

Katrin Volkmann, Susanne Neumann

► **Projekt MAZAB – Sprachcoaching am Arbeitsplatz in der betrieblichen Anpassungsqualifizierung im Rahmen des Anerkennungsverfahrens**

Der Beitrag stellt das im Projekt MAZAB entwickelte Konzept für individuelles Sprachcoaching am Arbeitsplatz vor. Nach der Beschreibung der Zielgruppe „Fachkräfte in betrieblichen Anpassungsqualifizierungen“ werden die fachlich-sprachlichen Herausforderungen für diese Zielgruppe an ihrem Arbeitsplatz dargestellt. Davon ausgehend wird die methodisch- didaktische Konzeption des MAZAB-Sprachcoaching erläutert. Der Schwerpunkt liegt auf der individualisierten Spracharbeit, welche auf Basis einer individuellen Sprachbedarfsermittlung und tätigkeitsbezogenen Sprachstandserhebung ermöglicht wird. Zusätzlich zur arbeitsplatzbezogenen Sprachförderung vermittelt das Sprachcoaching Methoden zum selbstgesteuerten Lernen und selbstständigen Erschließen von Inhalten. Es fördert so das Empowerment der Fachkraft zur selbstständigen Weiterentwicklung der Sprachkompetenz.

1 Das Projekt MAZAB – Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss

Erst durch das im Jahr 2012 durch die Bundesregierung verabschiedete „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG), auch bekannt als „Anerkennungsgesetz“, ergab sich für viele in Deutschland lebende Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen die Chance, über geregelte Verfahren die Anerkennung dieser Berufsqualifikation in Deutschland zu erlangen. Im dualen Bereich wurde die Gleichwertigkeitsfeststellung in den IHK-Berufen in der IHK FOSA „Foreign Skills Approval“ als bundesweit zuständige Stelle zentralisiert.

Bereits seit 2005 fördert das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds bundesweit Projekte mit dem Ziel, die Beschäftigungsperspektive von Menschen mit Migrationshintergrund durch Qualifizierung zu erhöhen. Das Projekt MAZAB begleitet und qualifiziert im IQ Landesnetzwerk Berlin Fachkräfte mit einem Bescheid der „teilweisen Gleichwer-

tigkeit“ in einem nicht reglementierten Beruf aus dem IHK-Bereich. Diese Qualifizierungen finden überwiegend als betriebliche Anpassungsqualifizierungen in Fachkrafttätigkeiten mit dem Ziel der vollen Gleichwertigkeit im Referenzberuf statt.

In Kooperation mit der IHK Berlin wertete MAZAB im Jahr 2013 die ersten Bescheide der IHK FOSA mit dem Ergebnis „teilweise Gleichwertigkeit“ aus. Die Auswertung ergab, dass als „wesentliche Unterschiede“ überwiegend fehlende Berufspraxis im Umfang von zwei bis zu 21 Monaten festgestellt wurde (GRABOW u. a. 2013, S. 21). Gemeinsam mit der IHK Berlin konzipierte das Projekt MAZAB daher einen Begleitungsprozess für überwiegend betriebliche Anpassungsqualifizierungen. Dieser Begleitungsprozess beinhaltet auch eine individuelle Sprachförderung am Arbeitsplatz. Durch die tätigkeitsbezogene Sprachförderung wird einerseits ermöglicht, dass sprachliche Probleme direkt am Arbeitsplatz bearbeitet werden und somit dem erfolgreichen Abschluss der Anpassungsqualifizierung nicht im Weg stehen. Andererseits gewährleistet die Sprachförderung, dass die fachliche Kompetenzentwicklung mit der Sprachkompetenzentwicklung in der Ausübung von fachlichen Tätigkeiten einhergeht und die Fachkraft somit auch zum fachlich angemessenen Sprachhandeln fähig ist.

2 Individualisierung und Heterogenität in betrieblichen Anpassungsqualifizierungen in IHK-Berufen

Fachkräfte im Anerkennungsprozess verfügen bereits über Sprachkenntnisse, die sie im Alltag und teilweise auch in der beruflichen Tätigkeit anwenden. Der Erwerb der Sprachkenntnisse erfolgte in den meisten Fällen über Deutschkurse. Die Verwendung der deutschen Sprache variiert jedoch individuell sehr stark sowohl hinsichtlich der Frequenz als auch der kommunikativen Situationen. Daraus resultiert, dass die aktiven und passiven Sprachkenntnisse und Kommunikationsstrategien von Fachkraft zu Fachkraft sehr heterogen ausgeprägt sind. Für die Einschätzung der sprachlichen Kompetenzen ist also weniger das zertifizierte Sprachniveau relevant als die Frage danach, wann, wie oft, in welchen Situationen, mit welchen Gesprächspartnern und -partnerinnen und zu welchen Inhalten auf Deutsch kommuniziert wird (VOLKMANN/REHSE 2018, S. 25–27).

