



## Mediengestütztes Sprachcoaching: Individuelle Sprachförderung für berufsbezogenes Deutsch von zugewanderten HochschulabsolventInnen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Themenreihe  
„Integration durch Qualifizierung“  
des Gender- und Technik-Zentrums  
der Beuth Hochschule für Technik Berlin.  
Band 2/2014

[www.berlin.netzwerk-iq.de](http://www.berlin.netzwerk-iq.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

# Impressum

## Herausgeberinnen:

Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski, Prof. Dr. Antje Ducki  
Gender- und Technik - Zentrum (GuTZ)  
Beuth Hochschule für Technik Berlin  
Luxemburger Str. 10  
13353 Berlin  
<http://projekt.beuth-hochschule.de/gutz/>



## Autorinnen:

Ilona Buchem, Maïke Caiulo-Prahm

## Redaktion:

Ilona Buchem

## Lektorat:

Maïke Caiulo-Prahm

## Layout:

Peggy Sennewald

## Fotos:

Pressestelle der Beuth Hochschule für Technik Berlin

## Druck:

Saxoprint GmbH, Enderstr. 32c, 01277 Dresden

ISBN 978-3-938576-44-1 (Themenreihe)

ISBN 978-3-938576-21-2 (Schriftenreihe des Gender- und Technik-Zentrums)

Stand Oktober 2014

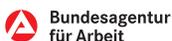
Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz.



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

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird finanziert durch:

Koordiniert wird das IQ Netzwerk Berlin durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



Senatsverwaltung  
für Arbeit, Integration  
und Frauen



# Inhalt

Impressum	2
Sprachförderung für zugewanderte Erwachsene	5
1. Qualifizierung "Credit Points"	6
2. Das Konzept "Mediengestütztes Sprachcoaching"	7
2.1 Theoretische Fundierung	7
2.2 Ziele und methodischer Ansatz	9
2.3 Aufbau und Medieneinsatz	12
3. Durchführung und Ergebnisse	19
3.1 Teilnehmerinnen/ Teilnehmer am Sprachcoaching	19
3.2 Zwei Erprobungsphasen des Sprachcoachings	20
3.3 Ergebnisse des Sprachcoachings	21
4. Evaluation und Handlungsempfehlungen	23
4.1 Lehrenden-Perspektive	23
4.2 Lernenden-Perspektive	24
5. Fazit und Ausblick	25
6. Literatur	26

## Vorwort



Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieser Broschüre, befindet sich das Modellprojekt "Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen" im Netzwerk "Integration durch Qualifizierung (IQ Netzwerk Berlin) an der Beuth Hochschule Berlin in der Abschlussphase. Zwei Jahre nach dem Beginn liegen innovative Konzepte zur Ergänzungsqualifizierung von zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen vor, welche von Oktober 2013 bis Oktober 2014 in zwei Qualifizierungsphasen mit der Zielgruppe erprobt wurden.

Hierzu zählt das Konzept des mediengestützten Sprachcoachings für berufsbezogenes Deutsch, welches auf innovativen medien-/didaktischen Ansätzen zur individuellen Sprachförderung von Erwachsenen aufbaut. Die Grundlage dafür bildet das Prinzip der Individualisierung in der Erwachsenenbildung nach dem jede Person, unter Berücksichtigung des persönlichen Kompetenzstands, der persönlichen Berufs- und Karriereziele sowie der persönlichen Lebensumstände, in der Sprachentwicklung individuell gefördert wird. Im Modellprojekt "Credit Points" wurde nach diesem Prinzip das Qualifizierungskonzept des mediengestützten Sprachcoachings entwickelt, in zwei Phasen von Oktober 2013 bis Oktober 2014 erprobt und entsprechend den Erkenntnissen und Evaluationsergebnissen angepasst. Das Konzept "Mediengestütztes Sprachcoaching" vereint die Grundsätze vom Coaching im Sinne eines auf individuelle Bedürfnisse abgestimmten Beratungsprozesses mit mediendidaktischen Ansätzen, welche auf die Unterstützung von individuellen Lernprozessen zielen, u.a. der Ansatz "Persönliche Lernumgebungen" und digitale Kompetenzen (Badges).

Nach einem Jahr Praxis liegen nun in Form der vorliegenden Broschüre zusammengefasste konzeptionelle Überlegungen und Ergebnisse aus den zwei Erprobungsphasen - Wintersemester 2013/2014 und Sommersemester 2014 - vor. In dieser Broschüre werden Ergebnisse aus dem mediengestützten Sprachcoaching von zugewanderten Hochschulabsolventinnen/Hochschulabsolventen vorgestellt sowie Handlungsempfehlungen für die Praxis formuliert.

**Prof. Dr. Ilona Buchem**

**Gastprofessorin für Digitale Medien und Diversität**

**Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik Berlin**

**Projektleitung "Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen" im IQ Netzwerk Berlin**

## Sprachförderung für zugewanderte Erwachsene

Das im Modellprojekt „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ Konzept des mediengestützten Sprachcoachings bezieht sich in seinem Ansatz auf das vom Bundesamt für Migration propagierte Vorgehen, dass der Lehrende das individuelle Lernen der Teilnehmenden fördern und organisieren sollte. Im Unterschied zu herkömmlichen Deutschkursen wurde dieser Anspruch in einem Blended Learning Format umgesetzt.

Da die meisten Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Qualifizierungsprogramms in keinem Arbeitsverhältnis standen, lag der inhaltliche Schwerpunkt auf dem bewerbungsorientierten und dem fachbezogenem Sprachcoaching. Das Besondere an der Teilnehmer-

**„Der inhaltliche Schwerpunkt lag auf dem bewerbungsorientierten und dem fachbezogenem Sprachcoaching.“**

Maike Caiulo

gruppe war der hohe Bildungsstand und die vergleichsweise guten Sprachkenntnisse. Bemerkenswert war in diesem Zusammenhang, dass die Teilnehmenden trotz ihres hohen Bildungsstandes und der guten Deutschkenntnisse mit vielen sprachlichen Schwierigkeiten und Unsicherheiten bezüglich des eigenen Berufes und der adäquaten Arbeitssuche zu kämpfen hatten.

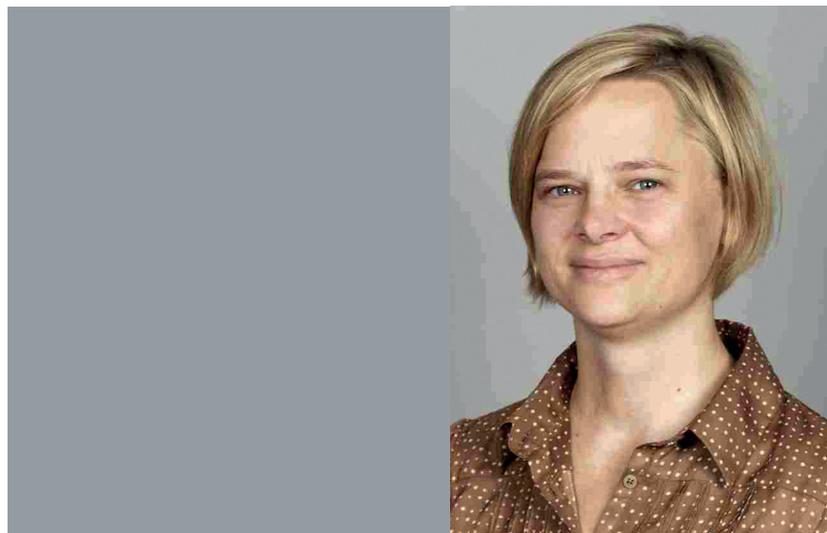
Die größte Herausforderung des Sprachcoachings im „Credit Points“ Programm war aus Dozentenperspektive die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden wahrzunehmen und darauf einzugehen. Außerdem waren auf Dozentenseite keinerlei Fachkenntnisse in einem der Berufe vorhanden. Das Sprachcoaching war deshalb oft ein reziproker Prozess, in dem die Teilnehmenden auf der einen Seite ihre Berufskennnisse erläutern mussten und auf der anderen Seite von der Dozentin die sprachlichen Mittel dazu gegeben wurden bzw. Strategien, wie sie sich die sprachli-

chen Mittel erarbeiten könnten. Im Unterschied zu anderen Sprachkursen wurde das Lernziel - der Sprachbedarf - gemeinsam von den Lernenden mit

**„Das Sprachcoaching war oft ein reziproker Prozess.“**

Maike Caiulo

der Dozentin definiert und erarbeitet. Dank der Online-Betreuung war es möglich, dieses ganz individuell, aber dennoch wenig zeitintensiv zu gestalten. Die konkrete Umsetzung und die Ergebnisse des mediengestützten Sprachcoachings werden in dieser Broschüre genauer beschrieben.



**Maïke Caiulo-Prahm M.A.**

Dozentin für berufsbezogenen DaZ-Unterricht, Sprachbetreuung „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ im IQ Netzwerk Berlin

# 1. Qualifizierung “Credit Points”

Das Modellprojekt „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ erweitert seit Februar 2013 die Angebotspalette des IQ Netzwerks Berlin im Bereich „Qualifizierung von HochschulabsolventInnen“. Mit dem Projekt “Credit Points” wird an der Beuth Hochschule für Technik Berlin ein innovatives, modular aufgebautes Programm zur Ergänzungsqualifizierung entwickelt und erprobt. Das Ziel ist dabei, die bestehenden Qualifikationen von Akademikerinnen und Akademiker mit ausländischen Abschlüssen zu ergänzen und den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Im Vordergrund der Ergänzungsqualifizierung “Credit Points” steht die Verbesserung von Arbeitsmarktchancen zugewanderter Hochschulabsolventinnen / Hochschulabsolventen mit technischen und naturwissenschaftlichen Abschlüssen.

Das Modellprojekt “Credit Points” richtet sich an zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen und naturwissenschaftlichen Abschlüssen die:

- trotz der im Ausland erworbenen Hochschulabschlüsse in Deutschland keine qualifizierte Anstellung finden,
- ergänzend zum bisherigen Abschluss eine aktuelle, dem Bedarf am Arbeitsmarkt entsprechende Qualifizierung suchen,
- sich nach einer Auszeit oder einer Elternzeit professionell weiterentwickeln wollen
- sich beruflich neu orientieren möchten,
- auf dem Weg zur Anerkennung der Hochschulabschlüsse, z. B. im Fall von Ablehnung der Anerkennung oder von Teilanerkennung, die Lücken in der bisherigen Hochschulbildung schließen möchten,
- die Chancen für den Neu- oder Wiedereinstieg als Fachkraft auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern wollen.

