pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Wittig, Wolfgang; Zwinger, Katharina; Schley, Thomas

Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung. Prozessbegleitende Evaluation der ersten Erprobung eines Qualifizierungsangebotes für ausbildendes Personal

Nürnberg : Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) 2020, 72 S. - (f-bb-Bericht; 04/20)

Quellenangabe/ Reference:
Wittig, Wolfgang; Zwinger, Katharina; Schley, Thomas: Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung. Prozessbegleitende Evaluation der ersten Erprobung eines Qualifizierungsangebotes für ausbildendes Personal. Nürnberg : Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) 2020, 72 S. - (f-bb-Bericht; 04/20) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-220220 - DOI: 10.25656/01:22022

https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-220220
https://doi.org/10.25656/01:22022

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/deed - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/deed.en - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

f-bb-Bericht

Wolfgang Wittig, Katharina Zwinger, Thomas Schley

Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung

Prozessbegleitende Evaluation der ersten Erprobung eines Qualifizierungsangebotes für ausbildendes Personal

Impressum

f-bb-Bericht
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)
ISSN 2699-0865

Herausgegeben von
Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Auftraggeber
Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

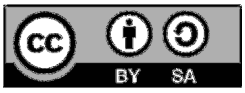
Autorinnen und Autoren
Wolfgang Wittig, Katharina Zwinger, Thomas Schley

Erscheinungsjahr
2020

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter www.f-bb.de/

Zitiervorschlag
Wittig, W./Zwinger, K./Schley, Th.:.(2020): Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung. Prozessbegleitende Evaluation der ersten Erprobung eines Qualifizierungsangebotes für ausbildendes Personal. f-bb-Bericht 04/20

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Inhalt

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis 4

Management Summary 6

1. Einführung: Qualifizierungsmodule für ausbildendes Personal als Evaluationsgegenstand 9

1.1. Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal und Qualifizierungsbedarf ... 9

1.2. Das modulare Qualifizierungskonzept des BIBB 11

1.3. Erkenntnisziel und Leitfragen der Evaluation 13

2. Integriertes Evaluationsmodell 14

3. Daten und Methoden 16

3.1. Ausgangserhebung 16

3.2. Beobachtungen während der Präsenzphasen 17

3.3. Befragungen zu den Präsenzphasen 17

3.4. Befragungen zu den Online-Phasen 18

3.5. Gruppeninterviews 19

4. Ergebnisse 20

4.1. Ausgangslage 20

4.1.1. Arbeitssituation der Teilnehmenden (Kontext) 20

4.1.2. Erwartungen und Interesse der Teilnehmenden (Input) 23

4.2. Durchführung der Weiterbildung (Prozess) 26

4.2.1. Präsenzphasen 26

4.2.2. Blended-Learning-Arrangement 48

4.3. Reaktion der Teilnehmenden und Zielerreichung (Output) 50

4.4. Identifikation von Wirkungszusammenhängen auf Basis von Gruppenanalysen ... 59

5. Schlussfolgerungen zu den Forschungsfragen 64

6. Empfehlungen zur Überarbeitung der Module 66

Literatur 69

Anhang: Forschungsinstrumente 72

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Module und Inhalte der Weiterbildung nach Trägern ... 12
Tabelle 2: Rücklauf bei den Befragungen zu den Präsenzphasen (Teilnehmende) ... 18
Tabelle 3: Rücklauf bei den Befragungen zu den Präsenzphasen (Dozentinnen) ... 18
Tabelle 4: Hintergrund der Teilnehmenden nach Betriebsgröße ... 21
Tabelle 5: Hintergrund der Teilnehmenden nach beruflicher Funktion (Mehrfachantworten) ... 21

Abbildung 1: Evaluationsmodell ... 15
Abbildung 2: Didaktische Reflexionsbereiche ... 15
Abbildung 3: Überblick über die eingesetzten Erhebungsmethoden im zeitlichen Verlauf ... 16
Abbildung 4: Herausforderungen der Ausbildung von Geflüchteten aus Sicht der Teilnehmenden ... 22
Abbildung 5: Erwartungen an die Weiterbildung ... 24
Abbildung 6: Interesse an den Inhalten der Weiterbildung ... 25
Abbildung 7: Allgemeine Merkmale des Seminarablaufs (Modul 1) ... 27
Abbildung 8: Allgemeine Merkmale des Seminarablaufs (Modul 2) ... 28
Abbildung 9: Allgemeine Merkmale des Seminarablaufs (Modul 3) ... 28
Abbildung 10: Allgemeine Merkmale des Seminarablaufs (Modul 4) ... 29
Abbildung 11: Beurteilung der Methoden (Modul 1, Fresko) ... 30
Abbildung 12: Beurteilung der Methoden (Modul 1, Passage) ... 31
Abbildung 13: Beurteilung der Methoden (Modul 2, Fresko) ... 32
Abbildung 14: Beurteilung der Methoden (Modul 2, Passage) ... 32
Abbildung 15: Beurteilung der Methoden (Modul 3, Fresko) ... 33
Abbildung 16: Beurteilung der Methoden (Modul 3, Passage) ... 34
Abbildung 17: Beurteilung der Methoden (Modul 4, Fresko) ... 34
Abbildung 18: Beurteilung der Methoden (Modul 4, Passage) ... 35
Abbildung 19: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 1) ... 36
Abbildung 20: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Dozentinnen (Modul 1) ... 37
Abbildung 21: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 2) ... 38
Abbildung 22: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Dozentinnen (Modul 2) ... 38
Abbildung 23: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 3) ... 41
Abbildung 24: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Dozentinnen (Modul 3) ... 42
Abbildung 25: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 4) ... 45
Abbildung 26: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Dozentinnen (Modul 4) ... 45
Abbildung 27: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 1) ... 52
Abbildung 28: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Dozentinnen (Modul 1) ... 53
Abbildung 29: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 2) ... 54
Abbildung 30: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Dozentinnen (Modul 2) ... 54
Abbildung 31: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 3) ... 55
Abbildung 32: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Dozentinnen (Modul 3) ... 56
Abbildung 33: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 4) ... 57
Abbildung 34: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Dozentinnen (Modul 4) ... 57
Abbildung 35: Zufriedenheit der TN nach Vorerfahrung mit der Zielgruppe ... 61

Abbildung 36: Zufriedenheit der TN nach Berufserfahrung 62
Abbildung 37: Zufriedenheit der TN nach Vorabinformation 63
Abbildung 38: Zufriedenheit der TN nach Erwartungshaltung 63

Management Summary

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) evaluierte im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung die Umsetzung eines Qualifizierungskonzeptes, mit dem ausbildendes Personal für die spezifischen Herausforderungen der Arbeit mit Auszubildenden mit Flucht- oder anderem Migrationshintergrund sensibilisiert werden sollte. Die Qualifizierung war als Blended Learning-Angebot aus Präsenzveranstaltungen mit nachfolgenden Online-Phasen konzipiert und umfasste die vier Module „Rahmenbedingungen und Selbstverständnis", „Sprache und Kommunikation", „Verhalten, Umgangsformen und Wertvorstellungen" und „Lernförderung, Rollenverständnis und persönliche Haltung". Die Durchführung erfolgte im Zeitraum Juni bis Dezember 2019 von den Bildungsträgern FRESKO e.V. (Wiesbaden) und passage gGmbH (Hamburg).

Das Erkenntnisziel der Evaluation war in vier vorgegebenen forschungsleitenden Fragen niedergelegt. An erster Stelle stand die Frage, welche neuen Verhaltensmöglichkeiten die Qualifizierung den Teilnehmenden in schwierigen Ausbildungssituationen eröffnet (Leitfrage 1). Diese wurde durch die Frage ergänzt, welche Qualifizierungsinhalte (Leitfrage 2) und welche Vermittlungsformen (Leitfrage 3) die Erweiterung individueller Handlungsspielräume positiv beeinflussen. Das vierte Anliegen der Evaluation bestand darin, entsprechende Indikatoren zu identifizieren, die auf mögliche Wirkungen hinweisen (Leitfrage 4). Ziel war es, den Erfolg des Qualifizierungskonzepts zu beurteilen und Empfehlungen für dessen Weiterentwicklung zu erarbeiten.

Die Fragestellung wurde mit einer Kombination aus qualitativen und quantitativen Erhebungsmethoden bearbeitet. Zu Beginn der Weiterbildung wurde eine standardisierte Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Erhebung ihrer beruflichen und betrieblichen Ausgangslage sowie ihrer Vorkenntnisse und Erwartungen in Bezug auf die Weiterbildung durchgeführt. Jeder der vier Präsenztage wurde durch teilnehmende Beobachtungen bei beiden Bildungsträgern begleitet. Zum Abschluss einer jeden Präsenzveranstaltung fanden standardisierte Befragungen der Teilnehmenden und der Dozentinnen zum Ablauf des Seminars und den jeweils erzielten Ergebnissen statt; analog dazu wurden zu den Online-Phasen Befragungen der Teilnehmenden mittels Online-Fragebögen durchgeführt. Zum Ende der Weiterbildung fanden im Anschluss an das vierte Modul Gruppeninterviews mit den Teilnehmenden statt, in denen die Weiterbildung als Ganzes reflektiert wurde.

Nach den Ergebnissen der Evaluation wurde die Weiterbildung von Angehörigen des Ausbildungspersonals überwiegend aus kleinen und mittleren Unternehmen besucht. Über drei Viertel der Teilnehmenden hatten bereits Erfahrung in der Arbeit mit Auszubildenden mit Flucht- oder anderem Migrationshintergrund. Sprachliche und kommunikative Probleme wurden von den Befragten als größte Herausforderung bei der Arbeit mit dieser Zielgruppe bezeichnet; die Inhalte des Moduls „Sprache und Kommunikation" stießen dementsprechend im Vorfeld der Weiterbildung auf ein besonders großes Interesse der Teilnehmenden.

Bei der Durchführung der Fortbildung war eine Vertretungsregelung vorgesehen, die es den Teilnehmern ermöglichte, bei einer oder maximal zwei Präsenzveranstaltungen von einer Kollegin oder einem Kollegen aus demselben Betrieb vertreten zu werden Bei beiden Trägern wechselte die Zusammensetzung der Gruppe daher bei jedem Termin geringfügig. Diese Veränderung der Zusammensetzung zeigte jedoch keine wahrnehmbare Wirkung auf die Arbeitsatmosphäre. Über den gesamten Verlauf der Weiterbildung hinweg artikulierten die Teilnehmenden eine hohe Zufriedenheit mit den eingesetzten Methoden und dem Verlauf der Veranstaltungen. Nach übereinstimmender Einschätzung der Teilnehmenden und der Dozentinnen gelang es in jeder Präsenzveranstaltung, neue Kenntnisse oder eine neue Sichtweise auf bereits Bekanntes zu vermitteln.

Während die Präsenzveranstaltungen positiv aufgenommen wurden, blieb die Resonanz auf die Online-Phasen hinter den Erwartungen zurück. Die Teilnehmenden griffen nur vereinzelt auf die bereitgestellten Inhalte zu und beteiligten sich kaum an den Webkonferenzen; im Falle eines der beiden Träger führte dies dazu, dass die vierte Online-Phase abgesagt wurde. Im Rahmen der Evaluation konnten verschiedene Faktoren ausgemacht werden, die als Ursache für den mangelnden Erfolg des Online-Angebotes in Betracht kommen. So lassen die Rückmeldungen der Dozentinnen wie auch der Teilnehmenden bei FRESKO e.V. erkennen, dass das Format des Online-Lernens für einen stark handwerklich geprägten Personenkreis ungewohnt und tendenziell wenig attraktiv ist. Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von passage gGmbH stand dagegen das organisatorische Problem im Vordergrund, dass für die Teilnahme am Online-Angebot anders als für die Präsenzveranstaltung keine Freistellung gewährt wurde.

Hinsichtlich der Entwicklung neuer Handlungsoptionen führt die Evaluation zu der Einschätzung, dass der Informationsgewinn durch die Weiterbildung zu einer Erweiterung praktischer Optionen führt. Die Bereitstellung von Informationen und der Austausch zu praxisrelevanten Themen brachte den Teilnehmenden neue Erkenntnisse (z.B. zur Sprachförderung oder zum Aufenthaltsrecht), die sie teilweise direkt in ihrer Arbeitspraxis anwenden konnten. Ebenso ermöglichte es die Bereitstellung von Linklisten zu regionalen Unterstützungsangeboten den Teilnehmenden, selbständig und gezielt Informationen und Kontakte zu unterschiedlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Ausbildung von Geflüchteten ausfindig zu machen. Es sind jedoch keine Aussagen über längerfristige Veränderungen möglich, da solche erst mit größerem zeitlichem Abstand zur Weiterbildung beurteilt werden können. Insgesamt ergibt sich die Einschätzung, dass das Qualifizierungsangebot grundsätzlich für die Zielgruppe interessant und von dieser positiv aufgenommen wird. Erkennbar ist, dass die Inhalte einen sinnvollen Bezug zu den Herausforderungen der Arbeit mit Geflüchteten aufweisen und für die Teilnehmenden in vielfacher Hinsicht erhellend sind.