Die Heterogenität wird verstärkt durch die differenzierten Sprachbildungs- und allgemeinen Lernerfahrungen der Fachkräfte. Nicht wenige Fachkräfte sind bereits mehrsprachig aufgewachsen, haben vielleicht, aber nicht immer eine weitere Fremdsprache während der Schulzeit erlernt. Das schulische Lernen und auch die berufliche Ausbildung beeinflussen wesentlich die Lerngewohnheiten sowie das Selbstbild als Lernende oder Lernender und dahingehend auch die Lernkompetenzen der Fachkräfte. Das Ausdrucksvermögen in der Muttersprache oder den Muttersprachen sowie in weiteren Fremdsprachen ist eine wesentliche Grundlage für die vergleichende Selbsteinschätzung der kommunikativen Kompetenzen in Deutsch als Fremdsprache und somit auch für die Erwartungen an die eigenen kommunikativen Fähigkeiten in Deutsch und im Beruf. Die für die berufliche Tätigkeit eingesetzten kommunikativen Fertigkeiten in der Muttersprache beeinflussen auch die Erwartungen an

sich selbst in Bezug auf die kommunikativen Fähigkeiten in Deutsch am Arbeitsplatz (VOLKMANN/REHSE 2018, S. 24–26).

Gerade im beruflichen Handeln ist die (selbst) wahrgenommene berufliche (Handlungs-)Kompetenz untrennbar mit den sprachlich-kommunikativen Kompetenzen verbunden. Das Niveau der kommunikativen Kompetenz in der Muttersprache bildet also den Referenzpunkt, von dem aus die individuellen Erwartungen an die Sprachkompetenzen in Deutsch gebildet werden. Die kommunikativen Anforderungen an eine Abteilungsleiterin/einen Abteilungsleiter im Großhandel verlangen in Bezug auf Sprachstil, Wortschatz und Grammatik-Syntax ein sehr gutes Sprachgefühl und Sprachwissen, um sowohl mündlich als auch schriftlich mit externen und internen Gesprächspartnern und -partnerinnen bedarfsgerecht zu kommunizieren. Eine IT-Systemelektronikerin/ein IT-Systemelektroniker hingegen beherrscht vor allem die fachlich-technische Sprache mit einem hochspezialisierten Fachwortschatz sowie prozessorientierter und kausalanalytischer Syntax. Schriftsprachlich ist die Kommunikation in der Regel begrenzt auf Protokolle und das Schreiben von Rechnungen oder Angeboten mithilfe von Vorlagen. Der Erwerb der Sprachkenntnisse in Deutsch und die Anwendung in der beruflichen Tätigkeit sind also eng geknüpft an die muttersprachlichen Kenntnisse und die kommunikativen Anforderungen von bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeiten im Herkunftsland.

Nicht immer sind die bisherigen beruflichen Erfahrungen einer Fachkraft übertragbar auf die Tätigkeiten im deutschen Referenzberuf. Während ein/-e „Labortechniker/-in in der Fachrichtung Mikrobiologie“ im Herkunftsland auch in medizinischen Einrichtungen und Arztpraxen für die Probenentnahme und Einhaltung der Hygienevorschriften zuständig ist, sind die Kerntätigkeiten im deutschen Referenzberuf des/der Biologielaboranten/-laborantin auf Arbeiten im Labor in Forschungseinrichtungen oder der Industrie beschränkt. Fehlt der Fachkraft einschlägige Berufserfahrung in diesem Bereich, so kann sie auch keinen muttersprachlichen Bezug zur fachsprachlichen und zur tätigkeitsbezogenen Kommunikation im Labor herstellen. In dem Fall muss die Fachkraft in einer umfangreicheren Einarbeitung einerseits fachlich angeleitet werden, wobei sie zwar auf das Fachwissen aus der Ausbildung zurückgreift, aber gleichzeitig sprachliches Wissen in Deutsch aufbauen muss, da das Fachwissen in der Muttersprache erworben wurde. Dazu gehört beispielsweise die Bezeichnung von Arbeitsmitteln, chemischen Eigenschaften sowie das Hörverstehen von Anweisungen oder das Lesen von Protokollen. Das gleichzeitige Lernen von fachlichen Tätigkeiten und Sprache am Arbeitsplatz schafft für die Fachkraft eine doppelte Herausforderung. Um diese zu bewältigen, kann die Fachkraft auf bereits bewährte Lernstrategien zurückgreifen wie beispielweise Notizen anfertigen, Vokabellisten schreiben, Strategien zum Hörverstehen anwenden oder Protokolle und Texte lesen.

Jedoch kann die Fachkraft in der Anpassungsqualifizierung mit sprachlichen Schwierigkeiten konfrontiert sein, welche sie mit den vorhandenen Lernkompetenzen und Sprachkenntnissen nicht selbst bewältigen kann. Das Sprachcoaching bietet hier die Möglichkeit, flexibel und an den Tätigkeiten orientiert, im Arbeitsprozess die Sprache zu trainieren und

somit die (Sprach-)Handlungskompetenz zu erweitern. Das Sprachcoaching am Arbeitsplatz setzt also dort an, wo die Fachkraft Lernstrategien, Sprachwissen und/oder ein gezieltes Training im Sprechen, Schreiben, Hören oder Lesen benötigt, um sich fachlich weiterzuentwickeln und ihre berufliche Handlungskompetenz zu erweitern.