Um die Beteiligung von Frauen in technischen Berufsfelder zu verbessern, wurde ein Frauenanteil von ca. 50 Prozent angesetzt (vgl. Buchem, Heimlich und Adlung, 2014). An dem Programm “Credit Points” nahmen seit Oktober 2013 (Beginn des Wintersemesters 2013/2014) bis bis Oktober 2014 (Ende des Sommersemesters 2014) insgesamt 25 zugewanderte Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen ( ca. 50% Frauen, 50% Männer ) mit technischen Abschlüssen teil. Die Teilnehmenden kamen aus mehreren Ländern der Welt, u.a. Bolivien, Elfenbeinküste,

Georgien, Iran, Kuba, Mali, Peru, Polen, Rumänien, Russland, Griechenland und Spanien. Die mitgebrachten Hochschulabschlüsse umfassten verschiedene, technische und naturwissenschaftliche Spezialisierungsgebiete, u.a.: Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, Chemie, Ernährungswissenschaften und Bauwesen. Das Qualifizierungskonzept im Projekt “Credit Points” basiert auf individuellen, modularen Qualifizierungsplänen, welche für jeden Teilnehmenden maßgeschneidert anhand der Ergebnisse der Eignungsdiagnose erstellt werden (vgl. Buchem, Heimlich und Adlung, 2014). Die Basis jedes individuellen Qualifizierungsplans bilden dabei ausgewählte Fachmodule aus dem Studienangebot der Beuth Hochschule sowie begleitende Coachingangebote, u.a. Sprachcoaching und Bewerbungcoaching (vgl. Buchem und Schindler, 2014). Beuth Hochschule für Technik Berlin als Träger des Modellprojekts im IQ Netzwerk Berlin bietet mit über 70 akkreditierten Bachelor- und Masterstudiengängen ein breites Angebot im Bereich der angewandten Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften. Die Basis der fachlichen Ergänzungsqualifizierung „Credit Points” bilden dabei die vorhandenen Studienangebote am Fernstudieninstitut (FSI)<sup>1</sup> der Beuth Hochschule. Die begleitenden Coachingangebote werden mit externen Dienstleistern in Synergie mit der Expertise des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule (GuTZ)<sup>2</sup> im Bereich Coaching und Mentoring entwickelt. Das Angebotsportfolio der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points” umfasst damit mehrere fachliche und begleitende Module, welche für jeden Teilnehmenden zu einem individuellen Qualifizierungsplan zusammengestellt werden. Dabei spielte für fast jeden Teilnehmenden die Fortentwicklung der Sprachkompetenz Deutsch, insbesondere berufsbezogenes Deutsch, eine wichtige Rolle. Im Folgenden wird das Konzept “Mediengestütztes Sprachcoaching” (Kapitel 2), die Umsetzung in den zwei Semestern (Kapitel 3) und die Ergebnisse aus der zwei Erprobungsphasen (Kapitel 3) beschrieben. Abschließend werden mit dem Rückgriff auf die Erkenntnisse Handlungsempfehlungen für individuelle, mediengestützte Sprachförderung von zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen formuliert.

1 Das Fernstudieninstitut der Beuth Hochschule im Web:  
<http://www.beuth-hochschule.de/fsi>

2 Das Gender- und Technik-Zentrum im Web:  
<http://projekt.beuth-hochschule.de/gutz>

## 2. Das Konzept “Mediengestütztes Sprachcoaching”

### 2.1 Theoretische Fundierung

Um dem übergreifenden Ziel des Programms „Credit Point“ - der Teilhabe von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt - nachzukommen, hatten die Teilnehmenden innerhalb der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme (Oktober 2013 bis Oktober 2014) die Möglichkeit, sich neben der fachlichen Fortbildung, auch sprachlich auf den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dabei lag der Fokus auf berufsbezogenem Deutsch. Unter der Bezeichnung „berufsbezogenes Deutsch“, „berufsorientiertes Deutsch“ oder „(Berufs-)Fachsprache Deutsch“ werden überwiegend berufsrelevante Anforderungen an die sprachliche Kompetenz verstanden:

***„Berufsbezogenes Deutsch ist Kommunikation in der Arbeitswelt in allen Bereichen und Situationen der Berufsorientierung, in Qualifizierungen, im Betrieb – vom Vorstellungsgespräch bis zur Weiterbildung, vom Übergabeprotokoll bis zur Pausenunterhaltung. Diese sprachlichen Anforderungen, mündlich wie schriftlich, werden immer komplexer und sind Barrieren besonders für Migrantinnen / Migranten, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen.“***

Quelle: <http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/>

Ausgehend von dem o.g. Verständnis werden Sprachfördermaßnahmen mit der Arbeitsplatzorientierung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund als „berufsbezogenes Deutsch“ bzw. „Deutsch am Arbeitsplatz“ bezeichnet. Die besondere Zielorientierung von Angeboten in diesem Bereich besteht in der Verbindung berufsbezogener Sprachförderung und gezielter Qualifizierung für bestimmte Arbeitsfelder (vgl. DIE, 2010). Dieser Zugang zur Sprachförderung wird auch im Programm “Credit Points” realisiert, indem didaktisch-methodische Konzepte zur Förderung berufsbezogener, sprachlicher Kompetenz mit Angeboten der fachlichen Ergänzungsqualifizierung verzahnt werden, um auf den Fachkräftebedarf in technischen Segmenten des Arbeitsmarktes, insbesondere aktuelle Engpässe bei Ingenieurinnen und Ingenieuren, zu reagieren.

Im bundesweiten Netzwerk Integration durch Qualifizierung werden Methoden und Erkenntnisse der berufsbezogenen Sprachförderung in der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch zusammengeführt. Dabei steht vor allem die kommunikative Kompetenz im Vordergrund der Arbeit dieser IQ-Fachstelle:

***„Berufsbezogene Deutschkurse (...) konzentrieren sich nicht isoliert auf den jeweiligen Fachwortschatz oder auf eine Verbesserung der Grammatik: Im Mittelpunkt von berufsbezogener Sprachbildung steht Kommunikation in konkreten Situationen in der Berufsorientierung, in der Beratung, in Qualifizierungen wie auch am Arbeitsplatz.“***

Quelle: <http://berufsbezogenesdeutsch-iq.de/berufsbezogenes-deutsch.html>

Projektwebseite

<http://creditpoints.beuth-hochschule.de>

Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch IQ:

<http://berufsbezogenesdeutsch-iq.de>

Die kommunikativen Anforderungen sowohl des Bewerbungsprozesses, wie auch des Berufskontextes unterscheiden sich oft erheblich von allgemeinsprachlichen Situationen. Die Herausforderungen der beruflichen Kommunikation beziehen sich vor allem auf die Handlungsfähigkeit in einer Fremdsprache:

***„Die kommunikative Kompetenz findet vielmehr ihren Ausdruck in der Bewältigung unterschiedlicher Handlungsfelder beruflicher Kommunikation, wozu (...) berufsübergreifende Standardsituationen wie z.B. Bewerbung, persönliche Vorstellung, Kontaktaufnahme am Arbeitsplatz, Smalltalk, Terminvereinbarung, den Betrieb vorstellen, ein Arbeitsergebnis präsentieren, (...), Auftragsabwicklung etc. zu nennen sind. Sie haben weniger die Sicherstellung der fachlichen als vielmehr die der sprachlichen und sozialen Handlungsfähigkeit innerhalb des Betriebes und die Sicherung seiner Abläufe zum Ziel.“***

Quelle: (Kuhn 2008, S. 112)

Die sprachliche Handlungsfähigkeit in beruflichen Kommunikationssituationen stellt für nichtdeutsche Muttersprachlerinnen und Muttersprachler eine der größten Herausforderungen in Bezug auf die berufliche Handlungsfähigkeit und den Bewerbungsprozess (vgl. DIE, 2010). Dabei geht es weniger um fehlerfreies und fließendes Sprechen, Verstehen oder Schreiben, sondern um die Fähigkeit, Bewerbungs- und Arbeitsabläufe planen und selbstständig durchführen zu können. Oft ist jedoch die sprachliche Kompetenz eines der vielen Probleme, mit denen sich nichtdeutsche Muttersprachlerinnen und Muttersprachler im beruflichen Kontext konfrontiert sehen (vgl. z.B. Hewstone, 2004; Scherr, Janz und Müller, 2013). So deuten beispielsweise Ergebnisse der Diskriminierungsforschung darauf hin, dass die Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt aus vielfältigen Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Muttersprache, des Geschlechts und / oder Religionszugehörigkeit resultieren können (vgl. SVR, 2014). Insgesamt wird jedoch der **Sprache und Kommunikation** eine entscheidende Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten zugeschrieben (vgl. DIE, 2010).

