



Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Dieses PDF ist interaktiv!
Bitte nutzen Sie Acrobat Reader
um per Klick navigieren
zu können.

Ein Leitfaden für die Praxis

Impressum

Herausgeber:

passage gGmbH
Migration und Internationale Zusammenarbeit
Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im IQ-Netzwerk
Nagelsweg 14
20097 Hamburg

**In Kooperation mit:**

DIE
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

**Autor:**

Jens Weissenberg

Projektteam der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch:

iris.beckmann-schulz@passage-hamburg.de
bettina.kleiner@passage-hamburg.de
tatiana.lamura@passage-hamburg.de
rita.leinecke@passage-hamburg.de
andrea.snippe@passage-hamburg.de

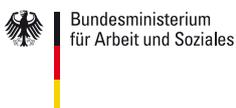
Layout:

Thurner Design, München

Stand :

Dezember 2012

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Inhalt

	Einleitung	4
1.	Die Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen DaZ-Unterricht	6
1.1	Warum ist die Ermittlung von sprachlichen und kommunikativen Bedarfen wichtig?	6
1.2	Welche Aspekte müssen bei Sprachbedarfsermittlungen beachtet werden?	8
	Literatur- und Linktipps: Sprachbedarfsermittlung	11
2.	Methoden der Sprachbedarfsermittlung	12
2.1	Befragungen (teilnehmerbezogen)	13
	Befragungsinhalte	14
	Befragungsformen	16
	1. Die schriftliche Befragung (Fragebögen)	16
	2. Die mündliche Befragung (Interviews)	17
	3. Die Befragung als Unterrichtsmethode (in Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit)	18
2.2	Recherchen (berufsbezogen)	21
	Literatur- und Linktipps: Recherchen	26
2.3	Beobachtungen (lernprozessorientiert)	27
	Literatur- und Linktipps: Beobachtung	31
2.4	Erkundungen (arbeitsplatzbezogen)	31
	1. Erkundungen durch Lehrkräfte	33
	2. Erkundungen durch einzelne Kursteilnehmende	35
	3. Erkundungen durch alle Teilnehmenden	37
	Literatur- und Linktipps: Erkundungen	40
3	Schlussbemerkungen und Ausblick	41
4	Anhang	43
4.1	Die drei Kurskategorien berufsbezogener Zweitsprachförderung	43
	Berufs(feld)orientierter DaZ-Kurs	43
	Qualifizierungsorientierter DaZ-Kurs	44
	Arbeitsplatzorientierter DaZ-Kurs	45
4.2	Leitfaden zur Erstellung von Befragungstools der teilnehmerbezogenen Sprachbedarfsermittlung	46
4.3	Beispiel einer Erkundung	51
5	Weiterführende Literatur	53
	Zusammenfassung aller Info-Kästen	56

Einleitung

Die berufsbezogene Deutschförderung hat sich – neben der gezielten fachlichen Qualifizierung und der Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen – als zentrales Handlungsfeld nachhaltiger Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund etabliert. Die Installation des ersten bundesweiten Programms zur Förderung berufsbezogener Sprachfertigkeiten von arbeitssuchenden Migranten (ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung) ist Ausdruck dieser Entwicklung. Durch das wachsende Angebot an berufsbezogenen DaZ-Kursen sind die Nachfrage nach tragfähigen Kurskonzepten sowie die methodischen Anforderungen an die Lehrkräfte gestiegen. Denn eine teilnehmergechte Planung und Durchführung berufsbezogener DaZ-Kurse verlangt von den Kursleitenden eine intensivere Auseinandersetzung mit den individuellen Voraussetzungen der Kursteilnehmenden und deren jeweiligen (beruflichen) Lebenssituationen als dies bisher in allgemeinsprachlichen DaZ-Kursen der Fall war. Um teilnehmer- und kursrelevante berufliche Anforderungen und die zu deren Bewältigung notwendigen Sprachfertigkeiten identifizieren und in die Unterrichtsplanung einbeziehen zu können, müssen Kursleitende deshalb über differenzierte Methoden zur Ermittlung von sprachlichen und kommunikativen Bedarfen verfügen.

Konzepte der Sprachbedarfsermittlung (auch –erhebung oder –analyse genannt¹) spielen im Kursalltag von Bildungsanbietern in Deutschland bisher kaum eine Rolle und wurden im Bereich der Zweitsprachförderung allenfalls in wissenschaftlichen sowie betrieblichen Kontexten eingesetzt. In England und dem angloamerikanischen Sprachraum hat sich dagegen schon sehr früh die Erkenntnis durchgesetzt, dass Sprachbedarfsermittlungen eine notwendige Voraussetzung für die Planung und Durchführung berufsbezogener Sprachkurse sind. In dem mit „berufsbezogenem Deutsch“ vergleichbaren Bereich „English for specific purposes“ (ESP) hat sich deshalb in den letzten Jahrzehnten ein wissenschaftlicher Diskurs zur „language needs analysis“ entwickelt, der unterschiedliche Ansätze zur Ermittlung von Sprachbedarfen hervorgebracht und so die Perspektiven auf den Gegenstand und damit auch die bei einer Sprachbedarfsermittlung zu beachtenden Aspekte immer mehr ausgeweitet bzw. ausdifferenziert hat. Einerseits wurde dieser Diskurs zwar von zahlreichen zum Teil sehr erkenntnisreichen wissenschaftlichen Untersuchungen und praktischen Erfahrungen begleitet. Andererseits ist es bis heute nicht gelungen, praxistaugliche Modelle zu entwickeln, die zum einen der Vielschichtigkeit von Sprachbedarfsermittlungen Rechnung tragen, zum anderen aber den schwierigen (vor allem zeitlichen) Rahmenbedingungen des täglichen Kursgeschäfts Stand halten können.

Die vorliegende Broschüre unternimmt genau diesen Versuch: die Ermittlung von sprachlichen und kommunikativen Bedarfen für die Kursplanung und Unterrichtsgestaltung berufsbezogener DaZ-Kurse handhabbar und damit praktikabel zu machen. Dies wird durch drei Aspekte erzielt: (1) durch die Übertragung vorhandener wissenschaftlicher Methoden in die Kurs- und Unterrichtspraxis, (2) durch deren Reduzierung und Systematisierung sowie (3) durch eine praxisgerechte Flexibilisierung der Ermittlungsmethoden, die Kursleitenden einen offenen und experimentellen Zugang ermöglicht, der deren Erfahrungen und Intuitionen mit berücksichtigt. Ausgangspunkt für die Vorbereitung und Entwicklung des Leitfadens waren hierbei sowohl die umfangreiche Literatursammlung der internationalen Forschung als auch die Ergebnisse einiger wichtiger Projekte und For-

¹ Es erscheint sinnvoll, im Kontext der berufsbezogenen Zweitsprachförderung tatsächlich von „Sprachbedarfsermittlung“ zu sprechen, und nicht von der direkt aus dem Englischen übersetzten „Sprachbedarfsanalyse“ oder von der „Sprachbedarfserhebung“ – Begriffe, die beide irreführend sind. Während die „Analyse“ zu stark die Auswertung der gesammelten Informationen betont, suggeriert die „Erhebung“ vor allem die wissenschaftliche Sammlung bzw. Erfassung von Daten. Da jedoch in der Kurspraxis die Erfassung von Daten und deren Auswertung oftmals sehr dicht aufeinanderfolgen kann oder auch muss, ist hier der Begriff der „Ermittlung“ passender.

schungsvorhaben aus den vergangenen 15 Jahren, die in Deutschland oder mit deutscher Beteiligung stattgefunden haben². Da sich der Leitfaden an Bildungspraktiker_innen – Sprachlehrende wie Kursplanende – richtet und nicht in den wissenschaftlichen Diskurs gestellt ist, finden Literaturhinweise nur insofern Berücksichtigung, als sie für die praktische Arbeit von Nutzen sind.

Der Praxisleitfaden soll Akteur_innen der berufsbezogenen Zweitsprachförderung einen ersten Überblick über die Methodik der Sprachbedarfsermittlung geben. Mit ihm bekommen Lehrkräfte und andere für die Planung berufsbezogener DaZ-Kurse Verantwortliche eine flexible Grundlage an die Hand, mit deren Hilfe sie kursgerechte Tools zur Sprachbedarfsermittlung entwickeln und anwenden können. Ziel des Leitfadens ist es, das Spektrum möglicher Ermittlungsmethoden so anschaulich und praxisnah darzustellen, dass die Nutzer_innen in die Lage versetzt werden, sich für unter den konkreten Rahmenbedingungen vor Ort geeignete Ansätze zu entscheiden, daraus an den jeweiligen Kurskontext angepasste Sprachbedarfsermittlungen zu planen sowie in der Kurspraxis umzusetzen. Darüber hinaus sollen die Nutzer_innen dazu angeregt werden, bei der Planung und Durchführung von Sprachbedarfsermittlungen auf weitere nützliche Quellen zurückzugreifen, um so ihr Handlungswissen bzw. ihre Methodenkompetenz im Zusammenspiel von Theorie und Praxis in einem wichtigen Feld der berufsbezogenen Deutschförderung zu erweitern.

Der Leitfaden führt zunächst in die Thematik der Sprachbedarfsermittlung ein, bevor die wichtigsten Ermittlungsmethoden vorgestellt werden. Im einführenden Kapitel wird die zentrale Funktion der Sprachbedarfsermittlung für den berufsbezogenen DaZ-Unterricht in Abgrenzung zum allgemeinsprachlichen Sprachkurs dargestellt sowie, als Orientierung, die prinzipielle Struktur von Sprachbedarfsermittlungen in einer vereinfachten Form skizziert. Die darauf folgenden Kapitel zeigen sukzessive auf, auf welchen Ebenen bzw. wie und mit welchen Methoden Sprachbedarfe im Rahmen der Kurs- und Unterrichtsplanung ermittelt werden können. Am Ende jeden Abschnitts sind lesenswerte Link- und Literaturhinweise zur Vertiefung in die jeweilige Thematik gestellt.

Diese Broschüre wird für viele Sprachlehrende und Kursplanende die erste Begegnung mit dem Thema der Sprachbedarfsermittlung sein. Es wäre ein großer Erfolg, wenn es ihr gelänge, Interesse und Neugier bei den verantwortlichen Kursleitenden und –planenden zu wecken, und wenn sie dazu beitragen würde, dass Sprachbedarfsermittlungen in Zukunft zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Kurs- und Unterrichtsplanung von berufsbezogenen DaZ-Kursen werden.

Jens Weissenberg
Dezember 2012

² Hervorgehoben seien hier die Projekte „Deutsch am Arbeitsplatz – Leben und Arbeiten in Deutschland“ (1996-1999/DIE), „Odysseus – Second language at the workplace“ (2000-2003/ECML), „Training for the Integration of Migrants into the Labour Market and the Local Society“ (2001-2005/DIE), „Deutsch am Arbeitsplatz I und II“ (2007-2009 und 2011-2013/DIE) sowie die Projekte des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (Koordinierungsstelle bzw. Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Passage gGmbH)

1. Die Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen DaZ-Unterricht

1.1. Warum ist die Ermittlung von sprachlichen und kommunikativen Bedarfen wichtig?

Um die essenzielle Bedeutung der Sprachbedarfsermittlung für die Kurs- und Unterrichtsplanung berufsbezogener DaZ-Kurse zu verdeutlichen, ist ein Blick auf die unterschiedlichen Charakteristika von berufsbezogenem und allgemeinsprachlichem DaZ-Unterricht hilfreich.

In allgemeinsprachlichen DaZ-Kursen wird durch eine systematische und sukzessive Behandlung der zentralen grammatischen Aspekte eine Verbesserung der allgemeinen sprachlichen Handlungsfähigkeit in den wichtigsten alltäglichen Lebensbereichen angestrebt (u.a. „Einkaufen“, „Gesundheit“, „Mobilität“, „Wohnen“). Die thematisch breit angelegten Kurse orientieren sich dabei an den Niveaustufen des Europäischen Referenzrahmens bzw. dem Rahmencurriculum für Integrationskurse und den daran angelehnten standardisierten und kurstragenden Lehrwerken. Die Kursteilnehmenden durchlaufen über ein einheitliches Einstufungsverfahren aufeinander aufbauende Kursmodule, die auf eine abschließende Sprachprüfung hinführen. Die sprachlichen Anforderungen auf der Basis einer grammatischen Progression von einfacheren zu komplexeren Strukturen sind dabei für jede Stufe bereits festgelegt und die Teilnehmenden werden entsprechend zugeteilt. In diesem klar vorgegebenen, auf einem rein linguistischen bzw. sprachdidaktischen Fundament gründenden Rahmen bewegen sich Kursleitende von Integrationskursen auch bei ihrer Kurs- und Unterrichtsplanung.

Vergleich von allgemeiner und berufsbezogener Zweitsprachförderung:

Aspekt	allgemein	berufsbezogen
Ziel	sprachlich (Orientierung)	beruflich (Bewältigung)
Bereich	allgemein	fokussiert
Basis	Sprachsystem	berufliche Anforderungen
Orientierung	Niveaustufen	Teilnehmende
Prinzip	standardisiert	individualisiert
Form	Texte/Themen	Situationen/Probleme
Materialien	Lehrwerk	unterschiedlich
Arbeitsweise	linear/sukzessive	bedarfsorientiert/punktuell

Berufsbezogene DaZ-Kurse dagegen richten ihren Fokus im Wesentlichen auf die Lebensbereiche „Arbeit und Beruf“ sowie „Aus- und Weiterbildung“. Alle anderen Lebensbereiche werden nur dann zum Thema, wenn sie für das Berufs- und Arbeitsleben relevant sind oder aber wenn deren thematische Behandlung von Teilnehmenden ausdrücklich gewünscht wird (siehe „subjektive Sprachbedarfe“ auf Seite 10). Ziel der berufsbezogenen Zweitsprachförderung ist die Verbesserung der beruflichen Beschäftigungs- und Handlungsfähigkeit der Kursteilnehmenden mit Hilfe einer gezielten Stärkung von spezifischen Sprachfähigkeiten und –fertigkeiten in beruflichen Kontexten. Diese pragmatische Ausrichtung des berufsbezogenen Sprachenlernens hat einen eindeutig funktionalen Charakter – denn sie bezweckt die Bewältigung konkreter (Sprach-) Handlungen am Arbeitsplatz sowie in berufsrelevanten Kontexten. Die Erreichung dieses Ziels ist jedoch von zahlreichen Faktoren abhängig, die individuell sehr unterschiedlich sind und außerhalb der „modellhaften Welt“ der Sprachlehrwerke liegen, wie beispielsweise die Einstellung der Teilnehmenden zu ihren beruflichen Aktivitäten, das Verhältnis zu ihren Kolleg_innen,

Schwierigkeiten am Arbeitsplatz etc. Diese Faktoren lassen sich jedoch mit Hilfe eines einheitlichen Kurssystems, das ausschließlich sprachliche Kriterien gelten lässt und dabei standardisierte Lehrwerke einsetzt, im Unterricht nur unzureichend abbilden.

In der berufsbezogenen DaZ-Kurs-Planung bestimmt deshalb nicht in erster Linie das Sprachniveau der Teilnehmenden die Themen und Inhalte des Unterrichts, sondern die individuellen beruflichen Anforderungen, die an sie gestellt werden. Vor die zentrale Fragestellung des allgemeinsprachlichen Sprachunterrichts – Welche allgemeinen Sprachfertigkeiten brauchen die (bzw. fehlen den) Teilnehmenden eines Kurses, um sich im Alltag einigermaßen zurechtfinden zu können? – schiebt sich im berufsbezogenen DaZ-Unterricht die Frage: Welche spezifischen Sprachfertigkeiten braucht der Teilnehmende X, um seine individuellen beruflichen Aufgaben besser zu bewältigen und Ziele zu erreichen? Um diese Frage beantworten zu können, ist in berufsbezogenen DaZ-Kursen eine viel stärkere Hinwendung auf die individuelle Situation der Teilnehmenden und die tatsächlichen Anforderungen in deren unmittelbaren Umfeld notwendig, als dies in allgemeinsprachlichen Kursen der Fall ist. Genau hier setzt die Ermittlung der sprachlichen und kommunikativen Bedarfe an.

Grundsätzlich gibt es heute in der berufsbezogenen Sprachförderung drei verschiedene Kurskategorien, die sich hinsichtlich ihrer Ausgangslagen, inhaltlichen Schwerpunkte sowie Zielsetzungen bzw. Zielgruppen unterscheiden lassen:

berufs(feld)orientiert:	DaZ-Kurse für arbeitssuchende Kursteilnehmende
qualifizierungsorientiert:	DaZ-Kurse für Teilnehmende beruflicher Weiterbildungen
arbeitsplatzorientiert:	DaZ-Kurse für Mitarbeiter_innen von Unternehmen

[Ausführliche Unterscheidung → im Anhang 4.1. S. 43](#)

Die Rahmenbedingungen und der Kurskontext können eine erste Orientierung geben. Eine Kursplanung, die sich vor allem auf diese Eckdaten stützt, wäre jedoch zu ungenau und würde den beruflichen Situationen der Teilnehmenden selbst nicht oder nur zum Teil gerecht werden. Gerade auch angesichts heterogen zusammengesetzter Lernergruppen ist die Gefahr groß, den berufsbezogenen DaZ-Unterricht auf der Grundlage des „kleinsten gemeinsamen Nenners“ und damit an den eigentlichen Bedarfen vorbei zu planen und durchzuführen:

Beispiele nicht hinreichender Kursplanungen:

- berufs(feld)orientierte DaZ-Kurse für arbeitssuchende Teilnehmende legen ihren Schwerpunkt oft auf allgemeine arbeitsweltliche Themen (Sozialversicherungen, Arbeitssicherheit etc.) sowie formale Aspekte der Stellenbewerbung (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf etc.), die die Teilnehmergruppe als Ganzes betreffen. Dabei wird aber die Bedeutung unterschätzt, die die individuellen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen (bzw. deren mündliche Beschreibung) sowie die Auseinandersetzung mit den konkreten beruflichen Tätigkeiten der Teilnehmenden (bspw. im Rahmen von Minijobs) für eine erfolgreiche Stellensuche haben.
- qualifizierungsorientierte DaZ-Kurse zielen u.a. auf eine Stärkung bestimmter Sprachfertigkeiten (wie z.B. Schreiben von Berichten oder Lesen von Fachtexten) und behandeln die je nach Berufsfeld sehr unterschiedlichen Sprachanforderungen in einer eher allgemeinen und standardisierten Form (z.B. an Hand von berufsbezogenen DaZ-Lehrwerken). Vernachlässigt werden dabei aber die Anforderungen, die sich aus dem konkreten Qualifizierungskontext und den Teilnehmervoraussetzungen ergeben (hinsichtlich des Fachunterrichts oder auch beispielsweise hinsichtlich der für einige der Teilnehmenden ungewohnten Prüfungs- bzw. Testformate etc.).

- arbeitsplatzorientierte oder betriebsinterne DaZ-Kurse für Mitarbeiter_innen beziehen sich auf die Anforderungen bestimmter Berufe (unter Verwendung berufsbezogener DaZ-Lehrwerke) und gehen oft zu wenig auf die konkreten Bedingungen und Situationen an den Arbeitsplätzen ein. Oder sie berücksichtigen in erster Linie die Vorstellungen des jeweiligen Betriebs und Auftraggebers und verkennen die Bedeutung der subjektiven Sprachbedarfe der Teilnehmenden für deren Motivation bzw. für den Unterricht in Betrieben.

Mit Hilfe geeigneter Ermittlungsinstrumente lassen sich dagegen die tatsächlichen bzw. „versteckten“ sprachlichen und kommunikativen Bedarfe identifizieren, Lernziele wesentlich präziser formulieren sowie ein teilnehmergechterer Unterricht planen. Eine Sprachbedarfsermittlung ist dabei mehr als nur ein „anzuwendendes“ Instrument zur Ermittlung von Sprachbedarfen. Die Anwendung von Ermittlungsmethoden kann vielmehr allen Beteiligten – Kursteilnehmenden wie Kursleitenden – zeitlich und formal klar umrissene Räume „öffnen“, in denen die Voraussetzungen, Fähigkeiten, Situationen, Erwartungen, Wünsche, Erfahrungen, Ziele etc. bewusst reflektiert bzw. beschrieben und ausgesprochen werden können. Die dabei gewonnenen Informationen und „Eindrücke“ können nicht nur als sprachliche und kommunikative Bedarfe für die Kursplanung ausgewertet werden, sondern sie können darüber hinaus wertvolle Anregungen und Ansatzpunkte zur Gestaltung eines praxisnahen und handlungsorientierten Unterrichts liefern.

1.2. Welche Aspekte müssen bei Sprachbedarfsermittlungen beachtet werden?

Als Schlüsselinstrument der Kurs- und Unterrichtsplanung berufsbezogener DaZ-Kurse beantwortet die Sprachbedarfsermittlung in erster Linie die Frage: Was sollten die Kursteilnehmenden in diesem berufsbezogenen DaZ-Kurs lernen?

Die Teilnehmergevoraussetzungen auf der einen Seite sowie die beruflichen Anforderungen auf der anderen Seite stellen dabei die zentrale Klammer dar, innerhalb derer Sprachbedarfe ermittelt bzw. die Frage nach notwendigen und geeigneten Kursinhalten beantwortet werden kann. Doch wäre es zu einfach, wollte man Sprachbedarfsermittlungen deshalb auf eine Art „Soll-Ist-Vergleich“ der bei den Teilnehmenden bereits vorhandenen sowie der im Beruf benötigten Sprachfertigkeiten reduzieren. Sprachbedarfe wären nach diesem Ansatz eine „Lücke“, die es im Unterricht durch geeignete Inhalte und Methoden zu „schließen“ gilt. Ein solcher defizitorientierter Ansatz würde jedoch wesentliche Aspekte der berufsbezogenen Zweitsprachförderung sowie der Sprachbedarfsermittlung übergehen.

Eine Kurs- und Unterrichtsplanung berufsbezogener DaZ-Kurse, die die Stärkung und Förderung von (Sprach-) Kompetenzen zum Ziel hat und dabei den Teilnehmenden und dessen Potenziale in den Mittelpunkt stellt, muss neben den möglichen Lerninhalten (Was?) auch die Frage nach der Lernmotivation (Warum?) sowie nach den Lernmöglichkeiten (Wie?) stellen. Alle drei Aspekte sollten bei der Kursplanung bzw. Sprachbedarfsermittlung zusammen beantwortet werden, so dass die Frage erweitert lautet: „Was sollten, können und wollen die Teilnehmenden warum und wie lernen?“ Dabei werden die persönliche Ausgangssituation, die berufliche Zielsituation sowie die (Sprach-) Lernprozesse gleichermaßen berücksichtigt:

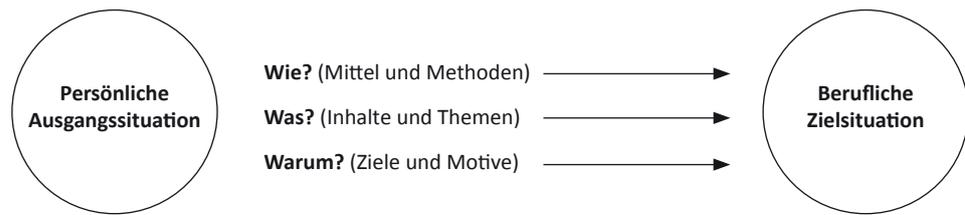


Abbildung 1: Ausgangssituation – Zielsituation

Die *berufliche Zielsituation* beschreibt die genauen beruflichen Anforderungen bzw. Aufgaben, denen die Kursteilnehmenden gewachsen sein müssen:

- Welche sprachlichen Kompetenzen braucht die/der Teilnehmende, um bestimmte berufliche Situationen effektiv bewältigen zu können?
- Mit welchen beruflichen Aufgaben und Aktivitäten hat die/der Teilnehmende zu tun?
- Wie wird in der Zielsituation kommuniziert?

Die Zielsituationen können je nach Kurskontext und Kursteilnehmer_in sehr unterschiedlich aussehen: einen Job bekommen, eine Prüfung bestehen, sich beruflich weiterentwickeln. Auch die zeitliche Relevanz bzw. Dringlichkeit der auf der Grundlage der beruflichen Zielsituation festgestellten Sprachbedarfe kann differieren.

Produktorientierte Bedarfe (objektive Bedarfe) ³

Produktorientierte bzw. objektive Bedarfe nennt man Sprachbedarfe, die Kursleitende selbst aufgrund einer Untersuchung der beruflichen Zielsituationen und deren kommunikativen Anforderungen sowie unter Berücksichtigung der sprachlichen Voraussetzungen und beruflichen Erfahrungen der Teilnehmenden erkennen bzw. feststellen können. Dabei werden insbesondere auch die Erwartungen anderer Beteiligter (wie Jobcenter, Betrieb, Bildungsträger etc.) beachtet. Objektive Bedarfe beruhen auf Sachinformationen und dienen der Beschreibung der Unterrichtsziele.

Beispiele aus der Praxis:

Zwei Teilnehmer eines berufsbezogenen DaZ-Kurses arbeiten in einem Minijob im Lager einer großen Kaufhauskette. Ihr großer Wunsch ist es, ihren Job möglichst gut zu machen, um vielleicht eine berufliche Perspektive in der Logistik zu bekommen. In der Sprachbedarfsermittlung geht es darum herauszufinden, ob und wie die Handlungsfähigkeit im Lager verbessert werden kann.

Die Kursleitende eines ESF-BAMF-Kurses kommt aufgrund ihrer Sprachbedarfsermittlungen bzw. der Erfahrungen der Kursteilnehmenden zu dem Schluss, dass eine bessere mündliche Selbstdarstellung der Teilnehmenden ihre Bewerbungschancen verbessern könnte. Sie wird also einen Schwerpunkt auf die mündliche Beschreibung der beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen, auf Gesprächseröffnungs- und –beendungsstrategien u.ä. legen.