3 Konzept einer individuellen Sprachförderung am Arbeitsplatz im Projekt MAZAB

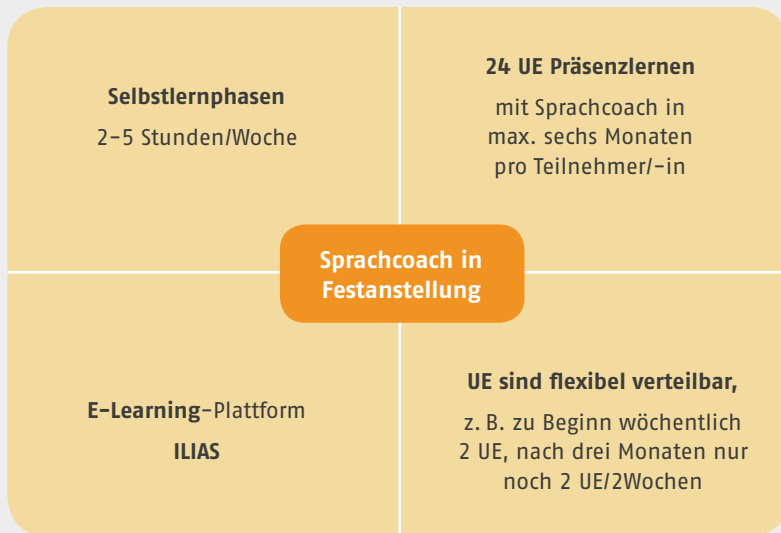
Die große Heterogenität der Zielgruppe „Fachkräfte in der betrieblichen Anpassungsqualifizierung“ sowohl hinsichtlich der Vielzahl der IHK-Berufe als auch der Sprachbedarfe und vorhandenen Sprachkompetenzen (wie im vorherigen Abschnitt erläutert) macht eine Individualisierung der Sprachförderung am Arbeitsplatz notwendig. Das Sprachcoaching orientiert sich einerseits an dem Sprachbedarf der Fachkraft und knüpft andererseits an den bereits vorhandenen Sprachkompetenzen an. Die sich daraus ergebenden Sprachlernziele beziehen sich nicht nur auf das Berufsfeld, sondern auf die konkreten Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Als Ausgangsmaterial für die Spracharbeit dienen daher authentische Dokumente wie Betriebsanleitungen, Verfahrensanweisungen, Schriftstücke aus der Kundenkommunikation oder Protokollvorlagen. Die für das Sprachlernen benötigten Arbeitsblätter und Übungen werden vom/von der Sprachcoach/-in erstellt und sind auf den Sprachstand und das Lernziel der Fachkraft zugeschnitten.

Neben den Tätigkeitsinhalten sind es jedoch vor allem die räumlichen und zeitlichen Bedingungen am Arbeitsplatz, welche die Durchführung des Sprachcoaching beeinflussen. Neben der Individualisierung auf der inhaltlichen Ebene muss die Sprachförderung auch zeitliche und örtliche Flexibilität gewährleisten. Auch die Bedingungen am Arbeitsplatz sind von Unternehmen zu Unternehmen verschieden. Notwendige Ressourcen wie etwa ein ruhiger, abgeschlossener Raum, ein Zugang zum PC und Internet sowie ein Stauraum für die Sprachlernmaterialien können am Arbeitsplatz nicht immer vorausgesetzt werden. Die Planung und Durchführung des Sprachcoaching muss die spezifischen Rahmenbedingungen berücksichtigen und geeignete Methoden und Instrumente für den Lernprozess nutzen.

Das MAZAB-Sprachcoaching ist deshalb ein Blended-Learning-Konzept, welches sich aus drei Bausteinen zusammensetzt: Präsenzeinheiten mit dem/der Sprachcoach/-in am Arbeitsplatz vor Ort wechseln sich ab mit Selbstlernzeiten der Fachkraft. Ergänzend dazu gibt es die Möglichkeit, über das Lernmanagementsystem des IQ Netzwerk (ILIAS) Unterrichtseinheiten online zu betreuen oder komplett als Onlinekonferenz stattfinden zu lassen. Das Sprachcoaching umfasst bis zu 24 Unterrichtseinheiten mit dem/der Sprachcoach/-in plus zusätzlich die Selbstlerneinheiten von zwei bis fünf Stunden wöchentlich in einem Zeitraum von maximal sechs Monaten. Da der/die Sprachcoach/-inh die Fachkraft in der Einarbeitung begleitet, kann das Sprachcoaching je nach sprachlicher Voraussetzung der Fachkraft, den Lernzielen sowie den zeitlichen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz auch in weniger als sechs Monaten absolviert werden. Der Rhythmus der Präsenzeinheiten mit dem/

der Sprachcoach/-in passt sich also an die Lernbedarfe und die zeitlichen Ressourcen der Fachkraft an.

Abbildung 1: Elemente und Rahmenbedingungen des MAZAB-Sprachcoaching



Quelle: Projekt MAZAB

Die zeitlich flexible Verfügbarkeit des/der Sprachcoach/-in sowie die Finanzierung von längeren Anfahrtszeiten sind zur Realisierung des Sprachcoaching am Arbeitsplatz notwendig. Zudem müssen Vorbereitungszeiten zur Erstellung des Arbeits- und Übungsmaterials eingeplant werden. Dies macht eine Festanstellung des/der Sprachcoach/-in im Projekt erforderlich, momentan im Umfang von einer halben Vollzeitstelle. Insbesondere die Fähigkeiten zur Einarbeitung in berufsfeldspezifische Sprache und Kommunikationsstile sowie das „Sich-Einlassen“ auf den individuellen und interaktiven Coaching-Ansatz in der Sprachförderung sind Kernkompetenzen für den/die Sprachcoach/-in (VOLKMANN/REHSE 2018, S. 24–26). Im Gegensatz zum klassischen Sprachkurs ist die Rolle des/der Sprachcoach/-in auf das Stärken und den Aufbau der vorhandenen Sprachkenntnisse sowie die Vermittlung von berufsspezifischem Wortschatz und Grammatik fokussiert. Die systematische Vermittlung von Sprachwissen und das Training der Sprachfertigkeiten mit dem Ziel des Erreichens eines allgemein höheren Sprachniveaus sind somit nicht das Ziel des Sprachcoachings am Arbeitsplatz.

