

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.



success through
technical language

PÄDAGOGISCH – DIDAKTISCHES KONZEPT FACHSPRACHE

Erasmus+, Erfolg durch Fachsprache

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

WP 2: Pädagogisch-didaktisches Konzept

Aktivität 3: Entwicklung des pädagogisch-didaktischen Konzepts



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Inhalt

Zusammenfassung + Executive Summary + Samenvatting	1
Deutsch.....	1
Nederlands	2
English	2
Abkürzungen, Begriffe und Erklärungen	4
Abkürzungen	4
Begriffe	4
Definition Sprachen	5
I. PROJEKTKURZBESCHREIBUNG + EINLEITUNG	6
II. AUSGANGSSITUATION	9
III. Projektleitbild	10
IV. PÄDAGOGISCH-DIDAKTISCHES KONZEPT	11
4.1 Anforderungen an Lehrkräfte, Auszubildende und Sozialpädagog:innen.....	11
4.2 Anforderungen an Auszubildende/Lernende	11
4.2.1 Förderung des Bedürfnisses nach Kompetenzerleben	12
4.2.2 Förderung des Bedürfnisses nach selbstgesteuertem Lernen	12
4.2.3 Förderung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit	13
V. LERNKONZEPT	14
5.1. Phase I: Planung des Lernprozesses mit den Lernenden (plan)	15
5.2. Phase II: Umsetzung der Lernaktivitäten mit förderorientierter Unterstützung der Lernprozesse (do)	15
5.3. Phase III: Lernergebniskontrolle (check)	16
5.4. Phase IV: Reflexion der Lernergebnisse und des Lernverhaltens zur Selbststeuerung der Lernprozesse (act)	16
5.5. länderspezifische Aspekte	17
5.5.1. BFI Wien	17
5.5.2. Oskar-von-Miller-Schule Kassel	18
5.5.3. Deltion College Zwolle	19
VI. Umsetzung des Lernkonzepts	20

6.1.		
6.2.	Methoden.....	21
6.2.1.	Vielfalt	21
6.2.2.	Anwendung	21
6.3.	Geeignete Lehr- und Lernmaterialien	22
VII.	Schlusswort	23
VIII.	Literaturverzeichnis.....	24
IX.	Anhänge.....	25
9.1.	Leitbild des bfi Wien	25
9.2.	Leitbild Deltion College	28
9.3.	Leitbild der Oskar-von-Miller-Schule Kassel.....	30

Zusammenfassung + Executive Summary + Samenvatting

Deutsch

Viele Jugendliche und junge Erwachsene (mit und ohne Zuwanderungshintergrund) weisen im Unterricht an einer Berufs(fach)schule geringe Literalisierung auf. In der Regel sind die fachsprachlichen Kompetenzen unzureichend ausgeprägt. Komplexe fachsprachliche Aufgabenstellungen oder Arbeitsanweisungen können während der Berufsvorbereitung oder der Berufsausbildung häufig nicht in der vorgegebenen Zeit erfasst und umgesetzt werden. Dies führt in der Berufsausbildung zum Scheitern der Betroffenen (bspw. Abbruch der Ausbildung). Ohne einen qualifizierenden Abschluss bleibt den betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Zugang zum regulären Arbeitsmarkt verwehrt. Zudem befinden sie sich häufiger in einem prekären Arbeitsverhältnis ohne eine zukunftssichere Arbeitsperspektive.

Im Projekt „Erfolg durch Fachsprache“ werden unterschiedliche Konzepte zur Verbesserung der fachsprachlichen Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickelt. Dementsprechend werden die Konzepte in allen drei Partnerorganisationen erprobt. Ziel des Projekts ist es, Auszubildende/Lernende mit geringen fachsprachlichen Kompetenzen in der beruflichen Bildung/Ausbildung und am Arbeitsplatz fit zu machen.

Damit wird den Betroffenen die Möglichkeiten geboten, um in der Ausbildung erfolgreich zu sein, ein/e kompetente/r Mitarbeiter:in zu werden und sich erfolgreich in die Gesellschaft zu integrieren. Das Projekt „Erfolg durch Fachsprache“ ist somit ein Beitrag zur Entwicklung von dringend benötigten Fachkräften.

Um diese Auszubildenden/Lernenden individuell zu fördern wurde in diesem Arbeitspaket ein pädagogisch-didaktisches Konzept im Rahmen des Projektes „Erfolg durch Fachsprache“ entwickelt.

Im Kapitel 1 und 2 wurden das Projekt „Erfolg durch Fachsprache“ kurz beschrieben und eine Einleitung zu diesem Arbeitspaket verfasst. Das Kapitel 3 beinhaltet die Ausgangssituation und das gemeinsame Leitbild.

Das pädagogisch-didaktische Konzept zur Förderung der fachsprachlichen Kompetenzen in Kapitel 4 richtet sich an Lehrkräfte, Auszubildende, pädagogisches Personal und Auszubildende/Lernende *ex aequo*. Dementsprechend beschäftigt sich das Kapitel mit den Anforderungen an Lehrkräfte, Auszubildende, Sozialpädagog:innen und Auszubildende/Lernende.

Der schülergesteuerte Lernprozess ist ein zentraler Aspekt des pädagogisch-didaktischen Konzepts. Auszubildende/Lernende erwerben nicht nur Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern sie sollten auch in die Lage versetzt werden, das Erlernte in konkreten Handlungssituationen anzuwenden. Dabei haben die Auszubildenden/Lernenden die Verantwortung für ihren Lernprozess, indem sie selbstbestimmt lernen, d. h. sie entscheiden, was, wann und wie sie lernen.

Die Lehrkräfte nehmen in diesem Prozess eine begleitende Rolle an. Sie beobachten, unterstützen individuell, geben konstruktives Feedback, gestalten den individualisierten Unterricht und benoten mit individueller Bezugsnorm.

In Kapitel 5 wird das Unterrichtskonzept vorgestellt, das sich nach dem Modell von Heininger (2015) für qualitätsvolles Lernen richtet. Hier findet der interdependente Lernzyklus (ILZ) mit den vier Phasen (plan, do, check und act) Anwendung. Das Unterrichtskonzept weicht länderspezifisch voneinander ab.

In Kapitel 6 wird schließlich die Umsetzung des Unterrichtskonzepts im Detail beschrieben.

Nederlands

Veel jongeren en jongvolwassenen (met en zonder migratieachtergrond) hebben in het onderwijs op een beroeps(school) een beperkte geletterdheid, doorgaans zijn de vakspecifieke taalvaardigheden onvoldoende ontwikkeld. Complex vaktaalgebruik of instructies kunnen tijdens de beroepsvoorbereiding of beroepsopleiding vaak niet binnen de gestelde tijd begrepen en uitgevoerd worden. Dit leidt tot mislukking van de betrokkenen in de beroepsopleiding (bijvoorbeeld voortijdige beëindiging van de opleiding). Zonder een kwalificerend diploma hebben de betreffende jongeren en jongvolwassenen geen toegang tot de reguliere arbeidsmarkt. Bovendien bevinden zij zich vaker in een precare arbeidsrelatie zonder een perspectief op een stabiele toekomstige werkplek.

In het project "Succes door vaktaal" worden verschillende concepten ontwikkeld om de vaktaalvaardigheden van jongeren en jongvolwassenen te verbeteren. Dienovereenkomstig worden de concepten getest in alle drie de partnerorganisaties. Het doel van het project is om leerlingen met beperkte vaktaalvaardigheden in het beroepsonderwijs en op de werkplek klaar te stomen.

Hierdoor worden de betrokkenen de mogelijkheid geboden om succesvol te zijn in hun opleiding, een competente werknemer te worden en succesvol te integreren in de samenleving. Het project "Succes door vaktaal" draagt dus bij aan de ontwikkeling van dringend benodigde vakmensen.

Om deze leerlingen individueel te ondersteunen, is in dit werkplan een pedagogisch-didactisch concept ontwikkeld in het kader van het project "Succes door vaktaal".

In hoofdstuk 1 en 2 is het project "Succes door vaktaal" kort beschreven en is er een inleiding geschreven voor dit werkplan. Hoofdstuk 3 omvat de huidige situatie en het gezamenlijke doel.

Het pedagogisch-didactisch concept ter bevordering van de vaktaalvaardigheden in hoofdstuk 4 richt zich op leraren, opleiders, pedagogisch personeel en leerlingen op gelijke voet. Dienovereenkomstig behandelt het hoofdstuk de eisen aan leraren, opleiders, sociaalpedagogen en leerlingen.

Het door de student gestuurde leerproces is een centraal aspect van het pedagogisch-didactisch concept. Leerlingen verwerven niet alleen kennis en vaardigheden, maar ze moeten ook in staat worden gesteld om het geleerde toe te passen in concrete situaties. Hierbij hebben de leerlingen de verantwoordelijkheid voor hun leerproces door zelfstandig te leren, dat wil zeggen dat ze beslissen wat, wanneer en hoe ze leren.

De docenten nemen in dit proces een begeleidende rol op zich. Ze observeren, bieden individuele ondersteuning, geven constructieve feedback, vormen het geïndividualiseerde onderwijs en beoordelen aan de hand van individuele normen.

In hoofdstuk 5 wordt het onderwijsconcept gepresenteerd, dat zich richt op kwalitatief leren volgens het model van Heininger (2015). Hier wordt gebruik gemaakt van de interdependente leerlus (ILZ) met de vier fasen (plan, doe, check, act). Het onderwijsconcept verschilt per land.

In hoofdstuk 6 wordt ten slotte de implementatie van het onderwijsconcept gedetailleerd beschreven.

English

Many youth and young adults (with and without an immigrant background) show low literalisation in lessons at a vocational (technical) school - as a rule, technical language competences are not well developed. Complex technical language tasks or work instructions can often not be acquired and implemented in the given time during vocational preparation or vocational training. This leads to

failure in vocational training (e.g. dropping out of training). Without a qualifying certificate, the young people and young adults concerned are denied access to the regular labour market. In addition, they often find themselves in precarious employment without a secure future job perspective.

In the project "Success through technical language", different concepts are developed to improve the technical language skills of youths and young adults. Accordingly, the concepts are being tested in all three partner organisations. The aim of the project is to make trainees/learners with low technical language competences fit for vocational education/training and the workplace.

This will provide them with the opportunities to be successful in training, to become a competent employee and to integrate successfully into society. The project "Success through Specialised Language" is thus a contribution to the development of urgently needed skilled workers.

In order to support these trainees/learners individually, a pedagogical-didactic concept was developed in this work package within the framework of the project "Success through technical language".

Chapters 1 and 2 briefly describe the "Erfolg durch Fachsprache" project and provide an introduction to this work package. Chapter 3 contains the initial situation and the common mission statement.