Ein Bildungsträger hat das Ziel, die Durchfallquote der von ihm in einem DaZ-Kurs vorbereiteten Teilnehmenden eines Kurses zur Wach- und Sicherheitsfachkraft zu senken. Schwerpunkte des DaZ-Kurses sollten deshalb von Anfang an die Inhalte und die Form der Abschlussprüfungen sein.

³ Die hier und im Folgenden beschriebenen Sprachbedarfe folgen bis auf eine Ausnahme („lernerorientierte Sprachbedarfe“) den in der internationalen Forschung etablierten Begrifflichkeiten. Da die meistens in der Fachliteratur verwendeten Bezeichnungen „objektive“, „subjektive Sprachbedarfe“ und „Lernbedarfe“ missverständlich sein können, werden im vorliegenden Praxisleitfaden den drei Feldern der Sprachbedarfsermittlung – der beruflichen Zielsituation, den (Sprach-) Lernprozessen sowie der persönlichen Ausgangssituation – die produktorientierten (product-oriented), die prozessorientierten (process-oriented) sowie die lernerorientierten Sprachbedarfe zugeordnet.

Die *persönliche Ausgangssituation* nimmt nicht nur die sprachlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden in den Blick, sondern auch deren persönliche Erfahrungen, Erwartungen und Wünsche:

- Welche Gründe haben die Teilnehmenden, an diesem Kurs teilzunehmen?
- Haben sie sich eigene Ziele gesetzt?
- Wie möchten sie diese Ziele erreichen?

Für die Kursleitenden geht es darum, im Austausch mit den Lerner_innen herauszufinden, wie diese selbst ihre persönliche berufliche Situation in Bezug auf den beginnenden berufsbezogenen Sprachkurs wahrnehmen.

Lernerorientierte Bedarfe (subjektive Bedarfe)

Als lernerorientierte bzw. subjektive Bedarfe bezeichnet man Sprachbedarfe, die die Kursteilnehmenden selbst äußern bzw. formulieren. Unabhängig von den „äußeren“ Anforderungen beruflicher Situationen und den daraus abgeleiteten objektiven Bedarfen hat jede/r Teilnehmende ihren/seinen ganz eigenen Zugang zum Sprachkurs und zu dessen Zielen – Erwartungen, Hoffnungen, Wünsche, die mit dem berufsbezogenen Sprachkurs verknüpft sind - sowie Vorstellungen davon, was in dem Kurs gelernt werden soll. Diese „innere“ Einstellung und Haltung und die dadurch zum Vorschein kommenden subjektiven Bedarfe sind ein Schlüssel zur Motivierung der Kursteilnehmenden und zur Förderung der Lernprozesse.

Beispiele aus der Praxis:

In einem ESF-BAMF-Kurs beschreiben einige Teilnehmende ihre Unsicherheit und ihre Verständigungsschwierigkeiten, die sie in Telefongesprächen haben und äußern gleichzeitig den Wunsch, Gespräche am Telefon zu üben.

Eine Sprachbedarfsermittlung offenbart, dass viele Teilnehmenden eines Kurses kommunikative Schwierigkeiten mit ihren persönlichen Berater_innen in der Arbeitsagentur haben. Vereinzelt kam es sogar zu Konflikten. Einige der Teilnehmenden äußerten das Bedürfnis, die Beratungssituation in der Arbeitsagentur im Unterricht zu thematisieren.

Kursteilnehmende erwarten von der Lehrkraft, dass diese bestimmte grammatische Themen wie bspw. das Passiv wiederholt.

Der zwischen Ausgangssituation und Zielsituation liegende Sprachlernprozess beschreibt schließlich den Weg, die Mittel und Möglichkeiten, wie die Teilnehmenden aus ihrer Ausgangssituation zur Zielsituation gelangen können, d.h. wie sie auf der Grundlage ihrer Potenziale die sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen so erweitern können, dass sie den beruflichen Anforderungen in Zukunft besser gerecht werden können. Dabei geht es um die Fragen, wie die Lernziele erreicht werden können und welche Methoden geeignet sind. Darüber hinaus geht es darum, wie unter den gegebenen Umständen effektiv gelernt werden soll und kann:

- Wie sieht die Lernumgebung aus?
- Wo findet das Lernen statt?
- Welche Möglichkeiten gibt es?
- Wann findet das Lernen statt?
- Wie viel Zeit steht zur Verfügung?

Prozessorientierte Bedarfe (Lernbedarfe)

Prozessorientierte Bedarfe bzw. Lernbedarfe sind Sprachbedarfe, die der/die Kursleitende auf der Basis der methodischen Fertigkeiten der Teilnehmenden sowie unter Berücksichtigung der vorhandenen räumlichen und materiellen Rahmenbedingungen des Kurses feststellt. Lernbedarfe geben einen Hinweis auf noch zu vermittelnde methodische Kompetenzen und auf mögliche Lernstrategien.

Beispiele aus der Praxis:

In einem qualifizierungsorientierten DaZ-Kurs soll das Lesen und Verstehen von Fachtexten geübt werden. Da die Lerner_innen sehr lernungeübt sind, überlegt sich der Kursleitende, wie er die didaktisch aufbereiteten Fachtexte lernergerecht modifizieren kann.

Aufgrund der Ergebnisse einer Sprachbedarfsermittlung erhöht die Kursleiterin eines ESF-BAMF-Kurses den Computerunterricht von 4 Stunden auf 8 Stunden pro Woche.

Der Kursleitende eines berufsbezogenen DaZ-Kurses möchte die im Rahmen anderer Projekte belegte Ausbildungsküche des Bildungsträgers für seinen Sprachunterricht nutzen, da einige der Teilnehmenden in der Gastronomie tätig sind.

Die Sprachbedarfserhebung zielt auf diese drei Ebenen ab: objektive Bedarfe, subjektive Bedarfe und Lernbedarfe. Diese müssen bei der Realisierung von Sprachbedarfsermittlungen bzw. bei der Anwendung entsprechender Methoden berücksichtigt werden. Erst zusammen stellen sie eine solide Grundlage dar, auf der ein teilnehmer-, bedarfs- und handlungsorientierter Unterricht durchgeführt werden kann.

Literatur- und Linktipps: Sprachbedarfsermittlung

Van Avermaet, Piet / Gysen, Sara (2006): Language learning, teaching and assessment and the integration of adult immigrants. The importance of needs analysis. Council of Europe. Strasbourg.
URL: http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/liam/Source/Events/2008/Piet_Migr_NeedsFull_EN.pdf [17.12.2012]

Europarat (2003): Odysseus – Zweitsprache am Arbeitsplatz – Sprachbedarfe und –bedürfnisse von Arbeitsmigrant/innen: Konzepte des Sprachelernens im berufsbezogenen Kontext. Projektbericht. Graz, Österreich. 27. Juni – 1. Juli 2000
URL: <http://archive.ecml.at/documents/reports/WS200005G.pdf> [17.12.2012]

Huhta, Marjatta; Vogt, Karin; Johnson, Esko; Tulkki, Heikki (2013): Needs Analysis for Language Course Design: A Holistic Approach to esp. Cambridge: Cambridge University Press. (voraussichtlich im Februar 2013)

Nispel, A./ Szablewski-Çavuş, P. (1997): Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Frankfurt/M.
URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-1997/nispel97_01.pdf [17.12.2012]

Selzer, Helmut M. (2001): Methoden steuern Lernprozesse - eine methodendidaktische Einführung.
URL: <http://www.didaktik-labor.de/PDF-Seiten/MethodenDidaktik/3M-110-meth-didakt.pdf> [17.12.2012]

Auf dem Themenportal der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch werden im Konzept- und Materialpool sukzessive auch Texte zu Literatur und Praxisbeispielen der Sprachbedarfsermittlung eingestellt.
URL: <http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/sprachbedarfsermittlung.html> [17.12.2012]

2. Methoden der Sprachbedarfsermittlung

Eine bedarfsorientierte Planung und –durchführung berufsbezogener DaZ-Kurse, die auf Qualifizierung und Arbeitsmarkt vorbereiten, erfordert von den Kursleitenden nicht nur Kenntnisse darüber, welche (Lern-) Voraussetzungen die Teilnehmenden mitbringen. Vielmehr ist auch eine konkrete Vorstellung davon notwendig, wie deren berufliche (Ziel-) Situationen sowie die entsprechenden beruflichen Anforderungen aussehen. Die Ermittlung von Sprachbedarfen muss deshalb primär in zwei Richtungen zielen: Zum einen geht es darum, die Kursteilnehmenden und deren Lernprozesse stärker in den Blickpunkt zu rücken. Zum anderen gilt es, die realen kommunikativen Erfordernisse in Berufen und an Arbeitsplätzen, denen die Kursteilnehmenden in ihrem Berufsleben sprachlich gewachsen sein müssen, in den Kursraum zu holen.

Es sind vier Ebenen, auf denen Sprachbedarfe prinzipiell ermittelt werden können: Teilnehmende, Berufe, Lernprozesse und Arbeitsplätze. Die erste und wichtigste Quelle für die Sprachbedarfsermittlung sind dabei zunächst die Kursteilnehmenden selbst. Die über die Teilnehmenden gewonnenen Informationen können dann die Basis und den Ausgangspunkt für weitere Ermittlungsmöglichkeiten bilden: Ausgehend von den beruflichen Situationen bzw. Zielen der Teilnehmenden ist es möglich, entsprechende berufsbezogene Sprachbedarfe zu ermitteln. Aber auch während des Unterrichts lassen sich aus den Lernprozessen der Teilnehmenden (neue) Sprachbedarfe erschließen. Und schließlich können authentische Arbeitsumgebungen in Betrieben bezüglich ihrer sprachlichen Anforderungen bzw. Bedarfe untersucht werden.

Die vier Ebenen der Sprachbedarfsermittlung

(1) Teilnehmende	Welche Sprach- und Lernbedarfe sowie –bedürfnisse ergeben sich aufgrund der Teilnehmervoraussetzungen und der beruflichen Ziele, Wünsche und Erwartungen?
(2) Berufe	Welche Sprachbedarfe lassen sich auf der Basis der Berufsbilder und –profile sowie der arbeitsweltlichen Anforderungen ermitteln?
(3) Lernprozesse	Können aufgrund des Verlaufs von Lernprozessen im Unterricht veränderte oder neue Sprachbedarfe festgestellt werden?
(4) Arbeitsplätze	Welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen gibt es in realen Arbeitsumgebungen an Arbeitsplätzen und Betrieben tatsächlich?

Teilnehmer-, berufs-, lernprozess- und arbeitsplatzbezogene Sprachbedarfsermittlungen lassen sich mit Hilfe geeigneter Ermittlungsmethoden durchführen. Die Auswahl möglicher Methoden ist dabei überschaubar: Befragungen (der Teilnehmenden), Recherchen (nach Berufen), Beobachtungen (von Lernprozessen im Unterricht) sowie Erkundungen (in Betrieben bzw. an Arbeitsplätzen):

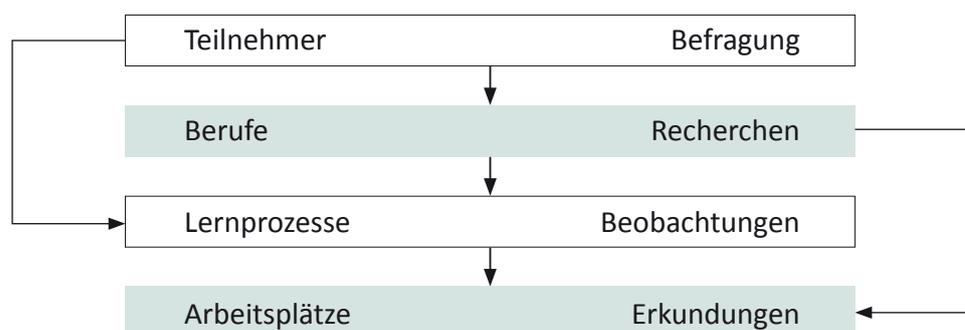


Abbildung 2: Die vier Methoden der Sprachbedarfsermittlung

Mit diesen vier Methoden werden alle relevanten Aspekte der Sprachbedarfsermittlung erfasst. Dabei können sie flexibel an Konzepte und die gegebenen Rahmenbedingungen von DaZ-Kursen angepasst werden:

- Das Instrumentarium deckt beide Seiten der Sprachbedarfsermittlung ab: Zum einen können durch Befragungen Sprach- und Lernbedarfe der Teilnehmenden ermittelt und im weiteren unterrichtlichen Verlauf durch Beobachtungen überprüft und gegebenenfalls revidiert bzw. angeglichen werden. Diese Seite ist auf die Teilnehmenden und deren Lernprozesse gerichtet, nimmt damit also eine Innensicht – die der Kurs- bzw. Ausgangssituation – ein (im Schaubild weiß). Zum anderen wird der Blick nach außen auf die sprachlich-kommunikativen Anforderungen bzw. Bedarfe in Berufen und an Arbeitsplätzen gerichtet (Außensicht bzw. Zielsituation), indem entsprechende Informationen recherchiert und in betrieblichen Kontexten betrachtet werden (im Schaubild grün).
- Alle vier Methoden können nicht nur als Ermittlungsmethoden, sondern auch als Unterrichtsmethoden eingesetzt werden. So können die Kursleitenden Befragungen, Recherchen, Beobachtungen und Erkundungen zur Ermittlung von Sprachbedarfen durchführen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, den Prozess der Sprachbedarfsermittlung in einer didaktisierten Form in den Unterricht zu integrieren: z.B. als Partnerinterviews, internetgestützte Beruferecherchen, Selbstbeobachtungen oder Arbeitsplatzerkundungen durch die Teilnehmenden. Die Kursteilnehmenden nehmen so an der Ermittlung ihrer eigenen Sprachbedarfe und -bedürfnisse aktiv teil und werden dabei gleichzeitig für die kommunikativen Anforderungen in der Berufs- und Arbeitswelt sensibilisiert.
- Die Sprachbedarfsermittlung und der Einsatz der unterschiedlichen Methoden können flexibel gestaltet werden. Die Ergebnisse der Ermittlungen können sowohl als Ergänzung vorhandener wie auch als Ausgangspunkt neuer Kursplanungen oder –konzeptionen dienen. Dabei lassen sich die Methoden entweder partiell bzw. punktuell (z.B. spontan aus einer bestimmten Unterrichtssituation heraus) oder auch systematisch koordiniert (z.B. im Rahmen eines trägerinternen Ermittlungskonzepts) einsetzen.

Diesem Instrumentarium liegt prinzipiell eine Vorstellung der Sprachbedarfsermittlung zugrunde, die sich als **offener kursbegleitender Prozess** versteht. Die Ermittlung von Sprachbedarfen für berufsbezogene DaZ-Kurse ist kein einmaliger Vorgang, der zu irgendeinem Zeitpunkt der Kursplanung und -durchführung stattfindet und abgeschlossen werden kann, sondern sie ist ein offener Prozess, der bereits vor Beginn des Sprachkurses einsetzen kann, den gesamten Kurs begleiten und (im Hinblick auf die langfristige Verbesserung von Curricula z.B.) weit über das Kursende hinausreichen kann. **Dabei haben Sprachbedarfsermittlungen nichts mit Prüfen, Kontrollieren, Erheben, Messen oder Festsetzen zu tun, sondern vielmehr mit Fragen, Zuhören, Beobachten, Sich Austauschen, Diskutieren und neue Wege Suchen.**

2.1 Befragungen (teilnehmerbezogen)

Eine zentrale Rolle bei der Sprachbedarfsermittlung und Kursentwicklung im Rahmen der berufsbezogenen Zweitsprachförderung spielt die Befragung der Kursteilnehmenden. Denn Teilnehmerbefragungen ermöglichen es schon frühzeitig – vor oder zu Beginn des Sprachkurses – wertvolle Informationen und Erkenntnisse über die Teilnehmenden zu gewinnen, die in die bestehenden Kursplanungen, aber auch in weitere berufs-, unterrichts- oder arbeitsplatzbezogene Sprachbedarfsermittlungen einfließen können.

Es gibt grundsätzlich drei Möglichkeiten, Teilnehmerbefragungen durchzuführen: in schriftlicher Form (als Fragebogen), in persönlichen Interviews (face-to-face) sowie als didaktisch-methodische Vorgehensweise innerhalb des Sprachkurses (z.B. als Partnerinterview). Jede Form der Befragung hat ihre Vor- und Nachteile und welche gewählt wird, hängt von den zeitlich-organisatorischen Möglichkeiten ab. Es ist sinnvoll, die Befragungsformen zu kombinieren: z.B. einen Fragebogen als Ausgangspunkt für ein Interview zu nehmen oder bestimmte Themen in den Unterricht zu integrieren.

BEFRAGUNGSINHALTE

Für die Lehrkräfte ist es primäres Ziel der Teilnehmerbefragungen, erste Anhaltspunkte zu den Sprachbedarfen von einzelnen Teilnehmenden, Teilnehmergruppen oder dem ganzen Kurs identifizieren zu können. Gleichzeitig tragen die Befragungen aber auch zu einer Sensibilisierung der Kursteilnehmenden für deren eigene berufliche und sprachliche Situation bei. In der berufsbezogenen Zweitsprachförderung konzentrieren sich Teilnehmerbefragungen dabei auf die thematischen Schwerpunkte Beruf, Sprache sowie (Lern-) Motivation. Ein Teil der Fragen befasst sich mit den beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden. Ein weiterer betrachtet deren sprachlernbiografischen und berufssprachlichen Erfahrungen. Und der dritte Teil nimmt die emotionale und (lern-) motivationale Situation der Teilnehmenden am Anfang des berufsbezogenen DaZ-Kurses in den Blick.⁴

Berufsbiografische Hintergründe der Kursteilnehmenden

Hierbei geht es darum herauszufinden, woher die Teilnehmenden beruflich „kommen“, wo sie beruflich „stehen“ und wohin sie beruflich „gehen“. Zum einen sollen hier die für die Kursteilnehmenden relevanten Berufs- und Tätigkeitsfelder sowie beruflichen Vorhaben ermittelt werden, um im Rahmen berufsbezogener Sprachbedarfsermittlungen auf spezifische sprachlich-kommunikative Anforderungen schließen zu können. Zum anderen kann hier erfasst werden, auf welchen Gebieten die Kursteilnehmenden über besondere berufliche Erfahrungen bzw. Kompetenzen verfügen, um dieses Wissen im Sinne eines Empowerments in den Unterricht einbeziehen zu können. Schlüsselfragen sind z.B.:

- Welche beruflichen Tätigkeiten haben sie bisher ausgeübt, welche beruflichen Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen bringen sie mit?
- In welchen beruflichen Situationen befinden sie sich aktuell (Tätigkeiten, Jobs, Weiterbildung, Arbeitssuche)?
- Welche beruflichen Pläne verfolgen sie?
- Gibt es eventuell konkrete „Hürden“, die sie überwinden wollen oder müssen (eine laufende Bewerbung, einen angestrebten Abschluss etc.)?

Berufssprachliche Erfahrungen und Kenntnisse der Kursteilnehmenden

Ein wichtiger Bereich der Befragungen bezieht sich auf die (berufs-) sprachlichen Kompetenzen der Kursteilnehmenden. Dieser Schwerpunkt beinhaltet einmal die Sprachen- und Sprachlernbiografie der Teilnehmenden, wie die Muttersprach- und Zweitspracherfahrungen sowie das Erlernen der Zweitsprache Deutsch. Vor allem sind hier aber „die berufssprachliche Situation“ der Sprachlernenden sowie deren Erfahrungen mit der deutschen Sprache im Beruf und am Arbeitsplatz Thema. Hier geht es darum, einen ersten Eindruck darüber zu bekommen, über welche berufsbezogenen Sprachfertigkeiten bzw. Erfahrungen die Sprachlernenden bereits verfügen, um auf der Grundlage der beruf-

⁴ Wie die formalen Entscheidungen bezüglich Teilnehmerbefragungen hängen auch die inhaltlichen Festlegungen von den organisatorischen Möglichkeiten ab. Schon aus zeitlichen Gründen müssen Teilnehmerinterviews vor oder zu Beginn des Sprachkurses möglichst effektiv durchgeführt werden. Doch das geht häufig auf Kosten der Inhalte. Daher ist es wichtig, Teilnehmerbefragungen als einen grundsätzlich offenen (Sprachbedarfs-) Ermittlungsprozess zu sehen, der mit Unterrichtsbeginn nicht abgeschlossen ist.

lichen Entwicklung einschätzen zu können, wo (berufs-) sprachliche Fertigkeiten entwickelt oder ausgebaut werden sollten und bei welchen Lerninhalten an bestehende Erfahrungen angeknüpft werden kann. Schlüsselfragen sind z.B.:

- Welche berufssprachlichen Erfahrungen haben die Teilnehmenden in Deutsch?
- Wofür konkret brauchen die Sprachlerner_innen die deutsche Sprache im Beruf?
- Wie viel haben sie an ihren bisherigen Arbeitsplätzen auf Deutsch kommuniziert?
- In welchen Situationen haben sie mit wem wie oft worüber gesprochen/gelesen/geschrieben?

Ziele, Erwartungen und Wünsche der Kursteilnehmenden

Schließlich richten sich die Fragen auf die emotionale und (lern-) motivationale Situation der Teilnehmenden am Anfang des berufsbezogenen DaZ-Kurses, wie sie sich angesichts ihrer aktuellen beruflichen Situation und des beginnenden Sprachkurses fühlen und was sie darüber denken. Während die ersten beiden Befragungsschwerpunkte in erster Linie die objektiven Sprachbedarfe in den Blick nehmen, zielt dieser dritte Punkt auf die subjektiven Sprachbedürfnisse und Haltungen der Teilnehmenden und deren Lernbedarfe. Gerade diese Informationen und Faktoren über die Sprachlerner_innen, die die Sprachlernprozesse im berufsbezogenen DaZ-Kurs positiv wie negativ beeinflussen können, geben wichtige Anhaltspunkte darüber, wie der berufsbezogene DaZ-Kurs inhaltlich und methodisch teilnehmerorientiert gestaltet werden kann. Schlüsselfragen sind z.B.:

- Welche Ziele, Wünsche, Erwartungen und Hoffnungen haben die Teilnehmenden hinsichtlich des Sprachkurses?
- Was sind sie bereit zu tun, um diese Ziele zu erreichen?
- Wie sieht die Befindlichkeit bzw. Motivation der Teilnehmenden diesbezüglich aus?
- Was sind sie bereit wozu zu lernen?
- Wie sollte gelernt werden? Wie wollen sie lernen?
- Wo sehen sie selbst Handlungsbedarf?
- Welche Schwerpunkte und Inhalte soll der Unterricht haben?

In welcher Form und in welchem Umfang Teilnehmerbefragungen zur Ermittlung von Sprachbedarfen eingesetzt werden (können), hängt entscheidend von den Rahmenbedingungen des Bildungsangebots ab und muss von Kurs zu Kurs unterschiedlich beantwortet werden. Es ist daher ratsam, wenn die verantwortliche Lehrkraft zeitig darüber informiert wird, welche Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und Zielgruppen der Sprachkurs hat. Außerdem spielt eine Rolle, wie vertraut sie mit den Zielgruppen und deren Sprachbedarfen und -bedürfnissen ist und wie sich Teilnehmerbefragungen unter den gegebenen Bedingungen zeitlich-organisatorisch realisieren lassen.⁵

⁵ So macht es einen großen Unterschied, ob beispielsweise eine erfahrene DaZ-Lehrkraft und ehemalige Erzieherin ausschließlich DaZ-Kurse für pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten anbietet oder ob eine Lehrkraft erstmals eine ihr bisher weitgehend unbekannte Berufsgruppe unterrichten muss. Auch die Frage, ob Teilnehmerbefragungen ausschließlich durch die Kursleitenden durchgeführt werden oder in Kooperation mit anderen Akteuren – wie z.B. administrativen Angestellten des Trägers oder Fachlehrenden u.ä. von Projektpartnern – wirkt sich auf die „Statik“ der Sprachbedarfsermittlung aus.



Was Sie bei der Planung und Organisation von Teilnehmerbefragungen beachten sollten:

Skizzieren Sie die Ausgangssituation des Kurses:

- In welchem Kontext steht der berufsbezogene DaZ-Kurs?
- Welche (globalen) Ziele und welche Zielgruppen hat der Sprachkurs?
- Welchen Berufen/Berufsgruppen gehören die Teilnehmenden an?
- Welche Anforderungsniveaus haben diese Berufe/Berufsgruppen?
- Über welches allgemeine Sprachniveau verfügen die Teilnehmenden?
- Ist der Kurs in seiner Teilnehmerstruktur (Geschlecht, Alter, Berufe, Sprachkenntnisse etc.) eher homogen oder heterogen?

Legen Sie fest, welche Informationen Sie benötigen:

- Gibt es individuelle Informationen, die Sie vorab über die Teilnehmenden erhalten können?
- Woher können Sie noch Informationen über die Teilnehmergruppe bekommen?
- Wie vertraut sind Sie als Lehrkraft mit den beruflichen und sprachlichen Anforderungen dieser Gruppe?
- Können bzw. wollen Sie sich auf bestimmte Themen und Teilnehmergruppen konzentrieren?
- Wie sieht Ihr (bisheriges) Kurskonzept aus? Welche Punkte/Fragen sind noch offen?
- Können oder wollen Sie sich auf bestimmte Aspekte, wie Berufs- und Tätigkeitsfelder, Aufgaben, Textsorten etc. beschränken?

