

Monika Bethscheider | Anne Knappe | Karin Wullenweber

Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden

Ein Qualifizierungskonzept zur Vorbereitung und
Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals

BERUFSBILDUNG IN DER PRAXIS

Monika Bethscheider | Anne Knappe | Karin Wullenweber

Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden

Ein Qualifizierungskonzept zur Vorbereitung und Unterstützung
des betrieblichen Ausbildungspersonals

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



FRESKO e.V.

Verein für Bildungs- und Kulturarbeit



überaus
FACHSTELLE ÜBERGÄNGE IN AUSBILDUNG UND BERUF



Bundesinstitut für
Berufsbildung

Impressum

Zitiervorschlag:

Bethscheider, Monika; Knappe, Anne; Wullenweber Karin: Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden. Ein Qualifizierungskonzept zur Vorbereitung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals. Bonn 2021.

1. Auflage 2021

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Autorinnen:

Dr. Monika Bethscheider, Anne Knappe, Dr. Karin Wullenweber
Unter Mitwirkung von Franziska Voges

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International). Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2930-2 (Print)

ISBN 978-3-96208-281-9 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0934-8

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://www.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

► Vorwort

Die Coronapandemie hat die Befassung mit Ausbildungsverhältnissen junger Geflüchteter an vielen Stellen in den Hintergrund gedrängt. Die Sorge, ob in diesem Jahr überhaupt ausbildende Unternehmen und damit Ausbildungsplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen werden, prägt durchaus nachvollziehbar die Wahrnehmung.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber, dass sich frühere Fragestellungen nicht von selbst erledigt haben. Es besteht weiterhin die Notwendigkeit der Integration junger Geflüchteter in Ausbildung und damit in die Gesellschaft. Zu bisherigen Herausforderungen sind weitere hinzugekommen.

Deshalb bleibt es wichtig, dass junge Geflüchtete in Ausbildung bleiben, ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und auf ihre zukünftige berufliche Tätigkeit gut vorbereitet sind. Das setzt voraus, dass Ausbilderinnen und Ausbilder berufsfachliche Kenntnisse erfolgreich vermitteln. Darin sieht das Ausbildungspersonal in erster Linie auch seinen Auftrag. Es fühlt sich häufig aber weit weniger zuständig für pädagogische Aspekte der Ausbildung. Persönliche Erfahrungen, die in privaten Zusammenhängen erworben wurden, sind im Ausbildungsalltag als „Bauchgefühl“ zwar durchaus von Bedeutung, reichen aber nicht immer aus. Im Laufe der Ausbildung können immer wieder schwierige Situationen entstehen. Um dann professionell reagieren zu können, z. B. um Konflikte nicht erst anzugehen, wenn sie entstanden sind, ist es wichtig, dafür das erforderliche Rüstzeug zu erlangen. Das gilt für alle Ausbildungsverhältnisse, aber ganz besonders für die herausfordernde Ausbildung junger Geflüchteter, die u. a. eine andere Sozialisierung, eine andere Kultur erfahren und darüber hinaus oft sprachlich-kommunikativen Unterstützungsbedarf haben. Damit Ausbilderinnen und Ausbilder auf diese Aufgabe besser vorbereitet sind, haben die Autorinnen ein Konzept für die Qualifizierung dieser Zielgruppe entwickelt. Das Konzept nimmt Rücksicht auf die Heterogenität des Ausbildungspersonals, sodass unabhängig vom Grad der Vorerfahrungen eine Fortbildung stattfinden kann.

Die Bedeutung von „Aha-Erlebnissen“ als Lernerfahrung des beschriebenen Weiterbildungskonzeptes hat in diesem Zusammenhang nichts mit Verhaltensregeln zur Eindämmung von Coronainfektionen zu tun, sondern damit, dass Lernerfolge anhand einleuchtender Beispiele bei den Teilnehmenden nachhaltiger wirken als die reine Wissensvermittlung.

Die vier Module sind so aufgebaut, dass unabhängig von der jeweiligen Branche sowohl Lernziele des jeweiligen Moduls als auch die der aufgegriffenen Themen kurz und nachvollziehbar formuliert sind, gefolgt von Vorschlägen, wie die Umsetzung konkret gelingen kann. Diese klare Gliederung haben die Autorinnen bei allen Themen durchgehalten, eine überzeugende, konsequent auf die Perspektive der Fortbildenden abgestellte Vorgehensweise.

Dank für das vorgelegte Qualifizierungskonzept gehört an dieser Stelle den Autorinnen Dr. Monika Bethscheider, Anne Knappe und Dr. Karin Wullenweber, die von Franziska Voges unterstützt wurden. Er gehört aber auch den Kolleginnen und Kollegen, die das Erscheinen dieser Veröffentlichung unter aktuell erschwerten Arbeitsbedingungen ermöglicht haben.

Klaus Weber

Leiter des Arbeitsbereichs „Fachstelle für Übergänge, Grundsatzfragen“
im Bundesinstitut für Berufsbildung

► Inhaltsverzeichnis

VORWORT.....	3
HINTERGRUND UND ENTSTEHUNG DES QUALIFIZIERUNGSKONZEPTEES	7
KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN DES QUALIFIZIERUNGSANGEBOTS UND DER TEILNEHMERAKQUISE.....	9
HINWEISE ZUR METHODISCH-DIDAKTISCHEN STEUERUNG	17
MODUL I – VORAUSSETZUNGEN UND RAHMENBEDINGUNGEN DER AUSBILDUNG GEFLÜCHTETER.....	21
1. Spezifische Lebenssituationen von Geflüchteten	23
2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung.....	24
MODUL II – SPRACHE UND KOMMUNIKATION.....	27
1. Sprachkenntnisse von Auszubildenden einschätzen	29
2. Hintergründe von Sprachproblemen.....	30
3. Methoden der Verständnissicherung.....	31
MODUL III – VERHALTENSWEISEN UND WERTVORSTELLUNGEN.....	33
1. Reflexion des Kulturbegriffs.....	35
2. Reflexion berufsbezogener Werte	36
3. Inhalt entsprechend aktueller Bedingungen und Bedarfe vor Ort, hier: Islam und arabische Kulturen	37
MODUL IV – UMGANG MIT KONFLIKTEN UND FEHLERN, REFLEXION DER EIGENEN ROLLE	39
1. Umgang mit Konflikten in der Ausbildung.....	41
2. Eigene Rolle(n) in der Ausbildung reflektieren.....	42
3. Vermeidung von Konflikten, Motivation und positive Fehlerkultur	44
4. Beratungsstellen zu den Themen der Fortbildung	45

SCHLUSSBEMERKUNGEN	47
LITERATURVERZEICHNIS	48
WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN.....	50
ÜBER DIE AUTORINNEN	51
ABSTRACT.....	52

Zeichenerklärung



Modullernziel



Themenlernziel



Informationen

► Hintergrund und Entstehung des Qualifizierungskonzeptes

Die Suche nach geeigneten Auszubildenden wird für Betriebe zunehmend schwierig; zu Beginn des Ausbildungsjahres 2020/2021 blieben rund 60.000 Lehrstellen unbesetzt (vgl. BMBF 2021). Gleichzeitig ist in den letzten Jahren, insbesondere auch infolge der starken Flüchtlingszuwanderung 2015 und 2016, die Nachfrage von Geflüchteten nach Ausbildungsstellen gestiegen (vgl. BMBF 2019, S. 56; DIHK 2019, S. 11). Viele Betriebe sehen darin eine Chance, unter diesen Auszubildende und damit dringend benötigten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Für die erfolgreiche Durchführung von Ausbildung ist die Arbeit des (Aus-)Bildungspersonals von zentraler Bedeutung (vgl. DIETRICH 2017, S. 321). Unter anderem haben Interviews zu den Erfahrungen mit sprachlich-kommunikativen Anforderungen in der Ausbildung jedoch gezeigt, dass Ausbilderinnen und Ausbilder diesbezüglich zwar erhebliche Probleme sehen (vgl. BETHSCHEIDER/EBERLE/KIMMELMANN 2013), sich selbst aber vor allem als berufsfachlich Verantwortliche verstehen und für pädagogische Aspekte der Ausbildung weit weniger zuständig fühlen. Nicht selten beruht ihre Praxis dann vor allem auf persönlichen Erfahrungen, die in privaten Kontexten erworben und als „Bauchgefühl“ im alltäglichen Umgang wirksam werden (vgl. auch SEIFRIED/BAUMGARTNER 2012, S. 222; BAHL u. a. 2012, S. 4).

Um ausbildendes Personal systematisch auf mögliche schwierige Alltagssituationen im Zusammenhang mit der Ausbildung von Geflüchteten vorzubereiten, der Entstehung von Konflikten bis hin zu vorzeitigen Vertragslösungen entgegenzuwirken und einen erfolgreichen Abschluss zu unterstützen, hat die Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf (*überaus*) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) daher im Rahmen eines Modellprojekts in Zusammenarbeit mit dem Wiesbadener Bildungsträger FRESKO e. V. ein Qualifizierungsangebot entwickelt und an zwei Standorten erprobt. Das Projekt „Auszubildende in schwierigen Lebenssituationen – Ein Fortbildungsangebot für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder“ wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) evaluiert. Auf Basis der Erfahrungen sowie der Evaluationsergebnisse weiterentwickelt, wird das Fortbildungskonzept im Folgenden vorgestellt und soll auf diese Weise nicht nur einen Beitrag zum Diskurs leisten, sondern auch zur Nachahmung anregen.

- ▶ **Konzeptionelle Grundlagen des
Qualifizierungsangebots und der
Teilnehmerakquise**

Das hier beschriebene Konzept verfolgt einen besonderen Zugang zum Thema insofern, als sprachliche und kulturelle Aspekte von betrieblichen Interaktionen nicht isoliert, sondern als untrennbar zusammengehörige Elemente der Kommunikation in einem Angebot integriert werden. Es ist flexibel angelegt, damit notwendige Anpassungen von Inhalten und Methoden an die jeweiligen Gegebenheiten vor Ort vorgenommen werden können. Dies betrifft zum einen regionale/lokale Besonderheiten wie etwa Bevölkerungsstruktur, städtische oder ländliche Region oder die jeweiligen Unterstützungsstrukturen im Themenspektrum vor Ort. Zum anderen betrifft dies die jeweilige Zusammensetzung der Teilnehmenden (u. a. Qualifikationsprofil, Vorerfahrung mit der Ausbildung von Geflüchteten, Fortbildungserfahrung, spezielle Interessen), notwendige Qualifikationen der Dozentinnen und Dozenten, zeitliche und räumliche Rahmenbedingungen etc.

Die vorliegende Ausarbeitung kann als Grundlage für die Entwicklung eines Qualifizierungsangebotes zur Vorbereitung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals bei der Ausbildung von jungen Geflüchteten herangezogen werden. Sie stellt relevante Themen vor und macht Vorschläge für ihre Bearbeitung, ist jedoch nicht als statische Vorgabe zur inhaltlichen und methodischen Umsetzung zu verstehen. Aufgrund der anspruchsvollen Thematik (nicht allein Wissenserwerb, sondern auch Auseinandersetzung mit persönlichen Unsicherheiten und Haltungen) sowie der Vielzahl von Themen, für deren Bearbeitung nur ein begrenzter Zeitrahmen zur Verfügung steht, ist der Einsatz geeigneten Personals unabdingbar (s. u. Abschnitt „Fortbildungspersonal“). Es empfiehlt sich außerdem eine gezielte Vorbereitung des Fortbildungspersonals (Train-the-Trainer). Die beiden mit der Erprobung beauftragten Bildungsträger können und sollten diesbezüglich angesprochen werden:

- ▶ FRESKO e. V. – Verein für Bildungs- und Kulturarbeit (<https://fresko.org/>)
Ansprechperson: Dr. Karin Wullenweber (k.wullenweber@fresko.org)
- ▶ Passage gGmbH Hamburg – Gesellschaft für Arbeit und Integration
(<https://passage.hamburg/>)
Ansprechperson: Franziska Voges (franziska.voges@passage-hamburg.de)

Bei Durchführung der Fortbildung auf Basis des vorliegenden Konzeptes kann auf die Beteiligung des BIBB mit dem Hinweis „Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit FRESKO e. V. entwickelte und in einem Modellprojekt erprobte Fortbildung“ in Verbindung mit dem BIBB-Logo hingewiesen werden, sofern 1. Fortbildungspersonal, wie im Abschnitt „Fortbildungspersonal“ beschrieben, eingesetzt wird, 2. die Hinweise zur methodisch-didaktischen Steuerung berücksichtigt werden sowie 3. alle wesentlichen Themen und Ziele der vier Module aufgegriffen werden. Die Umsetzung sollte dabei dem Konzept weitestmöglich, jedoch immer unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen und Rahmenbedingungen vor Ort, folgen.