The pedagogical-didactic concept for the promotion of technical language competences in Chapter 4 is aimed at teachers, trainers, pedagogical staff and trainees/learners *ex aequo*. Accordingly, the chapter deals with the requirements for teachers, trainers, social pedagogues and trainees/learners.

The student-driven learning process is a central aspect of the pedagogical-didactic concept. Trainees/learners not only acquire knowledge and skills, but they should also be enabled to apply what they have learned in concrete action situations. In doing so, the trainees/learners have responsibility for their learning process by learning in a self-determined way, i.e. they decide what, when and how they learn.

The teachers take on an accompanying role in this process. They observe, provide individual support, give constructive feedback, design individualised lessons and grade with individual reference standards.

Chapter 5 presents the teaching concept, which is based on the model of Heininger (2015) for quality learning. Here, the interdependent learning cycle (ILC) with the four phases (plan, do, check and act) is applied. The teaching concept differs from country to country.

Finally, Chapter 6 describes the implementation of the teaching concept in detail.

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. Dies umfasst Begriffe wie Lehrlinge, Schüler:innen, Studierende, Teilnehmer:innen, Lernende.
Lehrkräfte:	Lehrkräfte umfasst das pädagogische Personal wie Lehrer:innen und Trainer: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:innen 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 miteinbeziehen.

Definition Sprachen

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

Die kommunikative Kompetenz eines Sprechers 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 oder 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 + EINLEITUNG

Geringe fachsprachliche Kompetenzen stellen eine erhebliche Einschränkung bei der Durchführung von beruflichen Maßnahmen und Lernaktivitäten dar. Arbeitsaufgaben werden oft nicht verstanden und somit ungenau oder zeitverzögert umgesetzt. (Holdinga, 2022)

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 Projektes 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, um in der Ausbildung erfolgreich zu sein, ein/e kompetente/r Mitarbeiter:in zu werden und sich erfolgreich in die Gesellschaft zu integrieren. Zugleich sichert das Projekt "Erfolg durch Fachsprache" Fachkräfte und entwickelt sie für die Zukunft.

Das **pädagogisch-didaktische Konzept** stellt die Grundlage für die Implementierung der fachsprachlichen Förderung dar. Dieses Dokument wurde gemeinsam von den Projektpartnern, auf Basis der jeweiligen pädagogisch-didaktischen Praktiken, Kenntnisse und Erfahrungen in den Partnerinstituten sowie der Ergebnisse, der im Projekt stattgefundenen Ist-Analyse, erarbeitet. Für die Verständlichkeit, der Anwender:innen, von (Fach-)Lehrkräften bis hin zu sozialpädagogischen Mitarbeiter:innen und Auszubildenden/Lernenden, wurden bereits einige länderspezifische Herangehensweisen eingearbeitet.

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 (<u>Ausbilder:innen und Sozialpädagog:innen</u>)
Link:	https://www.ovm-kassel.info/erfolg-durch-fachsprache
Projektpartnerschaft:	
	Berufsförderungsinstitut Wien, AT, www.bfi.wien
	<u>Deltion College</u> , NL, www.deltion.nl
	Oskar-von-Miller-Schule Kassel, DE, www.ovm-kassel.info/

Viele Jugendliche und junge Erwachsene (mit und ohne Zuwanderungshintergrund (Bruin, 2002)) weisen im Unterricht an einer Berufs(fach)schule geringe Literalisierung auf, ergo sind die fachsprachlichen Kompetenzen unzureichend ausgeprägt. Im Fachunterricht wird diese Gruppe von Jugendlichen mit unterschiedlichen Sprachanforderungen konfrontiert. Das Spektrum erstreckt sich von der Alltagssprache bis hin zu bildungssprachlichen Registern, u. a. Unterrichts- und Fachsprache. Im Unterricht finden zumeist alle Sprachregister Anwendung (Leisen 2017: 46).

Komplexe fachsprachliche Aufgabenstellungen oder Arbeitsanweisungen können während der Berufsvorbereitung oder der Berufsausbildung häufig nicht in der vorgegebenen Zeit erfasst und umgesetzt werden. Die Betroffenen können somit die komplexen Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht erfüllen. Dies führt in der Berufsausbildung zum Scheitern der Betroffenen, wie etwa dem Abbruch der Ausbildung. Folglich bleibt der Zugang der Betroffenen zum regulären Arbeitsmarkt mit qualifizierten und zukunftssicheren Berufstätigkeiten verwehrt. Personen ohne Schulabschluss sind besonders gefährdet, keinen Berufsabschluss zu erzielen. Im Datenreport 2021 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) finden sich entsprechende Hinweise:

Mit steigendem Schulabschluss sinkt die Ungelerntenquote.
Überdurchschnittlich häufig bleiben auch Personen mit
Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss. (BiBB 2021: 10)

Die fehlende Sprachkompetenz von Auszubildenden – sei es mit oder ohne Zuwanderungshintergrund – wird seit mehreren Jahren von Betrieben und berufsbildenden Schulen bemängelt. Der zentrale Stellenwert sprachlicher Kompetenzen spiegelt sich in der Erfahrung vieler Betriebe wieder. Im Arbeitsalltag ist der betriebliche Umgang mit dem Thema „Sprache und Verständigung“ oft mit großer Unsicherheit besetzt und mangelnde Sprachkenntnisse werden häufig als Ausschlusskriterium für die Weiterführung von Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierung genannt (BiBB 2016: 3). Der beschriebene Personenkreis ist vermehrt in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt oder greift häufiger auf staatliche Sozialversicherungssysteme zurück. Dies erschwert erheblich die Inklusion der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die gesellschaftlichen Strukturen.

Die Unternehmen, die bereits Erfahrung bei der Integration von Geflüchteten (ab 2015/2016) gesammelt haben, nennen zahlreiche Herausforderungen auf dem Weg zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration. An erster Stelle werden mangelnde schriftliche (90 %) und mündliche (85 %) Sprachkenntnisse der Geflüchteten genannt. Eine ähnliche Situation zeichnet sich bei Betrieben ohne Integrationsprogramme ab. Demnach stellen auch hier die mangelnden Deutschkenntnisse (86 %) auch größte Herausforderung dar. Aufgrund der mangelnden Deutschkenntnisse führen die geflüchteten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zumeist Aushilfstätigkeiten aus (Jambo/Pierenkemper 2020: 110 f).

Die Multiplikator:innen (u. a. Lehrkräfte, Auszubildende, Sozialpädagog:innen), die im Bereich der Berufsvorbereitung oder Ausbildung mit gering literalisierten Lernenden mit unzureichenden fachsprachlichen Kompetenzen arbeiten, sind meist unzureichend auf die damit einhergehenden Herausforderungen vorbereitet. Den Lehrkräften mit der Fakultas „Sprache“ fehlt i. d. R. wiederum der Bezug zu den fachlichen Dimensionen des Berufsfeldes von Fachlehrkräften. Den Ausbilder:innen mit Berufsbezug fehlt hingegen die fachdidaktische Ausbildung in der zu unterrichtenden Sprache (hier: Deutsch oder Niederländisch). Die aktuelle Diskussion der Untersuchungen zeigen auf, dass sich weder Ausbildungs- noch Fachlehrkräfte an berufsbildenden Schulen darauf vorbereitet fühlen, mit der Menge sprachlicher Herausforderungen adäquat umzugehen (Hessisches Kultusministerium 2017). Aus dem Grund werden im Rahmen des Projekts „Erfolg durch Fachsprache“ auch Weiterbildungsangebote für Ausbilder:innen und Fachlehrkräfte konzipiert ergo wird als Ziel gesetzt die Anzahl der qualifizierten und ausgebildeten Fachkräfte zu steigern.

Die Ausgangslage und die damit verbundenen Herausforderungen, konkret: Aufbau von fachsprachlichen Kompetenzen bei gering literalisierten Jugendlichen liegt in allen

Projektpartnerländern vor. Die Berufsbildungssysteme und die Maßnahmen zur Integration des beschriebenen Personenkreises in die Prozesse der Berufsbildung sind in den Ländern der Projektpartner jedoch unterschiedlich strukturiert. Die Gemeinsamkeiten der am Projekt beteiligten Einrichtungen besteht darin, dass sie das Ziel verfolgen die Qualität der Berufsbildungsmaßnahmen zu verbessern und die Anzahl der Ausbildungsabbrecher:innen zu reduzieren. Durch die Verbesserung der fachsprachlichen Kompetenzen ist zu erwarten, dass die Zahl der Abbrüche während der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung abnimmt sowie der Einstieg in qualifizierte und zukunftssichere Berufstätigkeiten gelingt.

II. AUSGANGSSITUATION

Gering literalisierte Auszubildende/Lernende in den drei Partnerorganisationen haben aufgrund ihrer geringen Lese- und Schreibkompetenzen besondere Bedürfnisse und stehen vor zu bedenkenden Herausforderungen. Die drei Partnerorganisationen haben in der Vorbereitungsarbeit jeweils in ihren Schulen/Institutionen eine umfangreiche Umfrage zu fachsprachlichen Kompetenzen bei Lehrkräften, Ausbilder:innen und Auszubildenden durchgeführt (siehe: WP2, AP2). Die Datenerhebung zielte darauf ab herauszufinden, mit welchen Schwierigkeiten die drei Personengruppen in Bezug auf Fachsprache in der Ausbildung und im Betriebsalltag konfrontiert sind.