Überlegen Sie, wie Sie Befragungen realisieren wollen und können:

- Welche Ressourcen stehen Ihnen für Teilnehmerbefragungen zur Verfügung?
- Können Sie bei der Planung und Durchführung von Befragungen die Unterstützung anderer Kolleg_innen, Stellen oder Projektpartner bekommen?
- Können Sie die Befragungen mit diesen gemeinsam koordinieren und realisieren?
- Gibt es bereits bestehende Befragungen, auf die sie zurückgreifen bzw. aufbauen können?
- In welcher Form könnten die Befragungen erfolgen? (schriftlich/mündlich/im Unterricht)
- Gibt es Möglichkeiten Methoden zu kombinieren?
- Wie lassen sich die Fragen inhaltlich an die Zielgruppen anpassen?



TIPP

Gerade wenn Sie mit Teilnehmerbefragungen zur Ermittlung von Sprachbedarfen noch keine oder wenig Erfahrung haben, sollten Sie sich zunächst auf Teilaspekte konzentrieren. Das können bspw. die beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse der Teilnehmenden oder die Wünsche der Teilnehmenden für den DaZ-Kurs sein.

BEFRAGUNGSFORMEN

Bei der Auswahl geeigneter Befragungsformen bzw. der Erstellung von Befragungstools ist darauf zu achten, dass sie sich nicht nur rein formal, sondern auch qualitativ voneinander unterscheiden. Diese qualitativen Charakteristika der Befragungsformen sind es, die darüber entscheiden sollten, in welcher Befragungssituation welche Form bzw. Methode eingesetzt wird.

1. Die schriftliche Befragung (Fragebögen)

Teilnehmerbefragungen in Form von Fragebögen sind in der praktischen Bildungsarbeit am weitesten verbreitet, denn ihr Einsatz erfordert den geringsten Aufwand. Einmal erstellt, lässt sich ein Fragebogen immer wieder verwenden. Und die flexible Durchführung einer schriftlichen Befragung bindet wenig Zeit und ist ortsunabhängig: So können die Teilnehmenden Fragebögen in einem Büro, auf dem Flur, zusammen mit den anderen Teilnehmenden im Kursraum oder zu Hause ausfüllen. Schließlich ist auch die Auswertung von Fragebögen i.d.R. einfacher als die von Interviews, da Fragebögen standardisiert sind und sich die Informationen deshalb leichter erfassen bzw. vergleichen lassen. So sind Fragebögen durch klar und eindeutig formulierte Fragen gekennzeichnet, die geschlossen (Ja, Nein, Ich weiß nicht) oder offen und einfach zu beantworten sind (Wo wohnen Sie?), oft auch mit Mehrfachantworten (A, B oder C) oder skalierten Antworten (auf einer Skala von 1-5). Ihre Stärke – die Standardisierung – ist jedoch auch ihre größte Schwäche: schriftliche Befragun-

gen sind im Aufbau statisch, die Fragen sind in ihrer Reihenfolge festgelegt und lassen kaum tiefere Betrachtungen oder Reflexionen sowie Verständnisfragen zu.

Doch gerade die Möglichkeit der Reflexion spielt bei Befragungen zur Ermittlung von Sprachbedarfen, in denen persönliche Erfahrungen geschildert und individuelle Meinungen und Haltungen geäußert werden sollen, eine große Rolle. Deshalb sind schriftliche Teilnehmerbefragungen im Rahmen von berufsbezogenen DaZ-Kursen nur eingeschränkt verwendbar. Standardisierte Fragebögen sollten vor allem da Anwendung finden, wo Fragen klar zu beantworten sind bzw. Antworten vorgegeben werden können sowie andere Befragungsformen entlastet oder ergänzt werden können, wie z.B. bei der Erfassung von persönlichen Angaben, zur Vorabfrage wichtiger Schlüsselfragen in Verbindung mit Interviews, zur Selbsteinschätzung von Sprachkenntnissen sowie zur Kurs- und Zwischen-evaluation.



Was Sie bei Entwicklung und Einsatz von Fragebögen beachten sollten:

Skizzieren Sie Ziel, Funktion und Themen der schriftlichen Befragung:

- Welches Ziel und welche Funktion soll die schriftliche Befragung haben?
- Welche Inhalte sollen oder können schriftlich abgefragt werden? (Themen)

Entwickeln Sie Aufbau und Inhalte der Fragebögen:

- Wie kann der Fragebogen Interviews oder unterrichtliche Befragungen ergänzen?
- Haben Sie die Fragen des Fragebogens klar und verständlich bzw. dem Sprachniveau der Teilnehmenden entsprechend formuliert?
- Welche Fragen wollen Sie geschlossen, welche offen formulieren?
- Bei welchen Fragen wollen Sie Antwortmöglichkeiten oder Skalen vorgeben?
- Welche Skalen und Antworten wollen Sie vorgeben?
- Sind die Antworten leicht auszuwerten? Lassen sich die Profile leicht vergleichen?
- Können die Befragten den Fragebogen allein ausfüllen, ohne dass ein Gespräch erforderlich ist?

Organisieren Sie die Durchführung der schriftlichen Befragung:

- Wie kann der Fragebogen ausgefüllt werden? Wann? Wo? In wessen Anwesenheit?
- Wer kann als Ansprechpartner_in bei Verständnisfragen zur Verfügung stehen?



TIPP

Bei Befragten mit Deutsch als Zweitsprache ist die Lese- und Schreibkompetenz i.d.R. mehr oder weniger eingeschränkt. Um eine problemlose Beantwortung des Fragebogens zu gewährleisten, sollte man nicht nur die Fragen, sondern auch die Erläuterungen verständlich formulieren, Möglichkeiten zum Nachfragen geben sowie den Befragten ausreichend Zeit zur Verfügung stellen.

2. Die mündliche Befragung (Interviews)

Für die Ermittlung von Sprachbedarfen im Rahmen eines berufsbezogenen DaZ-Kurses sollte auf Interviews nach Möglichkeit nicht verzichtet werden. Denn die face-to-face-Situation des Interviews erlaubt es einerseits der Lehrkraft, die Teilnehmenden frühzeitig persönlich kennen zu lernen und sich ein eingehenderes Bild von deren berufs- und sprachbiografischen Hintergründen sowie den entsprechenden Bedarfen zu machen. Andererseits kann das Teilnehmerinterview zu Beginn als Auftakt des berufsbezogenen DaZ-Kurses genutzt werden, Vertrauen zu schaffen sowie bei den Teilnehmenden Interesse und Motivation für den Kurs zu wecken. Für viele Teilnehmende berufsbezogener DaZ-Kurse ist es neu, ihre persönliche berufliche Situation und Entwicklung bewusst mit einer Verbesserung ihrer sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen zu verknüpfen. Ein potenzialorientiertes Interview nimmt die Teilnehmenden nicht nur als in ihren jeweiligen beruflichen Feldern Erfahrene bzw. Kompetente ernst, sondern kann ihnen auch die persönlichen Chancen und Möglichkeiten der berufsbezogenen Sprachförderung für ihre eigene berufliche Entwicklung vermitteln.

Die formale Voraussetzung dafür, eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu erzeugen, dabei qualitativ gehaltvolle (Detail-) Informationen über die Teilnehmenden zu ermitteln und gleichzeitig eine zielorientierte Richtung zu verfolgen, bietet das teilstandar-

disierte Leitfadenterview. Der Interviewleitfaden hat dabei die Funktion von inhaltlichen und thematischen Anhaltspunkten, auf die der Interviewende flexibel zurückgreifen kann. Teilstandardisiert ist der Leitfaden deshalb, weil die Fragen zum Teil vorgegeben werden, aber auch spontan verändert bzw. ergänzt werden können, so dass auch auf unerwartete Antworten der Interviewten reagiert werden kann.⁶ Im Kontext berufsbezogener DaZ-Kurse haben Leitfadenterviews den Vorteil, dass sie sowohl an die zeitlichen als auch an die kursbezogenen Rahmenbedingungen angepasst werden können. So können Themen ergänzt oder weggelassen, die Ergänzungsfragen verändert und die Fragen des Leitfadens an die verschiedenen Zielgruppen angepasst werden.

Leitfaden für eine Teilnehmerbefragung → siehe Anhang 4.2. S. 46



Was Sie bei Konzeption und Durchführung von Interviews beachten sollten:

Legen Sie den Rahmen des Leitfadenterviews fest:

- Wie viel Zeit können und wollen Sie für die Interviews verwenden?
- Welche Zielgruppe(n) wollen Sie interviewen?
- Welche Fragen/Aspekte sind für Sie wichtig? Welche Themen wollen Sie ansprechen?
- Welche Ergebnisse soll das Interview haben?
- Wie soll das Interviews ablaufen?

Entwerfen Sie das Leitfadenterview:

- Welche Fragen wollen Sie stellen?
- Welche Fragen sind unbedingt zu beantwortende Schlüsselfragen, welche mögliche Zusatzfragen?
- Verlaufen die Fragen vom Allgemeinen zum Besonderen?
- Wie können Sie die Fragen kurs- und zielgruppenorientiert anpassen?
- Haben Sie Ihre Interviewvorlagen so gestaltet, dass sie gut ausgewertet bzw. verglichen werden können?

Bereiten Sie die Durchführung der Interviews vor:

- Wie lange soll ein Interview höchstens dauern?
- Können oder wollen Sie das Interview mit anderen Befragungsformen kombinieren?
- Wann können oder wollen Sie die Interviews durchführen? (vor, zu Beginn, während des Kurses)
- In welcher Form wollen Sie sie durchführen? (Einzel-, Partner- oder Gruppeninterview)
- Wo können Sie sie durchführen? (Kurs- oder Extraraum?)



TIPP

Eine vertrauensvolle und offene Atmosphäre ist für die Ermittlung brauchbarer Ergebnisse sehr wichtig. Die zu interviewenden Teilnehmenden sollen wissen, was sie erwartet und das Gefühl haben, offen über alle relevanten Dinge sprechen zu können. Dabei sollten sie sich unvoreingenommen akzeptiert fühlen. Deshalb empfiehlt es sich das Interview im Voraus anzukündigen und den Teilnehmenden Ziel und Zweck zu erläutern. Ratsam ist, die Interviewpartner zu Beginn des Interviews auf Ihre Schweigepflicht hinzuweisen und das Interview mit einer offenen Einstiegsfrage als „Eisbrecher“ einzuleiten. Bringen Sie den Teilnehmenden Offenheit und Empathie entgegen und bleiben Sie mit ihnen in Interaktion (z.B. durch Spiegeln von Antworten)!

3. Die Befragung als Unterrichtsmethode (in Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit)

Wie alle anderen Methoden der Sprachbedarfsermittlung hat auch die Befragung eine außer- und innerunterrichtliche Seite. Die verantwortliche Lehrkraft oder auch andere Kursverantwortliche (z.B. Jobcoach, sozialpädagogische Begleitung) können Teilnehmende außerhalb des eigentlichen Unterrichts befragen. Sie können aber auch im Rahmen des Unterrichts didaktisierte Befragungssituationen herbeiführen, in denen die Teilnehmenden selbst miteinander in einen interaktiven Lernprozess eintreten. Prinzipiell lassen sich alle Themen der teilnehmerbezogenen Sprachbedarfsermittlung auch in unterrichtlichen Befragungssituationen behandeln. Die Ergebnisse werden dann ebenfalls durch die Lehrkraft gesammelt und für die Kursplanung ausgewertet. Da die Beobachtung dieser unterrichtlichen Lernprozesse durch die Lehrkraft eine große Rolle spielt,

⁶ Ein Kompromiss zwischen dem individuelleren jedoch zeitaufwändigeren Leitfadenterview und dem unpersönlichen und sehr eingeschränkten Standardfragebogen kann das sogenannte „Fragebogeninterview“ sein, bei dem die standardisierten Fragen eines vorgefertigten Fragebogens innerhalb einer Interviewsituation „abgefragt“ werden, dabei aber immerhin nach Bedarf durch Zusatzfragen ergänzt werden können.

wird hier der fließende Übergang zur unterrichtlichen Sprachbedarfsermittlung deutlich. Auch bei den Unterrichtsaufgaben zur teilnehmerbezogenen Ermittlung von Sprachbedarfen gibt es schriftliche und mündliche Befragungsformen, einzeln, mit einem Interviewpartner oder im Plenum:

Aufgaben in Einzelarbeit

Diese Aufgaben entsprechen der schriftlichen Befragung, mit dem Unterschied, dass die Teilnehmenden anschließend ihre ausgefüllten Fragebögen oder ihre Notizen miteinander vergleichen, Verständnisfragen klären, noch offene Fragen beantworten sowie sich über ihre Antworten austauschen. Die Ergebnisse werden im Plenum gesammelt und diskutiert. Typische Aufgaben zur Ermittlung von Sprachbedarfen in Einzelarbeit betreffen die Wahrnehmung eigener Erwartungen an den Kurs, die Reflexion über die eigenen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen, die Selbsteinschätzung von beruflichen und sprachlichen Fertigkeiten sowie Kurs- und Zwischenevaluationen.

Aufgaben in Partnerarbeit

Bei diesen Aufgaben handelt es sich um mündliche Befragungen im Partnerinterview. Die Teilnehmenden bekommen Fragebögen zu unterschiedlichen Themen und interviewen sich gegenseitig. Sie notieren oder markieren die Antworten. Anschließend tauschen sie sich miteinander über die Antworten aus. Partnerinterviews lassen sich gut zur Partnervorstellung einsetzen. Für die Sprachbedarfsermittlung geeignet sind hier alle Fragen zu beruflichen und (berufs-) sprachlichen Erfahrungen und Kompetenzen.

Aufgaben im Plenum

Teilnehmerbezogene Ermittlungen von Sprachbedarfen lassen sich schließlich auch im Plenum in Form eines gelenkten Gesprächs bzw. einer moderierten Diskussion durchführen. Die Lehrkraft stellt hier eine zuspitzende (Einstiegs-) Frage in den Raum, die die Teilnehmenden diskutieren. Im Austausch von Meinungen und wechselseitigen Reden und Zuhören wird dabei ein Klärungsprozess vorangetrieben, an dessen Ende die Zusammenfassung von Ergebnissen bzw. Erkenntnissen steht. Die Lehrkraft übernimmt hier als Moderator_in eine wichtige Funktion. Auf den ersten Blick scheint diese Methode für die Ermittlung von Sprachbedarfen sehr ineffizient zu sein, da durch sie im Unterschied zu Fragebögen und Interviews nur ein Thema aufgegriffen werden kann. Doch kann dieses umso vielschichtiger und nachhaltiger vertieft werden. So lassen sich z.B. in einer Diskussion zum Thema „Ist Schreiben im Beruf notwendig?“ Einsichten und Erkenntnisse über die Haltung und Motivation der Teilnehmenden zum Thema, über deren konkrete berufliche Erfahrungen, über mögliche Sprachbedarfe (z.B. Textsorten) sowie über die Erwartungen der Teilnehmenden an den Sprachkurs gewinnen.

Durch die Integration von Befragungen in den Unterricht wird den Teilnehmenden eine Mitverantwortung für die Ermittlung von Sprachbedarfen übertragen. Dabei kann die selbstständige Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit wesentlichen Themen und Inhalten des DaZ-Kurses als intensiver Einstieg in den berufsbezogenen DaZ-Kurs genutzt werden, der die Kursteilnehmenden gleich auf mehreren Ebenen fordert:

- | | | |
|-------------------|---|---|
| persönlich | → | in der Reflexion über eigene Erfahrungen/Wünsche |
| sprachlich | → | in der Kommunikation |
| sozial | → | im Austausch mit anderen |
| methodisch | → | in der aktiven Beteiligung an einem Interview/einer Diskussion. |

Befragungen als Unterrichtsmethode können das durch die Lehrkraft geführte Interview allerdings nicht ersetzen, sondern es nur ergänzen.



Was Sie bei Erstellung und Anwendung von Befragungsaufgaben beachten sollten:

Bereiten Sie Fragen zur Sprachbedarfsermittlung didaktisch auf:

- Welche Themen bzw. Fragen wollen Sie klären oder vielleicht vertiefen?
- Können Sie sich dabei auf 4-6 Fragen (Partnerübungen) oder 1-3 Fragen (Diskussion) beschränken?
- Können die Fragen durch die Teilnehmenden auch ohne Hilfe beantwortet werden?
- Lassen sich Antworten vorgeben?
- Wie können Sie die Befragung in den Unterrichtsverlauf integrieren?

Führen Sie die unterrichtliche Befragung durch:

- Wie können Sie sicherstellen, dass die Teilnehmenden den Fragebogen bzw. Interviewbogen verstehen?
- Welche Rolle(n) wollen Sie bei den Befragungen als Lehrkraft übernehmen?
- Wie können Sie die Befragung für den unterrichtlichen Lernprozess nutzbar machen?

Sammeln Sie die Antworten/Ergebnisse für die Kursplanung:

- Können Sie für die Auswertung Kopien von den beantworteten Frage- und Interviewbögen anfertigen?
- Oder wollen Sie lieber die Ergebnisse im Plenum gemeinsam mit den Teilnehmenden zusammenfassen und (z.B. an der Metaplanwand) festhalten.
- Wie können oder wollen Sie mündliche Beiträge dokumentieren?



TIPP

Eine wichtige Rolle für das Gelingen von unterrichtlichen Befragungen zur Ermittlung von Sprachbedarfen spielt ein für die Teilnehmenden nachvollziehbarer Rahmen, d.h. eine Einführung bzw. ein Einstieg sowie ein Übergang in den weiteren Unterricht. So können Fragebögen und Partnerinterviews mit Kennenlernrunden verbunden oder als inhaltlicher Einstieg in den Kurs oder in ein Thema genutzt werden. Am Ende können Partner- und Gruppenübungen das Thema vertiefen oder in ein anderes Thema überleiten.

Teilnehmerbefragungen sollten also grundsätzlich als Bestandteil der Planung und Durchführung von berufsbezogenen DaZ-Kursen etabliert werden. Sie sollten dabei als Teil eines fortlaufenden multimethodischen Ermittlungsprozesses angesehen werden, der eine bedarfs- und teilnehmergerechte Ergänzung und Modifizierung bestehender Kurskonzepte und Unterrichtsplanungen möglich machen kann. Als Element der Kursplanung sind sie kein einfacher administrativer Routineakt (wie z.B. eine bloße Teilnehmererfassung), sondern müssen praktisch für jeden neuen Kurs angelegt bzw. überprüft und zusammengestellt werden. Dabei kann es keine fertigen Konzepte geben. Teilnehmerbefragungen müssen „ausprobiert“ werden: Erst die Erfahrungen und Erkenntnisse aus durchgeführten Befragungen können wieder in die Planung von Befragungen einfließen. Als Lehrkraft ist es deshalb sinnvoll, die Ergebnisse bzw. Auswertungen von Teilnehmerbefragungen zu sammeln und zu dokumentieren sowie im Laufe der Zeit einen eigenen Pool an gesammelten und selbst erstellten Befragungstools anzulegen: Interviewleitfäden, -fragen, Fragebogen zur Selbsteinschätzung, unterrichtliche Befragungsübungen etc.

Literatur- und Linktipps: Befragungen

Dörney, Zoltán (2003): Questionnaire in Second Language Research. Construction, Administration and Processing. Mahwah, New Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates.

Mayer, Horst-Otto (2013): Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. München: Oldenbourg.

Schmidt, Katrin (2008): Kompetenzentwicklung in der Erwachsenenbildung : Lernen im Spannungsfeld von individueller Entwicklung und institutionellem Angebot. Saarbrücken. VDM Verlag Dr. Müller.

ShowMI ist ein europäisches Projekt, gefördert aus Mitteln des Programms Lebenslanges Lernen Aktion Grundtvig der Europäischen Union, das Projektpartner aus sieben europäischen Ländern zusammen-

führt. Beteiligt sind Deutschland, Italien, Österreich, Polen, die Schweiz, Spanien und Großbritannien. Ziel des Projektes ist, die Sprachkompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund sichtbar zu machen und dadurch zu stärken, damit sie ihre Sprachkompetenzen wirksam in Bildung und Weiterbildung sowie auf dem Arbeitsmarkt einsetzen können und sich die Wahrnehmung und Anerkennung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Gastgesellschaften insgesamt verbessert:
http://www.showmiproject.eu/drupal/de/doc_de

Uemminghaus, Monika (2009): Lernen und Lernerfolgskontrolle in der Weiterbildung : Überlegungen zu einem Konzept der Lernstandortbestimmung erwachsener Lernender. Augsburg: ZIEL

Verein Projekt Integrationshaus (Hg.) (2005): Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge. Wien.

URL: http://www.integrationshaus.at/portfolio/squp/Deutsch/SQuP_deutsch.pdf [17.12.2012]

2.2 Recherchen (berufsbezogen)

Die in der teilnehmerbezogenen Sprachbedarfsermittlung durch Befragungen gewonnenen Informationen und Erkenntnisse können der Entwicklung und Realisierung berufsbezogener DaZ-Kurse nicht nur eine bedarfsorientierte Richtung sondern auch wichtige inhaltliche Impulse geben. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse können Lehrkräfte für die Kurs- bzw. Unterrichtsplanung nun (Lern-) Ziele formulieren, Themen bzw. Themenschwerpunkte festlegen, geeignete Lehr- und Lernmaterialien zusammenstellen bzw. ergänzen.

Dafür sind Kenntnisse über die konkreten beruflichen sowie kommunikativen Anforderungen der heutigen Berufs- und Arbeitswelt erforderlich. Denn diese Kenntnisse ermöglichen es den Kursleitenden, sich ein realistisches und zeitgemäßes Bild von den Erfordernissen in der Berufs- und Arbeitswelt sowie den sich daraus ergebenden Sprachbedarfen zu machen. Gegenstand der berufsbezogenen Ermittlung von Sprachbedarfen ist deshalb die Beschaffung, Sichtung und Auswertung von nützlichen und notwendigen Hintergrundinformationen sowie möglicher – didaktisierter oder authentischer – Materialien zu verschiedenen kursrelevanten Aspekten der Berufs- und Arbeitswelt. Ziel ist es, vorhandene Unterrichtsinhalte zu überprüfen, gegebenenfalls zu überarbeiten sowie neue praxisnahe bzw. authentische Inhalte zu integrieren, um so eine teilnehmer- und bedarfsgerechte Kursplanung und –durchführung gewährleisten zu können. Wesentliche Fragen sind hier z.B.:

- Welche Aufgaben haben Beschäftigte in bestimmten Berufen/Berufsfeldern?
- Über welche Kompetenzen und Fertigkeiten müssen sie verfügen, um die Aufgaben bewältigen zu können?
- Welchen kommunikativen Anforderungen müssen Arbeitnehmer heute in den verschiedenen Berufen genügen?
- Gibt es aktuelle Veränderungen/Tendenzen/Trends, die sich auf das berufliche Anforderungsprofil auswirken?
- Welche Themen/Fragen aus der Arbeitswelt sind für Arbeitnehmer_innen heutzutage wichtig?
- Welche kommunikativen Anforderungen bringen spezifische Situationen wie Weiterbildung und Arbeitslosigkeit tatsächlich mit sich?

Ein direkter und schneller Weg der Informationsbeschaffung bietet sich Kursleitenden durch eine gezielte Online-Recherche. In allgemeinsprachlichen Deutschkursen wird diese Methode hauptsächlich für die Unterrichtsvorbereitung genutzt, z.B. für die Recherche bzw. den Download von didaktisch aufbereiteten Unterrichtsmaterialien und Entwürfen

sowie Text und Bildmaterialien. Dabei sind die kurstragenden Lehrwerke mit ihren zahlreichen Zusatzmaterialien meist Ausgangs- und Zielpunkt der Internetrecherche. In der berufsbezogenen Sprachförderung hingegen wird die Recherche im Internet darüber hinaus zu einem Instrument der Sprachbedarfsermittlung und damit auch der Kurs- und Unterrichtsplanung:

Inhalte der berufsbezogenen Recherchen

- Beschaffung und Sichtung von Informationen aus der Berufs- und Arbeitswelt
- Identifizierung sprachlich-kommunikativer Anforderungen im Berufsleben
- Klärung und Entscheidung über die (Kurs-) Relevanz verschiedener Bedarfe
- Sammlung authentischer Text-, Bild- und Videomaterialien für den Einsatz im Unterricht
- Beschaffung von geeigneten Unterrichtsmaterialien für den berufsbezogenen DaZ-Unterricht
- Erweiterung des Handlungswissens als Lehrkraft berufsbezogener DaZ-Kurse

Kurs- und teilnehmerrelevante Aspekte der Berufs- und Arbeitswelt

Die berufsbezogene Recherche kann sich auf alle kursrelevanten Aspekte aus der Berufs- und Arbeitswelt beziehen (eine Auswahl):

Berufliche Ebene:	Berufe und Berufsfelder, berufliche Aufgaben und Tätigkeiten, berufliche Fertigkeiten und Kompetenzen, berufsspezifische Schlüsselkompetenzen, berufliche Beschäftigungsmöglichkeiten etc.
Betriebliche Ebene:	Branchen, Betriebsgrößen (KMU oder Großbetrieb), Dienstleistungs- und Produktionsbetriebe, Betriebsstrukturen, Abteilungen, Arbeitszeiten, Personalabteilung, Betriebsrat, Sicherheit am Arbeitsplatz etc.
Arbeitsmarktebene:	regionaler Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit, Arbeitsagentur, Jobcenter etc.
Weiterbildungsebene:	berufliche Weiterbildung, Umschulung, Weiterbildungsinhalte, lebenslanges Lernen, Weiterbildungskurse, Prüfungsordnungen etc.
Arbeitnehmerebene:	Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer_in, Einkommenssteuer, Rentenversicherung, Krankenversicherung etc.
Private Ebene:	Familie und Beruf, Urlaub, Freizeit, Gesundheit (in Bezug auf das Berufsleben)

Beispielfragen für Internetrecherchen

- Wie unterscheiden sich Berufe aus dem Produktionssektor und aus dem Dienstleistungssektor?
- Welche kommunikativen Anforderungen werden sowohl an Köche/Köchinnen als auch an Krankenpfleger_innen gestellt?
- Welche sprachlichen Anforderungen ergeben sich aus der Arbeit mit Maschinen/Geräten?
- Welche Arbeitszeitmodelle gibt es und wie wirken sie sich auf die Kommunikation aus?
- Wie werden Unfälle am Arbeitsplatz geregelt?
- Welche Anweisungen sind dabei zu beachten?
- Was sind soziale Kompetenzen? Welche davon könnten Thema im Unterricht sein?
- In welchen Situationen sprechen Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat?