Die Qualifizierung ist berufsübergreifend angelegt und bearbeitet gezielt solche Themenkomplexe, die möglichst unabhängig von Branche und Betriebsgröße für die Praxis relevant sind. In vier Modulen (vgl. Abb. 1) geht es um die Vermittlung spezifischen Wissens u. a. zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten sowie sprachlichen und kommunikativen Aspekten der Ausbildung, aber auch um eine gemeinsame Reflexion persönlicher Erfahrungen, etwa im Hinblick auf das eigene Rollenverständnis oder individuelle Interpretationsmuster, die in den Interaktionen der Beteiligten wirksam werden können. Um neue Handlungsoptionen für den Aus-

bildungsalltag und Lösungen für potenzielle Konflikte zu erarbeiten bzw. diesen vorzubeugen, knüpft die Qualifizierung möglichst unmittelbar an persönliche Erfahrungen und Erfordernisse aus der Ausbildungspraxis der Teilnehmenden an.

Abbildung 1: Themen der Fortbildung



Ziele der Fortbildung

Die Fortbildung soll betriebliches Ausbildungspersonal auf rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen sowie insbesondere auch auf kommunikative Anforderungen, die in der Arbeit mit Auszubildenden unterschiedlicher Herkunft und belasteten Lebenssituationen entstehen können, vorbereiten. Dabei sollen nicht nur sprachliche Herausforderungen, sondern auch psychologische, kulturelle und rechtliche Aspekte der Lebenssituation von Geflüchteten berücksichtigt werden, die das Verhalten in der Ausbildung beeinflussen können. Die Qualifizierung bearbeitet überwiegend Themen und Inhalte, die generell bei Auszubildenden in schwierigen Lebenssituationen von Bedeutung sein können, und ist daher in großen Teilen auf die Ausbildung auch anderer junger Menschen mit besonderem Förderbedarf übertragbar.

Ziel ist die gemeinsame Erarbeitung neuer Handlungsoptionen nicht nur durch Wissenserwerb, sondern auch durch Perspektivwechsel, Selbsterfahrung und eine Reflexion der eigenen Haltung. Die Fortbildung soll hierfür einen geschützten Raum bieten, in dem Schwierigkeiten offen angesprochen und gemeinsam Lösungen für eine verbesserte Kommunikation mit Auszubildenden erarbeitet werden können. Die Ursachen von Konflikten sollen differenziert untersucht und kulturelle Zuschreibungen in diesem Zusammenhang als solche erkennbar gemacht werden. Die Fortbildung richtet sich an betriebliches Personal mit und ohne Vorerfahrungen hinsichtlich der Ausbildung von Geflüchteten, da beide Gruppen ein großes Spektrum an gemeinsamen Fragestellungen teilen.

Teilnehmende *ohne* Vorerfahrung mit der Ausbildung von Geflüchteten sollen

- ▶ einschätzen können, auf welche Herausforderungen sie möglicherweise bei der Ausbildung von Geflüchteten treffen werden und wie sie diese meistern bzw. wo sie Unterstützung finden können, sowie
- ▶ auf Situationen vorbereitet werden, die als schwierig empfunden werden können, um der Entstehung von Konflikten entgegenzuwirken und für beide Seiten einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu ermöglichen.

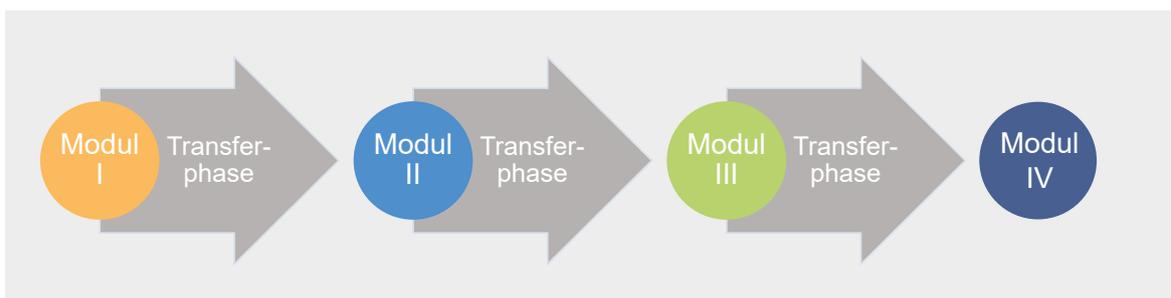
Teilnehmende *mit* Vorerfahrungen im Hinblick auf die Ausbildung von Geflüchteten sollen

- ▶ Herausforderungen in der Ausbildung von Geflüchteten reflektieren, Lösungsstrategien erarbeiten und wissen, wo sie Unterstützung finden können,
- ▶ als schwierig empfundene Situationen bearbeiten und auf potenzielle weitere schwierige Situationen vorbereitet werden, um der Entstehung von Konflikten entgegenzuwirken und für beide Seiten einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu ermöglichen.

Struktur

- ▶ Vier Module mit vier Präsenzveranstaltungen à je vier Stunden (inklusive Pause);
- ▶ Durchführung im Abstand von mehreren Wochen, um Zeit für Transferaufgaben (z. B. Umsetzung einzelner Aspekte im Betrieb oder Bearbeiten von Onlineaufgaben) zu haben;
- ▶ Teilnehmerzahl: zehn bis 20 Personen.

Abbildung 2: Ablauf der Fortbildung



Ort und Zeit

- ▶ Gut erreichbare und angemessen ausgestattete Räumlichkeiten;
- ▶ je nach Einsatz von Medien und Methoden, z. B. Smartboard/Beamer, Tische für Gruppenarbeiten, Metaplanwände, Flipcharts, Internetverbindung;
- ▶ ggf. Catering;
- ▶ Wahl der Seminartage entsprechend den jeweiligen Bedingungen und Bedarfen vor Ort. Idealerweise wird in Absprache mit den Teilnehmenden ein Zeitraum gewählt, der für die Zielgruppe mit ihrer Tätigkeit in den Betrieben bestmöglich vereinbar ist (z. B. nachmittags an einem Werktag oder Samstagvormittag).

Fortbildungspersonal

Die Fortbildung soll aufgrund der Themenvielfalt von einem professionell heterogenen Team durchgeführt werden. Vorausgesetzt werden bei allen Dozentinnen bzw. Dozenten:

- ▶ langjährige Fortbildungserfahrung,
- ▶ Erfahrungen mit der Zielgruppe bzw. eigene Zugehörigkeit zur Zielgruppe, d. h. Berufserfahrung als Ausbilderin oder Ausbilder oder in ähnlicher betrieblicher Funktion,
- ▶ ein funktionierendes Netzwerk an Kontakten zu Betrieben und Institutionen der dualen Ausbildung wie etwa Kammern und Unternehmerinitiativen mit starkem Praxisbezug sowie
- ▶ Kontakte zu oder Mitarbeit in einschlägigen Netzwerken, Initiativen oder lokalen Beratungsstellen für Geflüchtete.

Mindestens eine Person aus dem Kreis der Dozentinnen und Dozenten muss langjährige Erfahrung speziell in der Arbeit mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund und einen tieferen Einblick in das Erleben und die Perspektive dieser Auszubildenden mitbringen, sowohl hinsichtlich konkreter Probleme, z. B. auf sprachlicher Ebene oder Konfliktpotenziale im Betrieb und mögliche Lösungen, als auch im Hinblick auf subtilere und/oder persönliche Problemlagen wie Fluchtschulden oder Diskriminierungserfahrungen.

Die Fortbildung sollte von mindestens einer Dozentin bzw. einem Dozenten über alle vier Module hinweg begleitet werden. Ansonsten folgen Auswahl und Einsatz des Fortbildungspersonals den fachlichen Anforderungen der Module. Da diese flexibel und bedarfsorientiert angelegt sind, können und sollen einzelne Inhalte immer wieder kurzfristig geändert oder ausgetauscht werden. Für Inputs zu speziellen Themen und zur Bearbeitung akut auftretender Fragestellungen oder Probleme können externe Dozentinnen und Dozenten eingeladen werden. Dabei handelt es sich idealerweise um Personen, die nicht nur konkrete Bezüge zur Praxis herstellen können, sondern den Teilnehmenden auch nach Abschluss der Fortbildung weiterhin als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen (z. B. Ausbildungsberater/-innen oder Integrationslotsen und -lotsinnen der Kammern). Bei der Einbindung externer Dozentinnen und Dozenten sind Ablauf und Input im Vorfeld detailliert zu klären, damit ein eindeutiger Bezug zum Thema Ausbildung und zur konkreten Praxis sichergestellt ist. Bei der Durchführung sollte immer wieder Bezug auf konkrete

Erfahrungen der Teilnehmenden genommen werden. Des Weiteren muss der zeitliche Umfang verbindlich festgelegt werden.

Zielgruppe

Die Zielgruppe der Fortbildung sind Mitarbeitende insbesondere von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die Geflüchtete ausbilden bzw. ausbilden wollen und mit dem Thema Ausbildung in unterschiedlicher Weise betraut sind:

- ▶ Dies betrifft in erster Linie Personen, die direkt mit den Auszubildenden arbeiten (Kernzielgruppe),
- ▶ aber auch Betriebsangehörige, die nur indirekt mit der Ausbildung befasst sind, dennoch selbst von der Teilnahme profitieren oder als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ihren Betrieben fungieren können.
- ▶ Neben Unternehmen können als Teilnehmende auch Personen aus anderen Institutionen in Betracht kommen, die dual ausbilden, beispielsweise Träger geförderter Maßnahmen (außerbetriebliche Ausbildung, Jugendwerkstätten u. Ä.). Hier sind als Zielgruppe z. B. Fachanleitende zu nennen oder Sozialarbeitende und Sozialpädagogen/-pädagoginnen, die häufig in diesen Maßnahmen mit den Auszubildenden arbeiten.

Der Einbezug verschiedener Berufsgruppen bringt Vor- und Nachteile mit sich. Unterschiedliche Qualifikationen und Erfahrungen, etwa von Pädagoginnen und Pädagogen sowie betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern, lassen erwarten, dass sich die jeweils vorhandenen Kompetenzen unterscheiden. So dürften erstere verstärkt Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Konfliktmanagement, Migrationspädagogik, Didaktik, Selbstreflexion u. Ä. mit- und in den gemeinsamen Lernprozess einbringen, während bei Ausbilderinnen und Ausbildern mehr Erfahrung mit den Gegebenheiten in einem Unternehmen und den betrieblichen Anforderungen an Auszubildende vorausgesetzt werden kann. Beide Gruppen können von unterschiedlichen Sichtweisen und den Kompetenzen der jeweils anderen profitieren. Andererseits werden sich durch diese Heterogenität absehbar besondere Anforderungen an die methodische und inhaltliche Steuerung der Fortbildung ergeben, die gegebenenfalls zusätzliche Zeit erfordern und die Bearbeitung der anspruchsvollen Fortbildungsthematik (Haltung zu und Umgang mit Geflüchteten) erschweren können. In jedem Fall besteht eine besondere methodische Herausforderung darin, das Voneinander-Lernen zielführend zu unterstützen und dabei die verschiedenen Perspektiven auf und Rollen in der Ausbildung angemessen zu berücksichtigen.

