

Betriebliches  
Sprachmentoring

Deutschkurse  
in Unternehmen

**Sprachcoaching**

# Deutsch am Arbeitsplatz

Sprachcoaching

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

## Bausteine zur sprachlichen Integration Zugewanderter in Betrieben

für Beratende, Planende und Lehrkräfte

## Impressum

### Herausgeber:

passage gGmbH

Migration und Internationale Zusammenarbeit

Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm IQ

Nagelsweg 10, 20097 Hamburg

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

www.netzwerk.iq.de



### Autorin:

Rita Leinecke

### Beiträge aus den IQ Landesnetzwerken:

Swetlana Dominnik-Bindi, Rosa Ferber-Brull, Katharina Enters, Simone Mahgoub,

Iska Niemeyer, Judith Rudolph, Kathrin Schomburg, Mirjam Steger, Katrin Volkmann

### Redaktion:

Sarita Batra, Rita Leinecke

### Layout:

Niels Knudsen, Knudsen Kommunikation

### Foto:

Shutterstock

### Stand:

1. Auflage Dezember 2018

Aus förderrechtlichen Gründen und um Barrierefreiheit zu garantieren, berücksichtigen wir in dieser Publikation den Genderaspekt sprachlich, indem wir die weibliche und die männliche Sprachform verwenden. Wo möglich, setzen wir neutrale Begriffe ein. Wir weisen darauf hin, dass wir trotz des Verzichts auf Gender-Gap oder \* ausdrücklich auch jene Personen einschließen, die sich sozial und/oder biologisch jenseits der binären Geschlechterkategorien positionieren.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



## Inhaltsverzeichnis

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
|          | <b>Einleitung</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1</b> | <b>Sprachcoaching im Kontext Berufsbezogenes Deutsch</b>   | <b>6</b>  |
| 1.1      | Ziele, Grundsätze, Leitgedanken  | 6         |
| 1.2      | Die Komponenten des Sprachcoachings  | 8         |
| 1.2.1    | Die kooperative Bestandsaufnahme   | 8         |
| 1.2.2    | Die Sprachlernberatung   | 8         |
| 1.2.3    | Die Spracharbeit   | 9         |
| 1.3      | Ablauf und Phasen beim Sprachcoaching  | 9         |
| <b>2</b> | <b>Wer kann als Sprachcoach tätig werden?</b>  | <b>11</b> |
|          | Die Fortbildungsreihe „Sprachcoaching DaZ für Arbeit und Beruf“  | 11        |
| <b>3</b> | <b>Umsetzung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“</b>   | <b>13</b> |
| 3.1      | Landesnetzwerk Nordrhein-Westfalen: Einen Begriff mit Leben gefüllt und weit getragen. <i>Rosa Ferber-Brull</i>  | 13        |
| 3.2      | Landesnetzwerk Niedersachsen: Die drei Seiten im Sprachcoaching<br><i>Kathrin Schomburg</i>  | 17        |
| 3.3      | Landesnetzwerk Hamburg (NOBI): Große Nachfrage nach individueller Begleitung. <i>Judith Rudolph</i>  | 20        |
| 3.4      | Landesnetzwerk Bremen: Selbstgesteckte Ziele werden erreichbar<br><i>Mirjam Steger</i>   | 22        |
|          | Gelebtes Integriertes Fach- und Sprachlernen<br><i>Iska Niemeyer</i>   | 24        |
| 3.5      | Landesnetzwerk Berlin: Flexibilität und Lernerorientierung – Sprachcoaching am Arbeitsplatz während der Anpassungsqualifizierung. <i>Katrin Volkmann</i> | 24        |
| 3.6      | Landesnetzwerk Hessen: Sprachcoaching beim Einstieg in den Arbeitsmarkt<br><i>Katharina Enters</i>   | 28        |
| 3.7      | Landesnetzwerk Thüringen: Positive Effekte in Bezug auf die berufliche Situation<br><i>Swetlana Dominnik-Bindi</i>                                       | 30        |
| 3.8      | Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz: Von der Qualifizierungsberatung zum Sprachcoaching. <i>Simone Mahgoub</i>  | 31        |
| <b>4</b> | <b>Empfehlungen und Ausblick</b>   | <b>32</b> |
| <b>5</b> | <b>Literatur und Links</b>   | <b>34</b> |

## EINLEITUNG

Noch immer stellen sprachlich kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz oder in Qualifizierungen für viele Zugewanderte eine Hürde dar. Manche finden daher keine oder keine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung oder sind von Kündigung bedroht.<sup>1</sup> Anderen ist im Job wegen sprachlicher Schwierigkeiten ein beruflicher Aufstieg nicht möglich oder sie können sich nicht in dem Maße am Arbeitsplatz einbringen wie sie gerne würden.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass allgemein ausgerichtete Deutschkurse meist nicht ausreichen, damit neu Zugewanderte den speziellen Kommunikationsanforderungen eines komplexen Berufslebens gerecht werden – sofern überhaupt mit einer Berufstätigkeit oder Qualifizierung zu vereinbarende Kurse vor Ort verfügbar und diese für die betreffenden Personen finanzierbar sind. Es gibt zwar auch berufsfeldspezifische Deutschkurse. Diese können jedoch die Bandbreite der Professionen nicht abdecken.<sup>2</sup> Noch seltener sind innerbetriebliche Deutschkurse, die sich an den speziellen kommunikativen Anforderungen des Unternehmens ausrichten.

Daher kann eine individuelle Unterstützung, die das eigenverantwortliche Sprachlernen für den Beruf stärkt, sowohl eine gewinnbringende Ergänzung von Deutschkursen als auch eine Alternative sein, wenn es keine passenden Kursangebote gibt.

Auf Forschung und Praxis in den Themenfeldern Deutsch am Arbeitsplatz bzw. Sprachlernberatung für Deutsch als Fremdsprache (DaF) aufbauend und an verschiedene Coachingansätze anknüpfend, galt es, den Begriff Sprachcoaching für den Bereich Deutsch als Zweitsprache für Arbeit und berufliche Qualifizierung inhaltlich und konzeptionell auszugestalten.

In den Jahren 2013 und 2014 wurde im IQ Landesnetzwerk Nordrhein-Westfalen im Modellprojekt „SPRUNQ - Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“, Träger AWO Kreisverband Bielefeld e.V., Sprachcoaching als ein vielseitig einsetzbares Instrument entwickelt. Darüber hinaus wurde eine fünfmodulige Fortbildungsreihe für DaZ-Lehrkräfte konzipiert und mehrfach durchgeführt, um das Konzept mit entsprechend qualifiziertem Personal umzusetzen.

Die Fortbildung und das Sprachcoachingkonzept wurden inzwischen in viele IQ Landesnetzwerke übertragen. Es wurden entweder eigenständige Teilprojekte zu Sprachcoaching aufgebaut oder der Ansatz in Qualifizierungen und Brückenmaßnahmen integriert.

Im IQ Landesnetzwerk Berlin wurde im Projekt „MAZAB - mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss“ ein vergleichbares Instrument ausgearbeitet. Sprachcoaching am Arbeits-

platz unterstützt hier das arbeitsplatzbezogene integrierte Fach- und Sprachlernen von Personen, die sich in betrieblichen Anpassungsqualifizierungen befinden.

In der vorliegenden Publikation werden die Grundsätze und Leitgedanken des Sprachcoachings vorgestellt und die einzelnen Komponenten näher erläutert sowie ein Überblick über die Fortbildungsreihe „Sprachcoaching für Arbeit und Beruf“ gegeben. Danach stellen Mitarbeiterinnen aus den Landesnetzwerken vor, in welcher Form Sprachcoaching in ihren jeweiligen Teilprojekten umgesetzt wurde. Wie Sprachcoaching im Idealfall als „Dreiklang“ mit Deutschkursen und Betrieblichem Sprachmentoring verzahnt werden kann, wird im abschließenden Kapitel Empfehlungen und Ausblick angesprochen.

Diese Broschüre erscheint als zweiter Teil der Reihe „Deutsch am Arbeitsplatz. Bausteine zur sprachlichen Integration Zugewanderter in Betrieben“. Die erste Broschüre zum Betrieblichen Sprachmentoring beschreibt den Betrieb als Lernort und zeigt Möglichkeiten, wie Kolleginnen und Kollegen beim Ausbau arbeitsplatzbezogener Deutschkenntnisse unterstützend wirken können.

Als dritter Teil der Reihe ist eine Veröffentlichung zu Deutschkursen in Unternehmen in Vorbereitung.

Hamburg, Dezember 2018

Im europäischen Ausland gibt es ebenfalls seit einigen Jahren Ansätze, Coaching im Zusammenhang von berufsbezogener Sprachbildung zu etablieren. Hier seien exemplarisch Beteiligte am EU-Programm „Erasmus+“ sowie Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Autonomous Literacy Learners: Sustainable Results (ALL-SR)“ genannt.

Der „Citizens' Curriculum Guide to Non-directive coaching“ (Braddell 2017) erläutert, wie Zugewanderte durch Coaching an ihren vorhandenen Ressourcen orientiert Selbstvertrauen und Bewusstsein aufbauen, um ihre (Zweitsprach-)Lernprozesse selbst zu strukturieren und selbstverantwortlich voranzutreiben. Darauf aufbauend hat in den Niederlanden Annemarie Neuenhood den peer coaching-Ansatz „My Plan“ entwickelt (Neuenhood 2018).

<sup>1</sup> Bspw. sehen 97 bzw. 95% von Vermittlungsfachkräften in den Rechtskreisen SGB III und SGB II als größtes Integrationshemmnis bei der Arbeitsaufnahme Geflüchteter „Geringe Sprachkenntnisse“. Vgl. IAB\_Kurzbericht 25/2018

<sup>2</sup> Im Rahmen der Berufssprachkurse des BAMF werden aktuell fachspezifische Kurse lediglich für die Berufsfelder Einzelhandel und Gewerbe/Technik angeboten. Daneben gibt es in den Berufsfeldern Medizin und für die Gesundheitsfachberufe Kurse, die sich jedoch ausschließlich an Personen im beruflichen Anerkennungsverfahren befinden.

## SPRACHCOACHING IM KONTEXT BERUFSBEZOGENES DEUTSCH

### 1.1 Ziele, Grundsätze, Leitgedanken

Um die Unterstützung des Deutschlernens am Arbeitsplatz und die Begleitung der Lernenden leisten zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen und Rahmenbedingungen erfüllt sein. Ein Blick auf die Forschung in diesem Themenfeld liefert wertvolle Hinweise, um gute Bedingungen für das (Deutsch-) Lernen am Arbeitsplatz zu schaffen.

Sprachcoaching ist als ein individuelles Unterstützungsangebot für Zugewanderte konzipiert worden, die für ihre berufliche Entwicklung ihre Deutschkenntnisse ausbauen möchten. Das Angebot will Menschen über einen kurzen, vorab festgelegten Zeitraum begleiten, um sie darin zu unterstützen, vorhandene Ressourcen zu nutzen bzw. auf sie zugreifen zu können, um auch nach dem Sprachcoaching ihre zweitsprachlichen Kompetenzen eigenständig weiterentwickeln zu können. Durch Sprachcoaching soll erreicht werden, dass Lernende für sich effiziente Lernwege finden und ihre Lernmanagement-Kompetenzen weiterentwickeln. Das heißt unter anderem:

- › eigene Lernziele und Lerngegenstände bestimmen
- › sich der eigenen Motive und Einstellungen zum Lernen bewusst sein
- › Lernstrategien, Materialien und soziale Arbeitsformen auswählen
- › eigene Potenziale zur Selbstorganisation entdecken und entfalten
- › die eigenen Fortschritte verfolgen und die Ergebnisse evaluieren
- › Motivation und Selbstwirksamkeit aufbauen

#### Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Sprachcoaching

Selbstreflexion und Verantwortung für die eigenen Lernprozesse zu übernehmen sind Bestandteile des Sprachcoachings. Daher ist es wichtig, dass Teilnehmende das Angebot freiwillig wahrnehmen. Zu einer Teilnahme verpflichtet zu werden, widerspricht den Grundsätzen einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Sprachcoach und Klientin/Klient. Wichtig ist auch, vor Beginn Vertraulichkeit zu vereinbaren. Klientinnen und Klienten müssen darauf vertrauen können, dass das, was im Sprachcoaching besprochen wurde, nicht ohne ihr ausdrückliches Einverständnis an Dritte weitergegeben wird. Eine flüssige Verständigung zwischen Sprachcoach und Klientin/Klient sollte gegeben sein – in der Regel auf Deutsch, ggf. kann aber auch eine andere gemeinsame Sprache herangezogen werden.

#### Haltung, Rollenverständnis und Qualifikation der Sprachcoachs

Die Konzeptentwicklerinnen und -entwickler des Sprachcoachings haben Grundsätze und Methoden verschiedener Coachingansätze und der Lernberatung auf die Begleitung von Menschen, die Deutsch als Zweitsprache für den beruflichen Kontext brauchen, übertragen. Grundlegend ist eine Haltung, Klientinnen und Klienten bei der Findung eigener Lösungen zu unterstützen anstatt ihnen Lösungsvorschläge zu liefern, also eine nicht-direktive Haltung einzunehmen. Mit Fragetechniken

können Erkenntnisprozesse bei Klientin/Klient ausgelöst werden, die dazu beitragen, mehr Verantwortung für die eigenen Lernprozesse zu übernehmen. Die „eigentliche“ Arbeit liegt also bei Klientin und Klient.

