



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Andy Schäfer, Rolf Dobischat (Hrsg.)

Beruflich-sprachliche Qualifizierung von Geflüchteten als eine Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration

Erkenntnisse, Erfahrungen und Perspektiven aus dem Projekt „Smart St@rt“

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



DLR Projektträger

Impressum

Titel

Beruflich-sprachliche Qualifizierung von Geflüchteten als eine Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration. Erkenntnisse, Erfahrungen und Perspektiven aus dem Projekt „Smart St@rt“

Herausgeber

Andy Schäfer, Rolf Dobischat

Autoren

Andy Schäfer, Rolf Dobischat (unter Mitwirkung von Martin Specovius und Nina Brock) / Universität Duisburg-Essen (UDE), Fakultät für Bildungswissenschaften; Cem Sentürk / Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) für das Kapitel I/2; Birte Dobischat / Evangelisches Bildungswerk des Kirchenkreises Duisburg (EBW) für das Kapitel II/4, 5.2.4

ISBN 978-3-940402-44-8

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnd.d-nb.de> abrufbar.

Gestaltung

Andy Schäfer

Essen, Januar 2021

Abschlussbericht zu den Ergebnissen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten und vom Forschungszentrum Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) betreuten Projekts:

„Integrierte fachlich-sprachliche Qualifizierung von Flüchtlingen für den Berufsstart in der Binnenschifffahrt und in der Logistik mithilfe eines transferfähigen Kurskonzeptes (Smart St@rt)“

Förderkennzeichen FKZ 01PD17013 A/B/C.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	3
Schwerpunkt I: Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – Skizzierung des Forschungsstandes	
1. Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – Ein problemorientierter Überblick über die letzten fünf Jahre	7
2. Erfahrungen über Barrieren, die für eine qualifizierte Beschäftigungsaufnahme überwunden werden müssen	11
2.1 Bewerberbezogene Hürden	11
2.2 Arbeitgeberbezogene Hürden	14
2.3 Institutionelle Schwierigkeiten	16
2.4 Resümee	18
3. Problemaspekte der Integration in Ausbildung und Arbeit - Befunde aus dem Projekt Smart St@rt	18
3.1 Erfahrungen und Perspektiven aus der Sicht von Arbeitsmarkt- und Integrations-experten	18
3.2 Erkenntnisse aus den biografischen Interviews mit Geflüchteten	23
4. Zwischenfazit	28
Schwerpunkt II: Das Kurskonzept Smart St@rt – Integrierte fachlich-sprachliche Qualifizierung von Geflüchteten für den Berufsstart in Binnenschifffahrt und Logistik	
1. Determinanten und Prämisse in Bezug auf das integrierte fachlich-sprachliche Kurskonzept	30
2. Berufsorientierung und Eignungsfeststellung als konzeptioneller Bezugspunkt	35
3. Kompetenzorientierung als zentrales Element der didaktisch-methodischen Planung und Umsetzung	37
4. Integriertes Fach- und Sprachlernen als Kursziel	41
5. Das Kurskonzept im Projekt Smart St@rt	43
5.1 Das Konzept des Teilnehmerauswahlverfahrens	44
5.2 Das Kurskonzept Smart St@rt	46
5.2.1 Kursinhalte	47
5.2.2 Grundstruktur und zeitlicher Rahmen des Kurses	49
5.2.3 Didaktisch-methodische Kursplanung	50
5.2.4 Integriertes Fach- und Sprachlernen als Ziel im Kurs Smart St@rt	52
5.2.5 Kursorganisation	53
6. Zusammenfassung, Transfer- und Weiterentwicklungspotenziale	55
Literatur	59
Anhang: Kurshandbuch und exemplarische Unterrichtsmaterialien	68

Abkürzungsverzeichnis

AsA	Assistierte Ausbildung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesamt für Bildung und Forschung
BOF	Berufsorientierung für Flüchtlinge
BOP	Berufsorientierungsprogramm
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
DTZ	Deutsch-Test für Zuwanderer
EQ	Einstiegsqualifizierung
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IP	Integration Point
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KompAS	Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb
MAGS NRW	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
Per(ju)F	Perspektiven für (junge) Flüchtlinge
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
SBG II	Sozialgesetzbuch II
SBKR	Schiffer-Berufskolleg RHEIN
UStd.	Unterrichtsstunde(n)
ZfTI	Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung

Zur besseren Lesbarkeit werden in dem Text personen- und geschlechterbezogene Bezeichnungen in der Regel in der männlichen Form angeführt. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

Vorbemerkungen

Spätestens seit der sog. „Flüchtlingskrise“ im Jahr 2015 wurde das komplexe Thema der gesellschaftlichen Integration zugewanderter und geflüchteter Menschen nach Deutschland stark in den Fokus der zuweilen sehr kontrovers geführten politischen Debatte gerückt. Anfänglich getragen von einer hohen Hilfsbereitschaft und einem bemerkenswerten Engagement der Zivilgesellschaft hinsichtlich der Unterstützung und Betreuung der Geflüchteten, waren die politischen Institutionen auf die Herausforderungen der Bewältigung der Zuwanderung von Schutzsuchenden nicht ausreichend vorbereitet (dazu u.a. Seifert 2012: 81ff.; Engler/Schneider 2015; EY 2015; 2016; Hanewinkel/Oltmer 2017). Dies ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass Deutschland jahrzehntelang den Status eines Einwanderungslandes verweigerte, sodass auf Masterpläne für eine Integration nicht zurückgegriffen werden konnte. Ein zentrales Wesensmerkmal von Integration besteht darin, dass sowohl geflüchtete und zugewanderte Menschen, als auch die aufnehmende Gesellschaft ihren Beitrag zu einer gelungenen gesellschaftlichen Akzeptanz und Eingliederung leisten müssen. Wird bei der deutschen Integrationspolitik dem Grundsatz des „Förderns und Forderns“ gefolgt, sind auf der einen Seite das Bemühen und die Anstrengung von Geflüchteten bzw. Zugewanderten – auch unterstützt durch staatliche Angebote – eine Voraussetzung, „die deutsche Sprache zu erlernen und sich mit der Rechtsordnung, Geschichte und Kultur sowie Werten, die in Deutschland wichtig sind, vertraut zu machen.“ (BMI 2014: 52). Auf der anderen Seite ist die „Aufnahmegerüste [...] gefordert, den zugewanderten Menschen einen durch Chancengleichheit und Gleichbehandlung gekennzeichneten Zugang zu allen wichtigen Bereichen von Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu gewährleisten, indem bestehende Barrieren erkannt und abgebaut werden.“ (ebd.). Vor dem Hintergrund, dass in der Praxis und im öffentlichen Diskurs oftmals Integrationsleistungen vor allem von Geflüchteten und Zugewanderten eingefordert werden, ist es notwendig zu betonen, dass Integration und die tatsächliche Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen nur als ein wechselseitiger Prozess der gegenseitigen Anpassung funktionieren kann (IOM 2017: 2; dazu auch Esser 2001).

Mittlerweile sind gut fünf Jahre seit der „Zuwanderungswelle“ vergangen und es existiert aktuell ein breites Fundament an statistischen Daten und Informationen, Forschungsberichten und erfahrungsisierten Studien zur Integration Geflüchteter in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, zu den Lebenswelten und sozialen Netzwerken Geflüchteter, zu ihren soziodemografischen Merkmalen, zu ihren schulischen und beruflichen Vorerfahrungen und -qualifikationen, zu den individuellen Barrieren und Hürden bei der gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Integration, aber auch hinsichtlich der institutionellen, strukturellen, rechtlichen, politischen, betrieblichen und gesellschaftlichen Hindernisse und Rahmenbedingungen in Deutschland, die eine Integration geflüchteter und zugewandter Menschen erschweren (dazu u.a. Kracke 2017; Kiziak/Sixtus/Klingholz 2019; Brücker et al. 2019a: 7f.; DGB 2019; Matthes/Severing 2020; Brücker/Gundacker/Kalkum 2020). Unbestritten ist der Erwerb der deutschen Sprache der zentrale Schlüssel für die erfolgreiche gesellschaftliche Integration und Teilhabe, sei es für den Aufbau sozialer Beziehungen, den Behördenkontakt, die Wohnungssuche oder für die Arbeitsmarktpartizipation (Brücker et al. 2016; Baier/Siegert 2018; Siegert 2019; Geis-Thöne 2019). Vornehmlich die Arbeitsmarktintegration bzw. -partizipation und die daran geknüpfte Perspektive auf eine dauerhafte (langfristige und stabile) Erwerbstätigkeit ist per se die wesentliche Stellschraube für die aktive und selbstbestimmte Teilhabe am sozialen Leben. In der Regel erfolgt die basale Sprachvermittlung im Kontext der obligatorischen Integrationskurse, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanziert und die durch eine Vielzahl unterschiedlicher Bildungsdienstleister im Auftrag des BAMF durchgeführt werden. Darüber hinaus bieten die Bundesländer, die Kommunen sowie zahlreiche zivilgesellschaftliche Organisationen parallel zu den BAMF-Kursen ein insgesamt breites Angebot an Sprachkursen an. Problematisch ist jedoch, dass

die Qualität der Sprachkurse zuweilen kritisiert und eine Verbesserung angemahnt wird (Bethscheider/Neises 2017: 81; SVR 2019: 158; Geis-Thöne 2019; Cindark et al. 2019; Cindark/Hünlich 2019). In diesem Kontext weist auch die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung auf Optimierungspotenziale bei den Sprachkursen hin, die auf eine Qualitätssteigerung der Angebote abzielen. Dazu zählen nicht nur finanzielle Anreize für Kursanbieter und Lehrkräfte, sondern u.a. auch die Verbesserung der Übergänge zu Berufssprachkursen und die Berücksichtigung der individuellen Lernfähigkeiten und des Kenntnisstands (Widmann-Mauz 2018). Gleichzeitig ist das durchschnittliche Niveau der deutschen Sprachkenntnisse unter den Geflüchteten zwar gestiegen, aber für eine Integration in den Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend ausgeprägt (Brücker et al. 2019a: 8). Vor diesem Hintergrund wird die Problematik der Notwendigkeit einer Stärkung von berufspraktischen Sprachkenntnissen und folglich der Ausbau von Angeboten und Strukturen zu berufsbegleitenden Sprachprogrammen deutlich, denn in einschlägigen Untersuchungen wird markiert, dass das Erlernen von berufsbezogenen Sprachkenntnissen positive Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Geflüchteten auslöst bzw. sie befördert (u.a. OECD 2017: 42ff.; Schmidt 2017; Lang 2018; Salikutluk/Jacobsen/Kroh 2018; Göbel 2018: 4ff.; Lange et al. 2019).

Im Kontext der skizzierten Befunde wurde das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt „Smart St@rt – Integrierte fachlich-sprachliche Qualifizierung von Flüchtlingen für den Berufsstart in Binnenschifffahrt und Logistik“ konzipiert und in einer Kooperation von Forschungsinstituten, Bildungsinstitutionen, Betrieben und Arbeitgeberverbänden der Binnenschifffahrt im Zeitraum vom 1. März 2018 bis zum 31. Oktober 2020 durchgeführt.¹ Das Projektvorhaben basierte auf der Grundlage empirischer Befunde und konzeptioneller Überlegungen, die unisono darauf abstellen, dass für eine erfolgreiche und dauerhafte gesellschaftliche Integration neben dem Spracherwerb vor allem eine langfristige und stabile Partizipation am Arbeitsmarkt notwendig ist und dass die berufliche Bildung und Qualifizierung in einem Set von weiteren flankierenden Maßnahmen einen hierzu tragfähigen und zukunftsorientierten Beitrag quasi als kontinuierliche Integrationshilfe leisten kann.

Den Nukleus bildete der Grundgedanke, den Projektzielfokus weniger auf eine ‚schnelle‘ und unmittelbare Arbeitsmarktintegration mittels kurzfristiger Beschäftigungsoptionen wie z.B. in Helfer- oder anderen Tätigkeitssegmenten mit niedrigschwellingen Qualifikationsanforderungen zu legen, sondern eine mittel- bis langfristige Perspektive hinsichtlich der Aufnahme einer Berufsausbildung im Dualen System oder einer beruflichen Qualifizierung nach Abschluss der Maßnahme zu verfolgen.² Die berufsfachliche Schwerpunktsetzung des Projektes auf das logistikaffine Tätigkeitsspektrum, auch mit der expliziten Orientierung auf das Berufsbild des Binnenschiffers (durch die regionale Nähe zum Duisburger Hafen), wurde deshalb präferiert, weil das gesamte Gewerbe rund um die Binnenschifffahrt wie auch die in näherer Umgebung angesiedelten Logistikunternehmen seit Jahren einen Fachkräftebedarf reklamieren, da sie sich mit erheblichen Problemen bei der Nachwuchsrekrutierung konfrontiert sehen. Daher bestand die primäre Projektperspektive darin, ein berufsorientierendes Kurs-

¹ Das Projektkonsortium setzte sich durch folgende Institutionen zusammen: DST: Entwicklungszentrum für Schiffstechnik und Transportsysteme; UDE: Universität Duisburg-Essen; BDB: Bundesverband der deutschen Binnenschifffahrt; EBW: Evangelisches Bildungswerk im Kirchenkreis Duisburg; IMBSE: Institut für Modelle zur beruflichen und sozialen Entwicklung; ext. Experte: Hr. Wieck; BDS: Bundesverband der Selbstständigen, Abteilung Binnenschifffahrt; duisport Duisburger Hafen AG; ZfTI: Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (zur näheren Beschreibung der jeweiligen Projektaufgaben siehe Dobischat/Schäfer/Brock 2019: 4f.).

² Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellen Betriebe und hier schwerpunktmäßig Klein- und Mittelbetriebe (KMU) vornehmlich Geflüchtete für Helfertätigkeit ein, da häufig ein Berufsabschluss fehlt und die berufsspezifischen Sprachkenntnisse noch nicht vorhanden sind. Mittels der erhobenen bzw. ausgewerteten Daten plädieren die Autoren der Studie (Kubis/Röttger 2019) dafür, auf eine berufliche Qualifizierung (mit höherem Einkommen) zu setzen, wenngleich der Arbeitsmarkteintritt dadurch nach hinten verschoben wird.

konzept, das auf eine stabile Arbeitsmarkteinmündung ausgerichtet ist und zugleich Potenziale bereitstellt, auch auf andere Branchen und/oder Zielgruppen transferiert zu werden, zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren.

Während des Projektverlaufs hat sich zunehmend – in weitreichender Übereinstimmung mit den vorliegenden empirischen Befunden aus der Forschungsliteratur – herauskristallisiert, dass die Arbeitsmarktinintegration von Geflüchteten von einer Vielzahl von mehr oder minder komplexen Faktoren abhängig ist und von diesen beeinflusst wird. Gemeint sind damit u.a. individuelle und personale Aspekte (z.B. Motivation, persönliche Einstellungen, Vorkenntnisse), kulturelle und sozialisationsbedingte Effekte sowie schulische und berufliche Vorerfahrungen und -qualifizierungen. Zugleich werden die Chancen und Möglichkeiten der Arbeitsmarktinintegration von rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Aufenthaltsstatus und -titel, Anerkennungsverfahren von Abschlüssen), von betrieblichen Rahmenbedingungen und der Integrationsbereitschaft, von Arbeitsmarktdynamiken und -funktionsweisen, von institutionellen Strukturen und von finanziellen Konstellationen nicht nur beeinflusst, vielmehr bilden die Rahmensetzungen und Bestimmungen in ihren Wirkungsmechanismen häufig die fundamentalen Grundlagen für die Chancenwahrnehmung im Integrationsprozess. In manchen Fällen erweisen sie sich aber auch als erhebliche Hürden und Barrieren und erschweren eine gesellschaftliche Integration und Partizipation (dazu u.a. Knuth 2016; Bähr/Dietz/Knapp 2017; Klingholz/Kiziak/Sixtus 2019; Vogel/Scheiermann 2019; Münk/Scheiermann 2020). Vor diesem Hintergrund sollen die Ergebnisse aus dem vorliegenden Bericht über das Projekt Smart St@rt einen Beitrag dazu leisten, die generierten Erfahrungen zu bündeln und zu reflektieren, sodass hemmende oder förderliche Faktoren auf Seiten der Geflüchteten wie auch der Aufnahmegerüfellschaft identifiziert und beleuchtet werden. Ergänzend ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass die primäre Zielsetzung des vorliegenden Projektberichts im Allgemeinen darin besteht, die prinzipiellen Anforderungen und Rahmenbedingungen herauszufiltern, die die gesellschaftliche Integration und Teilhabe Geflüchteter befördern und daher einen eher allgemeingültigen Charakter aufweisen. Aus diesem Grund sind Erkenntnisse, Erfahrungen und Befunde zur Integration Geflüchteter nicht berücksichtigt worden, die sich auf die speziellen Herausforderungen, Bedingungen und Effekte im Kontext der „Corona-Krise“ seit Beginn des Jahres 2020 beziehen.

Mit dieser Zielstellung versehen ist der Bericht in zwei Schwerpunktabschnitte unterteilt: Der erste Schwerpunkt dient der Aufbereitung des aktuellen Forschungsstands zur (Arbeitsmarkt-)Integration Geflüchteter und der wissenschaftlichen Analyse hinsichtlich der Gelingensbedingungen für eine gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Partizipation auf individueller, struktureller, institutioneller und organisatorischer Ebene. Die diskutierten Ergebnisse dienen schließlich als Ausgangspunkt dafür, dass das Ziel von der Erstellung eines transferfähigen Kurskonzeptes auf eine solide und belastbare Basis im Hinblick auf dessen projektierte Diffusion in andere Branchen oder Berufsbereiche gestellt wird. Der zweite Schwerpunkt fokussiert auf die konzeptionellen Überlegungen, ein transferfähiges Kurskonzept mit den daran geknüpften organisatorisch-institutionellen Rahmenbedingungen wie auch dem didaktisch-methodischen und medialen Arrangement, dem zugrundeliegenden Sprachkonzept, der inhaltlichen Planung und Umsetzung sowie der Projektevaluation zu konturieren.

Schwerpunkt I: Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – Skizzierung des Forschungsstandes

Die Ausführungen im ersten Schwerpunkt verfolgen die Zielsetzung, wesentliche Erkenntnisse und Befunde herauszufiltern und darzustellen, die einen detaillierteren Aufschluss über die Rahmenbedingungen, Barrieren, Herausforderungen und Gestaltungspotenziale im Themenkomplex der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten geben. Dazu erfolgt einleitend die Skizzierung des aktuellen Forschungsstands, der auf Basis von Auswertungen von bereits vorhandenen einschlägigen Studien und Forschungsberichte gewonnen wurde. Die herausgearbeiteten Ergebnisse werden mit den Erkenntnissen aus der Datendokumentation, die im Kontext des Projekts Smart St@rt vorgenommen wurde, gespiegelt und erweitert, sodass der wissenschaftliche Diskurs in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration um eine praxisbezogene Sichtweise verbreitert werden kann.

Im Folgenden soll weniger ein allgemeines Bild über die Integration(sbemühungen) Geflüchteter thematisiert werden (dazu siehe z.B. Brücker/Rother/Schupp 2018; Brücker et al. 2020; Geis-Thöne 2020; DIW 2020). Vielmehr wird die Perspektive auf die strukturellen, institutionellen und individuellen Problemaspekte gerichtet, die bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten Hürden und Herausforderungen darstellen. Zwar konnten dabei in den vergangenen fünf Jahren bereits viele Erfolge verzeichnet werden, dennoch besteht weiterhin ein Handlungs- und Optimierungsbedarf in vielen Bereichen bei der Arbeitsmarktintegration. Im Kontext dieser Analysen über die Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten versteht sich das unter dem zweiten Schwerpunkt dieses Berichtes präsentierte Kurskonzept (ab Seite 31) als Beitrag, diese Bedingungen, Grenzen und Hürden bei der Qualifizierung von Geflüchteten zu berücksichtigen und auftretende Hemmnisse und Barrieren abzusenken bzw. abzubauen.

Im Kern stellt die Einmündung von Geflüchteten in eine Ausbildung, Arbeit oder Beschäftigung ein wesentliches Merkmal zur selbstbestimmten Teilhabe und zur Integration dar. Dennoch, so die hier vertretene Ansicht, ist eine Integration in den Arbeitsmarkt nicht zwangsläufig gleichbedeutend mit einer gesellschaftlichen Integration. Auch wenn Arbeit und Beschäftigung einen zentralen Beschleunigungsmotor zur gesellschaftlichen Integration darstellen, spielen noch weitere Faktoren eine erhebliche Rolle, wie z.B. das soziale Umfeld/Netzwerk, die gesellschaftliche Offenheit sowie die gegenseitige Akzeptanz und Bereitschaft zur Integration. Es zeichnet sich sogar ab, „dass sich Geflüchtete und Mitglieder der Aufnahmegergesellschaft nicht zwingend an ihren Arbeitsplätzen begegnen“ (Schmidt/Jacobsen/Krieger 2020: 598; auch Lange et al. 2019), sondern vielmehr in ihrem privaten Umfeld (Freundeskreis, Nachbarschaft). Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erweist sich nicht als ein Selbstläufer für die gesellschaftliche Integration, da vor allem der Faktor Zeit von ausschlaggebender Bedeutung ist (Kubis/Röttger 2019; de Paiva Lareiro/Rother/Siegert 2020: 10; Bernhard/Röhrer 2020; Schmidt/Jacobsen/Krieger 2020) und gerade junge Geflüchtete mit Diskontinuitäten im Lebens- und Bildungsverlauf und mit permanenten Unsicherheiten konfrontiert sind (Gag/Götze 2020; Heißler/Schemmer 2020; Köhling/Ruth 2020). Unabhängig davon ist der Abbau von individuellen, strukturellen und institutionellen Barrieren mit Blick auf die Zugangs- und Partizipationsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt und der Gesellschaft notwendig, da nur so nachhaltige Integration gelingen kann.

1. Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – Ein problemorientierter Überblick über die letzten fünf Jahre

Nicht erst seit dem sprunghaften Anstieg der Zahlen von neu zugewanderten Schutzsuchenden in Deutschland ab Mitte des Jahres 2015 und dem damit assoziierten Leitmotiv „Wir schaffen das“, das von Bundeskanzlerin Angela Merkel auf der Pressekonferenz vom 31. August 2015 appellativ formuliert wurde, stehen die Gesellschaft, Politik und Wirtschaft vor der Herausforderung, die Integration von geflüchteten Menschen und Zugewanderten zu bewerkstelligen. Bereits seit Mitte der 1950er-Jahre ist Deutschland faktisch ein Einwanderungsland, was jedoch lange Zeit politisch nicht anerkannt wurde. Ab dem Jahr 2000 ist eine integrationspolitische Neuausrichtung festzustellen, die sich in einer aktiven Integrationspolitik widerspiegelt und mit dem Zuwanderungsgesetz von 2005 schließlich Integration als eine staatliche Aufgabe festschreibt (Seifert 2012: 77ff.). Dennoch – und dies hat das Jahr 2015 gezeigt – bleibt das Problem bestehen, dass die Maßnahmen Deutschlands zur Integration erst sehr spät eingeleitet wurden, wodurch sich keine festen Strukturen, Strategien und Institutionen etablieren konnten, die auch (temporär) stark steigende Zahlen von Schutzsuchenden auffangen können. Wurde anfangs noch von einigen gesellschaftlichen und politischen Vertretern kritisiert, dass die Gesellschaft in Deutschland, die Wirtschaft und die Sozialsysteme einem solchen zahlenmäßigen Anstieg von Geflüchteten nicht bewältigen könne, liegen mittlerweile umfangreiche belastbare Daten vor, die ein differenziertes Bild für die gesellschaftliche Realität liefern. Diese zeigen u.a., dass in den vergangenen fünf Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen wurden, die die Integration (be-)fördern und geflüchteten Menschen vielfältige Unterstützungsangebote an die Seite stellen. Die Erkenntnisse zeigen ebenso, dass eine breite Akzeptanz und die Bereitschaft zur Aufnahme von Geflüchteten in der Gesellschaft vorhanden sein müssen, damit Integration gelingen kann – und dies auch in großem Umfang der Fall ist. Gleichzeitig zeigen die Befunde aber auch, dass die Versäumnisse der Integrationspolitik aus vergangenen Jahren noch heute spürbar sind, dass Integration kein ‚Selbstläufer‘ ist und dass es einen Bedarf beim weiteren Ausbau und der Optimierung von Unterstützungsangeboten und Integrationsmaßnahmen gibt. Erkennbar wird darüber hinaus, dass die gesellschaftliche Akzeptanz und Bereitschaft zur Aufnahme von geflüchteten Personen und Zugewanderten keine Selbstverständlichkeit darstellen und dass mancherorts Tendenzen in Hinblick auf Fremdenfeindlichkeit zu beobachten sind (Liebscher 2015; Kober/Kösemen 2019; Zick/Küpper/Berghan 2019; Schmidt/Jacobsen/Krieger 2020; Kosyakova 2020).

Eine erste, kurze Bilanz nach fünf Jahren

Zeitlich passend zum fünfjährigen „Jubiläum“ des Postulats „Wir schaffen das“ wird in der medialen Öffentlichkeit und der wissenschaftlichen Diskussion eine erste Bilanz bzw. Bestandsaufnahme zur Integration von Geflüchteten seit dem Jahr 2015 gezogen. Insgesamt ist die Zahl derjenigen, die in Deutschland Asyl beantragen, seit 2015 wieder deutlich zurückgegangen. Die meisten davon kommen nach wie vor aus Syrien, dem Irak und Afghanistan (BAMF 2020: 3; BA 2020a: 5). Insgesamt wurden bei der Integration von Geflüchteten nach erheblichen anfänglichen Problemen bemerkenswerte Fortschritte erzielt. Unter den Personen aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern ist die Beschäftigungsquote zwischen April 2016 und November 2019 von 10,6 Prozent auf 30,8 Prozent gestiegen (Geis-Thöne 2020: 23). Insgesamt waren bis zum Jahresende 2019 sogar 46 Prozent von denjenigen beschäftigt, die sich bis dahin vier bis unter fünf Jahre in Deutschland aufgehalten haben (Brücker et al. 2020: 58). Diese Zahlen verdeutlichen, dass sowohl die Beschäftigten- als auch die Ausbildungsquote (zur Ausbildungsquote: Matthes et al. 2018; BMBF 2019: 47f.; BA 2020a: 13) in den vergangenen Jahren, nicht zuletzt auch aufgrund der relativ guten Arbeitsmarktbedingungen und der Konjunktur in Deutschland, sukzessiv gestiegen sind. Dennoch verharren diese Zahlen auf einem relativ niedrigen Niveau und sie weisen darauf hin, „dass die Integration in den Arbeitsmarkt einen langen Atem braucht.“ (BA 2020a: 14; auch Kosyakova 2020) Darüber hinaus ist aufgrund einer

bislang unzureichenden Datenlage die Durchführung von tiefergehenden Analysen auf Bundesebene (bundesweite Daten werden gegenwärtig nicht erhoben) notwendig, um die Entwicklung der tatsächlichen Ausbildungsaufnahmen von Geflüchteten abilden und dabei differenzieren zu können, ob sie in ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen bzw. im Übergangssystem „geparkt“ sind oder eine geregelte Berufsausbildung aufnehmen (dazu Dionisius/Matthes/Neises 2018; Kroll/Uhly 2018). Dabei ist auch ein gestiegenes Engagement auf Seiten der Unternehmen zu verzeichnen, denn aktuell beschäftigt knapp jedes vierte Unternehmen Geflüchtete oder hat dies in den vergangenen drei Jahren getan. Zudem sind mehr Geflüchtete im Rahmen einer regulären Beschäftigung tätig und jedes zehnte Unternehmen bildet mittlerweile Geflüchtete im Rahmen einer dualen Ausbildung aus (Pierenkemper/Heuer 2020: 4).

Das Tätigkeitspektrum der als arbeitslos geltenden Geflüchteten lag zumeist auf Helfertätigkeiten und auf Jobs, in denen Sprachkenntnisse und/oder formale Berufsabschlüsse nicht zentral für die Berufsausübung sind (BA 2020a: 10; Bonin et al. 2020: 80f.; Kosyakova 2020: 14ff.). Wenn die Arbeitslosigkeit beendet werden kann, finden Geflüchtete in den meisten Fällen eine Anstellung in der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ), gefolgt von der Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen (ohne ANÜ) und in dem Gastgewerbe (BA 2020a: 11) – also in Branchen, die durch eine relativ hohe Fluktuation, Niedriglöhne, Befristung und atypische Beschäftigung gekennzeichnet sind. Interessanterweise wird seitens der BA die hohe Fluktuation in diesen Branchen als ein positiver Aspekt gesehen: „Dass diese Branchen sowohl für Schutzsuchende als auch für die Arbeitslosen insgesamt gute Einstiegsmöglichkeiten in Beschäftigung bieten, liegt auch an der vergleichsweise hohen Fluktuation in diesen Branchen.“ (ebd.) Die hohe Fluktuationsrate führt schließlich dazu, dass in den angesprochenen Berufen und Branchen permanent vakante Stellen entstehen und zu besetzen sind, für eine mittel- bis langfristige Perspektive der gesellschaftlichen und arbeitsmarktlchen Integration sind diese Umstände aber eher als ein Nachteil anzusehen.

Arbeitsmarktintegration im Kontext des postulierten Fachkräftebedarfs

Vor dem Hintergrund eines oftmals artikulierten und (für einige Branchen) prognostizierten Fachkräftemangels greift die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Hoffnung, dass ein bevorstehender oder bereits existierender Fachkräftemangel durch die Integration und verstärkte Partizipation am Arbeitsmarkt von Geflüchteten abgemildert werden kann, oder dass diese Personengruppe zumindest ein großes und zu nutzendes Potenzial für den Arbeitsmarkt darstellen (Geis-Thöne 2019; Heß/Rich 2020). Im Jahr 2016 gingen 41 Prozent der KMU davon aus, dass die Ausbildung junger Geflüchteter wichtig für die Fachkräftesicherung sei bzw. sahen 44 Prozent dies als eine Chance für die Wirtschaft an (Granato 2016: 18). Dass dies jedoch nur bedingt der Fall ist, zeigen die Daten zu den sozioökonomischen Merkmalen der Geflüchteten hinsichtlich des vorhandenen Bildungs- und Qualifikationsniveaus (z.B. Johansson 2016; Fendel/Romiti 2016; Brenzel et al. 2017: 41ff.; Brücker/Rother/Schupp 2018; Brücker et al. 2019b: 8). Zwar zeigen die Daten, dass Geflüchtete in ihrem Heimatland teilweise durchaus ein mittleres bis hohes Qualifikationsniveau erreicht haben. Aufgrund mangelnder oder fehlender (Deutsch)Sprachkenntnisse und einer fehlenden Vergleichbarkeit der Abschlüsse mit den in Deutschland am Arbeitsmarkt geforderten Abschlüssen, Zertifikaten und Qualifikationen, konnte die Hoffnung auf eine schnelle Arbeitsintegration ab dem Jahr 2015 nicht erfüllt werden. Vielmehr weisen einschlägige Studien darauf hin, dass der zeitliche Faktor die zentrale Rolle beim Integrationsprozess einnimmt (Brücker et al. 2020: 58; Pierenkemper/Heuer 2020; de Paiva Lareiro/Rother/Siegert 2020), da es einen zeitlichen Vorlauf benötigt, die deutsche Sprache zu erlernen. Demzufolge stellen nicht vorhandene oder mangelnde Deutschkenntnisse das „Haupthemmnis für die Einstellung von Geflüchteten dar [...]“, weil sonst „Probleme bei der Bewältigung des Arbeitsalltags hervortreten“ (Pierenkemper/Heuer 2020: 4). Gleichwohl ist aber zu konstatieren, dass sich die Deutschkenntnisse von Geflüchteten durch eine hohe Teilnahmquote an Sprachkursen positiv entwickelt haben und dass das sprachliche Niveau ausgebaut wird (Brücker et al. 2019b; Brücker et

al. 2020: 15ff.; de Paiva Lareiro/Rother/Siegert 2020: 3ff.). Aber auch hier gilt wieder, dass vor allem der Faktor Zeit – neben den sozialen Kontakten und Netzwerken – eine zentrale Rolle einnimmt, da das Erlernen der deutschen Sprache und das Lernen prinzipiell Lernzeitinvestitionen erfordern. Ein weiterer Faktor ist, dass viele Geflüchtete aufgrund der Kriegs-, Verfolgungs- und Gewalterfahrungen sowie der Fluchterfahrungen von psychischen und/oder physischen Belastungen betroffen sind und viele von ihnen mit hoher Wahrscheinlichkeit unter posttraumatischen Belastungsstörungen und depressiven Erkrankungen leiden (Amnesty International 2017; Brücker et al. 2019b: 2ff.; Brenzel et al. 2019: 20ff.). Die Integration in eine Arbeit oder Ausbildung kann daher nicht in jedem Fall das primäre Ziel sein, sondern es sollte beim Vorliegen entsprechender Krankheitsbilder eine medizinische Behandlung erfolgen.

Bei den Bemühungen um eine langfristige und kontinuierliche Arbeitsmarktintegration kann nicht außer Acht gelassen werden, dass die individuelle Berufswahl und die Bereitschaft zur Aufnahme einer Tätigkeit generell von branchenspezifischen Aversions- und Attraktionsfaktoren beeinflusst werden (Matthes 2019: 167; dazu auch Eberhard/Gei 2019). Damit ist gemeint, dass die Ausbildungs- und/oder Beschäftigungsbedingungen in diesbezüglichen Branchenberufe Faktoren dafür sein können, dass die entsprechenden Berufe im individuellen Wahlprozess ausgeschlossen werden (Stichwort: „Blue-collar-Berufe“). Ebenso können bereits gewonnenen Erfahrungswerte in bestimmten Berufsbereichen eine „Nicht-Wahl“ begünstigen, oder es mangelt grundsätzlich an einer umfassenden Berufsorientierung mit individueller Beratung und Information. Prinzipiell ist das Arbeitsmarktandeln von Geflüchteten dadurch gekennzeichnet, dass erhebliche Probleme dahingehend bestehen, bei der Berufsorientierung gängige Berufsbilder mit guten Arbeitsmarktchancen zu präferieren, ohne die großen institutionellen Unterschiede zwischen dem Arbeitsmarkt in Deutschland und dem Arbeitsmarkt im jeweiligen Heimatland zu bedenken (Bernhard/Röhrer 2020).

Mittlerweile ist zwar auch ein Anstieg in Bezug auf die qualifikationsadäquate Beschäftigung zu erkennen, dennoch verweilt die Quote insgesamt auf einem eher niedrigen Niveau (Brücker et al. 2019b: 13; Geis-Thöne 2020: 20f.; Brücker et al. 2020: 33ff.; Kosyakova 2020: 24f.). Dies ist zu großen Teilen auf das bereits erworbene Qualifikationsniveau und auf einen Mangel an ausreichenden beruflichen Kenntnissen zurückzuführen, sodass nur wenige Personen auf einem mittleren (oder höheren) Beschäftigungs niveau tätig sind. Darauf lassen auch die geringen Anerkennungsquoten im Rahmen einer Gleichwertigkeitsprüfung der Hauptfluchtländer schließen (Syrien: 35%, Iran: 41%, Irak: 26%; BQ-Portal 2020). Gleichzeitig ist aber zu konstatieren, dass „unvollkommene Informationen und die oftmals unbekannte Wertigkeit von im Ausland erworbenen Abschlüssen [...] den Arbeitgeber*innen die Deutung des Signals und die Einschätzung der Fähigkeiten von Arbeitssuchenden [erschweren].“ (Brenzel et al. 2019: 41). Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Geflüchtete solche Stellenangebote erhalten, die nicht ihrem eigentlichen Ausbildungsniveau entsprechen. Es bedarf daher einer Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und vor allem auch einer frühzeitigen und zielgenauerer Beratung hinsichtlich der Optionen, Wege, Hürden und Chancen von einer Anerkennung – und das auch für Arbeitgeber und Betriebe.

Bürokratische, institutionelle und strukturelle Hürden

Die (Arbeitsmarkt-)Integration geht in der faktischen Umsetzung – wie bereits erwähnt – mit vielen Hürden einher, die sich aus rechtlichen bzw. bürokratischen, institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen ergeben. Aus rechtlicher bzw. bürokratischer Hinsicht ist anzumerken, dass die Zuständigkeiten bei der Integration breit gefächert sind und dass eine zentrale Anlaufstelle für Fragen zur Integration in der Praxis nicht vorhanden ist. Dementsprechend sind sehr viele und sehr unterschiedliche Ministerien, Behörden und andere Stellen für Integrationsthemen und -maßnahmen zuständig, die auf bundes-, landes- oder kommunaler Ebene agieren. Ohne an dieser Stelle zu sehr ins Detail zu gehen, kann festgestellt werden, dass neben den unübersichtlichen Zuständigkeiten und dem

daran geknüpften ‚Behördenschungel‘ der rechtliche Aufenthaltsstatus die erste Hürde für Geflüchtete darstellt, auf Basis derer eine Integration überhaupt erst möglich ist. Die komplexe Gesetzeslage und die komplizierten Entscheidungsfindungen beim Asylverfahren führen zu einer unübersichtlichen und oftmals prekären Lebenssituation, wodurch ein eigenständiges Handeln bzw. die Selbstinitiative zur (Arbeitsmarkt-)Integration erschwert wird (Johansson 2016; David 2017; Naujoks 2017; Amonn 2018; Held/Hackl/Bröse 2018; Schreyer/Bauer/Kohn 2018; Klingholz/Kiziak/Sixtus 2019: 11ff.; Brücker et al. 2019a: 7f.; Bernhard/Röhrer 2020). Zwar hat sich durch die Beschleunigung von Asylverfahren seit dem Jahr 2015 eine günstigere Ausgangslage zur Arbeitsmarktintegration ergeben. Jedoch ist mit dieser Beschleunigung lediglich eine Priorisierung bestimmter Herkunftsländer verbunden (solche mit einer guten Bleibeperspektive), sodass sich „ungleiche Chancen in Hinblick auf die Länge der Asylverfahren und die nachfolgenden Integrationschancen“ ergeben (Brücker et al. 2020: 59). Ein Grund für die ungleiche Verteilung der Integrationschancen ist unter anderem auch darin zu sehen, dass „zwischen Dutzenden unterschiedlichen Kategorien von Zuwandern, Asylsuchenden, Personen mit unterschiedlichen Aufenthaltstiteln und -zwecken und folglich auch ganz unterschiedlichen Ansprüchen auf Integration“ (Aktionsrat Bildung 2016: 11f.) zuweilen nur wenig unterscheiden wird. Gerade aus bildungspolitischer Perspektive besteht ein erheblicher Differenzierungsbedarf bei den geflüchteten Personengruppen, aber auch bei geflüchteten Einzelpersonen.

Die gesellschaftliche, kulturelle und arbeitsmarktliche Integration ist fundamental mit Bildung und Bildungsprozessen verknüpft. Dabei geht es nicht nur um qualifikationsbezogene Bildungsprozesse (z.B. im Rahmen einer Berufsausbildung), sondern im Besonderen um den Aus- und Aufbau von personalen, sozialen und sprachbezogenen Kompetenzen im Bildungsprozess und um die Persönlichkeitsbildung im eigentlichen Sinn, die in einem reziproken Verhältnis und Auseinandersetzungsprozess zwischen Individuum und Gesellschaft erfolgt (Wößmann 2016; Böhmer 2017; Heisler/Schemmer 2020). Bei jeder dieser Sphäre von Bildung spielt der zeitliche Faktor eine entscheidende Rolle. Vor diesem Hintergrund kann als eine wesentliche institutionelle und strukturelle Integrationshürde markiert werden, dass die hauptsächlich zuständigen staatlichen bzw. öffentlichen Institutionen und Behörden (BAMF, BMI, BMAS, BA, Jobcenter) originär keinen Bildungsauftrag verfolgen. Zwar werden im Rahmen dieser institutionellen Zuständigkeiten Bildungsmaßnahmen für Geflüchtete veranlasst (Integrationskurse, Sprachkurse) oder (finanziell) gefördert (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, Vorbereitungskurse), jedoch werden diese von privatwirtschaftlichen Organisationen/Institutionen geplant, organisiert und durchgeführt. Daraus folgen zum einen uneinheitliche Standards in puncto Prüfungen, Evaluation, Erfolgsmessung und -definition und inhaltlicher sowie didaktisch-methodischer Einheitlichkeit (Tissot et al. 2019: 115; Bundesregierung 2019; SVR 2019). Aufgrund der auf Marktmechanismen basierenden Ausgestaltung und Funktionsweisen dieses Bildungssektors kommt es zu teilweise erheblichen Qualitätsunterschieden bei den Sprach- und Integrationskursen, da oftmals die Wirtschaftlichkeit des Maßnahmenangebots ein ausschlaggebendes Kriterium zur öffentlich-finanziellen Förderung ist und nicht die langfristige bzw. nachhaltige Qualität des Konzepts. Damit verbunden sind vielfach auf Honorarbasis ausgestaltete Beschäftigungsverhältnisse der Kursdozenten, die mit prekären Arbeits- und Lebensbedingungen einhergehen. Hinzu kommt das Problem, dass gerade bei Sprachkursen der zeitliche Faktor unterschätzt wird und so die Frage aufgeworfen werden kann, „ob das Leistungsniveau B1 im Sprechen ein realistisches Zielniveau für die Mehrheit der Integrationskursteilnehmenden nach 600 bzw. 900 Unterrichtseinheiten darstellt.“ (Cindark et al. 2019: 46; auch Cindark/Hünlich 2019)

2. Erfahrungen über Barrieren, die für eine qualifizierte Beschäftigungsaufnahme überwunden werden müssen

Für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland, der schon heute in vielen Branchen spürbar ist,³ bieten die Menschen, die durch die Fluchtmigration seit 2015/16 nach Deutschland kamen, ein großes Potenzial, zumal sie eine sehr junge Altersstruktur aufweisen, so die artikulierte beschäftigungspolitische Hoffnung angesichts des demografischen Wandels. Mehr als ein Drittel (rund 621.000) der 1,69 Millionen Asylsuchenden, die zwischen 2014 und 2018 einen Erstasylantrag in Deutschland gestellt haben,⁴ waren während der Antragsstellung nicht volljährig und rund 890.000 zwischen 18 und 40 Jahre alt (BAMF 2015-2019).

Die Liberalisierung des Arbeitsmarktzugangs und der parallele Aufbau einer Förderstruktur für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Integration seit Mitte der 2000er Jahre⁵ sowie eine allgemein günstige Arbeitsmarktsituation erhöhten die Chancen von Geflüchteten auf eine qualifizierte Integration in Beschäftigung. Das Vorhandensein von (vergleichsweise) liberalen rechtlichen Rahmenbedingungen und offenen Stellen sind aber oft nicht allein ausreichend, um den Personenkreis in einen Job zu vermitteln, denn weitere Hürden kommen hinzu: Diese Hürden sind Gegenstand der nachfolgenden Analyse, da sie als wesentliche Schwierigkeiten angesehen werden können. Grundlage sind die Erfahrungen des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI)⁶ mit Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Die wesentlichen Hürden können in drei Bereiche differenziert werden, wobei jeweils unterschiedliche soziale Akteure fokussiert werden: *bewerberbezogene*, *arbeitgeberbezogene* und *institutionelle* Hürden. Der nachfolgende Text ist entsprechend gegliedert. In jedem Kapitel wird zunächst ein Überblick über die relevanten Hürden in dem jeweiligen Bereich gegeben und anschließend werden mögliche Lösungsansätze erläutert. Ein kurzes Resümee beschließt den Text.

2.1 Bewerberbezogene Hürden

Zu den bewerberbezogenen Hürden zählen in erster Linie niedrige bzw. nicht vollständige formale Qualifikationen, mangelnde Sprachkenntnisse, fehlendes Wissen über das Ausbildungssystem und den Bewerbungsprozess sowie nicht vorhandene soziale Netzwerkstrukturen.

Qualifikationsprofile

Aufgrund der vielfach gewaltsamen Konflikte im Herkunftsland wurden viele Bildungsbiografien unterbrochen bzw. zerstört oder entwertet. Wie die IAB-BAMF-SOEP-Befragung aus dem Jahr 2016 gezeigt hat, haben 31 Prozent der Geflüchteten eine Mittelschule im jeweiligen Heimatland besucht und 23 Prozent konnte einen entsprechenden Abschluss erzielen. 40 Prozent besuchten eine weiterführende Schule, die in 35 Prozent der Fälle erfolgreich beendet wurde. In einer betrieblichen Ausbildung waren sieben Prozent involviert, aber nur fünf Prozent erwarben einen qualifizierten Abschluss. Eine Hochschule hatten 17 Prozent besucht, elf Prozent diese auch erfolgreich absolviert. Diese Zahlen zeigen neben dem insgesamt eher problematischen Qualifikationsniveau eine bemerkenswerte bildungsbiografische Heterogenität. Ungefähr jeder Achte hat nur eine Grundschule (12%) oder keine

³ In 391 von 753 Berufen, die vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) analysiert wurden, herrscht aktuell Fachkräftemangel (Malin et. al 2019: 12).

⁴ Obwohl die zunehmenden weltweiten Fluchtbewegungen in Deutschland bereits seit Mitte der 2000er Jahre spürbar waren, dynamisierte sich die Zahl der Asylanträge erst 2014 wesentlich (Erstanträge 173.000, Vorjahr: 63.000, Quelle: BAMF 2015-2019), wobei diese Zahl in den Folgejahren wiederum übertroffen wurde. Die meisten Geflüchteten, die heute im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussionen stehen, sind zwischen 2014 und 2018 nach Deutschland gekommen.

⁵ Das Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 gilt als wichtiger Meilenstein für die Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland. Die politische Weigerung, Deutschland als Einwanderungsland zu bezeichnen, bröckelte erst mit dem Zuwanderungsgesetz auf breiter Front. In der Folge des Gesetzes konnten umfangreiche und systematische Programme und Projekte zur Förderung der Integration in verschiedenen Lebensbereichen ins Leben gerufen werden.

⁶ Das ZfTI war mit bestimmten Arbeitsschwerpunkten in das Projekt „Smart St@rt“ eingebunden.

Schule besucht (13%). Hierhinter verbergen sich der Mangel eines intakten Bildungssystemen in ländlichen Regionen in einigen Herkunftsländern, restriktive Regelungen oder Kapazitätsprobleme der Bildungseinrichtungen in den Transitländern und nicht zuletzt auch tradierte Frauenbilder, die zur deren Bildungsbenachteiligung führen.⁷

Sprachkenntnisse

Bei der Ankunft in Deutschland verfügten 90 Prozent der Geflüchteten über keine Deutschkenntnisse (Brücker et al. 2016: 9). Durch umfangreiche Sprachangebote gelingt die Vermittlung der deutschen Sprache sukzessiv aber recht gut, trotzdem verlangt sie aber einen zeitlichen Vorlauf für den Arbeitsmarkteintritt: Schon im Jahr 2017 gaben 35 Prozent der Geflüchteten per Selbsteinschätzung an, dass sie die deutsche Sprache (sehr) gut beherrschen und im Jahr 2018 teilten sogar 44 Prozent diese Einschätzung (Brücker et al. 2019b; de Paiva Lareiro/Rother/Siegert 2020; Knoll 2020).⁸ Die Wirksamkeit der Sprachförderung wird anhand des Vergleichs von anerkannten Flüchtlingen und der Geflüchteten mit Duldungsstatus sichtbar. Menschen mit Duldungsstatus haben im Durchschnitt schlechtere Sprachkenntnisse als Geflüchtete insgesamt, da sie staatliche Integrationsangebote nicht oder sehr begrenzt in Anspruch nehmen dürfen (Sentürk/Thomeczek 2019). Erkenntnisse aus der Praxis zeigen, dass gute Sprachkenntnisse die Chance auf Vermittlung in Beschäftigung deutlich steigern (Sentürk 2020).

In der Praxis wird von Bewerbern mindestens das Sprachniveau B1 nach gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen erwartet.⁹ Daher wird in der Beratungs- und Vermittlungspraxis zumeist besonderes Augenmerk auf die Gruppe mit attestierte B1-Kenntnissen gerichtet, wobei aber die zertifizierten den vorhandenen Kenntnissen nicht immer entsprechen. Außerdem entwickeln sich die Sprachkompetenzen auf verschiedenen Feldern (Hören, Lesen, Schreiben, Sprechen) unterschiedlich¹⁰ und je nach dem Berufsfeld sind bestimmte Sprachkompetenzen prioritätär gefragt. Insbesondere ist die Entwicklung des schriftlichen Ausdrucksvermögens für die qualifizierte Arbeitsmarktintegration sehr wichtig, wobei Kenntnisse nicht zuletzt für den schulischen Teil der Berufsausbildung elementar sind. Praxiserfahrungen zeigen, dass die Berufsschule für viele Geflüchtete nach wie vor eine sprachliche Herausforderung ist (Sentürk et al. 2017).

Bekanntheit des Ausbildungssystems

In den Herkunftsländern der Geflüchteten ist das Duale Berufsbildungssystem nicht bekannt und eine betriebliche Lehre genießt anders als in Deutschland kein nennenswertes Ansehen (Berseng/Degler/Lüthi 2020: 9), weil der bildungsbezogene gesellschaftliche Aufstieg dort fast nur über den Hochschulbereich erfolgt. Daher ist die Informationsarbeit essentiell, um die Vorstellungen und Erwartungen der Geflüchteten in die richtigen Bahnen zu lenken. Auf der anderen Seite möchten viele geflüchtete Menschen eine Beschäftigung aufnehmen, mit der sie schnell Geld verdienen, damit sie die Familienangehörigen in Deutschland, in Transitländern oder im Heimatland unterstützen bzw. während

⁷ Der Anteil von geflüchteten Männern (11%), die keine Schule besucht haben, ist deutlich niedriger als der der Frauen (19%) (Brücker/Rother/Schupp 2018: 33).

⁸ Grundsätzlich ist hier zu bedenken, dass es sich um Selbsteinschätzungen der Geflüchteten handelt. Zwar merken Brücker et al. (2019b) an, dass die sprachliche Selbsteinstufung der Geflüchteten eng mit der Einschätzung der Interviewer korreliert, wie gut die Befragung auf Deutsch durchführbar war (4f.). Dennoch kann die Frage nicht gänzlich geklärt werden, wie verlässlich die eigenen Sprachkenntnisse aufgrund der subjektiven Wahrnehmung eingeschätzt werden können und ob bei der Beurteilung von allen Befragten dieselben Maßstäbe angewendet werden. Im Kontext des Projekts Smart St@rt war zum Beispiel in großen Teilen eine erhebliche Diskrepanz von der sprachlichen Selbsteinschätzung der Kandidaten bzw. Teilnehmer und den tatsächlichen Fähigkeiten in puncto Sprechen, Lesen, Schreiben und Hören festzustellen (dazu ausführlich Kapitel 3.2).

⁹ Auf diesem Sprachniveau ist die Verständigung über vertraute Inhalte in klarer Standardsprache möglich (Council of Europe 2018: 55).

¹⁰ Laut Ergebnissen der BA/BIBB Fluchtmigrationsstudie schätzen 26 Prozent ihre Deutschkenntnisse im Bereich „Verstehen“ als sehr gut ein. Im Bereich „Schreiben“ sind dies nur 12 Prozent (Gei/Niemann 2019: 11).

der Flucht entstandene Schulden bezahlen können. Dies beeinträchtigt z.B. die Wirksamkeit von Informationsmaßnahmen über das deutsche Ausbildungssystem als eine relevante Stellschraube für die Integration negativ.

Fehlendes Wissen über den Bewerbungsprozess und fehlende Netzwerke

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird jede dritte Stelle in Deutschland über persönliche Kontakte besetzt, in Kleinbetrieben (unter 50 Mitarbeiter) liegt dieser Anteil sogar bei 47 Prozent (Bossler/Kubis/Moczall 2017: 3). Auch Migranten und Geflüchtete finden ihre Jobs häufig über Freunde, Familie und Bekannte (56%) (Brücker et al. 2014: 1147). Eine aktuellere Studie zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SBG II-Leistungsbezug hat gezeigt, dass 79 Prozent der Befragten bei der Arbeitssuche in erster Linie ihre persönlichen Netzwerke (Bekannte, Verwandte) nutzen (Bähr/Beste/Wenzig 2017: 10). Aus diesen Zahlen lassen sich jedoch keine eindeutigen Angaben über die durch Netzwerke angebahnte Qualität der Jobmöglichkeiten herleiten. Die Erfahrungen aus der Praxis deuten darauf hin, dass es sich bei den über Netzwerke vermittelten Jobs eher um weniger qualifizierte Tätigkeiten handelt. Zu vermuten ist, dass den Zugewanderten die sozialen Netzwerke für die Vermittlung in qualifizierte Beschäftigung fehlen, denn die Einbindung in diese Netzwerke ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden.

Fehlendes Wissen über den Bewerbungsprozess ist eine weitere bewerberbezogene Schwierigkeit, die im engen Zusammenhang mit der Problematik der fehlenden geeigneten Netzwerke steht. Vielen Neuzuanderern fehlen die für den Bewerbungsprozess erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und nur wenige können diesbezüglich mit der Unterstützung ihrer Familien und Freunde rechnen. Daher scheitern viele Bewerbungen schon zu Beginn des Prozesses.¹¹

Unterschiedliches Zeitverständnis

Die Erfahrungen während des Pilotkurses im Projekt Smart St@rt haben gezeigt, dass sich die schon erwähnte Diversität der Geflüchteten auch im Zeitverständnis niederschlägt. Die Menschen aus ländlichen Regionen gehen mit strikten Zeitplanungen tendenziell anders um als Menschen aus industrialisierten Regionen. Ein anderes Zeitverständnis zeigt sich ebenfalls bezüglich längerfristiger Planungen. Viele Entscheidungen werden kurzfristig getroffen oder geändert. Dies führt dazu, dass immer wieder potenzielle Teilnehmer während einer Maßnahme oder nach längeren Pausen oder zwischen den Rekrutierungsschritten für die Maßnahme verloren gehen.

Lösungsoptionen

- Um die Fluchtmigration und Fachkräftesicherung besser in Deckung zu bringen, bedarf es dreier Strategien. Erstens muss die Chancengerechtigkeit in den Schulen durch interkulturelle Öffnung gefördert werden. Zweitens müssen die mitgebrachten Kompetenzen der Erwachsenen erkannt und möglichst verwertbar gemacht werden. Drittens müssen Frauen mit zielgruppenspezifischen Angeboten für eine bessere Bildungs- und Erwerbslebensbeteiligung motiviert und dabei unterstützt werden.
- In den Programmen zur sprachlichen und fachlichen Weiterbildung muss die Diversität der geflüchteten Menschen berücksichtigt werden. Die Programme sollen an die Lerngeschwindigkeit und Lebenswirklichkeit der verschiedenen Gruppen angepasst werden. Bestimmte Programme können als Lernmodule angeboten werden, die ggf. abends oder am Wochenende besucht werden.

¹¹ Nach einer Online-Befragung von Staufenbiel-Institut und Kienbaum mit 297 Unternehmen, sehen 60 Prozent der Personalverantwortlichen die fehlerhafte Rechtschreibung als Ausschlusskriterium. Hinter „Falsche Unternehmen/Ansprechpartner“ (54%) und „Lücken im Lebenslauf ohne Erklärung“ (46%) werden „Kein individuelles Anschreiben“ (42%), „Fehlende Unterlagen“ (33%), „Unprofessionelles Foto“ (23%) als weitere Disqualifizierungsgründe genannt. Ergebnisse der Befragung online unter https://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/PDF/Studien/RecruitingTrends_2017.pdf (Zugriff am 20.10.2019).

- Der Erwerb und die Standardisierung von Sprachkenntnissen sollten berufsorientierter erfolgen. Spezielle Sprachtrainingsprogramme wie Hörverständnis, Telefongespräche, Gesprächsführung in Stresssituationen u.Ä. würden helfen, zahlreiche Probleme im Berufsalltag zu überwinden.
- Die Informationsmaßnahmen über das Ausbildungssystem sollten als Überzeugungsarbeit gestaltet werden, wobei die langfristigen Vorteile einer Qualifikation nach abgeschlossener Ausbildung betont werden müssen.
- Die Verbindung der Qualifizierungsmaßnahmen mit konkreten Beschäftigungsperspektiven kann die Überzeugungskraft und Akzeptanz von Programmen erhöhen. Es ist sehr sinnvoll, mögliche Arbeitgeber von Beginn an in die Maßnahmen einzubinden.
- Die speziellen Beratungs- und Vermittlungsstellen für Zuwanderer können die fehlenden Netzwerke kompensieren und den Einstieg in den qualifizierten Arbeitsmarkt begleiten. Eine solche Begleitung könnte helfen, Abbruchrisiken bzw. eine hohe Drop-out-Quote zu verringern.
- Im Hinblick auf konkurrierende Maßnahmen und wechselnde Interessen der Kandidaten sollte die Rekrutierungsphase energisch und zügig organisiert werden.

2.2 Arbeitgeberbezogene Hürden

Als arbeitgeberbezogene Hürden der qualifizierten Beschäftigungsintegration sind die Kosten der beruflichen Bildung, Rechts- und Planungsunsicherheit sowie Schwierigkeiten mit dem Rekrutierungsprozess zu nennen. Hinzu kommt auch interktionale Diskriminierung.

Kosten

Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) betragen die jährlichen Bruttokosten eines Ausbildungsplatzes für ein Unternehmen 17.933 Euro. Bei einer Ausbildungsdauer von drei Jahren summieren sich diese Kosten auf 54.000 Euro, was insbesondere für Klein- und Kleinstbetriebe eine bedeutende Investition ist (Schönenfeld et al. 2016: 42). Verschiedene Studien zum betrieblichen Engagement für die Arbeits- bzw. Ausbildungsmarktintegration von Geflüchteten zeigen, dass die Wirtschaft sich für die Ausbildung von Geflüchteten finanzielle Unterstützung wünscht (Gerhards 2018: 4; Ebbinghaus 2016: 9; Ebbinghaus/Gei 2017: 20; Flake et al. 2017: 14). Weitere Studien belegen aber, dass die finanzielle Unterstützung allein für die Motivierung der Betriebe für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen nicht ausreichen würde. Zudem zeigen die Erfahrungen der Beratungspraxis in Betrieben, dass die Angst vor möglichen interkulturellen Konflikten, die mangels Hintergrundwissen möglicherweise nicht mit eigenen Ressourcen lösbar scheinen, eine Rolle spielt. Nach einer Studie des IW Köln sehen 57,4 Prozent der Unternehmen den hohen Betreuungsaufwand und 57 Prozent die fehlenden Informationen über die Bedarfe der Zielgruppe als hinderlich. Darüber hinaus wünschen sich 84,3 Prozent der Unternehmer einen festen Ansprechpartner, der benötigte Informationen bereitstellt (Flake et al. 2017: 13f.).

Rechts- und Planungssicherheit

Der aufenthaltsrechtliche Status bestimmt, wer in welcher Form und in welchem Umfang am Erwerbsleben teilnehmen kann. Grundsätzlich wird den Geflüchteten mit legalen Fluchtgründen nach einer kurzen Wartezeit der Arbeitsmarktzugang gewährt,¹² wobei die Nutzungsmöglichkeit der Förderinstrumente von der „Bleibeperspektive“ abhängt.¹³ Den Asylsuchenden, die – aus staatlicher

¹² Die Übersichten des Kompetenzzentrums für Fachkräfte sicherung zur Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen bieten einen guten Überblick zu Zugangsmöglichkeiten. Die Übersichten können unter dem folgenden Link heruntergeladen werden: <https://www.kofa.de/dossiers/fluechtlings-integrieren/fluechtlings-einstellen> (Zugriff am 20.07.2020).

¹³ Asylsuchende aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 % werden als Personen mit einer „guten Bleibeperspektive“ gesehen. Diese Personengruppe genießt privilegierte Zugänge zu arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten.

Sicht – keine anerkannten Fluchtgründe haben, ist es untersagt, eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufzunehmen. Wenn sie aber aus humanitären oder völkerrechtlichen Gründen nicht abgeschoben werden können, erhalten sie einen „Duldungsstatus“ (vorübergehende Aussetzung der Abschiebung). Der Duldungsstatus eröffnet seinen Inhabern nur dann eine längerfristige Bleibeperspektive, wenn sie eine qualifizierte Ausbildung absolvieren oder eine Beschäftigung aufnehmen. Da dieser Status nur auf deutschem Staatsgebiet gültig ist und den Inhabern keine Auslandsreisen gestattet sind, ist die Gewinnung dieser Gruppe für eine Ausbildung in bestimmten Berufen unter Umständen erschwert.

Die Komplexität der Gesetzeslage zu Arbeitsmarktzugängen der Geflüchteten sowie die Angst vor möglichen Sanktionen wirken für viele Arbeitgeber abschreckend. Darüber hinaus befürchten viele Unternehmer, dass Jugendliche aufgrund eines aufenthaltsrechtlichen Zwangs mit der Ausbildung beginnen möchten (insbesondere Geduldete), jedoch längerfristig nicht durchhalten (können). In der Praxis kommt es immer wieder zu Situationen, in der eine Instanz die Vermittlerrolle zwischen Behörden, Bewerbern und Arbeitgebern übernehmen muss, damit das Ausbildungsverhältnis entstehen kann.

Schwierigkeiten mit dem Rekrutierungsprozess

Die Schwierigkeiten mit dem Rekrutierungsprozess spielen ebenfalls eine hinderliche Rolle bei der qualifizierten Arbeitsmarktinintegration. Während große Unternehmen mit ihren Ressourcen die Zielgruppe besser erreichen und darunter die geeigneten Kandidaten identifizieren können, fehlen kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) die Möglichkeiten und Ressourcen. Laut IAB-Stellenerhebung 2017 hatten 33 Prozent der Großbetriebe mit mehr als 500 Mitarbeitenden erste Erfahrungen mit Geflüchteten gesammelt und 17 Prozent von ihnen haben Geflüchtete eingestellt. Von Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden hatten nur sechs Prozent allgemeine Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht und nur ein Prozent von ihnen eine geflüchtete Person eingestellt (Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017: 16). Die Zahlen zeigen, dass viel Potenzial der KMU für die Arbeitsmarktinintegration von Geflüchteten brachliegt: Nach Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn sind 99,5 Prozent der Unternehmen in Deutschland KMU und 57,6 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind in KMU tätig (IfM Bonn 2020). Außerdem erfolgen 76 Prozent der Neueinstellungen in KMU. Allerdings nutzen 62 Prozent der kleinen Betriebe persönliche Kontakte bzw. Netzwerke ihrer Mitarbeiter als Hauptsuchweg bei Neueinstellungen. Solche Netzwerke wurden von mittleren Betrieben ebenfalls sehr stark (55%), von großen Betrieben aber eher seltener (37%) genutzt, um nach neuen Mitarbeitern zu suchen (Bossler/Kubis/Moczall 2017: 3). Die IAB-Stellenerhebung aus dem Jahr 2017 zeigt in diesem Kontext jedoch auf, dass mit einem Anteil von 74 Prozent an allen Betrieben, die im Jahr 2017 mindestens eine Person eingestellt haben, die seit 2015 nach Deutschland geflüchtet ist, Kleinbetriebe den weitaus größten Anteil darstellen. Lediglich 12 Prozent der in Beschäftigung befindlichen Geflüchteten sind in Großbetrieben (mit mindestens 250 Beschäftigten) zu finden, sodass kleine und mittlere Betriebe einen überproportional hohen Anteil an Geflüchteten beschäftigen (Kubis/Röttger 2019).

Interktionale Diskriminierung

Studien belegen, dass insbesondere türkischstämmige und arabische Migranten sowohl beim Zugang zum Ausbildungs- als auch zum Arbeitsmarkt Benachteiligung durch Arbeitgeber erfahren (Kaas/Manger 2010; Schneider/Yemane/Weinmann 2014; Koopmanns/Veit/Yemane 2018). Geflüchtete aus dem Nahen Osten und Türkeistämmige weisen ähnliche kulturelle und religiöse Prägungen auf, weshalb diese diskriminierend für die Gruppe dieser Geflüchteten wirken dürften.

