

Disclaimer:

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



FORTBILDUNGSANGEBOTE FACHSPRACHE – BEDARFSERHEBUNG/LASTEN- UND PFLICHTENHEFT

Erasmus+, Erfolg durch Fachsprache

(2022-1-DE02-KA220-VET-000085528)

WP 4: Fortbildungsangebote Fachsprache

Aktivität 4.2: Vorbereitung der Fortbildungsangebote



Inhalt

<i>Deutsch</i>	3
<i>Nederlands</i>	3
<i>English</i>	4
I. PROJEKTKURZBESCHREIBUNG UND EINLEITUNG	7
II. LASTENHEFT	8
2.1. AUSGANGSSITUATION	8
2.2. KONZEPT	8
2.3. MÖGLICHE KURSINHALTE	9
2.4. ZIELGRUPPEN UND ZIELE	9
2.4.1. BILDUNGSPERSONAL	9
2.4.2. BILDUNGSPERSONAL IN DER AUSBILDUNG	10
2.4.3. MANAGEMENT / LEITUNGSPERSONAL	11
2.5. TEILNEHMER:INNENANZAHL UND VORAUSSETZUNGEN	12
2.6. RAHMENBEDINGUNGEN	12
III. PFLICHTENHEFT	13
3.1. THEMENFELDER	13
3.1.1. SENSIBILISIERUNG UND ANALYSE	13
3.1.2. KONZEPTE UND CURRICULUM	13
3.1.3. UMSETZUNG IN DEN EINRICHTUNGEN	13
3.2. UMSETZUNG IN DEN PARTNERORGANISATIONEN	13
IV. DOKUMENTATION – PERSPEKTIVE DER PARTNERORGANISATIONEN	15
4.1. BESCHREIBUNG DES IST-ZUSTANDS IN DEN PARTNEREINRICHTUNGEN	15
4.1.1. AUSBILDUNGSMODULE	15
4.1.2. ZIELGRUPPE	15
4.1.3. AUSGANGSLAGE	16
4.1.4. BESTEHENDE ANGEBOTE DER PARTNERORGANISATION ZUR FÖRDERUNG DER LERNENDEN	16
4.1.5. QUALIFIKATION UND DIDAKTISCHER BEDARF DES AUSBILDUNGSPERSONALS	17
4.2. UNTERSTÜTZUNGS- UND MATERIALBEDARF	17
4.3. ZEITLICHER RAHMEN	18
4.4. TECHNISCHE VORAUSSETZUNGEN UND VERLAUF	18
4.5. UMSETZUNG IN DEN ORGANISATIONEN	19

4.5.1. KONZEPT PILOTKURS - DELTION COLLEGE	19
4.5.2. KONZEPT – PILOTKURS - OVM-SCHULE KASSEL	19
V. ANHANG	21
5.1. ANLAGE 1: INHALT DER ERHEBUNGEN	21
5.2. DOKUMENTATION MICROSOFT FORMS BEFRAGUNG	22
5.2.1. LINK ZUR MICROSOFT FORMS BEFRAGUNG	22
5.2.2. BEISPIEL MICROSOFT FORMS BEFRAGUNG.....	22
5.2.3. AUSZUG DEN ERGEBNISSEN DER OVMS KASSEL UND BFI WIEN	24
5.2.4. AUSZUG DER MICROSOFT FORMS ERHEBUNG DES DELTION COLLEGES:	25

Disclaimer:

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Zusammenfassung – Summary - Samenvatting

Deutsch

Das Lasten- und Pflichtenheft bildet die Grundlage für die Entwicklung des Fortbildungsprogramms für Lehrkräfte und Ausbilder:innen im Erasmus+ Projekt „Erfolg durch Fachsprache“. Im ersten Kapitel werden die Inhalte des Curriculums beschrieben, das auf Basis von Evaluierungen und Erfahrungen aus den Pilotkursen erstellt wurde. Anschließend folgt das Lastenheft, das die allgemeine Ausgangssituation beschreibt, die als Basis für die Entwicklung des Programms diene. In diesem Abschnitt werden unter anderem auch die verschiedenen Zielgruppen sowie die daraus resultierenden differenzierten Kursinhalte und -ziele detailliert beschrieben. Den Abschluss des Kapitels bilden die Rahmenbedingungen, welche die Umsetzung maßgeblich beeinflussen.

Das Pflichtenheft wird im vierten Kapitel behandelt. Es widmet sich den Themenfeldern der praktischen Umsetzung des Programms, sowohl in allgemeiner Hinsicht als auch in den jeweiligen Partnerorganisationen. Hierbei wird die Durchführung des Trainings in den Organisationen durch eine umfassende Darstellung des Ist-Zustands beschrieben. Diese umfasst Aspekte wie die Zielgruppen, die Ausbildungsinhalte, die jeweiligen Ausgangssituationen sowie bestehende Angebote zur Förderung der Lernenden und den Qualifikationsbedarf. Danach wird der Fokus auf die Durchführung der Fortbildungsprogramme am BFI Wien, im Deltion College und an der Oskar-von-Miller Schule gelegt.

Nederlands

Het lasten- en functioneel ontwerp vormt de basis voor de ontwikkeling van het trainingsprogramma voor leerkrachten en opleiders in het Erasmus+ project "Succes door vakspecifieke taal". In het eerste hoofdstuk worden de inhoudelijke aspecten van het curriculum beschreven, dat is opgesteld op basis van evaluaties en ervaringen uit de pilotcursussen. Vervolgens wordt het lastenboek gepresenteerd, waarin de algemene uitgangssituatie wordt beschreven die als basis diende voor de ontwikkeling van het programma. In deze sectie worden onder andere de verschillende doelgroepen en de daaruit voortvloeiende gedifferentieerde cursusinhouden en -doelen gedetailleerd beschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de randvoorwaarden die de uitvoering van het programma in belangrijke mate beïnvloeden.

Het functioneel ontwerp wordt behandeld in het vierde hoofdstuk. Dit richt zich op de praktische implementatie van het programma, zowel in algemene zin als binnen de afzonderlijke partnerorganisaties. Hierbij wordt de uitvoering van de training in de organisaties beschreven door middel van een uitgebreide weergave van de huidige situatie. Deze weergave omvat aspecten zoals de doelgroepen, de opleidingsinhoud, de specifieke uitgangssituaties en bestaande ondersteuningsmogelijkheden voor de deelnemers, evenals de kwalificatiebehoefte. Daarna ligt de nadruk op de uitvoering van de trainingsprogramma's bij het BFI Wenen, het Deltion College en de Oskar-von-Miller School.

English

The specifications form the basis for the development of the training program for teachers and trainers in the Erasmus+ project “Success through technical language”. The first chapter describes the content of the curriculum, which was created on the basis of evaluations and experiences from the pilot courses. This is followed by the specifications, which describe the general initial situation that served as the basis for the development of the program. This section also includes a detailed description of the various target groups and the resulting differentiated course content and objectives. The chapter concludes with the framework conditions that significantly influenced the implementation.

The specifications are dealt with in the fourth chapter. It is dedicated to the topics of the practical implementation of the programme, both in general terms and in the respective partner organizations. The implementation of the training in the organizations is described through a comprehensive description of the current situation. This includes aspects such as the target groups, the training content, the respective starting situations as well as existing offers to support the learners and the qualification requirements. The focus is then placed on the implementation of the training programs at the BFI Vienna, the Deltion College and the Oskar-von-Miller School.

Abkürzungen, Begriffe und Erklärungen

Abkürzungen

AMS	Arbeitsmarktservice (AT)
BAZ	Berufsausbildungszentrum des BFI Wien
BBL	Beruf – Begleitender – Lehrweg (Beroeps – begeleidende – leerweg), (NL)
BFI Wien	Berufsförderungsinstitut Wien
BOL	Berufs – Ausbildender – Lehrweg (Beroeps – opleidende – leerweg), (NL)
BÜA	Berufsfachschule zum Übergang in die Ausbildung (DE)
DaZ/DaF	Deutsch als Zweitsprache / Deutsch als Fremdsprache
Deltion College / College	ROC Deltion College (ROC = berufliches Ausbildungszentrum), (NL)
FIA	Facharbeiter:innen-Intensivausbildung (AT)
LRS	Lese- und Rechtschreib-Schwäche
OvM-Schule	Oskar-von-Miller Schule in Kassel (DE)
TN	Teilnehmer:innen
ÜBA	Überbetriebliche Lehrlingsausbildung (AT)

Begriffe

Um die unterschiedlichen Wörter und Begriffe in den Projektpartnerländern und Übersetzungen zu vereinheitlichen, haben wir für uns in unseren Projektdokumenten auf einheitliche Begriffe geeinigt. Diese Begriffe werden in unseren allgemeinen Dokumenten verwendet und können in den eigenen länderspezifischen Dokumenten abweichen.

