filterfunktion verbunden, denn für die potenziellen Interessenten sollte dies als Schwellentest insofern wirken, als davon auszugehen war, dass diejenigen, die die gestellten Fragen beantworten und an der Online-Erhebung teilnehmen eine höhere Eigeninitiative und Motivation an einer Projektteilnahme aufweisen als diejenigen, die nicht an der Befragung teilnehmen. Den Zugang zur Online-Erhebung erhielten die potenziellen Kandidaten im Anschluss an eine Informationsveranstaltung, bei der die Kandidaten zum einen allgemeine Projektinformation erhielten und zum anderen erste Einblicke in das Projektziel erlangen konnten, z.B. auf welche Berufe und Tätigkeiten der im Projekt im entwickelte Lehrgang vorbereiten soll (zur Informationsveranstaltung siehe ausführlich das Kapitel 2.3). Die Mitwirkung an der Online-Erhebung bildete eine zwingende Voraussetzung, um eine Einladung zur Überwindung der nächsten Hürde, nämlich das biografische Intensivinterview zu erhalten, wobei es das Ziel des ca. einstündigen Gespräches war, tiefergehende Einblicke in das individuelle Gefüge von Motivation, Interesse, Eignung und Engagement der Aspiranten auf eine Teilnahme am Modellprojekt zu erhalten. Im leitfragengestützten Interview wurde u.a. nach den beruflichen und schulischen Vorerfahrungen und den sozialen Herkunftskontexten gefragt und es diente dazu, die vorhandenen Sprachniveaus einzuschätzen. Zudem wurden berufliche Präferenzen und Perspektiven auch hinsichtlich der weiteren Lebensplanung thematisiert. Die Entwicklung der Leitfragen und die Durchführung der Intensivinterviews wurden durch die UDE und IMBSE vorgenommen, wobei die Interviews letztlich auch dazu dienten, die Teilnehmer/-innen persönlich kennenzulernen und erste Anhaltspunkte für die differenzierenden Beobachtungen in der folgenden Potenzialanalyse mittels des angesetzten Assessmentcenter-Verfahrens zu erhalten.

Die **vierte Stufe** beinhaltete die Durchführung der Potenzialanalyse durch das IMBSE unter Beteiligung der UDE (vgl. dazu ausführlich das Kapitel 2.2)

In der **fünften und finalen Stufe** wurden durch die involvierten Akteure alle relevanten Daten, Informationen und Eindrücke über die ausgewählten und potenziellen Personen zusammengetragen, diskutiert und entschieden, wer als Teilnehmer/-in des Modellprojektes eingeladen wird.

2.2 Das Konzept der Eignungs- und Potenzialanalyse (IMBSE)

Das im Projekt anzuwendende Verfahren zur Potenzialdiagnostik von Geflüchteten basiert auf dem „START“-Assessment Center (AC) des IMBSE. Das AC-Verfahren fokussiert die persönlichen Stärken und folgt wissenschaftlichen Standards, unter anderem den Prinzipien der Mehrfachbeobachtung und Beobachterrotation. Die Kompetenzbereiche werden fähigkeitsbezogen für das Übungsdesign entsprechend definierter Kriterien und Verhaltensanker operationalisiert. Zur Gewährleistung der Aussagekraft und methodischer Qualitätsmerkmale werden die Beobachtungen nur durch ausgebildete Personen (zertifizierte Beobachter/innen) durchgeführt und ausgewertet. Das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesagentur für Arbeit betrachten das START Assessment (Stärken ausprobieren – Ressourcen testen) des IMBSE als geeignetes Instrument der Eignungsanalyse und der Kompetenzmessung. Hierzu zählt die Feststellung von Potenzialen der individuellen Kompetenzentwicklung unter folgenden Aspekten:

- Feststellung der erworbenen schulischen und beruflichen Kenntnisse sowie die geäußerten Berufswünsche.
- Entwicklung und Anwendung geeigneter Testunterlagen.
- Bewertung der Kommunikationsfähigkeit und Entwicklung von Kriterien für Empfehlungen zur weiteren Durchführung des fachsprachlichen Deutschunterrichtes.

- Erfassung sozialer Merkmale wie Teamfähigkeit und Kontaktfähigkeit.
- Prüfung von „Handfertigkeit“ und Beachtung von sozialen Bedingungen für die Arbeitsmarktintegration.
- Individuelle Beurteilung der Teilnehmer durch die am Auswahlverfahren beteiligten Personen.

2.2.1 Identifizierung beruflicher Anforderungs- und Bedarfsprofile

Zur Ermittlung der kompetenz- und qualifikationsbezogenen Bedarfsmerkmale wurden im Vorfeld der Potenzialanalyse qualitativ-empirische, leitfragengestützte Experteninterviews geführt. Dies diente zunächst dazu, generell die Berufsfelder im Bereich Logistik und Transport zu identifizieren, in denen neben der Binnenschifffahrt Fachkräfte – sowohl Auszubildende als auch Facharbeiter/-innen – gesucht bzw. nachgefragt werden, um als prinzipielle Zielbranchen für die Projektteilnehmer/-innen zu gelten. Für diese Berufs- und Tätigkeitsfelder konnten im Folgenden berufliche Anforderungs- bzw. Tätigkeitsprofile abgeleitet und erstellt werden, die sich aus den Experteninterviews ergaben. Die Experten waren Branchenangehörige aus den Bereichen von Logistik und Transport und Binnenschifffahrt und sie waren im Handlungsfeld der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig. Folgende (Ausbildungs-)Berufe wurden als nachfragestark am Arbeitsmarkt genannt:

- Binnenschiffer/-in
- Fachkraft für Hafenlogistik
- Kranführer/-in
- Berufskraftfahrer/-in
- Industrieverpacker/-in
- Industriekaufmann/-kauffrau
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/-in
- Holzmechaniker/-in

Auf Basis dieser Informationen wurde für jedes Berufsbild ein entsprechendes Profil mit den Kategorien „Aufgabenbereiche“ und „Anforderungen“ formuliert (siehe Anlage).

Zur Absicherung und Vertiefung der Informationen wurden anforderungsbezogene Recherchen¹ sowie Gespräche mit Beratungsfachkräften des Jobcenter Duisburg zu den einzelnen Berufsbildern durchgeführt. Mit den Expertengesprächen konnte ein Informationspool zusammengesetzt werden, der sowohl die allgemeinen Berufs- und Tätigkeitsanforderungen widerspiegelt als auch auf die regionalen Spezifika des Arbeitsmarktes abstellt.

Anforderungsprofil und Bedarfe im Bereich Hafen-/Lagerlogistik (Experteninterview duisport)

Die Duisburger Hafen AG (duisport), die Partner im Projekt ist, repräsentiert ein Umfeld von ca. 300 Unternehmen. Darunter befinden sich sowohl größere Unternehmen als auch zahlreiche familiengeführte klein- und mittelständische Betriebe (KMU). Die beiden größten Schwerpunkte liegen in a) logistischen Dienstleistungen im eigenen Speditionsbetrieb sowie b) in der Verpackungslogistik, insbesondere Schwergut (bspw. für Siemens).

Nach Aussage der interviewten Expertinnen (Leiterin Personalentwicklung sowie Leiterin Compliance und Sicherheitsmanagement) besteht ein Rekrutierungsbedarf zum einen im eigenen Unternehmen (duisport) als auch in Tochtergesellschaften und weiteren hafenansässigen Logistik-Unternehmen vor-

¹ U.a. über das Informationsportal der Bundesagentur für Arbeit: <https://berufenet.arbeitsagentur.de>

nehmlich in den gewerblich-technischen Berufen. Je nach Vorerfahrung sind auch kaufmännische Berufe und das Berufsfeld des Fachinformatikers mit erweiterten Sprachkenntnissen als mögliches Ausbildungssegment relevant. Berufliche Einsatzperspektiven ergeben sich neben den einschlägigen Logistikberufen (Fachkraft Lagerlogistik und Fachlagerist) vor allem im Bereich „Facility Management“ und in diversen Instandhaltungstätigkeiten im Bauhof von Duisport. In den Gesprächen wurden insgesamt stärker „Allround-Fähigkeiten“ als spezifische Kompetenzen als positive Voraussetzung für eine Tätigkeit im Duisburger Hafen genannt. Eine Reihe von Fertigkeiten würde sich auf der Basis der Arbeitserfahrungen nach und nach entwickeln. Personen mit praktischen Vorerfahrungen, etwa aus dem gewerblich-technischen Bereich oder Berufserfahrungen als Mechatroniker und/oder Elektroniker hätten demnach gute Chancen auf eine berufliche Integration. Auch für gastronomische Tätigkeiten im Bereich der Fahrgastschiffahrt bestehe ein erheblicher Personalbedarf.

Im Gespräch mit einer erfahrenen Lehrkraft in der beruflichen Ausbildung von Fachkräften für Lagerlogistik (Dauer 3 Jahre) und Fachlageristen (Dauer 2 Jahre) wurden allgemeine, also nicht (nur) hafenspezifische Anforderungsmerkmale herauspräpariert. Als generelle Anforderungen an Auszubildende wurden explizit genannt:

- Teamfähigkeit
- hohe Auffassungsgabe
- Sorgfalt/Kritische Kontrolle
- Arbeitsplanung/Selbstständigkeit
- Räumliches Vorstellungsvermögen (Wegeplanung)
- Fähigkeit zur Sachanalyse (Wegeplanung)

Ab dem 3. Lehrjahr: Kaufmännischer Teil

- Mathematisches Verständnis
- Geografisches Verständnis

Ein Gabelstaplerschein als zusätzliche Qualifikation ist zur Aufnahme einer Tätigkeit in dem Bereich Hafen-/Lagerlogistik von Vorteil, so die Aussage.

Laut Bundesagentur für Arbeit² liegen die Anforderungen in der Berufsausbildung Fachkraft für Hafenslogistik in folgenden Merkmalen:

- Gute körperliche Konstitution (für den Wechsel zwischen Büro, Hafenanlage und Lagerräumen mit jeweils unterschiedlichen Umgebungsbedingungen)
- Organisatorische Fähigkeiten (z.B. Ladung nach Löschhäfen und Art der Güter aufteilen)
- Räumliches Vorstellungsvermögen (z.B. beim Verstauen von Ware Ladeflächen und Lagerräume effektiv ausnutzen)
- Umsicht (z.B. beim Steuern von Gabelstaplern und Bedienen von Hebezeugen)
- Verantwortungsbewusstsein (z.B. Sicherheitsvorschriften beim Lagern und Versenden von Gefahrstoffen beachten)

Schulfachbezogene Neigungen:

- Mathematik (Laderaum- und Frachtberechnung)
- Englisch (Kommunikation mit internationalen Kunden)
- Deutsch (Schriftwechsel)

² Vgl. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/34996.pdf>

81 Prozent der Auszubildenden im Beruf Fachkraft Hafenlogistik sind im Besitz der Mittleren Reife (56%) oder des Hauptschulabschlusses (25%). 19 Prozent verfügen über die Hochschulreife. Die schulischen Anforderungen sind demnach insgesamt im mittleren bis unteren Bereich angesiedelt.

Anforderungsprofil im Bereich Binnenschifffahrt

Zur Ermittlung der berufsbezogenen Anforderungen in der Binnenschifffahrt wurden Expertengespräche mit dem Schulschiffleiter der Aus- und Weiterbildungseinrichtung des BDB (Schulschiff RHEIN) sowie mit der Geschäftsführerin des Bundesverbands der Selbständigen, Abteilung Binnenschifffahrt e.V. durchgeführt. Weitere Informationen wurden in einem Gespräch mit einem Referenten des BDB gewonnen.

Die Auszubildenden in der Binnenschifffahrt erhalten pro Ausbildungsjahr einen mehrwöchigen Berufsschulunterricht (13 Wochen) im Blockunterricht am Schiffer-Berufskolleg RHEIN in Duisburg (etwa 80%) oder an der Berufsschule Schönebeck (etwa 20%). Während der Blockzeit sind die Auszubildenden in Duisburg zentral auf dem Schulschiff RHEIN in Duisburg-Homburg in 2er Kabinen untergebracht und erhalten während der Schulzeit zusätzliche praktische Unterweisung. Wer eine Ausbildung erfolgreich absolviert, habe nahezu eine Arbeitsplatzgarantie, da es an Fachkräften in der Binnenschifffahrt mangle, so das eindeutige Votum der befragten Binnenschifffahrtsexperten.

Nach Auskunft der Interviewpartner stellen die Sozialkompetenz im Sinne von Team- und Anpassungsfähigkeit sowie die Akzeptanz gegenüber Hierarchien (mit Blick auf Anweisungen des Kapitäns) und Frustrationstoleranz wichtige Merkmale für angehende Binnenschiffer dar. Das Leben auf engem Raum erfordert insgesamt einen ausgeprägten Teamgedanken, da die Nähe zu den anderen Auszubildenden und Besatzungsmitgliedern Konfliktpotenzial birgt. Zwischenmenschliche, kulturelle und sicherheitsrelevante Aspekte sind in der Binnenschifffahrt von hoher Bedeutung. Auf dem Schiff werden viele Fachbegriffe benutzt, die für die Verständigung notwendig sind, so dass nach Deutschland zugezogene Personen einen entsprechenden Wortschatz zwingend aufbauen oder erweitern müssen. Personen mit Vorkenntnissen bzw. einer Ausbildung im Elektro- und Metallbereich haben gute Möglichkeiten im Bereich der Binnenschifffahrt oder auf einem Binnenschiff zu arbeiten, da es viele technische Aufgaben auf dem Boot zu erledigen gibt.

Auf der Basis der Auswertung der Expertenbeschreibungen entstand somit ein Gesamtbild der qualifikations- und kompetenzbezogenen Bedarfs- und Ausgangslage.

Genannte Anforderungsmerkmale in der Binnenschifffahrt:

- Sozialkompetenz, Team-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Kundenorientierung (vorzugsweise im Fahrgastgeschäft)
- Sorgfalt, Körperhygiene, Ordnungsbewusstsein
- Technisch-motorische Fertigkeiten, z.B. für Instandsetzung und Reparaturen
- Mobilitätsbereitschaft
- Sprachkenntnisse, bevorzugt ab B2-Level

Laut Bundesagentur für Arbeit³ liegen die schulischen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung eher im mittleren bis unteren Bildungsbereich. 83 Prozent der Auszubildenden verfügen über die Mittlere Reife (52%) sowie über einen Hauptschulabschluss (31%). Lediglich 15 Prozent der Auszubildenden haben eine Hochschulreife. Die wichtigsten Anforderungen sind laut Bundesagentur für Arbeit:

³ Vgl. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/7285.pdf>

- Verantwortungsbewusstsein (z.B. Überprüfen der Betriebssicherheit zur Gefahrenvermeidung)
- Umsicht und Konzentrationsfähigkeit (z.B. beim Erfassen und Berücksichtigen des Umfelds beim Navigieren in Häfen, durch Schleusen oder Engstellen)
- Beobachtungsgenauigkeit und Aufmerksamkeit (z.B. Überwachen wichtiger Instrumente während der Schiffsführung)
- Entscheidungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit (z.B. Erkennen von und Reagieren auf Gefahrensituationen)
- Technisches Verständnis (z.B. beim Warten und Instandsetzen von technischen Anlagen, Maschinen und Bordsystemen)

Schulfachbezogene Neigungen für Binnenschiffer liegen vor allem in den Fächern Mathematik, Werken/Technik und Erdkunde/Geografie.

Schlussfolgerungen aus den Expertengesprächen für das Verfahren der Kompetenzfeststellung

- Die Motivation der Teilnehmenden in Hinblick auf das mögliche Berufsspektrum ist zu überprüfen. → Fragen diesbezüglich im Online-Fragebogen, im persönlichen Interview, in den Feedbackgespräch
- Das Sprachniveau und -verhalten der Teilnehmenden ist in mehreren Situationen zu beobachten. Die sprachlichen Anforderungen in mündlicher und vor allem schriftlicher Hinsicht in der dualen Berufsausbildung (Berufstheorie) stellen eine große Herausforderung dar.
→ Multiple Einschätzung und Abfrage im Interview
- Mehrsprachigkeit wird von den Arbeitgebern als Vorteil betrachtet.
→ Fragen nach Fremdsprachenkenntnissen im Interview
- Die Anleitungen in den Praxis-Assessments müssen leichtverständlich formuliert werden.
→ Anpassung des Materials auf kulturfaire Anleitungen, Zeit für Verständnisfragen geben
- Berufliche Vorerfahrungen und Kenntnisse aus dem Heimatland sind zu berücksichtigen.
→ Fragen diesbezüglich im Interview; auch zur Anerkennung der beruflichen Vorerfahrungen
- Berufsübergreifende Fähigkeiten, vor allem Sozialkompetenz (Teamorientierung) werden in allen Gesprächen als wichtig dargestellt.
→ Aspekte und Aufgaben diesbezüglich in Gruppenaufträge integrieren
- Die Akzeptanz von Regeln und Anweisungen ist erforderlich.
→ Zusätzlicher Aspekt der Beobachtung
- Das Kommunikations- und Konfliktverhalten ist vor allem auf dem Schiff relevant.
→ in AC-Übung integrieren
- Technisches Verständnis und motorische Fähigkeiten sind zu beobachten.
→ in AC-Übung integrieren
- Sorgfalt und planvolles Handeln sind als Testkategorien von Bedeutung.
→ in AC-Übung integrieren
- Sicherheitsrelevante Aspekte (Merkmal „Kritische Kontrolle“) sind zu berücksichtigen.
→ hier muss im Rahmen des Vorbereitungslehrgangs noch gezielt darauf eingegangen werden.
- Viele Berufe fordern körperliche Belastbarkeit (z.B. Schwindelfreiheit bei Kranführern).
→ Frage im Interview zu bekannten Einschränkungen, zum Teil Beobachtung im AC
- Die Bereitschaft zu Mobilität als Binnenschiffer muss besonders ausgeprägt sein, da die Auszubildenden häufig zwei Wochen am Stück unterwegs sind.
→ Fragen diesbezüglich im Interview

2.2.2 Das handlungsorientierte Potenzial-Assessment und der Interessenstest

Den Schwerpunkt der Kompetenzfeststellung stellt ein **zweitägiges Potenzial-Assessment**⁴ dar, in dem die Teilnehmenden kriteriengeleitet und handlungsorientiert bei der Durchführung von Praxisübungen beobachtet werden (exemplarische Übungen im Anhang). Teil des Potenzial-Assessments ist eine **individuelle Selbsteinschätzung** zu den beruflichen Stärken und Interessen, welche sich ebenso wie die Potenzialanalyse am RIASEC-Modell orientiert.

