

Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung

Erstellung und Erprobung eines Fortbildungsangebots für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder

MONIKA BETHSCHEIDER

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Grundsatzfragen, Angebote für die Praxis,
Berufsorientierung« im BIBB

KARIN WULLENWEBER

Dr., Bereichsleiterin Deutsch und Integration
bei FRESKO e.V., Verein für Bildungs- und
Kulturarbeit, Wiesbaden

Für die Arbeit mit Flüchtlingen und Auszubildenden mit Migrationserfahrung ist eine Auseinandersetzung mit sprachlichen, kulturellen und psychosozialen Aspekten alltäglicher Interaktionen nützlich, um schwierigen Situationen angemessen begegnen zu können. Im Rahmen eines vom BMBF geförderten BIBB-Projekts entwickelt die Fachstelle *überaus* im BIBB in Zusammenarbeit mit dem Wiesbadener Bildungsträger Fresko derzeit ein Qualifizierungskonzept für betriebliche Ausbilder/-innen, das über eine reine Sprachsensibilisierung hinausgeht und den Erwerb fachlicher Kenntnisse mit der gemeinsamen Reflexion von persönlichen Erfahrungen und Bewertungen verbindet. Hintergründe, Zielsetzung und konzeptionelle Grundlagen werden im Beitrag vorgestellt.

Ausgangssituation

Rund zwei Drittel der Menschen, die in den Jahren 2015/2016 in Deutschland Schutz gesucht haben, sind unter 30 Jahre alt, und ca. ein Drittel davon ist minderjährig. Damit ist ein Großteil von ihnen in einem Alter, in dem sich Fragen der beruflichen Qualifizierung mit großer Dringlichkeit stellen. Zunehmend wächst das Bewusstsein dafür, dass auch das Ausbildungspersonal auf mögliche spezielle Anforderungen vorbereitet sein sollte, die die Arbeit mit jungen Flüchtlingen mit sich bringen kann. Zugleich macht ein Blick auf die Praxis deutlich, dass sich die Gründe für das Verhalten Einzelner nicht immer gleich erkennen lassen. Sowohl BIBB-Interviews mit auszubildenden Fachkräften als auch langjährige Erfahrungen des Bildungsträgers

Fresko in Projekten der Jugendberufshilfe zeigen: Manche Schwierigkeiten können mit der speziellen Lebenssituation als Flüchtling in Verbindung gebracht werden. So kann der unsichere Aufenthaltsstatus eine besondere Scheu erzeugen, notwendige Fragen zu stellen, und sich so auf den erfolgreichen Verlauf der Ausbildung auswirken. Andere Schwierigkeiten können als Folge von Unsicherheiten bei der Verständigung in der Zweitsprache Deutsch auftreten oder aber auch völlig unabhängig von der Herkunft sein; wenn etwa Verständnisprobleme aus Scham und Versagensangst nicht offenbart werden (vgl. BETHSCHEIDER/WULLENWEBER 2016; SETTELMAYER/WIDERA 2016) oder ungelöste persönliche Konflikte im Betrieb auch die fachliche Kommunikation belasten. Allein die Forderung nach »mehr interkultureller Kompetenz« greift daher zur Bewältigung der Anforderungen, die sich heute angesichts anhaltender Zuwanderung und der Heterogenität von Auszubildenden in der Praxis stellen, zu kurz (vgl. BETHSCHEIDER 2016).

Ziele des Weiterbildungsangebots

Ziel des Qualifizierungsangebots ist es, Ausbilder/-innen auf Anforderungen vorzubereiten, die in der Kommunikation mit Auszubildenden unterschiedlicher Herkunft und Lebenssituation entstehen können. Der Betrieb ist wichtig als Lern- und Arbeitsort und gerade für Flüchtlinge stellt er nicht selten auch den ersten und einzigen kontinuierlichen Kontakt in die deutsche Gesellschaft dar. Diese jungen Erwachsenen in betriebliche Abläufe einzugliedern, stellt das Ausbildungspersonal vor die Aufgabe, sie bei der Bewältigung besonderer Anforderungen bei der Verständigung in der Zweitsprache Deutsch zu unterstützen und daneben psychologische, soziokulturelle und rechtliche Aspekte ihrer Lebenssituation zu berücksichtigen, die das Verhalten in der Ausbildung beeinflussen können. Einen offenen,

dabei nicht verletzenden Diskurs über Irritationen und Konfliktpotenziale sollen Ausbilder/-innen im geschützten Raum der Fortbildung erproben können. Damit verbunden ist auch das Ziel, kulturelle Zuschreibungen gegenüber Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die in kritischen Situationen (vgl. FRANZKE/SHVAIKOVSKA 2016) vorschnell entstehen und zu Spannungen führen können, zu vermeiden. Wo immer möglich, wird ein Transfer der in der Fortbildung erarbeiteten Kenntnisse und Reflexionen auf die Arbeit auch mit anderen jungen Erwachsenen mitgedacht.