Zur Weiterentwicklung des Qualifikationskonzepts können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Die organisatorische Struktur ist von einem ungünstigen Verhältnis zwischen dem inhaltlichen Anspruch und dem zeitlichen Rahmen geprägt. Die Teilnehmenden beider Träger geben übereinstimmend zu erkennen, dass die umfangreichen Themen der Weiterbildung auf mehr als vier Veranstaltungstermine hätten verteilt werden können. Für die Fortentwicklung des Angebotes empfiehlt es sich daher, Überlegungen zu einer Neujustierung anzustellen und Fokussierung auf bestimmte als besonders wichtig erachtete Themen und/oder eine Anpassung des zeitlichen Umfangs in Erwägung zu ziehen.
- Gruppenvergleiche anhand der Befragungsdaten deuten darauf hin, dass die Themen der Weiterbildung vorrangig für diejenigen Angehörigen des Ausbildungspersonals ihre volle Wirkung entfalten, die bereits über praktische Erfahrungen in der Arbeit mit Auszubildenden mit Flucht- oder anderem Migrationshintergrund verfügen. Die Evaluationsergebnisse legen die Vermutung nahe, dass die Reflexion der eigenen Praxiserfahrung den Zugang zu den Themen der Qualifizierung wesentlich erleichtert. Bei der Definition der Zielgruppe bzw. der Festlegung oder Präzisierung von Zugangsvoraussetzungen für die Weiterbildung kann dieser Gesichtspunkt eine Rolle spielen. Interessierte ohne Erfahrung profitieren ebenfalls von den Inhalten, insbesondere von den Erfahrungen der anderen Teilnehmenden.
- Die erforderliche Neuorientierung des Blended-Learning-Konzepts kann einerseits im Sinne einer Umgestaltung der Online-Komponente zu einem ergänzenden Online-Informationsangebot erfolgen, das bei Bedarf vertiefende und ergänzende Materialien bereitstellt. Andererseits ist es sinnvoll, digitale Lernformate stärker im Zuge der Weiterbildung zu etablieren. Neben einem niedrigschwelligen Zugang zu online bereitgestellten Lerninhalten wäre es hierfür erforderlich, die Entwicklung der Medienkompetenz im Seminar selbst zu behandeln und während der Durchführung der Weiterbildung gezielt zu fördern.

1. Einführung: Qualifizierungsmodule für ausbildendes Personal als Evaluationsgegenstand

1.1. Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal und Qualifizierungsbedarf

Im Zuge der zurückliegenden Flüchtlingszuwanderung in den Jahren 2015 und 2016 kamen viele Jugendliche und junge Erwachsene nach Deutschland, die gegenwärtig und zukünftig eine Ausbildung absolvieren. Dabei hat sich die Zahl der jungen Menschen, die im Kontext von Fluchtmigration bei Arbeitsagenturen oder Jobcentern als Bewerber/innen um Ausbildungsplätze gemeldet sind, seit 2016 fast verdreifacht: Die Zahl der Bewerber/innen aus einem Fluchtkontext stieg von rund 10.250 im Ausbildungsjahr 2015/2016 auf rund 38.300 im Berichtsjahr 2017/2018 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017 und 2019). Für das letzte im Berufsbildungsbericht berücksichtigte Ausbildungsjahr 2018/2019 wurden rund 38.100 Bewerber/innen mit Fluchthintergrund verzeichnet, von denen rund 13.400 in eine Ausbildung einmündeten (vgl. BMBF 2020, S. 10).

Die erfolgreiche betriebliche Ausbildung junger Geflüchteter ist sowohl aus sozial- als auch aus bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Sicht von Bedeutung: Für die jungen Menschen eröffnet eine Ausbildung günstigere Arbeitsmarkchancen und kann dazu beitragen, die rechtlichen Aufenthaltsperspektiven zu verbessern (vgl. Bauer, A./Kohn, K.-H./Schreyer, F. 2018). Für Unternehmen stellen die jungen Geflüchteten in Anbetracht der wachsenden Zahl unbesetzter Berufsausbildungsstellen eine Chance dar, Nachwuchskräfte zu gewinnen (vgl. BMBF 2018; Dummert 2018). Die Ausbildung von Menschen mit Flucht- oder anderem Migrationshintergrund kann Unternehmen und deren ausbildendes Fachpersonal allerdings vor neue Herausforderungen stellen – sowohl was den Eintritt in die Ausbildung als auch die Ausbildungsbegleitung angeht.

Die Bedeutung professionellen Handels des betrieblichen Bildungspersonals generell steht seit einiger Zeit im Fokus öffentlicher und wissenschaftlicher Diskussionen und Projekte. Wie die empirische Berufsbildungsforschung und die Erfahrungen aus Entwicklungs- und Evaluationsprojekten zeigen, sind individuelle Entwicklungen und Übergänge im Bildungssystem nachhaltig und erheblich durch Handlungen und Entscheidungen von Lehrpersonen beeinflusst. Das Handeln von Lehrpersonen ist somit bedeutend für Berufsverläufe, die Realisierung gesamtwirtschaftlicher Aufgaben sowie das Wirtschafts- und Beschäftigungssystem insgesamt und begegnet dabei u. a. den Herausforderungen der Globalisierung, der Digitalisierung, des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels (vgl. Diettrich 2017; Faßhauer/Vogt 2013; French/Diettrich 2017; Zlatkin-Troitschanskaia u. a. 2009).

Dabei hat sich die Rolle der Ausbildenden als Fachmann bzw. Fachfrau und Wissensvermittler*in zum bzw. zur Lern(prozess)begleiter*in, Coach*in und Moderator*in gewandelt. Es

wird u. a. erwartet, das Ausbildende in der Lage sind, heterogene Zielgruppen in betriebliche Aus- und Weiterbildungsprozesse zu integrieren und eine betriebliche Lernkultur lebensbegleitenden Lernens im Unternehmen zu gestalten, um Fachkräfte zu binden (vgl. Faßhauer/Vogt 2013; French/Diettrich 2017; Rausch/Seifreid/Harteis 2014). Wie aus der kürzlich abgeschlossenen Studie des f-bb zur Akzeptanz der Aufstiegsqualifikation des Geprüften Berufspädagogen hervorgeht, sind Qualifikationsbedarfe bei Ausbildenden im Umgang mit unterschiedlichen Herausforderungen vorhanden und Fortbildungen bieten gute Möglichkeiten, grundlegendes Wissen und neue Lösungsmöglichkeiten zu erlernen.

In der Ausbildungspraxis von Geflüchteten und anderen Menschen mit Migrationshintergrund können Ausbildende vor allem bei der Lösung von kommunikativen Missverständnissen und Irritationen zusätzlich gefordert sein, die mitunter auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen sind:

Zum einen erfordert die Zwei- bzw. Mehrsprachigkeit ein sprachbewusstes und sprachsensibles Agieren der Fachkräfte, um die Auszubildenden bei der kommunikativen und damit auch fachlichen Entwicklung unterstützen zu können (vgl. Bethscheider/Wullenweber 2016; Bethscheider/Kaufmann/Wullenweber 2017). Die positiven Effekte eines bewussten Umgangs mit dem Thema Deutsch als Zweitsprache haben sich auch in Qualifizierungs- und Beratungsprojekten im Förderprogramm IQ gezeigt (vgl. z. B. Berg/Leinecke 2014; La Mura Flores./Scheerer-Papp 2014).

Zusätzlich zu den sprachlichen beeinflussen auch kulturelle Aspekte die Kommunikation, wie bspw. unterschiedliche Werteorientierungen und Sozialisierungsmodelle. Um in Konfliktsituationen angemessen und effektiv zu kommunizieren, ist interkulturelle Kompetenz notwendig, die es ermöglicht, das eigene und das Handeln anderer im Kontext kultureller Einflussfaktoren zu reflektieren, um neue Handlungsgrundlagen zu generieren. Je nach Situation ist dabei spezifisches Wissen hilfreich oder gar notwendig, wie beispielsweise zum Aufenthaltsrecht oder Hintergründe zum Schulsystem (vgl. Lachmayr 2015). Aus Erfahrungen der Durchführung interkultureller und Antidiskriminierungs-Trainings im Netzwerk IQ und aus dem Projekt „Methodenkoffer ‚Demokratie leben!' in der Berufsausbildung" ist es neben der Verbindung von Wissensvermittlung und Selbstreflexion entscheidend, mit konkreten Fragestellungen und Erlebnissen aus dem eigenen Erfahrungsbereich zu arbeiten (vgl. f-bb 2018; IQ FS IKA 2018).

Nicht zuletzt können bei innerbetrieblichen Konflikten auch Faktoren wie Hierarchiegefälle, die Erwartungshaltung des Unternehmens an das Ausbildungspersonal und Auszubildende eine Rolle spielen. Die zusätzlichen Anforderungen an das Bildungspersonal erhöhen jedenfalls die Komplexität in der Gestaltung und Begleitung von betrieblichen Lehr-Lern-Prozessen.

1.2. Das modulare Qualifizierungskonzept des BIBB

Da unterschiedliche Bedingungen zusammenkommen und in einem komplexen Wirkungsgefüge stehen, können Missverständnisse und Fehldeutungen zu Konflikten im Ausbildungsalltag führen. Um Ausbildende auf spezifische Anforderungen vorzubereiten, die in der Kommunikation mit Auszubildenden mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund möglicherweise entstehen können, ist eine Qualifizierung hilfreich, die die verschiedenen Ebenen berücksichtigt, aufeinander bezieht und (neue) Handlungsstrategien für Ausbildende eröffnet.

Diesen Ansatz verfolgt die Qualifizierung der beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bestehenden Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf, die in Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger FRESKO e.V. entwickelt wurde. Ziel der Qualifizierung ist es, in berufsbegleitenden Modulen den Ausbildenden Möglichkeiten aufzuzeigen, mit spezifische Anforderungen, die in der Kommunikation mit Auszubildenden mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund möglicherweise entstehen können, individuell und konstruktiv umzugehen. Dafür soll die Bereitschaft und Fähigkeit der Teilnehmenden erweitert werden, den Arbeitsalltag und eigene Bewertungsmuster zu reflektieren. Zudem soll Wissen vermittelt werden, das die Teilnehmenden bei der Reflexion von sprachlichen, aber auch psychologischen, soziokulturellen und rechtlichen Einflussfaktoren auf das eigene und das Verhalten von Auszubildenden unterstützt. Durch den Bezug auf den Ausbildungsalltag soll gewährleistet werden, dass die Teilnehmenden die neu gewonnenen Einsichten und Verhaltensmöglichkeiten im betrieblichen Alltag einsetzen können. Die Sensibilisierung für verschiedene Aspekte der Kommunikation soll das Ausbildungspersonal auch generell bei der Interaktion mit jungen Erwachsenen in schwierigen Lebenslagen stärken (vgl. Bethscheider/Wullenweber 2018).

Inhaltlich gliederte sich das Qualifizierungsangebot, das im Zeitraum von Juni bis Dezember 2019 von den Bildungsträgern FRESKO e.V. (Wiesbaden) und passage gGmbH (Hamburg) erprobt wurde, in die nachfolgend beschriebenen vier Module. Die zentralen Lernziele waren durch das Konzept des BIBB einheitlich vorgegeben, während die nähere Ausgestaltung in der Verantwortung der durchführenden Bildungsträger lag (vgl. Tabelle 1).

- **Modul 1 – Rahmenbedingungen der Ausbildung, Selbstverständnis der Ausbilderinnen und Ausbilder:** Ziel war die gemeinsame Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit persönlichen Erfahrungen, Bewertungen und Verhaltensweisen in schwierigen Ausbildungssituationen. Auf der Basis dieses Austauschs sollten Unterstützungsbedarfe ermittelt und Impulse für Veränderungen aufgezeigt werden. Dabei sollten auch spezifische Aspekte der Lebenssituation von Geflüchteten (z.B. rechtliche oder soziale Rahmenbedingungen) und ihre Bedeutung für den Ausbildungsalltag Berücksichtigung finden.