Ein Sprachcoach aus Nordrhein-Westfalen hat Sprachcoaching definiert als eine „privilegierte Lernsituation, bei der Klientinnen und Klienten nicht in der Rolle der Lerner, sondern in der einer Teampartnerin/eines Teampartners beim Bearbeiten ihrer Lernbedürfnisse handeln.“<sup>3</sup>

Eine Komponente des Sprachcoachings ist die Spracharbeit, in deren Rahmen Sprachcoach und Klientin/Klient exemplarisch an konkreten sprachlichen Anliegen arbeiten, zu denen auch das Erklären von Phänomenen und Regeln der deutschen Sprache und methodisches Anleiten gehören können. Sprachcoachs müssen daher über eine Qualifizierung und/oder Erfahrung im Unterrichten von Deutsch als Zweitsprache verfügen und sich Coaching-Kompetenzen aneignen.<sup>4</sup> Oder sie sind ausgebildete Coachs, die sich so gute DaF/DaZ-Vermittlungskompetenzen angeeignet haben, dass sie explizit auf die sprachlichen Aspekte fokussieren können.

Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache müssen für das Sprachcoaching sehr bewusst ihre Rolle zu einer Begleiterin/einem Begleiter auf Augenhöhe wechseln und dürfen anstatt auf ein definiertes zu erreichendes Unterrichtsziel hin ergebnisoffen arbeiten.

Von Vorteil ist, wenn ein Sprachcoach über Arbeitserfahrungen in oder mit Unternehmen verfügt.

#### Den Arbeitsplatz als Sprachlernort einbeziehen

Da Sprachcoaching im Förderprogramm IQ in erster Linie auf berufsbezogene Aspekte ausgerichtet ist, liefern die jeweiligen Arbeitsplätze der Klientinnen und Klienten sowohl die kommunikativen Zielsituationen (die sprachlich kommunikativen Anforderungen) als auch Gelegenheiten zu lernen und Deutschkenntnisse weiter zu entwickeln.

Unternehmen und Einrichtungen können zum Erfolg von Sprachcoaching beitragen, indem sie den Sprachcoachs die Gelegenheit geben, Aufgabengebiete der Klientinnen und Klienten, Arbeitsabläufe und die im Betrieb vorherrschende Sprachpraxis kennen zu lernen bzw. benennen, welche Lernbedarfe es aus ihrer Sicht gibt. Im Gegenzug können Sprachcoachs die Unternehmen beraten, wie sie sprachlich herausfordernde Aspekte der Arbeit stärker berücksichtigen und ihre zugewanderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser unterstützen können.

<sup>3</sup> SPRUNQ Projektdokumentation, S. 21,

<sup>4</sup> Unterstützung beim Spracherwerb durch nicht Deutsch als Zweitsprach-Lehrkräfte, z.B. durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte wird als Betriebliches Sprachmentoring bezeichnet. Siehe Baustein 1 „Betriebliches Sprachmentoring“ ([https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/10\\_Fachstelle/Betriebliches\\_Sprachmentoring\\_Deutsch-am-Arbeitsplatz.pdf](https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/Betriebliches_Sprachmentoring_Deutsch-am-Arbeitsplatz.pdf))

## 1.2 Die Komponenten des Sprachcoaching

Das Sprachcoaching setzt sich aus drei Komponenten zusammen, die miteinander verzahnt sind und je nach Anliegen der Klientinnen und Klienten eine unterschiedliche Gewichtung haben können.

### 1.2.1 Die kooperative Bestandsaufnahme

Hier wird einerseits die Ausgangslage hinsichtlich der vorhandenen Kompetenzen und verfügbaren Ressourcen der Klientinnen und Klienten erfasst. Andererseits werden die beruflichen Ziele identifiziert sowie jene sprachlichen Faktoren, die berufliche Handlungsfähigkeit ermöglichen und bedingen.

Ausgehend von der Frage, was sollten, können und wollen die Klientinnen und Klienten warum, wozu und wie lernen, nutzen Sprachcoachs diverse Instrumente zur Identifizierung und Sichtbarmachung von Ressourcen und Kompetenzen wie beispielsweise

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Sprachliche Ressourcen</b>    | › Sprachlernbiografie<br>› Selbst- und Fremdrelexion der sprachlichen Identitäten,<br>› Selbst- und Fremdeinschätzung/-wahrnehmung des Sprachstands in Deutsch |
| <b>Lebens- und Arbeitswelten</b> | › beruflicher Werdegang<br>› Genogramm<br>› Kompetenzprofil<br>› Netzwerk  |
| <b>Individuelle Lernwege</b>     | › Lernbiografie<br>› Reflexion Lerngewohnheiten, Lernrhythmus, Lerntyp   |

Um berufliche (Sprachlern-)Ziele herauszuarbeiten, sind neben reflexionsanregenden Instrumenten (z.B. Erwartungen an bzw. von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen formulieren, den idealen Arbeitsplatz beschreiben, räumliche Aufstellungen, Zukunftsfragen) Instrumente zur Identifizierung konkreter sprachlich kommunikativer Anforderungen am Arbeitsplatz von Belang. Diese können sich auf Situationen im Arbeitsalltag, auf Qualifizierung und Weiterbildung oder auf die Entwicklung anderer beruflicher Perspektiven beziehen. In den Projekten wurden hierzu Fragebögen und Leitfäden entwickelt, es wurde hospitiert und Gespräche an den Arbeitsplätzen geführt.

### 1.2.2 Die Sprachlernberatung

Ausgehend von der kooperativen Bestandsaufnahme erarbeiten Coach und Klientin/Klient zusammen Möglichkeiten, den Deutschlernprozess zu optimieren. Hierzu zählt u.a. die (Re-)Aktivierung bzw. die Vermittlung von Strategien und Methoden, die die Verbindung fachlichen und sprachlichen Lernens ermöglichen, um das eigene Lernen besser zu strukturieren. Ebenso können die Rahmen-

bedingungen des Lernens zum Thema werden. Beispielsweise kann es darum gehen, wie sich ein Klient Raum für das Lernen schaffen und sich besser auf den Lernprozess konzentrieren kann.

### 1.2.3 Die Spracharbeit

Im Rahmen der Spracharbeit wird exemplarisch an konkreten sprachlichen Anliegen gearbeitet. Diese können beispielsweise sein: in Berichten die Zeitformen sicher anwenden, das Leseverständnis verbessern, im Kundenkontakt sicherer werden und vieles mehr. Die dafür notwendigen sprachlichen Strukturen und den Wortschatz vermittelt der Sprachcoach in der Sitzung. Oder der Sprachcoach unterstützt die Klientinnen/Klienten dabei, wie sie sich diese selbstständig bzw. mit Hilfe anderer, z.B. mit Kolleginnen/Kollegen erarbeiten können. Dabei können vielfältige Methoden eingesetzt werden, die die Klientinnen und Klienten für sich weiter aus- und aufbauen können.

## 1.3 Ablauf und Phasen beim Sprachcoaching

Ein Sprachcoaching-Zyklus umfasst mehrere Sitzungen. Je nach Anliegen der Klientinnen und Klienten, der Thematik, der Persönlichkeit sowie der Finanzierung bzw. Projektvorgabe bewegen sich Sprachcoaching-Zyklen zwischen drei und 24 Stunden.

Die Dauer der einzelnen Sitzungen kann ebenfalls variieren. Viele Sprachcoachs haben gute Erfahrungen mit einer Dauer von 60 Minuten gemacht. Die Abstände zwischen den einzelnen Sitzungen liegen meist zwischen einer und vier Wochen.

Ein Sprachcoaching-Prozess lässt sich theoretisch in sechs Phasen unterteilen, wobei die Übergänge fließend sind. Auch ist die Dauer der einzelnen Phasen unterschiedlich. Es können alle Phasen innerhalb einer Sitzung durchlaufen werden. Bei umfangreicheren Anliegen werden auch mehrere Treffen für einen Phasendurchlauf benötigt.

### (1) Kontakt herstellen

Zu Anfang des Sprachcoaching-Prozesses steht nach dem „Warm-Werden“ die Klärung des Settings und der Rahmenbedingungen. Eine Vereinbarung über Verschwiegenheit und eine neutrale Position des Sprachcoachs bildet die Grundlage einer vertrauensvollen Beziehung.

### (2) Anliegen erfassen

Sprachcoachs unterstützen ihre Klientinnen und Klienten anschließend durch eine ermutigende Gesprächsführung, durch Strukturieren, Visualisieren usw. beim Beschreiben und Sortieren ihrer Anliegen.

### (3) Individuelle Ziele festlegen

In dieser Phase geht es darum, aus den Anliegen möglichst präzise Ziele zu formulieren. Je genauer ein Ziel formuliert ist, desto einfacher können danach konkrete Arbeitsschritte identifiziert werden. Sprachcoachs können hier mit offenen und zirkulären Fragen sowie Visualisierungstechniken die Klientinnen und Klienten dazu bringen, aus ihren häufig vagen Zielformulierungen positiv formulierte, erreichbare, terminierte und überprüfbare Ziele zu erarbeiten.

### (4) Lösungen und Strategien entwickeln

Bei der Entwicklung von Handlungsstrategien zur Erreichung eines formulierten Ziels ist die Klientin/der Klient die Expertin/der Experte für die Lösung, während die Sprachcoachs moderierend wirken. Sie können Impulse geben und Ressourcen aktivieren, vor allem aber die Klientinnen und Klienten darin ermutigen und bestärken, ihre Experimentierfreude in Bezug auf Lösungsstrategien und ihre Veränderungsbereitschaft zu entwickeln.

### (5) Ergebnisse zusammenfassen und einzelne Sitzung abschließen

Am Ende fasst der Sprachcoach den Ablauf der jeweiligen Sitzung und die wesentlichen Ergebnisse zusammen. Haus- oder Entwicklungsaufgaben sind häufig das verbindende Element zwischen den Sprachcoaching-Sitzungen: Sie dienen

- › der Vor- oder Nachbereitung der einzelnen Sitzungen
- › als Strategie zum Vorantreiben des Entwicklungs- und Lernprozesses
- › zum Sammeln von Erfahrungen mit der neuen bzw. auszuprobierenden Handlungsstrategie
- › als Anregung zur Reflexion über das eigene Lern- und Arbeitsverhalten oder
- › zur Verfolgung und Kontrolle des eigenen Lernziels.

### (6) Reflexion und gegenseitiges Feedback

In der letzten Phase wechseln Sprachcoach und Klientin/Klient in die Metaebene und geben sich gegenseitig eine Rückmeldung zur Zusammenarbeit und zum Ablauf der jeweiligen Sitzung. Dabei ist möglichst Konkretes gefragt und eine wertschätzende Haltung wichtig.

Am Ende einer Sitzung bzw. des Sprachcoaching-Prozesses können die Klientinnen und Klienten in der Regel für sich die Fragen beantworten:

Was werde ich als nächstes tun? Was will ich erreichen? Wie werde ich es tun? Welche einzelnen Schritte muss ich bewältigen? Was steht dem Ziel im Wege? Wer kann mir dabei helfen? Was motiviert mich? Wann will ich das Ziel erreicht haben? Wie kontrolliere ich das Ergebnis?

## WER KANN ALS SPRACHCOACH TÄTIG WERDEN?

### Die Fortbildungsreihe „Sprachcoaching DaZ für Arbeit und Beruf“

Aufgrund der vielfältigen Kompetenzen und Fähigkeiten, die für die Arbeit als Sprachcoach notwendig sind und die über die Inhalte in den klassischen Ausbildungswegen sowie die Tätigkeit einer DaZ-Lehrkraft in formalen Lernkontexten der Erwachsenenbildung weit hinausgehen, wurde im Rahmen des Modellprojekts SPRUNQ ein Qualifizierungskonzept entwickelt, das den angehenden Sprachcoachs schrittweise den Paradigmenwechsel vom Lehren zum Coachen ermöglichen soll.

Auf dem Weg zur beruflichen Sozialisation als Sprachcoach ist die kritische Reflexion der eigenen pädagogischen Grundhaltung sowie des professionellen Selbstverständnisses unerlässlich. Deshalb stellt diese einen integrativen Bestandteil der Schulungen dar. Die qualitätsbezogenen Ansprüche an Aus-, Fort- und Weiterbildungen im Bereich Deutsch als Zweitsprache sowie in der Erwachsenenpädagogik werden in dem Konzept mit unterschiedlichen Ansätzen der Sprachlernberatung verbunden und auf den Kontext der beruflichen Entwicklung und Unterstützung bezogen.

Die Qualifizierung wurde als Fortbildungsreihe konzipiert, die aus fünf eineinhalbtägigen Präsenzmodulen (siehe Abb. 1) besteht, die durch einen digitalen Raum zum selbstorganisierten Lernen ergänzt werden. Dieser Lernraum dient der inhaltlichen Arbeit sowie dem fortbildungs- und tätigkeitsbegleitenden Austausch der zukünftigen Sprachcoachs untereinander. Die Präsenzmodule umfassen jeweils zwölf Unterrichtseinheiten und finden mit einem Abstand von vier bis sechs Wochen statt. Zum Qualifizierungskonzept gehört darüber hinaus eine Praxisphase, in der die Fortbildungsteilnehmenden an authentischen Fällen die Inhalte aus den Präsenzmodulen anwenden und vertiefen können. Dadurch soll weiteres Lernen im Prozess der Arbeit mit Praxisberatungen und Transferaktivitäten im Rahmen kollegialer Supervision und Beratung ermöglicht werden.