Aufgrund der begrenzten zeitlichen Ressourcen der Zielgruppe und weil die Themen der Module bei den Teilnehmenden auf unterschiedlich starke Bedarfe und Interesse stoßen können, ist mit einer Fluktuation der Teilnehmenden zu rechnen. Die Teilnahme an einzelnen Modulen sollte daher, obwohl die Module insgesamt aufeinander bezogen sind, auch separat sinnvoll und schlüssig sein. Auch dass Teilnehmende ab dem zweiten Modul einen unterschiedlichen Kenntnisstand haben, wenn sie an vorangegangenen Modulen nicht teilgenommen haben und deshalb nicht unmittelbar an bereits Erlerntes anknüpfen können, muss methodisch berücksichtigt werden.

Teilnehmerakquise

Bereits in der Akquirierungsphase sollte möglichst transparent gemacht werden, welche Themen und Inhalte bearbeitet werden und welchen praktischen Nutzen diese für den betrieblichen Alltag haben können. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu verdeutlichen, dass die Fortbildung konkrete Bedarfe einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgreift und stets eindeutige Bezüge zur Praxis und zu den Erfahrungen der Teilnehmenden herstellt. Auch die Vermittlung nützlicher Ansprechpersonen bzw. von Informationen zu konkreten Förder- und Unterstützungsangeboten sollte vorab angekündigt werden. Da insbesondere Ausbilderinnen und Ausbilder aufgrund vielfältiger Hemmnisse nur schwer für Fortbildungen jenseits berufsfachlicher Themen zu gewinnen sind, ist je nach lokaler Betriebsstruktur und Vernetzung des Anbieters mit einer aufwendigen Akquise zu rechnen.¹

1 Für weitere Informationen zum Thema „Teilnehmerakquise“ vgl. BETHSCHEIDER/KNAPPE 2020.

► Hinweise zur methodisch- didaktischen Steuerung

Methodik und Didaktik sollen zu jeder Zeit einen klaren Bezug zu den Inhalten der Qualifizierung aufweisen und diese möglichst unmittelbar erfahrbar machen. Sie dienen nicht nur der effizienten und lernergerichteten Vermittlung der Inhalte, sondern auch zur Unterstützung und Verstärkung des angestrebten Erkenntnisgewinns. Die Inhalte sollen mit der jeweiligen methodisch-didaktischen Steuerung so verbunden werden, dass die Motivation zur Beschäftigung mit einem Thema und dadurch auch der Lernerfolg gesteigert werden. Gleichzeitig ist auf die Entwicklung einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre hinzuwirken, damit auch schwierige Themen und eigene Unsicherheiten der Teilnehmenden zunehmend offen angesprochen werden können.

Partner- und Gruppenarbeit

Um die Sozialformen zu wechseln, den Austausch zu intensivieren und zur Mitarbeit und Reflexion zu motivieren, sind regelmäßig Partner- und Gruppenarbeiten einzuplanen. Die Zusammenstellung der Gruppen sollte je nach Zielsetzung gezielt oder ergebnisoffen erfolgen, sodass sich die Teilnehmenden untereinander mischen und gut in Kontakt kommen können.

Warm-ups

In Schulungen und Workshops sind Warm-up-Übungen ein sinnvolles Vorgehen, um methodische Abwechslung und – insbesondere nach Pausen – neue Energie in eine Gruppe zu bringen. Teile des Warm-ups mit Inhalten der Fortbildung zu verbinden, steigert die Akzeptanz, denn es sind beispielsweise nicht immer alle Teilnehmenden gerne bereit, sich im Raum zu bewegen oder mit den anderen Teilnehmenden in Kontakt zu treten. Warm-ups sollen Spaß und (Selbst-)Erkenntnisprozesse miteinander verbinden; sie lassen den Beteiligten dabei die Wahl, ob und inwieweit sie sich jeweils beteiligen möchten. Sie sind über die gesamte Fortbildung hinweg an geeigneten Stellen einzusetzen und können die oft zunächst als heikel empfundene Beschäftigung mit Fragen von Selbsterkenntnis und Änderungsbereitschaft vorentlasten.

Perspektivwechsel

Eine Öffnung des ausbildenden Personals für die Perspektive der Auszubildenden ist ein wesentliches Ziel aller Fortbildungsmodule. Die Bereitschaft und Fähigkeit, eine andere Perspektive einzunehmen, ist Grundlage dafür, eine Veränderung eigener Haltungen und damit auch in alltäglichen Sichtweisen und daraus folgenden Handlungen anzustoßen bzw. zu ermöglichen. Der Schwerpunkt der Fortbildung liegt insofern nicht auf Input oder reiner Wissensvermittlung; diese sind vielmehr mit Anregungen zu Perspektivwechseln und (Selbst-)Reflexion zu verbinden.

Aha-Erlebnisse

Methodische Einheiten sollen zur sowohl kritischen als auch wertschätzenden Reflexion eigenen Verhaltens, zu neuen Einsichten und „Aha-Erlebnissen“ anregen, die unmittelbar für sich selbst wirken. Anhand kleiner, konkreter und unmittelbar nachvollziehbarer, „einleuchtender“ Beispiele wird Teilnehmenden etwas deutlich, das für ihre persönliche Praxis relevant ist.

Transfer

Ein wichtiges Element aller Module ist der Transfer der jeweiligen Themen und Erkenntnisse in den eigenen Betriebsalltag. Das bedeutet nicht immer eine direkte Umsetzung von Methoden oder Handlungsoptionen; es kann zunächst auch ein bewusster und differenzierterer Blick auf Vorhandenes sein, der Anstöße für Veränderungen gibt. Dafür ist vor allem die Zeit zwischen den Modulen nutzbar (z. B. in Form von „Hausaufgaben“), der Transfer muss aber bereits in den Präsenzphasen geübt werden und methodischen und inhaltlichen Raum finden.

► **Modul I – Voraussetzungen
und Rahmenbedingungen der
Ausbildung Geflüchteter**



Die Lebenssituation von Auszubildenden kann deren Verhalten und damit Verlauf und Erfolg ihrer Ausbildung beeinflussen (Ausschnitt aus dem Film „Verbindlichkeit und Zeitempfinden“, *überausl displayed*).

Geflüchtete kommen häufig unter schwierigen Voraussetzungen in die Ausbildung: Aspekte ihrer Lebenssituation wie der notwendige Erwerb deutscher Sprachkenntnisse, eine belastende Wohnsituation in Sammelunterkünften, fehlende familiäre oder soziale Netzwerke, Fluchtschulden, Traumata u. Ä. können Einfluss auf Verlauf und Erfolg der Ausbildung nehmen. Im ersten Modul lernen die Teilnehmenden daher spezifische Rahmenbedingungen, unter denen die Ausbildung von Geflüchteten erfolgt, sowie deren Bedeutung für den Ausbildungsalltag kennen.

Zudem wird ein Thema aufgegriffen, das Informationen und praktische Unterstützung bei häufig auftauchenden Fragen und Problemen bietet. Dies betrifft vor allem die sich immer wieder ändernde und komplizierte Rechtslage, die zu viel Verunsicherung aufseiten der Betriebe führt.



Lernziele Modul I

- ▶ Voraussetzungen, Problemlagen und Potenziale von Auszubildenden mit Fluchthintergrund kennenlernen und im betrieblichen Alltag berücksichtigen können
- ▶ Mögliche Quellen von Problemen im eigenen Betrieb identifizieren können
- ▶ Wissen über bundesweite und regionale/lokale Rahmenbedingungen der Ausbildung erweitern, z.B. aktuelle Rechtslage, Wohnsituation

Einstieg

Die Form des Einstiegs in das erste Modul – und damit in die gesamte Fortbildung – ist zielgruppenbezogen zu wählen (z. B. in Bezug auf Fortbildungserfahrungen der Teilnehmenden), um ein gutes Lernklima zu schaffen sowie Motivation und Interesse zu fördern. Es sollte eine gegenseitige Vorstellung der einzelnen Personen erfolgen, die mit einer Schilderung und dem schriftlichen Festhalten von persönlichen Erfahrungen und Problemlagen zum Thema „Ausbildung von Geflüchteten“ verbunden werden kann. Dies dient nicht nur der wichtigen Erfahrung, dass die Fortbildung sich an den konkreten Bedarfen der Teilnehmenden orientiert. Auf die hier von den Teilnehmenden genannten Aspekte und Erfahrungen kann auch im Verlauf der Fortbildung immer wieder Bezug genommen werden. Zudem sind entsprechende Anpassungen der Inhalte dadurch immer wieder möglich und nachvollziehbar.

Des Weiteren sollten im Rahmen des Einstiegs die Vorgehensweise sowie der Tagesplan transparent gemacht und erläutert werden.

1. Spezifische Lebenssituationen von Geflüchteten

Geflüchtete befinden sich häufig in besonderen Lebenslagen, die Betriebe und ihr Ausbildungspersonal nicht immer kennen und in ihrer Bedeutung für die Ausbildung einschätzen können. Dies betrifft insbesondere auch spezifische Herausforderungen, vor die Personen ohne Flucht- oder Migrationserfahrung nicht gestellt sind. Um das notwendige Verständnis zu fördern, soll durch die Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit verschiedenen Aspekten der Lebenssituation ihrer Auszubildenden die Basis für die im weiteren Verlauf der Fortbildung behandelten Themen gelegt werden.



Lernziel „Spezifische Lebenssituationen von Geflüchteten“

Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in die diversen Voraussetzungen und Problemlagen, die Auszubildende mit Flucht- und anderem Migrationshintergrund mitbringen können und die in der Ausbildung zu Hindernissen oder Herausforderungen werden können. „Aha-Erlebnisse“ sollen eine neue Sicht auf und eigene Erkenntnisse über Hintergründe von Problemen ermöglichen.

Umsetzung

Wie genau die methodische Umsetzung erfolgt, hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie etwa dem Fortbildungspersonal (z. B. spezielle Kompetenzen), den regionalen Gegebenheiten (z. B. ländlich oder städtisch) oder aktuellen Problemlagen (z. B. viele unbegleitete Minderjährige in Ausbildung).

- In jedem Fall ist es wichtig, den Teilnehmenden die Perspektive der Auszubildenden nachvollziehbar zu machen und ihnen zu ermöglichen, Verständnis auch für unter Umständen irritierende Reaktionsweisen entwickeln zu können. Dafür ist es von großer Bedeutung, dass nicht

nur über Geflüchtete berichtet, sondern deren Lebenssituation so authentisch (z. B. anhand von Videos) wie möglich gezeigt wird.

- ▶ Es sollte deutlich werden, dass eine Ausbildung durchaus auch unter schwierigen Rahmenbedingungen erfolgreich abgeschlossen werden kann. Dies beinhaltet, dass die in der Fortbildung behandelten Probleme realistisch dargestellt werden und deutlich gemacht wird, dass diese zwar nicht unterschätzt werden dürfen, grundsätzlich aber überwindbar sind. Dabei sollte sowohl das Engagement vieler Ausbildender als auch die hohe Leistungsbereitschaft und Motivation vieler Auszubildender thematisiert sowie aufgezeigt werden, welche Vorteile dies für Betriebe haben kann.
- ▶ Dabei darf die Darstellung nichts beschönigen. Wenn Teilnehmende realisieren, dass Herausforderungen auf sie zukommen könnten, denen sie sich aus den unterschiedlichsten Gründen nicht gewachsen sehen und sich deshalb gegen die Ausbildung von Geflüchteten entscheiden, so ist auch eine solche Erkenntnis durchaus Ziel der Fortbildung. Denn es gilt nicht, in jedem Fall zur Ausbildung zu ermutigen; wichtig ist auch, zu verhindern, dass Ausbildungsverträge leichtfertig abgeschlossen und unter Umständen später wieder gelöst werden – mit all den negativen Auswirkungen, die daraus für beide Seiten oft folgen.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung

An die grundlegende Darstellung der Lebenslagen von Geflüchteten schließt sich eine Einheit an, die fachliche Informationen zur Unterstützung bei aktuellen Problemen bietet. Denn oft scheitert die Ausbildungsbereitschaft und -möglichkeit von Betrieben an fehlenden Kenntnissen über die komplizierte Rechtslage.