- **Modul 2 – Sprache und Kommunikation:** In diesem Modul ging es um die Sensibilisierung der Teilnehmenden für sprachliche Aspekte der Kommunikation, die zu Verständnisproblemen, nicht erkannten Missverständnissen und in der Folge zu Konflikten innerhalb des Ausbildungsgeschehens führen können. Vorgesehen war eine unmittelbare Bezugnahme auf eigene Erfahrungen in Ausbildungssituationen, um eine Erarbeitung praxisbezogener Handlungsoptionen im Umgang mit sprachlichen Herausforderungen zu ermöglichen.
- **Modul 3 – Verhaltensweisen/Umgangsformen/Wertvorstellungen:** Im Fokus dieses Moduls standen die Sichtbarmachung von und die lösungsorientierte Auseinandersetzung mit Verhaltensweisen, Umgangsformen und Wertvorstellungen, deren unterschiedliche Interpretation die Erwartungshaltungen in der Ausbildung beeinflusst und dabei zu Konflikten führen kann. Ziel war es, die Verhaltenserwartungen an Auszubildende im je eigenen Betrieb zu reflektieren und sich bewusst zu werden, welche Verhaltensweisen als problematisch empfunden werden und aus welchen Gründen.
- **Modul 4 – Lernförderung, Rollenverständnis und persönliche Haltung:** Ziel war eine abschließende Reflexion im Lichte der vorangegangenen Weiterbildung über die Rolle betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder. Im Fokus standen die Möglichkeiten der Förderung von Auszubildenden mit besonderem Unterstützungsbedarf bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Produktivitätsanforderungen des Betriebs.

Die von den beiden Trägern zur inhaltlichen Konkretisierung der Module formulierten Themen sind in der nachfolgenden Übersicht zusammengefasst. Die Darstellung entspricht der ursprünglichen Planung; bei der Durchführung der Weiterbildung ergaben sich Abweichungen dahingehend, dass einzelne Themen verschoben wurden oder zugunsten anderer Inhalte entfielen.

Tabelle 1: Module und Inhalte der Weiterbildung nach Trägern

Modul	Themen Fresko e.V.	Themen passage gGmbH
Modul 1: „Rahmenbedingungen und Selbstverständnis“	• Rahmenbedingungen der Ausbildung aus verschiedenen Perspektiven • Problemlagen von Geflüchteten • Rechtliche Rahmenbedingungen • Konventionen und Rituale im eigenen Betrieb	• Rechtliche Rahmenbedingungen • Betriebliche Förderung KMU • Lebenslagen der Auszubildenden • Ziele und Werte guter Ausbildung
Modul 2: „Sprache und Kommunikation“	• Sprachstandsdiagnose • Kenntnisse über Register (Sprachebenen) • Quellen für sprachliche Missverständnisse erkennen • Verständnissicherung	• Sprachstandsdiagnose • Sprachliche Missverständnisse • Sprachliche Register • Sprachlernförderliches Anleiten

Modul	Themen Fresko e.V.	Themen passage gGmbH
Modul 3: „Verhalten, Umgangsformen und Wertvorstellungen“	• Kultur aus deutscher Sicht • Werte aus deutscher Sicht • Religion, Frauenbild, Umgangsformen, Respekt und Erziehung	• Sprachliche Missverständnisse im betrieblichen Alltag vermeiden • Weiterentwicklung der kommunikativen Kompetenz • Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz
Modul 4: „Lernförderung, Rollenverständnis und persönliche Haltung“	• Konflikte • Rollenverständnis • Motivation und positive Fehlerkultur	• Lernförderung und Unterstützungsmöglichkeiten • Betriebliche Unterstützungsstrategien • Update rechtliche Grundlagen

Methodisch war das Qualifizierungskonzept als Blended-Learning-Angebot ausgelegt. Zu jedem der vier Module wurde einerseits eine Präsenzveranstaltung durchgeführt und andererseits ein Online-Angebot in Form ergänzender Inhalte auf der Plattform der Fachstelle Übergänge in Ausbildung (ueberaus.de) bereitgestellt. Hierbei handelte es sich etwa um Videoclips und schriftliche Unterlagen zu den Themen der Präsenzveranstaltungen. Über die Bereitstellung von Informationsmaterialien hinaus sollten die Online-Phasen nach den Präsenzveranstaltungen auch der Kommunikation und dem Austausch der Teilnehmenden untereinander – etwa über Diskussionsforen und Web-Konferenzen – dienen.

Bei der Umsetzung der Qualifizierungsmodule durch die Träger kamen verschiedene didaktische Methoden zum Einsatz. Neben Impulsvorträgen durch die Dozentinnen oder externe Referent*innen – unterstützt durch Medien wie PowerPoint-Präsentationen und Videoclips – wurden in den Präsenzveranstaltungen Plenumsdiskussionen sowie Übungen in Einzel- und Gruppenarbeit genutzt.

1.3. Erkenntnisziel und Leitfragen der Evaluation

Die Umsetzung des Qualifizierungskonzepts wurde im Auftrag des BIBB durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) evaluiert. Die begleitende Evaluation sollte empirisch begründete Hinweise darauf geben, inwieweit die festgelegten Ziele der Qualifizierung erreicht werden (Zielerreichung) und inwieweit einzelne Gestaltungsmerkmale der Fortbildung zur Zielerreichung beitragen (Wirksamkeit). Hierbei war auch zu untersuchen, in welcher Weise die Rahmenbedingungen der Fortbildung von Bedeutung sind. Außerdem wurde untersucht, welche Änderungsbedarfe existieren, die in die Überarbeitung der Module Eingang finden, bevor diese deutschlandweit angeboten werden.

Für die Evaluation wurden die folgenden forschungsleitenden Fragen festgelegt:

1. Welche neuen Verhaltensmöglichkeiten eröffnet die Qualifizierung den Teilnehmenden in schwierigen Ausbildungssituationen?
2. Welche Qualifizierungsinhalte beeinflussen positiv die Erweiterung individueller Handlungsspielräume?
3. Welche Vermittlungsformen beeinflussen positiv die Erweiterung individueller Handlungsspielräume?
4. Welche Indikatoren weisen auf entsprechende Wirkungen hin? Wie lassen sich diese nachweisen?

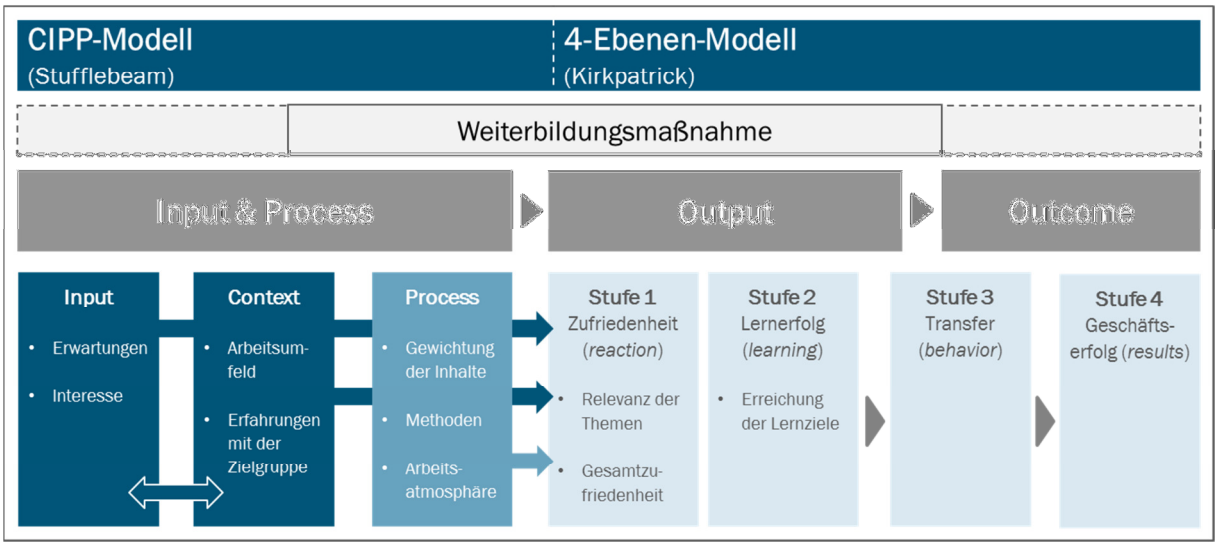
Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der begleitenden Evaluation durch das f-bb vor. Dafür wird zunächst das zugrunde gelegte Evaluationsmodell skizziert (Kapitel 2) und die Erhebungsmethoden und die Datengrundlage dargelegt (Kapitel 3). Anschließend werden die Ergebnisse der Evaluation vorgestellt (Kapitel 4) und in Bezug auf die Forschungsfragen diskutiert (Kapitel 5). Den Abschluss bilden Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Qualifizierungsmodule (Kapitel 6).

2. Integriertes Evaluationsmodell

Der Untersuchung liegt ein integriertes Evaluationsmodell zugrunde, das die Überlegungen des CIPP-Modells (context, input, process, product) von Stufflebeam und des 4-Ebenen-Modells zum Erfolg von Bildungsmaßnahmen nach Kirkpatrick berücksichtigt (vgl. Abbildung 1). Während die Ausgangsbedingungen und die eigentliche Durchführung der Weiterbildung in den Kategorien des CIPP-Modells als Input, Kontext und Prozess beschrieben werden, wird das Ergebnis des Prozesses differenziert anhand der Stufen Zufriedenheit/Nützlichkeit, Lernerfolg und Transfer dargestellt. Aufgrund des prozessbegleitenden Charakters der Evaluation bleibt die vierte Stufe „Geschäftserfolg“ unberücksichtigt, da entsprechende Wirkungen erst im Nachhinein erhoben werden könnten.

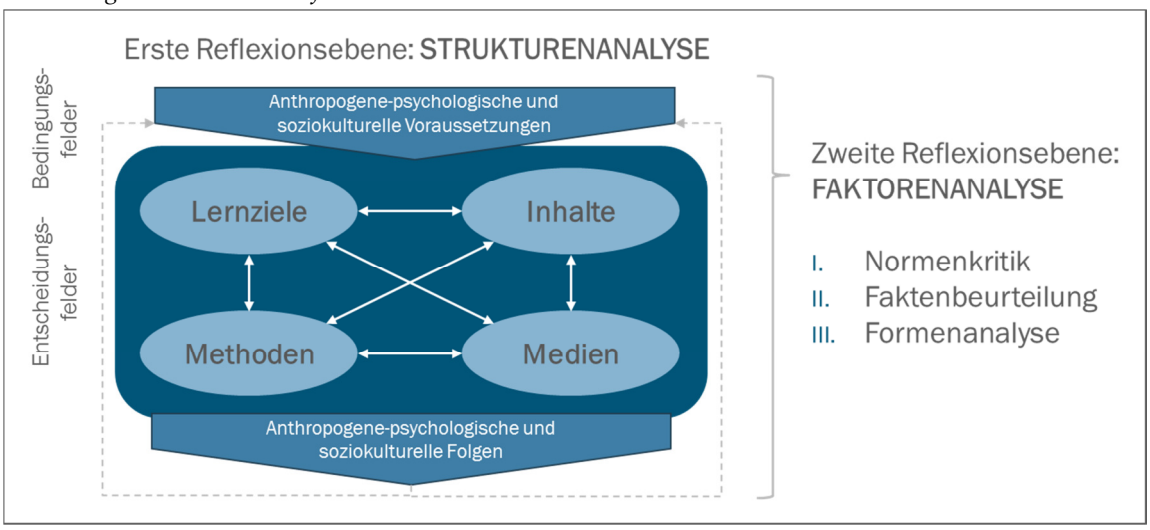
Die erste der oben genannten Leitfragen bezieht sich auf den Lernerfolg im Sinne der durch den Wissenszuwachs ermöglichten Erweiterung des Verhaltensrepertoires der Teilnehmenden, d.h. auf Merkmale, die innerhalb des Evaluationsmodells auf den Stufen 2 und 3 des Kirkpatrick-Modells einzuordnen sind. Die für die zweite und dritte Leitfrage wesentlichen Gegenstände sind schwerpunktmäßig auf der Ebene des Prozesses zu verorten, da sie die Inhalte der Weiterbildung sowie die zu ihrer Vermittlung eingesetzten Methoden betreffen. Die vierte Frage verweist auf die Wirkungszusammenhänge zwischen der Ausgangslage, der Durchführung des Prozesses und den Ergebnissen (in der Abbildung unten durch Pfeile versinnbildlicht) und nimmt somit das Modell als Ganzes in den Blick.

Abbildung 1: Evaluationsmodell



Ergänzend werden die Evaluationsgegenstände mittels eines didaktischen Modells systematisiert, das Bedingungsfaktoren (Rahmenbedingungen, sozio-kulturelle und anthropogene Voraussetzungen der Beteiligten) sowie Entscheidungsfaktoren (Lernziele, Lerninhalte, Lernmedien und Lernmethoden) und den Lern- und Transfererfolg – soweit möglich – fokussiert (vgl. Heimann/Otto/Schulz 1965).