Auszubildende:	Auszubildende umfassen alle Personen, die sich in einer beruflichen (Aus-)Bildung oder Lehre befinden. Dazu zählen Begriffe wie Lehrlinge, Schüler: innen, Studierende, Teilnehmer: innen, Lernende.
Lehrkräfte:	Lehrkräfte umfasst das pädagogische alle Begriffe wie Trainer:innen und Lehrer:innen
Fachlehrkräfte:	Fachlehrkräfte sind alle Fachlehrer:innen, Lehrer:innen und Trainer:innen in einem fachspezifischen / berufsspezifischen Fach
Ausbilder:innen:	Personen, welche im Lehrbetrieb die Auszubildenden ausbilden. Dies umfasst zum Teil auch die Trainer:innen am BFI Wien, welche unter anderem die Funktion als Ausbilder:in innehaben.

GENDER

Wir haben versucht neutrale Begriffe für unsere Zielgruppen zu finden. Ist dies im Dokument bzw. für die Verständlichkeit nicht möglich, haben wir die Schreibweise mit Doppelpunkt gewählt, um alle Gender einzubeziehen.

Definition Sprachen

ALLGEMEINSPRACHE ... findet in der alltäglichen, zwischenmenschlichen Kommunikation (kontextualisiert) Verwendung. Sie ist sehr konkret und fehlertolerant.

Die kommunikative Kompetenz eines:einer Sprechers:Sprecherin ist nicht teilbar in einen privaten und einen beruflichen Teil. „Der überwiegende Teil der berufsinternen Alltagskommunikation besteht aus sprachlichen Handlungen, die weder berufs- noch berufsfachspezifisch sind“ (Efing 2014: 422 nach Funk 2010)

BERUFSSPRACHE bezeichnet sprachliche Erscheinungsformen, die man in der beruflichen Kommunikation beobachtet hat und die zwar der Domäne „Beruf“ zugeordnet, aber nicht fachsprachlich klassifiziert werden, sondern auch eine gewisse Nähe zur Allgemeinsprache aufweisen. (Efing 2014: 425)

Als FACHSPRACHE wird ein bestimmter Wortschatz und eine bestimmte Ausdrucksweise innerhalb einer Branche oder einer wissenschaftlichen Disziplin bezeichnet, beispielsweise die **Fachsprache** der Linguistik, der Informatik, der Medizin oder die sogenannte Verwaltungssprache.

BILDUNGSSPRACHE ist

„Die Sprache, die **im Unterricht** benutzt wird, entnimmt der alltäglichen Umgangssprache wie auch der disziplinären Fachsprache Elemente und fügt sie zu einer eigenen, auf Wissensvermittlung zielenden, Form zusammen; sie kann als eigenständige Sprachvarietät aufgefasst werden.“ (Gellert 2011: 80)

Hövelbrinks (2014) nennt außerdem für die Bildungssprache typische **Sprachhandlungen**: Beschreiben, Vermuten, Erklären, Modellieren, Klassifizieren, Begründen, Benennen (ebd. S. 112)

I. PROJEKTKURZBESCHREIBUNG UND EINLEITUNG

Geringe fachsprachliche Kompetenzen stellen eine erhebliche Einschränkung bei der Durchführung beruflicher Maßnahmen und Lernaktivitäten dar. Arbeitsaufgaben werden oft nicht verstanden und somit ungenau oder zeitverzögert umgesetzt.

Im Projekt "Erfolg durch Fachsprache" werden über die Projektlaufzeit von drei Jahren Konzepte zur Verbesserung der fachsprachlichen Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickelt und erprobt. Darüber hinaus werden Fortbildungsbedarfe des pädagogischen Personals identifiziert und entsprechende Fortbildungsangebote zur Stärkung ihrer Kompetenzen in der Begleitung der Zielgruppe konzipiert.

Ziel des Projekts ist es, Menschen mit geringen fachsprachlichen Kompetenzen in der beruflichen Bildung für die professionelle Kommunikation in der Ausbildung und am Arbeitsplatz fit zu machen. Damit wird ihnen der Weg geebnet, in der Ausbildung erfolgreich zu sein, zu einem/er kompetenten Mitarbeiter:in zu werden und sich erfolgreich in die Gesellschaft zu integrieren. Zugleich trägt das Projekt „Erfolg durch Fachsprache“ zur Sicherung und Weiterentwicklung von Fachkräften für die Zukunft bei.

Das Erasmus "Erfolg durch Fachsprache " Team hat Fortbildungsbedarfe des Ausbildungspersonals festgestellt und darüber hinaus entsprechende Fortbildungsangebote zur Stärkung ihrer Kompetenzen in der Begleitung der Zielgruppe konzipiert. Jeder Beruf hat berufsspezifische Sprachanforderungen – insbesondere für Lernende mit fachsprachlichem Qualifizierungsbedarf. Die Gruppe der Ausbilder:innen aus Theorie und Berufsbilder:innen stehen oft vor neuen Herausforderungen, die sie mit ihren bisherigen Qualifikationen nicht immer bewältigen können. Es ergibt sich ein Bedarf an verstärkter bzw. zusätzlicher Qualifikation für das Bildungspersonal. Durch den Ausbau pädagogischer und didaktischer Kompetenzen der Lehrkräfte und Ausbilder:innen erstrebt das Team „Erfolg durch Fachsprache“ eine Verbesserung des Lernprozesses für die beschriebene Zielgruppe.

Programm:	Erasmus+
Projektnummer:	2022-1-DE02-KA220-VET-000085528
Projektzeitraum:	1.10.2022 - 30.09.2025
Projektleitung:	Oskar-von-Miller-Schule Kassel
Zielgruppe(n):	Jugendliche und junge Erwachsene mit schwach ausgeprägten Fachsprachkompetenzen, Fachlehrkräfte (Ausbilder:innen und Sozialpädagog:innen)
Link:	https://www.ovm-kassel.info/erfolg-durch-fachsprache
Projektpartnerschaft:	Berufsförderungsinstitut Wien, AT, www.bfi.wien Deltion College, NL, www.deltion.nl Oskar-von-Miller-Schule Kassel, DE, www.ovm-kassel.info/

II. LASTENHEFT

2.1. Ausgangssituation

Viele Jugendliche/junge Erwachsene weisen aufgrund mangelnder Literalisierung geringe fachsprachliche Kompetenz auf. Komplexe fachsprachliche Aufgabenstellungen und Arbeitsanweisungen können in der Ausbildung nicht in angemessener Zeit erfasst und umgesetzt werden. Dadurch werden die Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht erfüllt. Aus diesem Grund scheitern Betroffene oft in der Berufsausbildung und haben damit geringe Chancen auf eine qualifizierte Tätigkeit am Arbeitsmarkt. Es bleiben prekäre Arbeitsverhältnisse oder der Bezug staatlicher Sozialleistungen.

Das Personal in der Berufsausbildung sind unzureichend auf diese Herausforderungen vorbereitet. Sprachlehrkräften fehlt der Fokus auf die berufsbezogenen Anforderungen, während Fachausbilder:innen unzureichende sprachdidaktische Kenntnisse besitzen, um sprachlich bedingte Schwierigkeiten im Unterricht zu erkennen und ihnen methodisch zu begegnen.

Zu den Zielen der Fortbildungen zählen die Sensibilisierung für Fachsprachdefizite, ihre gezielte Thematisierung und die Vorbereitung auf ‚neue‘ Rollen innerhalb des Unterrichts, die als potenzielle Kursangebote umgesetzt werden könnten.

Im Vorfeld der Entwicklungen der Angebote hat das Team ‚Erfolg durch Fachsprache‘ durch Evaluationen, Erhebungen und Interviews den Bedarf ermittelt und die Rahmenbedingungen beschrieben.

2.2. Konzept

Aus den Rückmeldungen (vgl. 5.1, Anlage 1, Inhalt der Erhebungen) lassen sich für das zu entwickelnde Fortbildungsangebot folgende Ziele formulieren:

Das Fortbildungsangebot erstrebt eine Förderung der Soft Skills und persönlicher Kompetenzen des Bildungspersonals, um die Qualität der eigenen Arbeit zu verbessern, zu erleichtern und somit die Zufriedenheit aller Beteiligten zu steigern. Viele Lehrkräfte und Ausbilder:innen sind unsicher im Umgang mit den heutigen Herausforderungen im Unterricht oder am Arbeitsplatz. Oft scheitert es schon daran, sprachliche Defizite bei den Lernenden zu erkennen oder diese zu thematisieren.

In allen Gesprächen und Evaluationen kam das Thema ‚Zeit‘ zur Sprache. Dabei gab das Bildungspersonal an, dass es im Unterricht nicht über genügend Zeit und Möglichkeiten verfügt, um auch noch eine spezifische Betreuung anzubieten. Zudem wird ihnen nicht die Möglichkeit geboten, an geeigneten Kursen und Schulungen teilzunehmen. Da der Faktor Zeit somit eine wichtige Rolle bei der Umsetzung eines Fortbildungsangebots für das Bildungspersonal spielt, ist es essenziell, das Leitungspersonal in das Angebot mit einzubeziehen. Sobald das Management von der Notwendigkeit und den Vorteilen des Angebots überzeugt ist, lässt es sich erfolgreich in den Jahresarbeitsplan integrieren.