Lernziel „Rechtliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung“

Die Teilnehmenden erwerben grundlegendes Wissen zu den wichtigsten gesetzlichen Regelungen sowie (finanziellen) Unterstützungsmöglichkeiten und lernen darüber hinaus auch kompetente, im Alltag weiterhin erreichbare Ansprechpartner/-innen sowie die wichtigsten Informationsquellen kennen und nutzen.

Umsetzung

- ▶ In Abhängigkeit von den Kenntnissen und Kompetenzen der Dozentinnen und Dozenten, die in der Regel nicht über juristisches Expertenwissen verfügen, bietet es sich an, eine externe Fachperson für einen Input einzuladen, die, wenn möglich, auch nach Abschluss der Fortbildung weiterhin bei Fragen kontaktiert werden kann. Dies kann beispielsweise eine Willkommenslotsin oder ein Willkommenslotse der Kammern oder eine Expertin bzw. ein Experte aus dem Flüchtlingsrat sein. Diese Person sollte außerdem aktuelles Informationsmaterial zur Verfügung stellen.

Die Teilnehmenden erfahren, welche rechtlichen Regelungen ein bestimmter Aufenthaltsstatus mit sich bringt, wie sich die regionale/lokale Praxis der Behörden bei der Umsetzung der Regelungen darstellt und welche praktischen Folgen dies für den Alltag von Auszubildenden und

Betrieben hat. Den Teilnehmenden sollte deutlich werden, welche rechtliche Verantwortung sie selbst tragen und wo sie sich beraten lassen können. In diesem Zuge werden auch (finanzielle) Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe, wie die außerbetriebliche Ausbildung oder Landesprojekte, thematisiert.

- ▶ Idealerweise und bei entsprechenden zeitlichen Kapazitäten wird den Teilnehmenden im Anschluss an den fachlichen Input die Möglichkeit gegeben, das Gelernte an Fallbeispielen unmittelbar anzuwenden.

Transfer zur konkreten betrieblichen Situation der Teilnehmenden



Lernziel Transferphase

Die in Modul I erworbenen Kenntnisse und Einsichten werden auf den Betriebsalltag angewendet. Problemlagen, die sich aus den jeweils eigenen konkreten betrieblichen Gegebenheiten und den nun bekannten Voraussetzungen der Auszubildenden ergeben können, werden identifiziert.

Umsetzung

- ▶ Um die ersten Versuche, den Blick auf die eigenen betrieblichen Gegebenheiten zu werfen, zu erleichtern und vielfältiger zu machen, kann eine Gruppenarbeit stattfinden. Mit der Methode des „Platzdeckchens“ etwa können ohne enge Vorgaben Erfahrungen und Bedingungen aus dem eigenen Betrieb gesammelt und mit denen anderer Teilnehmender verglichen und ausgetauscht werden – dies nun vor dem Hintergrund des zuvor Gelernten. Mögliche Aufgabe: Die Teilnehmenden sollen Situationen, Rituale und Regeln in ihren Betrieben identifizieren, die für Auszubildende mit Fluchthintergrund zu Stolpersteinen werden können, diese gemeinsam sammeln, diskutieren und Schnittpunkte zwischen den Betrieben finden.
- ▶ Im Anschluss kann diese Aufgabe auf eine „Hausaufgabe“ ausgeweitet werden: Die Teilnehmenden können z. B. in ihrem betrieblichen Alltag weitere solcher Situationen, Regeln und Rituale „suchen“ und notieren, um sie dann zu Beginn des nächsten Moduls gemeinsam zu besprechen.

Abschluss

Abschließend erhalten die Teilnehmenden ein Handout und ggf. weitere Materialien zu den in Modul I behandelten Themen. Dies können beispielsweise Broschüren oder andere Publikationen zu rechtlichen Fragen der Ausbildung von Geflüchteten des Netzwerks „Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUiF)²“ oder der örtlichen Kammern sein.

Vor der Verabschiedung erfolgt eine Feedbackrunde bzw. das Ausfüllen von Evaluationsbögen.



Linklisten oder Listen mit Ansprechpartnern und -partnerinnen sollten grundsätzlich entweder erläutert oder schriftlich kommentiert werden, um den Teilnehmenden weitere Recherchezeit zu ersparen. Hilfreich sind z. B. Hinweise auf Einschränkungen beim Zugang zu bestimmten Angeboten (geringe Anzahl von Teilnehmerplätzen, lange Wartezeiten o. Ä.). Haben Teilnehmende selbst bereits solche Angebote genutzt, sollten ihre Erfahrungen einbezogen werden.

2 Siehe „Weiterführende Informationsquellen“ am Ende dieser Publikation.

► **Modul II – Sprache und Kommunikation**



Für junge Geflüchtete gibt es im Ausbildungsalltag besonders zu Beginn häufig einige sprachliche Hürden zu überwinden (Ausschnitt aus dem Film „[Sprachliche Missverständnisse](#)“, *überaus/displayed*)

Auszubildende, die eine andere Muttersprache als Deutsch haben, und insbesondere Geflüchtete, die in der Regel erst wenige Jahre vor Ausbildungsbeginn mit dem Erwerb des Deutschen begonnen haben, sehen sich in der Ausbildung vielfältigen sprachbezogenen Hürden gegenüber. Diese sind dem ausbildenden Personal häufig nicht bekannt, und die Folgen, die daraus für die Kommunikation im Ausbildungsalltag, aber etwa auch für schulische Leistungen entstehen können, nur schwer einschätzbar. Bemühen sich Geflüchtete um eine Ausbildung, so legen sie ihrer Bewerbung häufig Sprachzertifikate bei, um ihre deutschen Sprachkenntnisse nachzuweisen. Viele Betriebe wissen jedoch nicht, wie diese genau zu interpretieren sind oder welche alternativen Möglichkeiten es gibt, die Sprachkenntnisse von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern insbesondere im Hinblick auf die sprachlichen Anforderungen einer Ausbildung einzuschätzen.



Lernziele Modul II

- ▶ Tatsächlich vorhandene Sprachkenntnisse von Auszubildenden einschätzen können
- ▶ Wissen erweitern über Hintergründe von Sprachproblemen
- ▶ Ursachen von Missverständnissen im Betriebsalltag verstehen und vermeiden können
- ▶ Methoden der Verständnissicherung kennenlernen

Einstieg

Zunächst sollte die Verbindung zum vorangegangenen Modul hergestellt werden. Es bietet sich an, die im Rahmen des vorangegangenen Moduls gestellte Transferaufgabe aufzugreifen. Falls entsprechende Beispiele für Regeln und Rituale, die für Auszubildende zu Stolpersteinen werden können, genannt werden, kann bereits an dieser Stelle auf sprachliche Aspekte verwiesen werden – etwa wenn bei den gesammelten Ritualen im Betrieb solche mit Sprachbezug genannt werden (z. B. Höflichkeit). Sind keine passenden Beispiele dabei, können die Dozentinnen und Dozenten Erfahrungen aus ihrer eigenen Praxis einbringen.

Die Vorgehensweise sowie der Tagesplan sollen transparent gemacht und erläutert werden.

Zur inhaltlichen Vorentlastung und als „Türöffner“ für das Thema wird das Video „[Sprachliche Missverständnisse](#)“ gezeigt und anschließend ein kurzes Meinungsbild eingeholt. Auf das Video sollte auch in den weiteren Einheiten des Moduls immer wieder Bezug genommen werden.

1. Sprachkenntnisse von Auszubildenden einschätzen

Geflüchtete legen ihren Bewerbungen häufig Sprachzertifikate bei, um ihre Kenntnisse der deutschen Sprache nachzuweisen. Diese Zertifikate beschreiben den Sprachstand in aller Regel anhand des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER). Auszubildendes Personal ist mit dem GER häufig nicht vertraut und kann zudem die tatsächlichen Sprachkenntnisse, die sich hinter Bezeichnungen wie A1, A2, B1 usw. verbergen, kaum einschätzen. Gleichzeitig sind regionale und bundesweite Unterstützungsangebote im Bereich Spracherwerb häufig nicht oder nur in Teilen bekannt.



Lernziel „Sprachkenntnisse von Auszubildenden einschätzen“

Die Teilnehmenden lernen, Sprachzertifikate richtig zu interpretieren sowie tatsächlich vorhandene Sprachkenntnisse auch unabhängig von Zertifikaten einschätzen zu können.

Umsetzung

- ▶ Zunächst werden die Teilnehmenden gebeten, das Sprachniveau des Auszubildenden im in der Einstiegsphase gezeigten Video einzuschätzen. Dabei wird auf den Referenzrahmen für das Sprachenlernen (GER) verwiesen. Bei Bedarf wird ein kurzer (!) Input zum GER gegeben, der sich konkret an der betrieblichen Praxis orientiert (Was ist der GER, warum sollten Betriebe und auszubildendes Personal den GER kennen, was verbirgt sich hinter den einzelnen Stufen und wie sind die Punkte auf den Zertifikaten zu interpretieren?). Anschließend werden anhand des Gelernten die möglichen Sprachzertifikate, die Auszubildende bei der Bewerbung vorlegen könnten, betrachtet und beurteilt.
- ▶ Mit einer praktischen Übung sollen die Teilnehmenden das Erlernte anwenden und Sprachkenntnisse anhand von Sprachbeispielen (z. B. Texte, Videos, eigene Fremdsprachenkenntnis-

se) selbst und unabhängig von Zertifikaten einschätzen. Dabei ist, wie bei allen Übungen, stets darauf zu achten, dass der Bezug der Übung zur Praxis der Auszubildenden ersichtlich wird.

- ▶ Diese Einheit kann mit der Vorstellung von Angeboten abschließen, die bei Fragen oder Unterstützungsbedarf zum Thema Spracherwerb genutzt werden können, z. B. regionale Service- oder Beratungsstellen oder bundesweite Förderangebote, sofern sie vor Ort zugänglich und empfehlenswert sind. Die Teilnehmenden erkennen dann schon an dieser Stelle, dass ihnen für sprachbezogene Fragen und Probleme Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen. Im weiteren Verlauf des Moduls kann diese Unterstützung jeweils themenspezifisch genannt und beispielsweise beim Thema „Fachsprache in der Berufsschule“ auf Angebote wie die Assistierte Ausbildung (Asa flex, sofern sie regional eine geeignete sprachliche Förderung anbieten) oder zusätzliche Berufsschultage (regional ebenfalls unterschiedlich geregelt) verwiesen werden.

2. Hintergründe von Sprachproblemen

Die Komplexität von Sprache und Unterschiede zwischen Bildungs- und Fachsprache sowie die Hürden, die sich daraus für alle Bereiche der Ausbildung, besonders aber in der Berufsschule und bei Prüfungen ergeben, sind auszubildendem Personal häufig nicht bewusst. Es wird häufig angenommen, Auszubildende müssten nur ausreichend Fachwortschatz lernen und „Vokabeln pauken“, um eine Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Zudem werden Missverständnisse in der Alltagskommunikation häufig nicht oder erst spät erkannt und können so zu Konflikten führen.