Die Teilnehmenden am Programm „Credit Points“ haben bereits einige Schwierigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt erlebt, z.B. einige bleiben trotz akademischer Abschlüsse in technischen Bereichen und wiederholten Bewerbungsbemühungen arbeitslos. Mehrere der berufstätigen Teilnehmenden arbeiten nicht im gelernten Beruf. Viele sind in ihrem beruflichen Alltag mehreren sprachlichen Herausforderungen ausgesetzt. Dazu gehört u.a. Fachsprache, die in der Kommunikation unter Fachleuten benutzt wird: „Die Fachsprache dient demnach in erster Linie dem Austausch und der Weitergabe von Wissen innerhalb eines Faches unter Fachleuten“ (Kuhn, 2008, S. 107). Die kommunikativen Anforderungen der berufsbezogenen Sprache sind nicht identisch mit „Fachsprache“, auch wenn diese Teil der berufsbezogenen Sprache ist. **Fachsprache** ist die „Sprache, die sich vor allem durch Fachausdrücke von der Gemeinsprache unterscheidet“ (vgl. Duden, 2014). Auch Muttersprachlerinnen und Muttersprachler müssen sich diese Sprache erst aneignen. Die berufsbezogene Sprache geht jedoch weit über die jeweilige Fachsprache hinaus. So besteht im Kontakt mit Kunden beispielsweise oft die Schwierigkeit die Fachsprache in gemeinverständliche Sprache zu „übersetzen“. Ausgehend von dem Verständnis der berufsbezogenen Sprache als soziale Praxis (vgl. DIE, 2010), entwickelt sich Sprache durch die soziale Interaktion mit und in der Arbeitswelt im Sinne der Teilhabe an Praxisgemeinschaften (vgl. Wenger, 1998):

*“Das Verständnis von Sprache als soziale Praxis ist der Schlüssel zur Erschließung der sprachlichen Anforderungen in beruflichen Kontexten – sei es in der Muttersprache oder sei es in der Zweitsprache. Kommunikative Praktiken am Arbeitsplatz sind konstitutive Bestandteile beruflichen Handelns. Eine Terminabsprache zu treffen, eine Arbeitsanweisung zu verstehen bzw. zu erteilen, bei einer Teambesprechung einen Vorschlag zu bewerten, im Umgang mit Kollegen Anteilnahme auszudrücken, mit Provokationen oder sogar Diskriminierungen umzugehen etc. sind berufliche Handlungen, die durch Sprache realisiert werden. Diese gewinnen nur im konkreten Arbeitsplatzkontext an Bedeutung.”*

Quelle: (DIE, 2010, S. 9)

Damit rückt die tatsächliche Arbeits- und Kommunikationswirklichkeit sowie die daraus entstehenden Sprachbedarfe in den Mittelpunkt der Sprachförderung (vgl. DIE, 2010).

## 2.2 Ziele und Methodischer Ansatz

Ausgehend von dem oben beschriebenen Verständnis der berufsbezogenen Sprachkompetenz, wurde im Programm “Credit Points” das Ziel verfolgt, die sprachliche Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden individuell zu fördern. Dementsprechend wurden die Bemühungen auf die Konzeption von einem arbeitsplatzbezogenen und handlungsorientierten Sprachcoaching, statt eines herkömmlichen, standardisierten Deutschunterrichts gerichtet. Ziel war es, vor allem die sprachliche Selbstlernkompetenz zu stärken und den Teilnehmenden **Werkzeuge** an die Hand zu geben, mit denen sie selbstständig ihre **fachsprachlichen Kompetenzen** und ihre **berufsbezogenen Sprachkompetenzen** weiterentwickeln könnten (vgl. Tabelle 1).

	Fachsprachliche Kompetenzen	Berufsbezogene Sprachkompetenzen
z.B. Architektin/Architekt	Planungsphasen in einem Auftrag sprachlich adäquat definieren können	Mit Privatkunden per E-Mail oder am Telefon situationsspezifisch interagieren können
z.B. Chemikerin/Chemiker	Bericht über Laborversuche als Textsorte erkennen und schreiben können	Fachliche Inhalte an andere mündlich und schriftlich, z.B. in Form von Anweisungen vermitteln können
z. B. Umweltingenieurin/Umweltingenieur	Angebote einer Baufirma zur Implantierung von Photovoltaikanlagen angemessen entgegennehmen und darauf reagieren können	Mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter Alternativvorschläge für die Urlaubsplanung verhandeln und Urlaubsanträge abstimmen

Tabelle 1: Fachsprachliche und berufsbezogene Sprachkompetenzen als Dimensionen der sprachlichen Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz.

Dabei wurde das Konzept “Mediengestütztes Sprachcoaching” in Anlehnung an die sozio-kulturelle, interaktionistische Spracherwerbtheorie von Wygotski (1971) entwickelt. Nach dieser Theorie wird die kognitive und damit die sprachliche Entwicklung vor allem durch soziale Interaktionen und kulturelle Einflüsse bestimmt. Dabei gewinnt der soziale Kontext bei der Sprachförderung eine zentrale Bedeutung. Es interessiert weniger der aktuelle als vielmehr die potentielle Sprachentwicklung eines Menschen. In Einklang mit dem Ansatz “Zone der proximalen Entwicklung” von Wygotsky (1971), zielt das Konzept “Mediengestütztes Sprach-

coaching“ im Programm “Credit Points“ auf die Begleitung des Übergangs von einem aktuellen Sprachniveau zu einer höheren Ebene der potentiellen Kompetenzentwicklung. Die höhere Ebene der Entwicklung wird dabei durch die Fähigkeit bestimmt, berufliche Handlungssituationen selbstständig, d.h. ohne Anleitung anderer, bewältigen zu können. Dabei gehört die Vermittlung der **Werkzeuge der Sprachkultur** zu den wichtigsten Aufgaben der Lehrpersonen.

Diesem Ansatz von Wygotsky (1971) folgend, werden Lehrpersonen als kompetentere Lernpartnerinnen/Lernpartner (engl. “More Knowledgeable Others“) betrachtet. Die Lernpartnerinnen/Lernpartner begleiten die individuelle Sprachentwicklung und variieren dabei den Grad der sozialen und medialen Unterstützung. Dabei rücken im Konzept “Mediengestütztes Sprachcoaching“ die kulturelle Dimension (u.a. sprachkulturelle Angemessenheit) und die kritische Dimension (u.a. sprachlich-kommunikative Regeln) der Sprachkompetenz stärker in den Vordergrund als das der Fall beim herkömmlichen Deutschunterricht ist (vgl. Green, 1997). Die funktionale Dimension (u.a. Grammatik) der Sprachkompetenz wird ebenfalls berücksichtigt, nimmt jedoch gegenüber der kritisch-kulturellen Dimension eine Hilfsposition an (zu den drei Dimensionen der Sprache vgl. Green, 1997).

Beispiele für fachsprachliche und berufsbezogene Sprachkompetenzen, vor allem in Bezug auf die kritisch-kulturelle Dimension der Sprachkompetenz, werden in Tabelle 1 dargestellt. Da die Teilnehmenden am Programm “Credit Points“ als hochqualifizierte Fachkräfte eher leitende Positionen anvisierten, illustrieren diese Beispiele die besonderen Ansprüche an die *sprachliche Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz von Fach- und Führungskräften*.

Um die Teilnehmenden am Programm “Credit Points“ auf die komplexen fachlichen und berufsbezogenen Situationen vorzubereiten, wurde **Coaching** als Methode der Erwachsenenbildung gewählt.

Im Gegensatz zum Training, welches auf einen gezielten Auf- und Ausbau bestimmter Verhaltensweisen zielt, wird Coaching als ein Beratungsprozess verstanden, in dem die Person individuell begleitet wird, das eigene Anliegen eigenständig bewältigen zu können.

Die Lehrperson nimmt im Coachingprozess die Rolle einer kompetenten Partnerin/eines kompetenten Partners ein (vgl. Wygotsky, 1971). Im Ansatz “Mediengestütztes Sprachcoaching“ im Programm “Credit Points“, anders als bei herkömmlichen Sprachkursen, vermittelt die Lehrperson nicht in erster Linie sprachlich-grammatisches Wissen, sondern berät als Sprachcoach die Teilnehmenden, wie sie ihre sprachlich-kommunikative Handlungskompetenz selbstständig auf- und ausbauen können (vgl. Steiner et al., 2006).

Im Gegensatz zur Sprachtrainerin und zum Sprachtrainer, die/der den Teilnehmenden Lösungen anbietet, unterstützen die Sprachcoaches die Teilnehmenden dabei, ihre eigenen Lösungen zu finden.

Im Unterschied zu allgemeinsprachlichen Deutschkursen werden im Ansatz “Mediengestütztes Sprachcoaching“ keine lineare Progressionen von einfacheren zu komplexeren Themen bzw. Aufgaben verfolgt. Stattdessen steht eine **individuelle Sprachlernberatung** im Einklang mit der “Zone der Proximalen Entwicklung“ im Vordergrund, ähnlich wie sie im Projekt SPRUNQ<sup>1</sup> im IQ Netzwerk ihren Einsatz findet:

---

1 <http://berufsbezogenesdeutsch-iq.de/sprunq.html>

**“Das Sprachcoaching besteht aus drei ineinander verzahnten inhaltlichen Komponenten: der kooperativen Bestandsaufnahme, der Sprachlernberatung und der Spracharbeit. Ausgehend von der Sprachlernbiographie des Klienten werden gemeinsame Ziele festgelegt und Möglichkeiten erarbeitet, den Sprachlernprozess zu optimieren. Im Gegensatz zu üblichen Kursangeboten steht im Sprachcoaching nicht die Vermittlung sprachlichen bzw. fachlichen Wissens im Zentrum, sondern mittels der Sprachlernberatung werden die Klienten dabei unterstützt, sich das Wissen für ihre eigenen Ziele selbst anzueignen und im Rahmen der Spracharbeit anzuwenden. Mittels der kooperativen Bestandsaufnahme werden die einzelnen Schritte immer wieder evaluiert und Ziele ggf. neu formuliert.”**

Quelle: <http://berufsbezogenesdeutsch-iq.de/sprungq.html>

Um die Betreuung der Teilnehmenden möglichst bedarfsorientiert gestalten zu können wurde gemeinsam mit den Teilnehmenden eine **Sprachbedarfsermittlung** individuell durchgeführt. Hierzu wurde vor allem im Gespräch herausgearbeitet, mit welchen Kommunikationssituationen die Teilnehmenden in berufs- und arbeitsbezogenen Kontexten konfrontiert werden. Dabei werden als Kommunikationssituationen berufliche Zielsituationen verstanden:

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

- Welche sprachlichen Kompetenzen braucht der/die Teilnehmende, um bestimmte berufliche Situationen effektiv bewältigen zu können?
- Mit welchen beruflichen Aufgaben haben die Teilnehmenden es zu tun?
- Wie wird in der Zielsituation kommuniziert?“ (Weissenberg 2012, S.9)

Beispiele für einige Kommunikationssituationen im Beruf werden in der Tabelle 2 dargestellt.