Die Umfrage erfolgte durch Fragebögen und persönliche Interviews. Anhand der Erhebung des fachsprachlichen Sprachstandes konnte somit der aktuelle Stand des Förderbedarfs ermittelt werden. Aus den Antworten der Fragebögen sind folgende Erkenntnisse hervorzuheben:

1. **Schwierigkeiten beim Lesen:** Die Auszubildenden/Lernenden haben oft Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben von Texten. Diese Schwierigkeiten zeigen sich in verschiedenen Bereichen, u. a. der Leseflüssigkeit und dem Leseverständnis. Sie können auch Schwierigkeiten haben, Texte inhaltlich zu erfassen, Zusammenhänge zwischen verschiedenen Textstellen herzustellen und Informationen aus Texten zu extrahieren.
2. **Eingeschränkte Fachbegriffe und Terminologien:** In der OvM-Berufsschule, am BFI Wien und Deltion College werden oft komplexe Fachbegriffe und Terminologien verwendet, die für gering literalisierte Auszubildende/Lernende schwer zu verstehen sein können. Dies beeinträchtigt ihre Fähigkeit, theoretische Konzepte und Fachtexte zu verstehen sowie praktische Aufgaben auszuführen.
3. **Mangelnde Schreibfertigkeit:** Die Zielgruppe kann Schwierigkeiten haben, schriftlich zu kommunizieren und effektiv zu schreiben. Dies kann sie daran hindern, gut strukturierte Berichte oder andere schriftliche Dokumente zu erstellen, die für ihre Ausbildung und Lehre erforderlich sind.
4. **Geringes Selbstbewusstsein:** Gering literalisierte Auszubildende/Lernende können ein geringes Selbstbewusstsein in Bezug auf ihre Lese- und Schreibkompetenzen aufweisen. Sie schämen sich oder sind peinlich berührt, wenn sie Schwierigkeiten haben, Texte zu lesen oder zu schreiben. Sie fragen häufig nicht nach, wenn sie etwas nicht verstehen.
5. **Bildungsort/ Überbetriebliche Lehrwerkstatt (Berufsschule, BFI Wien und Deltion College) als zusätzliche Herausforderung:** Zusätzlich zu den fachlichen Lernstoffen in der Ausbildung im Bildungsort und in der überbetrieblichen Lehrwerkstatt sollten die gering literalisierten Auszubildenden parallel ihre Sprachkenntnisse verbessern, damit sie fachliche Inhalte im Fachunterricht verstehen und befolgen können. Diese doppelte Belastung kann für diese Auszubildenden eine zusätzliche Herausforderung darstellen. Sie müssen nicht nur den Anforderungen ihrer Ausbildung und Lehre gerecht werden, sondern auch ihre Lese- und Schreibfertigkeiten verbessern und auf ein Niveau bringen, das für ihren beruflichen Erfolg erforderlich ist.

Die Berufsbildungssysteme und die Maßnahmen zur Integration des beschriebenen Personenkreises in die Prozesse der Berufsbildung werden in den Ländern der Projektpartner jedoch unterschiedlich strukturiert sein. Alle am Projekt beteiligten Einrichtungen verfolgen jedoch das Ziel, die Qualität der Berufsbildungsmaßnahmen zu verbessern und die Anzahl der Ausbildungsabbrecher:innen zu reduzieren.

III. Projektleitbild

Das vorliegende Leitbild wurde im Rahmen des Projekts von den Partnerländern Deutschland, Österreich und den Niederlanden gemeinsam erarbeitet. Es spiegelt die zentrale Werte und Ziele der am Projekt beteiligten Institutionen wider. Das Leitbild schafft ein gemeinsames Fundament, auf dem die Leitlinien für die pädagogische Arbeit und die Ausgestaltung der Lernprozesse über Ländergrenzen hinweg definiert und verbindlich vereinbart wurden.



Abbildung 1: gemeinsames Leitbild, eigene Darstellung

Das Leitbild formuliert den Anspruch, Strukturen zu schaffen, die effektives und nachhaltiges Lernen ermöglichen sowie Eigenverantwortung, Selbstorganisation und individuelle Entwicklung der Auszubildenden fördern (Illeris, 2017). Für die zukünftige Projektarbeit bildet es damit die zentrale Grundlage. Es dient als Orientierung für alle weiteren Maßnahmen, unterstreicht die Rolle der Lernbegleiter:innen und stellt sicher, dass die Angebote flexibel und bedarfsorientiert gestaltet werden. Durch die Festlegung gemeinsamer Prinzipien sichert das Leitbild einen kohärenten Rahmen für die Zusammenarbeit sowie die stetige Entwicklung der Ausbildungspraxis im Sinne der Projektziele.

IV. PÄDAGOGISCH-DIDAKTISCHES KONZEPT

Das pädagogisch-didaktische Konzept hat das Ziel, gering literalisierte Auszubildende gezielt zu fördern und ihre Integration in Ausbildung und Arbeitswelt zu sichern. Dies ist notwendig, weil mangelnde fachsprachliche Kompetenzen wesentliche Zugangsbarrieren zu qualifizierter Beschäftigung und erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen darstellen. Die konzeptuelle Grundlage ist der Konstruktivismus, der Lernenden ein aktives, selbstgesteuertes Lernen in authentischen Arbeitskontexten ermöglicht und auf eine kompetenz- und transferorientierte Entwicklung abzielt.

Das pädagogisch- und didaktische Konzept zur Förderung der fachsprachlichen Kompetenzen richtet sich nicht nur an Lehrkräfte/pädagogisches Personal, sondern auch an Auszubildende/Lernende.

Die praktische Notwendigkeit des Konzepts ergibt sich aus deutschlandweiten und europäischen Studien, in denen geringe fachsprachliche Kompetenzen als Haupthindernis für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss gelten. Ein Mangel an Fachsprache führt zu häufigeren Ausbildungsabbrüchen, geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und längerer Abhängigkeit von sozialen Sicherungssystemen. Besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund sind hier betroffen, wie Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung belegen

Die Rolle der Lehrkräfte ist ein wichtiger Bestandteil dieses pädagogisch-didaktischen Konzepts und wirkt in der fachsprachlichen Förderung aktiv und unterstützend. Die Lehrkraft leitet die Auszubildenden/Lernenden dazu an, Fachtexte zu lesen und zu verstehen sowie Fachbegriffe korrekt zu verwenden. Hierbei kann die Unterstützung von Fachleuten und außerschulischen Partner:innen gleichermaßen hilfreich sein.

Das pädagogisch-didaktische Konzept orientiert sich an den zu erwartenden Anforderungen der Auszubildenden/Lernenden. Diese werden unterstützt die Sprachbarriere im Ausbildungs- und Betriebskontext zu überwinden, um ihre beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten optimal einsetzen zu können (Johnston, 2012).

4.1 Anforderungen an Lehrkräfte, Ausbildende und Sozialpädagog:innen

Inhaltliche und methodische Rahmen, innerhalb derer die Auszubildenden/Lernenden selbst entscheiden, sind gesetzt. Die Qualität des selbstgesteuerten Lernens ist nicht von der Größe des Rahmens abhängig. Die Lehrkraft hat hier eine begleitende Rolle. Sie beobachtet, unterstützt Auszubildende/Lernende individuell und gibt bei Bedarf konstruktives Feedback (Tschekan 2015: 99).

Es ist wichtig, dass Lehrkräfte in den drei Partnerorganisationen dieses pädagogische Verständnis berücksichtigen. Die spezielle Lernunterstützung für gering literalisierte Auszubildende/Lernende führt zu Erfolgserlebnissen und stärkt somit das Selbstbewusstsein der Zielgruppe (Johnston, 2012). Indem die Lehrkräfte die individuellen Bedürfnisse und Herausforderungen der Zielgruppe verstehen und adäquat darauf eingehen, verbessern sie die Ausbildungserfahrung für alle Beteiligten.

4.2 Anforderungen an Auszubildende/Lernende

Im lernendengesteuerten Unterricht haben die Auszubildenden/Lernenden die Verantwortung für ihren Lernprozess. Sie erarbeiten sich komplexe Sachverhalte selbst. Das selbstverantwortliche Lernen, welches im Rahmen des schulischen bzw. betrieblichen Lernens stattfindet, ist selbstständiges, jedoch kein selbstbestimmtes Lernen. Selbstbestimmtes Lernen betont die Autonomie und Freiheit der Lernenden bei der Gestaltung ihres Lernprozesses. Es geht darum, dass Lernende selbst entscheiden können, was, wie und wann sie lernen möchten. Sie wählen ihre Lerninhalte und -methoden

entsprechend ihren Interessen und Bedürfnissen aus und setzen sich ihre eigenen Lernziele. Dabei sind sie nicht nur selbstständig, sondern auch aktiv und eigenverantwortlich (Gibbons, 2015).

Die Anforderungen an Auszubildende/Lernende steigen mit den dynamischen Entwicklungen in der Arbeitswelt. Gleichzeitig erhöhen sich die Ansprüche an Lehrkräfte (in dem Fall von BFI Wien sind Auszubildende zugleich auch Fachlehrkräfte).

4.2.1 Förderung des Bedürfnisses nach Kompetenzerleben

Die Umsetzung eines Konzepts zur Kompetenzorientierung führt im Unterricht dazu, dass Auszubildende/Lernende nicht nur über Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, sondern auch in der Lage sind, kompetent zu handeln. Nachhaltiges Lernen gelingt jedoch erst durch die Kombination verschiedener Konzepte.

Eichner/Lämmle (2015) heben hervor, dass Lernende sich dann als wirksam und kompetent erleben können, wenn sie es schaffen, eine lernbezogene Aufgabe erfolgreich abzuschließen. Dies setzt einerseits voraus, dass die Zielgruppe die Fähigkeit besitzt die Aufgaben zu lösen und andererseits, dass sie erkennen, dass eine Lernaufgabe erfolgreich abgeschlossen werden kann. Beides kann durch das Mitwirken der Lehrkräfte unterstützt werden. Eine Möglichkeit leistungsschwächere Lernende im Kompetenzerleben zu unterstützen, liegt in der Anwendung einer individuellen Bezugsnorm. Individuelle Bezugsnormen erleichtern auch das Sichtbarmachen von Lernfortschritten (ebd.: 333) (Gibbons, 2015). Durch die konsequente Ausrichtung an authentischen Praxismaterialien (z. B. reale Arbeitsprozesse, berufsrelevante Fachtexte) baut das Konzept eine enge Brücke zur Arbeitswelt. Die Lernenden üben nicht isoliert, sondern vertiefen Fachsprache und Berufskompetenz gleichzeitig. So stärkt das Projekt nicht nur individuelle Bildungsbiografien, sondern leistet mit der Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte einen Beitrag zur Sicherung des Arbeitsmarktpotenzials in den drei beteiligten Ländern.

4.2.2 Förderung des Bedürfnisses nach selbstgesteuertem Lernen

Zum nachhaltigen Lernen gehören vor allem auch Konzepte des selbstständigen und selbstgesteuerten Lernens und des individualisierten Unterrichts. Die individualisierte Gestaltung von Unterricht ist als Antwort auf die Vielfalt einer Gruppe zu verstehen. Die Lernenden finden sich in einer unterstützenden Lernumgebung und werden von den Lehrkräften begleitet die nächsten Lernschritte zu bearbeiten (Hattie, 2015). Strategien zum Erlernen des selbstständigen und -gesteuerten Lernens sollen die Lernenden in die Lage versetzen, komplexe Lernmaterialien zu durchdringen und eigenständig und zielgerichtet weitere Lernschritte zu planen (Ebbens, 2013). Dabei werden das Lernergebnis sowie der damit verbundene Lernprozess von den Lernenden selbst reflektiert. Kompetenzorientierung, selbstständiges Lernen und individualisierter Unterricht zählen zu den eigenständigen Konzepten, die erfolgreich zusammengeführt werden können (Tschekan 2015: 92 f.)