Abbildung 2: Didaktische Reflexionsbereiche



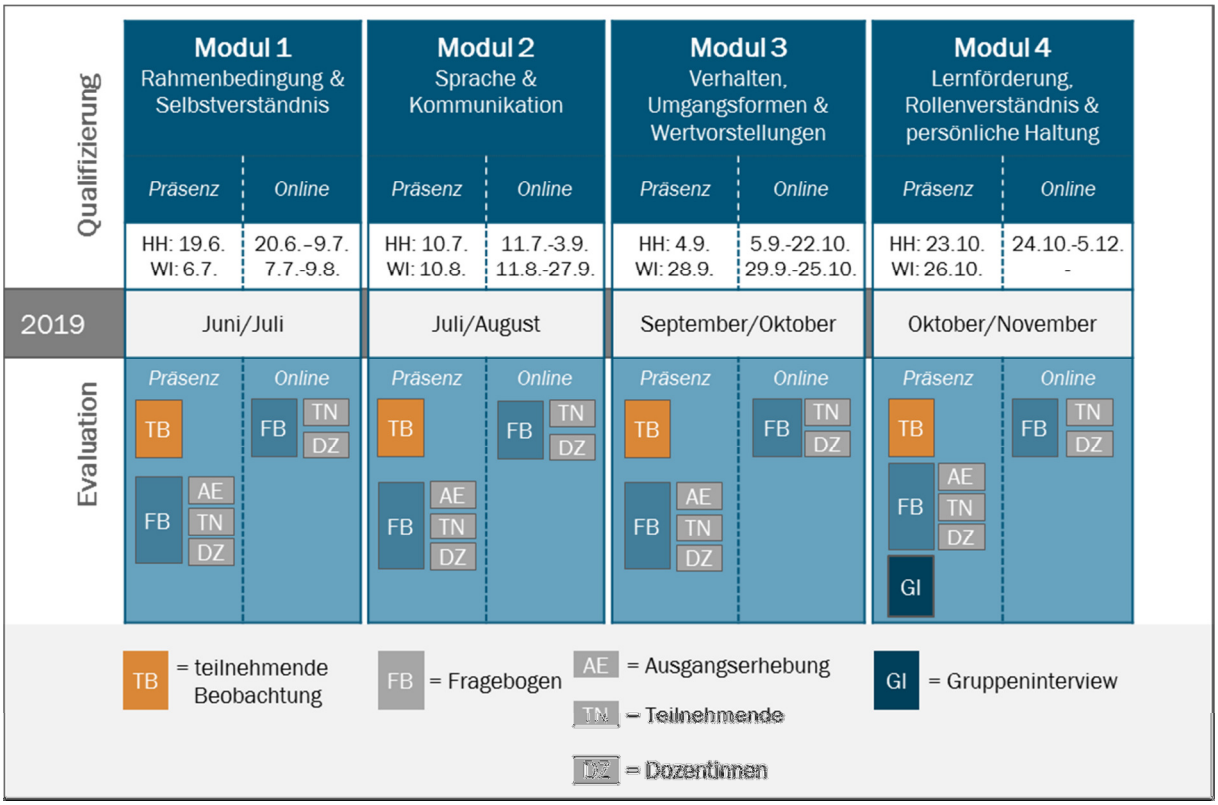
Quelle: Heimann/Otto/Schulz (1965)

Im nachfolgenden Kapitel werden zunächst die angewandten Methoden und die Datengrundlage dargelegt.

3. Daten und Methoden

Die nachfolgende Abbildung zeigt die angewandten Methoden im Zeitverlauf. Das Kürzel „HH“ bezeichnet die Qualifizierungsdurchführung durch die Hamburger passage gGmbH, das Kürzel „WI“ steht für den Wiesbadener Bildungsträger Fresko e.V.

Abbildung 3: Überblick über die eingesetzten Erhebungsmethoden im zeitlichen Verlauf



Die einzelnen Methoden sowie die Datengrundlage werden nachfolgend dargelegt.

3.1. Ausgangserhebung

Die den Kategorien „Input“ und „Kontext“ zuzurechnenden Merkmale wurden zu Beginn der Maßnahme durch eine Ausgangserhebung unter den Teilnehmenden erhoben, die mit einem entsprechenden Papierfragebogen[1] durchgeführt wurde. Abgedeckte Merkmale waren das Arbeitsumfeld (berufliche Funktion und Betriebsgröße), die berufliche Erfahrung im Allgemeinen sowie die Erfahrungen mit der Zielgruppe im Besonderen, die Vorerfahrungen mit E-Learning-Angeboten und die Erwartungen an die Weiterbildung einschließlich des

[1] Muster der im Abschnitt „Daten und Methoden“ aufgeführten Erhebungsinstrumente finden sich im Anhang.

Interesses für die einzelnen Themen der Module. Um den Veranstaltungsablauf möglichst wenig zu stören, wurde die Befragung dahingehend aufgeteilt, dass ein Teil der Fragen zu Beginn der Veranstaltung, ein weiterer Teil dagegen im Zuge der Befragung zur Präsenzphase (vgl. unten Abschnitt 3.3) gestellt wurde. An der Ausgangserhebung nahmen unter Einschluss von Teilnehmenden, die erst im Laufe der Module 2 bis 4 hinzukamen und deswegen nur den mit der Befragung zur Präsenzphase vorgelegten Teil der Ausgangserhebung bearbeiteten, N=34 Personen teil. Diese teilen sich wie folgt auf: 29 Personen beteiligen sich im Rahmen der Durchführung der Module 1 und 2. Weitere fünf Personen beteiligten sich im Rahmen der Module 3 und 4. Ergänzend wurden den Dozentinnen (N=6) bei der erstmaligen Befragung anlässlich der Präsenzphasen Fragen zur beruflichen Erfahrung gestellt.

3.2. Beobachtungen während der Präsenzphasen

Als Informationsquelle zur „Prozess"-Kategorie des Evaluationsmodells dienen – neben den entsprechenden Fragen im Rahmen der standardisierten Befragungen, vgl. 3.3 – teilnehmende Beobachtungen während der Präsenzveranstaltungen. Im Rahmen der Evaluation wurden Beobachtungen am 19.06., 10.07., 04.09. und 23.10.2019 in Hamburg sowie am 06.07., 17.08., 28.09. und 26.10.2019 in Wiesbaden durchgeführt. Mit den Beobachtungen wurden die räumlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen, die eingesetzten Methoden und Medien, die behandelten Inhalte und Ziele sowie die Arbeitsatmosphäre und das Kommunikationsverhalten der Teilnehmenden und Dozentinnen abgedeckt.

3.3. Befragungen zu den Präsenzphasen

Zum Abschluss der Präsenzveranstaltungen wurden papiergestützte Befragungen der Teilnehmenden und der Dozentinnen durchgeführt. Die Befragungen dienten der Erhebung von Merkmalen, die einerseits wiederum den Prozess, andererseits die bei den Teilnehmenden erzielten Ergebnisse im Sinne ihrer Zufriedenheit und des wahrgenommenen Ertrags betreffen. Abgedeckte Prozessmerkmale sind z.B. die Gewichtung der behandelten Inhalte (gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtdauer der Veranstaltung), die Nutzung verschiedener Methoden und Formate sowie die Arbeitsatmosphäre. Zu den Output-Merkmalen gehören die Relevanz der behandelten Themen, die Gesamtzufriedenheit und die Selbsteinschätzung über die Erreichung der Lernziele. Der Rücklauf bei den vier Modulen ist in der nachfolgenden Tabelle 2 wiedergegeben. Die Zahlen spiegeln die im Verlauf der Weiterbildung aufgetretene Fluktuation der Teilnehmenden wider; zum Teil sind die Schwankungen jedoch auch damit zu erklären, dass einzelne Teilnehmende die jeweilige Präsenzveranstaltung vorzeitig verlassen mussten und daher nicht an der abschließenden Befragung teilnehmen konnten.

Tabelle 2: Rücklauf bei den Befragungen zu den Präsenzphasen (Teilnehmende)

Träger	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4
FRESKO e.V.	N = 10 (von 10)	N = 10 (von 11)	N = 6 (von 6)	N = 6 (von 6)
passage gGmbH	N = 12 (von 12)	N = 9 (von 9)	N = 10 (von 10)	N = 6 (von 8)

Die korrespondierenden Befragungen der Dozentinnen bezogen sich gleichfalls auf die Durchführung der Präsenzveranstaltung sowie auf die Einschätzung des Arbeitsverhaltens und des Lernerfolgs der Teilnehmenden. Es ergab sich der in der folgenden Tabelle 3 dargestellte Rücklauf.

Tabelle 3: Rücklauf bei den Befragungen zu den Präsenzphasen (Dozentinnen)

Träger	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4
FRESKO e.V.	N = 3 (von 3)	N = 1 (von 2)	N = 2 (von 2)	N =1 (von 2)
passage gGmbH	N = 3 (von 3)	N = 3 (von 3)	N = 3 (von 3)	N = 3 (von 3)

3.4. Befragungen zu den Online-Phasen

Zur Evaluation der nach den Präsenzveranstaltungen durchgeführten Online-Phasen wurden Online-Fragebögen für Teilnehmende und Dozentinnen eingerichtet. Die Fragebögen wurden mit dem Befragungstool LimeSurvey erstellt und über einen Server des f-bb verfügbar gemacht. Gegenstände dieser Befragungen waren die Zufriedenheit mit der Online-Plattform, die Beurteilung der bereitgestellten Inhalte sowie der verwendeten Medien und Methoden und die Einschätzung der Erreichung der Lernziele. Mangels Beteiligung der Teilnehmenden an den Online-Phasen lieferte dieser Teil der Evaluation erwartungsgemäß einen geringen Rücklauf. Der Fragebogen zur ersten Online-Phase wurde nur von N=3 Teilnehmenden von passage gGmbH sowie von eine/r Teilnehmenden von FRESKO e.V. ausgefüllt; den Fragebogen für Dozentinnen haben N=3 Dozentinnen von passage gGmbH ausgefüllt. Zum zweiten Modul liegen fünf nur zum Teil ausgefüllte Fragebögen für Teilnehmende (FRESKO e.V.: N=3; passage gGmbH: N=2) sowie sechs Fragebögen für Dozentinnen (FRESKO e.V.: N=3; passage gGmbH: N=3) vor. Für die dritte Online-Phase gingen sechs – darunter drei leere – Fragebögen für Teilnehmende von passage gGmbH und je ein Dozentinnenfragebogen von jedem der beiden Träger ein. Die vierte Online-Phase wurde nur noch bei passage gGmbH angeboten; an der nachfolgenden Befragung beteiligten sich zwei Dozentinnen, während der Fragebogen für Teilnehmende nicht ausgefüllt wurde. Die Datengrundlage zur Onlinephase ermöglicht daher keine qualitative Beurteilung dieses Teil der Weiterbildung. Im vorliegenden Bericht können lediglich Einzelaussagen dargestellt werden, die durch die Ergebnisse der Gruppeninterviews (vgl. Abschnitt 3.5) ergänzt werden.

3.5. Gruppeninterviews

Zum Abschluss der Weiterbildung wurden in einem Gruppeninterview pro Standort die Einschätzungen der Teilnehmenden zur Fortbildung insgesamt, zu den Inhalten, der Umsetzung und dem Nutzen für die Berufspraxis erfasst. Die Gruppeninterviews fanden im Anschluss an die vierte und letzte Präsenzveranstaltung statt, wofür 45 Minuten zur Verfügung standen. Bei der passage gGmbH verkürzte sich die Gesprächszeit auf 35 Minuten, da die Weiterbildung 10 Minuten später endete. Dies hatte zur Folge, dass nicht alle Fragenbereiche (siehe unten) besprochen wurden. Bei Fresko e.V. wurde der geplante Zeitrahmen mit etwa 40 Minuten ebenfalls nicht voll ausgeschöpft, da bei der geringen Größe der Gruppe jeweils nur eine niedrige Zahl an Wortbeiträgen zu den einzelnen Themen zu erlangen war.

Die Teilnahme am Gruppeninterview war freigestellt. Die Bildungsträger schickten allen Weiterbildungsteilnehmenden im Vorfeld des 4. Moduls eine Information zu Ziel und Ablauf der geplanten Interviews. Bei Fresko e.V. beteiligten sich sechs Personen, d.h. die gesamte verbliebene Gruppe. Von diesen haben zwei Personen alle Module, eine die Module 2, 3 und 4, eine die Module 1, 2 und 4, eine die Module 3 und 4 und eine ausschließlich das Modul 4 besucht. Bei der passage gGmbH beteiligten sich fünf der acht Teilnehmenden. Von den fünf Personen haben 2 Personen alle Module, eine Person die Module 1, 3 und 4, eine Person die Module 2 und 4 und eine Person die Module 1 und 4 besucht.