Die Potenzialanalyse als Potenzial-Assessment

Handlungsorientierte Verfahren zur Kompetenzfeststellung gehören seit 15 Jahren zum Tätigkeitsprofil des IMBSE. Das **START-Assessmentcenter** (steht für „**S**tärken **a**usprobieren, **R**essourcen **t**esten“; StartAC), welches bundesweit zum Einsatz kommt, wurde vom IMBSE in Kooperation mit externen Testpsychologen und der Universität Rotterdam entwickelt und stetig angesichts neuer und wechselnder Anforderungen modifiziert.

Das StartAC ist ein bewährtes Kompetenzfeststellungsverfahren, das insgesamt 120 Praxisaufgaben aus 17 Berufsfeldern und das AC Soziale Kompetenz umfasst. Das Verfahren wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf die Einhaltung der Mindeststandards in der Durchführung der Potenzialanalysen überprüft und genehmigt.⁵ Das StartAC wird als explizites Beispiel guter Praxis in der Umsetzung des Arbeitsweltbezuges in Potenzialanalysen im Handbuch des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hervorgehoben. Alle ACs folgen den Prinzipien individualisierter Förderprozesse, Stärkenorientierung und berufsbezogener Praxiserprobung auf Handlungsebene in Form von Assessments zur Potenzialerkennung.

Das StartAC-Verfahren bietet in der Anwendung mit Blick auf die Zielgruppe „Geflüchtete“ einige Vorteile gegenüber anderen Kompetenzfeststellungsverfahren:

- Die Anleitung der Aufgaben erfolgt „kulturfair“, d.h. es liegt Bildmaterial vor und die Beteiligten erklären den Auftrag in leichter Sprache.
- Die Aufgaben sind durch einen hohen beruflichen Praxisbezug charakterisiert und werden von den Teilnehmenden als motivierend wahrgenommen. Im Einzelfall werden die Aufgaben als sinnvoll und z.T. sogar identitätsstiftend erlebt.
- Die Assessments beinhalten neben Einzel- auch Gruppenaufträge, wodurch ein sozialer Kontext konstruiert wird. In mehreren Übungen kommen Rollenspieler zum Einsatz, was die Interaktion fördert.
- Die Beobachtung hat eine spezielle Suchrichtung, sie fokussiert das individuelle Potenzial des Teilnehmenden.
- Zugleich erfolgt die Beobachtung streng kriteriengeleitet und festgelegter Methoden.
- Jede Fremdbeobachtung wird mit einer Selbsteinschätzung der Teilnehmenden kontrastiert.
- Das RIASEC-Modell erlaubt weiter gefasste Aussagen zu den Interessentypen (siehe S. 15).

Die Teilnehmenden im StartAC-Verfahren erhalten die Möglichkeit, sich selbst unter „fremden Augen“ auszuprobieren - indem sie neue Herausforderungen annehmen, entwickeln sie Selbstvertrauen in die eigenen Stärken (Selbstwirksamkeit). Sie sind nicht reine „Beobachtungsobjekte“, sondern handelnde Individuen in konkreten Situationen. Dadurch entsteht häufig das Erlebnis „etwas zu können“ und so

⁴ Das Potenzial-Assessment basiert auf dem StartAC und der Düsseldorfer Potenzialanalyse

⁵ Vgl. Druckrey, P. (2007): Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf, Bundesinstitut für Berufsbildung & IMBSE e.V. (HRSG) Bonn/Moers

genannte Aha-Erkenntnisse über die eigenen Fähigkeiten. Das StartAC in der zweitägigen Kurzvariante⁶ ermöglicht keine finale Aussage über die persönliche, berufsbezogene Eignung, sondern liefert auf wissenschaftlicher Basis valide Hinweise über das individuelle Stärken- und Interessensprofil. Damit eignet sich das Verfahren beispielsweise für eine Praktikumsempfehlung und bietet eine solide Grundlage für weitergehende Laufbahnberatung.

Einhaltung von Beobachtungsstandards

Entsprechend den Beobachtungsstandards werden alle beobachteten Kriterien in mindestens zwei Übungen überprüft, sodass typisch-kritische Situationen mehrfach beobachtet werden. Das Beobachter-Teilnehmer/-innen-Verhältnis beträgt maximal 1:3. Jeder Übung steht ein erklärendes Manual in einfacher Sprache inklusive Bebilderung zur Verfügung.

Durch den konkreten Praxisbezug der berufsfeldbezogenen Übungen können die Teilnehmer/-innen einen direkten Kontext zu den beruflichen Anforderungen herstellen. Es setzt ein Verstehen des Sinnzusammenhangs ein und die berufliche Kommunikation wird angeregt; die Akzeptanz des Instruments und die Teilnahmemotivation steigen. Teilnehmerbefragungen zeigen eine hohe Zufriedenheit mit den angewendeten Instrumenten.

Abbildung 1: Beobachtungsgrundsätze

Grundsätze der Beobachtung im Start AC



Verhaltensorientierung anstelle von interpretativer Beobachtung

Beobachtet wird, wie sich die Teilnehmenden in unterschiedlichen Situationen konkret verhalten. Es werden keinerlei Mutmaßungen über Beweggründe für das Verhalten bzw. nicht gezeigte Verhaltensweisen angestellt. Zur Unterstützung erhalten die Beobachter/-innen zu jeder Anforderungsdimension in jeder Übung auf einem Beobachtungsbogen einschlägige Verhaltensindikatoren, anhand derer sich die Beobachtung und Bewertung orientiert.

Beobachterrotation und Mehrfachbeobachtung

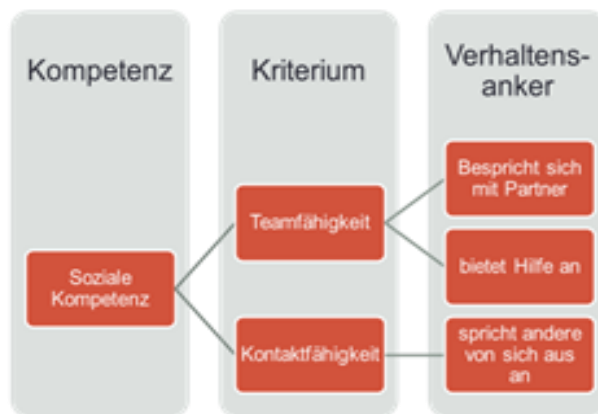
Der StartAC-Ablaufplan ist so aufgebaut, dass eine Beobachterrotation und Mehrfachbeobachtung fest vorgeschrieben sind. Diesen Prinzipien liegt die Annahme zu Grunde, dass ein Urteil umso objektiver ist, je mehr Beobachtende daran beteiligt sind (kontrollierte Subjektivität). Die Anzahl der Mitwirkenden wird entsprechend abgestimmt und es wird darauf geachtet, dass alle Beobachtenden alle Teil-

⁶ In der dreiwöchigen Kompetenzfeststellung findet ein ausführlicheres Screening statt, wobei einzelne Berufsfelder sehr intensiv getestet werden. Dies erfolgt unter anderem in den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB).

nehmenden möglichst gleich häufig beurteilen. So beobachtet ein/-e Assessor/-in eine/-n Teilnehmer/-in in zwei unterschiedlichen Übungen. Da die Beobachtenden nach jeder Aufgabe wechseln, werden alle PA-Teilnehmenden zusätzlich noch von drei weiteren Fachleuten in anderen Übungen beobachtet und bewertet. Die Beobachtung erfolgt entlang festgelegter Kompetenzen und Kriterien, in jedem Fall werden übungsbezogene, operationalisierte Verhaltensanker benutzt. Die Kriterien werden dabei in mindestens zwei Übungen beobachtet. Am Ende wird in einer Beobachterkonferenz das Gesamtprofil über berufsübergreifende Schlüsselkompetenzen erstellt.

Abbildung 2: Methode

Strukturierte Methode: Kriterienbezogen



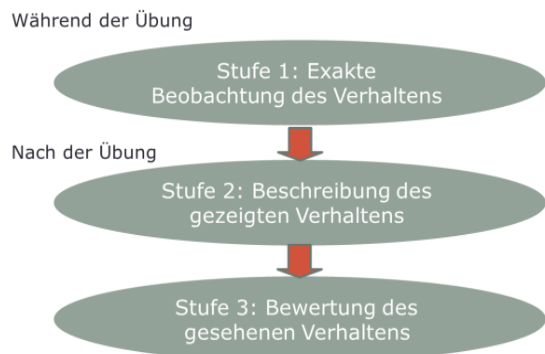
Trennung von Beobachtung und Bewertung

Die Trennung von Beobachtung und Bewertung ist ein wichtiger Beobachtungsstandard, der in der Beobachterschulung Hauptbestandteil und deren Einhaltung in den Potenzialanalysen streng von den eingesetzten Moderatoren/-innen überprüft wird. Insofern lernen die Beobachter/-innen in der zweitägigen Schulung dieses Grundprinzip kennen. Zur Orientierung dient den Beobachter/-innen ein übungsbezogenes Beobachtungsprofil, welches die zu beobachtenden Kriterien und Verhaltensanker darlegt.

Erst nach der Übung erfolgt die Zuordnung des gezeigten Verhaltens zu den einzelnen Kriterien, unterlegt durch konkrete Verhaltensbeispiele und Zitate. Diese müssen so exakt sein, dass der Feedbackgeber (der nicht der/die Beobachtende sein muss) einzig anhand der Verhaltensbeschreibungen rückschließen kann, wie der/die Teilnehmende sich in der Übung konkret verhalten hat, um diesen ein individuelles und persönliches Feedback zu geben.

Abbildung 3: Trennung Beobachtung und Bewertung

Trennung Beobachtung und Bewertung



Beobachterkonferenz auf der Basis von Verhaltensankern

Zum Schluss erfolgt dann die Bewertung des gesehenen Verhaltens, indem die Beobachter/-innen überprüfen, ob, in welcher Form und in welchem Ausprägungsgrad die Verhaltensanker gezeigt worden sind. Nur mit Hilfe dieser Verhaltensanker kann eine Standardisierung und somit Objektivität gewährleistet und der Fokus auf die Verhaltensbeobachtung gerichtet werden. In der anschließenden Beobachtungskonferenz erfolgt dann eine abschließende Bewertung aller Kriterien unter Einbeziehung aller Beobachter/-innen, sodass nicht nur ein Beobachter die Gesamtbewertung des/der Teilnehmenden durchführt.

Interessentypen nach dem Beratungsmodell RIASEC

Bei der Auswahl und Zusammenstellung der Übungen ist bedacht, dass die Übungen den Interessentypen nach John L. Holland⁷ entsprechen. In diesen Übungen wird eine höhere Gewichtung auf solche Kriterien gelegt, bei denen eine Korrelation zwischen Interessentyp und Fähigkeit vorherrscht:

⁷ Holland, J. L. (1997): Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources

Abbildung 4: Interessenstypen



Interessenstyp	Fähigkeiten mit hervorgehobener Ausprägung
Realistic → The Do'ers	Motorische Fähigkeiten Räumliches Vorstellungsvermögen
Investigative → The Thinkers	Fähigkeit zur Sachanalyse (Analytisches Denken) Arbeitsplanung
Artistic → The Creators	Kreativität Räumliches Vorstellungsvermögen
Social → The Helpers	Kontaktfähigkeit Empathie
Enterprising → The Persuaders	Kontaktfähigkeit/Kundenorientierung Rechnerisches Denken
Conventional → The Organizers	Sorgfalt Arbeitsplanung Rechnerisches Denken

Die beobachteten Kriterien

Abbildung 5: Kriterien



Die dem StartAC zugrunde liegenden Kompetenzbereiche und Beobachtungskriterien passen mit den ermittelten Anforderungsmerkmalen und der im Projekt adressierten Zielgruppe gut überein.

In den Berufsbildern zur Binnenschifffahrt und Hafenlogistik sind motorisch-technische Neigungen bzw. Fertigkeiten gefragt. In Transportprozessen von Frachtcontainern ist räumliches Vorstellungsvermögen gefordert, ebenfalls sind mathematische Basiskompetenzen und Entscheidungsfähigkeit erforderlich. Besonders im Umgang mit Gefahrgütern und in logistischen Arbeitsschritten werden Sorgfalt, Arbeitsplanung und Konzentrationsfähigkeit erwartet. Ausdauer und eine gute körperliche Konstitution wurden in den Experteninterviews ebenfalls genannt.

Neben den fachlichen und methodischen Kompetenzen ist die personale Kompetenz berufsübergreifend von Bedeutung. Ein junger Erwachsener mit Fluchterfahrung, der sich in einem fremden Land beruflich entwickeln möchte, benötigt aufgrund seiner sprachlichen Nachteile Motivation/Leistungsbereitschaft und Geduld.

Auf der Ebene der Sozialkompetenz wird von den Auszubildenden bzw. Beschäftigten in den genannten Berufen ein hohes Maß an Teamfähigkeit und Kontakt-/Kommunikationsfähigkeit erwartet. Auf dem Schiff arbeiten und leben die Besatzungsmitglieder auf engem Raum, hier ist neben der Teamfähigkeit eine hohe Anpassungsbereitschaft sowie Empathie und Durchsetzungsvermögen gefragt.

Qualitätssicherung durch geschultes und qualifiziertes Personal

Bei der Auswahl des Personals zur Durchführung der Potenzialanalyse wird besonders auf Zielgruppenenerfahrung geachtet. Das zum Einsatz kommende Personal wird im speziellen Training über etwaige Besonderheiten der Zielgruppen, wie Alter, Kultur, Sprache etc., informiert und dahingehend sensibilisiert. In Einzelgesprächen werden Ressourcen und Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeitenden besprochen sowie die Bereitschaft überprüft, mit der Zielgruppe zu arbeiten. Es wird eine wertschätzende und positive Grundeinstellung zum Projekt, den Zielen und vor allem der Zielgruppe vorausgesetzt. Die Mitarbeitenden sollten „neugierig“ auf die Teilnehmenden und ihre Talente und in der Lage sein, sie in ihren individuellen Potenzialen zu bestärken.

Basierend auf den langjährigen Erfahrungen, auch im selbstverständlichen Miteinander der verschiedenen Nationalitäten, ist es dem IMBSE ein besonderes Anliegen, die Beobachtenden auch diesbezüglich zu schulen. Dieses wird für notwendig erachtet, um die Chancengleichheit unter den Teilnehmer/-innen, die oft aus den unterschiedlichsten Ländern kommen, noch besser gewährleisten zu können.

Unabhängig von Geschlecht und Herkunft sollte dieses erfolgen, bei sensibler Wahrnehmung der kulturellen Vielfalt der einzelnen Personen.

Grundvoraussetzung für den Einsatz als Beobachter/-in in der Potenzialanalyse ist die Teilnahme an der Beobachterschulung. In der Schulung werden die Assessorinnen und Assessoren im besonderen Handlungsfeld trainiert, um den speziellen Anforderungen an die Beobachtung zu erfüllen. Trainingsinhalte sind hierbei u.a.:

- Erwerb von theoretischen und praktischen Grundlagen des Assessment Centers
- Einführung in das **Start**-Assessment-Center-Verfahren
- Einführung in die systematische Beobachtung
- Kennenlernen von Beobachtungsfehlern und Unterscheiden von Beobachtung und Interpretation
- Beobachten und Bewerten beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten anhand von Rollenspielen und **Start** Übungen
- Ressourcenorientiertes Feedback geben und Methoden kennenlernen

Neben den Beobachter/-innen⁸ wird für jede Potenzialanalyse ein/-e Moderator/-in eingesetzt. Diese Person sorgt in ihrer Funktion für den komplikationsarmen Durchführungsablauf, dient als Ansprechpartner/-in für alle Beteiligten, moderiert die Beobachterkonferenz und sorgt vor allem für die Sicherung der Qualität der Potenzialanalyse. Neben der Beobachterschulung muss die Moderation eine hohe Assessoren-Erfahrung nachweisen. Erst dann wird er/sie durch eine eintägige Schulung auf die speziellen Aufgaben und Anforderungen der Moderation vorbereitet und anschließend eingesetzt. An jeder Potenzialanalyse nimmt mindestens eine studierte pädagogische Fachkraft oder Person mit vergleichbarer Qualifikation teil.

Die Teamleitung Potenzialdiagnostik als Koordinator/-in und Verantwortliche/-r, ist für die Qualifizierung, Auswahl und Abstimmung der Beobachter/-innen und die Einhaltung der oben beschriebenen Prozesse sowie der vorgegebenen Qualitätskriterien verantwortlich.

Ergebnisdokumentation und Vermittlung

Direkt im Anschluss an die Potenzialanalyse, da die Beobachtungen noch präsent sind, erfolgt die Auswertung aller Ergebnisse mit dem Ziel der Darstellung eines abschließenden Gesamtprofils im Rahmen einer Beobachterkonferenz. Grundlage hierfür ist ein Fähigkeitsprofil pro Teilnehmer/-in, in welchem die Moderation vorher die einzelnen Profilwerte aus den Übertragungsbögen eingetragen hat.

Die jeweiligen Beobachtergruppen einigen sich während der Konferenz auf einen Gesamtwert pro Kriterium und heben die am höchsten ausgeprägten Potenzialwerte hervor. Die Ergebnisse aus dem Interessenstest werden aufgelistet und ein Rating nach der Typologie von Holland erstellt. Das dadurch entstandene Fähigkeitsprofil dient als Grundlage für die schriftliche Dokumentation der Ergebnisse und das individuelle Auswertungsgespräch im Rahmen der Nachbereitung.

⁸ An der Beobachterschulung haben zwei Projektmitarbeiter (UDE und EBW) teilgenommen, so dass der Prozess insgesamt auch durch das Projekt mitbegleitet war.