Damit der Unterrichtsprozess erfolgreich ist, sind sowohl angeleitete Unterrichtsformate, bei denen eine Lehrkraft eine aktive Rolle bei der Begleitung des Lernprozesses übernimmt, als auch auf Selbstregulation setzende Unterrichtsformate, bei denen die Auszubildenden/Lernenden selbstständig lernen und ihre eigenen Lernprozesse steuern, ex aequo anzubieten. Eine ausgewogene Mischung dieser beiden Ansätze ist entscheidend, da sie in einer dynamischen Beziehung zueinanderstehen und sich gegenseitig komplettieren (Meyer 2015: 230) (Geerlings, 2002).

4.2.3 Förderung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit

Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit beim Lernen können auf verschiedene Weise gefördert werden. Eine Möglichkeit, diese zu fördern, besteht darin, Gruppenarbeit zu integrieren, bei der die Auszubildenden/Lernenden in kleinen Gruppen zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen können (Hajer, 2015). Dadurch können sie auch verschiedene Perspektiven und Meinungen kennenlernen. Gleichzeitig lernen sie gemeinsam Probleme zu definieren und zu lösen.

Lernen kann jeder nur für sich. Aber der Lernprozess erfolgt in der Gemeinschaft. Deshalb müssen gemeinsames, individualisierendes und kooperatives Lernen in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht werden.
(Meyer 2015: 230)

Folgerichtig fungieren kooperative Lernmethoden als Instrument der Sozialisierung. Wenn beispielsweise Aufgaben gemeinsam gelöst werden oder die Zusammenarbeit an verschiedenen Aufgaben und Projekten erfolgt, so fördert dies die soziale Eingebundenheit innerhalb der Zielgruppe. Gleichzeitig erfolgt durch das Lernen voneinander, dass die Zielgruppe Fähigkeiten und Kenntnisse miteinander teilt (Hattie, 2015).

Zentrale Zielsetzungen sind die Entwicklung von Selbstlernkompetenz, Eigenverantwortung und sozialer Eingebundenheit. Durch strukturierte Feedback- und Reflexionsphasen werden Lernfortschritte sichtbar gemacht, was insbesondere für leistungsschwächere Lernende bedeutend ist. Die lernbegleitende Rolle der Lehrkräfte und die Expertise von Ausbildern und Sozialpädagogen werden klar herausgestellt, sodass eine systematische Verzahnung von fachlichen und sprachlichen Anforderungen gelingt.

V. LERNKONZEPT

Das Lernkonzept ist am Modell von Heininger (2015) für qualitätsvolles Lernen orientiert. Das Konzept greift bewährte Modelle der Qualitätsentwicklung (z.B. Heininger 2015) für qualitätsvolles Lernen auf und verbindet sie mit aktuellen fachsprachlichen Förderbedarfen in der beruflichen Bildung. Es berücksichtigt die Ergebnisse der empirischen Erhebungen in den Partnerländern und ist so konzipiert, dass länderspezifische Besonderheiten integriert werden können. Die Kombination aus Individualisierung, Kompetenzorientierung und interdependenter Lernzyklus sichert die Wirksamkeit in heterogenen Zielgruppen. Dadurch werden Lernprozesse individuell und nachhaltig gestaltet, was einen belegbaren Kompetenzzuwachs bei den Lernenden ermöglicht. Heiningers Ansatz legt besonderen Wert auf die Aktivierung und Selbststeuerung der Lernenden, was deren Eigenverantwortung, Motivation und kritisches Denken steigert. So werden SchülerInnen zu aktiven Mitgestaltern ihres Lernprozesses.

Das Konzept erkennt die hohe Heterogenität der Zielgruppe an (Fachsprachkompetenz, Lese- und Schreibschwierigkeiten, Bildungshintergrund) und begegnet dieser mit einer methodischen Vielfalt: Neben klassischen Übungen (Arbeitsblatt, Glossar, Präsentationen) kommen digitale Tools und peer-orientierte Methoden (Gruppenarbeit, Rollenspiele, Projektarbeit) zum Einsatz. Die Schaffung flexibler Lernumfelder (z. B. offene Raumgestaltung, digitale Lernplattformen) unterstützt den Wechsel zwischen selbstorganisiertem und angeleitetem Lernen und fördert das Selbstbewusstsein der Lernenden.

Damit findet der interdependente Lernzyklus (ILZ) mit vier Phasen (plan, do, check und act) Anwendung.

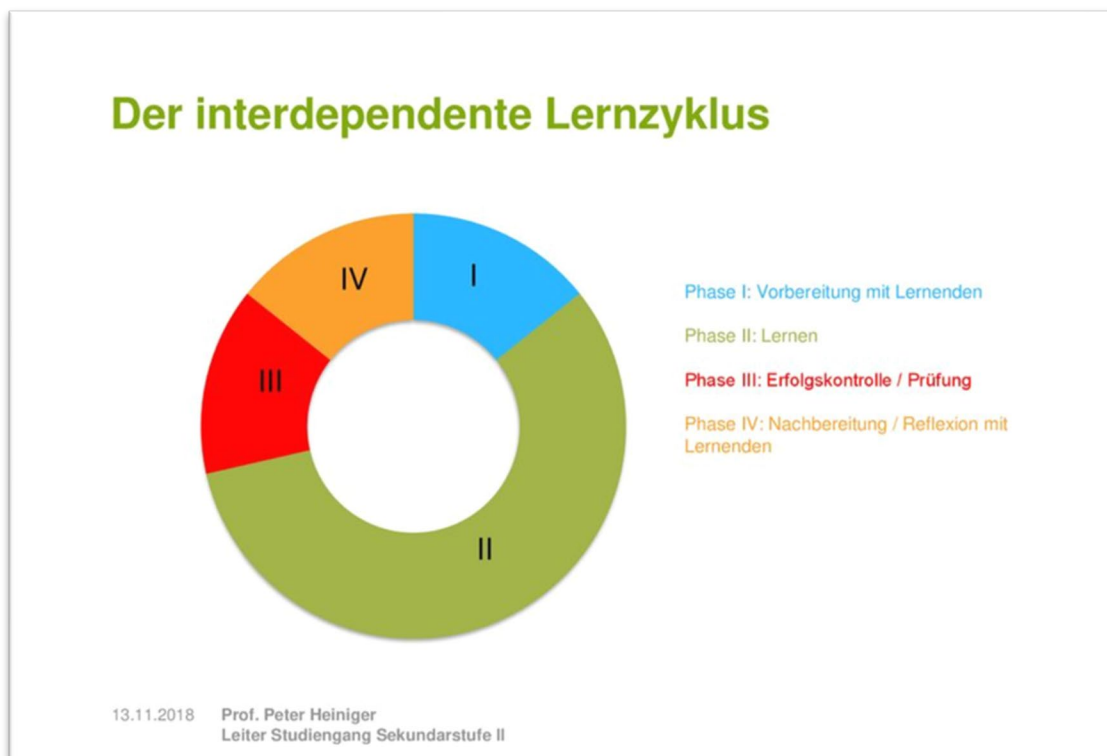


Abbildung 2: interdependenter Lernzyklus (<https://docplayer.org/156390062-Hessisches-kultusministerium-hessische-lehrkraefteakademie-gesamtkonzept-fortbildung-sonderpaedagogische-foerderung-und-inklusion.html>) (Aufruf: 19.07.23)

5.1. Phase I: Planung des Lernprozesses mit den Lernenden (plan)

Eine Individualisierung des Lernprozesses kann dabei helfen, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden einzugehen. Eine Möglichkeit der Individualisierung ist zum Beispiel das Arbeiten mit verschiedenen Schwierigkeitsstufen oder auch das Angebot von Fördermaßnahmen außerhalb des Unterrichts.

Eine gemeinsame Planung des Lernprozesses für die fachsprachliche Förderung mit den Lernenden kann in fünf Schritten erfolgen:

- 1. Bestimmen des Ausgangspunktes:** Gemeinsam mit der Lehrkraft kann anhand einer kurzen Bewertung das aktuelle Sprachniveau der Auszubildenden/Lernenden ermittelt werden. Diese Ermittlung ermöglicht einen individuellen Lernplan zur Verbesserung von spezifischen Sprachkompetenzen zu erstellen.
- 2. Identifizieren der Lernziele:** Es ist ratsam für Lehrkräfte, gemeinsam mit den Auszubildenden/Lernenden zu diskutieren, welche spezifischen Ziele sie durch die fachsprachliche Förderung erreichen möchten. Möglicherweise möchten sie bestimmte Fähigkeiten verbessern oder ihr Wissen über bestimmte Fachbegriffe oder Konzepte erweitern.
- 3. Festlegen des Lehrplans:** Basierend auf den Lernzielen und dem Ausgangspunkt der Auszubildenden/Lernenden kann der Lehrplan gemeinsam mit den Lehrkräften und Lernenden erstellt werden. Dies kann beinhalten, welche Themen behandelt werden sollen, welche Aktivitäten durchgeführt werden und welche Ressourcen benötigt werden.
- 4. Identifizieren der Lernmethoden:** Es wird gemeinsam entschieden, welche Lernmethoden am besten geeignet sind, um die Lernziele zu erreichen. Dazu gehören u. a. Aktivitäten wie Lese- und Hörverständnisübungen, Rollenspiele oder Diskussionen.
- 5. Festlegen des Zeitplans:** Der Zeitplan soll für alle Beteiligten realistisch und machbar sein. Entsprechend wird der Zeitplan in mehrere Schritte unterteilt. Regelmäßige Fortschrittsüberprüfungen sind ebenfalls zu planen und durchzuführen.

5.2. Phase II: Umsetzung der Lernaktivitäten mit förderorientierter Unterstützung der Lernprozesse (do)

In dieser Phase wird der geplante Lernprozess durchgeführt. Dabei wird der/die Auszubildende/Lernende aktiv in den Prozess einbezogen und kann durch verschiedene Methoden lernen.

In der Umsetzungsphase stehen verschiedene Lernmethoden zur Verfügung, wie beispielsweise Gruppenarbeit, Projektarbeit oder individuelle Aufgabenstellungen. Hierbei hat der/die Auszubildende/Lernende die Möglichkeit, die eigene Lernzeit und den Lernort selbst zu wählen. Das bedeutet, dass die Lernenden selbst entscheiden, wann und wo sie lernen. Diese Art des Lernens wird auch als selbstgesteuertes Lernen bezeichnet.

Durch die eigenständige Arbeit des/der Lernenden wird die Motivation und das Selbstbewusstsein gestärkt. Der/Die Lernende wird zum/r aktiven Gestalter:in seines/ihres Lernprozesses und erhält so die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorstellungen einzubringen. Dabei soll er/sie in der Lage sein, neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, seine/ihre Lernkompetenz zu verbessern und selbstständig zu arbeiten.