Das Interview wurde entlang eines Gesprächsleitfadens geführt (siehe Anlage 7). Zur Unterstützung der Gesprächsführung wurden Visualisierungen verwendet. Die Interviews wurden von den gleichen Personen durchgeführt, die auch die teilnehmenden Beobachtungen durchgeführt haben. Die Teilnehmenden waren deswegen mit diesen Personen bereits vertraut, was eine entspannte Gesprächsführung unterstützte. Die Teilnehmenden wurden während des Gesprächs aktiv angesprochen, so dass von allen Beteiligten Rückmeldungen zu allen Fragebereichen erfasst werden konnten. Herausforderungen bei der Gruppendiskussion wie mögliche Gruppendynamiken, gegenseitige Beeinflussung in der Meinungsfindung und Äußerung oder Selbstdarstellungen spielten aus Sicht der Interviewenden keine entscheidende Rolle.

Die Dokumentation erfolgte auf Moderationskarten und als handschriftliche Notizen. Auf dieser Grundlage wurden im Anschluss an die Diskussionen zusammenfassende Protokolle erstellt, in denen die wesentlichen Gesprächsinhalte und zentralen Aussagen zu den behandelten Themen festgehalten sind. Die Ergebnisprotokolle sind in den Anlagen 8 und 9 einzusehen.

Die Gesprächsführung erfolgte – nach einer Eingangsfrage dazu, inwieweit die ursprünglichen Erwartungen an die Weiterbildung erfüllt worden waren – entlang folgender vier Fragenbereiche, zu denen konkrete Fragen ausformuliert wurden:

1. Einschätzung der Teilnehmenden zu Kenntniszugewinn, Einstellungsänderungen, Anwendbarkeit der Inhalte in der Praxis

2. Ergänzende Informationen zu bereits erhobenen Daten und mögliche Gründe für ggf. unterschiedliche/ gegensätzlichen Angaben der Teilnehmenden
3. Verbesserungsvorschläge
4. Besondere Highlights

Das zu 4. geplante Blitzlicht wurde nicht durchgeführt, teils aus mangelnder Zeit, teils weil die Teilnehmenden bereits bei den Fragen zuvor Hinweise dazu gegeben hatten, was sie besonders gut/hilfreich fanden.

4. Ergebnisse

Für die Darstellung der Evaluationsergebnisse wird wiederum das eingangs beschriebene Evaluationsmodell herangezogen, indem die mit den vorstehend genannten Methoden gewonnenen Erkenntnisse mit Bezug auf das Prozessmodell aus Abbildung 1 beschrieben werden. Die folgenden Ausführungen sind somit nicht nach Erhebungsschritten oder Methoden, sondern thematisch nach den Stufen des Prozesses gegliedert und berücksichtigen innerhalb derselben sowohl qualitative als auch quantitative Daten. Es werden daher zunächst die Ausgangsbedingungen der Weiterbildung im Sinne der Input- und Kontextfaktoren beschrieben (Abschnitt 4.1), sodann die Ergebnisse zur Durchführung der Weiterbildung, d.h. zum Prozess im engeren Sinn (Abschnitt 4.2), gefolgt von den Befunden zu den erzielten Ergebnissen im Sinne von Output und Outcome (Abschnitt 4.3). Abschließend folgt die Darstellung der übergreifenden Erkenntnisse zu möglichen Wirkungszusammenhängen zwischen Ausgangsbedingungen, Durchführung und Ergebnissen der Weiterbildungsmaßnahme (Abschnitt 4.4)

4.1. Ausgangslage

4.1.1. Arbeitssituation der Teilnehmenden (Kontext)

Die Teilnehmenden gehören tendenziell kleinen und mittleren Betrieben an. Von 31 Befragten, von denen die entsprechende Frage beantwortet wurde, gehören sieben Betrieben mit 10-49 Beschäftigten und weitere sieben Betrieben mit 50-249 Beschäftigten an. Ebenfalls sieben Befragte arbeiten in Betrieben mit 250-400 Beschäftigten (vgl.). Hinsichtlich ihrer beruflichen Funktion ordnen sich neun Befragte als Ausbildungsleiter bzw. Ausbildungsleiterin ein, sieben als ausbildende Fachkraft und zwei Personen als hauptberuflicher Ausbilder bzw. hauptberufliche Ausbilderin (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Hintergrund der Teilnehmenden nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Anzahl	Anteil in %
1-9 Beschäftigte	2	6,5
10-49 Beschäftigte	7	22,6
50-249 Beschäftigte	7	22,6
250-499 Beschäftigte	7	22,6
500-999 Beschäftigte	3	9,7
1000-2499 Beschäftigte	3	9,7
2500 und mehr Beschäftigte	2	6,5
Gesamt	**31**	**100,0**

Tabelle 5: Hintergrund der Teilnehmenden nach beruflicher Funktion (Mehrfachantworten)

Berufliche Funktion	Anzahl	Anteil in % der Fälle (n=31)
Ausbildungsleiter/in	9	29,0
Hauptberufliche/r Ausbilder/in	2	6,5
Ausbildende Fachkraft	7	22,6
Ausbildungsbegleitung, Ausbildungsassistent/in	5	16,1
DaZ-Lehrkraft	3	9,7
Sozialpädagoge/ Sozialpädagogin	1	3,2
Andere Funktion	11	35,5
Gesamt	**38**	**122,6**

Die elf Befragten, die die Ausweichoption „Andere Funktion“ gewählt haben, haben jeweils eine Funktionsbezeichnung als Freitext hinzugefügt. Vier Eintragungen – „Referentin Ausbildung & Nachwuchsentwicklung“, „Referentin Ausbildung“, „Referentin Ausbildungssystem“ und „Trainingskoordinator“ – können als Synonyme für die Funktion „Ausbildungsleiter/in“ angesehen werden; die weiteren Eintragungen lauten: „Mitarbeiterin Personalentwicklung Bereich Ausbildung“, „Lehrerin für Berufsschule“, „Schulungsorganisation sowie weitere Ausbildungsthemen“, „Sachbearbeitung“, „Projektmanager“, „Personalsachbearbeitung“ und „Recruiterin“.

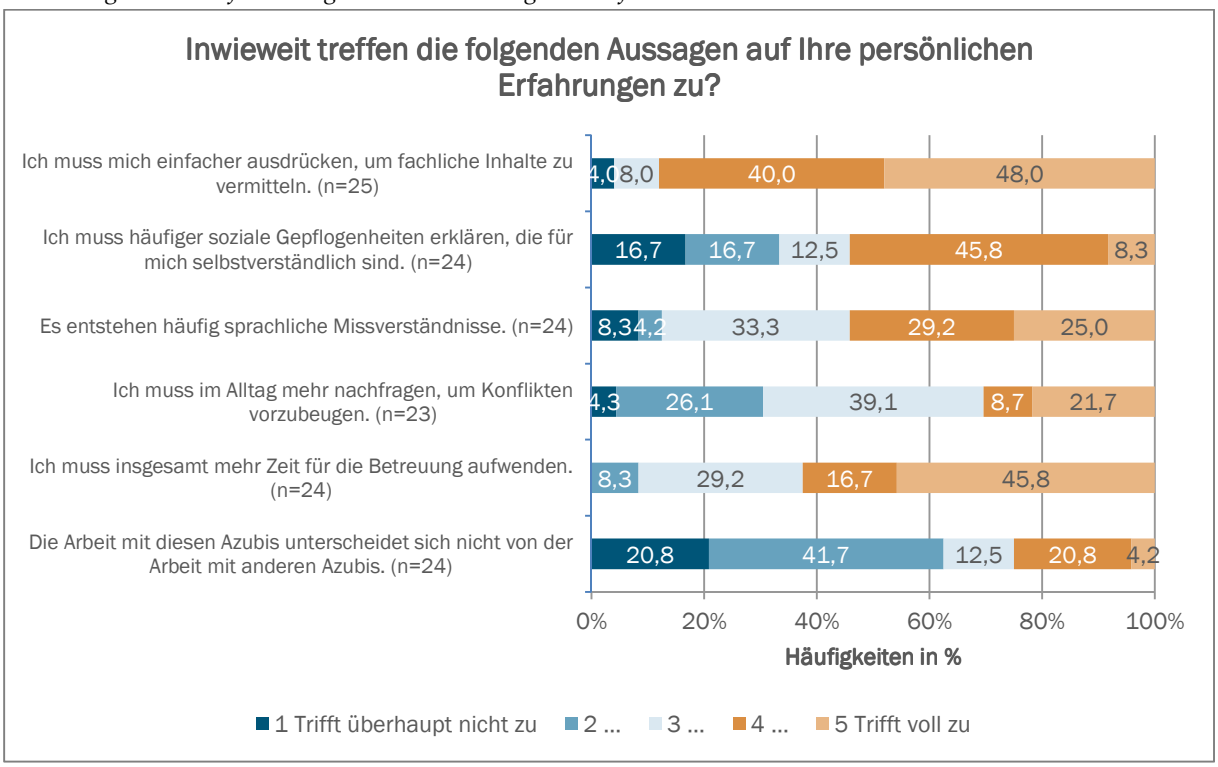
Bei den Teilnehmenden handelt es sich damit mehrheitlich um ausbildendes Personal im engeren Sinn (Ausbildungsleitung, hauptberufliche/r Ausbilder/in oder ausbildende Fachkraft), während das ausbildungs*unterstützende* Personal in der Minderheit ist. Zu beachten ist, dass bei der betreffenden Frage in 5 Fällen mehrere Optionen auf einmal ausgewählt wurden Zwischen den genannten Gruppen bestehen – abgesehen von geringfügigen Abwei-

chungen in der Beurteilung der Herausforderungen bei der Arbeit mit Flüchtlingen – keine auffälligen Unterschiede im Antwortverhalten. Die Befragten haben im Durchschnitt 5,6 Jahre Berufserfahrung in der Ausbildung oder Ausbildungsbegleitung.

Über drei Viertel der Befragten (25 von 32 bzw. 78,1%) haben in ihrer Arbeit bereits persönliche Erfahrungen mit Flüchtlingen oder anderen Migrantinnen und Migranten in der Ausbildung gemacht. Die durchschnittliche Berufserfahrung in der Ausbildung oder Ausbildungsbegleitung von Flüchtlingen oder anderen Migrantinnen und Migranten beträgt 2,3 Jahre.

Die Teilnehmenden, die nach eigener Angabe bereits persönliche Erfahrungen mit der Zielgruppe der Auszubildenden mit Flucht- oder Migrationshintergrund haben, wurden nach konkreten Erfahrungen befragt, um Aufschluss darüber zu erlangen, wie stark bestimmte Probleme oder Herausforderungen tatsächlich ausgeprägt sind, die sich im Umgang mit dieser Zielgruppe stellen können (vgl. Abbildung 4). Aus den Antworten der Befragten ergibt sich, dass die sprachliche Verständigung die meistverbreitete Herausforderung ist: Auf einer Skala von 1 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 5 („trifft voll zu“) entfallen bei der Aussage „Ich muss mich oft einfacher ausdrücken, um fachliche Inhalte zu vermitteln“ knapp 90% der Antworten auf die beiden höchsten Skalenwerte. An zweiter Stelle liegt mit knapp über 60% für die beiden höchsten Werte das Item „Ich muss insgesamt mehr Zeit für die Betreuung aufwenden“.