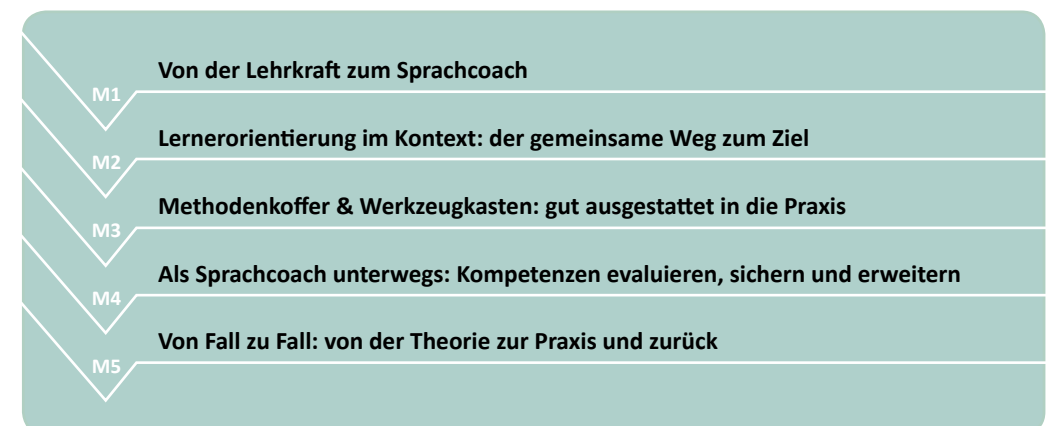


Abb. 1: Übersicht der Module zur Qualifizierung als Sprachcoach. Quelle: Modellprojekt SPRUNQ

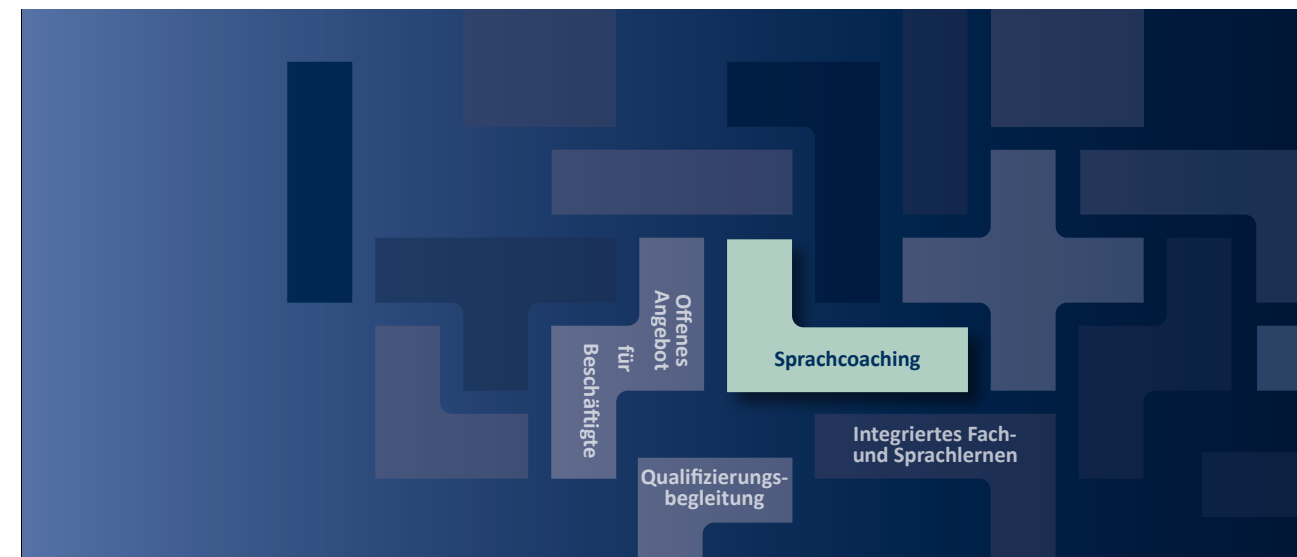
Inhaltlich knüpfen die Module an die Ressourcen und Erfahrungen sowie das Vorwissen der Teilnehmenden der Qualifizierung an. Deshalb richtet sich die Fortbildung in erster Linie an DaZ-Lehrkräfte, die Qualifikationen und/oder Erfahrungen im berufsbezogenen Deutschunterricht nachweisen können und sich für Formen individueller Unterstützung interessieren.

Gestartet wird in Modul 1 mit einer Vorstellung und Definition des „Konzeptes Sprachcoaching“, gefolgt von einer Reflexion der Rollenunterschiede zwischen Lehrkraft und Sprachcoach. Fortgeführt wird die Reflexion in Modul 2, bei der diesmal die Sprachcoaching-Klientinnen und -Klienten als Lernende im Mittelpunkt stehen. Hier werden diverse Sichtweisen auf Lernende aus unterschiedlichen Ansätzen der L2-Erwerbsforschung thematisiert und mit dem spezifischen Kontext der berufsbezogenen Kompetenzentwicklung verbunden. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls das Verfahren der kooperativen Bestandsaufnahme mit ihren unterschiedlichen Instrumenten vorgestellt. In Modul 3 liegt der Fokus auf den Grundlagen von Sprachlernberatung. Dabei werden Methoden der Gesprächsführung sowie unterschiedliche Frage- und Interventionstechniken präsentiert und ausprobiert. Es erfolgt außerdem ein Kennenlernen von weiteren Instrumenten, die während der kooperativen Bestandsaufnahme eingesetzt und als Ausgangspunkt für die Sprachlernberatung genutzt werden können. Das Modul 4 setzt sich mit methodischen Ansätzen zur lernerorientierten Spracharbeit auseinander. Dabei werden aber auch Formen der Evaluation, Sicherung und Erweiterung von Kompetenzen sowohl beim Klienten, als auch beim Sprachcoach thematisiert. In Modul 5 reflektieren die Teilnehmenden die Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Tätigkeit auf Grundlage der bislang in der Präsenz- und in der Praxisphase erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten. Im Rahmen von Fallbesprechungen erfolgt ein erster Einstieg in den kollegialen Austausch.

Die Praxisphase ist ab dem dritten Modul vorgesehen und wird im vierten und fünften Modul im Rahmen von kollegialen Supervisionen unterstützt und begleitet. Die Schulungsreihe schließt mit einer inhaltlichen sowie methodisch-didaktischen Evaluation ab. Die Teilnahme an der Fortbildungsreihe kann sich durch die erworbenen Kompetenzen auch sehr positiv auf den täglichen Unterricht der einzelnen Lehrenden auswirken (vgl. Daase; Ferber-Brull; Kaplinska-Zajontz; Romero 2014).

Insgesamt wurden sechs Fortbildungsreihen in Nordrhein-Westfalen durchgeführt und damit 97 Lehrende zu Sprachcoachs qualifiziert. Weitere Fortbildungsreihen, die entsprechend dem vorgestellten Konzept durchgeführt wurden, fanden in Hamburg (drei Durchgänge), Bremen (zwei Durchgänge) und Hessen statt, an denen insgesamt 103 weitere Personen teilgenommen haben.

## UMSETZUNG IM FÖRDERPROGRAMM IQ



Sprachcoaching wurde in IQ sowohl als eigenständiges Angebot etabliert als auch als ein Instrument des Integrierten Fach- und Sprachlernens in Qualifizierungsmaßnahmen oder arbeitsplatzbezogene Deutschkurse integriert. Die Beiträge fokussieren jeweils etwas andere Aspekte, wobei sich Doppelungen in den Beschreibungen nicht ganz vermeiden ließen. Die Besonderheiten der Umsetzung von Sprachcoaching in verschiedenen IQ Teilprojekten spiegeln sich u.a. in voneinander abweichenden Bezeichnungen für die Zugewanderten wider: Die hier verwendeten Begriffen Sprachklientin/Sprachklient, Klientin/Klient, Coachee, sprachlich Gecoachte und Fachkraft sind jedoch als Synonyme zu verstehen. Der Begriff Sprachcoach umfasst Personen jeglicher Geschlechterkategorie.

### 3.1

Landesnetzwerk Nordrhein-Westfalen:

### Einen Begriff mit Leben gefüllt und weit getragen

Rosa Ferber-Brull, AWO Kreisverband Bielefeld e.V.

Das Bielefelder Konzept zum Sprachcoaching ist im Rahmen des Modellprojekts „SPRUNQ – Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“ 2013 bis 2014 unter der Trägerschaft des AWO Kreisverbands Bielefeld e.V. entwickelt und NRW-weit umgesetzt worden. Ab 2015 wurde das Instrument Sprachcoaching in den IQ Teilprojekten „Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL)“ und individuelle Deutschförderung, im Projekt „SpuR – Sprache und Rat. Individuelle Begleitung beim Spracherwerb“ (gefördert über AMIF<sup>5</sup>) und seit April 2018 im IQ Teilprojekt „Deutsch für den Beruf: sprachliche Qualifizierung für Pädagoginnen und Pädagogen“ eingesetzt. Im Rahmen dieser Projekte konnten über 600 Personen das Sprachcoaching in Anspruch nehmen.

Im Rahmen des Projektes *Spur* kamen zu der ursprünglich entwickelten Form des Einzelcoachings neu konzipierte Module hinzu. Die Teilnehmenden des Projektes konnten in kleinen Gruppen (maximal sechs Teilnehmende) begleitet von einem Sprachcoach an gemeinsamen Themen arbeiten. Folgende Module wurden angeboten: Lernstrategien und Zeitmanagement, Schreiben, Lesen, Grammatik, Kommunikationsstrategien, Wortschatz, Hören und Aussprache, Prüfungsvorbereitung. Darüber hinaus wurden bedarfsgerecht andere Themen aufgegriffen. Das Einzelcoaching sowie vor allem die Module zu den einzelnen Themen wurden auch von einigen Berufskollegen intensiv genutzt.

2015 wurde Sprachcoaching zum festen Bestandteil des Projektes Integriertes Fach- und Sprachlernen und individuelle Deutschförderung. Es flankiert im Rahmen dieses Projektes seit 2017 die Basismodule B1-B2 der Berufssprachkurse nach der DeuFÖV in Bielefeld und begleitet die Spezialmodule für Medizinerinnen und Mediziner.<sup>6</sup>

Des Weiteren wurde Sprachcoaching 2017 in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer in Werther begleitend zu einem firmeninternen Sprachkurs eingesetzt. Das Unternehmen beschäftigt in seiner Produktion zahlreiche Menschen mit nicht-deutscher Muttersprache. Die Sprachcoachingtermine waren in das Trainingskonzept integriert und fanden direkt am Arbeitsplatz statt - ersatzweise auch mit auf die individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz bezogenen Szenarien, wenn ein Treffen am Arbeitsplatz nicht möglich war. Das Sprachcoaching unterstützte gezielt die 28 Mitarbeitenden, die im Sprachkurs erarbeiteten Inhalte am Arbeitsplatz umzusetzen. Über drei Jahre hinweg ist es gelungen, einen Dreiklang aus betrieblich ausgerichtetem Sprachtraining, Sprachcoaching und betrieblichem Sprachmentoring in die unternehmensinternen Abläufe zu integrieren und damit ein Gesamtkonzept zur Deutschförderung nachhaltig zu etablieren. (Vgl. Thomas 2017).

Insgesamt wurde Sprachcoaching in Nordrhein-Westfalen sowohl von Eingewanderten in einem Beschäftigungsverhältnis als auch in der Berufsaus- und -weiterbildung wahrgenommen sowie von Menschen, die durch verschiedene Lebensschicksale aus dem Berufsleben ausgestiegen sind und einen Wiedereinstieg suchen bzw. sich im Anerkennungsverfahren ihrer ausländischen Berufsqualifikationen und ggf. in einer Nach- oder Anpassungsqualifizierung befinden. Was alle Klientinnen und Klienten verbindet, ist das Bedürfnis, ihre Deutschkenntnisse und dadurch ihre berufliche und allgemeine Lebenssituation zu verbessern.

Die Klientinnen und Klienten bilden nicht nur in Bezug auf ihren erwähnten arbeitsmarktbezogenen Verbleib eine heterogene Gruppe. Dies gilt auch für die Aufenthaltsdauer, den schulischen und beruflichen Werdegang, die Vorstellungen über die Zukunft, die Herkunftssprachen, das Alter etc. Die individuelle Unterstützung haben sowohl vor wenigen Monaten eingewanderte Menschen als auch solche, die seit zehn, zwanzig Jahren oder länger in Deutschland leben in Anspruch genommen. Eine große Mehrheit hat in ihren Herkunftsländern eine Ausbildung oder ein

Studium abgeschlossen und in unterschiedlichsten Berufen gearbeitet. Allerdings gehen nur die wenigsten ihren gelernten Berufen nach, was u.a. mit dem Anerkennungsverfahren und dessen Ergebnissen, mit der Arbeitsmarktsituation allgemein, aber auch mit den als unzureichend bewerteten Deutschkenntnissen für den jeweiligen Beruf zusammenhängt. Die meisten Klientinnen und Klienten haben bereits einen Integrationskurs besucht, einige die ESF-BAMF-Angebote bzw. die Berufssprachkurse nach der DeuFÖV oder den Einbürgerungskurs. Nur wenige haben bisher keine Sprachfördermaßnahme in Anspruch genommen.