In der Umsetzungsphase kann auch der Einsatz von Technologien eine wichtige Rolle spielen. Zum Beispiel kann der/die Lernende digitale Medien wie Videos oder Lernplattformen nutzen, um seine/ihre Kenntnisse zu vertiefen und zu erweitern. Auch die Zusammenarbeit in virtuellen Gruppen und die Teilnahme an Online-Diskussionen können die Lernmotivation und den Austausch untereinander fördern.

Insgesamt ist die Umsetzungsphase ein wichtiger Bestandteil des interdependenten Lernzyklus, da sie dem Lernenden die Möglichkeit einräumt, eigenständig und aktiv zu lernen und das Erlernte zu vertiefen. Durch die Wahl der Lernmethode und den Einsatz von Technologien wird das Lernen vielfältiger und interessanter gestaltet.

5.3. Phase III: Lernergebniskontrolle (check)

Die regelmäßige Evaluation der Ergebnisse und die Evaluation der Prozesse sind ein Merkmal eines modernen Unterrichts. Das Ziel des modernen Unterrichts ist es, dass die Lernenden gefördert und dazu befähigt werden, für die eigenen Lernprozesse eigene Ziele zu formulieren und die Zielerreichung regelmäßig zu überprüfen (Rolff 2015: 13).

Die Evaluierung und Überprüfung des pädagogisch-didaktischen Konzepts ist ein wichtiger Schritt, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden, ergo das Konzept erfolgreich umgesetzt wurde. Hierbei können folgende Instrumente eingesetzt werden:

- Feedbackbögen für die Auszubildenden und Lernenden
- Evaluationen durch das Lehrpersonal und Ausbilder:innen
- Test- und Prüfungsergebnisse

Die Evaluierung der fachsprachlichen Förderung umfasst sowohl formative als auch summativ Bewertungen, d. h. Bewertungen erfolgen zwischendurch und endgültig. Hierbei werden auch selbstreflexive Aufgaben eingesetzt, um den Lernfortschritt der Auszubildenden/Lernenden zu bewerten und ihnen konstruktives Feedback zu geben.

Der Fortschritt der Auszubildenden/Lernenden sollte regelmäßig verfolgt und gegebenenfalls sollten der Förderplan und die Lernmethoden angepasst werden. Regelmäßige Überprüfungen und Feedbacksitzungen sollten eingeplant werden, um sicherzustellen, dass der Lernprozess effektiv bleibt und bei Abweichungen angepasst werden kann.

5.4. Phase IV: Reflexion der Lernergebnisse und des Lernverhaltens zur Selbststeuerung der Lernprozesse (act)

In der vierten und letzten Phase im interdependenten Lernzyklus (ILZ) von Heininger für qualitätsvolles Lernen geht es darum, das Gelernte in die Praxis zu übertragen. Dabei werden die erworbenen Kompetenzen genutzt und in realen Situationen angewendet.

Zunächst ist es wichtig, dass der/die Lernende das Gelernte auf seine/ihre persönliche Lebens- und Arbeitswelt übertragen kann. Hierfür müssen die erworbenen Kompetenzen auf konkrete Anwendungsfälle transferiert werden. Der/Die Lernende muss in der Lage sein, das erworbene Wissen und die Fähigkeiten auf unterschiedliche Situationen zu übertragen und anzuwenden.

In der Transferphase geht es nicht nur darum, das Gelernte anzuwenden, sondern auch, es kritisch zu reflektieren und gegebenenfalls eigenständig zu verbessern. Der/Die Lernende sollte bewerten, ob er/sie das Gelernte erfolgreich umsetzen konnte und ob es Verbesserungspotenzial gibt. Hierbei ist es

wichtig, dass der/die Lernende seine/ihre Handlungen kritisch hinterfragt und gegebenenfalls neue Strategien entwickelt, um das Gelernte noch besser anwenden zu können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in der Transferphase ist die Dokumentation und Präsentation der Ergebnisse. Die Lernenden sollten ihre Erfahrungen und Erkenntnisse dokumentieren und sie gegebenenfalls anderen präsentieren. Hierbei kann es sich beispielsweise um eine schriftliche Zusammenfassung, eine Präsentation oder eine Diskussion mit anderen handeln. Durch die Dokumentation und Präsentation der Ergebnisse können die Auszubildenden/Lernenden ihr Wissen und ihre Kompetenzen auch anderen vermitteln und somit ihre sozialen Kompetenzen stärken.

5.5. länderspezifische Aspekte

5.5.1. BFI Wien

Die Überbetriebliche Lehrlingsausbildung (ÜBA) am BFI Wien für Jugendliche und junge Erwachsene wird im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen durchgeführt. Das BFI Wien nimmt in dieser Ausbildungsform die Rolle des Betriebes ein und hat somit die Verantwortung über die praktische Ausbildung der Auszubildenden, welche zusätzlich verpflichtend die Berufsschule besuchen und ein Praktikum in einem Betrieb absolvieren müssen. Der Schwerpunkt der Fachlehrkräfte des BFI Wien liegt in der Anleitung von praktischen Übungen, welche von theoretischen Unterrichtseinheiten begleitet werden. Die Rolle der Fachlehrkraft ist im Wesentlichen, mit jener von Ausbilder:innen zu vergleichen.

Zielgruppe: Auszubildende in der Überbetrieblichen Lehrlingsausbildung am BFI Wien

Mögliche Umsetzung - BFI Wien – Phase I: Planung Lernprozess

Bestimmung des Ausgangspunktes am BFI Wien: Die Sprachstanderhebung, mittels des Fachsprache-Kompetenzanalysetools, wird von einer DaF/DaZ-Lehrkraft durchgeführt. Für eine weitere umfassendere Erhebung wird die Fachlehrkraft miteinbezogen. Dies ermöglicht es, fachsprachliche und schulische (z.B. mathematische Begriffe) Kompetenzen miteinzubeziehen.

Identifizieren des Lernziels am BFI Wien: Anhand der Erhebung werden gemeinsam mit der/dem Auszubildenden Lernziele definiert. An diesem Prozess werden je nach Bedarf folgende Pädagog:innen miteinbezogen: DaF/DaZ - Lehrkräfte (DaF/DaZ), Fachlehrkräfte/Ausbilder:innen, Sozialpädagog:innen (in der Rolle als Lerncoach).

Erstellung des Förderplans und der Lernmethoden am BFI Wien: keine Unterschiede zum allgemeinen Programm

Festlegen des Zeitplans am BFI Wien: Der Zeitplan des Förderprogramms am BFI Wien wird in Absprache mit der jeweiligen Überbetrieblichen Lehrwerkstatt definiert, da Berufsschulzeiten und AMS-Projektzeiten eingehalten werden müssen.

Der geplante Start des fachsprachlichen Förderprogramms ist ein Monat nach dem Beginn der Ausbildung (Aufnahme, Eingewöhnung ins Programm, Erstellung von Bewerbungsunterlagen etc.). Die Aufnahme in die ÜBA erfolgt mehrmals pro Jahr.

Mögliche Umsetzung – BFI Wien Phase II - Lernaktivitäten mit förderorientierter Unterstützung der Lernprozesse

Aufgrund der Rahmenbedingungen (AMS-Maßnahmen-Plan und verpflichtende Berufsschultage) und der räumlichen Ressourcen, kann am BFI Wien ein selbstgesteuertes Lernen nur bis zu einem bestimmten Grad ermöglicht werden. Kennzeichnend für das selbstgesteuerte Lernen am BFI Wien sind folgende Punkte:

- Freiwillige Teilnahme am fachsprachlichen Förderprogramm
- Gemeinsame Festlegung des Lernziels und
- gemeinsame Erarbeitung des individuellen Sprachförderprogramms, basierend auf der Sprachstanderhebung
- Mitbestimmung bei der Auswahl der Methoden und Lernmittel
- Kontinuierliche Zusammenarbeit und Austausch zwischen Auszubildenden und Pädagog:innen (wie DaF/DaZ-Lehrkraft, Lerncoach, Fachlehrkraft, Sozialpädagog:in) zur laufenden Anpassung der Förderung

Mögliche Umsetzung – BFI Wien - Phase III: Lernergebniskontrolle

Das fachsprachliche Förderprogramm basiert auf Freiwilligkeit und daher werden am BFI Wien keine Tests und Prüfungen durchgeführt werden. Der Fortschritt wird durch Beobachtungen der Lehrkraft, wie Fragen, Kommentare, Übungen im Unterricht, Aufmerksamkeit etc. ermittelt.

Den Auszubildenden werden im Laufe des Förderprogramms unterschiedliche Lernmethoden gezeigt, um den eigenen Fortschritt beobachten zu können (z.B. Karteikartensysteme, Lernapps und dergleichen).

Mögliche Umsetzung – BFI Wien – Phase IV – Reflexion der Lernergebnisse und des Lernverhaltens zur Selbststeuerung der Lernprozesse

Basierend auf den Lernfortschrittskontrollen, den Erfolgen in der Berufsschule und dem praktischen Unterricht am BFI Wien wird ein Reflexionsgespräch mit den beteiligten Personen (Auszubildende und Pädagog:innen) erfolgen (vgl. Leitbild BFI-Wien im Anhang 1).

5.5.2. Oskar-von-Miller-Schule Kassel

Das im Projekt „Erfolg durch Fachsprache“ entwickelte Unterrichtskonzept steht in direktem Bezug zum Leitbild der Schule und bildet dessen pädagogische und werteorientierte Grundlagen in der praktischen Unterrichtsgestaltung ab. Beide verfolgen das Ziel, die Lernenden nicht nur sprachlich, sondern auch in ihrer sozialen, beruflichen und persönlichen Handlungsfähigkeit zu stärken und sie auf die Anforderungen einer zunehmend komplexen Arbeitswelt vorzubereiten.

Das Leitbild der Schule betont zentrale Werte wie Respekt, Verantwortung, Demokratie, Vielfalt und Selbstbestimmung. Diese Prinzipien bilden zugleich den normativen Rahmen für die Umsetzung des Unterrichtskonzepts. So wird das Ziel, „respektvoll zu handeln und demokratisch zu entscheiden“, im Unterricht durch partizipative Lernformen umgesetzt. Lernende werden aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen, etwa bei der Auswahl von Themen, Methoden und Lernzielen. Dadurch wird eine demokratische Unterrichtskultur geschaffen, in der Lernende Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen und Selbstwirksamkeit erfahren.