Laut einer Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, die vor dem Zuzug der Fluchtmigration von 2015/2016 veröffentlicht wurde, müssen Menschen mit türkischen Namen trotz gleicher Qualifikationsniveau mehr Bewerbungen schreiben als diejenigen mit deutschen Namen, um eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zu bekommen. Es liegen zwar noch

keine umfassenden Daten über Diskriminierungserfahrungen von Geflüchteten in Deutschland vor, aber erste Befunde deuten darauf hin, dass Geflüchtete noch stärker betroffen sein könnten. Nach einer Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2016 unter den Flüchtlingsberatungs- und Anlaufstellen haben 85 Prozent der Beschäftigten und Ehrenamtlichen der Beratungsstellen während ihrer Tätigkeit erlebt, dass Geflüchtete diskriminiert wurden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016: 7). Ein weiterer interessanter Befund der Befragung ist, dass nur vier Prozent der von Geflüchteten berichteten oder von den Beschäftigten der Beratungseinrichtungen beobachteten Diskriminierung allein aufgrund des Aufenthaltsstatus stattfindet. 95 Prozent der Diskriminierungen finden aufgrund weiterer Merkmale (Sprache, Hauptfarbe, etc.) in oder ohne Kombination mit dem Aufenthaltsstatus statt (ebd.: 12).

Lösungsoptionen

- Das Instrument der Einstiegsqualifizierung hat sich in den letzten Jahren als geeignetes Konstrukt für die Ausbildungsmarktintegration von Geflüchteten erwiesen. Im Rahmen eines Langzeitpraktikums bekommen die Unternehmen die Möglichkeit, die Bewerber besser kennenzulernen. Aufgrund der Erstattung der Vergütung und der Sozialversicherungsbeiträge entstehen für die Betriebe zunächst keine monetären Kosten. Da die Maßnahme zwischen sechs und maximal 12 Monaten dauert, ist es in der Praxis aufgrund des Ausbildungsjahrbeginns grundsätzlich nicht möglich, in bestimmten Monaten (insbesondere zwischen März und Juli) mit einer Einstiegsqualifizierung zu beginnen. Daher ist es sinnvoll, Maßnahmen nach ähnlichem Prinzip für kürzere Zeiträume zu entwickeln und mit berufsspezifischem Unterricht zu ergänzen.
- Im Hinblick auf Geflüchtete mit Duldungsstatus ist es sinnvoll, die von IAB-Experten empfohlene Stichtagsregelung umzusetzen (Brücker et al. 2019c: 19) und allen vor einem bestimmten Tag (z.B. 30.06.2020) nach Deutschland zugezogenen Personen eine befristete Aufenthaltserlaubnis zu erteilen, die an Auflagen gebunden sein kann.
- Die oben vorgeschlagenen Beratungs- und Vermittlungsstellen können zur Überwindung von Rekrutierungsschwierigkeiten sowie zu Rechts- und Planungssicherheit beitragen, indem sie eine Vermittlerrolle zwischen den Arbeitgebern, Bewerbern und Arbeitsmarktinstitutionen bzw. Ausländerbehörden übernehmen.
- Entsprechende finanzielle Förderung der Betriebe begünstigt die Einstellung von Geflüchteten und führt zur längerfristigen Öffnung des Unternehmens.

2.3 Institutionelle Schwierigkeiten

Eine markante Barriere der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern stellt die strukturelle Benachteiligung durch institutionelles Handeln dar. Hierzu zählen die (An-)Erkennung der mitgebrachten Kompetenzen sowie organisatorische und kommunikative Schwierigkeiten.

(An-)Erkennung der mitgebrachten Qualifikationen

Nach einer forsa-Umfrage sehen 31 Prozent der Personalverantwortlichen die formalen Qualifikationen als Grundvoraussetzung für den Aufstieg in eine Führungsposition und weitere 66 Prozent sind der Ansicht, dass die individuellen Karrierechancen dadurch verbessert werden (ILS 2013). Allerdings können viele Geflüchtete bekanntlich keine formalen Qualifikationsabschlüsse vorweisen, weil sie Wissen und Kompetenzen informell erworben haben oder vorhandene Abschlüsse, Zertifikate und Dokumente nicht nachweisen können. Die Zuordnung der formell oder informell erworbenen Qualifikationen von Geflüchteten zu einem deutschen Berufsbild ist angesichts der großen Unterschiede zu den Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftssystemen der Herkunftsänder oft nicht zu leisten. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass es zwischen den Bildungseinrichtungen innerhalb eines Herkunftslandes große Qualitätsunterschiede geben kann. Diese Unterschiede sind den ortskun-

digen Arbeitgebern in den Herkunftsländern meist bekannt und werden bei den Personalentscheidungen berücksichtigt. Für die Arbeitgeber in Deutschland ist es meistens nicht möglich, diese Unterschiede nachzuvollziehen. Daher fällt den Fachstellen für die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen eine wichtige Rolle zu, um solche Informationen zu beschaffen und den Anerkennungsprozess durchzuführen. Die Informationsbeschaffung kann jedoch aufgrund der Situation in den Herkunftsländern teilweise beeinträchtigt sein.

Organisatorische und kommunikative Schwierigkeiten

Die als „Kommstrukturen“ organisierten Beratungs- und Begleitstellen der Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes benötigen mehr zeitliche und organisatorische Flexibilität für die Unterstützung der Geflüchteten.

Dabei ist die Inanspruchnahme der Beratungs- und Förderinstrumente verschiedener Institutionen die Voraussetzung. Die passende Rechtskreiszugehörigkeit zählt z.B. zu solchen Voraussetzungen. Je nach Aufenthaltsstatus werden Geflüchtete unterschiedlichen Rechtskreisen zugeordnet. Die Menschen mit Duldungsstatus oder mit einer Aufenthaltsgestattung werden von den Arbeitsagenturen betreut. Mit der Anerkennung des Asylantrags endet die Betreuung durch die Arbeitsagentur und die Jobcenter übernehmen die Begleitung in den Arbeitsmarkt. In den Kommunen, wo Agenturen und Jobcenter voneinander strukturell getrennt sind, entstehen so Schwierigkeiten bezüglich der Absprachen und der Entwicklung eines Maßnahmenplans (Knapp et al. 2017: 53ff.). Um die negativen Wirkungen des Rechtskreiswechsels zu mindern und eine Kontinuität in der Betreuung zu gewährleisten, wurden in NRW Strukturen wie Integration Points geschaffen. Allerdings sind diese ebenfalls nicht für alle Geflüchtete zuständig und ihre Dienstleistungen richten sich in erster Linie an Menschen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit.

Weitere Kriterien wie Herkunftsland, Alter, Geschlecht oder angestrebter Beruf bestimmen, wer die Beratungsangebote der Projekt- und Bildungsträgern in Anspruch nehmen kann. Im Hinblick auf die vielfältige Beratungs- und Vermittlungslandschaft ist es für Geflüchtete und deren Unterstützer nicht leicht, die richtigen Ansprechpartner zu identifizieren. In der Praxis passiert es nicht selten, dass die Ratsuchenden sich an mehrere Stellen wenden müssen, bis sie den passenden Ansprechpartner finden. In unglücklichen Fällen geben die Ratsuchenden nach ersten vergeblichen Versuchen auf.

Nach Ergebnissen einer Befragung des IW Köln geben 76,3 Prozent der Unternehmen an, dass passende Unterstützungsangebote ihre Bereitschaft zur Beschäftigung von Geflüchteten erhöhen können (Flake et al. 2017: 13). Weitere Ergebnisse dieser Studie machen aber auch deutlich, dass die konkreten Unterstützungsangebote den Unternehmen nicht immer bekannt sind. 53 Prozent kennen den Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Der Bekanntheitsgrad dieser Servicezentren liegt deutlich hinter der Bekanntheit des ehrenamtlichen Engagements zur Unterstützung von Geflüchteten (59,2%). Konkrete Maßnahmen wie die Einstiegsqualifizierung sind nur 30 Prozent der Befragten bekannt und nur 18 Prozent haben sie schon einmal in Anspruch genommen. Auf der anderen Seite haben nur 18 Prozent der Geflüchteten bei der Arbeitssuche Hilfe bekommen, weitere 39 Prozent haben keine Hilfe erhalten (Scheible/Böhm 2018: 3), obwohl sie diese gebraucht hätten. Diese Zahlen fordern erhebliche Verbesserungen bei der Kommunikation durch die Arbeitsmarktakteure. Insgesamt zeigt sich jedoch im Zeitverlauf, dass die Betriebe und Unternehmen die Unterstützungsangebote mittlerweile gut kennen, wenngleich viele Angebote dennoch unbekannt sind (vgl. Pierenkemper/Heuer 2020: 5).

Lösungsoptionen

- Die Entwicklung bzw. Verbreitung von arbeitsplatzgebundenen Nachqualifizierungsangeboten kann die Verwertung der mitgebrachten Qualifikationen erleichtern.
- Durch ein Rankingsystem über die Bildungseinrichtungen in den Herkunftsländern können Qualitätsunterschiede für die Beratungsstellen und Arbeitgeber transparent gemacht werden.

- Die einschlägigen Beratungs- und Vermittlungsstellen können bei der Überwindung organisatorischer und kommunikativer Schwierigkeiten helfen. Die Verankerung solcher Stellen außerhalb – aber unter der Aufsicht – der Regelinstitutionen¹⁴ könnte die Entwicklung eines eigenen Selbstverständnisses fördern.

2.4 Resümee

Verschiedene Faktoren begünstigen oder verhindern die schnelle Einmündung der Geflüchteten ins Erwerbsleben. Die günstige Arbeitsmarktsituation und die Liberalisierung des Arbeitsmarktzugangs für Nicht-Deutsche zählen in erster Linie zu diesen Faktoren, wobei sie alleine aber für die Anbahnung einer qualifizierten Beschäftigung nicht hinreichend sind. Hier gilt es, weitere Hürden zu überwinden. Der Aufbau von belastbaren Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zur Beratung und Vermittlung von Zuwanderern kann hier hilfreich sein. Dabei müssen die Förderinstrumente zur Qualifizierung bzw. zur Verwertung der mitgebrachten Qualifikationen an die Bedürfnisse und Lebensorientierungen der Neuzuwanderer angepasst werden. Die Berücksichtigung der konkreten Beschäftigungsperspektiven in Qualifizierungsprogrammen kann den Erfolg und die Attraktivität von Maßnahmen steigern. Daher ist es sinnvoll, Arbeitgeber mit konkreten Job- oder Ausbildungsmöglichkeiten möglichst in einer frühen Phase (oder sogar in der Vorbereitungsphase) einer berufsorientierenden oder -qualifizierenden Maßnahme einzubinden. Die Umgestaltung der Einstiegsqualifizierung mit kürzerer Maßnahmendauer und gezielte finanzielle Förderung der Arbeitsgeber können Anreize für die Einstellung von Geflüchteten schaffen.

3. Problemaspekte der Integration in Ausbildung und Arbeit - Befunde aus dem Projekt Smart St@rt

In Fortführung von Kapitel 1 werden nachstehend bereits thematisierte Barrieren und Herausforderungen durch im Projekt Smart St@rt gewonnene Erkenntnisse, Erfahrungen und empirische Befunde erweitert. Diese Befunde wurden zum einen aus qualitativen, leitfragengestützten Interviews mit acht Arbeitsmarkt- und Integrationsexperten (Kapitel 2.1) und zum anderen aus biografischen, teilstandardisierten Interviews mit insgesamt 46 Geflüchteten (Kapitel 2.2) generiert. Wurde zunächst das Hauptaugenmerk auf die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in Ausbildung, Arbeit oder Beschäftigung gelegt und gefragt, welche hemmenden und förderlichen Faktoren eine zentrale Rolle im Integrationsprozess spielen, wird dieser Blickwinkel im Folgenden um weitere Perspektiven ergänzt. Dazu gehört es unter anderem, auftretende bzw. bestehende Probleme und Hindernisse bei der Qualifizierung zu eruieren, um erfolgsentscheidende Faktoren und Rahmenbedingungen bei der Teilnahme an berufsorientierenden, -vorbereitenden und -qualifizierenden Maßnahmen identifizieren zu können. Ebenso werden strukturelle und individuelle Aspekte erörtert, die bei der Arbeitsmarktintegration auf unterschiedlicher Art und Weise wirken.

3.1 Erfahrungen und Perspektiven aus der Sicht von Arbeitsmarkt- und Integrations-experten

Die Basis für die nachfolgenden Ergebnisse, dokumentierten Erfahrungen und Einschätzungen bilden Befunde aus Interviews (Dauer jeweils ca. 90 Minuten), die zum Projektende mittels eines qualitativen, leitfragengestützten Erhebungsinstruments gewonnen wurden. Die Zielsetzung bei der Durchführung der problemzentrierten Experteninterviews bestand darin, einen möglichst umfassenden und multiperspektivischen Blick auf die Gruppe der „Geflüchteten“ sowie über die An- und Herausforderungen im Kontext der sprachlichen und gesellschaftlichen Integration und der Einmündung in den

¹⁴ Das IAW weist in einem Bericht (2017) zur wirtschaftlichen Integration von Geflüchteten zwar auf die hohe Akzeptanz der Arbeitsmarktinstitutionen unter den Geflüchteten hin, liefert aber auch ein kritisches Bild über die Arbeitsweisen und -strukturen der Jobcenter aus Sicht der Geflüchteten (130).

Arbeitsmarkt zu erhalten. In den insgesamt fünf Interviewblöcken wurden acht Experten befragt, die unterschiedlichen beruflichen Funktionsbereichen zugeordnet werden können und mit der Integrationsthematik im Rahmen ihrer Tätigkeit sehr gut vertraut sind. Bei den Interviewten handelt es sich um Personen, die a) als sogenannte „Willkommenslotsen“ bei den Kammern (IHK und HWK), b) als Betreuer und Vermittler beim Integration Point/Jobcenter, c) als Lehrkräfte des Sprachunterrichts in Integrationskursen und d) in einer beratenden Funktion für die Anerkennung von Zeugnissen und Qualifikationen beschäftigt sind. In einem weiteren Interviewblock waren Fachgespräche mit Vertretern des BAMF und der Ausländerbehörde zur Arrondierung der gewonnenen Erkenntnisse vorgesehen. Beide Institutionen verweigerten leider ein Interview und verwiesen schriftlich lediglich auf die rechtlichen Rahmenbedingungen bzgl. des Zugangs von Geflüchteten zum Arbeitsmarkt.

Willkommenslotsen bilden bei der IHK und HWK eine Schnittstelle zwischen den arbeitssuchenden Geflüchteten und den ausbildungs-/arbeitsmarktrelevanten Akteuren (Arbeitsagentur, Jobcenter, Betriebe, (Berufs-)Schulen etc.). Die Aufgabenwahrnehmung und der Wirkungskreis der Willkommenslotsen wird in der Regel in kommunalen/regionalen Netzwerkstrukturen unterschiedlichster Institutionen, Initiativen und Bildungseinrichtungen entfaltet, um das Matching von Betriebsanforderungen mit den Voraussetzungen, Vorkenntnissen und Wünschen der Geflüchteten im mehr oder minder direkten Dialog vorzunehmen. Die Willkommenslotsen flankieren die Arbeit des *Integration Point* (IP). Der IP ist i.d.R. an das Jobcenter angebunden und fungiert als Scharnierstelle bei der Vermittlung von Geflüchteten in Ausbildung oder Beschäftigung. Er ist die zentrale Anlaufstelle für Asylbewerrende und Geflüchtete, denen man eine hohe Bleibewahrscheinlichkeit attestieren kann. Neben der Arbeitsvermittlung werden hier auch Maßnahmen angeboten bzw. initiiert, die eine Arbeits- und Beschäftigungsaufnahme begünstigen sollen, wie z.B. Beratungsangebote zu den Themen Sprachkurse und Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen. Die im IP als Clearingstelle zuständigen Mitarbeiter sind für ihre Tätigkeit interkulturell sensibilisiert, d.h. es sind besonders qualifizierte Mitarbeiter des Jobcenters, welche Erstberatungen bzgl. der Abfrage arbeitsmarktrelevanter Dokumente vornehmen, über den weiteren Prozess – z.B. das Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbener Abschlüsse/Zeugnisse – informieren und an die dafür ausgewiesenen *Anerkennungsexperten* weiterleiten. Die Anerkennungsberater prüfen die Voraussetzungen und Möglichkeiten von Anerkennungs- und Gleichwertigkeitsprüfungsverfahren und empfehlen bei unzureichenden Ausgangsbedingungen die Teilnahme an grundständigen (Aus- und Weiter-)Bildungsangeboten, wie z.B. den Integrations- und Sprachkursen oder Kurse zum Nachholen von Schulabschlüssen. Das letzte Glied in der Zuständigkeits-, Beratungs- und Betreuungskette stellen die *Sprachdozenten* dar, die mit ihrem Unterricht in den Sprachkursen das Fundament für eine erfolgsversprechende Integration legen.

Erfahrungen zu den Sprachkenntnissen und den Sprachzertifikaten

In den BAMF-geförderten Integrationskursen geht es primär um das Erlernen der deutschen Sprache. Dabei ist das Sprachniveau B1 als Mindestvoraussetzung für den Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt anzusehen, für dessen Erwerb eine erfolgreich abgelegte Sprachprüfung erforderlich ist. Im Kontext mit den zu erwerbenden Sprachzertifikaten ist darauf hinzuweisen, dass viele Zugewanderte lediglich die DTZ-Prüfung (Deutsch für Zugewanderte) abgeschlossen haben. Diese schließen zwar das Sprachniveau B1 mit ein, jedoch werde das Kompetenzniveau anhand eines skalierten Tests geprüft, der nur bedingt Aussagekraft über die individuelle Sprachfähigkeit hat, so die Kritik der Dozenten an den Sprachprüfungen. Grundsätzlich stelle es sich – so das mehrheitliche Votum aller befragten Experten – häufig als problematisch heraus, dass die Sprachkurse inhaltlich vielfach sehr schematisch auf das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfung ausgerichtet sind und durch diesen Umstand mehr der Output und weniger der nachhaltige Spracherwerb in den Fokus gerückt wird. Die notwendige Zielperspektive der Herstellung einer facettenreichen Kommunikationsfähigkeit verschwimme daher zu Gunsten einer dominierend reduktionistisch-anwendungsorientierten und damit

letztlich eindimensionalen Sprachpraxis des Auswendiglernens. Die Output orientierte Fokussierung in den Sprachkursen gehe vor allem mit einem erheblichen Defizit in der Schriftsprache einher, so die Befragten, da die Sprachkurse oftmals konzeptionell bzw. didaktisch-methodisch nicht darauf ausgerichtet sind, bei den Teilnehmern ein umfassenderes Sprachgefühl aufzubauen. Insgesamt berichtet die überwiegende Mehrheit der Experten über unterschiedliche Erfahrungen mit den vom BAMF geförderten Sprach-/Integrationskurse, wobei das Meinungsbild vorherrscht, dass – in Abhängigkeit vom Anbieter bzw. Träger der jeweils besuchten Sprachmaßnahme – hohe qualitative Unterschiede bei den Teilnehmern in Bezug auf die im Kurs erworbenen Sprachkompetenzen auftreten. Letztlich stellt das erworbene Sprachzertifikat aufgrund uneinheitlicher Prüfungs- und Bewertungs-konstellationen lediglich nur ein Indikator der Sprachbeurteilung dar; zwar wird ein formell erworbenes Niveau attestiert, das jedoch nicht immer eine verlässliche Einschätzung hinsichtlich der Integrationsfähigkeit in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bietet. Aus pädagogischer Betrachtung scheitern Anschlussperspektiven laut den befragten Sprachdozenten häufig daran, dass ein sicherer Umgang mit der Bewältigung innerbetrieblicher Kommunikationsabläufe fehlt, da nur im besten Fall der Kern der Alltags- und Umgangssprache angewendet werden kann. Dabei sind gerade solche kommunikativen Kompetenzen im Betrieb unerlässlich, die keinen direkten berufsfachlichen Bezug aufweisen, sondern allgemeingültiger Natur sind, wie z.B. die Weitergabe von Informationen oder der Aufbau sozialer Netzwerke (Bernhard/Röhrer 2020; dazu auch Kuhn 2007: 50). Der unzureichende Wortschatz und die fehlende sprachliche Anwendungspraxis, gepaart mit geringer sozialer Interaktion von Geflüchteten mit Muttersprachlern können zu bleibenden Sprachdefiziten führen, die nur schwierig zu kompensieren sind. Interessanterweise verwies die Mehrheit der befragten Experten darauf, dass die individuelle Einschätzung der Zugewanderten in Bezug auf ihre bereits erworbenen Deutschkenntnisse häufig weit oberhalb ihres tatsächlichen Kompetenzniveaus liege, sodass die hiermit ausgedrückte subjektive Wahrnehmungsverzerrung die Gefahr impliziert, unrealistische Hoffnungen und Wünsche dauerhaft zu konservieren.

Zwar wurde die Sprachvermittlungspraxis und die Organisation der Sprachkurse in den vergangenen zwei Jahren aufgrund vermehrter Qualitätssicherungs- und Kontrollverfahren merklich verbessert, jedoch schieben vornehmlich bei kommerziellen Bildungsträgern nach wie vor ökonomische Interesse die qualitativen Aspekte pädagogischer Arbeit in den Hintergrund. Darauf weist der Indikator hin, dass die privatwirtschaftlichen Bildungsträger in der Regel fast ausschließlich Honorarkräfte beschäftigen, die zum Teil ein sehr heterogenes, der Zielgruppe nicht unbedingt immer angemessenes Qualifikationsprofil aufweisen. Durchaus positiv wird eingeschätzt, dass alle Bildungsträger ein Qualitätsmanagement als Voraussetzung einer BAMF-Genehmigung implementiert haben. Jedoch wird es als problematisch betrachtet, dass die zur Anwendung kommenden Qualitätsverfahren kein Garant dafür sind, dass durchgängig qualifiziertes/zertifiziertes Personal rekrutiert wird und pädagogische Qualitätsstandards zum Tragen kommen. Trotz der Bedeutung der entstandenen institutionellen Bildungsarchitektur für die Sprachförderung von Zugewanderten bleibt festzustellen, dass sich die Lehrkräfte und Dozenten in einem Arbeitsfeld befinden, das vielfach nach wie vor von prekären Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist.

Grundsätzlich, so wurde von einigen Experten angemerkt, bestehe ein Konfliktpunkt bei den Integrations- und Sprachkursen darin, dass die Kurse beim BAMF angesiedelt sind, dessen originäre Aufgabe es eben nicht sei, einen expliziten Bildungsauftrag zu verfolgen, wenngleich Bildung und Lernen zentrale Eckpfeiler für die gesellschaftliche Integration darstellen. Demnach seien die Sprachkurse generell zeitlich zu kurz angelegt, da eine ausgeprägte performante Sprachentwicklung nicht in der vorgegebenen Stundenanzahl der Maßnahme erreicht werden könne. Dadurch, dass die Sprachkurse zwar staatlich finanziert, aber nicht staatlich verantwortet oder organisiert werden, mangelt es weitgehend an einer Standardisierung bzw. Vergleichbarkeit der Kurse, da z.B. vielfach die eingesetzten Lernmaterialien nicht praktikabel oder nicht adressatengerecht sind. In diesem Kontext verweisen die

Befragten auch auf die Notwendigkeit einer besseren Qualitätssicherung und Ausbildung der Sprachlehrer, wodurch den bestehenden strukturellen Schwächen entgegengewirkt werden könnte.

Erfahrungen mit der Integration Geflüchteter in Ausbildung oder Arbeit

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass bei allen Integrationsbemühungen in eine Arbeit oder Ausbildung eine intensive Eingangsberatung notwendig erscheint, in denen die Sozialisationsbedingungen im Herkunftsland (kultureller Hintergrund) sowie die soziale Einbindung in Deutschland reflektiert werden (dazu auch Bahn et al. 2019; Köhling/Ruth 2020: 11ff.). Eine möglichst genaue Analyse der individuellen und sozioökonomischen Lage kann erste Anhaltspunkte dafür liefern, die generelle Motivation und Bereitschaft für Lernprozesse in der Aus- und Weiterbildung einzuschätzen, so die Beurteilung der Willkommenslotsen und der Mitarbeiter des IP. Fast alle Interviewten berichten übereinstimmend über Erfahrungen die u.a. zeigen, dass bei vielen Geflüchteten ein diskontinuierliches Teilnahmeverhalten an Maßnahmen bzw. Kursen auftritt. Dies schlägt sich z.B. in hohen Fehlzeiten während einer Bildungsmaßnahme, an mangelnder Motivation und Eigeninitiative und fehlender Disziplin im Unterricht nieder. Häufig ist in diesem Kontext festzustellen, dass Kursteilnehmer parallel zur Kursteilnahme in den lernfreien Zeiten einer Beschäftigung nachgehen, was dazu führt, dass es zu erheblichen Konzentrationsproblemen und körperlichen Belastungen kommt, was einen Motivationschwund auslösen kann (dazu auch Bonin et al. 2020: 100f.). Zu bedenken ist ferner, dass nach Erfahrungen aus dem Lehrgang bei den Kursteilnehmern häufig die kognitive Leistung nicht ausreichend ausgeprägt ist, was die notwendige hohe Aufmerksamkeit bei Lernprozessen negativ beeinflusst. Für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sei zu beachten, dass der Fokus von ihnen vielfach auf eine schnelle Einmündung in den Arbeitsmarkt gelegt wird. Diese Perspektive wird verknüpft mit der Erwartung eines dauerhaften und gut bezahlten Arbeitsplatzes, möglichst im kaufmännisch-verwaltenden oder hochtechnologischen bzw. technischen Bereich (Stichwort: „White-collar-Berufe). Mit dieser Erwartung verbinden viele Geflüchtete eine Garantie, finanzielle und familiäre Verpflichtungen bewältigen zu können. Unisono wird von allen Interviewpartnern darauf hingewiesen, dass viele der Geflüchteten unrealistische Erwartungen an eine für sie erreichbare Arbeit haben, da das im Herkunftsland erworbene schulische und hochschulische Bildungsniveau häufig keine Deckungs-, Verwendungs- und Zugangsgleichheit mit deutschen Abschlüssen am Arbeitsmarkt aufweist. Mittel- bis längerfristige Strategien, einen sicheren Arbeitsplatz über eine berufliche Ausbildung anzusteuern, stehen nur selten im Entscheidungskalkül, da u.a. der hohe Lernaufwand und die niedrige Bezahlung während einer Ausbildung keine hohe Attraktivität besitzt. Vornehmlich in der sprachlichen Kompetenz wie aber auch im Bereich der naturwissenschaftlichen Fächer (z.B. Mathematik) sowie des Faches Informationstechnologie (IT, Computerkenntnisse) treten fehlende Kenntnisse und kognitive Verarbeitungs- und Anwendungsschwierigkeiten bei den Geflüchteten auf, was sich in einer geminderten Lernmotivation ausdrücken kann.

Die Sozialisationseffekte und die kulturelle Diversität spielen eine insgesamt große Rolle für die individuellen Perspektiven bzw. Integrationschancen. Die familiären, meist patriarchalisch organisierten Strukturen in den Herkunftsändern führen beispielsweise dazu, dass geflüchtete Frauen eine gegenüber den Männern tendenziell geringere Motivation bzgl. der Arbeitsmarktintegration aufweisen und bei den Zugängen zu Maßnahmen deutlich unterrepräsentiert sind (dazu auch Brücker/Gundacker/Kalkum 2020; Bonin et al. 2020: 38). Dies kann u.a. einerseits auf das religiöse/traditionelle Rollenverständnis und andererseits auf die Notwendigkeit der Kinderbetreuung zurückgeführt werden. Ebenso sei ein Trend erkennbar, dass sich mit zunehmendem Bildungsniveau die Motivation einer Arbeitsaufnahme auf beiden Seiten der Geschlechter erhöhen würde. Zudem ließe sich aus den Erfahrungen der Befragten erschließen, dass die Motivation einer Arbeitsaufnahme bei jungen Geflüchteten relativ hoch zu veranschlagen ist, wenngleich die diesbezüglichen Aktivitäten und die notwendige Eigeninitiative als unzureichend eingeschätzt werden. Dies spräche wiederum für die Notwendigkeit einer begleitenden Unterstützung seitens des IP und deren Netzwerkstrukturen, um etwa

den Schritt zu einer Ausbildungsaufnahme motivational zu befördern und die häufig existierenden schlechten Ausbildungsbedingungen von Arbeitgebern bei der Ausbildung von Geflüchteten abzumildern. Weitergehend stelle es sich als notwendig heraus, das Bewusstsein und Verständnis bei den Geflüchteten über die Struktur und Relevanz des Berufsbildungssystems (insbes. des dualen Ausbildungssystems) zu befördern und die Wertigkeit der vorhandenen Dokumente und Qualifikation (sowie der damit einhergehenden Notwendigkeit der Übersetzung und der Möglichkeit zur Anerkennung) zu unterstreichen. Generell, so wurde von den Mitarbeitern des IP angemerkt, sind gerade Sprach- und Kommunikationsprobleme eine zentrale Hürde, die beim Informieren über das deutsche Berufsbildungssystem und der daran geknüpften Perspektive einer Vermittlung in langfristige und nachhaltige Beschäftigungsoptionen besteht. Aufgrund der Komplexität und der Fremdheit des Themenkomplexes können Informationen nur sehr rudimentär verinnerlicht werden, so die Position der IP-Mitarbeiter, sodass ein Verständnis über die Relevanz einer Ausbildung oder über die komplexen Wirkungsweisen des deutschen Arbeitsmarkts teilweise nicht in ausreichendem Umfang erworben werden könne – selbst dann nicht, wenn Dolmetscher diesen Informationsprozess begleiten.

Soziokulturell bedingt müsse zudem festgehalten werden, dass eine selbstständige Arbeit (im Vergleich zu einem Angestelltenverhältnis in einer Berufsausbildung/Beschäftigung) häufig einen höheren Stellenwert besäße und manche Berufsbilder, wie z.B. das des Binnenschiffers (etwa aufgrund der für viele Teile der arabischen Welt weitgehend unbekannte Beruf) kaum greifbar seien. Ebenso wichtig erscheine es seitens der Sprachdozenten, dass es neben dem Jobcenter noch alternative Anlaufstellen geben sollte, bei denen der Fokus weniger auf eine möglichst schnelle Arbeitsmarktin-tegration läge, sondern vielmehr auf eine Integrationsarbeit, welche auf nachhaltige Lern- und Bildungsprozesse abstelle. Dieser Aspekt ließe sich zudem über die grundlegenden Verständnisprobleme der Geflüchteten gegenüber der deutschen „Behördensprache“ sowie einem allgemeinen, eher defensiven/reservierten Verhältnis gegenüber Behörden im Heimatland zusätzlich akzentuieren.

Die Anerkennung vorhandener Abschlüsse/Qualifikationen und die daraus tendenziell erfolgenden beruflichen Anschlussmöglichkeiten gestalte sich insgesamt sehr schwierig, da es meist keine Vergleichbarkeit in den Ausbildungssystemen der Herkunftsländer (z.B. Syrien, Irak, Iran, Afghanistan) gäbe und eine dem Anerkennungsgesetz folgeleistende Gleichwertigkeitsprüfung (aus rein formalen Gründen) somit meist nicht erfolgreich sei. Daher komme es, trotz des Vorhandenseins eines „Berufsabschlusses“, meist nur zu einer Teilanerkennung der mitgebrachten beruflichen Qualifikationen (insbes. in handwerklichen und kaufmännischen Berufen). Dies stellt in vielen Fällen einen zusätzlichen persönlichen Rückschlag für die Geflüchteten dar. So gelten Branchen des Hotel- und Gaststättengewerbes, der Logistik und gewerblich-technische Berufe im Gegensatz zu kaufmännischen Berufen als zugänglichere (Quer-)Einstiegsfelder. Gerade in kaufmännischen und technischen Berufen lägen die betrieblichen Anforderungen (z.B. in Bezug auf EDV-Kenntnisse) und individuellen Vorerfahrungen und Qualifikationen meist zu weit auseinander, oder die sprachlichen Voraussetzungen seien nicht ausreichend gegeben. Umso mehr läge es – im Sinne eines Entgegenkommens – dann auch auf Seiten der Betriebe, eine größere Offenheit und Flexibilität bei der Einstellung Geflüchteter zu ermöglichen. So gelten etwa Praktika als häufige Form der Perspektiveneröffnung, um Geflüchtete kennenzulernen und – z.B. nach einer Arbeitserprobung – in ein Ausbildungsvorhaben zu überführen. Gerade kleinere und mittlere Betriebe würden eine höhere Flexibilität und Bereitschaft zeigen, Geflüchtete einzustellen, da diese Betriebe einen gesteigerten Fachkräftebedarf aufweisen, oder es aufgrund ihrer regionalen Lage schwierig ist, ausreichend Fachkräftenachwuchs finden zu können (dazu auch Salikutluk/Jacobsen/Kroh 2018; Kubis/Röttger 2019). Gleichzeitig sei es notwendig, so die befragten Sprachdozierenden, mittels einer Öffnung von Ausbildungsgängen und -qualifikationen der Deckung des Fachkräftebedarfs entgegenzukommen. Dies könnte z.B. über die Anerkennung in-

formeller Kompetenzen und entsprechender (Kompetenz-)Feststellungsverfahren oder einer anteiligen Modularisierung von Ausbildungsinhalten und -strukturen vollzogen werden, sodass eine Anerkennung von (einzelnen) Ausbildungsinhalten ermöglicht werden würde.

Schließlich erscheint es für eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt bzw. Arbeitsvermittlung als erforderlich, biografisch orientiert an die Arbeits- und Lernerfahrung der Geflüchteten anzuknüpfen. Dies beträfe sowohl die bisherigen individuellen Tätigkeiten und Interessen, als auch die Erfahrungen von praxisorientierteren Lehr-Lernarrangements im beruflichen Kontext,¹⁵ damit ein unmittelbarer Bezug zu den vorhandenen Fertigkeiten besteht bzw. entsteht und die Motivation zum Lernen gefördert werden kann. Eine Kooperation von Netzwerken, Vereinen und Initiativen bzw. deren Einbindung in den Prozess der Arbeitsmarktintegration könne die arbeitsmarktlche und gesellschaftliche Partizipation vor diesem Hintergrund erheblich erleichtern, so das übereinstimmende Urteil der interviewten Experten.

Insgesamt weisen die Aussagen der Experten darauf hin, dass die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, aber auch das gesellschaftliche Ankommen generell mit erheblichen Anstrengungen und Hindernissen verbunden ist – und das auf Seiten aller Beteiligten. Es kann festgehalten werden, dass die jeweiligen Erfahrungen und Einschätzungen der befragten Experten darauf hindeuten, dass Geflüchtete auf unterschiedlichen Ebenen einen – verständlicherweise – sehr hohen Unterstützungsbedarf aufweisen, da das deutsche Behördensystem, das berufliche Ausbildungssystem und die Mechanismen, Wirkungsweisen und Strukturen des Arbeitsmarkts für Außenstehende nur schwer nachzuvollziehen sind. Nicht nur sprachliche Barrieren, sondern auch kulturelle Herkunfts- und Sozialisationsbedingungen sowie individuelle Faktoren, wie z.B. der Bildungshintergrund und fluchtbedingte psychische und physische Erkrankungen, stellen eine Integrationsherausforderung dar, die nicht in einer kurzfristigen Zeitperspektive bewältigt werden können. Damit diese Integrationsprozesse gestaltet und erfolgreich gelingen können, sind gerade solche Unterstützungsangebote für Geflüchtete erforderlich, die den individuellen und persönlichen Hintergrund verstärkt berücksichtigen und möglichst als individualisierte Hilfsmaßnahmen zu organisieren sind. Gleichzeitig müssen bereits bestehende Strukturen und Maßnahmen qualitativ weiter ausgebaut und optimiert und wo möglich auch individualisiert werden. Daneben ist es notwendig, dass Geflüchtete ein hohes Maß an Bereitschaft und Motivation in Bezug auf Integrationsprozesse und Hilfsangebote aufweisen, da die gesellschaftliche Integrationsleistung ein beiderseitiges Engagement erfordert.

3.2 Erkenntnisse aus den biografischen Interviews mit Geflüchteten

Im Rahmen des Auswahlprozesses von geeigneten Kandidaten für die Teilnahme an dem berufsorientierenden Kurs im Projekt Smart St@rt bestand eine der herangezogenen Auswahlstufen in einem ca. einstündigen, biografischen Intensivinterview. Das primäre Ziel bestand darin, tiefergehende Einblicke in das individuelle Gefüge von Motivation, Interesse, Vorerfahrungen, Eignung und Engagement der Aspiranten auf eine Teilnahme am Pilotkurs zu erhalten, einen ersten direkten Kontakt herzustellen und einen gegenseitigen persönlichen Eindruck zu gewinnen (dazu ausführlich Dobischat/Schäfer/Brock 2019: 6ff.; Dobischat/Schäfer 2020: 6ff.). Neben den für die Kursteilnahme relevanten Angaben der Kandidaten stellen die erhobenen Daten eine empirisch unterlegte Informationsbasis für weiterführende, individuell-personenbezogene Merkmale dar, die auf Basis von Eigenangaben und Selbsteinschätzungen der Geflüchteten gewonnen wurde. So wurden in den insgesamt 46 biografischen Interviews¹⁶ unterschiedliche Themenkomplexe abgefragt, die sich auf soziodemografische Merkmale, auf Sprachkenntnisse (auch in Form von Selbsteinschätzungen), auf erworbene

¹⁵ In der Regel findet die berufliche Ausbildung in den Heimatländern der Geflüchteten nach dem Prinzip „learning-by-doing“ statt (Fakha 2017).

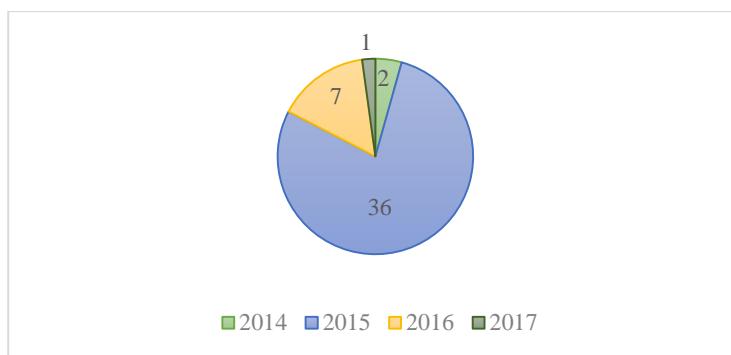
¹⁶ Im Jahr 2018 wurden Interviews mit 30 Personen und im Jahr 2019 mit 16 Personen durchgeführt.

berufliche und schulische Qualifikationen und Abschlüsse, auf persönliche Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration, auf individuelle Fähigkeiten und Stärken und auf persönliche Wünsche und Perspektiven beziehen.

Soziodemografische Angaben und Sprachkenntnisse

In die biografischen Intensivinterviews wurden insgesamt zwei weibliche und 44 männliche geflüchtete Personen einbezogen. Der Großteil der Geflüchteten stammt aus Syrien (40 Personen) und nur ein geringer Anteil stammt aus dem Iran (3 Personen), dem Irak (2 Personen) und der Türkei (1 Person). Aufgrund der projektinternen Auswahlkriterien waren die Personen zum Zeitpunkt der Befragung mehrheitlich im Alter zwischen 20 und 30 Jahren (\bar{x} 26 Jahren), lediglich in zwei Ausnahmefällen wurde die Altersgrenze überschritten. Mehr als dreiviertel der Befragten befinden sich seit dem Jahr 2015 in Deutschland und nur zwei Personen sind bereits früher nach Deutschland geflohen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Flucht nach Deutschland im Jahr... (absolute Angaben; n=46)



Die überwiegende Mehrheit der Personen ist zum Zeitpunkt der Befragung auf der Suche nach einer Arbeit oder Ausbildung und steht in keinem Beschäftigungsverhältnis.

Insgesamt haben 37 Personen einen deutschen Sprachtest auf der Niveaustufe B1 erfolgreich abgeschlossen, fünf Personen auf der Stufe B2 und vier Personen auf A2. Einschränkend muss man hierbei erwähnen, dass eine grundsätzliche Voraussetzung für die Kursteilnahme das Sprachniveau B1 darstellte.¹⁷ Auffällig ist aber, dass bei den meisten Personen mit dem Erreichen des Sprachniveaus B1 zunächst einmal ein (formal zertifiziertes) Sprachlevel erlangt wurde, mit dem i.d.R. auch bei einem längeren Aufenthalt in Deutschland nicht an weiterführenden Sprachkursen teilgenommen wird – ob dies aus individuell-motivationalen oder aus strukturellen Bedingungen nicht erfolgt, kann an dieser Stelle nicht näher geklärt werden. Zu vermuten ist aber, so lassen es die Interpretationen aus anderen Untersuchungen und den Erfahrungen im Projekt zu, dass beide Faktoren eine Rolle spielen und sich gegenseitig beeinflussen: In der Praxis wird bei der Vermittlung und der Integration in Arbeit von Geflüchteten mindestens das Sprachniveau B1 erwartet (vgl. Kapitel 1.1). Das Erreichen dieser sprachbezogenen ‚Hürde‘ kann sowohl auf der Seite der Geflüchteten als auch auf der Seite der vermittelnden Institution (Jobcenter/Integration Point) der Grund dafür sein, dass weniger eine weitere Sprachförderung als eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt fokussiert und forciert wird, da auf beiden Seiten das Interesse zu unterstellen ist, möglichst schnell in eine Arbeit, Ausbildung oder Beschäftigung einzumünden bzw. in diese zu vermitteln. Darüber hinaus versuchen zwar viele Geflüchtete das Sprachniveau B2 zu erreichen, scheitern aber vielfach an den hohen Anforderungen der Sprachtests.

¹⁷ Dennoch wurden Personen auch bei einer formalen Eignung (z.B. aufgrund der Affinität ihrer bereits erworbenen Qualifikationen, Berufsausbildungen oder Beschäftigungen), oder bei einer besonders hohen Motivation und einem hohen Interesse an dem projektbezogenen Berufsfeld „Transport und Logistik“ zum Interview eingeladen. So konnte ein persönlicher Eindruck über die Sprachkenntnisse und -fähigkeiten erlangt werden, gerade vor dem Hintergrund, dass die erworbenen Sprachzertifikate teilweise nur eine bedingte Aussagekraft aufweisen.

Generell wird in Bezug auf die Sprachförderung eine „Stärkung vor allem berufspraktischer Sprachkenntnisse und Angebote zu berufsbegleitenden Sprachprogrammen [...] notwendig sein“ (Brücker et al. 2019a: 8; Geis-Thöne 2019), da zwar das durchschnittliche Niveau der deutschen Sprachkenntnisse unter den Geflüchteten gestiegen ist, dieses aber „oft für eine Integration in den Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend“ ist (ebd.; auch Knoll 2020; Pierenkemper/Heuer 2020). Hinsichtlich des erlangten Sprachniveaus und der erworbenen Sprachkenntnisse ist kritisch zu hinterfragen, inwieweit das formal attestierte Sprachlevel oder auch eine Bewertung der Sprachfähigkeit auf Basis von Selbst-einschätzungen der Geflüchteten aussagekräftig ist und ein realitätsnahes Bild darstellt: In den Interviews haben die Befragten eingeschätzt, wie gut ihre Sprachkenntnisse, auch in Bezug auf das Lesen und Schreiben, sind. Mehrheitlich haben die befragten Personen ihre individuellen Sprachkenntnisse als „(sehr) gut“ bewertet (vgl. Tabelle 1)¹⁸. Jedoch hat sich in der Kommunikation während der Interviewsituation und später auch bei der Kursteilnahme – vor allem mit Blick auf das Lesen und Schreiben – oftmals ein sehr disparates Bild abgezeichnet, bei der die Selbsteinschätzung, das formal zertifizierte Sprachniveau und die Realität bzw. die alltägliche und kursbezogene Kommunikation teilweise erheblich auseinanderliegen.

Tabelle 1: Selbsteinschätzung der deutschen Sprachkenntnisse (absolute Angaben; n=46)

	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	nicht ausreichend	keine Angabe/kann ich schlecht einschätzen
allgemeine Einschätzung	(4)	(28)	(11)	(2)		(1)
im Alltag	(10)	(27)	(8)	(1)		
Hören	(11)	(29)	(4)	(1)		(1)
Sprechen/mündlich	(3)	(32)	(8)	(2)		(1)
Lesen	(11)	(27)	(6)	(1)		(1)
Schreiben/schriftlich	(5)	(22)	(13)	(3)	(3)	

Es bleibt offen, aus welchem Grund die Selbsteinschätzung der Sprachkenntnisse in vielen Fällen überhöht ausfällt, da mit einer übermäßigen Selbsteinschätzung vielfach zu hohe Erwartungen eingerufen, was z.B. die Beschäftigungsposition, den Arbeitsbereich, das berufliche Tätigkeitsfeld oder den Verdienst angeht (dazu auch Graeber/Schikora 2020). Hinzu kommt von Seiten der Geflüchteten, wie bereits angemerkt, vielfach der Wunsch bzw. das Bestreben, möglichst schnell eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen, finanziell vom Jobcenter unabhängig zu sein und einen angemessenen Lohn zu erhalten. Treffen nun die verzerrte Selbsteinschätzung und die persönlichen Ansprüche und Wünsche auf die arbeitsmarktliche Realität, bei der die Sprachkenntnisse oft für eine Integration in den Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend sind, können Frustrations- und Konfliktpotenziale bei den Geflüchteten entstehen, die einer zukünftigen Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme hinderlich entgegenstehen können. Andererseits könnte auch die Vermutung naheliegen, dass die Befragten bewusst eine höhere Selbsteinschätzung vorgenommen haben, um ihre Chancen zur Teilnahme am Projekt und der damit verbundenen Perspektive zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit zu erhöhen. Ausdrücklich sei hier erwähnt, dass der Großteil der Geflüchteten ein hohes Engagement und eine

¹⁸ Ein ähnliches Bild hat sich auch in den Selbsteinschätzungen hinsichtlich der vorhandenen EDV-Kenntnisse ergeben: Von den 16 befragten Personen im Jahr 2019 (in der ersten Befragungswelle im Jahr 2018 war diese Frage noch nicht enthalten, sondern wurde erst im Zuge der Evaluation und Anpassung hinzugefügt; siehe dazu Dobischat/Schäfer 2020: 6f.) haben zehn Personen angegeben, dass sie über Kenntnisse im Umgang mit Standardsoftware (MS-Office/Word/Excel) verfügen. Sowohl die Erfahrungen aus dem ersten Kursdurchlauf als auch aus den nachfolgenden Auswahlverfahren haben deutlich gezeigt, dass sich ihre Kenntnisse im wesentlichen auf die Nutzung von Smartphones und von Social Media beschränken und nicht auf Textverarbeitungsprogramme. Zwar haben einige Personen bereits an Maßnahmen teilgenommen, in denen Textverarbeitungsprogramme zum Einsatz kamen (z.B. Bewerbungstraining), jedoch haben diese Maßnahmen nicht zu einem nachhaltigen und gefestigten Kenntnisgewinn und einer Anwendungsroutine geführt. Der Fokus lag dabei nicht auf den eigenständigen Umgang seitens der Geflüchteten mit der entsprechenden Software, sondern vielmehr auf das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, bei dem der Dozent die vorgegebenen Angaben in das Textverarbeitungsprogramm eingegeben hatte.

hohe Motivation an den Tag legten, um eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu realisieren.

Im Heimatland erworbene Abschlüsse und Qualifikationen und berufliche Erfahrungen

Die befragten Probanden haben laut eigenen Angaben insgesamt einen schulischen Abschluss im mittleren bis hohen Bereich (im Durchschnitt haben die Befragten rd. 11 Jahre eine Schule besucht) erworben und nur fünf Personen verfügen über keinen Schulabschluss, da sie vor dem Erwerb eines Schulabschlusses fliehen mussten. In ihrer Heimat bzw. im Ausland haben neun Personen eine Berufsausbildung und zehn Personen ein Studium absolviert, zwölf Personen haben zwar ein Studium begonnen, mussten dieses aber aufgrund von Fluchtursachen abbrechen. Die absolvierten Berufsausbildungen wie auch die abgebrochenen und abgeschlossenen Studiengänge weisen eine breite fachliche Diversität auf und erstrecken sich über handwerkliche (z.B. Näher), kaufmännische (z.B. Buchhalter, Businessmanagement), technische (z.B. IT-Systemelektroniker, Elektriker, Sanitär-Techniker) und geisteswissenschaftliche (z.B. Politikwissenschaften, Journalismus, Lehramt, Jura) Berufe und/oder Studiengänge. Die im Heimatland erworbenen Abschlüsse sind nur in einigen wenigen Fällen in Deutschland anerkannt (7 Schulabschlüsse, 1 Berufsabschluss und 3 Universitätsabschlüsse), was unterschiedliche und vielfältige Gründe hat, u.a. fehlende Zeugnisse/Dokumente, mangelnde Vergleichbarkeit oder Gleichwertigkeit (vgl. Seite 24). Die fehlende Anerkennung bzw. Vergleichbarkeit der Abschlüsse und Ausbildungs- und Schulsysteme spiegelt sich dementsprechend auch in den beruflichen Erfahrungen wider, die die befragten Personen bis dato in Deutschland gemacht haben: Ausnahmslos alle Personen sind bislang Beschäftigungen nachgegangen, die im Rahmen eines Praktikums ausgeübt wurden oder haben sich auf dem Niveau von befristeten Helfertätigkeiten befunden. Die Beschäftigungen haben überwiegend in der Logistikbranche (Lagerhelfer, Verpacker, Staplerfahrer, Scannertätigkeiten im Lager, Paketfahrer) und in der Gastronomie (Küchenhilfe, Kellner) stattgefunden. Daneben haben einige Befragte auch Gelegenheitsjobs aufgenommen (Umzugshelfer, Minijobs, Zeitungen verteilen) oder haben ein Praktikum im handwerklichen (Holzbearbeitung, Fliesenleger, Maler und Lackierer), technischen/industriellen (Elektriker, KFZ-Mechatroniker, Schweißer) und in manchen Fällen im gesundheitlichen (Altenpflege, Aushilfe in der Pflege/im Krankenhaus) Bereich absolviert. Generell ist anzumerken, dass Geflüchtete häufiger in Branchen tätig sind und Beschäftigungen nachgehen, die durch eine relativ hohe Fluktuation, Niedriglöhne und atypische Beschäftigung gekennzeichnet sind (dazu Kosyakova 2020: 14ff.; Bonin et al. 2020: 79ff.). Dies ist sowohl auf individuelle Faktoren, wie zum Beispiel auf eine fehlende Anerkennung von erworbenen Abschlüssen und sprachlichen Barrieren, zurückzuführen, als auch auf strukturelle Bedingungen auf der Arbeitgeberseite, da zum Beispiel informelle Kompetenzen aufgrund fehlender Feststellungsverfahren nicht anerkannt werden (können), oder weil eine intensive Betreuung von Geflüchteten während des Berufseinstiegs aufgrund mangelnder personeller und zeitlicher Ressourcen nicht bewerkstelligt werden kann. Dies geht mit dem Umstand einher, dass gerade auf höheren Tätigkeitsniveaus Abweichungen zwischen den Qualifikationen der Geflüchteten und dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten bestehen (81% sind unter ihrer Qualifikation beschäftigt), wohingegen Geflüchtete mit Fachkraftqualifikationen zu rund 50 Prozent qualifikationsadäquat beschäftigt sind (Brücker et al. 2019b: 13; dazu auch DGB 2019; BA 2020b: 12; Brücker/Kosyakova/Schuß 2020).

Kenntnisse über die Berufsausbildung in Deutschland und persönliche Motivationslagen

Die deutliche Mehrheit der befragten Personen hat angegeben, sich bereits mit einer Berufsausbildung in Deutschland beschäftigt zu haben. Informationen zur Berufsausbildung, so die Aussagen, haben sie im Wesentlichen im Kontext des Jobcenters erhalten (Berufsberatung, Jobcoach) oder haben eigenständig (im Internet) recherchiert. Zentral ist hierbei, dass es sich um eine „bloße“ Auskunft darüber handelt, dass es eine Berufsausbildung in Deutschland gibt und was die allgemeinen Rahmenbedingungen dessen sind. Fraglich ist aber, wie tiefgehend diese Informationen waren und inwieweit

die Relevanz einer Berufsausbildung in Deutschland und die Bedeutung bzw. Spezifika des dualen Ausbildungssystems verdeutlicht oder überhaupt aufgrund sprachlicher Barrieren und fehlender Vokabeln ausreichende Kenntnisse vermittelt wurden. Zumal die fehlenden Kenntnisse über die Relevanz des dualen Ausbildungssystems und über die Notwendigkeit zertifizierter Berufserfahrungen für viele Geflüchtete Hürden der Arbeitsmarktintegration darstellen (Brücker et al. 2019a: 7f.; Brücker et al. 2020: 58). Von den Befragten haben sich mehr als die Hälfte (25 Personen) bis dato mindestens einmal auf eine Berufsausbildung in unterschiedlichen Branchen beworben. Nur eine Person hat eine Zusage erhalten, wobei die Arbeitszusage aufgrund unpassender Rahmenbedingungen (kein Wohnsitz in der Nähe des Arbeitsortes) nicht wahrgenommen wurde. In zwei Fällen ist es zu Vorstellungsgesprächen mit einer anschließenden Absage gekommen und die übrigen Personen haben entweder eine Absage oder erst gar keine Antwort erhalten. Als Gründe für die Absagen wurden mehrheitlich sprachliche Barrieren genannt, gefolgt von fehlenden Zugangsvoraussetzungen (fehlende Zertifikate oder nachweisbare praktische Erfahrungen) und von nicht ansprechenden Bewerbungsunterlagen.

Die generelle Motivation eine Berufsausbildung aufzunehmen, ist unter den Befragten nahezu unisono vorhanden (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Motivationslagen zur Aufnahme einer Berufsausbildung (absolute Angaben; n=46)

	Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht
Eine qualifizierte Berufsausbildung ist mir wichtig.	(29)	(13)	(2)	(1)	(1)
Ich möchte ein Hochschulstudium aufnehmen. Die Ausbildung ist nur Plan B.	(3)	(2)	(8)	(30)	(3)
Ich würde lieber sofort arbeiten gehen, ohne eine mehrjährige Ausbildung oder Umschulung.	(7)	(5)	(13)	(20)	(1)

Zwar ist die Bereitschaft und Motivation zur Berufsausbildung prinzipiell in einem hohen Maß ausgeprägt. Fragt man weiter nach dem Wunsch bzw. der persönlichen Relevanz in Bezug auf den Erwerb eines anerkannten Abschlusses („Am wichtigsten ist mir, einen anerkannten Abschluss zu erwerben und mir dadurch eine gesicherte Zukunft (z.B. Arbeitsplatzsicherheit/Einkommen) aufzubauen“), hat dies jedoch nur von weniger als die Hälfte der Befragten (20 Personen) ein positives Votum erhalten. Dies untermauert die Annahme, dass viele Geflüchtete mangelnde Kenntnisse über die tatsächliche Bedeutung einer Berufsausbildung, die Notwendigkeit von formalen Abschlüssen und Qualifikationen und den damit zusammenhängenden Wirkungsmechanismen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes aufweisen und sie zudem einer langen Ausbildungszeit mit hohem Lernaufwand bei wenig Einkommen eher ablehnend gegenüberstehen.

Grundsätzlich ist aber von einer großen Mehrheit auszugehen, die das Ziel oder den persönlichen Wunsch artikuliert, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen und zu absolvieren bzw. vorhandene, spezifische Berufsziele zu verwirklichen, die jenseits von befristeten Beschäftigungen und Helfertätigkeiten liegen (dazu auch Eberhard/Gei 2019; Bernhard/Röhrer 2020; Bonin et al. 2020: 80f.). Oftmals beziehen sich die anvisierten Berufswünsche – neben der im Projekt fokussierten Logistik- und Transportbranche – auf Berufe in kaufmännischen und technischen Bereichen. Darüber hinaus haben einige der befragten Personen jenseits der Suche nach einem Beruf primär den Wunsch geäußert, vorrangig weiter und besser Deutsch zu lernen.

4. Zwischenfazit

Die präsentierten Befunde und Erkenntnisse verdeutlichen, dass sich in den vergangenen Jahren die Chancen der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt aufgrund eines breiten Angebots an Unterstützungsangeboten sukzessiv verbessert haben. In der fünfjährigen Bilanz des ‚Wir schaffen das‘ kann ein erstes vorsichtig positives Resümee gezogen werden, da in diesen Jahren viele Daten erhoben und gesammelt wurden, die ein helleres Licht auf die Personengruppe der Geflüchteten und ihre spezifischen soziokulturellen und individuellen Hintergründe sowie auf ihre spezifischen Anforderungen und Unterstützungsbedarfe werfen. Auch wenn die Datenlage zur Integration in den Arbeitsmarkt von Geflüchteten eine optimistische Entwicklung vermuten lässt, zeigen die präsentierten Erkenntnisse ebenso ein erhebliches Verbesserungspotenzial auf unterschiedlichen Ebenen. Mit Blick auf den Abbau von Hemmnissen und Hürden bei der Arbeitsmarktintegration im Prozess von Spracherwerb, Bildung und Qualifizierung kann folgendes festgehalten werden:

- Ein wesentliches Hemmnis der Arbeitsmarktintegration besteht nach wie vor in Defiziten der deutschen Sprache. Dies betrifft sowohl die gesellschaftlich-kulturelle wie auch die arbeitsmarktlche Integration (dazu auch Knapp et al. 2017; Bähr/Beste/Wenzig 2017; Dietz/Osianer/Stobbe 2018). Die permanente Verbesserung und Qualitätssicherung der Sprachkurse kann daher als eine Leitgröße für die Integration formuliert werden, zumal hier noch erhebliche qualitative Mängel bestehen. Erstrebenswert ist es in diesem Kontext, dass die Sprachkurse (auch mit Blick auf die Sprachprüfungen) standardisiert und verstärkt evaluiert werden und dass die Wirtschaftlichkeit nicht das ausschlaggebende Kriterium zur Durchführung und finanziellen Förderung eines Kurses ist. Vor allem wurde deutlich, dass Angebote zur berufsbezogenen Sprachförderung verstärkt ausgebaut werden müssen (dazu Bonin et al. 2020: 102f.). Insgesamt wird auch von den Geflüchteten selbst der Nutzen für berufsspezifische Deutschkurse am höchsten eingeschätzt (ebd.: 106). Dabei ist zu beachten, dass eine alleinige berufsbezogene Sprachvermittlung dort an ihre Grenzen kommt, sobald der Sprachkurs abgeschlossen ist. Damit ist gemeint, dass ein berufsbezogener Sprachkurs solche Inhalte vermitteln muss, die einen hohen Praxisbezug und eine praktische Relevanz aufweisen und die in praktischen Settings erlernt bzw. angewendet werden. Von hoher Relevanz ist dies, um an die Lebenswelten und Vorerfahrungen hinsichtlich Arbeit und Ausbildung in den jeweiligen Herkunftsländern anzuknüpfen, da ein Beruf in vielen Herkunftsländern der Geflüchteten nach dem Prinzip ‚learning by doing‘ erlernt wird.
- Neben fehlenden Sprachkenntnissen sind vor allem mangelnde Kenntnisse von Geflüchteten über das deutsche Aus- und Berufsbildungssystem eine erhebliche Hürde bei der Partizipation am Arbeitsmarkt. Durch die mangelnde Kenntnis und dem fehlenden Wissen über die daran geknüpften Funktionsweisen des Arbeitsmarkts und die Relevanz von formalen Abschlüssen und Zertifikaten kann es zu überhöhten bzw. unrealistischen Erwartungshalten kommen, die bei einer (langfristigen) Arbeitsmarktintegration hinderlich wirken können (Sentürk et al. 2017; Graeber/Schikora 2020). Daher ist es grundlegend, dass Geflüchtete Unterstützungsangebote und Informationen erhalten, die den Fokus auf die Vermittlung von allgemeinen und basalen Informationen hinsichtlich des Dualen Ausbildungssystems und des Berufssystems in Deutschland richten und damit eine langfristige Perspektive der Arbeitsmarktintegration eröffnen. In diesem Kontext ist auch eine verstärkte Beratung in Bezug auf die Anerkennungsmöglichkeiten von vorhandenen Abschlüssen und Qualifikationen bei Geflüchteten erforderlich. Dies bezieht sich auch gleichermaßen auf die Arbeitgeberseite, da hier ebenso Bedarfe in Bezug auf die Anerkennungsberatung und -information bestehen. Daneben sind Unterstützungsangebote bzw. Verfahren notwendig, bei denen vorhandene (informelle) Kompetenzen von Geflüchteten sichtbar und damit für den jeweiligen betrieblichen Kontext nutzbar gemacht werden können.

- Betrachtet man konkret die Teilnahmebedingungen von Geflüchteten an Sprachkursen und die Einflussfaktoren auf einen erfolgreichen Abschluss, oder aber für einen vorzeitigen Abbruch der Kursteilnahme zeigt sich, dass die Aufnahme einer Arbeit oder einer Ausbildung der häufigste Grund für einen vorzeitigen Abbruch darstellt, gefolgt von gesundheitlichen Problemen und familiären Verpflichtungen (Bonin et al. 2020: 106). Zwar kann die Aufnahme einer Arbeit grundsätzlich als ein positiver Grund angesehen werden. In der angeführten Studie von Bonin et al. (2020) werden allerdings keine genaueren Angaben dazu gemacht, wie das jeweilige Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist und ob es daher ggf. für eine langfristige Integrationsperspektive eher hinderlich ist, den Sprachkurs vorzeitig abzubrechen. Dies ist mindestens als ein Hinweis darauf zu verstehen, dass die konkreten Rahmenbedingungen beim Übergang in eine Arbeit oder Beschäftigung erhoben und sichtbar gemacht werden müssen und der Fokus nicht nur auf die Quantität, sondern auch verstärkt auf die Qualität der Arbeits- bzw. Beschäftigungsaufnahme gelegt wird. In diesem Kontext gilt es schließlich zu beachten, dass sich durch eine enge familiäre Bindung teilweise die Notwendigkeit ergibt, schnell Geld verdienen zu wollen und zu müssen (Köhling/Ruth 2020: 12f.). Weitere Einflussfaktoren, die einen vorzeitigen Abbruch einer Kursteilnahme darstellen können, sind allgemein in den Lebenswelten von Geflüchteten zu verorten, da z.B. allein die Wohnsituation (z.B. in Gemeinschaftsunterkünften) dazu führen kann, dass geeignete Rückzugsorte zum Lernen fehlen oder dass durch eine eingeschränkte Mobilität manche Kursangebote erst gar nicht wahrgenommen werden können (ebd.: 20; auch Gei/Niemann 2019: 11). Die Nicht-Teilnahme an einem Kurs oder ein vorzeitiger Abbruch kann auch darauf zurückzuführen sein, dass andere bzw. wichtiger erscheinende Problemlagen „in der Konsequenz [...] Integrationsbedarfe wie den Spracherwerb überschatten, nicht zuletzt, weil die geflüchteten Integrationskursteilnehmenden ,[sich] zum Beispiel mit ihrer Wohnungssuche oder mit Briefen, die sie bekommen, (...) sehr überfordert fühlen (...) und sich bestimmt nicht auf den Deutschunterricht konzentrieren können.“ (Tissot/Croisier 2020: 7)
- Die dargestellten Befunde verdeutlichen, dass Geflüchtete ein breites und flankierendes Unterstützungsangebot benötigen, damit die Integration im Allgemeinen und die Arbeitsmarktinintegration im Speziellen gelingen kann. Vor allem die soziale Integration und der Aufbau sozialer Netzwerke sind ein Schlüsselmoment der gesellschaftlichen Partizipation und ein unterstützendes Element der Arbeitsmarktinintegration (Kiziak/Sixtus/Klingholz 2019: 9ff.; Christ/Niemann 2020; Bernhard/Röhrer 2020: 47ff.; Heisler/Schemmer 2020). Neben einem sozialen Netzwerk dienen insbesondere auch Flucht- und Migrationsberatungen dazu, Geflüchteten bei unterschiedlichen Themen Unterstützung anzubieten. Hier zeigt sich jedoch, dass solche Beratungsangebote nur einen geringen Bekanntheitsgrad unter den Geflüchteten aufweisen, sodass eine intensivere Informationspolitik diesbezüglich und eine Etablierung von zielgruppenadäquaten Informationssystemen notwendig sind (Tissot/Croisier 2020).
- Die Gruppe der Geflüchteten weist eine hohe Heterogenität in Bezug auf ihre soziokulturelle Herkunft, Anforderungen und individuellen Wünsche auf (Hünlich et al. 2018; Gei/Niemann 2019; Bahn et al. 2019; Köhling/Ruth 2020). Damit eine Integration bestmöglich gelingen kann, müssen so weit wie möglich individualisierte Angebote und Maßnahmen initiiert werden. Dies betrifft zum einen Sprachkurse, wobei hier die stärkere Teilnehmer- bzw. Zielgruppenorientierung eine qualitative Weiterentwicklung darstellen könnte, die es ermöglicht, auf die spezifischen Vorkenntnisse und Bedürfnisse der Teilnehmer besser einzugehen. Damit ist die Notwendigkeit eines vorgelagerten standardisierten Auswahlverfahrens von Kursteilnehmern gemeint, um die Heterogenität der Kursgruppe auf ein Minimum zu beschränken. So könnte unter anderem eine höheren Abbruchquote von Kursteilnahmen entgegengewirkt werden. Eine stärkere Zielgruppenorientierung setzt schließlich auch eine hohe Professionalität von Lehrkräften und Sprachdozenten voraus (siehe auch Cindark et al. 2019; Bahn et al. 2019).