Abbildung 6: Ergebnisdokumentation

FAHIGKEITSPROFIL		NUR IN DIE GRAU UND GRÜN HINTERLEGTE FELDER						
Name TN1	Realität	Investigati	Artirt	Social	Enterpirin	Conventinn	Mittelwert	Gesamtwert
Vorname TN1	Regelbau	Tagungsraum einrichten	Gestaltung eines Mehrgenerationen hauses	Ein Notfall	Verkaufen	Tourplanung		
Fachliche Kompetenz								#DIV/0!
Motorische Fähigkeiten							#DIV/0!	
Sprachbeherrschung							#DIV/0!	
rechnerisches Denken							#DIV/0!	
räumliches Vorstellungsvermögen							#DIV/0!	
Fähigkeit zur Sachanalyse							#DIV/0!	
Methodische Kompetenz								#DIV/0!
Arbeitsplanung							#DIV/0!	
Sorgfalt							#DIV/0!	
Konzentrationsfähigkeit/ Aufmerksamkeit							#DIV/0!	
Bearbeitungsgeschwindigkeit/ Arbeitstempo							#DIV/0!	
Personale Kompetenz								#DIV/0!
Motivation/ Leistungsbereitschaft							#DIV/0!	
Geduld							#DIV/0!	
Kreativität							#DIV/0!	
Soziale Kompetenz								#DIV/0!
Teamfähigkeit							#DIV/0!	
Kontaktfähigkeit/ Kommunikationsfähigkeit							#DIV/0!	
Durchsetzungsvermögen							#DIV/0!	
Empathie							#DIV/0!	
Mittelwert	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
	Realität	Investigati	Artirt	Social	Enterpirin	Conventinn	1.Stärke	
doppelte Gewichtung							2.Stärke	
							3.Stärke	
							Stärkster Kompetenzbereich	
							Kompetenz	
							Stärkste Übung nach PIASEC	
							1. Übung	
							2. Übung	
							Stärkster Bereich Interessenstest	
							1.Interesse	
							2.Interesse	

Die Beobachter/-innen gehen dabei folgendermaßen vor:

Die schriftliche Dokumentation erfolgt über das Zertifikat und die erfassten Kompetenzen. Hierbei werden keine numerischen Werte angezeigt, sie haben dennoch Zeugnischarakter und sollen für spätere Zwecke und die Bewerbungsunterlagen verwendet werden. Das Zertifikat endet mit einer Zusammenfassung der beobachteten Stärken aus der Potenzialanalyse. Die Potenziale sind für **alle Beteiligten** somit auf einen Blick gut sichtbar.

Das **Zertifikat** beinhaltet *zusätzlich* Informationen und Hinweise im Hinblick auf

- das eingesetzte Verfahren (StartAC), die handlungsorientierten Übungen und die beruflichen Kontexte,
- die Rahmenbedingungen: 2 Tage, 6 Übungen, Einsatz qualifizierter Beobachter/-innen und Experten/-innen sowie
- die überprüften Kompetenzen und Kriterien.

Exemplarischer Verlauf des Auswertungsgesprächs



Die Auswertungsgespräche finden innerhalb von zwei Wochen nach Durchführung der Potenzialanalyse statt. Die einzelnen Gespräche dauern bis zu 45 Minuten pro Teilnehmer/-in.

Als Ausgangslage der Profile und Zertifikate dienen die Auswertungsprozesse in der Auswertungs- bzw. Beobachterkonferenz. Die jeweiligen Stärken werden im Gespräch anhand konkreter Beispiele aus den Beobachtungsunterlagen, also dem individuellen Leistungsverhalten, belegt und aufgezeigt.

Im Feedback werden das Zertifikat, die Kriterien sowie die Dokumentation verständlich erläutert. Der Interessentest und die besonderen Stärken werden ebenfalls besprochen und eine Verknüpfung zwischen Fragebogen, Selbst- und Fremdeinschätzung und Gesamtprofil nachvollziehbar vorgenommen. Abweichungen und Übereinstimmungen sind ebenso Gegenstand wie die nächsten Schritte der Berufswahlorientierung sowie eine persönliche Empfehlung mit Blick auf Entwicklungsbereiche.

Erläuterungen zum Stärkenzertifikat ‚StartAC‘

Grundlage des Beobachtungs- und Beurteilungssystems der Methode ‚StartAC/Düsseldorfer Potenzialanalyse‘ ist das R-I-A-S-E-C-Modell des Psychologen John L. Holland. Holland beschreibt eine Interessens- und Stärkentypologie, die aus insgesamt sechs Orientierungstypen besteht:

R = Realistic (*Handwerklich-technische Orientierung*)

I = Investigative (*Untersuchend-forschende Orientierung*)

A = Artistic (*Künstlerisch-kreative Orientierung*)

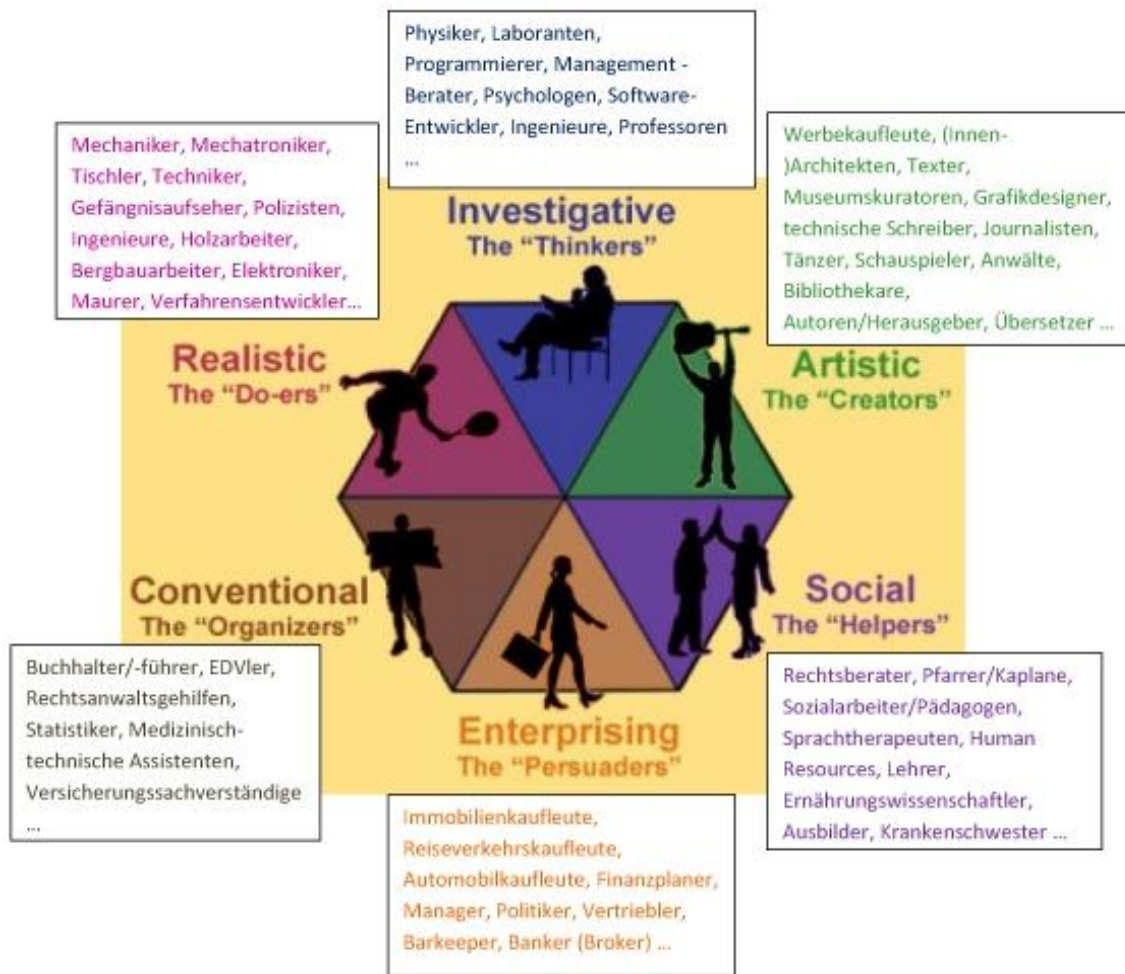
S = Social (*Erziehend-pflegende Orientierung*)

E = Enterprising (*Führend-verkaufende Orientierung*)

C = Conventional (*Ordnen-verwaltende Orientierung*)

Jedem dieser Orientierungstypen können verschiedene Berufsbereiche zugeordnet werden, hinter denen wiederum ganz konkrete Ausbildungs- und Studienberufe stecken.

Abbildung 7: Exemplarische Berufe



Alle sechs handlungsorientierten **Übungen** haben ebenfalls einen Bezug zum R-I-A-S-E-C-Modell: so gibt es eine handwerklich-technische Übung (R), eine untersuchend-erforschende Übung (I), eine künstlerisch-kreative Übung (A), eine erziehend-pflegende Übung (S), eine führend-verkaufende Übung (E) und eine ordnend-verwaltende Übung (C) (exemplarische Übungen siehe Anhang).

Neben sechs handlungsorientierten Übungen wird an dem Tag der Potenzialanalyse mit den Teilnehmenden auch ein auf dem R-I-A-S-E-C-Modell basierender Interessentest durchgeführt. Dieser kann ein *paper-pencil*-Verfahren sein (wie in SmartSt@rt), oder auch eine internetbasierte OER (Bsp.: Situativer Interessentest nach Stangl/Taller, Neuorientierungstest – berufskompas.at).⁹

Durch das ‚StartAC/Düsseldorfer Potenzialanalyse‘ erhält man aus insgesamt drei Entitäten (objektiv beobachtete Stärken innerhalb der Übungen, den Kriterien übergreifenden Durchschnittswerten der Übungen selbst und aus der Auswertung des Interessentests) Informationen, die man in Bezug zu Hollands R-I-A-S-E-C-Modell setzen kann.

Interessant sind die verschiedenen Ausprägungen der sechs Orientierungstypen bzw. deren Schnittmengen. Auf Grundlage dieser Ergebnisse können die nächsten Schritte in der Berufswahlorientierung

⁹ Vgl. <https://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/TEST/SIT/index.php>

erfolgen. Basierend auf den Erkenntnissen des Zertifikats kann man nun zu den Stärken passende Berufsbereiche näher betrachten, zu eigenen Stärken und Interessen passende Berufsbilder (analog zu den beruflichen Anforderungsprofilen) empfehlen.

2.3 Ablauf des Auswahlverfahrens

Die erste Auswahlphase begann im März 2018 mit einem Treffen der UDE und dem Jobcenter Duisburg, um über das Projekt zu informieren und eine Kooperationsvereinbarung vorzubereiten. Bis Mitte Juli 2018 war die erste Auswahlstufe abgeschlossen. Vom Jobcenter Duisburg wurden 66 potenzielle Teilnehmer/-innen avisiert, die anhand der von UDE und IMBSE definierten Merkmale (Alter, Sprachniveau etc.) für die Projektteilnahme in Betracht kommen könnten. Diese Personengruppe wurde am 19. Juli 2018 in einer Projektsitzung von UDE und IMBSE einer näheren Betrachtung unterzogen und mittels ergänzender (formaler) Zusatzkriterien (u.a. Schulbildung, berufliche Vorerfahrung und Qualifikation etc.) wurden diejenigen Kandidaten identifiziert, die für die weiteren Auswahlstufen infrage kommen konnten. Bereits mit der zweiten Stufe reduzierte sich so dieser Kandidatenkreis auf ca. 50 Personen, da einige Personen entweder eine Ausbildung aufgenommen hatten, in ein betriebliches Praktikum eingemündet waren oder in Arbeit vermittelt wurden. Der Interessentenpool von 50 Personen wurde zu einer Informationsveranstaltung durch die am Projekt beteiligten Akteure eingeladen. Die Informationsveranstaltung vor der Durchführung des ersten Kurses war so konzipiert, dass die potenziellen Teilnehmer/-innen allgemeine Informationen über das Projekt, das Kurskonzept und das weitere Auswahlverfahren erhielten und ihnen darüber hinaus Einblicke in die Berufsfelder „Logistik und Transport“ sowie „Binnenschifffahrt“ ermöglicht wurden. Die Informationsveranstaltung fand am 3. September 2018 auf dem Schulschiff-Rhein in Duisburg statt und wurde unter der Verantwortung des BDB von dem Projektkonsortium gemeinsam geplant und durchgeführt. Neben kurzen Präsentationen und Vorträgen wurden sowohl eine Hafentrundfahrt auf einem Schiff als auch eine Bustour durch das Hafengebiet organisiert und durchgeführt, damit den Kandidaten ein erster Eindruck über das Hafenumfeld und den damit verbundenen vielfältigen Arbeits-, Ausbildungs- und Tätigkeitsbereichen vermittelt werden konnte. An der Informationsveranstaltung nahmen 40 Personen teil. Mit dem Abschluss der Informationsveranstaltung begann die dritte Auswahlstufe. Bei fortbestehendem Interesse an einer Teilnahme mussten sich die Teilnehmer/-innen online für das Projekt registrieren bzw. bewerben. Mit der Online-Bewerbung war wie bereits vorn ausgeführt die Intention verknüpft, erste Rückschlüsse auf das Volumen des realistischen Interessentenkreises und dessen individuelle Motivationslagen ziehen sowie weitere formale Informationen (z.B. Kontaktdaten) erheben zu können. Insgesamt registrierten sich 33 Personen über dieses Onlineformular, die zu einem persönlichen Gespräch eingeladen wurden. Das persönliche Gespräch fand in Form eines strukturierten, halb-standardisierten Interviews mit Leitfragen statt. Insgesamt wurden 21 Interviews am 1. und 2. Oktober 2018 durchgeführt. Von den 21 Personen wurden 18 Kandidaten für die vierte Stufe ausgewählt. Für diesen Personenkreis wurden zwei Potenzialanalysen in der Zeit vom 22. bis zum 25. Oktober 2018 mit jeweils neun Personen durchgeführt. Nach Abschluss der vierten Auswahlstufe wurden 15 Personen nach allen Kriterien und Ergebnissen – auch der vorangegangenen Auswahlstufen – als „geeignet und interessiert“ identifiziert.

Zwar entspricht es der Intention des mehrstufigen Auswahlverfahrens, mit jeder Auswahlstufe den Kandidatenkreis bezüglich einer homogenen Profilbildung zu reduzieren und einzuschränken, jedoch war aus Sicht der Projektverantwortlichen die sich aus der letzten Stufe ergebende Teilnehmergrup-

pengröße von 15 Personen eher zu gering. Zu gering deshalb, weil ein qualitativ angemessenes Auswahlverfahren hinsichtlich eines objektiven und kriteriengeleiteten Vergleichs der Kandidaten aufgrund der niedrigen Fallzahl und angesichts der Risiken eines vorzeitigen Abbruchs problematisch erschien. Aus diesem Grund wurde das Auswahlverfahren auf das Jobcenter Essen und unter Beteiligung des ZfTI ausgeweitet und in der Zeit von Mitte Oktober 2018 bis Mitte November 2018 durchgeführt. Damit war eine regionale Ausweitung zugunsten eines größeren Kandidatenkreis erreicht. Bis Anfang November 2018 wurden vom Jobcenter Essen und dem ZfTI 38 Personen identifiziert, die der Projektzielgruppe entsprachen. Am 6. November fand in Essen eine Informationsveranstaltung statt, an der 25 Personen teilnahmen. Diese Informationsveranstaltung konnte jedoch aus finanziellen, organisatorischen und zeitlichen Gründen nicht so komplex wie die Erste durchgeführt werden, sondern fand lediglich in Form einer Präsentation und anschließender Diskussion/Fragerunde im ZfTI in Essen statt. Mit neun Personen wurden anschließend persönliche Interviews geführt und sieben wurden zur Potenzialanalyse am 7. und 8. November 2018 eingeladen. Von diesen wurden fünf Personen als „geeignet und interessiert“ eingestuft, so dass sich die finale Teilnehmeranzahl an der Pilotdurchführung des Lehrgangs auf 20 Personen beläuft.

2.4 Teilnehmerzusammensetzung

Mit den einzelnen Schritten der Teilnehmerauswahl wurde darauf abgezielt, eine möglichst homogene Personengruppe zu gewinnen, die sowohl den formalen und motivationalen Ansprüchen als auch den Voraussetzungen an das individuelle Lernengagement entsprechen sollte. Aber auch bei den Merkmalen wie Altersstruktur, Sprachniveau, berufliche Vorerfahrungen und Qualifikationen sowie in den beruflichen Perspektiven sollte die Gruppe eine möglichst hohe Übereinstimmung aufweisen. Parallel zur Erhebung und Dokumentation der Merkmale im Auswahlprozess wurden in regelmäßigen Abständen qualitative Teilnehmerinterviews durchgeführt, bei denen die individuellen Berufswünsche und –perspektiven kontinuierlich abgefragt wurden, und zudem geklärt wurde, inwieweit sich die Perspektiven im Lehrgangsverlauf ggf. verändert oder gefestigt haben. Die Befunde geben auch Aufschluss darüber, inwiefern bestimmte Unterrichtsinhalte und Themenfelder von besonderem Interesse sind und ob eventuelle inhaltliche Nejustierungen und -akzentuierungen erforderlich sind. Die differenzierten Informationen über die bereits erworbenen Qualifikationen und die akkumulierten Arbeitserfahrungen haben u.a. die Funktion die individuelle Praktikumswahl im Kontext mit dem artikulierten Berufswunsch in bestimmten Branchen/Unternehmen/Betrieben und/oder für Tätigkeiten vorzubereiten. Letztlich soll die Erhebung bzw. Dauerbeobachtung der angestrebten beruflichen Perspektive Aufschluss darüber geben, wie berufliche Anschlussoptionen nach Beendigung des Kurses für eine erfolgreiche Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit gestaltet werden können.

Aufgrund der Erfahrungen während des Auswahlverfahrens (vgl. Kapitel 2.3) stellte sich heraus, dass die Gewinnung einer in sich geschlossenen und homogenen Teilnehmergruppe schwierig war, so dass bestimmte Teilnahmekriterien „aufgeweicht“ werden mussten, was u.a. bedeutete, dass Kandidaten zum Kurs zugelassen wurden, die zwar über der gesetzten Altersgrenze lagen, die sich aber durch eine hohe Motivation sowie erfolgversprechende Arbeitsmarktperspektiven auszeichneten.

Von den 20 Kursteilnehmern, die den Lehrgang im Dezember 2018 begannen, sind zwei Personen weiblichen Geschlechts. Der überwiegende Teil der Teilnehmer/-innen (TN) befindet sich im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, der älteste Teilnehmer ist 49 Jahre alt (Altersdurchschnitt: 28,6 Jahre). Bis auf einen Teilnehmer (Sprachniveau A2) verfügen alle Personen mindestens über das formale Sprachniveau B1. Die Mehrheit der Teilnehmer/-innen stammt aus Syrien (17 TN), jeweils ein TN stammt aus

der Türkei, dem Iran und dem Irak. Im Durchschnitt befinden sich die TN seit drei Jahren in Deutschland.