Abbildung 4: Herausforderungen der Ausbildung von Geflüchteten aus Sicht der Teilnehmenden



Rund 55% der Teilnehmenden beurteilen es als herausfordernd, als selbstverständlich erachtete soziale Konventionen häufiger erklären zu müssen. Gleichermaßen bewertet mehr als

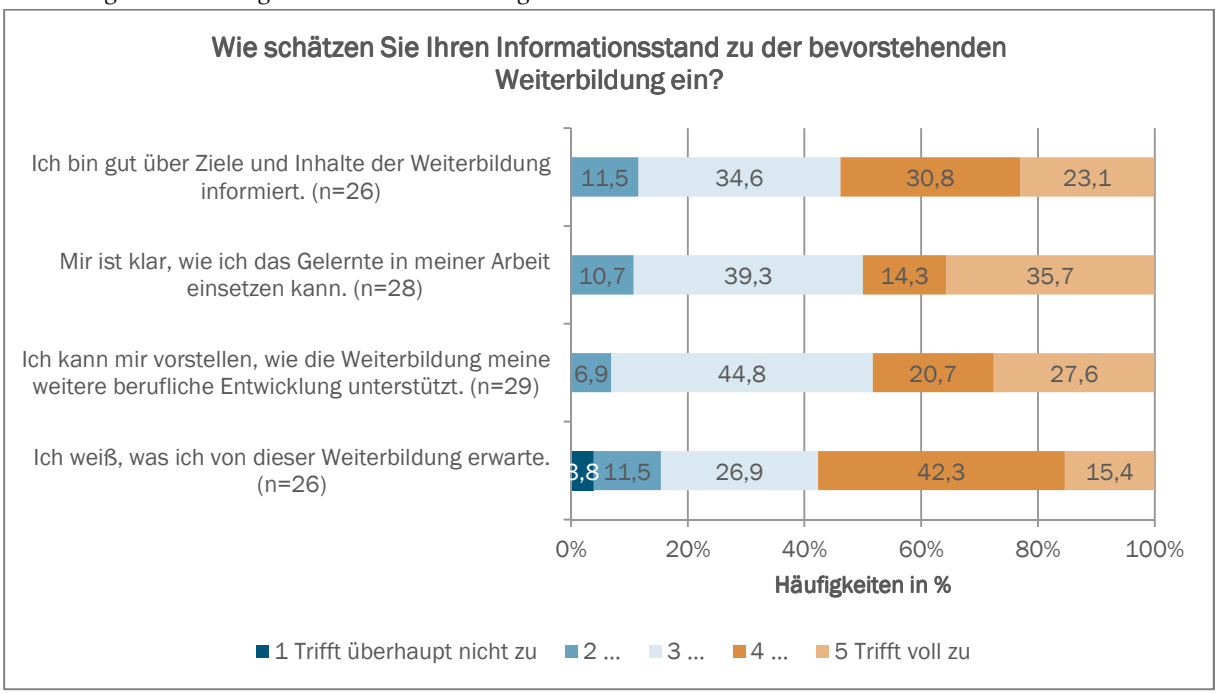
die Hälfte der Teilnehmenden häufiger auftretende sprachliche Missverständnisse als nicht unbedeutende Herausforderung. Insgesamt stehen im Umgang mit Auszubildenden aus der Zielgruppe die Herausforderungen sprachlich-kommunikativer Art im Vordergrund. Die Informationslücken in Bezug auf Verhaltensnormen bzw. sprachliches Missverstehen gehen jedoch nicht unbedingt mit einem erhöhten Risiko grob unangemessenen Verhaltens auf Seiten der Zielgruppe einher, da nur eine Minderheit der Befragten (rund 30%) angibt, zur Vermeidung von Konflikten mehr nachfragen zu müssen.

4.1.2. Erwartungen und Interesse der Teilnehmenden (Input)

Ausgehend von der Überlegung, dass die subjektiven Einstellungen der Teilnehmenden – ihre Erwartungshaltung, Interesse und Motivation – einen Einfluss auf den Erfolg der Weiterbildung haben, wurden die Teilnehmenden nach ihrem Informationsstand und der darauf aufbauenden Erwartungshaltung sowie nach ihrem Interesse an den verschiedenen Themen der Weiterbildung befragt. Über die Hälfte (53,1%) der Befragten geben an, gut über Ziele und Inhalte der Weiterbildung informiert zu sein. Nahezu 60% geben an, zu wissen, was sie von der Weiterbildung erwarten (vgl. Abbildung 5). Zu dieser Einschätzung steht jedoch die spätere auffällig niedrige Resonanz auf das Online-Angebot in einem gewissen Widerspruch, so dass vermutet werden muss, dass entgegen der Selbsteinschätzung der Befragten die tatsächlichen Abläufe der Weiterbildung nicht antizipiert wurden[2]. Hierzu passt, dass sich die Teilnehmenden, die bereits im Vorfeld konkrete Vorstellungen zur Anwendbarkeit des Gelernten und zur Relevanz der Weiterbildung für die weitere berufliche Entwicklung haben, in der Minderheit befinden.

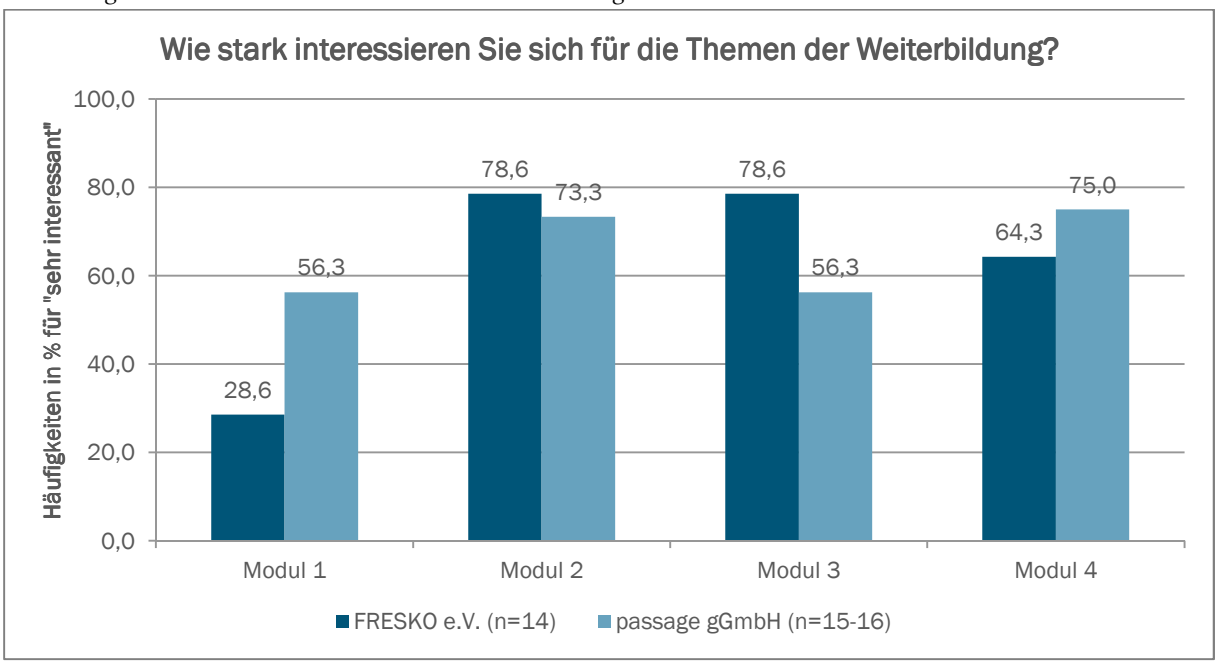
[2] Die Bildungsträger bestätigten im Austausch den Verdacht, dass den Teilnehmenden das Blended Learning-Konzept und die damit verbundenen Aktivitäten im Rahmen der Online-Phasen im Vorfeld nicht präsent waren.

Abbildung 5: Erwartungen an die Weiterbildung



Das Interesse für die Themen der Weiterbildung – die wegen ihrer inhaltlichen Konkretisierung durch die beiden Bildungsträger hier getrennt nach Trägern behandelt werden – spiegelt grundsätzlich die bei der Frage nach den Herausforderungen im Ausbildungsalltag gesetzten Prioritäten wider. Das zweite Modul, das dem Themenkomplex „Sprache und Kommunikation“ gewidmet ist (vgl. Abschnitt 1.2), wird von den Teilnehmenden beider Träger im Vorfeld als besonders interessant eingeschätzt (vgl. Abbildung 6). Bei den Teilnehmenden von FRESKO e.V. stößt auch das mit Verhaltensweisen und sozialen Normen befasste Modul 3 auf großes Interesse, während das Interesse seitens der Teilnehmenden bei passage gGmbH hier verhaltener ist.

Abbildung 6: Interesse an den Inhalten der Weiterbildung



Im Zuge der abschließenden Gruppeninterviews wurden die Erwartungen an die Inhalte der Weiterbildung nochmals thematisiert. Bei der passage gGmbH gaben zwei Teilnehmende konkrete Rückmeldungen hinsichtlich der Erfüllung ihrer Erwartungen: Eine Teilnehmerin bestätigte, dass ihre hauptsächliche Erwartung, sich zum Thema der Weiterbildung austauschen und vernetzen zu können, erfüllt wurde. Eine andere Teilnehmerin äußerte, dass das Modul 1 mit dem Thema „Rechtliche Rahmenbedingungen" mit ein Grund für sie war, die Weiterbildung zu besuchen. Im weiteren Gespräch bestätigten auch die drei anderen Teilnehmenden, die an Modul 1 teilgenommen hatten, dass die beiden Themen „Rechtliche Rahmenbedingungen" und „Betriebliche Förderung" aus Modul 1 für sie von besonderem Interesse waren.

Des Weiteren wurde bei passage gGmbH der Umfang der Weiterbildung thematisiert: Mit nur vier Modulen sei die Zeit sehr knapp bemessen gewesen und interessante Themen konnten nicht vertieft werden. Zugleich wurde lobend erwähnt, dass die Dozentinnen diese Herausforderung sehr gut gemeistert hätten. Eine Teilnehmerin äußerte, dass man mit der Vielzahl der Themen durchaus auch fünf oder sechs Module hätte aufsetzen können. Eine andere Teilnehmerin ergänzte, dass allein die beiden Themen „Rechtliche Rahmenbedingungen" und „Betriebliche Förderung" aus Modul 1 schon drei separate Module hätten füllen können. Zum Themenbereich „Lebenslagen der Auszubildenden" (Modul 1) wurde rückgemeldet, dass das Thema interessant aber weniger wichtig sei, eine andere Teilnehmerin meinte, dass das Thema zu ausführlich behandelt wurde, da es bereits bekannt sei.

Auf die Inhalte der Module 2 und 3 wurde auf die erste Frage hin nicht explizit eingegangen. Im Kontext der zweiten Frage wurde allerdings deutlich, dass auch die Inhalte des Moduls 2 für die Gesprächsteilnehmenden von Bedeutung waren.

Die Inhalte von Modul 4 wurden insofern positiv eingeschätzt, dass die Teilnehmenden hier eine hilfreiche Ergänzung und Vertiefung des Themas „Betriebliche Förderung“ (Modul 1) sahen.

Die Teilnehmenden am Gruppeninterview bei Fresko e.V. gaben an, dass sie keine präzisen Erwartungen gehabt hätten und die Inhalte „insgesamt passend“ waren. Ein Teilnehmer gab an, seine Erwartungen seien übertroffen worden.

4.2. Durchführung der Weiterbildung (Prozess)

4.2.1. Präsenzphasen

Zusammensetzung der Lerngruppe

Wie bereits aus dem Rücklauf der Befragungen der Teilnehmenden ersichtlich, bestand bei der Teilnahme an den Präsenzveranstaltungen eine leichte Fluktuation. Gleichzeitig kamen bei Fresko e.V. in allen Modulen, bei der passage gGmbH in den Modulen 2 und 3 neue Teilnehmende hinzu. Diese fügten sich sowohl bei passage gGmbH als auch bei Fresko e.V. reibungslos in die Gruppe ein, ohne dass die Dozentinnen dies aktiv unterstützten bzw. unterstützen mussten. Zudem wechselten sich manche Teilnehmenden mit einem Kollegen oder einer Kollegin ab, so dass nur eine geringe Zahl an Personen an allen Modulen teilnahm. Auswirkungen auf den Veranstaltungsablauf waren nicht zu beobachten; die Lernatmosphäre war bei allen Modulen und Bildungsträgern offen und entspannt und beim vierten Modul war eine größere Vertrautheit zwischen den Teilnehmenden zu beobachten.

Anders als bei Fresko e.V. nahmen an der Qualifizierung der passage gGmbH neben ausbildendem Personal vereinzelt auch Personen teil, die Auszubildende begleiten oder zur Sprachförderung (Deutsch als Zweitsprache) begleiten. Ähnlich wie bei der oben beschriebenen Fluktuation waren auch hier keine Anzeichen zu beobachten, dass sich die Heterogenität der Lerngruppe auf das Seminargeschehen auswirkte. Der Fragebogen für Dozentinnen erhielt im Fall von passage gGmbH eine offene Frage nach den Auswirkungen der genannten Heterogenität; bei den Modulen 2 und 3 wurde jeweils von einer Dozentin ausgeführt, diese habe sich dahingehend positiv ausgewirkt, dass unterschiedliche Perspektiven eingebracht worden seien. Die Beispiele aus dem Unterstützungsbereich seien auch für andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer interessant gewesen.