Schwerpunkt II: Das Kurskonzept Smart St@rt – Integrierte fachlich-sprachliche Qualifizierung von Geflüchteten für den Berufsstart in Binnenschifffahrt und Logistik

1. Determinanten und Prämissen in Bezug auf das integrierte fachlich-sprachliche Kurskonzept

Das zentrale Anliegen des Projektes war es, ein transferfähiges Kurskonzept zu konzipieren, zu erproben und zu evaluieren, welches die Kursteilnehmer in die Lage versetzt, berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten sowie eine sprachliche Handlungskompetenz zu erwerben. Dadurch sollte es ihnen ermöglicht werden, nach Ende der Kursteilnahme in eine schulische Laufbahn im Berufskolleg, in eine Duale Berufsausbildung (z.B. zum Matrosen in der Binnenschifffahrt), in eine berufliche Qualifizierung oder Umschulung oder in ein logistikaffines Arbeitsverhältnis zu wechseln.¹⁹ Der Anspruch an dieses Kurskonzept bestand darin, Unterrichtssequenzen und -wochen so zu konzipieren, dass sie sowohl auf der fachlich-inhaltlichen Ebene, als auch auf der Ebene der darauf bezogenen Sprachvermittlung progressiv angelegt sind (angestrebtes Ziel: Sprachniveau B2). Die bis dato vorliegenden Lehr- und Lernmaterialien zur berufsbezogenen Sprachförderung thematisieren zwar exemplarisch Situationen aus dem allgemeinen Arbeitsalltag, da diese aber in ihrem inhaltlichen Fokus zu wenig auf relevante berufsfachliche und kommunikative Aspekte des betrieblichen Arbeits- und Lernorts in den spezifischen Berufsfeldern eingehen, konnten diese nur zur Kenntnis genommen und rudimentär berücksichtigt werden. Das hier präsentierte Kurskonzept kombiniert sprachliche, berufsorientierende, berufsfachliche und berufspraktische Inhalte didaktisch und medial miteinander. Da zu Beginn des Projekts keine berufsspezifischen Lernmaterialien vorhanden waren, die sich auf einen fachspezifischen Sprachunterricht und -erwerb im Bereich Logistik/Transport und Binnenschifffahrt beziehen, wurden in Eigenregie – von ausgewiesenen fachlichen Experten und Sprachdozenten – sowohl fachspezifische Lerninhalte erstellt, als auch passgenaue und auf die fachspezifischen Inhalte rekurrierende Lernmaterialien (Arbeitsblätter, Übungen etc.) erarbeitet. Zudem wurden ausgewählte Unterrichtsinhalte und -übungen in digitalisierte Lernformate eingebettet, zum einen verbunden mit dem Ziel, den Erwerb von Digitalkompetenzen der Teilnehmer zu fördern, zum anderen, um die entsprechenden Inhalte zur Unterrichtsvorbereitung und -nachbereitung zur Verfügung zu stellen. Dies war verbunden mit der Intention, Selbstlernphasen und -strukturen bei den Teilnehmern zu etablieren und zu fördern, um tradierte und konservative Lernmuster und -formate aufzubrechen. Die Erfahrungen bei der Kursdurchführung, die Ergebnisse der Kursevaluation sowie Aussagen und Anmerkungen von einschlägigen Experten haben verdeutlicht, dass die erfolgreiche Kurskonzeption, -planung und -durchführung an eine Vielzahl von Determinanten und Prämissen geknüpft sind, die zunächst – vor allem im Hinblick auf die *Sicherstellung der Transferfähigkeit des Kurskonzepts* insgesamt – auf einer allgemeinen Begründungsebene ausgeführt werden.

Curriculare Struktur

Das erarbeitete Curriculum wurde in einer modularen Struktur konzipiert. Auch wenn im vorliegenden Projektkontext nicht explizit mit dem Terminus ‚Modul‘ operiert wurde, weist die curriculare Struktur und Unterrichtsplanung einen modularen Charakter in Form von abgeschlossenen Unterrichtswochen auf. Dadurch wird zur Transferfähigkeit des Kurses beigetragen, da die einzelnen Module als in sich weitgehend geschlossene Lerneinheiten variiert und ausgetauscht werden können, um z.B. einen anderen inhaltlichen Schwerpunkt zu integrieren, sodass das Konzept insgesamt auch auf

¹⁹ Die Erfahrungen und Ergebnisse der Kursplanung, -durchführung und -evaluation wurden bereits in früheren Zwischenberichten umfangreich dokumentiert (siehe dazu Dobischat/Schäfer/Brock 2019; Dobischat/Schäfer 2019; 2020).

andere Branchen, Berufs- oder Ziel- und Personengruppen adaptiert werden kann. Da die einzelnen Unterrichtswochen thematisch in sich geschlossen sind, kann die Anordnung der jeweiligen Unterrichtswochen, -einheiten bzw. -sequenzen flexibel gehandhabt und auf die Bedürfnisse der Teilnehmer ausgerichtet werden. Hierzu empfiehlt es sich, im Vorfeld Unterrichtsübersichten anzulegen, damit die fachlichen und sprachlichen Inhalte transparent, inhaltlich abgestimmt und progressiv geplant werden können.

Teilnehmerauswahl und Zielgruppenorientierung

Damit eine möglichst hohe Passgenauigkeit von den Kursinhalten und -zielen sowie der Zielgruppe bzw. Teilnehmer erzielt werden kann, empfiehlt es sich, zum einen bestimmte Teilnahmekriterien vorab zu definieren (z.B. Alter, Sprachniveau, schulische/berufliche Vorerfahrungen oder Qualifikationen), und zum anderen, berufliche/tätigkeitsbezogene Anforderungsprofile in Kooperation mit Vertretern aus der gewerblichen und beruflichen Praxis zu erstellen, auf die die Kursinhalte jeweils rekurrieren. Damit die Kursinhalte und deren Vermittlung adressatengerecht geplant und didaktisch-methodisch umgesetzt werden können, ist eine möglichst homogene Teilnehmergruppe von Vorteil, die nicht nur aufgrund der im Vorfeld definierten Kriterien bereits ein gewisses Maß an Homogenität aufweist, sondern auch in Bezug auf ihre persönliche Neigung, ihrem Interesse und ihren beruflichen Wünschen. Daher ist es empfehlenswert, in einem vorgesetztenen standardisierten Auswahlverfahren – nicht im Sinne von einer Testung oder Einstufung – bzw. in einer Potenzialanalyse die persönlichen Stärken, Kompetenzen und Interessen der potenziellen Teilnehmer zu eruieren, ob sie über die personalen Voraussetzungen (im Hinblick auf z.B. die individuelle Motivation und Belastbarkeit) verfügen, die nicht nur für die Kursteilnahme von Relevanz sind, sondern auch für die spätere berufliche Praxis.²⁰

Inhaltlicher Praxisbezug und praktische Unterrichtssequenzen

Die Kursinhalte müssen eine lebenspraktische Relevanz bei den Teilnehmern aufweisen. Es ist von hoher Bedeutung, dass sich die zu vermittelnden Fachinhalte auf ausgewählte Berufe und Tätigkeiten beziehen, für die reelle Möglichkeiten und Perspektiven der Arbeitsmarktintegration bestehen. Dementsprechend müssen regionale und lokale (Arbeitsmarkt-)Bedingungen sowie individuelle Voraussetzungen bei den Teilnehmern (Vorerfahrungen und -qualifikationen) berücksichtigt bzw. eruiert werden, damit eine Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt mit einer höheren Wahrscheinlichkeit realisiert werden kann.²¹ Insbesondere die berufsfachlichen Kursinhalte müssen praxisnah vermittelt werden und einen ausgeprägten Bezug zur berufs- bzw. tätigkeitsbezogenen Praxis aufweisen, da sie sonst zu abstrakt und theoretisch erscheinen. Damit geht auch die Notwendigkeit einer längeren Praxisphase in Form eines gelenkten betrieblichen Praktikums einher, das dazu beitragen soll, die bis dato gewonnenen Fachkenntnisse in der Praxis anzuwenden und zu verfestigen oder zur Revision der beruflichen Perspektive zu führen. Zum anderen können im Kontext des Praktikums „Klebeeffekte“ entstehen, die die Möglichkeit zur Aufnahme einer Berufsausbildung bzw. beruflichen Tätigkeit in dem jeweiligen Praktikumsbetrieb eröffnen können. Es ist zu überprüfen, ob noch berufsspezifisch obligatorische Praxisphasen, oder solche Praxisphasen, die zwar nicht obligatorisch, aber zumindest berufseinstiegsfördernd sind, in das Curriculum integriert werden können oder sollten (z.B. zu den Themen Arbeitssicherheit oder Erste-Hilfe).

²⁰ Für das Auswahlverfahren von Kursteilnehmern im Projekt Smart St@rt siehe Dobischat/Schäfer/Brock 2019, 5ff. und Dobischat/Schäfer 2020, 7ff.

²¹ Vor diesem Hintergrund werden im Projekt Smart St@rt u.a. kaufmännische Inhalte aus dem Kurscurriculum herausgenommen, da in diesen Bereichen die Anforderungen der Betriebe nicht mit den Vorerfahrungen und -qualifikationen (EDV-Kenntnisse, Sprachkenntnisse, mathematische Fertigkeiten) der Teilnehmer stark divergieren. Ebenso werden Inhalte aus dem Bereich der Seeschifffahrt nicht berücksichtigt, da dieser Branchenbereich für die Region Nordrhein-Westfalen bzw. Ruhrgebiet keine berufspraktische Relevanz hat oder reelle Beschäftigungsperspektive aufweist.

Notwendigkeit von überfachlichen Inhalten

Das zentrale Ziel besteht in der Vermittlung von berufsorientierenden und -fachlichen Inhalten, die in Verbindung mit dem Erwerb von alltäglichen, lebenspraktischen und berufsbezogenen Sprachkompetenzen zu dem Aufbau einer umfassenderen Handlungs- und Kommunikationskompetenz beitragen soll. Dies fokussiert das Kernelement des Curriculums, welches sich auf berufs-/tätigkeitsrelevante Fachinhalte in einem bestimmten, vorab festgelegten Bereich, Berufsfeld oder eine Branche bezieht. Die Projekterfahrungen haben aber gezeigt, dass überfachliche, allgemeingültigere Kursinhalte notwendigerweise in ein solches Kurskonzept integriert werden müssen. Vor dem Hintergrund (meist) fehlender Kenntnisse von Geflüchteten in Bezug auf das deutsche Berufsbildungssystem, die Duale Berufsausbildung, schulische Laufbahnmöglichkeiten, Arbeitsmarktdynamiken und -funktionsweisen, ist es mit Blick auf ein globales Verständnis von Ausbildung und Beruf bei Geflüchteten, als auch mit Blick auf die Schaffung von stabilen und langfristigen Anschlussperspektiven und -möglichkeiten erforderlich, zentrale Grundlagen von Bildung und Beruf inhaltlich als eine spezielle Unterrichtseinheit in das Gesamtkurriculum zu integrieren. Weitere Erfahrungen im Projekt haben gezeigt, dass Geflüchtete – zumeist entgegen ihrer Selbsteinschätzung – über mangelnde Kenntnisse im Bereich EDV bzw. in der Anwendung von Standardsoftware zur Textverarbeitung verfügen.²² Da dies sowohl im Hinblick auf die digital-mediale Konzeption eines Kurses ein relevanter Faktor ist, als auch auf die individuellen Fähigkeiten z.B. in Bezug auf die Erstellung von notwendigen Unterlagen (Bewerbung), eigenständige Internetrecherchen etc., sollten zumindest grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit Textverarbeitungsprogrammen vermittelt werden. Auch wenn die individuelle berufliche Perspektive nicht mit einer zwingend notwendigen Beherrschung von Textverarbeitungsprogrammen oder anderer (gängiger) Software einhergeht, ist es mit Blick auf die langfristige Förderung von selbstgesteuerten Lernprozessen mit digitalen Medien positiv zu bewerten, solche Kompetenzen zu erwerben, die auf einen selbstständigen und grundständigen Umgang mit technischen Endgeräten und der Anwendung gängiger EDV-Software abzielen. Damit reelle Anschlussperspektiven generiert werden können, ist es von Vorteil, die Kursteilnehmer bei der Schaffung von beruflichen Anschluss- und Zukunftsperspektiven in einem intensiven Prozess zu begleiten. Hierfür bieten sich insbesondere Inhalte des klassischen Bewerbungstrainings an, die in das Kurscurriculum integriert werden müssen. In Form von Schreibwerkstätten und praxisnahen Rollenspielen können formale Bewerbungsunterlagen erstellt, Bewerbungs- und Vorstellungssituationen simuliert, die Kontaktaufnahme mit Betrieben und potenziellen Arbeitgebern eingetüft und die Teilnehmer durch spezifische Übungen dazu befähigt werden, selbstständige Recherchen nach Stellenangeboten durchzuführen. Gleichwohl ist es von Bedeutung, eine intensive Nachbetreuung anzustreben (z.B. in Kooperation mit dem jeweils zuständigen Jobcenter/Integration Point, Willkommenslotsen der Kammer, zivilgesellschaftlichen Initiativen), damit Übergänge in Ausbildung, Beschäftigung oder ggf. eine Nach- bzw. Weiterqualifizierung realisiert werden können.

²² Zumindest könnten die Vorerfahrungen zu digitalen/medialen Kompetenzen in einem Auswahlverfahren eruiert werden, sodass dann dementsprechend die Kursorganisation (z.B. Verwendung von technischen Endgeräten, digitalisierte Lehr- und Lernelemente etc.) und auch die Kursinhalte angepasst werden müssten.

Didaktisch-methodische Prämissen

Zuvor wurde bereits die Relevanz einer praxisnahen und praktischen Vermittlung von Fachinhalten sowie darauf abgestimmte sprachliche Unterrichtseinheiten herausgestellt. Die integrierte Vermittlung beider Unterrichtsebenen lehnt sich stark an die Prämissen der Kompetenzorientierung an und der damit einhergehenden Orientierung an konkreten, praxisnahen Handlungen. Ziel dieser didaktisch-methodischen Prämissen ist es, die Kursteilnehmer dazu zu befähigen, eine erste Handlungskompetenz zu erwerben, die sich nicht nur auf die fachliche, sondern auch auf die soziale und personale Ebene bezieht. Dafür ist es unabdingbar, dass die fachlich-sprachliche Vermittlung während der Präsenzzeiten des Unterrichts so gestaltet ist, dass Selbstlernphasen implementiert und das eigenständige Lernen gefördert werden. Damit geht die Bedingung einher, klassische bzw. konservative Lernformen wie lehrerzentrierte Vorträge und Präsentationen auf ein notwendiges Minimum zu reduzieren. Vielmehr muss sich die Vermittlung dieser Inhalte verstärkt an Lernszenarien und aktivierenden Lernarrangements orientieren (z.B. Gruppenarbeiten, Referate, Selbstrecherche etc.), damit tradierte Lehr- und Lernmuster aufgebrochen sowie das Selbstengagement und -lernen gefördert werden (können). Die Konstruktion von Lernszenarien zur Vermittlung von Fachinhalten empfiehlt sich auch dahingehend, dass sich durch eine solche Unterrichtsplanung praxisnahe Probleme und Lösungen, realistische Arbeitskontakte und aufeinander aufbauende Kursinhalte einprägsam und konstruktiv miteinander verbinden lassen bzw. dadurch anknüpfbar werden. Damit geht auch einher, dass inhaltliche Redundanzen zwar nicht gänzlich eliminiert, jedoch auf ein didaktisch sinnvolles bzw. erforderliches Minimum reduziert werden. Ein Element bei der didaktisch-methodischen Planung und Umsetzung können auch digitale Lernangebote oder Lernplattformen darstellen.²³ Dabei ist zu beachten, dass eine solche Lernplattform nicht nur lediglich dazu genutzt wird, Lernmaterialien zum Zwecke der inhaltlichen Vor- und Nachbereitung zur Verfügung zu stellen, vielmehr sollen unter Verwendung interaktiver Tools digitale Kompetenzen im Kontext von (angeleiteten) Selbstlernphasen und Aufgaben vermittelt werden. Durch einen geeigneten Methodenmix aus traditionellem Lernen (Aufgaben- und Übungsblätter), Selbstlernelementen und digital-medialen Elementen (Internetrecherche, Videos) sollen die Lernbereitschaft und -motivation stimuliert werden.

Notwendigkeit von Kooperationen und flankierenden Angeboten und Maßnahmen

Das Kurskonzept als solches und die reale Teilnahme von Geflüchteten an einem nach dem beschriebenen Muster strukturierten Lehrgang, kann prinzipiell keinen Erfolg hinsichtlich der Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer langfristigen Arbeitstätigkeit garantieren – gleichwohl es aber die Wahrscheinlichkeit einer Realisierung erhöhen kann. Dazu sind aber neben der rein inhaltlichen Konzeption und der professionellen, adressatengerechten Kursdurchführung flankierende Angebote und Maßnahmen erforderlich, die die Teilnehmer unterstützen und ihnen Anschlussperspektiven eröffnen. Empfehlenswert ist daher zum einen die Einrichtung einer festen Sprechstunde und damit eine engmaschige sozialpädagogische Betreuung für Kursteilnehmer, in der individuelle, alltägliche und nicht kursbezogene Problemfelder angesprochen werden können, damit sich solche Themen nicht in die Unterrichtszeit (oder ggf. in die Freizeit der Betreuer/Dozenten) verlagern. Insgesamt kann sich eine umfassendere sozialpädagogische Betreuung als hilfreich und notwendig erweisen, da Geflüchtete fernab ihrer Kursteilnahme mit vielfältigen Problemen und Konflikten konfrontiert sind bzw. sein können, die sie belasten und sich in Folge auch negativ auf die Kursteilnahme und ihre anschließenden (beruflichen) Perspektiven auswirken können. Dazu empfiehlt es sich – sofern keine eigenständ-

²³ Das Angebot und die Verwendung von digitalen Lernmedien war im Projekt Smart St@rt ein Kernelement. Dies bezog sich nicht nur allein auf die Nutzung von digitalisierten Lernmaterialien, sondern auf die An- und Verwendung einer Lernplattform (in diesem Fall wurde mit der Plattform ‚Moodle‘ gearbeitet) und auf das Zurückgreifen auf bereits im Vorfeld bzw. in vorherigen Projektkontexten entwickelte Lerninhalte, Simulationen und digitale Lernanwendungen (siehe dazu Schäfer/Dobischat/Marschall 2018).

dige sozialpädagogische Betreuung gewährleistet werden kann – mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, die über ausgewiesene Erfahrungen im Umgang mit den Problemlagen Geflüchteter verfügen, eng zu kooperieren. Gerade mit Blick auf die Anschlussperspektiven von Kursteilnehmern ist es von Vorteil, ein breites Netzwerk und Kooperationen mit unterschiedlichen Akteuren aufzubauen, wodurch ein Ausbildungs- oder Arbeitsmarkteintritt erleichtert werden kann. Dies bezieht sich zum einen auf die Kooperation mit Experten/Institutionen/öffentlichen Stellen, die eine Anerkennungsberatung hinsichtlich der vorhandenen Dokumente/Abschlüsse/Qualifikationen durchführen können. Eine solche Anerkennungsberatung sollte zu einem möglichst frühen Zeitpunkt bei der Kursdurchführung erfolgen, damit ggf. notwendige Schritte zur Anerkennung eingeleitet werden können. Zum anderen sollten sich diese Kooperationen auf Betriebe beziehen, die z.B. Praktikumsplätze zur Verfügung stellen – evtl. auch verbunden mit der Aussicht, im Falle eines erfolgreich absolvierten Praktikums in eine Ausbildungs-/Arbeitsstelle wechseln zu können. Daneben ist ein permanenter, enger Austausch mit dem jeweils zuständigen Jobcenter bzw. dem Integration Point empfehlenswert, da so Anschlussmöglichkeiten frühzeitig formuliert und ggf. realisiert werden können, z.B. in Form von Weiterqualifizierungen, Umschulungen oder auch einer weiterführenden persönlichen Betreuung.

Die hier angeführten, grundlegenden Anforderungen und Prämissen an das Kurskonzept (vgl. Tabelle 3), werden im Folgenden weiter ausgearbeitet und konkretisiert. Die Ausführungen beziehen sich dabei im vorliegenden Projekt- und Kurskontext auf den konzeptionellen Ansatz der *Berufsorientierung*, der *Kompetenzorientierung*, auf das *Sprachkonzept*, das dem integrierten (fachlich-sprachlichen) Kurskonzept zugrunde liegt sowie auf die *Kursinhalte* als solche (Unterrichtssequenzen/-wochen in Form von Modulblättern, Unterrichtsverlaufsplänen und exemplarischen Unterrichtsinhalten). Die Explikation der konzeptionellen Bezugspunkte verdeutlicht die prinzipiellen, handlungsleitenden berufspädagogischen Vorannahmen, die der Kurskonzeption zugrunde liegen.

Tabelle 3: Übersicht Determinanten eines integrierten fachlich-sprachlich Kurskonzepts

Curriculum- struktur	Zielgruppenori- entierung	Inhaltlicher Praxis- bezug	Überfachliche In- halte	Adressatenge- rechte Didaktik und Methodik	Kooperationen und flankierende Ange- bote
Modularisie- rung	Möglichst hohe Homogenität der Kursteilnehmer	Fokussierung auf Berufe und Arbeits-tätigkeiten, die eine reelle Chancen der Arbeitsmarktin-tegration bieten	Erwerb einer umfas-senden Handlungs-kompetenz (fachlich, personal und sozial)	Kompetenz- und Handlungsori-entierung	Sozialpädagogische Betreuung
Progressiver Aufbau – sowohl inhaltlich als auch sprachlich	Berufliche An-forderungsprofile	Praxisnahe Vermitt-lung der Fachinhalte	Vermittlung von Grundlagen von Bildung und Beruf (u.a. Duale Ausbildung, Berufsbildungssys-tem)	Förderung des ei- genständigen Lernens	Kooperation mit Be-trieben (Praktikums-stellen, perspektivi-sche Aufnahme einer Ausbildung/Arbeits-tätigkeit)
	Interessenbezo-gene Teilnehmerauswahl	Mehrwochiges an-geleitetes/gelenktes betriebliches Prakti-kum	Vermittlung von EDV-Kenntnissen bzw. gängiger/rele-vanter Software	Konstruktion von Lernszenarien	Anerkennungsbera-tung
		Praxisphasen in das Curriculum integrie-ren (Praxiswochen, Exkursionen, Be-triebsbesichtigungen etc.)	Bewerbungstraining	Verwendung digi-taler Lehr- und Lernangebote	Kooperation mit dem Jobcenter/Integration Point zwecks An-schlussmöglichkeiten und individueller Nachbetreuung

2. Berufsorientierung und Eignungsfeststellung als konzeptioneller Bezugspunkt

Berufsorientierung stellt eine Thematik dar, die seit vielen Jahrzehnten diskutiert, theoretisch reflektiert und in praktische Modelle umgesetzt wurde. Im Zentrum der Berufsorientierung steht die Bewältigung der Übergangspassage von der Schule in die Arbeitswelt. Berufsorientierung wird als ein oszillierender Prozess zwischen den externen arbeitsweltlichen Anforderungskonstellationen und den individuellen Persönlichkeits- und Identitätsstrukturen (Motivation, Leistungsbereitschaft, Kompetenzausstattung) gesehen, wobei beide Einflusssphären durch sich wechselseitig bedingte Abstimmungs- und Annäherungsprozesse betroffen sind. In diesem Verständnis hat Butz (2008: 50) die Berufsorientierung als einen lebensüberspannenden Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen dem individuellen Interesse, dem Wissen, den Wünschen und dem Können definiert. Porath (2014: 2) hat dies dahingehend präzisiert, in dem er Berufsorientierung als Prozess auf den Ebenen der Entscheidung, des Lernens, der Entwicklung und Interaktion sieht. Weitgehender Konsens herrscht darüber, dass Berufsorientierung mit einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen (z.B. Beratung und Begleitung) das zentrale Ziel verfolgen muss, Passungsprobleme beim Statuswechsel von der Schule in den Beruf möglichst zu vermeiden. Mit der bildungspolitischen Zielsetzung in der „Dresdner Erklärung“ (2008) wurde der Startschuss zur Etablierung von Berufsorientierungsprogrammen (BOP) gegeben. Bei der länderspezifischen Umsetzung hat z.B. das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS 2018) festgeschrieben, dass das Landeskonzept darauf abstellt: a) Potenziale zu erkennen und als Planungsgrundlage für den individuellen Lernprozess zu nutzen, b) Berufsfelder kennenzulernen, c) die Praxis der Arbeitswelt zu erfahren und zu erproben und d) die Berufs- und Studienwahl zu konkretisieren.

Im Jahr 2016 hat das BMBF das Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)“ ins Leben gerufen. Während die Berufsorientierung ursprünglich ein Konzept für noch schulpflichtige Jugendliche ist, die auf den Eintritt in Berufsleben vorbereitet werden sollen, richtet sich das BOF an nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete, die in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auf eine berufliche Ausbildung (vorzugsweise im Dualen System für Handwerksberufe) oder auf eine Einstiegsqualifizierung hin orientiert werden sollen. Dies wird u.a. damit begründet, dass die vorliegenden pädagogischen Konzepte, der Unterricht sowie der Curricula und Schulprogramme nicht ausreichend „fluchtsensibel“ ausgestaltet sind (vgl. Gag/Goebel/Götze 2020: 3; Schwarz/Anger/Leber 2020). Nach den ersten Erfahrungen aus der Umsetzung des Programms zeigt sich, dass mit dem Programm unterschiedliche berufsbezogene Ziele verfolgt, das heißt, bestimmte Berufe und Berufsfelder vorgestellt werden, die die berufsbezogenen Referenzpunkte der jeweiligen Maßnahmen repräsentieren. Die Vermittlung von Lerninhalten findet in unterschiedlichen Lernortkonstellationen statt (Theorie und Praxis, Fach und Sprache). Hinsichtlich der Verknüpfung von fachlichem und sprachlichem Lernen zeigen sich bei der Programmumsetzung deutliche Differenzen (vgl. Sprachkonzept, Kap. 4), wobei generell zu konstatieren ist, dass gerade bei der Verknüpfung auf Seiten der Lehrkräfte Qualifikationsdefizite bestehen (vgl. Settelmeyer/Münchhausen/Schneider 2019: 7f.). Letztlich, um Geflüchtete dauerhaft in eine Ausbildung oder Erwerbstätigkeit zu überführen, müssen vorbereitende, berufsorientierende Maßnahmen wie PerF, PerjuF bzw. PerjuF-H, BvB, EQ, AsA, kompAS und BOF als Teilsegment des Übergangssystems greifen. Geflüchtete weisen bedeutsame spezifische Heterogenitätsmerkmale auf. Dies betrifft Merkmale wie ihre Herkunftsländer und -sprachen, den Fluchtablauf und die Fluchtdauer, ihre Lebenslagen vor und nach der Flucht sowie weitere soziodemografische Merkmale. Daraus ergeben sich eine Reihe von spezifischen Problemen, welche die Integration Geflüchteter in die Duale Ausbildung beeinträchtigen können: geringe Deutschkenntnisse, Grundbildungssdefizite, unterschiedliche Berufs- und Arbeitserfahrungen im Herkunftsland verbunden mit langen Phasen der Erwerbslosigkeit, Traumata, Qualifikationsverluste und/oder Brüche in der Bildungs-

und Erwerbsbiografie, fehlendes Verständnis der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit eines langjährigen Ausbildungsprozesses, niedrige Anerkennungsquoten von im Herkunftsland erworbenen (beruflichen) Abschlüssen bzw. Kompetenzen und Diskriminierungserfahrungen (vgl. Brücker 2016: 2; Worbs/Bund 2016; Granato/Junggeburth 2017: 12; Granato/Neises 2017: 8; Betscheider/Neises 2017: 82ff.).

Da bei Geflüchteten häufig keine formalen Zertifikate vorliegen, besteht vordringlich die Aufgabe, die vorhandenen Kompetenzen sichtbar zu machen. Verfahren der Eignungsprüfungen ermöglichen es, praktische Erfahrungen, Handlungskompetenz oder Potenziale (z.B. interkulturelle Kompetenz oder Kenntnisse verschiedener Sprachen) der Geflüchteten aufzuzeigen. Vor dem Hintergrund des Sichtbarmachens tatsächlicher Potenziale und Kompetenzen wird eine flexible und gezielte Eignungsfeststellung zur Auswahl von Teilnehmern und eine passgenaue Vermittlung ermöglicht (vgl. Kucher/Wacker 2011: 162.f.).

Auf dem Markt existieren bereits verschiedene Instrumente zur Kompetenzfeststellung, die in der Beratung von Flüchtlingen eingesetzt werden. Bevor weitere Verfahren entwickelt werden, sollten bereits existierende Instrumente und aufgebaute Strukturen auf ihre Einsetzbarkeit überprüft, ggf. weiterentwickelt und mit anderen bestehenden Förder- und Beratungsangeboten verzahnt werden. (Winther/Jordanoski 2016: 36).

Für die Eignungsfeststellungsverfahren eröffnet sich damit zum einen die Möglichkeit, auf bereits etablierte und erprobte Eignungsfeststellungsverfahren zurückzugreifen, aber auch die Herausforderung, auf die spezifischen Merkmale der Geflüchteten einzugehen. Im Feld der Verfahren zur Eignungsfeststellung gibt es hierzu bereits eine Vielzahl von Instrumenten, Methoden und Konzepten wie z.B. Potenzialanalysen, Kompetenzfeststellungsverfahren (z. B. Assessment Center, Einstellungstests), Kompetenzmessinstrumente, Eignungsinstrumente, sodass es kaum möglich ist, eine voluminöse Liste der eingesetzten Varianten anzulegen. Erpenbeck et al. (2017) haben in ihrem „Handbuch Kompetenzmessung“ dazu bereits eine (allerdings unvollständige) Reihe von Verfahren abgebildet.

Für die aktuelle „Wissenschaftliche Analyse von Eignungsfeststellungsverfahren zur Auswahl von Teilnehmenden für das Programm ‚Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)‘ und vergleichbarer Maßnahmen“ stehen allerdings nicht allgemeine Verfahren im Vordergrund, sondern das anzuwendende Eignungsfeststellungsverfahren wird sich an

- Eignungsfeststellungsverfahren für die bzw. in der Berufsorientierung,
- Eignungsfeststellungsverfahren für Geflüchtete,
- Kriterien für Eignungsfeststellungsverfahren von Seiten der BOF-Träger und Träger vergleichbarer Maßnahmen

orientieren. Für die Berufsorientierung der Geflüchteten gibt es bereits eine große Anzahl an Instrumenten, Verfahren und Methoden. Speziell für Migranten in der Berufsorientierung gibt es dabei ebenfalls Angebote, wie etwa die Kompetenzbilanz für Migranten (zu Migranten siehe auch Kucher/Wacker 2001; Erler/Schindel 2007; Bauer/Früchtel/Triebel 2009; Schwarz/Anger/Leber 2020).

Für die Kursplanung wurden folgende Festlegungen und Eckpunkte getroffen, an denen sich auch das Teilnehmerauswahlverfahren orientieren soll:

- nur nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete möglichst unter 30 Jahren sollen integriert werden;
- der Hauptschulabschluss (oder vergleichbar) sollte Grundbedingung sein;
- die sprachliche Kompetenz sollte mindestens durch ein Niveau B1 nachgewiesen sein;
- es sollten schon einige Arbeitserfahrungen im Herkunftsland und/oder in Deutschland vorliegen;

- es soll auf bestimmte Berufe im Bereich der Logistik und der Binnenschifffahrt abgestellt werden;
- im Vorfeld soll ein Eignungsverfahren (Potenzialanalyse/Kompetenzfeststellung) eingesetzt werden.
- Die Kursstruktur soll durch in theoretischen und berufspraktischen Inhaltsbereich mit unterschiedlichen Lernorten und Lernarrangements gekennzeichnet sein.

In den einzelnen Unterrichtssequenzen sollte dementsprechend ein bestimmter Umfang an Praxisanteilen obligatorisch sein (z.B. Exkursionen, Betriebsbesichtigungen, Berichte von Praktikern o.ä.), damit im Kontext einer Berufsorientierung und dem Erwerb einer basalen beruflichen Handlungskompetenz die praxisnahe Vermittlung berufsfachlich relevanter Inhalte und Tätigkeiten ermöglicht werden kann.

3. Kompetenzorientierung als zentrales Element der didaktisch-methodischen Planung und Umsetzung

Die Zielsetzung des Kurskonzepts geht mit der Anforderung einher, den Unterricht, die praktischen Unterweisungen sowie die praxisorientierten Phasen an einem didaktisch-methodischen Konzept auszurichten, das dem Leitprinzip der Kompetenzorientierung folgt. Das anvisierte Kursziel ist es, dass die Teilnehmer eine erste, basale Handlungskompetenz entwickeln, wodurch sie in der Lage sind, „sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“ (KMK 2018: 15). Kompetenz wird hier verstanden als die

bei den Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können. (Weinert 2002: 27f.).

Es geht demnach nicht nur um den Erwerb einer basalen Fachkompetenz, vielmehr besteht die zentrale Komponente des hier dargestellten Ansatzes darin, den Grundstein für den Aufbau einer umfassenden Handlungskompetenz zu legen, der ausdrücklich auch auf den Erwerb von Personal- und Sozialkompetenz(en) fokussiert. Grundsätzlich sollen die Teilnehmer in der Lage sein, Handlungssituationen und -anforderungen selbstständig analysieren, bewältigen und reflektieren zu können und entsprechende Dispositionen (wie Motivation, Wissen, Fähigkeiten, Verstehen, Können, Handeln etc.) auf- und auszubauen. Aus der Definition von Weinert (s.o.) lassen sich fünf Elemente von ‚Kompetenz‘ herauslesen, die als Richtschnur für eine kompetenzorientierte Unterrichtsgestaltung und -durchführung gelten können:

- Die Kompetenz ist personengebunden und erlernbar. Kompetenz ist also nur subjektiv vermittel- und messbar.
- Kompetenz ist problemgebunden, das heißt es werden Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Problemlösung erzeugt, kein abstraktes Wissen.
- Kompetenzen sind mehrdimensional, also nicht nur fachliche, sondern auch soziale Fähigkeiten und Fähigkeiten der Selbstmotivation.
- Kompetenzen sind kontextabhängig und variabel, das heißt situationsabhängig.
- Kompetenzen stellen auf Selbstverantwortlichkeit ab, sie müssen also organisiert werden, um Probleme zu lösen.

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 bewältigenden beruflichen Handlungsanforderungen zu stimulieren, ist nicht nur eine lernmotivierende Perspektive verknüpft, es soll auch die Voraussetzung für die gedankliche Durchdringung beruflicher Arbeit geschaffen werden. Dementsprechend werden mit den Elementen der selbstständigen Planung, der Durchführung und Beurteilung von selbst bearbeiteten Lern- und Arbeitsaufgaben eine möglichst enge Passung zur späteren Arbeits- bzw. Berufstätigkeit hergestellt, was bedeutet, die Teilnehmenden dazu zu befähigen, dass sie sich im späteren Arbeits- und Berufsleben (und auch Privatleben!) möglichst eigenständig, reflektiert, motiviert und erfolgreich bewegen können. Dies bedeutet für die inhaltliche wie didaktisch-methodische Planung und Umsetzung des Kurscurriculums, dass die Kompetenzbeschreibungen und die Auswahl der damit verknüpften Inhalte primär berufsbezogen erfolgen (dazu auch Lutz/Popescu-Willigmann 2015). Damit ist ausdrücklich auch die sprachbezogene Kompetenzdimension inkludiert, da im beruflichen Kontext spezifische Anforderungen an die fremdsprachliche kommunikative Kompetenz bestehen. Eine integrierte fachlich-sprachliche Qualifizierung, die den Erwerb einer berufsbezogenen und sprachlichen Handlungskompetenz fokussiert, bezieht logischerweise neben den berufsfachlichen Kompetenzaspekten auch die kommunikativen Aushandlungs- und Verständnisprozesse mit ein, die im beruflichen Kontext entstehen. Die berufsbezogene sprachliche Handlungskompetenz beinhaltet daher sowohl das sozial- und situationsadäquate „Sprechen mit“, als auch das themenbezogene „Sprechen über“ (Kuhn 2007: 50). Soll eine möglichst enge Passung der sprachlichen Handlungskompetenz zu dem späteren Berufsleben hergestellt werden, die auch gleichzeitig Anwendung im Privatleben finden kann, bedarf es einer kommunikativen Kompetenzentwicklung die auch solche Sprachhandlungen umfasst, die weder branchen- noch berufsspezifisch sind bzw. die aus diesen Bereichen in das Private transferierbar sind. Da der überwiegende Teil beruflicher Alltagskommunikation aus allgemeingültigen Elementen besteht, wie z.B. die Informationssicherung und -weitergabe oder der Aufbau eines sozialen Kontaktnetzes innerhalb und außerhalb eines Betriebs, umfasst die sprachliche bzw. kommunikative Handlungskompetenz u.a. konkrete Techniken zur Diskussionseröffnung und verschiedene Verhandlungsstrategien (ebd.; Funk 2003: 171).

Die inhaltliche Vermittlung und der Aufbau der Handlungskompetenz folgen dem didaktischen Konzept des handlungsorientierten Unterrichts, der fach- und handlungssystematische Strukturen miteinander verknüpft. Wesentlich ist dabei, die Diversität der Kursteilnehmer zu beachten und sie ihren individuellen Möglichkeiten und Potenzialen entsprechend zu fördern. Auf der Grundlage lerntheoretischer und didaktischer Erkenntnisse gelten in einem pragmatischen und kompetenzbezogenen Ansatz für die Gestaltung eines handlungsorientierten Unterrichts folgende Orientierungspunkte (KMK 2018: 17; Kuhn 2007: 160):

- Didaktische Bezugspunkte sind Situationen, die für die Arbeits- und Berufsausübung bedeutsam sind (Lernen für Handeln). Diese Situationen bilden den kommunikativen Rahmen, innerhalb dessen (berufsübergreifende) Sprachkompetenzen mit bestimmten Handlungen und Situationen in der Arbeitswelt verbunden sind.
- Den Ausgangspunkt des Lernens bilden möglichst selbst ausgeführte Handlungen, bei denen das sprachliche Handeln partizipativ erfolgt (Lernen durch Handeln).
- Handlungen müssen von den Lernenden möglichst selbstständig geplant, durchgeführt, überprüft und schließlich bewertet werden. Dies beinhaltet auch eine (Selbst-)Evaluation des eigenen kommunikativen Handelns, bei dem das eigene Handeln ggf. angepasst wird, mit dem Ziel der Handlungsregulierung bei Missverständnissen.
- 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. Die Sprachhandlung bezieht sich auf die situationsangemessene, gezielte und zweckmäßige Sprachverwendung, die abhängig von den Erfahrungen und Intentionen des jeweiligen Handlungspartners sind und aus den kooperativen Bemühungen der Handlungspartner resultiert.
- Handlungen sollen auch soziale Prozesse einbeziehen. Die Sprachhandlung soll im kommunikativen Prozess ein aktives Zuhören darstellen und einen Perspektivenwechsel (Empathie und Rollendistanz) beinhalten.

Damit die Kursteilnehmer am Arbeitsmarkt bestehen bzw. als Aspiranten für eine duale Ausbildung in den Ausbildungsmarkt integriert werden können, wird die erforderliche Kompetenzbasis im Verlauf der Kursdurchführung 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. Als Leitprinzipien für die sprachliche Inhaltsvermittlung gelten daher:

- 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 grammatischen 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. Das Prinzip der direkten Lebenswelt hat oberste Priorität (herzustellen z.B. über Lernszenarien).
- Das Prinzip der Lernaktivierung und -orientierung muss zum Tragen kommen. Ein hoher Anteil an Selbstlernprozessen ermöglicht das Aufdecken sprachlicher Strukturen (entdeckendes Lernen von Regelhaftigkeiten, tiefere Eindringtiefe in den Lernstoff).
- Die Förderung der Lernerautonomie muss als Voraussetzung für das selbstreflexive Lernen ermöglicht werden.

Auf dieser Grundlage können die Teilnehmer dazu befähigt werden, die Bearbeitung der beruflichen Arbeiten und Tätigkeiten zielgerichtet, strukturiert und effektiv vorzunehmen. Weiterführend sollen sie durch die Fokussierung auf die Förderung und Aktivierung der Lernerautonomie und dem selbstreflexiven Lernen dazu in die Lage versetzt werden, die an das berufliche (Um-)Feld gebundenen, sozialen Beziehungen und Kommunikationsstrukturen bewusst und konstruktiv gestalten zu können.

Da der Kompetenzbaustein „Sprache“ weniger implizit, das heißt, über die bloße Vermittlung und Auseinandersetzung mit den Unterrichtsinhalten und -methoden Anwendung finden kann, ist es notwendig, dass ein sprachliches Verständnis und eine Nachvollziehbarkeit über die kontextuelle Bedeutung von Wörtern (Vokabeln), Satzbaukonstellationen (Syntax, Grammatik), etc. geschaffen wird.

Somit findet der Spracherwerb als ein zentrales, integriertes Element Einzug in das Kurskonzept, um für die Teilnehmer ein nachhaltiges Verständnis bzgl. der Unterrichtsinhalte und derer Folgebedeutungen/-verwendung schaffen und festigen zu können. Das fortlaufende Erlernen der Sprache muss somit stets als Begleitbaustein mitgedacht und anwendungsorientiert vermittelt werden, sodass etwa auch die weiteren, an die Unterrichtsinhalte geknüpften Handlungskompetenzen auf effektive Weise erworben werden können.

Um jedoch eine Zielgerichtetheit, sowohl mit Blick auf die individuellen Absichten (*persönliche Ebene*), als auch daraus erfolgend, auf die beruflichen Ambitionen (*berufsfachliche Ebene*) zu ermöglichen, bedarf es weiterer, zentraler Handlungskompetenzen, welcher sich der Einzelne bedienen kann, um die eigenen Zielvorstellungen und Motive formulieren, reflektieren und sie schließlich in konkrete Handlungen umsetzen zu können. Hierfür wird die Bereitschaft und Motivation vorausgesetzt, sich mit der persönlichen und berufsfachlichen Ebene selbstreflexiv auseinanderzusetzen. Handlungskompetenz kann folglich verstanden werden als „[...] die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (KMK 2018: 15).

Das Projekt Smart St@rt zielt auf den Auf- und Ausbau einer umfassenden Handlungskompetenz ab, die in *drei* zentralen Kompetenzbereiche unterteilt werden, innerhalb derer sich die inhaltliche Progression anhand der Kompetenzniveaustufen *Wissen – Verstehen – Anwenden – Analyse/Reflexion* abbilden lässt:

- **Fachkompetenz:** Die Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen, das heißt zu lokalisieren (erkennen), zu interpretieren (reflektieren/analysieren) und zu nutzen (anwenden). Dabei wird die deutsche Sprache entsprechend mündlich und schriftlich verständlich und situativ angemessen eingesetzt.
- **Selbstkompetenz:** Die Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu erkennen, zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fort zu entwickeln. Die eigene Persönlichkeit und die sprachlichen Fähigkeiten werden in den Alltag, das soziale Umfeld, den beruflichen und betrieblichen Arbeitskontext eigenständig und adäquat eingebracht.
- **Sozialkompetenz:** Die Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten und sich mit anderen offen, rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Dies beinhaltet auch die eigenständige, konstruktive und selbstbewusste, situativ angemessene Kommunikation im alltäglichen sozialen Umfeld und im beruflichen Kontext. Zur Sozialkompetenz gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.

Diese Kompetenzbereiche sind, wie bereits erwähnt, in vier *Niveau-* oder auch *Progressionsstufen* aufgegliedert, welche mit ihrem steigenden Anspruch eine zunehmende Komplexität in den kognitiven und personalen Anforderungen ausdrücken. So gilt es in der ersten Stufe „*Wissen*“ Lerninhalte wiederzugeben und in gleichartigen Situationen abrufen zu können. In der Stufe „*Verstehen*“ geht es darum, das zuvor erlernte Wissen in eigenen Worten erklären und beschreiben zu können, um durch jenen, demonstrierten Nachvollzug von Sachinhalten, die erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten in der dritten Stufe „*Anwenden*“ zu können. Die vierte Stufe der „*Analyse/Reflexion*“ beschreibt die Fähigkeit komplexe Situationen zu untersuchen, zu analysieren und sich in einem selbstreflexiven Prozess dazu „In-ein-Verhältnis-setzen“, indem Sachverhalte in ihre Einzelemente zergliedert und die Beziehungen zwischen den Elementen, sowie den Strukturmerkmalen eines Tatbestandes und die eigene Position/Haltung/Motivation zu diesen Dingen analytisch aufgedeckt und hinterfragt werden.

4. Integriertes Fach- und Sprachlernen als Kursziel

Der Nukleus des Projektes Smart St@rt liegt, wie bereits im letzten Kapitel skizziert, in einer möglichst engen Verknüpfung zwischen dem fachlichen und dem sprachlichen Lernen. Grundsätzlich sind unter diesem Anspruch zwei Basismodelle zu unterscheiden, die auch in der Realität vielfach vorzufinden sind. Im ersten Modell besteht der fachliche wie auch der sprachliche Unterricht aus zeitlich getrennten Lernsequenzen (z.B. Vormittags- und Nachmittagsunterrichtsblock). Die fachlichen und sprachlichen Inhalte sind jedoch didaktisch-methodisch eng miteinander verknüpft, sodass in der Regel über die zu vermittelnden Fachinhalte (Vormittagsunterricht) das konkrete Sprachlernen in unterschiedlichen didaktisch-methodischen Facetten darauf aufbauend konzipiert und organisiert werden kann (Nachmittagsunterricht). Aber auch der umgekehrte Weg der verkoppelten Unterrichtsorganisation ist praktizierbar. Als zweites Grundmodell existiert das gemeinsame Unterrichten (Teamteaching) durch einen Fach- und einen Sprachlehrer. Der Vorteil dieses Modells liegt unbestritten darin, durch die eng geführte Verknüpfung und die jeweils gegenseitige Referenz beider Inhaltsbereiche zueinander, Vermittlungsprobleme möglichst gering zu halten, um optimale Bedingungen für eine Lernprogression herzustellen. Ohne Zweifel erfordern beide Grundmodelle nicht nur einen unterschiedlichen Ressourcen- und Abstimmungseinsatz, auch hinsichtlich der Ansprüche an das professionelle, kompetente Handeln der unterrichtenden Lehrer/Dozenten unterscheiden sie sich deutlich.

Der Diskurs um die Integration von Fach und Sprache wird seit langem geführt und er hat durch die Flucht- und Migrationsbewegungen der vergangenen Jahre einen starken Bedeutungsgewinn erlangt. Für eine dauerhafte Integration bilden fachliche und sprachliche Kompetenzen eine unzertrennbare Einheit, da sie die Grundlage für die Ausbildung und Formung von Denk- und Erkenntnisstrukturen sind (vgl. Settemeyer et. al 2019: 13). Die sprachliche Kompetenz ist tragender Pfeiler der beruflichen Handlungskompetenz, denn diese kann sich nur in vollem Umfang entfalten, wenn der Handelnde seine Kompetenz sprachlich entsprechend kodifizieren und kommunizieren kann. Zugleich ist sie das Vehikel, sich fachlich Neues umfassend anzueignen. Dies bedeutet, dass die beruflich-sprachliche Kompetenz sich deutlich von der Alltagssprachkompetenz abgrenzen muss, was letztlich erfordert, dass die Lernenden über ein Sprachniveau verfügen müssen, welches ein fachsprachliches Verstehen, Aneignen, Anwenden und Reflektieren erst ermöglicht. Überträgt man dieses komplexe Anforderungsprofil auf die definitorische Fassung von Sprachniveaus wie sie im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) festgeschrieben sind, so ist zu unterstellen bzw. es ist wünschenswert, dass mit dem erforderlichen Kompetenzprofil des fachlichen Verstehens die Stufe B2 im individuellen Sprachniveau anzusteuern ist. Denn dort heißt es u.a.: „Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen [...]“ (35). Mit dieser Festlegung ist intendiert, dass die Fähigkeit, sich fachgerecht zu artikulieren, in unzertrennlicher Abhängigkeit von der erworbenen beruflichen Handlungskompetenz steht, das heißt, Sprache ist das zentrale Vehikel, sich fachliche Inhalte zu erschließen, was umgekehrt bedeutet, dass nicht vorhandene fachliche Sprachkenntnisse Probleme verursachen können, sich fachliche Inhalte dauerhaft anzueignen. Für die theoretische Klärung dieses Kontextes haben Settemeyer/Münchhausen/Schneider (2019) eine umfangreiche wissenschaftliche Expertise mit vielschichtigen Befunden aus unterschiedlichen Modellprogrammen zur Berufsorientierung u.a. auch mit einem Zuschnitt auf die berufliche Ausbildung vorgelegt. In ihrer Zusammenfassung kommen sie zu dem Schluss, dass Sprache und Fach integriert zu vermitteln mittlerweile, trotz aller Unterschiedlichkeit in den von ihnen untersuchten Konzepten, ein verbreiterter didaktischer Ansatz sei. Das breite Arbeits- und Entscheidungsspektrum erstreckt sich dabei u.a. auf die Erfassung des inhaltlichen Rahmens (z.B. bestimmte Berufe), der konkreten Anforderungen und die Definition von Zielen bis hin zu (didaktischen) Erarbeitung von Vorlagen und Materialien (52). In Anlehnung an dieses Resümee

sind im Planungsprozess zum integrierten Sprachkonzept Smart St@rt von den involvierten Projektakteuren folgende Entscheidungen getroffen bzw. es sind folgende Vorgehensweise und Arbeitspakte für die Umsetzung vereinbart worden:

- Für die Feststellung der sprachlichen und gegebenenfalls der fachlichen Kompetenzen der auszuwählenden Teilnehmer durch das implementierte Verfahren der Potenzialanalyse und für die Konzeptionierung des sprachlich-fachlichen Unterrichts sind folgende Planungseckpunkte grundlegend:
 - **Personenbezogene Faktoren**: Bildungsaspiration, formale Abschlussniveaus, Lernerfahrungen außerhalb institutioneller Strukturen, Arbeitshaltung, Motivation, Interesse, Engagement, Sprachkompetenz (formale Abschlüsse, DTZ, B1, B2), IT-Affinität, Arbeitserfahrungen, kognitive Kompetenzen, Leistungs- und Belastungsfähigkeit, lernautonomes Handeln, Bleibeperspektive.
 - **Strukturmerkmale von Arbeitsplätzen**: anzusteuernder Status in der Arbeitsplatzhierarchie, erforderliches technisch-organisatorisches Niveau, Qualifikationsvoraussetzungen, Aspiration für Ausbildung, besondere Anforderungen an die Sprach- und IT-Kompetenz.
 - **Didaktisch-methodisches Vorgehen**: Arbeitsalltag als Referenzpunkt für die Unterrichtsgestaltung, Handlungsorientierung als Prinzip, Eigeninitiative zur Förderung der individuellen Kompetenzausstattung, mediale Supportstrukturen zwecks Selbstorganisation des Lernens, flexibler Unterricht (alternierend, integrierend zwischen Sprache und Fachbezug).
 - **Individuelle Lernzeiten ermöglichen**, entdeckendes Lernen durch Szenariotechniken, Methodenvielfalt.

Zusammenfassend sind für die Integration von Fach- und Sprachunterricht folgende Perspektiven festzuhalten:

- Der Lehrgang versteht sich als berufliche Orientierung mit dem Fokus auf bestimmte Berufe bzw. Berufsfelder.
- Die allgemeine Zielstellung der Integration hat strukturgebenden Einfluss auf die sprachliche und fachliche Inhaltsvermittlung sowie für das didaktisch-methodische Vorgehen.
- Relevant ist die Etablierung verschiedener Lernorte vorzusehen, um die sprachliche Förderung in differenzierter Weise zu betreiben; für das Praktikum bzw. für Praxisphasen ist eine lernhaltige Arbeitsumgebung sicherzustellen.
- Für den projektierten Lehrgang existierte bislang kein ausgearbeiteter Bildungsplan (Curriculum) für die fachlichen und sprachlichen Inhalte, die Unterrichtsmaterialien und die Unterrichtsmethoden. Die Erstellung des Bildungsplans sowie die Verzahnungskonstruktion zwischen Fach und Sprache muss daher von den Akteuren vor Ort erbracht werden.
- Die Verknüpfung von Sprache und Fach ist zeitlich hoch aufwendig und sie bedarf eines hohen Kooperationswillens aller Beteiligten, will man einem bestimmten Anspruch nachkommen.
- Die Verknüpfung ist unterschiedlich organisiert. In der Regel wurden die sprachlichen Anforderungen vom jeweiligen Fach bestimmt bzw. bei der Planung wurde von diesen explizit ausgegangen. Überlegenswert ist, bei der beruflichen Bildung bzw. bei berufsbezogenen Lehrgängen von der intendierten sprachlichen Kompetenzvermittlung ausgehend den Fachunterricht in einen derartigen konzeptionellen Ansatz zu integrieren.
- Unterschiedliche Lernorte mit einem spezifisch theoretischen und/oder praktischen Inhaltsfokus bieten gute Chancen, Fach und Sprache praxisbezogen zu verknüpfen und Lernstrategien für die Teilnehmer zu entwickeln.

- Die Erstellung eines verbindlichen Bildungsplans mit sprachlichen und fachlichen Zielen und Kompetenzbeschreibungen ist unabdingbar, da er für alle involvierten Akteure klare Orientierungen liefert. Dies bedarf jedoch eines hohen Grades an Formalisierungsprozessen bei der Unterrichtsgestaltung.
- Für die Umsetzung ist qualifiziertes und hochprofessionelles Lehrpersonal mit außerordentlicher Bereitschaft für Teamarbeit und enge Kooperation notwendig; dies bietet u.a. auch die Möglichkeit der gemeinsamen Reflexion.

5. Das Kurskonzept im Projekt Smart St@rt

Die gesamthaltliche Ausrichtung des Kurses geht von dem Grundgedanken aus, dass im Bereich der Logistikbranche und der Binnenschifffahrt seit längerer Zeit ein Fachkräftebedarf artikuliert wird, der sich insbesondere auf das fahrende Personal in der Güterschifffahrt und auf gewerblich-technische Berufe, Bereiche und Tätigkeiten in der (Hafen-)Logistik bezieht (dazu BAG 2012; 2017; 2019; BDB 2018; BMVI 2019a; 2019b; spc 2018, 24ff.). Im Vorfeld der Kurskonzeption ist in Zusammenarbeit mit den am Projekt beteiligten Praxispartnern eine Auswahl von Berufen und Tätigkeiten erörtert worden, die als Referenzpunkte für die curricular-inhaltlichen Ausgestaltung und Akzentuierung dienten. Diesem Schritt liegt die Intention zugrunde, den Kursteilnehmern realistische Anschlussperspektiven zu eröffnen, da in diesen ausgewählten (Ausbildungs-)Berufen Fachkräftebedarf konstatiert bzw. signalisiert wurde und diese Berufe und Tätigkeiten ebenfalls ein hohes Passungspotenzial bei den (formalen) Anforderungen der Betriebe sowie den vorhandenen Kompetenzen und nachweisbaren Qualifikationen bzw. Abschlüssen aufweisen.²⁴ Insgesamt wurden so acht konkrete Berufe und Tätigkeiten identifiziert, die zur inhaltlichen Profilierung beitragen:

Tabelle 4: Ausgewählte Ausbildungsberufe und Tätigkeiten

Ausbildungsberufe	Tätigkeiten ohne fachspezifische Ausbildung
Binnenschiffer	Industrieverpacker
Fachkraft für Hafenlogistik	Kranführer
Fachlagerist	
Holzmechaniker	
Berufskraftfahrer	
Triebfahrzeugführer (Lokomotivführer)	

Diese starke Orientierung an (Ausbildungs-)Berufen und Tätigkeiten gibt den Teilnehmern Einblicke in realitätsnahe, praxisbezogene und konkrete Tätigkeiten, sodass der Transfer theoretischer Inhalte in einen praktischen Bezugsrahmen erleichtert wird bzw. gelingen kann. Dies ist als die Voraussetzung dafür anzusehen, dass die Teilnehmer eine zielführende Orientierungsperspektive erhalten, die es ihnen erlaubt, eine fundierte Einschätzung ihrer eigenen Affinität und Eignung für die anvisierten Berufsfelder zu erlangen und darüber hinaus, eine erste Sprach- und Handlungskompetenz in dem gewählten beruflichen Tätigkeitsfeld zu erwerben.

Das finale Kurskonzept im Projekt Smart St@rt stellt die Conclusio aus den Erfahrungen der Durchführung des Pilotkurses sowie der damit verbundenen wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation dar.²⁵ Flankiert wurde die als Selbstevaluation konzipierte fortlaufende formative Evaluation von unterschiedlichen Experteninterviews und einer summativen Evaluation im Nachgang zur Durchführung des Pilotkurses. Die jeweils gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Konzeption des finalen

²⁴ Zudem haben die Befunde der Abschlussevaluation der Pilotmaßnahme gezeigt, dass eine mangelnde inhaltliche Schärfe und eine zu breite Behandlung der Logistikthemen die Teilnehmer vor zu hohe Anforderungen stellt, was auf die Zielsetzung der Berufsorientierung kontraproduktiv wirkt (Dobischat/Schäfer 2019: 10ff.).

²⁵ Die Evaluationsergebnisse wurden umfassend in den Evaluationsberichten der UDE dokumentiert (Dobischat/Schäfer/Brock 2019; Dobischat/Schäfer 2019; 2020).

Kurses ein.²⁶ Eine durchgehende und alle Projektbereiche berücksichtigende Selbstevaluation wurde insbesondere mit Instrumenten wie teilstandardisierte Befragungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten während der Kursdurchführung, einem umfangreichen, leitfadengestützten/problemzentrierten Interview zum Abschluss des Kurses mit den Kursteilnehmern²⁷ sowie durch projektinterne Reflexions-sitzungen und Evaluationsworkshops mit den involvierten Projektpartnern sichergestellt.

Das Kurskonzept als solches beinhaltet nicht nur die curriculare Ausgestaltung der integrierten fachlich-sprachlichen Inhaltsvermittlung und die didaktisch-methodische Planung ihrer kompetenzorientierten Umsetzung, sondern im Sinne eines ganzheitlichen Konzepts im Kontext der in Kapitel 1 beschriebenen allgemeinen Anforderungen auch das vorgesetzte Auswahlverfahren der potenziellen Kursteilnehmer, welches ebenfalls evaluiert und durch die gewonnenen Erkenntnisse angereichert anschließend finalisiert wurde. Die folgenden Ausführungen beziehen sich nun konkret auf das Kurskonzept im Projekt Smart St@rt, in dem die zuvor explizierten generellen Anforderungen und Rahmenbedingungen berücksichtigt und so die prinzipielle Transferbarkeit des Kurskonzepts gewährleistet werden.

5.1 Das Konzept des Teilnehmerauswahlverfahrens

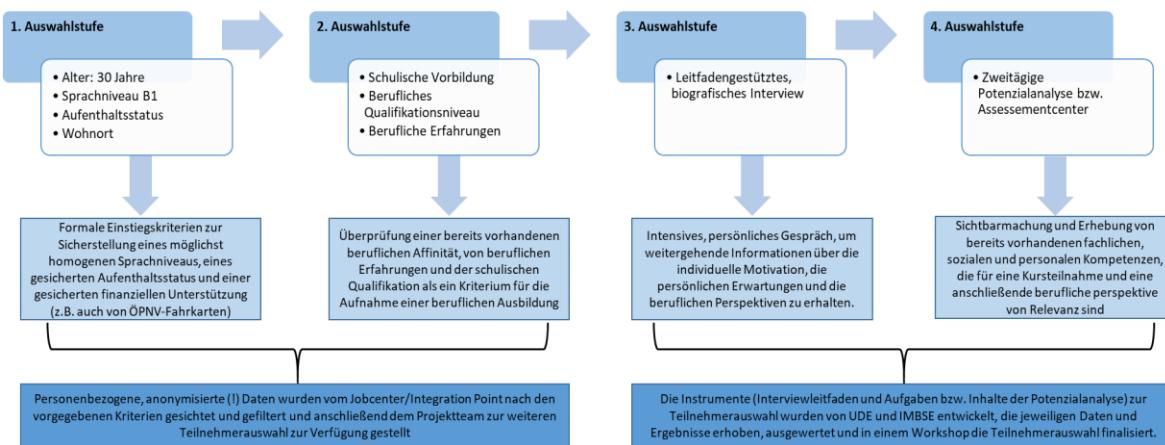
Vor dem Hintergrund einer starken Zielgruppenorientierung und adressatengerechten inhaltlichen und didaktisch-methodischen Planung des Kurses ist es notwendig – wie bereits an anderer Stelle schon thematisiert –, eine möglichst homogene Teilnehmergruppe auszuwählen und dementsprechende Auswahl- bzw. Teilnahmekriterien im Vorfeld zu definieren. Die Kriterien ergeben sich aus den spezifischen Zielsetzungen des Projekts (möglichst Aufnahme einer Berufsausbildung, Erreichen eines Sprachniveaus in Anlehnung an das Niveau B2) sowie aus den im Vorfeld durchgeführten Interviews mit betrieblichen Experten und Vertretern von Binnenschifffahrtverbänden hinsichtlich der Erstellung von beruflichen Bedarfs- und Anforderungsprofilen (dazu ausführlich Mattick/Lababidi 2019). Das kriterienbasierte, mehrstufige Auswahlverfahren und die abschließende Potenzialanalyse bzw. Eignungsfeststellung²⁸ zielen auf eine Teilnehmerrekrutierung ab, die zum einen auf das Erfüllen von Mindestanforderungen zur Teilnahme abzielt und damit die Basis für eine (möglichst) homogene Gruppenzusammensetzung bietet und zum anderen die potenziellen Teilnehmerkandidaten anspricht, die über die notwendigen und teilnahmeförderlichen Voraussetzungen (Interesse, Motivation, Lernbereitschaft, berufliche Affinität, Vorerfahrungen und -qualifikationen etc.) verfügen. Die Kriterien umfassen in den ersten beiden Auswahlstufen formale Aspekte, bis schließlich in den letzten beiden Stufen individuelle, personale Merkmale wie Motivation, berufliches Interesse/berufliche Präferenzen, Engagement, Vorkenntnisse (z.B. EDV, Mathematik), verfügbare Fach-, Sozial- und Personalkompetenzen sowie sprachliche Kenntnisse (mündlich und schriftlich) überwiegen.

²⁶ Ursprünglich war es angedacht, im Projekt einen zweiten Kursdurchlauf zu realisieren, der auf Basis der summativen Evaluation des ersten Kursdurchgangs inhaltlich, organisatorisch sowie didaktisch-methodisch neujustiert und angepasst werden sollte. Aufgrund unterschiedlicher Probleme und Hürden konnte ein zweiter, überarbeiteter Kursdurchlauf jedoch nicht stattfinden. Die Hintergründe dazu wurden umfassend dokumentiert (siehe dazu Dobischat/Schäfer 2020).