Didaktisch liegt der Schwerpunkt also auf der Arbeit an der Lernaltersprache. Neben der Formulierung der Lernziele nimmt auch das individuelle Curriculum konkret auf die Sprachkenntnisse der Fachkraft Bezug. Die Lernziele und Curriculum sind sowohl der Fachkraft als auch dem/der Vorgesetzten bekannt. Sie können gegebenenfalls im Laufe des Sprachcoaching ergänzt oder verändert werden, wenn beispielsweise Lernfortschritte schneller eintreten oder neue Sprachbedarfe ersichtlich werden. Bei der Umsetzung des Curriculums werden die natürlichen Spracherwerbssequenzen beachtet (vgl. DIEHL u. a. 2000, S. 133–135 und S. 231–233). Die Vermittlung von grammatischen Strukturen und Regeln knüpft daher an das bereits bekannte und verwendete Sprachwissen der Fachkraft an und bezieht sich immer auf die zu realisierende kommunikative Handlung. Das didaktische Prinzip der induktiven Grammatikvermittlung im Sprachcoaching am Arbeitsplatz bedeutet, dass der oder die Lernende die Besonderheiten und die Verwendung einer grammatischen Struktur am Originalmaterial zunächst angeleitet untersucht und dafür das bereits bekannte Sprachwissen aktiviert und erweitert. Darauf aufbauend werden dann die Regeln der Bildung der sprachlichen Strukturen durch strukturierte Übungen zur schriftlichen und mündlichen Sprachproduktion angewendet und trainiert.

Sprachhandeln im beruflichen Kontext beinhaltet häufig komplexe inhaltliche Anforderungen und verlangt eine differenzierte Ausdrucksweise. Das Ziel ist daher die selbstständige Verwendung der sprachlichen Strukturen innerhalb des Handlungszusammenhangs am Arbeitsplatz. Um den Handlungszusammenhang im Sprachcoaching zu bewahren und das Sprachlernen nicht vom Tätigkeitsinhalt zu isolieren wie etwa in repetitiven Grammatikübungen, erhält die Fachkraft beim Erlernen neuer Strukturen sprachliche Hilfen durch Redemittel und Sprachgerüste, wie beispielsweise ganze Wortgruppen oder Satzanfänge. Diese Hilfen und „Sprachgerüste“ werden im Sinne des „Scaffolding“ (vgl. GIBBONS 2015) an den Lernfortschritt angepasst. Die abnehmende Strukturierung mündet schließlich in szenarioähnliche Übungen, welche typische Handlungen aus dem Arbeitsalltag simulieren (vgl. SASS/EILERT-EBKE 2015).

Fehlt der Fachkraft substanzielles Sprachwissen für die selbstständige Sprachproduktion, dann werden der Fachkraft sogenannte Chunks angeboten, welche zunächst sprachliche Sicherheit bieten und durch Wiederholung dann im entsprechenden Handlungszusammenhang selbstständig verwendet werden können. Chunks bezeichnen kurze Wortgruppen, welche leicht zu merken sind und daher beim Wortschatzlernen hilfreich eingesetzt werden können. Als Beispiel dient hier die häufig unsichere Verwendung von Artikeln, die beim Sprechen im Alltag weniger stört, jedoch für die möglichst konkrete Beschreibung von technischen Abläufen oder Problemen an einer Maschine notwendig ist. Durch das Lernen präpositionaler Chunks, wie beispielsweise „über der Schnecke“, „an der Düse“, „in die Einfüllöffnung spritzen“ gewinnt die Fachkraft die Sicherheit für die Bildung von ganzen Sätzen (VOLKMANN/REHSE 2018, S. 20; vgl. DIEHL u. a. 2000, S. 319–321).

4 Heterogenität und Bedarfsorientierung im Sprachcoaching an einem Fallbeispiel

Der Name im folgenden Beispiel wurde von der Autorin geändert. Das Fallbeispiel wurde der Erfahrungspraxis entnommen, ist jedoch nicht auf eine Person zurückzuführen.

Frau Suqual absolviert eine neunmonatige betriebliche Anpassungsqualifizierung als Chemielaborantin in einem Umweltlabor. Sie ist sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit, und die fachliche Einarbeitung verlief ohne Probleme. Im Erstgespräch mit dem MAZAB-Sprachcoach erzählt sie, dass sie sich fachlich sehr unsicher fühlt und in der Kommunikation am Arbeitsplatz vor allem mit dem Hörverstehen große Schwierigkeiten hat. In der Kommunikation zu Arbeitsprozessen hat sie keine Schwierigkeiten, da die Kollegen und Kolleginnen für sie immer ansprechbar und hilfsbereit sind. Jedoch fühlt sie sich sehr unsicher, wenn sie über die Inhalte ihrer Tätigkeit spricht, da sie sich ihrer Ansicht nach fachlich nicht adäquat ausdrücken kann. Der Laborleiter und auch der verantwortliche Mitarbeiter sind sehr zufrieden mit den Arbeitsergebnissen von Frau Suqual und ihrer Arbeitsweise. Probleme durch mangelnde Sprachkompetenzen können sie zunächst nicht erkennen. Für die Analyse der Sprachbedarfe benötigt der Sprachcoach Instrumente, um mit den Beteiligten einerseits die kommunikativen Anforderungen und andererseits den subjektiv empfundenen Sprachbedarf zu erheben. Abbildung 2 veranschaulicht die Instrumente und Methoden der Sprachbedarfsermittlung sowie der Sprachstandserhebung zu Beginn des MAZAB-Sprachcoaching.