Im Sinne des Leitbildgedankens „Verantwortung übernehmen“ fördert das Unterrichtskonzept das selbstbestimmte Lernen und die Reflexionsfähigkeit der Lernenden. Sie werden befähigt, ihren Lernfortschritt zu dokumentieren, kritisch zu hinterfragen und gezielt zu verbessern. Lehrkräfte übernehmen dabei die Rolle von Lernbegleiter:innen, die individuelle Unterstützung bieten und zugleich Strukturen schaffen, die eigenständiges Lernen ermöglichen.

Der Aspekt „Vielfalt gestalten und leben“ zeigt sich in der gezielten Berücksichtigung der sprachlichen und kulturellen Heterogenität der Lernenden. Durch die im Projekt eingesetzten Instrumente zur Sprachstandserhebung werden individuelle Kompetenzen sichtbar gemacht und als Grundlage für eine differenzierte Sprachförderung genutzt. Das Unterrichtskonzept fördert so eine Lernkultur, die Vielfalt nicht als Herausforderung, sondern als Ressource begreift.

Auch der Leitbildgedanke „Viel lernen – erfolgreich begleiten“ spiegelt sich im Konzept wider: Durch eine Vielfalt an Methoden – etwa projektorientiertes Lernen, kooperative Arbeitsformen, Diskussionen, Präsentationen oder den Einsatz digitaler Lernmedien – wird eine lernförderliche Umgebung geschaffen, die Motivation, Eigenverantwortung und nachhaltigen Wissenserwerb unterstützt. Dabei orientiert sich die didaktische Umsetzung an realen beruflichen Handlungssituationen, um den Transfer zwischen schulischem Lernen und betrieblicher Praxis zu gewährleisten.

Schließlich greift das Unterrichtskonzept die Leitidee „Fit für die Zukunft“ auf, indem es Lernende auf sprachlich-kommunikativer und fachlicher Ebene stärkt. Es befähigt sie, berufliche Kommunikationssituationen souverän zu bewältigen und Fachsprache gezielt einzusetzen. Durch die Verbindung von Theorie, Praxis und Reflexion wird eine zukunftsorientierte Lernkultur geschaffen, die den Lernenden Handlungssicherheit, Selbstvertrauen und berufliche Anschlussfähigkeit vermittelt. Das pädagogisch-didaktische Konzept entspricht dem Leitbild der Oskar-von-Miller-Schule Kassel (siehe: Leitbild OvMS im Anhang 1).

5.5.3. Deltion College Zwolle

Deltion versteht Bildung als mehr als nur Wissensvermittlung: Sie ist eine prägende Praxis, in der sich Lernende sowohl als Fachkräfte als auch als Persönlichkeiten entwickeln. Lernende fühlen sich gesehen und unterstützt in einer Gemeinschaft, die auf Vertrauen, Struktur und gemeinsamer Verantwortung basiert. Die pädagogische Beziehung steht im Mittelpunkt: Lehrende begleiten mit Aufmerksamkeit, Nähe und klaren Grenzen. Auf der Grundlage von fünf Prinzipien – Bildung, Beziehung, kollektive Verantwortung, Widerstandsfähigkeit und hohe Erwartungen – arbeitet Deltion an einer Lernkultur, in der jeder Lernende zählt und die Möglichkeit erhält, zu wachsen, beizutragen und einen Unterschied zu machen (Teitler, 2017). Das pädagogisch-didaktische Konzept entspricht dem ROC Deltion College in Zwolle. Daher liegen keine länderspezifischen Abweichungen vor (siehe: Leitbild im Anhang 3).

VI. Umsetzung des Lernkonzepts

Die Umsetzung des entwickelten Konzepts bildet den zentralen Schritt zur praktischen Realisierung der im theoretischen Teil erarbeiteten didaktischen und methodischen Grundlagen. Sie verfolgt das Ziel, die konzeptionellen Überlegungen in konkrete Lehr- und Lernprozesse zu überführen und deren Wirksamkeit im beruflichen Bildungsalltag zu überprüfen. Dabei steht insbesondere die Förderung der fachsprachlichen Kompetenzen sowie der Fähigkeit zum selbstbestimmten und reflektierten Lernen im Vordergrund.

Die Implementierung des Konzeptes erfolgt auf Grundlage einer systematischen Erhebung des sprachlichen Ausgangsniveaus der Lernenden sowie unter Berücksichtigung ihrer individuellen Lernvoraussetzungen. Diese diagnostische Phase dient als Basis für die Auswahl geeigneter Methoden, Materialien und Unterstützungsstrategien, die auf die jeweiligen berufsspezifischen Anforderungen abgestimmt sind. Die Kooperation zwischen Sprach- und Fachlehrkräften, Ausbilder:innen und weiteren pädagogischen Fachkräften stellt dabei einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar, um eine kohärente und praxisnahe Umsetzung zu gewährleisten.

Durch den Einsatz vielfältiger methodischer Zugänge und die Integration authentischer beruflicher Handlungssituationen wird ein Lernumfeld geschaffen, das die aktive Sprachverwendung, das eigenständige Problemlösen sowie die Reflexion über Lernprozesse fördert. Auf diese Weise leistet die Umsetzung des Unterrichtskonzepts einen entscheidenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung fachsprachlicher und metakognitiver Kompetenzen der Lernenden und trägt somit zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung bei.

Jede der beteiligten Partnerorganisation entscheidet für sich, welche Lerngruppen und welches Bildungspersonal an der Umsetzung des pädagogisch- didaktischen Konzeptes beteiligt ist. Grundsatz ist, dass Deutschlehrkräfte, Fachlehrkräfte, Ausbilder:innen und Sozialpädagogen:innen arbeiten gemeinsam an der Umsetzung des Konzeptes arbeiten.

6.1. Erhebung des Sprachstandes

Um das Sprachniveau der Auszubildenden zu ermitteln und ihre spezifischen Bedürfnisse zu identifizieren ist es erforderlich zu Beginn des Lernprozesses eine Erhebung des Sprachstandes vorzunehmen (Teitler, 2017) (Geerlings, 2002). Der vorhandene Kompetenzstand wird durch das Analysetool diagnostiziert, welches im Rahmen des Projektes „Erfolg durch Fachsprache“ entwickelt wurde (siehe: WP2, AP2.4). Der festgestellte sprachlichen Kompetenzstand dient dann als Ausgangspunkt für die angestrebte Kompetenzentwicklung (IST-Soll-Vergleich).

Die Analyse der sprachlichen Anforderungen erfolgt in Orientierung an die verschiedenen Berufsfelder. Zunächst werden die sprachlichen Anforderungen der verschiedenen Berufsfelder analysiert. Dabei gilt es ein Verständnis darüber zu erlangen, welche Fachbegriffe und sprachlichen Strukturen in den jeweiligen Berufsbereichen verwendet werden. Hierfür können Experten aus der Praxis oder aus Unternehmen einbezogen werden.

6.2. Methoden

6.2.1. Vielfalt

Die Methoden, welche für die fachsprachliche Förderung eingesetzt werden können, sind sehr vielfältig sein. Im Unterstützungsangebot kann beispielsweise das Arbeiten mit Fachtexten, Glossaren und Fachwörterbüchern eingesetzt werden. Auch die Erstellung von Mindmaps, Arbeitsblättern und die Durchführung von Diskussionen und Präsentationen können dazu beitragen, dass die Auszubildenden/Lernenden die fachspezifischen Begriffe und Sprachstrukturen besser verstehen und anwenden können. Exkursionen, Spiele und aktive Bewegungsspiele sorgen zusätzlich auch Abwechslung beim Lernen (Gibbons, 2015).

Es gibt eine Vielzahl an geeigneten Lehr- und Lernmethoden für die fachsprachliche Förderung. Wichtig ist dabei, dass die Methoden an die Bedürfnisse der Auszubildenden/Lernenden angepasst werden und dass sie abwechslungsreich gestaltet sind. Mögliche Methoden sind:

- Interaktive Gruppenarbeiten
- Dialogisches Lernen
- Projektarbeiten
- Präsentationen
- Rollenspiele
- Übungen zur Grammatik und Aussprache
- Einsatz von Multimedia

6.2.2. Anwendung

Das Konzept für die Förderung des selbstbestimmten Lernens kann in drei Hauptbereiche unterteilt werden: 1. die Schaffung einer unterstützenden Lernumgebung, 2. die Stärkung der Lernenden und 3. die Förderung von Selbstreflexion und konstruktivem Feedback. Für jeden der Bereiche werden nachfolgend exemplarisch Beispiele angeführt:

1. Schaffung einer unterstützenden Lernumgebung:

- a. *Flexibles Lernumfeld*: Eine flexible Lernumgebung bietet den Lernenden mehr Freiheit, ihre Lernprozesse und -methoden individuell zu gestalten. Es kann beispielsweise eine offene Klassenstruktur oder Raumgestaltung mit verschiedenen Zonen für Einzelarbeit und Gruppenarbeit eingeführt werden.
- b. *Ressourcen*: Den Lernenden wird eine Vielzahl von Ressourcen zur Verfügung gestellt, um das selbstbestimmte Lernen zu unterstützen. Dazu können Lehrbücher, Online-Kurse, Webinare, Audio- und Videodateien oder auch der Zugang zu Büchereien und Computern gehören.
- c. *Technologie*: Die Lernenden können unterschiedliche Technologien nutzen, um selbstbestimmt zu lernen. Online-Lernplattformen, E-Learning-Tools oder Apps können Lernende dabei unterstützen, das Lernprogramm zu individualisieren.

2. Stärkung der Lernenden:

- a. *Selbstorganisation*: Die Selbstorganisation der Lernenden wird gefördert, indem die Lehrkräfte den Lernenden helfen, ihre Lernziele zu definieren und ihre Fortschritte zu beobachten. Dies kann beispielsweise durch die Verwendung von Lernplänen und Checklisten erfolgen.

- b. *Kooperation*: Die Zusammenarbeit zwischen den Lernenden ist zu stärken, indem die Lernenden in Projekten zusammenarbeiten und die Gruppenarbeit gefördert wird. Dadurch können die Lernenden voneinander lernen und gleichzeitig Problemlösungsstrategien entwickeln.
- c. *Selbstbewusstsein*: Das Selbstbewusstsein der Lernenden ist zu stärken, indem ihnen die Möglichkeit gegeben wird, selbst Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen. Dies kann beispielsweise durch das Einbeziehen der Lernenden in die Bewertung ihres Lernfortschritts erfolgen.