Der Großteil der Kursteilnehmer/-innen verfügt über einen Schulabschluss, lediglich drei TN haben keinen Schulabschluss in ihrem Heimatland erworben: 11 TN verfügen über das (Fach-)Abitur (12 Schuljahre), vier über einen mittleren Schulabschluss (9-10 Schuljahre), zwei TN haben die Pflichtschulzeit abgeschlossen (8-9 Schuljahre). Von den 20 TN haben drei Personen in ihrem Heimatland eine berufliche Ausbildung begonnen und zwei TN haben diese auch abgeschlossen, neun TN haben ein Studium begonnen und fünf Personen haben dieses auch erfolgreich beendet.

Bezüglich der bislang gesammelten Arbeitserfahrungen – sowohl im Heimatland als auch in Deutschland – lässt sich feststellen, dass die TN in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern gearbeitet haben. Auf Basis der Befunde aus den Interviews lassen sich bei den Arbeitserfahrungen folgende Branchen und Tätigkeiten identifizieren: technische Berufe, kaufmännisch verwaltend, Handwerk, Einzelhandel, Gastronomie, Logistik und (See-)Schifffahrt. Am häufigsten haben die Teilnehmenden im Bereich von technischen Berufen, der Gastronomie und Logistik gearbeitet. Fünf Personen haben bereits Erfahrungen im Bereich Handwerk, wie beispielsweise mit Tätigkeiten auf einer Baustelle, als Maler und Lackierer oder Fliesenleger. Drei der Befragten gaben an, dass sie im Einzelhandel als Verkäufer oder Service-Mitarbeiter gearbeitet haben. Zwei Personen haben bereits Erfahrungen im Bereich der Schifffahrt oder mit Bürotätigkeiten gesammelt. Im Durchschnitt verfügen die TN über eine berufspraktische Arbeitserfahrung von fünf Jahren. Insgesamt wird aufgrund der Erhebungsdaten deutlich, dass die TN bereits ein mehr oder minder breites Spektrum von Einblicken in unterschiedliche Branchen haben und mehrheitlich Erfahrung in handwerklichen und/oder gewerblich-technischen Berufen vorweisen können.

Der überwiegende Anteil der TN möchte perspektivisch eine Ausbildung in Deutschland beginnen, nur vier Personen möchten nach der Teilnahme an dem Kurs direkt eine Arbeit im Bereich Logistik/Transport aufnehmen. Zu Beginn des Kurses bestand noch überwiegend der Wunsch, möglichst schnell in eine Arbeit vermittelt zu werden. Doch im Verlauf der ersten Lehrgangswochen sind sich die TN der Relevanz einer fundierten Berufsausbildung in Deutschland bewusst geworden und sehen diese als eine Chance, ein stabiles und langfristiges Arbeitsverhältnis aufzunehmen.

Die Ergebnisse aus den Teilnehmerinterviews zu den beruflichen Wünschen bzw. Perspektiven haben gezeigt, dass ein Großteil der TN eine Ausbildung bzw. Arbeit in einem gewerblich-technischen Berufsfeld im Bereich Logistik/Transport bzw. im Umfeld des Hafens präferiert: fünf Personen möchten nach Abschluss des Kurses perspektivisch eine Ausbildung zum Binnenschiffer beginnen, zwei im Bereich Lagerlogistik/Hafenlogistik und fünf Personen im Umfeld des Hafens im Bereich Elektronik/Mechatronik (z.B. im Bereich Bahn, LKW, Schiff). Zwei TN möchten eine handwerkliche Ausbildung aufnehmen (z.B. als Holzmechaniker/-in), zwei Personen streben eine Ausbildung/Tätigkeit im Bereich Transport an (z.B. Kranführer/-in, Berufskraftfahrer/-in, Busfahrer/-in, Lokführer/-in). Insgesamt vier TN präferieren eine Tätigkeit im kaufmännischen Bereich (z.B. Bürokaufmann/-frau, Speditionskaufmann/-frau, Buchhaltung).

3. SmartSt@rt – Arbeitspaket: Curriculumentwicklung

Das Curriculum, das für insgesamt 22 Lehrgangswochen mit unterschiedlichen inhaltlichen Akzentsetzungen entwickelt wurde, bildet die Grundlage für die Implementierung der Pilotmaßnahme. Kernstück der Durchführung des 6-monatigen Lehrgangs ist das Ziel der Vermittlung berufs- und sprachbezogener Inhalte, wobei die fachlich-berufspraktischen Inhalte mit den jeweiligen sprachlichen Inhalten verknüpft werden.¹⁰ Die Differenzierung der Inhalte in einzelne Lernmodule ermöglicht den Teilnehmern, sich einen Überblick in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern des Berufsfeldes Logistik, Verkehr und Binnenschifffahrt zu verschaffen, sich grundlegend zu informieren und einen Einblick in die Anforderungen und Charakteristika des Tätigkeitsfeldes zu erhalten.

Das modular aufgebaute Kurskonzept kombiniert sprachliche, berufsorientierende, berufsfachliche und berufspraktische Inhalte didaktisch und medial miteinander. Im Gegensatz zu vielen der bisher vorliegenden Lehr- und Lernmaterialien zur berufsbezogenen Sprachförderung konzentriert sich dieser Ansatz stärker auf relevante berufsfachliche und kommunikative Aspekte der betrieblich-praktischen Arbeit, wodurch die Distanz der Lehrgangsinhalte zu der unmittelbaren Berufs- und Arbeitsumgebung reduziert wird. Intensive Recherchen im Vorfeld der curricularen Entwicklung haben zum einen ergeben, dass ein umfangreiches Lernmaterial (Bücher, Videos etc.) zu logistik- und binnenschifffahrtsspezifischen Fachinhalten zwar vorhanden ist, dieses ist jedoch in der vorliegenden Quantität unübersichtlich, wenig systematisiert und insbesondere nicht für die im Projekt angesprochene Zielgruppe konzipiert ist, was qualitative Probleme aufwirft. Zum anderen hat sich gezeigt, dass keinerlei Lernmaterialien vorhanden sind, die sich auf einen fachspezifischen Sprachunterricht bzw. -erwerb beziehen. Vor diesem Hintergrund wurden eigens sowohl fachspezifische Lerninhalte erstellt als auch passgenaue und auf die fachspezifischen Inhalte rekurrierende Lernmaterialien (Arbeitsblätter, Übungen etc.) erarbeitet.

Um die Verknüpfung von sprachlichen und berufsfachlichen Inhalten in den Lernmodulen herzustellen, werden zur didaktisch-methodischen Umsetzung der Lerninhalte praxisrelevante Lernszenarien konstruiert. Sie umfassen verschiedene Lernsituationen und werden als exemplarische Lern- und Handlungsfelder in Form thematisch abgegrenzter Module entwickelt. Hierin werden flankierende Angebote wie z.B. Sprach- und Kompetenztests, betriebliche Praktika und Berufserkundungen sowie Coaching, Bewerbungstraining, allgemeine und Berufslaufbahnberatung integriert.

Die Struktur der Inhaltsvermittlung und -aneignung muss in Abhängigkeit von den Teilnehmervoraussetzungen geplant werden, d.h., es wurden im Sinne einer inneren Unterrichtsdifferenzierung flexible Zeitpuffer für individuelle Lernbedarfe (z.B. Nachhilfe) geschaffen. Da das Modellprojekt auch das Ziel verfolgt, eine dauerhafte gesellschaftliche Integration einzuleiten, werden gesellschaftspolitische Inhalte als Querschnittsthema übergreifend thematisiert, wobei hier auf die vorliegenden Konzepte und Erfahrungen in der Vermittlung gesellschaftspolitischer Inhalte im Berufsgrundbildungsjahr zurückgegriffen wird.

¹⁰ Neben Expertengesprächen und der fachlichen Expertise der am Projekt beteiligten Institutionen und Personen, dienten auch Erkenntnisse aus vorangegangenen Forschungsprojekten der Curriculumentwicklung: In dem Projekt „WiWelo“ (10.2010-09.2013) wurden Qualifizierungsbedarfe in der Logistik aus betrieblicher Perspektive erhoben, in dem eine Befragung der am Duisburger Hafen ansässigen Unternehmen durchgeführt wurde (Dobischat et al. 2013). In dem Projekt „SmartQu@lification“ (01.2015-12.2017) fand eine empirische Erhebung zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in der Binnenschifffahrt statt (Dobischat et al. 2016). Diese beiden Untersuchungen ergänzten als empirische Datenlage die Auswahl und inhaltliche Ausgestaltung der fachlichen Themenfelder in dem Pilotkurs.

Das Curriculum folgt der Intention, dass die Teilnehmer/-innen eine Orientierungsperspektive erhalten, die es ihnen erlaubt, eine fundierte Einschätzung ihrer eigenen Affinität und Eignung für die anvisierten Berufsfelder zu erlangen. Durch die erfolgreiche Kursteilnahme erwerben die Teilnehmer berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten sowie eine sprachliche Handlungskompetenz, die es ihnen ermöglicht, nach Ende der Maßnahme in eine schulische Laufbahn im Berufskolleg, in eine duale Berufsausbildung z.B. zum Matrosen in der Binnenschifffahrt oder in ein logistikaffines Arbeitsverhältnis zu wechseln. Konzeptionell ist das Curriculum so zu gestalten, dass es auf andere Branchen übertragen werden kann. Die modular aufgebaute Struktur des Curriculums ermöglicht es zudem, die Transferfähigkeit des Lehrgangs sicherzustellen, denn so können die einzelnen Module als in sich geschlossene Lerneinheiten variiert und ausgetauscht werden, um z.B. einen anderen inhaltlichen Schwerpunkt zu integrieren, oder um eine andere Ziel- und Personengruppe anzusprechen.

3.1 Unterrichtskonzept und Curriculum

Der erste Entwurf des Rahmencurriculums wurde im April 2018 angefertigt und der zuständigen Projektarbeitsgruppe zur Bearbeitung und Weiterentwicklung vorgelegt. An der curricularen Entwicklung waren folgende Projektpartner beteiligt:

- **UDE:** Pädagogische Begleitung und Expertise in der didaktisch-methodischen Konzeption der Inhalte, Konzeption und Erstellung der gesellschaftspolitischen Unterrichtsinhalte
- **DST:** Planung und Organisation der Unterrichtsdurchführung, Erstellung und Konzeption der fachlichen logistikspezifischen Inhalte, Planung und Organisation der Praxisphasen und Praktika
- **EBW:** Planung und Organisation der Unterrichtsdurchführung, Konzeption und Erstellung der sprachlichen Inhalte
- **duisport:** Kommentierung des Curriculums (fachliche Inhalte), Planung und Organisation der Praxisphasen und Praktika
- **BDS:** Kommentierung des Curriculums (fachliche Inhalte), Planung und Organisation der Praxisphasen und Praktika
- **BDB:** Planung und Organisation der Praxisphasen und Praktika
- **Experte für Binnenschifffahrt** (ehemaliger Schulleiter des Schiffer-Berufskollegs RHEIN): Erstellung der fachlichen binnenschifffahrtsspezifischen Inhalte

Im Zeitraum von April bis September 2019 wurde das Curriculum von den Projektpartnern inhaltlich profiliert und erweitert. Da das Projekt einen Modellcharakter besitzt, wurde zwischen den involvierten Akteuren der Umsetzung vereinbart, dass für den ersten Kursdurchlauf eine organisatorische Flexibilität innerhalb des Curriculums bestehen muss, um ggf. auf kurzfristig eintretende Bedarfe oder Problemlagen reagieren zu können. Zwar sind alle Inhalte verbindlich, aber die Abfolge der Lernmodule kann flexibel gestaltet werden.

Das Curriculum besteht aus vier Themenblöcken, die jeweils in fachspezifische Module unterteilt sind:

- **Block 1: Struktur, Organisation und Lehrgangsinhalte. Grundlagen von Bildung und Beruf:** Der erste Block soll den Teilnehmern zentrale Grundlagen der Berufsausbildung und des deutschen Berufsbildungssystems sowie basale Informationen des Ausbildungs- und Arbeitsrechts vermitteln und eine erste Übersicht über die Verkehrswirtschaft und Logistik bieten. Zusätzlich ist in diesem Block das Fach Gesellschaftslehre integriert, in dem bestimmte Inhalte wie z.B. das System ‚Demokratie‘ sowie regionale Besonderheiten bearbeitet werden (Strukturwandel im Ruhrgebiet und Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensweise) wie auch entsprechende Exkursionen durchgeführt werden (Landtag NRW und Zeche Zollverein).

- *Block 2: Transportlogistik:* Der zweite Block verfolgt die Zielrichtung, den Teilnehmern die wesentlichen Berufsfelder in der Transportlogistik vorzustellen und damit verbunden, einen Überblick über konkrete Tätigkeiten und Ausbildungsberufe zu geben. Weiterführend werden in jedem Modul die für das jeweilige Berufsfeld Grundlagen über logistik- und transportspezifische Fachinhalte vermittelt.
- *Block 3: Schwerpunkt Binnenschifffahrt:* In dem dritten Block werden relevante Grundkenntnisse vermittelt, die auf eine Berufsausbildung zum Binnenschiffer sowohl fachlich als auch sprachlich vorbereiten. Dabei geht es um die fachlichen Grundlagen hinsichtlich der Arbeitstätigkeiten und des technischen Verständnisses im Bereich der Binnenschifffahrt sowie des Schiffbetriebs im Allgemeinen.¹¹
- *Block 4: Zukunftsperspektiven:* In dem abschließenden Block findet eine eingehende Beschäftigung mit den Mechanismen des Arbeitsmarktes statt, mit den (individuellen) beruflichen Perspektiven und den Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten in der Logistik/Transport und der Binnenschifffahrt. Ebenso erhalten die Teilnehmer ein zielgerichtetes Bewerbungstraining.

Zentrales Anliegen des Projekts ist es, den Teilnehmern neben den fachlich-theoretischen Lerninhalten auch den Erwerb von ersten Praxiserfahrungen und zusätzlich relevanten Zusatzqualifikationen zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund sind in dem Curriculum drei Praxiswochen und zwei Praktikumswochen integriert. In den Praxiswochen nehmen die Teilnehmer an einem Trainingskurs zur Arbeitssicherheit, an einem Office-Kurs und an einem Kurs zum Erwerb des Gabelstaplerscheins teil. Die beiden Praktikumswochen können je nach Präferenz entweder je eine Woche auf einem Binnenschiff und in einem Logistikbetrieb durchgeführt werden oder jeweils beide Wochen auf einem Binnenschiff oder in einem Logistikbetrieb. Das Praktikum wird handlungsorientiert und angeleitet durchgeführt, d.h. es werden im Vorfeld konkrete Tätigkeitsbeschreibungen von den Praktikumsbetrieben angelegt, so dass sichergestellt werden kann, dass die Teilnehmer vertiefende Einblicke in das jeweilige Berufsfeld erlangen und ebenso bereits erste praktische Erfahrungen sammeln können. Weiterführende Intention der Praktikumswochen ist es, dass sogenannte ‚Klebeeffekte‘ wirken, die die Möglichkeit zur Aufnahme einer Berufsausbildung in dem Praktikumsbetrieb eröffnen.

Ein weiteres wesentliches Merkmal der Kurskonzeption liegt in der didaktisch-methodischen Umsetzung u.a. auch durch die multimediale Aufbereitung der Lerninhalte, die Aufbereitung von digitalisierten Lerninhalten unter Verwendung von Tablets im Unterricht sowie die Nutzung der Lernplattform ‚Moodle‘.

¹¹ In diesem Block kommen die in dem Vorgängerprojekt „SmartQualification“ entwickelte Lernmodule und Lerninhalte zum Einsatz, u.a. das Lernmodul und die Lernsimulation zur Bedienung eines Radargeräts, ein Lernmodul zur Leckabwehr sowie die im Projekt entwickelte Simulation zur energie-effizienten Fahrt mit einem Binnenschiff (zum Projekt SmartQualification siehe ausführlich: <http://smart-qualification.de/das-projekt/>).

Tabelle 1: Übersicht Curriculum

Block 1: Struktur, Organisation und Inhalte. Grundlagen von Bildung und Beruf (Verantwortlichkeit: UDE)			
Woche	Thema	Berufsbezogene Inhalte in Std.	Sprachliche Inhalte in Std. (+ GL/IF ¹²)
1	Einführung in den Lehrgang und Grundlagen der Berufsbildung	13	13 (+ 2/5)
2	Übersicht Verkehrswirtschaft und Logistik	13	13 (+ 2/5)
3	Ausbildungs- und Arbeitsrecht, Lebenswelt Betrieb	13	13 (+ 2/5)
4	Gesellschaftslehre (inkl. Exkursionen)	13	13 (+ 2/5)
Summe		52	52 (+ 8/20)
Insgesamt (inkl. GL und IF)		132	
Block 2: Transportlogistik (Verantwortlichkeit: DST)			
5	Berufsfeld Hafenlogistik (Lager, Logistik, Umschlag, ...)	13	13 (+ 2/5)
6	Berufsfeld Seeschifffahrt und –häfen/Binnenschifffahrt und -häfen	13	13 (+ 2/5)
7	Bewerbungstraining	13	13 (+ 2/5)
8	Berufsfeld Güterverkehr Straße	13	13 (+ 2/5)
9	Berufsfeld Güterverkehr Schiene und Luft	13	13 (+ 2/5)
Summe		65	65 (+ 10/25)
Insgesamt (inkl. GL und IF)		165	
10	Praxiswoche 1: Arbeitssicherheit		
11	Praxiswoche 2: MS-Office Kurs		
Block 3: Schwerpunkt „Binnenschifffahrt“ (Verantwortlichkeit: Hr. Wieck)			
12	Schiffsbetrieb	13	13 (+ 2/5)
13	Ladung/Fahrgastbeförderung	13	13 (+ 2/5)
14	Schiffsbetriebstechnik	13	13 (+ 2/5)
15	Wartung/Instandhaltung	13	13 (+ 2/5)
16	Kommunikation/Navigation	13	13 (+ 2/5)
Summe		65	65 (+ 10/25)
Insgesamt (inkl. GL und IF)		165	
17	Bewerbung/Vorbereitung Praktikum	13	13
18	Praxiswoche 3: Betriebliches Praktikum		
19	Praxiswoche 4: Betriebliches Praktikum		
Block 4: Zukunftsperspektiven (Verantwortlichkeit: UDE/zfTI)			
20	Logistik und Arbeitsmarkt	13	13 (+ 2/5)
21	Praxiswoche: Gabelstaplerschein	13	13 (+ 2/5)
22	Bewerbungen, Anforderungsprofil, Portfolio	13	13 (+ 2/5)
Summe		52	52 (+ 8/20)
Insgesamt (inkl. GL und IF)		132	
Kurssumme		234	234 (+ 36/90)
Kurssumme Insgesamt		594	

¹² GL = Gesellschaftslehre; IF = Individuelle Förderung

3.2 Zeitlicher Rahmen

Für die Durchführung der Kurse sind jeweils 6 Monate angesetzt. Eine Unterrichtswoche besteht dabei aus 33 Unterrichtsstunden. Im Bereich der individuellen Förderung ist zudem der Einsatz von zusätzlichen Lerninhalten, die über die Lernplattform (Moodle) bereitgestellt werden, vorgesehen.