Die Vorstellungen und Ziele, die Klientinnen und Klienten mit dem Sprachcoaching verbinden, werden öfter zu Beginn relativ unpräzise formuliert, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- › „Ich möchte mein Deutsch verbessern.“
- › „Ich möchte gut sprechen ohne Fehler, Leute verstehen, gut kommunizieren.“
- › „Ich wollte gerne grammatisch sprechen.“
- › „Es gibt in vielen Lebensbereichen sprachliche Barrieren, die ich überwinden möchte, um besser am Leben teilnehmen zu können“.

Diese Ziele herunter zu brechen und zu konkretisieren, sodass ein Erfolg realistisch und vor allem erkennbar wird, bedarf einer intensiven und reflektierten Auseinandersetzung mit den objektiven Bedarfen und subjektiven Bedürfnissen, aber auch mit den eigenen Lerngewohnheiten und Ressourcen. Dies erfolgt nicht immer selbstverständlich und unproblematisch, stellt jedoch die Voraussetzung für die Zusammenarbeit zwischen der Klientin/dem Klienten und dem Sprachcoach dar und findet prozessorientiert im Rahmen der kooperativen Bestandsaufnahme statt. Einige Klientinnen und Klienten verbinden das Sprachcoaching von Anfang an mit einem konkreten Ziel oder Zweck, z.B. mit einer bald abzulegenden Prüfung oder bevorstehender Bewerbung, aber auch mit der Verbesserung der Schriftlichkeit in einem konkreten Bereich (z.B. Anfertigung der Dokumentation) oder mit der Optimierung des eigenen Lernens (z.B. Umgang mit Fachtexten, Fachwortschatzaneignung etc.).

Da Sprachcoaching ein auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittenes Angebot ist, das die Menschen abholt, wo sie stehen und sie auf ihrem Weg zum Ziel eine Zeit lang begleitet, sind die Komponenten des Sprachcoachings, die kooperative Bestandsaufnahme, die Sprachlernberatung und die Spracharbeit, dementsprechend je nach Person und Anliegen unterschiedlich gewichtet. Es wird auch deutlich, dass subjektive Erfolge aus der Sicht der Klientinnen und Klienten nicht den objektiven unterzuordnen sind. Diese Erfolge, ob subjektiv oder objektiv, können nicht automatisch und unmittelbar auf das Sprachcoaching zurückgeführt werden. Für die Klientinnen und Klienten stellt es aber eine wichtige Etappe auf ihrem oft nicht einfachen Weg zum Ziel dar. (Vgl. Daase; Ferber-Brull; Kaplinska-Zajontz; Romero 2014).

In Nordrhein-Westfalen wurden seit 2013 sieben Durchgänge der fünfmoduligen Qualifizierung für Sprachcoachs durchgeführt. In einem informellen Netzwerk tauschen sich praktizierende Sprachcoachs untereinander aus und können sich in vom IQ Landesnetzwerk angebotenen Workshops weiterbilden.

<sup>5</sup> AMIF: Das Förderprogramm durch den „Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds“. Weitere Informationen unter [www.bamf.de](http://www.bamf.de).  
<sup>6</sup> Vgl.: <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/treffpunkt-iq/awo-bielefeld-sprachcoaching-24-04-2017.html>.



## Aus der Praxis

**„ICH HABE DIE PRÜFUNG BESTANDEN UND HABE EINE VOLLZEITSTELLE!“**

Frau C. ist seit zwei Jahren in Deutschland und hat einen Integrations- und einen berufsbezogenen ESF-BAMF-Kurs absolviert - die Angaben beziehen sich auf den Zeitpunkt der Teilnahme am Sprachcoaching. Sie ist Busfahrerin von Beruf und möchte ihre Deutschkenntnisse mittelfristig so weit verbessern, dass sie nicht mehr als geringfügig Beschäftigte, sondern als sozialversicherte Vollzeitfahrerin arbeiten kann. Um dies zu erreichen, muss sie zum einen eine Prüfung bei der Verkehrsgesellschaft ablegen, bei der sie bereits einmal erfolglos war, zum anderen möchte sie die aus ihrer Sicht „mangelnden Deutschkenntnisse“ (B1 nach GER) verbessern.

Aufgrund des Umstands, dass Frau C. sich bisher erfolglos auch anderweitig beworben hat bzw. bewirbt und ihre Situation in ihrem derzeitigen Betrieb weiterhin unklar ist, entwickelt sie ein negatives Selbstkonzept und macht dies im Sprachcoaching öfter zum Thema. Sie führt ihre nicht zufriedenstellende Lage eindeutig auf die eigene „Unfähigkeit“, Deutsch schneller zu lernen zurück. Von ihrem Ziel, „perfekt“ zu sprechen, sieht sie sich weit entfernt. Sie erinnert sich auch an Situationen (wenn auch nur sehr wenige), in denen über ihre Fehler nach ihrem Empfinden gelacht wurde. Die jeden Tag erlebten Erfolge werden durch diese negativen Erfahrungen immer wieder überschattet.

Mithilfe eines Instruments zur Selbsteinschätzung gelingt es Frau C. allerdings, zahlreiche Beispiele für sprachlich gelungene Kommunikation in ihrem Beschäftigungsbetrieb zu rekonstruieren. Die erstellte Übersicht erweist sich auch in den nachfolgenden Sitzungen als sehr hilfreich: Der Rückbezug auf diese Beispiele und andere erfolgreiche Situationen wie Lob des Vorgesetzten hellt ihre Stimmung sichtbar auf, was laut Sprachcoachingprotokollen an der lautereren und festeren Stimme festzumachen sei. Frau C. stellt außerdem fest, dass sich ihre negativen Erfahrungen nicht auf die Sprechsituationen an ihrem aktuellen Arbeitsplatz beziehen. Sie reflektiert, was aktuell anders ist und wann die Verständigung besser funktioniert und leitet daraus für sich eigenständig Handlungs- und Lernstrategien ab (z.B. Bitten um Wiederholung, Bitten um lauterer Sprechen, Verständigung sichernde Paraphrasen des Gehörten, Aufschreiben authentischer Dialoge und deren Aufarbeitung mit Arbeitskollegen etc.).

Sie leiht auch unterschiedliche Bücher aus und beschäftigt sich mit der Lektüre – eine Strategie, die aus ihrer Sicht Erfolg versprechend scheint – sie erkennt aber, dass ihre Bemühungen um Erweiterung des Wortschatzes und Verbesserung der kommunikativen Kompetenz am ehesten durch Materialien gezielt unterstützt werden, die thematisch an ihre berufliche Situation gekoppelt sind. So konzentriert sie sich auf Themen, Wortschatz und Satzstrukturen, die sie für die Kommunikation am Arbeitsplatz, d.h. mit Leitstelle, Disposition, Arbeitskollegen und Fahrgästen, benötigt. Da das Verstehen des von ihren Arbeitskollegen gesprochenen Dialekts, insbesondere per Funk, der Klientin zusätzliche Schwierigkeiten bereitet, stellt sie auch Überlegungen an, wie sie das Hörverstehen mit Dialekt üben kann und welche Ressourcen diesbezüglich aktiviert werden können. Sie setzt sich auch ausführlich mit der Frage auseinander, was sie tun kann, um sich auf die Prüfung bei der Verkehrsgesellschaft vorzubereiten und es gelingt ihr, einen strukturierten Handlungsplan zu entwickeln.



Das Sprachcoaching wurde nach 12 Coachingeinheiten à 45 Minuten abgeschlossen. Frau C. hat kurz darauf ihr Ziel erreicht. Sie hat die Prüfung bestanden und den lang ersehnten Arbeitsvertrag bekommen. Sie ist sich auch sicher, die beruflichen Herausforderungen in der Zukunft meistern zu können.

## 3.2

Landesnetzwerk Niedersachsen:

**Die drei Seiten im Sprachcoaching**

Kathrin Schomburg, Volkshochschule Braunschweig GmbH

Im IQ Teilprojekt Berufsbezogenes Deutsch an der Volkshochschule Braunschweig ist Sprachcoaching als ein Setting zwischen Sprachcoach, Sprachklientin/-klient und dem Unternehmen als Sprachlernort angelegt. Es sind bis zu 12 Treffen zwischen Sprachcoach und Sprachklientin/-klient möglich, die bevorzugt direkt im Unternehmen oder alternativ im Büro des Sprachcoachs stattfinden. Die Termine werden individuell vereinbart, anfangs in regelmäßigem, z.B. wöchentlichem Abstand. Im Laufe der Zeit können die zeitlichen Abstände größer werden, damit die Sprachklientinnen und -klienten die Gelegenheit haben, das Erlernte in verschiedenen Situationen im Berufsalltag anzuwenden.

Neben dem Augenmerk darauf, dass die Sprachklientinnen und -klienten ihre kommunikativen Handlungskompetenzen im Unternehmen erweitern und sich zunehmend besser in die Gesamtprozesse und -abläufe innerhalb bestimmter Unternehmensstrukturen einfügen können, hilft ein Sprachcoaching dem Unternehmen dabei, sich selbst als Lernort zu erleben und dadurch einen sprachsensibleren Umgang zu pflegen. Es sind die zu coachenden Mitarbeitenden, die durch ihre Fragen und ihre Bereitschaft, im Coaching erlernte Methoden im Unternehmen anzuwenden, genau diese Sprachsensibilisierung innerhalb des Unternehmens fördern.

Ein wichtiger gemeinsamer Handlungsschritt im Sprachcoaching kann darin bestehen, die Sprachklientin/den Sprachklienten zu ermutigen, den Arbeitgeber um Unterstützung in der Kommunikation zu bitten. Ein Sprachklient hat beispielsweise aus einer Sprachcoaching-Sitzung den Auftrag mitgenommen, sich vom zuständigen Werkstatteleiter seines Unternehmens eine bestimmte Sortiermaschine erklären zu lassen. Diese Erklärungen hat er schriftlich dokumentiert und in Absprache neben der Sortiermaschine aufgehängt. Sie dient nun auch weiteren Beschäftigten zur hilfreichen Orientierung.

Da das Unternehmen über diese Vorgehensweise vorab durch den Sprachcoach informiert worden ist, zeichnet sich für das Unternehmen hier ein sichtbarer Erfolg ab, da auch andere im Unternehmen davon profitieren können. Der Klient erlebt selbst, dass er Sprachschwierigkeiten umkehren kann, indem er sich aktiv und lösungsorientiert damit beschäftigt – zunächst mit der Begleitung durch einen Sprachcoach, dann in zunehmenden Maß allein.

Ist das Unternehmen derart in dem Prozess verankert, ist eine partielle Öffnung der Verschwiegenheit zwischen Sprachklienten und Unternehmen sinnvoll – natürlich immer in Absprache mit

den Klienten. Ein Beispiel macht dies deutlich: Wenn Sprachklientinnen/-klienten in Schriftsprache und mündlichem Ausdruck von Seiten der Mitarbeitenden ausdrücklich korrigiert werden möchten, dann kann der Sprachcoach diese Information an das Unternehmen weitergeben, so dass dies in Teamsitzungen und Abteilungsbesprechungen entsprechend kommuniziert wird.

Umgekehrt hat das Unternehmen meist auch ein Interesse daran zu erfahren, wo die sprachlich zu coachenden Personen stehen und wo es eventuell weiteren Unterstützungsbedarf durch entsprechende Weiterbildungen etc. geben kann. Es kann auch passieren, dass das Unternehmen bestimmte Ziele mit dem Sprachcoaching verbindet und die Sprachklientinnen/-klienten einen anderen sprachlichen Fokus im Sprachcoaching bearbeiten möchten. Beide Informationen laufen bei dem Coach zusammen, der damit eine zusätzliche Vermittlerrolle übernimmt. Diese Rolle ist nicht zu unterschätzen, denn mögliche Diskrepanzen können nur durch Transparenz und Verschwiegenheit im ausgewogenen Verhältnis aufgehoben werden. Umso wichtiger für den Gesamterfolg des Sprachcoachings ist die eindeutige Klärung von Verschwiegenheit und Transparenz für alle Beteiligten noch vor der ersten Arbeitssitzung.

Ein Auswertungsgespräch am Ende der Coaching-Sitzungen mit allen Beteiligten dient dazu, weitere Handlungsschritte zu besprechen, die Unternehmen und sprachlich Gecoachte zukünftig beschreiten werden. Der Coach darf in Absprache mit seinen Klientinnen/Klienten eine Einschätzung abgeben und Empfehlungen aussprechen.

Wir benutzen in diesem Kontext gern den Begriff der „Autonomisierung“ der sprachlich zu coachenden Personen, die dann erreicht ist, wenn der Coach quasi „überflüssig“ wird, weil die zu coachende Person eigene Strategien, Handlungsmuster zum Sprachlernerwerb entwickelt und verinnerlicht hat und diese im beruflichen Alltag anwendet. Dabei können sich sprachliche Kontexte ändern, z.B. durch den Wechsel in ein anderes Aufgabengebiet. Auch dann bleiben die Möglichkeiten, die im Sprachcoaching erarbeitet worden sind, da sie an die jeweilige Veränderung anpassbar sind.