Suche nach geeigneten Internetquellen

Internetrecherchen der berufsbezogenen Sprachbedarfsermittlung können prinzipiell während des gesamten Kurses und auch zeitlich kursunabhängig zu jedem Thema bzw. Aspekt der Berufs- und Arbeitswelt durchgeführt werden. Im Rahmen der Ermittlung von Sprachbedarfen eignet sich die Internetrecherche deshalb besonders dafür, nicht nur

spontan und kurzfristig bei einem aktuellen Bedarf bspw. in der Unterrichtsvorbereitung, sondern auch systematisch und langfristig für die Planung und Durchführung von berufsbezogenen DaZ-Kursen relevante oder brauchbare Informationen zu sichten, zu sammeln und auszuwerten.

Angesichts der unübersichtlichen Menge an potenziell verfügbaren Informationen einerseits und der nur begrenzt vorhandenen zeitlichen Ressourcen andererseits ist es wichtig, sich im Internet effektiv zurechtzufinden und einen wirklichen Nutzen aus dem reichhaltigen Angebot zu ziehen. Um der fehlenden Vertrauenswürdigkeit vieler Webseiten und der geringen Nutz- und Verwertbarkeit von Internetinhalten zu begegnen und auch nicht bei jeder Sprachbedarfsermittlung eine neue Schlagwortrecherche beginnen zu müssen, ist es sinnvoll, sich im Laufe der Zeit thematisch systematisierte Linklisten anzulegen. Auf diese erprobten Webseiten kann man dann bei Bedarf immer wieder zurückgreifen. Für die berufsbezogene Sprachbedarfsermittlung eignen sich hierfür insbesondere Webseiten,

- die vertrauenswürdig und zuverlässig sind, z.B. Internetpräsenzen von Arbeitsverwaltung und von öffentlichen Institutionen wie der Arbeitsagentur, des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), der Industrie- und Handelskammern (IHK), der Handwerkskammern sowie regionaler Berufsbildungswerke und Weiterbildungsinstitutionen,
- die klar und übersichtlich gestaltet bzw. aufgebaut und auch für Laien in einer verständlichen Sprache geschrieben sind, z.B. die Seite der Bundeszentrale für politische Bildung oder das „Deutsche Pflegeportal“,
- auf denen didaktisierte oder authentische Texte oder Bilder zu finden sind, die sich in überarbeiteter Form für den Einsatz im Unterricht eignen, z.B. die Seite des internationalen Projekts „Meet the need“ und die Seite des Projekts „Sprachtraining für Fachunterricht und Beruf“,
- die vernetzt sind und auch auf nützliche weiterführende Links und Inhalte verweisen wie beispielsweise der Bildungsserver des Deutschen Instituts für internationale pädagogische Forschung.



Was Sie bei der Planung und Durchführung einer Online-Recherche beachten sollten:

Die Recherche „verorten“:

- Welche Ziele verfolgen Sie konkret mit der Recherche?
- Wollen Sie sich in erster Linie informieren (Hintergrundwissen) oder Unterrichtsinhalte beschaffen?
- Ist die Internetrecherche die einzige Möglichkeit, den Aspekt zu klären oder gibt es hierfür andere schon bereit stehende oder käuflich zu erwerbende Quellen, wie Fachbücher?
- Vielleicht können Sie auch eine/n Fachfrau/mann in Ihrer Nähe (z.B. eine/n Kolleg_in) ansprechen?
- Können Sie Ihre Erwartungen formulieren? Welche Ergebnisse erhoffen Sie sich?

Die Recherche durchführen:

- Gibt es ein Zeitlimit für die Recherche, das Sie nicht überschreiten wollen?
- Befindet sich in Ihren Linklisten bereits eine Webseite, die Ihnen bei Ihrer Frage helfen könnte?
- Können Sie Ihre Recherche (z.B. regional/lokal) einschränken oder erweitern?
- Gibt es eine Suchmaschine, mit der Sie am liebsten arbeiten?

Die Rechercheergebnisse auswerten:

- Haben Sie neue Erkenntnisse zu Sprachbedarfen gewinnen können?
- Wie wollen Sie dies in Ihrer Kurs- und Unterrichtsplanung berücksichtigen?
- Entsprechen die Ergebnisse Ihren Erwartungen? Warum? Warum nicht?
- Wie können Sie die Ergebnisse dokumentieren und archivieren?
- Haben Sie neue Webseiten, die Sie in Ihre Linkliste aufnehmen wollen?
- Können Sie die recherchierten Informationen in ein Netzwerk (Plattform) einbringen und damit Kolleg_innen zur Verfügung stellen?
(bspw. www.lehrer-online.de, www.deutsch-am-arbeitsplatz.de)

Die Internetrecherche ist natürlich nicht die einzige berufsbezogene Rechercheart. So können Lehrkräfte z.B. in Bibliotheken oder Berufsinformationszentren nach verwertbaren (Unterrichts-) Materialien und Vorlagen in (Fach-) Büchern recherchieren oder kompetente Ansprechpartner über Email, telefonisch oder persönlich kontaktieren – manchmal sogar im unmittelbaren Umfeld. Eine direkte Anfrage kann da oft der kürzeste Weg sein.

Internetrecherche als Unterrichtsmethode im DaZ-Unterricht

Die Ermittlung der berufsbezogenen Sprachbedarfe durch Recherchen kann wie auch die Befragungen Teil des Unterrichts sein. Die Kursteilnehmenden werden hier selbst zu „Forschenden“ ihrer Sprachbedarfe. Die Lernenden recherchieren Informationen über verschiedene Aspekte der Berufs- und Arbeitswelt, sichten diese und werten sie hinsichtlich der sprachlichen und kommunikativen Anforderungen aus. So fördert die Internetrecherche als handlungsorientierte Unterrichtsmethode auf der Grundlage eines sozialen, produktiven und ergebnisorientierten Lernens nicht nur die Bildung bzw. Stärkung der Computer- und Informationskompetenz, sondern auch die Sensibilisierung der Lernenden für ihre eigenen Sprachbedarfe. Für ein gelingendes Arbeiten mit der Methode der Internetrecherche ist wichtig, dass sie gezielt eingesetzt wird, in einen unterrichtlichen Kontext eingebunden und auf ein klar definiertes Produkt wie bspw. eine Präsentation oder ein Kursplakat ausgerichtet ist.

Beispiele aus der Praxis:

ÜBUNGSRECHERCHE:

Nach einer Einführung in den allgemeinen Umgang mit Computern und der Handhabung von Browsern bietet die Lehrkraft den Kursteilnehmenden kleine Übungen zur Planung und Durchführung von Internetrecherchen an, z.B. auf den Webseiten des Wohnorts oder des Bildungsträgers.

SACH- UND INFORMATIONSRECHERCHE:

Im Rahmen der Unterrichtseinheit „Arbeitszeiten“ zeigt sich, dass niemand in der Lerngruppe mit dem Begriff der „Gleitzeit“ etwas anzufangen weiß. Der Kursleitende entschließt sich, mit den Lernenden in den EDV-Raum zu wechseln, um nach der Definition des Begriffs recherchieren zu lassen.

Als Vorbereitung einer Arbeitsplatzerkundung recherchieren die Teilnehmenden den Betrieb, in dem die Erkundung stattfinden wird, um ihn vorab kennen zu lernen: Betriebsgröße, Branche, Produkte etc.

Zur Einführung in die Sprache und Kommunikation am Arbeitsplatz wird eine Beruferecherche durchgeführt, deren Ergebnisse sortiert, ausgewertet und zusammengefasst werden.



Was Sie bei der Planung und Durchführung einer Online-Recherche im Unterricht beachten sollten:

Planung der Internetrecherche:

- Welche Fähigkeiten im Umgang mit dem Computer können Sie bei den TN voraussetzen?
- Welche (davon) müssen Sie im Kurs einführen und üben?
- In welchen thematischen Kontext wollen Sie die Recherche stellen?
- Ist die Internetrecherche in diesem Kontext als Methode wirklich geeignet und ergiebig?
- Warum und wozu sollte hier eine Internetrecherche durchgeführt werden?
- Welche inhaltlichen und methodischen Lehrziele verfolgen Sie mit der Recherche?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten (z.B. zur Strukturierung von Texten) müssen eventuell vorbereitet werden, damit die TN die Rechercheergebnisse sortieren und bewerten können?
- Wie viel Zeit steht für den Rechercheprozess sowie der Nachbereitung zur Verfügung?

Vorbereitung der Internetrecherche:

- Wie können Sie die Teilnehmenden unterstützen, damit sich diese orientieren können?
- Wollen/können Sie die Rechercheaufgabe schriftlich (als Arbeitsblatt) formulieren?
- Wie stark wollen Sie dabei die Recherche lenken (Linkhinweise, Antworten auf dem Arbeitsblatt)?
- Wollen Sie den TN bestimmte Websites vorgeben?
- Wollen Sie vorab Materialien aus dem Internet vorbereiten, falls die Recherche nicht die gewünschten Ergebnisse bringt?
- Wie bzw. in welchen Formen können die TN bei der Recherche produktiv zusammenarbeiten?

Durchführung und Begleitung der Rechercheaufgabe:

- Wie wollen Sie die Rechercheaufgabe stellen/präsentieren?
- Wie können Sie die TN während der Recherche unterstützen?
- Wollen Sie aktiver Ansprechpartner sein oder lassen Sie die Lernenden „sich selbst helfen“?
- Wie soll der Übergang in die Nachbereitung aussehen?

Nachbereitung der Recherche:

- Wie können die Rechercheergebnisse gebündelt, reduziert, dokumentiert und ausgewertet werden?
- Wie können die Teilnehmenden dabei unterstützt werden?
- Wie können die Ergebnisse in die Ausgangsthematik eingebunden werden?



TIPP

Eine wichtige Voraussetzung für die Beruferecherche im Unterricht ist die Fähigkeit der Teilnehmenden, Texte zu bearbeiten und auszuwerten, z.B. indem sie für einen bestimmten Beruf erforderliche Tätigkeiten oder benötigte Fähigkeiten identifizieren. Die Übung im Umgang mit Texten ist jedoch gerade in heterogenen Kursen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Es ist daher sinnvoll binnendifferenziert zu arbeiten. Hierzu gibt es im Internet auch sprachlich unterschiedlich anspruchsvolle Angebote. Während z.B. das BERUFENET der Arbeitsagentur relativ komplexe Beschreibungen anbietet, beschränken sich die Ausbildungsprofile des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf überschaubare Listen beruflicher Fähigkeiten. Unter dem Stichwort „Berufe-Lexikon“ finden sich im Internet zahlreiche Angebote. Ein Vergleich lohnt sich!

Literatur- und Linktipps: Recherchen

Das Projekt „**Schule aktiv**“ der **Deutschen Telekom Stiftung** will mit seinem „Zertifikat Internetkompetenz“ in vier Modulen die unterschiedlichen Kompetenzen der Internetnutzung von Jugendlichen fördern. Es werden Materialien zum Download angeboten, die Anregungen für den DaZ-Unterricht liefern können.

URL: http://www.lehrer-online.de/zertifikat-internetkompetenz.php?s_id=68857563939188674835598059805200 [17.12.2012]

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet von der Altenpfleger/in bis zur Zytologieassistent/in berufskundliche Filme an. In weiteren Filmen werden auch berufsübergreifende Themen (z.B. zu Bewerbungsstrategien, zum Berufswiedereinstieg und zum Berufsinformationszentrum der BA) aufgegriffen. <http://www.berufe.tv/BA/filmuebersicht.html>

Beinke Lothar (2008): Das Internet – ein Instrument zur Berufsorientierung Jugendlicher? Frankfurt/Main: Lang.

Biechle, Markus; Rösler, Dietmar; Ulrich, Stefan; Würffel, Nicola (2003): Internet-Aufgaben Deutsch als Fremdsprache. Stuttgart: Klett.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) dient der Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Das BIBB identifiziert Zukunftsaufgaben der Berufsbildung, fördert Innovationen in der nationalen wie internationalen Berufsbildung und entwickelt neue, praxisorientierte Lösungsvorschläge für die berufliche Aus- und Weiterbildung: <http://www.bibb.de/de>

Die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) unterstützt interessierte Bürgerinnen und Bürger dabei, sich mit Politik zu befassen. Dabei werden u.a. die Bereiche der Integration und der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland als wichtige Themen berücksichtigt. Viele Materialien werden auch didaktisch aufbereitet.

URL: <http://www.bpb.de/> und <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/>

Goethe-Institut (2005): Lust auf Internet. Fremdsprache Deutsch Heft 33. Stuttgart: Klett.

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): Mit dem Ziel, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und dabei die Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen miteinander zu verbinden und die öffentliche Debatte anzuknüpfen hat sich diese Gemeinschaftsinitiative aus Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen zusammengefunden. Es finden sich Informationen zu den Themen Personalführung, Chancen und Diversity, Gesundheit, Wissen und Kompetenz. URL: <http://www.inqa.de/DE/Startseite/start.html>

Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung (MAG): Diese Website möchte dazu beitragen, dass Beschäftigte bei Unterweisungen zum Arbeitsschutz direkt angesprochen werden; bei der Auswahl und vor dem Einstellen von frei verfügbaren Videos wird darauf geachtet, ob sie inhaltlich, didaktisch und optisch anspruchsvoll gestaltet wurden. Das Verzeichnis listet zurzeit 294 Videos auf, zahlreiche Berufsbilder lassen sich dort finden, aber auch Themen wie z.B. die Pausengestaltung und Fitnesstipps. <http://www.arbeitsschutzfilm.de/mediathek/>

Eine Anleitung zur **Internetrecherche des Schweizer Urs Marti**, die sich direkt an Schüler_innen wendet, kann hier heruntergeladen werden:

URL: <http://www.schule-ob.ch/unterrichtsmaterial/Internetrecherche.pdf> [17.12.2012]

Die Initiative „**Schulen ans Netz**“ hat zwei Onlineprojekte ins Leben gerufen, um Jugendliche bei der Berufsorientierung zu unterstützen: <http://www.beroobi.de/home.html> und <http://www.mixopolis.de>

Im Projekt „**Meet the Need**“ wurden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachexpert_innen sowie SprachlehrerInnen berufsspezifische Materialien für den allgemeinen Sprachunterricht erarbeitet. URL: <http://www.meet-the-need-project.eu/deutsch/>

Online-Module, Lernressourcen und Informationen, die das Angebot der Handreichung „Sprachtraining für Fachunterricht und Beruf (Ohm, Kuhn, Funk 2007) ergänzen und erweitern URL: <http://www.sprachtraining-beruf.de/>

2.3 Beobachtungen (lernprozessorientiert)

Eine dritte Quelle für die Ermittlung von sprachlich-kommunikativen Bedarfen stellen die Lernprozesse der Teilnehmenden im Unterricht des berufsbezogenen DaZ-Kurses dar. Sprachbedarfe sind keine unveränderliche Größe, die zu einem bestimmten Zeitpunkt (z.B. von Befragungen oder Recherchen) ermittelt und für die Dauer des Kurses festgelegt werden können⁷. Vielmehr müssen sie irgendwo zwischen dem, was die Kursteilnehmenden an Sprachkompetenzen in den Kurs mit- und einbringen sowie dem, was sie an Sprachkompetenzen im Hinblick auf ein bestimmtes Ziel verbessern wollen oder müssen, immer wieder neu lokalisiert und artikuliert werden. In diesem Spannungsfeld stehen auch die Unterrichtsinhalte. Erst in den Lehr- und Lernprozessen des Unterrichts zeigt sich, ob die geplanten Aufgaben und Übungen tatsächlich teilnehmer- und bedarfsgerecht sind. In der lernprozessbezogenen Sprachbedarfsermittlung geht es deshalb darum, die Inhalte und Methoden in Bezug auf die (Lern-) Voraussetzungen, Erwartungen bzw. Ziele kritisch zu prüfen und gegebenenfalls auf der Grundlage neuer oder veränderter Bedarfe und Bedürfnisse anzugleichen. So kann der Unterricht selbst zumindest punktuell dazu genutzt werden, den Sprachbedarfen und –bedürfnissen der Teilnehmenden auch während der Unterrichtsprozesse „nachzuspüren“. Folgende Fragen sind dabei zentral:

-
- Wie kommen die Lernenden in bestimmten Situationen mit der Aufgabe zurecht?
 - Reichen die vorhandenen Sprachfertigkeiten der Teilnehmenden für die gestellte Aufgabe aus?
 - Welche Strategien entwickeln die Teilnehmenden, um die Aufgabe zu lösen?
 - Wie gehen die Teilnehmenden mit bestimmten Methoden um?
 - Wie erleben die Teilnehmenden eine bestimmte Aufgabe oder Lernsituation?
 - Wie erleben sie andere Teilnehmende und den/die Kursleitende/n in dieser Lernsituation?
 - Welche Bedürfnisse oder Wünsche entstehen bei ihnen im Lernprozess?
-

Beobachtungen im berufsbezogenen DaZ-Unterricht

Die der unterrichtsbezogenen Sprachbedarfsermittlung adäquate Methode ist die „teilnehmende Beobachtung“⁸. Durch eine genaue Beobachtung der Lernenden und deren individuellen Lernprozesse im Unterrichtsgeschehen können Erkenntnisse über die tatsächlich vorhandenen (Sprach-) Kompetenzen sowie Informationen über die Ursachen von ihren sprachlichen und kommunikativen Schwierigkeiten gewonnen werden. In der Rolle der Beobachterin ist es der Lehrkraft so möglich, den berufsbezogenen DaZ-Unterricht bzw. die Unterrichtsplanung inhaltlich und methodisch anzupassen.

Beispiele aus der Praxis:

Die Lehrkraft eines berufsbezogenen DaZ-Kurses führt mit den Teilnehmenden eine Internetrecherche durch. Viele haben Schwierigkeiten die Aufgabe zu bearbeiten, da ihnen grundlegende Kompetenzen in elektronischer Textbearbeitung fehlen (was auf der Grundlage der Teilnehmerbefragungen nicht zu vermuten war). Eine gezielte Beobachtung der Handlungen der Teilnehmenden durch die Lehrkraft kann hier die Ursachen der Schwierigkeiten aufdecken und Ausgangspunkt für die Planung einer weiteren Unterrichtseinheit sein, in der Kopieren, Einfügen und Abspeichern geübt wird.

⁷ Sprachbedarfe und –bedürfnisse können sich während des Lernprozesses immer wieder verändern: sowohl das neu Dazugelernte als auch eventuelle Veränderungen im sozialen Umfeld lassen neue Bedarfe entstehen.

⁸ „Teilnehmend“ ist die Beobachtung deshalb, weil die/der Beobachter_in – die Lehrkraft oder ein/e Kursteilnehmer/in – Teil der Beobachtungssituation ist und i.d.R. auch weiterhin eine bestimmte Rolle in der Gruppe hat. Diese „teilnehmende Beobachtung von bestimmten Lernsequenzen“ muss in Inhalten und Zielen klar von der „hospitierenden Beobachtung des Unterrichtsprozesses als Ganzes“ – meist durch eine/n Lehrkolleg_in, die nicht dieselbe Lerngruppe unterrichtet – unterschieden werden.

Die Teilnehmenden sollen sich in nach Berufsfeldern differenzierten Kleingruppen an Hand von berufsspezifischen Fallbeispielen überlegen, wie sie im Arbeitsalltag in bestimmten Situationen mit betriebsexternen Akteuren umgehen würden und hierzu Rollenspiele entwickeln. Die Kursleitende gewinnt durch die gezielte Beobachtung der Teilnehmenden und deren Herangehensweise an die Aufgabe sowie deren Umgang miteinander Erkenntnisse, die im weiteren Unterrichtsverlauf aufgegriffen und vertieft werden können, z.B. über die Rollen der einzelnen Teilnehmenden in der Gruppenarbeit oder über die sprachliche Realisierung der Rollenspiele.

Die Methode der teilnehmenden Beobachtung, die ursprünglich aus der empirischen Sozialforschung kommt, hat über die Psychologie und die (Sonder-) Pädagogik längst Eingang in die allgemeine Schul- und Berufsbildung gefunden, vor allem im Bereich der pädagogischen Diagnostik als Leistungs- und Lernstandsbeobachtung. In der Sprachförderung hat die Methode in den letzten Jahren als „Unterrichtsbeobachtung“ im Zusammenhang mit der Lehrerfortbildung sowie als „Sprachstandsbeobachtung“ von Migrant*innen im vorschulischen und schulischen Bereich an Bedeutung gewonnen. Beobachtungen werden hier mit Hilfe standardisierter Verfahren, z.B. protokollierten Kurzzeitbeobachtungen, systematisch durchgeführt. Auch in der Sprachförderung von Erwachsenen sind Beobachtungen schon fester Bestandteil des Unterrichts. Ohne sich dessen unbedingt bewusst zu sein, beobachten Lehrkräfte tagtäglich das (Lern-) Verhalten ihrer Kursteilnehmenden, deuten dieses und ziehen daraus Konsequenzen für den weiteren Unterrichtsverlauf. Dabei handelt es sich i.d.R. um gelegentliche Zufalls- oder Spontanbeobachtungen, die in die Unterrichtsroutine der Lehrkraft eingegangen sind:

Beispiele aus der Praxis:

Bei einer Schreibübung bemerkt die Lehrkraft, dass ungefähr ein Drittel der Teilnehmenden Schwierigkeiten mit der Groß- und Kleinschreibung haben. Sie will deshalb das Thema im Unterricht aufgreifen, wiederholen sowie entsprechende Orthografieübungen anbieten.

Im Rahmen von phonetischen Übungen stellt sich heraus, dass einige Teilnehmende mit der Aussprache bestimmter Zischlaute große Probleme haben. Deshalb legt die DaZ-Lehrkraft in der Folge einen besonderen Schwerpunkt auf diesen Aspekt (mit Wiederholungsübungen) und versucht die betreffenden Teilnehmenden über entsprechende Zusatzübungen individuell zu fördern.

Planung und Durchführung von Beobachtungen

Die formellen Möglichkeiten, die die teilnehmende Beobachtung als Instrument der unterrichtsbezogenen Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen DaZ-Unterricht bietet, gehen weit darüber hinaus. In der berufsbezogenen Zweitsprachförderung geht es darum, sich dieser Möglichkeiten bewusst zu werden und sie für die Kursplanung sowie Unterrichtsgestaltung zu nutzen. Die Beobachtung als ein absichtliches, aufmerksames, selektives und „suchendes“ Wahrnehmen von Lernprozessen setzt voraus, dass die Lehrkraft weiß, wen und was sie wann, in welcher Situation, warum bzw. wozu beobachten will. Für die Planung und Durchführung gezielter Beobachtungen im berufsbezogenen DaZ-Unterricht sollten deshalb von Anfang an vier grundlegende Fragen geklärt werden:

- 1. Beobachtungsziel:** Wozu bzw. mit welchem Ziel soll beobachtet werden?
- 2. Beobachtungsgegenstand:** Bei welchen Teilnehmenden soll was beobachtet werden?
- 3. Beobachtungssetting:** In welcher Unterrichts- bzw. Lernsituation kann beobachtet werden?
- 4. Beobachtungsform:** Wie soll beobachtet werden?

1. Beobachtungsziele

Auch wenn das primäre Ziel von Beobachtungen die Identifizierung von Sprach- und Lernbedarfen ist, so können die konkreten Ausrichtungen der Beobachtungen im berufsbezogenen DaZ-Unterricht doch sehr vielfältig sein. Hier kann es bspw. um die sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen der Teilnehmenden oder um deren methodische Fertigkeiten, um die Binnendifferenzierung im DaZ-Unterricht, um die Überprüfung von Lernfortschritten oder um eine Evaluierung von Unterrichtseinheiten bzw. Lernprozessen gehen.

2. Beobachtungsgegenstände

Die Beobachtungsgegenstände – das, was beobachtet werden soll – sind abhängig von den Zielen der Beobachtung. So kann der Beobachtungsfokus stärker auf die handelnden Kursteilnehmenden und deren Bezug auf die Gruppe ausgerichtet werden (Sozialkompetenzen): Kooperation, Kommunikationsfähigkeit in der Gruppe, Teamfähigkeit. Oder die Anwendung von Methoden und Lösungsstrategien (Methodenkompetenz) und die (sprachliche) Bewältigung bestimmter Aufgaben (Sprachkompetenzen) stehen im Mittelpunkt der Beobachtung wie es z.B. bei der Beobachtung konkreter Sprachfertigkeiten im Umgang mit bestimmten Textsorten oder Gesprächstypen der Fall ist. Wichtig ist, dass die Festlegung der Beobachtungsgegenstände auf der Grundlage der Beobachtungssituation (3) erfolgt und sich an dieser orientiert: Welche Aspekte lassen sich in dieser Situation besonders gut beobachten? Beobachtungsbögen sollten die Struktur der Lernaufgabe bzw. –situation wiedergeben, dabei allerdings nur einen groben Rahmen einzelner Aspekte und Kategorien vorgeben, damit die beobachtende Lehrkraft flexibel und offen genug bei der Wahrnehmung der Lernprozesse bleibt.