<i>Uhrzeit</i>	<i>Montag</i>	<i>Dienstag</i>	<i>Mittwoch</i>	<i>Donnerstag</i>	<i>Freitag</i>
8.45-9.30	Fachunterricht	Fachunterricht	Fachunterricht	Fachunterricht	Fachunterricht
9.30-10.15	Fachunterricht	Fachunterricht	Fachunterricht	Fachunterricht	Fachunterricht
10.15-10.30	Pause				
10.30-11.15	Fachunterricht	Fachunterricht	Fachunterricht	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht
11.15-12.00	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht
12.00-12.15	Pause				
12.15-13.00	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht	Sprachlicher Unterricht
13.00-13.45	Mittagspause				
13.45-14.30	Sprachlicher Unterricht	Gesellschaftslehre	Gesellschaftslehre	Individuelle Förderung	Individuelle Förderung
14.30-15.15	Individuelle Förderung	Individuelle Förderung	Individuelle Förderung	---	---

Neben den Unterrichtseinheiten des Fach- und Sprachunterrichts ist zusätzlich Zeit für die individuelle Förderung der Teilnehmer/innen eingeräumt. Hier werden auf individueller Ebene sprachliche und/oder fachliche Nachhilfangebote realisiert.

3.3 Didaktische Grundsätze

Die Zielsetzung des Qualifizierungsprozesses erfordert es, den Unterricht, die praktischen Unterweisungen sowie die praxisorientierten Phasen an einem didaktisch-methodischen Konzept auszurichten, das dem Leitprinzip der Handlungsorientierung mit den Elementen der selbstständigen Planung, der Durchführung und Beurteilung von selbst bearbeiteten Lern- und Arbeitsaufgaben folgt, um möglichst eine enge Passung zur späteren Arbeits- bzw. Berufstätigkeit herzustellen, was bedeutet, die Teilnehmer dazu zu befähigen, dass sie sich im späteren Arbeits- und Berufsleben möglichst friktionslos und erfolgreich bewegen können.

Lernen bzw. die Aneignung von Inhalten vollzieht sich in diesem Kontext grundsätzlich in enger Beziehung zum konkreten beruflichen Handeln. Dieser Ansatz ist vor allem an die Reflexion der Handlungsvollzüge (des Handlungsplans, des Ablaufs, der Ergebnisse) gebunden. Mit dem Ansatz, Lern- und Kompetenzfortschritte durch die konkret zu bewältigen beruflichen Handlungsanforderungen zu stimulieren, ist nicht nur eine lernmotivierende Perspektive verknüpft, sondern vielmehr soll die Voraussetzung für die gedankliche Durchdringung beruflicher Arbeit geschaffen werden. Dies bedeutet für das Curriculum, dass die Beschreibung der Ziele und die Auswahl der Inhalte primär berufsbezogen erfolgen. Auf der Grundlage lerntheoretischer und didaktischer Erkenntnisse gelten in einem pragmatischen Ansatz für die Gestaltung handlungsorientierten Unterrichts folgende Orientierungspunkte:

- Didaktische Bezugspunkte sind Situationen, die für die Arbeits- und Berufsausübung bedeutsam sind (Lernen für Handeln).
- Den Ausgangspunkt des Lernens bilden möglichst selbst ausgeführt Handlungen (Lernen durch Handeln).
- Handlungen müssen von den Lernenden möglichst selbstständig geplant, durchgeführt, überprüft und schließlich bewertet werden.
- Handlungen sollten technische, sicherheitstechnische, ökonomische, rechtliche, ökologische und, soziale Aspekte einbeziehen.
- Handlungen müssen in die Erfahrungen der Lernenden integriert und in Bezug auf ihre gesellschaftlichen Auswirkungen reflektiert werden.
- Handlungen sollen auch soziale Prozesse einbeziehen.

Handlungsorientierter Unterricht ist ein didaktisches Konzept, das fach- und handlungssystematische Strukturen miteinander verknüpft. Es lässt sich durch unterschiedliche Unterrichtsmethoden verwirklichen. Die Qualifizierung richtet sich primär an junge Erwachsene, die sich nach Vorbildung, kulturellem Hintergrund und Erfahrungen unterscheiden. Das Qualifizierungsziel kann nur erreicht werden, wenn die teilnehmerbezogenen Unterschiede beachtet und die Kursteilnehmer individuellen Möglichkeiten und Potenzialen entsprechend gefördert werden.

Handlungskompetenzen umfassen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen. Damit zukünftige Logistiker/innen am Arbeitsmarkt bestehen bzw. Aspiranten auf eine duale Ausbildung in den Ausbildungsmarkt integriert werden können, wird die erforderliche Kompetenzbasis im Verlauf der Maßnahme in einer Kombination von Berufsbezug und Spracherwerb in unterschiedlichen Lernarrangements und an unterschiedlichen Lernorten vermittelt. Das Erreichen der notwendigen beruflichen Handlungskompetenz ist jedoch davon abhängig, dass die sprachliche Handlungskompetenz lernorganisatorisch möglichst parallel zumindest jedoch weitgehend flankierend zu den Fachinhalten erworben wird.

Handlungskompetenz in der Kombination von Beruf und Sprache

Fachkompetenz:

Die Kursteilnehmer bewältigen logistiktypische Handlungssituationen zielorientiert, sachgerecht und selbstständig, in dem sie die deutsche berufsspezifische Sprache entsprechend mündlich und schriftlich verständlich einsetzen.

Methodenkompetenz:

Die Kursteilnehmer planen in deutscher Sprache die Bearbeitung der beruflichen Arbeiten und Tätigkeiten und gehen bei der Arbeit zielgerichtet, strukturiert und effektiv vor.

Sozialkompetenz:

Die Kursteilnehmer gestalten soziale Beziehungen und die damit verbundene Kommunikation im beruflichen Umfeld bewusst und konstruktiv. Dies wird nur möglich, wenn die deutsche Sprache entsprechend beherrscht wird.

Selbstkompetenz:

Die Kursteilnehmer bringen die eigene Persönlichkeit und Haltung als wichtiges Werkzeug in die berufliche Tätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland mit den entsprechenden sprachlichen Fähigkeiten ein.

Leitprinzipien für die sprachliche Inhaltsvermittlung:

- Kompetenzorientierung meint, die beschriebenen Leistungserwartungen (explizites Wissen) in Kann-Beschreibungen zu formulieren, denn so können die angesteuerten Kompetenzen durch Selbstprüfungen der Teilnehmer/-innen evaluiert werden. Wichtig dabei ist eine grundsätzlich hohe Transparenz über Ziel und Zweck des Unterrichts herzustellen. Der kompetenzorientierte Unterricht orientiert sich nicht daran, in einem bestimmten Zeitmaß zugeordnete Inhalte zu vermitteln/zu lernen, sondern er muss sich vergewissern, dass das Gelernte möglichst schnell angewandt bzw. transferiert werden kann
- Handlungsorientierung bedeutet aber auch, den Lernenden zu befähigen, Sprachhandlungen in authentischen Kommunikationssituationen einzuüben, wobei die hierfür erforderlichen Sprachmittel (z.B. auch lexikalische und grammatikalische Kompetenzen) vermittelt werden müssen
- Orientierung an Interaktionsprozessen: handlungsbezogene Aufgabenstellungen müssen dazu anregen, bei der Lösung in sozialen Kontexten zu agieren (z.B. über Rollenspiele, Einsatz unterschiedlicher Sozialformen des Unterrichts), um etwas auszuhandeln, zu überzeugen, zu informieren etc.
- Aufgabenorientierung stellt einen engen Bezug zur Handlungsorientierung dar. Prinzip der direkten Lebenswelt hat oberste Priorität (herzustellen z.B. über Szenarien)
- Das Prinzip der Lernaktivierung und -orientierung muss zum Tragen kommen. Ein hoher Anteil an Selbstlernprozessen ermöglicht das Aufdecken sprachlicher Strukturen (entdeckendes Lernen von Regelmäßigkeiten, tiefere Eindringtiefe in den Lernstoff)
- Förderung der Lernerautonomie als Voraussetzung für das selbstreflexive Lernen ermöglichen (Anlage eines biografischen Portfolios bzw. Anlage eines Berichtsheftes zur Lerndokumentation)

Zusammenarbeit der Lernorte

Der Kurs findet an den unterschiedlichsten Lernorten statt, z.B. im traditionellen Klassen- oder Kursraum, einer Lernwerkstatt des Schiffer-Berufskollegs RHEIN und an Arbeitsplätzen in der Logistik. Die Kursteilnehmer sollen während der gesamten Zeit darin unterstützt werden, Theorie und Praxis miteinander in Beziehung zu bringen. Eine Zusammenarbeit der Lernorte ist daher zentral, die Vermittlung der Handlungs- und Sprachkompetenz ist eine gemeinsame Aufgabe. Jeder Lernort leistet seinen Beitrag unter Einbezug des Beitrags der anderen Lernorte. Durch gute Zusammenarbeit kann jeder Lernort seinen Beitrag laufend überprüfen und optimieren. Dies erhöht die Qualität der beruflichen Grundbildung.

4. SmartSt@rt – Arbeitspaket: Evaluation

Zwar sind die Implementationsphase des Pilotkurses und der erste Kursdurchlauf noch nicht abgeschlossen, aber es lassen sich für den bisherigen Projektverlauf bereits erste Evaluationsergebnisse festhalten, die sich 1) auf den Prozess der Teilnehmerauswahl, 2) die curriculare Entwicklung und -konzeption sowie 3) auf die Kursdurchführung im Allgemeinen beziehen.

4.1 AP Teilnehmerauswahl: Erfahrungen und Handlungsbedarf für die zweite Auswahlrunde

Anfänglich wurde von einer relativ hohen Anzahl an potenziellen Kandidaten und Interessenten für das Projekt SmartSt@rt ausgegangen, die Erwartungshaltung musste jedoch bereits nach der ersten Auswahlstufe zurückgenommen werden. Mit jedem weiteren Auswahlschritt reduzierte sich zwar der Kandidatenkreis, was zwar dem Stufenkonzept des Teilnehmerauswahlverfahrens entsprach, allerdings verringerte sich die Quantität der in Frage kommenden Personen im Auswahlverlauf soweit, dass die finale Teilnehmerfestlegung insgesamt unter erschwerten Bedingungen verlief. Hierfür können unterschiedliche Gründe genannt werden. Zum einen zeigten sich in den persönlichen Gesprächen und Interviews erhebliche Disparitäten in den individuellen (Berufs-)Bildungsbiografien und den Ansprüchen im Vergleich zu den Zielen in der Projektphilosophie. So kam es häufig vor, dass Personen, die in ihrem Heimatland bereits ein Studium begonnen oder bereits absolvierten hatten, nicht bereit waren, eine Berufsausbildung aufzunehmen und vielmehr die Vorstellung hatten, das Studium in Deutschland fortzusetzen bzw. am Arbeitsmarkt an den Abschluss anzuknüpfen. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der geflüchteten Menschen keine oder nur geringe Kenntnisse über das Berufsbildungssystem, dessen Stellenwert, dessen Vorteile und Relevanz in Deutschland verfügen. Dies betrifft auch die Kenntnisse über die Struktur und die Funktionsweise von Arbeitsmärkten und hier insbesondere von Teilarbeitsmärkten für akademische Berufe. In Einzelfällen wurden zeitgünstigere bzw. zeitnähere Optionen genutzt (andere Ausbildungsplatzangebote, kurzfristige Jobs oder angenommene Studienplätze), so dass aufgrund des Zeitaspekts teilweise die individuelle Bereitschaft nicht gegeben war, den Projektweg zu gehen – auch angesichts wirtschaftlichen Versorgungsdrucks. Als problematisch stellte sich auch heraus, dass der potenzielle Teilnehmerkreis unter Berücksichtigung der vorab definierten formalen Kriterien (Alter, Wohnort) quantitativ zu eingeschränkt war. Zum anderen waren die Informations- und Kommunikationsstrukturen zwischen den Akteuren in der ersten Auswahlstufe noch unzureichend ausgeprägt, so dass es zu Abstimmungsproblemen und falschen Annahmen über den womöglich zur Verfügung stehenden Teilnehmerkreis kam.

Insgesamt sind an dieser Stelle auch die die positiven Effekte und Eindrücke der Kompetenzfeststellung zu erwähnen. Die Subjektorientierung der Beobachtungsmethode war mit einer wertschätzenden Aufmerksamkeit in Richtung der Stärken der Teilnehmer/-innen verbunden. Die Potenzialanalyse hat somit einen Eigenwert, da unabhängig vom individuellen Ausgang, ein starkes Echo auf das eigene Verhalten und berufliche Interesse empfangen wurde. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden bezüglich Verfahren und Zertifikat waren dementsprechend positiv und motivationsfördernd. Aus projektinterner Perspektive kann resümiert werden, dass die Teilnehmerauswahl in seiner Konzeption als mehrstufiges Verfahren sowie die Kompetenz- und Potenzialanalyse als wesentliches Auswahlinstrument geeignet waren, einen adäquaten Personenkreis zur Projektteilnahme zu identifizieren. Hinsichtlich einzelner Stufen des Auswahlverfahrens ergibt sich für den zweiten Lehrgang folgender Revisionsbedarf:

- Die formalen Kriterien für die erste Sichtung von potenziellen Teilnehmern in Bezug auf das Alter und den Wohnort dienen weiterhin als Richtwert, sie sind aber keine feststehenden Kriterien. So kann in Einzelfällen auch von der Altersgrenze „bis 30 Jahre“ abgewichen werden, zudem findet eine regionale Ausweitung der Teilnehmersuche statt (z.B. durch die Einbeziehung von an Duisburg angrenzenden Städten wie Dinslaken, Moers, Mühlheim, Essen etc.).
- Neben den beteiligten Jobcentern sollen noch weitere Akteure in die Talentesuche bzw. die Talenterekrutierung und -auswahl einbezogen werden (z.B. Berufskollegs, Vereine, Verbände, Netzwerke o.Ä.).
- Es sollten bereits bei der Teilnehmerauswahl gewisse Verbindlichkeiten hergestellt werden, die zum einen darauf ausgelegt sind, die Kandidaten für die Teilnahme an dem Projekt zu motivieren und zum anderen die Teilnehmeranzahl zu stabilisieren, um einen möglichen Drop-out zu minimieren. Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, Unternehmen für das Projekt zu gewinnen, die den Kandidaten eine Einstellungszusage signalisieren (Ausbildung oder Arbeit), sofern der Kurs erfolgreich abgeschlossen wurde. In diesem Kontext könnten auch verschiedene Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten in Kooperation mit dem Jobcenter zum Tragen kommen.

4.2 AP Curriculare Entwicklung: Bisherige Erfahrungen und Handlungsbedarf

Aus Evaluationssicht ist in zwei Perspektiven zu differenzieren, und zwar in die Teilnehmer- und die Perspektive der Projektakteure.

4.2.1 Evaluationsbefunde aus der Teilnehmerperspektive

Die Evaluation aus der Teilnehmerperspektive erfolgt anhand eines standardisierten Fragebogens, den die Teilnehmer/-innen am Ende eines jeden der vier Themenblöcke über die Lernplattform Moodle ausfüllen. Die Informationen sollen Aufschluss darüber geben, inwieweit die Teilnehmer/-innen mit der Durchführung der themenorientierten Unterrichtsblöcke zufrieden sind. Im Folgenden werden die Charakteristika des hier verwendeten Evaluierungsbogens für die erste Blockeinheit beschrieben und analysiert. Gegenstand der zu bewertenden Einheit ist der Zeitraum vom 03.12.2018 bis zum 11.01.2019, der folgende Unterrichtswochen umfasst: Einführung in den Lehrgang und Grundlagen der Berufsbildung, Übersicht Verkehrswirtschaft und Logistik, Ausbildungs- und Arbeitsrecht, Lebenswelt Betrieb und Gesellschaftslehre.