Inhalte der Module

Die Qualifizierung umfasst vier Module, die nicht getrennt voneinander »abgearbeitet«, sondern in der gemeinsamen Arbeit immer wieder aufeinander bezogen werden sollen. Modul 1 thematisiert die Rahmenbedingungen der Ausbildung und das Selbstverständnis der Ausbilder/-innen, die die Lern- und Lebenssituation ihrer Auszubildenden bestmöglich mit den Erwartungen des Betriebs und seiner Belegschaft in Einklang bringen wollen. Um Grundlagenwissen zum Umgang mit Deutsch als Zweitsprache und eine Sensibilisierung für sprachliche Aspekte der Kommunikation geht es in Modul 2. Die Qualifizierung greift gezielt Situationen auf, die in betrieblichen Interaktionen immer wieder zu Verständnisschwierigkeiten, Missverständnissen und Konflikten führen können. Durch die unmittelbare Bezugnahme auf eigene Erfahrungen soll das Thema »Sprache in der Ausbildung« vom Verdacht der Kompliziertheit und Praxisferne entlastet und als hilfreich für die Bewältigung von Alltagssituationen erfahrbar gemacht werden. Modul 3 befasst sich mit standardisierten Verhaltenserwartungen und kulturellen Interpretationen von Verhalten, die auf eigene und fremde Wertvorstellungen verweisen und im Alltag schnell missdeutet werden können. Die Situation betrieblicher Ausbilder/-innen als Fachlehrende und persönliche Bezugsperson sowie ausgewählte Aspekte der Lernförderung sind Gegenstand von Modul 4.

Es ist ein ausdrückliches Anliegen des Fortbildungskonzepts, bei der Sensibilisierung für sprachliche und kulturelle Aspekte der Kommunikation den Blick nicht auf Migration und Flucht zu verengen. Vielmehr interessiert stets auch die Frage, ob und inwieweit die gemeinsam erarbeiteten Reflexions- und Unterstützungsmöglichkeiten für andere junge Erwachsene in schwierigen Lebenssituationen, d. h. unabhängig von Flucht- bzw. Migrationserfahrungen, von Bedeutung sein und entsprechend transferiert werden können.

Qualifizierung als Blended Learning

Angesichts der engen zeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen, unter denen Ausbilder/-innen an Fortbildungen in aller Regel teilnehmen, wird mit der Kombination von Präsenzphasen und Online-Learning-Angeboten ein sehr flexibles Vorgehen gewählt. Sie sollen in Form eines Blended-Learning-Konzepts entwickelt und erprobt werden. Die Umsetzung der Online-Lerneinheiten soll über den geschlossenen Plattformbereich von *überaus.de* als virtuelle Begleitstruktur erfolgen. Dieses Vorgehen ermöglicht es den Teilnehmenden, zeitnah und ortsunabhängig zu arbeiten und sich auch mit anderen Lernenden sowie den Dozentinnen und Dozenten auszutauschen und zu vernetzen. Die Online-Plattform soll dabei ausdrücklich nicht allein den Zugang zu Materialien und Arbeitsergebnissen sichern, sondern Kommunikation und Austausch untereinander fördern.

Stand der Dinge und Planung

Die vier Modulschichten sind in enger Zusammenarbeit mit Fresko e.V. in Wiesbaden entworfen worden. Sie sollen nun weiter ausgearbeitet und 2018/2019 an zwei Standorten erprobt werden. Es ist vorgesehen, sowohl die modular aufgebaute Präsenzfortbildung als auch die sie ergänzenden Online-Phasen prozessbegleitend zu evaluieren und anschließend zu überarbeiten. Dies geschieht mit dem Ziel, interessierten Betrieben bzw. deren Ausbildungspersonal ab 2020 bundesweit ein praxistaugliches Qualifizierungskonzept anzubieten, das technisch gut zugänglich ist und auch von kleinen und mittleren Betrieben in Anspruch genommen werden kann. ◀

Literatur

BETHSCHEIDER, M.: Interkulturelle Kompetenz – der Schlüssel für gelingende Kommunikation im Betrieb? 2016 – URL: www.ueberaus.de/wws/interkulturelle-kompetenz.php (Stand: 13.04.2018)

BETHSCHEIDER, M.; WULLENWEBER, K.: Deutsch als Zweitsprache und die Mehrsprachigkeit von Auszubildenden. Impulse zur Förderung einer sprachsensiblen Haltung des Ausbildungspersonals, in: BWP 45 (2016) 3, S. 44–47 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8008 (Stand: 13.04.2018)

FRANZKE, B.; SHVAIKOVSKA, V.: Interkulturelles Training in der Einwanderungsgesellschaft, Bielefeld 2016

SETTELMEYER, A.; WIDERA, C.: Was Auszubildende im Betrieb sprachlich-kommunikativ leisten müssen, in: BWP 45 (2016) 6, S. 30–33 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8190 (Stand: 13.04.2018)