Das Fortbildungsangebot leistet einen relevanten Beitrag zur Qualitätsverbesserung des Lernprozesses in Bildungsinstitutionen. Die im Projekt entwickelten Konzepte, Tools und Curricula können – angepasst an die jeweiligen Rahmenbedingungen – in die Ausbildungsaktivitäten der Berufsbilder:innen und systematisch in die Berufsbildungsorganisation eingebracht werden.

2.3. mögliche Kursinhalte

Aus den o.g. Rückmeldungen lassen sich folgende Kursinhalte für das Berufsbildungspersonal ableiten:

- Sensibilisierung hinsichtlich des fachsprachlichen Qualifikationsbedarfes und der persönlichen Situation der Zielgruppe
- Förderung der Soft Skills
- Förderung der persönlichen Kompetenzen
- Verbesserung der eigenen Arbeitsweisen im Unterricht
- Förderung der didaktischen Kompetenzen
- Unterstützung zur Erleichterung im Arbeitsalltag
- Unterstützung zur Vorbereitung auf neue Rollen und Verantwortlichkeiten
- Förderung in der Spezialisierung in diesen Rollen leistet einen Beitrag zur Professionalisierung von Lehrkräften

Für das Leitungspersonal erscheinen folgende Inhalte erforderlich, welche sich in Teilen von den Bedarfen des Berufsbildungspersonals unterscheiden

Inhalte für Leitungspersonal:

- Sensibilisierung hinsichtlich des fachsprachlichen Qualifikationsbedarfes
- Verständnis für die Notwendigkeit von Anpassungen in Teams/Lehrplänen
- Beitrag zur Professionalisierung von Lehrkräfteteams
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Reduzierung von Stress
- Verbesserung des gesamten Ausbildungsprozesses
- Beitrag zur höheren Abschlussquote

2.4. Zielgruppen und Ziele

Das im Vorfeld entwickelte Curriculum richtet sich an Auszubildende aller Berufsfelder, die ihre fachsprachlichen Kompetenzen verbessern möchten. Aus diesem Grund hat das Team „Erfolg durch Fachsprache“ unter dem Bildungspersonal in allen Berufsfeldern Erhebungen und Interviews durchgeführt (siehe Anlage 2, 4.7: Umsetzung pro Organisation).

Die Angebote der Fortbildungen richten sich somit an:

- Bildungspersonal (Lehrkräfte, Ausbildender: innen)
- Bildungspersonal (Lehrkräfte und Lehrkräfte in der Ausbildung)
- Leitungspersonal von beruflichen Schulen und Ausbildungsbetrieben

2.4.1. Bildungspersonal

Das Bildungspersonal umfasst Lehrkräfte und Ausbilder:innen, die täglich mit Lernenden mit fachsprachlichem Förderbedarf arbeiten. Sie sollen durch die Fortbildungen in die Lage versetzt werden, den fachsprachlichen Qualifizierungsbedarf zu erkennen und die Lernenden gezielt in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen.

- **Unterstützung beim Erkennen von Sprachschwächen**

Da Lehrkräfte und Ausbilder:innen täglich mit den Lernenden arbeiten, leisten sie einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Ausbildung. Dennoch erkennen Lehrkräfte oft nicht die fachsprachlichen Defizite der Lernenden und neigen stattdessen dazu, sie als unmotiviert zu betrachten. Durch eine frühzeitige Erkennung können die Lernenden jedoch gezielt in ihrer Fachsprachentwicklung

unterstützt werden, was sich wiederum positiv auf den Abschluss und ihr berufliches Handeln auswirken kann.

- **Unterstützung bei der Differenzierung in einer veränderten Gruppe**

Lehrkräfte sind häufig unzureichend auf die wachsende Anzahl von Migrant:innen mit (fach)sprachlichen Defiziten und/oder funktionalen Analphabet:innen in ihren Klassen vorbereitet. Diese heterogene Zusammensetzung der Klassen behindert das ausreichende Eingehen auf spezifische Bedürfnisse der Lernenden.

- **Konsistenz im Fachsprachengebrauch**

Besonders für Lernende, die neu in ein Fachgebiet eingeführt werden, kann die Fachsprache oft herausfordernd sein. Lehrkräfte, welche nicht konsistent kommunizieren und ständig z.B. Synonyme einsetzen, schaffen Verwirrungen. Das Bewusstsein für den eigenen Sprachgebrauch und die Abstimmung miteinander können helfen, den Fachjargon zu begrenzen. Schulungen bieten Unterstützung für einen effektiven und verständlichen Sprachgebrauch für alle Sprachniveaus.

- **Praxisnahe Unterstützung, die zur beruflichen Entwicklung beiträgt**

Lehrkräfte können im Rahmen ihrer eigenen beruflichen Entwicklung arbeiten. Neue Ansätze und Lehrmaterialien bieten Hilfestellung, wodurch Lehrkräfte motivierter unterrichten können. Außerdem kann zur allgemeinen professionellen Entwicklung in der Organisation beigetragen werden. Innerhalb der Fortbildungen werden die Fähigkeiten des Bildungspersonals weiterentwickelt, aktuelle Entwicklungen zur Unterrichtsunterstützung behandelt und die eigenen Kenntnisse aktualisiert.

2.4.2. Bildungspersonal in der Ausbildung

Zukünftige Lehrkräfte und Auszubildende werden bereits zu Beginn ihrer Ausbildung gezielt sensibilisiert und erhalten Anregungen zur Förderung von Lernenden mit fachsprachlichem Qualifikationsbedarf. Mit den zukünftigen Lehrkräften als Zielgruppe wird langfristig in die Qualität der beruflichen Bildung investiert, passend zu den aktuellen Anforderungen.

Wichtige Gründe für diese Zielgruppe sind:

- **Frühzeitige Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten**

Indem diese Zielgruppe bereits während der Ausbildung mit der Problematik von Defiziten im Bereich der Fachsprache vertraut gemacht wird, entwickeln die angehenden Lehrkräfte und Auszubildende, neben einem Verständnis, auch die Fähigkeiten, die ihnen später helfen, effektiv und verständlich zu unterrichten, den Unterricht zu differenzieren und bei Bedarf zusätzliche Unterstützung anzubieten.

- **Implementierung von modernen Technologien**

Der Einsatz moderner Technologien und Strategien zur Feststellung von sprachlichen Defiziten und Unterstützung von Lernenden sollte Teil der Fortbildung sein, um gut vorbereitet in den Beruf einzusteigen.

- **Förderung von Konsistenz und Qualität**

Eine solide Grundlage im Umgang mit heterogenen Gruppen bei Lehrkräften und Auszubildenden in Ausbildung trägt zur Konsistenz und Qualität der beruflichen Bildung bei. Die „neue“ Generation von Berufsbildungspersonal lernt, mit Unterschieden in den Sprachniveaus und Migrationshintergründen umzugehen.

- **Praxisnähe**

In den Berufsausbildungen spielt die Fachsprache immer eine große Rolle. Berufsbildungspersonal muss die unterschiedlichen Sprachfähigkeiten ihrer Lernenden erkennen und angemessen darauf reagieren können. Schulungen können praxisnahe Hilfestellungen und Tools bieten, um in einer klaren und korrekten Fachsprache zu kommunizieren und die Lernenden bei Bedarf nach ihren spezifischen Bedürfnissen zu unterstützen.

- **Steigerung von Selbstsicherheit und Professionalität**

Adäquate Fortbildung zum Umgang mit sprachlichen Unterschieden innerhalb einer Gruppe von Lernenden kann zu einem konsistenteren Unterrichtsablauf beitragen, bei dem das Berufsbildungspersonal eher in der Lage ist, zu differenzieren bzw. besser auf die jeweiligen Bedürfnisse eingehen zu können. Die handelnden Personen können somit selbstsicherer und professioneller auftreten, was auch dem Klassenmanagement zugutekommt.

2.4.3. Management / Leitungspersonal

Das Management umfasst das Leitungspersonal von beruflichen Schulen und Ausbildungsbetrieben, das strategisch in den Prozess eingebunden werden soll. Ziel ist es, das Verständnis für die Bedeutung der Fachsprache zu fördern und die strategische Implementierung der Konzepte zu unterstützen. In vielen Bildungseinrichtungen und Unternehmen hat das Management sowohl eine Führungs- als auch eine Ausbildungsfunktion. Soweit es die Ausbildungsaufgabe betrifft, gelten dieselben Empfehlungen wie für das reguläre Bildungspersonal.

Wichtige Gründe für diese Zielgruppe sind:

- **Bildungsqualität und Konsistenz in der Organisation**

Das Management kann dafür sorgen, dass das Schulungsangebot auf die Bildungsziele der Organisation abgestimmt ist und so zu einer konsistenten Qualität in der Bildung beiträgt. Die Einbeziehung der Leitungskräfte kann sicherstellen, dass das Schulungsangebot auf strategischer Ebene in die Jahrespläne integriert wird und somit einen qualitätsorientierten Ansatz für alle Mitarbeiter:innen unterstützt.