Lernziele „Hintergründe von Sprachproblemen“

- ▶ Komplexität von Sprache und Spracherwerb erkennen
- ▶ Register Bildungs- und Fachsprache als Hürde erkennen
- ▶ Lücke zwischen tatsächlich vorhandenen Sprachkenntnissen und Anforderungen in der Ausbildung erkennen
- ▶ Quellen für Missverständnisse und sprachbedingte Probleme erkennen und vorbeugende Strategien entwickeln

Umsetzung

- ▶ Um eine gute Basis für das Verständnis von Sprachproblemen zu legen, wird zu Beginn ein Aha-Erlebnis angeregt, indem z. B. die Teilnehmenden selbst an einer sprachlichen Aufgabe scheitern und so die Situation nachempfinden können. Auf diese Weise wird ein Perspektivwechsel angeregt, der nicht nur illustriert, wie komplex Sprache und wie schwierig der Erwerb von (Fremd-)Sprache ist. Die Teilnehmenden erkennen darüber hinaus, wie schwer es ist, eine Fremdsprache im beruflichen Kontext zu verstehen (und zu verwenden), weil dort auch Fach- und Bildungssprache verwendet wird. Es wird deutlich, dass es unmöglich ist, die deutsche Sprache bereits nach wenigen Jahren Aufenthalt in Deutschland und auch nach dem Absolvieren von Deutschkursen sicher zu beherrschen.

- ▶ Das Thema *Register* wird praxisbezogen eingeführt. Dies kann durch Textausschnitte aus verschiedenen Bereichen der Ausbildung (insbesondere Fachbücher), aber auch in Kontrast zu anderen Registern geschehen. Die linguistische Kategorie „Register“ soll anschaulich und leicht verständlich vermittelt werden und ihr Bezug zur Problematik (Auszubildende mit Fluchthintergrund können Registerwechsel nicht nachvollziehen, wenn sie das Register Bildungssprache noch nicht gelernt haben) unmittelbar erkennbar sein.

Zudem muss Bildungssprache von Fachsprache abgegrenzt werden. Wichtig ist, deutlich zu machen, welche Schwierigkeiten sich im Ausbildungsalltag für den Auszubildenden daraus ergeben können und dass das Erlernen von Fachsprache in vielen Ausbildungssituationen für ein Verstehen nicht ausreicht. Dies kann geschehen, indem etwa einzelne bildungssprachliche Elemente und ihre jeweiligen Schwierigkeiten dargestellt und in Übungen selbst angewendet werden (z. B. grammatisches Passiv, in dem die Person fehlt und das Verb im Perfektpartizip verwirrend ist).

Eine weitere Möglichkeit der Umsetzung besteht darin, die Teilnehmenden zu einer Reflexion ihres eigenen Sprachverhaltens in unterschiedlichen Kommunikationssituationen anzuregen. So könnten Beispiele wie etwa Gespräche mit Kunden und Kundinnen, mit Kollegen und Kolleginnen in der Mittagspause oder bei der fachlichen Anleitung von Auszubildenden herangezogen werden, um zu verdeutlichen, wie unterschiedliche Register verwendet werden und wie schwierig es insbesondere für Nichtmuttersprachlerinnen und Nichtmuttersprachler ist, Registerwechsel zu erfassen, einzuschätzen und adäquat darauf zu reagieren.

Die Teilnehmenden entwickeln ein Bewusstsein für diese Hintergründe und können sie bei der Beurteilung von Kommunikationssituationen mit ihren Auszubildenden berücksichtigen.

- ▶ Analog zur Problematik im eingangs gezeigten Video „[Sprachliche Missverständnisse](#)“ werden Quellen von sprachlichen Missverständnissen und Hürden von den Teilnehmenden anhand von Textbeispielen, Videos oder authentischen Situationen aus dem Ausbildungsalltag der Teilnehmenden o. Ä. identifiziert und gemeinsam, möglichst auch mit eigenen Erfahrungen der Teilnehmenden, lösungsorientiert bearbeitet. Dabei soll stets transparent werden, woher sprachliche Probleme kommen, wie man sie erkennen und im Ausbildungsalltag damit konstruktiv umgehen kann. Konkrete sprachfördernde Elemente der Kommunikation könnten etwa sein, den Auszubildenden hin und wieder einzelne Arbeitsvorgänge o. Ä. verschriftlichen zu lassen, gemeinsam die Berichtshefte durchzugehen etc.³

3. Methoden der Verständnissicherung

Ausbildende bemerken nicht immer, wenn Auszubildende Erklärungen oder Arbeitsanweisungen nicht (richtig) verstanden haben. Dies kann u. a. daran liegen, dass viele Auszubildende aus Scham, Angst oder anderen Gründen Strategien entwickeln, Verständnisprobleme nicht sichtbar werden zu lassen.

3 Für praktische Tipps zum Umgang mit sprachlichen Problemen im Ausbildungsalltag siehe z. B. BETHSCHEIDER/KAUFMANN/WULLENWEBER 2017.



Lernziel „Methoden der Verständnissicherung“

Sicherstellen können, dass Auszubildende mündliche und schriftliche Erklärungen, Arbeitsanweisungen, Aufgaben usw. wirklich verstanden haben.

Umsetzung

- ▶ Zunächst wird wieder auf das Video „[Sprachliche Missverständnisse](#)“ Bezug genommen, um das zugrunde liegende Problem darzustellen.
- ▶ Methodisch-didaktisch gesteuert sollen die Teilnehmenden nun Methoden erlernen und üben, wie Verstehen festgestellt und gesichert werden kann, z. B. durch W-Fragen oder indem Auszubildende Gehörtes mit eigenen Worten wiederholen. Auch eine Sensibilisierung mit Blick auf schriftliche Arbeitsanweisungen ist sinnvoll, etwa am Beispiel von Klausuren oder Prüfungsaufgaben. Die Teilnehmenden können beispielsweise darüber sprechen und überlegen, wie man diese vereinfachen könnte.

Transfer zu konkreten betrieblichen Situationen der Teilnehmenden



Lernziel Transferphase

Die bisher erworbenen Erkenntnisse werden auf den Betriebsalltag angewendet, indem Problemlagen identifiziert werden, die sich aus den eigenen betrieblichen Gegebenheiten und den nun bekannten sprachlichen Hürden ergeben können.

Umsetzung

- ▶ Im Nachgang zur Präsenzveranstaltung wird das Video „[Wenn Azubis nicht nachfragen](#)“ auf ueberaus.de angeschaut. Hier wird eine weitere Quelle potenzieller sprachlicher Probleme aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und es werden mögliche Handlungsalternativen dargestellt. Mögliche Fragen, die nach dem Anschauen des Videos bearbeitet werden können: Ist die dort dargestellte Situation realistisch? Können die Teilnehmenden die Situation nach Abschluss dieses Moduls besser einschätzen?
- ▶ In der Zeit bis zum nächsten Modul sollen (ähnliche) sprachliche Hürden im betrieblichen Alltag beobachtet und gesammelt werden, um sie im folgenden Modul zu besprechen.

Abschluss

Abschließend erhalten die Teilnehmenden ein Handout mit den Materialien zu den Themen des Moduls. Diese beinhalten zudem Informationen (z. B. Broschüren und Webinare) zu regionalen sprachlichen Unterstützungsangeboten oder zu bundesweiten Angeboten, wie etwa des Netzwerks „Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUIF)“ oder der „IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch“. Vor der Verabschiedung erfolgt ein Feedback bzw. das Ausfüllen von Evaluationsbögen.

► Modul III – Verhaltensweisen und Wertvorstellungen



Jede Gesellschaft, aber auch jeder Betrieb und jeder einzelne Mensch, hat unterschiedliche Normen, Werte und Regeln (Ausschnitt aus dem Film „Respekt zeigen“, *überaus/displayed*)

In jeder Gesellschaft besteht eine Vielzahl von Normen, Werten, Regeln und Traditionen, die ihre Mitglieder im Rahmen der Sozialisation erlernen. Wer neu nach Deutschland kommt, kennt viele der gesellschaftlichen Regeln zunächst nicht. Dasselbe gilt auch für die innerbetrieblichen Regeln und Werte im jeweiligen Ausbildungsbetrieb. Im Ausbildungsalltag kann dies zu irritierenden Verhaltensweisen oder auch zu Konflikten führen. Sich dies bewusst zu machen und sich mit anderen möglichen Bedingungsfaktoren von Verhalten und Konflikten differenziert auseinanderzusetzen, ermöglicht es dem Ausbildungspersonal, auf potenzielle Konfliktquellen frühzeitig und lösungsorientiert zu reagieren.

Modul III ist offen angelegt, sodass hier nach einer kritischen Reflexion über Kultur und Wertvorstellungen auch thematisch auf Teilnehmerwünsche eingegangen werden kann. Bei der Erprobung der Fortbildung, die an zwei verschiedenen Standorten durchgeführt wurde, lag an einem Standort ein Fokus auf der Vermittlung von Wissen zu Islam und arabischen Kulturen. Am anderen Standort wurde der Fokus stärker auf die kommunikativen Kompetenzen der Ausbilder, aber auch der Auszubildenden gelegt. Im Folgenden wird beispielhaft das Thema „Islam und arabische Kulturen“ dargestellt.⁴

Grundsätzlich gilt: Für eine offene Reflexion von Kultur, eigenen Werten und möglichen Vorurteilen bedarf es – stärker noch als bei den vorangegangenen Modulen – eines Arbeitsklimas, in dem sich die Teilnehmenden offen äußern können. Es ist darum wichtig, die Entwicklung eines solchen Arbeitsklimas von Beginn an zu unterstützen. Die Umsetzung dieses Moduls erfordert viel

⁴ Ein Dank an dieser Stelle an die FRESKO-Kolleginnen Silvia Krauß und Claudia Ohlendorf, die an der konzeptionellen Entwicklung von Modul III intensiv mitgewirkt haben.

„Fingerspitzengefühl“ seitens des Fortbildungspersonals und einen offenen Umgang mit Teilnehmerbeiträgen.



Lernziele Modul III

- ▶ Kulturbegriff und berufsbezogene Werte reflektieren können
- ▶ Kulturelle Unterschiede erkennen und daraus resultierende Konflikte vermeiden bzw. lösen können
- ▶ Wissen erweitern über Hintergründe von (ggf. kulturbedingten) Problemlagen

Einstieg

Zunächst wird über die Transferaufgabe die Verbindung zum vorangegangenen Modul hergestellt. Diese beinhaltet das Beobachten und Sammeln von Beispielen und Quellen für Missverständnisse und sprachliche Probleme im eigenen Betrieb. Wenn Beispiele mit kulturellem Bezug genannt werden (z. B. Essgewohnheiten, Zeitverständnis u. Ä.), kann an dieser Stelle bereits der Bezug zum Thema Kultur hergestellt werden. Werden keine passenden Beispiele genannt, bringen Dozentinnen und Dozenten eigene Erfahrungen ein.

Die Vorgehensweise sowie der Tagesplan werden transparent gemacht und erläutert.

Zum inhaltlichen Einstieg in das Thema kann das Video „[Respekt zeigen](#)“ auf ueberaus.de angesehen werden.

1. Reflexion des Kulturbegriffs

Von Zugewanderten wird in aller Regel erwartet, dass sie sich in gewissem Maße an die Kultur des Ziellandes anpassen. Dabei ist jedoch keineswegs eindeutig, was unter Kultur oder speziell unter „deutscher Kultur“ genau zu verstehen ist. Zudem ist nur ein kleiner Teil von Kultur leicht sichtbar oder hörbar (z. B. Sprache, Bräuche, Essgewohnheiten), während der überwiegende Teil für Menschen, die mit der jeweiligen Kultur nicht vertraut sind, weitgehend unsichtbar bleibt (z. B. Normen, Werte, Glaube). Weil Auszubildende mit Flucht- oder anderem Migrationshintergrund diese unsichtbaren Bereiche von Kultur (noch) nicht kennen können, kann es dadurch mitunter zu Herausforderungen im Ausbildungsalltag kommen.



Lernziele „Reflexion des Kulturbegriffs“

Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes Verständnis von Kultur und lernen die sichtbaren und unsichtbaren Elemente von Kultur kennen.