Die Sprachbedarfsermittlung erfasst mithilfe eines standardisierten Fragebogens einerseits die von der Fachkraft selbst festgestellten (subjektiven) Lernbedarfe. Andererseits werden die vom Unternehmen formulierten Kommunikationsanforderungen an die Tätigkeit erfasst. Subjektive und objektive Lernbedarfe stimmen nicht notwendigerweise miteinander überein, wie im Beispiel sichtbar wird. Gründe dafür liegen darin, dass Vorgesetzte entweder die kommunikativen Handlungen in der fachlichen Tätigkeit unterschätzen oder aber auch sprachliche Hürden der Fachkraft nicht wahrnehmen. Auch die Erwartungen der Fachkraft an ihr fachliches Handeln und Sprachhandeln spielt eine Rolle in der Einschätzung ihrer Sprachbedarfe, wie in Abschnitt 3 bereits formuliert. In einer Hospitation am Arbeitsplatz hat der Sprachcoach die Gelegenheit, die Arbeitsabläufe zu beobachten und auch mit der Fachkraft gemeinsam zu reflektieren, wann sprachliche Unsicherheiten oder Hürden das berufliche Handeln erschweren.

Während der Hospitation, aber auch in den Gesprächen mit Vorgesetztem und Frau Suqual wurde deutlich, dass die fachliche Kommunikation vor allem dadurch erschwert wird, dass Frau Suqual das sehr spezielle Fachvokabular der Chemie und im Labor nicht kennt. Obwohl die Laborverfahren standardisiert ablaufen, sind die Anwendungsbereiche sehr spezialisiert. Frau Suqual arbeitete im Bereich der Bodenprobenahme, in welcher Bodenverunreinigungen durch Chemikalien getestet werden. Diese Chemikalien haben spezielle Zusammensetzungen und Eigenschaften, welche zu beschreiben ein differenziertes Vokabular erfordert. Zudem reichen Frau Suqual die grammatischen Strukturen, welche sie in der All-

tagssprache verwendet, nicht aus, um die chemischen Vorgänge kausal zusammenhängend zu beschreiben. Auch das Lesen von Fachliteratur und Dokumenten am Arbeitsplatz wie beispielsweise Verfahrensanweisungen fällt aufgrund des unbekanntes Vokabulars und unbekannter grammatischer Strukturen schwer.

Abbildung 2: Methoden und Instrumente der Sprachbedarfsermittlung und Sprachstandserhebung



Um die Lernziele und das Curriculum auf den individuellen Sprachstand der Fachkraft abstimmen zu können, führt der Sprachcoach eine individuelle und tätigkeitsbezogene Sprachstandserhebung mit der Fachkraft durch. Dafür führt der Sprachcoach einerseits einen strukturierten Beobachtungsbogen, in welchem er während aller Gespräche und der Hospitation begleitend seine Beobachtungen hinsichtlich der Sprachverwendung der Fachkraft notiert. So erfasst er/sie bereits, welche Satzkonstruktionen, Verbkonjugationen, Präpositionen die Fachkraft sicher, weniger sicher oder gar nicht verwendet. Mithilfe dieses Wissens konzipiert der Sprachcoach eine individuelle und auf die Tätigkeit bezogene Sprachstandserhebung. Diese Sprachstandserhebung ist kein standardisiertes Testverfahren, sondern ein kooperatives Bearbeiten von authentischem, fachlichem Text- und Bildmaterial.

Frau Suqual erhält einen Text mit Skizzen zu einem vorher abgestimmten und von ihr gewünschten Thema, der „Elektronenpaarbindung“. Sie formuliert wichtige fachliche Aussagen mithilfe von Satzanfängen und Satzbausteinen selbst und erklärt im Anschluss die Entstehung und Wirkung der „Elektronenpaarbindung“ mithilfe einer Skizze selbstständig. In der Sprachstandserhebung bestätigt sich, dass sie über sehr sichere Kenntnisse zum Satzbau, auch von Passivsätzen, verfügt und sowohl die Verbkonjugation als auch die Deklination sicher beherrscht. Die Schwierigkeiten liegen vor allem in der Verwendung von Konjunktionalsatzgliedern und Konjunktionen. Außerdem ist sie unsicher in der Konjugation der in der Fachsprache relativ häufig verwendeten zusammengesetzten Verben und Verben mit Vorsilben. Da Frau Suqual eine adäquate und richtige Ausdrucksweise sehr wichtig ist, führt das fehlende Sprachwissen entsprechend häufig zu der von ihr beschriebenen Verunsicherung in der beruflichen Kommunikation.