3. Beobachtungssituationen

Der Rahmen, in dem die Beobachtung stattfinden kann, das sogenannte „Beobachtungssetting“, ist ein zentraler Faktor bei der Planung von unterrichtsbezogenen Sprachbedarfsermittlungen. Beobachtungen lassen sich auch als planmäßiges und zielgerichtetes Wahrnehmen von Vorgängen, Ereignissen, Phänomenen, Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Kursteilnehmenden in Abhängigkeit von bestimmten Situationen beschreiben. Daraus folgt aber, dass bestimmte (Lern-) Situationen, im Rahmen derer die handelnden Teilnehmenden beobachtet werden können, zunächst herbeigeführt werden müssen. Dabei sind besonders handlungsorientierte Unterrichtsformen zweckmäßig, bei denen sich die Teilnehmenden in interaktiven Prozessen sowie Handlungsabläufen befinden, z.B. aufgabenbasierte Lernformen, Fallbeispiele, Lernszenarien, Rollenspiele etc. Besonders geeignet sind auch außerunterrichtliche Formen wie Arbeitsplatzerkundungen.

4. Beobachtungsformen

Beobachtungen von Lernprozessen im DaZ-Unterricht sind i.d.R.:

teilnehmend	Die beobachtende Lehrkraft ist in der beobachteten Gruppe aktiv.
gezielt	Sie bezieht sich auf konkrete Beobachtungsgegenstände/Aspekte.
begrenzt	Sie nimmt i.d.R. kurzfristig eine bestimmte Lernsequenz in den Blick.
unvermittelt	Sie benutzt keine technischen Hilfsmittel.
strukturiert	Sie verwendet zur Dokumentation ein grobes Kategorienraster.

Diese Charakteristika haben alle Beobachtungen zur Ermittlung von Sprachbedarfen gemein, ob formell oder informell. Informelle Beobachtungen haben den Vorteil, dass sie spontan, ohne Vorbereitung durchgeführt werden können. Dabei werden sie ohne Wissen der Teilnehmenden („verdeckt“) realisiert. Formelle Beobachtungen zeichnen sich zum einen dadurch aus, dass durch ihre Vorbereitung und Dokumentation der Beobachtungsprozess i.d.R. genauer bzw. reflektierter durchgeführt wird. Zum anderen können

formelle Beobachtungen um die Teilnehmerperspektive durch Selbst- oder Fremdbeobachtungen erweitert werden (Multiperspektivität) und so auch unterrichtlich genutzt werden. Die Teilnehmenden werden hier über die Beobachtung informiert, die Beobachtung findet „offen“ statt. Dies ist nicht nur eine Vertrauensfrage, sondern hat auch praktische Gründe: So können die Teilnehmenden in der Beobachtungssituation (z.B. in einer Gruppenarbeit) auf die doppelte Rolle der Lehrkraft – als Beobachter_in und Moderator_in/Ansprechpartner_in – Rücksicht nehmen.

Indem die Teilnehmenden sich selbst oder andere Teilnehmende in Unterrichtsprozessen bewusst beobachten, können sie für die Lehr- und Lernprozesse sensibilisiert werden. Über die Reflexion ihrer (Lern-) Erfahrungen bzw. Wahrnehmungen sowie einen kritischen Austausch darüber können sie zu Selbst- und Fremdeinschätzungen kommen. Für den berufsbezogenen DaZ-Kurs sind Selbst- und Fremdbeobachtungen durch Teilnehmende eine Übung zur Stärkung von sozialen Kompetenzen⁹, für die Ermittlung von Sprachbedarfen können sie eine hilfreiche multiperspektivische Ergänzung der subjektiven Eindrücke der Lehrkraft sein. Bei geplanten Beobachtungen zur Ermittlung von Sprachbedarfen können Selbst- und Fremdbeobachtungen durch Teilnehmende mit Hilfe von Fragebögen oder Partnerinterviews, aber auch im Plenum in einer moderierten Diskussion geleitet werden. Wichtig ist, dass die Ergebnisse der Beobachtungen zeitnah ausgewertet werden.



Was Sie bei der Vorbereitung und Durchführung von formellen Beobachtungen beachten sollten:

Systematische Vorbereitung der Beobachtung:

- Was möchten Sie im Unterricht beobachten: Sprach-, Methoden oder Sozialkompetenzen etc.?
- Wozu wollen Sie diese beobachten? Welche Erwartungen haben Sie?
- Welche Kursteilnehmenden oder Kleingruppen möchten Sie beobachten?
- In welchen Unterrichtssequenzen wäre eine Beobachtung möglich oder sinnvoll?
- Wollen Sie Ihre Beobachtung durch eine Selbst- oder Fremdbeobachtung von Teilnehmenden ergänzen?
- Wie viel Zeit und Raum haben Sie für eine Beobachtung?
- Haben Sie in der Unterrichtsplanung für die Beobachtung eine Zeitdauer festgelegt?
- Wie wollen Sie die Beobachtungen dokumentieren?
- Wie entwerfen Sie den Beobachtungsbogen möglichst übersichtlich?

Durchführung der Beobachtung:

- Haben Sie die Kursteilnehmenden über die Beobachtung informiert?
- Ist den Teilnehmenden klar, dass Sie die 10-30 Minuten während Sie beobachten nicht ansprechbar sind?
- Wie möchten Sie die Teilnehmenden beobachten, ohne sie zu stören?
- Wo können Sie sitzen, Notizen machen und die Lernprozesse genau beobachten?
- Können Sie eine bestimmte Gruppe oder bestimmte Teilnehmende auswählen, auf die Sie Ihre Beobachtungen konzentrieren?
- Können Sie sich bei Ihren Beobachtungen auf bestimmte Aspekte konzentrieren?
- Wann möchten Sie ihre Beobachtung beenden?
- Wann und wie wollen Sie dies den Teilnehmenden signalisieren?



TIPP

Nutzen Sie auch Ihre Spontanbeobachtungen zur Ermittlung von Sprach- und Lernbedarfen. Dazu ist es sinnvoll, bewusster mit spontanen oder zufälligen Beobachtungen umzugehen und diese zu dokumentieren. Sie könnten z.B. hierfür einen Beobachtungsbogen erstellen, den Sie jeden Tag bei sich haben. Unter einfachen Kategorien, wie „neue Themen“, „Textsorten“, „Binnendifferenzierung“ oder „Individuelle Förderung“ können Sie Ihre Beobachtungen und Eindrücke bzw. Überlegungen sammeln und in Ihrer späteren Unterrichtsplanung berücksichtigen.

⁹ Da Sozialkompetenzen (z.B. Selbstbeobachtung und Wahrnehmungsfähigkeit) neben Methoden- (z.B. Lern- und Arbeitstechniken), Selbst- (z.B. Selbstständigkeit) und Medienkompetenzen (z.B. Computernutzung) zu den Schlüsselqualifikationen zählen und diese mit den Sach- bzw. Fachkompetenzen zusammen eine wichtige Voraussetzung für die allgemeine berufliche Handlungsfähigkeit darstellen, sollten sie in der Kurs- und Unterrichtsplanung der berufsbezogenen Zweitsprachförderung eine zentrale Rolle einnehmen.

Nachbereitung der Beobachtung:

- Sorgen Sie dafür, dass Sie Ihre Beobachtungsnotizen zeitnah auswerten.
- Zu welchen Ergebnissen bzw. Erkenntnissen kommen Sie?
- Welche Konsequenzen wollen Sie aus diesen Ergebnissen ziehen?
- Wie sollen die nächsten Schritte dazu aussehen?
- Wie können Sie Ihre Beobachtungserfahrungen dokumentieren?

Literatur- und Linktipps: Beobachtung

Buholzer, Alois; Joller-Graf, Klaus; Kummer Wyss, Annemarie; Zobrist, Bruno (2012): Kompetenzprofil zum Umgang mit heterogenen Gruppen. Wien u.a.: LIT

Gschwend, Ruth; Peyer, Ann (2003): Sprachliche Lernprozesse. Ein Kursbericht.
In: Informationen zur Deutschdidaktik 3 (2003). S. 99-107. Innsbruck u.a.: Studien-Verlag

Stenger, Ursula; Krebs, Monique (2011): Beobachtung und Dokumentation von Lernprozessen in Gruppen als pädagogische Werkzeuge im Alltag. Aus: Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Nentwig-Gesemann, Iris; Leu, Hans Rudolf (Hrsg.): Forschung in der Frühpädagogik. 4. Schwerpunkt: Beobachten, Verstehen, Interpretieren, Diagnostizieren. Freiburg, Breisgau: FEL . S. 151-182

Ziegler, Andrea; Herrmann, Joachim (2001): Lernen durch Selbstbeobachtung.
In: Pädagogik 53 (2001). Hamburg: Pädagogische Beitr. Verl. S. 14-17.

Portfolio **Handlungskompetenz** der Stiftung Brandenburger Tor der Bankgesellschaft Berlin
http://www.brandenburgertor.de/bildung/projekt_tools/forum_handlungskompetenz/index.html
(Das Portfolio befindet sich noch im Aufbau und soll kontinuierlich erweitert werden) [17.12.2012]

2.4 Erkundungen (arbeitsplatzbezogen)

Eine weitere Möglichkeit, Sprachbedarfe im Rahmen der Planung und Durchführung von berufsbezogenen DaZ-Kursen zu ermitteln, besteht darin, die tatsächlichen kommunikativen Praktiken des unmittelbaren Umfelds zu erkunden, in dem die Kursteilnehmenden beruflich tätig sind oder sein wollen. Während berufsbezogene Recherchen einen ersten allgemeinen Überblick über die Arbeitsaufgaben und sprachlich-kommunikativen Anforderungen in bestimmten Berufen oder Berufsgruppen geben, steht bei der arbeitsplatzbezogenen Sprachbedarfsermittlung die sprachliche Realisierung konkreter Handlungssituationen in Betrieben und an Arbeitsplätzen im Mittelpunkt des Interesses. Die zentralen Fragestellungen lauten hier:

- Wie sehen die täglichen Arbeits- und Kommunikationsabläufe am Arbeitsplatz aus?
- Wer kommuniziert wann mit wem worüber wie und in welchem Medium?
- Unter welchen Bedingungen wird am Arbeitsplatz kommuniziert?

In der Auseinandersetzung mit authentischen Kommunikationssituationen an verschiedenen Arbeitsplätzen bekommen alle Beteiligten ein Gespür für die tatsächlichen sprachlichen Anforderungen in der deutschen Arbeitswelt. Für die Kursleitenden sind diese Erfahrungen eine Erweiterung ihres Handlungswissens zur Planung und Gestaltung des Unterrichts. Für die Kursteilnehmenden entsteht durch die Verknüpfung von Lernprozessen im Unterricht mit realen Kontexten in Betrieben ein Anreiz, diese Situationen bewältigen zu lernen, das heißt eine Stärkung und Weiterentwicklung kommunikativer Handlungskompetenz. Eine geeignete Methode dafür ist die Betriebserkundung.



Gerade bei der lernprozessbezogenen Ermittlungsmethode der Beobachtung mit ihren unterschiedlichen Akteuren, Rollenerwartungen sowie Selbst- und Fremdwahrnehmungen kann eine planvolle Durchführung zusammen mit einem Kollegen/einer Kollegin sinnvoll sein. Idealerweise erfolgt dies im Rahmen eines Team-Teachings, wie es z.B. im ESF-BAMF-Programm zur Berufsbezogenen Sprachförderung für bestimmte Kursphasen vorgesehen ist.

Beispiele aus der Praxis:

Eines der im Unterricht vorgesehenen Themen für einen Sprachkurs „Deutsch für die Pflege“ ist die „Pflegedokumentation“. Die hierzu von der Kursleiterin recherchierten Lehrwerke und Materialien basieren alle auf handschriftlichen Formen bzw. Formularen. Nach einem Gespräch in einem Altenpflegeheim entschließt sich die Kursleiterin, mit den Teilnehmenden auch eine Mini-Erkundung zu den Formen und Anforderungen der Intranet-basierten Pflegedokumentation durchzuführen.

In einem berufsbezogenen Deutschkurs wird das Thema „Arbeitsanweisung“ behandelt. Nachdem der Kurs sich schon mit verschiedenen Formen und den spezifischen sprachlichen und kommunikativen Anforderungen von Arbeitsanweisungen beschäftigt hat, stellt der Kursleiter verschiedenen Teilnehmenden folgende Aufgabe: Sie sollen an ihren derzeitigen Arbeitsplätzen gezielt auf Arbeitsanweisungen achten und auf einem Arbeitsblatt notieren, wann und in welcher Situation, durch wen und wie bzw. in welcher Form diese Anweisungen in den verschiedenen betrieblichen Kontexten erfolgen. In der Nachbereitung werden dann die unterschiedlichen Varianten vorgestellt und besprochen.

Bei einer Betriebserkundung entwickeln die Kursteilnehmenden im Unterricht themenbezogene Fragen, die sie im Erkundungsbetrieb mit Hilfe unmittelbarer Wahrnehmungen, Beobachtungen sowie Befragungen von Mitarbeiter_innen untersuchen. Die gewonnenen Informationen und Erfahrungen werden gesammelt, dokumentiert und nach der Erkundung besprochen. Betriebserkundungen ermöglichen so ein mit allen Sinnen entdeckendes „Lernen vor Ort“, das mit Hilfe verschiedener Methoden und Techniken direkte Einblicke in betriebliche Zusammenhänge erlaubt:



Abbildung 3: Betriebserkundungen

Betriebserkundungen werden in der Schule vor allem als Instrument der Berufsorientierung sowie der Arbeitslehre eingesetzt. Erkundungen im Rahmen von berufsbezogenen DaZ-Kursen untersuchen dagegen in erster Linie die Kommunikation an bestimmten betrieblichen Arbeitsplätzen.¹⁰ Diese Arbeitsplatz- und „Kommunikationserkundungen“ sollen es den Kursteilnehmenden wie auch der Lehrkraft ermöglichen, die für bestimmte Berufe und berufliche Tätigkeiten relevanten Arbeitsfelder, -aufgaben und -prozesse im Rahmen betrieblicher Kontexte zu betrachten und sich mit den zu deren Bewältigung benötigten sprachlich-kommunikativen Kompetenzen zu beschäftigen. Dabei sollten die Arbeitsplatzerkundungen methodisch immer wieder an die gegebenen Rahmenbedingungen angepasst werden. Die Übergänge zwischen Arbeitsplatzerkundung, Betriebsbesichtigung und Expertenbefragung sowie zwischen einer formalen Erkundung und infor-

¹⁰ Der Begriff des Arbeitsplatzes bezieht sich in der berufsbezogenen Zweitsprachförderung von Erwachsenen nicht nur auf sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten in Voll- oder Teilzeit, sondern auf alle Arten von beruflichen Tätigkeiten, die direkt oder indirekt dem Lebensunterhalt dienen (Neben- und Minijobs, Arbeiten im Familienbetrieb), die innerhalb einer beruflichen Weiterbildung stattfinden (Fachunterricht, Lernwerkstätten) sowie die als unentgeltliche Tätigkeiten auf das Sammeln beruflicher Erfahrungen zielen (Praktika oder ehrenamtliche Tätigkeiten). Der erweiterte Arbeitsplatzbegriff gewährleistet, dass bei allen Zielgruppen berufsbezogener Zweitsprachförderung zeit- und praxisnahe Arbeitsplatzbezüge hergestellt werden können.

mellen Erkundigungen sind fließend. Beispiele: Mini-Erkundung in einer Lernwerkstatt, Betriebsbesichtigung mit Erkundigungsaspekten in einem mittelständischen Unternehmen oder informelle Befragung des Hausmeisters vor Ort (mit Besichtigungselementen).

Der Ansatz des „Lernens vor Ort“ trägt entscheidend dazu bei, die sprachliche Handlungskompetenz der Teilnehmenden am Arbeitsplatz zu stärken. Das entspricht dem zentralen Ziel der berufsbezogenen Zweitsprachförderung, nämlich der (besseren) beruflichen bzw. betrieblichen Arbeitsmarktintegration. Dies geschieht durch eine möglichst teilnehmer-, bedarfs- und handlungsorientierte Unterrichtsgestaltung:

- Arbeitsplatzerkundungen ermöglichen einen lebendigen, interessanten und einprägsamen d.h. lernfördernden Unterricht, der die individuellen Bedarfe und Bedürfnisse bzw. Interessen einzelner Teilnehmenden und Teilnehmergruppen berücksichtigen kann.
- Sie fördern eine realistische bzw. differenziertere Vorstellung der Kursteilnehmenden von den beruflichen bzw. sprachlichen Anforderungen in bestimmten Berufsfeldern, Berufen und Tätigkeiten sowie unter bestimmten Arbeitsbedingungen.
- Sie stärken die allgemeine berufliche Handlungskompetenz, da sie nicht nur kommunikative Kompetenzen erweitern können, sondern auch die Aneignung von im Berufsleben benötigten Methoden- und Sozialkompetenzen beinhalten. So führen die Teilnehmenden Recherchen durch, arbeiten in Kleingruppen, führen Gespräche, stellen im Plenum Ergebnisse vor etc. Durch Erkundungen können der persönliche Kontakt der Kursteilnehmenden mit Unternehmen bzw. der Umgang mit deren Vertreter- und Mitarbeiter_innen geübt und Hemmungen abgebaut werden.

Im Folgenden sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, Erkundungen im Kontext berufsbezogener Zweitsprachförderung zu realisieren: **1. Erkundungen**, die Lehrkräfte unabhängig vom Unterricht in den für die Zielgruppen des Sprachkurses typischen Arbeitsumgebungen durchführen können, **2. Erkundungen**, die einzelne Teilnehmende oder Teilnehmergruppen in Form von Beobachtungsaufgaben an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen unternehmen sowie **3. Erkundungen**, die im Rahmen des Sprachkurses als (Mini-) Projekte in Betrieben stattfinden.

1. Erkundungen durch Lehrkräfte

Arbeitsplatzerkundungen helfen den Lehrkräften:

- bei der Auswahl von Themen und Inhalten bzw. bei der Setzung von Schwerpunkten
- geben Ideen für eine praxis- und handlungsorientierte Aufgabenstellung sowie für die Ergänzung, Modifizierung oder Erstellung von Lehrmaterialien
- dienen der Vorbereitung von möglichen Erkundungen durch den Kurs oder durch Teilnehmende
- machen einen kritischen Austausch mit Expert_innen (auch über die Unterrichtsplanung!) möglich

Neben der Besichtigung des betrieblichen Kontextes und der (teilnehmenden) Beobachtung von Arbeitsabläufen gehört die Identifizierung und Befragung von möglichen Expert_innen bzw. Insidern, die den Arbeitsplatz vorstellen bzw. beschreiben und Fragen beantworten können, zu den wichtigsten Elementen der Arbeitsplatzerkundung¹¹. An-

¹¹ Arbeitsplatzerkundungen durch Lehrkräfte, sei es in Form eines Austauschs mit Expert_innen oder von Betriebsbesichtigungen, geben den Lehrkräften wichtige und anschauliche Informationen und Anregungen aus der beruflichen Praxis an Arbeitsplätzen und dienen so der Verbesserung des berufsbezogenen DaZ-Unterrichts. Diese Erkundungszeiten sollten von den Programmverantwortlichen und Trägern bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen als Arbeitszeit eingeplant werden.

sprechpartner_innen können hier z.B. Betriebsangehörige, Lehrpersonen sowie Branchenkenner sein. Die Befragung solcher Insider unterscheidet sich von Teilnehmerbefragungen vor allem dadurch, dass sie nicht die Person des Interviewten sondern dessen Fach- und Sachkenntnisse in den Fokus stellen. Oftmals sind Experten_innen schon im unmittelbaren Umfeld des Sprachkurses zu finden, z.B. Mitarbeiter_innen oder Ausbilder_innen. Dabei kann der organisatorische bzw. zeitliche Aufwand gering gehalten werden, wenn die Erkundung auf informellen Wegen, quasi „zwischen Tür und Angel“, initiiert wird:¹²

Beispiele aus der Praxis:

In einem Berufsförderungswerk wird Teilnehmenden mit Deutsch als Zweitsprache zur sprachlichen Vorbereitung auf die berufliche Rehabilitationsmaßnahme ein „Vorkurs Deutsch“ mit den Schwerpunkten Wortschatz, Grammatik und Rechtschreibung angeboten. Die verantwortliche Kursleiterin möchte den Kurs inhaltlich stärker auf die nachfolgende Reha ausrichten. Zufällig trifft sie einen der zuständigen Ausbilder auf dem Flur und spricht ihn an. Man verabredet eine kurze Besichtigung der Lernwerkstatt mit anschließendem Fachaustausch.

Im Rahmen eines ESF-BAMF-Kurses werden Kursteilnehmende ein Praktikum als Hausmeister machen. Um darauf sprachlich vorzubereiten, setzt sich der Kursleiter des berufsbezogenen Deutschkurses mit dem Hausmeister des Bildungsträgers in Verbindung.

Einige Teilnehmende eines berufsbezogenen Deutschkurses sind in der Produktion tätig. Über Kontakte zu einem beruflichen Förderprojekt des Bildungsträgers bekommt die Lehrkraft die Gelegenheit, sich mit einem Mitarbeiter eines mittelständischen Unternehmens der Metallverarbeitung über die Arbeitsabläufe sowie die kommunikativen Anforderungen auszutauschen.

Arbeitsplatzerkundungen bieten auch eine gute Gelegenheit, authentische betriebs- bzw. arbeitsplatzspezifische Materialien, wie beispielsweise Fotos von Arbeitsplatzumgebungen sowie betriebs- bzw. arbeitsplatzspezifische Dokumente, für den Einsatz im Unterricht zu sammeln.

¹² Dabei sollten Arbeitsplatzerkundungen aufgrund der Relevanz/Motivation für die Teilnehmenden möglichst in Branchen und Berufsgruppen durchgeführt werden, in denen ein Teil der Kursteilnehmenden bereits berufliche Erfahrungen gemacht hat, in denen die Teilnehmenden gerade einer Beschäftigung nachgehen oder hoffen, einen Arbeitsplatz zu finden.

Identifizieren Sie Arbeitsplätze und Expert_innen:

- Welche Unternehmen können Sie kontaktieren?
- Gibt es in der Kursumgebung für Ihre Teilnehmenden relevante Arbeitsplätze?
- Welche Expert_innen oder Insider können Ihnen weiterhelfen?
- Welche Fragen und Themen wollen Sie ansprechen?
- Nehmen Sie mit möglichen Ansprechpartner_innen Kontakt auf!

Tauschen Sie sich mit Expert_innen vor Ort aus:

- In welchem betrieblichen Kontext steht der Arbeitsplatz? (Besichtigung)
- Welche Aufgaben sind auszuführen und wie sehen die Anforderungen aus? (Interview)
- Können betriebliche Dokumente zur Verfügung gestellt werden?
- Können Fotos oder Tonaufnahmen gemacht werden?
- Was hält die/der Expert_in von Ihren Ansätzen und Ideen, das Thema im Unterricht zu behandeln?
- Können abschließend konkrete Vereinbarungen getroffen werden? (Kurserkundung u.ä.)

Werten Sie Ihre gewonnenen Eindrücke und Informationen aus:

- Welche der Informationen können Ihnen bei der Planung des Kurses nützlich sein?
- Welche Materialien könnten für den Einsatz im Unterricht interessant sein?
- Erstellen Sie ein Arbeitsplatzprofil!
- Haben sich eventuell durch den Austausch neue Aspekte für Sie ergeben?

TIPP

Nutzen Sie die sich bietenden Gelegenheiten, Unternehmen in Ihrer Nähe zu besichtigen. So bieten z.B. örtliche Bildungswerke Betriebsbesichtigungen an oder regionale Betriebe veranstalten „Tage der offenen Tür“. Auch Jobmessen bieten gute Möglichkeiten, mit Betrieben bzw. deren Mitarbeiter_innen in Kontakt zu kommen und sich gezielt über die sprachlichen Anforderungen an Arbeitsplätzen zu informieren sowie nach Möglichkeiten für eine Kurserkundung zu fragen.

2. Erkundungen durch einzelne Kursteilnehmende

Eine gute Gelegenheit, die Erkundung als Methode auch unterrichtlich zu nutzen, sind die beruflichen Aktivitäten der Kursteilnehmenden. Denn die Teilnehmenden selbst sind ja im eigentlichen Sinne „Expert_innen“ in ihrer Arbeit, die über Insiderkenntnisse und Erfahrungswissen verfügen und dies in den Unterricht einbringen können. Ein Teil der Teilnehmenden ist in der Regel – spätestens jedoch in der Praktikumsphase z.B. eines ESF-BAMF-Kurses – in betrieblichen Kontexten eingebunden und erlebt die dortigen kommunikativen Praktiken quasi „aus erster Hand“. **Diese „Expertenstellung“ der Teilnehmenden unterrichtlich zu nutzen und in den Teilnehmenden nicht nur Sprachlernende, sondern auch Arbeitsplatzkundige sowie Erkundende zu sehen, ist ein zentrales Element berufsbezogener Zweitsprachförderung.**

Bei der Alleinerkundung werden einzelnen Teilnehmenden, die entweder einer beruflichen Beschäftigung nachgehen oder sich beruflich weiterbilden, gezielte praxisorientierte Beobachtungs- und Befragungsaufgaben als „Hausaufgabe“ gestellt, die sie vor Ort im Praktikumsbetrieb, im Minijob, in der Lernwerkstatt etc. bearbeiten. Alleinerkundungen können je nach Rahmenbedingungen und Möglichkeiten entweder von einer/m einzigen Teilnehmenden, in Kleingruppen oder von mehreren Teilnehmenden parallel durchgeführt werden.