Umsetzung

- ▶ Methodisch gesteuert, z. B. als Gruppenarbeit, diskutieren die Teilnehmenden darüber, was sie unter „deutscher Kultur“ verstehen bzw. wie sich Kultur äußert. Das gemeinsame Arbeiten soll Austausch ermöglichen und das Gruppengefühl stärken. Die Ergebnisse werden gesichert, etwa durch Notieren der Aussagen auf Moderationskarten, und danach im Plenum besprochen.
- ▶ Inhaltlich und methodisch angeschlossen wird das „Eisberg-Modell“ der sichtbaren und unsichtbaren Anteile von Kultur und die Aussagen der Teilnehmenden den entsprechenden Bereichen des „Eisbergs“ zugeordnet. Gemeinsam wird besprochen, an welchen Stellen sich daraus Hürden für Auszubildende ergeben und welche Herausforderungen sowohl für Auszubildende als auch für Auszubildende entstehen können, wenn sie sich in der neuen Kultur integrieren müssen. Auf die Ergebnisse sollte im Verlauf des Moduls immer wieder Bezug genommen und dabei stets auch der Bezug zum Ausbildungsgeschehen deutlich werden.



Setzt sich die Gruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Personen zusammen, die aufgrund ihrer Vorkenntnisse bereits mit dem Eisberg-Modell vertraut sind, ist der Input hierzu entsprechend anzupassen/zu kürzen.

2. Reflexion berufsbezogener Werte

Werte werden im Allgemeinen als etwas verstanden, was in einer Gesellschaft als wünschenswert angesehen wird und Orientierung für Verhalten geben soll. Sie spielen auch im betrieblichen Alltag eine große Rolle. Gerade wenn sie nicht explizit benannt werden, sondern auf einer diffusen Vorstellung von „deutschen“ oder „unseren“ Tugenden basieren, können daraus aber Verhaltenserwartungen an Auszubildende entstehen, die diese nicht kennen oder nachvollziehen können. Bei der Reflexion berufsbezogener Werte und deren Bedeutung für den Ausbildungsalltag zeigt sich, dass sich die eigenen Werte nicht nur von denen der Auszubildenden, sondern z. B. bereits von denen der Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten teils deutlich unterscheiden können, während sich größere Gemeinsamkeiten mit Menschen ergeben können, bei denen man dies vielleicht nicht erwartet hat. Auch wird deutlich, dass Personen Werten verschiedene Relevanz beimessen können, was in der gleichen Situation zu verschieden großem Konfliktpotenzial führen kann.



Lernziel „Reflexion berufsbezogener Werte“

Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigenen Vorstellungen bzw. das eigene Verständnis von berufsbezogenen Werten und erkennen die Bedeutung dieser Werte für den Ausbildungsalltag.

Umsetzung

Der Themenblock startet mit der Bearbeitung der Fragestellung: Welche Werte sind Ihnen im Berufsleben wichtig? Dies wird zunächst von den Teilnehmenden erarbeitet, beispielsweise mit einem Arbeitsblatt, auf dem sie auf einer Skala mit Bewertungszahlen vorgegebene Werte wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Fleiß u. Ä. in ihrer subjektiven Wichtigkeit bewerten und um eige-

ne berufsbezogene Werte ergänzen können. Anschließend werden die „Top 4“, z. B. mithilfe eines Flipcharts, ermittelt. So entsteht ein Werte-Ranking, über das im Anschluss diskutiert werden kann. Die Diskussion wird anhand von Leitfragen durch das Fortbildungspersonal gesteuert. Die Ergebnisse werden stichpunktartig festgehalten. Auf sie sollte im Verlauf des Moduls immer wieder Bezug genommen und dabei stets auch der Bezug zum Ausbildungsgeschehen deutlich werden.

Die Diskussion sollte immer mit Blick auf folgende Fragen stattfinden: Wie müsste man mit jemandem ins Gespräch gehen, von dem man weiß, dass viele der eigenen Werte (noch) nicht nachvollziehbar sind bzw. sie/er dort nicht andocken kann? Was braucht es an Hintergrundwissen, um zu beurteilen, ob die Ursachen für einen Konflikt kulturell bedingt oder aber andere Aspekte von Bedeutung sind (z. B. Altersunterschied, Lebensbedingungen etc.)? Wie kann man mit der konkreten Situation anders umgehen?

3. Inhalt entsprechend aktueller Bedingungen und Bedarfe vor Ort, hier: Islam und arabische Kulturen

An dieser Stelle wird Raum gegeben für Themen, die sich aus den Bedingungen und Bedarfen vor Ort ergeben. In der Erprobung wurde an einem Standort aufgrund von Teilnehmerwünschen das Thema „Islam und arabische Kulturen“ aufgegriffen, da viele der Teilnehmenden junge Menschen aus arabischen Ländern (z. B. Syrien, Irak) oder mit islamischer Religionszugehörigkeit ausbilden oder kennen. Wichtig ist dabei, dieses Bedürfnis aufzugreifen, aber eine differenzierte Betrachtung anzuschließen. Der Blick auf kulturelle Besonderheiten impliziert stets die Gefahr einer „Kulturalisierung“⁵ von Verhalten, Problemen und Konflikten, die den Blick auf die eigentlichen Ursachen verstellen und damit Lösungen verhindern kann.

Dieser stark kulturbezogene Ansatz ist je nach (Rahmen-)Bedingungen vor Ort oder den Vorerfahrungen und Bedarfen der Teilnehmenden nicht in jedem Falle geeignet und muss dann angepasst oder geändert werden.



Lernziel „Islam und arabische Kulturen“

Die Teilnehmenden erkennen, dass ein Zusammenhang zwischen kulturellen sowie religiösen Regeln oder Traditionen und bestimmten Verhaltensweisen bestehen kann. Sie wissen, dass bestimmte Themen Konfliktpotenzial bergen und wie sie entsprechende Differenzen vermeiden bzw. lösen können.

5 „Kulturalisierung“ meint das Heranziehen der tatsächlichen oder vermeintlichen kulturellen Zugehörigkeit einer Person als wesentliches Erklärungsmerkmal bzw. entscheidende Bewertungsgrundlage für Verhaltensweisen, Einstellungen und Konflikte, während andere Merkmale, z. B. der individuelle Charakter, die Lebenssituation oder der Kontext der Interaktion, in den Hintergrund treten (vgl. SARMA 2017, S. 21).

Umsetzung

- ▶ Die Umsetzung kann methodisch und inhaltlich sehr unterschiedlich erfolgen. Eine Möglichkeit ist, eine externe Referentin bzw. einen externen Referenten einzuladen. Bestenfalls bringt diese/-r selbst nicht nur einen entsprechenden kulturellen bzw. religiösen Hintergrund, sondern auch die notwendigen Fachkenntnisse mit, sodass konkrete Erfahrungen sowohl anschaulich beschrieben als auch im Kontext des jeweiligen Fachdiskurses analysiert und eingeordnet werden können.
- ▶ Es kann eine Übung durchgeführt werden, die die Teilnehmenden nachvollziehen lässt, wie schwer es ist, sich von in Erziehung und Sozialisation angeeigneten und tief verankerten Werten zu distanzieren.
- ▶ Der Themenblock wird mit einer Einheit zu Lösungsmöglichkeiten abgeschlossen. Hier kann auf das eingangs gezeigte Video „Respekt zeigen“ Bezug genommen werden: Wird die Verhaltensweise des Auszubildenden jetzt besser verstanden? Ist die gezeigte Lösung praktikabel? Alternativ oder ergänzend können Fallbeispiele in Gruppen bearbeitet werden.
- ▶ Abschließend wird der Hinweis gegeben, dass eine weitere Bearbeitung des Themas Konfliktlösung in Modul IV vorgesehen ist.

Transfer zu konkreten betrieblichen Situationen der Teilnehmenden



Lernziel Transferphase

Die bisher erworbenen Erkenntnisse sollen auf den Betriebsalltag angewendet und Problemlagen, die sich aus betrieblichen Gegebenheiten und den nun bekannten kulturellen Hürden ergeben können, identifiziert werden.

Umsetzung

- ▶ Als Hausaufgabe soll das Video „Verbindlichkeit und Zeitempfinden“ auf ueberaus.de angeschaut werden. Mögliche Aufgabe: Die Teilnehmenden überlegen sich: Ist die Situation realistisch? Wer fühlt sich in seinen Werten verletzt und warum? Wie würden sie auf Basis der in diesem Modul gewonnenen Erkenntnisse mit dieser Situation umgehen?
- ▶ In der Zeit bis zum nächsten Modul sollen die Teilnehmenden (ähnliche) Konfliktsituationen im betrieblichen Alltag beobachten bzw. bereits erlebte Situationen notieren und sammeln.

Abschluss

Abschließend erhalten die Teilnehmenden wieder ein Handout mit Materialien zu den behandelten Themen, z. B. Broschüren und Webinare zu interkulturellen Unterstützungsangeboten in der Ausbildung des Netzwerks „Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUiF)“, Angebote und Broschüren der IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, regionale Angebote usw.

Vor der Verabschiedung erfolgt eine Feedbackrunde bzw. das Ausfüllen von Evaluationsbögen.

► **Modul IV – Umgang mit Konflikten
und Fehlern, Reflexion der eigenen
Rolle**



In der Ausbildung kann es zu Konflikten kommen, z. B. wenn Auszubildende nicht ausreichend nachfragen (Ausschnitt aus dem Film „[Wenn Azubis nicht nachfragen](#)“, *überaus/displayed*)

Konflikte in der Ausbildung werden häufig auf Verhaltensweisen von Auszubildenden, etwa fehlendes Interesse, Passivität, mangelnden Fleiß oder fehlerhafte Umsetzung von Anweisungen, zurückgeführt. Gründe können aber auch das Lernen und die Motivation behindernde Faktoren wie Überforderung, Unsicherheit oder Druck sein. In diesem Modul geht es um mögliche Einfluss- und Unterstützungsmöglichkeiten seitens des ausbildenden Personals; es soll ein Bewusstsein der Teilnehmenden hierfür entwickelt und eine Reflexion der eigenen Rolle(n) angeregt werden. In diesem Prozess werden auch mögliche Quellen für Konflikte identifiziert und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet.

Die Fortbildung soll nach Möglichkeit mit dem Hinweis auf regionale Unterstützungsstellen zu den Themen der Fortbildung schließen, die eine längerfristige Unterstützung über das Ende der Fortbildung hinaus ermöglichen. Wie dabei der Fokus gesetzt wird, hängt stark von den Vorkenntnissen und Bedarfen der Teilnehmenden sowie den regionalen Gegebenheiten ab.



Lernziele Modul IV

- ▶ Ursachen von Konflikten erkennen und lösen können
- ▶ Die eigene Rolle als Ausbilder/-in und Bezugsperson reflektieren
- ▶ Motivierende Lernbedingungen und positive Fehlerkultur etablieren können
- ▶ Wissen erweitern über unterstützende Quellen, weiterführende Beratungsstellen und Fördermöglichkeiten

Einstieg

Zunächst wird wieder die Verbindung zum vorhergehenden Modul hergestellt, indem z. B. die Transferaufgabe besprochen wird. Diese beinhaltet, im eigenen Betrieb Quellen und Situationen von kulturellen Konflikten zu sammeln. Es erfolgt eine Überleitung zum aktuellen Modul, wenn entsprechende Situationen genannt werden, etwa wenn Konflikte im Zusammenhang mit dem eigenen Rollenverständnis, demotivierenden Faktoren o. Ä. standen. Werden keine passenden Beispiele genannt, bringen die Dozentinnen und Dozenten eigene Erfahrungen ein.

Die Vorgehensweise sowie der Tagesplan sollen transparent gemacht und erläutert werden.

1. Umgang mit Konflikten in der Ausbildung

In diesem Themenblock geht es darum, den Teilnehmenden unter Berücksichtigung der vorangegangenen Module und mit Bezug zu ihrer eigenen betrieblichen Praxis aufzuzeigen, an welchen Stellen Konflikte mit Auszubildenden entstehen können. Im nächsten Schritt werden unter Nutzung einer Arbeitshilfe Möglichkeiten der eigenen Einflussnahme auf Verhaltensweisen von Auszubildenden aufgezeigt. Damit soll gleichzeitig der praktische Wert der Nutzung von Arbeitshilfen für den Ausbildungsalltag verdeutlicht werden.