- **Veränderte Arbeitsfelder und Priorisierung der individuellen Bedürfnisse**

Die Beteiligung des Managements erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das Schulungsangebot schnell und effektiv an veränderte Bedingungen angepasst wird, z. B. durch den Anstieg anderssprachiger bzw. migrantischer Lernender in der schulischen Ausbildung oder am Arbeitsplatz. Das Management kann über Mittel verfügen oder Prioritäten setzen, um sicherzustellen, dass das Berufsbildungspersonal die richtige Unterstützung und Schulung erhalten, um Lernenden angemessen zu fördern. Durch die Einbindung kann das Management Schulungsinitiativen priorisieren, sodass schnell und effizient auf spezifische Bedürfnisse

eingegangen werden kann, z. B. durch Teamschulungen im Rahmen des allgemeinen Professionalisierungsplans.

- **Professionelle Lernkultur und Effizienzsteigerungen**

Durch die aktive Einbindung des Managements in Schulungsinitiativen wird eine professionelle Lernumgebung geschaffen. Das Management legt Wert auf die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte und Ausbilder:innen, indem es günstige Rahmenbedingungen wie etwa die Bereitstellung von Ressourcen schafft, was wiederum die Motivation des Personals stärkt. In Ländern, in denen die „Lump-Sum“-Finanzierung eine Rolle spielt, zählt jeder erreichte Abschluss.

2.5. Teilnehmer:innenanzahl und Voraussetzungen

Bei Präsenzveranstaltungen ist die Teilnehmer:innenanzahl aufgrund der Erfahrungen der Projektmitarbeitenden sinnvollerweise auf maximal 10 bis 15 Personen zu begrenzen, während Online-Angebote für maximal 12 Personen geeignet sind. Die Teilnehmer:innenanzahl soll so gewählt werden, dass eine effektive und individuelle Betreuung möglich ist.

Eine motivierte Teilnahme wird durch gezielte Kurswahl gefördert, die auf individuelle Fortbildungsbedürfnisse abgestimmt ist. Die Teilnehmenden sollen die Möglichkeit haben, aus einem breiten Angebot an Fortbildungen nach ihren Bedürfnissen und zeitlichen Möglichkeiten zu wählen.

2.6. Rahmenbedingungen

Im Rahmen der Entwicklung des Fortbildungsprogramms ist es von entscheidender Bedeutung, die Rahmenbedingungen im Voraus zu definieren. Auf der Grundlage dieser Rahmenbedingungen entwickelt das Team „Erfolg durch Fachsprache“ die weitere Planung, Durchführung und Evaluation dieser Fortbildungen. Wie bereits erläutert haben die Partnerorganisationen Interviews, Evaluationen und digitale Umfragen unter dem Bildungspersonal durchgeführt, um Einblicke in ihren Fortbildungsbedarf, -präferenzen und -vorschläge zu erhalten. Die Ergebnisse dieser Befragungen haben geholfen, die wichtigsten Aspekte herauszufiltern, bevor sie in den Rahmenbedingungen im Pflichtenteil festgelegt wurden. Im weiteren Verlauf werden die wichtigsten Ergebnisse aus den Interviews und Befragungen präsentiert, welche sowohl die Wünsche des Ausbildungspersonals als auch die Ziele der Organisationen, soweit bekannt, berücksichtigen.

III. PFLICHTENHEFT

3.1. Themenfelder

Die im Teil Lastenheft (Pkt. 2.3) beschriebenen Bedarfe des Bildungspersonals ergeben eine Gliederung des Fortbildungsangebotes in drei Themenfelder:

- Sensibilisierung und Analyse
- Konzepte und Curriculum
- Umsetzung in den Einrichtungen

3.1.1. Sensibilisierung und Analyse

Die Bedeutung der Fachsprache für eine erfolgreiche Ausbildung wird herausgearbeitet und analysiert, sowie das Erkennen und Thematisieren von fachsprachlichen Qualifikationsbedarfen. Ziel ist es, ein Verständnis für die Situation der Betroffenen zu entwickeln, das Bewusstsein für die Bedeutung der Fachsprache zu schärfen und die Lehrkräfte und Ausbilder:innen in die Lage zu versetzen, fachsprachliche Qualifikationsbedarfe zu erkennen und die entsprechende Kompetenzentwicklung gezielt zu fördern. Das im Projekt entwickelte Analysetool wird als Werkzeug zur Feststellung des fachsprachlichen Kompetenzstandes der Lernenden eingeführt und exemplarisch erprobt.

3.1.2. Konzepte und Curriculum

Einführung des im Projekt entwickelten pädagogisch-didaktischen Konzeptes, des sozialpädagogischen Begleitkonzeptes und der exemplarisch entwickelten Curricula zur Entwicklung der fachsprachlichen Kompetenzen betroffener Lernender. Reflexion der Bedeutung dieser Konzepte und Curricula für die eigene Berufsbildungspraxis des beteiligten Bildungspersonals und erste Schritte in der Anpassung an die eigenen Rahmenbedingungen.

3.1.3. Umsetzung in den Einrichtungen

Planung der praktischen Umsetzung der Konzepte in den Arbeitsalltag der Beteiligten; Formulierung der Gelingensbedingungen und des Unterstützungsbedarfes bei der nachhaltigen Implementierung in die eigene Ausbildungstätigkeit. Ziel ist es, die Lehrkräfte und Ausbilder:innen in die Lage zu versetzen, die entwickelten Konzepte in ihrem Arbeitsalltag umzusetzen und nachhaltig zu verankern.

3.2. Umsetzung in den Partnerorganisationen

Die Schulungen aus den drei Bereichen werden an die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Organisationen angepasst und entsprechend variabel strukturiert angeboten. Es besteht die Möglichkeit, die Themen Sensibilisierung und Analyse, Konzepte und Curriculum sowie Umsetzung in den Einrichtungen als ein ganzheitliches und umfangreiches Angebot z.B. bei Team-Fortbildungen anzubieten oder in einzelne Teileangeboten mit spezifischen Schwerpunkten (Nuggets) zu gliedern. Ebenso entscheiden die Organisationen länderspezifisch über die geeignetste Form der Bereitstellung des Fortbildungsangebots: ob digital, etwa als Webinare oder Blended Learning, oder als Präsenzveranstaltungen an den Standorten, wie Workshops, Präsentationen oder Interventionen.

Aufgrund der unterschiedlichen Fortbildungsbedürfnisse der Zielgruppen, ist das Angebot so zu organisieren, dass alle spezifischen Bedürfnisse erfüllt werden. Die Intensität und der Fokus der Angebote sollten darum variieren und könnten folgende Inhalte vertiefen:

Bildungspersonal:

Fokus auf Sensibilisierung, Vertiefung der didaktischen Methoden und Entwicklung von Curricula, Analysetools und AI

Bildungspersonal in der Ausbildung:

Fokus auf Grundlagen und aktualisierte praxisorientierte Übungen, Einsatz von AI.

Management:

Fokus auf Bedeutung der Thematik „Fachsprache“ im heutigen Berufsschulalltag, strategische Implementierung der Konzepte in den jeweiligen Einrichtungen.

IV. DOKUMENTATION – PERSPEKTIVE DER PARTNERORGANISATIONEN

4.1. Beschreibung des IST-Zustands in den Partnereinrichtungen

4.1.1. Ausbildungsmodule

Die Partnerorganisationen variieren hinsichtlich Umfangs und Art der Ausbildungsmodule sowie der Ausbildungsphase (schulische vs. betriebliche Ausbildung). Bei der Oskar-von-Miller-Schule Kassel (OvM-Schule, D) handelt es sich um ein berufsschulisches Zentrum, das die Funktion des Schulpartners im dualen Ausbildungssystem übernimmt. Hier werden insgesamt 25 Ausbildungsberufe mit Abschlüssen auf unterschiedlichen Niveaus angeboten, wobei der Schwerpunkt auf technischen Ausbildungsrichtungen liegt. Das BFI in Wien (A) bietet überbetriebliche Ausbildungen für ca. 50 verschiedene Lehrberufe in zehn verschiedenen Berufsfeldern an (vom Baugewerbe, Baunebengewerbe bis hin zum Handel und dem IT-Bereich). Der Ausbildungsschwerpunkt liegt auf der Berufs(aus)bildung im Rahmen der dualen Lehre für Jugendliche und junge Erwachsene, die keine Möglichkeit haben, einen Betrieb zu finden. Die Lehrlinge besuchen parallel zur betrieblichen Ausbildung am BFI Wien - je nach Lehrjahr - ein bis zweimal eine externe Berufsschule. Das ROC Deltion College in Zwolle (NL) ist ein berufliches Ausbildungszentrum mit integrierten Lehrwerkstätten für 225 verschiedene Berufe in unterschiedlichen Ausbildungsformen und –wegen. Die Palette der angebotenen Lehrgänge umfasst unterschiedliche Berufsbereiche von Gastronomie über Sicherheit, Design und Medien bis Wirtschaft, Technologie und Mobilität. Die Ausbildung erfolgt auf vier Levels, wobei Level 1 noch berufsorientierenden Charakter hat und die eigentliche Berufsausbildung auf den Levels 2 – 4 stattfindet.