#### Aus der Praxis

##### „ICH ZIEHE MICH AUS DER DEUTSCHEN SPRACHE ZURÜCK“

Eine junge Frau aus Polen beschreibt im Erstgespräch ihre berufliche Situation wie folgt: „Ich habe einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Planerin. Meine Kollegen kommen und legen mir Arbeitsmappen auf meinen Schreibtisch mit den Worten: „Erledige das bitte für mich“ oder „Kannst du mal ganz schnell...“ oder „Ich brauche das bis ...“ mit der Folge, dass sich immer mehr Ordner auf ihrem Schreibtisch stapeln. Um all das abzuarbeiten, kommt die Klientin heimlich am Wochenende in die Firma. Was sie zunehmend beunruhigt, ist, dass ihr die Kraft und Konzentration für die deutsche Sprache verloren gehen. Es reicht für die schriftlichen Akten, aber die Energie fehlt beispielsweise, in den Pausen mit den Kollegen in der Kantine Essen zu gehen, was die Kollegen wiederum sehr verwundert. Ihren Zustand beschreibt sie als einen „Rückzug aus der deutschen Sprache“.



Beim Zuhören erfasst der Sprachcoach den Sprachstand der jungen Frau. Das Sprachniveau ist gut, Niveau C1. Die weitere Lernbiographie zeigt, dass sie ihre universitäre Ausbildung im Heimatland engagiert und erfolgreich vorangetrieben hat.

Die Sprachcoachings möchte die Teilnehmende zunächst außerhalb ihrer Arbeitszeiten machen, im Laufe des weiteren Prozesses informiert sie ihren Arbeitgeber über ihre Teilnahme am Sprachcoaching. Die Treffen finden im Büro des Sprachcoachs statt.

Sprachcoach und Sprachklientin vereinbaren folgende Vorgehensweise: Zunächst wird inhaltlich auf die Situation geschaut, was genau passiert, wenn Kollegen ihre Arbeitsvorgänge auf dem Schreibtisch mit der Bitte um Erledigung ablegen. Dazu bedient sich der Sprachcoach einer einfachen Rollenübung: Die Klientin wählt einen Kollegen aus, der besonders oft mit Arbeitsaufträgen an sie herantritt. In einem ersten fiktiven Gespräch soll die Klientin dem Kollegen sagen, wie es ihr mit dieser Vorgehensweise ergeht. Schnell wird klar: Die Klientin ist sehr wütend auf den Kollegen und äußert dies entsprechend. Auf die vom Coach gestellte Frage im Anschluss, wie es ihr damit ergehe, antwortet sie, dass es sie nicht zufriedener mache. Sie geht erneut in dieses Gespräch mit dem Kollegen, diesmal ist sie anklagend, eher jammernd, nörgelnd. Auf die Frage, wie es ihr damit ergehe, antwortet sie, dass sich dies auch nicht gut anfühle. Auf die Frage, was die Lösung sein könne, antwortet sie, es müsse etwas dazwischen geben, eine Art angemessenerem Umgangs, so etwas wie „auf Augenhöhe“. Für das Coaching ist dies ein erster wichtiger Zwischenschritt, denn die Klientin fühlt, was sie verändern möchte.

Nun bietet der Sprachcoach an, diese angemessene Art sprachlich gemeinsam zu erarbeiten. Der Klientin ist es wichtig, sprachlich zum Ausdruck zu bringen, dass sie andere unterstützen möchte, ihre eigenen Projekte dabei aber nicht aus den Augen verlieren kann. Es erfolgt eine Einführung von Gesprächsbausteinen, wie ein Gespräch laufen könnte. Dabei werden entsprechende Modalverben wie „könnte, sollte“ besonders betrachtet. Die Klientin notiert sich Sätze, die sie in einer nächsten realen Situation am Arbeitsplatz anwenden möchte.

Im Gespräch mit dem Coach wird der Sprachklientin auch bewusst, dass die Kollegen häufig ihre Heiterkeit und humorvolle Art schätzen. Auch das berücksichtigen wir im Sprachcoaching in der Form, dass die Klientin sich darin übt, einen Witz oder eine humorvolle Anekdote zu erzählen.

In einem nächsten Treffen berichtet die Klientin darüber, wie sie die erarbeiteten Gesprächsbausteine verwendet hat und die Beziehung seitdem mit ihren Worten „respektvoller“ geworden ist. Sie geht jetzt regelmäßig zum Mittagessen mit in die Kantine, bringt sich dabei aktiv mit Themen aus ihrem Alltag ein und nimmt von Kollegen Aufträge an, wenn ihre eigenen zu bearbeitenden Projekte dies zulassen. Voller Stolz berichtet die Klientin einige Monate später, dass sie als einzige Nicht-Muttersprachlerin an einem Rhetorik-Kurs teilgenommen hat.

Sie arbeitet heute in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis im gleichen Unternehmen und vor kurzem wurde die Anfrage an sie herangetragen, sie als Führungsperson auszubilden.

## 3.3

Landesnetzwerk Hamburg (NOBI):

**Große anhaltende Nachfrage nach individueller Begleitung**

Judith Rudolph, Rita Leinecke, passage gGmbH

Im IQ Landesnetzwerk Hamburg (NOBI) wurde Mitte des Jahres 2016 das Teilprojekt „SPRACHCOACHING – Individuelle berufsbezogene Sprachbegleitung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Deutsch als Zweitsprache“ beim Träger passage gGmbH eingerichtet. Das Angebot richtete sich an Berufstätige und Teilnehmende an Weiterbildungen bzw. Umschulungen.

In den ungefähr zweieinhalb Jahren bis Ende der Förderperiode 2018 nahmen 116 Personen am Sprachcoaching teil. Circa die Hälfte der Klientinnen und Klienten sind in der Kranken-, Alten-, oder häuslichen Pflege tätig oder werden darin ausgebildet. Ein weiterer Schwerpunkt waren Ingenieursberufe. Die anderen Klientinnen und Klienten verteilen sich auf ein breites Spektrum von Berufen und Branchen, u.a. Logistik, Frisörhandwerk, Metall und Elektro, KFZ und Karosseriebau, Gebäudereinigung, Hauswirtschaft, Näherei, Büro und pädagogische Berufe.

Das Projektangebot umfasste bis zu maximal 15 Einzeltermine à 60 Minuten je Klientin oder Klient. Während manche Personen einen wöchentlichen Turnus bevorzugten, lagen die zeitlichen Abstände zwischen den Treffen vor allem bei im Schichtdienst Beschäftigten weiter auseinander. Die Orte wurden individuell vereinbart: Entweder in geeigneten Räumen beim Arbeitgeber oder beim Projektträger.

Die Anliegen der Klientinnen und Klienten waren sehr unterschiedlich. Sie nannten:

- › Gespräche mit Kundinnen und Kunden besser meistern,
- › Anweisungen verstehen und geben können,
- › bei (Pflege-)Übergaben verständliche, ausreichend detaillierte und präzise Informationen weitergeben können,
- › Pflegeberichte neutral und objektiv halten,
- › auf Nachfragen besser reagieren können,
- › sich bei Teambesprechungen einbringen können,
- › formelle Anforderungen in Korrespondenz meistern.

Als Rückmeldungen und Outcome gaben fast alle Klientinnen und Klienten am Ende des Sprachcoachings an, dass sie mehr Sicherheit gewonnen hätten, selbstbewusster auftreten würden und weniger stressbehaftet in für sie kommunikativ herausfordernde Situationen hineingingen.

## Stimmen ...

„Mit dem Coach konnte ich mein Selbstbewusstsein bezüglich meiner Sprachfähigkeiten aufbauen. Außerdem hat das Sprachcoaching mir gezeigt und geholfen zu sehen, dass manche meiner täglichen Schwierigkeiten zu dem Arbeitsalltag gehören. Die Analyse der gemeinsamen Situation hat mir gezeigt, welche Schwerpunkte ich habe, um mich weiterzuentwickeln und diese Situation zu beherrschen. Gleichzeitig, die Diskussion mit dem Coach hat mir ermöglicht, eine Strategie aufzustellen.“

*Teilnehmende am Sprachcoaching in Hamburg*

## Stimmen ...

„Das Sprachcoaching hat sich meinen Lernbedürfnissen und Verbesserungswünschen angepasst. Das Vorgehen ist besser als beim Sprachkurs: Ich priorisiere, welche Lehrstoffe am wichtigsten für mich sind.“

*Teilnehmende am Sprachcoaching in Hamburg*

Viele sagten, sie würden nun ihren eigenen Lernprozess besser verstehen und akzeptieren. Sie hätten ihre eigenen Ressourcen kennengelernt und ausgebaut und würden sich teilweise selbst mit anderen Augen sehen. Konkret hätten sie neue Strategien gewonnen, wie sie ihre sprachlich kommunikativen Kompetenzen selbstständig erweitern könnten, z.B. durch eine strukturierte Vorbereitung von Gesprächen oder Selbstkorrektur.

Während in 2016 und 2017 die Teilnehmenden vorwiegend über Flyer, die in Sprachkursen und Qualifizierungen verteilt wurden, auf das Sprachcoaching-Angebot aufmerksam wurden, gab es in der zweiten Projekthälfte zunehmend häufiger Kontakt über Betriebe selbst. Diese erfuhren durch Artikel in Fachpublikationen wie „Nord Handwerk“, dem Magazin der Handwerkskammern im Norden, oder auf Veranstaltungen der Kammern von dem Sprachcoaching-Angebot.

Die Arbeitgeber waren auch vermehrt bereit, ihre Beschäftigten für Sprachcoaching-Treffen während der Arbeitszeit freizustellen. Ebenso gab es eine höhere Bereitschaft von Vorgesetzten, sich Zeit zu nehmen für Gespräche über die sprachlich kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz, die Weiterentwicklung von Strategien im Unternehmen, mit sprachlichen Herausforderungen umzugehen und Feedbackgespräche. Insgesamt haben ca. 25 Betriebe aktiv mit dem Sprachcoaching-Teilprojekt kooperiert.

Wenn Betriebe auf die Möglichkeit des Sprachcoachings für ihre Beschäftigten aufmerksam gemacht werden, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass die Teilnahme auf Freiwilligkeit basiert. Wenn jemand zum Sprachcoaching „geschickt“ wird, ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Person abbricht, hoch.

Sprachcoach Judith Rudolph beschreibt die Vorzüge des Sprachcoachings mit den Worten „passgenau, fokussiert, effizient und ganzheitlich“. Die ca. 60 Minuten pro Sitzung könnten die Klientinnen und Klienten in der Regel optimal nutzen, da die Arbeit ganz auf ihre Situation, Bedürfnisse und Möglichkeiten ausgerichtet seien. (Neu erarbeitete) Lernstrategien auszuprobieren sei oft bei der Arbeit möglich. Da es meist um arbeitsbezogene Situationen gehe, sei die unmittelbare Anwendung sowohl wirkungsvoll als auch sehr motivierend. Ganzheitlich sei Sprachcoaching insofern, dass zwar Sprache und Kommunikation im Mittelpunkt stehe, aber mit der Einzelarbeit auch ein Raum eröffnet würde, in dem mögliche Lernblockaden und andere Emotionen angesprochen und bearbeitet werden könnten.

Hingegen kann Sprachcoaching nicht das leisten, was in einem Deutschkurs möglich ist, wie z.B. in Partner- und Gruppenarbeit sprachliche Strukturen vertiefend einüben.

In Hamburg wollen einige Unternehmen Sprachcoaching auch nach Ende der Projektlaufzeit weiter für ihre Mitarbeitenden in Anspruch nehmen und sind bereit, dies selbst zu finanzieren.

## Sprachcoaching in der Ausbildungsvorbereitung und Vernetzung

Neben dem IQ Teilprojekt fand Sprachcoaching auf vielfältige Weise Eingang in das Feld der berufsbezogenen Sprachförderung in Hamburg. Ein Teil der Teilnehmenden an den drei Fortbildungsdurchgängen zum Sprachcoach, die zwischen September 2015 und Februar 2017 von der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch in Hamburg durchgeführt wurden, arbeitet an Hamburger Beruflichen Schulen. In den dort etablierten Ausbildungsvorbereitungsklassen für Migrantinnen und Migranten (AVM dual) gibt es Deutschsprachförderung sowohl an der Schule als auch in den Praxisphasen im Betrieb.<sup>7</sup> Fortbildungsteilnehmende, die in den Ausbildungsvorbereitungsklassen unterrichten oder als Betriebliche Integrationsbegleiterinnen und –begleiter arbeiten, berichten, dass Sprachcoaching für sie zu einer wertvollen Ergänzung ihres bisherigen Handlungsrepertoires geworden sei.

Darüber hinaus treffen sich in Hamburg im Abstand von ca. drei Monaten praktizierende Sprachcoachs, um Erfahrungen auszutauschen und Kollegiale Fallberatungen durchzuführen.