²⁷ Die Erhebung von Daten und Informationen aus Sicht der Teilnehmer war dem Ziel geschuldet, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit der Kurs aus der Sicht der Probanden retrospektiv hinsichtlich der konzeptionellen, fach- und sprachinhaltlichen Ausrichtung sowie der didaktisch-methodisch-medialen Umsetzung beurteilt wurde. Darüber hinaus sollten die Probanden selbstkritische bzw. reflektierende Einschätzungen ihres eigenen Unterrichtsverhaltens und ihres Lernengagements während des Kurses im Hinblick auf den persönlichen Erfolg vornehmen.

²⁸ Zur inhaltlichen und organisatorischen Konzeption der Potenzialanalyse siehe ausführlich Mattick/Lababidi 2019, 7ff.; Dobischat/Schäfer 2020, 7ff.

Abbildung 2: Procedere der Teilnehmerauswahl



Die Entscheidungsgründe für dieses Verfahren der Teilnehmerauswahl ergeben sich aus vielfältigen individuellen, strukturellen und institutionellen Bedingungen, die eine Kursteilnahme – gerade, wenn dies die Teilnahme an einem projektbedingten Pilotkurs betrifft – beeinflussen. Bereits der Umstand, dass potenziell geeignete Personen identifiziert und angesprochen werden und dass die Kursteilnahme unter Umständen aufgrund von finanziellen Engpässen und Verpflichtungen oder aufgrund des Aufenthaltstitels seitens der Teilnehmer gefährdet sein kann, macht eine Kooperation mit dem regionalen Jobcenter bzw. Integration Point unabdingbar. Zwar können in die Teilnehmerrekrutierung auch weitere Akteure involviert werden (z.B. Berufskollegs, Flüchtlingsinitiativen), doch der Vorteil der Kooperation mit einem Jobcenter ist, dass die potenziellen Teilnehmer im Leistungsbezug des Jobcenters stehen und damit versicherungstechnische, organisatorische und finanzielle Probleme und Hürden minimiert werden können (z.B. die Kostenübernahme für Fahrtickets des ÖPNV). Insbesondere die Auswahlstufen, die mit einer persönlichen Kontaktaufnahme verbunden sind, erweisen sich dahingehend als fruchtbar, dass oftmals hohe Disparitäten in den individuellen (Berufs-)Bildungsbiografien der Teilnehmer und in ihren Aspirationen und den Ansprüchen bzw. Zielen eines solchen Kurses bestehen, die u.a. in einem biografischen Intensivinterview abgefragt bzw. eruiert werden können. Sowohl das Interview als auch die Potenzialanalyse geben darüber hinaus Aufschluss über das faktische Sprachniveau der Kandidaten und ermöglichen so einen über das formal zertifizierte Sprachniveau hinausgehenden Eindruck. In einem persönlichen Gespräch und explizit weiterführend in der Potenzialanalyse können bereits Indizien für eine berufliche Affinität – im Kontext von Smart St@rt im Bereich Logistik/Transport und Binnenschifffahrt – und ein berufliches Interesse eruiert werden, die Rückschlüsse auf die Motivation zur Kursteilnahme, die Lernbereitschaft, das Engagement/Durchhaltevermögen und die persönliche berufliche Perspektive zulassen. Insbesondere die Potenzialanalyse bietet sich an, die „soft-skills“ der Kandidaten näher in den Fokus zu rücken, da hier ein erster Eindruck in Bezug auf die Zuverlässigkeit und Motivation gewonnen werden kann. Im vorliegenden Fall beinhaltet das Kurskonzept einen hohen Anteil an Selbstlernphasen und -sequenzen, die den Einsatz von technischen Endgeräten und digital-medialen Lehr-/Lernformaten sowie basalen EDV-Anwendungen erfordert. Viele der Kandidaten geben zwar qua Selbsteinschätzung an, über eine hohe mediale und technische Affinität zu verfügen, jedoch beschränkt sich diese größtenteils auf die Nutzung von Smartphones und sozialen Medien. Das in der Potenzialanalyse integrierte Assessment Center bietet daher die Möglichkeit, Kompetenzen zu überprüfen oder auch Defizite sichtbar zu machen, die den Umgang mit im Kurs eingesetzten Lernplattformen, basaler EDV-Software oder selbstständiger Internetrecherche fokussieren.

Handlungsempfehlungen zur Teilnehmerrekrutierung und -auswahl

- ➔ Kriterienbasierte Teilnehmerauswahl: von „Hard-Facts“ zu „Soft-Skills“
- ➔ Einbeziehung von Vertretern der beruflichen Praxis (insb. Erstellung von Anforderungsprofilen)
- ➔ Gewährleistung eines persönlichen Kontakts und eines persönlichen Kennenlernens
- ➔ Sicherstellung von teilnahmeförderlichen Rahmenbedingungen (insb. finanzielle Absicherung)
- ➔ Teilnehmerrekrutierung und -ansprache in Kooperation mit relevanten Akteuren (insb. Jobcenter/Integration Point, aber auch Flüchtlingsinitiativen, Willkommenslotsen der IHK/HWK o.Ä.), in Verbindung mit einer Zielgruppendefinition
- ➔ Überprüfung der beruflichen/persönlichen Aspirationen der Kandidaten mit den Kurszielen
- ➔ Ggf. Überprüfung der Vorerfahrungen der Kandidaten mit im Kurs vorkommenden Lehr-/Lernmedien oder -inhalten (insb. EDV-Kenntnisse)
- ➔ Durchführung einer Potenzialanalyse/eines Assessment Centers, mit Fokussierung auf die jeweiligen beruflichen, branchen- oder tätigkeitsspezifischen Anforderungen

5.2 Das Kurskonzept Smart St@rt

Bisherige Maßnahmen und Qualifizierungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und zugewanderten Personen sind aufgrund unterschiedlicher Rechtskreise sprachlich (BAMF) und beruflich (BA/Jobcenter) in der Regel zeitlich, räumlich, trägerbezogen und inhaltlich voneinander getrennt. Das Kurskonzept „Smart St@rt“ verfolgt den Ansatz, diese Trennungen aufzuheben und in einem integrierten Kurskonzept sprachliche, berufsorientierende, berufsfachliche und berufspraktische Inhalte zu entwickeln sowie diese medial und didaktisch-methodisch so miteinander zu verknüpfen, dass es als Vorbereitung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit im gewerblich-technischen Bereich der Transportlogistik oder Binnenschifffahrt verwendet werden kann. Die Teilnehmer verbessern ihre Sprachkenntnisse und erreichen ein Niveau, das als Grundvoraussetzung für den Einstieg in eine Berufsausbildung gilt. Neben der sprachlichen Vermittlung wird durch eine Berufsorientierung und erworbene Fachpraxis eine solide Basis im Bereich der transportlogistischen Grundbildung hergestellt, auf die in der weiteren beruflichen Praxis aufgebaut werden kann.

Unter Berücksichtigung der eingangs dargestellten Determinanten und Prämissen wurden ein Kurscurriculum und eine Unterrichtsplanung inklusive der Unterrichtsmaterialien erarbeitet, das relevante berufsorientierende und -fachliche sowie kommunikative Aspekte der betrieblich-praktischen Arbeit in den Mittelpunkt rückt und dadurch eine Distanz zur unmittelbaren Berufs- und Arbeitsumgebung möglichst vermeidet. Um die Verknüpfung von sprachlichen und fachlichen Inhalten im Curriculum herzustellen, ist die Curriculumgestaltung sehr stark an eine Kompetenzorientierung und der damit verbundenen Konstruktion von relevanten Praxisszenarien geknüpft. Sie umfassen verschiedene Lernsituationen, die als exemplarische Lern- und Handlungsfelder in Form von thematisch abgegrenzter Unterrichtseinheiten bzw. Unterrichtswochen konzipiert sind. Hierin sind flankierende Angebote integriert, die über die fachlich-sprachliche Inhaltsvermittlung hinausgehen, z.B. Anerkennungsberatung, betriebliche Praktika und Berufserkundungen, individuelles Coaching und Bewerbungstraining sowie eine allgemeine und berufliche Laufbahnberatung. Dabei ist die Struktur der Inhaltsvermittlung und -aneignung in Abhängigkeit von den Voraussetzungen der Teilnehmer zu sehen, das heißt, es sind im Sinne einer inneren Unterrichtsdifferenzierung flexible Zeitpuffer für individuelle Lernbedarfe (Nachhilfe) eingeplant. Da das grundlegende Kursziel darin besteht, eine dauerhafte gesellschaftliche Integration einzuleiten, sind gleichermaßen gesellschaftspolitische und allgemeine, fachübergreifende Inhalte als Querschnittsthemen in dem Curriculum berücksichtigt. Im

Rahmen der modularisierten Kursstruktur, also mehrere, thematisch in sich geschlossene Unterrichtseinheiten, ist damit zwar insgesamt eine gewisse innere Flexibilität des curricularen Aufbaus gewährleistet, aber vor dem Hintergrund des progressiv ausgerichteten Spracherwerbs, der zeitlich und thematisch logischen Abfolge der Unterrichtsinhalte kann die Kursstruktur nicht beliebig festgelegt werden. Nichtsdestotrotz wird durch die Struktur des Curriculums die Transferfähigkeit des Kurskonzepts sichergestellt, da die fach- und zielgruppenspezifischen Inhalte und Aspekte variabel und damit transfertauglich sind.

5.2.1 Kursinhalte

Mit dem Kurskonzept ist prinzipiell eine modularisierte Kursstruktur verknüpft, da die Unterrichtswochen thematisch und inhaltlich in sich geschlossene Einheiten darstellen, wodurch eine innere Flexibilität gewährleistet wird. Die einzelnen Kurswochen können bestimmten Themenfeldern zugeordnet werden, die zwar in ihrer Reihenfolge individuell platziert werden können, aber einer inhaltlichen, fachlichen und sprachlichen kohärenten und aufeinander aufbauenden Logik folgen.²⁹ Die Unterrichtswochen können generell in die folgenden fünf Themengebiete differenziert bzw. diesen zugeordnet werden:

1. Allgemeine und fachübergreifende Themen

In dem Kurs sind – gerade zu Beginn – fachübergreifende und allgemeinbildende Inhalte integriert, wodurch die Teilnehmer neben der beruflichen auch eine gesellschaftliche Orientierungsperspektive erhalten, die es ihnen erlaubt, eine fundierte Einschätzung ihrer eigenen Affinität und Eignung für die anvisierten Berufsfelder zu erlangen und aus dieser beruflichen Orientierung heraus persönliche Perspektiven und die Wege dorthin zu formulieren, zu entwickeln und zu reflektieren. Zu diesen Kursinhalten zählen neben einer allgemeinen Einführung insbesondere die zentralen Grundlagen der Berufsausbildung und des deutschen Berufsbildungssystems (Aufbau, Struktur etc.). Ebenso sind diesen Themenkomplex die Kursinhalte der Gesellschaftslehre zuzuschreiben, in dem bestimmte Inhalte wie das politische System der Bundesrepublik Deutschland und Partizipationsmöglichkeiten sowie regionale, strukturelle Besonderheiten erörtert werden (hier: Strukturwandel in der Region Ruhrgebiet und Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensweise), in Verbindung mit dazu passenden Exkursionen (hier: Landtag Nordrhein-Westfalen, Zeche Zollverein). Neben diesen allgemeinbildenden Themen werden ausbildungs- und berufsrelevante Inhalte vermittelt, die sich auf grundlegende Informationen zum Ausbildungs- und Arbeitsrecht und zur betrieblichen Lebenswelt (z.B. betriebliche Strukturen und Hierarchien, Kommunikationsformen am Arbeitsplatz) beziehen. Im Hinblick auf die digital-mediale Konzeption des Kurses, als auch auf die individuellen Fähigkeiten im Umgang mit Standardsoftware zur Textverarbeitung, ist in dem Kurriculum ebenfalls eine Praxiswoche zur Vermittlung grundlegender EDV-Kenntnisse angesetzt (hier: in Kooperation mit der VHS Duisburg). Insgesamt rücken die Kurswochen, die sich auf allgemeine und fachübergreifende Themen beziehen, den Fokus stark auf die Relevanz einer Dualen Ausbildung im Kontext des Beschäftigungssystems und auf berufliche sowie persönliche Perspektiven, die mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung einhergehen. Vor diesem Hintergrund ist zu Beginn des Kurses auch eine Unterrichtseinheit zur Anerkennungsberatung integriert, in dem ein Anerkennungsexperte (hier: IQ-Netzwerk Duisburg) eine individuelle Sichtung der vorhandenen formalen Dokumente, Qualifikationen und Abschlüsse sowie dessen Bewertung auf die Chancen einer Anerkennung in Deutschland vornimmt und hinsichtlich des weiteren Vorgehens individuell berät.

²⁹ Die Ausgestaltung und Konzeption der Fachinhalte des Curriculums erfolgte auf Basis von Expertengesprächen und der fachlichen Expertise der am Projekt beteiligten Institutionen und Personen. Darüber hinaus dienten auch Erkenntnisse und empirische Daten aus vorangegangen Forschungsprojekten der Curriculumsentwicklung (dazu Dobischat/Schäfer/Brock 2019: 25ff.).

2. Fach- und berufsspezifische Themen

Diesem Themengebiet sind diejenigen Kursinhalte und Unterrichtswochen zuzuordnen, die sich auf die konkreten (ausgewählten) Tätigkeiten und Berufe in der Hafen- und Transportlogistik beziehen. Hier werden die einzelnen Berufe und Tätigkeiten vorgestellt und deren fachlichen Inhalte praxisnah vermittelt. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung bezieht sich dabei auf den trimodalen bzw. multimodalen Verkehr und damit verbunden die Verknüpfung der unterschiedlichen Verkehrs- bzw. Transportwege (Fluss, Schiene, Straße). Neben einer grundlegenden Berufsorientierung werden in den fach- und berufsspezifischen Themen bzw. Unterrichtswochen ein Grundverständnis über die Relevanz, die Vor- und Nachteile und die Zusammenhänge der jeweiligen logistischen Transportwege vermittelt. Ziel dabei ist es nicht, ein globales oder volumnfassendes Wissen zu spezifischen Transportbedingungen zu erlangen, vielmehr wird hier die Diversität der Berufe und Tätigkeiten im Bereich der gewerblich-technischen Hafen- und Transportlogistik hervorgehoben und diese im Sinne der Berufsorientierung praxisnah und kompetenzorientiert dargestellt. In unterschiedlichen Praxissituationen und Gesprächen mit erfahrenen Praktikern werden die gewonnenen fachlich-theoretischen Kenntnisse in einen praktischen Zusammenhang gesetzt und mit den jeweils konkreten beruflichen Tätigkeiten verknüpft (hier: durch die Besichtigung eines Hafenterminals, Gespräche mit Ausbildungs- und Personalverantwortlichen (hier: duisport rail GmbH) und die Nutzung eines Bahnsimulators). In diesem Kontext werden auch hafenansässige Unternehmen und Betriebe vorgestellt, die als Praktikums-, Ausbildungsbetrieb oder perspektivisch als Arbeitgeber infrage kommen könnten.

3. Schwerpunktthema (hier: Binnenschifffahrt)

In dem Schwerpunktthema wird eine Logistik- bzw. Transportbranche gesondert und intensiver behandelt. Hier werden relevante Grundkenntnisse vermittelt und Kompetenzen erworben, die auf eine Berufsausbildung zum Binnenschiffer sowohl fachlich als auch sprachlich vorbereiten. Dabei geht es um die fachlichen Grundlagen hinsichtlich der Arbeitstätigkeiten und eines Basisverständnisses von technischen Vorgängen im Bereich der Binnenschifffahrt und des Schiffsbetriebs im Allgemeinen. Auch wenn die diesbezüglichen Kursinhalte auf eine berufliche Ausbildung in der Binnenschifffahrtsbranche vorbereiten sollen, ist der inhaltliche Anspruch vor allem in Bezug auf technische, mathematische und kaufmännische Aspekte der Binnenschifffahrt auf einem für die Teilnehmer nachvollziehbaren und zu bewältigende Niveau angesetzt. Denn bestimmte Inhalte (z.B. zu Funktionen und dem Aufbau von Schiffsmotoren, zu Berechnungen zu Treibstoffverbrauch bei Streckenfahrten) setzen Kenntnisse voraus, die oftmals auf Seiten der Kursteilnehmer nicht vorhanden sind, oder den Anspruch an eine grundständige Berufsorientierung übersteigen. Daher beinhaltet das Schwerpunktthema die wesentlichen und zentralen Inhalte, die erste Einblicke in das Berufs- und Tätigkeitsfeld der Binnenschifffahrt ermöglichen.³⁰ Die hohe Fokussierung auf eine praxisnahe Vermittlung von fachlichem Basiswissen wird hier durch exemplarische Besichtigungen (Schleusen, Binnenschifffahrtsmuseum), durch die Nutzung von Simulationen im Unterricht (RADAR- und Funk-Simulator) sowie durch Praxisphasen im Schifferberufskolleg RHEIN (inkl. Nutzung des Fahr-simulators und der Motorenhalle) hergestellt.

4. Praxisphase in Form eines betrieblichen Praktikums

Die Praxisphase in Form eines vierwöchigen, gelenkten betrieblichen Praktikums ist im Kontext des Kurses zum einen das zentrale Moment zur Überprüfung der individuellen beruflichen

³⁰ Auch wenn der Bereich der Seeschifffahrt ein Bestandteil der Logistik- und Transportbranche darstellt, der in einer allgemeinen Übersicht von unterschiedlichen Transport- und Verkehrswegen von Relevanz ist, ist dieses spezifische Themengebiet im Kurskonzept „Smart St@rt“ nicht berücksichtigt, da es aufgrund der regionalen Lage der Kursteilnehmer (NRW/Ruhrgebiet) keine realistischen Beschäftigungsperspektiven aufweist.

Wünsche, Fähigkeiten und Perspektiven der Teilnehmer. Zum anderen ist die Praxisphase das verbindende Element zwischen dem fachlich-theoretischen, dem Sprachunterricht mit den tatsächlichen Tätigkeitsanforderungen und den alltäglichen, kommunikativen Situationen und Herausforderungen im betrieblichen Handlungsrahmen. Darüber hinaus übernimmt das Praktikum für die Teilnehmer die Funktion, als „Türöffner“ erste Kontakte zu (hafenansässigen oder branchennahen) Betriebe sowie Ausbildungs- und Personalverantwortlichen herzustellen.³¹ Daher ist das Praktikum neben der praxiserprobten Berufsorientierung gerade auch als eine Anschlussperspektive zu betrachten, in eine Ausbildung oder Arbeit einzumünden. Organisatorisch ist die Praktikumsplatzauswahl als Matchingprozess angelegt, bei dem die Teilnehmer auf Basis ihrer angegebenen beruflichen Präferenzen und die Praktikumsbetriebe angeleitet zueinander gebracht werden. Dieser Prozess wird schon früh im Kursverlauf initiiert und begleitet (u.a. durch eine frühzeitige Erstellung von individuellen Bewerbungsflyern der Teilnehmer, eine Abfrage hinsichtlich ihrer Praktikumsinteressen und -wünsche sowie eine zeitnahe Akquise der Praktikumsbetriebe und einer damit verbundenen Tätigkeits- bzw. Aufgabenbeschreibung).³²

5. Zukunftsperspektiven

Ein wesentliches Element im Kurskonzept stellen Inhalte dar, die sich im Anschluss an die berufs- und fachbezogenen Themen mit den Zukunftsperspektiven und Anschlussmöglichkeiten der Teilnehmer beschäftigen. Neben einer kritisch-reflexiven Auseinandersetzung der Teilnehmer in Bezug auf die Kursteilnahme und einer damit einhergehenden persönlichen „Standortbestimmung“ findet eine eingehende Beschäftigung mit den Mechanismen des Arbeitsmarktes, mit den individuellen beruflichen Perspektiven und den Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in der Logistik- und Transportbranche (inkl. Binnenschifffahrt) statt. Dazu zählen Übungen zur Erstellung von formal korrekten, individuellen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf) in Verbindung mit einer bewerbungsspezifischen Schreibwerkstatt und ein intensives Bewerbungstraining. Dies beinhaltet auch das Einüben von Bewerbungs- und Vorstellungssituationen und die Recherche nach potenziellen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätzen sowie eine erste Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Betrieben und Arbeitgebern. Ebenso ist eine intensive Nachbetreuung in Kooperation mit dem Jobcenter/Integration Point angestrebt, damit Übergänge in eine Ausbildung, Beschäftigung oder ggf. auch eine Nach- oder Weiterqualifizierung (z.B. Umschulung, Nachholen von Schulabschlüssen) realisiert werden. Generell sind die Teilnehmer dadurch in der Lage, auf Basis ihrer erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen eigenständig und kritisch ihre persönlichen Voraussetzungen und Wünsche sowie ihre berufliche Affinität und Perspektive realistisch einzuschätzen und selbstinitiativ Schritte zu deren Verwirklichung einzuleiten.

5.2.2 Grundstruktur und zeitlicher Rahmen des Kurses

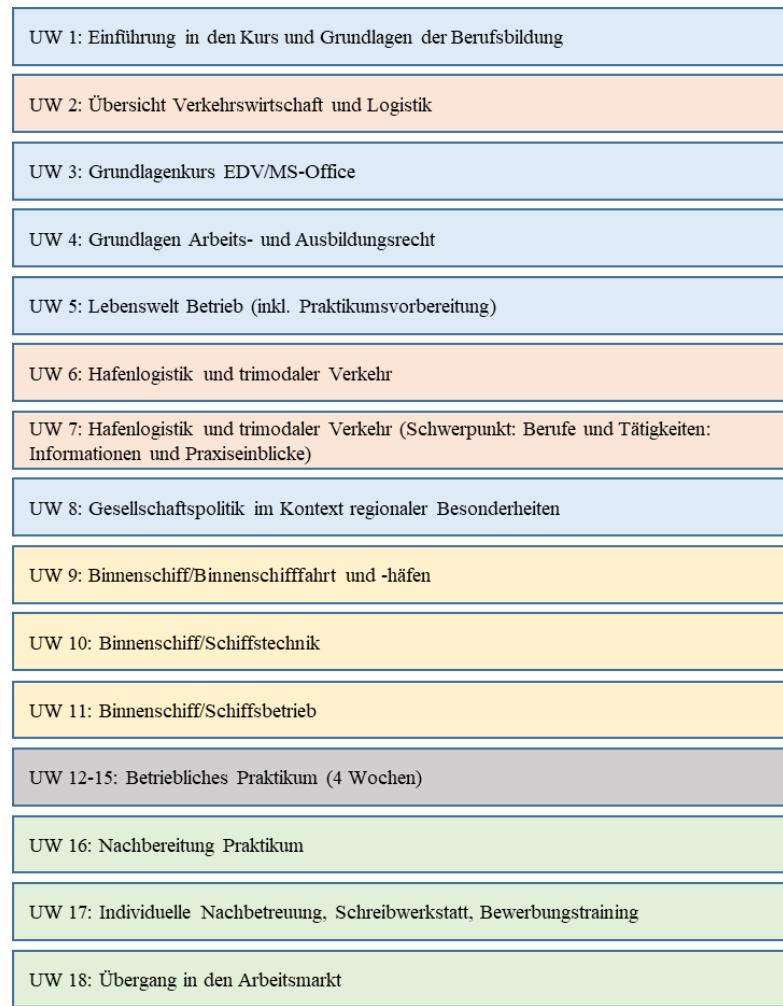
Der berufsorientierende Kurs ist in insgesamt 18 Unterrichtswochen (= 2,5 Monate) unterteilt, die mit unterschiedlichen inhaltlichen Akzentuierungen einen Überblick über die ausgewählten Berufe und Tätigkeiten in den Bereichen Logistik, Hafenlogistik und Binnenschifffahrt geben, diese mit den jeweiligen sprachlichen Inhalten verknüpft und darüber hinaus rahmenggebende, allgemeinbildende und gesellschaftsbezogene Inhalte vermittelt und alltägliche Kommunikationsstrukturen und -strategien

³¹ Im Projekt Smart St@rt wurden von den beteiligten Praxispartnern im Vorfeld Betriebe und Unternehmen angesprochen und identifiziert, die zum einen die Bereitschaft aufweisen einen Praktikumsplatz anzubieten und zum anderen auch, bei einem entsprechenden Engagement und einer gegebenen Arbeitsmotivation und -affinität, prinzipiell nach Abschluss der Kursteilnahme einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bereitzustellen.

³² Der Matchingprozess und die Abfrage der Praktikumspräferenzen kann jedoch nicht losgelöst vom Kurscurriculum erfolgen, da die Teilnehmer zunächst einen notwendigen ersten Eindruck und Überblick über die möglichen Arbeits-, Ausbildung- und Tätigkeitsbereiche in der Logistik- und Transportbranche erhalten müssen, sodass sich überhaupt erste persönliche Praktikumspräferenzen ergeben können.

integriert. Im Bereich der individuellen Förderung ist zudem der vertiefte Einsatz von digitalen Lerninhalten und -medien vorgesehen, die über die Lernplattform ‚Moodle‘ bereitgestellt werden.

Abbildung 3: Übersicht Kursstruktur Smart St@rt



Themengebiete der Kurswochen:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Allgemeine und fachübergreifende Themen | <input type="checkbox"/> Fach- und berufsspezifische Themen |
| <input type="checkbox"/> Schwerpunktthema (Binnenschifffahrt) | <input type="checkbox"/> Praxisphase (Betriebliches Praktikum) |
| <input type="checkbox"/> Zukunftsperspektiven | |

Eine fünftägige Unterrichtswoche beinhaltet 33 Unterrichtsstunden (UStd.) (á 45 Minuten), wovon jeweils 13 UStd. für berufsbezogene und sprachliche Inhalte angesetzt sind und sieben UStd. zur individuellen und allgemeinen Förderung (Nachhilfe, Gesellschaftslehre). Mit dem Kurs sind in summa 462 UStd. angesetzt (davon 182 UStd. berufsbezogene Inhalte, 182 UStd. sprachliche Inhalte, 98 UStd. individuelle Förderung), wobei das vierwöchige betriebliche Praktikum nicht mit eingerechnet ist.

5.2.3 Didaktisch-methodische Kursplanung

Die didaktisch-methodische Kursplanung und die damit anvisierte fachlich-sprachliche Inhaltsvermittlung stellt grundlegend die Kompetenz- und Handlungsorientierung in den Mittelpunkt. Damit eine möglichst hohe Passgenauigkeit zur späteren Arbeits- und Berufstätigkeit hergestellt wird, vollzieht sich das Lernen bzw. die Aneignung von Inhalten in enger Beziehung zum konkreten beruflichen Handeln und in betrieblichen Kontexten. Dieser Ansatz zielt im Wesentlichen auf die Erhöhung der Selbstständigkeit der Teilnehmer in Bezug auf die Planung, Durchführung und Beurteilung von praxisnahen Lern- und Arbeitsaufgaben ab und ist vor allem an die Reflexion der Handlungsvollzüge

gebunden. Um dies zu erreichen, sind in der Unterrichtskonzeption fach- und handlungssystematische Strukturen so miteinander verknüpft, dass sie sich an die Voraussetzungen und Potenziale der Teilnehmer anlehnen und auf den Erwerb einer ersten beruflichen und sprachlichen Handlungskompetenz abzielen. Damit nicht nur eine lernmotivierende und -fördernde Perspektive, sondern auch die gedankliche Durchdringung beruflicher Arbeit geschaffen wird, dienen konkret zu bewältige Handlungsanforderungen in realitätsnahen Settings bzw. Szenarien als Orientierungspunkt. Dabei wird die erforderliche Kompetenzbasis in einer Kombination von Berufsbezug und Spracherwerb in unterschiedlichen Lernarrangements und an unterschiedlichen Lernorten erworben. Der Aufbau der notwendigen beruflichen Handlungskompetenz ist dabei insbesondere davon abhängig, dass die sprachliche Handlungskompetenz lernorganisatorisch möglichst parallel, zumindest jedoch weitgehend flankierend zu den Fachinhalten erworben wird, was eine enge Verzahnung von fachlichen und sprachlichen Inhalten voraussetzt.

Prinzipiell sieht das Kurskonzept einen hohen Praxisbezug sowohl in der Vermittlung von fachlichen als auch von sprachlichen Inhalten vor. Für das praxisnahe, situative Lernen und dessen Reflexion sind solche Szenarien und Unterrichtsgegenstände der Ausgangspunkt, die zwar für die konkrete Arbeits- und Berufsausübung relevant sind, aber auch auf den privaten Bereich anwendbar sind und sich nicht an rein abstrakten und fachlich-theoretischen Inhalten orientieren. Vielmehr knüpfen die thematischen Inhalte und ihre Vermittlung an die persönlichen Lebensrealitäten der Teilnehmer, oder an einen realitätsnahen, betrieblichen Kontext an, sodass die Erfahrungen der Teilnehmer miteinbezogen werden (können) und die Reflexion des individuellen Handels auf gesellschaftliche und soziale Prozesse möglich wird. Damit eine adäquate Umsetzung dieser Leitlinien erfolgen kann, ist in der Kursplanung zum einen ein hoher Anteil an Praxisphasen enthalten und zum anderen fließen in den einzelnen Unterrichtssequenzen permanent praktische Bezüge mit ein. Die Praxisphasen beinhalten das tatsächliche, praktische Lernen und Üben in praxisnahen und -relevanten Situationen in Form von Exkursionen, Betriebsbesichtigungen, Berichte und Unterrichtssequenzen von betrieblichen Praktikern, vor allem jedoch in Form eines vierwöchigen betrieblichen Praktikums. Dadurch können die Teilnehmer Einblicke in relevante Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsbereiche und betriebliche ‚Lernwelten‘ erhalten, die den Transfer theoretischer Inhalte – fachlich wie sprachlich – in einen praktischen Bezugsrahmen ermöglichen. Dies ist als Voraussetzung dafür anzusehen, dass die Teilnehmer eine zielführende Orientierungsperspektive gewinnen, die es ihnen ermöglicht, eine fundierte Einschätzung ihrer eigenen Affinität und Eignung für die anvisierten Berufsfelder zu erlangen.

Die hier genannten ‚Praxisphasen‘ meinen daneben aber auch, dass der theoretische Fach- und Sprachunterricht didaktisch-methodisch so angelegt ist, dass aktivierende Lernarrangements und -prozesse im Zentrum des Unterrichts stehen, die sich auf handlungs- und kompetenzorientierte Lernszenarien beziehen, damit das Gelernte nachhaltiger – da anwendungsbezogen – verinnerlicht werden kann. Ein wesentlicher Kern der Kurskonzeption besteht demzufolge darin, dass tradierte Lehr- und Lernmuster aufgebrochen und lehrerzentrierte Unterrichtsmethoden auf ein notwendiges Minimum beschränkt werden. Das Kurskonzept sieht einen verstärkten Fokus auf teilnehmerbezogene und -aktivierende Lehrarrangements vor (z.B. Gruppenarbeiten, Eigenrecherchen, Referate etc.), die die Eigenständigkeit, das Selbstlernen und -engagement fördern und größtenteils kommunikative Handlungssituationen miteinbeziehen. Dabei wird in dem Kurskonzept auch angestrebt, technische Endgeräte und digitalisierte Lernmedien in den Unterricht didaktisch sinnvoll einzubinden. Hierbei soll die Verwendung von digitalen und technischen Lernmedien keinem Selbstzweck dienen. Vielmehr soll durch die Verwendung verschiedener interaktiver Tools im Kontext von (angeleiteten) Selbstlernphasen und Aufgaben – auch zur Unterrichtsvor- und -nachbereitung – der Erwerb von Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien gefördert werden. Generell sieht das Kurskonzept einen Methodenmix aus traditionellem Lernen (Aufgaben- und Übungsblätter), Selbstlernerlementen und

digital-medialen Elementen (Internetrecherchen, Videos, ggf. Simulationen etc.) vor, wodurch die Lernbereitschaft und -motivation überhaupt erst generiert und schließlich stimuliert wird.

5.2.4 Integriertes Fach- und Sprachlernen als Ziel im Kurs Smart St@rt

Die fachliche Festlegung der Inhalte für den Gesamtkurs ist durch die Erarbeitung eines fachbezogenen Rahmencurriculums erfolgt, das eine Lehrgangsdauer von insgesamt 18 Wochen mit unterschiedlicher thematischer Ausrichtung umfasst. Die Festlegung der fachlichen Inhaltsstruktur ist zwischen den an der Konzeptumsetzung beteiligten Projektakteuren abgestimmt. Damit kann sichergestellt werden, dass der definierte Inhaltsrahmen als verbindliche Orientierungsstruktur im Sinne einer Berücksichtigung von inhaltlichen Grenzen und Reichweiten verstanden wird. Die inhaltlichen Grenzen und Reichweiten sind dadurch definiert, dass a) mit dem Kurs eine allgemeinere Grundorientierung auf Berufe und Tätigkeiten in einer ausgewählten Branche (Logistik) stattfinden und b) damit verbunden eine konkretere Vorstellung und vor allem die Anforderungen von (Ausbildungs-)Berufen vermittelt wird. Zudem gilt es bereits frühzeitig in die Kursplanung Gestaltungsspielräume einzubauen, die berücksichtigen sollen, dass im Kursverlauf aufgrund individueller Entscheidungsprozesse berufliche Umorientierungen stattfinden, die über den Rahmen der zentral angestrebten Berufsbereiche hinausgehen, wobei diese konstruktiv und konsensual (und womöglich korrigierend) abzufangen sind. Hierzu dient u.a. das verbindliche Element des individuellen Förderunterrichts – auch in seiner begleitend-beratenden Unterstützungsfunktion – welches in die curriculare Struktur als eine feste Standardunterrichtseinheit einbezogen wird.

Die Festschreibung eines spezifischen Berufs- und Tätigkeitsspektrums im Kurskonzept, das die Perspektive der Aufnahme von Tätigkeiten in der „Binnenschifffahrt“ oder affiner Tätigkeiten im Bereich der Logistik verfolgt und zugleich die expliziten Ziele einer Berufsorientierung bzw. der Flankierung eines Berufswahlentscheidungsprozesses realisieren soll, erfordert für die darauf abzustellende Ausarbeitung eines fachlichen Rahmencurriculums nicht nur eine hohe fachliche Kompetenz, sondern auch umfangreiche und langjährige didaktisch-methodische Erfahrungen vor allem auch im Hinblick auf die Adressatengruppe. Die Erarbeitung des fachlichen Rahmencurriculums mit den genannten Themenschwerpunkten wurde durch den ehemaligen Direktor eines fachlich einschlägigen (Schiffer-)Berufskollegs in Duisburg vorgenommen, der eine ausgewiesene fachliche wie auch didaktisch-methodische Expertise für die anvisierten Berufe und Beschäftigungsfelder besitzt. Aufgabe für den kombinierten Fach- und Sprachunterricht war es primär, Lerninhalte, Lernziele/Kompetenzen und unterrichtliche Verfahrensweisen für das didaktisch-methodische Vorgehen bezüglich des Fachunterrichts zu erarbeiten und sie zwecks Transparenzherstellung und interner Abstimmung in festgelegte Standardformate (Modulbeschreibungen und Unterrichtsverlaufsplanungen) einzubinden. Die wesentlichen Informationen in den Formaten bezogen sich auf die fachlichen Lernziele/Kompetenzebenen, das sprachliche Kompetenzniveau, die expliziten Fachinhalte, die sprachliche Inhaltsebene, die Grammatik, die Beschreibung von Lernsituationen, das didaktisch-methodische Vorgehen sowie den Einsatz medialer Lernunterstützungen.

Parallel zur sukzessiven Erarbeitung der Fachinhalte ist der Bereich der sprachlichen Vermittlung erarbeitet und beide Vermittlungsebenen sind dann zu einem Rahmencurriculum verknüpft worden. Dieser Arbeitsschritt ist auf eine sehr enge Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Fach- und Sprachlehrern hinsichtlich der unterrichtlichen Integration beider Bereiche angewiesen. Zentrales Merkmal dieses Arbeitsschrittes ist es, entlang der Formatvorgaben für den Fachunterricht, die sprachlichen Inhaltsdimensionen aufzusetzen, wobei es von unterrichtsorganisatorischer Bedeutung war, die sprachlichen an die fachlichen Unterrichtsinhalte zeitnah, also möglichst noch am gleichen Unterrichtstag – und aufeinander bezogen – zu thematisieren. Besonders zu berücksichtigen ist für die Umsetzung des Sprachunterrichts die starke Anbindung an den Fachinhalt, das Erlernen und Trainieren des Fachwortschatzes (z.B. anhand von Fachtexten) mittels sprachfördernder Methoden, der Einsatz und die Anwendung von Redemitteln, das einzuschlagende Tempo bei der Festlegung von

Lernfortschritten sowie letztlich das Einüben grammatischer Grundlagen in entsprechenden didaktisch-methodischen Arrangements. Da es sich beim Pilotkurs um eine Qualifizierung mit einem Modellcharakter handelt, für die es keine adäquaten Vorlagen gibt und somit weitgehend Neuland betreten wurde, konnte bei der Entwicklung des Modellvorhabens auf keine expliziten Lehrbücher bzw. Unterrichtsmaterialien oder sonstige Informationen, die auf die spezifischen Anforderungen einer fachlich-sprachlichen Berufsorientierung von Geflüchteten in den anvisierten Berufen abstellt, zurückgegriffen werden. Daher war es schon bereits in der Planungsphase erforderlich, sich mit der Erstellung von Unterrichtsmaterialien bzw. deren didaktisch-methodisch-medialer Einbindung in den Rahmen der Unterrichtsverlaufsplanung intensiv zu beschäftigen. Insbesondere die Möglichkeit und auch die Notwendigkeit eines Rückgriffs auf angemessene Materialien und Medien für den Vermittlungs- und Aneignungsprozess war eine unabdingbare Voraussetzung für eine Verklammerung der fachlichen mit den sprachlichen Inhalten. Diese ist als Ausdruck gegenseitiger Referenz und Interdependenz zwecks einer tragfähigen Verknüpfung dringend erforderlich.

Die enge konzeptionelle Verklammerung von fachlichen und sprachlichen Inhalten – wie projektintendiert angelegt – kann den Zweck einer weitreichenden Integration erfüllen. Unter den gegebenen Umständen des Modellprojektes war jedoch ein gemeinsames Teamteaching nicht zu realisieren, sodass das Konzept eines teamorientierten Ansatzes aus organisatorischen Gegebenheiten nicht umzusetzen war und die Unterrichtsabfolge additiv durchgeführt wurde. Das bedeutet, der Unterricht begann in der Regel morgens mit einem dreistündigen Fachunterricht, dem sich der Sprachunterricht mit vier Stunden, der sich in großen Teilen an den fachlichen Inhalten eng anlehnte bzw. sie konkret aufnahmen, unmittelbar anschloss. Der Unterrichtstag wurde generell mit zumeist einstündigen, bedarfsorientierten Lernsequenzen zur individuellen Förderung (z.B. Sprachübungen) beendet, was u.a. auch der Tatsache geschuldet war, dass auftretende Differenzierungen in den individuellen mündlichen und schriftlichen Sprachniveaus in dieser Unterrichtssequenz ausbalanciert werden mussten. Der Unterricht fand an drei unterschiedlichen Lernorten mit jeweils unterschiedlicher Lernumgebung statt. Der Großteil des Kurses (fachlich wie auch sprachlich) fand am schulisch-geprägten Lernort einer Bildungseinrichtung statt. Konkrete unmittelbare Kontakte zur beruflich-beruflichen Praxis wurden über die Einbeziehung besonderer Praxiseinheiten in den Kursverlauf mittels von Exkursionen, Betriebsbesuchen, Praxistagen realisiert. Als weiterer Lernort fungierte ein betriebliches Praktikum mit einer Dauer von vier Wochen.

5.2.5 Kursorganisation

Wie zuvor beschrieben, ist ein zentraler Bestandteil des didaktisch-methodischen Designs und des Kurskonzepts die Pluralität der Lernorte. Zwar wird mit dieser Pluralität vor allem intendiert, dass die Teilnehmer betriebliche Abläufe und Arbeitsprozesse unmittelbar erfahren und nachvollziehen können (u.a. im betrieblichen Praktikum oder in Betriebsbesichtigungen), jedoch kann der Kurs nicht gänzlich ohne das Lernen im traditionellen Klassen- bzw. Kursraum auskommen. Der Leitgedanke liegt darin, dass zunächst die Grundlagen zur ‚Durchdringung‘ der beruflichen Arbeit eine fachspezifische Wissensbasis und eine basale kommunikative Handlungsfähigkeit im klassischen Unterrichtsrahmen in Form von Präsenzlernen erlangt werden, die schlussendlich in der Praxis bzw. an praxisbezogenen Lernorten angewendet und erprobt werden können. Dabei ist von hoher Relevanz, dass die räumliche und zeitliche Trennung von Fach- und Sprachunterricht aufgehoben ist. So können der fachliche und sprachliche Unterricht räumlich und zeitlich eng miteinander verzahnt werden, indem beide Unterrichtssequenzen in denselben Räumlichkeiten stattfinden und unmittelbar zeitlich und inhaltlich ineinander greifen. Wie bereits erwähnt besteht ein Kursanliegen darin, den Erwerb von Kompetenzen im Umgang mit digitalen Lernmedien und technischen Endgeräten zu fördern und eine lernmotivierende Unterrichtsumgebung herzustellen. Daher bedarf es einer adäquaten technischen und medialen Unterrichtsraumausstattung, die den Einsatz von unterschiedlichen Lehr- und Lernmethoden ermöglicht. Als praxisbezogene Lernorte sind solche geeignet, die in angemessener Weise

Theorie und Praxis miteinander in Beziehung bringen und einen Lern- und Wissensmehrwert für die Teilnehmer darstellen. Neben den erwähnten Betriebsbesichtigungen und den betrieblichen Praktika sind auch solche praktischen Unterrichtssequenzen inkludiert, die in der Lernwerkstatt eines Berufskollegs und an Simulatoren stattfinden, die im Rahmen der fachspezifischen, betrieblichen Ausbildung eingesetzt werden. Dafür ist in jedem Fall ein Kooperationsnetzwerk mit entsprechenden Akteuren und Institutionen erforderlich, die die Nutzung dieser praxisbezogenen Lernumgebungen realisieren können.

Damit eine möglichst hohe Lernmotivation und -bereitschaft der Teilnehmer vorausgesetzt werden kann, erfolgt die Kursteilnahme auf freiwilliger Basis. Da die fachliche und sprachliche Vermittlung im Kurskonzept allerdings konsekutiv und progressiv ausgelegt ist und ab einem gewissen Zeitpunkt individuelle Lernrückstände nicht mehr aufgeholt werden können, ist trotz der Freiwilligkeit zur Teilnahme eine verpflichtende Anwesenheitsquote von 85 Prozent vorgegeben, bei deren Unterschreitung ein Kursausschluss erfolgt.

Die Kursorganisation bezieht sich in summa nicht nur auf die direkten Unterrichtsaspekte und -belange, sondern sieht auch eine darüberhinausgehende sozialpädagogische Betreuung, mindestens aber eine Beratung vor. Zwar ist dies nicht ausgewiesener Bestandteil des Modellprojekts bzw. des Kurses, jedoch ist es notwendig, bei akuten individuellen und persönlichen Schwierigkeiten zu unterstützen (z.B. bei Problemen mit dem Jobcenter/Leistungsbezug, familiären Anliegen, institutionellen Problemen etc.). Da dies zu einer erheblichen zeitlichen und persönlichen Belastung vor allem auf Seiten der Kursodzenten führen kann (z.B. wenn sich der Betreuungsaufwand in die Freizeit hineinzieht), ist als präventive Maßnahme eine feste ‚Sprechstunde‘ integraler Bestandteil des Kurskonzepts, die sich nicht nur auf unmittelbare, lehrgangsbezogene Angelegenheiten bezieht. Sie ist auch als erste Anlaufstelle für über die Kursanliegen hinausgehenden Probleme und Fragen gedacht. Da jedoch in vielen Bereichen, z.B. zu rechtlichen Fragen, vielfach keine einschlägigen und nachweisbaren Beratungskompetenzen bei den Sprechstundedurchführenden vorhanden sind, bietet es sich an, regionale bzw. lokale Ansprechpartner, Initiativen und Institutionen zu identifizieren, die bei entsprechenden akuten individuellen und persönlichen Schwierigkeiten kompetent beratend und helfend unterstützen können.

Handlungsempfehlungen zur Kurskonzeption, -durchführung und Curriculumentwicklung

- ➔ Festlegung auf eine bestimmte Branche und auf eine Auswahl an Berufen und/oder Tätigkeiten zur inhaltlichen Akzentuierung und zielführenden Berufsorientierung.
- ➔ Flexible Kursstruktur (innere Flexibilität), die eine inhaltliche, fachliche und sprachliche Kohärenz aufweist.
- ➔ Notwendige Berücksichtigung von allgemeinen und fachübergreifenden Themen: z.B. Berufsbildung und Berufsbildungssystem, EDV, regional-strukturelle Lebenswelten und Besonderheiten, Bewerbungstraining.
- ➔ Praxisnahe, praxis- und berufsbezogene Fach- und Sprachvermittlung.
- ➔ Kompetenz- und Handlungsorientierung als didaktisch-methodischer Referenzpunkt.
- ➔ Integrierte Praxisphasen (gelenktes, betriebliches Praktikum), um einen fachlichen Transfer in die Praxis und kommunikative Situationen im betrieblichen Kontext herzustellen und darüber hinaus einen ersten Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern aufzubauen.
- ➔ Anschlussperspektiven gestalten, initiieren und begleiten.
- ➔ Integriertes Fach- und Sprachlernen mit einer engen konzeptionellen Verklammerung von fachlichen und sprachlichen Inhalten.
- ➔ Aufhebung der räumlichen und zeitlichen Trennung von Fach- und Sprachunterricht.
- ➔ Flankierende Unterrichtsangebote (Sprechstunde, sozialpädagogische Betreuung, Anerkennungsberatung).
- ➔ Orientierung an teilnehmerbezogene und -aktivierenden Lernarrangements.
- ➔ Verwendung von technischen und digital-medialen Lernelementen, die das Selbstlernen fördern und den Aufbau digitaler Kompetenzen unterstützen.
- ➔ Frühzeitiger Einbezug von Betrieben bei der Curriculumentwicklung und der Praktikumsbetreuung.
- ➔ Aufbau eines Kooperationsnetzwerkes zur Gestaltung von Anschlussperspektiven und teilnehmerindividuellen Unterstützungsangeboten.

6. Zusammenfassung, Transfer- und Weiterentwicklungspotenziale

Das vorgestellte Kurskonzept, das im Rahmen des Projekts Smart St@rt auf Basis der erzielten Erfahrungen, der gewonnenen empirischen Befunde sowie deren Einbettung in den Gesamtdiskurs des einschlägigen Forschungsstandes zum Themenfeld der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erarbeitet und erprobt wurde, verweist unisono darauf, dass eine Grundvoraussetzung für die gezielte Unterstützung für Geflüchtete ist, sie in geeigneter Weise über passgenaue Konzepte und eine auf Langfristigkeit ausgerichtete Strategie – die weit über die reine Sprachförderung hinaus geht – auf die Arbeitsmarktpartizipation vorzubereiten. Der eingeschlagene Pfad im Projekt, den Fokus auf die berufliche Bildung, also die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung und den Erwerb einer kommunikativen Handlungskompetenz in diesem Kontext zu setzen, hat sich – auch gestützt durch die Forschungsbefunde – als zentraler Orientierungspunkt für einen Weg zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration mit der langfristigen Perspektive einer kontinuierlichen und stabilen Beschäftigungsdauer erwiesen. Wie die Diskussion in Kapitel 1 gezeigt hat, ist die Arbeitsmarktintegration der relevante Ankerpunkt zur gesellschaftlichen Teilhabe und folglich zur sozial-kulturellen Integration. Zwar ist die Arbeitsmarktintegration nicht der alleinige Motor oder der universelle Integrationsmodus für Geflüchtete, jedoch bildet die Aufnahme einer Beschäftigung, Arbeit oder Ausbildung das tragfähige Fundament für eine selbstbestimmte und eigenverantwortete Teilhabe in der Gesellschaft und bietet darüber hinaus die Möglichkeit für den Aufbau von sozialen Beziehungen und Netzwerken. Damit dies gelingen oder überhaupt erst ermöglicht werden kann, ist der Erwerb der deutschen Sprache das Schlüsselement. Gleichzeitig stellt dies aber auch das größte Hemmnis und die größte Barriere bei

den Integrationsbemühungen dar, sodass eine permanente quantitative und qualitative Weiterentwicklung der Angebote, die auf den Spracherwerb fokussieren, notwendig ist. Gerade solche Angebote, die eine berufsbezogene Sprachförderung anvisieren, gilt es verstärkt auszubauen, da das Erlernen von berufsbezogenen Sprachkenntnissen positive Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Geflüchteten hat (dazu ausführlich Seite 6). Aus diesem Grund ist im Projektkontext ein konkreter Lösungsansatz entwickelt, erprobt und evaluiert worden, bei dem die individuelle, sprachlich-berufspraktische Kompetenzentwicklung der teilnehmenden Kursprobanden im Fokus steht und dies in einem sprachlich-integrierten Kurskonzept adäquat umgesetzt ist.

Die Erstellung des Kurskonzepts zielt dabei nicht bloß auf die Erstellung und Vermittlung von theoretischen, berufsbezogenen Inhalten ab. Vielmehr dienen der berufsbezogene und -spezifische Gehalt der beispielhaft gewählten Beschäftigungsfelder von Binnenschifffahrt, Logistik und Transport als Ausgangspunkt dafür, konkrete Voraussetzungen zu analysieren, Verfahren zur verstärkten Zielgruppenorientierung zu entwickeln sowie berufsorientierende, berufsfachliche und berufspraktische Inhalte mit einem konsekutiv-progressiv angelegten Spracherwerb so didaktisch-methodisch zu kombinieren, dass der Erwerb einer individuellen Handlungskompetenz ins Blickfeld gerückt wird. Mit diesem Leitgedanken wurde schließlich ein mehrwöchiges Kurskonzept angefertigt, das die modular strukturierten Unterrichtswochen und -inhalte didaktisch-methodisch so miteinander verknüpft, dass relevante berufsfachliche und kommunikative Aspekte des betrieblichen Arbeits- und Lernorts mit einbezogen werden. Darüber hinaus ist in dem Kurskonzept berücksichtigt, dass gerade die kommunikativen und sprachbezogenen Kompetenzen nicht nur einen rein fachlichen Bezug aufweisen, sondern gleichermaßen auf den privaten Bereich abzielen. Dazu wurden schlussendlich auch spezifische Lehr- und Lernmaterialien entwickelt, da zum einen in den bis dato extern vorliegenden Unterrichtsmaterialien eine Distanz zu den praktischen Handlungsvollzügen der unmittelbaren Arbeits- und Berufsumgebung vorhanden ist und zum anderen keine Unterrichtsmaterialien mit diesem Anspruch speziell für Geflüchtete in den Bereichen Binnenschifffahrt, Logistik und Transport vorliegen. Das Kurskonzept sieht ebenso, in Anlehnung an die vorliegenden Forschungs- und Untersuchungsbefunde, vor, dass Geflüchtete vielfältige Unterstützungsangebote erhalten. Durch eine niedrigschwellige sozialpädagogische Betreuung können Unterstützungsangebote offeriert werden, die eine Problemlösung von vorhandenen oder auftretenden Schwierigkeiten fokussieren, damit u.a. die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Teilnahmeabbruchs minimiert wird. Des Weiteren sind in dem Kurskonzept Inhalte und Lernsequenzen inkludiert, die auf eine mittel- bis langfristige Integrationsperspektive in gesellschaftlicher und arbeitsmarktlicher Hinsicht abzielen und eine Orientierung für das Arbeits-, Berufs- und Privatleben bieten.

Bislang gibt es noch kein Patentrezept wie die Integration von Geflüchteten bestmöglich und möglichst frictionslos umgesetzt werden kann. Die hier diskutierten und angeführten Studien, Untersuchungen, Erfahrungen und Erkenntnisse liefern aber eine Fülle an Hinweisen, welche besonderen Bedarfe geflüchtete Personen aufweisen und welche facettenreiche Hürden und Hindernisse bestehen, die eine Integration erschweren. Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Erwerb der deutschen Sprache das zentrale Mittel für eine Integration und der erste Schritt für eine gesellschaftliche und arbeitsmarktlche Teilhabe darstellt. Es wird aber schnell erkennbar, dass Geflüchtete bei diesen Schritten einen erheblichen Unterstützungsbedarf benötigen und die bisher verfügbaren Strategien und Maßnahmen nur bedingt diesen Bedarf decken. Es kommt also darauf an, der Personengruppe mehr eine ganzheitliche als eine partielle Unterstützung anzubieten, was jedoch mit einem hohen Ressourcenaufwand verbunden ist. Das hier dargestellte Kurskonzept kann dabei als ein erstes Modell angesehen werden, da es einen angemessenen Grad an individueller Unterstützung, an Teilnehmerorientierung und an Individualisierung vorsieht. Dies wird zum einen durch die zielgruppenspezifische Analyse und das Auswahlprocedere für den Kurs erreicht und zum anderen durch die vielfältigen

unterstützenden Maßnahmen, die auf das Empowerment der Geflüchteten abzielen. Damit dies bestmöglich umgesetzt werden kann, so haben die Erfahrungen im Projekt Smart St@rt dokumentiert, ist sowohl ein hohes Engagement von allen Beteiligten eine zwingende Voraussetzung, wobei dies am besten über breit aufgestellte Kooperationsnetzwerke in denen unterschiedliche Akteure agieren, realisiert werden kann. Ein diesbezügliches Kooperationsnetzwerk und vornehmlich die Miteinbeziehung von Betrieben bzw. betrieblichen Vertretern im konkreten Planungs- und Durchführungsprozess für einen berufsorientierenden Kurs ist insbesondere in Bezug auf den Aufbau von (un)mittelbaren Anschlussperspektiven für teilnehmende Geflüchtete sinnvoll.

Transfer- und Weiterentwicklungspotenziale des Kurskonzepts Smart St@rt

Das präsentierte Kurskonzept trägt dazu bei, einen Brückenschlag zwischen bereits bestehenden, aber rechts- und fördersystematisch voneinander getrennten Maßnahmenkonzepten in Verantwortung des BAMF und der BA zu vollziehen. Die hier gewählten Branchensegmente der Binnenschifffahrt, Logistik und Transport haben prinzipiell einen exemplarischen Charakter, anhand derer ein transferfähiges Konzept entwickelt wurde, das sich inhaltlich, didaktisch-methodisch und strukturell-organisatorisch auf andere Zielgruppen und auch auf andere Branchen übertragen bzw. anwenden lässt. Das vorgestellte Konzept übernimmt dabei die Funktion eines flexiblen Grundgerüstes, innerhalb dessen einzelne Inhaltselemente ausgetauscht oder neu integriert werden können, damit andere Zielgruppen und Branchen angesprochen werden können und somit eine Übertragbarkeit möglich ist. Die angeführten Konzeptelemente bzw. -charakteristika (strukturell, organisatorisch inhaltlich, didaktisch-methodisch, medial) weisen jeweils ein unterschiedliches Potenzialniveau an Transferfähigkeit auf.

→ Mittleres Potenzialniveau: Kursinhalte

Die Kursinhalte weisen ein mittleres Transferpotenzial auf, da ein großer Anteil der Kursinhalte fachspezifischer Natur ist und daher bei einer Übertragung –vor allem auf andere Branchen – ein nicht geringer inhaltlicher Anteil überarbeitet und angepasst werden müsste. In dem Kurskonzept sind aber auch überfachliche Elemente enthalten, die ohne weitere Anpassungen oder aber mit geringen Aktualisierungen und Modifikationen übernommen werden können, da sie eher allgemeingültiger Natur sind (z.B. Bewerbungstraining, Grundlagen Bildung und Beruf etc.). Dazu gehören entsprechend auch die speziell für das Kurskonzept entwickelten Lehr- und Lernmaterialien, die jeweils adaptiert oder aber für die allgemeingültigen Inhalte bestehen bleiben können und insgesamt somit eine passgenaue Schablone bzw. Orientierung für einen beruflich-sprachlich integrierten Kurs darstellen.

→ Mittleres bis hohes Potenzialniveau: Kursstruktur

Bedingt durch den Modulcharakter des Kurses weist die strukturelle Konzeption ein hohes Maß an Transferfähigkeit auf. Die einzelnen Unterrichtswochen sind so miteinander kombinierbar, dass sie ein erhebliches Potenzial an struktureller und zeitlicher Flexibilität aufweisen. Da das Kurskonzept generell konsekutiv und progressiv in den fachlichen und sprachlichen Bereichen angelegt ist, sind bei einer strukturellen und zeitlichen Änderung dahingehend Anpassungen notwendig, dass die inhaltlichen Anforderungen an die Teilnehmer ihrem jeweiligen Wissens- und Kompetenzniveau entsprechen.

→ Hohes Potenzialniveau: Didaktik und Methodik

Die didaktisch-methodische Planung und Organisation weist insgesamt ein hohes Maß an Transferfähigkeit auf, da sie für eine sehr breit gefächerte Personen- und Zielgruppe anwendbar ist. Die Leitideen von einer hohen praktischen Relevanz der Kursinhalte, einem hohen Praxisbezug sowie einer hohen teilnehmerbezogenen und -aktivierenden Unterrichtsgestaltung, u.a. in Form von Lernszenarien und der Kompetenzorientierung, sind in der (berufs-)pädagogischen Forschung ‚Common Sense‘ und werden z.B. in Berufsschulen/Berufskollegs praktiziert. Vor allem aus pädagogischer und lernpsychologischer Perspektive sind solche Lernumgebungen, die das persönliche Interesse, die individuelle Motivation und die Kursinhalte an

konkrete und realitätsnahe Lebenswelten der Teilnehmer knüpfen, in hohem Maße sinnvoll, da die Teilnehmer einen für sie erkennbaren Nutzen daraus ziehen können und das erworbene Wissen und die erworbenen Kompetenzen einen praktischen und privaten Bezug erhalten. Das heißt die hier präsentierten didaktisch-methodischen Überlegungen und Prämissen können bei einer Übertragung auf andere Bereiche und Zielgruppen in großem Umfang bestehen bleiben.

→ Hohes Potenzialniveau: Teilnehmerrekrutierung

Die Erfahrungen mit der praktizierten Teilnehmergewinnung haben gezeigt, dass das Instrument der Potenzialanalyse von erheblicher Bedeutung für die Einschätzung des erwartbaren Leistungsniveaus der Kursteilnehmer*innen hinsichtlich der didaktisch-methodischen Planungen ist. Positiv herauszustellen ist, dass im Kontext mit den mehrstufigen Auswahlsschritten die Interaktion und Kooperation mit den involvierten Akteuren (z.B. Jobcenter/Integration Points, Kammern, Betrieben, Informationsveranstaltungen, Interviews, Beratungsgespräche) auf eine breite und gegenseitig austauschintensive Kommunikationsbasis gestellt wurde, was letztlich als relevanter Beitrag zum Gelingen eines Modelllehrgangs zu werten ist.

Die kursflankierende Maßnahme der Potenzialanalyse im Vorfeld zur Teilnehmerauswahl verfügt ebenfalls über einen transferfähigen Charakter. Je nach Branche, Zielgruppe und Intention kann das Verfahrensgerüst konzeptionell und strukturell beibehalten werden und der jeweiligen Zielsetzung inhaltlich angepasst werden, indem die Feststellungsverfahren und Potenzialübungen angepasst, ausgetauscht, neu akzentuiert oder weiterentwickelt werden.

Konkrete Transfermöglichkeiten sind daher in den zwei Aspekten „Branche und Berufsbereich“ und „Zielgruppen“ zu verorten. Aufgrund der erwähnten Transferpotenziale kann das Kurskonzept generell auf jeden *Berufsbereich* und jede *Branche*, nach einer inhaltlichen Überarbeitung und Anpassung, übertragen werden. Dabei ist anzumerken, dass, um eine hohe Erfolgsquote eines Kurses erzielen zu können, im Vorfeld ein Kooperationsnetzwerk mit unterschiedlichen Akteuren (z.B. BA/Jobcenter/Integration Point, Betriebe, Flüchtlingsinitiativen) implementiert wird, um den konkreten Bedarf und die Zielgruppe erörtern bzw. bestimmen, die Distanz zwischen Kursteilnehmern und Betrieben verringern und um flankierende Unterstützungsangebote anbieten zu können. Das Kurskonzept ist generell auf die *Zielgruppe* von jungen Geflüchteten mit bereits vorhandenen basalen deutschen Sprachkenntnissen ausgerichtet. Dadurch kann das Kurskonzept z.B. prinzipiell auf solche Zielgruppen ausgeweitet werden, die über basale Deutschkenntnisse verfügen, bei denen die Notwendigkeit einer praxisbezogenen Berufsorientierung gegeben ist oder die aufgrund sprachlicher Barrieren bislang eine kontinuierliche Arbeit oder eine Ausbildung nicht aufnehmen konnten.

Die Erfahrungen aus dem Projekt haben daneben gezeigt, dass die Distanz zwischen Betrieben und Geflüchteten neben den finanziellen Aspekten ein zentrales Problem bei der Durchführung des Projekts darstellte. Zwar ist die Bereitschaft von Betrieben, Geflüchtete einzustellen durchaus gegeben und teilweise auch sehr hoch, aber die größten Hürden sind zum einen die Kontaktaufnahme und ggf. gegenseitige Vorbehalte und zum anderen die bereits erwähnten finanziellen sowie organisatorischen Aspekte (Bsp.: Unsicherheit in Bezug auf rechtliche Fragen wie Bleiberecht). Ein probates Mittel, wie dem entgegengewirkt werden kann, kann z.B. das Konzept der Einstiegsqualifizierung darstellen, welches sowohl von einem beruflich-sprachlich integrierten Qualifizierungskurs, als auch mit zusätzlichen Unterstützungsangeboten zur Bewältigung von problematischen Lebenslagen und alltäglichen Problemen flankiert wird. In diesem Rahmen könnte auch das hier präsentierte Kurskonzept Anwendung finden, da es die inhaltliche, zeitliche und strukturelle Flexibilität aufweist, die bei dem Konzept der Einstiegsqualifizierung erforderlich ist. Mit den entsprechenden kursbezogenen Anpassungen und der Integration von regelmäßigen, mehrtägigen betrieblichen Praxisphasen in einer Unterrichtswoche könnte so das Kurskonzept weiterentwickelt werden, um zum einen den Praxisanteil noch deutlicher zu erhöhen, die Kontaktdistanz zwischen Geflüchteten und Betrieben zu minimieren und um von Beginn an eine gewisse Verbindlichkeit auf den Seiten der Teilnehmer und der Betriebe herzustellen.

Dies würde auch den Vorteil bieten, dass der Aspekt der nachhaltigen und individuellen Betreuung von Geflüchteten gegeben ist und eine mittelbare Anbindung an einen Betrieb erfolgen kann. Hier ist aber durchaus kritisch anzumerken, dass Integrationsbemühungen nicht allein auf Betriebe und zivilgesellschaftliche Initiativen übertragen werden können und sollen. Vielmehr müssen in einem solchen Fall staatliche Förderungen und finanzielle Unterstützungen sowie entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen gegeben sein.