Räumliche Rahmenbedingungen

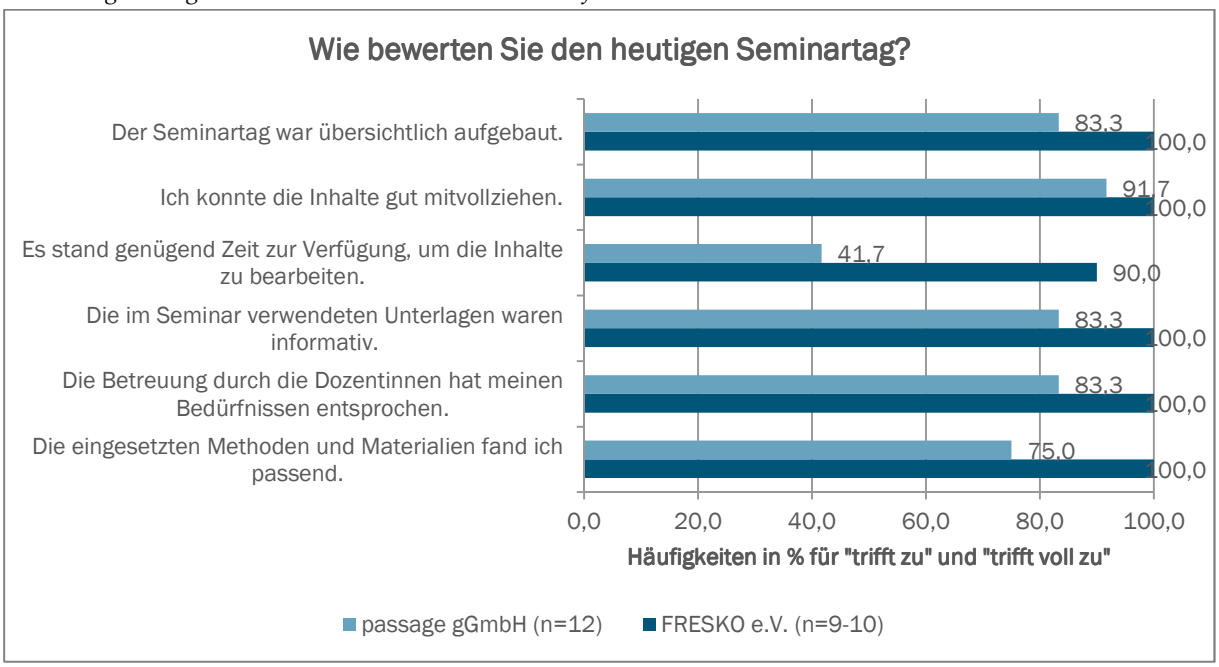
Die Präsenzphasen wurden den Beobachtungsergebnissen zufolge bei beiden Trägern unter angemessenen räumlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen durchgeführt. Die Räumlichkeiten erwiesen sich sowohl im Fall von FRESKO e.V. als auch im Fall von passage

gGmbH als gut erreichbar und waren für die eingesetzten Methoden gut ausgestattet (Beamer, Flipchart, Moderationsmaterial). Anlass zu Beanstandungen gab es bei der Durchführung des ersten Moduls in Hamburg aufgrund der schlechten Belüftung des Seminarraums. Bei den nachfolgenden Modulen 2 und 3 trat das Problem auch wetterbedingt nicht mehr auf. Modul 4 fand bei der passage gGmbH an einem anderen Veranstaltungsort statt, da die davor gebuchten Räumlichkeiten für den letzten Termin nicht verfügbar waren. Auch der alternative Veranstaltungsort was gut erreichbar, die Räumlichkeiten waren ansprechend und ausreichend ausgestattet.

Organisatorische Rahmenbedingung: Zeitrahmen und planmäßige Umsetzung

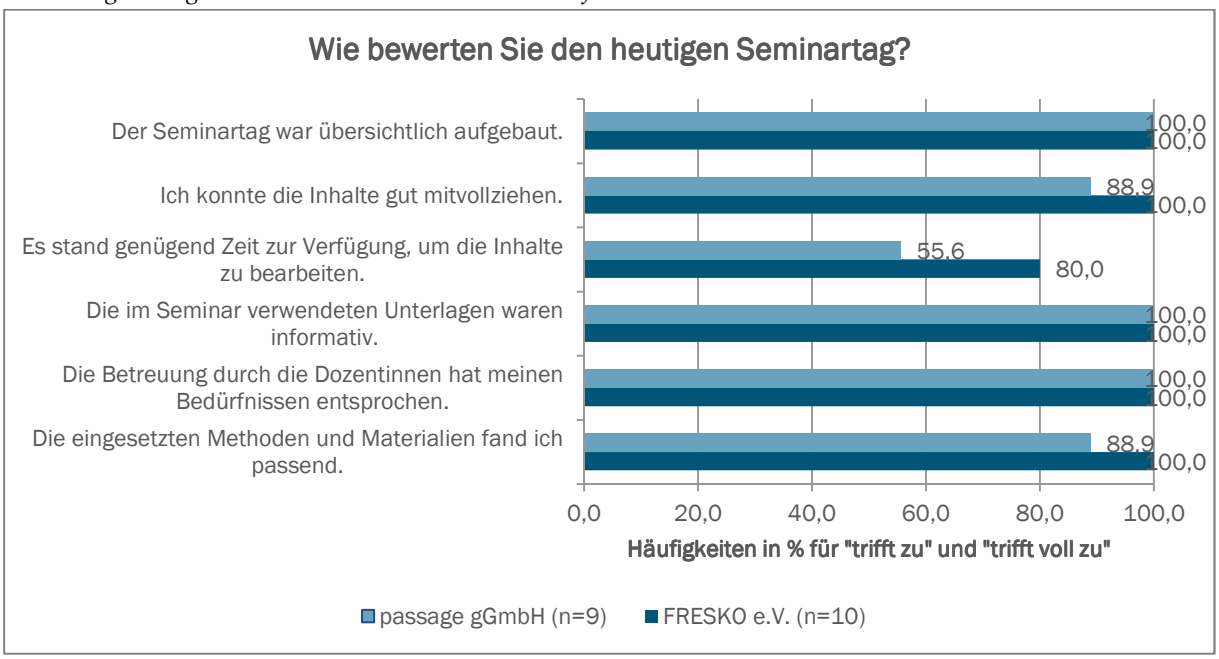
Insgesamt beurteilten die Teilnehmenden die allgemeinen Merkmale des Seminarablaufs – übersichtlicher Aufbau, Nachvollziehbarkeit der Inhalte, Informationsgehalt der verwendeten Unterlagen, Betreuung durch die Dozentinnen, eingesetzte Methoden und Materialien – bei allen vier Modulen mehrheitlich positiv. Verhaltener fällt das Urteil über den zeitlichen Rahmen aus: Der Anteil derer, die die verfügbare Zeit im Hinblick auf die Bearbeitung der Inhalte in Modul 1 und 2 für ausreichend halten, liegt deutlich niedriger als bei den anderen Items (vgl. Abbildung 7 und Abbildung 8).[3]

Abbildung 7: Allgemeine Merkmale des Seminarablaufs (Modul 1)



[3] Die dargestellten Items wurden mit fünfstufigen Skalen von 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“ erhoben. Um die nach Trägern getrennten Auswertungen in einem Schaubild zusammenfassen zu können, werden im Folgenden nur die kumulierten Häufigkeiten für die beiden höchsten Skalenwerte dargestellt.

Abbildung 8: Allgemeine Merkmale des Seminarablaufs (Modul 2)



Für Modul 3 liegt der Anteil der Befragten bei der passage gGmbH, die die verfügbare Zeit im Hinblick auf die Bearbeitung der Inhalte für ausreichend halten, noch niedriger als für die Module 1 und 2 und auch für das Modul 4 (vgl. Abbildung 9 und Abbildung 10). Im Fall von FRESKO e.V. haben sich gegenüber den beiden ersten Modulen die Einschätzungen verbessert, bei gesunkener Zahl an Teilnehmenden.

Abbildung 9: Allgemeine Merkmale des Seminarablaufs (Modul 3)

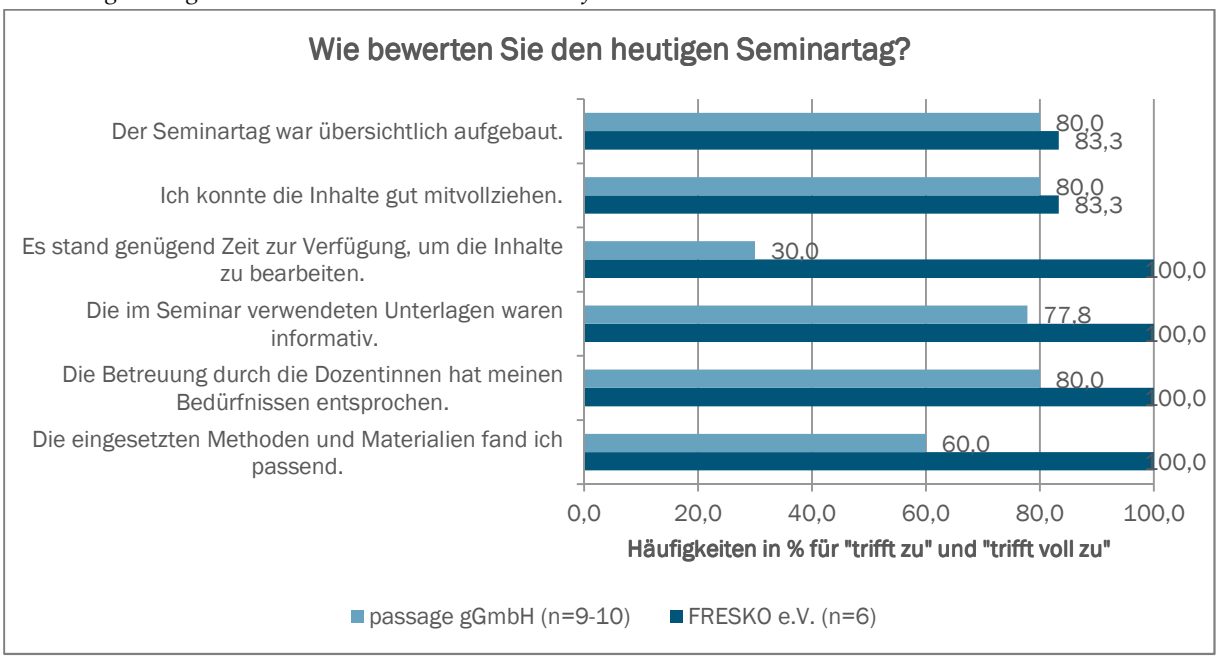
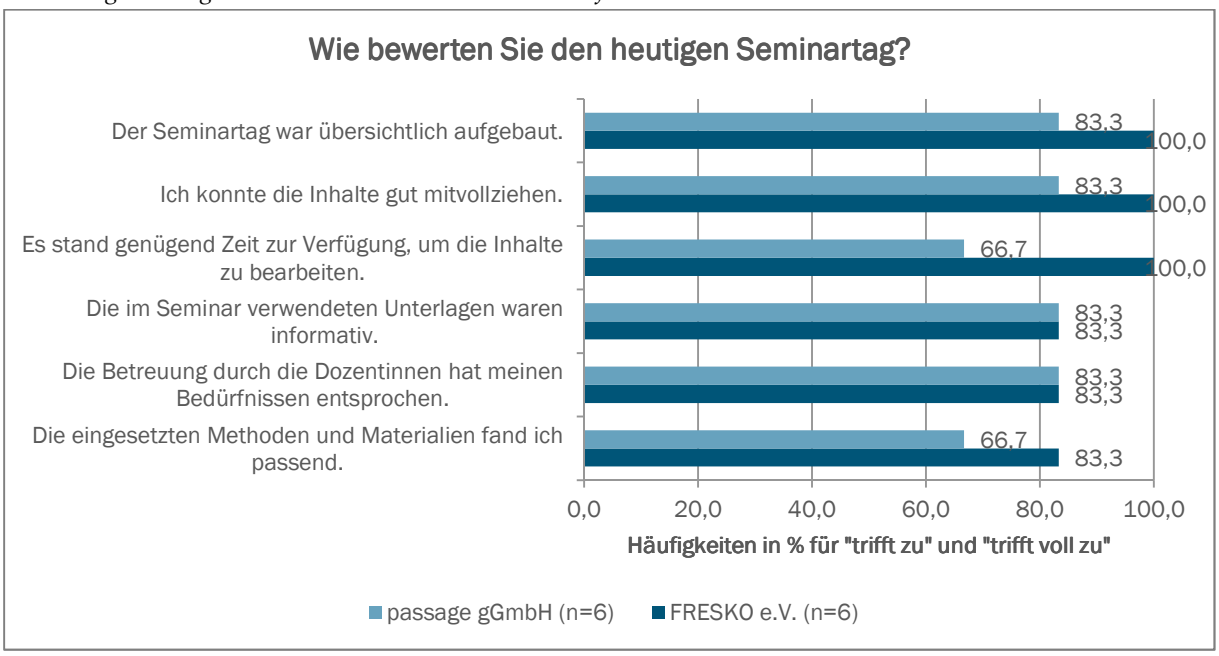


Abbildung 10: Allgemeine Merkmale des Seminarablaufs (Modul 4)



Dies deckt sich mit dem Eindruck aus den Beobachtungen: Der Zeitrahmen wurde vor allem in den ersten beiden Modulen bei beiden Trägern als eng bemessen wahrgenommen, und teils auch von Seiten der Teilnehmenden und der Dozentinnen entsprechend verbalisiert.