Alleinerkundungen sind für die Sprachlehrenden eine spannende und handlungsorientierte Möglichkeit, mit relativ wenig Aufwand die Lernsituation in die authentische Sprachrealität eines Betriebs hinein zu verlängern - und umgekehrt: Die erkundenden Kursteilnehmenden werden für die spezifischen kommunikativen Anforderungen in ihrem persönlichen Arbeitsumfeld sensibilisiert und können diese Erfahrungen als „Expert_innen ihres Arbeitsplatzes“ aktiv und selbstständig in den Unterricht einbringen und nutzbar machen. Für alle anderen Kursteilnehmenden sind Alleinerkundungen eine praxisnahe Übung in der Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Erkunder_innen einen bewussten Blick auf die kommunikativen Praktiken am Arbeitsplatz einzunehmen.

Mögliche Erkundungsthemen

- zu allgemeinen Aspekten der Kommunikation am Arbeitsplatz, z.B.: Sprachfertigkeiten Schreiben und Lesen, externe Kommunikation, Benutzung von Medien etc.
- zu konkreten Handlungssituationen am Arbeitsplatz, z.B. Anweisungen, Beschwerden, Gruppengespräche, Kundengespräche, Konflikte mit Kolleg_innen, technische Störungen, Betriebsfeier, Gespräche in der Personalabteilung oder im Betriebsrat etc.
- zum unmittelbaren Arbeitsumfeld, z.B. Betriebsmittel wie Maschinen, Beschilderung, Lärm/Schmutz etc.

Mögliche Erkundungsfragen zum Thema „Smalltalk“

- Wo und in welchen Situationen finden an Ihrem Arbeitsplatz informelle Gespräche statt?
- Wann und wie oft sprechen die Mitarbeiter_innen über alltägliche Dinge?
- Über welche Themen sprechen Ihre Kolleg_innen?
- Beteiligen Sie sich an den Gesprächen?
- Wie beginnen und wie beenden Sie oder Ihre Kolleg_innen das Gespräch?
- Wie kann man eine/n neue/n Kolleg_in in informelle Gespräche einbeziehen?

Mögliche Erkundungsfragen zum Thema „Technische Störung“

- Welche technischen Störungen kann es bei Ihnen am Arbeitsplatz geben?
- Wie reagieren Sie darauf? Was machen Sie?
- Wem müssen Sie was mitteilen?
- Müssen Sie die Störung jemandem zeigen oder mit jemandem abstimmen?
- Gibt es im Betrieb einen Wartungs- oder Störungsplan?



Was Sie bei Erkundungen durch einzelne Teilnehmende beachten sollten:

Identifizieren Sie mögliche Alleinerkunder_innen im Kurs:

- Welche Kursteilnehmenden sind an welchen Arbeitsplätzen tätig?
- An wen können welche Erkundungsaufgaben gestellt werden?

Entwickeln Sie Erkundungsaufgaben und -bögen:

- Wie einfach oder komplex soll die Erkundungsaufgabe sein (Beobachtung/Befragung/Sammeln)?
- Für welche Themen gibt es Anknüpfungspunkte für Erkundungen?
- Welches Ziel soll die Erkundung haben: Einstieg in ein Thema, Verfestigung von Unterrichtsstoff oder Überprüfung von Ergebnissen?
- Welche Fragen können gestellt werden?
- Sind die Erkundungsaufgabe bzw. die Frage(n) klar und verständlich formuliert?
- Ist die Aufgabenstellung in Betrieben und an Arbeitsplätzen realisierbar?

Vergeben Sie Erkundungsaufgaben:

- Sollen ein oder mehrere Teilnehmende, eine oder mehrere Kleingruppen die Erkundung durchführen?
- Werden eine oder verschiedene Erkundungsaufgaben gestellt?
- Wie viel Zeit benötigen die Teilnehmenden für die Bearbeitung eines Erkundungsbogens?

Überlegen Sie, wie die Ergebnisse im Kurs ausgewertet werden können:

- Wie sollen die Ergebnisse anschließend strukturiert und festgehalten werden?
- Sollen die Ergebnisse durch einzelne Teilnehmende oder durch Kleingruppen vorgestellt werden?
- Sollen sie von Teilnehmenden aufbereitet und präsentiert oder im Plenum gesammelt werden?
- In welcher Form kann das geschehen? (Visualisierung, authentische Dokumente)
- Wie lassen sich die Ergebnisse in den unterrichtlichen Kontext einbinden?



TIPP

Alleinerkundungen durch Teilnehmende eignen sich sehr gut dafür, die Methode der Erkundung erstmals im Unterricht einzusetzen bzw. auszuprobieren. Dabei können Sie direkt von den Erfahrungen Ihrer Kursteilnehmenden profitieren und Ihre Kenntnisse zu betrieblichen Kommunikationspraktiken erweitern. Es lohnt sich, nach und nach ein themen- und problembezogenes Repertoire an Erkundungsaufgaben zu entwickeln.

3. Erkundungen durch alle Teilnehmenden

Einmal pro Kurs sollte eine Arbeitsplatzerkundung mit allen Teilnehmenden durchgeführt werden. Denn im Gegensatz zu einer klassischen Betriebsbesichtigung, bei der die Kursteilnehmenden „passiv“ durch einen Betrieb geführt werden, haben diese bei einer Erkundung eine aktive Rolle inne:

- Arbeitsplatzerkundungen mit dem Sprachkurs ermöglichen es allen Kursteilnehmenden untereinander sowie mit den Ansprechpartner_innen im Betrieb selbstständig zu agieren.
- Arbeitsplatzerkundungen sind i.d.R. arbeitsteilig organisiert, d.h. schon bei der Methodenauswahl können Binnendifferenzierungen vorgenommen werden.
- Alle Kursteilnehmenden werden für die sprachlichen und kommunikativen Anforderungen an bestimmten Arbeitsplätzen sowie in ihren persönlichen Arbeitsumfeldern sensibilisiert.

Ablauf und Inhalte von Arbeitsplatzerkundungen sowie der damit verbundene Zeit- und Arbeitsaufwand hängen primär von den gegebenen Rahmenbedingungen ab, sowohl im Erkundungsbetrieb als auch beim Bildungsträger bzw. im Kurs. Insbesondere bestimmen dabei die Voraussetzungen der Kursteilnehmenden und der Erkundungsort bzw. die dortigen Erkundungsmöglichkeiten die inhaltliche Ausgestaltung der Erkundung. Doch innerhalb dieser Klammer ist der Spielraum der Lehrkraft groß, Erkundungen an die vorhandenen organisatorischen und zeitlichen Möglichkeiten anzupassen: durch Themen- und Methodenauswahl, Art der Befragungen, Einbindung in den Unterricht etc. Von der neunzigminütigen Betriebsbesichtigung mit Erkundungsaspekten, bei der vorgefertigte Erkundungsbögen verwendet werden und für die je ein Unterrichtsblock für Vor- und Nachbereitung eingeplant werden, bis zu der bis zu vierstündigen Arbeitsplatzerkundung, die in der Vor- und Nachbereitung als mehrtägiges Projekt realisiert wird, und währenddessen verschiedene Methoden eingeführt und geübt werden, ist prinzipiell alles machbar.

Phasen einer Kurserkundung im Betrieb

Verantwortlich: Kursleiter_in (KL), Bildungsträger (T), Betrieb (B) oder Kursteilnehmende (TN)?

Phasen	Inhalte	Verantw.
Organisation	• Kontaktaufnahme mit Betrieben	KL, T
	• Organisatorische Absprachen	KL, T, B
	• Inhaltliche Absprachen zum Verlauf etc.	KL, B
Vorbereitung	• Vermittlung von Methoden und Techniken	KL
	• Sprachliche und inhaltliche Vorentlastung	KL
	• Einteilung von Arbeitsgruppen nach Bereichen und Mitarbeiter_innen	KL, TN
	• Erstellung von Interviewfragen, Fertigung von Erkundungsbögen	KL, TN
Durchführung	• Kurze Vorstellung und Besichtigung des Gesamtbetriebs	B
	• Beobachtung von Arbeitsabläufen an Arbeitsplätzen	TN
	• Durchführung der Mitarbeiterinterviews	TN
	• Abschlussrunde zur Klärung von offenen Fragen	B, TN
Nachbereitung	• Erster Austausch von unmittelbaren Eindrücken	TN
	• Sammlung und Aufbereitung der Ergebnisse	TN
	• Verarbeitung und Vorstellung der Ergebnisse	TN
	• Kritische Diskussion und Transfer	KL, TN

Die Arbeitsplatzerkundungen sollten - anders als die Alleinerkundung - nicht am Anfang eines Themas stehen, da die Kursteilnehmenden gut auf die Erkundung vorbereitet werden müssen. Am Anfang sollte sich die Lehrkraft deshalb eine Erkundungsskizze anlegen, auf der sie zunächst ganz realistisch vermerkt, was sie inhaltlich und organisatorisch erreichen kann und will. Sollen ausschließlich die sprachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz thematisiert werden oder andere Themen, wie ein Unternehmensprofil oder Fragen zur Betrieblichen Weiterbildung? Welche Methoden und Techniken müssen eingeführt werden, z.B. Fragetechniken (offene/geschlossene Fragen, Wissens- und Verständnisfragen), Schreibtechniken (Notizen machen, stichwortartige Protokolle) sowie Strukturierungstechniken (Zuordnungen, Gliederungen, Tabellen)? Welche Mitarbeiter_innen können im Betrieb interviewt werden? Mit diesem Gerüst aus möglichen Themen und Methoden kann die Lehrkraft dann die Erkundung mit dem Betrieb absprechen.

Unterricht: Kontaktaufnahme mit dem Betrieb, Unternehmensprofil, Tätigkeits-/
Thema/Aspekt Aufgabenprofile, Arbeitsalltag/-prozesse, Soziale Kontakte/Klima
 Qualitätskontrollen, Unfälle/Arbeitsicherheit, Soziale/rechtliche Fragen
 Betriebliche Weiterbildung etc.

Methode/Technik Telefonieren/Email, Internetrecherche, Textarbeit (Berufsbeschreibung),
 Fragetechniken, Schreibtechniken, Strukturierungstechniken
 Fotoaufnahmen, Audioaufnahmen, Beobachtung etc.

Arbeitsplatz: Mitarbeiter_innen/Kolleg_innen mit oder ohne Migrationshintergrund,
Interviewpartner Vorarbeiter_innen, Gruppenleiter_innen, Abteilungs-/Werksleiter_innen,
 besondere Betriebsbeauftragte
 Personalverantwortliche, Betriebsratsmitglieder, Geschäftsführung,
 Fachausbilder_innen, Fachlehrer_innen etc.



Was Sie bei Arbeitsplatzerkundungen durch den Gesamtkurs beachten sollten:

Absprachen mit dem Betrieb:

- Welche Arbeitsplätze und Unternehmensbereiche können erkundet werden?
- Welche Themen bzw. Aspekte nimmt die Arbeitsplatzerkundung in den Blick?
- Wie soll/kann die Arbeitsplatzerkundung verlaufen und welche (Lern-) Ziele verfolgt sie?
- Wer im Betrieb kann die Arbeitsplätze bzw. den Betrieb vorstellen (Besichtigung)?
- Welche Mitarbeiter_innen können von den Teilnehmenden wo interviewt werden?
- Können Fotos und Tonaufnahmen gemacht werden?
- Wo und wie kann die abschließende Fragerunde erfolgen?

Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Erkundung:

- Sind die Kursteilnehmenden bereits mit den grundlegenden Aspekten der Arbeitsplatzkommunikation vertraut?
- Welche Methoden und Techniken sollten vorher noch eingeführt werden?
- Wie können die Teilnehmenden sprachlich und thematisch vorentlastet werden?
- Wie können die Erkundungsgruppen teilnehmergerecht gebildet bzw. nach Aspekten, Bereichen und Mitarbeiter_innen eingeteilt werden?
- Welcher Gruppe sollen welche Erkundungsaufgaben gestellt werden?
- Bekommen die Teilnehmenden fertige Erkundungsbögen oder sollen sie diese selbst erstellen?

Begleitung der Teilnehmenden bei der Arbeitsplatzerkundung:

- Wie und wo können Sie beim Ablauf der Erkundung helfen?
(z.B. Betreuung der Arbeitsgruppen, Begrüßung/Verabschiedung/Dank)

Nachbereitung der Ergebnisse durch die Teilnehmenden:

- Welche unmittelbaren (auch emotionalen) Eindrücke haben die Teilnehmenden von ihren Erfahrungen?
- Was fanden die Teilnehmenden interessant, spannend, was hat sie überrascht?
- Wie können die Ergebnisse der Erkundungsbögen zusammengefasst und ausgewertet werden?
- Wie lassen sich die Ergebnisse in anschaulicher Weise gliedern und visualisieren?
- Wie lassen sich Verbindungen zwischen den Erkundungsergebnissen an einem konkreten Arbeitsplatz und den individuellen Erfahrungen der Teilnehmenden an unterschiedlichen Arbeitsplätzen herstellen?
- Kann an den Unterricht angeknüpft werden? Was folgt?

Evaluierung der Erkundung:

- Wie haben die Teilnehmenden die Erkundung erlebt? Was fanden Sie schön, was schwierig? Kritik
- Haben Sie sich beim Betrieb bedankt und ein Feedback zur Erkundung eingeholt ?
- Was sollte bei der nächsten Erkundung anders bzw. besser gemacht werden?

Beispiel für eine Arbeitsplatzerkundung → Im Anhang 4.3. S. 51

Literatur- und Linktipps: Erkundungen

Zur Konzeption und Durchführung von Betriebserkundungen gibt es umfangreiche Fachliteratur, jedoch ist das Thema in der Regel in den schulischen Kontext der Berufsorientierung und des Ökonomieunterrichts von Jugendlichen an Haupt- und Berufsschulen gestellt. Es fehlen bisher Konzeptionen und Erfahrungsberichte zu Betriebs- bzw. Arbeitsplatzerkundungen in der Erwachsenenbildung sowie der berufsbezogenen Zweitsprachförderung von Teilnehmenden mit Deutsch als Zweitsprache.

Eine Ausnahme stellt hier das Trainingsprogramm zur Kompetenzentwicklung für den Beruf von Gisela Linthout dar, das u.a. ein Dossier zur Anleitung einer Betriebserkundung für DaZ-Lehrende in Berufsschulen beinhaltet. Eine Kurzrezension von Guido Oebl in der Zeitschrift für Interkulturellen Sprachunterricht findet sich hier:

URL: <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-09-3/beitrag/Linthout1.htm> [17.12.2012]

Linthout, Gisela (2004): Handlungsorientierter Fremdsprachenunterricht. Ein Trainingsprogramm zur Kompetenzentwicklung für den Beruf. (Studien zum Sprachunterricht und zur Interkulturellen Didaktik 6). Amsterdam – New York : Editions Rodopi B.V.

Alexander Braddell, Bereich Erwachsenenbildung des Oxfordshire County Council stellt hier einen Fragebogen für eine ausführliche Organisations- und Kommunikationsanalyse zur Verfügung.

Dieser kann als Anregung für die inhaltliche Gestaltung einer Betriebserkundung dienen.

URL: http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/needs-analysis-qs.pdf [17.12.2012]

Auf der Seite der „Werkstatt für neue Lernkultur“ wird unter dem Keynote „Erkundung“ u.a. ein kurzer Artikel von **Ulrich Müller** zur Verfügung gestellt, in dem dieser sehr anschaulich den Unterschied zwischen einer Erkundung und einer Exkursion (bzw. Besichtigung) darlegt.

URL: <http://www.neue-lernkultur.de/publikationen/erkundung-exkursion.pdf> [17.12.2012]

Im Folgenden drei Beispiele für Online-Leitfäden zur Durchführung von Betriebserkundungen, die relativ umfangreiche und fundierte Materialien enthalten. Diese können als Anregung für die Entwicklung und Durchführung von Arbeitsplatzerkundungen dienen, müssen jedoch an den spezifischen Kontext der berufsbezogenen Zweitsprachförderung erwachsener Migrant*innen angepasst werden:

Das hessische Institut für Qualitätsentwicklung (IQ) hat einen 36-seitigen „Leitfaden zur aktiven Betriebserkundung“ online gestellt.

URL: http://www.iq.hessen.de/irj/servlet/prt/portal/prtroot/slimp.CMReader/HKM_15/IQ_Internet/med/edb/edb204b9-f200-c311-1010-43bf5aa60dfa,22222222-2222-2222-2222-222222222222 [17.12.2012]

Die Hauptschulinitiative Oberpfalz stellt zum Thema „Betriebserkundung“ einige fundierte Dokumente bereit:

URL: <http://www.regierung.oberpfalz.bayern.de/leistungen/schule/info/hauptschulinitiative> [17.12.2012]

Die Wirtschaftskammer Österreich hat einen umfangreichen und detaillierten Leitfaden zur Durchführung von Betriebserkundungen herausgegeben.

URL: <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18285/betriebserkundungenleitfaden.pdf> [17.12.2012]

Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2011): „Jetzt habe ich das verstanden“. Innerbetriebliche Weiterbildung „Deutsch am Arbeitsplatz“ in einem norddeutschen Produktionsbetrieb.

URL: http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Deutsch_am_Arbeitsplatz_innenbetrieblich.pdf

3 Schlussbemerkungen und Ausblick

Die Ermittlung von Sprachbedarfen mit Hilfe der vier dargestellten Methoden wirkt sich nicht nur auf die Unterrichtsinhalte aus, sondern auch auf die Gestaltung des Unterrichts und die Formen der Kursplanung. Ob Sprachbedarfsermittlungen nun systematisch oder „nur“ punktuell durchgeführt werden – sie schaffen in jedem Fall durch Perspektivwechsel neue Zugänge und können so den Kurs insgesamt „öffnen“:

- Die Rollen der am Sprach(lern-)prozess Beteiligten verändern sich: Kursleitende werden zu Fragenden und Lernenden, Kursteilnehmende werden zu Experten ihres beruflichen Wissens sowie zu „selbstbewussten“ Sprachlernenden.
- Der Sprachkurs ist weniger ein geschlossenes System mit einem Abschluss, auf den hingearbeitet werden muss, als vielmehr ein offener (Sprach-) Lernprozess, der sowohl am Anfang und Ende des gemeinsamen Lernens als auch in seiner inner- und außerunterrichtlichen Dimension durchlässiger wird.
- Die Alltagsroutine des Unterrichts wird durchbrochen: Der Unterricht wird nicht mehr nur durch eine vorgegebene Abfolge von Kapiteln und zu behandelnden Themen bestimmt, sondern auch von Sprachbedarfen, die sich aus konkreten beruflichen Anforderungen und persönlichen Erwartungen ergeben.

Eine solche durch Sprachbedarfsermittlungen bedarfs-, teilnehmer- und handlungsorientierte Öffnung des berufsbezogenen DaZ-Unterrichts mag für viele Kursanbieter sowie DaZ-Lehrende und –Lernende zunächst ungewohnt sein, doch sie ist eine wichtige Voraussetzung für das Sprachenlernen im und für den Beruf. Es war und ist erklärtes Ziel des vorliegenden Praxisleitfadens, Kursleitenden und –planenden Wege aufzuzeigen, auch unter schwierigen Bedingungen Ermittlungen im Rahmen der Kurs- und Unterrichtsplanung oder innerhalb des Unterrichts durchzuführen sowie dazu zu ermutigen, Elemente bzw. Methoden auszuprobieren und in die Kursplanung zu integrieren. Schließlich profitieren von einer bedarfsorientierten Kursplanung und –durchführung alle Beteiligten:

- In einem berufsbezogenen DaZ-Kurs, in dem die individuellen Belange bzw. (Sprach-) Bedarfe im Mittelpunkt des Unterrichts stehen und Sprachkompetenzen praxisnah und handlungsorientiert gefördert werden, fühlen sich die **Kursteilnehmenden** als Berufstätige und Sprachlerner ernst genommen und sind motiviert.
- Eine bedarfsorientierte Kursplanung beinhaltet in der Regel auch eine inhaltliche Abstimmung mit dem unmittelbaren Umfeld des Bildungsträgers, z.B. mit von Projektpartnern durchgeführten Fachkursen oder mit Praktikumsplätzen in Unternehmen. Für die **Kursanbieter** unterstützen bedarfsorientierte DaZ-Kurse somit die Zusammenarbeit und Koordination innerhalb von Projekten.
- Die **Kursleitenden** bekommen mit der Sprachbedarfsermittlung ein Instrument an die Hand, mit Hilfe dessen sie relevante Informationen an der Schnittstelle von Berufswelt bzw. Arbeitsplatz sowie Kurswelt bzw. Sprachenlernen aufnehmen und verarbeiten können und so ihr Handlungswissen als Kursleitende berufsbezogener DaZ-Kurse gezielt bzw. systematisch und sukzessive erweitern können.

Die Ermittlung von sprachlichen und kommunikativen Bedarfen geht also weit über die direkt mit einer curricularen Kurs- und Unterrichtsplanung zusammenhängenden Aspekte hinaus. Sie ist gleichzeitig ein Instrument der Teilnehmer- und Handlungsorientierung, der Qualitätssicherung und des Wissensmanagements.

Was bedeutet dies für die Rahmenbedingungen in der berufsbezogenen Sprachförderung?

Die Sprachbedarfsermittlung muss als Instrument bei der Konzipierung von Förderprogrammen und –instrumenten zum Berufsbezogenen Deutsch mitgedacht werden. Dies bedeutet:

- Förderprogramme und –instrumente müssen Ressourcen für die Sprachbedarfsermittlung einplanen
- Weiterbildungseinrichtungen müssen Rahmenbedingungen schaffen, um Vernetzung und Kooperation zwischen DaZ-Lehrkräften und Akteuren der beruflichen Bildung und Beratung sowie des regionalen Arbeitsmarktes und der Betriebe zu ermöglichen
- Die beteiligten Akteur_innen müssen entsprechend praxisbegleitend weiterqualifiziert werden, d.h. den Einsatz von Verfahren zur Sprachbedarfsermittlung in Fortbildungen lernen und erproben.

Im bundesweiten Netzwerk Integration durch Qualifizierung – IQ – arbeiten seit 2005 Kolleginnen und Kollegen aus Regionalen Netzwerken, Forschung und Wissenschaft sowie Verwaltung in enger Kooperation mit der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch an Fragen zum Handlungsfeld Berufsbezogenes Deutsch. Vorrangiges Ziel ist dabei die Qualitätssicherung berufsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen sowie deren Implementierung in Regelangebote. Sprachbedarfsermittlung spielte in dieser Qualitätsdebatte von Anfang an eine zentrale Rolle. Umso wichtiger wird es sein, Erfahrungen in der Erprobung der dargestellten Methoden an die IQ-Fachstelle zurückzugeben, die die Weiterentwicklung und fachliche Diskussion zu diesem Thema befördern wird.