Literatur

- Aktionsrat Bildung (2016): Integration durch Bildung. Migranten und Flüchtlinge in Deutschland. Gutachten. Herausgegeben von der Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. (vbw), Münster.
- Amnesty International (2017): Between Life and Death. Refugees and Migrants trapped in Libya's Cycle of Abuse. London. [URL: <https://www.amnesty.de/sites/default/files/2020-09/Amnesty-Bericht-Libyen-Flucht-Asyl-Mittelmeer-Misshandlung-September-2020.pdf> (abgerufen am 09.10.2020)].
- Amonn, J. (2018): Der Arbeitsmarktstatus geflüchteter Menschen im SGB II und SGB III in Nordrhein-Westfalen. Verteilung, Entwicklung und regionale Differenzierung. Bottrop.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Bahn, M. et al. (2019): Reallabor Asylsuchende in der Rhein-Neckar-Region: Vielfalt an Problemen – Vielfalt an Lösungen. ZEWpolicybrief Nr. 4. [URL: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/policybrief/pb04-19.pdf> (abgerufen am 27.10.2020)].
- Baier, A./Siegert, M. (2018): Die Wohnungssituation Geflüchteter. BAMF-Kurzanalyse 2/2018. Nürnberg.
- Bauer, H.G./Früchtli, M./Triebel, C. (2009): Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrumente der beruflichen Integration für Zugewanderte. Bonn.
- Bähr, S./Beste, J./Wenzig, C. (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II. Hemmnisse abbauen und Potenziale nutzen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Kurzbericht 23-2017. Nürnberg.
- Bergseng, B./Degler, E./Lüthi, S. (2020): Unlocking the Potential of Migrants in Germany. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Paris.
- Bernhard, S./Röhrer, S. (2020): Arbeitsmarkthandeln und Unterstützungsnetzwerke syrischer Geflüchteter in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 13/2020. Nürnberg.
- Bethscheider, M./Neises, F. (2017): Von Sprach- und Integrationskursen zur Ausbildungsvorbereitung und beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen – Angebote und kommunale Steuerung. In: Granato, M./Neises, F. (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. BIBB – Wissenschaftliche Diskussionspapiere 187. Bonn: 79-89.
- Bonin, H. et al. (2019): Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete. Zweiter Zwischenbericht. Forschungsbericht 546 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Berlin. [URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb546-begleitevaluation-arbeitsmarktpolitische-integrationsmassnahmen.pdf;jsessionid=9C8A554592551A88AA2F7897FA361451.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 26.10.2020)].
- Böhmer, A. (2017): Sprache, Kultur, Arbeit? Zur Inklusion neu Zugewanderter durch Bildung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 27-29/2017. Herausgegeben von der Bundeszentrale für Politische Bildung. Bon: 21-26.

- Bossler, M./Kubis, A./Moczall, A. (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016. Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. IAB-Kurzbericht 18-2017. Nürnberg.
- BQ-Portal – Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (2018): Anerkennungsstatistik 2018. Anerkennung nach Ländern. [URL: <https://www.bq-portal.de/Anerkennung-%C3%BCCr-Betriebe/Anerkennungsstatistik/Archiv/Anerkennungsstatistik%202018/Anerkennung-nach-Laendern-2018> (abgerufen am 09.10.2020)].
- Brenzel, H. et al. (2019): Flüchtlingsmonitoring: Endbericht. Nürnberg. [URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb528-fluechtlingsmonitoring-endbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 09.10.2020)].
- Brücker, H. et al. (2014): Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. In: DIW Wochenbericht Nr. 43. 2014. Berlin.
- Brücker, H. et al. (2016): IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft und erste Schritte der Integration. BAMF-Kurzanalyse 5/2016. Nürnberg.
- Brücker, H. et al. (2019a): Zur Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. IAB-Stellungnahme 19/2019. Nürnberg.
- Brücker, H. et al. (2019b): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht 3/2019. Nürnberg.
- Brücker, H. et al. (2019c): Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten: Zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat. IAB-Stellungnahme 4/2019. Nürnberg.
- Brücker, H. et al. (2020): Fünf Jahre „Wir schaffen das“ – Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. IAB-Forschungsbericht 11/2020. Nürnberg.
- Brücker, H./Gundacker, L./Kalkum, D. (2020): Geflüchtete Frauen und Familien: Der Weg nach Deutschland und ihre ökonomische und soziale Teilhabe nach Ankunft. IAB-Forschungsbericht 9/2020.
- Brücker, H./Kosyakova, Y./Schuß, E. (2020): Integration in den Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weiter Fortschritte. IAB-Kurzbericht 4/2020.
- Brücker, H./Rother, N./Schupp, J. (2018) (Hrsg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 - Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. BAMF-Forschungsbericht 30, korrigierte Fassung vom 20.02.2018. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020a): Fluchtmigration. Arbeitsmarkt kompakt, März 2020. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020b): Arbeitsmarktintegration von schutzsuchenden Menschen. 5 Jahre nach der europäischen Flüchtlingskrise. Arbeitsmarkt kompakt, August 2020. Nürnberg.
- Bundesamt für Güterverkehr (BAG) (2012): Marktbeobachtung Güterverkehr. Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2012-I. Köln.
- Bundesamt für Güterverkehr (BAG) (2017): Marktbeobachtung Güterverkehr. Jahresbericht 2017. Köln.
- Bundesamt für Güterverkehr (BAG) (2019): Marktbeobachtung Güterverkehr. Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2019-II. Berufe der Lagerwirtschaft, Berufe für Post- und Zustelldienste. Köln.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2015-2019): Das Bundesamt in Zahlen 2014-2018 - Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2020): Aktuelle Zahlen. Ausgabe September 2020. [URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-september-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 09.10.2020)].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Berufsbildungsbericht 2019. Bonn.
- Bundesministerium des Inneren (BMI) (2014): Migration und Integration. Aufenthaltsrecht, Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland. Berlin.
- Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (2019a): Richtlinie zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der deutschen Binnenschifffahrt. Bonn.
- Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (2019b): Masterplan Binnenschifffahrt. Bonn.
- Bundesregierung (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Luise Amtsberg, Canan Bayram, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Drucksache 19/10344 vom 20.05.2019. [URL: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/103/1910344.pdf> (abgerufen am 15.10.2020)].
- Bundesverband der Deutschen Binnenschifffahrt e.V. (BDB): Mit „Smart St@rt“ in das Berufsleben. In: BDB Report 3/2018: 8. [URL: https://www.binnenschiff.de/wp-content/uploads/2018/10/Report_3-2018.pdf (abgerufen am 05.08.2020)].
- Butz, B. (2008): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: Formulaa, G.-E. et al. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Baltmannsweiler: 42-62.
- Christ, A./Niemann, M. (2020): Welche Unterstützungsbedarfe haben geflüchtete Bewerberinnen und Bewerber? Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- Cindark, I./Hünlich, D. (2019): Integrationskurse auf dem Prüfstand. Studie zu mündlichen Kompetenzen der Teilnehmenden an Integrationskursen. In: Sprachreport Jg. 35, Nr. 4: 18-25.
- Cindark, I. et al. (2019): Perspektive Beruf. Mündliche Kompetenz von Teilnehmenden an Integrationskursen und Vorschläge für die Praxis. Mannheim.
- Council of Europe (2018): Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment. Companion Volume with new Descriptors. Strasbourg. [URL: <https://rm.coe.int/cefr-companion-volume-with-new-descriptors-2018/1680787989> (abgerufen am 24.10.2020)].
- David, A. (2017): Neue Wege Geflüchteter in die Arbeitswelt. In: Geflüchtete in Bildung und Arbeit – Chancen, Hürden und Wege, denk-doch-mal.de Sonderausgabe 2017. [URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/alexandra-david-neue-wege-gefluechteter-in-die-arbeitswelt/> (abgerufen am 16.10.2020)].
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2019): Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktaktuell Nr. 3/Juli 2019.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2020): Integration von Geflüchteten. DIW Wochenbericht 34/2020. Berlin.
- de Paiva Lareiro, C./Rother, N./Siegert, M. (2020): Dritte Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Geflüchtete verbessern ihre Deutschkenntnisse und fühlen sich in Deutschland weiterhin willkommen. BAMF-Kurzanalyse Ausgabe 1/2020. Nürnberg.
- Dietz, M./Osiander, C./Stobbe, H. (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler. IAB-Kurzbericht 25/2018. Nürnberg.
- Dionisius, R./Matthes, S./Neises, F. (2018): Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.

- Dobischat, R./Schäfer, A. (2019): Projektevaluation „SmartSt@rt“ (2. Zwischenbericht). Ergebnisse aus dem Pilotlehrgang vom 03.12.2019 bis 31.05.2020. Essen. [URL: https://www.uni-due.de/imperia/md/images/biwi/einrichtungen/bawb/2._evaluationsbericht_abschlussevaluation_pilotlehrgang_31.05.2019.pdf].
- Dobischat, R./Schäfer, A. (2020): Projektevaluation „SmartSt@rt“ (3. Zwischenbericht) für den Zeitraum vom 01.07.2019 bis zum 31.01.2020. [URL: https://www.uni-due.de/imperia/md/images/biwi/einrichtungen/bawb/3._evaluationsbericht_ude_31.01.2020.pdf].
- Dobischat, R./Schäfer, A./Brock, N. (2019): Erster Evaluationsbericht zum Projekt Smart St@rt für den Zeitraum 1. März 2018 bis zum 15. Februar 2019. Essen. [URL: https://www.uni-due.de/imperia/md/images/biwi/einrichtungen/bawb/1._evaluationsbericht_ude_15.02.2019.pdf].
- Ebbinghaus, M. (2016): Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter- Ergebnisse einer Befragung von Klein- und Mittelbetrieben. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- Ebbinghaus, M./Gei, J. (2017): Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- Eberhard, V./Gei, J. (2019): Was wünschen sich Geflüchtete von ihrem künftigen Ausbildungsberuf? Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- Engler, M./Schneider, M. (2015): Aktuelle Entwicklungen in Deutschland. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Kurzdossier „Deutsche Asylpolitik und EU-Flüchtlingschutz im Rahmen des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems“. [URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/207639/asyl-und-asylpolitik> (abgerufen am 24.10.2020)].
- Erler, W./Schindel, A. (2007): Qualifizierung: Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. In: ZWH, Band 6. Düsseldorf.
- Ernest & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) (2015): Flüchtlingszustrom: Herausforderungen für deutsche Kommunen. [URL: <https://leg-preis.de/wp-content/uploads/sites/70/2016/03/EY-Fl%C3%BCchtlingszustrom-Herausforderungen-f%C3%BCr-Kommunen-Umfrage.pdf> (abgerufen am 24.10.2020)].
- Ernest & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) (2016): Flüchtlingsintegration: Herausforderungen für deutsche Kommunen. [URL: <http://legpreis.viuweb.de/wp-content/uploads/sites/70/2016/07/EY-fluechtlingsintegration-herausforderungen-kommunen-2016.pdf> (abgerufen am 24.10.2020)].
- Erpenbeck, J./Rosenstiel, L/Grote|, S./Sauter, W. (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart.
- Esser, H. (2001): Integration und ethische Schichtung. In: Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung Nr. 40/2001: 1-77.
- Fakha, K. (2017): Informationsblatt zu Berufssystem und Arbeitsmarkt in Syrien. IQ-Netzwerk. Duisburg.
- Fendel, T./Romiti, A. (2016): Die Bedeutung von Bildung und Spracherwerb für die Arbeitsmarktinintegration von Asylsuchenden. In: BWP 1/2016: 16-19.
- Flake, R. et al. (2017): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen: Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize, KOFA-Studie, No. 1-2017. Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln). Köln 2017.

- Funk, H. (2003): Deutsch als Fremdsprache – berufsbezogen lernen und studieren. In: Schneider, G./Clalüna, M. (Hrsg.): Mehr Sprache – mehrsprachig mit Deutsch. Didaktische und politische Perspektiven. München: 165-180.
- Gag, M./Goebel, S./Götze Ch. (2020): Bildungsteilhabe für junge Geflüchtete. Benachteiligungen ausgleichen, Partizipation ermöglichen. URL: <https://www.ueberaus.de/wws/bildungsteilhabe-fuer-junge-gefluechtete.php> (abgerufen am 9.10.2020).
- Gag, M./Götze, C. (2020): Geflüchtete am Übergang von der Schule in den Beruf – Chancen und Risiken. In: Gag, M./Goebel, S./Götze, C. (Hrsg.): „Mind the Gap!“. Geflüchtete am Übergang von der Schule in den Beruf – Praxis- und Lösungsansätze der IvAF-Netzwerke. [URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/37947-europaeischer-sozialfonds-mind-the-gap.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 06.10.2020)].
- Gei, J./Niemann, M. (2019): Persönliche Situation von Geflüchteten: Auswertungen zur Soziodemografie, Wohnsituation und zum Sprachniveau von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen auf Basis der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- Geis-Thöne, W. (2019): Ugenutztes Potenzial – Hochqualifizierte Zuwanderung. IW-Nachricht 29. Mai 2019. [URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/wido-geis-thoene-ungenutztes-potenzial.html> (abgerufen am 09.10.2020)].
- Geis-Thöne, W. (2019): Sprachkenntnisse entscheiden für die Arbeitsmarktintegration. In: Institut der Deutschen Wirtschaft: IW-Trends, Heft 3, Köln: 73-89.
- Geis-Thöne, W. (2020): Die Integration der Geflüchteten macht große Fortschritte. Eine Bestandsaufnahme fünf Jahre nach dem starken Zuzug. IW-Report 24/2020. Köln.
- Gerhards, Ch. (2018): Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): 4-5.
- Göbel, I. (2018): Die Beschäftigung von Geflüchteten in baden-württembergischen Betrieben. Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels 2016-2017. IAW Kurzberichte 1/2018. [URL: http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/iaw_kurzbericht_2018_01.pdf (abgerufen am 26.10.2020)].
- Granato, M/Junggeburth, C. (2017): Geflüchtete in Deutschland – Rechtliche Rahmenbedingungen und soziodemografische Aspekte. In: Granato, M/Neises, F. (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn: 12-17. [URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8033> (30.10.2019)].
- Graeber, D./Schikora, F. (2020): Hohe Erwartungen der Geflüchteten an die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit haben sich teilweise realisiert. In: DIW Wochenbericht 34/2020: 571-578.
- Gürtzgen, N./ Kubis, A./Martina Rebien, M. (2017): Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB Kurzbericht 14-2017. Nürnberg.
- Hanewinkel, V./Oltmer, J. (2017): Kurzdossier „Zuwanderung, Flucht und Asyl: Aktuelle Themen – Integration und Integrationspolitik in Deutschland“. [URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/265044/integration-und-integrationspolitik> (abgerufen am 24.10.2020)].
- Held, J./Hackl, R./Bröse, J. (2018): Berufseinstieg von Geflüchteten. Chancen und Probleme des Übergangs in die Arbeitswelt. Working Paper Nr. 070 der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.

- Heisler, D./Schemmer, S. (2020): Lebenswelten und soziale Netzwerke von jungen Geflüchteten und Zugewanderten am Übergang in Ausbildung und Beruf. In: bwp@ Ausgabe Nr. 38 [URL: https://www.bwpat.de/ausgabe38/heisler_schemmer_bwpat38.pdf (abgerufen am 16.10.2020)].
- Heß, B./Rich, A.-K. (2020): Bildungsniveau und Berufsgruppenzugehörigkeit von Zuwandern: Potenziale unterschiedlicher Zuwandergruppen. In: Matthes, B./Severing, E. (Hrsg.): Zugang zu beruflicher Bildung für Zugewanderte – Chancen und Barrieren. Bonn: 13-27.
- Hünlich, D. et al. (2018): Wer besucht den Integrationskurs? Soziale und sprachliche Hintergründe von Geflüchteten und anderen Zugewanderten. Mannheim.
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) (2017): Wie kann eine gesamtwirtschaftlich erfolgreiche Integration der Flüchtlinge gelingen? Tübingen u.a.
- Institut für Lernsysteme (ILS) (2013): Berufsbegleitende Weiterbildung: Die Chance für Unternehmen und Mitarbeiter! [URL: <https://www.ils.de/downloads/forsa/forsa-aktuelle-Studie.pdf> (abgerufen am 22.08.2020)].
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2020): Mittelstand im Überblick – Kennzahlen der KMU nach Definition des IfM Bonn. [URL: <https://www.ifm-bonn.org/statistiken/mittelstand-im-ueberblick/#accordion=0&tab=1> (abgerufen am 22.08.2020)].
- International Organization for Migration (IOM) (2017): Integration and Social Cohesion: Key Elements for Reaping the Benefits of Migration. Brüssel.
- Johansson, S. (2016): Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. Der wissenschaftliche Erkenntnisstand zur Lebenssituation von Flüchtlingen in Deutschland. Berlin.
- Kaas, L./Manger, C. (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Discussion Paper No. 4741. Herausgegeben vom Institut zur Zukunft der Arbeit. Bonn.
- Kiziak, T./Sixtus, F./Klingholz, R./Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Berlin.
- Knapp, B. et al. (2017): Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen. IAB-Forschungsbericht.5/2017. Nürnberg.
- Knoll, S. (2020): Sprachkenntnisse und Arbeitsmarktpartizipation Geflüchteter in Deutschland. In: ifo Dresden berichtet 2/2020: 10-13. [URL: <https://www.ifo.de/publikationen/2020/aufsatz-zeit-schrift/sprachkenntnisse-und-arbeitsmarktpartizipation-gefluechteter> (abgerufen am 27.10.2020)].
- Knuth, M. (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. WISO Diskurs 21. Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Kober, U./Kösemen, O. (2019): Willkommenskultur zwischen Skepsis und Pragmatik. Deutschland nach der „Flüchtlingskrise“. Gütersloh. [URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Studie_Willkommenskultur_2019.pdf (abgerufen am 09.10.2020)].
- Koopmans, R./Veit, S./Yemane, R. (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Discussion Paper SP VI 2018-104. Herausgegeben vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin.
- Kosyakova, Y. (2020): Mehr als nur ein Job: Die qualitative Dimension der Integration in Arbeit von Geflüchteten in Deutschland. WISO Diskurs 09/2020. Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Bonn.
- Köhling, K./Ruth, M. (2020): Integration von jugendlichen Geflüchteten. Das Zusammenwirken von lebens- und arbeitsweltlichen Faktoren. IAQ-Report 03/2020. Essen

- Kracke, N. (2017): Überqualifizierung von Akademikern in Deutschland: Die Wahrscheinlichkeit ist sehr ungleich verteilt. IAB Forum 1. Dezember 2017.
- Kroll, S./Uhly, A. (2018): Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- Kühn, C. (2007): Fremdsprachen berufsorientiert lernen und lehren: Kommunikative Anforderungen der Arbeitswelt und Konzepte für den Unterricht und die Lehrerausbildung am Beispiel des Deutschen als Fremdsprache. Dissertation. Jena. [URL: <http://www.db-thueringen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-13903/Kuhn/Dissertation.pdf> (abgerufen am 27.10.2020)].
- Kubis, A./Röttger, C. (2019): Der Löwenanteil der Geflüchteten wird in kleinen und mittleren Betrieben eingestellt. IAB-Forum 6. Dezember 2019 [URL: <https://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k191205308> (abgerufen am 13.10.2020)].
- Kucher, C./Wacker, N. (2011): Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten. In: Granato, M./Münk, D./Weiß, R. (Hrsg.): Migration als Chance. Bonn 2011: 161-174
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2018): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe.
- Lang, J. (2018): Employment effects of language training for unemployed immigrants. IAB Discussion Paper, Nr. 21 [URL: <https://www.iab-forum.de/berufsbezogene-sprachförderung-erhöht-die-beschäftigungschancen-deutlich> (abgerufen am 06.07.2020)].
- Lange, M. et al. (2019): Integrationsfortschritte: Ergebnisse der zweiten Reallabor-Befragung von Asylsuchenden. Mannheim. [URL: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/ReportZwischenbefragungAsylsuchendeimReallaborAsyl2019.pdf> (abgerufen am 26.10.2020)].
- Liebscher, S. (2015): Zwischen Fremdenfeindlichkeit und Solidarität: Einstellungen in der Bevölkerung gegenüber Flüchtlingen. Newsletter Netzwerk Migration in Europa 3/2015. [URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/206562/mub-03-15> (abgerufen am 08.10.2020)].
- Lutz, L./Popescu-Willigmann, S. (2015): Instrumente und Methoden der Unterrichtsplanung. In: Klebl, M./Popescu-Willigmann, S. (Hrsg.): Handbuch Bildungsplanung. Bielefeld: 47-73.
- Malin, L. et al. (2019): Fachkräfteengpässe in Unternehmen-Fachkräfteesicherung in Deutschland-diese Potenziale gibt es noch. KOFA-Studie 2/2019. Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln). Köln.
- Matthes, S. (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn.
- Matthes, S. et al. (2018): Junge Geflüchtete auf dem Weg in die Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Bonn.
- Matthes, B./Severing, E. (Hrsg.) (2020): Zugang zu beruflicher Bildung für Zugewanderte – Chancen und Barrieren. Bonn.
- Mattick, J./Lababidi, T. (2019): Das Konzept der Eignungs- und Potenzialanalyse (IMBSE). In: Dobischat, R./Schäfer, A./Brock, N.: Erster Evaluationsbericht zum Projekt Smart St@rt für den Zeitraum 1. März 2018 bis zum 15. Februar 2019. Essen: 7-22 [URL: https://www.uni-due.de/imperia/md/biwi/einrichtungen/bawb/1._evaluationsbericht_ude_15.02.2019.pdf].
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes (MAGS) NRW (2018): Kein Abschluss ohne Anschluss. [URL: http://www.berufsorientierung-nrw.de/cms/upload/pdf/MAGS-Brosch-SchuleBeruf-Online_Feb_2018.pdf (abgerufen am 4.9.2020)].
- Münk, D./Scheiermann, G. (2020): Integration von Geflüchteten durch Bildung und Arbeit: Stand und Perspektiven in NRW. In: Matthes, B./Severing, E. (Hrsg.): Zugang zu beruflicher Bildung für Zugewanderte – Chancen und Barrieren. Bonn: 28-47.

- Naujoks, B. (2017): Beschäftigung von Flüchtlingen – Möglichkeiten und Hindernisse. In: Geflüchtete in Bildung und Arbeit – Chancen, Hürden und Wege, denk-doch-mal.de Sonderausgabe 2017. [URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/birgit-naujoks-beschaeftigung-von-fluechtlingen-moeglichkeiten-und-hindernisse/> (abgerufen am 16.10.2020)].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2017): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Berlin.
- Pierenkemper, S./Heuer, Ch.: (2020): Erfolgreiche Integration. Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. KOFA-Studie 2/2020, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Köln.
- Porath, J. (2014): Beförderung der Berufsorientierung von Jugendlichen im beruflichen Übergangssystem auf der Folie eines konstruktivistisch-kognitionstheoretischen Lernverständnisses. [URL: https://www.bwpat.de/ausgabe27/porath_bwpat27.pdf (abgerufen am 29.8.2020)].
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2019): Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Jahresgutachten 2019. Berlin.
- Salikutluk, Z./Jacobsen, J./Kroh, M. (2018): Die Arbeitsmarktperspektive von Geflüchteten: Rechtliche Rahmenbedingungen Qualifikationen und die Rolle der ArbeitgeberInnen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Kurzdossier „Zuwanderung, Flucht und Asyl: Aktuelle Themen“. [URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/207639/asyl-und-asylpolitik> (abgerufen am 26.10.2020)].
- Schäfer, A./Dobischat, R./Marschall, H. (Hrsg.) (2018): Mobiles Lernen mit digitalen Medien in der Binnenschifffahrt. Innovative, lernortflexible Qualifizierungskonzepte für die Aus- und Weiterbildung. Essen. [URL: http://smart-qualification.de/wp-content/uploads/2019/02/Ver%C3%BCffentlichung-SmartQuali_FINAL_DRUCK.pdf].
- Scheible, J./Böhm, A. (2018): Geflüchtete Menschen in Deutschland-Hilfebedarfe und Nutzung von Beratungsangeboten. BAMF-Kurzanalyse 05/2018.
- Schmidt, W. (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt. Betrieblicher Universalismus unter Druck. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 26/2017: 34-39.
- Schmidt, K./Jacobsen, J./Krieger, M. (2020): Soziale Integration Geflüchteter macht Fortschritte. In: DIW Wochenbericht 34/2020: 591-599.
- Schneider, J./Yemane, R./Weinmann, M. (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt - Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Herausgegeben vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration. Berlin.
- Schönenfeld, G. et al. (2016): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Bonn.
- Schreyer, F./Bauer, A./Kohn, K.-H. (2018): Ausbildung kann Bleibeperspektiven für Geflüchtete verbessern. IAB-Forum vom 01.03.2018. Nürnberg.
- Schwarz, L./Anger, S./Leber, U. (2020): Berufsorientierung durch Schulen und Arbeitsagenturen ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders wichtig. IAB-Forum 30.09.2020. [URL: <https://www.iab-forum.de/berufsorientierung-durch-schulen-und-arbeitsagenturen-ist-fuer-jugendliche-mit-migrationshintergrund-besonders-wichtig/> (abgerufen am 12.10.2020)].
- Seifert, W. (2012): Migration – Vom Gastarbeiter zum Menschen mit Migrationshintergrund. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde. Bonn: 62-88.

- Şentürk, C. (2020): Qualifizierte Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Demographische und qualifikatorische Profile von Ratsuchenden in der KAUSA Servicestelle Essen. ZfTI-Projektbericht. Essen.
- Şentürk, C. et al. (2017): Flüchtlinge in Ausbildung vermitteln. Erfahrungen der KAUSA Servicestelle Essen als rechtskreisübergreifende Beratungsstelle. ZfTI-PolicyPaper Nr. 4. Essen.
- Şentürk, C. /Thomeczek, H. (2019): Ausbildung schafft Perspektiven: Ergebnisse eines Pilotprojekts im Bereich Ausbildungsduldung. ZfTI-PolicyPaper Nr. 6. Essen.
- Settelmeyer, A./Münchhausen, G./Schneider, K. (2019): Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten. Wissenschaftliche Expertise zum Programm “Berufsorientierung für Flüchtlinge”. Bonn.
- ShortSeaShipping Inland waterway Promotion Center (spc): Die Branche bietet Perspektiven. In: spc-aktuell Ausgabe 3/4-2018: 24-27. [URL: https://www.shortseashipping.de/fileadmin/user_upload/pdf/spc-aktuell/SPC_Aktuell_04-2018_low.pdf (abgerufen am 08.08.2020)].
- Siebert, M. (2019): Die sozialen Kontakte Geflüchteter. BAMF-Kurzanalyse 4/2019. Nürnberg.
- Tissot, A./Croisier, J. (2020): Problemlagen geflüchteter Integrationskursteilnehmender. Bedarfe und Nutzung von Migrationsberatungsangeboten. BAMF-Kurzanalyse 3/2020. Nürnberg.
- Tissot, A. et al. (2019): Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Evaluation der Integrationskurse (EvIk)“. Erste Analysen und Erkenntnisse. Forschungsbericht 33 des Forschungszentrums des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.
- Vogel, C./Scheiermann, G. (2019): Vielfalt in der beruflichen Bildung – betriebliche Ausbildung von Geflüchteten. Bonn.
- Weinert, F. E. (2002): Vergleichende Leistungsmessungen in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: ders. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim: 17-31.
- Widmann-Mauz, A. (2018): 7-Punkte-Plan „Qualitätsoffensive Integrationskurse“. Berlin. [URL: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/72490/1672582/287c3dc28e788c62e9a6b851a6da9f65/7-punkte-i-kurse-data.doc> (abgerufen am 24.10.2020)].
- Winther, E./Jordanoski, G. (2016): Was wir haben und was wir brauchen: Kompetenzanerkennung bei Flüchtlingen. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. „Validierung von Kompetenzen als Aufgabe der Erwachsenenbildung. Bonn: 34-36. [URL: <http://www.die-bonn/id/34398> (abgerufen am 30.10.2019)].
- Worbs, S./Bund, E. (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. Bonn.
- Wößmann, L. (2016): Integration durch Bildung. Für eine realistische Flüchtlingspolitik. In: Forschung & Lehre, 1/16: 11-13.
- Zick, A./Küpper, B./Berghan, W. (2019): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19 (Mitte-Studie). Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Schröter, F. Berlin.

Anhang

Kurshandbuch und exemplarische Unterrichtsmaterialien



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

**Smart St@rt – Integrierte fachlich-sprachliche Qualifizierung
von Flüchtlingen für den Berufsstart in Binnenschifffahrt und Logistik**

Kurshandbuch

Inhaltsverzeichnis

<i>Unterrichtswoche 1: Einführung in den Lehrgang und Grundlagen der Berufsbildung</i>	1
<i>Unterrichtswoche 2: Übersicht Verkehrswirtschaft und Logistik</i>	8
<i>Unterrichtswoche 3: Grundlagenkurs - EDV</i>	16
<i>Unterrichtswoche 4: Arbeits- und Ausbildungsrecht, Bewerbungen</i>	25
<i>Unterrichtswoche 5: Bewerbungsverfahren, Praktikumsvorbereitung, Lebenswelt Betrieb</i>	32
<i>Unterrichtswoche 6: Hafenlogistik und trimodaler Güterverkehr</i>	39
<i>Unterrichtswoche 7: Hafenlogistik und trimodaler Güterverkehr (Schwerpunkt Berufe und Tätigkeiten: Informationen und Praxiseinblicke)</i>	45
<i>Unterrichtswoche 8: Gesellschaftspolitik im Kontext regionaler Besonderheiten</i>	50
<i>Unterrichtswoche 9: Binnenschiff/Binnenschiffahrt und -hafen</i>	56
<i>Unterrichtswoche 10: Binnenschiff/Schiffstechnik</i>	62
<i>Unterrichtswoche 11: Binnenschiff/Schiffsbetrieb</i>	68
<i>Unterrichtswoche 12–15: Praxisphase: Betriebliches Praktikum</i>	74
<i>Unterrichtswoche 16: Nachbetreuung Praktikum</i>	76
<i>Unterrichtswoche 17: Individuelle Nachbetreuung</i>	81
<i>Unterrichtswoche 18: Übergang in den Arbeitsmarkt</i>	86

Unterrichtswoche 1: Einführung in den Lehrgang und Grundlagen der Berufsbildung

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- sind vertraut mit den Unterrichtsfächern, kennen die Ansprechpartner und das Lehrpersonal.
- kennen den Lernort und können sich im Bildungszentrum unter Berücksichtigung der geltenden Vorschriften und Regeln bewegen.
- lernen sich untereinander kennen und werden mit spezifischen Formaten der Kommunikation untereinander vertraut gemacht.
- können die Ziele, die Organisation, die Inhalte und die zeitliche Struktur des Lehrgangs benennen.
- sind über die Grundlagen und die Arbeitsweise der zum Einsatz kommenden Lernplattform als zentrales Lernmedium informiert und können sich in ihr bewegen.
- können ihren schulischen und beruflichen Werdegang sowie zentrale Stationen ihrer Sozialisationsgeschichte in relevanten Punkten mittels eines persönlichen Steckbriefs darstellen
- sind in der Lage, ihre beruflichen und persönlichen Ziele zu artikulieren und Prioritäten zu setzen.
- können die wichtigen Grundstrukturen des schulischen und beruflichen Bildungswesens nachzeichnen.
- wissen, dass die berufliche Bildung im dualen System mehr oder minder eine Grundbedingung für eine Arbeitsmarktin-tegration darstellt.
- kennen die Bedeutung von spezifischen Arbeitsmärkten in ihren Funktionsweisen.
- kennen die Voraussetzungen und Verfahren bei der Anerkennung von Zeugnissen und Zertifikaten.
- können zwischen einer Arbeitstätigkeit und einer beruflichen Bildung unterscheiden.
- kennen die Grundmerkmale der dualen Berufsausbildung und können die Vor- und Nachteile einschätzen.
- wissen um die Bedeutung von individuellen Recherchen über ausgewählte Berufe und Berufsfelder in der Logistik zur Nutzung der eigenen Berufsorientierung.
- sind mit Recherchearbeit bei entsprechenden Informationseinrichtungen (BIZ) vertraut.
- sind in der Lage, über den vermittelten Lernstoff in der ersten Woche hinsichtlich ihres weiteren Lernengagements zu reflektieren.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können über ihren schulischen und beruflichen Werdegang sprachlich angemessen berichten.
- sind in der Lage, ihre Erwartungen an den Lehrgang und ihre persönlichen Ziele zu formulieren und zu kommunizieren.
- können in kurzen Statements wesentliche Daten und Informationen komprimiert zusammenzufassen und die wichtigsten Ergebnisse zu präsentieren.
- können wesentliche Grundzüge der Recherchearbeit erklären und anwenden.
- berichten über die Notwendigkeit der Anwendung von erforderlichen Kommunikationsmustern im Lehrgang.
- können die Bedeutung der Akzeptanz bestimmter Verhaltensregeln und Umgangsformen inhaltlich begründen.
- verständigen sich über zentrale Inhalte aus Fachtexten
- beherrschen den Fachwortschatz (Glossar) und können Fachbegriffe präzise erläutern.
- können die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in der schulischen und beruflichen Bildung erklären und ausgewählte Bildungsgänge in beiden „Systemen“ benennen.
- können Grafiken und Schaubilder lesen, verstehen und die Inhalte mündlich kurz zusammenfassen.
- lernen Strategien für den eigenen Lernprozess kennen.

Fachinhalte:

- Struktur, Organisation, Ablauf im Lehrgang (Inhalte, Zeitstruktur, Stundenpläne, Lernorte, Präsenzpflichten, Praktika, Förderunterricht)
- Regeln, Vorschriften und Verfahrenswege im Lehrgang und im unmittelbaren Umfeld.
- Strategien wie das Lernen gelernt werden kann
- Schulpflicht, Schulsystem, Bildungsstufen, Bildungsgänge und Zuständigkeiten, Durchlässigkeit zwischen schulischem und beruflichem Bildungssystem
- Rechtliche, finanzielle und organisatorische Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung
- Begriff und Funktionsweise von Arbeitsmärkten/selektive Funktionen
- Kommunikationsmuster in persönlichen Vorstellungsrunden
- Strategien, wie Informationen recherchiert und interpretiert werden
- Merkmale von Berufstätigkeit im Gegensatz zur Arbeitstätigkeit.

<p>Sprachliche Inhaltsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachwortschatz (Glossar) • Sprachregister Gesetze, Verfahren, Zuständigkeiten, Regeln • Sprachliche Verarbeitung und Darstellung des erarbeiteten Wissens und Transfer auf die individuelle Ebene • Redemittel, Techniken und Konnektoren bei Präsentationen • Lesen und Analysieren in der Verknüpfung von grafischen und textlichen Informationen • Verfahren zur Reduktion von Komplexität (z.B. durch Anwendung von Standardredemitteln) • Kommunikations- und Interaktionsmuster im Lehrgang 	<p>Grammatik (optional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfektanwendung: haben und sein, Partizip II, Präteritum, das Verb <i>werden</i>, Futur I, Imperativ, Modalverben • temporale Präpositionen • Infinitiv mit <i>zu</i>, trennbare und nicht trennbare Verben (auch mit Präfix), reflexive Verben, Reflexivpronomen, Adjektive mit Präpositionen (z.B. <i>verantwortlich für</i>) • kausale Satzverbindungen, konditionale Konjunktionen, konditionale Satzverbindungen (z.B. wenn und falls) • Komposita
<p>Die Lernenden werden mit neuen und für sie noch mehr oder minder unbekannten Anforderungen vertraut gemacht. Diese Anforderungen sind in bestimmte Lernsettings bzw. Szenarien eingebettet, wobei diese durch spezifische Phasen des Selbstlernens, des Selbstrecherchierens und der Eigenverantwortlichkeit bei der Beschaffung von Informationen strukturiert werden. Hinzu kommen Lernarrangements, die eine persönliche Eigeninitiative wie z.B. in Vorstellungsrunden oder in der Präsentation von Gruppenergebnissen erforderlich machen.</p>	<p>Lernsituation Fallbeispiele Szenario</p>
<p>Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vorgegebene Fachtexte und Schaubilder / Grafiken • Assoziogramme, Mind-Maps • Moderationskarten, Pinnwand, Flipchart • Einzelrechner / Informationssysteme / Internet • PowerPoint • Steckbriefe 	<p>methodische (mediale) Umsetzung</p>
<p>Die Unterrichtswoche ist als Einführungswoche für den gesamten Lehrgang konzipiert. Die Kursteilnehmer sollen sich gegenseitig kennenlernen und sich erste Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen, um ihren aktuellen Standort im schulischen und beruflichen System bestimmen zu können und darauf aufbauend eigene Perspektiven artikulieren zu können. Zum Lehrgangsende wird eine Zielerreichung mittels einer gemeinsamen Diskussion angestrebt, die auch die gewonnenen Lernerfahrungen thematisieren soll.</p>	<p>Handlungsziel Kompetenzfeststellung Lernstand</p>
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	Grundlagentexte/Videofilm über das duale System
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 1: EINFÜHRUNG IN DEN LEHRGANG UND GRUNDLAGEN DER BERUFSBILDUNG

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 1 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer verfügen über die zentralen Informationen des organisatorischen und inhaltlichen Lehrgangsablaufs. Sie sind in der Lage, fachlich und sprachlich ihren aktuellen Standort im schulischen und beruflichen System bestimmen zu können und Perspektiven für die eigene Entwicklung artikulieren und beschreiben zu können.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer werden begrüßt und die Einrichtung wird vorgestellt. Die Teilnehmer erhalten Informationen über die Organisation der Einrichtung (Sicherheits- und Unfallbestimmungen, Ansprechpartner, Verfahren bei Entschuldigungen etc.).	Einzelvorträge zu unterschiedlichen Themenfeldern mit der Möglichkeit, Nachfragen zu stellen	Teilnehmer-Merkblatt Organisation Teilnehmer-Merkblatt „Was ist Smart St@rt und was will Smart St@rt?“
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer erhalten Informationen über die Kursstruktur und den Lehrgangsverlauf und lernen die Fachdozenten kennen.	Einzelvorträge zu unterschiedlichen Themenfeldern mit der Möglichkeit, Nachfragen zu stellen	Lehrgangs- und Stundenpläne als Kopien (Folie 1) Lehrgangsmappe GB Merkblatt über Verhaltensregeln („Vertrag“)
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer lernen sich unter Berücksichtigung verschiedener persönlicher / biografischer Merkmale kennen und stellen sich gegenseitig anhand eines Kurzprofils in ganzen Sätzen mit gängigen Redemitteln vor (Grammatik: Perfekt, Präteritum).	EA Partnervorstellung im PL	Kurzsteckbrief GB S. 21,22
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer reflektieren ihr individuelles rezeptives und produktives Sprachniveau und benennen aus ihrer Perspektive Stärken und Schwächen. Die Abfrage dient der Strukturierung für den individuellen Förderunterricht und als fortschreitender Erfolgsindikator.	EA Abfrage und Diskussion im PL	AB Selbsteinschätzung Oberkategorien farbige Klebepunkte
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer ergänzen die Grundinformationen aus ihrem Steckbrief durch vertiefende Interview-Fragen zu beruflichen und privaten Zielen.	Interviews in neuer Partnerkonstellation in PA	Interviewbögen
	13.45-14.30	N.N.	Die gesammelten Grundinformationen werden in Stichworten notiert, zusammengetragen und gemeinsam sortiert.	Utopie-Spiel mit anschließender Diskussion im PL, EA zur individuellen Reflexion	MK Stellwand farbige Klebepunkte
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer nehmen eine Priorisierung innerhalb der thematischen Aspekte vor.	PL	farbige Klebepunkte

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
			<p>Die Priorisierungen werden unter Anwendung entsprechender Redemittel im Plenum diskutiert.</p> <p>Die Teilnehmer werden mit der Memorierung von Begriffen und deren Bedeutung im Rahmen einer Wortschatzkiste als täglich wiederkehrendes Element des Sprachunterrichts vertraut gemacht und können damit umgehen.</p>	EA zur individuellen Reflexion Diskussion im PL Vortrag	Flipchart für Redemittel Protokollblätter Karteikarten Wortschatzkiste

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer lernen die Moodle-Lernplattform als zentrale Arbeitsbasis für das selbstständige Lernen kennen und können sie bedienen (Zugang, Struktur, Bedienung, Einsatzbereiche).	Kurzpräsentation mit praktischen Übungen	Tablets Moodle-Lernplattform Ggf. Übungsaufgaben
	9.30-10.15	N.N.	Fortsetzung der Moodle-Einweisung		
	10.30-11.15	N.N.	Fortsetzung der Moodle-Einweisung		
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer werden über den Aufbau von formellen und informellen Schreiben informiert.	UG	Tafel Flipchart
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer schreiben zur Reflexion eine E-Mail über die wesentlichen Informationen, die sie über den Lehrgang erhalten haben. Diese wird zur Korrektur eingesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt besprochen.	EA	AB E-Mail
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer erhalten Informationen zur Anerkennung von Schul- und Bildungsabschlüssen.	Vortrag und Möglichkeit zur Nachfrage im PL	Informationsblätter
	14.30-15.15	N.N.	Es werden Informationen zu den Verfahren, Instanzen, Finanzierungsmöglichkeiten etc. gegeben.	Vortrag und Möglichkeit zur Nachfrage im PL	Anträge

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer erhalten Grundinformationen über den Aufbau, die Struktur und die Gliederung des schulischen Bildungswesens in Deutschland und können die Durchlässigkeit im Bildungssystem nachvollziehen.	Dialog im UG Erarbeitung von Redemitteln im UG	Schaubild (Folie 2) Flipchart
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten sich anhand eines Informationstextes zentrale Grundstrukturen des Bildungssystems in Deutschland.	Textarbeit in EA individuelle WS-Arbeit in EA	Lesetext AB mit Aussagen (r./f.) Lernwortschatz, VO
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer erhalten Informationen über Übergangspassagen von der Schule in den Arbeitsmarkt anhand des Schwerpunktes duale Ausbildung.	erarbeitendes UG	Schaubild (Folie 3)
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer unterscheiden zwischen Arbeitstätigkeit ohne Berufsausbildung und Berufsarbeit (Differenz zwischen Arbeit und Beruf anhand von vorgegebenen Kriterien und Merkmalen, Funktion von Arbeitsmärkten).	Vortrag, UG im PL EA Besprechung im PL	Schaubild (Folie 4) AB über die Merkmale eines Berufs
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer erhalten Informationen über Merkmale bei Arbeitsmarktprozessen (Prinzip des Marktes, Angebot und Nachfrage).	Vortrag Diskussion im PL	Schaubilder (Folien 5-8)
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer lernen die Strukturen des Arbeitsmarktes ihres Heimatlandes im Vergleich zu den Bedingungen in Deutschland kennen.	UG im PL	Schaubilder (Folien 9-11)
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer erhalten erste Informationen über den Arbeitsmarkt der Logistik und der Verkehrswirtschaft (Begriffsklärung, Gegenstandsbereich, Beschäftigung, internationale Verflechtungen etc.). Es werden ausgewählte Berufe vorgegeben, zu denen die Teilnehmer/-innen am nächsten Tag detaillierte Informationen zusammentragen sollen.	Vortrag im PL UG	Flipchart Tafel AB mit Berufen und Merkmalen

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Besuch des Berufsinformationszentrums (BiZ) Einführung durch einen Mitarbeiter des BiZ	Vortrag im PL	Folien Flyer BiZ-Informationssystem
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer recherchieren in einer Selbstlernphase ausgewählte Berufe nach vorgegebenen Merkmalen.	EA KG	BiZ-Informationssystem AB Arbeitsmaterialien GA
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer fertigen in KG eine Präsentation über ihre Rechercheergebnisse an.	KG	s.o.
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer präsentieren ihre recherchierten Berufe und formulieren und notieren offene Fragen an die Arbeitstätigkeit.	Präsentation der GA im PL	Flipchart Tafel MK
	13.45-14.30	N.N.	Die aufgeworfenen Fragen dienen als Orientierung für nachfolgende Themen und Inhalte (Tarifvertrag, Tarifpolitik, Arbeitszeiten, Arbeitsalltag, realer Verdienst, konkrete Arbeitsaufgaben und Arbeitsvollzüge, Beschäftigungssicherheit etc.).	Unterrichtsdialog	Stellwand MK nach Leitkategorien

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer lernen Strukturmerkmale zur Berufsbildung in Deutschland im Vergleich zum Herkunftsland kennen und können diese bewerten.	Vortrag im PL Sprachregister	Schaubild (Folie 12)
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer lernen die Grundlagen und Strukturelemente des Berufsbildungssystems in seinen Zuständigkeiten (Lernorte) kennen und erhalten ausgewählte Informationen zur Berufsausbildung.	Vortrag im PL mit Nachfragen	Schaubild (Folie 13)
	10.30-11.15	N.N.	Anhand eines Lehrfilms werden Begriffe zur dualen Berufsausbildung thematisiert, erklärt und in Kontexte gesetzt.	WS-Arbeit als Vorerlastung zur Erleichterung des Hör- und Leseverständens im PL	Lehrfilm „Duale Berufsausbildung in Deutschland“ (2:46) Transkription

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	11.15-12.00	N.N.	<p>Die Teilnehmer erschließen sich Sinnzusammenhänge durch die Zuordnung von Satzteilen.</p> <p>Zur Sicherung der Lerninhalte fertigen die Teilnehmer/-innen die schriftliche Definition des zentralen Begriffes „Duale Berufsausbildung“.</p>	anschließende Informationsverarbeitung in EA/PA EA Besprechung im PL	AB „Duale Berufsausbildung“ Lernwortschatz VO
	12.15-13.00	N.N.	<p>Die Teilnehmer setzen sich mit den Vor- und Nachteilen der dualen Berufsausbildung auseinander.</p> <p>Die Teilnehmer setzen unter Rückgriff auf die am ersten Tag gefertigten Steckbriefe und Interviews und mit denen in der Unterrichtswoche gewonnen Erkenntnisse ihren individuellen berufsbiografischen Werdegang in Bezug zu den beruflichen Anforderungen.</p> <p>Anhand einer spezifischen Fragestellung zur Berufsorientierung reflektieren die Teilnehmer/-innen über die Sinnhaftigkeit einer Berufsausbildung.</p>	Erarbeitung im UG Reflexion im UG Nach kritischer Reflexion in EA führen die Teilnehmer einen Vergleich zwischen Ausgangslage (Utopie) u. aktueller Einschätzung durch (Was hat sich verändert?).	Schaubild (Folie 14) Steckbriefe, Interviews Stellwand MK AB zur Reflexion
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer lernen die Aufgabe und Funktion von Komposita am Beispiel Beruf und Arbeit kennen. Sie identifizieren neue zusätzliche Wortzusammensetzungen.(didaktische Reserve)	gemeinsame Erarbeitung im UG	Assoziogramme (Wortigel) Tafel

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 2: Übersicht Verkehrswirtschaft und Logistik

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- können verschiedene Güterarten und -kategorien sowie deren unterschiedliche Transportanforderungen unterscheiden.
- können die „Anforderungen“ der verschiedenen Güter bzw. Güterkategorien und die Systemeigenschaften der Verkehrsträger sowie deren unterschiedliche Eignung für einen Transport benennen.
- können die Auswahl einzelner Verkehrsmittel für verschiedene Transporte – je nach Güterart, Gütermenge und Transportzielen – begründen.
- sind in der Lage, die Notwendigkeit für die Kombination von Verkehrsträgern zu erkennen und können die mit den Transporten zusammenhängenden weiteren Tätigkeiten (insb. Umschlag) erklären und den Einsatz entsprechender Umschlaggeräte begründet darlegen.
- können das Erlernte eigenständig systematisierend aufbereiten auf exemplarische Transportaufgaben transferieren.
- können die Entscheidungen bei der Planung einer Transportkette und der dabei verwendeten Transportmittel darstellen und Argumente für sie benennen.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- benennen und begründen die Anforderungen an den Gütertransport.
- beherrschen sicher die relevanten Fachbegriffe und Definitionen.
- bilden anhand der erlernten Begriffe von Verben ausgehende Nominalisierungen.
- sind in der Lage zwischen unterschiedlichen Ladevorgängen sprachlich exakt zu differenzieren.
- unterscheiden nach relevanten Kriterien zwischen unterschiedlichen Transportmitteln, Transportwegen und Verkehrsmitteln.
- benennen verschiedene Verkehrsträger mit ihren jeweiligen Aufgaben und differenzieren zwischen den jeweiligen Stärken und Schwächen der Verkehrsträger.
- vergleichen und gewichten die Systemeigenschaften der Verkehrsträger im Hinblick auf vorgegebene Vergleichskriterien.
- begründen den Zusammenhang zwischen ausgewählten Systemeigenschaften und der Bevorzugung bei bestimmten Transportgütern.
- können eine Argumentationskette aufbauen und Argumente für das Für und Wider bestimmter Tatbestände sammeln.
- werden in die Lage versetzt, Pro- und Kontrapositionen zu formulieren und sie in einen mündlichen Diskurs einzubetten.
- lernen in einer offenen Diskussionsrunde unterschiedliche Rollen und Funktionen einzunehmen und bestimmte Interessen zu artikulieren.
- können sich in kommunikativen Prozessen mit vorgebrachten Argumenten behaupten und auftretende Konflikte moderieren.
- definieren die Merkmale einer Transportkette als Folge einer Verknüpfung verschiedener Verkehrsträger.
- erklären die Merkmale eines Transportcontainers und deren Transportmöglichkeiten mit Flurförderzeugen.
- finden Argumente für die Wahl bestimmter Transportwege und Verkehrsmittel.
- treffen qualitative Aussagen zu Transportzeiten und Transportkosten.
- setzen sich mit ausgewählten Berufsprofilen auseinander.

Inhalte:

- Anforderungen an den Transport: Differenzierung nach verschiedenen Güterarten und -kategorien, Erfassung der relevanten Parameter und Entscheidungskriterien
- Vorstellung der Verkehrsträger Binnenschifffahrt, Eisenbahn, Straßengüterverkehr
- Infrastruktur und Systemeigenschaften der Verkehrsträger inkl. Stärken und Schwächen
- Eignung der Verkehrsträger für den Transport unterschiedlicher Güterarten
- Verknüpfung von Transportanforderungen mit den Profilen der Verkehrsträger (Welcher Verkehrsträger für welche Aufgabe?)
- Transportketten mit mehreren Verkehrsträgern: intermodaler Transport mit der Notwendigkeit zum zusätzlichen Umschlag
- Container als standardisierte Transporteinheit
- Hebe- und Flurförderzeuge

<p>Sprachliche Inhaltsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachbegriffe und Glossar • Analyse von Definitionen • Aufbau von Argumentationsketten • Pro- und Kontrapositionen erarbeiten • Syntax in komplexen Satzgefügen nachvollziehen • Elemente eines logistischen Handlungsvollzugs erkennen • Beziehungsgeflecht zwischen den involvierten Akteuren und ihren Handlungen hinsichtlich der Transportwege, Transportmaschinen und -ketten • Kommunikationsformen und -verfahren sowie Redemittel 	
<p>Grammatik (optional):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komparativ und Superlativ • doppelter Komparativ • Komparation der Adjektive • Vergleichssätze • graduierende Adverbien • Relativpronomen und Relativsätze • Passiv • Präpositionen (semantische Zuordnung) • Wortbildung: Nomen aus Verben • Nomen-Verb-Verbindungen 	
<p>Die Unternehmung X ist Produzent von Tierfutter (<i>animal feed</i>). Sie verarbeitet in großem Umfang Sojaschrot und beliefert Kunden in Europa und Ostasien. Es soll innereuropäisch eine Lieferung von rund 15.000 kg Sojabohnen-Pellets erfolgen, verpackt in Säcken auf Europaletten, von A nach B. Transport per Lkw oder alternativ per Bahn.</p>	<p>Lernsituation Fallbeispiele Szenario</p>
<p>Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten am Tablet • Moderationskarten, Pinnwand, Flipchart • Internetrecherchen • Powerpoint-Präsentation • Plenumsdiskussionen • Kurzvorträge der Teilnehmer/-innen • Diskussionen im Plenum • Videos und Fotos 	<p>methodische (mediale) Umsetzung</p>
<p>Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, die Vorteile und Nachteile der wesentlichen Verkehrsmittel zu benennen und diese in einen diskursiven Gesprächskontext einzubetten. Sie können die Auswahl einzelner Verkehrsmittel für verschiedene Transporte - je nach Güterart, Gütermenge, möglichen Transportkosten und Transportziele - beschreiben und begründen. Anhand von Karten/Grafiken können sie einfache Transportrouten für Lkw, Bahn oder Binnenschiffsverkehre beschreiben und Argumente für das Für und Wider der gewählten Transportroute zusammenzutragen.</p>	<p>Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand</p>
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	Unterrichtsmaterial, empfohlen: Pocket Handbuch Spedition und Logistik, Bildungsverlag Eins/ Westermann, Buch Nr. 31493, Verkehrsgeografie, Bildungsverlag Eins, Buch Nr. 8995; ausgewählte Videos aus dem Internet; Busche, A./Szita, S.: B-Grammatik. Übungsgrammatik Deutsch als Fremdsprache, Sprachniveau B1-B2. SchubertVerlag. Leipzig 2011.
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 2: ÜBERSICHT: VERKEHRSWIRTSCHAFT UND LOGISTIK

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 2 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswocche in der Lage, die Vorteile und Nachteile der wesentlichen Verkehrsmittel zu benennen. Sie können die Auswahl einzelner Verkehrsmittel für verschiedene Transporte - je nach Güterart, Gütermenge, möglichen Transportkosten und Transportzielen – beschreiben und begründen.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Nach einer kurzen Einführung in die Inhalte und Ziele der Unterrichtswocche, erhalten die Teilnehmer wesentliche Basisinformationen über die Definition von Transport und die generellen Anforderungen an den Transport, z.B. Kosten, Geschwindigkeit, Zuverlässigkeit.	Vortrag und Diskussion im PL	Tafel, Flipchart, Beamer, Schaubilder, Videos
	9.30-10.15	N.N.	Auf Grundlage der Informationen und anhand von Videos lernen die Teilnehmer unterschiedliche Güterkategorien und Akteure in der Transportkette kennen und sind in der Lage, diese zu unterscheiden und zu benennen. Die Teilnehmer werden in Gruppen aufgeteilt und sollen eine Transportkette beschreiben, mit den jeweiligen Akteuren, Anforderungen und Transportwegen.	Vortrag im PL, Diskussion KG	Schaubilder, Beamer, Videos
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer stellen ihre Gruppenergebnisse im PL vor.	Referat und Diskussion	Flipchart, Tafel
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten sich anhand eines Sachtextes zentrale Begriffe aus dem Bereich „Transport“ und Inhalte, die sie in einen Zusammenhang mit den Transportwegen bringen. Dabei wird insbesondere auf die Anforderungen, die an einen Transport zu stellen sind, eingegangen. Unterschiedliche Sequenzen aus einem Sachtext werden in KG geordnet und mit Überschriften versehen. Die Ergebnisse und weitere Fragen zum Text werden im PL diskutiert.	EA KG Besprechung der Ergebnisse u. Diskussion im PL	Sachtext Transport von Bananen AB zum Sachtext
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer bilden Nominalisierungen mit Verben aus dem Bereich des Transports (transportieren, lagern, versenden, liefern, befördern, kontrollieren ...).	EA/PA Kontrolle im PL	AB Zuordnung Transport
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer beschreiben unterschiedliche Ladevorgänge für den Transport unter Verwendung der zutreffenden Verben (verladen, umladen, entladen, beladen, ausladen, abladen, ...). Die Teilnehmer ergänzen in Anknüpfung an den o. Sachtext in einem Lückentext Ladevorgänge beschreibende Verben.	EA Beispielfindung in PA Kontrolle im PL EA, Kontrolle im PL	AB Verladen von Gütern mit Illustrationen AB Lückentext

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer prägen sich den Fachwortschatz ein. Individuelle Förderung	EA EA	Lernwortschatz, VO Übungsaufgaben, Moodle-Lernplattform, GB

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Nach einer kurzen Wiederholung (ca. 15 Min.) erhalten die Teilnehmer wesentliche Informationen zu den zentralen Verkehrsträgern: Binnenschiff, Schiene, Straße. Außerdem lernen sie die Infrastruktur der Verkehrsträger kennen.	Vortrag, Präsentation, Videos	Flipchart, Tafel, Beamer, Laptop
	9.30-10.15	N.N.	In einer Diskussion im PL erörtern die Teilnehmer gemeinsam mit dem Dozenten die Systemeigenschaften der Verkehrsträger (Stärken und Schwächen). In KG füllen die Teilnehmer eine Matrix zu den Systemeigenschaften der Verkehrsträger aus und bewerten die Verkehrsträger nach ihren Stärken und Schwächen.	UG, PL KG	Tafel, Flipchart AB Matrix Stärken und Schwächen
	10.30-11.15	N.N.	Im PL werden die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert.	Präsentation im PL, Diskussion	Tafel, Flipchart
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer benennen dargestellte Transportmittel und ordnen diesen die entsprechenden Transportwege und Verkehrsmittel zu. Sie lernen die Präposition „per“ (plus Akkusativ) kennen und können sie alternativ zu der Präposition „mit“ (plus Dativ und Artikel) anwenden.	EA zur Vertiefung der Begriffe EA, gemeinsame Kontrolle im PL	AB Transportmittel und Verkehrsträger mit Illustrationen AB Lösungen
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer nehmen mittels Steigerungsformen von Adjektiven eine vergleichende Stärken- und Schwächenanalyse der unterschiedlichen Verkehrsträger vor.	EA zur Festigung des WS	AB Systemeigenschaften der Verkehrsträger AB Lösungen
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer trainieren die Passivform, indem sie aus einzelnen Satzbestandteilen aus dem Bereich des Gütertransports aussagefähige Sätze bilden.	Regelerarbeitung im UG, EA, gemeinsame Besprechung im PL	Tafel, GB S. 67 ff. AB Satzbildung im Passiv

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten sich den für sie unbekannten Fachwortschatz. Individuelle Förderung , auch zum Komparativ, doppelten Komparativ, Superlativ und zu Vergleichssätzen	EA EA	Lernwortschatz, Vokabelordner GB S. 136ff., individuelle Übungen

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Nach einer kurzen Wiederholung des Vortags (Vor- und Nachteile der Verkehrsträger), erhalten die Teilnehmer einen Überblick über die wesentlichen Merkmale des Güterkraftverkehrs (LKW-Transporte). Dabei geht der Dozent auf die unterschiedlichen Fahrzeugtypen und die spezifischen technischen Merkmale ein (Sattelzug/Gliederzug, Transporte und Paletten).	Vortrag, Diskussion im PL	Flipchart, Beamer, Präsentation
	9.30-10-15	N.N.	Anhand einer exemplarischen Transportroute, werden die Rolle (s. Vor- und Nachteile) des Güterkraftverkehrs in einer intermodalen Transportkette erörtert und dabei insbesondere auf die verschiedenen Möglichkeiten des Güterumschlags eingegangen (Ro/Ro-Verkehr und Lo/Lo- Umschlag).	Diskussion im PL	Tafelbild, Stellwand/Flipchart, MK
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, sich auf Basis der Debatte über Vor- und Nachteile eines Verkehrsmittels Argumentationsstränge aufzubauen.	UG über Redemittel zur Benennung von Vor- und Nachteilen und über Strukturen zum Aufbau einer Argumentationskette.	Tafel, Flipchart Stellwand, MK
	12.15-13.00	N.N.	In Form eines Rollenspiels erproben die Teilnehmer ihre Argumentationsstränge innerhalb einer Diskussionsrunde mit jeweils drei Personen: Befürworter, Kritiker und Moderator. Dabei nennen sie Pro- und Kontra-argumente, tauschen diese aus u. üben sich auch im Verbinden von Argumenten.	Diskussion in KG mit wechselnden Rollen	AB Rollenspiel
	13.45-14.30	N.N.	Anhand eines realistischen Arbeitsablaufes bzgl. Der Warenverteilung per LKW lernen die Teilnehmer die Fachbegriffe „Tourenplan“, „Fahrtenbuch“ und „Lieferschein“ in ihrer Bedeutung und im Anwendungskontext kennen.	Die Verknüpfung von Inhalts- und Arbeitsprozessabfolge wird durch die Form eines Diktates	AB Diktat AB Lösung zur Korrektur

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
				hergestellt. Gleichzeitig wird die Orthografie trainiert. Korrektur in PA	AB Diktat zur Reinschrift
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Förderung und Lernwortschatz Übungen zur Orthografie	EA	AB, Moodle-Lernplattform, GB Lernwortschatz, VO

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Nach einer kurzen Wiederholung der Vor- und Nachteile des Schienengüterverkehrs (s. Dienstag), setzen sich die Teilnehmer näher mit den Spezifika des Eisenbahngüterverkehrs auseinander (u.a. die unterschiedlichen Güterwagengattungen und deren Eigenschaften, Anschriften an Güterwagen).	Vortrag mit Fragen, Präsentation	Beamer, Tafel/Flipchart, Notebook
	9.30-10.15	N.N.	Gemeinsam mit den Teilnehmern werden die unterschiedlichen Leistungsangebote der Bahn anhand von Beispielen erarbeitet (Ganzzugverkehr, kombinierter Verkehr, Stückgutverkehr, Einzelwagenverkehr). Daran anschließend werden die technischen Geräte/Fahrzeuge zum Container-Umschlag im Kontext des Bahnverkehrs vorgestellt (u.a. Reach-Stacker, Container-Kran, Portalhubwagen).	Diskussion im PL	Diskussion im PL
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten sich anhand eines Sachtextes Grundbegriffe des schienengebundenen Güterverkehrs.	EA	Sachtext Vor- und Nachteile des Schienengüterverkehrs
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer verschriftlichen die Vor- und Nachteile des Schienentransports. Die Verschriftlichungen werden zur Korrektur eingesammelt.	EA/PA	AB Vor- und Nachteile
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer verfestigen ihre Kenntnisse hinsichtlich der Darstellung von Vor- und Nachteilen und der Argumentation im Vergleich zwischen dem Güterverkehr auf der Straße und dem Güterverkehr auf der Schiene. Dabei bilden sie zwei Gruppen, die jeweils a) die Straße und b) die Schiene in Abwägung der Vor- und Nachteile positiv darstellen und die	GA Diskussion im PL Dozent als Moderator	Flipchart, Plakat

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
			dazugehörigen Argumente zusammentragen. Dazu erstellen sie ein Plakat, welches die wichtigsten Punkte wiedergibt. In einer anschließenden Diskussion werden das Für und Wider zu a) und b) mündlich vorgetragen.		
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer lernen Redewendungen zum Thema „Eisenbahn“, ihre Bedeutung und ihre Herkunft im Hinblick auf die Verwendung in der Alltagsspreche kennen. Individuelle Übungen und Lernwortschatz	EA EA	AB Redewendungen AB Kreuzwörterrätsel AB, GB S. 170 ff. Lernwortschatz, VO

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Der Dozent gibt eine kurze Wiederholung der Vor- und Nachteile des Gütertransports mit einem Binnenschiff. Dabei geht er weiterführend auf die technischen Spezifika des Binnenschiffs ein (Aussehen, Maße), auf die unterschiedlichen Schiffstypen und Betriebsformen und die Versandarten und -möglichkeiten (Stückgut, Massengut, Schwergut).	Vortrag mit Fragen im PL	Beamer, Notebook
	9.30-10.15	N.N.	Rückblickend auf die Unterrichtswoche vergleicht der Dozent die Leistungsmöglichkeiten (Tragfähigkeit) der drei Verkehrsträger und zeigt in diesem Kontext die Relevanz des Binnenschiffs in einer intermodalen Transportkette.	Diskussion im PL	Diskussion im PL
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer thematisieren erneut die unterschiedlichen Betriebsformen und Unternehmensarten in der Binnenschifffahrt und verfestigen anhand eines Lückentextes ihren Fachwortschatz. Über eine Zuordnung verschiedener Aussagen zu den Oberkategorien Reedereien, Partikuliere und Sonstige wird das Gelernte verarbeitet und die Ergebnisse werden mit Redemitteln erweitert diskutiert.	UG EA/PA EA/PA Besprechung und Diskussion im PL	AB Lückentext AB Zuordnung

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	11.15-12.00	N.N.	<p>Die zweiteiligen Satzverbindungen werden in Anlehnung an die Oberkategorien der Binnenschifffahrtsunternehmen verfestigt (z.B. sowohl ... als auch, einerseits ... andererseits).</p> <p>Die Teilnehmer vollziehen anhand eines Schaubildes die verschiedenen Güterarten nach. Dabei ordnen sie ausgewählte Güter dem Kategorienmuster zu.</p>	EA, Besprechung im PL KG Besprechung und Diskussion im PL	AB zweiteilige Satzverbindungen AB Güterarten AB Lösungen
	12.15-13.00	N.N.	Zur Vertiefung der Zuordnung und zum Transfer des Gelernten erweitern die Teilnehmer ihre Zuordnung um 15 selbstgewählte Güter aus ihrem persönlichen Lebenskontext.	KG Präsentation und Diskussion im PL	AB Güterarten S. 4
	13.45-14.30	N.N.	<p>Zur Vertiefung der bearbeiteten Binnenschiffstypen bearbeiten die Kursteilnehmer ein Wortsuchrätsel.</p> <p>Individuelle Übungen und WS-Arbeit</p>	EA Besprechung im PL EA	AB Wortsuchrätsel AB, Moodle-Lernplattform, GB Lernwortschatz, VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 3: Grundlagenkurs - EDV

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Teamteaching (fachlich + sprachlich): 28 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangsdauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	-----------------------------------

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- lernen die elementaren Grundlagen der Formatierung zum Anlegen eines Bewerbungsschreibens und tabellarischen Lebenslaufes in Microsoft Word, sowie zur Anfertigung einer Präsentation in Microsoft PowerPoint kennen.
- können benennen und begründen, an welchen Stellen die jeweiligen Angaben in den Abschnitten der zugrundeliegenden Dokumente enthalten, bzw. platziert werden sollten.
- sind in der Lage, Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf) und eine Präsentation in ihrem formalen Aufbau anzufertigen, abzuspeichern und in eine PDF-Datei zu überführen.
- können eine PowerPoint Präsentation selbstständig er-, dar- und vorstellen.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- verstehen die zur Erstellung und Formatierung von Bewerbungsunterlagen, sowie Präsentationen erforderlichen Schritte (in der zugrundeliegenden Software).
- beherrschen das erforderliche, anwendungsbezogene Vokabular von MS-Word und MS-PowerPoint.
- können sprachlich artikulieren, welche notwendigen Schritte zum Anlegen ihrer Bewerbungs- und Präsentationsdokumente erforderlich sind.
- werden anhand der Gliederung des jeweiligen Dokumentes in die Lage versetzt, den beruflichen Werdegang retrospektiv zu erfassen und zu artikulieren.
- lernen aufgrund der formatierungsbedingten Voraussetzung einer klaren Strukturiertheit, sich sprachlich kurz und bündig auszudrücken.
- können die Struktur und das Format der von ihnen angelegten Bewerbungsunterlagen und Präsentation nachzeichnend begründen und vorstellen.