4.1.2. Zielgruppe

Die Zielgruppen in den Partnerorganisationen gleichen sich. Alle drei Schulen unterrichten und bilden Jugendliche und Erwachsene Personen aus. In allen drei Organisationen sind die Auszubildenden in der Erstausbildung die relevante Zielgruppe bzw. die Nutznießer:innen des Projekts, denn gerade in diesem Ausbildungssektor sind sehr viele Jugendliche mit sprachlichem Förderbedarf zu finden, die nicht über ausreichende Fähigkeiten verfügen, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Ein Großteil der befragten Lehrkräfte, nämlich 70 %, gibt an, in ihrem beruflichen Alltag mit Personen zu arbeiten, die sie als gering literalisiert einschätzen (siehe Anlage3). In einigen Klassen betrifft dies bis zu 75 % der Auszubildenden. Beklagt werden zudem ein lückenhafter Wortschatz, Ausdrucksmängel und Unsicherheiten in der Verwendung sprachlicher Strukturen.

Der Anteil der Auszubildenden aus nichtdeutschsprachigen Familien ist in allen Partnerländern relativ hoch. Die meisten Jugendlichen in Ausbildung sind jedoch in den Zielländern sozialisiert und haben ihre Schulausbildung auch hier abgeschlossen. Am BFI Wien und der OvM-Kassel haben etwa 90 % den Schulabschluss in Österreich bzw. Deutschland erworben. Erstsprachen, mit einem prozentuell höheren Anteil sind in AT und DE Türkisch, Dari/Farsi, B/S/K und in den Niederlanden Arabisch und Tiginaya (Somalia).

Von fast allen Fachtrainer:innen wird angemerkt, dass es sich nicht zwingend um Personen mit Migrationshintergrund bzw. Personen mit einer anderen Herkunftssprache als DE/NL handeln muss, sondern dass dem Literalisierungsgrad auch andere Ursachen, wie z.B. Legasthenie, schlechte schulische Basisbildung, allgemeine Lernschwierigkeiten, etc., zugrunde liegen können. Entwicklungs- und Aufmerksamkeitsstörungen – unabhängig vom sprachlichen Hintergrund - spielen also auch eine Rolle.

4.1.3. Ausgangslage

Unterschiedliche Sprachniveaus führen zu einer Mehrbelastung im Unterricht, speziell in der Ausarbeitung von Materialien. Zudem stellen diese Herausforderungen ein Problem für die gesamte Klasse dar, da es schwierig ist, den Unterricht so zu gestalten, dass er den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Lernenden gerecht wird. Die (Fach-)Lehrkräfte und Auszubildenden sind sich in allen Ländern einig, dass ein allgemeines Sprachlevel B1/B2 für die Durchführung des Fachunterrichts unbedingt notwendig ist. Ab diesem Level lässt sich Fachsprache im berufsspezifischen Fachunterricht langsam, aber sicher aufbauen.

Auch die Auszubildenden gaben in allen drei Ländern an, dass Sprachprobleme, vor allem das fehlende Fachvokabular, zu Herausforderungen im Unterricht führen. Sowohl beim Verstehen von Erklärungen und Lösen von Aufgaben als auch bei der Wiedergabe der Inhalte (Schreiben, mögliche Kund:innengespräche, Fachgespräche mit Kolleg:innen). Allgemeinsprachlich sehen die Auszubildenden kaum Probleme.

Aus den heterogenen Ausgangsbedingungen an den einzelnen Partnereinrichtungen ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an die sprachliche Kompetenz und die Beherrschung verschiedener kommunikativer Fertigkeiten, die die Auszubildenden für einen positiven Abschluss (und eine erfolgreiche Berufsausübung) benötigen. Lehrgänge wie am BFI, wo die praktische Ausbildung im Zentrum steht, sind z.B. eher durch mündlichen Sprachgebrauch und direkte Anschaulichkeit (der:die Ausbilder:innen kann etwas vorzeigen) charakterisiert, während Einrichtungen mit Schwerpunkt auf der schulischen Ausbildungsphase den Fokus auf klassische schulische Fertigkeiten wie Leseverstehen, Arbeiten mit dem Lehrbuch, etc. legen. Gleichzeitig ist der Anforderungsgrad an die schriftsprachlichen Fähigkeiten durch die Ausbildungsrichtung vorgegeben, welche erforderlich sind um handlungsorientierte Aufgabenstellungen zu bearbeiten. Viele Handwerksberufe und einige Handelsberufe (Verkäufer:innen) verlangen schwerpunktmäßig die Beherrschung mündlicher Kommunikation. In vielen technischen Ausbildungen nehmen aber die schriftsprachlichen Herausforderungen zu. Schließlich gibt es berufliche Tätigkeitsfelder, die den Umgang mit Schriftlichkeit von vornherein beinhalten, wie z.B. Geschäftskorrespondenz bei Bürokaufleuten oder die Kenntnis juristischer Bestimmungen in Ordnungsberufen.

4.1.4. Bestehende Angebote der Partnerorganisation zur Förderung der Lernenden

In den Partnerorganisationen werden bereits diverse Maßnahmen getroffen, mit denen man den oben beschriebenen Problemen begegnet (vgl. den Bericht: *Die fachsprachliche Förderung in den Partnerorganisationen – Erhebung des Ist-Standes*).

In allen drei Partnerorganisationen existieren Förderprogramme mit verschiedenen Schwerpunkten für unterschiedliche Zielgruppen in unterschiedlichen Phasen des (Aus-)Bildungswegs. Im Vorfeld der beruflichen Ausbildung sind Programme wie „Get Started“ in Österreich oder „Taalklas“ am Deltion

College in den Niederlanden oder „Löwenstark“ in Hessen angesiedelt. Hier werden Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine (höhere) Berufsausbildung bzw. für den Arbeitsmarkt fit gemacht. Schwerpunkt sind neben Niederländisch/Deutsch auch Basiskompetenzen und berufsspezifische Kompetenzen. Förderprogramme, die speziell Jugendliche in der Ausbildung unterstützen, sind beispielsweise das Projekt „Antenne“ in Wien oder „Taal-Mechatronica“ in den Niederlanden. Diese Projekte konzentrieren sich speziell auf technische Berufe und legen ihren Schwerpunkt auf die Vermittlung der einschlägigen Fachsprache sowie auf die Förderung mathematischer und technischer Grundfertigkeiten. Auch das Förderprogramm „Deutsch als Zweitsprache“ in Kassel ist in die duale Ausbildung integriert und wendet sich an geflüchtete oder zugewanderte Jugendliche mit geringen Deutschkenntnissen. Eine Sonderstellung nimmt das Projekt „UpgradejzefRegio Zwolle“ ein, das die Stärkung von funktionalen Analphabet:innen zum Ziel hat, die bereits berufstätig sind.

In den Partnerorganisationen sind darüber hinaus verschiedene Diagnoseinstrumente im Einsatz, mit denen die Kompetenzen der Auszubildenden erfasst werden. An der OvM wird z.B. mittels eines Eingangstests die Lese- und Schreibfertigkeit der Teilnehmer:innen ermittelt. Am BFI führt man im Rahmen der Kurse für den Pflichtschulabschluss einen Kompetenzerhebungstest durch, in dem schulisches Basiswissen – etwas zu Deutsch und Mathematik – abgefragt wird. Als Eingangsdiagnostik zur Aufnahme in die ÜBA dient eine viertägige Erprobung, bei der die Bewerber:innen verschiedene Basiskompetenzen (Rechnen, Logik, Allgemeinwissen und Deutsch) in Kombination mit fachspezifischem Wissen (abhängig von der Ausbildungsrichtung) unter Beweis stellen können. Außerdem gibt es einen Einstufungstest für das Projekt „Deutsch und Integration“, in dem die Deutschkenntnisse der Teilnehmer:innen von Alpha bis B2 erhoben werden.

4.1.5. Qualifikation und didaktischer Bedarf des Ausbildungspersonals

Ausbilder:innen und Fachtrainer:innen verfügen neben ihrer Ausbildung im Beruf meist über eine didaktische Zusatzausbildung. In der Regel beinhaltet sie aber keine spezifisch sprachdidaktischen Fertigkeiten. Auf freiwilliger Basis haben einige Trainer:innen (BFI Wien) und Lehrkräfte (OvMS) ein DaF-Modul belegt, um den veränderten Herausforderungen in ihrer Tätigkeit besser begegnen zu können. Der Bedarf an sprachdidaktischen Fördermaßnahmen ist in den einzelnen Partnerorganisationen unterschiedlich. Am BFI Wien geben die meisten Lehrkräfte an, dass sie sich aufgrund ihrer Erfahrungen und Praxis ausreichend kompetent fühlen, um mit den sprachlichen Schwierigkeiten in der Fachausbildung fertig zu werden. Hingegen fühlen sich an der OvM und am Deltion College circa 70 bis 80% des Lehrpersonals in dieser Hinsicht nicht gut vorbereitet und wünschen explizit eine Fortbildung in diesem Bereich. Inhaltlich sollten in solchen Kursen praktische Methoden thematisiert werden, wie man Fachbegriffe erschlossen und verfestigt werden können, wie mit „Stolpersteinen“ umzugehen ist und sprachschwächere Teilnehmer:innen besser in den Unterricht eingebunden werden können.