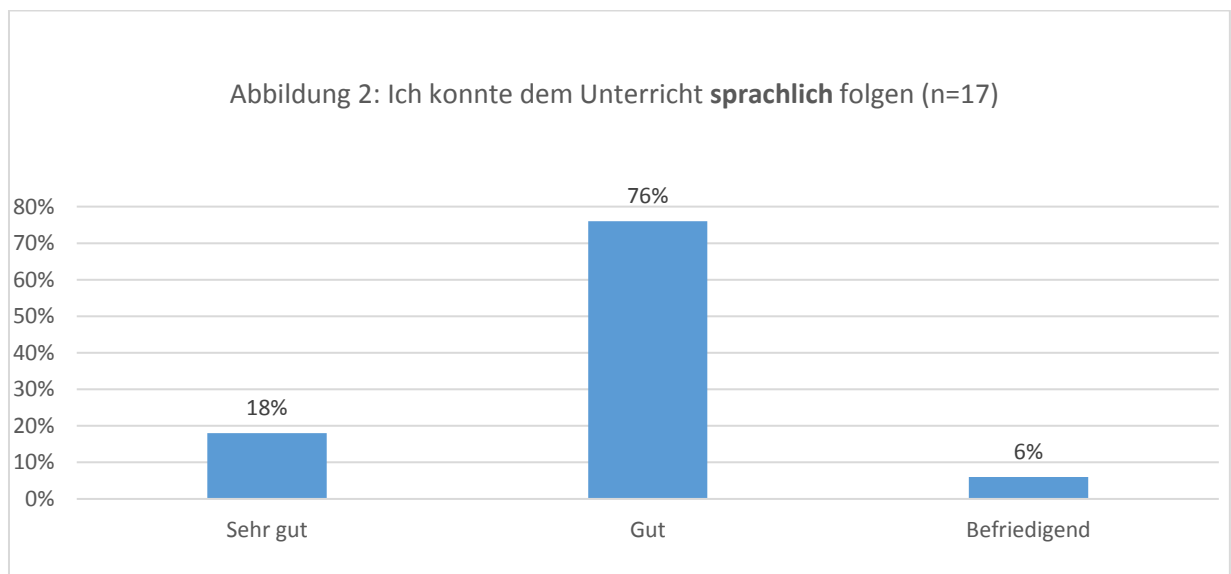
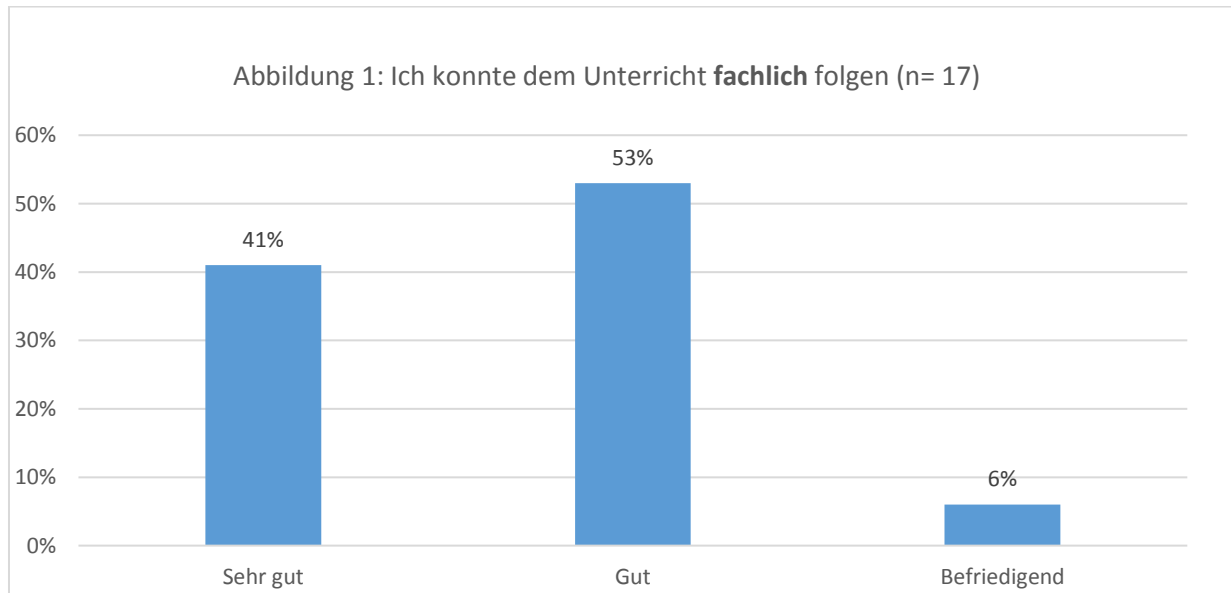
Der Evaluierungsbogen mit den standardisierten Fragen gliedert sich in folgende Oberbegriffe: inhaltliche Bewertungen (sprachlich und fachlich), praktische Gestaltung (Veranschaulichung durch Beispiele und Übungsphasen), Verwertbarkeit für die Zukunft (Perspektivenentwicklung und -veränderungen), Lernprozessgestaltung (Materialien, Lernklima, Räumlichkeiten und Lerngeschwindigkeit), Wahrnehmung des Sozialverhaltens (Kontakt mit allen Beteiligten und Entstehung von Freundschaften) und zusammenfassende Erwartungshaltung an den jeweiligen Block (Erfüllung von Erwartungen). Bei den offenen Fragen handelt es sich um die Erfassung der persönlichen Eindrücke der Teilnehmenden, die nach spezifischen Interessensberücksichtigungen, Verbesserungsvorschlägen und Ängsten fragen. Da es sich bei diesen Fragen um Einzelfalldarstellungen handelt, werden sie in der nachfolgenden Analyse nicht berücksichtigt.

4.2.1.1 Inhaltliche Bewertung

Da SmartSt@rt u.a. auch die Entwicklung des deutschen Spracherwerbs von Geflüchteten untersucht, ist das Maß an fachlicher und sprachlicher Nachvollziehbarkeit des Unterrichts bzw. der Kommunikation im Lehrgang aus Sicht der Teilnehmenden ein wichtiges Kriterium. Der Erfassung dieser zwei Aspekte wurde durch die Statements: „Ich konnte dem Unterricht **fachlich** folgen“ und „Ich konnte dem Unterricht **sprachlich** folgen“ abgefragt. Als Antwortskala standen jeweils fünf Merkmalsausprägungen analog einer Notengebung zur Verfügung: „sehr gut“, „gut“, „befriedigend“, „ausreichend“ und „mangelhaft“. 41 Prozent der Teilnehmenden gaben an, dass sie dem Unterricht im ersten Block fachlich „sehr gut“ folgen konnten, während 53 Prozent sich für die Option „gut“ entschieden haben. Nur sechs Prozent empfinden die fachliche Nachvollziehbarkeit als „befriedigend“. Bezüglich des sprachlichen Kompetenzerwerbs gaben über 90 Prozent der Befragten an, dass sie dem Unterricht „sehr gut bis gut“ folgen konnten. Für die Bewertung „befriedigend“ votierten lediglich nur sechs Prozent.

Insgesamt geht aus der inhaltlichen Bewertung, sowohl fachlich als auch sprachlich, überzeugend hervor, dass die Teilnehmenden keine Verständnisschwierigkeiten wahrgenommen wurden. Dies ist auch damit zu erklären, dass eine Merkmalsausprägung jenseits (schlechter) von „befriedigend“ in keinem Fall markiert wurde. Das Votum der Teilnehmenden macht zudem deutlich, dass sie sich selbst nach den ersten vier Wochen in der Tendenz etwas stärker bei fachlichen Inhalten einschätzen (41 Prozent: „sehr gut“), während sich beim sprachlichen Aspekt der Anteil des „sehr gut“ leicht unterhalb von 41 Prozent bewegt. Die Diskrepanz in den Einschätzungen ist darauf zurückzuführen, dass die fachlichen Unterrichtsinhalte in den jeweiligen Lernmodulen insgesamt auf einem mehr oder minder gleichbleibenden Anspruchsniveau verortet sind, während die sprachlichen Unterrichtsanteile im Anspruchsniveau kontinuierlich eine Progression ausweisen, um die notwendige Kompetenzbasis beim Spracherwerb zu verbreitern. Die Progression im sprachlichen Unterricht wurde anhand komplexer Übungsaufgaben kontrolliert, mit denen der Lernfortschritt beurteilt werden konnte. Als weitere Erklärung ist anzuführen, dass das individuelle Sprachniveau unter den Teilnehmenden heterogen ausgeprägt war, sodass diejenigen, die in ihrem Sprachverhalten bereits gute Fortschritte erzielt hatten, gegenüber denjenigen, die noch sprachliche Verarbeitungsschwierigkeiten aufwiesen, deutliche Vorteile hatten und nach ihren Einschätzungen weitaus mehr vom Sprachunterricht profitierten als die Gruppe mit sprachlichen Verarbeitungsproblemen, die „konsequenterweise“ dann bei der Bewertung etwas zurückhaltender votierten. Zum inhomogenen Sprachniveau unter den Teilnehmenden ist explizit anzuführen, dass zwar fast ausnahmslos die Teilnehmenden das formale Niveau B1 (telc-Zertifikat, Deutschtest für Zuwanderer mit einer skalierten Prüfung) erreicht hatten, dass aber das individuelle Niveau in Abhängigkeit von der Qualität, den Standards und der Kompetenz des Bildungsträgers (und der Professionalität seiner Lehrkräfte), bei dem die Lehrgangsteilnehmer ihren Integrationskurs absolviert haben, deutlich variierte, was sich dann in einer unterschiedlichen Sprachkompetenz unter den Teilnehmer/-innen niedergeschlagen hat. Als besonders problematisch und unzureichend stellte sich die erworbene schriftliche Sprachkompetenz heraus, wobei festgestellt werden konnte, dass fast alle Teilnehmende in der schriftlichen Prüfung B2 (telc) gescheitert waren. Auch ist in diesem Kontext als erklärende Variable darauf hinzuweisen, dass die Teilnehmer/-innen aus Bildungssystemen in den Herkunftsländern kommen, die in der Regel traditionell durch das Prinzip eines starren Frontalunterricht gekennzeichnet sind, so dass kommunikative diskursive und vor allem eigenverantwortliche Elemente im Unterricht völlig unterwertig präsent und daher auch bislang wenig Erfahrungen mit modernen Lernarrangements mit einem hohen Anteil an der Selbstorganisation und dialogischen Aktivität gesamt-

melt werden konnten. Die Orientierung auf das passive Konsumieren von medial unterstützten Inhaltspräsentationen mit starker Lehrerzentrierung, was in Teilen des fachlichen Lehrgangs zur Anwendung kam, hat an diese Tradition angeknüpft. Hingegen haben offene Lernarrangements mit hoher Eigeninitiative, Selbststeuerung und der Perspektive von teamorientierter Aufgabenlösung durch Kommunikation in angemessener sprachlicher Verarbeitung bei einem Teil der Lehrgangsteilnehmer merkbare Probleme offenbart, so dass es zu deutlichen Leistungsunterschieden kam.

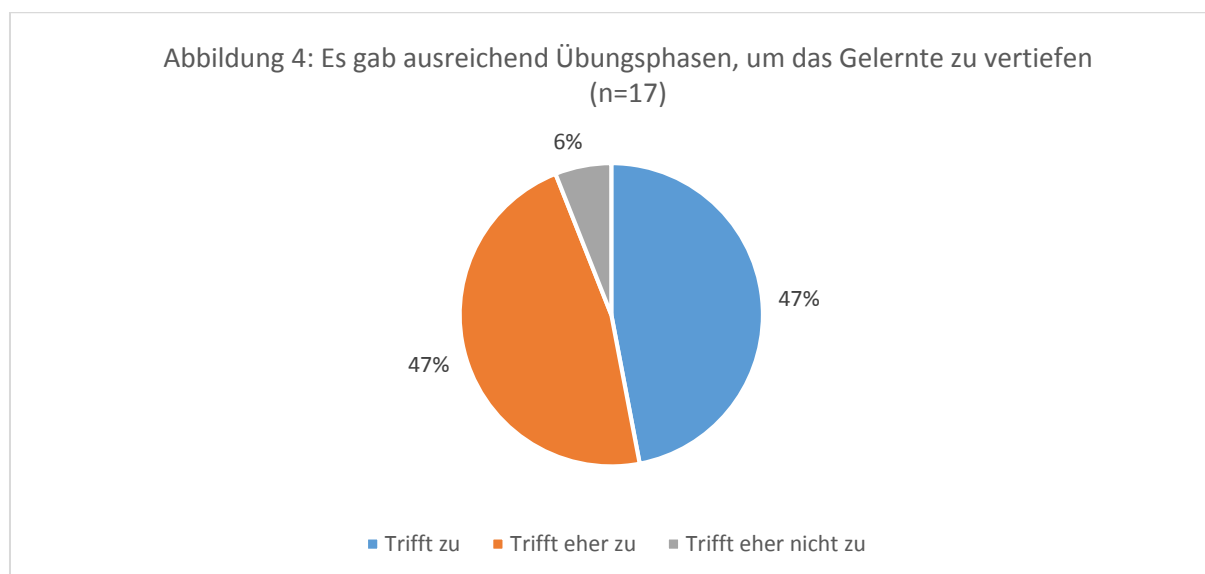
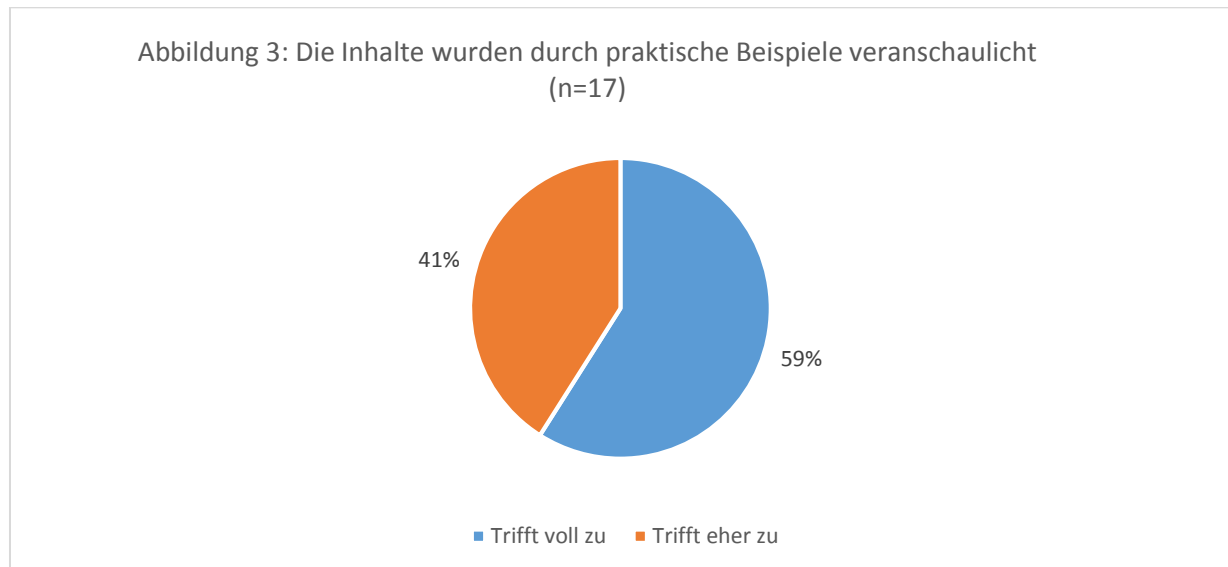


4.2.1.2 Praktische Umsetzung

Die Frage nach dem Praxisbezug thematisiert, inwieweit die Teilnehmenden der Ansicht sind, dass der fachliche wie auch sprachliche Unterricht durch praxisrelevante Erklärungen und Beispiele unterstützt wird und wie die zur Verfügung gestellte Lern- und Aneignungszeit für praktische Übungsphasen bewertet wird. Die beiden Statements im Fragenbogen lauten: „Die Inhalte wurden durch praktische Beispiele veranschaulicht“ und „Es gab ausreichend Übungsphasen, um das Gelernte zu vertiefen“. Die Veranschaulichung durch praktische Beispiele wird von der Mehrheit der Lernenden als ausreichend wahrgenommen (59%); 41 Prozent der Befragten entschieden sich nur für das Votum „Trifft eher zu“. Bei den eingeräumten Übungsphasen liegt der Anteil der Bewertungen mit „Trifft voll zu“ und „Trifft

eher zu“ bei jeweils 47 Prozent; nur ein sehr geringer Teil empfindet die zur Verfügung gestellten Übungsphasen als „eher nicht“ ausreichend (6%).

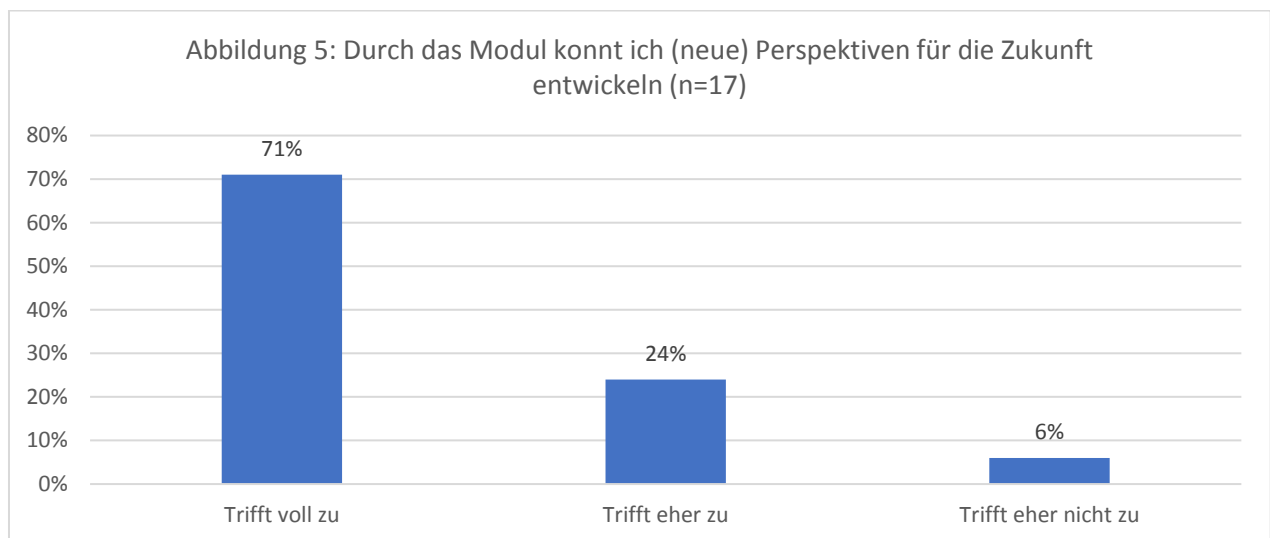
Die Abbildungen 3 und 4 veranschaulichen die insgesamt positiven Bewertungen; für die zweite Maßnahme ist es jedoch überlegenswert, den Anteil an praktischen Bezügen in den Lernmodulen zu erhöhen und das praktische Lernen zu intensivieren.