Lernziel „Umgang mit Konflikten in der Ausbildung“

Die Teilnehmenden können sichtbare und nicht sichtbare Konfliktquellen erkennen und Lösungsmöglichkeiten erarbeiten. Sie lernen, wie sie in diesem Zusammenhang unterstützendes Material/Arbeitshilfen nutzen können.

Umsetzung

- ▶ Methodisch gesteuert (z. B. als Gruppenarbeit mit Arbeitsblatt) sammeln die Teilnehmenden speziell Fälle von Konflikten mit Geflüchteten, aber auch generell mit Auszubildenden, die sie in ihrem Ausbildungsalltag entweder bereits erlebt haben oder die sie bei der Ausbildung befürchten. Auf diese Beispiele kann im weiteren Verlauf immer wieder Bezug genommen werden. Falls eine Gruppe keine realen Konflikte nennen kann oder will, können authentische Fallbeispiele zur Verfügung gestellt werden. Nachdem die Teilnehmenden in den drei Modulen zuvor bereits viele Ansätze für Konfliktquellen erfahren haben, können in den Gruppen selbst Ursachen der genannten Konflikte sowie Lösungsmöglichkeiten und Strategien zur Vermeidung solcher Konflikte besprochen werden. Die zunächst eigene (wenn auch methodisch gesteuerte und seitens des Fortbildungspersonals begleitete) Erarbeitung der Lösungen ist wichtig, um die eigene Kompetenz, die später in den Betriebsalltag eingebracht werden soll, praktisch zu erfahren. Die Konflikte werden gesammelt und dem Plenum vorgestellt. Anhand des bereits aus Modul III bekannten Eisbergmodells wird gezeigt, wie sichtbare Elemente von Konflikten (Streit, Schweigen, Schreien usw.) auf unsichtbaren Ursachen beruhen (Angst, Stress, Überforderung usw.). Dies leitet über zu den folgenden Themenblöcken des Moduls und fördert die Bereitschaft der Teilnehmenden, eigene Anteile und Einflussmöglichkeiten bei Konflikten in Betracht zu ziehen.

Bei der Besprechung der Lösungsmöglichkeiten können die Dozentinnen und Dozenten, z. B. indem sie bei einer Gruppenarbeit von Gruppe zu Gruppe gehen und dort entsprechende Hinweise geben, bereits die Aspekte Rollenverständnis, Motivation und Fehlerkultur einbringen, um diese Themenblöcke vorzuentlasten.

Alternativ wäre beispielsweise auch die Bearbeitung über eine methodisch gesteuerte kollegiale Fallberatung möglich.

- ▶ Anschließend lernen die Teilnehmenden die Lösung von Konflikten zu professionalisieren und zu strukturieren sowie Arbeitshilfen⁶ kennen und nutzen, die sie dabei unterstützen können. Eine Möglichkeit wäre eine methodisch angeleitete Gruppenarbeit mit einer entsprechenden Arbeitshilfe.

Die Ergebnisse und ggf. offene Fragen werden im Plenum besprochen.

2. Eigene Rolle(n) in der Ausbildung reflektieren

In der Bearbeitung dieses Themenbereiches setzen sich die Teilnehmenden mit ihren verschiedenen Rollen im Rahmen der Ausbildung auseinander und erkennen, dass der eigene Führungsstil einen Einfluss auf das Verhalten von Auszubildenden hat. Die Teilnehmenden lernen mit ihren Rollen bewusster umzugehen und werden ermutigt, neue Elemente in ihr (Führungs-)Verhalten einzubauen und dabei trotzdem authentisch zu bleiben.

Umsetzung



Lernziel „Eigene Rolle(n) in der Ausbildung reflektieren“

Mögliche Rollen in der Ausbildung identifizieren und die jeweiligen Folgen für die Arbeit mit den Auszubildenden kennen.

- ▶ Die Teilnehmenden überlegen zunächst für sich, welche verschiedenen Rollen sie als ausbildende Person im Umgang mit Auszubildenden einnehmen. Bei Bedarf werden Beispiele (Lehrer, Chefin u. Ä.) gegeben. Die Ergebnisse werden gesammelt (z. B. an einer Metaplanwand) und nach einem kurzen Austausch über die Wichtigkeit der einzelnen Rollen im Ausbildungsalltag in Haupt- und Nebenrollen geclustert.
- ▶ Im Anschluss werden die Hauptrollen-Bereiche herausgegriffen und näher betrachtet – immer mit Blick darauf, wie diese Rollen sich insbesondere bei der Ausbildung von Geflüchteten gestalten.

a) Führungsrolle

Die Art, wie eine Führungsrolle von den Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb ausgefüllt wird, kann das Verhalten (Motivation, Lernbereitschaft usw.) von Auszubildenden stark beein-

⁶ Zum Beispiel der Handlungsbogen zur Vorbereitung eines Gesprächs mit Auszubildenden in GRAEVE/RUNKEL 2015.

flussen. Es ist darum wichtig, die Teilnehmenden zu einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsstil anzuregen. Dies sollte behutsam und schrittweise angegangen werden. Zum Beispiel kann den Teilnehmenden eine Liste von potenziellen Verhaltensweisen Auszubildender präsentiert werden, die typischerweise aus verschiedenen Führungsstilen folgen, ohne jedoch dabei die Führungsstile zu nennen. Nachdem sie die (ihnen in aller Regel bekannten) Verhaltensweisen von Auszubildenden gesichtet haben, wird aufgelöst, wie diese mit den verschiedenen Führungsstilen zusammenhängen. Dadurch wird ein Aha-Erlebnis ermöglicht: Das eigene Führungsverhalten kann Auslöser für Verhaltensweisen von Auszubildenden sein. Gemeinsam werden im Plenum die Führungsstile (die selten in Reinform auftreten) besprochen und daraus Tipps für die Ausbildungspraxis der Teilnehmenden abgeleitet.



Setzt sich die Gruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Personen zusammen, die aufgrund ihrer Vorkenntnisse bereits mit den verschiedenen Führungsstilen vertraut sind, ist der Input hierzu entsprechend anzupassen.

b) Bezugs- bzw. Vertrauensperson

Gerade bei jungen Geflüchteten, die alleine nach Deutschland eingereist sind, nimmt ausbildendes Personal häufig eine nicht nur fachlich, sondern auch persönlich bedeutsame Rolle als Bezugsperson ein. An dieser Stelle soll reflektiert werden, was diese Rolle impliziert und ob sie für die Teilnehmenden tatsächlich leistbar ist.

Dazu können zunächst der Begriff „Beziehung“ und seine Bedeutung in der Ausbildung näher betrachtet werden. Es sollte deutlich werden, dass zwischen ausbildendem Personal und Auszubildenden in jedem Fall eine Beziehung besteht. Diese Beziehung muss im Hinblick auf Art und Qualität reflektiert werden, damit sie positiv gestaltet, aber auch in ihren Grenzen abgesteckt werden kann.

Den Teilnehmenden wird, z. B. mittels Input oder methodisch gesteuert, verdeutlicht, dass die Art, wie sie den Umgang mit ihren Auszubildenden gestalten, die Entwicklung der Beziehung zwischen beiden beeinflusst. Vertrauen, Empathie, Humor, Lob, Anerkennung und Verständnis können die Beziehung stärken sowie neue Möglichkeiten für eine konfliktfreie und gelingende Kommunikation zwischen dem Ausbildungspersonal und Auszubildenden eröffnen. Verständnis ist dabei häufig eine wesentliche Voraussetzung für andere stärkende Verhaltensweisen und stellt daher ein grundlegendes Element aller vier Module dar: Verständnis für die Lebenssituationen von Geflüchteten (Modul I), Verständnis für etwaige Sprachprobleme und kommunikative Missverständnisse (Modul II), Verständnis der Hintergründe von Verhalten (Modul III) sowie Verständnis der Ursachen von Konflikten (Modul IV). Es bietet sich an, den Teilnehmenden an dieser Stelle diesen Gesamtzusammenhang aller Module und inneren Aufbau der Fortbildung sowie des Erlernten deutlich zu machen.

Anhand der Rolle „Bezugs- bzw. Vertrauensperson“ soll gezeigt werden, dass die Möglichkeiten und Grenzen von Rollen im Betriebsalltag individuell sehr unterschiedlich sein können. So kann es für die einen eine gute Option sein, für Auszubildende eine Bezugsperson über betriebliche Belange hinaus z. B. auch bei persönlichen Problemlagen zu sein, während dies für andere Teilnehmende nicht infrage kommt. Die Teilnehmenden werden für einen bewussten Umgang mit ihren Rollen sensibilisiert und ermutigt, neue Aspekte in ihr (Führungs-)Verhalten einzubauen und dabei authentisch zu bleiben.

c) Lehrer/-in bzw. fachliche/-r Anleiter/-in

Anhand dieser Rolle wird zu den Themen Motivation und Fehlerkultur übergeleitet, da diese bei der anleitenden und lehrenden Rolle des ausbildenden Personals zentral sind.

3. Vermeidung von Konflikten, Motivation und positive Fehlerkultur

In seiner Rolle als Lehrerin oder Lehrer bzw. fachliche Anleiterin oder fachlicher Anleiter hat das ausbildende Personal die Aufgabe, fachliche Inhalte zu vermitteln und sicherzustellen, dass diese von den Auszubildenden verstanden und umgesetzt werden können. Der Lernerfolg hängt dabei in hohem Maße von der Lernmotivation der Auszubildenden ab. Diese wiederum steht u. a. in direktem Zusammenhang mit der im Betrieb herrschenden Fehlerkultur, denn ein positiver und konstruktiver Umgang mit Fehlern erhöht die Lernmotivation. Deshalb wird die Rolle „Lehrer/-in bzw. fachliche/-r Anleiter/-in“ im Zusammenhang mit den Aspekten Motivation und Fehlerkultur bearbeitet.



Lernziel „Vermeidung von Konflikten, Motivation und positive Fehlerkultur“

Die Teilnehmenden erkennen Motivation als zentrales Element der Ausbildung und wissen, wie diese gefördert sowie eine positive Fehlerkultur etabliert werden kann.

Umsetzung

- ▶ Als Warm-up können die Teilnehmenden z. B. im Raum einen Partner finden, mit dem sie sich gegenseitig fragen und erzählen: Wann haben Sie das letzte Mal etwas gelernt? Was hat Sie dabei motiviert, was demotiviert?
Methodisch unterstützt (z. B. anhand einer „Motivations-Skala“) werden die genannten Faktoren gesammelt und dann in Bezug auf die Ausbildungssituation besprochen: Können Sie die motivierenden Elemente umsetzen und die demotivierenden vermeiden?
Die demotivierende Wirkung von Kritik und Fehlern kann bereits angesprochen werden und leitet über zum Thema Fehlerkultur.
- ▶ Hierzu ist ein Warm-up bzw. eine Einstiegsübung sinnvoll, mit der ein Aha-Erlebnis erzielt werden kann. Die Teilnehmenden sollten selbst einen Fehler machen oder von einer Situation berichten, in der sie einen Fehler gemacht haben. Hierzu kann z. B. eine Bastelaufgabe dienen, die nicht ohne Weiteres zu schaffen ist. Gleichzeitig können in der Aufgabenstellung beispielsweise Elemente eines autoritären Führungsstils integriert werden. Die Teilnehmenden machen die Erfahrung, wie frustrierend es ist, an einer Aufgabe zu scheitern (besonders, wenn andere sie schaffen) und Anweisungen folgen zu müssen, ohne das Ziel der Aufgabe zu kennen. In der Reflexion werden zwei Aspekte fokussiert: Wie haben Sie sich dabei gefühlt? Was waren die Folgen des Fehlers?
- ▶ Auf dieser Grundlage kann im Plenum erarbeitet werden, wie mit Fehlern in der Ausbildung positiv und konstruktiv umgegangen werden kann; etwa indem deutlich wird, dass Lernen häufig durch Versuch und Irrtum geschieht und somit Versuche gefördert und Fehler als Lernchance gesehen werden können.
- ▶ Das Thema wird mit Tipps und Methoden zu einer positiven Feedbackkultur abgeschlossen.