Die individuelle, tätigkeitsbezogene Sprachstandserhebung enthält stets Aufgaben zum Leseverständnis sowie schriftproduktive Aufgaben und mündlich-produktive Aufgaben, welche sich an den Anforderungen der fachlichen Tätigkeit orientieren. Je nach vermutetem Sprachstand erhält die Fachkraft sprachliche Hilfen zur Bearbeitung der Aufgaben, beispielsweise Vokabelhilfe durch den Sprachcoach, Redemittel und Satzgerüste. Der Sprachcoach begleitet die Fachkraft in der Bearbeitung der Aufgaben, unterstützt sie bei Schwierigkeiten und klärt Unverstandenes. Die Fachkraft nutzt ihre vorhandenen sprachlichen Kompetenzen zur Bearbeitung der Aufgaben, und der Sprachcoach erfährt, welche Kenntnisse und Strategien der Fachkraft für die selbstständige Bearbeitung fehlen. Im Abgleich mit den vorherigen Beobachtungen kann der Sprachcoach aus den Ergebnissen der Sprachstandserhebung das individuelle Curriculum entwickeln.

Eine individualisierte Sprachbedarfsermittlung und Sprachstandserhebung unter Einbezug aller Beteiligten ist die Grundlage für eine effiziente Spracharbeit im Sprachcoaching. Die verhältnismäßig geringe Präsenzzeit mit dem Sprachcoach von nur 24 Unterrichtseinheiten wird genutzt, um die in der beruflichen Kommunikation typischen sprachlichen Strukturen und den Wortschatz zu vermitteln und zu trainieren. Der Heterogenität der Sprachlernenden wird das Sprachcoaching dadurch gerecht, dass es passgenau auf dem Sprachstand und dem Sprachbedarf der Fachkraft aufbaut. Dementsprechend kann das Sprachcoaching-Konzept für zwei Fachkräfte in derselben Tätigkeit trotzdem große Unterschiede aufweisen. Obwohl vielleicht die Sprachbedarfe ähnlich sind, beispielsweise die Verwendung von zusammengesetzten Verben bei Frau Suqual, kann der individuelle Sprachstand sehr verschieden sein und damit ein anderes Curriculum bedingen.

Zudem sind die Lernerfahrungen sowie die personalen Kompetenzen der Fachkräfte und die daraus resultierenden individuellen Lernkompetenzen und -strategien entscheidend für die Auswahl der Lernmaterialien sowie der Lehr- und Lernmethoden und die Gestaltung des Lernmaterials im Sprachcoaching. Sprachliche Unsicherheiten resultieren nicht nur aus dem Unkenntnis von Wortschatz und grammatischen Strukturen, sondern auch aus fehlenden Strategien zur Erschließung von unbekanntem Wortschatz, zum Wortschatzlernen oder

Textverständnis. Die Vermittlung von Sprachwissen wird im Sprachcoaching in ein reflektiertes Training von Lernstrategien eingebettet, welche es der Fachkraft erlaubt, zunehmend selbstständig am Arbeitsplatz Sprache zu lernen.

So erweitert Frau Suqual nicht nur ihr Wissen zur Wortbildung, beispielsweise bei abgeleiteten Adjektiven wie „gasförmig“, „langkettig“, sondern sie trainiert den Umgang mit einsprachigen Wörterbüchern, zum Beispiel unter www.duden.de, und übt neue Vokabellernstrategien ein, welche das Lernen der Begriffe im inhaltlich-sprachlichen Kontext stärken. Ein Beispiel ist hier das Schreiben von Vokabelkarten, welche nicht nur die Übersetzung, sondern verwandte Wörter oder bekannte Synonyme und übliche Redewendungen beinhalten.

Sprachliche Sicherheit im Beruf erlangen Fachkräfte nicht nur über Sprachwissen und Training von Grammatik und Wortschatz, sondern vor allem durch das Ausprobieren und die Anwendung geeigneter Lernstrategien und die Entwicklung eines effizienten und reflektierten Lernverhaltens, welches in den beruflichen und persönlichen Alltag passt. Diese Form des Empowerment ermöglicht der Fachkraft, sich auch nach Abschluss des Sprachcoachings selbstständig sprachlich und beruflich weiterzuentwickeln.

5 Lernkompetenzen und Zweitspracherwerb von Lernenden mit heterogenen Bildungsverläufen und nicht akademischem Bildungshintergrund

Erwachsene Lernende bringen durch ihre Lernbiografien viele Voraussetzungen mit, um sich in eine neue berufliche Tätigkeit in der deutschen Sprache als Fremdsprache einzuarbeiten und weiter zu qualifizieren. Wesentlich ist, dass sich die Voraussetzungen der Lernenden auf mehreren Ebenen unterscheiden. Diese Unterschiede hinsichtlich Sprachstand, Lernerfahrung und Lernkompetenzen bedingen die heterogenen Lernvoraussetzungen der Fachkräfte. So verfügt beispielsweise die Fachkraft im Metallbereich, die Deutsch zunächst auf der Straße gelernt hat, über gute Kompetenzen im situativen Sprechen. Im Integrationskurs und B1-Kurs hat sie erst später den Wortschatz erweitert und ihr bisher erworbenes Sprachwissen zum Teil systematisiert. Der Zugang zur Sprache bleibt jedoch überwiegend die mündliche Kommunikation, unterstützt durch Gestik und Mimik. Die Fachkraft ist vermutlich eher ein auditiver Lerntyp. Ihr Lernverhalten ist spontan und situationsgebunden. Ganz anders dagegen die Fachkraft mit Fortbildungsabschluss im kaufmännischen Bereich, welche Deutsch bereits in der Schule gelernt hat und gern auf Deutsch liest, vor allem Romane: Das Sprachwissen, bereits in der Schule und später als Erwachsene bis zum C1-Kurs erworben, kann sie in allen Fertigkeiten – Sprechen, Schreiben, Hören, Lesen – sicher anwenden. Neuen Wortschatz erwirbt sie durch Lesen. Den spezifisch kaufmännischen Wortschatz und sprachliche Wendungen trainiert sie durch Schreiben. Sprachlichen Unsicherheiten kann sie mit gezielten Nachfragen begegnen. Unterstützung benötigt sie im sprachpragmatischen Bereich in der mündlichen Kommunikation, z. B. bei der Strukturierung eines Gesprächs, Argumentation und Konfliktkommunikation.