Inhalte:

- Grundkenntnisse zur Formatierung von Bewerbungsunterlagen und Präsentationen:
 - Anlegen einer jeweiligen Datei
 - Grobformatierung (Schriftart/-größe, Absatzmarken anzeigen lassen, Layout, etc.)
 - Formatierungsbedingter, struktureller Aufbau
 - Fehlerkorrektur
 - Abspeichern und PDF-Export des jeweiligen Dokumentes
- formaler Aufbau eines Bewerbungsschreibens, tabellarischen Lebenslaufes, sowie einer Präsentation (formatierungsbedingt)
- Selbstreflexion/Wissensüberprüfung durch anwendungsbezogene Übungsaufgaben (z.B. zur Anordnung der Struktur eines Lebenslaufes) in Moodle
- Erstellung individueller Formatvorlagen (tabellarischer Lebenslauf und Bewerbungsanschreiben)
- Aufbau und Struktur einer Präsentation
- Anfertigung und Vorstellung einer erstellten PowerPoint Präsentation
 - ➔ Austausch, Anwendung und Präsentation der gewonnenen Erkenntnisse (Reproduktion – Reorganisation - Transfer)

Sprachliche Inhaltsebene:

- Vokabular (Glossar)
- Chronologische Identifikation und Artikulation des beruflichen Werdegangs
- Strategien zur Reduktion von Komplexität
- Techniken zur Zentrierung von (Sach-) Inhalten
- Erfassung des Layouts: Aufbau, Struktur (Formatierung)

Die Teilnehmer haben eine für sie interessante Stellenausschreibung gefunden und möchten sich darauf bewerben. Dazu müssen sie mithilfe von MS-Word einen Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben anfertigen und die dafür notwendigen Kenntnisse erwerben. Zudem müssen sie für das weitergehende Auswahlverfahren (z.B. im Assessmentcenter) in der Lage sein, eine PowerPoint Präsentation zu ihrer Person überzeugend vorstellen zu können.

Lernsituation
Fallbeispiele
Szenario

<ul style="list-style-type: none"> • Anwendungsorientierte Vermittlung der Inhalte über Beispiel-/Übungsdateien (Learning by doing), sowie begleitende Sprachvermittlung (Teamteaching) • Dialogisches Verfahren • Eigen- und Gruppenarbeit (Selbstorganisation ↔ Kooperation) • Computer/Laptop, Beamer • Lernplattform: Moodle • MS-Word, MS-PowerPoint, PDF-Creator 	methodische (mediale) Umsetzung
<p>Die Teilnehmer sind in der Lage, die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zur zielgerichteten Anfertigung digitaler Dokumente (Formatvorlagen) zum Bewerbungsverfahren (tabellarischer Lebenslauf und Anschreiben), sowie zur Präsentation, über die zugrundeliegende Software (Microsoft-Office) selbstständig zu erarbeiten und anzuwenden. Über das Teamteaching-Modell soll das Wissen einerseits anwendungsorientiert vermittelt und andererseits durch eine prozessbegleitende Sprachvermittlung nachhaltig verstanden und gefestigt werden.</p>	Handlungsziel Kompetenzfeststellung Lernstand/Evaluation
Organisation des Moduls	
siehe Unterrichtsverlaufsplan	
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	(Digitale) Arbeitsblätter und Aufgaben
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 3: GRUNDLAGENPRAXIS - EDV (MS – OFFICE)

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 3 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer verfügen nach Abschluss der Lehrgangswöche über grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten, um den Anforderungen im Rahmen der Gestaltung von Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Anschreiben), sowie der Realisierung von Präsentationen eigenständig nachzukommen.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer werden an den Kontext des Moduls herangeführt, erfahren eine Instruktion zur funktionellen Herangehensweise des Teamteachings und werden sich über den Sinn und Zweck, den vorhandenen Wissensstand zum Thema, sowie der EDV-Werkzeuge bewusst. Die Kursteilnehmer erhalten eine Übersicht zur geplanten Kursstruktur und zum Lehrgangsverlauf.	Einführungsvortrag (PL) Selbstreflexion (EA) Gruppendiskussion (UG)	Computer, Beamer Übersicht - Kursstruktur
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer reflektieren über ihre Vorerfahrungen in der Erstellung eines tabellarischen Lebenslaufes und erlangen einen <i>Überblick</i> , sowie erste Informationen zum Aufbau eines solchen.	Einführungsvortrag (PL) Selbstreflexion (EA) Gruppendiskussion (UG)	Computer, Beamer, MS-Word
	10.30 –11.15	N.N.	Es folgt die schrittweise und anwendungsbezogene Erarbeitung eines tabellarischen Lebenslaufes , nach dem Schema: „Instruktion ↔ Interaktion ↔ Umsetzung“ Die Teilnehmer erlernen über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“ die Vorbereitung des Dokuments (Grobformatierung) und die Eingabe der „Persönlichen Angaben“. Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte vermittelt. Die Teilnehmer wenden ihr gelerntes Wissen an, indem Sie die erlernten Schritte eigenständig umsetzen. Die Nachvollziehbarkeit der vermittelten Inhalte wird dabei durch begleitende Übungsaufgaben (Wissensabfragen), sowie durch Aufgaben zum sprachlichen Verständnis intensiviert und gefördert (Grammatikübungen + WS-Erweiterung).	Anleitung/Information Demonstration (Beispiel), Interaktion (PL, UG), Anwendung in Software (EA) EA + Austausch in KG und Rückfragen an Dozierende	(digitale) AB Moodle
	11.15-12.00	N.N.	Die Gruppe erarbeitet sich gemeinsam, über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“, die Eingabe der Arbeitsschritte des „Beruflichen Werdegangs“, sowie „Aus- und Schulbildung“. Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte erlernt.	Anleitung/Information, Demonstration (Beispiel) Interaktion, (PL, UG) Umsetzung in Software (EA, PL)	Computer, Beamer, MS-Word

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
			Die Teilnehmer wenden ihr gelerntes Wissen an, indem Sie die gelernten Schritte eigenständig umsetzen. Die Nachvollziehbarkeit der vermittelten Inhalte wird dabei durch begleitende Übungsaufgaben (Wissensabfragen), sowie durch Aufgaben zum sprachlichen Verständnis intensiviert und befördert (Grammatikübungen + WS-Erweiterung).	EA, Austausch in KG, Rückfragen an Dozierende	(digitale) AB, Moodle
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer lernen über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“ die Eingabeschritte der „Qualifikationen und Kenntnisse“, „Sonstiges“, sowie „Datum und Unterschrift“. Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte erlernt.	Anleitung/Information, Demonstration (Beispiel), Interaktion (PL, UG), Anwendung in Software (EA)	Computer, Beamer, MS-Word
	13.45-14.30	N.N.	Über anknüpfende Übungsaufgaben (zum sprachlichen Verständnis), befördern die Teilnehmenden ihren Verstehensprozess und erhöhen bzw. vertiefen somit die Nachvollziehbarkeit des ihnen vermittelten Wissens.	EA, Austausch in KG	Moodle, (digitale) AB
	14.30-15.15	N.N.	Abschlussrunde: Die Teilnehmer erfahren eine kurze Zusammenfassung zum stattgefundenen Unterrichtsgeschehen und denen sich daraus ergebenen individuellen Wissenszuwachsen (Lernerfolg). Abschließend erfolgt ein kurzer Ausblick auf den Folgetag (Lernziele/-motivation).	Information, Interaktion Einzelarbeit (EA), Austausch in KG	Lernwortschatz, VO, Übungsaufgaben, Moodle-Lernplattform, GB

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Aufgekommene Rückfragen zum Vortag können im PL gestellt und diskutiert/beantwortet werden. Anschließend erfolgt ein Ausblick auf den Tagesverlauf, sowie eine Anknüpfung an den Lernprozess des Vortages. Die Teilnehmer erarbeiten sich (über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“) die Eingabeschritte zur „Gestaltung der Überschriften“, wie man ein „Bewerbungsfoto“ einfügt, sowie die Gesamtdatei abspeichert und in ein PDF-Dokument überführt. <i>Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte erlernt.</i>	Selbstreflexion (EA), Gruppendiskussion/-reflexion (UG) Anleitung/Information, Demonstration (Beispiel), Interaktion (PL, UG), Anwendung in Software (EA)	Computer, Beamer MS-Word
	9.30-10.15	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	10.30-11.15	N.N.	<p><i>Die Teilnehmer bearbeiten Sprachaufgaben (Grammatikübungen (GB) + WS-Erweiterung (VO) zum erleichterten Verstehen und Nachvollziehen der Sachinhalte.</i></p> <p>Abschließend wird den Teilnehmern die Aufgabe gestellt, eine eigene Formatvorlage eines Lebenslaufes zu erstellen.</p>	EA Austausch in KG, Rückfragen an Dozierende	AB, MS-Word
	11.15-12.00	N.N.	<p>Die Teilnehmer werden an den Kontext des neuen Themas herangeführt und zu ihren Vorerfahrungen in der Erstellung eines Bewerbungsanschreibens befragt. Anschließend erfolgt ein Überblick, sowie erste Informationen zum Aufbau eines solchen.</p> <p>Es folgt die schrittweise und anwendungsbezogene Erarbeitung eines Bewerbungsanschreibens, nach dem Schema: „Instruktion ↔ Interaktion ↔ Umsetzung“</p> <p>Die Teilnehmer erwerben über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“ das notwendige Wissen zur Vorbereitung des Dokuments (Grobformatierung), zum Anlegen des „Empfänger- und Absenderfeldes“, sowie zum Arbeitsschritt „Datum, Betreffzeile und Ansprache. <i>Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte erlernt.</i></p> <p>Die Teilnehmer wenden ihr gelerntes Wissen an, indem Sie die erlernten Schritte eigenständig umsetzen. <i>Die Nachvollziehbarkeit der vermittelten Inhalte wird dabei durch begleitende Übungsaufgaben (Wissensabfragen), sowie durch Aufgaben zum sprachlichen Verständnis intensiviert und gefördert (Grammatikübungen + WS-Erweiterung)</i></p>	Einführung (PL), Information Selbstreflexion (EA), Gruppen-diskussion (UG)	Computer, Beamer MS-Word MS-Word EA, Austausch in KG AB Moodle, MS-Word
	12.15-13.00	N.N.	<p>Die Teilnehmer lernen über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“ das Anlegen der Einleitung, des Haupt- und Schlussteils (Fokus: Formatierung), sowie die Schritte „Grußformel“, „Name“, „Unterschrift“ und „Anlagen“. <i>Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte erlernt und diese über Übungen vertieft.</i></p>	Anleitung/Information, Demonstration (Beispiel), Interaktion (PL, UG), Anwendung in Software (EA, PL)	Computer, Beamer, MS-Word, (digitale) AB
	13.45-14.30	N.N.	<p>Die Teilnehmer erlernen über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“ das Eingeben der „Kontaktdaten“, die Vornahme der „Endformatierung“ und das „Abspeichern</p>	Anleitung/Information, Demonstration (Beispiel),	Computer, Beamer, (digitale) AB

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
			<p>des Dokumentes“. Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte vermittelt. Die Teilnehmenden bearbeiten Sprachaufgaben (Grammatikübungen (GB) + WS-Erweiterung (VO) zum erleichterten Verstehen und Nachvollziehen und wenden ihr gelerntes Wissen in einer Anwendungsaufgabe an.</p> <p>Abschlussrunde: Die Teilnehmer erhalten eine kurze Zusammenfassung zum stattgefundenen Unterrichtsgeschehen und denen sich daraus ergebenen individuellen Wissenszuwächsen (Lernerfolg). Abschließend erfolgt ein kurzer Ausblick auf den Folgetag (Lernziele/-motivation).</p>	<p>Interaktion (PL, UG), Anwendung in Software (EA, PL)</p> <p>Information, Interaktion</p>	
	14.30-15.15	N.N.	Individueller Förderunterricht	EA, Austausch in KG	Lernwortschatz, VO, Übungsaufgaben, Moodle-Lernplattform, GB

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer ziehen eine kurze Zwischenbilanz über den ersten Teil der Woche (Lernerfolge/Lernstand). Anschließend erfolgt ein Ausblick auf den Tagesverlauf, sowie eine Anknüpfung an den Lernprozess des Vortages. Je nach Lernniveau kann der Wissensstand zur Selbstüberprüfung vertiefend in einem Multiple-Choice-Test (Moodle) abgefragt werden.	Einführungsvortrag (PL) Selbstreflexion (EA), Gruppen-diskussion/-reflexion (UG)	Computer, Beamer, MS-Word, Moodle, (digitale) AB
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer erhalten im Anschluss an weiteren, bedarfsoorientierten Sprachaufgaben (VO, GB) die Aufgabe, eine eigene Formatvorlage eines Lebenslaufs zu erstellen.	EA, Austausch in KG, PA, Gruppen-diskussion/-reflexion, (UG)	Computer, Beamer, (digitale) AB MS-Word
	10.30-11.15	N.N.	Nach Beendigung (Abspeicherung) der individuellen Formatvorlagen findet ein themenbezogener Abschluss bzw. Übergang zum neuen Thema statt.		

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	11.15-12.00	N.N.	Die Kursteilnehmer werden zu ihren Vorerfahrungen in der Erstellung von Präsentationen befragt. Es folgt die schrittweise und anwendungsbezogene Erarbeitung einer PowerPoint-Präsentation , nach dem Schema: „Instruktion ↔ Interaktion ↔ Umsetzung“	Einführung (PL), Information, Selbstreflexion (EA), Wissensaktivierung	Computer, Beamer, MS-Word, PowerPoint, (digitale) AB
	12.15-13.00	N.N.	Die Kursteilnehmer besprechen die Sinnhaftigkeit und Kontextbezogenheit der Erstellung einer Präsentation. <i>Damit einher gehen Sprachaufgaben zur besseren Nachvollziehbarkeit der Sachinhalte.</i> Die Kursteilnehmer werden zur Absicht und deren Ideen zum Aufbau und zur Strukturierung einer Präsentation befragt. Es folgt die Aufgabe, in Partnerarbeit ein Brainstorming zu einer eigenen Präsentation (Wunschthema) vorzunehmen und diese zu strukturieren.	Gruppendiskussion (UG) EA Austausch in KG	MS-Word (digitale) AB
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer erwerben über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“ das notwendige Wissen zum Anlegen des Dokuments, sowie zur Auswahl des Layouts. <i>Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte erlernt. Anschließend erhalten diese Sprachaufgaben (Grammatikübungen (GB) + Wortschatzerweiterung (WS, VO)) zum erleichterten Verstehen und Nachvollziehen und wenden ihr gelerntes Wissen in einer Anwendungsaufgabe an.</i> Abschlussrunde: Die Teilnehmer erhalten eine kurze Zusammenfassung zum stattgefundenen Unterrichtsgeschehen und denen sich daraus ergebenen individuellen Wissenszuwachsen (Lernerfolg). Abschließend erfolgt ein kurzer Ausblick auf den Folgetag (Lernziele/-motivation).	Anleitung/Information, Demonstration (Beispiel), (PL, UG), Anwendung, EA, Austausch in KG Information, Interaktion	Computer, Beamer, (digitale) AB, Moodle
	14.30-15.15	N.N.	<i>Individueller Förderunterricht</i>	EA, Austausch in KG	Lernwortschatz, VO, Übungsaufgaben, Moodle-Lernplattform, GB

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Aufgekommene Rückfragen zum Vortag werden im PL diskutiert und beantwortet. Anschließend erfolgt ein Ausblick auf den Tagesverlauf, sowie eine Anknüpfung an den Lernprozess des Vortages.	Gruppendiskussion/-reflexion (UG)Einführungsvortrag (PL),	Computer, Beamer, MS-PowerPoint
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer erlernen über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“ das Anlegen eines Titelblatts, das Hinzufügen von Folien (-vorlagen), sowie das Einfügen von Text, Bildern und weiteren Elementen. <i>Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte erlernt.</i>	Anleitung/Information, Demonstration (Beispiel), Interaktion (PL, UG) Anwendung in Software (EA)	
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer wenden ihr gelerntes Wissen an, indem Sie die gelernten Schritte eigenständig umsetzen. <i>Die Nachvollziehbarkeit der vermittelten Inhalte wird dabei durch begleitende Übungsaufgaben zum sprachlichen Verständnis intensiviert und gefördert (Grammatikübungen + WS-Erweiterung)</i>	EA Austausch in KG	(digitale) AB Moodle (VO, AB, GB)
	11.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer erwerben über eine „Schritt-für-Schritt-Anleitung“ die das erforderliche Wissen zur „Digitalen Ausführung der Präsentation“, zum „PDF-Export“, sowie zur „Erstellung von Handkarten“. <i>Parallel zur Vermittlung der Sachinhalte, werden anwendungsbezogene Sprachinhalte vermittelt.</i> Abschlussrunde: Die Teilnehmer erhalten eine kurze Zusammenfassung zum stattgefundenen Unterrichtsgeschehen und denen sich daraus ergebenen individuellen Wissenszuwachsen (Lernerfolg). Es folgt ein kurzer Ausblick auf den Folgetag (Lernziele/-motivation).	Anleitung/Information, Demonstration (Beispiel), Interaktion (PL, UG) Anwendung in Software (EA) Information, Interaktion	
	13.45-14.30	N.N.	Individueller Förderunterricht	EA, Austausch in KG	Lernwortschatz, VO Übungsaufgaben, Moodle-Lernplattform, GB

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer besprechen die sich aus dem Vortag ergebenen, aufgekommenen Fragen in der Gruppe.	Selbstreflexion (EA) Gruppendiskussion	Computer, Beamer
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer wenden ihr dazugewonnenes Wissen vom Vortag an, indem Sie sich in PA eine eigene PowerPoint-Präsentation mit Bezug auf die erlernten Kriterien zu einem Thema ihrer Wahl (bzw. optional zu den Themen: „Tabellarischer Lebenslauf“, „Bewerbungsanschreiben“ oder „Selbstdarstellung“) erarbeiten.	EA Austausch mit und Unterstützung der Sitzpartner/-in (PA)	
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer stellen ihre erarbeitete Präsentation im PL vor. Im Anschluss an die Präsentation erhält jede Präsentationsgruppe ein konstruktives Feedback durch das PL	Präsentationen (PA) Gruppendiskussion/-reflexion (PL) Information, Interaktion Abschlussgespräch (PL)	Computer, Beamer, MS-PowerPoint
	12.15-13.00	N.N.	Abschlussrunde: Die Teilnehmer reflektieren und resümieren über das stattgefundenen Unterrichtsgeschehen (Lernstand) und denen sich daraus ergebenen individuellen Wissenszuwachsen (Lernerfolg). Abschließend erfolgt ein kurzer Ausblick auf die Folgwoche (Lernziele/-motivation).		
	13.45-14.30	N.N.	Individueller Förderunterricht	EA, Austausch in KG	Lernwortschatz, VO, Übungsaufgaben, Moodle-Lernplattform, GB

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 4: Arbeits- und Ausbildungsrecht, Bewerbungen

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- können die Unterschiede zwischen der Ausbildung/Qualifizierung im Herkunftsland und in Deutschland benennen und bewerten.
- erkennen die wesentlichen Unterschiede zwischen einem Ausbildungs- und einem Arbeitsvertrag und können ausgewählte vertragliche Bestandteile definieren und erklären.
- unterscheiden zwischen den zentralen Rechten und Pflichten, die einen wesentlichen Gegenstand von Ausbildungs- und Arbeitsverträgen darstellen.
- erkennen die Wichtigkeit und die Berücksichtigung formaler Verfahrensprozesse bei Bewerbungsaktivitäten.
- sind in der Lage, Fehler und deren Ursachen beim Bewerbungsprozess zu erkennen, diese zu benennen und sie möglichst zu vermeiden.
- können ausgewählte Stellenanzeigen nach bestimmten Kriterien recherchieren und analysieren.
- können besondere Merkmale benennen, die für sie eine Bedeutung bei der Suche nach einem Praktikumsplatz haben.
- erlernen Strategien, wie man sich Informationen über Stellenanzeigen beschafft.
- erkennen, welche Aufgabe und Funktion ein digitaler Bewerbungsflyer hat.
- sind in der Lage, einen Bewerbungsflyer nach formalen Kriterien und Informationsbestandteilen zu erstellen.
- wissen, wie das formale Verfahren bei Bewerbungsprozessen generell und idealtypisch abläuft.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können wichtige Merkmale der beruflichen Ausbildung/Qualifizierung im Vergleich Herkunftsland/Deutschland sprachlich anspruchsvoll erklären und begründen.
- sind in der Lage, in angemessener sprachlicher Verarbeitung die Differenzen verschiedener Vertragstypen zu kommunizieren und zu erklären.
- können anhand von Fachbegriffen (Rechte/Pflichten) deren Bedeutung erklären und sie in einen Kontext zur Vertragsgestaltung setzen.
- werden in die Lage versetzt, in kurzen Statements bestimmte Fachbegriffe aus dem Bewerbungszusammenhang in ihrem Sinnzusammenhang und ihrer konkreten Anwendungssituation zu erläutern und nach ihrer Bedeutung zu gewichten.
- erklären wesentliche Grundzüge der Recherchearbeit bei der Stellensuche.
- erlernen relevante Kommunikationsmuster im Bewerbungsverfahren.
- können die Bedeutung bestimmter Verhaltensregeln und Umgangsformen im Bewerbungsverfahren inhaltlich begründen und argumentativ darstellen.
- verständigen sich über zentrale Inhalte aus Fachtexten.
- beherrschen den Fachwortschatz (Glossar) und können Fachbegriffe präzise erläutern.
- können Grafiken und Schaubilder lesen, verstehen und die zentralen Inhalte mündlich kurz zusammenfassen.
- erlernen Strategien für das selbstorganisierte Lernen.

Inhalte:

- Grundlagen der Rechte und Pflichten, Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBIG), Bestandteile einer Ausbildungsordnung, Arbeitszeitgesetz, Arbeits- und Tarifrecht, Betriebliche Regelungen
- Inhalte des Arbeitsvertrages: Tätigkeitsbeschreibung/Funktion, Arbeitszeit, Beginn und Dauer, Probezeit, Kündigung, Vergütung, Urlaub, Datenschutz
- Zentrale Unterschiede eines Arbeits- und Ausbildungsvertrages
- Bewerbungen, Bewerbungsprozess und Bewerbungsflyer
- Recherchearbeit im Kontext einer Stellensuche

Sprachliche Inhaltsebene:

- Fachwortschatz (Glossar)
- Sprachregister Gesetze, Verfahren, Zuständigkeiten Regeln
- Systematisierende Verfahren durch die Bildung von Kategorien
- Recherchearbeit und Strategien der eigenen Lernorganisation
- Sprachliche Verarbeitung, Präsentation von akkumulierten Wissensbeständen, Transfer auf andere Gegenstandsbereiche
- Redemittel, Techniken und Konnektoren bei Präsentationen
- Lesen und Analysieren in der Verknüpfung von grafischen und textlichen Informationen

Grammatik (optional):

- Nomen-Verb-Verbindungen
- Adjektive als Nomen
- Nominalstil
- Modalverben
- Satzklammer
- Partikel zur Aussageverstärkung
- Konjunktionen (deshalb, obwohl, trotzdem)
- Kausalpräpositionen
- Nebensätze mit dass
- Konjunktiv II von sein, haben
- Konjunktiv II von Modalverben

Die Kursteilnehmer möchten ein betriebliches Praktikum absolvieren und müssen zu diesem Zweck einen kurzen, persönlichen Bewerbungsflyer erstellen.

Die Kursteilnehmer haben einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz gefunden und werden im nächsten Schritt den Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag in dem Betrieb unterschreiben. Die Kursteilnehmer erhalten jedoch einen fehlerhaften Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag.

Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:

- Arbeiten am Tablet/mit Office-Programmen
- Moderationskarten, Pinnwand, Flipchart
- Internetrecherchen
- PowerPoint-Präsentation
- exemplarische Verträge
- Plenumsdiskussionen

Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Auszubildenden während einer Ausbildung zu benennen, zu reflektieren, zu gewichten und dementsprechend zu handeln und sie können selbstständig den Bewerbungsprozess für einen Ausbildungsplatz vorbereiten (z.B. das Erstellen eines Bewerbungsflyers).

	Lernsituation Fallbeispiele Szenario
	methodische (mediale) Umsetzung
	Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	Basisliteratur: BMBF (2018): Ausbildung und Beruf. Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. Kapitel II, III und IV.
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 4: ARBEITS- UND AUSBILDUNGSGESETZ, BEWERBUNGEN

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 4 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Auszubildenden während einer Ausbildung zu benennen, zu reflektieren, dementsprechend zu handeln und sie sind können selbstständig den Bewerbungsprozess für einen Ausbildungsplatz vorbereiten (z.B. das Erstellen eines Bewerbungsflyers).

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Anknüpfend an die UW 1, wird durch die Lehrkräfte ein UG geführt, bei dem die Teilnehmer die wesentlichen Unterschiede zwischen einer Ausbildung in ihrem Heimatland und in Deutschland benennen und die Vorteile/Nachteile reflektieren.	Diskussion im PL	Tafel, Flipchart, Beamer, Schaubilder
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer erhalten Grundinformationen über die wichtigsten Inhalte sowie Aussagen eines Ausbildungs- und Arbeitsvertrags. Was muss ein Vertrag enthalten? Was darf in einem Vertrag nicht enthalten sein?	Vortrag im PL, Diskussion	Schaubilder, exemplarische Ausbildungs- und Arbeitsverträge, VO (Glossar)
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer werden in 2 Gruppen aufgeteilt und erhalten jeweils einen ungültigen Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag. In KG sollen die Teilnehmer/-innen den jeweiligen Vertrag auf seine Richtigkeit prüfen.	Gruppenarbeit, die Ergebnisse werden im PL präsentiert und diskutiert	Fehlerhafte/Ungültige Verträge, Flipchart, Tafel, Moodle-Plattform
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer thematisieren und sammeln Merkmale aus Ausbildungs- und/oder Arbeitsverträgen. Die Sammlung wird auf MK geschrieben (von zwei TN) und von einem dritten TN an einer Stellwand ungeordnet fixiert.	moderiertes UG	MK Stellwand
	12.15-13.00	N.N.	Die MK werden an der Tafel den beiden Oberkategorien „Ausbildungsvertrag“ und „Arbeitsvertrag“ zugeordnet, wobei auch Gemeinsamkeiten von den Teilnehmern herausgearbeitet werden. Die Besonderheiten des Ausbildungsvertrags werden unter Anwendung entsprechender Redemittel (z.B. im Gegensatz zu, sowohl ... als auch) beschrieben.	gemeinsam erarbeitendes UG zur Inhaltspräzisierung Beteiligung aller Teilnehmer über die Zickzack-Methode	Tafel/Stellwand Oberkategorien
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer bearbeiten exemplarische Aussagen zu beiden Vertragsformen.	EA gemeinsame Besprechung im PL EA, PA für das globale Leseverständnis	AB Ausbildungs- und Arbeitsvertrag AB Vertrag mit Begriffen im Schüttelkasten

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer ordnen bestimmten Passagen in einem Arbeitsvertrag die entsprechenden Überschriften (Paragraphen) zu. Für das Training des Leseverständnisses des Sprachregisters beantworten die Teilnehmer inhaltliche Fragen zum Vertrag in ganzen Sätzen.	EA für das selektive Leseverständnis	AB Fragen zum Arbeitsvertrag
			Die Teilnehmer prägen sich den Fachwortschatz ein. Individuelle Übungen	EA EA	Lernwortschatz, VO Übungsaufgaben, Moodle-Lernplattform, GB

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Nach einer kurzen Wiederholung (ca. 15 Min.) diskutieren die Teilnehmer im PL, welche Rechte und Pflichten jeweils auf Seiten von Arbeitgeber und von Auszubildende bestehen könnten. Die Teilnehmer erhalten Grundinformationen über die wichtigsten Rechte und Pflichten, die sich aus einem Arbeits-/Ausbildungsvertrag ergeben.	Vortrag Lehrkräfte, geleitete Diskussion im PL Vortrag Lehrkräfte	Flipchart, Tafel, Vokabelordner (Glossar) Beamer, Tafel, Flipchart, Laptop/Tablet
	9.30-10.15	N.N.	In einem Online-Quiz testen die Teilnehmer ihr Wissen.	EA	Laptop/Tablet
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer werden in KG aufgeteilt und erhalten Fallbeispiele, in denen fehlerhaftes Verhalten von Arbeitgeber oder Auszubildenden/Arbeitnehmerseite beschrieben wird. Die Teilnehmer erkennen das fehlerhafte Verhalten und können dies anhand der zuvor gewonnenen Informationen begründen.	KG, Präsentation im PL, Diskussion	Fallbeispiele, Flipchart
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten sich über alternative Formulierungen zu ausgewählten Begriffen aus dem Themenkomplex „Verträge, Rechte und Pflichten“ Sicherheit in der Anwendung des Sprachregisters. Die Ergebnisse werden im PL präsentiert und besprochen.	Um ein breites Spektrum an Begriffen zu ermöglichen, wird in KG gearbeitet. Präsentation im PL	MK (vorbereitet zu den Begriffen) MK (KG-Ergebnisse) Tafel, Stellwand
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer analysieren einen Presseartikel zum Problemfeld Ausbildungsvertrag, um das erworbene Wissen zu reflektieren und zu vertiefen. Fragen zum Text werden beantwortet und gemeinsam besprochen.	EA gemeinsame Besprechung im PL	Presseartikel AB Fragen zum Text

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer ordnen Nomen passende Verben aus dem Komplex „Verträge“ zu.	EA	AB Nomen und Verben
	14.30-15.15	N.N.	Individueller Förderunterricht	EA	Übungsaufgaben, Moodle-Lernplattform, GB

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer erhalten Informationen über die Bedeutung und Wichtigkeit des Bewerbungsprozesses.	Diskussion im PL	Begriffsklärungen MK
	9.30-10-15	N.N.	Die Teilnehmer sammeln unter Anleitung der Dozenten in einer gemeinsamen Diskussion wesentliche Bestandteile des Bewerbungsprozess (Stellensuche, schriftliche Bewerbung, Vorstellungsgespräch etc.) vor dem Hintergrund der möglichen Erwartungshaltungen potenzieller Arbeitsgeber und formaler Verfahren.	Diskussion im PL	Tafelbild Stellwand/Flipchart MK
	10.30-11.15	N.N.	Gemeinsam mit den Teilnehmern werden offensichtliche Fehlerquellen beim Bewerbungsprozess thematisiert und Strategien zu Fehlervermeidung erarbeitet.	Diskussion im PL	Stellwand/Flipchart MK
	11.15-12.00	N.N.	Anknüpfend an die Berufsrecherchen in der ersten Lehrgangswöche wird vertiefend auf die Erfahrungen mit den Stellenausschreibungen Bezug genommen, wobei zentrale Merkmale (Tätigkeitsaufgaben, Voraussetzungen, Angebot, Bewerbungsverfahren) einer Stellenausschreibungmemoriert werden. Die Teilnehmer ordnen dabei den vorgegebenen Oberpunkten bestimmte Inhalte zu.	UG fragend-entwickelnd	Tafel, Flipchart Oberkategorien MK
	12.15-13.00	N.N.	Zur Festigung der Inhalte erhalten die Teilnehmer ein AB mit einer umfangreichen Stellenausschreibung. Anhand eines Lückentextes, der sich auf die Stellenanzeige bezieht, werden die gelernten Inhalte überprüft und der Lernwortschatz gefestigt.	EA/PA Ergebnisbesprechung im PL	AB Stellenanzeige AB Lückentext zum Textverständnis
	13.45-14.30	N.N.	Anhand der Stellenausschreibung wird herausgearbeitet, welche Voraussetzungen dringend erforderlich oder nur wünschenswert sind. Die Teilnehmer werden mit sechs ausgewählten Voraussetzungen konfrontiert	EA	AB Stellenanzeige Markierungsstifte

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
			und sollen diese unter Berücksichtigung der Verwendung von Modalverben (müssen, können) bearbeiten.	Ergebnissicherung im PL	AB Voraussetzungen GB S. 39 ff.
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer trainieren individuell die Anwendung von Modalverben und verarbeiten den Lernwortschatz.	EA	GB S. 39 ff. Lernwortschatz

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Anfangs werden die Perspektiven und Wünsche der Teilnehmer hinsichtlich der vierwöchigen Praktika mittels eines Fragebogens erhoben.	EA, individuelle Beratung	Bewerbungsunterlagen der Teilnehmer
	9.30-10.15	N.N.	Auf Basis der von den Teilnehmern jeweils präferierten Praktikumsbetriebe beginnen die Teilnehmer/-innen unter Anleitung der Dozenten mit der Erstellung eines individuellen, elektronischen Bewerbungsflyers.	EA, individuelle Beratung	Tablet, Vorlage Bewerbungsflyer
	10.30-11.15	N.N.	In der Verknüpfung und Analyse mit der idealtypischen Stellenanzeige vom Vortag wird eine weitere Stellenanzeige präsentiert, um über vergleichende Elemente die Informationsgabe und die Seriosität einer Stellenanzeige beurteilen zu können.	Diskussion im PL	AB Vergleichende Stellenanzeige Stellwand, MK AB Lösungen
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer berichten über ihre individuellen Strategien bei der Suche nach Informationen über Stellenanzeigen wie auch bei der Informationsbeschaffung über allgemeine Fragen der Berufswahl. Die Häufigkeit der jeweiligen Antworten wird zur Verdeutlichung an der Tafel festgehalten.	EA	AB Informationsbeschaffung Tafel, Kategorien und Antwortverteilung
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer diskutieren in KG die Ergebnisse, ergänzen sie und präsentieren ihre Überlegungen im PL	KG Präsentation der Ergebnisse im PL	Flipchart MK
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer bearbeiten individuell Übungen zu im Verlauf des Tages aufgetretenen grammatischen Fragen und trainieren ihren Lernwortschatz.	EA	AB, Moodle-Lernplattform GB, Lernwortschatz

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Zu Beginn werden individuelle Bewerbungsfotos angefertigt (darauf wurden die Teilnehmer im Vorfeld informiert und gebeten, sich entsprechend zu kleiden). Parallel wird die Erstellung der Bewerbungsflyer fortgesetzt.	EA, individuelle Beratung	Tablet, Fotokamera Bewerbungsunterlagen der Teilnehmer
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.	In einer Funktion als Betriebsleiter oder Unternehmer formulieren die Teilnehmer eine eigene Stellenanzeige, in der sie auf die gelernten Inhalte der Woche zurückgreifen. Die Branche, der Beruf etc. sind bei der Aufgabenstellung frei zu wählen. In KG mit fester Rollenverteilung (Aktivierung aller Gruppenmitglieder für bestimmte Aufgaben wie z. B. Präsentieren, Protokollieren, Zeitmanagement etc.) erarbeiten sie gemeinsam ein Ergebnis.	KG mit fester Rollenverteilung zur Aktivierung aller Gruppenmitglieder	AB Konzept einer Stellenanzeige Flipchart MK, Stellwand
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer präsentieren ihre erarbeitete Stellenanzeige im PL. Die Ergebnisse werden durch die Gesamtgruppe bewertet.	Präsentation und Diskussion im PL	Stellenausschreibung Flipchart MK, Stellwand
	13.45-14.30	N.N.	Zusammenfassung der Woche und individuelle Übungen	UG EA	AB, Moodle-Lernplattform, GB Lernwortschatz

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 5: Bewerbungsverfahren, Praktikumsvorbereitung, Lebenswelt Betrieb

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- können ihre Wünsche und Vorstellungen hinsichtlich eines betrieblichen Praktikums formulieren und Perspektiven bezüglich einer Berufsausbildung aufzeigen.
- werden in die Lage versetzt, selbstständig eine Bewerbung mit den erforderlichen Elementen anzufertigen.
- wissen, dass der tabellarische Lebenslauf eine wichtige Funktion im Bewerbungsverfahren einnimmt.
- kennen den formellen Ablauf eines Bewerbungsgesprächs und sind in der Lage, ein Bewerbungsgespräch durchzuführen.
- können sich in einer Vorstellungssituation selbstsicher bewegen und die eigenen Stärken herausstellen.
- wissen die Bedeutung betrieblicher Kommunikationsformen und -wege einzuschätzen und sind in der Lage, diese situativ anzuwenden.
- erkennen, dass der Betrieb eine spezifische Organisation und Struktur besitzt, die die Kommunikationswege, Zuständigkeiten und Entscheidungsprozesse reguliert.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können selbstbewusst und sprachlich korrekt ihre Wünsche und Vorstellungen bezüglich ihres weiteren Berufsweges formulieren und artikulieren.
- begründen detailliert und umfassend, welche Relevanz formale Verfahren beim Bewerbungsvorgang spielen.
- wissen, dass der tabellarische Lebenslauf eine wichtige Informationsfunktion hat und die Anwendung spezifischer sprachlicher Formate erfordert.
- können idealtypische Verhaltensmuster und Kommunikationsstrukturen erkennen und sie im Kontext von Bewerbungsgesprächen deuten bzw. interpretieren.
- sind in der Lage, ein Bewerbungsgespräch im Rahmen eines Rollenspiels zu führen und dabei bestimmte kommunikative Elemente anzuwenden.
- werden in die Lage versetzt, durch eine angemessene sprachliche Präsentation eigene Stärken im Bewerbungsgespräch herauszustellen.
- erkennen, dass ein Bewerbungsgespräch neben der expliziten sprachlichen Dimension auch von Verhaltensmustern der Beteiligten begleitet und geprägt ist, wobei diese Dimension in konkreten Gesprächssituationen gedeutet werden muss.
- können die Bedeutung betrieblicher Organisationsformen und Hierarchieebenen erklären und die Notwendigkeit von Organisationsprinzipien beim Ablauf betrieblicher Prozesse begründen.
- reflektieren die Kommunikationswege und -formen im Betrieb.
- können Small Talk-Situationen und -Themen beschreiben.
- können Small Talk mit Kollegen und Vorgesetzten führen.
- können bei Arbeitsbesprechungen Vorschläge unterbreiten und Zustimmung und Ablehnung ausdrücken.
- sind in der Lage, Argumente vorzutragen und die eigene Position im Gespräch zu behaupten.
- können konstruktive Streitgespräche führen.
- können Konfliktsituationen im Betrieb erkennen und Beiträge zu Lösungen formulieren.

Inhalte:

- Bewerbungsflyer/Bewerbungsverfahren und -prinzipien
- Wesentliche Elemente eines Bewerbungs-/Vorstellungsgesprächs
- Simulation von Vorstellungsgesprächen und deren Reflexion
- Betriebliche (Hierarchie-)Strukturen
- Betriebliche Kommunikationswege und Entscheidungsprozesse
- Formale Mitbestimmungsrechte

Sprachliche Inhaltsebene:

- Fachwortschatz (Glossar)
- Sprachregister formale Prozesse, Regeln und Verfahren
- Sprachliche Verarbeitung des erarbeiteten Wissens und Transfer auf unterschiedliche Anwendungsfelder
- Redemittel, Techniken und Konnektoren bei Präsentationen und Rollenspielen
- Kriterien zur Analyse von Kommunikationswegen und -prozessen
- Indikatoren für die korrekte Auffassung von schriftlichen Bewerbungen
- Verfahren zur Erkennung und Anwendung von Standardredemitteln
- Kommunikations- und Interaktionsmuster in betrieblichen Hierarchien

<ul style="list-style-type: none"> • Formalsprachliche Strukturen, Sprachregister Rechte- und Pflichten • Sprachebene informeller Small Talk im Betrieb • Differenz zwischen betrieblicher Anweisung und Small Talk unter Kollegen bzw. mit Vorgesetzten • Formelle Sprachhandlungen (z.B. Beschwerden, Statusgespräche) • Erkennen und Beachten von Anweisungsnormen • Sprachregister Arbeitsbesprechung • Aufbau von Argumentationsstrategien • Verhalten in Konfliktsituationen • Kommunikativer Umgang mit Kritik 	
<p>Grammatik (optional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • direkte und indirekte Fragesätze • Imperativ • Konjunktiv I von sein, müssen, können, werden einschließlich der Verwendung in der indirekten Rede • Konjunktiv II von sein, haben • Konjunktiv II von Modalverben • Passivkonstruktionen • Redepartikel • Adjektive/Adverbien mit festen Präpositionen • temporale Satzverbindungen 	
<p>Die Kursteilnehmer möchten ein betriebliches Praktikum absolvieren und müssen zu diesem Zweck einen kurzen, persönlichen Bewerbungsflyer erstellen. Sie werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und müssen dieses simulieren. Nachdem das Vorstellungsgespräch positiv verlief, können die Teilnehmer ein Praktikum in einem von Ihnen ausgewählten Betrieb absolvieren.</p>	<p>Lernsituation Fallbeispiele Szenario</p>
<p>Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten am Tablet/mit Office-Programmen • Moderationskarten, Pinnwand, Flipchart • Internetrecherchen • PowerPoint-Präsentation • Plenumsdiskussionen • Simulieren von Vorstellungsgesprächen • Rollenspiele • Präsentationen 	<p>methodische (medi-ale) Umsetzung</p>
<p>Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, Wünsche für ein betriebliches Praktikum zu formulieren, ein konkretes Vorstellungsgespräch sprachlich angemessen zu führen und betriebliche Kommunikationstechniken anzuwenden.</p>	<p>Handlungsziel Kompetenzfeststel-lung, Lernstand</p>
<p>Dozent</p>	<p>N.N.</p>
<p>Literatur/Lehrfilme</p>	
<p>Modulbeauftragte</p>	<p>N.N.</p>

UNTERRICHTSWOCHE 5: BEWERBUNGSVERFAHREN UND PRAKTIKUMSVORBEREITUNG, LEBENSWELT BETRIEB

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 5 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, Wünsche für ein betriebliches Praktikum zu formulieren, ein konkretes Vorstellungsgespräch sprachlich angemessen zu führen und betriebliche Kommunikationstechniken anzuwenden.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Zu Beginn erfolgt eine kurze Wiederholung der wesentlichen Punkte der vergangenen Woche (ca.15 Min.). Anschließend wird das Erstellen der Bewerbungsflyer fortgesetzt.	Vortrag, Diskussion im PL	Tablet, Vorlage Bewerbungsflyer
	9.30-10.15	N.N.	Sobald die Erstellung der individuellen Bewerbungsflyer abgeschlossen ist, werden den Teilnehmern die Praktikumsbetriebe vorgestellt.	EA, individuelle Beratung	
	10.30-11.15	N.N.	In EA recherchieren die Teilnehmer relevante Informationen zu ausgesuchten Praktikumsbetrieben und stellen ihre Ergebnisse im PL vor.	EA, Internetrecherche	Tablet
	11.15-12.00	N.N.	In Erweiterung zu den Aufgaben und den Funktionen eines Bewerbungsflyers wird das Verfahren einer formalen Bewerbung besprochen. Dabei werden die zentralen Elemente einer Bewerbung wie Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse etc. eingehend erörtert. Die Teilnehmer erhalten dazu ein Informationsblatt. In einer Konkretisierung der erörterten Elemente wird das Augenmerk der Teilnehmer auf die sprachlichen Informationen gelenkt, die ein tabellarischer Lebenslauf entweder enthalten sollte oder kann oder nicht enthalten sollte.	Vortrag Diskussion im PL UG fragend-entwickelnd	AB Informationsblatt Bewerbung Tafel, Flipchart Stellwände MK mit Oberkategorien
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer bilden KG, in denen sie die auf MK gegebenen Informationen diskutieren und den verschiedenen Oberkategorien zuordnen. Die Gesamtergebnisse werden im PL zur Diskussion gestellt und der Stellenwert verschiedener Informationen einschließlich der verschiedenen Sprachnuancen im Hinblick auf deren Aufnahme in einen tabellarischen Lebenslauf kritisch beurteilt.	KG Präsentation und Diskussion im PL	Stellwände MK mit Oberkategorien MK mit Informationen
	13.45-14.30	N.N.	Zur Lernstoffsicherung bestimmen die Teilnehmer die Reihenfolge der in einen tabellarischen Lebenslauf aufzunehmenden Informationen.	EA Ergebnisbesprechung im PL	AB Reihenfolge von Informationen, Flipchart
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Förderung und Training des Lernwortschatzes	EA	AB, GB, Moodle-Lernplattform, VO, Lernwortschatz

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Anhand der am Vortag recherchierten Informationen zu den Praktikumsbetrieben, entscheiden sich die Teilnehmer für einen (oder zwei) infrage kommende Praktikumsbetriebe und begründen ihre Wahl.	Diskussion Präsentation im Plenum	Tafel, Flipchart
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer werden instruiert, einen kurzen, aussagekräftigen Anredetext zu formulieren. Unter Anleitung der Dozenten können die Teilnehmer eine kurze E-Mail verfassen, in der sie sich vorstellen und ihren Praktikumswunsch äußern.	EA, individuelle Beratung	Tablet
	11.15-12.00	N.N.	In einer komprimierten Zusammenfassung werden die zentralen Funktionen eines tabellarischen Lebenslaufs erläutert, wobei die Zusammenfassung im Rahmen eines Diktats erfolgt. Die Korrektur des Diktats erfolgt mittels Korrekturzeichen, die die Teilnehmer auf die Fehler hinweisen und zur Selbstkorrektur veranlassen.	EA Stärkung der Lernautonomie durch Selbstkorrektur	AB Die wichtigen Informationen zum Lebenslauf Korrekturzeichen
	12.15-13.00	N.N.	In Fortführung der Lerneinheit der letzten Stunde werden die erarbeiteten Befunde im Rahmen eines Überprüfungstests, der Aussagen zum Lebenslauf enthält, mit „zutreffend“ oder „nicht zutreffend“ gekennzeichnet. Die Besprechung der Aussagen erfolgt im PL.	EA Besprechung im PL	AB Aussagen zum tabellarischen Lebenslauf
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer sind in der Lage, anhand eines Modells eines tabellarischen Lebenslaufs die gelernten Inhalte aus der Lernsequenz „Lebenslauf“ einzurichten und zu bewerten.	UG fragend-erarbeitend	AB Beispiel für einen tabellarischen Lebenslauf
	14.30-15.15	N.N.	individuelle Übungen zur Orthographie Lernwortschatz	EA	AB, Moodle-Lernplattform Lernwortschatz, VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer beschäftigen sich mit den relevanten Eckpunkten eines Vorstellungsgesprächs. Sie wissen nach der Besprechung, welche Rahmenbedingungen für ein Vorstellungsgespräch gelten und welche Fragestellungen in einem Bewerbungsgespräch im Zentrum stehen.	Sammlung von Eckpunkten durch fragend-entwickelnden Unterricht.	Tafelbild/Begriffe und Fachwörter
	9.30-10-15	N.N.	Die Teilnehmer üben unter Anleitung der Dozenten in Rollenspielen Bewerbungsgespräche, wobei über ausgewählte Erfahrungen in eigenen Bewerbungsgesprächen reflektiert und resümiert wird. Die Rollenspiele werden ohne konkrete Anleitungen durchgeführt, um idealtypische Ablaufprozesse und Fehlerquellen für eine Diskussion sichtbar werden zu lassen.	Rollenspiele im PL, Diskussion über die Erfahrungen in eigenen Bewerbungsverfahren	Tafelbild MK
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer werden mit Bildern von Personen konfrontiert, die unterschiedliche Emotionen ausdrücken. Sie verinnerlichen, dass es eine große Bandbreite von Emotionen gibt, die sich aus dem Gesicht, der Gestik und der Körperhaltung ableiten lassen. Die Teilnehmer erkennen die Bedeutung der Körpersprache (Mimik, Gestik, Körperhaltung) für einen positiven ersten Eindruck, der in Vorstellungsgesprächen von Relevanz ist. Die Teilnehmer verinnerlichen über einige Merksätze, die in Form eines Tafeldiktates niedergeschrieben werden, den neuen Lernwortschatz. Die Niederschrift an der Tafel ermöglicht das vertiefende Verständnis orthografischer Regeln.	UG fragend-entwickelnd EA Besprechung als UG im PL	Bilder von Personen Tafel AB Diktat Merksätze
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer sammeln in KG Verhaltensmuster (z.B. leise Stimme, Blickkontakt), die einen eher positiven bzw. negativen Eindruck erzeugen und präsentieren diese im PL. Die Teilnehmer stellen kulturelle Unterschiede von Verhaltensmustern zwischen Deutschland und ihrem Herkunftsland dar und formulieren diese schriftlich aus. (didaktische Reserve)	KG Präsentation und Diskussion im PL EA	AB Eindrücke von Verhaltensmustern Flipchart AB Kulturelle Unterschiede von Verhaltensmustern
	13.45-14.30	N.N.	In Anknüpfung an die Rollenspiele des Vormittags formulieren die Teilnehmer wichtige Einstiegs- und zentrale Sätze eines Vorstellungsgesprächs und verschriftlichen diese.	UG fragend-entwickelnd	Tafel, Flipchart
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer trainieren individuell Formulierungen eines Vorstellungsgesprächs und üben den Lernwortschatz.	EA	AB, Moodle-Lernplattform Lernwortschatz, VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Zu Beginn findet eine offene Diskussion statt, wie ein Betrieb aufgebaut ist, wodurch betriebliche Strukturen gekennzeichnet sind sowie welche Funktions- und Hierarchieebenen bestehen. Die Teilnehmer erhalten Grundinformationen zu Ordnungs-, Ablauf- und Organisationsstrukturen in einem Betrieb. Sie können nachvollziehen, dass es bestimmte hierarchische Funktionsprinzipien im Betrieb gibt. Sie können sich in der betrieblichen Hierarchie einordnen und verstehen, dass sie gleichermaßen Mitbestimmungsrechte haben und wie diese geregelt sind.	Geleitete Diskussion, UG Vortrag, Diskussion	Exemplarische Organigramme, Schaubilder, Beamer, Flipchart, Tafel, VO (Glossar)
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer verstehen die Bedeutung von Verhaltensweisen zur privaten und betrieblichen Kommunikation und können die Regeln und Vorschriften im Betrieb und am Arbeitsplatz anwenden.	Diskussion	Beamer Flipchart
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer werden mit einem Organigramm eines Betriebes konfrontiert. Die Aufgabe besteht darin, bestimmte Arbeitsprozesse und Abläufe den zuständigen Abteilungen bzw. Bereichen zuzuordnen und entsprechend zu ergänzen	UG EA Besprechung im PL	Organigramm AB Zuordnung und Ergänzung
	11.15-12.00	N.N.	Auf der Grundlage der erarbeiteten Lösungen werden weitere Zuordnungen gesammelt und diskutiert.	UG	Musterlösung AB Binnendifferenzierung
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer setzen sich im Kontext von exemplarischen Betriebsabläufen mit dem Vorgangs- und Zustandspassiv auseinander.	Regelerarbeitung im UG EA/PA	AB Passiv AB Vorgangspassiv und Zustandspassiv GB
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer trainieren individuell weiterführende Grammatikaufgaben und üben den Lernwortschatz.	EA	GB, AB, Moodle-Lernplattform VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer planen in KG ein Rollenspiel. In einer von ihnen gestalteten betrieblichen Situation, können die Teilnehmer angemessene oder auch fehlerhafte Kommunikationswege oder ein problematisches Gesprächsverhalten darstellen. Die jeweils anderen Teilnehmer erkennen und benennen, was an der Gesprächssituation problematisch oder gut war.	Die Teilnehmer planen und führen mittels eines Rollenspiels unterschiedliche betriebliche Situationen durch (in KG). Im UG werden die Situationen analysiert und kritisch reflektiert.	Fallbeispiele Tafel/Flipchart
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer lernen, dass der Small Talk in einem Betrieb ein wichtiges Kommunikationsprinzip in der Verständigung mit Mitarbeitern und Vorgesetzten darstellt. Sie können nachvollziehen, welche zentralen Elemente und Themen ein Small Talk hat und wie sich ein Small Talk von einer Arbeitsbesprechung unterscheidet, wobei sie lernen, Themen zu identifizieren, die sich für einen Small Talk nicht eignen.	UG dialogische Darstellung im Rollenspiel	Illustrationen Tafel
	11.15-12.00	N.N.	In Anknüpfung an betriebliche Kommunikationssituationen lernen die Teilnehmer deutsche Redewendungen aus dem Bereich „Arbeiten und Lernen“ kennen. Anhand von Illustrationen werden diese dargestellt und anschließend gemeinsam in einen dialogischen Arbeitskontext eingebettet.	UG dialogische Darstellung EA/PA	AB Redewendungen
	12.15-13.00	N.N.	In Form eines Tests werden Inhalte und der Lernwortschatz der vergangenen Unterrichtswochen abgefragt. Der Test wird korrigiert und zu einem späteren Zeitpunkt besprochen.	EA	AB Test
	13.45-14.30	N.N.	Individuelle Übungen und Training des Lernwortschatzes	EA	AB, GB, Moodle-Lernplattform, VO, Lernwortschatz

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 6: Hafenlogistik und trimodaler Güterverkehr

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- erkennen die Aufgaben und die Bedeutung des multimodalen Güterverkehrs.
- verstehen die vorherrschende Arbeitsteilung in der verladenden Wirtschaft.
- verstehen die Besonderheiten und die Relevanz des Binnenhafens im Kontext des multimodalen Verkehrs.
- kennen die zentralen Strukturen eines Binnenhafens.
- verstehen die unterschiedlichen Beförderungsarten und können diese kontextbezogen anwenden.
- können Logistikunternehmen unterscheiden und ihre unterschiedlichen Funktionen einordnen.
- erkennen und beschreiben die beteiligten Akteure in einer Lieferkette und deren Aufgabenprofile.
- kennen die wesentlichen Merkmale und die Funktion eines Lagers.
- erkennen und reflektieren die Möglichkeiten eines beruflichen Einstiegs im Bereich Logistik und Binnenschifffahrt.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können die Grundstruktur eines Hafens anhand der zentralen Fachbegriffe und definitorischen Festlegungen sprachlich ansprechend (im mündlichen Dialog) darstellen.
- sind in der Lage, die wichtigen Merkmale einer Hafentypologie und deren Eigenschaften zusammenhängend und angemessen sprachlich verarbeitet zu erklären.
- können nachvollziehen, dass es sich bei einem Hafen um ein Konstrukt vielfältiger Betreiber für die Infra- und Suprastruktur handelt.
- können zusammenhängend aufzeichnen, welche Vorteile das Prinzip der Trimodalität aufweist.
- können komprimiert und differenziert die zentralen Handlungsmuster im Hafen wie Umschlag und Lagerung erklären.
- können eine Verbindungsline zwischen Güterarten und Umschlagsformen herstellen.
- können sprachlich vermitteln, dass sich der Fachterminus „Hafenwirtschaft“ auf mehrere Bereiche wie Transport, Umschlag, Lagerung und Service bezieht.
- können im Zusammenhang mit den Aufgaben und Funktionen im Bereich der Hafenwirtschaft unterschiedliche Tätigkeitsmuster, Berufsformen und Berufsbezeichnungen unterscheiden.
- beherrschen den Fachwortschatz (Glossar) und können ihn anwenden.
- können aus einem Sachtext Informationen zu entnehmen und diese in einen neuen Inhaltskontext zu transferieren.
- können ausgewählte visuelle Darstellungen wie (Statistiken, Schaubilder und Diagramme) lesen, verstehen und die Inhalte im Kontext schriftlich und mündlich kommunizieren.
- kennen die wesentlichen Elemente einer Vorgangsbeschreibung und können sie sprachlich-methodisch (Routineerwerb) umsetzen.

Inhalte:

- Hafendefinition, Hafentypen und -eigenschaften
- Häfen als Logistikdienstleister
- Bedeutung Trimodalität
- Formen des Güterumschlags; Zusammenhang Güterart - Umschlagsart
- Hafenumschlagsanlagen; Kräne
- Lagerfunktionen Lagerarten (nach Güterarten, nach Betriebsarten, nach Lagerstandort, nach Bauweise, Speziallager)
- Fördermittel und Förderhilfsmittel
- Hauptbereiche der Hafenwirtschaft

Sprachliche Inhaltsebene:

- Lernwortschatz und Fachbegriffe
- Kriterienkatalog für die Präsentation von Ergebnissen
- Anfertigung von Informationsblättern
- Redemittel und Konnektoren
- Strukturierung von Satzanfängen
- Lese- und Analysestrategien für die Verknüpfung von grafischen und textlichen Informationen
- Bedeutungsgehalt wirtschaftlicher Prinzipien
- Strategien zur Reduktion von Komplexität
- sprachliche Verarbeitung und Darstellung des erarbeiteten Wissens und Transfer auf neue Inhalte
- Strukturelemente einer Vorgangsbeschreibung

Grammatik (optional)

- Infinitiv mit zu, trennbare und nicht trennbare Verben (auch mit Präfix), reflexive Verben, Reflexivpronomen, Adjektive mit Präpositionen (z.B. verantwortlich für)
- kausale Satzverbindungen, konditionale Konjunktionen, konditionale Satzverbindungen (z. B. wenn, falls)
- synonome Anwendung von Verben
- Gebrauch von Synonymen und Antonymen
- Nomen und Komposita
- Wortbildung von Nomen
- Ordinalzahlen
- Imperativ, Passiv und Indefinitpronomen
- Negationen
- doppelte Verneinung

Die Unternehmung X ist Produzent von Tierfutter (*animal feed*). Sie verarbeitet in großem Umfang Sojaschrot und beliefert Kunden in Europa und Ostasien. Es soll innereuropäisch eine Lieferung von rund 15.000 kg Sojabohnen-Pellets erfolgen, verpackt in Säcken auf Europaletten, von Y nach Z (Frankreich), Transport per Lkw oder alternativ per Bahn.

Lernsituation**Fallbeispiele****Szenario**

Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:

- Tablet
- Moderationskarten, Pinnwand, Flipchart
- Internetrecherchen
- Powerpoint-Präsentation
- Plenumsdiskussionen
- Kurzvorträge der Teilnehmer/-innen
- Diskussionen im Plenum
- Videos und Fotos

methodische (mediale) Umsetzung

Die Teilnehmer verstehen die Rolle der Logistikunternehmen und erkennen die gewerblichen Tätigkeiten in Logistikunternehmen und die damit verbundenen Aufgaben. Sie kennen die besonderen Merkmale einer multimodalen/trimodalen Transportkette, verstehen die Rolle eines Binnenhafens in dieser Kette und können Schnittstellenbezogen die jeweiligen Umschlagsprozesse identifizieren.

Handlungsziel**Kompetenzfeststellung, Lernstand****Dozent**

N.N.