	Berufliche Kommunikationssituationen
<b>Architektin/ Architekt oder Bauingenieurin/ Bauingenieur</b>	Berichte für Vorgesetzte schreiben; Notizen für Kollegen und Untergebene schreiben; Bauordnung lesen; E-Mails schreiben, um Produkte zu bestellen; Teambesprechungen planen und durchführen; Kundengespräche auch am Telefon vorbereiten und durchführen; Arbeitsanweisungen mit Handwerkern besprechen.
<b>Chemikerin / Chemiker</b>	Telefongespräche mit Firmen durchführen, um Chemikalien oder Geräte zu bestellen; Gespräche mit Laborgerätetechnikern durchführen; Teambesprechung zum Forschungsstand durchführen; Notizzettel für die Hausmeisterin / den Hausmeister oder Reinigungskräfte oder andere Kollegen vorbereiten, damit die Flaschen mit Lösungen nicht bewegt werden; Reservierungslisten der Laborgeräte lesen und führen; Referenzschreiben für Studenten oder ehemalige Kollegen schreiben.
<b>Biologin/ Biologe</b>	z.B. in der pharmazeutischen Forschung: Studienprotokolle schreiben; Patientinformationen zusammenstellen; mündliche Präsentation zu Forschungsarbeiten abhalten; Teambesprechungen durchführen.

Tabelle 2: Beispiele für Kommunikationssituationen im Beruf

Bei den Teilnehmenden, die zum Zeitpunkt der Qualifizierung nicht in ihrem gelernten Beruf arbeiteten, wurden im Rahmen der Sprachbedarfsermittlung vor allem Bewerbungssituationen als relevante, berufsbezogene Kommunikationssituationen ermittelt.

Auf der Basis der Ergebnisse der Sprachbedarfsermittlung wurden mit jedem Teilnehmenden die Ziele für das individuelle Sprachcoaching mündlich abgestimmt und in Form einer schriftlichen Lernvereinbarung festgehalten. Als Grundlage dafür diente ein vorgefertigtes Formular (vgl. Abb. 1), in dem die Teilnehmenden ihre Lernziele und die Planung der eigenen Aktivitäten eintragen konnten. Zusätzlich wurden in der Lernvereinbarung Sprachcoaching-Angebote der Sprachdozentin festgehalten.

Mein allgemeines Lern- und Qualifizierungsziel, im Rahmen des Deutschtrainings der Ergänzungsqualifizierung „Credit Points“ ist:

---



---

Ich verpflichte mich zu folgenden speziellen Aktivitäten im Rahmen der des Deutschtrainings der Ergänzungsqualifizierung:

Spezielle Aktivitäten	Anmerkungen
Skypegespräch zu Semesterbeginn	
Wöchentlicher Text für das E-Portfolio	
Einsendeaufgaben	
Selbststudium	
Vier halbtägige Präsenzveranstaltungen	
Mind. ein monatliches Skypegespräch	

Das tut die DaF-Dozentin des Qualifizierungsprogramms für mich:

- Fehleranmerkung und -erläuterung in den Texten für das E-Portfolio
- Ausgabe problemspezifischer Übungsaufgaben
- Skypesprechstunden zu den festen Terminen oder nach Absprache
- bis zu einem gewissen Rahmen auch die Korrektur von Texten für die anderen Fachbereiche
- Durchführung von vier Präsenzveranstaltungen zu den Themen: Bewerbungsvorbereitung, Grammatik intensiv, typische Sprachsituationen im Beruf, das Vorstellungsgespräch

Abbildung 1: Formular zur Lernvereinbarung für mediengestütztes Sprachcoaching.

Je nach den Bestimmungen in der jeweiligen Lernvereinbarung, wurden die Teilnehmenden in ihrer Sprachkompetenzentwicklung individuell begleitet. Das Sprachcoaching umfasste dabei mehrere didaktische Elemente, u.a. Einführung, Lerntagebuch, Sprechstunden, Tutorium und Kompetenzfeststellung. Dabei wurden verschiedene mediengestützte Formate miteinander verzahnt, um die individuellen Lernprozesse passgenau zu unterstützen. Im nächsten Abschnitt wird der Medieneinsatz im Sprachcoaching genauer beschrieben.

### 2.3 Aufbau und Medieneinsatz

Das Sprachcoaching folgte dem **Blended Learning** Ansatz mit Präsenz- und Online-Phasen. Zusätzlich wurden verschiedene mediengestützte Methoden eingesetzt, um die individuelle Sprachentwicklung flexibel zu begleiten sowie die erreichten Kompetenzzuwächse anzuerkennen und auszuzeichnen. Durch die Kombination

der verschiedenen mediendidaktischen Elemente kann das Sprachcoaching im Programm „Credit Points“ als ein **hybrides Lernarrangement** betrachtet werden (vgl. Buchem und Schindler, 2014).

Als „hybrid“ wird die Kombination der verschiedenen Medien und deren Integration in einer Lernumgebung bezeichnet, die aus verschiedenen Lernangeboten und Maßnahmen personeller und struktureller Art bestehen (vgl. Kerres und Jechle, 1999). Die Vorteile mediengestützter Lernangebote im Sinne hybrider Arrangements liegen vor allem in der erhöhten **Flexibilität** des Lernens, u.a. in Bezug auf Ort und Zeit von Lernaktivitäten, zu sehen. Mehrere Studien in diesem Bereich zeigen, dass die flexible Zeitkoordination und die Freiheit, den Zeitpunkt und das Tempo des eigenen Lernens zu bestimmen, zu den wichtigsten Vorteilen mediengestützten Lernens gehören (vgl. Giessen, 2012). Empirische Befunde deuten jedoch auch darauf hin, dass einige Lernende keine Freude am mediengestützten Lernen haben, was mit den Lerninhalten und dem Lernertypus (u.a. kognitive Lernstile) zusammenhängen kann (vgl. Giessen, 2012). Demnach sind die Motivation zur Nutzung sowie die individuellen Vorteile mediengestützter Sprachlernangebote differenziert zu betrachten. Selbst die interaktive Online-Kommunikation (z.B. Videokonferenzen), die grundsätzlich einen Mehrwert des mediengestützten Sprachenlernens für Nichtmuttersprachlerinnen/ Nichtmuttersprachler darstellt, bringt einige Herausforderungen mit sich, u.a. eingeschränkte Spontanität, störende zeitliche Verzögerungen, und kann von Lernenden als Überforderung wahrgenommen werden (vgl. Giessen, 2012).

Da es aufgrund der individuellen Unterschiede sowie situativer bzw. kontextbezogener Faktoren keine allgemeingültige, mediendidaktische Methode geben kann, erfolgte der Medieneinsatz im Sprachcoaching zum berufsbezogenen Deutsch im Programm „Credit Points“ im Einklang mit den Prinzipien von **Persönlichen Lernumgebungen** (engl. Personal Learning Environments, PLE). Der Ansatz „Persönliche Lernumgebungen“ stellt die Individualisierung im Sinne selbstgesteuerter Entscheidungsmöglichkeiten zum Medieneinsatz als Grundlage für die Gestaltung hybrider Lernarrangements in den Vordergrund (vgl. Buchem und Schindler, 2014). Nach dem Ansatz „Persönliche Lernumgebungen“ steht der Lernende mit individuellen Bedarfen (u.a. Vorkenntnissen, Interessen, Kompetenzen, Zielen und Lerngewohnheiten) als Ausgangspunkt des Medieneinsatzes (vgl. Buchem und Schindler, 2014). Dabei bezieht sich die Individualisierung der mediengestützten Lernangebote vor allem auf die Entscheidungsmöglichkeiten der Lernenden bezüglich der Auswahl, Nutzung und Gestaltung von Lerntechnologien für die Planung und Organisation der eigenen Lernprozesse. Das Ziel des Ansatzes „Persönliche Lernumgebungen“ ist die Übernahme von Eigenverantwortung für die Gestaltung der eigenen Lernprozesse und die Intensivierung von Lernaktivitäten (Buchem, 2012).

Demnach erfolgt das mediengestützte Sprachcoaching im Programm „Credit Points“ über eine individuelle Kombination der folgenden medien-/didaktischen Elemente:

### **(1) Einführungsveranstaltung**

Die Einführungsveranstaltung dient dem persönlichen Kennenlernen, dem Klären der Ziele und den Methoden des Sprachcoachings sowie der Stärkung der sozialen Beziehungen in der Gruppe der zugewanderten Hochschulabsolventinnen / Hochschulabsolventen. Die Einführung ist als Gruppentreffen gedacht und findet in Form einer Präsenzveranstaltung zu Beginn der individuellen Sprachcoaching-Angebote statt. Die Form der Präsenzveranstaltung in der Gruppe hat zum Ziel, spontane Interaktionen zu fördern und mögliche technische Hindernisse möglichst gar nicht

*„Mehrere Studien in diesem Bereich zeigen, dass die flexible Zeitkoordination und die Freiheit, den Zeitpunkt und das Tempo des eigenen Lernens zu bestimmen, zu den wichtigsten Vorteilen mediengestützten Lernens gehören.“*

aufkommen zu lassen. Bei Teilnehmenden mit einer ausgeprägten Medienkompetenz wäre ggf. eine Einführung in Form einer Online-Veranstaltung denkbar. Da jedoch die meisten Teilnehmenden am Programm "Credit Points" eher geringe Erfahrungen mit Online-Lernformaten hatten, war eine Präsenzveranstaltung ein wichtiger Schritt, um die Teilnehmenden auch in die Nutzung von Lernmedien beim Sprachcoaching einzuführen.

## **(2) Online-Sprechstunden**

Die Sprechstunden dienen der individuellen Betreuung je nach den Zielen, die in der Lernvereinbarung festgehalten wurden. Um die zeitliche und örtliche Flexibilität zu ermöglichen werden die Sprechstunden in Videokonferenzen, z.B. Skype, durchgeführt. Im Erstgespräch werden die ermittelten Sprachbedarfe der einzelnen Teilnehmenden analysiert und das Vorgehen ggf. angepasst. In Folgegesprächen werden gemeinsam mit den Teilnehmenden sprachlich-kommunikative Strategien zur Bewältigung von festgelegten beruflichen Kommunikationssituationen erarbeitet sowie ein Konversationsunterricht zur Einübung sprachlicher Ausdrücke durchgeführt. Die Online-Sprechstunden wird auch zur Nachbereitung genutzt, z.B. im Anschluss an die Korrektur von Bewerbungsunterlagen findet ein Treffen in Skype statt, bei dem die Änderungen noch einmal durchgesprochen und erklärt werden, sowie passende Übungen von der Sprachdozentin empfohlen werden. Die Anzahl und die Dauer der Sprechstunden richten sich an die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden, u.a. Lernziele, Kompetenzstand, Lerntempo. Hierzu stimmen die Teilnehmenden und die Sprachdozentin fortlaufend ab, wie viel Zeit für die Arbeit an der Entwicklung der Sprachkompetenz im Rahmen des Sprachcoachings einzuplanen ist. Dies erfordert eine hohe Flexibilität der Lehrperson, ist jedoch als ein wichtiges Element der individuellen Sprachförderung zu sehen.