4.2. Unterstützungs- und Materialbedarf

Von allen in der Ausbildung tätigen Personen werden lernunterstützende Maßnahmen und Materialien gefordert. Oberste Priorität hat dabei ein allgemein- und fachsprachlicher Zusatzkurs oder Zusatzstunden für sprachlich schwache Auszubildende, die von einer eigens dafür ausgebildeten Lehrkraft geleitet werden sollte. Es wird auch vorgeschlagen, solche Deutsch/ Niederländisch Lehrkräfte als Lerncoaches einzusetzen oder für ein Co-Teaching in der Ausbildung zu integrieren, sei

es um schwache Teilnehmer:innen zu unterstützen oder generell zweisprachigen Unterricht zu ermöglichen.

Unabhängig von einer zusätzlichen Deutsch/Niederländisch -Lehrkraft wird auch die Idee eingebracht, den Sprachförderbedarf der Auszubildenden mit Hilfe von Praktika vor der Ausbildung zu ermitteln oder während der Ausbildung zu erweitern (etwa durch Exkursionen z.B. auf Baustellen und Betrieben, um in die reale Kommunikation am Arbeitsplatz einzuführen).

Als unterstützende Materialien werden in allen Einrichtungen fachsprachliche Wörterbücher (z.B. als App oder Kartensatz) sowie Übungen, Spiele und Arbeitsblätter, mit denen sich alltagsprachliche und fachsprachliche Kompetenzen systematisch aufbauen und trainieren lassen (etwa zu modulübergreifenden Wiederholungen des Fachwortschatzes) gefordert. Speziell von den technischen Ausbilder:innen kommt der Vorschlag, Erklärvideos als Anschauungsmaterial für den Unterricht und zum selbstgesteuerten Lernen zu erstellen.

4.3. Zeitlicher Rahmen

Der zeitliche Aufwand für das jeweilige Schulungsangebot hängt vom Inhalt des jeweiligen Bereichs ab. Die Interviews und Befragungen zeigen, dass bei einem Angebot im laufenden Jahr tendenziell eher kürzere, kompakte Module bevorzugt werden, um den zeitlichen Aufwand überschaubar zu halten. Die Herausforderung in den Einrichtungen besteht also darin, kurze, intensive und zugleich ausreichende Module anzubieten. Während der Projektlaufzeit werden die Schulungen gemäß Projektbeschreibung in den Monaten Dezember 2024 bis April 2025 angeboten und können anschließend nach eigenem Ermessen in die Jahresplanung aufgenommen werden.

Letztendlich entscheidet die Organisation länderspezifisch, wie viel Zeit pro Modul oder Fortbildungseinheit eingesetzt wird. Die Empfehlungen des Fachsprache-Teams liegen bei 30- 40 Stunden für ein komplettes Schulungspaket, 3-4-stündige Einheiten bei Teilbereichen und 1,5 bis 2 Stunden pro „Nugget“ (= Teileinheit).

4.4. Technische Voraussetzungen und Verlauf

Die Präsenzveranstaltungen müssen in dafür geeigneten Räumen mit Beamer oder Smartboard angeboten werden. Es sollte ausreichend Raum für Diskussionsrunden zur Verfügung stehen. Die digitalen Fortbildungsangebote erfordern eine stabile Internetverbindung und den Zugang zu Videokonferenz-Plattformen. Das Fortbildungsangebot wird von den Projektmitarbeiter:innen mit Unterstützung interner Organisationsmitarbeiter:innen gemäß den o.g. Anforderungen durchgeführt. Das Team erstellt kurze Informationsblätter („One-Pager“) und versendet diese als Vorankündigung und Einladung an interne Schulkontakte und externe Kontakte im Berufsfeld. Die Teilnahme erfolgt ausschließlich auf vorherige Anmeldung, wobei die für das Zustandekommen der jeweiligen Schulung erforderliche Mindestteilnehmer:innenzahl im Voraus festgelegt wird. Die Teilnahme ist im Rahmen der Erprobung für die Teilnehmenden. Die Teilnehmenden bestätigen ihre Anwesenheit mit einer Unterschrift auf der Anwesenheitsliste. Es besteht die Möglichkeit, Teilnahmezertifikate auszustellen.

4.5. Umsetzung in den Organisationen

4.5.1. Konzept Pilotkurs - Deltion College

Beim Deltion College wurde im Vorfeld deutlich, dass die Durchführung eines gesamten Kurses als Standardangebot im Schuljahr 24/25 nicht mehr zu realisieren ist. Der Grund hierfür liegt in der frühzeitigen Festlegung des Jahresplans und der geplanten Team-Schulungen. Wie im Lastenteil beschrieben, scheitern viele Schulungsangebote, angeboten im laufenden Schuljahr, am Faktor Zeit beim Bildungspersonal. Aus organisatorischen Gründen wird im Frühjahr eines Jahres im Voraus für das kommende Schuljahr in den Teamplänen festgelegt, welche Aufgaben zu erledigen sind und auf welcher Grundlage die personelle Besetzung basiert. Aus diesem Grund wird das Fachspracheteam des Deltion Colleges das Angebot in Teilveranstaltungen (Nuggets) im Zeitraum von November 2024 bis Februar/März 2025 anbieten.

Dazu wird eine Kombinationen „Nuggets“ aus den verschiedenen Themenbereichen durchgeführt, wobei die Auswahl nach Bedürfnissen und Anforderungen der Zielgruppen (Management, Lehrkräfte und angehende Lehrkräfte) erfolgt. Abhängig vom Inhalt bieten werden die Nuggets online oder in Präsenzveranstaltungen in den Abendstunden angeboten.

Bei allen Angeboten spricht das Team die Empfehlung aus, dies rechtzeitig bei den Formations- und Jahresschulungsplanungen zu berücksichtigen.

Das Fachspracheteam am Deltion College wird weiterhin auch Teams zu unterstützen, bei denen der Schulungsplan für das laufende Jahr noch nicht vollständig ist und nach Möglichkeit Angebote einbringen.

4.5.2. Konzept – Pilotkurs - OvM-Schule Kassel

In der OvM-Schule Kassel werden die Fortbildungsprogramme für Berufsbildungspersonal ab Januar 2025 durchgeführt. Die Hauptzielsetzung sind:

- Alle Anforderungen sollen detailliert und praxisnah umgesetzt werden.
- Die Fortbildungsangebote sollen qualitativ hochwertig und praxistauglich sein.

Geplant ist die Umsetzung wie folgt:

- Modulares Fortbildungsprogramm:
- Praxisorientierte Lehrmaterialien:
- Workshops und Seminare
- Barrierefreiheit
- Datensicherheit
- Skalierbarkeit und Flexibilität
-

Dazu werden die erforderlichen Materialien und Praxisbeispiele entwickelt und zur Verfügung gestellt. Die didaktische Umsetzung erfolgt über interaktive Workshops, Peer-Learning und kollaborative Lernmethoden. Eingebunden sind regelmäßige Feedbackschleifen und die Evaluation des Lernfortschrittes.

KONZEPT – PILOTKURS – BFI WIEN

Am BFI Wien wird der Pilotkurs „Trainer:innen Aufbaulehrgang – Fachsprache“ im Rahmen einer internen und externen Schulung angeboten. Das interne Schulungsangebot am BFI Wien besteht aus kurzen ein- bis zweitägigen Fortbildungsangeboten, wird jeweils im Herbst zusammengestellt und kann laufend erweitert werden. Gemeinsam mit der Personalabteilung werden ein Seminar für die Trainer:innen erstellt. Die internen Schulungen sind zwar kurz, trotzdem möchten wir beabsichtigen das Fachsprache-Training hier umsetzen, um die Möglichkeit zu haben, Trainer:innen (= Ausbilder:innen), nicht nur zu schulen, sondern um zusätzlich wichtige Erfahrungswerte für die Weiterentwicklung des Trainings zu bekommen.

Um das Fachsprache-Training in vollem Umfang umsetzen zu können, wird das Team das Training im externen Programm des BFI Wien veröffentlichen (www.bfi.wien) und im April/Mai 2025 kostenlos durchgeführt.

Das Team erstellt Kombinationen aus den verschiedenen Themenbereichen, wobei die Auswahl nach Bedürfnissen und Anforderungen der Zielgruppen (Management, Lehrkräfte und angehende Lehrkräfte) erfolgt. Abhängig vom Inhalt bieten wir die Nuggets online oder in Präsenzveranstaltungen in den Abendstunden an.

Die genaue Ausarbeitung des Programms erfolgt im Januar 2025.

V. ANHANG

5.1. Anlage 1: Inhalt der Erhebungen

Im Folgenden werden die, für das Projekt „Erfolg durch Fachsprache“ wichtigsten Themen und Ergebnisse aus den Interviews sowie den Umfragen präsentiert. Der Input ist entscheidend, um sicherzustellen, dass unser Angebot den Wünschen und Erwartungen des Bildungspersonals und des Managements entspricht und damit deren Motivation erhöht.

Die Reaktionen der Befragten variieren leicht je nach teilnehmender Organisation (D, NL, AT), jedoch ist ein übergreifender Trend erkennbar.