Literatur/Lehrfilme

„Transport Management“ (Feldhaus); „Außenhandel“ Clemens Büter (Springer); ausgewählte Videos aus dem Internet (z.B. https://www.youtube.com/watch?v=MRNM35tNz_M) und Fotos/Bilder

Modulbeauftragte

N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 6: HAFENLOGISTIK UND TRIMODALER VERKEHR

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 6 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, die Rolle von Logistikunternehmen zu verstehen und die gewerblichen Tätigkeiten in Logistikunternehmen und die damit verbundenen Aufgaben zu erkennen. Sie kennen die besonderen Merkmale einer multimodalen/trimodalen Transportkette, verstehen die Rolle eines Binnenhafens in dieser Kette und können schnittstellenbezogen die jeweiligen Umschlagsprozesse identifizieren.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	In einem Impulsvortrag werden die Unterschiede und zentralen Merkmale der verschiedenen Beförderungsarten für Güter erläutert. Dabei wird insbesondere auf den Gegenstandsbereich der Hafenlogistik und seine Bedeutung für den Güterumschlag eingegangen.	Vortrag und Diskussion im PL	Tafel, Flipchart, PowerPoint
	9.30-10.15	N.N.	Anhand von Videos, Fotos und Satellitenbilder über eine Hafenanlage werden die verschiedenen Umschlags- und Lagerungsbereiche exemplarisch und beispielhaft unterlegt betrachtet. Dies wird in einen thematischen Zusammenhang mit dem grundsätzlich systematischen Aufbau eines Hafens gesetzt. In einen besonderen Blickwinkel genommen wird die dominierende Ladeeinheit des „Containers“.	Vortrag im PL, Diskussion, UG	PowerPoint, Videos, Fotos Flipchart, Tafel
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer eignen sich mittels ausgewählter Textbausteine und Informationsblätter Fachinhalte, Fachbegriffe und Basisinformationen über Aufgaben, Funktionen, Ordnungsschemata über ausgewählte Häfen in Deutschland an. Die Erarbeitung von Basisinformationendienst der Beschreibung des Gegenstandsbereichs Hafenlogistik. Anhand von Arbeitsaufgaben zum Text setzen sie sich aktiv mit dem Themenfeld auseinander.	EA, Stärkung der Lese- kompetenz, des Text- verständnisses und der Textanalyse PA Ergebnisbesprechung im PL	Lesetext „Umschlag und Lagerung ...“ AB „Fragen zum Text“ AB Musterlösung
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer erschließen sich in KG weitere Begriffe aus dem Inhaltskomplex von Hafenlogistik/Hafenwirtschaft. Dabei verwenden sie für die vorgegebenen Begriffe deutsche Beschreibungen/Umschreibungen. Die Lösungen werden im PL aufgrund der Gruppenergebnisse in einem Quizformat präsentiert und besprochen.	KG-Arbeit zwecks Bin- nendifferenzierung Die Begriffe werden zu- gelost oder zugewiesen.	AB mit vorgegebenen Begriffen Lernwörterbücher, Tablets, Internet MK, Flipchart AB Musterlösung
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Übungen und Training des Lernwortschatzes	EA	Moodle-Lernplattform, AB, GB, VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Nach einer kurzen Wiederholung (ca. 15 Min.) erarbeiten die Teilnehmer gemeinsam mit dem Dozenten die zentralen Punkte hinsichtlich idealtypischer Hafenmerkmale und deren Grundstrukturen, der jeweiligen Hafentypologie und deren besondere Aufgabe.	UG, Diskussion im PL	Flipchart, Tafel, Beamer, Laptop, MK
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	In Form einer angeleiteten Gruppenarbeit sollen die Teilnehmer die wesentlichen Schnittstellen herausarbeiten, an denen Güter bzw. Container in einer multimodalen Transportkette umgeschlagen werden (Umschlaggeräte und Umschlagspunkte) und welche Arbeiten und Maschinen eingesetzt werden (können).	KG	Tafel, Flipchart, Poster, MK
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer eignen sich auf Grundlage eines Textes unterschiedliche Inhalte und Begriffe zu den zentralen Grundstrukturen und Ausstattungsmerkmalen unterschiedlicher Häfen an. Sie werden durch die Lesearbeit in die Lage versetzt, Inhalte in einem sprachlichen Kontext zu verstehen. In Gruppenarbeit konzipieren sie anhand ausgewählter Leitfragen auf einem angemessenen Niveau ein Informationsblatt und verschriftlichen dieses.	EA, Stärkung der Lese- kompetenz und des Textverständnisses Abfassen von kurzen Informationstexten in Gruppenarbeit	Lesetext „Grundinformationen zu Häfen und zur Hafenlogistik“ AB mit Fragestellungen Tablet, Internet Fachpräsentation
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.	Die Informationstexte werden als Ergebnissicherung im PL debattiert.	PL	Informationsblätter aus der Gruppenarbeiten
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Förderung und Training des Lernwortschatzes	EA	Glossar, Tablets, Lernwörterbücher

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Ergebnisse der Gruppenarbeit vom Vortag werden von den Teilnehmern präsentiert.	PL, Referate	Flipchart, Tafel, MK
	9.30-10.15	N.N.	Der Dozent gibt eine Einführung in die zentralen Akteure, Hauptbereiche und Eigenschaften der Hafenlogistik. Am Beispiel des Duisburger Hafens erarbeiten die Teilnehmer gemeinsam die wesentlichen Merkmale und die Relevanz eines Binnenhafens mit besonderem Fokus auf Trimodalität und den damit zusammenhängenden Transportketten und Umschlagsprozesse.		
	10.30-11.15	N.N.	Vortrag Diskussion im PL	Tafelbild, Stellwand/Flipchart, MK	
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer setzen sich anhand von Arbeitsaufgaben und Arbeitsmaterialien aktiv mit dem Themenfeld „Vorgangsbeschreibung“ auseinander. Dabei lernen sie die Notwendigkeit von Vorgangsbeschreibungen im	fragend-erarbeitendes UG	AB „Vorgangsbeschreibung und Aufbau einer Vorgangsbeschreibung“

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
			Bereich der Trimodalität kennen und werden in die Lage versetzt, diese systematisch anzufertigen. Anhand eines praktischen Beispiels werden die vermittelten Inhalte und Abläufe besprochen und ggf. korrigiert.	fragend-entwickelndes UG	AB Musterlösung
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer lernen die synonyme Anwendung von Verben im Rahmen einer Vorgangsbeschreibung kennen und können diese anwenden. Die Teilnehmer verfügen über ein Repertoire wechselnder und gleichzeitig strukturierender Satzanfänge.	EA UG	AB zum Verb „machen“ Tafelbild Mind-Map
	14.30-15.15	N.N.	Sicherung des Lernergebnisses zum Themenkomplex „Vorgangsbeschreibung“ durch individuelles Lösen eines Lückentextes. Die Ergebnisse werden im PL besprochen und diskutiert.	EA gemeinsame Besprechung im PL	AB Lückentext

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Am Beispiel des Duisburger Hafens setzen sich die Teilnehmer in einem dialogischen Verfahren mit dem Dozenten mit den unterschiedlichen Strukturen und Aufgaben von Logistikunternehmen auseinander (Lagerbetrieb, Container Depot, Verpackungsbetrieb, Transportunternehmen).	UG, Diskussion	Beamer, Notebook, Tafel, Flipchart
	9.30-10.15	N.N.	Unter Anleitung des Dozenten recherchieren und erarbeiten die Teilnehmer in KG die jeweiligen Funktionen der verschiedenen Logistikunternehmen im trimodalen Transportprozess heraus.	KG	Flipchart, Tafel, MK
	10.30-11.15	N.N.	In Anknüpfung an den Vortag lösen die Teilnehmer die Aufgabe, aus einem selbst gewählten Beispiel aus dem Bereich „Duisburger Hafen (Trimodalität) eine Vorgangsbeschreibung gem. der Strukturvorgabe anzufertigen und das Ergebnis im PL mit entsprechender medialer Unterstützung zu präsentieren.	KG Präsentation der Gruppenergebnisse im PL	Flipchart, MK Plakat mit Strukturvorgaben
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.	Individuelle Übungen zu Synonymen und Antonymen und WS-Arbeit Individuelles Erarbeiten des Lernwortschatzes	EA	AB, GB VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer präsentieren ihre Ergebnisse aus der Gruppenarbeit vom Vortag.	UG, Präsentation	Flipchart, Tafel, MK
	9.30-10.15	N.N.	Der Dozent gibt den Teilnehmer einen Einblick in den Lagerbetrieb. Dabei geht er auf die Technik, die Gefahren/Sicherheitsaspekte und die Arbeiten/Tätigkeiten in einem Lager ein.	Vortrag	Beamer, Notebook, Präsentation, Bilder, Videos
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer wiederholen den Lernwortschatz aus den ersten Unterrichtswochen anhand eines standardisierten Multiple-Choice-Tests.	EA	AB Test
	11.15-12.00	N.N.	Die richtigen Lösungen werden im PL besprochen und diskutiert. Vor dem Hintergrund der vielschichtigen Informationen über den Duisburger Hafen und unter besonderer Berücksichtigung infrastruktureller und infrastruktureller Ausstattungsbedingungen recherchieren die Teilnehmer zu vorgegebenen Fragestellungen Informationen aus dem Internet und entscheiden sich in KG für eine der drei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Die richtigen Antworten werden in vollständigen Aussagesätzen unter Berücksichtigung entsprechender grammatischer Regeln im PL vorgetragen und diskutiert.	Besprechung der Ergebnisse im PL EA/PA	AB Lösungen AB „Quiz I Wissenswertes über den Duisburger Hafen“
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten in KG Komposita zu den Begriffen „Hafen“, „Beruf“ und „Arbeit“.	KG	Stellwände, MK Lernwörterbücher, Tablets AB Musterlösungen
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten sich in EA zusammengesetzte Nomen (Komposita).	EA	GB S. 100,101

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 7: Hafenlogistik und trimodaler Güterverkehr (Schwerpunkt Berufe und Tätigkeiten: Informationen und Praxiseinblicke)

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht:	Modul-umfang:	Lehrgangs-dauer:
		<p>Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.</p>	1 Woche mit 33 U-Std.	4,5 Monate

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- können zentrale Berufe und Tätigkeitsfelder der Binnenschifffahrt und Logistikbranche benennen und relevante Differenzierungsmerkmale zwischen den Berufen beschreiben.
- wissen, wie die schulischen und beruflichen Voraussetzungen für den behandelten Beruf sind.
- können ihre individuelle Interessenlage an einer beruflichen Tätigkeit artikulieren und ihre Präferenzen bei der Berufs- oder Tätigkeitswahl begründen.
- werden in die Lage versetzt, anhand bestimmter Kriterien Berufsmerkmale für eigene Recherchearbeiten und die Informationsgewinnung vergleichend zu systematisieren.
- kennen die wesentlichen Anforderungen der Beschäftigungsbetriebe an eine berufliche Tätigkeit.
- lernen die an die Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche geknüpften Vor- und Nachteile kennen und beurteilen diese mit Blick auf die persönlich-situativen Grundgegebenheiten.
- können ihre beruflichen Wunschvorstellungen auf Grundlage einer erstellten Checkliste reflektieren und formulieren.
- entwickeln (d.h. festigen/konkretisieren/verändern) ihre bisherigen beruflichen Bestrebungen und sind in der Lage, ihre selbstreflektierte Situation und Ambitionen zu schildern.
- werden gezielt auf Betriebsbesuche zur Informationsgewinnung vorbereitet.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können das Spektrum der behandelten Berufe auf Basis vergleichender Merkmale benennen.
- sind in der Lage, die spezifischen Zugangswege zu einer speziellen beruflichen Tätigkeit aufzuzeigen.
- können anhand von durchgeführten Recherchen spezielle Berufsprofile erstellen.
- können im Gespräch die Vor- und Nachteile eines bestimmten Berufes schildern.
- erwerben die Kompetenz über Kommunikationsprozesse, so dass sie sich die notwendigen Informationen besorgen und aufbereiten können.
- können die Bedeutung von Kommunikationsprozessen und – verfahren bei der Informationsbeschaffung beurteilen.
- reflektieren über die Notwendigkeit des Spracherwerbs in unterschiedlichen Lernkontexten und an unterschiedlichen Lernorten.
- können die Bedeutung von sprachlichen Redemitteln nachvollziehen.
- werden in die Lage versetzt, über eine Checkliste einen Fragenkatalog zu entwickeln.
- erwerben die Kompetenz, komplexe Zusammenhänge stichwortartig anhand übergeordneter Begriffe festzuhalten.
- können ihre Ergebnisse auf einer Wandzeitung komprimiert festhalten und diese dem Plenum vortragen.

Inhalte:

- Grundkenntnisse über die den projektrelevanten Berufsfeldern zugrundeliegenden Tätigkeitsbereiche (Allgemeine Inhalte, Anforderungen/Voraussetzungen, Vor- und Nachteile, Entwicklungsmöglichkeiten, Verdienst, Perspektiven, etc.):
 - Binnenschiffer,
 - Fachkraft für Hafenlogistik,
 - Fachlagerist,
 - Industrieverpacker,
 - Holzmechaniker,
 - Hafenkranführer,
 - Triebfahrzeugführer (Lokomotivführer),
 - Rangierführer,
 - Berufskraftfahrer.
- Informationen über weitere, relevante Tätigkeiten im Bereich der Hafen- und Lagerlogistik: Hafenkranführer, Gabelstaplerfahrer, Reachstackerfahrer.
- Exkursion zum Duisburger Hafen und einem Lagerunternehmen, Austausch/Dialog mit den jeweiligen Akteuren vor Ort, sowie anschließender Auf- und Nachbereitung (Reflexion) am jeweiligen Folgetag (Unterricht).
- Erstellung eines persönlichen Berufsprofils zur Wunschtätigkeit.

Sprachliche Inhaltsebene:

- Anwendung von Redemittel in der Gesprächsführung
- Erstellung von Informationsfragen für einen Beobachtungsbogen
- Gestaltung(sabläufe) von Betriebsbesichtigungen/Exkursionen

<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Kriterien für Präsentationen • Regeln im Sprachregister • Strukturierung von bilateralen Kommunikationsprozessen • Idealtypische Verfahren in kommunikativen Situationen • Bildung von begrifflichen Oberkategorien • Suchstrategien über sprachliche Begriffe bzw. deren Kombination • Funktion und Aufgaben strukturierender Fragenkomplexe 	<p>Grammatik (optional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modalverben • Verben und Ausdrücke mit <i>es</i> • Modale und temporale Präpositionen • Partikel zur Aussageverstärkung • Konjunktiv II • Konjunktiv II von sein, haben • Konjunktiv II von Modalverben • Konzessiv-, Adversativ- und Alternativangaben • Persönliche Satzformen • Direkte und indirekte Fragesätze
<p>Die Teilnehmer interessieren sich für eine berufliche Tätigkeit in der Binnenschifffahrts-/Logistikbranche. Die Kursteilnehmer informieren sich über die der jeweiligen Branche zugrundeliegenden Berufsfelder- und Tätigkeitsbereiche und organisieren diese im Sinne einer Übersichtlichkeit (mit Blick auf individuelle Vor- und Nachteile), um schließlich persönliche Berufswahlpräferenzen abilden zu können.</p>	<p>Lernsituation Fallbeispiele Szenario</p>
<p>Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorträge (Präsentationen über Beamer) • Internetrecherchen • Eigen- und Gruppenarbeit • Exkursionen/Betriebsbesichtigungen • Impulsreferate 	<p>methodische (mediale) Umsetzung</p>
<p>Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, ihre individuellen Berufswünsche zu formulieren und die individuellen Voraussetzungen einzuschätzen, die erforderlich sind, um die jeweilige Tätigkeit bzw. den jeweiligen Beruf auszuüben. Sie reflektieren ihre eigenen Erwartungen und Präferenzen hinsichtlich einer beruflichen Tätigkeit und können sich entlang der vorgestellten Berufe und Tätigkeiten sowie den formalen Voraussetzungen orientieren.</p>	<p>Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand</p>
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 7: HAFENLOGISTIK UND TRIMODALER VERKEHR (SCHWERPUNKT: BERUFE UND TÄTIGKEITEN)

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 7 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, ihre individuellen Berufswünsche zu formulieren und die individuellen Voraussetzungen einzuschätzen, die erforderlich sind, um die jeweilige Tätigkeit bzw. den jeweiligen Beruf auszuüben. Sie reflektieren ihre eigenen Erwartungen und Präferenzen hinsichtlich einer beruflichen Tätigkeit und können sich entlang der vorgestellten Berufe und Tätigkeiten sowie den formalen Voraussetzungen orientieren.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Anknüpfend an die vorangegangene Unterrichtswöche werden die zentralen Akteure im Bereich der Hafenlogistik resümiert. Den Teilnehmern wird ein Überblick über die im Projekt ausgewählten Berufe und Tätigkeiten (Binnenschiffer, Fachkraft für Hafenlogistik, Fachlagerist, Industrieverpacker, Holzmechaniker, Kranführer, Triebfahrzeugführer (Lokomotivführer), Rangierführer, Berufskraftfahrer) gegeben und die vorgenommene Auswahl an Berufen wird erläutert.	Vortrag und Diskussion im PL	Tafel, Flipchart, Beamer, Schaubilder, Videos
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Die Kursteilnehmer machen sich mit den vielfältigen Tätigkeitsbereichen und Einsatzspektren der ausgewählten Berufe im Hafen vertraut und werden in die Lage versetzt, die genannten Berufe der Transportlogistik und der Binnenschifffahrt gegeneinander durch die Auswahl besonderer Kriterien abzugrenzen. In Anknüpfung an die Kenntnisse und die Erfahrungen aus dem Besuch des BIZ im ersten Lehrgangsteil, wird für die betreffenden Berufe auf Basis der Interessenlage der Kursteilnehmer eine Checkliste für Internetrecherche (BERUFENET) erarbeitet. Die Teilnehmer sollen je nach individueller Interessensetzung drei für sie in Betracht kommende Berufen bestimmen und anhand der festgelegten Kriterien systematisch und vergleichend aufbereiten.	Vortrag und Diskussion im PL EA	Schaubilder, Beamer, Videos Flipchart, Tafel, Tablet, Internet
	11.15-12.00	N.N.	Um die systematisch vergleichende Aufarbeitung zu ermöglichen, wird mittels der festgelegten Checkliste durch die Kursteilnehmer ein Fragebogen entwickelt, der die detaillierten Informationen über die Berufe ordnet und die Grundlage für eine Ergebnispräsentation ist. Der Fragebogen soll sprachlich so aufbereitet werden, dass er z.B. als Interview in der Berufs- und Arbeitsberatung genutzt werden kann.	KG	Flipchart, Tablet, Internet
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer kommen nach der KG-Arbeit im PL zusammen und präsentieren die Ergebnisse aus ihren Recherchen anhand der erarbeiteten Checkliste/des erarbeiteten Steckbriefs.	Präsentation im PL	Wandzeitungen/Plakate
	14.30-14.15	N.N.	Individuelle Förderung mit Schwerpunktsetzung auf dem Kompetenzerwerb zur Durchführung eines mündlichen Interviews.	Sprachübungen, Interviewtechniken Rollenspiele	Videokamera

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer werden auf die Exkursion zum Duisburger Hafen vorbereitet. In der Vorbereitung wird die potenzielle Palette des Einsatzspektrums der festgelegten Berufe thematisiert, wobei die Kursteilnehmer einen Einblick in das komplexe Arbeitsfeld des Duisburger Hafens erhalten.	KG PL, Diskussion, UG	AB Berufsrecherche MK, Tafel, Flipchart, AB Steckbrief Beruf
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Auf Grundlage der erstellten Checkliste fertigen die Kursteilnehmer einen Beobachtungsbogen für den Praxiseinblick an. Durch das Nachfragen mit der Checkliste und das Beobachten in der Praxis sollen die möglichen Differenzen zwischen den offiziellen Berufsbeschreibungen und der erlebten Praxis herausgearbeitet werden.	erklärendes UG KG	MK, Tafel, Flipchart
	11.45-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten ein AB, auf dem sie die ersichtlichen Differenzen, aber auch die Gemeinsamkeiten festhalten können.	KG	Flipchart, AB, Plakat
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer stellen ihr AB im PL vor und begründen die aufgenommenen Punkte für den angestrebten Vergleich.	Präsentation u. Bewertung im PL	Flipchart, AB, Plakat
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Sprachförderung für die Durchführung von Informationsgesprächen.	Rollenspiele mit offenen u. geschlossenen Fragen	Videokamera

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Exkursion: Duisburger Hafen (Duisport) Bsp.: Praxiseinblick „Terminalbetrieb und Schienenverkehr“: - Terminalbetrieb - Schienengüterverkehr - Optional: Bahnsimulator; Kransimulator; Gesprächsrunde mit Azubis in gewerblichen Hafenberufen	Vorträge, Diskussionen, Übungen am Simulator	
	9.30-10-15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer reflektieren und diskutieren die Ergebnisse aus der Exkursion anhand der Checkliste und des Beobachtungsbogens (Resümee der Exkursion).	UG, Diskussion	Beamer, Notebook, Tafel, Flipchart
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer werden auf die Exkursion am Folgetag vorbereitet (Unternehmen der Lagerlogistik). Sie passen die erarbeitete Checkliste und den Beobachtungsbogen auf die neue Praxissituation an.	PL, UG	MK, Tafel, Flipchart
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer werden im Zusammenhang mit den Praxistagen auf die Rahmenbedingungen des bevorstehenden betrieblichen Praktikums vorbereitet und u.a. darüber informiert, welche Praktika in welchen Berufen zur Verfügung stehen.	Vortrag im PL	Informationsblätter
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.	In einer ersten Stellungnahme begründen die Teilnehmer mündlich ihre Präferenzen.	offene Diskussion im PL	Tafel, Flipchart
	13.45-14.30	N.N.	Individuelle Beratung hinsichtlich des betrieblichen Praktikums	Einzelgespräche	

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Exkursion: Unternehmen Lagerlogistik Bsp.: Praxiseinblick „Lagerlogistik“ - Besichtigung/Führung - Informationen über die am Standort vertretenen Berufe und Tätigkeiten		
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 8: Gesellschaftspolitik im Kontext regionaler Besonderheiten

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- kennen die zentralen Merkmale des politischen Systems in Deutschland (Demokratie, Parteien, Unterschied Bundes- und Landtag, Säkularisierung) und können die Unterschiede zum politischen System im Herkunftsland benennen und kritisch beurteilen.
- kennen die regionalen Besonderheiten und Herausforderungen im Hinblick auf den gesellschaftlichen Strukturwandel in der Region „Ruhrgebiet“.
- verstehen die Bedeutung von politischer und gesellschaftlicher Partizipation als Grundlage des demokratischen Zusammenlebens und können ihre Partizipationsmöglichkeiten erklären sowie einschätzen.
- verstehen, dass die gesellschaftliche Integration in Deutschland ein beidseitiges Engagement erfordert und können vor diesem Hintergrund ihre individuelle Situation kritisch reflektieren.
- verstehen die Auswirkungen des regionalen Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt und auf die Arbeitsmarkt- sowie Gesellschaftspolitik und sind in der Lage, ihre persönliche und berufliche Situation aufgrund der strukturellen Bedingungen einzuschätzen.
- erkennen ihre Situation im Kontext des regionalen Strukturwandels und können angemessene Rückschlüsse auf ihre beruflichen Perspektiven, auf die beruflichen Anforderungen des regionalen Arbeitsmarkts und auf die Relevanz einer beruflichen Ausbildung ziehen.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- setzen sich mit Grundbegriffen staatlichen Handelns und Agieren in einer demokratischen Gesellschaft auseinander und können sich in den zentralen Begriffen sprachlich sicher bewegen.
- werden in die Lage versetzt, sich mit den Vor- und Nachteilen bestimmter demokratischer Prinzipien kritisch auseinander zu setzen und Argumente für unterschiedliche Positionen zusammenzutragen.
- erörtern unterschiedliche Formen gesellschaftspolitischer Partizipation und können die Grenzen und Reichweiten bestimmter Formen von Partizipation erklären (z. B. Bürgerinitiativen).
- können einschätzen und begründen, inwieweit und inwiefern sie sich in partizipative Prozesse selbst einbringen können.
- können aufgrund externer Impulse Informationen aufnehmen, sortieren und bewerten.
- können ausgewählte Phasen und historische Entwicklungen des Strukturwandels im Ruhrgebiet beschreiben und erklären.
- vollziehen den Strukturwandel am Beispiel des Steinkohlebergbaus nach.
- stellen in unterschiedlicher Perspektive (früher, heute) Entwicklungsmuster dar und veranschaulichen dies anhand ausgewählter Merkmale in einer Präsentation.
- werden in die Lage versetzt, aus komprimierten Sachtexten wesentliche Informationen heraus zu präparieren.

Inhalte:

- Grundlagen des demokratischen Zusammenlebens (u.a. Rechtstaat, Sozialstaat, Gewaltenteilung) und Föderalismus
- Möglichkeiten der politischen Partizipation (Politische Parteien, NGO's, Interessenvertretungen etc.)
- Möglichkeiten der gesellschaftlichen Partizipation (Ehrenamt, Freiwilligendienste, Vereine etc.) und dessen Relevanz für die gesellschaftliche Integration
- Strukturwandel im regionalen Kontext und die Auswirkungen auf die Arbeit und den Arbeitsmarkt
- Auswirkungen des Strukturwandels auf die Gesellschaft und das Individuum
- Zukünftige Herausforderungen (z.B. Digitalisierung, Demografie) und (regionale) Möglichkeiten/Ansätze von Problemlösungen

Sprachliche Inhaltsebene:

- Lernwortschatz und Fachbegriffe
- Determinanten und Beziehungen im Strukturwandel
- Strukturaufbau und Verständnis historischer und politischer Texte
- passive und aktive Handlungsmuster von Akteuren in Politik und Ökonomie
- Kommunikationsformen und Kommunikationsstrukturen im Verhältnis von Politik und Wirtschaft
- Argumentationsstrategien und Redemittel
- Analysekategorien zur Reduktion von Komplexität
- Wortursprung und Synonyme

<p>Grammatik (optional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komposita • temporale Präpositionen • Zeitadverbien • Konjunktiv II • Wortbildung Nomen aus Verben • funktionale Verbgefüge • Partizipialattribute • Adjektive und Verben mit Präpositionen 	
<p>Die Kursteilnehmer möchten sich politisch und/oder zivilgesellschaftlich engagieren und suchen nach Möglichkeiten. Sie überlegen, inwiefern die Politik Einflussmöglichkeiten auf gesellschaftliche Trends hat und welche Auswirkungen gesellschaftliche Trends auf das Individuum haben.</p>	<p>Lernsituation Fallbeispiele Szenario</p>
<p>Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übersichten über das politische System in Deutschland (Demokratie, Parteienlandschaft etc.) • Rollenspiel- und Szenariotechniken • Exemplarische demokratische Verfahren • Exkursionen • PowerPoint-Präsentation • Plenumsdiskussionen 	<p>methodische (mediale) Umsetzung</p>
<p>Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, die Relevanz von gesellschaftlicher und politischer Partizipation in einer demokratischen Gesellschaft einzuordnen und diese vor dem Hintergrund individueller Erfahrungen zu reflektieren. Sie können ihre Situation im Kontext des regionalen Strukturwandels einordnen und angemessene Rückschlüsse auf ihre beruflichen Perspektiven ziehen.</p>	<p>Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand</p>
Dozent	N.N.
Literatur / Lehrfilme	<p>Bundeszentrale für politische Bildung (2007): Dossier Deutsche Demokratie (Kapitel 1-3). URL: http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-demokratie/</p> <p>Grafiken: http://www.bpb.de/politik/grundfragen/24-deutschland/</p> <p>Regionalverband Ruhr (2018): Metropole Ruhr. Das Ruhrgebiet im Wandel. Video Zeche Zollverein</p>
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 8: GESELLSCHAFTSPOLITIK IM KONTEXT REGIONALER BESONDERHEITEN

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 8 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, die Relevanz von gesellschaftlicher und politischer Partizipation in einer demokratischen Gesellschaft einzuordnen und diese vor dem Hintergrund individueller Erfahrungen zu reflektieren. Sie können ihre Situation im Kontext des regionalen Strukturwandels einordnen und angemessene Rückschlüsse auf ihre beruflichen Perspektiven ziehen.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer werden nach ihren Erfahrungen bzw. Kenntnissen zu dem politischen System in ihrem Heimatland gefragt (Regierungsform, Möglichkeiten zur Wahl etc.).	Diskussion im PL, „Fra-gerunde“	Tafel/Flipchart, MK Beamer
	9.30-10.15	N.N.	Daran anknüpfend erhalten die Teilnehmer grundlegende Informationen zu den Merkmalen des demokratischen Zusammenlebens in Deutschland (Demokratie, Gewaltenteilung, Rechtstaat, Sozialstaat). Die Teilnehmer erhalten Grundinformationen über Möglichkeiten der politischen Partizipation (Wahlen, Demonstrationen, Petitionen, NGO's, Interessenvertretungen etc.) Beispielhaftes demokratisches Verfahren: Wahl eines Klassensprechers plus Vertretung	Vortrag mit Infografiken, Diskussion im PL (z.B. Vor- und Nachteile von Demokratie).	
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer lernen weitere Möglichkeiten der gesellschaftlichen Partizipation kennen und verstehen die Bedeutung der zivilgesellschaftlichen Partizipation als ein Faktor zur Integration.	Vortrag und Diskussion im PL, Infografiken	Tafel/Flipchart, Beamer
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer arbeiten die Inhalte vom Vormittag anhand zentraler Leitbegriffe aus dem Lernwortschatz (z.B. Rechtsstaat, Föderalismus, Sozial- und Wohlfahrtsstaat) auf.	EA/PA gemeinsame Besprechung und Diskussion im PL	AB Lückentext Broschüre der Landeszentrale für politische Bildung „Demokratie für mich“
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer können die Grenzen und Reichweiten politischer Setzungen unterscheiden und anhand von vorgegebenen Aussagen Stellung beziehen.	EA/PA gemeinsame Besprechung und Diskussion im PL	AB Aussagen
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer intensivieren die Auseinandersetzung mit Formen und Möglichkeiten politischer Partizipation an Beispielen. Die Ergebnisse der Stellungnahmen werden in einer kleinen Statistik gemeinsam zusammengetragen und diskutiert.	EA Diskussion im PL gemeinsame statistische Auswertung und Diskussion im PL	AB Formen der gesellschaftlichen Beteiligung Tafel/Flipchart, Klebpunkte
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer bereiten sich anhand von zentralen Fragestellungen, die individuell ergänzt werden, auf die Exkursion zum Landtag in Düsseldorf	fragend-entwickelndes UG	AB Zuständigkeiten AB Fragenkatalog

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
			vor. Dabei werden bestimmte Strukturmerkmale thematisiert (politische Gliederung, Regierungsbezirke, Zuständigkeiten, Verhältnis von Bund zu den Ländern und Kommunen).	EA	NRW-Puzzle der Landeszentrale für politische Bildung Regionenkarre NRW Internet

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	EXKURSION: LANDTAG DÜSSELDORF		
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Nachbereitung der Exkursion: Was war besonders? Welche Einflussmöglichkeiten hat ein Landtag? Warum ergibt der Föderalismus Sinn → regionale Probleme, regionale Lösungen → Strukturwandel im Ruhrgebiet	Diskussion im PL	Tafel/Flipchart, MK
	9.30-10-15	N.N.	Die Teilnehmer erhalten zentrale Informationen über den Strukturwandel im Ruhrgebiet und auf welchen gesellschaftlichen Ebenen dieser Auswirkungen hat.		

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer lernen vor dem Hintergrund der Merkmale des Strukturwandel die spezifischen Auswirkungen auf die Region Ruhrgebiet kennen (Arbeitsmarkt, Kultur, Geografie, Bildung, Logistik etc.)	Infografiken, Vortrag, Diskussion im PL	Beamer Video „Duisburg – von Kohle zur Dienstleistung“ (URL: https://www.youtube.com/watch?v=KtiXOfN1TQs) Video „Das Ruhrgebiet im Wandel der Zeit“ (URL: https://www.youtube.com/watch?v=-ZcmgYmqyFg)
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer setzen sich anhand eines Lesetextes über das Ruhrgebiet mit zentralen Fakten zum Strukturwandel auseinander und skizzieren in einem kurzen selbst verfassten Text die zentralen Inhalte aus dem Text.	EA	AB „Ruhrgebiet und Strukturwandel“ schriftliche Skizzierung
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer bearbeiten auf der Grundlage von Fachbegriffen (Lernwortschatz) einen Text mit zentralen Aussagen zum Strukturwandel.	EA/PA Besprechung im PL	AB Aussagen zum Strukturwandel
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer informieren sich anhand eines Videos, eines kurzen Sachtextes und anhand von Informationen aus dem Internet über die Zeche Zollverein in Essen.	PL EA, UG fragend-entwickelnd	Video Zeche Zollverein AB Informationstext Internet
	14.30-15.15	N.N.	Die Teilnehmer bereiten sich anhand von zentralen Fragestellungen, die durch sie selbst ergänzt werden, auf die Exkursion zur Zeche Zollverein in Essen vor. Dabei werden bestimmte historische, ökonomische und arbeitsmarktbezogene Aspekte des Strukturwandels thematisiert.	EA	AB Fragenkatalog

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	EXKURSION: ZECHE ZOLLVEREIN IN ESSEN		
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	<p>Nachbereitung der Exkursion. Was war besonders? Was hat am meisten beeindruckt?</p> <p>In KG sammeln die Teilnehmer mögliche Aspekte eines aktuellen Strukturwandels (z.B. Digitalisierung, demografischer Wandel o.Ä.), und Ideen wie zum einen die Politik und zum anderen sie selbst diesem Strukturwandel begegnen oder sich darauf vorbereiten können → Welche Strukturwandel gibt es heute? Was heißt das für die individuelle berufliche Situation/Perspektive?</p>	Diskussion im PL Präsentation der Ergebnisse im PL	Tafel, Flipchart, MK
	9.30-10.15	N.N.	Matching-Workshop für die Praktika		
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer arbeiten die Lehrgangsinhalte der Woche anhand einer KG zum Thema „Industriedenkämäler“ mit dem Fragefokus „Was war früher?“ und „Was ist heute?“ (Beispiele: Innenhafen Duisburg, Gasometer Oberhausen, Alpincenter Bottrop, Landschaftspark Duisburg-Nord) auf und präsentieren ihre Ergebnisse im PL.	KG	Tafel Flipchart, MK Stellwände, MK Internet
	11.15-12.00	N.N.	Fortsetzung und Präsentation der KG	Präsentation im PL	
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.	Individuelle Übungen und WS-Arbeit	EA	AB, GB, VO, Moodle-Lernplattform

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 9: Binnenschiff/Binnenschiffahrt und -hafen

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- nennen die wichtigsten Wasserstraßen (Flüsse und Kanäle sowie wichtige anliegende Städte) in der Bundesrepublik Deutschland.
- planen und gestalten eine Reise mit einem Hotelbinnenschiff von Duisburg nach Passau.
- beschreiben verschiedene Sehenswürdigkeiten an Rhein, Main, Main-Donau-Kanal und Donau (bis Passau).
- beschreiben die Funktionsweise einer Schleuse und eines Schiffshebewerks.
- ordnen die Beförderung von Menschen und Gütern den entsprechenden Schiffstypen zu.
- beurteilen ausgehend von den Duisburger Häfen die Bedeutung der Binnenhäfen für die Binnenschiffahrt.
- erweitern ihre mathematischen Kenntnisse (Länge, Fläche, Volumen, Masse, Ladungsberechnung)

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können sich auf Basis eines exemplarischen Flussverlaufs mit ersten geografischen Kenntnissen vertraut machen.
- erkennen, dass es für die Binnenschiffahrt eine Vielzahl von Wasserwegen in Deutschland gibt.
- können zwischen natürlichen und „künstlich angelegten“ Wasserstraßen unterscheiden und die zentralen Merkmale für beide Transportformen nennen.
- vertiefen ihre geografischen Basiskenntnisse, in dem sie die wichtigsten Sehenswürdigkeiten in Städten kennen und beschreiben, die an den im Unterricht behandelten Wasserstraßen liegen.
- erlernen, wie ein Flusssteckbrief mit informativen Merkmalen abgefasst wird.
- können die Aufgaben, die Funktionen und die technischen Details einer Schleuse und eines Schiffshebewerks erklären.
- werden in die Lage versetzt, die formalen Strukturen bei der Anfertigung einer „Beschreibung“ zu benennen und auf verschiedene Sachverhalte (Personen, Vorgänge, Landschaften) anzuwenden.
- können erklären, welche formalen Elemente bei der Abfassung und Korrektur einer Beschreibung zu berücksichtigen sind.
- sind in der Lage, sich produktiv mit verschriftlichen Texten zwecks Realisierung eines höheren Sprachniveaus individuell auseinanderzusetzen.
- können verschiedene Binnenschiffstypen anhand ihrer spezifischen Merkmale für bestimmte Transportaufgaben (Güter, Personen) unterscheiden.
- sind in der Lage, spezielle Berechnungsarten im Kontext mit Transportaufgaben, die von Binnenschiffen erbracht werden, anzuwenden.
- informieren sich durch einen Museumsbesuch (Binnenschiffahrtmuseum), über historische, technische, arbeits- und lebensweltbezogene Entwicklungsprozesse in der Binnenschiffahrt.
- vollziehen gedanklich die Bedeutung von Binnenschiffahrtshäfen als zentrale Umschlagorte von Waren und Gütern.
- haben sich mit den wichtigsten Daten und Informationen zum Duisburger Hafen vertraut gemacht.
- können die Informationen durch den Besuch des Hafens und einer Schleuse überprüfen und die Ergebnisse fachgerecht präsentieren.
- können den Entwicklungsprozess der Duisburger Hafens aufgrund ausgewählter historischer Bezugspunkte nachvollziehen.

Inhalte:

- Reiseplanung eines Hotelbinnenschiffes auf Binnengewässer, hinsichtlich Fahrstrecke, Schiffsgröße, Schleusen und Sehenswürdigkeiten
- Hauptfunktionen der Wasserstraßen
- Unterschied See/Fluss/Kanal
- Wichtige Wasserstraßen in Deutschland (Wasserstraßenkarten)
- Schleuse
- Schiffshebewerk
- Duisburger Hafen
- Binnenschiffahrtstypen
- Längen-, Flächen-, Volumen-, Masse- und Ladungsberechnung

Sprachliche Inhaltsebene:

- Fach/Lernwortschatz
- Sprachliche Verarbeitung und Wiedergabe mathematischer Berechnungen
- Kontexterklärungen bei der Darstellung geografischer Referenzpunkte

<ul style="list-style-type: none"> • Sprachliche Redewendungen bei der Präsentation von Typologien • Training von Präsentationen vor Publikum • sprachliche Muster/Schemata bei der Anwendung von Differenzierungen • Sprachliche Erkennungsmerkmale bei spezifischen Beschreibungsverfahren • Anwendung eines bestimmten Sprachduktus bei Präsentationen 	
Grammatik (optional)	
<ul style="list-style-type: none"> • Präteritum und Plusquamperfekt • Temporale Präpositionen • Semantische Zuordnung der Präpositionen • Komposita • Komparativ und Superlativ • Infinitiv mit <i>zu</i> • Syntax, Position der Verben und der anderen Satzglieder • Zweiteilige Satzverbindungen (Konjunktionaladverbien) • das Wort <i>es</i> • Relativsätze 	
Lernsituation: <ul style="list-style-type: none"> • Fahrt mit einem Hotel-Binnenschiff von der Duisburg-Ruhrorter-Reede nach der Passauer-Reede • Das Binnenschiff als Transportmittel • Die Duisburger Häfen 	Lernsituation Fallbeispiele Szenario
Fallbeispiele im mathematischen Bereich für: Länge, Fläche, Volumen, Masse, Ladungsberechnung	
<ul style="list-style-type: none"> • Einzel und Kleingruppen • Internet/Moodle • Landkarten • PowerPoint-Vortrag • Strukturierte Arbeitsblätter • Präsentationen • Grammatikbuch 	methodische (mediale) Umsetzung
Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, aufgrund der gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen eine Reise mit einem Hotelbinnenschiff hinsichtlich der Wasserstraßen, des Binnenschiffstyps sowie des Reiseverlaufs (Sehenswürdigkeiten) zu planen und zu beschreiben.	Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand
Die Kursteilnehmer können die Bedeutung von Binnenhäfen beschreiben.	
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	YouTube-Filme: Schleusenarten ... soweit vorhanden, weitere Filme ... Film „Zeitreise durch den Duisburger Hafen“
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 9: BINNENSCHIFF/BINNENSCHIFFFAHRT UND -HÄFEN

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 9 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswoche in der Lage, aufgrund der gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen eine Reise mit einem Hotelbinnenschiff hinsichtlich der Wasserstraßen, des Binnenschiffstyps sowie des Reiseverlaufs (Sehenswürdigkeiten) zu planen und zu beschreiben. Die Kursteilnehmer können die Bedeutung von Binnenhäfen beschreiben und Be- und Entladungsvorgänge von verschiedenen Gütern mit unterschiedlichen Hilfsfördermitteln erläutern.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer und der Dozent stellen sich vor. Lernsituation „Fahrt mit einem Hotelschiff von Duisburg nach Passau“ Die Lernsituation wird besprochen und mit den Kursteilnehmern diskutiert.	UG	BVBIN-W1-01
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer lernen die wichtigsten Wasserstraßen (Flüsse und Kanäle sowie wichtige anliegende Städte) in der Bundesrepublik Deutschland kennen.	EA UG	INFO: Internet, Moodle Landkarte BVBIN-W1-01
	10.30-11.15	N.N.	Die Kursteilnehmer nennen die Flüsse und Kanäle, sowie wichtige Städte und Sehenswürdigkeiten, an den Wasserstraßen von Duisburg nach Passau.	EA UG	INFO: Internet, Moodle Landkarte BVBIN-W1-02
	11.15-12.00	N.N.	In Anlehnung an die Bearbeitung der Wasserstraßen von Duisburg nach Passau erarbeiten sich die Teilnehmer in KG anhand einer physischen Deutschlandkarte weitere wichtige Flüsse (Rhein, Main, Elbe, Donau) in Deutschland und benennen Städte, die am Flusslauf liegen. Sie fertigen mittels einer Recherche einen schriftlichen Steckbrief zum Fluss an (Quelle, Mündung, Richtung West-Ost, Süd-Nord, Städte mit Sehenswürdigkeiten).	UG KG	AB Fluss-Steckbrief Internet Deutschlandwandkarte BRD physisch (ZpB)
	12.15-13.00	N.N.	Die KG präsentieren die Ergebnisse zu den einzelnen Flusssteckbriefen und stellen sie im PL zur Diskussion. Sie lernen, bei der Präsentation die Inhalte auf die wesentlichen Aussagen zu verdichten und diese anschaulich und sprachlich angemessen zu referieren.	UG fragend-entwickelnd Präsentation der KG Ergebnisse im PL	Flipchart, MK Stellwände
	13.45-14.30	N.N.	Zur Arondierung der vermittelten Inhalte werden die Teilnehmer mit Zuordnungen von Flüssen zu Städten konfrontiert. Im Rahmen der Unterrichtssequenz lernen sie die Artikel der Flüsse kennen und trainieren diese im Kontext mit lokalen Präpositionen.	EA Besprechung im PL	AB Zuordnung von Städten zu Flüssen (einschl. Lösungen)
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Förderung und Lernwortschatz	EA	AB, Moodle-Lernplattform, GB Lernwortschatz, VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer erarbeiten die Bedeutung eines Wehrs in der Binnenschifffahrt.	EA	INFO: Internet, Moodle Landkarte BVBIN-W1-03
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer erarbeiten in Gruppen die Funktion einer Schleuse und eines Schiffshebewerks auf der Fahrt Duisburg-Passau und halten die Ergebnisse in einem Arbeitsblatt fest.	KG	INFO: Internet, Moodle Landkarte BVBIN-W1-04
	10.30-11.15	N.N.	Die Kursteilnehmer stellen die Ergebnisse der Gruppenarbeit der Schleusenarten auf der Fahrt Duisburg-Passau im Plenum vor.	PL	
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer werden mit den formalen Strukturen einer Beschreibung vertraut gemacht und sie lernen, verschiedene Erscheinungsformen (Vorgangsbeschreibung, Personenbeschreibung, Landschaftsbeschreibung etc.) zu erkennen.	UG fragend-entwickelnd	AB Wissenswertes zum Thema Beschreibung
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer setzen das Gelernte in Form einer Flussbeschreibung textlich um.	EA	AB Beschreibung eines Flusses
	13.45-14.30	N.N.	Die Einzelausarbeitungen werden im Prozess mit Korrekturzeichen versehen, die Hinweise auf Fehler geben. Im weiteren Verlauf werden Formulierungshilfen gegeben, die gemeinsam mit den Hinweisen auf die Fehler dazu anregen, die Fehlerbearbeitung selbstverantwortlich vorzunehmen. Die produktive Auseinandersetzung mit dem Schreibprodukt soll der aktiven Gestaltung des Schreibprozesses auf einem höheren Sprachniveau dienen.	EA Dialog fragend-entwickelnd	Tafelbild mit Korrekturzeichen
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Schreibförderung	EA	AB

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer erfahren das „Binnenschiff als Transportmittel“ und sie lernen verschiedene Binnenschiffstypen kennen.	EA PL	INFO: Internet, Moodle BVBIN-W1-05
	9.30-10.15	N.N.	Mathematik Länge, Fläche	EA PL	Taschenrechner/Handy
	10.30-11.15	N.N.	Mathematik Volumen, Masse, Ladungsberechnung	EA PL	Taschenrechner/Handy
	11.15-12.00	N.N.	Besuch des Deutschen Museums der Binnenschifffahrt. Die Teilnehmer informieren sich über Schiffstypen, Arbeits- und Lebensbedingungen auf einem Binnenschiff und über die historische Entwicklung der Binnenschifffahrt. Sie erhalten einen vertieften Einblick in das abwechslungsreiche Arbeits- und Lebensfeld der Binnenschifffahrt. Anhand eines gelenkten und zu beantwortenden Aufgabenpools erwerben sie das „Ehren-Binnenschiffer-Diplom“.	geführter Rundgang durch das Museum EA	AB Museum der Deutschen Binnenschifffahrt Prüfungsbogen
	12.15-13.00	N.N.	Museumsbesuch		
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer beschreiben die Bedeutung von Binnenschiffahrtshäfen.	KG PL	INFO: Internet, Moodle BVBIN W1-06
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer informieren sich über die Bedeutung der Duisburger Binnenhäfen.	EA PL	
	10.30-11.15	N.N.	Besichtigung der Duisburger Binnenhäfen plus Schleuse	PL	
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Besprechung der Besichtigung der Duisburger Häfen Die Teilnehmer erarbeiten einen PowerPoint-Vortrag zur Lernsituation „Fahrt mit einem Hotelschiff von Duisburg nach Passau“	UG KG	Materialien der Woche PowerPoint-Vortrag BVBinK2-09-01
	9.30-10.15	N.N.	Die Teilnehmer tragen Ihren PowerPoint-Vortrag vor und diskutieren im PL die Ergebnisse.	PL	PowerPoint-Vortrag BVBinK2-09-01
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer setzen sich mit einem Sachtext zum Thema „Der Hafen ist stabiler Jobmotor“ auseinander.	EA UG	Moodle-Lernplattform AB Fragen zum Sachtext
	11.15-12.00	N.N.	Anhand von schriftlichen Informationen in ungeordneten Satzteilen über den Duisburger Hafen prägen sich die Teilnehmer die Wortstellung im Satz ein.	EA/PA Besprechung im PL	AB Satzteilordnung
	12.15-13.00	N.N.	Zur Arondierung der Lernsituation „Duisburger Hafen“ wird ein historischer Film zum Duisburger Hafen gezeigt. Die Kursteilnehmer werden mit konkreten Fragen zum Film konfrontiert, die im PL diskutiert werden.	Vorentlastung UG PL EA/PA, PL	Film „Zeitreise durch den Duisburger Hafen“ AB Fragen zum Film
	13.45-14.30	N.N.	Individuelle Übungen und Lernwortschatz Quiz „Wissenswertes über den Duisburger Hafen“	EA EA/PA Besprechung im PL	AB, GB, Moodle-Lernplattform Lernwortschatz, VO AB Wissenswertes über den Duisburger Hafen

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 10: Binnenschiff/Schiffstechnik

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- nennen die Schiffsrichtungen des Binnenschiffes, die wichtigsten Bereiche und Bezeichnungen in einem Binnenschiff.
- beschreiben das Steuerhaus, den Maschinenraum und den Wohnbereich in einem Binnenschiff.
- benennen in einer Zeichnung technische Bauteile im Maschinenraum und erläutern dessen Funktion.
- benennen in einer Zeichnung technische Bauteile im Steuerhaus und erläutern dessen Funktion.
- erläutern die Funktion von Verbrennungsmotoren (Otto-Motor, Diesel-Motor).
- unterscheiden zwischen Haupt- und Hilfsmaschinen an Bord eines Binnenschiffes.
- erklären den Begriff „Instandhaltung“ und dessen Bedeutung für die Maschinen an Bord eines Binnenschiffes.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können die verschiedenen Schiffsrichtungen eines Binnenschiffes in den jeweiligen Fachbegriffen nennen und sie den örtlichen Gegebenheiten eines Binnenschiffes zuordnen.
- sind in der Lage, die örtliche Anordnung spezifischer technischer Anlagen auf einem Binnenschiff in einem konkreten Gesprächskontext zu erläutern und sie nach bestimmten Eigenarten und Funktionen zu unterscheiden.
- können anhand einer selbsterstellten technischen Zeichnung die zentralen Bauteile in einem Steuerhaus und im Maschinenraum in ihrem Funktionszusammenhang sprachlich erläutern.
- können mittels eines Lesetextes und eines dazu gehörenden Aufgabenpools Fachbegriffe bestimmten schriftlichen Aussagen bzw. bestimmten Redemitteln zuordnen.
- können einer Person (z.B. Praktikant) im Rahmen einer Schiffsbesichtigung mittels eines Vortrags den Aufbau und die Struktur eines Binnenschiffes unter Anwendung der entsprechenden Fachtermini erklären.
- sind in der Lage, die mündlichen Ausführungen und Erklärungen der Besichtigung in einen schriftlichen Informationsflyer umzusetzen.
- erarbeiten sich sprachliche Erklärungen über die Funktionsweise von Antriebsmotoren und können dabei zwischen Motorentypen an Bord eines Schiffes differenzieren.
- eignen sich bestimmte standardisierte Verfahren an, um technische Abläufe und Vorgänge an Geräten, Maschinen und Apparaturen für spezifische Anwendungsszenarien systematisch aufzubereiten zu können (z.B. für Dritte).
- setzen sich intensiv mit den Prozessen der Wartung und Instandhaltung an technischen Ausstattungsgegenständen auseinander und können die Bedeutung von Wartung und Instandhaltung in ausgewählten Arbeitsabläufen auf einem Binnenschiff nachzeichnen.

Inhalte:

- Schiffsrichtungen: Backbord, Steuerbord, Bug, Heck
- Jedes Binnenschiff: Maschinenraum (Antrieb), Ruderanlage (Steuerung), ein Steuerhaus (Bedienung), nach Schiffstyp: Laderäume, Fahrgastbereich, u.a.
- Fachbegriffe von Schiffsteile eines Binnenschiffes
- Steuerhaus, Maschinenraum, Wohnraum
- Bauteile im Maschinenraum und im Steuerhaus
- Verbrennungsmaschinen: Otto-Motor, Diesel-Motor
- Haupt- und Hilfsmaschinen an Bord eines Binnenschiffes (Beispiele)
- Wartung und Instandhaltung der Maschinen an Bord eines Binnenschiffes

Sprachliche Inhaltsebene:

- Fach/Lernwortschatz
- Grundlagen sprachlicher Merkmale bei typisierenden Verfahren
- Formale Ablaufschemata bei der Beschreibung von Vorgängen
- Redemittel und Redewendungen bei der Durchführung von Besichtigungen
- Bündelung und Umsetzung von vorhandenen Informationen in schriftliche Lesetexte
- Konzeption von Redeelementen anhand von Stichwortsammlungen
- Aufbau und Struktur einer mündlichen Kurzinformation an Dritte

Grammatik (optional)

- Gebrauch der Tempora Perfekt und Präteritum
- Wortarten
- Präpositionen mit Dativ, Akkusativ und Genitiv

<ul style="list-style-type: none"> • Adjektivdeklinationen (bestimmte, unbestimmte und ohne Artikel) • Prädikative, adverbiale und attributive Verwendung von Adjektiven • Komposita • Infinitiv mit <i>zu</i> • Vorgangspassiv 	
<p>Lernsituation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Praktikant kommt an Bord (Schiffsbesichtigung) <p>Fallbeispiele im mathematischen Bereich für: Formelumstellungen und Dreisatz</p>	<p>Lernsituation Fallbeispiele Szenario</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Einzel- und Partnerarbeit • Internet/Moodle • Lernplattform • Verstärkter Einsatz von Filmmaterial • WICHTIG: Vortragende Elemente der Kursteilnehmer/-innen • Praxistag (Umsetzung der fachlichen Inhalte) • Anfertigung eines Informationsflyers 	<p>methodische (medi-ale) Umsetzung</p>
<p>Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, aufgrund der gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen sich auf und in einem Binnenschiff sicher zu bewegen. Sie können wichtige Elemente des Binnenschiffes beschreiben (z.B. Antrieb und Steuerung), die wichtigen Informationen verdichten und sie für die Verwendung in Informationsgespräche sachgerecht und sprachlich angemessen aufzubereiten.</p>	<p>Handlungsziel Kompetenzfeststel-lung, Lernstand</p>
Dozent	N.N.
Literatur / Lehrfilme	<p>YouTube-Filme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Otto-Motor • Diesel-Motor • Wankel-Motor • mtu-Hauptmaschine <p>... falls vorhanden, weitere Filme ...</p>
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 10: BINNENSCHIFF/SCHIFFSTECHNIK

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 10 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in der Lage, aufgrund der gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen sich auf und in einem Binnenschiff sicher zu bewegen. Sie können wichtige Elemente des Binnenschiffes in deutscher Sprache beschreiben (z.B. Antrieb und Steuerung).

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Lernsituation „Ein Praktikant kommt an Bord“ Die Lernsituation wird vorgestellt und diskutiert.	UG PL	
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer lernen Fachbegriffe zu den Bewegungsrichtungen eines Binnenschiffes kennen.	EA PL	BVBin-W2-01 BVBin-W2-02
	10.30-11.15	N.N.	Die Kursteilnehmer lernen fachliche Begriffe auf einem Binnenschiff kennen.	PA UG	BVBin-W2-03
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer beschäftigen sich mit Fachbegriffen aus dem Bereich Binnenschiffahrt (Richtungen und Bereiche) und können spezifische Fachbegriffe mittels eines Lückentextes bestimmten Situationen und Standorten zuordnen.	EA/PA Ergebnisbesprechung im PL	AB Lückentext
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer setzen sich anhand des Lückentextes mit dem Gebrauch der Zeiten der Vergangenheit (Plusquamperfekt, Präteritum, Perfekt) auseinander.	EA/PA Ergebnisbesprechung im PL	GB S. 18, 26,33 AB Lückentext
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer bilden Arbeitsgruppen, die jeweils fünf Begriffe aus dem Bereich Binnenschiffsteile mit ihrer Funktion, mit ihren Aufgaben und mit ihrem Standort auf dem Schiff vorstellen.	KG Präsentation im PL	Fachwortschatz Binnenschiffsteile
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Übungen zu den Zeiten der Vergangenheit	EA	GB S. 18-35 Moodle - Lernplattform

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer unterscheiden und beschreiben den Wohnbereich, das Steuerhaus und den Maschinenraum in einem Binnenschiff.	UG EA	BVBin-W2-02
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer benennen verschiedene Maschinen im Maschinenraum eines Binnenschiffes und erläutern dessen Funktionen.	PA PL	BVBin-W2-04
	10.30-11.15	N.N.	Die Kursteilnehmer benennen verschiedene Bauteile im Steuerhaus eines Binnenschiffes und erläutern dessen Funktionen.	PA PL	BVBin-W2-05
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer trainieren ihr Hörverstehen, indem sie aus einem bilateralen Gespräch (Rollenspiel) die zentralen Elemente einer Schiffsbesichtigung in der richtigen Reihenfolge identifizieren und zeitgleich den genommenen Weg auf einem Arbeitsblatt nachzeichnen. Im Anschluss wird das gewonnene Wissen über einen Fragenkatalog bearbeitet.	EA Ergebnisbesprechung im PL EA, Ergebnisbesprechung im PL	AB Schiffsrundgang AB Fragenkatalog
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer erarbeiten in KG die zentralen Ausstattungsmerkmale und deren Funktionen im Maschinenraum und im Steuerhaus, indem sie die gewonnenen Erkenntnisse in einem kurzen Informationsflyer verschlüsslichen.	KG	Flipchart
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer stellen ihre Informationsflyer vor zur allgemeinen Diskussion und Beurteilung vor.	KG PL	Informationsflyer
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Förderung und Lernwortschatz	EA	AB, Moodle-Lernplattform, GB Lernwortschatz, VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer erläutern die Funktionsweise eines Otto-Motors und eines Dieselmotors	KG PA	BVBIN-W2-06 Filme
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer beschreiben verschiedene Verbrennungsmotoren an Bord (Hauptmaschine, Hilfsmaschinen) eines Binnenschiffes.	UG	
	10.30-11.15	N.N.	Mathematik Formelumstellungen	UG EA	
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer eignen sich anhand eines Informationsblattes Grundinformationen zur Aufgabe, zum Aufbau und zur Funktion von Vorgangsbeschreibungen an.	UG fragend-erarbeitend EA	AB Vorgangsbeschreibung
	12.15-13.00	N.N.	In Vorbereitung auf die Anfertigung einer eigenen skizzenhaften Vorgangsbeschreibung trainieren die Teilnehmer alternative Formulierungen und abwechslungsreiche Satzanfänge.	UG fragend-entwickelnd PA	AB Vorgangsbeschreibung Formulierungübungen Tafelbild
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer fertigen in Bezug auf den Vormittagsunterricht in PA eine kurze Vorgangsbeschreibung zur Funktionsweise eines Otto- und eines Dieselmotors an.	PA	AB Vorgangsbeschreibung Otto- und Dieselmotor
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Förderung und Lernwortschatz	EA	Lückentext Vorgangsbeschreibung Moodle-Lernplattform, GB Lernwortschatz, VO

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer erläutern den Begriff „Instandhaltung“ und dessen Bedeutung für die Maschinen an Bord eines Binnenschiffes.	EA UG	BVBIN-W2-07
	9.30-10.15	N.N.	Mathematik Dreisatz anhand von Materialbestellung	UG EA	Taschenrechner/Handy
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer werden in Anknüpfung an den Vormittagsunterricht in die Lage versetzt, sich in sprachlich angemessener Form mit den relevanten Begriffen im Zusammenhang mit dem Oberbegriff „Instandhaltung“ anhand eines Textes auseinanderzusetzen.	UG PL EA/PA PL	AB Wissenswertes über Instandhaltung AB Wartungscheck
	11.15-12.00	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer fertigen aufgrund der Ergebnisse des Unterrichts ein Beispiel für einen Inspektions- und Wartungscheck an.	KG Ausarbeitungen werden zur Korrektur eingesammelt	AB Beispiel für einen Inspektions- und Wartungsplan
	13.45-14.30	N.N.	IF-Mathematik Dreisatz-Aufgaben		Taschenrechner/Handy

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Praktikumstag am Schiffer-Berufskolleg-RHEIN <ul style="list-style-type: none"> • Hauptmaschine • Hilfsmaschinen • Ruderanlage • Elektrische Energieversorgung • Weitere technische Einrichtungen 	UG	Motorenhalle Schalttafel Binnenschiff
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 11: Binnenschiff/Schiffsbetrieb

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht:	Modul-umfang:	Lehrgangsdauer:
		<p>Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.</p>	1 Woche mit 33 U-Std.	4,5 Monate

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- beschreiben mögliche Arbeitsplätze auf einem Binnenschiff (Frachtschiff, Fahrgastschiff, Hotelschiff).
- unterscheiden das Personal auf verschiedenen Binnenschiffen hinsichtlich des Betriebes und der Entlohnung unterscheiden.
- erklären eine Lohnabrechnung eines Binnenschiffers.
- erläutern ausgewählte Aspekte aus dem Leben eines Binnenschiffers an Bord und Privatleben.
- Entwickeln die Grundzüge eines Haushaltplans am Beispiel der Essensplanung an Bord eines Binnenschiffes und ein Finanzplan für das Privatleben.
- erläutern, wie wichtig die Kommunikation an Bord eines Binnenschiffes ist und definieren dabei die Begriffe „Kommunikation“ und „Navigation“.
- nennen die im Binnenschiffsverkehr verfügbaren informationstechnischen Geräte (Wechselsprechanlage für die fahrzeuginterne oder die Terminalkommunikation, des (Mobil-)Telefon-, Funk-, (Satelliten-)TV- und Kamerasystems des Fahrzeugs).
- erklären die Bedeutung von Funk für die Binnenschifffahrt.
- erläutern die Grundlagen des Radars in der Binnenschifffahrt.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können das Spektrum von Arbeitsplätzen auf verschiedenen Schiffstypen anhand spezifischer Merkmale nennen.
- werden in die Lage versetzt, die Strukturelemente arbeitgeberaffinen Organisationsformen in der Binnenschifffahrt mit ihren jeweiligen Fachbegriffen aufzuzeigen und deren Bedeutung mit eigenen sprachlichen Mitteln herauszustellen.
- wenden ihre bereits erworbenen Kenntnisse der netzbasierten Recherche zur Informationsgewinnung über Berufe in Bezug auf eine spezifische Suche nach Stellenausschreibungen im Bereich der Binnenschifffahrt unter Berücksichtigung der Schiffstypologie an.
- können die bestehende Personalhierarchie auf einem Binnenschiff sprachlich erläutern und zentrale Merkmale (z.B. Entlohnung) der hierarchischen Abgrenzung nennen und die Grundlage hierfür benennen (z.B. Tarife).
- können das Leben und Arbeiten auf dem Schiff in einer schriftlichen Form für externe Personen komprimiert schildern, wobei sie sich die wichtigen Grundzüge einer „Schilderung“ aneignen.
- erlernen anhand praktischer Beispiele relevante Formen der Kommunikation.
- können für die Schiffsführung unabdingbare Verfahren der Kommunikation wie z.B. Navigation, Funkverkehr und Radar in ihren Aufgaben und Funktionen aufzeigen.
- eignen sich die Grundzüge eines ausgewählten Kommunikationsmodells an und werden in die Lage versetzt, die Grundzüge des Modells auf die erworbenen Erfahrungen zu transferieren.
- können aufgrund der erworbenen Kenntnisse Dialoge am Telefon oder im Funkverkehr führen, wobei sie ausgewählte Instrumente der Verständigung erlernen und entsprechende Redemittel, die im Dialog zur Anwendung kommen, hierfür trainieren.
- erarbeiten sich die zentralen Aufgaben und Funktionen eines berufsorientierenden Praktikums und besonderer Berücksichtigung ihrer eigenen Interessen.
- lernen die Standardvorgaben eines Praktikumsberichts kennen und wissen, diese auf die Anfertigung des eigenen Berichtes zu übertragen.