## **(3) Online-Lerntagebuch**

Die Online-Lerntagebücher werden von den Teilnehmenden individuell und fortlaufend geführt, um die eigenen Lernerfolge und Verbesserungen der Sprachkompetenz festzuhalten, zu reflektieren und das Feedback der Lehrperson einzuarbeiten. Hierzu können verschiedene Medien eingesetzt werden, u.a. Blogs, E-Portfolio Software oder sogar E-Mails. Im Rahmen des Sprachcoachings im Programm "Credit Points" wurden Online-Lerntagebücher zunächst mit der E-Portfolio Software Mahara geführt. Die Bedienung dieses Systems stellte jedoch eine technische Hürde für viele Teilnehmenden dar, so dass im späteren Verlauf Lerntagebucheinträge an die Sprachdozentin per E-Mail geschrieben wurden. Dies hatte den Vorteil, dass die Aufmerksamkeit auf die Sprachkompetenz statt auf die technische Bedienbarkeit gelenkt wurde. Mit dem E-Mail-Verlauf ist eine Reihenfolge der Einträge entstanden, die ähnlich wie im E-Portfolio, den Verlauf der Kompetenzentwicklung chronologisch dokumentiert.

## **(4) Digitale Fachglossare**

Das Sprachcoaching umfasst die Erstellung von Fachglossaren zu den festgelegten beruflichen Kommunikationssituationen. Die Teilnehmenden erstellen fortlaufend eine Liste neuer Vokabel, die für die berufliche Kommunikationssituationen, z.B. Bewerbungsgespräche, relevant sind. Um die Regelmäßigkeit des Lernens zu fördern, wird die Erstellung des Fachglossars als eine wöchentliche Aufgabe mit 20 neuen, berufsbezogenen Vokabeln angelegt. Die Sprachdozentin kontrolliert und korrigiert fortlaufend die Vokabellisten.

Auf diese Weise können sich die Teilnehmenden im Verlauf der Zeit ihr eigenes Fachglossar zusammenstellen. Fachglossare sind auch ein Element der Online-Lerntagebücher.

**1 Vorfertigung f, Существительное**

- предварительная заготовка f

**2 Gerüstkosten - расходы Строительные леса**

**3 Genehmigungsplanung - планирование разрешения**

**4 Ausrüstung f, Существительное**

- оборудование n
- вооружение n
- оснастка f

**5 Festlegung f, Существительное**

- установление n

**6 aussteifen , Глагол**

- крепить
- укрепленный

**7 gleichmäßig – равномерный**

**8 Abmessung f, Существительное**

**(5) Online-Lernplattform**

Als zentraler Ort für die Koordination der verschiedenen Aktivitäten zum medien-gestützten Sprachcoaching und anderen Modulen in der Qualifizierung "Credit Points" wird die Online-Lernplattform eingesetzt. Im Programm "Credit Points" wurde die hochschulinterne Lernplattform Moodle als modulare virtuelle Lernumgebung genutzt, um den Austausch (u.a. zu Coaching-Terminen), die Lernmaterialien (u.a. Übungen) und die Hinweise der Sprachdozentin (u.a. Tipps zu Textgestaltung) für alle Teilnehmenden zu Verfügung zu stellen. Hierzu wurden verschiedene Moodle-Funktionalitäten, u.a. Dokumenten-Uploads, Diskussionsforen und Online-Aufgaben, eingesetzt. In der Lernplattform Moodle wurden verschiedene Lernmaterialien, z.B. Tipps zur Selbstkorrektur von Texten, Vokabellisten der Teilnehmenden, hinterlegt (vgl. Abb. 3). Die Teilnehmenden konnten hier auch ihre Online-Lerntagebücher intern, d.h. nur für die Teilnehmenden am Sprachcoaching, inklusive der Fachglossare veröffentlichen. Die Veröffentlichung der Lerntagebücher in der Lernplattform Moodle ist als eine freiwillige Lernaktivität gedacht und dient dem Austausch in der Gruppe. Diese Option wird angeboten, um ähnlich wie im E-Portfolio-System Mahara, die Freigabe der Lerntagebuch-Einträge zu einem von den Lernenden individuell bestimmten Zeitpunkt zu ermöglichen.

Zusätzlich wurde in Moodle ein Fragebogen zur Sprachbedarfsermittlung mit zwanzig Fragen hinterlegt, um die Sprachbedarfe der einzelnen Teilnehmenden ermitteln und analysieren zu können.

Abbildung 2: Beispiel für ein digitales Fachglossar

**Netzwerkserver**  
Startseite - Mahara

**Meine Auszeichnungen**

- Profilbildung - Niveau C
- Netzwerken - Niveau C
- C1 Deutsch

**Suche in Foren**  
Start  
Erweiterte Suche

**Neue Nachrichten**  
Neues Thema hinzufügen...

**Netzwerk Berlin**  
**Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen**

**CREDIT POINTS**  
UNSER PROGRAMM  
Fachmodule  
Wahlmodule  
E-Portfolio

News und Ankündigungen  
Allgemeines Diskussionsforum  
Chat  
upload für Studierende  
Credit Points Wiki  
Benutzerhandbuch Mahara

**Sprachcoaching Deutsch**

- Fragebogen zur Sprachbedarfsermittlung
- L-Badges grafischer Überblick

Ein grafischer Überblick der 33 möglichen Language Badges. Im Rahmen des Programms "Credit Points" werden nur Badges der Level B1-C2 verliehen.

- Tipps zur Selbstkorrektur von Texten
- Vokabelliste Bewerbungstraining
- Adjektive für das Stärkenprofil
- Übung Modalverben

[www.creditpoints.beuth-hochschule.de](http://www.creditpoints.beuth-hochschule.de)

Abbildung 3: Aufbau des Kurses "Credit Points" inkl. Sprachcoaching auf der Lernplattform Moodle

## (6) Tutorium und Workshops

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am mediengestützten Sprachcoaching für berufsbezogenes Deutsch hatten auch die Möglichkeit, an einem Präsenztutorium teilzunehmen. Dieses Angebot wurde vor allem von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gerne angenommen, die mit einem reinen Online-Sprachcoaching nicht zurecht gekommen sind und/oder mehr Vorstrukturierung seitens der Sprachdozentin benötigten. Das Präsenztutorium wurde 14-tägig gehalten. Das Tutorium als Methode besteht grundsätzlich darin, dass die Lehrperson in der Rolle einer Tutorin/eines Tutors die Lerninhalte und Übungsaufgaben vorgibt, Probleme der Lernenden beobachtet und je nach Bedarf helfend eingreift. Die Lehrperson ist dabei als Lernbegleiterin / Lernbegleiter maßgeblich für die Strukturierung und Planung des Tutoriums verantwortlich. Dies betrifft die Auswahl von Inhalten, Übungsformaten und Aufgaben. Im Programm "Credit Points" wurde beispielsweise der Schwerpunkt auf die Phonetik und Aussprache sowie die Einübung des berufsübergreifenden Wortschatzes gelegt, was der Einschätzung der Sprachdozentin zu den Bedarfen der Teilnehmenden entsprach. Das Tutorium wurde auch zur Vor- und Nachbereitung von Bewerbungstrainings, einem weiteren Angebot im Programm "Credit Points" genutzt.

Der Schwerpunkt hier lag auf den Themen rund um die Vorbereitung der Bewerbungsunterlagen und den Bewerbungsgesprächen, z.B. Bewerbungsanschreiben formulieren, Gesprächssituationen im Rollenspiel üben. Flankierend zum eigentlichen Sprachcoaching nahm die Sprachdozentin auch an vier Präsenzveranstaltungen, d.h. Workshops zur Einführung, zur persönlichen Zielentwicklung, zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen und zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen im Rahmen der Bewerbungsvorbereitung teil. Hier ging die Sprachdozentin auf die sprachlichen Aspekte in der Rolle der Tutorin ein. Die Sprachdozentin als Tutorin stand den Teilnehmenden helfend zur Seite, z.B. unterstützte bei der Formulierung von Kompetenzen, sensibilisierte für kulturelle Unterschiede und korrigierte die mündlichen Beiträge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Phase	Inhalt	Ziel
Einstieg	An die Teilnehmenden werden kleine Zettel mit jeweils einer Vokabel (z.B. die Steuervorauszahlung, das Mahnschreiben) verteilt. Die Teilnehmenden müssen dann einzelne Vokabel erklären, ohne den Begriff zu nennen. Die anderen Teilnehmenden müssen raten, um welches Wort es sich handelt. Anschließend wird der Begriff an die Tafel geschrieben.	Hinführung zum berufsbezogenen Wortschatz
Präsentation	Auf einer Zeitleiste von Null bis heute notiert jeder Teilnehmende die für ihn/sie relevanten Lebensphasen.	Hinführung zum Thema Selbstdarstellung, Anregung zur Selbstreflexion
Übung	Auf S. 19 des Lehrbuches "Im Beruf" (Müller et al. 2013) Aufg.C1) - die Teilnehmenden füllen ein Anschreiben als Lückentext aus; (Aufg C2a) die Teilnehmenden notieren die Stichwörter zu Fragen eines Vorstellungsgesprächs; (Aufg C2b) die Teilnehmenden ordnen die Redemittel den Kategorien zu: nachfragen, über Berufserfahrungen sprechen, über Vorlieben und Schwierigkeiten sprechen.	Wortschatzarbeit Berufserfahrung, Redemittel Fragen eines Vorstellungsgesprächs
Übung	Phonetikübungen zum Hauchlaut und Vokalneuanatz	Arbeit an der Fertigkeit Sprechen
Anwendung	In Partnerarbeit, mit Partner/innen aus unterschiedlichen Ländern, erzählen sich die Teilnehmenden gegenseitig ihren Werdegang. Der Zuhörende ist dazu angehalten, sich landesspezifische Aspekte, z.B. Bildungsabschlüsse, genauer erklären zu lassen.	Wortschatz und Redemittel zur Berufserfahrung auf den eigenen Lebenslauf anwenden, sich kultureller Unterschiede bewusst werden