### 3.4 Landesnetzwerk Bremen: Selbstgesteckte Ziele werden erreichbar

Mirjam Steger, Bremer Volkshochschule

Das im August 2017 in Bremen etablierte IQ Teilprojekt „Sprachcoaching am Arbeitsplatz“ stieß durch einen Bericht in einer Bremer Tageszeitung von Anfang an auf großes Interesse. Es meldeten sich Menschen, die die Fortbildung zum Sprachcoach machen wollten, Firmen, die Migrantinnen und Migranten beschäftigen, und auch die Zugewanderten selbst. Mit Hilfe verschiedener Gespräche z.B. beim Jobcenter, bei Kammern und Berufsschulen, beim Bremer Rat für Integration und verschiedenen Initiativen in Bremen und Bremerhaven, die die Integration von Migrantinnen und Migranten unterstützen, wurde das Projekt in beiden Städten bekannt. Anfangs war es gar nicht möglich, den vielen Interessierten ein Sprachcoaching anbieten zu können, weil noch nicht genug Sprachcoachs zur Verfügung standen.

Die Sprachcoachs sind Dozentinnen und Dozenten für Deutsch als Zweitsprache (DaZ), die eine Fortbildung zum Sprachcoach absolviert haben. Die modulare Fortbildung an fünf Wochenenden wurde in Bremen zweimal durchgeführt. Inzwischen haben insgesamt 31 Lehrkräfte daran teilgenommen. Die angehenden Sprachcoachs wurden in der Fortbildung mit Coaching-Methoden vertraut gemacht. Sie haben u.a. gelernt, eine Beraterhaltung einzunehmen. Denn ein Sprachcoach ist keine Lehrkraft, die genau weiß, was der oder die andere tun muss, um sprachlich weiter zu kommen. Beim Sprachcoaching begegnen sich Coach und Coachee auf Augenhöhe. Ein Sprachcoach unterstützt den Coachee dabei, eigene Lernziele zu formulieren und auch zu

erreichen. Der Coachee übernimmt dabei die Verantwortung für den eigenen Lernprozess. Die Sprachcoachs greifen auf ihre Erfahrungen als Lehrkräfte zurück und können die Coachees bei der Spracharbeit unterstützen, beispielsweise in Form von Rollenspielen oder gezielten Übungen, ausgehend von deren Lernbiographie, deren Kompetenzen und Ressourcen.

Im Laufe von 17 Monaten haben in Bremen 50 Menschen ein Sprachcoaching am Arbeitsplatz bekommen. Die Betriebe, in denen das Sprachcoaching stattfand, gehören ganz unterschiedlichen Branchen an: Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Apotheken, eine Werft, eine Polsterei, das Bremer Theater, die Universität Bremen oder die Bremer Straßenbahn AG. Auszubildende in Handwerksbetrieben wurden ebenso unterstützt wie Menschen mit Hochschulbildung: Ärztinnen und Ärzte, Diplom-Chemiker, Teamleiterinnen oder Beschäftigte einer Senatorischen Behörde. Die Herkunftsländer der Beschäftigten waren ebenfalls vielfältig. Die Coachees kamen beispielsweise aus Afghanistan, Guinea, Syrien, Polen, Tunesien, Bulgarien, Ghana, Gambia, Sri Lanka, Israel, Ecuador und Argentinien.

Das Sprachcoaching in Bremen funktioniert so wie auch an anderen Standorten: Ein Sprachcoach kommt einmal in der Woche in den Betrieb, um mit dem Coachee zu arbeiten. Den Bedarf hat entweder der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer selbst angemeldet. Das Sprachcoaching ist freiwillig. Es dauert i.d.R. zwölf Wochen. Der Arbeitgeber stellt einen ruhigen Raum zur Verfügung und befreit den Arbeitnehmer für eine Stunde von seinen Aufgaben.

Eine weitere Möglichkeit ist Sprachcoaching in Kleingruppen. In einer Werft wurden Auszubildende zusammen gecoacht. Dies war unter den Voraussetzungen umsetzbar, dass die Auszubildenden gleichzeitig freigestellt werden konnten und sie ähnliche Lernbedürfnisse und Ziele hatten.

**Fazit:** Das Bremer Teilprojekt „Sprachcoaching am Arbeitsplatz“ hat die Erwartungen weit übertroffen. Das Interesse der Betriebe war überwältigend und die Rückmeldungen durchweg positiv. Es hat sich gezeigt, dass das Instrument Sprachcoaching, eben weil es so individuell auf die Person und den jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnitten ist, eine ideale Möglichkeit darstellt, Menschen mit nicht deutscher Muttersprache zu unterstützen. Die Bewusstmachung der eigenen Fähigkeiten und Ressourcen bei zugewanderten Menschen, die sich selbst häufig als defizitär empfinden und oft auch von außen so gesehen werden, stärkt das Selbstwertgefühl und die Motivation, weiter zu lernen. Davon profitieren nicht nur die Migrantinnen und Migranten, sondern auch die Betriebe, in denen sie beschäftigt sind. Sprachcoaching ist so effektiv, weil es den ganzen Menschen in den Blick nimmt, mit seiner Herkunft, seinen Erfahrungen, seiner Lernbiographie. Durch die Beziehung zum Sprachcoach und das Vertrauen, das während der Arbeit entsteht, wird vieles möglich, was vorher nicht möglich schien. Selbstgesteckte Ziele zu erreichen, wird Realität.

#### Stimmen ...

„Ich werde die Methoden, die ich während der gesamten Zeit gelernt habe, weiter benutzen.“

(Arzt aus Tunesien)

„Fast alle Methoden sind hilfreich und die haben mir sehr gut geholfen in meiner Tätigkeit.“

(IT-Azubi aus Ghana)

<sup>7</sup> Zum Konzept der Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten in Hamburg siehe <https://hibb.hamburg.de/bildungsangebote/berufsvorbereitung/berufsvorbereitungsschule/bildungsangebote-fuer-migrantinnen-und-migranten/>

## Gelebtes Integriertes Fach- und Sprachlernen

Iska Niemeyer, Paritätisches Bildungswerk Landesverband Bremen e.V.

Im Bremer IQ Teilprojekt "Ausgleichsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte", angesiedelt beim Paritätischen Bildungswerk Bremen, stellt das Instrument Sprachcoaching einen erfolgreichen Projektbaustein dar. Das Projekt unterstützt zugewanderte pädagogische Fachkräfte auf ihrem Weg zur Anerkennung und beim Eintritt in Arbeit.

Sprachcoaching reiht sich dabei in ein breites Spektrum von Qualifizierungsmaßnahmen ein, die den Teilnehmenden angeboten werden können: Fachseminare, individuelle Lernbegleitung, Schreibberatung und ein berufsbezogener Sprachkurs auf B2-Niveau. Als genau an jeden einzelnen Teilnehmenden angepasste Maßnahme bildet es eine ideale Brücke zwischen kursförmigen Angeboten und der erfolgreichen Bewältigung von individuellen Herausforderungen am Arbeitsplatz.

Sprachcoaching wurde auch in anderen IQ Teilprojekten in Bremen begleitend zu beruflichen Qualifizierungen erfolgreich eingesetzt.

### Stimmen ...

„Ich habe schon einen C1-Kurs gemacht und die C1-Prüfung bestanden. Trotzdem hat mir mein Anleiter rückgemeldet, dass ich beim Telefonieren mit Kooperationspartner/-innen und Klient/-innen schwer zu verstehen bin. Im Sprachcoaching konnte ich Telefonate simulieren, vor- und nachbereiten. Ich habe gesagt, was ich brauche - und habe mir dann zusammen mit meinem Sprachcoach ein paar Sätze, Tricks und Strategien überlegt, damit ich bei einem Telefonat tatsächlich rollengerechter und klarer kommunizieren kann.“

*Frau M., absolviert zurzeit ihr Anerkennungsjahr (Berufspraktikum)*

### 3.5 Landesnetzwerk Berlin: Flexibilität und Lernerorientierung – Sprachcoaching am Arbeitsplatz während der Anpassungsqualifizierung

Katrin Volkmann, INBAS GmbH

Das Projekt MAZAB – Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss – setzt als Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Berlin individuelle Anpassungsqualifizierungen in IHK Berufen um. Diese Anpassungsqualifizierungen finden überwiegend in betrieblicher Praxis in Form von Beschäftigung oder auch Praktika statt. Während die Sprachkenntnisse im Anerkennungsverfahren keine Rolle spielen, sind ausreichende Sprachkompetenzen zur Bewältigung der Anforderungen am Arbeitsplatz jedoch zentral. Daher entwickelte das Projekt MAZAB ein Konzept für ein individuelles Sprachcoaching am Arbeitsplatz, welches die zugewanderten Fachkräfte während ihrer Anpassungsqualifizierung über einen Zeitraum von maximal sechs Monaten flexibel und passgenau dabei unterstützt, ihre Sprachkompetenzen bezogen auf ihre Tätigkeiten auszubauen.

Um Sprachcoaching in der betrieblichen Anpassungsqualifizierung umzusetzen, ist vor allem zeitliche und örtliche Flexibilität erforderlich. Daher ist der Sprachcoach im Projekt fest angestellt

und kann das Sprachcoaching am jeweiligen Arbeitsort und zu betrieblichen Abläufen passenden Zeiten durchführen. Das Ziel im Sprachcoaching ist, innerhalb von maximal 24 Unterrichtseinheiten (UE) in Präsenz, die Fachkraft zur Bewältigung der sprachlich kommunikativen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz zu befähigen. Ergänzend zu den Präsenzeinheiten mit dem Sprachcoach vertieft die Fachkraft in Selbstlernphasen das neue Sprachwissen und wendet es im Arbeitsalltag direkt an. MAZAB unterstützt das Selbstlernen durch den Einsatz einer Online-Lernplattform.

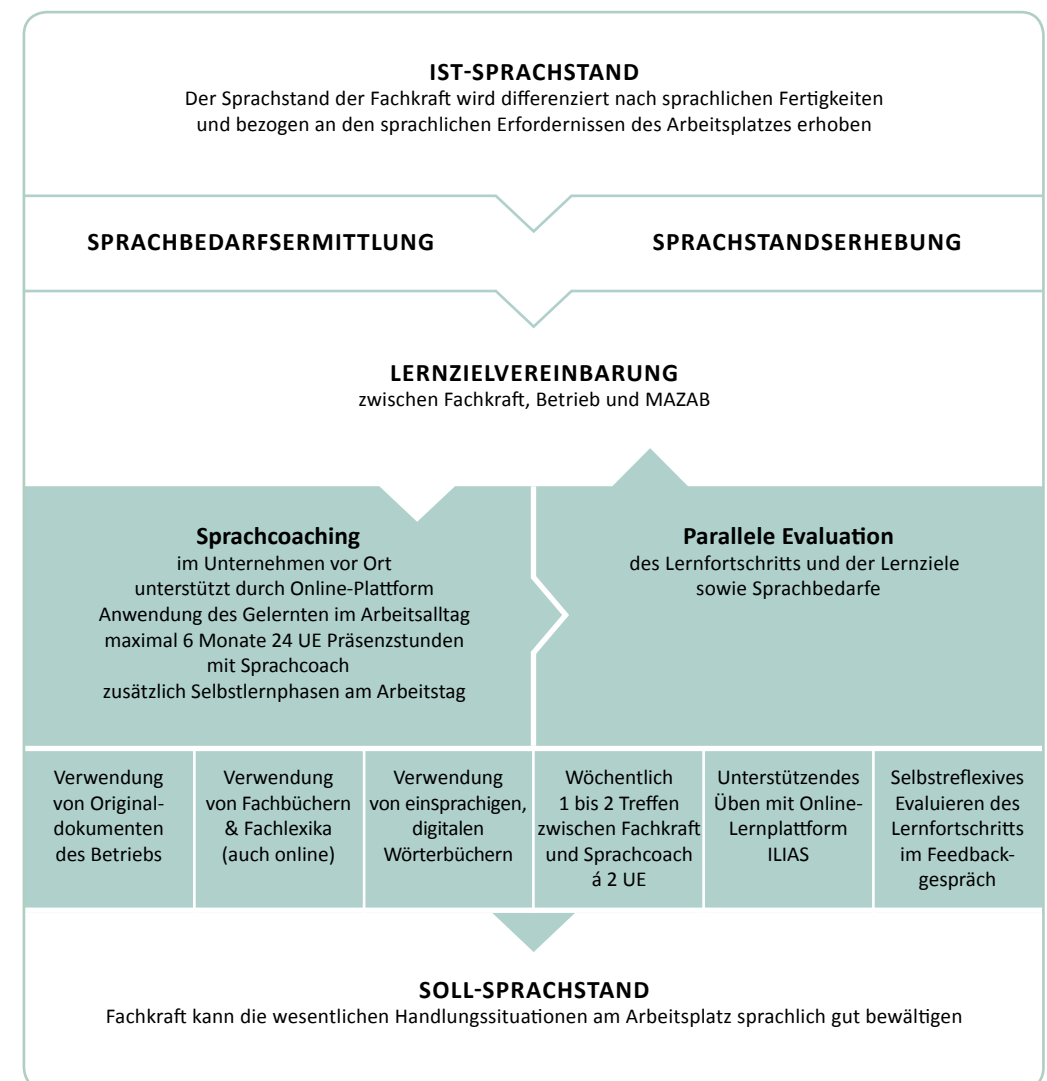


Abb. 2: Ablauf im MAZAB Sprachcoaching

Die Lernziele werden nach einer Phase der Sprachbedarfsermittlung und einer individualisierten Sprachstandserhebung mit der Fachkraft und der/dem Vorgesetzten oder dem/der verantwortlichen Mitarbeiter/in gemeinsam in einer Lernzielvereinbarung festgelegt.