3. Förderung von Selbstreflexion und konstruktivem Feedback:

- a. *Selbstreflexion*: Die Lernenden werden ermutigt, regelmäßig über ihre Lernprozesse und -ergebnisse zu reflektieren. Dies kann durch die Verwendung von Lernjournalen oder Feedbackformularen erfolgen (Groen, 2008).
- b. *Feedback*: Den Lernenden wird ein Feedback zu ihrem Lernen gegeben. Ziel ist die Identifikation der Stärken und Schwächen, um so die individuelle Lernreise zu unterstützen. Dies kann sowohl durch Feedback der Lehrkräfte als auch durch Peer-Feedback erfolgen.

Die Schaffung einer unterstützenden Lernumgebung, die Stärkung der Lernenden und die Förderung von Selbstreflexion und Feedback können das selbstbestimmte Lernen der Lernenden besonders fördern. Dabei sind geeignete Methoden, welche diese Prozesse unterstützen vom Berufsausbildungspersonal einzusetzen.

6.3. Geeignete Lehr- und Lernmaterialien

Die Materialien für die fachsprachliche Förderung sollten den formulierten Lernzielen und den ausgewählten Methoden entsprechen. Hierbei können berufsspezifische Lehrbücher, Fachtexte, Arbeitsblätter, Glossare und Fachwörterbücher sowie authentische Texte und Materialien aus dem Fachunterricht genutzt werden. Die Materialien sind den Lernzielen und den Methoden entsprechend anzugleichen. Ebenso ist es möglich multimediale Präsentationen und andere Lernmittel einzusetzen, um die Lernenden zu unterstützen.

Besonders geeignet sind dabei:

- Fachlehrbücher und Lehrmaterialien aus dem Fachunterricht
- Online-Ressourcen
- Audio- und Videomaterialien
- Fachbegriffssammlungen

VII. Schlusswort

Die Förderung des selbstständigen und selbstbestimmten Lernens sowie der fachsprachlichen Kompetenzen in der Ausbildung sind von großer Bedeutung, da sie einen wichtigen Baustein für den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung sowie für die berufliche Perspektive und Karrieremöglichkeiten der Auszubildenden/Lernenden darstellen. Eine fundierte fachsprachliche Kompetenz erleichtert sowohl die Verständigung innerhalb des Betriebs, als auch die Kommunikation mit Kund:innen, Lieferant:innen und anderen Geschäftspartner:innen.

Das pädagogisch-didaktische Konzept wurde entwickelt, um diese Kompetenzen der Lernenden gezielt zu fördern. Ausgehend von projektweiten Grundvereinbarungen (z.B. lernendenzentrierung, Individualisierung, interdependenter Lernzyklus) wurde das Konzept auf die speziellen Anforderungen der drei Partnerorganisationen angepasst (und ist somit durch Anpassung auch Transferfähig auf weitere Berufsbildungssysteme). Zwei Aspekte standen in der Entwicklung im Vordergrund: Zum einen sollen die Auszubildenden/Lernenden in ihrem sprachlichen Ausdrucksvermögen gestärkt werden, zum anderen sollten es ihnen möglich werden sich die fachspezifischen Begriffe und Zusammenhänge ihres Berufsbildes zu erschließen. Ferner ist es wichtig vor allem die Kompetenz zum Lernen, die Entschlossenheit und das selbstständige und -gesteuerte Arbeiten zu stärken.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, wurde ein praxisorientierter Ansatz gewählt. Im Rahmen des Förderangebotes werden reale Arbeitsprozesse und Materialien eingesetzt, die den Auszubildenden/Lernenden einen direkten Bezug zum Berufsbild und der Arbeitswelt ermöglichen. Hierbei stehen auch die Erschließung von Fachvokabular und die Erarbeitung von fachlichen Zusammenhängen im Fokus. Die Auszubildenden/Lernenden werden aktiv in den Unterricht einbezogen, indem sie zum Beispiel in Gruppenarbeiten, Diskussionen und Präsentationen ihr erlerntes Wissen anwenden und vertiefen.

Durch diesen praxisorientierten Ansatz wird eine hohe Motivation bei der gesamten Lerngruppe gefördert; in der Folge wird die Lernbereitschaft gesteigert. Zudem werden die Lernenden dazu ermutigt, ihre fachsprachlichen Kompetenzen in realen Arbeitssituationen anzuwenden und weiterzuentwickeln.

Das Projektteam geht davon aus, dass die Umsetzung des pädagogisch-didaktischen Konzeptes (in Verbindung mit den anderen Produkten des Projektes) zu einer nachhaltigen Verbesserung der fachsprachlichen Kompetenzen vieler Auszubildender/Lernender führen wird. In Folge werden die Lernenden besser auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet und haben bessere Chancen auf eine erfolgreiche Karriere in ihrem Berufsfeld.

VIII. Literaturverzeichnis

- Bruin, K. &. (2002). *Intercultureel onderwijs in de praktijk*. Bussum: Coutinho.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2021.pdf>. Stand: 23.01.2023.
- Ebbens, S. (2013). *Effectief leren*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Eichner, Markus / Lämmle, Lena (2015): Motivation nichtmotivierter Schülerinnen und Schüler. In: Rolff, Hans-Günter (Hg.): *Handbuch Unterrichtsentwicklung*. Weinheim und Basel, S. 333.
- Geerlings, T. &. (2002). *Lesgeven en zelfstandig leren*. Assen: Van Gorcum.
- Gibbons, P. (2015). *Scaffolding language, scaffolding learning*. Portsmouth: Heineman.
- Groen, M. (2008). *Effectief handelen door reflectie*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Hajer, M. &. (2015). *Taalgericht vakonderwijs*. Bussum: Coutinho.
- Hattie, J. (2015). *Leren zichtbaar maken*. Rotterdam: Bazalt Educative Uitgaven.
- Heininger, Peter (2015): Der Interdependente Lernzyklus (ILZ) – ein Prozessmodell zur Gestaltung individualisierender Lern-Lehr-Settings zur Förderung der Kompetenzen in den Bereichen selbständiges Lernen und Selbststeuerung. Publikation in Vorbereitung. Version vom 30.05.2015. S. 3-23.
- Holdinga, L. (2022, april 12). Wat is het belang van vakspecifieke taalvaardigheid? *Levende talen, Nederlands*.
- Illeris, K. (2017). *How we learn*. Abington: Routledge.
- Jambo, Svenja / Pierenkemper, Sarah (2020) Berufliche Integration durch Sprache – Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis. In: Roche, Jörg / Hochleitner, Thomas (Hg.): *Berufliche Integration durch Sprache*. Bonn, S.110-111.
- Johnston, P. (2012). *Opening Minds, using language to change lives*. Portland: Stenhouse Publishers.
- Meyer, Hilbert (2015): Didaktische Prinzipien und Standards für die Weiterentwicklung des Unterrichts. In: Rolff, Hans-Günter (Hg.): *Handbuch Unterrichtsentwicklung*. Weinheim und Basel, S. 230.
- Roche Jörg, H. T. (2020). *AGBFN_Integration_durch_Sprache_2Auflage_barrierefrei*. Opgehaald van Berufliche Integration durch Sprache: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_Integration_%20durch_%20Sprache_2Auflage_barrierefrei.pdf
- Rolff, Hans-Günter (2015): Formate der Unterrichtsentwicklung und Rolle der Schulleitung. In: Rolff, Hans-Günter (Hg.): *Handbuch Unterrichtsentwicklung*. Weinheim und Basel, S. 13.
- Teitler, P. (2017). *Lessen in orde in het mbo*. Bussum: Couthino.
- Tschekan, Kerstin (2015): Kompetenzorientiert unterrichten. In: Rolff, Hans-Günter (Hg.): *Handbuch Unterrichtsentwicklung*, Beltz Verlag, Weinheim und Basel, S. 99.

IX. Anhänge

9.1. Leitbild des BFI Wien

BILDUNG.
FREUDE INKLUSIVE.



Unser Selbstbild

Wir gestalten seit über 30 Jahren als gemeinnütziges Institut die heimische Bildungslandschaft maßgeblich mit und leisten mit qualitativ hochwertiger Berufsbildung einen substanziellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beitrag. Wir punkten mit Beratungs- und Servicequalität, Kund:innenzufriedenheit und Praxisorientierung zu einem fairen Preis-Leistungs-Verhältnis und ermöglichen durch vielfältige und flexible Bildungswege individuelle Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung. Unsere Mitgliederorganisationen sind der ÖGB und die AK Wien.

Unser Auftrag

Unser Team aus bestens qualifizierten und motivierten Mitarbeiter:innen gewährleistet mit einem leistbaren, modernen und für alle zugänglichen Bildungsangebot nachhaltige Kompetenzentwicklung. Wir helfen den Menschen – gerade auch jenen, denen es nicht leichtfällt – gezielt beim beruflichen Einstieg, Umstieg, Aufstieg bzw. Wiedereinstieg und ermöglichen, stabilisieren, optimieren und verlängern damit deren Berufslaufbahn. Wir sind ein kompetenter, aktiver und flexibler Lösungsanbieter der heimischen Arbeitsmarktpolitik und unterstützen Unternehmen durch maßgeschneiderte Angebote unter anderem bei der Bewältigung des Fachkräftemangels. Das BFI Wien ist der Ort, an dem Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung durch persönlichen Austausch und individuelle Begleitung gelingt – und der Ort, den die Menschen mit Stolz, Genugtuung und Anerkennung für die eigene Leistung verlassen. Wir sind das Berufsförderungsinstitut Wien.

Unsere Werte

Gemeinsamer Lernerfolg. Wir vermitteln Freude am Wissens- und Kompetenzerwerb. Wir lernen gemeinsam, miteinander und voneinander. Das macht unseren Lernerfolg aus. Ein optimales Lernergebnis erreichen wir durch Zusammenarbeit aller am Prozess Beteiligten und Begegnung auf Augenhöhe.

Gelebte Vielfalt. Wertschätzung und Respekt bedeuten für uns, mit anderen so umzugehen, wie wir selbst möchten, dass mit uns umgegangen wird. Menschlichkeit und Solidarität zeichnen unsere Unternehmenskultur aus. Der Zugang zu unseren Angeboten und dem BFI Wien als Arbeitsumfeld ist für alle Interessierten gleichermaßen gegeben.

Nachhaltige Entwicklung. Wir stehen für nachhaltige Weiterentwicklung, sowohl auf persönlicher und gesellschaftlicher Ebene als auch für uns als Organisation. Deshalb gestalten wir Veränderungen aktiv mit.

Arbeitnehmer:innenorientierung. Wir verstehen uns als Teil der Gewerkschaftsbewegung und legen besonderes Augenmerk auf die Ermächtigung von Arbeitnehmer:innen.

Durchlässigkeit der Bildungsangebote. Wir sind von der Notwendigkeit und den Chancen des lebenslangen Lernens überzeugt und ermöglichen unseren Kund:innen durch die passenden Angebote vielfältige, flexible Bildungswege und individuelle Berufslaufbahnen.