Tabelle 3: Entwurf für das Tutorium

## (7) Digitale Kompetenzabzeichen

Als Methode zur Anerkennung und Dokumentation der individuellen Kompetenzentwicklung, wurden digitale Kompetenzabzeichen (engl. Badges) eingesetzt. Mit digitalen Lernabzeichen ist es möglich, einen aktuellen Kompetenzstand im Sinne einer Momentaufnahme anzuerkennen und auszuzeichnen. Digitale Kompetenzabzeichen werden im Rahmen des Sprachcoachings für berufsbezogenes Deutsch am Ende der jeweiligen Coachingphase von der Sprachdozentin vergeben. Die Einschätzung zum Kompetenzstand erfolgt dabei mit Hilfe der Methoden zur Kompetenzfeststellung (u.a. Beobachtung, Übungsaufgaben, Tests). Die Einschätzung zum Kompetenzstand ergibt sich aus dem Gesamteindruck, welchen die Sprachdozentin im Verlauf des Sprachcoachings gewinnen kann. Damit bezieht sich die Kompetenzfeststellung nicht nur auf den aktuellen Kompetenzstand (z.B. Abschlusstest), sondern auf die gesamte Sprachentwicklung, welche in einem bestimmten Zeitrahmen vollzogen wurde. Dabei werden Kompetenzeinstufungen in digitalem Kompetenzabzeichen in Bezug auf den europäischen Referenzrahmen für Fremdsprachenkompetenz vorgenommen. Die Kompetenzentwicklung verlief dabei für die meisten Teilnehmenden von der Kompetenzstufe B2 auf C1 bzw. C1+.

Mit digitalen Lernabzeichen wird der aktuelle Sprachstand bescheinigt, ohne dass ein formelles Zertifikat, z.B. Goethe- oder TELC-Zertifikate, vorliegen muss. Diese Möglichkeit wurde angeboten, um die Teilnehmenden mit aktuellen Kompetenzbescheinigungen für den anstehenden Bewerbungsprozess möglichst zeitnah auszustatten. Das Ziel ist, durch den Einsatz von digitalen Kompetenzabzeichen, die in digitalen Bewerbungsunterlagen und Online-Profilen (z.B. in beruflichen Online-Netzwerken Xing und LinkedIn) angezeigt werden können, einen Vorteil für den Bewerbungsprozess zu verschaffen. Die Badges konnten von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in ihren Bewerbungsprofilen selbstständig veröffentlicht werden. Hierzu wurde eine zusätzliche Unterstützung im Modul "Medienkompetenz", einem weiteren Modul im Programm "Credit Points", angeboten.

Jedes digitale Kompetenzabzeichen besteht dabei aus einer Bilddatei, mit der die jeweilige Kompetenz und das Niveau visualisiert werden, sowie einer Textdatei, in der die jeweilige Kompetenz genauer beschrieben wird. Somit können die Bewertungskriterien und die beobachtbare Evidenz für die jeweilige Kompetenz festgehalten und für andere (z.B. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) sichtbar gemacht werden. Die detaillierteren Kompetenzbeschreibungen können dann, z.B. in digitalen Bewerbungsmappen der Teilnehmenden, abgerufen werden, in dem das Bild angeklickt wird. Abbildung 4 zeigt die ausgewählten Badge-Bilder als visuelle Elemente von digitalen Kompetenzabzeichen, welche im Rahmen des Sprachcoachings an die Teilnehmenden vergeben wurden.



Abbildung 4: Digitale Kompetenzabzeichen für berufsbezogenes Deutsch (Badge-Bilder)

Digitale Kompetenzabzeichen für berufsbezogenes Deutsch beschreiben die sprachliche Handlungsfähigkeit insbesondere in berufsbezogenen Kontexten.

Um diesen Nachweis für die potentiellen Arbeitgeber verständlich zu machen, wird die sprachliche Handlungsfähigkeit in kurzen Textbausteinen innerhalb der Textdatei, die mit dem jeweiligen Badge-Bild verknüpft ist, genauer erläutert. Dabei beziehen sich die Textbausteine auf die im Europäischen Referenzrahmen definierten Schlüsselfertigkeiten, d.h. Sprechen, Schreiben und Verstehen.

Im Unterschied zu den allgemeinsprachlichen Kompetenzdefinitionen wurde bei der Formulierung der Beschreibungen in digitalen Kompetenzabzeichen darauf geachtet, dass berufsrelevante Kompetenzen im Vordergrund stehen. Das Ziel war, die Beschreibung der Sprachkompetenz entsprechend den Arbeitsmarktanforderungen zu gestalten, um die Arbeitsmarktintegration zu unterstützen.

So ist es beispielsweise im beruflichen Kontext der Zielgruppe weniger wichtig, ob sie literarische Texte verstehen können, aber es ist von großer Bedeutung, ob eine problemlose Kommunikation im Beruf möglich ist, u.a. Arbeitsabläufe selbstständig übernommen und gestaltet werden können.

### 3. Durchführung und Ergebnisse

Die Durchführung des Sprachcoachings fand vom Oktober 2013 bis Oktober 2014 in zwei Erprobungsphasen statt. Die erste Erprobungsphase fand im Wintersemester 2013/2014 (d.h. Oktober 2013 bis März 2014) und die zweite im Sommersemester 2014 (d.h. April 2014 bis Oktober 2014) statt. Die Ergebnisse aus der ersten Erprobungsphase flossen in die Anpassung des Sprachcoaching-Konzeptes ein. Damit verlief die Konzeptentwicklung iterativ.

#### 3.1 Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Sprachcoaching

Bei den Teilnehmerinnen / Teilnehmer am Sprachcoaching im Programm "Credit Points" waren bezüglich der Muttersprache vor allem zwei Hauptgruppen zu unterscheiden:

1. Personen mit spanischsprachigem Hintergrund, und
2. Personen mit russischsprachigem Hintergrund.

Neben diesen beiden Gruppen nahmen auch einzelne Personen mit der Muttersprache Rumänisch, Französisch, Griechisch und Polnisch teil. Das Alter der Teilnehmenden reichte von Ende zwanzig bis Ende vierzig, wobei die meisten unter vierzig waren. Eine Übersicht zu den Teilnehmenden am Sprachcoaching für berufsbezogenes Deutsch ist der Tabelle 4 zu entnehmen.

Person	Herkunftsland und Sprache	Geschlecht	Abschluss und Fachbereich
Person 1	Rumänien, Rumänisch	männlich	Ingenieur Lebensmittelindustrie
Person 2	Spanien, Spanisch	männlich	Maschinenbauingenieur
Person 3	Spanien, Spanisch	männlich	Wirtschaftsingenieur
Person 4	Polen, Polnisch	weiblich	Ingenieur für Lebensmittelindustrie und Ernährungswissenschaften
Person 5	Bolivien, Spanisch	männlich	Umweltingenieur
Person 6	Russland, Russisch	weiblich	Chemieingenieur, Verfahrenstechnik
Person 7	Russland, Russisch	weiblich	Biologie
Person 8	Griechenland, Griechisch	weiblich	Chemie
Person 9	Spanien, Spanisch	weiblich	Chemie
Person 10	Russland, Russisch	männlich	Bauingenieur
Person 11	Bolivien, Spanisch	männlich	Architektur
Person 12	Bolivien, Spanisch	männlich	Architektur
Person 13	Elfenbeinküste, Französisch	männlich	Mathematik, Flüssigkeiten und Werkstoffmechanik

Aufgrund der Zulassungskriterien für die Teilnahme am Programm "Credit Points" verfügten alle Teilnehmenden mindestens über das B2-Niveau des europäischen Referenzrahmens, d.h. ein normales, fließendes Gespräch war ohne Anstrengung möglich. Eine kleine Anzahl der Teilnehmenden hatte diese Einstufung aber nur sehr knapp erreicht. Einige der Teilnehmenden lebte schon seit mehreren Jahren in Deutschland, andere waren erst seit ca. einem Jahr im Land. Alle Teilnehmenden hatten in der Vergangenheit bereits einen Intensivsprachkurs absolviert. Mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen parallel zur Qualifizierungsmaßnahme "Credit Points" an allgemeinsprachlichen Sprachkursen teil, um sich auf eine B2- oder C1-Prüfung vorzubereiten. Aus informellen Gesprächen ergab sich, dass sich keine Teilnehmerin und kein Teilnehmer vor der Qualifizierungsmaßnahme mit Deutsch im beruflichen Kontext bewusst beschäftigt hatte. Niemand hatte zuvor in seinem eigentlichen Beruf in Deutschland gearbeitet.

Der Vergleich der verschiedenen Sprachgruppen ergab einige Unterschiede. So hatten die meisten Spanisch sprechenden Teilnehmerinnen / Teilnehmer sehr gute Englischkenntnisse, während bei vielen der Russisch sprechenden Teilnehmerinnen / Teilnehmer kaum

Englischkenntnisse vorhanden waren. Die Ergebnisse der anfänglichen Sprachbedarfsermittlung zeigten auch, dass am Anfang die Sprachfertigkeit "Schreiben" die größte Priorität für die Teilnehmenden hatte. Im Laufe der Zeit gewann jedoch die Fertigkeit "Sprechen" immer mehr an persönlicher Relevanz. Besonders die spanischen Muttersprachlerinnen und Muttersprachler hatten Schwierigkeiten mit der Phonetik, was dann innerhalb des Tutoriums besondere Beachtung gefunden hat. Auch der Unterschied zwischen Umgangssprache und formeller Sprache musste verstärkt thematisiert werden, da die Teilnehmenden viele Formulierungen ihres alltäglichen Umfeldes unreflektiert in die eigene Sprache übernommen hatten.