4 Anhang

4.1 Die drei Kurskategorien berufsbezogener Zweitsprachförderung

Berufs(feld)orientierter DaZ-Kurs

Aspekt	Erläuterungen
Kurzbeschreibung	Berufs(feld)orientierte DaZ-Kurse richten sich an arbeitssuchende Teilnehmende, die bereits über Arbeitserfahrungen oder berufliche Qualifikationen in Deutschland oder ihrem Herkunftsland verfügen, und sollen durch eine Stärkung der berufssprachlichen Handlungsfähigkeit die Beschäftigungsfähigkeit (employability) und somit die Perspektiven auf eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt verbessern helfen.
Kursarten	<ul style="list-style-type: none">• allgemein berufsorientierend / auf die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt bezogen• auf bestimmte Berufe oder Berufsfelder bezogen• auf bestimmte Branchen bezogen, z.B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Metallverarbeitung, Groß- und Einzelhandel etc.
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitssuchende ganz unterschiedlicher Berufe• (Hoch oder niedrig-) qualifizierte Fachkräfte bestimmter Berufe• auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen wie Langzeitarbeitslose, Frauen, junge Erwachsene, An- und Ungelernte, Flüchtlinge, Personen mit besonderem Schriftsprachförderbedarf etc.
Kursziele	<ul style="list-style-type: none">• Verbesserung der beruflichen Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit• Berufs- und Arbeitsmarktorientierung• Erfolgreiche Stellenbewerbung
Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none">• Wichtige Aspekte der bundesdeutschen Berufswelt (Berufssystem)• arbeitsweltliche Themen wie Arbeitssuche, Stellenbewerbung, Sozialversicherungen, Lohn- und Gehaltsabrechnung etc.• Förderung beruflicher Schlüsselkompetenzen• branchen- und berufsspezifische sprachliche Anforderungen
Unterrichtsort	<ul style="list-style-type: none">• Träger und Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Berufs- und Weiterbildung, Beschäftigungsträger
Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none">• mit großer Heterogenität der Lerngruppe umgehen• die sehr unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen und Tätigkeiten der Teilnehmenden im Unterricht berücksichtigen• praxisnahe betriebliche Arbeitsplatzbezüge herstellen
Kursbeispiele	<ul style="list-style-type: none">• Berufsbezogenes Deutsch• Deutsch für Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe• Deutsch für Lagerarbeiter_innen

Qualifizierungsorientierter DaZ-Kurs

Aspekt	Erläuterungen
Kurzbeschreibung	Qualifizierungsorientierte DaZ-Kurse richten sich an Teilnehmende beruflicher Aus- und Weiterbildungen und sollen deren sprachliche Handlungsfähigkeit derart stärken, dass diese die komplexen fachlichen und meist lehrwerkgestützten Aufgaben sowie Prüfungen am Ende der Qualifizierung besser bewältigen können und damit ein erfolgreicher Abschluss gewährleistet werden kann. Dabei kann es sich sowohl um Weiterbildungs(förder-)maßnahmen mit einer vorangestellten oder integrierten Sprachförderung als auch um reguläre Veranstaltungen betrieblicher oder außerbetrieblicher Weiterbildung mit einer begleitenden Sprachförderung für Teilnehmende mit Deutsch als Zweitsprache handeln.
Kursarten	<ul style="list-style-type: none"> • Der Weiterbildung vorangestellt („vorbereitend“) • integrativer Bestandteil einer Weiterbildung („qualifizierungsbegleitend“)
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende einer beruflichen Weiterbildung • Teilnehmende einer betrieblichen Weiterbildung (Mitarbeiter_innen) • junge Erwachsene in der Berufsorientierung oder -vorbereitung • auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen (siehe oben) in Förderprojekten
Kursziele	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung bildungssprachlicher Kompetenzen • Verbesserung der Lernkompetenzen • Bewältigung der Prüfungssituation • Erfolgreicher Qualifizierungsabschluss
Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung von Sprachfertigkeiten, insbesondere Lesekompetenz • Vermittlung von Methodenkompetenzen • Anwendung von Lerntechniken und -strategien • Arbeit mit bzw. Erschließung von Fachtexten
Unterrichtsorte	<ul style="list-style-type: none"> • Träger der Erwachsenenbildung • Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung • Betriebe/Unternehmen (innerbetriebliche Weiterbildung)
Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden berücksichtigen • Lerntechniken und –strategien an lernungeübte Teilnehmende vermitteln • Bezüge zur konkreten Weiterbildung und deren Inhalten herstellen • Sprachliche Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen
Kursbeispiele	<ul style="list-style-type: none"> • DaZ-Kurs bei einem Weiterbildungsträger zur Vorbereitung auf eine fachliche Weiterbildung • Berufsbezogener DaZ-Kurs in einer Pflegeschule zur Unterstützung der fachlichen Qualifizierung • Rehavorbereitender DaZ-Kurs in einem Berufsbildungswerk • Stützunterricht DaZ im Rahmen einer betrieblichen Weiterbildung

Arbeitsplatzorientierter DaZ-Kurs

Aspekt	Erläuterungen
Kurzbeschreibung	Arbeitsplatzorientierte DaZ-Kurse richten sich an bestimmte Mitarbeiter_innen von Betrieben und sollen die sprachliche Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden am Arbeitsplatz verbessern. Ausgangspunkt sind oft bestimmte sprachliche und kommunikative Schwierigkeiten von Mitarbeiter_innen, die die Produktivität der Arbeitsprozesse im Unternehmen beeinträchtigen, meist hervorgerufen durch Veränderungen am Arbeitsplatz. Mittel- und langfristig geht es um eine Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Sicherung von Arbeitsplätzen.
Kursarten	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsplatzorientiert • betriebsbezogen • innerbetrieblich
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • qualifizierte Mitarbeiter_innen (meist einer Abteilung) • benachteiligte Gruppen wie An- und Ungelernte oder Personen mit besonderem (Schrift-)Sprachförderbedarf
Kursziele	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz und in Betrieben • Verbesserung der betrieblichen Kommunikation • Integration am Arbeitsplatz und im Betrieb • Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsangeboten
Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> • Sprache und Kommunikation in den betrieblichen Arbeitsabläufen • Gezielte Verbesserung benötigter Sprachfertigkeiten, z.B. Schreiben • Thematisierung und Behandlung kommunikativer Schwierigkeiten
Unterrichtsort	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebe/Unternehmen (innerbetrieblich) • Träger der Erwachsenenbildung (außerbetrieblich)
Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sowohl die Erwartungen des Auftraggebers (Betriebs) als auch die der Teilnehmenden (der Mitarbeiter_innen) an den Kurs berücksichtigen • Kommunikative Schwierigkeiten am Arbeitsplatz identifizieren und im Kurs thematisieren • Möglichkeiten und Chancen arbeitsplatznahen Lernens methodisch nutzen
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • DaZ-Kurs für Mitarbeiter_innen eines mittelständischen Betriebs der Metallverarbeitung • DaZ-Kurs in einem Altenpflegeheim (für Altenpfleger_innen und Kantinenpersonal) • DaZ-Kurs für die Verkäufer_innen einer Kaufhauskette

4.2 Leitfaden zur Erstellung von Befragungstools der teilnehmerbezogenen Sprachbedarfsermittlung

Auf der Grundlage der drei Themenschwerpunkte „Beruf“, „Sprache“ und „Motivation“ trägt der folgende Leitfaden die für eine teilnehmerbezogene Sprachbedarfsermittlung relevanten Themen und Unterthemen zusammen und nennt jeweils einige Beispielfragen. Er soll damit eine Übersicht über die möglichen Inhalte und Informationen zum Aufbau sowie eine erste Orientierung und Anregung für die Entwicklung eines konkreten kursbezogenen Interviewleitfadens geben. Das Teilnehmerinterview ist hierbei nur eines der möglichen Ermittlungstools. Es ist Aufgabe jedes trägerinternen Ermittlungskonzepts (eventuell mit möglichen Partner_innen) festzulegen, welche Themen und Aspekte überhaupt im Rahmen einer Ermittlung Berücksichtigung finden sollen und in welcher Form dies geschehen kann: mündlich, schriftlich und/oder innerhalb des Unterrichts. Die Fragen und Fragelisten des Leitfadens sind beispielhaft und offen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie müssen vielmehr kurs- und toolgerecht neu zusammengestellt, modifiziert oder ergänzt werden. Insbesondere muss der Wortlaut der Beispielfragen abhängig von der konkreten Fragesituation und den Voraussetzungen der zu interviewenden Teilnehmenden angepasst werden, z.B. durch Schaffung von besseren Gesprächsübergängen und durch einfachere Formulierungen.

Zur Planung und Durchführung von Leitfadeninterviews

- Die Interviewfragen sollten nach drei Prinzipien gestellt werden: (1) in der Regel offene Fragen, die das Interesse an den Erfahrungen und an der Sichtweise des Teilnehmenden ausdrücken, (2) zuerst die allgemeinen Fragen und dann Fragen, die ins Detail gehen und (3) erst die eher neutralen, leicht zu beantwortenden Fragen, danach die schwieriger darzustellenden Fragen (mit eigenen Wertungen).
- Halbstandardisierte Leitfadeninterviews geben lediglich einen Rahmen vor – Themen und Fragemöglichkeiten – ansonsten sind sie offen, d.h. (1) die/der Interviewer_in kann jederzeit den Wortlaut einer Frage verändern oder auch spontan eine „unvorbereitete“ Frage stellen, (2) die Fragen lassen sich in ihrer Reihenfolge verändern und an den Gesprächsablauf anpassen und (3) gelegentlich können (längere) Antworten gleich mehrere Informationen enthalten, die verschiedenen Fragen zugeordnet werden müssen.
- Die Befragungsbögen zu den Teilnehmerinterviews sollten so gestaltet werden, dass sie gut und effizient ausgewertet werden können, d.h. klare übersichtliche Strukturen, eine thematische Bündelung der Fragen, hervorgehobene Stellen für Notizen/Auswertungen.

Die durchschnittliche Dauer eines Interviews kann mit 15 Minuten angesetzt werden.

VOR DEM INTERVIEW

PERSON: Fragen zu persönlichen Angaben

Die Fragen zur Person sollten schriftlich im Vorfeld des Interviews erhoben werden. Sie dienen dazu, sich als Interviewer_in vorab ein erstes Bild von den Teilnehmenden bzw. dem Kurs machen zu können: Anteil Frauen/Männer, Altersstruktur, berufliche Struktur etc. Der Fragebogen sollte zum einen aus Standardfragen, zum anderen aus leicht zu beantwortenden Basisfragen zu den verschiedenen Interviewthemen bestehen. Er kann einmal der Identifizierung der Befragten bzw. als Deckblatt der Zuordnung der Interviewbögen dienen. Auf der Grundlage der im Fragebogen gemachten Angaben können aber auch bei Partner- oder Gruppeninterviews die Interviewpartner zusammengestellt werden (z.B. berufsfeldbezogen) sowie während der Interviews in die Themen und Unterthemen übergeleitet werden (Anknüpfungspunkte).

- Vor- und Nachname
- Geschlecht
- Alter
- Wohnort
- Familienstand
- Heimat- und Herkunftsland
- Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland
- Nationalität und Staatsangehörigkeit
- Weitere Angaben z.B. zum Beruf, bisherigen Tätigkeitsfeldern, Kursteilnahmegrund o.a. als Anknüpfungs- und Überleitungspunkte während des Interviews

TERMIN: Ankündigung des Interviews

Die frühzeitige Ankündigung des Interviews ist wichtig: sie sollte nach Möglichkeit mindestens einen Unterrichtsblock (mit Pause) vor Beginn der Interviews liegen. So haben die Kursteilnehmenden Gelegenheit sich darauf einzustellen, sich eventuell untereinander darüber auszutauschen, bei Partner- oder Gruppeninterviews zusammenzufinden, aber auch organisatorische bzw. terminliche Dinge an- und abzusprechen. Dabei sollte die Ankündigung folgende Punkte enthalten:

- Erläuterung von Ziel und Zweck der Interviews
- Kurze Skizzierung der Inhalte bzw. der Themenschwerpunkte
- Beschreibung der Form und des Ablaufs (z.B. Partnerinterview, Dauer, Wechsel)
- Ort und Organisation der Interviews (Wo und wann?, evtl. wer mit wem?)

TEILNEHMERINTERVIEW

BEGINN: Einstieg in das Gespräch

Ganz zu Beginn in der ersten Phase des Interviews geht es zunächst darum, Vertrauen zu schaffen, den Teilnehmenden das Gefühl zu vermitteln, die ihnen gestellten Fragen offen und vertrauensvoll beantworten zu können. Es sollten deshalb folgende Aspekte beachtet werden:

- Offene Einstiegsfrage mit persönlichem Bezug als „Eisbrecher“
- Persönliche Anrede des Interviewpartners
- Erläuterung des genauen Ablaufs (Dauer, Teile, bei Partnern: Reihenfolge etc.)
- Hervorhebung der persönlichen Schweigepflicht
- Betonung der Nachfragemöglichkeiten durch die Teilnehmenden

BERUF: Fragen zu berufs- biografischen Hintergründen (ausgewählte Beispiele)

Berufliche Identität

- Was sind Sie von Beruf?
- Wie würden Sie Ihren Beruf beschreiben?
- Warum fühlen Sie sich als...?
- In welchem Beruf/in welcher Tätigkeit haben Sie in Ihrem Leben bisher am meisten gearbeitet?

Aktuelle berufliche Arbeits- und Weiterbildungssituation

Aktuelle berufliche Situation

- Wie sieht Ihre derzeitige berufliche Situation aus? Was machen Sie zurzeit beruflich?
- Welchen Beruf üben Sie derzeit aus? Welche Jobs haben Sie?
- Wie lange arbeiten Sie schon dort/in dieser Firma?
- Welche Aufgaben/Funktionen haben Sie an diesem Arbeitsplatz?
- Welche konkreten Arbeiten verrichten Sie an diesem Arbeitsplatz? Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?
- Mit welchen Maschinen, Werkzeugen, Geräten arbeiten Sie?
- Sind Sie zufrieden mit der Arbeit? Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten?
- Was finden Sie an Ihrer Arbeit am schwierigsten/am problematischsten?

Aktuelle Weiterbildungssituation

- Machen Sie zurzeit eine Weiterbildung oder planen Sie dies in nächster Zeit?
- Welche berufliche Weiterbildung machen Sie/werden Sie machen?
- Wie lange dauert die Weiterbildung? Wann endet sie?
- Welchen formalen Abschluss werden Sie erhalten?
- Wie sieht die Weiterbildung aus? Aus welchen Teilen besteht die Weiterbildung?
- Worauf freuen Sie sich, wovor haben Sie Ängste/Bedenken?

Ausbildungs-, Berufs- und Weiterbildungsbiografie

Aus- und Weiterbildungsbiografie

- Welche Ausbildungen und Weiterbildungen haben Sie nach der Schule gemacht?
- Wann und wie haben Sie Ihre(n) Beruf (e) erlernt?
- Welche weiteren Ausbildungen/Weiterbildungen haben Sie in Ihrem Herkunftsland gemacht?
- Haben Sie in Deutschland an beruflichen Weiterbildungen/Qualifizierungen teilgenommen?

Berufsbiografie

- Was haben Sie bisher (bezahlt oder unbezahlt) gearbeitet?
- Was haben Sie in Ihrem Leben bisher beruflich gemacht, um Geld zu verdienen?
- Welche Stellen, Tätigkeiten, Jobs haben Sie bisher gehabt?
- Welche Aufgaben und Tätigkeiten sind Ihnen schwer/leicht gefallen?
- Welche Tätigkeiten haben Ihnen am meisten Spaß gemacht?
- Welche Tätigkeiten haben Ihnen gar nicht gefallen? Warum?

Berufliche Pläne und Wünsche

- Welche beruflichen Ziele haben Sie? Was möchten Sie erreichen?
- Wo möchten Sie in fünf (zehn) Jahren stehen?
- Welche Ausbildung und/oder welchen Beruf/welche Arbeitsstelle streben Sie in Deutschland an?
- Würden Sie gerne etwas anderes machen, z.B. eine Weiterbildung?
- Für welche Jobs haben Sie sich schon in Deutschland beworben?

SPRACHE:

Fragen zu
Spracherfahrungen
und -kompetenzen
(ausgewählte
Beispiele)

Grundbildungs- und Sprachenbiografie

- Was ist Ihre Muttersprache? Welche Sprachen sprechen/verstehen Sie außerdem (Zweit- und Fremdsprachen)?
- Wann und wo haben Sie diese Sprachen gelernt?
- Welche Sprache gefällt Ihnen persönlich besonders gut/am meisten?
- Welche Sprachen haben Sie in der Schule gelernt?
- Welche Schule(n) haben Sie besucht? Haben Sie die Schule(n) regulär beendet?
- Wann und wo haben Sie Deutsch gelernt? Welche Deutschkurse haben Sie bisher besucht?
- Welche Sprache(n) sprechen Sie heute zu Hause (in Ihrer Familie)?
- In welchen Situationen/Lebensbereichen sprechen Sie in Ihrer Muttersprache /in Ihren Zweit- und Fremdsprachen?
- Sprechen Sie im Beruf/am Arbeitsplatz vorwiegend Deutsch oder eine andere Sprache?
- Welche Sprachen sprechen Sie im Beruf/am Arbeitsplatz?

Sprachlernbiografie

- Wie haben Sie bisher Deutsch gelernt? Lernen Sie gerne Deutsch?
- Haben Sie in Ihrem bisherigen Sprachunterricht viel gelesen, geschrieben, gesprochen, Ihr Hörverständnis und Ihre Aussprache trainiert? Was hat Ihnen davon am meisten Spaß gemacht?
- Wie lernen Sie gerne, z.B. wenn Sie etwas nur hören, sehen, es nachsprechen oder aufschreiben?
- Womit kommen Sie heute in der deutschen Sprache gut/am besten zurecht?
- Wie beurteilen Sie Ihre Stärken und Schwächen in Deutsch?
- Wie würden Sie Ihre Sprachkenntnisse in Deutsch einschätzen?

Berufssprachliche Erfahrungen/Kenntnisse in Deutsch

Allgemeine Kommunikation in Deutsch am Arbeitsplatz/im Betrieb

- Sprechen Sie an Ihren Arbeitsplätzen Deutsch, Ihre Muttersprache oder eine andere Sprache?
- Wurde/wird viel oder wenig Deutsch am Arbeitsplatz gesprochen?
- In welchen beruflichen Situationen sprechen Sie (zurzeit) regelmäßig Deutsch?
- An welchen Orten, mit welchen Personen, in welchen Kontexten benutzen Sie Deutsch im Betrieb?
- Wie haben Sie bisher die Kommunikation am Arbeitsplatz konkret erlebt?

Sprachfertigkeiten

- In welchen Situationen müssen Sie etwas sprechen und verstehen?
- Was müssen Sie in welchen Situationen lesen können?
- Was müssen Sie in welchen Situationen schreiben können?
- Mit welchen Textsorten und Gesprächstypen haben Sie bisher Erfahrungen?
- Welche Inhalte hat der/die Teilnehmer_in auf welchem Niveau kommuniziert?

Kommunikationspartner (Interne und externe Kommunikation)

- Mit welchen betrieblichen Akteuren kommunizieren Sie am Arbeitsplatz?
- In welchen Formen und wie kommunizieren Sie mit Ihren Kolleg_inn_en?
- Haben Sie Kundenkontakt oder Kontakt mit anderen externen Akteuren, wie Lieferanten etc.? Wie sieht der Kontakt aus?
- Mit wem werden Sie später im Beruf kommunizieren müssen?

Arbeitsmittel/Medien

- Arbeiten Sie an Ihrem Arbeitsplatz mit Computern?
- Arbeiten Sie im Intranet/am Telefon?
- Arbeiten Sie an Maschinen und/oder mit anderen elektronischen Geräten?
- Mit welchen elektrischen Geräten und/oder an welchen Maschinen arbeiten Sie?
- Wie benutzen Sie die Arbeitsmittel/Medien?

Kommunikative Schwierigkeiten

- Gab/gibt es bei Ihnen kommunikative Schwierigkeiten in der beruflichen Praxis?
- In welchen beruflichen Situationen gab es bisher Missverständnisse bzw. sprachliche/kommunikative Schwierigkeiten?
- Was finden/fanden Sie (besonders) schwierig? Wo und wann gab es Probleme?
- Was sind aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Verständigungsprobleme?
- In welchen Situationen hatten/haben Sie große Schwierigkeiten oder Ängste Deutsch anzuwenden?
- Was haben Sie in solchen Situationen gemacht (Strategien)?

MOTIVATION:
Fragen zur (Lern-) Motivation
(ausgewählte Beispiele)

Emotionale Situation

- Wie geht es Ihnen in Ihrer momentanen beruflichen Situation insgesamt?
- Was denken oder fühlen Sie angesichts des beginnenden Deutschkurses?
- Haben Sie irgendwelche Erwartungen oder Hoffnungen?

(Lern-) Ziele

Allgemeine Ziele

- Warum sind Sie hier? Warum besuchen Sie den berufsbezogenen Sprachkurs?
- Warum wollen Sie Ihr Deutsch verbessern? Wofür brauchen Sie Deutsch im Beruf?
- Wann möchten/können Sie das Gelernte anwenden?
- Welche sprachlichen Kompetenzen brauchen Sie, um dies oder das ausführen oder erreichen zu können?
- In welchen Bereichen möchten Sie sich verbessern? Möchten Sie besser sprechen, lesen etc. können?
- In welchen beruflichen Situationen würden Sie gerne nach dem Sprachkurs besser Deutsch können?
- Was möchten Sie mit dem Sprachkurs erreichen?

Erwartungen und Wünsche

Lerninhalte und -formen

- Welche Erwartungen haben Sie an den berufsbezogenen Deutschkurs?
- Welchen Nutzen sehen Sie für sich in dem Kurs?
- Wie sollte der „berufsbezogene Deutschkurs“ sein, damit Sie am Ende sagen können, es hat sich gelohnt?
- Was würden Sie dort gerne lernen? Wie würden Sie gerne lernen?
- Was sind Sie bereit, dafür zu machen?

Erwartungen an den berufsbezogenen Sprachkurs?

- Was hat für Sie Priorität: schreiben, lesen, verstehen, sprechen?
- Welche Themen interessieren Sie besonders?
- Bei welchen Anforderungen sehen Sie einen besonderen Schulungsbedarf?
- Was würden Sie gerne besser in Deutsch ausdrücken können?
- Welche Methoden und Techniken haben Sie schon auf Deutsch angewandt und welche davon finden Sie besonders wichtig?
- Welche grammatischen Themen wollen Sie unbedingt wiederholen, welche fanden Sie besonders schwierig, welche sind Ihnen noch unbekannt?
- Mit welchen Medien haben Sie im Unterrichtsraum schon einmal gearbeitet?

ENDE:
Abschluss des Gesprächs

Auch zum Abschluss des Gesprächs sollte wieder eine kurze Phase des lockeren Gesprächs bzw. Small-talks folgen, in dem Dank für das Gespräch ausgesprochen wird und eventuell kurz etwaige organisatorische Fragen geklärt werden (weiterer Ablauf/Wechsel mit anderen TN u.ä.).

4.3. Beispiel einer Erkundung

Beispiel: Mini-Erkundung in einer Produktionsschule

Kursleiter_in (KL), Kursteilnehmende (TN), Partnerarbeit (PA), Gruppenarbeit (GA)

Sprachkurs	Berufsbezogener DaZ-Kurs im Rahmen des ESF-BAMF-Programms
Erkundungsbetrieb	Produktionsschule: Projekt unter dem Dach eines Bildungsträgers (Cafeteria/Kantine) im gastronomischen Berufsfeld (Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin), zur beruflichen Orientierung und arbeitsmarktlichen Integration von Jugendlichen ohne Schulabschluss und Ausbildungsplatz.
Ziele der Erkundung	Für die TN ist diese Mini-Erkundung in der unmittelbaren Lernumgebung des Sprachkurses die erste Erkundung und soll sie mit deren Aufbau und Ablauf vertraut machen. Außerdem können sich die TN erstmals mit kommunikativen Anforderungen bestimmter Berufe auseinandersetzen. Für den KL dient die Erkundung dazu, verschiedene Methoden (Internetrecherche, Interview, Notizen) ohne diese vorher im Unterricht eingeführt zu haben, anzuwenden und zu beobachten, wie die TN die Aufgaben bewältigen und was vor einer nächsten Erkundung vorbereitet werden muss (unterrichtsbezogene Sprachbedarfsermittlung).
Zeitpunkt	In der 2. Unterrichtswoche, an drei aufeinanderfolgenden Tagen (Di,Mi,Do)

PHASE DER ERKUNDUNG	DURCHFÜHRUNG	DAUER
Organisation im Vorfeld		45 min
Anfrage	Anfrage in der Produktionsschule bei den verantwortlichen Mitarbeiter_innen (Café/Kantine) und der Leitung;	15 min
Vorbesprechung	Termin für Vorbesprechung und Erkundung Treffen mit der Hauswirtschafterin und dem Koch: Informationen zu Schule/Ablauf	30 min.
Vorbereitung im Kurs		5 UE
Einführung	Kurze Einleitung in das Vorhaben der Erkundung Kennen die TN das Café/die Kantine und wissen sie, dass sie von einem Projekt betrieben werden? (TN berichten und stellen Vermutungen an) Klärung des Begriffs „Produktionsschule“	1 UE
Infos zur Schule lesen	Wie können TN Informationen über Café/Kantine bekommen? (TN tauschen sich aus) Verteilung der Info-Materialien: einfach gegliederte Info-pdf und komplexeres Faltblatt (Binnendifferenzierung); selektives Lesen: Wer, was, wie, wann, wo?	2 UE
Berufe beschreiben, Infos zu Berufen recherchieren, Arbeitsplätze und Aufgaben beschreiben, Interviewfragen vorbereiten	Austausch in PA, dann im Plenum; Ausformulierung der W-Fragen und stichwortartige Beantwortung an der Tafel. Teilnehmende beschreiben in GA, was sie über die Berufe Restaurantfachmann/-frau und Koch/Köchin wissen. Welche Aufgaben hat man in diesen Berufen? (Tafel) TN recherchieren auf der Seite der Arbeitsagentur nach den Berufen Koch/Köchin sowie Restaurantfachmann/-frau (Download der Steckbriefe) TN lesen die Steckbriefe und markieren in GA die Aufgaben und Arbeitsplätze	2 UE

Besprechung	<p>Anschließend werden die Ergebnisse an der Tafel ergänzt.</p> <p>Die TN formulieren in GA Fragen zu den Schwerpunkten „Produktionsschule“, „Erfahrungen der Jugendlichen“ und „kommunikative Anforderungen“ – Austausch und Ergänzungen im Plenum</p> <p>KL bespricht mit dem Kurs den Ablauf der Erkundung und teilt die Interviewgruppen ein: je 3 Interviewgruppen in der Cafeteria und der Kantine: eine interviewt den Mitarbeiter zur Produktionsschule, eine die Jugendlichen zu deren Erfahrungen und eine befragt die Mitarbeiter_innen und Jugendlichen zu den kommunikativen Anforderungen.</p> <p>Klärung der Verantwortlichkeiten innerhalb der Gruppen: Wer stellt die Fragen, wer notiert die Antworten, wer macht Fotos? (Binnendifferenzierung)</p>	
Erkundung		2 UE
Kurzbesichtigung und Vorstellung der Räume	Die verantwortlichen Mitarbeiter_innen stellen kurz ihren Bereich der Produktionsschule vor (Café und Kantine) und zeigen den eingeteilten Interviewgruppen die Räumlichkeiten, danach Vorstellung der Interviewpartner (Jugendliche)	
Interviews	Die Interviewgruppen interviewen ihre jeweiligen Interviewpartner	
Abschlussrunde	Klärung noch offener Fragen	
Nachbereitung im Kurs		4 UE
Austausch	Was hat den TN gefallen, was hat sie überrascht, ist ihnen leicht/schwer gefallen?	3 UE
Sichtung der Interviewergebnisse	In GA: Austausch, Sichtung und Aufbereitung der Ergebnisse (incl. der Fotos) in 3 Gruppen: „Produktionsschule“, „Erfahrungen“, „kommunikative Anforderungen“ Visualisierung und Vorstellung der Ergebnisse auf Plakatwänden im Plenum	
Diskussion	Wie gefallen den TN beide Berufe? Haben sie durch die Erkundung genügend Informationen bekommen?	
Transfer	Was finden sie gut/schlecht an den Berufen? Beschreiben Sie möglichst genau die kommunikativen Anforderungen in Ihren Berufsfeldern/Berufen (Lesen, Schreiben, Sprechen, Verstehen), in GA, Austausch im Plenum	
Evaluation		1 UE
Befragung der TN	Wie fanden die TN die Aufgaben? Was hat ihnen gefallen, was nicht? Was würden sie anders machen?	
Befragung der MA	Wie fanden die Mitarbeiter_innen die Erkundung?	