Frage: Wie machen sich Sprachdefizite in der Ausbildung / im Arbeitsalltag bemerkbar?

summierte Antwort:

Alle Organisationen berichten von Schwierigkeiten der Lernenden beim eigenständigen Verfassen berufsspezifischer Texte sowie beim Verständnis spezifischer Lesetexte und Arbeitsanweisungen. Die mündlichen Fähigkeiten im allgemeinsprachlichen Bereich werden im Allgemeinen ausreichend beherrscht. Die Ausbilder:innen geben an, meist nicht zu wissen, was der Grund für diese Schwäche ist.

Frage: Wie gehen Sie mit den sprachlichen Defiziten um?

summierte Antwort:

In den meisten Fällen wird die Erklärung wiederholt und eventuell langsamer gesprochen. In einzelnen Fällen kann der Stoff mit anderen (einfacheren) Worten nochmals erklärt werden, der Satzbau angepasst werden und eventuell ohne Dialekt gesprochen werden. Häufig hat man keine Zeit für differenzierte Erklärungen. Qualifikation und didaktischer Bedarf des Ausbildungspersonals

Ausbilder:innen und Fachtrainer:innen verfügen neben ihrer Ausbildung im Beruf meist über eine didaktische Zusatzausbildung. In der Regel beinhaltet sie aber keine spezifisch sprachdidaktischen Fertigkeiten. Auf freiwilliger Basis haben einige Trainer:innen (BFI Wien) und Lehrkräfte (OvMS) ein DaF-Modul belegt, um den veränderten Herausforderungen in ihrer Tätigkeit besser begegnen zu können. Der Bedarf an sprachdidaktischen Fördermaßnahmen ist in den einzelnen Partnerorganisationen unterschiedlich. Am BFI Wien geben die meisten Lehrkräfte an, dass sie sich aufgrund ihrer Erfahrungen und Praxis ausreichend kompetent fühlen, um mit den sprachlichen Schwierigkeiten in der Fachausbildung fertig zu werden. Hingegen fühlen sich an der OvM und am Deltion College circa 70 bis 80% des Lehrpersonals in dieser Hinsicht nicht gut vorbereitet und wünschen explizit eine Fortbildung in diesem Bereich. Inhaltlich sollten in solchen Kursen praktische Methoden thematisiert werden, wie man Fachbegriffe erschlossen und verfestigt werden können, wie mit „Stolpersteinen“ umzugehen ist und sprachschwächere Teilnehmer:innen besser in den Unterricht eingebunden werden können.

Frage: Was würden Sie im Bezug auf Ihre Methode gerne verbessert sehen?

summierte Antwort:

Viele Befragte gaben an, dass sie oft nicht die Geduld und die Zeit haben, um extra spezifische Unterstützung für einzelne Lernende anzubieten. Hier spielt der Faktor Zeit während des Unterrichts oder in der Praxis eine Rolle; d. h. bestimmte Lernziele müssen innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens erreicht werden. Darüber hinaus geben die Ausbilder:innen an, dass sie nicht in der Lage

sind, komplexe Situationen in ‚einfacher‘ Sprache zu erklären: „Der Wortschatz gehört nun einmal zum Beruf.“ Ein Wechsel des Sprachniveaus wäre in den meisten Situationen nicht möglich.

Frage: Wieviel Zeit würden Sie in eine künftige Fortbildung investieren?

summierte Antwort:

In den meisten Fällen wurde angegeben, die Schulung so kurz und prägnant wie möglich zu gestalten, da sie eine zusätzliche Belastung neben der regulären Arbeit darstellt. Im Falle einer Freistellung von der täglichen Arbeit ist die Bereitschaft größer, mehr Zeit zu investieren.

Frage: Welche der folgenden Themen interessieren Sie?

summierte Antwort:

Das Interesse an den verschiedenen Themen variierte, jedoch ging aus den Interviews hervor, dass vor allem ein Bedarf an „praktischer“ Unterstützung besteht. Beispiele dafür sind das Erkennen und Benennen von Sprachdefiziten, die Feststellung des Umfangs der Defizite sowie Tipps zur Entwicklung von Unterrichts- und Übungsmaterial.

Frage: In welcher Form sollte die Fortbildung stattfinden?

summierte Antwort:

Die Mehrheit der Befragten bevorzugte eine Reihe kompakter Workshops vor Ort. Ein Online-Angebot wurde in den meisten Fällen ebenfalls akzeptiert, sofern der Inhalt der Workshops für eine Online-Präsentation geeignet ist.

5.2. Dokumentation Microsoft Forms Befragung

5.2.1. Link zur Microsoft Forms Befragung

<https://forms.office.com/Pages/ShareFormPage.aspx?id=UKhnKOUv900SuY4yZYa2Z6ZQki61cLlCoDBWLpWJoqdUQkNNMVlBVIhRMU5QR0RQUUU0UDMwRFVOWC4u&sharetoken=vc07YyNe2VHUIINMyVeod>



5.2.2. Beispiel Microsoft Forms Befragung

Fortbildungsbedarf

Fragen zur Abklärung eines Fortbildungsbedarfes

1. Welche Rolle haben Sie bei der Ausbildung/dem Fachunterricht von Lernenden?

Lehrkraft für Deutsch / NL

Lehrkraft für den Fachunterricht

Betriebliche Ausbilder:in

2. Sind Sie in der Berufsausbildung/im Fachunterricht mit sprachlichen Defiziten der Lernenden/Auszubildenden konfrontiert?

3. Wie stark wirken sich diese sprachlichen Defizite im Allgemeinen auf den Fachunterricht/die Ausbildung aus? (Tempo, Progression, Stoffumfang, Fortschritt, Inhalte etc)

4. Wie beeinträchtigen diese Defizite den Verlauf der Ausbildung?

5. Könnten Sie den Einfluss kurz beschreiben?

6. In welchen Bereichen sind Ihnen Entwicklungsbedarfe aufgefallen?

Formalsprachliche Fehler (Grammatik, Orthographie)

Mündliche Kommunikation/ Ausdrucksfähigkeit

Verfassen fachspezifischer Texte

Verstehen von Sach-/ Fachtexten

Bei mündlich präsentierten Erklärungen/Ausbildungsinhalten

Bei schriftlichen Aufgaben

Allgemein sprachliche Fehler

7. Wie machen sich Sprachdefizite in der Ausbildung / im Arbeitsalltag bemerkbar? Één keuze.

Geringe Beteiligung am Fachunterricht

Beim Beantworten von Fragen der Lehrkräfte und Mitschüler:innen

Mangelnde/keine Reaktion der Auszubildenden (z.B. bei Nachfragen)

Fehlerhaftes Verhalten (z.B. falsche Lösungen von Aufgaben)

Fehlerhafte Sprache (z.B. geschriebene Texte oder mündliche Produktion)

Fehlerhafte Kommunikation im Kundenkontakt

8. Wie gehen Sie mit den sprachlichen Defiziten um? Één keuze.

Erklärungen wiederholen

Sprechtempo anpassen

Sprache anpassen (z.B. Standardsprache statt Dialekt, einfacher Wortschatz und Satzbau)

Erklären von Begriffen

Trainieren bestimmter Fertigkeiten

Üben von fachspezifischen Wörtern und Wendungen

Allgemeinsprachliche Übungen (Grammatik, Wortschatz, etc.)

9. Wie zufrieden sind Sie mit ihren Methoden und Strategien die sie hier anwenden?.

10. Was würden Sie im Bezug auf Ihre Methode gerne verbessert sehen?

11. Haben Sie bereits Fortbildungen zur Verbesserung Ihrer Kompetenzen für die Arbeit mit dieser Zielgruppe besucht?

12. Antwort 12 ja: Sie haben schon einmal eine Fortbildung in diesem Bereich besucht. Welche Art der Fortbildung haben Sie besucht?

13. Würden Sie selber gerne an einer Fortbildung teilnehmen?

14. Wieviel Zeit würden Sie in eine künftige Fortbildung investieren?

0-30 Min

1-2 Std

2-4 Std

in mehreren Abschnitten (z.b. wöchentlich)

15. Welche der folgende Themen interessieren Sie? Één keuze.

Sprachdiagnostik

Analysetool

Erkennen & Ansprechen von Defiziten,

Spezifische Förderstrategien

Materialerstellung,

Tools zur Kompetenzförderung,

16. Bei Antwort 16 andere: Nennen Sie uns Themen die Sie interessieren.

17. In welcher Form sollte die Fortbildung stattfinden?

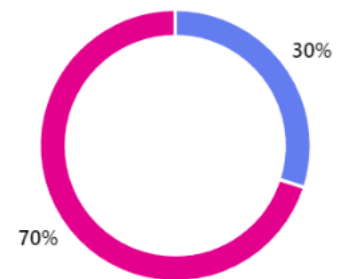
Workshops
Online-Kurse
Peer-Learning
Coaching

18. **Haben Sie noch weitere Ideen?** Eén tekstregel.