Die Ermittlung sowohl der subjektiven Sprachbedarfe als auch der kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz und die Erhebung des Sprachstands, ebenfalls bezogen auf die Tätigkeit der Fachkraft, sind die Grundlage für die Ableitung des individuellen Curriculums.

In einem leitfadengestützten Gespräch mit der Fachkraft eruiert der Sprachcoach zu Beginn die Sprachlernbiografie hinsichtlich der erlernten Muttersprache(n), aber auch weiterer Fremdsprachen einschließlich Deutsch. Darüber hinaus erfragt der Sprachcoach, in welchen Kontexten im Alltag die Fachkraft Deutsch hört, spricht oder liest und welche Medien sie auf Deutsch nutzt. Die Fachkraft gibt in diesem ersten Gespräch auch eine eigene Einschätzung ihrer Sprachkenntnisse und ihres subjektiven Unterstützungsbedarfs.

Zur Ermittlung der Sprachbedarfe am Arbeitsplatz setzt der Sprachcoach einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung ein. Dieser Fragebogen ist berufsübergreifend und gibt der Fachkraft die Gelegenheit, strukturiert anhand von Fragen zu kommunikativen Tätigkeiten am Arbeitsplatz einzuschätzen, ob sie diese Anforderungen sicher beherrscht oder ob sie Unterstützung wünscht. Daran anschließend stellt der Sprachcoach in einer Hospitation am Arbeitsplatz fest, in welcher Umgebung die Fachkraft arbeitet, welche Dokumente sie benutzt und in welcher Form und mit wem sie kommuniziert (schriftlich und mündlich, in Sitzungen und im kollegialen Gespräch oder mit Kunden). Ergänzende Informationen erhält der Sprachcoach in einem Gespräch mit Vorgesetzten und dem/der verantwortlichen Mitarbeiter/in. Mit diesen Informationen kann der Sprachcoach bereits erste Lernziele identifizieren.

Für die Erstellung des individuellen Curriculums, welches das notwendig zu vermittelnde Sprachwissen, Grammatik und Wortschatz enthält, führt der Sprachcoach eine individuelle Sprachstandserhebung bezogen auf die Tätigkeit der Fachkraft durch. Diese beinhaltet Aufgaben zum Leseverstehen von Textdokumenten und Grafiken aus dem Arbeitsbereich der Fachkraft sowie Aufgaben zur Sprachproduktion mündlich und schriftlich, welche sich an realen kommunikativen Anforderungen orientieren. Das Verfahren ist keine Testsituation, sondern wird kooperativ und reflexiv vom Sprachcoach begleitet. Dadurch „erfährt“ die Fachkraft bereits während der Sprachstandserhebung, wo ihre sprachlichen Stärken liegen und wobei sie Unterstützung benötigt. Die tätigkeitsbezogene Sprachstandserhebung wird vom Sprachcoach für jede Fachkraft individuell erstellt. Sie orientiert sich an den eingeschätzten Sprachkompetenzen und den kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz.

Die eigentliche Spracharbeit findet in den Unterrichtseinheiten mit dem Sprachcoach direkt am Arbeitsplatz statt. Die Dauer und Häufigkeit variiert je nach den Bedingungen am Arbeitsplatz, der zur Verfügung stehenden wöchentlichen Zeit der Fachkraft und dem Arbeitsaufkommen. Die Verteilung der 24 UE kann dynamisch erfolgen. Oft bietet es sich an zu Beginn wöchentlich mehr

UE mit dem Sprachcoach einzuplanen und mit steigendem Lernfortschritt das Sprachcoaching nur noch alle zwei Wochen und mit weniger UE/Woche zu planen. Zwischen den Sprachcoaching-Einheiten mit dem Sprachcoach bearbeitet die Fachkraft selbstständig weitere Aufgaben, übt neuen Wortschatz und trainiert das Sprachwissen in der Arbeitspraxis. In der Regel umfasst das Selbstlernen ca. drei bis fünf Stunden pro Woche. Durch eine Online-Lernplattform kann das Selbstlernen begleitet werden.

Inhaltlich werden sowohl grammatisches Sprachwissen und Wortschatz, als auch Strategien zum selbstständigen Wortschatzlernen und zum Textverstehen vermittelt. Die Fachkraft erwirbt und festigt das neue Sprachwissen vor allem induktiv durch angeleitetes Entdecken und Erkennen der sprachlichen Strukturen zum Beispiel im Fachtext, in einer Betriebsanleitung oder Verfahrensanweisung. Die eigenständige Verwendung von sprachlichen Strukturen und neuem Wortschatz erfolgt von strukturierten Übungen hin zu komplexeren arbeitsplatzrelevanten sprachlichen Handlungen, z.B. einem neuen Kollegen oder einer neuen Kollegin einen Vorgang erklären, Verbesserungsvorschläge machen oder ein Protokoll schreiben. Nach dem Prinzip des „Scaffolding“ erleichtert der Sprachcoach der Fachkraft die Sprachproduktion zunächst durch Sprachgerüste, z.B. durch Chunks, vorgegebene Satzstrukturen oder Satzpuzzle. Durch eigenständiges Üben gelangt die Fachkraft dann zu einer selbständigen Verwendung in Sprachhandlungen.

Das selbstständige Erarbeiten und Verwenden neuer Wörter und Strukturen ist im Sprachcoaching ein zentrales Ziel. Ein wesentliches Element für dieses „Empowerment“ ist permanentes Feedback von Seiten der Fachkraft zu den Inhalten und Methoden des Sprachcoaching. Dies geschieht einerseits innerhalb des Sprachcoaching, indem der Sprachcoach jedes Arbeitsergebnis mit der Fachkraft reflektiert und das Sprachcoaching entsprechend anpasst. Zusätzlich führt der Sprachcoach regelmäßig Feedbackgespräche mit der Fachkraft, in welchem die Fachkraft ihre eigenen Lernfortschritte mit Hilfe einer Skala bewertet und Möglichkeiten zur Optimierung des eigenen Sprachlernens am Arbeitsplatz, im Alltag und mit dem Sprachcoach festhält. So ist die Fachkraft nach Abschluss des Sprachcoaching in der Lage, eigenständig an der sprachlichen und fachlichen Entwicklung weiter zu arbeiten, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen.

## 3.6

Landesnetzwerk Hessen:

## Sprachcoaching beim Einstieg in den Arbeitsmarkt

Katharina Enters, Internationaler Bund Kassel

Im IQ Landesnetzwerk Hessen existiert seit 2015 die IQ Brückenmaßnahme „Internationale Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt (InAqua)“ beim Internationalen Bund an den Standorten Darmstadt, Wetzlar und Kassel.

Im Rahmen der Maßnahme qualifizieren sich die Akademikerinnen und Akademiker der nicht-reglementierten Berufe für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt.

In einer **Präsenzphase** wurden die Teilnehmenden zum Arbeitsmarkt hin- und in den Bewerbungsprozess eingeführt. In einer zweiten Phase erfolgte ein **Aktiver Praxistransfer**. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, in das Bewerbungsverfahren aktiv einzusteigen, ein Praktikum oder eine Qualifizierung zu absolvieren. Im Aktiven Praxistransfer wurden sie in Einzelgesprächen begleitet.

Die sprachlich kommunikativen Anforderungen an den Arbeitsmarkt stellten die Teilnehmenden vor große Herausforderungen. Das Sprachcoaching eignete sich als Methode zur Überwindung (fach-)sprachlicher Hürden sowie zur Aktivierung der Selbstreflexion und konnte in den bestehenden Lehr- und Lernprozess eingebunden werden. Die Methode des Sprachcoachings konnte gut in beide Phasen der Maßnahme integriert werden.

### Sprachcoachings in InAqua

Das **Sprachcoaching zur Arbeitsmarktorientierung** kam in beiden Phasen zur Anwendung. In der Gruppenphase eigneten sich sehr gut einzelne Instrumente (Arbeitsblätter oder bestimmte Aufgabenstellungen), die alle Teilnehmenden der Gruppe betreffen und die in der Bearbeitung sehr individuell ausgestaltet sind. Diese kamen u.a. bei der Analyse von Stärken und Schwächen, der Erarbeitung des Berufs- und Stellenprofils, zur Vorbereitung auf Jobmessen oder zur Überwindung von sprachlichen Unsicherheiten in Vorstellungsgesprächen zum Einsatz. Auch die eigenen Netzwerke konnten mit Hilfe des Ansatzes des Sprachcoachings bewusstgemacht werden.

Das Sprachcoaching ließ sich in den Aktiven Praxistransfer zur Begleitung von Bewerbungsverfahren und den damit verbundenen Hürden einbauen. In einem geschützten Raum wurden mit Hilfe der kooperativen Bestandsaufnahme die individuellen Bedarfe des Coachee erfasst und Ziele formuliert. Gestärkt wurde v.a. die Sprachhandlungskompetenz in der Kontaktaufnahme mit Unternehmen, in der beruflichen Selbstvermarktung und in der Erarbeitung von Fachwortschatz in Vorbereitung auf fachsprachliche Präsentationen innerhalb der Gruppenphase.

Innerhalb des Aktiven Praxistransfers konnte in Darmstadt der Ansatz eines **arbeitsplatzbezogenen Sprachcoachings** erprobt werden. Ein Akademiker wurde in einer Überleitung in den Betrieb sprachlich mit zehn Coaching-Sitzungen begleitet. Sein primär von ihm formuliertes Ziel war die Erweiterung des Fachwortschatzes. Im Laufe der Sitzungen änderten sich die Bedarfe

des Coachees und regten seine Selbstreflexion an. Themen des Berufsalltages, wie z.B. „Arbeitsklima“, „Kommunikationsstrukturen am Arbeitsplatz“ und „Weiterbildung im Beruf“ nahmen einen größeren Raum ein.

In Wetzlar wurde ein Ansatz erprobt, der einer Person den Zugang zum Projekt ermöglichte, da ihm lediglich die sprachlichen Zugangsvoraussetzungen fehlten. In einem individuellen Sprachcoaching konnten Coach und Coachee gemeinsam sprachliche Hürden abbauen und somit eine Teilnahme an der Maßnahme ermöglichen.

### Auf der richtigen Fahrbahn

Einer der Gecoachten verglich den Sprachcoaching-Prozess mit einer Fahrschule. Die Coach sei die „Fahrlehrerin“ und bringe ihm alles bei, damit er in Zukunft allein und richtig sein eigenes (Sprach-) Auto steuern kann. Eine zentrale Erfahrung der Fahrlehrerin während dieses Prozesses war, dass es für alle Beteiligte nur Schritt für Schritt vorangeht und man sowohl den Verlauf einer einzelnen Sitzung als auch den gesamten Prozess nicht voraussehen und genau planen kann. Je nach Sprachstand des Coachees ist durch die Erklärungen von Wortschatz, Aufgabenstellungen und Prozessen auf der Metaebene mit einer Verlangsamung des Tempos im Coaching zu rechnen.

Die Erfahrung zeigt, dass die Coachees aus dem geschützten und individuellen Rahmen des Sprachcoachings gestärkt und mutig herausgegangen sind, ihre Anliegen selbstständig weiter bearbeiten und nun ohne Begleitung der Fahrlehrerin autonom durch die deutsche Sprache navigieren.

### Bedarf an Sprachcoachings für Neu-Beschäftigte

Einige Betriebe signalisierten bereits ein Interesse am Sprachcoaching für neue internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Während sie den Bedarf sehen, die arbeitsbezogenen Deutschkenntnisse zu stärken, schätzen sie gleichzeitig die eigenen personellen Kapazitäten für die Begleitung der zugewanderten Fachkräfte als zu gering ein. Diese grundsätzliche Offenheit für internationale Fachkräfte in den Unternehmen sollte zukünftig durch ein entsprechendes Angebot aufgefangen und gestärkt werden.

## 3.7

Landesnetzwerk Thüringen:

**Positive Effekte in Bezug auf die berufliche Situation***Swetlana Dominnik-Bindi, Thüringer Volkshochschulverband e.V.*

2017 haben in Thüringen 26 Personen das Sprachcoaching-Angebot der „IQ Servicestelle Sprache“ in Anspruch genommen. Davon befanden sich mehr als die Hälfte im Anerkennungsverfahren ihres ausländischen Berufsabschlusses im Bereich akademische Heilberufe und Gesundheitsfachberufe. Weitere sieben waren Akademiker und Akademikerinnen in nicht reglementierten Berufen, die zu dem Zeitpunkt eine IQ Brückenmaßnahme absolvierten. Zwei weitere Teilnehmende waren bereits in Beschäftigung, stellten aber sprachliche Defizite am Arbeitsplatz fest. Drei junge Geflüchtete, bei denen sich Schwierigkeiten beim Zweitspracherwerb und ein Sprachkursabbruch andeutete, wurden ebenfalls mit dem Sprachcoaching-Angebot unterstützt.

Die Zugewanderten wurden durch das Sprachcoaching vor allem in der Zeit begleitet, die der Vorbereitung auf Arbeit und Ausbildung diente.