5 Weiterführende Literatur

Abraham, Ellen (2010): Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte. Ein Akquise-Leitfaden für Personalentwickler. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Van Avermaet, Piet / Gysen, Sara (2006): Language learning, teaching and assessment and the integration of adult immigrants. The importance of needs analysis. Council of Europe. Strasbourg. http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/liam/Source/Events/2008/Piet_Migr_NeedsFull_EN.pdf [17.12.2012]

Basturkmen, Helen (2006): Ideas and Options in English for Specific Purposes. Mahwah, New Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates.

Bindl, Anne-Kristin; Schroeder, Joachim; Thielen, Marc (2011): Arbeitsrealitäten und Lernbedarfe wenig qualifizierter Menschen. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

Dudley-Evans, Tony; St John, Maggie Joe (1998): Developments for English for specific purposes. A multi-disciplinary approach. Cambridge: Cambridge University Press.

Europarat (2003): Odysseus – Zweitsprache am Arbeitsplatz – Sprachbedarfe und -bedürfnisse von Arbeitsmigrant/innen: Konzepte des Sprachlernens im berufsbezogenen Kontext. Projektbericht. Graz, Österreich. 27. Juni – 1. Juli 2000 <http://archive.ecml.at/documents/reports/WS200005G.pdf> [17.12.2012]

Extramaniana, Claire (2012): Learning the language of the host country for professional purposes. Outline of issues and educational approaches. Council of Europe. Strasbourg. http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/liam/Source/Tools/LIAM_LangueProf_EN.pdf [17.12.2012]

Grünhage-Monetti, Matilde (2010): Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben – Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2010

Grünhage-Monetti, Matilde; Holland, Chris; Szablewski-Çavus, Petra (2005): TRIM Training for the Integration of Migrant and Ethnic Workers into the Labour Market and the Local Community, http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/gruenhage05_01.pdf [17.12.2012]

Haider, Barbara (2008): Wer braucht welche Deutschkenntnisse wofür? Hier. In: ÖdaF-Mitteilungen Heft 1/2008. Berufssprache - Fachsprache - Unterrichtssprache Deutsch: Vermittlung von sprachlichen Fertigkeiten und kommunikativer Kompetenz, S. 7-21

Haider, Barbara (2009): „Später dann, wo ich Stärke und Sprache [hatte], dann hab ich nachg'fragt...“ – Eine kritische Erhebung sprachlicher Bedürfnisse von nostrifizierten Gesundheits- und Krankenschwestern/-pflegern in Österreich. In: Peuschel, Kristina; Pietzuch, Jan P. (Hg.): Kaleidoskop der jungen DaF-/DaZ-Forschung. Dokumentation zur zweiten Nachwuchstagung des Fachverbandes Deutsch als Fremdsprache 29. und 30. Mai 2007 am Herder-Institut der Universität Leipzig http://webdoc.sub.gwdg.de/univerlag/2009/FaDaF_Bd80.pdf [17.12.2012]

Huhta, Marjatta (2002): Tools for Planning Language Training. Guide for the development of Language Education Policies in Europe. From Linguistic Diversity to Plurilingual Education. Council of Europe. Strasbourg [URL: http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/source/huhtaen.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/source/huhtaen.pdf) [17.12.2012]

Huhta, Marjatta; Vogt, Karin; Johnson, Esko; Tulkki, Heikki (2013): Needs Analysis for Language Course Design: A Holistic Approach to esp. Cambridge: Cambridge University Press. (voraussichtlich im Februar 2013)

Hutchinson, Tom; Waters, Alan (1987): English for Specific Purposes. Cambridge: Cambridge University Press.

Integral gGmbH für Integration durch Arbeit und Lernen im Landkreis Marburg-Biedenkopf (2004): Deutsch am Arbeitsplatz. Modellprojekt: Arbeitsplatzbezogener Deutschunterricht für AussiedlerInnen und MigrantInnen. Cölbe

Kuhn, Christina (2007): Fremdsprachen berufsorientiert lernen und lehren. Kommunikative Anforderungen der Arbeitswelt und Konzepte für den Unterricht und die Lehrerausbildung am Beispiel des Deutschen als Fremdsprache. Diss. Jena : Digitale Bibliothek Thüringen. Online: <http://www.db-thueringen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-13903/Kuhn/Dissertation.pdf>

Long, Michael H. (2005): Second language needs analysis. Cambridge: Cambridge University Press.

Maurer, Ernst (2010): Deutsch für den Arbeitsmarkt. Rahmenkonzept für Projektverantwortliche und Lehrpersonen. Zug: Klett und Balmer

Nispel, A./ Szablewski-Çavuş, P. (1997): Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Frankfurt/M.

Ohm, Udo; Kuhn, Christina; Funk, Hermann (2007): Sprachtraining für Fachunterricht und Beruf. Fachtexte knacken – mit Fachsprache arbeiten. FörMig Edition Band 2. Münster et al.: Waxmann

Weber, Hartmut; Becker, Monika (1998): Bedarfsanalysen für den berufsorientierten Fremdsprachenunterricht: Ein text- und diskursbezogener Ansatz. In: Eggers (Hg.) 1998 – Jahrbuch Sprachandragogik 1996. S. 141-172

Weissenberg, Jens (2010): Sprachlich-kommunikative Handlungsfelder am Arbeitsplatz. Konzeptioneller Ansatz zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation berufsbezogener Zweitsprachförderangebote. In: Deutsch als Zweitsprache 2/2010, S. 13-24

West, Richard (1994): Needs analysis in language teaching. In: language teaching 27(1), S. 1-19

IQ-Veröffentlichungen zum Thema Berufsbezogenes Deutsch

Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2012): „Wir würden jetzt vieles anders machen...“ Den Gelingensbedingungen auf der Spur: Stolpersteine und Schlüsselfaktoren im Prozessverlauf einer innerbetrieblichen Weiterbildung. http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Broschuere_stolpersteine_schluesselfaktoren.pdf

Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch (2007): „Jetzt habe ich das verstanden“ Innerbetriebliche Weiterbildung Deutsch am Arbeitsplatz in einem norddeutschen Produktionsbetrieb. http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Deutsch_am_Arbeitsplatz_innerbetrieblich.pdf

Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch (2011): „Was will diese Frage von mir?“ Im Spannungsfeld von fachlicher Qualifizierung und Deutsch als Zweitsprache: Eine Prüfungsvorbereitung für Werftschweißer. http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Broschuere_pruefungsvorbereitung_2011_web__1_.pdf

Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch (2011): Qualitätskriterien interaktiv. Leitfaden zur Umsetzung von berufsbezogenem Unterricht Deutsch als Zweitsprache. http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/passage_Broschuere_web_2011.pdf

Zum Autor:

Jens Weissenberg hat slawische Sprach- und Literaturwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum studiert und ist seit fast 15 Jahren als freiberuflicher Kursleiter und Sprachtrainer im DaF-/DaZ-Bereich für Bildungsträger und Unternehmen beschäftigt. U.a. hat er als verantwortlicher Kursleiter berufsbezogene Deutschkurse im Rahmen des ESF-BAMF-Programms durchgeführt.

In den vergangenen Jahren war er darüber hinaus freier Mitarbeiter des Projekts „Deutsch am Arbeitsplatz“ (I und II) am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn sowie im Rahmen des Projekts „Language for Work“ Stipendiat des Europäischen Zentrums für Moderne Fremdsprachen in Graz. Jens Weissenberg war bis 2011 Mitglied des Facharbeitskreises „Berufsbezogenes Deutsch“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ).

Was Sie bei der Planung und Organisation von Teilnehmerbefragungen beachten sollten:

Skizzieren Sie die Ausgangssituation des Kurses:

- In welchem Kontext steht der berufsbezogene DaZ-Kurs?
- Welche (globalen) Ziele und welche Zielgruppen hat der Sprachkurs?
- Welchen Berufen/Berufsgruppen gehören die Teilnehmenden an?
- Welche Anforderungsniveaus haben diese Berufe/Berufsgruppen?
- Über welches allgemeine Sprachniveau verfügen die Teilnehmenden?
- Ist der Kurs in seiner Teilnehmerstruktur (Geschlecht, Alter, Berufe, Sprachkenntnisse etc.) eher homogen oder heterogen?

Legen Sie fest, welche Informationen Sie benötigen:

- Gibt es individuelle Informationen, die Sie vorab über die Teilnehmenden erhalten können?
- Woher können Sie noch Informationen über die Teilnehmergruppe bekommen?
- Wie vertraut sind Sie als Lehrkraft mit den beruflichen und sprachlichen Anforderungen dieser Gruppe?
- Können bzw. wollen Sie sich auf bestimmte Themen und Teilnehmergruppen konzentrieren?
- Wie sieht Ihr (bisheriges) Kurskonzept aus? Welche Punkte/Fragen sind noch offen?
- Können oder wollen Sie sich auf bestimmte Aspekte, wie Berufs- und Tätigkeitsfelder, Aufgaben, Textsorten etc. beschränken?

Überlegen Sie, wie Sie Befragungen realisieren wollen und können:

- Welche Ressourcen stehen Ihnen für Teilnehmerbefragungen zur Verfügung?
- Können Sie bei der Planung und Durchführung von Befragungen die Unterstützung anderer Kolleg_innen, Stellen oder Projektpartner bekommen?
- Können Sie die Befragungen mit diesen gemeinsam koordinieren und realisieren?
- Gibt es bereits bestehende Befragungen, auf die sie zurückgreifen bzw. aufbauen können?
- In welcher Form könnten die Befragungen erfolgen? (schriftlich/mündlich/im Unterricht)
- Gibt es Möglichkeiten Methoden zu kombinieren?
- Wie lassen sich die Fragen inhaltlich an die Zielgruppen anpassen?

Was Sie bei Entwicklung und Einsatz von Fragebögen beachten sollten:

Skizzieren Sie Ziel, Funktion und Themen der schriftlichen Befragung:

- Welches Ziel und welche Funktion soll die schriftliche Befragung haben?
- Welche Inhalte sollen oder können schriftlich abgefragt werden? (Themen)

Entwickeln Sie Aufbau und Inhalte der Fragebögen:

- Wie kann der Fragebogen Interviews oder unterrichtliche Befragungen ergänzen?
- Haben Sie die Fragen des Fragebogens klar und verständlich bzw. dem Sprachniveau der Teilnehmenden entsprechend formuliert?
- Welche Fragen wollen Sie geschlossen, welche offen formulieren?
- Bei welchen Fragen wollen Sie Antwortmöglichkeiten oder Skalen vorgeben?
- Welche Skalen und Antworten wollen Sie vorgeben?
- Sind die Antworten leicht auszuwerten? Lassen sich die Profile leicht vergleichen?
- Können die Befragten den Fragebogen allein ausfüllen, ohne dass ein Gespräch erforderlich ist?

Organisieren Sie die Durchführung der schriftlichen Befragung:

- Wie kann der Fragebogen ausgefüllt werden? Wann? Wo? In wessen Anwesenheit?
- Wer kann als Ansprechpartner_in bei Verständnisfragen zur Verfügung stehen?

Was Sie bei Konzeption und Durchführung von Interviews beachten sollten:

Legen Sie den Rahmen des Leitfadeninterviews fest:

- Wie viel Zeit können und wollen Sie für die Interviews verwenden?
- Welche Zielgruppe(n) wollen Sie interviewen?
- Welche Fragen/Aspekte sind für Sie wichtig? Welche Themen wollen Sie ansprechen?
- Welche Ergebnisse soll das Interview haben?
- Wie soll das Interviews ablaufen?

Entwerfen Sie das Leitfadeninterview:

- Welche Fragen wollen Sie stellen?
- Welche Fragen sind unbedingt zu beantwortende Schlüsselfragen, welche mögliche Zusatzfragen?
- Verlaufen die Fragen vom Allgemeinen zum Besonderen?
- Wie können Sie die Fragen kurs- und zielgruppenorientiert anpassen?
- Haben Sie Ihre Interviewvorlagen so gestaltet, dass sie gut ausgewertet bzw. verglichen werden können?

Bereiten Sie die Durchführung der Interviews vor:

- Wie lange soll ein Interview höchstens dauern?
- Können oder wollen Sie das Interview mit anderen Befragungsformen kombinieren?
- Wann können oder wollen Sie die Interviews durchführen? (vor, zu Beginn, während des Kurses)
- In welcher Form wollen Sie sie durchführen? (Einzel-, Partner- oder Gruppeninterview)
- Wo können Sie sie durchführen? (Kurs- oder Extraraum?)

Was Sie bei Erstellung und Anwendung von Befragungsaufgaben beachten sollten:

Bereiten Sie Fragen zur Sprachbedarfsermittlung didaktisch auf:

- Welche Themen bzw. Fragen wollen Sie klären oder vielleicht vertiefen?
- Können Sie sich dabei auf 4-6 Fragen (Partnerübungen) oder 1-3 Fragen (Diskussion) beschränken?
- Können die Fragen durch die Teilnehmenden auch ohne Hilfe beantwortet werden?
- Lassen sich Antworten vorgeben?
- Wie können Sie die Befragung in den Unterrichtsverlauf integrieren?

Führen Sie die unterrichtliche Befragung durch:

- Wie können Sie sicherstellen, dass die Teilnehmenden den Fragebogen bzw. Interviewbogen verstehen?
- Welche Rolle(n) wollen Sie bei den Befragungen als Lehrkraft übernehmen?
- Wie können Sie die Befragung für den unterrichtlichen Lernprozess nutzbar machen?

Sammeln Sie die Antworten/Ergebnisse für die Kursplanung:

- Können Sie für die Auswertung Kopien von den beantworteten Frage- und Interviewbögen anfertigen?
- Oder wollen Sie lieber die Ergebnisse im Plenum gemeinsam mit den Teilnehmenden zusammenfassen und (z.B. an der Metaplanwand) festhalten.
- Wie können oder wollen Sie mündliche Beiträge dokumentieren?

Was Sie bei der Planung und Durchführung einer Online-Recherche beachten sollten:

Die Recherche „verorten“:

- Welche Ziele verfolgen Sie konkret mit der Recherche?
- Wollen Sie sich in erster Linie informieren (Hintergrundwissen) oder Unterrichtsinhalte beschaffen?
- Ist die Internetrecherche die einzige Möglichkeit, den Aspekt zu klären oder gibt es hierfür andere schon bereit stehende oder käuflich zu erwerbende Quellen, wie Fachbücher?
- Vielleicht können Sie auch eine/n Fachfrau/mann in Ihrer Nähe (z.B. eine/n Kolleg_in) ansprechen?
- Können Sie Ihre Erwartungen formulieren? Welche Ergebnisse erhoffen Sie sich?

Die Recherche durchführen:

- Gibt es ein Zeitlimit für die Recherche, das Sie nicht überschreiten wollen?
- Befindet sich in Ihren Linklisten bereits eine Webseite, die Ihnen bei Ihrer Frage helfen könnte?
- Können Sie Ihre Recherche (z.B. regional/lokal) einschränken oder erweitern?
- Gibt es eine Suchmaschine, mit der Sie am liebsten arbeiten?

Die Rechercheergebnisse auswerten:

- Haben Sie neue Erkenntnisse zu Sprachbedarfen gewinnen können?
- Wie wollen Sie dies in Ihrer Kurs- und Unterrichtsplanung berücksichtigen?
- Entsprechen die Ergebnisse Ihren Erwartungen? Warum? Warum nicht?
- Wie können Sie die Ergebnisse dokumentieren und archivieren?
- Haben Sie neue Webseiten, die Sie in Ihre Linkliste aufnehmen wollen?
- Können Sie die recherchierten Informationen in ein Netzwerk (Plattform) einbringen und damit Kolleg_innen zur Verfügung stellen?
(bspw. www.lehrer-online.de, www.deutsch-am-arbeitsplatz.de)

Was Sie bei der Vorbereitung und Durchführung von formellen Beobachtungen beachten sollten:

Systematische Vorbereitung der Beobachtung:

- Was möchten Sie im Unterricht beobachten: Sprach-, Methoden oder Sozialkompetenzen etc.?
- Wozu wollen Sie diese beobachten? Welche Erwartungen haben Sie?
- Welche Kursteilnehmenden oder Kleingruppen möchten Sie beobachten?
- In welchen Unterrichtssequenzen wäre eine Beobachtung möglich oder sinnvoll?
- Wollen Sie Ihre Beobachtung durch eine Selbst- oder Fremdbeobachtung von Teilnehmenden ergänzen?
- Wie viel Zeit und Raum haben Sie für eine Beobachtung?
- Haben Sie in der Unterrichtsplanung für die Beobachtung eine Zeitdauer festgelegt?
- Wie wollen Sie die Beobachtungen dokumentieren?
- Wie entwerfen Sie den Beobachtungsbogen möglichst übersichtlich?

Durchführung der Beobachtung:

- Haben Sie die Kursteilnehmenden über die Beobachtung informiert?
- Ist den Teilnehmenden klar, dass Sie die 10-30 Minuten während Sie beobachten nicht ansprechbar sind?
- Wie möchten Sie die Teilnehmenden beobachten, ohne sie zu stören?
- Wo können Sie sitzen, Notizen machen und die Lernprozesse genau beobachten?
- Können Sie eine bestimmte Gruppe oder bestimmte Teilnehmende auswählen, auf die Sie Ihre Beobachtungen konzentrieren?
- Können Sie sich bei Ihren Beobachtungen auf bestimmte Aspekte konzentrieren?
- Wann möchten Sie ihre Beobachtung beenden?
- Wann und wie wollen Sie dies den Teilnehmenden signalisieren?

Was Sie bei der Planung und Durchführung einer Online-Recherche im Unterricht beachten sollten:

Planung der Internetrecherche:

- Welche Fähigkeiten im Umgang mit dem Computer können Sie bei den TN voraussetzen?
- Welche (davon) müssen Sie im Kurs einführen und üben?
- In welchen thematischen Kontext wollen Sie die Recherche stellen?
- Ist die Internetrecherche in diesem Kontext als Methode wirklich geeignet und ergiebig?
- Warum und wozu sollte hier eine Internetrecherche durchgeführt werden?
- Welche inhaltlichen und methodischen Lehrziele verfolgen Sie mit der Recherche?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten (z.B. zur Strukturierung von Texten) müssen eventuell vorbereitet werden, damit die TN die Rechercheergebnisse sortieren und bewerten können?
- Wie viel Zeit steht für den Rechercheprozess sowie der Nachbereitung zur Verfügung?

Vorbereitung der Internetrecherche:

- Wie können Sie die Teilnehmenden unterstützen, damit sich diese orientieren können?
- Wollen/können Sie die Rechercheaufgabe schriftlich (als Arbeitsblatt) formulieren?
- Wie stark wollen Sie dabei die Recherche lenken (Linkhinweise, Antworten auf dem Arbeitsblatt)?
- Wollen Sie den TN bestimmte Websites vorgeben?
- Wollen Sie vorab Materialien aus dem Internet vorbereiten, falls die Recherche nicht die gewünschten Ergebnisse bringt?
- Wie bzw. in welchen Formen können die TN bei der Recherche produktiv zusammenarbeiten?

Durchführung und Begleitung der Rechercheaufgabe:

- Wie wollen Sie die Rechercheaufgabe stellen/präsentieren?
- Wie können Sie die TN während der Recherche unterstützen?
- Wollen Sie aktiver Ansprechpartner sein oder lassen Sie die Lernenden „sich selbst helfen“?
- Wie soll der Übergang in die Nachbereitung aussehen?

Nachbereitung der Recherche:

- Wie können die Rechercheergebnisse gebündelt, reduziert, dokumentiert und ausgewertet werden?
- Wie können die Teilnehmenden dabei unterstützt werden?
- Wie können die Ergebnisse in die Ausgangsthematik eingebunden werden?

Was Sie als Lehrkraft bei Erkundungen beachten sollten:

Identifizieren Sie Arbeitsplätze und Expert_innen:

- Welche Unternehmen können Sie kontaktieren?
- Gibt es in der Kursumgebung für Ihre Teilnehmenden relevante Arbeitsplätze?
- Welche Expert_innen oder Insider können Ihnen weiterhelfen?
- Welche Fragen und Themen wollen Sie ansprechen?
- Nehmen Sie mit möglichen Ansprechpartner_innen Kontakt auf!

Tauschen Sie sich mit Expert_innen vor Ort aus:

- In welchem betrieblichen Kontext steht der Arbeitsplatz? (Besichtigung)
- Welche Aufgaben sind auszuführen und wie sehen die Anforderungen aus? (Interview)
- Können betriebliche Dokumente zur Verfügung gestellt werden?
- Können Fotos oder Tonaufnahmen gemacht werden?
- Was hält die/der Expert_in von Ihren Ansätzen und Ideen, das Thema im Unterricht zu behandeln?
- Können abschließend konkrete Vereinbarungen getroffen werden? (Kurserkundung u.ä.)

Werten Sie Ihre gewonnenen Eindrücke und Informationen aus:

- Welche der Informationen können Ihnen bei der Planung des Kurses nützlich sein?
- Welche Materialien könnten für den Einsatz im Unterricht interessant sein?
- Erstellen Sie ein Arbeitsplatzprofil!
- Haben sich eventuell durch den Austausch neue Aspekte für Sie ergeben?

Was Sie bei Erkundungen durch einzelne Teilnehmende beachten sollten:

Identifizieren Sie mögliche Alleinerkunder_innen im Kurs:

- Welche Kursteilnehmenden sind an welchen Arbeitsplätzen tätig?
- An wen können welche Erkundungsaufgaben gestellt werden?

Entwickeln Sie Erkundungsaufgaben und -bögen:

- Wie einfach oder komplex soll die Erkundungsaufgabe sein (Beobachtung/Befragung/Sammeln)?
- Für welche Themen gibt es Anknüpfungspunkte für Erkundungen?
- Welches Ziel soll die Erkundung haben: Einstieg in ein Thema, Verfestigung von Unterrichtsstoff oder Überprüfung von Ergebnissen?
- Welche Fragen können gestellt werden?
- Sind die Erkundungsaufgabe bzw. die Frage(n) klar und verständlich formuliert?
- Ist die Aufgabenstellung in Betrieben und an Arbeitsplätzen realisierbar?

Vergeben Sie Erkundungsaufgaben:

- Sollen ein oder mehrere Teilnehmende, eine oder mehrere Kleingruppen die Erkundung durchführen?
- Werden eine oder verschiedene Erkundungsaufgaben gestellt?
- Wie viel Zeit benötigen die Teilnehmenden für die Bearbeitung eines Erkundungsbogens?

Überlegen Sie, wie die Ergebnisse im Kurs ausgewertet werden können:

- Wie sollen die Ergebnisse anschließend strukturiert und festgehalten werden?
- Sollen die Ergebnisse durch einzelne Teilnehmende oder durch Kleingruppen vorgestellt werden?
- Sollen sie von Teilnehmenden aufbereitet und präsentiert oder im Plenum gesammelt werden?
- In welcher Form kann das geschehen? (Visualisierung, authentische Dokumente)
- Wie lassen sich die Ergebnisse in den unterrichtlichen Kontext einbinden?

Was Sie bei Arbeitsplatzerkundungen durch den Gesamtkurs beachten sollten:

Absprachen mit dem Betrieb:

- Welche Arbeitsplätze und Unternehmensbereiche können erkundet werden?
- Welche Themen bzw. Aspekte nimmt die Arbeitsplatzerkundung in den Blick?
- Wie soll/kann die Arbeitsplatzerkundung verlaufen und welche (Lern-) Ziele verfolgt sie?
- Wer im Betrieb kann die Arbeitsplätze bzw. den Betrieb vorstellen (Besichtigung)?
- Welche Mitarbeiter_innen können von den Teilnehmenden wo interviewt werden?
- Können Fotos und Tonaufnahmen gemacht werden?
- Wo und wie kann die abschließende Fragerunde erfolgen?

Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Erkundung:

- Sind die Kursteilnehmenden bereits mit den grundlegenden Aspekten der Arbeitsplatzkommunikation vertraut?
- Welche Methoden und Techniken sollten vorher noch eingeführt werden?
- Wie können die Teilnehmenden sprachlich und thematisch vorentlastet werden?
- Wie können die Erkundungsgruppen teilnehmergeerecht gebildet bzw. nach Aspekten, Bereichen und Mitarbeiter_innen eingeteilt werden?
- Welcher Gruppe sollen welche Erkundungsaufgaben gestellt werden?
- Bekommen die Teilnehmenden fertige Erkundungsbögen oder sollen sie diese selbst erstellen?

Begleitung der Teilnehmenden bei der Arbeitsplatzerkundung:

- Wie und wo können Sie beim Ablauf der Erkundung helfen?
(z.B. Betreuung der Arbeitsgruppen, Begrüßung/Verabschiedung/Dank)

Nachbereitung der Ergebnisse durch die Teilnehmenden:

- Welche unmittelbaren (auch emotionalen) Eindrücke haben die Teilnehmenden von ihren Erfahrungen?
- Was fanden die Teilnehmenden interessant, spannend, was hat sie überrascht?
- Wie können die Ergebnisse der Erkundungsbögen zusammengefasst und ausgewertet werden?
- Wie lassen sich die Ergebnisse in anschaulicher Weise gliedern und visualisieren?
- Wie lassen sich Verbindungen zwischen den Erkundungsergebnissen an einem konkreten Arbeitsplatz und den individuellen Erfahrungen der Teilnehmenden an unterschiedlichen Arbeitsplätzen herstellen?
- Kann an den Unterricht angeknüpft werden? Was folgt?

Evaluierung der Erkundung:

- Wie haben die Teilnehmenden die Erkundung erlebt? Was fanden Sie schön, was schwierig? Kritik
- Haben Sie sich beim Betrieb bedankt und ein Feedback zur Erkundung eingeholt ?
- Was sollte bei der nächsten Erkundung anders bzw. besser gemacht werden?

In Kooperation mit:



Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen



Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**