Hinter den unterschiedlichen Lernwegen verbergen sich vor allem individuell verschiedene Lerntypen und Lernstrategien. Eine Fachkraft mit mittlerem Sprachniveau kann fehlendes Sprachwissen oder fehlenden Wortschatz durch den bewussten Gebrauch der beherrschten sprachlichen Mittel im beruflichen Bereich effizient und sicher kompensieren. Darüber hinaus führt ein entsprechender individueller Reflexionsprozess auch dazu, dass die Fachkraft sich auch über das fehlende oder unsichere Sprachwissen stärker bewusst wird und im Sprachcoaching zunehmend gezielt und selbstgesteuert entsprechend nachfragt. Der Sprachcoach hat an dieser Stelle dann die Gelegenheit, situativ und möglichst knapp grammatische Zusammenhänge zu verdeutlichen. Beispielsweise führt die Verwendung des Passivs häufig zu Verwirrungen mit der Verwendung des Partizips II als Adverb oder auch als Zustandspassiv. Der Lernerfolg steigt, da sowohl die neue Struktur – das Vorgangspassiv – trainiert, aber auch das vorhandene Teilwissen zur Verwendung des Partizips II wiederholt und systematisiert wird. Die Verknüpfung des neuen Wissens mit dem Vorwissen und die Verwendung des neuen Wissens in einem für die Fachkraft relevanten Handlungsbezug ermöglichen effizientes Sprachlernen (FUNKE/KÖNIG 1991, vgl. S. 48–50).

Das Reflektieren und Bewusstwerden der eigenen Lernerfahrungen und Lernstrategien sind die Voraussetzung, um darauf aufbauend mit den Fachkräften individuell neue Methoden zum Wortschatzlernen und Strategien zur Festigung von grammatischem Wissen auszuprobieren. Darüber hinaus jedoch ist entscheidend, inwieweit es der Fachkraft gelingt, das Lernverhalten so weiterzuentwickeln, dass sie passende Lernmethoden in ihren beruflichen und auch privaten Alltag integrieren kann. Nur dann ist kontinuierliche Spracharbeit im Alltag möglich. So erkennen manche Fachkräfte, dass auch das Lesen von Krimis ein adäquates Mittel ist, um im Alltag „mehr Deutsch“ zu lernen. Andere suchen das Gespräch mit anderen Müttern auf dem Spielplatz, um das Hörverstehen zu trainieren. Das Führen von Vokabellisten während der Arbeit und das Lernen nach der Frühstückspause kann ebenfalls eine passende Strategie sein, um den aktiven Wortschatz zu erweitern. Der Lernerfolg wird im MAZAB-Sprachcoaching einerseits durch das Bearbeiten von szenarioähnlichen Aufgabenstellungen dokumentiert und ausgewertet. Andererseits bewertet die Fachkraft ihre Lernfortschritte in einem offenen Feedbackverfahren. Das Feedbackverfahren im MAZAB-Sprachcoaching reduziert die sprachliche Komponente des Feedbacks weitgehend, ermöglicht aber trotzdem einen Austausch zwischen Fachkraft und Sprachcoach. Der Sprachcoach legt die Feedbackbögen der Reihe nach vor die Fachkraft hin. Der Feedbackbogen beinhaltet jeweils eine Aussage und eine Bewertungsachse von „1“ für „Stimmt überhaupt nicht“ bis „5“ für „Stimmt vollkommen“. Die Fachkraft kann dann eine Holzfigur an die Stelle der Bewertungsskala setzen, die ihrer Einschätzung entspricht. Nach diesem Schritt hat der Sprachcoach die Gelegenheit, genauer nachzufragen, was der Fachkraft im Sprachcoaching fehlt und wie dies im weiteren Verlauf des Sprachcoachings berücksichtigt werden kann.

Abbildung 3: Dokumentation des Feedbacks

MAZAB-Sprachcoaching Feedback

Name der Fachkraft:

Datum:

Frage	Bewertung	Bemerkungen
Das Sprachcoaching beinhaltet genau das, was ich für meine Tätigkeit brauche.	5	–
Das Sprachcoaching entspricht meinem Sprachniveau. Die Schwierigkeit der Übungen ist genau richtig.	5	–
Ich habe Fortschritte gemacht: Lesen	4	–
Ich habe Fortschritte gemacht: Schreiben	3	<i>Rechtschreibung und Artikelverwendung können noch sicherer werden.</i>
Ich habe Fortschritte gemacht: Hören	3	<i>Vor allem bei schnellem Sprechen noch Schwierigkeiten</i>
Ich habe Fortschritte gemacht: Sprechen	3	<i>Noch regelmäßiger Vokabeln lernen zum Wortschatzaufbau</i>
Mit dem Sprachcoaching erreiche ich meine Ziele.	5	
Die Methoden und Übungen gefallen mir.	5	
Davon wünsche ich mir mehr:		<i>Mehr lesen, mehr sprechen üben</i>
Davon wünsche ich mir weniger:		–