Die im Anschluss durchgeführte Evaluation der Maßnahme mit dem Fokus auf die Wirkung des Sprachcoaching-Einsatzes auf die berufliche Situation der Teilnehmenden zeigte erfreuliche Ergebnisse auf: Zwei Personen, die bereits in Arbeit waren, konnten ihre Arbeitsplätze weiterhin behalten. Sieben Personen, davon fünf Ärztinnen bzw. Ärzte und zwei Gesundheits- und Krankenpfleger/innen konnten unmittelbar nach der Inanspruchnahme des Sprachcoaching-Angebotes die Zugangsvoraussetzungen für die Anerkennung der beruflichen Qualifikation erfüllen. Fünf von ihnen konnten im Anschluss eine Beschäftigung entsprechend der anerkannten Qualifikation aufnehmen. Zwei Teilnehmende der Brückenmaßnahme (eine Pädagogin und ein Ingenieur) konnten nach dem Sprachcoaching eine adäquate, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. Eine geflüchtete Person ohne berufliche Qualifikation konnte unmittelbar nach dem Sprachcoaching eine Ausbildung beginnen und bei zwei weiteren Teilnehmenden führte das Sprachcoaching zur Erkenntnis, dass sie einen Berufssprachkurs absolvieren wollen. Damit war der erfolgreiche Einsatz dieses Umsetzungsinstrumentes des integrierten Fach- und Sprachlernens (IFSL) unstrittig.

Mit dem Sprachcoaching-Angebot der Servicestelle Sprache ist es gelungen, Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL) in Thüringen zu thematisieren und einzelne Akteure dafür zu sensibilisieren. Neben der erfolgreichen Unterstützung der an der Maßnahme beteiligten Personen bei ihrer beruflichen Integration wurde insbesondere die Wirkungskraft und Einsatzvielfalt des Sprachcoachings deutlich. Zukünftig wäre es notwendig, das Thema Sprachcoaching in Thüringer Unternehmen zu verankern.

## 3.8

Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz:

**Von der Qualifizierungsberatung zum Sprachcoaching***Simone Mahgoub, CJD Ludwigshafen*

Seit 2017 gibt es im IQ Teilprojekt „Qualifizierung Ludwigshafen“ ein Angebot für Sprachcoaching-Interessierte, das sich aus der Qualifizierungsberatung heraus entwickelte. Ratsuchende kamen mit folgenden Anliegen:

- › Sie befinden sich im Anerkennungsprozess und möchten wissen, welche Deutschkenntnisse für Qualifizierungen und die Berufsausübung erforderlich sind.
- › Sie wünschen eine Rückmeldung zum bisher erreichten Sprachstand.
- › Sie können momentan kein passendes Lernangebot (Sprachkurs u.ä.) finden oder dieses ist nicht mit dem Berufsleben vereinbar.
- › Sie möchten sich selbstständig auf Prüfungen vorbereiten.
- › Als Berufstätige brauchen sie vor allem in der Phase des Berufseinstiegs Unterstützung.

Die Mitarbeiterin der Sprachberatung, die Dozentin für Deutsch als Zweitsprache ist, erweiterte nach einer Fortbildung zum Sprachcoach ihr Beratungsangebot um Sprachcoaching-Termine.

Folgende Struktur bewährte sich: Kam eine Anfrage über die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung herein, wurde ein gemeinsamer Termin vereinbart, um Erwartungen/Anliegen und Möglichkeiten des Sprachcoachings zu klären. Passten Erwartungen und Angebot zueinander, wurden bis zu zwölf Sprachcoaching-Termine vereinbart. Diese fanden in den Räumen des Bildungsanbieters statt, am Anfang möglichst wöchentlich. Bei Bedarf gab es eine Betreuung von individuell vereinbarten Aufgaben über E-Mail und orts- und zeitunabhängige digitale Lernangebote. Das Sprachcoaching wurde mit einem Abschlussgespräch beendet.

Im Unterschied zur informierenden Beratung werden im Coaching-Prozess Ziele kooperativ erarbeitet. Eignungstests treten in den Hintergrund, dafür werden Reflexionsprozesse angestoßen und die Handlungskompetenzen gestärkt. Wichtig für alle Beteiligten ist die Erkenntnis, dass Sprachcoaching kein Ersatz für Sprachkurse und Einzelunterricht darstellt. Vielmehr sind die Teilnehmenden nach dem Coaching motivierter, sich weiter fortzubilden und können kompetentere Entscheidungen für sich selbst treffen. Dazu gehört natürlich auch die Einsicht in die momentan vorhandenen Ressourcen.

In Ludwigshafen wurden in 2017 und 2018 fünf Einzelcoachings mit bis zu zehn Terminen, ein Coaching für zwei Personen (sechs Termine für einen Arzt und einen Apotheker) und vier Coachings in Kleingruppen (Termine ergänzend zur bestehenden Qualifizierung) durchgeführt.

Da im Teilprojekt sprachliche Qualifizierungen für Menschen mit akademischen und pädagogischen Berufen stattfinden, sind die Anfragen von ausländischen Lehrerinnen und Lehrern sowie anderen Pädagogen besonders häufig. Es besteht außerdem ein Kontakt zur Berufsbildenden Schule BBS SGH in Ludwigshafen.



## EMPFEHLUNGEN UND AUSBLICK

Wie die Beispiele aus acht IQ Landesnetzwerken anschaulich belegen, ist Sprachcoaching in den letzten Jahren auf sehr vielfältige Weise eingesetzt worden. Als ein sehr flexibles und individuelles Instrument hat es bei vielen Zugewanderten den Prozess der Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses und die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet.

Im Hinblick auf die Förderung der Zweitsprache Deutsch am Arbeitsplatz ist Sprachcoaching dann besonders effektiv und erfolgreich, wenn der Arbeitsplatz direkt zum Lernen genutzt werden kann und Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzte und Personen in relevanten Funktionen das Zweitsprachlernen der Zugewanderten durch ihr Mitwirken aktiv fördern. Dies kann auf vielfältige Weise erfolgen: Von Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Vereinfachen und Visualisieren bis zum Ermutigen kann vieles zu einer lernförderlichen Arbeitsumgebung beitragen.<sup>8</sup>

Während in Sprachkursen ein Raum zum schrittweisen Lernen und Erproben sprachlicher Strukturen gegeben ist, wiederholtes Üben z.B. als Partner- und Gruppenarbeit in einem geschützten Raum stattfinden kann, ist dies in den Interaktionen zwischen Sprachcoach und Sprachklientin/Sprachklient zwar auch exemplarisch möglich. Das Ausprobieren und Anwenden findet jedoch in Realsituationen während der Arbeit statt. Dadurch ist Lernen oft fokussierter und zeitsparender. Ein Ergebnis eines Sprachcoachings kann aber auch sein, dass die Person für sich den Bedarf sieht, einen weiterführenden Deutschkurs zu besuchen. Idealerweise ergänzen sich Sprachkurs, betriebliches Sprachmentoring und Sprachcoaching.

Die vielen durchgeführten Fortbildungen „Sprachcoaching DaZ für Arbeit und Beruf“ haben dazu beigetragen, dass zahlreiche DaZ-Lehrkräfte ihr Repertoire erweitert haben und Sprachcoaching oder Elemente daraus in viele berufliche Qualifizierungen integriert wurde. So ist Sprachcoaching explizit ein Instrument des Integrierten Fach- und Sprachlernens (vgl. Laxczkowiak; Scheerer-Papp (2108)). Es wäre daher zu empfehlen, dass die Fortbildungsreihe weiterhin an vielen Standorten angeboten wird, nicht zuletzt um die aufgebaute Expertise zu erhalten und auszubauen.

Es ist wünschenswert, dass Sprachcoaching bei Unternehmen, Betriebe Beratenden, Sprachkursanbietern und den Zugewanderten selbst weiter bekannt und die Anwendungsmöglichkeiten bei Einarbeitung, zur Personalentwicklung und Weiterqualifizierung usw. veranschaulicht werden. Dafür werden entsprechende Strukturen sowie geschulte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gebraucht.

Da, wo Sprachcoaching nicht mit Mitteln von IQ fortgesetzt werden kann, wird derzeit versucht, auf andere Weise das Angebot aufrecht zu erhalten, beispielsweise mit Förderung aus Landesmitteln. Einige Unternehmen, deren Beschäftigte Sprachcoaching in Anspruch genommen haben, sind mittlerweile bereit, dies selbst zu finanzieren. Ideal wäre es, wenn Unternehmen zu den Möglichkeiten

von Sprachcoaching, arbeitsplatzbezogenen Deutschkursen und betrieblichem Sprachmentoring aus einer Hand beraten werden könnten. Darüber hinaus besteht im Rahmen der durch die Arbeitsverwaltung geförderten Weiterbildung grundsätzlich die Möglichkeit, Coaching als Instrument zur Aktivierung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt einzusetzen (AVGS). Perspektivisch wäre es hier notwendig und sinnvoll, in IQ erprobte und in dieser Broschüre vorgestellte Ansätze zertifizieren zu lassen und im Regelsystem beruflicher Weiterbildung anzubieten.

Die Mitarbeiterinnen in der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch freuen sich über Rückmeldungen und stehen gerne als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Wir bedanken uns herzlich bei allen, die an der Entstehung der Publikation mitgewirkt haben.

Rita Leinecke  
Tel. 040 24192788  
rita.leinecke@passage-hamburg.de

Jana Laxczkowiak  
Tel. 040 87090918  
jana.laxczkowiak@passage-hamburg.de

passage gGmbH  
IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch  
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de  
dialog@deutsch-am-arbeitsplatz.de

<sup>8</sup> Vgl. Köhler; Leinecke (2018): Betriebliches Sprachmentoring

## LITERATUR UND LINKS

**Autonomous Literacy Learners: Sustainable Results (ALL-SR)**, Erasmus + 2014-16,  
<https://www.itta.uva.nl/learnerautonomy/learner-autonomy-48>  
<https://vimeo.com/183808939> (letzter Zugriff 18.12.2018)

**Berg, W; Schomburg, K. (2018):** Dokumentation Sprachcoaching. Braunschweig: Volkshochschule Braunschweig GmbH, IQ Netzwerk Niedersachsen

**Berndt, A. (2011):** Sprachlernberatung in Integrationskursen. In: Vogler, Stefanie; Hoffmann, Sabine (Hrsg.): Sprachlernberatung für DaF. Berlin: Frank & Timme, 81–92.

**Braddell, A. (2017):** Citizens' Curriculum guide to Non-directive coaching. Leicester L&W Learning and Work Institute

**Buchem, I.; Caiolu-Prahm, M. (2014):** Mediengestütztes Sprachcoaching. Individuelle Sprachförderung für berufsbezogenes Deutsch von zugewanderten HochschulabsolventInnen. Berlin: Beuth Hochschule für Technik, IQ Netzwerk Berlin

**Claußen, T.; Deutschmann, R. (2014):** Sprachlernberatung – Hintergründe, Diskussionen und Perspektiven eines Konzepts. In: Berndt, Annette; Deutschmann, Ruth-Ulrike (Hrsg.): Sprachlernberatung – Sprachlerncoaching. Frankfurt a.M.: Peter Lang.

**Daase, A.; Ferber-Brull, R.; Kaplinska-Zajontz, M.; Romero, A. (2014):** Ein SPRUNQ-Brett auf dem Weg zum individuellen Ziel: Das Modellprojekt "Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung". In: Deutsch als Zweitsprache 2, S. 6-23.

**Kaplinska-Zajontz, M; Ferber-Brull, R.; Beune, A. (2015):** SPRUNQ. Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung. Bielefeld: AWO Bielefeld, IQ Netzwerk Nordrhein-Westfalen

**Köhler, U.; Leinecke, R. (2018):** Deutsch am Arbeitsplatz. Betriebliches Sprachmentoring. Hamburg: passage gGmbH, IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

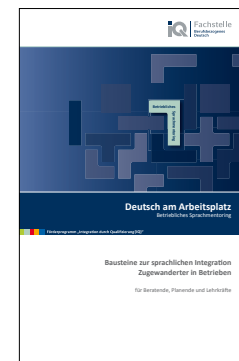
**Laxczkowiak, J, Scheerer-Papp, J. (2018):** Qualitätsrahmen Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL), Hamburg: passage gGmbH, IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

**Neuwenhoud, A. (2018):** The My plan approach. Peer coaching for migrant cleaners in the Netherlands. [https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/ICT\\_REV\\_LFW/My%20Plan\\_nuwenhoud\\_Loescher.pdf](https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/ICT_REV_LFW/My%20Plan_nuwenhoud_Loescher.pdf) (letzter Zugriff 18.12.2018)

**Thomas, C. (2017):** Deutsch am Arbeitsplatz in der Kartoffelmanufaktur Pahlmeyer. Abschlussbericht 2017. Bielefeld: IQ Netzwerk Nordrhein-Westfalen

**Volkman, K.; Rehse, C. (2018):** MAZAB – Sprachcoaching am Arbeitsplatz. Fachkräfte profitieren vom arbeitsplatzbezogenen integrierten Fach- und Sprachlernen. Berlin: INBAS GmbH, IQ Netzwerk Berlin

In der Reihe „Bausteine zur sprachlichen Integration Zugewanderter in Betrieben“ ist bisher erschienen:



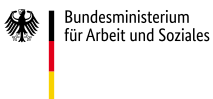
**Deutsch am Arbeitsplatz –  
Betriebliches Sprachmentoring**

Autorinnen: Ute Köhler, Rita Leinecke  
Juni 2018

Welche Rolle Unternehmen und Einrichtungen beim informellen Deutschlernen am Arbeitsplatz spielen können, beschreibt diese Broschüre anhand von verschiedenen Methoden und Beispielen.



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



In Kooperation mit:



*Zusammen. Zukunft. Gestalten.*