### 3.2 Zwei Erprobungsphasen vom Sprachcoaching

Entsprechend der individuellen Lernvereinbarung nutzten die Teilnehmenden je nach Bedarf und nach zeitlichen Möglichkeiten die unterschiedlichen Elemente des Sprachcoachings, u.a. Online-Sprechstunden, Online-Lerntagebücher, Lernplattform Moodle und Tutorien. Dabei wurde das Konzept "mediengestütztes Sprachcoaching" in zwei Phasen erprobt.

In der **ersten Erprobungsphase** im Wintersemester 2013/2014 war das Sprachcoaching in erster Linie als Online-Coaching konzipiert. Nach der vierstündigen Einführungsveranstaltung am Anfang des Semesters, bei der das persönliche Kennenlernen und die Methoden des Sprachcoachings im Vordergrund standen, war der Kontakt zu der Sprachdozentin fast ausschließlich über Online-Medien. In der ersten Phase wurde nur ein Workshop zur Ausarbeitung der individuellen Stärkenprofile als Präsenzveranstaltung angeboten. Es wurde eine wöchentliche Online-Sprechstunde auf Skype zu festen Zeiten angeboten. Für die Teilnehmenden, die an den festgelegten Zeitpunkten nicht teilnehmen konnten, wurden individuelle Verabredungen getroffen. In der ersten Sprechstunde wurde anhand eines Formulars zur Lernvereinbarung der Ablauf des Sprachcoachings noch einmal besprochen und eine mündliche Lernvereinbarung getroffen. Die Hauptaktivität in der ersten Erprobungsphase war das Schreiben und korrigieren der Texte im Online-Lerntagebuch. In der zweiten Hälfte des Semesters wurde zusätzlich eine Unterstützung bei der Formulierung des Selbstpräsentationen für das Bewerbungstraining (z.B. das Drehen der Bewerbungsvideos) angeboten. Auch für die erste Formulierung der Lebensläufe und der Bewerbungsanschreiben suchten die Teilnehmenden Hilfe im Sprachcoaching.

In der **zweiten Erprobungsphase** im Sommersemester 2014 startete das Sprachcoaching ebenfalls mit einer Einführungsveranstaltung und dem Erstgespräch auf Skype im Rahmen der Online-Sprechstunde. Diese Angebote wurden gerne besonders von den neu ins Programm eingestiegenen Teilnehmenden wahrgenommen. In dieser Phase kam der Onlinefragebogen zur Sprachbedarfsermittlung hinzu, welcher im Lernplattform Moodle integriert wurde. Aufgrund der Schwierigkeiten mit der technischen Handhabung des E-Portfolio Systems Mahara, welcher zur Erstellung der Online-Lerntagebücher in der ersten Erprobungsphase eingesetzt wurde, wurden in der zweiten Erprobungsphase Online-Lerntagebücher mit Hilfe des E-Mail-Austausches mit der Sprachdozentin umgesetzt. In diesem Rahmen wurde eine monatliche Lernzusammenfassung als Wordtext zur Korrektur an die Sprachdozentin per E-Mail gesendet. Darüber hinaus waren die Teilnehmenden dazu angehalten, eine wöchentliche Liste mit neuen Vokabeln aus ihren Fachveranstaltungen und zu berufsbezogenen Situationen, z.B. Bewerbung, einzusenden, damit die eigenen Fachglossare Schritt für Schritt aufgebaut werden konnten. Die Fachglossare konnten von den Teilnehmenden zu den ausgewählten Zeitpunkten mit anderen Teilnehmenden über die Lernplattform Moodle ausgetauscht werden.

Die Hauptveränderung zu der ersten Erprobungsphase war jedoch das 14-tägige Präsenztutorium, im Wechsel vormittags oder spätnachmittags. Dieses wurde je nach dem individuellen Bedarf der Teilnehmenden gestaltet. Bei den ersten Terminen waren die Inhalte und der Verlauf durch die Sprachdozentin vorgegeben und behandelten neben Phonetikthemen berufsübergreifende Kommunikationssituationen. Die letzten Termine dienten vor allem der Unterstützung bei der Formulierung der Selbstpräsentations- und Bewerbungstexte sowie zur Vorbereitung auf das Bewerbungstrainingsmodul „Telefonieren und Vorstellungsgespräch“. Die Ergänzung des Sprachcoachings um das Präsenztutorium wurde sowohl von den Teilnehmenden als auch von der Sprachdozentin als ein wichtiges Methodenelement der persönlichen Betreuung betrachtet. Durch eine stärkere Verzahnung der Online- und Präsenzangebote in der zweiten Erprobungsphase konnte eine intensivere Teilnahme am Sprachcoaching und mehr Zufriedenheit der Beteiligten erreicht werden.

### 3.3 Ergebnisse des Sprachcoachings

Da alle Teilnehmenden bereits über ein hohes allgemeinsprachliches Sprachniveau in der Sprache Deutsch verfügten, bestand das Ziel des Sprachcoachings darin, gemeinsam mit den Teilnehmenden die **Werkzeuge** zum eigenständigen Weiterlernen und zur eigenständigen Sprachkompetenzentwicklung im beruflichen Umfeld auszuarbeiten. Dies wurde vor allem durch den Prozess der Bewusstmachung von eigenen Ressourcen und das Üben von sprachlich-kommunikativen Strategien zur Bewältigung von beruflichen Kommunikationssituationen. Mit Hilfe des Fragebogens zur Sprachbedarfsermittlung sowie durch die Begleitung beim selbstständigen zusammengestellten Vokabellisten wurden die Teilnehmenden zur **Reflexion** über ihre Sprache in Arbeits- bzw. Bewerbungskontexten angeregt. Mit Hilfe der Phonetikübungen wurden die Teilnehmenden für die Differenzierung bestimmter Laute im Deutschen sensibilisiert, welches ein wichtiger Schritt für eine bessere Aussprache ist. Dennoch war aber auch die Vermittlung von berufsbezogenem Wortschatz und das Üben bestimmter Bewerbungssituationen ein wichtiger Teil des Sprachcoachings.

Das zentrale Ergebnis des Sprachcoachings ist deshalb die **verbesserte berufsbezogene Kommunikationsfähigkeit** der Teilnehmenden bezüglich des eigenen, beruflichen Werdegangs. Aus dem Zusammenspiel von Lernzusammenfassungen im Online-Lerntagebuch, Vokabellisten in digitalen Fachglossaren, Einzelgesprächen in Online-Sprechstunden, Übungen in Präsenztutorien und Begleitung bei Bewerbungstrainings, haben die Teilnehmenden ihre Sprachkompetenz kontinuierlich verbessert. Die Teilnehmenden konnten sich den für sie notwendigen Wortschatz für berufliche Kommunikationssituationen erarbeitet, um sich erfolgreich in Deutschland in ihrem Beruf bewerben zu können. Zu Beginn wurden beispielsweise viele Vokabeln unreflektiert bzw. ungenau eingesetzt, doch Dank des gemeinsamen Reflektierens konnten die Teilnehmenden sich zum Ende des Programms „Credit points“ viel authentischer und präziser ausdrücken und sich selbst beschreiben. Dieses belegen ganz deutlich die Bewerbungsvideos, in denen sich die Teilnehmenden den potenziellen Arbeitgebern präsentieren. Am deutlichsten jedoch kommt der Zuwachs an Sprachkompetenz in den Bewerbungsanschreiben zur Geltung. Diese waren zu Anfang oft eine Mischung aus leeren Worthüllen und zu detaillierten, irrelevanten Informationen. Durch die Verknüpfung von Sprachcoaching und Bewerbungstraining lernten die Teilnehmenden, die in den Bewerbungstexten häufig benutzte (Fremd-) Sprache mit eigenem Leben zu füllen. Außerdem stellte sich heraus, dass den Teilnehmenden oft der präzise Wortschatz fehlte, um die eigene Berufserfahrung konkret beschreiben zu können. Im Gespräch mit der Sprachdozentin konnten die Teilnehmenden gemeinsam mit Hilfe von fachspezifischen Quellen den für sie individuell passenden Wortschatz herausarbeiten.

*„Das zentrale Ergebnis des Sprachcoachings ist deshalb die verbesserte berufsbezogene Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmenden bezüglich des eigenen, beruflichen Werdegangs.“*

Schließlich ist die Progression von einer **Kompetenzstufe** zur weiteren als Erfolg des mediengestützten Sprachcoachings zu verzeichnen. Die meisten Teilnehmenden konnten ihre Sprachkompetenz Deutsch von dem ursprünglichen B1+ bzw. B2 Niveau auf das C1 bzw. C1+ und in den meisten Fällen innerhalb eines Semesters (ca. 6 Monate) verbessern. Der durch die gemeinsame, intensive Arbeit der Sprachdozentin und den Teilnehmenden am Sprachcoaching gewonnene Eindruck zur sprachlichen Handlungsfähigkeit, wurde in den digitalen Kompetenzabzeichen (Badges) festgehalten. Der Kompetenzzuwachs betrifft dabei vor allem die sprachliche Handlungsfähigkeit auf Deutsch sowie die allgemeine Lernfähigkeit.

## 4. Evaluation und Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden zwei beispielhafte Evaluationen, eine aus der Lehrenden-Perspektive und eine aus der Lernenden-Perspektive skizziert, sowie Handlungsempfehlungen formuliert.

### 4.1 Lehrenden-Perspektive

Die Evaluation aus der Lehrenden-Perspektive wurde von der Sprachdozentin im Programm "Credit Points" vorgenommen.

#### **Wie bewerten Sie das Gesamtkonzept "Mediengestütztes Sprachcoaching"?**

Sinnvoll. Auf diesem Niveau brauchen die Teilnehmenden keinen Sprachunterricht sondern genau diese Art von individueller Unterstützung. Einerseits stärken sie dadurch ihre Selbstständigkeit, was sehr wichtig für ihre weitere, berufliche Integration ist. Andererseits ist es aber auch gut für das Selbstbewusstsein, sich in einem geschützten Raum erstmal ausprobieren zu können. Ich denke, dass die Überwindung von Ängsten und Hemmungen durch das Sprachcoaching in Kombination mit dem Bewerbungstraining ein wichtiger Erfolgsfaktor war. Außerdem lies das Konzept mit den verschiedenen Online- und Präsenzelementen eine ganz individuelle Beratung und Betreuung zu.