Quelle: Projekt MAZAB (Nachbau)

Nicht nur der Sprachcoach erhält eine Rückmeldung über die Zufriedenheit der Fachkraft mit den Lernerfolgen. Auch die Fachkraft kann sich mithilfe der Feedbackbögen selbst einschätzen und das eigene Lernverhalten im Gespräch mit dem Sprachcoach reflektieren. Auf diese Weise kann sie ihren Lernprozess bewusst mitgestalten und verändern.

6 Fazit

Die Sprachbeherrschung im Beruf und am Arbeitsplatz ist vor allem für qualifizierte Tätigkeiten eine grundlegende Voraussetzung der beruflichen Handlungsfähigkeit. Das Erlernen und der Umgang mit der Zweit- oder Drittsprache Deutsch im Erwachsenenalter sind von individuellen Lernkompetenzen und verbalen sowie nonverbalen Kommunikationskompetenzen abhängig. Generell ist das Sprachlernen umso effizienter, je direkter die Anwendung des Sprachwissens im Alltag erfolgt. Für das Sprachlernen am Arbeitsplatz ist der Bezug zu den fachlichen Inhalten und den konkreten Sprachhandlungen am Arbeitsplatz daher die wichtigste Voraussetzung für den Transfer in den Arbeitsalltag und einen dauerhaften Lerneffekt. Die Erhebung der sprachlichen Anforderungen mit allen Beteiligten und mithilfe verschiedener Methoden ist daher für den Spracherfolg unabdingbar. Da das MAZAB-Sprachcoaching nur wenig Präsenzzeit mit dem Sprachcoach vorsieht, muss diese Zeit intensiv und zielgerichtet zur Spracharbeit genutzt werden. Aus diesem Grund ist die Sprachstandserhebung im Konzept ein zweiter wesentlicher Bestandteil. Wenn für die Sprachförderung am Arbeitsplatz mehr Zeit zur Verfügung stehen sollte, kann die Sprachstandserhebung auch in geringerem Umfang durchgeführt werden, vor allem wenn es sich um Lerngruppen handelt. Wesentlich für eine Sprachstandserhebung ist der Bezug zu den kommunikativen Anforderungen und fachlichen Inhalten in der beruflichen Tätigkeit.

Das MAZAB-Sprachcoaching ist ein freiwilliges Angebot für die Fachkräfte in der Anpassungsqualifizierung. Die Motivation zum Sprachlernen und die Formulierung eigener Ziele durch die Fachkraft sichern deren aktive Beteiligung und deren Engagement im Sprachlernprozess. Das Sprachcoaching bietet neben dem Sprachtraining eine individuelle Begleitung, welche die Selbstkompetenzen und die Lernkompetenzen der Fachkräfte stärkt. Dies erleben die Fachkräfte häufig als einen großen Vorteil gegenüber einem Sprachkurs. Mit dem Abschluss des Sprachcoaching ist für die Fachkräfte das Deutschlernen in der Regel nicht beendet. Sie beenden das Sprachcoaching häufig mit neuen Vorhaben, z. B. einen weiteren Sprachkurs zur Verbesserung der allgemeinen Sprachkenntnisse besuchen, selbstständig die Fachsprachkenntnisse erweitern oder im Alltag zur Erweiterung des Wortschatzes Bücher auf Deutsch lesen und Nachrichten hören. Neben der Vermittlung von Sprachwissen ist das MAZAB-Sprachcoaching vor allem ein Konzept für erwachsene und beruflich qualifizierte Lernende, um das „Sprachlernen zu lernen“.

Literatur

- DIEHL, Erika u. a.: Grammatikunterricht: Alles für der Katz? Untersuchungen zum Zweitsprachenerwerb Deutsch. Tübingen 2000
- FUNKE, Hermann; KÖNIG, Michael: Grammatik lehren und lernen, Goethe Institut. München 1991

- GIBBONS, Pauline: Scaffolding Language, Scaffolding Learning, Second Edition: Teaching English Language Learners in the Mainstream Classroom. Portsmouth 2015
- GRABOW, Sabine; NEUMANN, Susanne; REHSE, Christian; TEWS, Kathrin: Anpassungsqualifizierungen regeln – Qualifizierungen an das Regelsystem anpassen. Zwischenergebnisse der Arbeit vom Teilprojekt MAZAB der zukunft im zentrum GmbH und der IHK Berlin, herausgegeben von zukunft im zentrum GmbH, Teilprojekt MAZAB im IQ Netzwerk. Berlin 2013
- SASS, Anne; EILERT-EBKE, Gabriele: Szenarien im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache, hrsg. von passage GmbH, Fachstelle berufsbezogenes Deutsch des IQ Netzwerks. München 2015
- VOLKMANN, Katrin; REHSE, Christian: MAZAB-Sprachcoaching am Arbeitsplatz. Fachkräfte profitieren vom arbeitsplatzbezogenen integrierten Fach- und Sprachlernen. Unveröffentlichtes Manuskript 2018, Teilprojekt MAZAB im IQ Netzwerk. Berlin 2018