4.2.1.3 Verwertbarkeit für die Zukunft

Durch die Partizipation am Lehrgang sollen die Teilnehmer/-innen bei der Entwicklung von eigenen beruflichen Zielen als Teil des Lebenshorizontes und der damit korrespondierenden Persönlichkeitsentwicklung, Identifikation und Integration unterstützt werden. Mit dem Auswahlverfahren konnte das Resultat festgestellt werden, dass jeder einzelne Teilnehmer bestimmte Berufs- und Tätigkeitspräferenzen ins Blickfeld genommen hat, die für ihn bzw. aus seiner Sicht relevant sind, um langfristig am deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Die Präferenzen waren mit unterschiedlichen Informationen über Einkommenssituation, Arbeitsbelastungen, Status, Sicherheit etc. unterlegt, wobei die genannten Vorstellungen zum Teil unrealistisch und aufgrund der biografischen Verläufe unrealistisch, da nicht erreichbar waren. Nach den ersten vier Kurswochen, die u.a. mit facettenreichen Lerninhalten

über Beruf und Tätigkeiten im Kontext ihrer jeweiligen Erreichbarkeit bzw. des Zugangs zu ihnen angereichert waren, wurde nachgefragt, inwieweit die Teilnehmenden die erarbeiteten Unterrichtsinhalte über das Schul- und Bildungssystem und den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung, die zu einer intensiven Auseinandersetzung mit den eigenen Perspektiven stimulierte und mit der Realität konfrontierte, dazu genutzt haben, ihren aktuellen Standort und ihre „Wunschpräferenz“ einer kritischen Würdigung zu unterziehen und ggf. ihre Ursprungsperspektive beibehielten und ob neue Ziele generiert wurden. Wie die Abbildung 5 zeigt, haben 71 Prozent der Befragten den ersten Lehrgangsblock als sehr hilfreich eingestuft, um (neue) Perspektiven zu entwickeln; etwas abgeschwächt äußerten sich 24 Prozent dahingehend, dass sie der vorgegeben Aussage nur „eher“ zustimmen würden. Lediglich sechs Prozent waren der Meinung, dass eine neue Perspektivengewinnung „eher nicht“ stattgefunden hat, so dass das Ziel des ersten Lehrgangsblock, die Vorstellungen der Teilnehmer/-innen realistischen Perspektiven und Ideen für die eigene Zukunft zu entwickeln, erreicht wurde. Nur eine kleine Minderheit konnte nicht profitieren.



4.2.1.4 Lernprozessgestaltung

Die Lernprozessorganisation und -gestaltung wird durch verschiedene Faktoren determiniert. Diese sollten im Evaluierungsbogen bewertet werden sollen. Relevante Faktoren sind aus Sicht der Evaluation die zur Verfügung gestellten Materialien (Unterrichtsmappen, Bücher, Tablets, Medien etc.), das Lernklima in der Gruppe, die Räumlichkeiten und das reale Lerntempo im Unterricht.

Über die Hälfte der Teilnehmenden bewerten die eingesetzten Unterrichtsmaterialien als sinnvolle, ja eher unverzichtbare Unterstützung für den eigenen Lernprozess. 47 Prozent entschieden sich für die angebotene Option „Trifft eher zu“, was eine merkbare Zurückhaltung erkennen lässt. In Einzelgesprächen mit den Teilnehmer/-innen konnte geklärt werden, dass die Zurückhaltung mit einer mehr oder minder deutlichen Kritik an der zum Teil als völlig überfrachtete Folienflut der PowerPoint-Präsentationen im Fachunterricht zusammenhing, was man jedoch nicht explizit als Kritikpunkte in der Befragung markieren wollte. Weitere, und zwar kritischere Antwortmöglichkeiten wurden von den Teilnehmenden nicht gewählt (vgl. Abbildung 6). Vergleichbar wurde der Aspekt des Lernklimas eingestuft. 65 Prozent waren mit dem Lernklima „voll“ zufrieden und 35 Prozent schätzten es mit dem Votum „Trifft eher zu“ ein. Schlechtere Bewertungen treten nicht auf (vgl. Abbildung 7). Die Gegebenheiten der räumlichen und medialen Ausstattung wurden von 71 Prozent der Befragten als vollständig angemessen bewertet, interessanterweise ordneten sich 24 Prozent beim Statement „trifft eher zu“ und sogar

sechs Prozent lehnten mit dem Votum „Trifft eher nicht zu“ eine positive Bewertung ab. Auch die Bewertung des Lerntempos im Unterricht bewegt sich in vergleichbaren Pfaden der zuvor referierten Befunde; die Mehrheit steht dem eingeschlagenen Lerntempo eher positiv gegenüber (vgl. Abbildung 9). Aus den Ergebnissen insgesamt lässt sich herauslesen, dass die Teilnehmenden mit der Lehrgangsorganisation auf Basis der befragten Parameter weitgehend zufrieden waren. Die genannten Abweichungen hiervon sind zu vernachlässigen, da die Fallzahl der Befragung es nicht erlaubt, nach tiefergehend Erklärungen und Interpretation Ausschau zu halten (z.B. durch Korrelations-/Faktorenanalysen). Plausibel vermutet werden kann, dass das individuelle Lebensalter wie auch das sprachliche Kompetenzniveau einen Einfluss auf die Bewertung nimmt.

Abbildung 6: Die Unterrichtsmaterialien haben mich beim Lernen unterstützt (n=17)

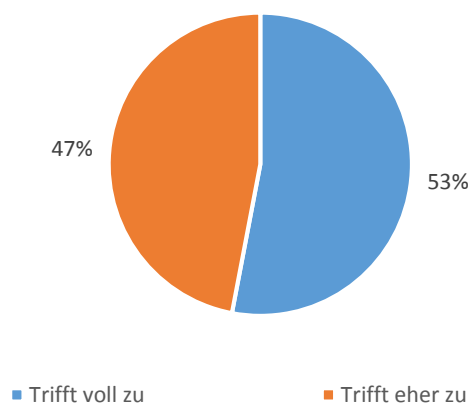


Abbildung 7: Es herrschte ein gutes Lernklima unter den Teilnehmenden (n=17)

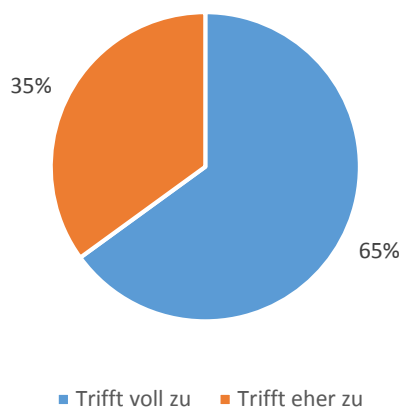


Abbildung 8: Die Unterrichtsräume des EBW waren zum Lernen angemessen (n=17)

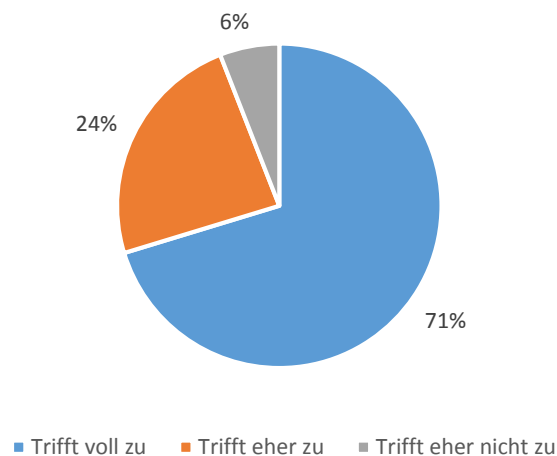
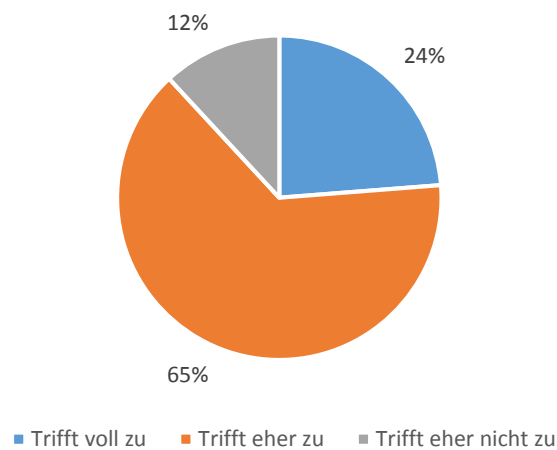


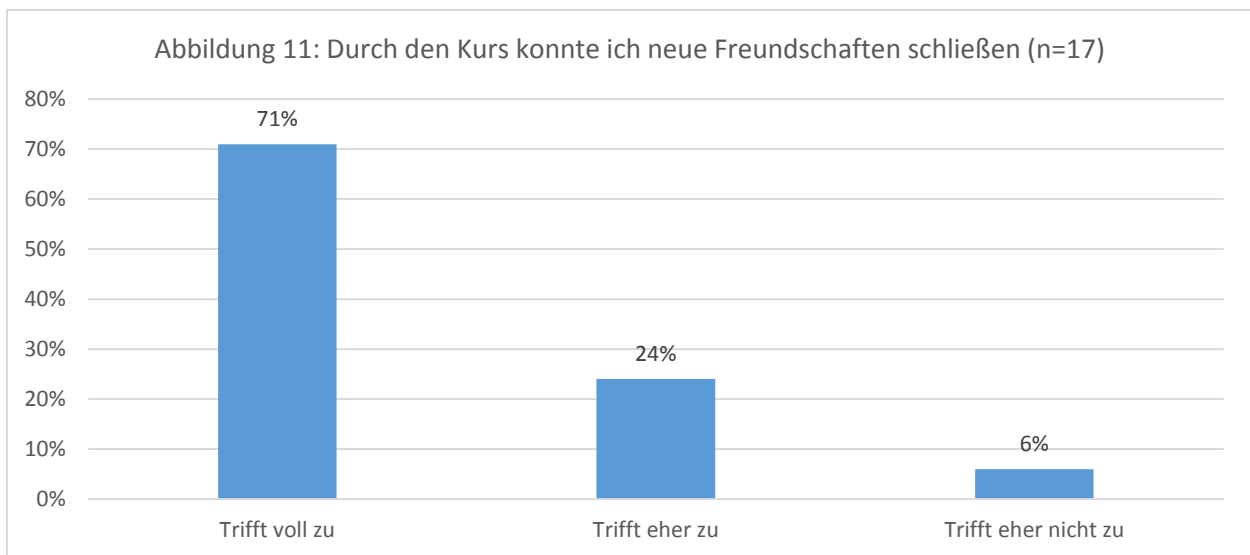
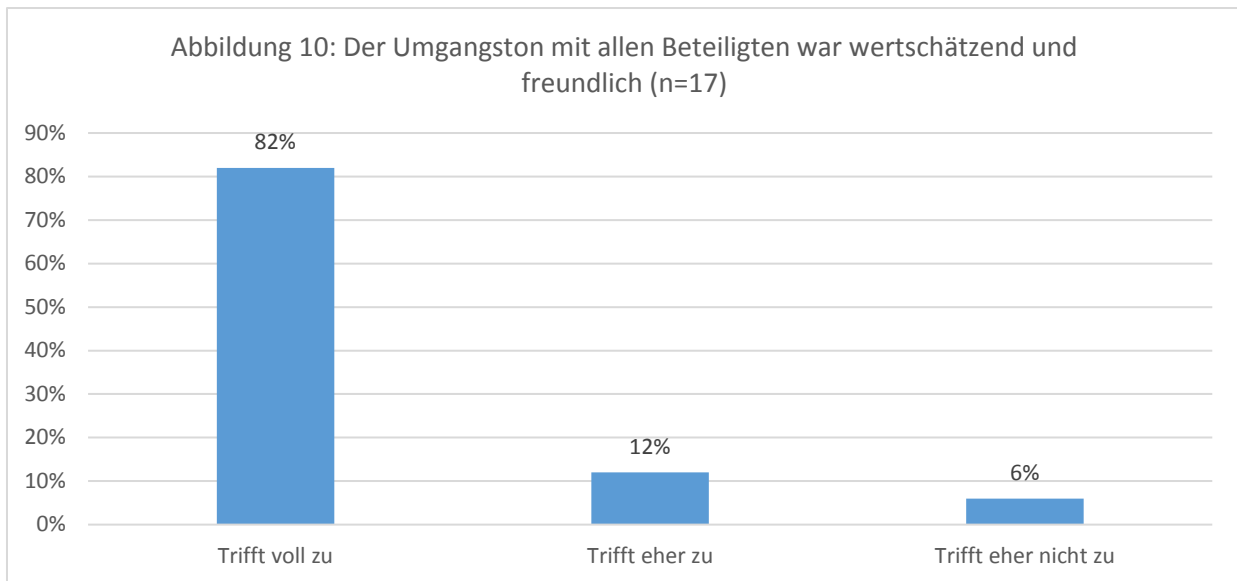
Abbildung 9: Mein Lerntempo konnte individuell berücksichtigt werden (n=17)



4.2.1.5 Soziales Kursklima

Unzweifelhaft besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem Lernklima, dem Lerntempo und dem sozialen Verhalten in der Gruppe. Mit dem Aspekt des individuell wahrgenommenen Sozialverhaltens wird die Atmosphäre sowohl in Hinblick auf die Teilnehmenden untereinander als auch zu den Lehrpersonen angesprochen. Infolgedessen wurde gefragt, ob der Umgangston zwischen allen Beteiligten als freundlich und wertschätzend empfunden wurde. Über dreiviertel der Befragten wählten mit „trifft voll zu“ eine klare Zustimmung, 12 Prozent artikulierten mit „Trifft eher zu“ etwas distanzierter und sechs Prozent können der insgesamt positiven Bewertung mit „eher nicht zu treffend“ zustimmen. Dreiviertel der Befragten stimmten der Aussage zu, dass sie durch den Kurs neue Freundschaften schließen konnten. 24 Prozent ordnete sich in diesem Zusammenhang bei „Trifft eher zu“ ein, während nur sechs Prozent dem „eher nicht“ zustimmen konnten.

Die gewonnenen Daten zeigen eindrücklich, dass das Sozialverhaltens mit einer sehr hohen Zustimmung positiv bewertet wird, was auf ein außergewöhnlich gutes, vertrauensvolles und sehr konfliktarmes Klima im Lehrgang hinweist.



4.2.1.6 Teilnehmererfahrungen aus dem ersten Kursblock – ein erstes Fazit

Die präsentierten Befunde aus den Befragungen im Rahmen der Evaluation betätigen in toto, dass die positiven Erwartungen der Teilnehmenden an den Lehrgang voll erfüllt und das sich die zum Kursauftakt artikulierten Befürchtungen der Kursteilnehmer/-innen in keiner Weise bestätigt haben. Über zwei Drittel der Teilnehmenden gaben an (71%), dass die in den Lehrgang gesetzten Erwartungen aber auch Hoffnungen vollständig erfüllt wurden. Weitere 24 Prozent gaben ebenfalls ein etwas abgestuftes aber dennoch positives Votum ab. Lediglich nur ein Teilnehmer sieht seine Erwartungen bezüglich des ersten Kursblocks eher als nicht erfüllt an. Im Einzelnen bleibt festzuhalten:

- In der Tendenz hatten die Teilnehmenden mehr Aneignungsprobleme in der deutschen Sprache als im Bereich der fachlichen Inhalte. Dies ist weitgehend auf die sprachliche Inhomogenität der Lerngruppe zurückzuführen. Zu betonen ist, dass keiner der Teilnehmenden extreme Defizite sowohl in sprachlicher als auch in fachlicher Sicht äußerte.
- Trotz der Schwerpunktsetzung auf das klassische Lernen im Unterricht mit einem hohen Anteil an theoretisch-abstrakten Inhalten und der Dominanz instruierender lehrerzentrierter Vorträge vornehmlich im fachlichen Teil des Lehrgangs wurde das Fehlen praktischer Bezüge bzw. praktischer Anwendungsübungen nur wenig kritisiert.

- Die Zurverfügungstellung von Beratung und Informationsbereitstellung über Berufe, den Arbeitsmarkt, Bewerbungsverfahren, Arbeits- und Ausbildungsrecht etc. wurde von den Teilnehmenden positiv bewertet, so dass sie sich weitreichend in ihrem Berufsfindungsprozess unterstützt fühlten.
- Der Lernprozess insgesamt sowie das Lernklima, das Lerntempo und das soziale Miteinander im Kurs wurden überwiegend als sehr gut eingestuft.

Aus Sicht der Evaluation bleibt festzustellen, dass das inhaltliche, didaktisch-methodische und mediale Gesamtkonzept des Kurses weitgehend richtig gegriffen hat und die unterrichtliche Sequenzierung und Abstimmung zwischen fachlicher und sprachlicher Inhaltsvermittlung durchaus gelungen ist. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass keiner der Befragten bei allen Fragen eine negative Bewertung – trotz des Vorhandenseins entsprechender Antwortmöglichkeiten – angegeben hat, was als weitere Indiz der Zufriedenheit gewertet werden kann. Letztlich ist darauf hinzuweisen, dass bislang kein vorzeitiger Kursabbruch zu verzeichnen ist, was die Zufriedenheitsaussage ebenfalls unterstreicht. Es bleibt jetzt abzuwarten, ob die nächste Evaluationsrunde im Trend die positiven Erfahrungen bestätigen kann.

4.2.2 Evaluation aus Sicht der Projektakteure

Aus Perspektive des Projektteams erfolgt die prozessbegleitende Evaluation unter der Prämisse, die Planung, Entwicklung und Durchführung von Einzelarbeitspaketen kritisch dahingehend zu prüfen, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden und die umgesetzten Maßnahmen und Instrumente erfolgreich waren oder auch nicht die Erwartungen erfüllt haben. Die Befunde aus der Evaluation dienen dazu, den projektierten zweiten Lehrgang optimaler auszugestalten.

Für die *Phase der vorbereitenden Kursplanung- und Curriculumentwicklung* können folgende Probleme bzw. Schwierigkeiten markiert werden:

- Bedingt durch die Erfordernisse, eine Vielzahl nicht eingeplanter Zusatzaufgaben (u.a. Organisation Einführungsveranstaltung, umfangreiche Abstimmungen und Formalitäten für Umwidmungen, Aufstockung, Nachbeantragung/-genehmigungen) prioritär durchführen zu müssen, sowie auch durch die Ad-hoc-Entscheidung, einen Teil des Fachunterrichts zeitlich vorverlegen zu müssen, kam es bei einigen inhaltlichen Arbeiten wie der Erstellung von Lehrgangsmaterialien und -inhalten (Modulbeschreibung, Unterrichtsverlaufsplanung, Arbeits- und Übungsblätter) des fachlichen Unterrichts im Block 1/UW 2 und Block 2 zu Verzögerungen, welche wiederum zu Problemen in der Konzeptionierung des Sprachunterrichts infolge fehlender Inhaltsorientierungen führten.
- Die vorliegenden Unterrichtsmaterialien (z.B. Unterrichtsverlaufsplan) zur didaktisch-methodischen Konzeption und Durchführung einer Unterrichtswoche bzw. -einheit für Teile des ersten logistikspezifischen Kursblocks, sind unter didaktischen Gesichtspunkten kritisch zu prüfen.
- Die Phase der Ansprache und Akquise von Unternehmen und Betrieben zur Praktikumsdurchführung ist relativ spät angegangen worden, wodurch der Matchingprozess zwischen Praktikumsstellen und Teilnehmenden erschwert wurde.
- Es bestanden und bestehen nach wie vor erhebliche inhaltliche Redundanzen in einzelnen Lehrgangsmodulen. Soweit diese Redundanzen aufgrund der Wichtigkeit der betreffenden Themen nicht aus didaktischen Gründen beabsichtigt waren, sollten sie für den nächsten Lehrgang beseitigt werden. In Bezug auf die Inhalte ist bei der Überarbeitung dringend darauf zu achten,

dass sich die Lehrkräfte im Vorfeld intensiver über die Teilnehmerzusammensetzung informieren müssen, damit ein adäquates, teilnehmerbezogenes Niveau im Lehrgang zur Anwendung kommt.