5.2.3. Auszug den Ergebnissen der OVMS Kassel und BFI Wien

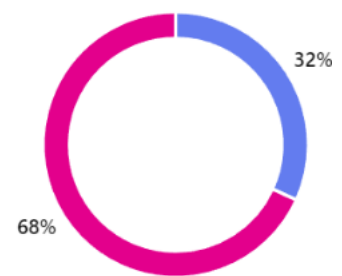
11. Ja: Sind Sie in dieser Hinsicht zusätzlich geschult? (0 Punkt)

● ja 3
● nein 7



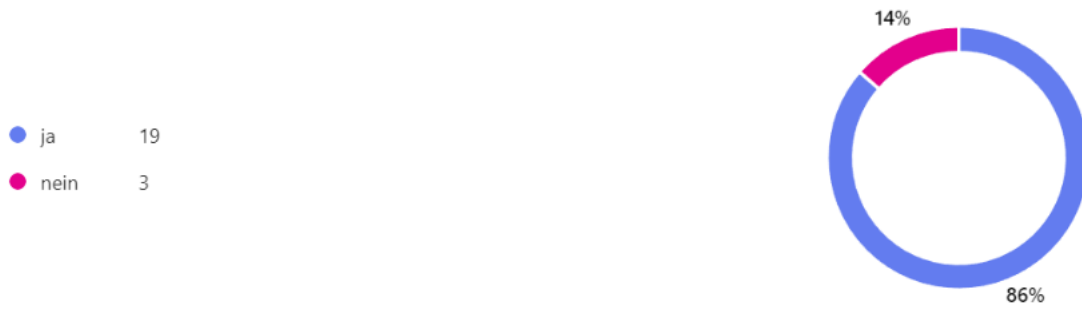
10. Fühlen Sie sich vorbereitet im Unterricht mit sprachlichen Hemmnissen/ Barrieren umzugehen? (0 Punkt)

● ja 7
● nein, weiter mit Frage 12 15



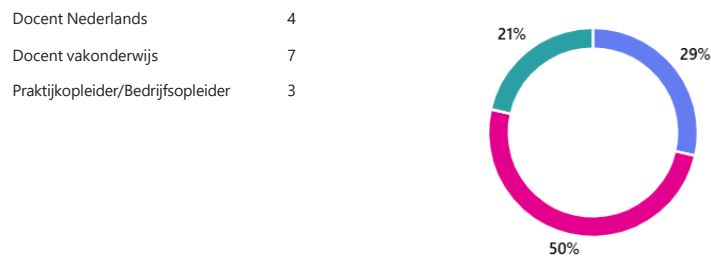
1.

12. Würden Sie zusätzliche Materialien oder Schulungsangebote in Anspruch nehmen, wenn diese verfügbar wär...

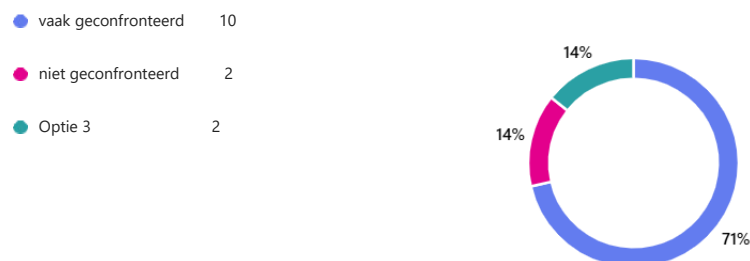


5.2.4. Auszug der Microsoft Forms Erhebung des Deltion Colleges:

1. Welke rol heeft u bij de opleiding / het vakonderwijs van leerlingen?



2. Wordt u in de beroepsopleiding / het vakonderwijs geconfronteerd met taalachterstanden van leerlingen / stagiair



3. In welke mate beïnvloeden deze taalachterstanden over het algemeen het vakonderwijs / de opleiding? (zoals tem hoeveelheid leerstof, leerproces, inhoud enz.)



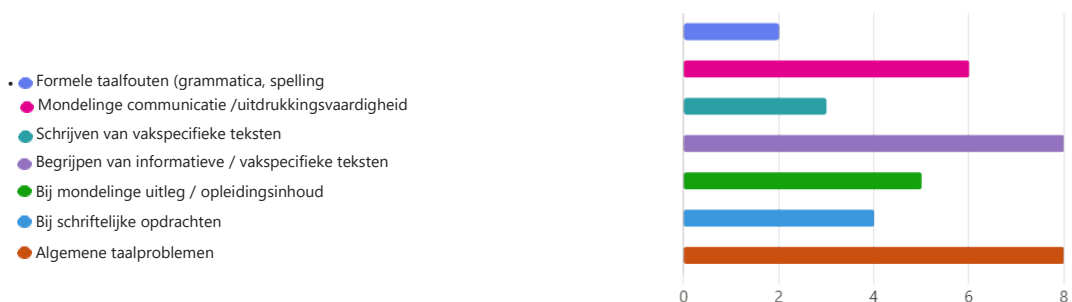
4. In welke mate belemmeren deze tekorten het verloop van de opleiding?



5. Kunt u de invloed beschrijven?

Meest recente antwoorden
"Stagiair geeft ongepast antwoord."
"ze zijn goed in de praktijk, maar halen de PvP niet"
"Student snapt vaktaal niet."
 ...

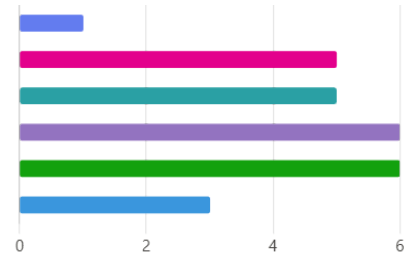
6. Op welke gebieden hebt u ontwikkelbehoeften waargenomen?



7. Hoe merkt u taalachterstanden in de opleiding / in de dagelijkse praktijk?

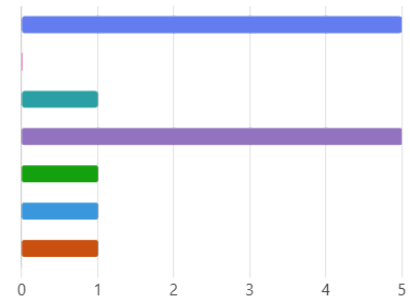
● *Weinig betrokkenheid bij het vakonderwijs*

- Problemen bij het beantwoorden van vragen van docenten en medeleerlingen
- Geen of onvoldoende reactie van stagiairs (bijv. bij navraag)
- Onjuist gedrag (bijv. verkeerde oplossingen bij opdrachten)
- Taalfouten (bijv. in geschreven teksten of mondelinge uitingen)
- Onjuiste communicatie in klantcontact



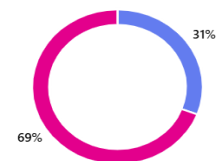
8. Hoe gaat u om met deze taalachterstanden?

- Herhalen van uitleg
- Aangepast spreektempo
- Aanpassen van taalgebruik (bijv. standaardtaal in plaats van dialect, eenvoudiger woordenschat)
- Begrippen uitleggen
- Oefenen van specifieke vaardigheden
- Oefenen van vakspecifieke woorden en uitdrukkingen
- Oefeningen voor algemene taalvaardigheid (grammatica, woordenschat, enz.)



9. Hoe tevreden bent u over de methodes en strategieën die u hiervoor gebruikt?

- Zeer tevreden 4
- Niet tevreden 9



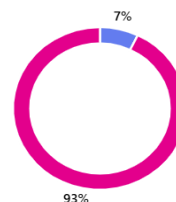
10. Wat zou u graag verbeterd willen zien aan uw methode?

"Effectieve en makkelijke methode."

"Effectievere uitleg."

11. Heeft u al nascholing gevolgd om uw vaardigheden voor het werken met deze doelgroep te verbeteren?

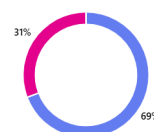
- ja 1
- nee 13



Antwoord 12 ja: U heeft eerder een scholing in dit gebied gevolgd. Wat voor soort scholing heeft u gevolgd?

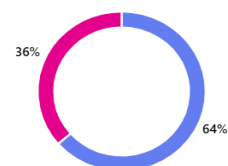
13. Zou u zelf graag een scholing willen volgen?

- ja 9
- nee 4



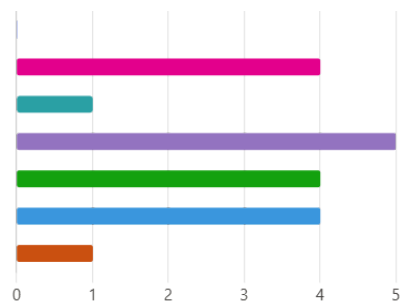
14. Hoeveel tijd zou u willen investeren in een toekomstige scholing?

- 0-30 min 7
- 1-2 uur 4
- 2-4 uur 0
- In meerdere delen (bijv. wekelijks) 0



15. Welke van de volgende onderwerpen interesseren u?

- Taaldiagnostiek
- Analysetools
- Herkennen en bespreken van tekorten
- Specifieke begeleidingsstrategieën
- Ontwikkelen van lesmateriaal
- Tools voor vaardigheidsontwikkeling
- anders



16. Bij antwoord “anders”noem de onderwerpen die U interesseren:

17. In welke vorm zou de scholing moeten plaatsvinden?

- Workshops
- Online cursussen
- Peer-learning
- Coaching