BERUFSFÖRDERUNGSINSTITUT WIEN (BFI WIEN)

Alfred-Dallinger-Platz 1 | A-1030 Wien | T +43 1 811 78-10100 | F +43 1 811 78-10111 | information@bfi.wien | www.bfi.wien

UID-Nr.: ATU36824503 | DVR-Nr. 0452 475 | ZVR-Nr.: 022826001, Zertifiziert nach ISO 9001:2015

Bankverbindung: BAWAG P.S.K., BIC: BAWAATWW, IBAN: AT23 1400 0001 1066 0260

Offenheit und Glaubwürdigkeit. Es ist uns wichtig, genau hinzuhören, um die Menschen und ihre Bedürfnisse zu verstehen. Wir kommunizieren klar, transparent und zuverlässig. Wir bekennen uns zum Dienstleistungsgedanken und stehen für einen offenen, konstruktiven Austausch im Sinne einer konsequenten Weiterentwicklung.

Lösungsorientierung und Flexibilität. Wir arbeiten mit umfassendem Qualitätsbewusstsein, hoher Flexibilität und großer Erfahrung daran, Lösungen für unsere Kund:innen zu finden. Unsere Angebote sind pädagogisch fundiert und auf die Bedürfnisse der Kund:innen abgestimmt.

Verantwortung. Beim Umgang mit Verpflichtungen steht Integrität und Verlässlichkeit für uns an oberster Stelle.

Strategische Ziele

- **Sozialer Mehrwert durch hochwertige und inklusive berufliche Bildung**
 - Wir bieten allen Interessierten Zugang zu unseren Dienstleistungen und ermöglichen mit durchlässigen Bildungsangeboten individuelle Bildungswege und Berufslaufbahnen.
 - Wir erleichtern mit unseren Angeboten den Zugang zum Arbeitsmarkt.
 - Wir unterstützen die Menschen durch die fundierte berufliche Qualifizierung beim Führen eines selbstbestimmten Lebens und tragen so einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Armut bei.
 - Wir bilden Menschen nach ihren persönlichen Möglichkeiten zu qualifizierten Arbeitskräften sowohl in traditionellen als auch zukunftsweisenden Berufsfeldern aus. Dadurch stärken wir den Wirtschaftsstandort und tragen unseren Teil zu einer positiven Zukunft bei.
 - Wir bieten höchste Qualität in unseren Aus- und Weiterbildungen und unterziehen uns regelmäßig externen Qualitätsüberprüfungen
- **Führende Marktposition bei Beauftragungen des AMS und anderer Fördergeber:innen einnehmen, indem wir...**
 - als Problemlöser für eine breite Palette an Qualifikationsmaßnahmen auftreten
 - mit innovativen, kund:innenorientierten und kostengünstigen Angeboten punkten – und dabei trotz verschärfter Wettbewerbsbedingungen hohe Qualität als maßgeblichen Faktor erachten
 - unter genauer Beobachtung nationaler und internationaler Entwicklungen flexibel und vorausschauend auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts reagieren
 - unsere hohe Vermittlungsrate weiter ausbauen
- **Ausbau der Selbstzahler:innen im Privat- und Firmenkund:innenbereich durch...**
 - Fokus auf Fachkräfteausbildung und –weiterentwicklung
 - neue Produkte am Puls der Zeit
 - Etablierung dauerhafter Partnerschaften und gewinnversprechender Kooperationen
 - Bündelung der unternehmensweit bestehenden Firmenkontakte zum lukrativen Wachstumsfeld
 - smartes Marketing
 - Ausbau der organisationsübergreifenden Kund:innenbindung am BFI Wien

- **Digitalisierung als bereichsübergreifendes Querschnittsthema am BFI Wien ...**
 - mit einem Bekenntnis zu Blended Learning – wobei wir je nach inhaltlicher und/oder wirtschaftlicher Sinnhaftigkeit (Stichwort: Wirkungscontrolling) die gesamte Bandbreite von reinem Präsenz- bis zum reinen Digitalangebot abdecken
 - primär in der Rolle des Brokers statt als Eigentümer der E-Learning-Inhalte.
 - durch Ausweitung der internen Prozesse und Lehrinhalte in diesem Spannungsfeld
- **Wirkungsvolles Personalmanagement**
 - Unsere Mitarbeiter:innen machen den Erfolg des BFI Wien aus. Ihre Kompetenz, ihr Einsatz und ihre Loyalität sind Motor unserer permanenten Weiterentwicklung. Deshalb ist Ziel eines wirkungsvollen Personalmanagements auf Basis unserer gemeinsamen Werte
 - qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen für das BFI Wien zu gewinnen und zu halten.
 - unterstützende Rahmenbedingungen für eine langfristige Mitarbeiter:innenbindung zu gestalten.
 - ziel- und bedarfsorientierte Personalentwicklung zu ermöglichen
 - und eine auf Respekt und Wertschätzung basierende Unternehmenskultur zu fördern.
- **Wirtschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit**
 - Es ist unser Ziel kostendeckend zu wirtschaften, um unsere Leistungen dauerhaft erbringen zu können. Wir setzen unsere Betriebsmittel ökologisch nachhaltig sowie ressourcenschonend ein.

Wien, 3. Februar 2023

VANUIT PEDAGOGISCHE KRACHT

**Als collectief werken aan vorming,
weerbaarheid en hoge verwachtingen**

Hoe kijken we naar studenten?

We zien studenten als mensen die – hoe verschillend ook – ertoe willen doen. Dat verlangen is soms zichtbaar, soms stil, soms verscholen achter gedrag, maar het is altijd aanwezig. Studenten maken deel uit van een gemeenschap: ze dragen bij, nemen hun eigen verhaal mee en ontwikkelen zich in wisselwerking met hun omgeving. We geloven dat iedere student iets kan leren, zich kan ontwikkelen en daarin het verschil kan maken, met hoofd, hart en handen. Dat vraagt niet alleen om kennis en vaardigheden, maar ook om vorming. We leiden studenten op tot vakmensen én burgers: mensen die verantwoordelijkheid nemen, verschil durven maken en hun vak inzetten om bij te dragen aan een groter geheel. Zo groeien studenten bij ons in relatie tot anderen, het vak en de wereld.

Wat merken studenten daarvan?

Studenten voelen zich bij ons gezien en gehoord. In elke opleiding, dienst en elk team staat de pedagogische basis, of het ondersteunen daarvan, centraal. Niet als individuele opdracht, maar als gezamenlijke pedagogische verantwoordelijkheid. We zijn samen verantwoordelijk voor alle studenten. Zij ervaren vertrouwen en betrokkenheid, maar ook structuur en grenzen. Elk team wordt aangesproken – en spreekt zichzelf aan – op het bewust en duidelijk vormgeven van regels en grenzen. Deze kaders zijn betekenisvol voor het vak én voor de ontwikkeling van studenten als mens.

De opdracht voor Deltion

Ons onderwijs is dus meer dan alleen kennisoverdracht. Het is een vormende praktijk waarin studenten ontdekken waartoe ze leren. We begeleiden hen in het vinden van betekenis – in hun vak, in zichzelf en in de wereld om hen heen. De pedagogische relatie is hierbij de basis. We zijn betrokken begeleiders: soms gids, soms confronterend, soms zacht – maar altijd met aandacht voor de mens achter het gedrag. We blijven in contact, juist als het schuurt. Want daar, in de weerstand, ontstaat groei en weerbaarheid. Zo leren studenten omgaan met uitdagingen en verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling.

Deltion kiest bewust voor een pedagogisch fundament van vorming, verbinding, collectiviteit, weerbaarheid en hoge verwachtingen. Dit vraagt om pedagogisch vakmanschap en gezamenlijke reflectie. Het vraagt omgaan met het 'niet-weten', want pedagogische vraagstukken hebben nooit een pasklaar antwoord. Het vraagt ook om lef, om met collega's het gesprek aan te gaan – over gedrag, toon, en over wat we wel en niet doen. Het vraagt, kortom, om ontwikkeling. Als we van studenten vragen zich te ontwikkelen, dan geldt dat ook voor ons.

Pedagogische principes van ons onderwijs

Bij Deltion bouwen we aan een gemeenschap waarin studenten zich gezien en gehoord voelen. We zijn ervan overtuigd dat iedereen, als onderdeel van het collectief, bijdraagt aan de ontwikkeling en het succes van onze studenten. Dit doen we vanuit vijf pedagogische principes:

1. Vorming is het fundament van ons onderwijs

Studenten leren samen te leven en samen te werken

- Studenten ontwikkelen zich als professional en als mens, in relatie tot de ander en de samenleving.
- We leren studenten dat zij onderdeel zijn van een groter geheel, en dat hun handelen maatschappelijke impact heeft.
- We helpen hen verantwoordelijkheid te nemen, trots te voelen en hun plek in de samenleving te vinden.

2. De pedagogische relatie vormt de basis voor ontwikkeling

Elke student doet ertoe en hoort erbij

- Studenten voelen zich gezien, gehoord en erkend.
- We gaan betekenisvolle relaties aan met studenten, waarbij we vertrouwen, nabijheid en oprechte interesse bieden, juist ook wanneer het schuurt.
- We hebben pedagogisch vakmanschap hoog in het vaandel staan met ruimte voor nabijheid én begrenzing, voor hoge verwachtingen én om fouten te maken.

3. We nemen samen verantwoordelijkheid als professioneel collectief

Goed onderwijs ontstaat alleen door een gezamenlijke aanpak

- Studenten ervaren duidelijke en gedeelde verwachtingen, en wederzijdse betrokkenheid.
- We werken vanuit gezamenlijke principes, spreken elkaar aan en reflecteren op ons handelen.
- We stimuleren samenwerking en bieden ruimte voor professionele uitwisseling en gezamenlijke ontwikkeling

4. We normaliseren wat bij het leven hoort

Twijfel, weerstand en fouten maken horen bij het leren en het leven

- Studenten leren omgaan met twijfel, weerstand en fouten maken als onderdeel van hun ontwikkeling.
- We helpen studenten weerbaarder te worden door betekenis te geven aan en te reflecteren op momenten van vallen en opstaan.
- We dagen onze studenten uit en richten onze begeleiding, communicatie en procedures daarop in.

5. We bouwen aan een cultuur van hoge verwachtingen

We geloven in het potentieel van iedere student

- Studenten ervaren dat wij hoge verwachtingen van hen hebben én dat wij geloven dat ze die kunnen waarmaken.
- We helpen studenten doelen na te streven die passen bij hun ontwikkeling.
- We zorgen voor betrokkenheid, krachtige begeleiding en onvoorwaardelijk vertrouwen.