Inhalte:

- Arbeitsplätze in der Binnenschifffahrt
- Personalhierarchie an Bord eines Binnenschiffes (Decksmann, Leichtmatrose, Matrose, Bootsmann, Steuermann, Schiffsführer – Sonderfall Maschinist)
- Entlohnung und Lohnabrechnung eines Binnenschiffers
- Haushaltsplan (Küche an Bord)
- Finanzplan (private Lebensplanung)
- Begriffe Kommunikation, Navigation
- Bedeutung der Sprache, Rhetorik
- Kommunikationsmodelle, Sender-Empfänger Modell), die fünf Axiome von Paul Watzlawick, die vier Seiten einer Nachricht, Kommunikationsstörungen
- Informationstechnik auf dem Binnenschiff
- Funk – Grundlagen
- Radar – Grundlagen
- Vorbereitung auf das betriebliche Praktikum

<p>Sprachliche Inhaltsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachwortschatz • Merkmalskatalog von Hierarchien und Typologien • Entwicklung von Suchstrategien zur Netzrecherche • Redemittel und feststehende Redebegriffe • Dialogische Verfahren in der Kommunikation • Grundzüge von Modellbildungen • Aufbau und Struktur innerhalb von Kommunikationsmodellen • Redemittel für Rollenspiele und Präsentationen • Formate von Praktikumsberichten • Anfertigung von schriftlichen Praktikumsberichten 	
<p>Grammatik (optional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zweiteilige Satzverbindungen (Konjunktionaladverbien) • Verweispronomen • Adverbiale Nebensätze • Adverbialsätze • Unpersönliche Satzformen (Passiv) • Imperativformen • Adjektive mit Präpositionen • Adjektivdeklination mit Komparativ und Superlativ • Semantische Zuordnung der Präpositionen • Redepartikel 	
<p>Lernsituationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Leben eines Binnenschiffers • Kommunikation und Navigation an Bord eines Binnenschiffes • Transport von Steinkohle mit einem Binnenschiff vom Duisburger-Hafen (Kohleinsel) nach Berlin-Spandau-Hafen Reuter (Kraftwerk) als exemplarische Arbeitsaufgabe <p>Fallbeispiele im mathematischen Bereich für: Prozentrechnung, Mehrwertsteuer, Lohnabrechnung, Haushaltsbuch und Finanzplanung</p>	<p>Lernsituation Fallbeispiele Szenario</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Strukturierte Arbeitsblätter • Internet/Moodle • Landkarten • Binnenschifffahrtsstraßen-Ordnung (gesetzliche Grundlage) • Ergebnisse diskutieren • Präsentation 	<p>methodische (medi-ale) Umsetzung</p>
<p>Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in Lage, das Arbeitsleben und das Privatleben besser einzuschätzen. Sie sind in der Lage, aufgrund der gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen beispielhaft eine Reise mit einem Binnenschiff hinsichtlich der Wasserstraßen, des Transportgutes und des Binnenschiffstyps zu planen und zu beschreiben.</p>	<p>Handlungsziel Kompetenzfeststel-lung, Lernstand</p>
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	... soweit vorhanden ...
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 11: BINNENSCHIFF/SCHIFFSBETRIEB

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 11 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach der Lehrgangswöche in Lage, das Arbeitsleben und das Privatleben besser einzuschätzen. Sie sind in der Lage, aufgrund der gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen eine Reise mit einem Binnenschiff hinsichtlich der Wasserstraßen, des Transportgutes und des Binnenschiffstyps zu planen und zu beschreiben.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Lernsituation: „Das Leben eines Binnenschiffers“ Die Kursteilnehmer lernen die Arbeitsplätze auf einem Binnenschiff näher kennen.	UG	BVBIN-W3-01 Filme: Arbeitsplätze
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer lernen die Arbeitgeber in der Binnenschifffahrt kennen.	PA UG	BVBIN-W3-02
	10.30-11.15	N.N.	Mathematik Lohnberechnung, Prozentrechnung	UG EA	Taschenrechner/Handy
	11.15-12.00	N.N.	Aufgrund der Ergebnisse aus dem AB W3-01 werden Aussagen den Oberkategorien (Reedereien, Partikuliere, Sonstige) zugeordnet. Der Fachwortschatz wird verarbeitet und die Ergebnisse werden mit Redemitteln erweitert diskutiert. Der VO wird erweitert.	EA/PA Besprechung und Diskussion im PL	AB Zuordnung Lernwortschatz, VO
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer recherchieren in KG in Anknüpfung an die im Vormittagsunterricht thematisierten Berufe in der Binnenschifffahrt und in Anlehnung an die in der Unterrichtswöche 1 im Berufsinformationszentrum erlernten Suchstrategien ergänzende Daten (Qualifikationen, Voraussetzungen, Einkommen etc.). Dabei werden in der KG-Arbeit jeweils zwei Berufe analysiert, eine Stellenanzeige mit einbezogen und die spätere kurze Präsentation im PL vorbereitet.	KG	AB Aufgabenstellung Internet, Tablets Blätter zur Berufskunde Stellenanzeigen Flipchart
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer präsentieren ihre Gruppenergebnisse im PL.	Präsentation und Diskussion im PL	Flipchart
	14.30-15.15	N.N.	IF-Mathematik Vertiefung: Lohnabrechnung, Prozentrechnung	UG EA	Taschenrechner/Handy

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer können das Personal auf verschiedenen Binnenschiffen hinsichtlich des Betriebes und der Entlohnung unterscheiden.	PA UG	BVBin-W3-03 Filme: Das Leben an Bord eines Binnenschiffes
	9.30-10.15	N.N.	Mathematik Planung eines Haushaltbuches an Bord und eines privaten Haushaltbuches	UG PA	Taschenrechner/Handy
	10.30-11.15	N.N.	Mathematik Berechnung Mehrwertsteuer	UG EA	Taschenrechner/Handy
	11.15-12.00	N.N.	Die Teilnehmer trainieren den neu gewonnenen Lernwortschatz anhand von Kreuzworträtseln und Lückentexten.	EA Besprechung im PL	AB Kreuzworträtsel AB Lückentexte
	12.15-13.00	N.N.	Die Teilnehmer werden über Form, Aufbau und Funktion von Berichten bzw. Schilderungen informiert.	UG fragend-entwickelnd	Tafel/Flipchart
	13.45-14.30	N.N.	Die Teilnehmer verfassen eine schriftliche Schilderung über das Leben an Bord eines Binnenschiffes. Die Texte werden zur Korrektur eingesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt besprochen.	EA	AB Schilderung
	14.30-15.15	N.N.	IF-Mathematik Haushaltsplan, Mehrwertsteuer	UG EA	Taschenrechner/Handy

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer beschäftigen sich mit dem Leben eines Binnenschiffers an Bord.	UG	Filme: Das Leben an Bord
	9.30-10.15	N.N.	Lernsituation: „Kommunikation und Navigation an Bord eines Binnenschiffes“	KG UG	Filme: Kommunikation
	10.30-11.15	N.N.	Die Kursteilnehmer beschreiben die Bedeutung von Navigation, Funk und Radar an Bord eines Binnenschiffes.	PA UG	BVBin-W3-04
	11.15-12.00	N.N.	Die Kursteilnehmer werden mit den allgemeinen Begrifflichkeiten und Regeln von Kommunikationsprozessen vertraut gemacht.	UG fragend-entwickelnd	AB „Was ist eigentlich Kommunikation?“
	12.15-13.00	N.N.	Nach einer allgemeinen Einführung setzen sich die Kursteilnehmer mit zwei zentralen Modellen der Kommunikation auseinander.	UG fragend-erarbeitend	Tafel/Flipchart

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	13.45-14.30	N.N.	Vertiefend und exemplarisch wird ein Modell (Schulz von Thun) näher betrachtet. Dabei verdeutlichen die Kursteilnehmer die vier Ebenen der Bedeutung durch Rückgriff auf eigene Erfahrungen in kommunikativen Prozessen und veranschaulichen dies durch Rollenspiele.	UG fragend-entwickelnd Rollenspiele in KG	AB Das Modell von Schulz von Thun
	14.30-15.15	N.N.	Individuelle Förderung und Lernwortschatz	EA	AB, Moodle-Lernplattform, GB Lernwortschatz, VO

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer beschäftigen sich mit dem „Funk“ an Bord eines Binnenschiffes.	PA UG	BVBin-W3-05
	9.30-10.15	N.N.	Die Kursteilnehmer erproben konkrete Funksprüche von Bord eines Binnenschiffes.	UG	BVBin-W3-05
	10.30-11.15	N.N.	Die Kursteilnehmer lernen in Anknüpfung an das Funkalphabet das Deutsche Buchstabieralphabet als eine Grundlage in Kommunikationsprozessen kennen und trainieren das Deutsche Buchstabieralphabet mittels ihres eigenen Namens.	UG EA	AB Deutsches Buchstabieralphabet
	11.15-12.00	N.N.	Die Kursteilnehmer trainieren über Rollenspiele am Telefon die Anwendung des Deutschen Buchstabieralphabets.	PA	AB Rollenspiele
	12.15-13.00	N.N.	Die Kursteilnehmer prägen sich wichtige Nomen-Verb-Verbindungen ein, die sich mit den Funktionen am Telefon bzw. am Funkgerät auseinandersetzen. Die Redewendungen werden trainiert.	EA PA	Nomen-Verb-Puzzle
	13.45-14.30	N.N.	Individuelle Förderung und Lernwortschatz	EA	AB, Moodle-Lernplattform, GB Kreuzworträtsel Lernwortschatz, VO

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer beschäftigen sich mit dem „Funk“ an Bord eines Binnenschiffes.	PA UG	BVBin-W3-06
	9.30-10.15	N.N.	Abschlussgespräch: Evaluation zum fachlichen Unterricht.	UG	
	10.30-11.15	N.N.	Zur Vorbereitung auf das betriebliche Praktikum setzen sich die Kursteilnehmer mit dem Sinn und Zweck von betrieblichen Praktikumsphasen im Rahmen von Lehrgängen zur Berufsorientierung und zur Berufswahl auseinander. Sie werden mit den Standards und Vorgaben von Praktikumsberichten vertraut gemacht und eignen sich die formalen Strukturen eines Berichts über das Praktikum an.	UG fragend-entwickelnd	AB Das betriebliche Praktikum AB Merksatz 1 AB Merksatz 2
	11.15-12.00	N.N.	Dabei werden sie befragt, welche Informationen aus ihrer Perspektive in einen Praktikumsbericht aufgenommen werden sollten.	UG fragend-entwickelnd	Tafel Merksatz 3
	12.15-13.00	N.N.	Die Kursteilnehmer erlernen Strategien und Verfahren, wie sie den Praktikumsbericht vorbereiten können. Dabei wird die Bedeutung von Stichworten für die später zu erfolgende Ausformulierung des Praktikumsberichtes thematisiert.	Dozentenvortrag UG fragend-entwickelnd gemeinsame Erarbeitung von Konnektoren	AB Beispiel für einen Tagesablauf Tafel Konnektoren
	13.45-14.30	N.N.	Aufgrund der formalen Strukturvorgaben für einen Praktikumsbericht über die Kursteilnehmer individuell die Formulierung von Stichworten und erlernen die Kompetenz, diese in ganze Sätze umzuschreiben.	EA Stimulanz durch den Dozenten	AB Beispiel für einen ausformulierten Praktikumsbericht

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 12–15: Praxisphase: Betriebliches Praktikum

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Betriebliche Praxiserfahrungen	Modul- umfang: 4 Wochen	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	-------------------------------	------------------------------------

In Form eines vierwöchigen handlungsorientierten, gelenkten Praktikums können die Teilnehmer in einem Betrieb im Bereich „Logistik/Hafenlogistik“ oder auf einem Binnenschiff berufspraktische Erfahrungen sammeln. Das Praktikum bietet Einblicke in unterschiedliche Arbeitsbereiche und -abläufe der Branchen, Tätigkeiten und Betriebe im gewerblich-technischen Bereich von „Logistik/Hafenlogistik und Transport“, ermöglicht das Kennenlernen und Erproben unterschiedlicher Arbeitsmethoden und dient so zur individuellen Berufsorientierung. Darüber hinaus ist das Praktikum an konkrete Tätigkeitsprofile und -anforderungen einer entsprechenden Berufsausbildung bzw. logistikspezifischen/logistiknahen Tätigkeit angelegt, wodurch eine erste praxisbezogene Handlungskompetenz gewonnen werden kann.

Als Praktikumsbetriebe und -einrichtungen eignen sich solche, die Berufsausbildung betreiben oder die Möglichkeit bzw. die rechtlichen Voraussetzungen durch geeignete Ausbildende sowie Ausbildungsbeauftragte nachweisen können, so dass durch das Praktikum die Möglichkeit besteht, Anschlussperspektiven bzw. -möglichkeiten realisieren zu können. Der Praktikumsbetrieb sollte eine/n der folgenden acht (Ausbildungs-)Berufe bzw. Tätigkeiten anbieten, in denen das Praktikum durchgeführt werden kann:

- *Ausbildungsberufe:* Binnenschiffer, Fachkraft für Hafenlogistik, Fachlagerist, Triebfahrzeugführer (Lokomotivführer), Holzmechaniker, Berufskraftfahrer
- *Tätigkeiten ohne Ausbildung:* Industrieverpacker, Kranführer

Das Praktikum gibt also einen Einblick in berufsrelevante Praxisfelder mit dem Ziel, den Einstieg in eine berufliche Ausbildung/Tätigkeit zu erleichtern. Weiterhin können und sollen die im Kurs erworbenen fachlichen und sprachlichen Kenntnisse in der Praxis angewendet werden. Das Praktikum zielt also auch darauf, die im Kurs gewonnenen Kenntnisse, Fähigkeit und Fertigkeiten praktisch zu nutzen, um die Ausbildungs-/Arbeitschancen zu erhöhen.

Lernziele/Kompetenzen:

- Durch die praxisbezogenen Praktika können die Teilnehmer ihre Fähigkeiten und ihr Interesse im Bereich „Logistik/Hafenlogistik und Transport“ erproben, aufbauen, verstärken, ggf. revidieren und sich so ein eigenes Urteil über ihre beruflichen Neigungen und Präferenzen bilden (*Berufsorientierung*).
- In angeleiteter, teilweise eigenverantwortlicher Tätigkeit in konkreten Berufs-/Tätigkeitsvollzügen werden die Teilnehmer anwendungsbezogen mit Problemen, Aufgaben und Herausforderungen der Praxis konfrontiert und sind in der Lage, Handlungssituation selbstständig zu bewerten und zu bewältigen (*erste berufspraktische Erfahrungen und basale Handlungskompetenz*).
- Im Kontext alltäglicher, betrieblicher Lebenswelten üben, intensivieren und vertiefen die Teilnehmer ihren berufsfachspezifisch sowie individuellen Sprachgebrauch und sind in der Lage, relevante Vokabeln, Redewendungen und –mittel in der Praxis adäquat zu verwenden und auszubauen (*berufsfachliche Sprachkompetenz*).

Inhalte:

Der Ablauf und die Inhalte des gelenkten Praktikums werden in einem Praktikumsplan und einer Beschreibung der Tätigkeits- bzw. Einsatzbereiche (erstellt durch den jeweiligen Betrieb oder Modulverantwortlichen) festgehalten.

Grundsätzlich ist das Praktikum handlungs- und kompetenzorientiert organisiert, d.h. die Teilnehmer werden durch angeleitete und konkrete, praktische, alltägliche und berufs- bzw. fachrelevante Tätigkeiten erste berufsfachliche Erfahrungen sammeln, am alltäglichen Betriebsgeschehen teilnehmen und unter Anleitung erste selbstständige Aufgaben übernehmen und durchführen. In dem am Ende des Praktikums auszustellenden Praktikumszeugnis sind alle vorgenannten Punkte zu dokumentieren.

methodische (mediale) Umsetzung

Der individuelle Lernfortschritt, -erfolg und Kompetenzerwerb wird anhand von zwei Instrumenten erhoben, wodurch eine multiperspektivische – betriebliche und individuelle - Einschätzung der Praktikumsdurchführung erfolgen kann:

Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand

1. Nach Beendigung des Praktikums erstellt der Betrieb eine (standardisierte) Bescheinigung und ein Zeugnis, das neben den wesentlichen berufspraktischen Tätigkeiten auch soziale und sprachliche Gesichtspunkte umfasst, wie z.B. Präsenz und Leistungsbereitschaft, selbstständiges Arbeiten und kreatives Problemlösungsverhalten, Kooperations- und Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Verantwortungsbereitschaft sowie der Sprachgebrauch und -zuwachs.
2. Nach Beendigung des Praktikums geben die Teilnehmer anhand eines standardisierten Fragebogens ihre persönlichen Einschätzungen und Bewertungen zum Praktikum ab. Darüber hinaus wird das Praktikum aber nicht nur bewertet, sondern es wird auch inhaltlich reflektiert und im anschließenden Sprachunterricht auf- bzw. nachgearbeitet (z.B. in Form eines schriftlichen Praktikumsberichts).

Dozent	Praktikumsbetriebe/Betreuende/Sprache: N.N.
Literatur/Lehrfilme	
Modulbeauftragte	Konzeption und Planung: N.N. Organisation und Betreuung: N.N.

Unterrichtswoche 16: Nachbetreuung Praktikum

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- können wesentliche Stationen des betrieblichen Praktikums beschreiben.
- können ihre Erfahrungen aus dem betrieblichen Praktikum beschreiben und sie anhand von Leitkategorien systematisieren und ordnen.
- können die Vor- und Nachteile des Praktikums explizit benennen und ein Gesamtresümee ziehen.
- erkennen die Notwendigkeiten, den Praktikumsverlauf in seinen wichtigen Ablaufprozessen nach bestimmten Merkmalen zu dokumentieren.
- können über ihr Praktikum schriftlich reflektieren und die persönlichen Einschätzungen artikulieren.
- sind in der Lage, anhand von Bewertungskategorien das Praktikum objektiv zu beurteilen.
- können auf Basis der Selbsterfahrungen im Praktikum Perspektiven für ihren weiteren Berufsweg aufzeigen.
- erlernen, sich im Rahmen von persönlichen Interviews (Podcast) zu den Zielen und Ergebnissen des Praktikums zu äußern und die Erfahrungen in den Gesamtkontext der Lehrgangsziele einzuordnen.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können ihre Praktikumserfahrungen sprachlich präzise (mündlich und schriftlich) beschreiben.
- können die Erfahrungen hinsichtlich der übergreifenden Inhalte des Lehrgangs schriftlich einordnen, dokumentieren, interpretieren und deuten.
- reflektieren über die in der betrieblichen Praxisphase erlernten Sprachmuster und Sprachcodes mit ihren spezifischen Redemitteln und Begriffen.
- sind in der Lage, die Bedeutung kommunikativer Prozesse innerhalb des Arbeitslebens anzuerkennen und sich sprachlich angemessen in Kommunikationssituationen zu bewegen.
- können die Bedeutung des betrieblichen Praktikums im Rahmen des Lehrgangs nachzeichnen und die Notwendigkeit formaler, schriftlicher Dokumentationsverfahren zwecks der eigenen Reflexion akzeptieren.
- erkennen und begründen die hohe Relevanz des Spracherwerbs für die eigene Integration.
- erkennen die Aufgaben, Funktionen und das Ablaufschemata eines Informationsgesprächs im Arbeitsalltag.
- können selbstständig Gespräche führen und Informationen systematisch sammeln.

Inhalte:

- Procedere der schriftlichen (Praxis-)Dokumentation
- Verfahren der Interessenartikulation und deren Mitteilung an Dritte
- Verfahrens- und Verhaltensmodi im Arbeitsalltag
- Grundzüge der kommunikativen Gesprächsführung im Arbeitsprozess
- Erfahrungsberichte formulieren, interpretieren und sie auf eigene Strategien verdichten.

Sprachliche Inhaltsebene:

- Fachwortschatz
- Interessenfindung
- Redemittel in der Gesprächsführung
- Ablaufprozesse innerhalb kommunikativen Handelns
- Sprachliches Verarbeitungsniveau bei der Reflektion biografischer Erfahrungen
- Aufbau und Struktur eines Gesprächs
- Ordnungskategorien für Kommunikationsabläufe
- Beschreibung und Reflexion der persönlichen Entwicklung
- Schriftliche Stellungnahme und Kommentierung innerhalb einer Dokumentation

Grammatik (optional)

- Gebrauch der Tempora
- Passivformen und Passiv-Ersatzformen
- Position der Satzglieder
- Temporale Präpositionen
- Infinitiv mit *zu*
- das Wort *es*
- Adjektive mit Präpositionen
- Komparativ und Superlativ

<ul style="list-style-type: none"> • Komposita • Zweiteilige Satzverbindungen (Konjunktionaladverbien) • Konjunktiv I • Konjunktiv II • Nominalisierte Adjektive • Adverbien und Partikel • Nomen-Verb-Verbindungen • Zahlwörter 	Lernsituation Fallbeispiele Szenario
<p>Die Kursteilnehmer befinden sich in der letzten Phase des Lehrgangs, die das übergeordnete Ziel hat, die Teilnehmer bei ihren Bemühungen um eine Integration tatkräftig und gezielt zu unterstützen. Im Fokus der Lehrgangswöche steht die systematische Aufarbeitung der von den Teilnehmern gemachten Erfahrungen mit dem betrieblichen Praktikum. Dabei wird die Lernsituation und Erfahrungszone des Betriebs zum Ausgangspunkt genommen, die groben aber vielschichtigen Erfahrungslinien der Teilnehmer zu ausgewählten Reflexionsebenen zu bündeln, zu diskutieren und sie systematisch zu dokumentieren. Mit dem Vorgehen sollen die Teilnehmer auf den Integrationsprozess am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt vorbereitet werden.</p>	
<p>Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationsbeschaffung und -verarbeitung • Verfahren einer systematischen Dokumentation • Erfahrungsberichte strukturieren und präsentieren • Vorträge und Referate 	methodische (mediale) Umsetzung
<p>Die Kursteilnehmer sind nach Ablauf der Lehrgangswöche in der Lage, anhand von schriftlichen und mündlichen Berichten ihre Erfahrungen mit dem betrieblichen Praktikum als Bestandteil des Lehrgangs zu dokumentieren und über ihre beruflichen Perspektiven zu reflektieren. In diesem Zusammenhang können sie mit formalen Bedingungen einer Dokumentation von Praktikums- und Lehrgangserfahrungen umgehen.</p>	Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 16: NACHBETREUUNG PRAKTIKUM

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 16 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach Ablauf der Lehrgangswöche in der Lage, anhand von schriftlichen und mündlichen Berichten ihre Erfahrungen mit dem betrieblichen Praktikum als Bestandteil des Lehrgangs zu dokumentieren und über ihre beruflichen Perspektiven zu reflektieren. In diesem Zusammenhang können sie mit formalen Bedingungen einer Dokumentation von Praktikums- und Lehrgangserfahrungen umgehen.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer berichten über ihre Erfahrungen im betrieblichen Praktikum. Die Erfahrungen werden durch Leitfragen vorgegeben und in Oberkategorien strukturiert und an einer Stellwand auf Grundlage von Moderationskarten sichtbar gemacht.	UG fragend-entwickelnd	Leitfragen Kategorienschema MK Stellwand AB Bewertungen
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Die Kursteilnehmer bewerten anhand eines skalierten Fragebogens ihre Erfahrungen mit dem betrieblichen Praktikum.	EA	AB Aussagen zum betrieblichen Praktikum
	11.15-12.00	N.N.	Die Kursteilnehmer diskutieren auf Basis der Erfahrungsberichte eigene Perspektiven für den weiteren Berufsverlauf und entwickeln weiterführende Strategien einer beruflichen Integration.	UG fragend-entwickelnd	MK (von Dozenten notiert)
	12.15-13.00	N.N.		UG	Technische Ausrüstung
	13.45-14.30	N.N.	Im Rahmen des Podcast-Projektes reflektieren und deuten die Kursteilnehmer die zurückliegenden Lern- und Praxisphasen hinsichtlich ihrer Erfahrungen, ihrer beruflichen Situation und der sozialen Kontexte.		Interviewfragen
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer werden mit den Standards und Vorgaben von Praktikumsberichten vertraut gemacht und eignen sich die formalen Strukturen eines Berichtes über das Praktikum an. Dabei werden die Teilnehmer befragt, welche Informationen aus ihrer Perspektive in einen Praktikumsbericht aufgenommen werden sollten.	UG fragend-entwickelnd	AB Das betriebliche Praktikum AB Merksatz 1 AB Merksatz 2 Tafel MK AB Merksatz 3
	9.30-10.15	N.N.		Diskussion von Lösungsansätzen	
	10.30-11.15	N.N.	Die Teilnehmer erlernen Strategien und Verfahren, wie sie den Praktikumsbericht vorbereiten können. Dabei wird die Bedeutung von Stichworten für die später zu erfolgende Ausformulierung des Praktikumsberichtes thematisiert.	Dozentenvortrag UG fragend-entwickelnd	AB Beispiel für einen Tagesablauf Tafel Konnektoren

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
	11.15-12.00	N.N.	Aufgrund der formalen Strukturvorgaben für einen Praktikumsbericht üben die Teilnehmer die Formulierung von Stichworten und erlernen die Kompetenz, diese in ganze Sätze umzuschreiben.	gemeinsame Erarbeitung von Konnektoren	
	12.15-13.00	N.N.		EA Stimulanz durch den Dozenten	AB Beispiel für einen ausformulierten Praktikumsbericht
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer erstellen einen schriftlichen Praktikumsbericht anhand einer vorgegebenen Inhalts- und Abfolgestruktur.	EA	Praktikumsformblätter
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer setzen ihre Arbeit der Erstellung eines schriftlichen Praktikumsberichts anhand einer vorgegebenen Inhalts- und Abfolgestruktur fort.	EA	Praktikumsformblätter
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.	Die von den Kursteilnehmern verfassten Praktikumsberichte werden durch die jeweiligen Verfasser vorgestellt und im PL diskutiert. Dabei werden die zentralen Aussagen zu den Vor- und Nachteilen des Praktikums innerhalb des Lehrgangs sowie auf individueller Ebene im Diskurs markiert.	UG, PL	MK, Flipchart, Praktikumsberichte
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Die von den Kursteilnehmern verfassten Praktikumsberichte werden durch die jeweiligen Verfasser vorgestellt und im PL diskutiert. Dabei werden die zentralen Aussagen zu den Vor- und Nachteilen des Praktikums innerhalb des Lehrgangs sowie auf individueller Ebene im Diskurs markiert.	UG, PL	MK, Flipchart, Praktikumsberichte
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.	Die Kursteilnehmer werden mit den Befragungsergebnissen aus der Praktikumsbeurteilung konfrontiert und sie nehmen auf Grundlage der gestellten Fragen im Erhebungsinstrument kritisch Stellung. Zudem sind sie aufgefordert, die Daten eingehend zu interpretieren.	UG fragend-entwickelnd, im PL diskutierend	Ergebnisse aus der Praktikumsbefragung
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 17: Individuelle Nachbetreuung

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- erkennen und reflektieren in Einzelgesprächen mit den Dozenten das weitere Procedere im individuell angestrebten Berufsverlauf.
- setzen sich mit Stresssituationen produktiv auseinander und werden mit aktiven Formen der Stressbewältigung vertraut gemacht.
- können anhand ausgewählter biografischer Verläufe Faktoren und Prozesse einer erfolgreichen Integration nachvollziehen.
- sind in der Lage, ihre Berufsperspektiven in einen Kontext zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu setzen und daraus Handlungsanleitungen abzuleiten.
- setzen sich mit Erfahrungsberichten aus Vorstellungsgesprächen auseinander.
- können nachvollziehen, dass Bewerbungen und Bewerbungsverfahren relevante Kommunikationsprozesse darstellen.
- wissen, dass Bewerbungsgespräche an bestimmte formale Vorgänge gebunden sind.
- können sich durch praktische Übungen mit ausgewählten Einstellungstests mit den Anforderungen, den Verfahren und den Bewertungen von Einstellungstests auseinandersetzen.
- können sich schriftlich zu verschiedenen gesellschaftlichen Themen äußern und diese kritisch bewerten.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- erkennen und begründen die hohe Relevanz des Spracherwerbs für den weiteren Berufsverlauf.
- können biografische Integrationsverläufe deuten und sprachlich präzise beschreiben.
- können die Bedeutung kommunikativer Prozesse innerhalb von Bewerbungs- und Informationsgesprächen erkennen und Strategien zur mündlichen Gesprächsführung anwenden.
- können selbstständig Anbahnungsgespräche führen und Informationen systematisch abfragen.
- können in einem Vorstellungsgespräch wichtige Informationen über den eigenen biografischen Verlauf absetzen.
- können sprachlich in Selbstreflektion die Stationen ihres weiteren Berufswegs darstellen und diese begründen.
- sind in der Lage, die Bedeutung kommunikativer Prozesse innerhalb eines Diskurses nachzuvollziehen und in konkreten Situationen dies sprachlich angemessen umzusetzen.
- können die Bedeutung der Arbeitsmarktbedingungen für ihren weiteren Berufsverlauf einschätzen.
- können sich schriftlich zu verschiedenen gesellschaftlichen Themenbereichen äußern und diese bewerten.

Inhalte:

- Procedere bei Bewerbungsverfahren
- Interessenartikulation bei Bewerbungs- und Informationsgesprächen
- Verfahrens- und Verhaltensmodi bei Bewerbungen
- Grundzüge einer kommunikativen Gesprächsführung
- Erfahrungsberichte interpretieren und auf eigene Strategien anwenden
- Systematisches Beschaffen und schriftliches Aufbereiten von Informationen
- Grundzüge der kommunikativen Gesprächsführung und des Austauschs schriftlicher Informationen
- Schriftliche Darstellung und Stellungnahme zu gesellschaftlichen Sachverhalten
- Informationsbeschaffung über Ausbildung und Berufe

Sprachliche Inhaltsebene:

- Fachwortschatz
- Identifikation eigener Interessen
- Redemittel in der Gesprächsführung
- Ablaufprozesse innerhalb kommunikativen Handelns
- Sprachliches Verarbeitungsniveau bei der Reflektion biografischer Referenzpunkte
- Aufbau und Struktur eines Gesprächs
- Ordnungskategorien für Kommunikationsabläufe
- Redemitteln in einem Bewerbungsgespräch

Grammatik (optional)

- Wortarten
- Temporale Präpositionen
- Infinitiv mit *zu*

<ul style="list-style-type: none"> • Adjektive mit Präpositionen • Komparativ und Superlativ • Komposita • Zweiteilige Satzverbindungen (Konjunktionaladverbien) • Konjunktiv II • Nominalisierte Adjektive • Adverbien und Partikel 	
<p>Im Fokus der Lehrgangswöche steht die systematische Aufarbeitung der von den Teilnehmern gemachten im Hinblick auf die anstehenden Bewerbungsverfahren. Dabei wird die Lernsituation und Erfahrungszone des Betriebs zum Ausgangspunkt genommen, die groben aber vielschichtigen Erfahrungslinien der Teilnehmer/-innen zu ausgewählten Reflexionsebenen zu bündeln, zu diskutieren und sie systematisch zu dokumentieren. Mit dem Vorgehen sollen die Teilnehmer auf den Integrationsprozess am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt vorbereitet werden, wobei die anstehenden Bewerbungsverfahren einen zentralen Stellenwert haben.</p>	Lernsituation Fallbeispiele Szenario
<p>Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationsbeschaffung und -verarbeitung • Verfahren einer systematischen Präsentation • Vorträge und Referate • Schreibwerkstatt • Rollenspiel- und Szenariotechniken • Erfahrungsberichte, biografische Integrationsverläufe 	methodische (mediale) Umsetzung
<p>Die Kursteilnehmer sind nach Ablauf der Lehrgangswöche in der Lage, ihre beruflichen und persönlichen Ziele für die kommenden Monate zu artikulieren und Strategien zu benennen, wie die gesteckten Ziele realistisch umgesetzt werden können.</p>	Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 17: INDIVIDUELLE NACHBETREUUNG

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 17 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach Ablauf der Lehrgangswoche in der Lage, ihre beruflichen und persönlichen Ziele für die kommenden Monate zu artikulieren und Strategien zu benennen, wie die gesteckten Ziele realistisch umgesetzt werden können.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	In Status quo-Einzelgesprächen wird mit den Teilnehmern ausführlich über ihren aktuellen beruflichen wie auch persönlichen Standort gesprochen und es werden Ziele für die Umsetzungsplanung der beruflichen Entwicklung in den nächsten Monaten formuliert.	Status quo-Gespräche Einzelinterviews	Individuelle Bewerbungsunterlagen
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.	Die Kursteilnehmer werden mittels eines schriftlichen Lesetextes mit ausgewählten Fragestellungen zum allgemeinen Bewerbungsprocedere am Arbeitsmarkt konfrontiert. Die aufgeworfenen Fragen werden diskutiert und für das eigene Handeln eingeordnet.	EA, UG	Lesetexte
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Vorstellungsgespräch 1: Umgang mit Stress Arten von Stress, Umgang mit Stresssituationen, Strategien	Vorträge, Diskussionen, Bezugnahme auf die vorliegenden Erfahrungen der Teilnehmer mit Bewerbungen	Flipchart, Tafel, MK
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Gastvortrag 1: Erfahrungsberichte von „Vorbildern“	Vortrag, Diskussion im PL	
	11.15-12.00	N.N.	Im Rahmen einer Schreibwerkstatt verfassen die Teilnehmer einen individuellen Steckbrief im Fließtext, in dem sie ihre persönlichen beruflichen Ziele, Wünsche, Präferenzen und Stärken formulieren.	EA	
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Vorstellungsgespräch 2: Die Details machen den Unterschied! Bewerbungstipps, Erfahrungsberichte von „Vorbildern“ hinsichtlich der gesellschaftlichen Integration und den Chancen auf dem Arbeitsmarkt	Vorträge, Diskussionen, Bezugnahme auf die vorliegenden Erfahrungen der Teilnehmer mit Bewerbungen	Flipchart, Tafel, MK
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Gastvortrag 2: Erfahrungsberichte von „Vorbildern“		
	11.15-12.00	N.N.	Es werden zunächst zwei Vorstellungsgespräche simuliert, bei denen jeweils die Dozenten die Rolle des Bewerbers und die Rolle des Arbeitgebers einnehmen. Anschließend übernimmt ein Dozent die Rolle eines Arbeitgebers und führt mit zwei Teilnehmern ein exemplarisches Vorstellungsgespräch durch.	Simulation von Vorstellungsgesprächen im PL	
	12.15-13.00	N.N.	In KG simulieren die Teilnehmer in Eigenregie Vorstellungsgespräche.	Simulation von Vorstellungsgesprächen in KG	
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.	Abschließend werden die Erfahrungen reflektiert und im PL diskutiert. Es werden Strategien zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch diskutiert.	Diskussion im PL	Flipchart, MK

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer lösen eigenständig Aufgaben aus Einstellungstests. Die Aufgaben werden gemeinsam besprochen. Daran anknüpfend werden schriftliche Texte bearbeitet.	EA, PL	Einstellungstests
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Im Rahmen einer Schreibwerkstatt verfassen die Kursteilnehmer schriftliche Stellungnahmen zu verschiedenen gesellschaftlichen Herausforderungen (z.B. Globalisierung), formulieren E-Mails und äußern sich explizit zu der Frage der Lebensqualität in der Region „Ruhrgebiet“.	EA	
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Die Teilnehmer informieren sich über das Thema Ausbildung und Beruf im Berufsinformationszentrum (BIZ) der Agentur für Arbeit in Duisburg und recherchieren konkrete (Ausbildungs-)Berufe, für die sie sich bewerben möchten.		
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			

Abkürzungen: EA = Einzelarbeit, PA = Partnerarbeit, KG = Kleingruppe, UG = Unterrichtsgespräch, PL = Plenum, VO = Vokabelordner, GB = Grammatikbuch, AB = Arbeitsblatt, MK = Moderationskarte(n), WS = Wortschatz

Bemerkungen: Team-Teaching fachlich und sprachlich integriert unter Beteiligung von EBW und UDE unter Hinzuziehung von externen Referenten

Unterrichtswoche 18: Übergang in den Arbeitsmarkt

Termin/e:	Lernort(e):	Fachunterricht/sprachlicher Unterricht: Berufsfachlich: 13 Std. Sprachlich: 13 Std. Gesellschaftslehre: 2 Std. Individuelle Förderung: 5 Std.	Modul- umfang: 1 Woche mit 33 U-Std.	Lehrgangs- dauer: 4,5 Monate
-----------	-------------	---	---	--

Lernziele/Kompetenzen:

Die Teilnehmer

- kennen unterschiedliche Wege der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben.
- können sich eigenständig über Arbeitgeber/Ausbildungsbetriebe informieren.
- sind in der Lage, selbstständig mit Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben in Kontakt zu treten.
- können die Bedeutung von Eigeninitiative und -motivation einschätzen und reflektieren.
- können über bestimmte Stellenportale im Internet potenzielle Stellen für eine Bewerbung recherchieren.
- können auf konkrete Stellenausschreibungen ihre individuellen Bewerbungsunterlagen aktualisieren und jeweils spezifische Bewerbungsanschreiben verfassen.
- erkennen und wenden an, dass Bewerbungsanschreiben nach bestimmten Standards aufgesetzt sein sollten.

Sprachliche Kompetenzebene:

Die Teilnehmer

- können die notwendigen und erforderlichen Standards der Redewendungen innerhalb eines Formanschreibens (Bewerbung) anwenden.
- können sprachlich in Selbstreflektion die Stationen ihres weiteren Berufswegs darstellen und diese begründen.
- erkennen und begründen die hohe Relevanz des Spracherwerbs für den weiteren Berufsverlauf.
- können die Bedeutung kommunikativer Prozesse innerhalb von Bewerbungs- und Informationsgesprächen erkennen und Strategien zur mündlichen Gesprächsführung anwenden.
- können selbstständig Anbahnungsgespräche führen und Informationen systematisch abfragen.
- können in einem Vorstellungsgespräch wichtige Informationen über den eigenen biografischen Verlauf absetzen.
- können nachvollziehen, dass in Anbahnungs- oder konkreten Bewerbungsgesprächen bestimmte Verhaltensmuster erforderlich sind.

Inhalte:

- Procedere bei Vorstellungsgesprächen
- Interessenartikulation bei Bewerbungs- und Informationsgesprächen
- Verfahrens- und Verhaltensmodi bei Bewerbungen
- Grundzüge einer kommunikativen Gesprächsführung
- Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern
- Recherche Stellenangebote

Sprachliche Inhaltsebene:

- Redemittel in der Gesprächsführung
- Ablaufprozesse innerhalb kommunikativen Handelns
- Aufbau und Struktur eines Gesprächs
- Ordnungskategorien für Kommunikationsabläufe
- Redemittel in einem Bewerbungsgespräch
- Ablaufprozesse innerhalb von Rechercheverfahren
- Schriftliches Abfassen und Aktualisierung von Bewerbungsanschreiben

Die Kursteilnehmer befinden sich in der letzten Woche des Lehrgangs, die das übergeordnete Ziel hat, die Teilnehmer/-innen bei ihren Bemühungen um eine Integration tatkräftig und gezielt zu unterstützen.

Mit dem Vorgehen sollen die Teilnehmer auf den Integrationsprozess am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt vorbereitet werden, wobei die anstehenden Bewerbungsverfahren einen zentralen Stellenwert haben.

Hinsichtlich der Sozialformen und des methodischen Vorgehens ist ein Mix aus traditionellen und aktivierenden Lernformen geplant, wobei auf folgende Medien zurückgegriffen wird:

- Gesprächssimulationen
- Informationsbeschaffung und -verarbeitung
- Rollenspiel- und Szenarientechniken
- Online-Recherchen

Lernsituation
Fallbeispiele
Szenario

methodische (mediale) Umsetzung

<p>Die Kursteilnehmer sind nach Ablauf der Lehrgangswoche in der Lage, ihre Bewerbungsunterlagen eigenständig zu aktualisieren. Die Kursteilnehmer verfügen nach Abschluss der Lehrgangswoche über Kenntnisse von unterschiedlichen Wegen der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben und können sich eigenständig über Arbeitgeber/Ausbildungsbetriebe informieren. Sie sind in der Lage, selbstständig mit Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben in Kontakt zu treten können in diesem Kontext die Bedeutung von Eigeninitiative und -motivation einschätzen und reflektieren. Die Kursteilnehmer sind nach Ablauf der Lehrgangswoche in der Lage, den kompletten Lehrgangsverlauf einer kritischen Sichtweise zu unterziehen und die Vor- und Nachteile im Hinblick auf den eigenen Berufsverlauf zu benennen.</p>	<p>Handlungsziel Kompetenzfeststellung, Lernstand</p>
Dozent	N.N.
Literatur/Lehrfilme	
Modulbeauftragte	N.N.

UNTERRICHTSWOCHE 18: ÜBERGANG IN DEN ARBEITSMARKT

Übergreifendes Kompetenzziel der UW 18 (fachlich und sprachlich): Die Kursteilnehmer sind nach Ablauf der Lehrgangwoche in der Lage, ihre Bewerbungsunterlagen eigenständig zu aktualisieren. Die Kursteilnehmer verfügen nach Abschluss der Lehrgangwoche über Kenntnisse von unterschiedlichen Wegen der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben und können sich eigenständig über Arbeitgeber/Ausbildungsbetriebe informieren. Sie sind in der Lage, selbstständig mit Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben in Kontakt zu treten können in diesem Kontext die Bedeutung von Eigeninitiative und -motivation einschätzen und reflektieren. Die Kursteilnehmer sind nach Ablauf der Lehrgangwoche in der Lage, den kompletten Lehrgangsverlauf einer kritischen Sichtweise zu unterziehen und die Vor- und Nachteile im Hinblick auf den eigenen Berufsverlauf zu benennen.

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Montag	8.45-9.30	N.N.	Unter Bezugnahme auf die bisherigen Kenntnisse bzgl. der Relevanz und den Anforderungen an eine Bewerbung findet eine Diskussion statt, welche Formen/Möglichkeiten/Wege sind, um mit Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben in Kontakt zu kommen. Dabei werden insbesondere die Wichtigkeit der Eigeninitiative und -motivation sowie unterschiedliche Ansprachemöglichkeiten (Ausbildungsmessen, Stellenrecherche im Internet etc.) thematisiert.	Diskussion im Plenum, Vortrag/Präsentation	Evtl. Flipchart
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Dienstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer überarbeiten unter Anleitung ihre Bewerbungsunterlagen und erstellen individuelle Anschreiben mit einem Bezug auf konkrete Stellenausschreibungen oder als Initiativbewerbung.	EA unter Anleitung	Individuelle Bewerbungsunterlagen
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Mittwoch	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer setzen ihre Überarbeitungen bzw. Aktualisierungen der Bewerbungsunterlagen fort.	EA unter Anleitung	Individuelle Bewerbungsunterlagen
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.			
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			
	14.30-15.15	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Donnerstag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer setzen ihre Überarbeitungen bzw. Aktualisierungen der Bewerbungsunterlagen fort.	EA unter Anleitung	Individuelle Bewerbungsunterlagen
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	Auf Basis der individuellen Bewerbungsunterlagen und der recherchierten Stellenangebote werden konkrete Anschreiben an die jeweiligen Arbeitgeber verfasst (per Mail oder per Brief).	EA unter Anleitung	Individuelle Bewerbungsunterlagen, Tablets
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.	Für die konkreten Stellenangebote werden exemplarische Bewerbungs- bzw. Vorstellungsgespräche simuliert (z.B. auch ein Telefonanruf des Arbeitgebers zur Terminabsprache des Vorstellungsgesprächs).	Simulation von Gesprächen, PL	
	13.45-14.30	N.N.			

Datum	Zeit	Verantwortlichkeiten	Aktivitäten	Methodisches Vorgehen/Sozialformen	Medien/Materialien
Freitag	8.45-9.30	N.N.	Die Kursteilnehmer werden in individuellen Interviews zu ihren Lehrgangseinschätzungen (Evaluation) befragt.	Einzelinterviews	Interviewleitfaden
	9.30-10.15	N.N.			
	10.30-11.15	N.N.	In einer kleinen Abschlussfeier erhalten die Kursteilnehmer ihre Teilnahmezertifikate.		
	11.15-12.00	N.N.			
	12.15-13.00	N.N.			
	13.45-14.30	N.N.			

Exemplarische Unterrichtsmaterialien



① Ergänzen Sie die Überschriften zu den Paragraphen.



Tätigkeit Arbeitsvergütung Beginn des Arbeitsverhältnisses
Nebentätigkeit Krankheit Urlaub Probezeit
Kündigung Arbeitszeit

Arbeitsvertrag

zwischen Mustermann GmbH
 Mustermannstraße 1, 11111 Musterstadt
 (im Folgenden „Arbeitgeber“)
und Herrn Fritz Fridolin
 Hubertusstraße 3, 33333 Hubertusstadt
 (im Folgenden „Arbeitnehmer“)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 _____
Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.07.2019 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

§ 2 _____
Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Verhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 3 _____
Der Arbeitnehmer wird als Berufskraftfahrer für folgende Tätigkeiten eingestellt:
Transport von Gütern mit Lkws aller Art.

§ 4 _____
Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 2.300 Euro.

§ 5 _____
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den betrieblich festgelegten Zeiten. Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen.

§ 6

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den tariflich festgelegten Urlaub. Dieser beträgt zurzeit 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

§ 7

Ist der Arbeitnehmer wegen Krankheit arbeitsunfähig, so besteht ein gesetzlicher Lohnfortzahlungsanspruch bis zu sechs Wochen. Die Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so ist dem Arbeitgeber spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Krankheit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

§ 8

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 9

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Musterstadt, den 18.06.2019

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer



- ② **Lesen Sie den Arbeitsvertrag nochmal und beantworten Sie die folgenden Fragen in ganzen Sätzen.**



1

Herr Fridolin ist zwei Tage krank. Muss er seinem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen?

2

Herr Fridolin hat 26 Tage Urlaub genommen. Die Personalabteilung behauptet, dass er noch Anspruch auf 5 weitere Urlaubstage hat. Stimmt das?

3

Herr Fridolin möchte neben seiner Arbeit zusätzlich noch Geld verdienen und arbeitet dienstagabends zwei Stunden in einem Kiosk. Ist das erlaubt ohne den Arbeitgeber zu fragen?



Kreuzen Sie an, welche Vertragsform zu den Aussagen passt.



Der Vertrag ...

	Arbeits- vertrag	Ausbildungs- vertrag	beide Verträge
... muss auf jeden Fall von Anfang an schriftlich sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... muss Angaben über die Vergütung enthalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... muss Angaben über die Arbeitszeit und den Urlaub enthalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... kann erst nach Beginn der Arbeit / Ausbildung abgeschlossen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ist auf jeden Fall befristet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... sieht zwingend eine Probezeit vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... muss andere gesetzliche Schutzvorschriften beachten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... muss gesetzlich vorgeschriebene Bestandteile haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... unterliegt bestimmten Kündigungsfristen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... sieht einen detaillierten Ablauf vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... sieht den Besuch einer Berufsschule / eines Berufskollegs vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beschreibung eines Flusses

Jede Gruppe beschreibt kurz den jeweiligen Fluss und stellt die recherchierten Informationen vor.

Bitte beachten Sie, dass die Beschreibung folgende Aspekte beinhaltet:

- 1) Wie gliedern Sie die Beschreibung? (zeitlich, räumlich, systematisch)
 - 2) Welche Fakten und Informationen präsentieren Sie in welcher Reihenfolge (Länge, Breite, Bundesländer, Nebenflüsse)?
 - 3) In welcher Zeit schreiben Sie?
 - 4) Welche großen Städte liegen am Fluss? (in einer Reihenfolge)



Beispiele für Satzbausteine, die verwendet werden können:

- Der Fluss fließt durch ...
 - Beschrieben wird im Folgenden ...
 - Entlang des Flussverlaufs liegen insgesamt ...
 - Die Entfernung zwischen Quelle und ...
 - Der Fluss mündet ...
 - ... hat eine Breite von ...



Name: _____

Datum:

Name: _____

Datum: _____

Seite: _____

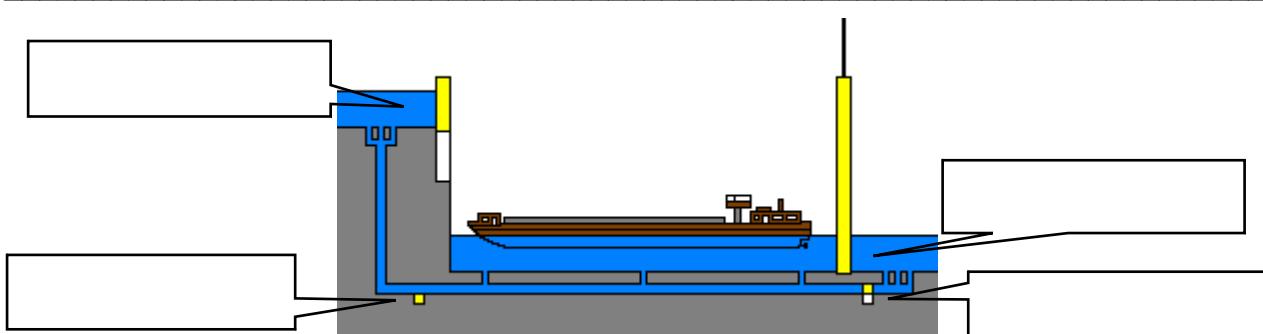


Sie lernen unterschiedliche Schleusenarten kennen.



Schleuse

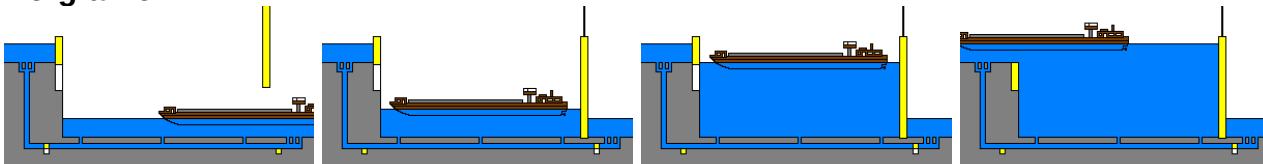
Was ist eine Schleuse?



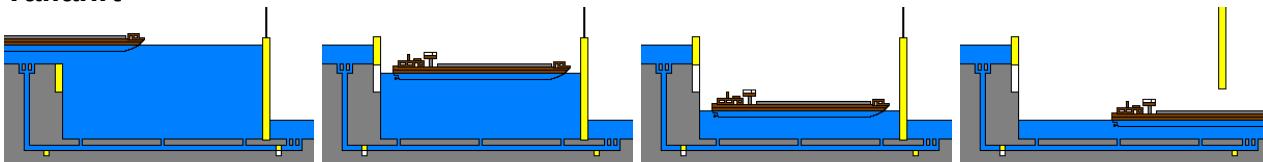
Das Gewässer mit dem höheren Wasserstand wird Oberwasser, das mit dem niedrigeren Unterwasser genannt. Muss ein Schiff aufwärts ins Oberwasser befördert werden (Bergschleusung), füllt sich die Schleusenkammer, in die das Schiff eingefahren ist. Im anderen Fall entleert sie sich (Talschleusung). Das für einen Schleusungsvorgang benötigte Wasser fließt in natürlichen Gewässern wie Flüssen von selbst aus dem Oberwasser in die Schleusenkammer und anschließend ins Unterwasser ab.

Beschriften Sie die einzelnen Phasen des Schleusenvorgangs!

Bergfahrt



Talfahrt



Name: _____

Datum: _____

Seite: _____

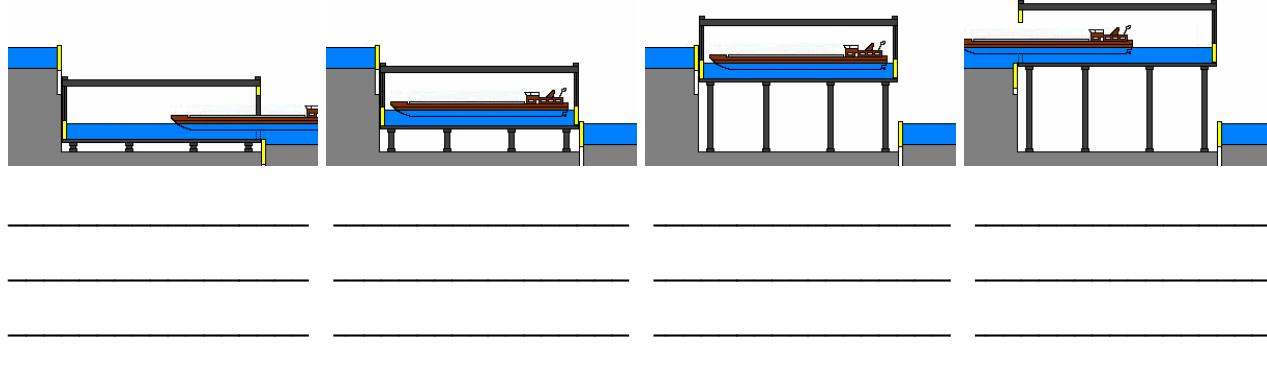
Schiffshebewerk

Was ist ein Schiffshebewerk?

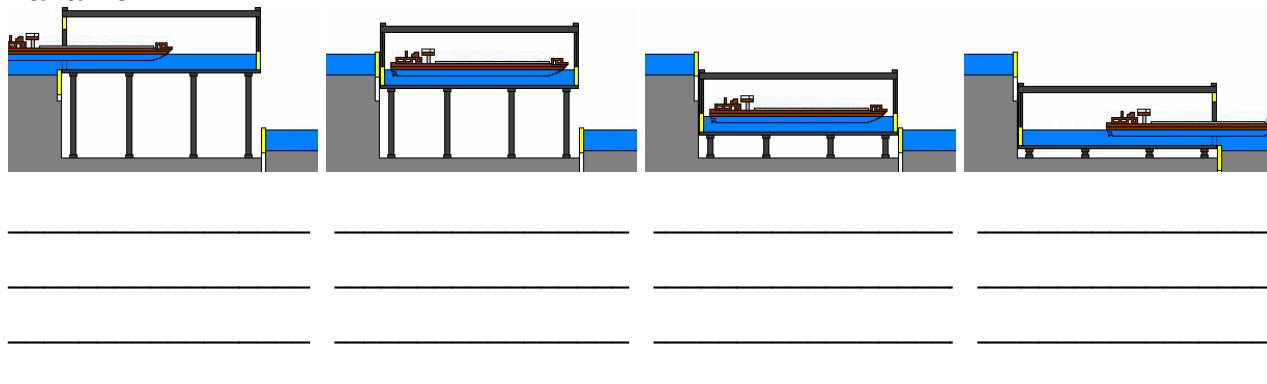
Vorteile:	Nachteile:
•	•
•	•

Beschriften Sie die einzelnen Phasen des Schleusenvorgangs!

Bergfahrt



Talfahrt



* alle Zeichnungen der Schleusen:

Name: _____

Datum: _____

Seite: _____



Sie lernen „Radar in der Binnenschifffahrt“ kennen.



moodle-Kurses „Radar“
Projekt „Smart-Qualifikation“

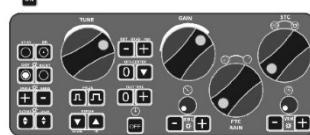
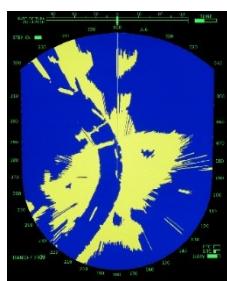
Radarfahrt in der Binnenschifffahrt

Ohne Radar ist die Binnenschifffahrt undenkbar. Erst mit Radar ist die Fahrt rund um die Uhr und unabhängig von den Sichtverhältnissen möglich geworden.

Was wird als Radarfahrt bezeichnet?

Wann erfüllt ein Binnenschiff die Voraussetzungen für eine Radarfahrt?

Ein Binnenschiff erfüllt die Voraussetzungen für eine Radarfahrt, wenn



Name: _____

Datum: _____

Seite: _____

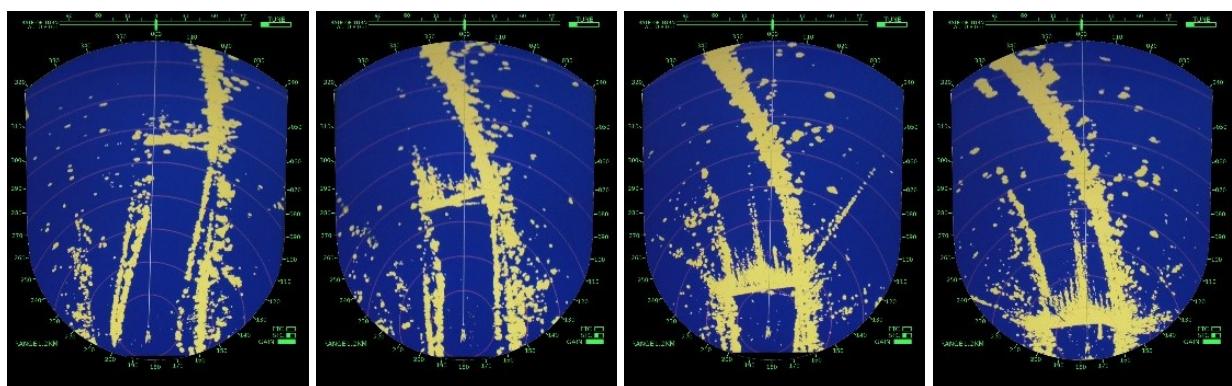
Woraus besteht ein Radarsystem?

Das Radarsystem besteht aus:

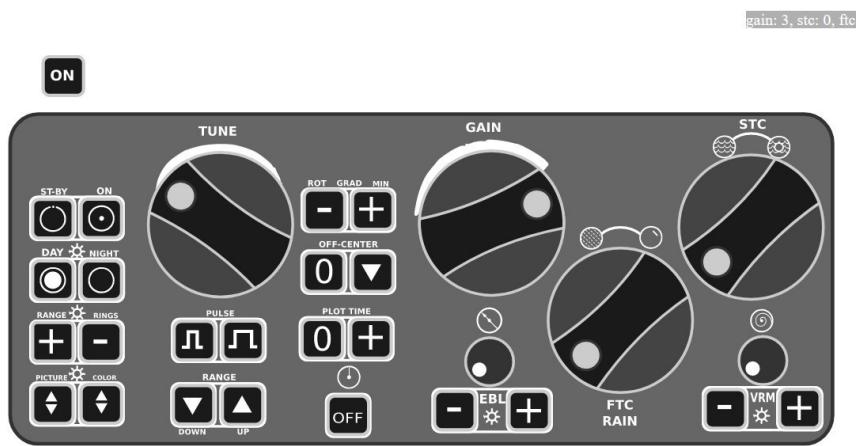
Wie funktioniert ein Radarsystem?



Welche Schwierigkeiten können im Radarsystem auftreten?



Ausschnitt RADAR-Simulation



Ausschnitt Funk-Simulation



Grundsätze

Zentrale Grundsätze des demokratischen Zusammenlebens

- Meinungsfreiheit
- Religionsfreiheit
- Solidarität
- Gleichberechtigung von Mann und Frau (erst seit 1977 dürfen sich Frauen auch ohne Erlaubnis ihres Ehemannes eine Arbeit suchen)
- Rechte für Kinder
- Pressefreiheit
- Versammlungsfreiheit
- ...



Treffen Sie eine Aussage darüber, ob die vorgestellten Merkmale zum Thema Beruf richtig oder falsch sind.



	richtig	falsch
Um einen Beruf ausüben zu können, muss man eine Ausbildung haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für eine Tätigkeit in einem Beruf braucht man eine Prüfung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Berufsausbildung dauert in der Regel ein Jahr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Um arbeiten zu können, braucht man eine Berufsausbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Berufsausbildung findet nur im Betrieb statt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit einer Berufsausbildung verdient man mehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Berufsausbildung kann vor Arbeitslosigkeit schützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Arbeit bietet mehr Arbeitsplatzsicherheit als eine Berufsausbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Berufsausbildung bietet höhere Arbeitsmarktchancen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Arbeit ohne Berufsausbildung bietet mehr soziale Sicherheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ausschnitt einer Online Drag-and-Drop Übung in Moodle

Nachdem wir MS-Word geöffnet und ein [] angelegt haben, klicken wir (wie beim Lebenslauf) auf "Absatzmarken anzeigen" und wählen die [] "Arial" oder "Times New Roman" aus. Dann wählen wir den [] und setzen vom Seitenbeginn an gerechnet sieben [].

Als nächstes legen wir das [] an. Das Empfängerfeld wird so auf der Seite platziert, dass es später in einem Briefumschlag durch das [] zu sehen ist. Über das Empfängerfeld fügen wir nun das [] ein. Das Absenderfeld beinhaltet die [] des Bewerbers und wird deswegen [] das Empfängerfeld eingefügt, damit auch dieses im Briefumschlag sichtbar ist. Nachdem im nächsten Schritt das [] und die [] eingegeben wurde, folgt die [].

Datum	Anschrift	Absätze
Empfängerfeld	über	"einfachen Zeilenabstand"
Absenderfeld	Schriftart	leeres Dokument
Betreffzeile	Ansprache	Sichtfenster



Sprechen Sie „bahnisch“? Redewendungen und Phrasen aus der Eisenbahn- sprache und ihre Bedeutung in der Alltagssprache:

Ordnen Sie die Redewendungen den richtigen Erklärungen zu.

- | | | |
|--|----|--|
| Ich liefere Zug um Zug. | 1 | Sich an irgendetwas dranhängen. |
| Die richtige Weiche wird gestellt. | 2 | Ich muss mich beeilen. |
| Ich muss eine Schippe drauflegen. | 3 | Es ist bereits sehr spät. |
| Ich stehe auf dem Abstellgleis. | 4 | Sich sicher und gut bewegen. |
| Ich verstehe nur Bahnhof. | 5 | Es wird den richtigen Weg gegangen. |
| Ich sitze im falschen Zug. | 6 | Ich werde nicht mehr gebraucht. |
| Ich halte die rote Laterne. | 7 | Etwas ist mit besonderer Ehre gestaltet. |
| Der Zug ist abgefahren. | 8 | Ich muss den Druck erhöhen. |
| Es ist höchste Eisenbahn. | 9 | Eine Leistung löst eine Gegenleistung aus. |
| Ich muss Dampf machen. | 10 | Du bekommst durch eigenes Tun Vorteile. |
| Ich bin doch kein D-Zug. | 11 | Ich verstehe nichts mehr. |
| Jemanden mit großem Bahnhof empfangen. | 12 | Ich bin das Schlusslicht. |
| Ich bin schwarz gefahren. | 13 | Ich bin nicht so schnell. |
| Wie auf Schienen fahren. | 14 | Eine Gelegenheit ist verpasst. |
| Auf den fahrenden Zug aufspringen. | 15 | Ich habe mich vertan. |
| Du bist ein Trittbrettfahrer. | 16 | Ich bin ohne Fahrkarte gefahren. |

Name:

Datum:

Welches Gut wird wie und wo transportiert?

Bilden Sie Sätze im Passiv.



verschiffen - Bananen - Seeweg - oft

Bananen werden oft auf dem Seeweg verschifft.

Rohrleitungen - Erdgas - häufig - transportieren

Wasserstraße - Binnenschiff - Eisenerz - befördern - meistens

Lkw - Straße - verschicken - regionale Lebensmittel - sehr oft

Luftweg - eilige Frachtstücke - versenden - in der Regel - Flugzeug

Schiene - Güterzug - neue Autos - transportieren - oftmals



Ergänzen Sie die folgenden Sätze.



① Vorgangspassiv

Der Wareneingang [] (kontrollieren), der

Warenbestand [] (prüfen), die Rohstoffe

[] (lagern) und an die Produktionsabteilung

[] (ausgeben).

② Zustandspassiv

Der Wareneingang [] (kontrollieren), der Warenbestand

[] (prüfen), die Rohstoffe []

[] (lagern) und an die Produktionsabteilung [] (ausgeben).

③ Vorgangspassiv

Angebote für die Waren [] (einholen) und

[] (vergleichen).

④ Zustandspassiv

Angebote für die Waren [] (einholen)

und [] (vergleichen).





⑤ Vorgangspassiv

Neue Mitarbeiter und Auszubildende



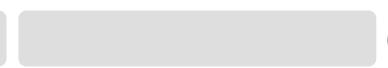
(einstellen) und Urlaubsanträge



(bearbeiten).

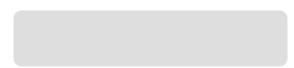
⑥ Zustandspassiv

Neue Mitarbeiter und Auszubildende



(einstellen)

und Urlaubsanträge



(bearbeiten).

⑦ Vorgangspassiv

Löhne und Gehälter



(auszahlen) und

Mahnungen



(schreiben).

⑧ Zustandspassiv

Löhne und Gehälter



(auszahlen) und

Mahnungen



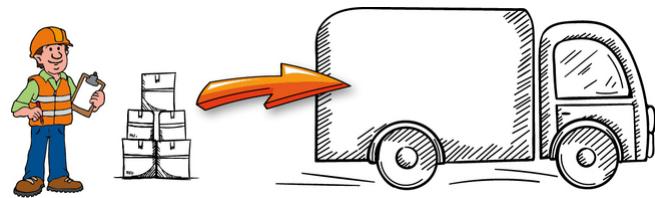
(schreiben).



**Welche Verben passen zu welcher Aktion?
Ergänzen Sie die Verben.**



umladen beladen verladen entladen
abladen einladen ausladen





Vorgangsbeschreibung

Umgangssprachlich wird sehr häufig bei der Beschreibung von Handlungen das Wort „**machen**“ wie z.B. „ich mache jetzt Pause“, „ich mache mein Auto sauber“, „ich mache die Flasche auf“ benutzt.

Bei Vorgangsbeschreibungen kommt es auf die Präzision der Beschreibung an. Die häufige Nutzung des Verbs „machen“ ist sprachlich nicht nur langweilig, sondern berücksichtigt die erforderliche Präzision nur unzureichend.

Die Beschreibung eines Vorgangs sollte möglichst durch den Gebrauch unterschiedlicher Verben variantenreich gestaltet sein. Zudem muss man entscheiden, in welcher Form eine Vorgangsbeschreibung abzufassen ist. So kann man eine Beschreibung im Modus „**man**“ wie z.B. „man nimmt den Schlüssel in die Hand“ oder in **direkter Ansprache** wie z.B. „füllen Sie den Teller voll“ sowie in einer **umschreibenden Art** wie z.B. „zu Beginn muss der Löffel eingetaucht werden“ wählen.

Formulieren Sie bitte in den nachfolgenden Aussagen aus einer Vorgangsbeschreibung jeweils ein treffenderes Verb, durch das Sie das Verb „**machen**“ ersetzen können.



Machen Sie den Schiffsdecken sauber.

Machen Sie bitte die Tür zu.

Machen Sie bei Rauch das Fenster auf.

Machen Sie der Polizei Platz.

Machen Sie die Verpackungen in den Container.

Name:

Datum:

Machen Sie nicht so viel Müll.

Machen Sie bitte Öl in den Behälter.

Machen Sie ein Loch in die Wand.

Machen Sie den Gasbehälter wieder voll.

Machen Sie bitte eine Anfrage bei der Firma „Südfrucht“.



Wissenswertes zum Thema „Wie schreibe ich einen Bericht (Unfallbericht)?“



Der Bericht ist ein schriftliches Dokument, das sachlich, nüchtern und genau einer bestimmten Zielgruppe oder einem bestimmten Kreis von Personen von einer Situation, einem Vorgang oder einem Vorfall berichten soll.

Bei einem Bericht geht es um die Aufzeichnung von wichtigen Tatsachen. Das bedeutet, dass persönliche Meinungen, Einschätzungen, Gefühle, Bewertungen und Urteile nicht in den Bericht gehören. Wörtliche Zitate wie z.B. „Herr Meyer sagte“ oder persönliche Einschätzungen wie z.B. „ich bin der Meinung“ dürfen nicht verwandt werden.

Berichte (Unfallberichte) werden immer im Präteritum (in der Vergangenheit) verfasst, weil es sich bei einem Bericht immer um ein abgeschlossenes Ereignis handelt.

Wir halten also zusammenfassend fest (bitte ergänzen Sie die Aussagen):

Ein Bericht muss sachlich, _____.

Ein Bericht wird für einen bestimmten _____.

Ein Bericht sollte keine persönliche _____.

Ein Bericht darf keine wörtlichen _____.

Ein Bericht muss grundsätzlich im _____.

Ein Bericht schildert ein abgeschlossenes _____.

Ein Bericht muss Tatsachen _____.

Sinnvoll ist es, einen Bericht nach einem bestimmten Muster bzw. nach Merkmalen zu gliedern. Grundsätzlich bietet es sich an, mit einer Einleitung zu beginnen, in der die Ausgangssituation beschrieben wird. In einem Hauptteil sollte der Verlauf des Ereignisses genau beschrieben und im Schlussteil sollten Hintergründe und Folgen des Ereignisses aufgezeigt werden. Um dem Bericht eine Struktur zu geben, bietet es sich an, die schriftlichen Ausführungen durch bestimmte Fragen vor zu strukturieren.

Dieses Strukturschema kann mit der Verwendung von **W-FRAGEN** hergestellt werden.

Gliederung eines Berichtes durch W-Fragen:

1. **WAS** ist passiert, was hat sich ereignet oder zugetragen?
2. **WER** handelt, über wen wird berichtet, wer ist beteiligt?
3. **WANN** ist etwas passiert?
4. **WO** ist was passiert, wo hat das Ereignis stattgefunden?
5. **WIE** ist der Verlauf des Geschehens?
6. **WARUM** hat das Ereignis stattgefunden (Ursache, Gründe)?
7. **WELCHE Folgen** hat das Ereignis (Schadensfall)?