4. Beratungsstellen zu den Themen der Fortbildung

Um den Teilnehmenden für die Zeit nach der Fortbildung begleitende Unterstützung in Aussicht stellen zu können, schließt die Fortbildung (wenn möglich) mit einem Input durch eine Referentin oder einen Referenten einer zentralen Unterstützungsstelle (z. B. für Hessen die regionale QuaBB-Beratungsstelle) ab. Die gewählte Beratungsstelle sollte Unterstützung und (Verweis-)Beratung möglichst zu allen in der Fortbildung behandelten Themen bieten, Kenntnis über Fördermöglichkeiten für Betriebe haben und eine regional zugängliche Anlaufstelle für auszubildendes Personal sowie Auszubildende sein. Den Teilnehmenden wird deutlich, dass sie mögliche Problemlagen und Konfliktursachen zwar kennen sollten, nicht aber alleine bearbeiten bzw. lösen müssen, sondern entsprechende Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.



Lernziel „Beratungsstellen zu den Themen der Fortbildung“

Die Teilnehmenden kennen Beratungsstellen und Unterstützungsmöglichkeiten im Themenspektrum der Fortbildung. Sie wissen, dass sie mögliche Problemlagen und Konfliktursachen nicht alleine bearbeiten bzw. lösen müssen.

Abschluss

Abschließend erhalten die Teilnehmenden wieder ein Handout mit Materialien zu den behandelten Themen, die Kontaktdaten und/oder Flyer der Beratungsstellen u. Ä. Vor der Verabschiedung erfolgt eine erweiterte Feedbackrunde bzw. das Ausfüllen von Evaluationsbögen zur Fortbildung insgesamt.

► Schlussbemerkungen

Das vorliegende Qualifizierungskonzept verbindet den Erwerb relevanten Wissens, die Reflexion persönlicher Unsicherheiten und Haltungen sowie die Entwicklung neuer Handlungsoptionen für gegebenenfalls im Zusammenhang mit der Ausbildung junger Geflüchteter als schwierig empfundene Situationen. Ein zentraler Punkt ist dabei das Bewusstmachen potenzieller Quellen für Missverständnisse und Konflikte und damit einhergehend spezifischer Herausforderungen für junge Geflüchtete. Somit handelt es sich um eine anspruchsvolle Qualifizierung, die sensibel an die Bedarfe der jeweiligen Fortbildungsteilnehmenden sowie außerdem an die jeweiligen strukturellen Gegebenheiten vor Ort angepasst werden muss. Entsprechende Qualifikationen des Fortbildungspersonals sind daher unabdingbar. Es besteht die Möglichkeit, die beiden an der Erprobung beteiligten Bildungsträger FRESKO e. V. und passage gGmbH zum Zwecke einer vertieften Auseinandersetzung mit allen Aspekten der Umsetzung anzusprechen und so ein hohes Maß an Qualität sicherzustellen (vgl. auch Kapitel „Konzeptionelle Grundlagen des Qualifizierungsangebotes und der Teilnehmerakquise“ sowie „Weiterführende Informationsquellen“).

► Literaturverzeichnis

- BAHL, Anke u. a.: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAB). Abschlussbericht. Bonn 2012. URL: https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_22301.pdf (Stand: 07.04.2020)
- BETHSCHEIDER, Monika; EBERLE, Manuela; KIMMELMANN, Nicole: Förderung sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten in der betrieblichen Ausbildung. In: bwp@ Spezial 6 (2013). URL: http://www.bwpat.de/ht2013/ft18/bethscheider_etal_ft18-ht2013.pdf (Stand: 07.04.2020)
- BETHSCHEIDER, Monika; KAUFMANN, Susan; WULLENWEBER, Karin: Leitfaden Sprachliche Hürden in der Ausbildung... und wie man sie überwinden kann – Ein Leitfaden für die Praxis. Bonn 2017. URL: <https://www.ueberaus.de/wws/26020254.php?sid=82573808578563958962495239523080> (Stand: 12.04.2021)
- BETHSCHEIDER, Monika; KNAPPE, Anne: Qualifizierung des Ausbildungspersonals jenseits berufsfachlicher Themen – Wie kann die Fortbildungsbereitschaft gestärkt werden? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 3, S. 44–47. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/16643> (Stand: 19.08.2020)
- BETHSCHEIDER, Monika; WULLENWEBER, Karin: Deutsch als Zweitsprache und Mehrsprachigkeit von Auszubildenden. Impulse zur Förderung einer sprachsensiblen Haltung des Ausbildungspersonals. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (2016) 3, S. 44–47. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/8008> (Stand: 25.06.2020)
- BETHSCHEIDER, Monika, WULLENWEBER, Karin: Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung, Erstellung und Erprobung eines Fortbildungsangebots für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 3, S. 42–43. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/8814> (Stand: 25.06.2020)
- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2019. Bonn 2019. URL: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf (Stand: 19.07.2021)
- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2021. Bonn 2021. URL: <https://www.bmbf.de/files/21-04-28%20BBB%202021.pdf> (Stand: 19.07.2021)
- DIETRICH, Andreas: Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In: FRENCH, Martin; DIETRICH, Andreas (Hg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Universität Rostock 2017, S. 319–329. URL: https://www.bwl.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Alle_WSF/IBWL/WiPaed/Veroeffentlichungen_2017_Berufsbildungspersonal_in_Bildungsdienstleistern_und_Betrieben_FRENCH_DIETRICH.pdf (Stand: 16.06.2020)
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.: Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin/Brüssel 2019. URL: <https://www.dihk.de/resource/blob/10074/a34c93fa0d1ea9989fe37a357e9bd3dc/dihk-umfrage-ausbildung-2019--data.pdf> (Stand: 07.04.2020)
- GRAEVE, Maximilian; RUNKEL, Marion: Führen und Motivieren in der betrieblichen Ausbildung. Eine Handlungshilfe. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (Hrsg.). Wiesbaden 2015. URL: https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Handlungshilfen_Ausbildung/Handlungshilfe_Fuehren_Motivieren_Dez19.pdf (Stand: 12.04.2021).

-
- SARMA, Olivia: Kampf der Kulturen? Kulturalisierung im öffentlichen Raum. In: CHEEMA, Saba-Nur (Hrsg.): (K)Eine Glaubensfrage – Religiöse Vielfalt im pädagogischen Miteinander, Bildungsstätte Anne Frank e. V. Frankfurt 2017, S. 19–21. URL: https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Themenhefte/K_Eine_Glaubensfrage.pdf (Stand: 14.07.2020)
- SEIFRIED, Jürgen; BAUMGARTNER, Alexander: Professionelles Handeln von Ausbildungspersonen in Fehler-situationen. In: ULMER, Philipp; WEISS, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. Bonn 2012, S. 219–235. URL: https://www.agbfm.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfm_11_seifried_baumgartner.pdf (Stand: 16.07.2020)

► Weiterführende Informationsquellen

Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB): Themenseite Migration und Flucht. URL: <https://www.bibb.de/de/35066.php>

Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf (*überaus*): URL: <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/index.php>

- ▶ Dossier Sprache und Kultur in der Ausbildung. URL: <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/sprache-kultur-ausbildung.php?sid=49461069951755622862306090609330>
- ▶ Dossier Flüchtlinge – Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration. URL: <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/dossier-fluechtlinge.php?sid=49461069951755622862306090610780>

FRESKO e.V. – Verein für Bildungs- und Kulturarbeit, Wiesbaden. URL: <https://fresko.org/>
Kontakt für die Schulung von Fortbildungspersonal auf der Grundlage des vorliegenden Konzeptes:
Dr. Karin Wullenweber (k.wullenweber@fresko.org)

Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ). URL: <https://www.netzwerk-iq.de/>

- ▶ IQ-Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“. URL: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-berufsbezogenes-deutsch>
- ▶ IQ-Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“. URL: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung>

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUIF). URL: <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>

passage gGmbH – die gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Integration, Hamburg. URL: <https://passage.hamburg/>

Kontakt für die Schulung von Fortbildungspersonal auf der Grundlage des vorliegenden Konzeptes:
Franziska Voges (franziska.voges@passage-hamburg.de)

► Über die Autorinnen

Dr. Monika Bethscheider

Bis April 2020 wissenschaftliche Mitarbeit in der Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf (*überaus*) im Bundesinstitut für Berufsbildung.

Anne Knappe

Wissenschaftliche Mitarbeit in der Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf (*überaus*) sowie in der Servicestelle Jugendberufsagenturen am Bundesinstitut für Berufsbildung.

knappe@bibb.de

Dr. Karin Wullenweber

Programmentwicklung bei FRESKO e. V. sowie Projektleitung in der IQ Servicestelle Berufsbezogenes Deutsch (IQ – Integration durch Qualifizierung, Landesnetzwerk Hessen).

k.wullenweber@fresko.org

► Abstract

Um ausbildendes Personal systematisch auf mögliche schwierige Alltagssituationen bei der Ausbildung von Geflüchteten vorzubereiten, hat die Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf (*überaus*) im BIBB in Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger FRESKO e.V. ein Fortbildungskonzept entwickelt und erprobt. Dieses ist berufsübergreifend angelegt und knüpft unmittelbar an persönliche Erfahrungen und Erfordernisse aus der Ausbildungspraxis der Teilnehmenden an. In vier Modulen werden mögliche Ursachen von Konflikten differenziert untersucht und gemeinsam neue Handlungsoptionen erarbeitet. Dies geschieht zum einen durch Wissenserwerb, z. B. zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten sowie sprachlichen und kommunikativen Aspekten der Ausbildung. Zum anderen werden persönliche Erfahrungen, etwa im Hinblick auf das eigene Rollenverständnis oder individuelle Interpretationsmuster, gemeinsam reflektiert. Das Konzept kann als Grundlage für die Entwicklung eigener Fortbildungsangebote herangezogen werden.

Aiming to systematically prepare training staff for potentially difficult everyday situations in the training of refugees, *überaus* (the specialist unit at BIBB for transitions to training and work) has teamed up with the educational institution FRESKO e.V. to develop and test a training concept. Taking a cross-occupational approach, it is directly linked to personal experiences and requirements from the training practice of participants. In four modules, participants examine possible causes of conflicts in a differentiated way and work together to develop new possible courses of action. On the one hand, they achieve this by acquiring knowledge, for instance about legal framework conditions, funding opportunities and linguistic/communicative aspects of training. On the other hand, they reflect together on personal experiences, for example with regard to their own understanding of roles or individual interpretation patterns. The concept may be used as a basis for developing own training courses.



Um ausbildendes Personal systematisch auf mögliche schwierige Alltagssituationen bei der Ausbildung von Geflüchteten vorzubereiten, hat die Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf (überaus) im BIBB in Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger FRESKO e. V. ein Fortbildungskonzept entwickelt und erprobt. Dieses ist berufsübergreifend angelegt und knüpft unmittelbar an persönliche Erfahrungen und Erfordernisse aus der Ausbildungspraxis der Teilnehmenden an. In vier Modulen werden mögliche Ursachen von Konflikten differenziert untersucht und gemeinsam neue Handlungsoptionen erarbeitet. Dies geschieht zum einen durch Wissenserwerb, z. B. zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten sowie sprachlichen und kommunikativen Aspekten der Ausbildung. Zum anderen werden persönliche Erfahrungen, etwa im Hinblick auf das eigene Rollenverständnis oder individuelle Interpretationsmuster, gemeinsam reflektiert. Das Konzept kann als Grundlage für die Entwicklung eigener Fortbildungsangebote herangezogen werden.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2930-2