#### **Was ist gut und was ist weniger gut verlaufen?**

Das Tutorium wurde gut angenommen und lieferte einen guten Raum, zum persönlichen Austausch, auch der Teilnehmenden untereinander. Das Üben eines Vorstellungsgesprächs in Skype in Form eines Rollenspiels hat den Teilnehmenden ebenfalls viel gebracht. Das Medium Skype fand ich für die Beratungsgespräche sehr gut, da es eine maximale Flexibilität erlaubt. Es war möglich sich auch kurzfristig und zu allen Uhrzeiten mit den Teilnehmenden verabreden zu können. Außerdem konnte ich während des Gesprächs meine Korrekturen schriftlich machen, was für die Klärung sehr hilfreich war. Nicht so gut gelaufen sind die schriftlichen Zusammenfassungen im Online-Lerntagebuch in der ersten Phase. Schwierig für die Teilnehmenden war vor allem das kontinuierliches Arbeiten, sowie die Nutzung des Mahara-Systems. In der zweiten Phasen war der E-Mail-Austausch reibungsfreier.

#### **Was müsste bei weiteren Projekten berücksichtigt werden?**

Bei weiteren Projekten wäre es wichtig, dass der Sprachcoach schon bei der Auswahl der Teilnehmenden involviert ist, um das anfängliche Sprachniveau angemessen einschätzen zu können. Meine weitere Empfehlung ist auch, dass Bewerbungstrainings so früh wie möglich mit dem Sprachcoaching verzahnt werden. Darüber hinaus könnte eventuell sogar ein wöchentliches Tutorium (statt 14-tägiges) eingeführt werden, um den persönlichen Kontakt mit dem Sprachcoach und den anderen Teilnehmenden und dadurch die Motivation zu einer intensiven Teilnahme am Sprachcoaching zu stärken. Um fachsprachlich mehr zu erreichen, müssten Sprachdozenten und Fachdozenten enger zusammenarbeiten.

## 4.2 Lernenden-Perspektive

Die Evaluation aus der Lernenden-Perspektive wurde von einer Teilnehmerin im Programm "Credit Points" vorgenommen.

### **Wie erlernen Sie neue Sprachen? Nutzen Sie dabei Online-Medien?**

Die Methoden die ich persönlich benutze sind:

#### *Leseverstehen:*

Ich leihe Hörbücher und Romane aus der Stadtbibliothek und ich lerne deutsche Lieder, die ich in meinem MP3-Player habe.

#### *Sprachbausteine:*

Ich lerne zu Hause, mit Grammatik- und Übungsblättern.

#### *Hörverstehen:*

Materialien und Videos, die ich auf Webseiten wie Youtube, ZDF/ARD Mediatek, Goethe Institut und DW finde. Auch Lieder auf MP3.

#### *Schriftlicher Ausdruck:*

Bewerbungen und E-Mails schreiben.

#### *Mündlicher Ausdruck:*

Ich nehme gerade an einem kostenlos Konversationskurs in einer Gruppe in Facebook teil. Ich besuche auch 3 mal pro Woche eine Privatschule.

### **Inwiefern hat Ihnen das Sprachcoaching geholfen? Was hat sich dadurch verbessert?**

Das Sprachcoaching war für mich mehr als ein Wahlmodul. Es war ein notwendiger Teil des gesamten Programms. Ich habe sowohl meinen schriftlichen und mündlichen Ausdruck verbessert als auch die Sprache der Bewerbungen. Ich habe auch sehr große Unterstützung für die Vorstellungsgespräche und Telefongespräche bekommen. Das Wichtigste für mich war das Anschreiben schreiben und Telefongespräche bzw. Vorstellungsgespräche. Jetzt fühle ich mich besser als am Anfang des Programms. Die Online-Kommunikation in Skype war etwas ganz Neues für mich. Ich bin nicht mit dieser Art der Kommunikation vertraut und ich denke, dass das sehr wichtig ist, weil es mehr und mehr Vorstellungsgespräche auf Skype gibt. Ich denke in Kombination mit den normalen Kursen, ist Skype sehr hilfreich. Es könnten Treffen ganz online stattfinden.

### **Was würden Sie für weitere Projekte empfehlen?**

Mehr regelmäßige Termine. Unter Berücksichtigung des Migrationshintergrunds der Teilnehmer/innen sowie der besonderen Anforderungen der Sprache der Bewerbungen in Deutschland, schlage ich eine intensivere Präsenzphase im Sprachcoaching vor. Ich denke, dass eine Kombination vom Sprachcoaching mit Bewerbungscoaching eine sehr starke Kombination ist, die ein sehr hohes Kompetenzniveau für den deutschen Arbeitsmarkt entwickelt.

## 5. Fazit und Ausblick

Die Erkenntnisse aus den zwei Erprobungsphasen (Oktober 2013 - Oktober 2014) zum mediengestützten Sprachcoaching für berufsbezogenes Deutsch im Programm "Credit Points" zeigen, dass vor allem die individuelle Begleitung und die Verzahnung der Sprachförderung mit weiteren Qualifizierungsangeboten sehr positive Effekte entfalten können.

Eine der größten Herausforderungen bei der Gestaltung von Sprachangeboten für Migrantinnen und Migranten mit einem relativ hohen Sprachkompetenzniveau ist, dass die herkömmlichen Methoden aus den Einführungskursen im Deutschunterricht, mit denen ein Standardvokabular und eine Auswahl an grammatikalischen Strukturen geübt werden, nicht mehr geeignet und zielführend sind.

Dazu kommt die besondere Anforderung der Zielgruppe der zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen an die berufliche Handlungskompetenz, bei der fachbezogene und berufsbezogene Sprachkompetenzen, vor allem in Bezug auf individuell relevante berufliche Kommunikationssituationen der Fach- und Führungskräfte in bestimmten Arbeitsbereichen, im Vordergrund stehen. In diesem Bereich gibt es bisher nur wenige Konzepte, Ansätze, Unterrichtsentwürfe und Lernmaterialien, welche zur individuellen Sprachförderung herangezogen werden können.

Wir hoffen, durch die in dieser Broschüre skizzierten, konzeptuellen Überlegungen und Erkenntnisse aus den Erprobungsphasen zum mediengestützten Sprachcoaching für berufsbezogenes Deutsch aus dem Programm "Credit Points" zur Weiterentwicklung im Bereich der Sprachförderung für die Zielgruppe der zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen beigetragen zu haben. Wir würden uns auch freuen, wenn unser Ansatz zum mediengestützten Sprachcoaching in der praktischen Arbeit mit zugewanderten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen Anwendung findet.

### Info

Bei Interesse an dem Projekt „Credit Points“ stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

#### Kontakt

Prof. Dr. Ilona Buchem  
Beuth Hochschule für Technik Berlin  
Gender- und Technik Zentrum (GuTZ)  
Gastprofessur für Digitale Medien und Chancengleichheit  
Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften  
Luxemburger Strasse 10, 13353 Berlin  
Telefon: 030 / 4504-5243  
iqnw@beuth-hochschule.de

## 6. Literatur

Beckmann-Schulz, Iris; Kleiner, Bettina (2012). Qualitätskriterien Interaktiv, Leitfaden zur Umsetzung von berufsbezogenem Unterricht Deutsch als Zweitsprache, IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Hamburg.

Buchem, Ilona; Heimlich, Julie; Adlung, Constanze (2014). Individualisierung der Ergänzungsqualifizierung. Eignungsdiagnose als Methode der individuellen Qualifizierungsplanung. Modellprojekt „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ an der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Praxishandreichung. IQ Netzwerk, Berlin.

Buchem, Ilona; Schindler, Florian (2014). Ein hybrides Modell zur Ergänzungsqualifizierung von zugewanderten Hochschulabsolventinnen/Hochschulabsolventen. Hybride Studienmodelle im Fernstudium und Weiterbildung. 8. HDL-Fachtagung 2013. Hochschulverbund Distance Learning/AWW: FH Brandenburg.

Buchem, Ilona (2012). Psychological Ownership and Personal Learning Environments. Do possession and control really matter? Proceedings of the PLE Conference 2012, Aveiro, Portugal.

Bundesamt für Migration, Pädagogisches Konzept, Überarbeitete Fassung (Stand 2011)

DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2010). Expertise: Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben. Expertise durchgeführt vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen Bonn im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

Green, Bill (1997). Literacy, information and the learning society. Joint Conference of the Australian Association for the Teaching of English, the Australian Literacy Educators' Association and the Australian School Library Association. Darwin (AU).

Grünhangen-Monetti, Matilde; Klepp, Andreas (2001). Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben. Expertise im Auftrag des

Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

Hewstone, Miles (2004). Neuere Forschungen über Intergruppenkonflikte: Konsequenzen für den Umgang mit Migration und Integration. Veröffentlichung der Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

Kerres, Michael; Jechle, Thomas (1999). Hybride Lernarrangements. Personale Dienstleistungen in multi- und telemedialen Lernumgebungen, Jahrbuch Arbeit, Bildung und Kultur, (1999) 17, S. 21-39.

Kuhn, Christina (2008). Fremdsprachen berufsorientiert lernen und lehren. Kommunikative Anforderungen der Arbeitswelt und Konzepte für den Unterricht und die Lehrerbildung am Beispiel Deutsch als Fremdsprache. Digitale Bibliothek Thüringen.

Scherr, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan (2013). Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. Soziale Probleme, 24 (2), S. 245-269.  
Steiner, Karin; Mosberger, Brigitte; Leuprecht, Eva; Angermann, Andrea; Zdrahal-Urbaneck, Julia (2006). Praxishandbuch: Methoden der allgemeinen und Berufs- und Arbeitsmarktorientierung. abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung Einwanggase 12/5, Wien.

SVR - Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014). Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Außmas, Ursachen und Handlungsperspektiven. Forschungsbericht gefördert von der Robert Bosch Stiftung.

Wenger, Etienne (1998). Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity. New York

Weissenberg, Jens (2012). Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache. Ein Leitfaden für die Praxis. Fachstelle für Berufsbezogenes Deutsch im IQ-Netzwerk.

Wygotski, Lew (1971). Denken und Sprechen. Frankfurt/Main. S. Firscher (4. Auflage).





[www.berlin.netzwerk-iq.de](http://www.berlin.netzwerk-iq.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“