- Es müssen zentralisierte Strukturen, klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten hinsichtlich der Kursorganisation und -Aufgabenbearbeitung (z.B. Fahrkostenübernahme der Teilnehmer/-innen, technische Ausstattung/Tablets, Anwesenheitslisten etc.) geschaffen werden.
- Die Planung der Praxiswochen (auch damit verbunden die Fragen nach den Lernorten, den Anbietern und Finanzierungsmöglichkeiten) muss deutlich frühzeitiger initiiert werden.

Die anfänglichen Schwierigkeiten in der Ausgestaltung des Lehrgangs lassen sich damit begründen, dass für das Lehrgangskonzept keine bzw. nur unzureichende Unterrichtsmaterialien, was insbesondere den Sprachunterricht anbetrifft, vorlagen und folglich die Materialien in Eigenregie mit einem hohen Aufwand an Zeitressourcen erstellt werden mussten, was bei den Planungen nicht in ganzem Umfang abzusehen war, zumal kaum Erfahrungen seitens der fachlichen Seite mit der Zielgruppe vorhanden waren. Angesichts der Verzögerungen in der Materialerstellung, den bestehenden inhaltlichen Redundanzen, den Problemen der Praxisorganisation, der Klärung der Verantwortlichkeiten und letztlich der Inhaltspräsentation im zweiten Lehrgangsblock ist die bestehende Konzeption für den zweiten Lehrgang einer kritischen Revision zu unterziehen.

Damit die Probleme der Kursorganisation und -koordination zukünftig reduziert werden können, ist es notwendig, zentrale Strukturen einzuziehen und die jeweiligen Ansprechpartner mit ihren Aufgaben zu benennen. Hierdurch können unnötige Konflikte und Friktionen vermieden werden, für die Teilnehmenden ergibt sich eine höhere Transparenz darüber, wer Auskunft gibt oder für bestimmte lehrgangsbezogene Anfragen zuständig ist.

Die Erfahrungen zeigen explizit und eindringlich, dass die Praxispartner früher in die Planung und Durchführung der Praxisphasen eingebunden werden müssen, denn die Praxisphasen sind für die Teilnehmer/-innen von besonderer Bedeutung, da sie während dieser Zeit einen ersten Kontakt zu möglichen Ausbildungsplatzanbietern und Arbeitgebern aufnehmen können und sogar mit Klebeeffekten rechnen. Dementsprechend müssen die Matching-Prozesse durch die Praxispartner bereits frühzeitig intensiv vorbereitet und begleitet werden, damit eine passgenaue Auswahl von Unternehmen und Betrieben erfolgen kann. Das bedeutet aber auch, die jeweiligen Unternehmen und Betriebe frühzeitig in die Matching-Prozesse zu integrieren, so dass insbesondere die Praxispartner im Projekt die Betriebe für das Projekt und die Teilnehmergruppe sensibilisieren können.

4.3 AP Kursdurchführung: Handlungsbedarfe

Trotz der generellen Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen mit dem ersten Lehrgangsteil ergeben sich für die weiteren Arbeiten und insbesondere für den zweiten Lehrgang Konsequenzen mit folgenden Handlungsbedarfen:

1. Bereits frühzeitig hat sich gezeigt, dass die Teilnehmer/-innen zwar über Medien- und Technikkompetenz und -affinität verfügen, diese sich aber lediglich auf den Umgang mit Smartphones und hier insbesondere nur auf das Beherrschen der Kommunikation mit Sozialen Medien beschränken; basale Kenntnisse von Office-Anwendungen fehlen weitgehend. Zwar wurde kurzfristig eine Praxiswoche zur Vermittlung basaler Kompetenzen eingerichtet, für den zweiten Lehrgang muss der Einsatz von digitalen Medien jedoch deutlich mehr zu einem Standard im

Unterricht erhoben werden, zumal zukünftig mit einem verstärkten Einsatz von online-basierten Lernplattformen gearbeitet werden muss.

2. Ferner hat sich gezeigt – insbesondere mit Blick auf und in der Vorbereitung der Praktikumswochen –, dass die Teilnehmer/-innen nur in geringem Maße über ansprechende und formal korrekte Bewerbungsunterlagen verfügen bzw. keine Übung in der Erstellung von Bewerbungsunterlagen haben. Da die Bewerbungsunterlagen auch für die Perspektiven nach Abschluss des Kurses von großer Relevanz sind, wurde eine Unterrichtswoche zum Bewerbungstraining kurzfristig konzipiert und durchgeführt. Für den zweiten Lehrgang muss dies im vorderen Lehrgangsteil beibehalten werden.
3. Die Teilnehmer/-innen haben einen relativ hohen Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung. Zwar ist dies nicht ausgewiesener Bestandteil der Projektaufgaben, jedoch ist es notwendig bei akuten individuellen und persönlichen Schwierigkeiten beratend und helfend zu unterstützen (z.B. Jobcenter/Leistungsbezug, familiäre Probleme). Die zwischen den beiden Projektakteuren beschlossene Einrichtung einer Sprechstunde, die in Lehrgangsnähe angeboten wird, wird sicherlich eine Entlastung (z.B. der Dozenten) schaffen und sie wird Thema in der nächsten Evaluationsrunde sein.
4. Wie bereits an anderer Stelle schon erwähnt, müssen klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zur Geltung gebracht werden, damit eindeutig und definitiv bei der Aufgabenwahrnehmung abgegrenzt werden kann.
5. In die Lehrgangswochen (ohne Praxisteile) müssen mehr Praxisbezüge eingepflegt werden, wobei grundsätzliche darüber nachgedacht werden muss, die Praxisphasen und die Praxistage nach vorn (in das erste Lehrgangsdrittel) zu verlegen. Überlegenswert ist es ferner, einen eintägigen Praxistag in der Woche zu implementieren (Exkursionen, praktische Übungen, Betriebsbesichtigungen etc.). Für den zweiten Kurs sind entsprechende Überlegungen zu konkretisieren. Dies würde für bestimmte Personen womöglich ein Beitrag zur Binnendifferenzierung und Individualisierung des Lernens darstellen.
6. In Bezug auf bereits genannte Hinweise zur curricularen Revision bzw. zur Überarbeitung der Module im Kurskonzept ist darüber nachzudenken, ob angesichts der subjektiven „Bedeutungslosigkeit“ seitens der Teilnehmer/-innen die ambitionierten und sinnvoll lernflankierende Instrumente wie das Portfolio oder das Lerntagebuch weiterhin als „Pflichtübung“ angeboten werden sollen.
7. Handlungsbedarf besteht auch hinsichtlich der Präsenzzeiten der Teilnehmer/-innen. Da der Lehrgangsbesuch freiwillig ist (keine Maßnahme des Jobcenter oder des BAMF), bestehen keine Sanktionsmöglichkeiten und auch die Existenz einer mit Noten versehenen Abschlussprüfung ist nicht gegeben. Dies führt dazu, dass ein Teil der Teilnehmer/-innen hohe Defizite beim Unterrichtsbesuch (Gründe z.B. Jobcenterbesuch, Wege zu öffentlichen Stellen, Kinderbetreuung) aufweisen, während andere Personen (mehrheitlich) mit hoher Regelmäßigkeit und einem hohen Engagement den Unterricht besuchen und wichtige Termine auf die unterrichtsfreie Zeit verlegen. Zwar werden die Unpünktlichkeiten, Fehltage, Fehlzeiten, Krankheit etc. in großem Maße durch schriftliche Bescheinigungen entschuldigt, jedoch hat sich der Eindruck verfestigt, dass für die offensichtlichen Differenzen im gezeigten Präsenzverhalten nicht nur die Gruppenheterogenität (Leistungsbereitschaft, Motivation etc.) verantwortlich ist, sondern dies grundsätzlich erhebliche kulturelle, sozialisations- und herkunftsbedingte Anpassungsprobleme an die Lebens- und Arbeitswirklichkeit in Deutschland offenbart.

8. Da ein Teil der Gruppe leider nur sehr wenig über ein wünschenswertes Lernengagement und vor allem ein nicht stabiles Durchhaltevermögen in zeitlicher Hinsicht verfügt, muss die Potenzialanalyse für den zweiten Lehrgang – bei allen Problemen einer „nur Momentaufnahme“ – ein Messinstrument oder ein Instrument zum Einsatz bringen, das diesen Faktor stärker als bisher gewichtet und für das Teilnehmergebietungsverfahren nutzbar macht. In diesem Kontext ist auch zu überlegen, ob es sinnvoll ist, ein bestimmtes zeitliches Fehlkontingenz festzulegen, das beim Überschreiten zum automatischen Ausschluss aus dem Lehrgang führt. Weiterhin ist es erforderlich, im Teilnehmergebietungsverfahren stärker auf die projektintendierte Zielgruppe (Logistik und Binnenschifffahrt) abzustellen. Ein weiterer Aspekt ist ebenfalls in der Potenzialanalyse stärker zu berücksichtigen. Dies betrifft eine konkrete Überprüfung der sprachlichen und IT-bezogenen Kompetenzen. Ein alleiniges Verlassen auf eine Realität der „Niveaus“ durch die vorgelegten Sprachzertifikate greift zu kurz, da das Prüfungsniveau und damit die sprachliche Kompetenz sehr unterschiedlich ausfallen können.
9. Letztlich ist das Verfahren der Teilnehmergebietung für den zweiten Kurs neu zu justieren. Neben einer Informationsveranstaltung und der Informationsgabe durch die beteiligten Jobcenter sind erweiterte Wege (und Akteure) der Teilnehmeransprache ins Blickfeld zu nehmen. Auch sind die Informationen über den Projektverlauf stärker als bisher mit einer gezielten und aktualisierten Öffentlichkeitsarbeit durch die zuständigen Partner umzusetzen.

Anhang


Exemplarische Übungsaufgaben im Assessmentcenter

1. Regalaufbau


In dieser AC-Übung geht es darum, gemeinsam im Team nur anhand einer Zeichnung ein Regal aufzubauen. Wichtig war hier besonders der geschickte Umgang mit den Händen bzw. mit unterschiedlichen Werkzeugen und räumliches Vorstellungsvermögen.

Beobachtete Kriterien:

Motorische Fähigkeiten, Räumliches Vorstellungsvermögen, Fähigkeit zur Sachanalyse, Sorgfalt/Kritische Kontrolle, Bearbeitungsgeschwindigkeit/Arbeitstempo, Motivation/Leistungsbereitschaft, Kreativität/Divergentes Denken, Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen.



REGALAUFBAU

RIASEC-Typ	
<ul style="list-style-type: none"> • Realistic 	
Ziel	
<ul style="list-style-type: none"> • Ein Regal aufbauen 	
Aufgabe	
<ul style="list-style-type: none"> • 2D Bauskizze verstehen und praktisch umsetzen • Bilderrahmen hämmern • Regalteile verschrauben 	
Form	
<ul style="list-style-type: none"> • Partnerarbeit 	


2. Gestaltung eines Mehrgenerationenhauses

In dieser AC-Übung geht es darum, ein Haus innenarchitektonisch zu gestalten. Wichtig waren hier besonders das Sammeln von Ideen, Geschick bei der praktischen Umsetzung und räumliches Vorstellungsvermögen.

Beobachtete Kriterien:

Motorische Fähigkeiten, Sprachbeherrschung, Räumliches Vorstellungsvermögen, Arbeitsplanung/Selbstorganisation, Sorgfalt/Kritische Kontrolle, Konzentrationsfähigkeit/Aufmerksamkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit/Arbeitstempo, Motivation/Leistungsbereitschaft, Kreativität/Divergentes Denken.

GESTALTUNG EINES MEHRGENERATIONEN-HAUSES



RIASEC-Typ

- Artistic

Ziel


- Eine Werbeplakat für ein Mehrgenerationenhaus gestalten, um einen Kreativwettbewerb zu gewinnen

Aufgabe

- Kreative Ideen sammeln
- Richtige Würfelvorlage (Logo) erkennen & basteln
- Haus/Zimmer künstlerisch gestalten
- Kurzpräsentation des Ergebnisses

Form

- Einzelarbeit (alle parallel)



Berufsbilder

Kranführer (m/w)

Aufgabenbereiche

- Umschlag von Containern und Trailern
- Beachten der Ladungssicherung
- Führen von Großgeräten wie Krananlagen, Reachstackern und Zugmaschinen
- Arbeiten mit einem Terminal-Auftragssystem
- Kontrollieren und Pflegen der Anlagen und Geräte
- Arbeiten in einem dynamischen Team

Anforderungen

- Besitz eines Kranscheins
- Bereitschaft zur 3-Schicht-, Mehr- und Wochenendarbeit
- Erfahrung im Umgang mit Großgeräten, wünschenswert in der Logistik oder im Baugewerbe
- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Gutes technisches Verständnis zur Wartung der Anlagen und Geräte
- Zuverlässige, gewissenhafte und kundenorientierte Arbeitsweise
- Ausgeprägte Teamfähigkeit

Berufskraftfahrer (m/w)

Aufgabenbereiche

- Fahrzeug führen (7,49 t)
- Fahrzeug be- und entladen
- Ladungssicherung
- Waren mittels Stapler bereitstellen
- Ein- und Auslagern von Waren

Anforderungen

- Abgeschlossene Weiterbildung zum Berufskraftfahrer
- Führerschein Klasse C1
- Berufskraftfahrer-Qualifikation (Eintragung 95)
- Staplerschein vorhanden
- Berufserfahrung vorausgesetzt
- Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Belastbarkeit

Industrieverpacker (m/w)

Aufgabenbereiche
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpackung von Maschinen-, Anlagen- und Ersatzteilen gem. HPE-Verpackungsrichtlinie bzw. Kundenvorgabe inkl. Qualitäts-, Quantitäts- und Terminvorgaben gemäß der zur Verfügung gestellten Dokumentation (z.B. Kistenzettel) ▪ Wareneingang ▪ Prüfung der aus dem Lager gelieferten Waren auf Vollständigkeit ▪ Konservierung von Einzeldokumenten ▪ Bedienung von Flurförderfahrzeugen und Krananlagen ▪ Dokumentation der einzelnen Arbeitsschritte mittels Fotoscanneras, Scannern ▪ Qualitätssicherung: Abgleich Soll/Ist – Verpackung ▪ Anbringen von Markierungen/Signierungen (z.B. Anschlag, Schwerpunkt, Staplerverbot etc.)
Anforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abgeschlossene technische Berufsausbildung und/oder mehrjährige Berufserfahrung in der Verpackung von Industriegütern bzw. im Logistik-Sektor ▪ EDV-Kenntnisse, wünschenswert in Navision ▪ Nachgewiesene Befähigung über das Führen von Flurförderfahrzeugen und Hallenkränen ▪ Dienstleistungsorientiertes Handeln, Teamfähigkeit, Belastbarkeit

Ausbildungsberufe

Berufsbezeichnung	Holzmechaniker (m/w) Fachrichtung Bauelemente, Holzpackmittel und Rahmen
Dauer	3 Jahre
Verkürzung	Verkürzung um ein halbes Jahr möglich
Qualifikationen	mind. Hauptschulabschluss
Berufsschulmodell	Teilzeitunterricht
Betriebliche Ausbildung, z.B.	<ul style="list-style-type: none"> • Produktion • Verpackung • Wareneingang • Warenausgang



Als Holzmechaniker mit der Fachrichtung Bauelemente, Holzpackmittel und Rahmen stellen Sie Transportverpackungen, wie Kisten, Verschläge und Paletten aus Holz her. Sie bearbeiten die Holzwerkstoffe nach Auftragsvorgaben mit Sägemaschinen und bringen sie somit auf die gewünschten Maße. Anschließend verbinden Sie die Elemente je nach Produkt mit Nägeln, Klammern oder Schrauben. Sie verpacken darin Anlagen und Maschinen jeglicher Art, kennzeichnen sie nach Kundenvorgaben, machen sie versandfertig, lagern sie fachgerecht ein oder verladen sie für den Transport.

Berufsbezeichnung	Industriekauffrau/ -mann
Dauer	3 Jahre
Verkürzung	Verkürzung um ein halbes Jahr möglich
Qualifikation	mind. Fachabitur
Berufsschulmodell	Teilzeitunterricht
Betriebliche Ausbildung, z.B.	<ul style="list-style-type: none"> • Einkauf • Controlling und IT • Finanz- und Rechnungswesen • Personalmanagement • Projektabwicklung und Vertrieb • Unternehmenskommunikation



Industriekaufleute unterstützen sämtliche Unternehmensprozesse aus betriebswirtschaftlicher Sicht von der Materialbeschaffung bis hin zum Verkauf. Sie kennen sich innerhalb des Unternehmens gut aus: vom Einkauf und der Lagerung der Rohstoffe über die Organisation der Material- und Produktionswirtschaft und die Planung und Steuerung der Fertigung bis zur Kalkulation der Produkte für den Verkauf und den Vertrieb.

Berufsbezeichnung	Fachkraft für Lagerlogistik/ Fachlagerist (m/w)
Dauer	3 Jahre/ 2 Jahre
Verkürzung	Verkürzung um ein halbes Jahr möglich
Qualifikationen	mind. Hauptschulabschluss
Berufsschulmodell	Teilzeitunterricht
Betriebliche Ausbildung, z.B.	<ul style="list-style-type: none"> • Wareneingang • Warenausgang • Verpackung • Produktion



Fachkräfte für Lagerlogistik lernen alle wichtigen Abläufe innerhalb des Lagers kennen. Sie nehmen zu lagernde Güter an, überprüfen Lieferungen anhand der Begleitpapiere und sorgen für eine sach- und fachgerechte Lagerung nach wirtschaftlichen und organisatorischen Grundsätzen. Außerdem stellen sie maßgeschneiderte Verpackungen für Anlagen und Maschinen her und befestigen, verladen und sichern die Güter.