Gleichwohl konnten die Ablaufpläne der Präsenzveranstaltungen in allen Modulen im Wesentlichen eingehalten werden. Dieses Beobachtungsergebnis wird durch die nachfolgende Befragung der Dozentinnen bestätigt: In Modul 1 gaben zwei von drei Dozentinnen[4] an, den Seminartag „weitestgehend" wie vorgesehen durchgeführt zu haben; bei Modul 2 gab dies eine Dozentin an, während drei die Antwortoption „mit einigen Änderungen" wählten. Diese drei Dozentinnen gaben übereinstimmend an, aus zeitlichen Gründen Inhalte gekürzt bzw. in die nachfolgende Online-Phase verlagert zu haben. In Modul 3 wählten vier Dozentinnen die Option „weitestgehend" und eine die Option „mit einigen Änderungen"; diese Änderungen bestanden laut Freitextantwort im Verzicht auf eine (nicht näher benannte) Methode, die durch eine Auswertung im Plenum ersetzt worden sei. In Modul 4 gaben die vier befragten Dozentinnen übereinstimmend an, das Modul sei weitestgehend wie vorgesehen durchgeführt worden. Die vorstehenden Zahlen stellen zugleich die Gesamtzahl der Antworten dar; andere als die hier aufgeführten Optionen wurden nicht ausgewählt.

[4] Im Fragebogen für Dozentinnen zum ersten Modul war die betreffende Frage fehlerhaft formuliert und wurde daher nur von drei Befragten bearbeitet, von drei weiteren hingegen übergangen.

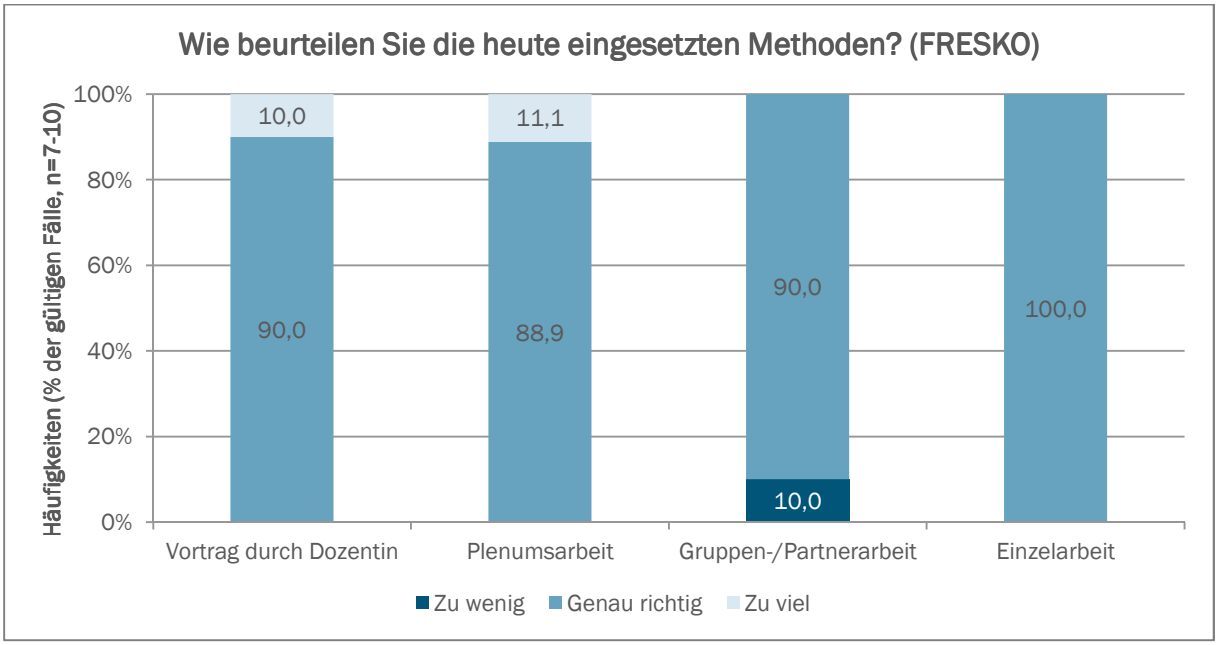
Methodische Umsetzung

Laut der Beobachtungsergebnisse dominierte in Modul 1 bei beiden Trägern der Lehrvortrag der Dozentinnen, ergänzt durch Diskussionen im Plenum und kurze Gruppenübungen. In Modul 2 kamen bei FRESKO e.V. neben dem Vortrag der Dozentinnen Videos zum Thema „sprachliche Missverständnisse“ sowie Übungen mit Praxisbeispielen zum Einsatz; bei passage gGmbH wurde der Lehrvortrag als Ausgangspunkt für praktische Aufgaben und Übungen sowohl im Plenum als auch in Kleingruppen genutzt. In den Modulen 3 und 4 lag bei passage gGmbH der Schwerpunkt auf interaktiv angelegte Übungen, Impulsen und Gruppenarbeiten, die Ausgangspunkt für einen regen Austausch unter den Teilnehmenden war. Auch bei Fresko e.V. gab es infolge der eingesetzten Methoden eine rege Beteiligung der Teilnehmenden. Methodisch wurden Kurzinputs, Vortrag und ein Gastvortrag (in Modul 3) durch Übungen (Gruppen- und Einzelarbeit) und Diskussionen ergänzt.

Die eingesetzten Methoden und Materialien schätzte die Mehrheit der Teilnehmenden beider Bildungsträger insgesamt als passend ein, wobei der Zuspruch bei Fresko e.V. insgesamt höher ist. Auch den Umfang der verschiedenen eingesetzten Methoden beurteilte die Mehrheit als angemessen bzw. „genau richtig“.

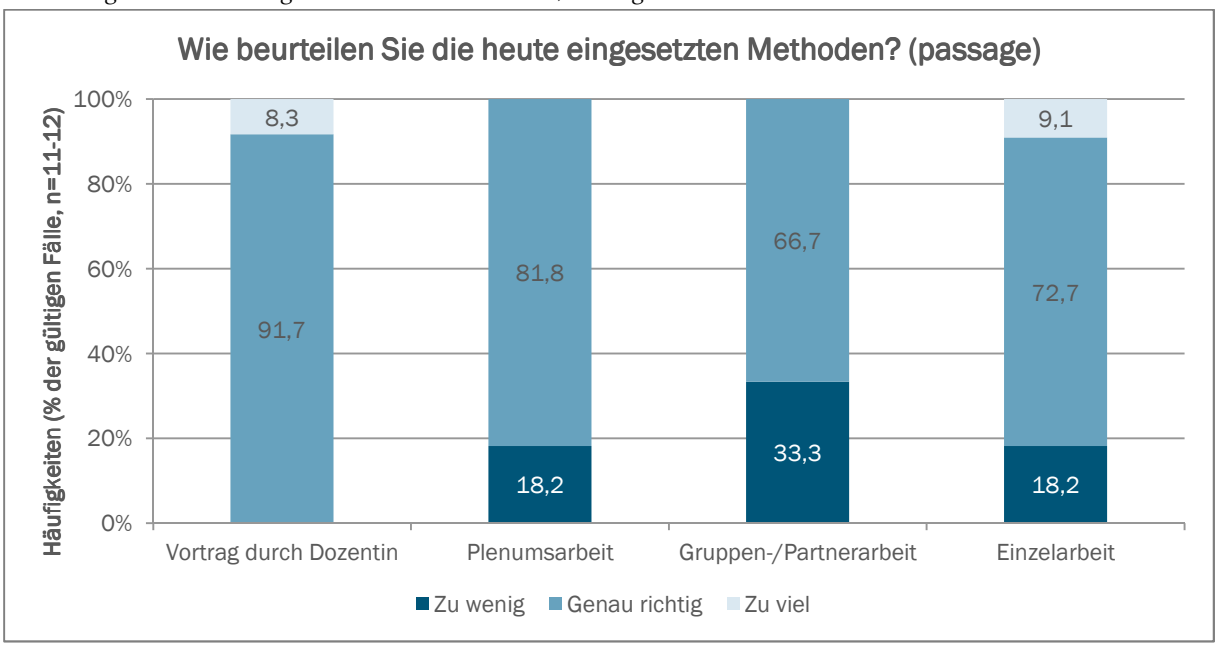
Im Hinblick auf den ersten Seminartag bei FRESKO e.V. wurden der Vortrag durch die Dozentinnen sowie die Plenumsarbeit jeweils nur von einer Person als zu umfangreich eingestuft, umgekehrt beurteilt eine Person den Umfang der Gruppen- oder Partnerarbeit als zu gering (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Beurteilung der Methoden (Modul 1, Fresko)



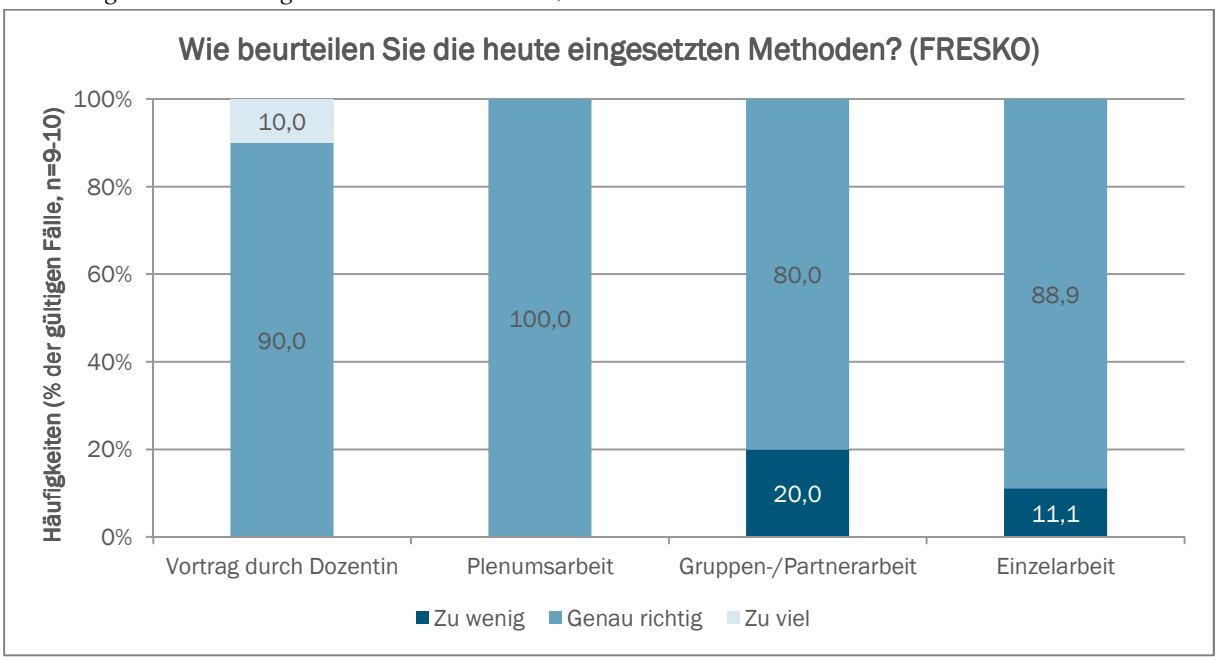
Bei den Teilnehmenden von passage gGmbH ist der Anteil derer, die einen größeren Umfang der Möglichkeiten zur aktiven Beteiligung befürworten, geringfügig höher (vgl. Abbildung 12). So halten jeweils zwei von elf Befragten den Anteil der Plenumsarbeit und der Einzelarbeit für zu gering. Im Fall der Gruppen- oder Partnerarbeit sind vier von zwölf Befragten dieser Meinung.

Abbildung 12: Beurteilung der Methoden (Modul 1, Passage)



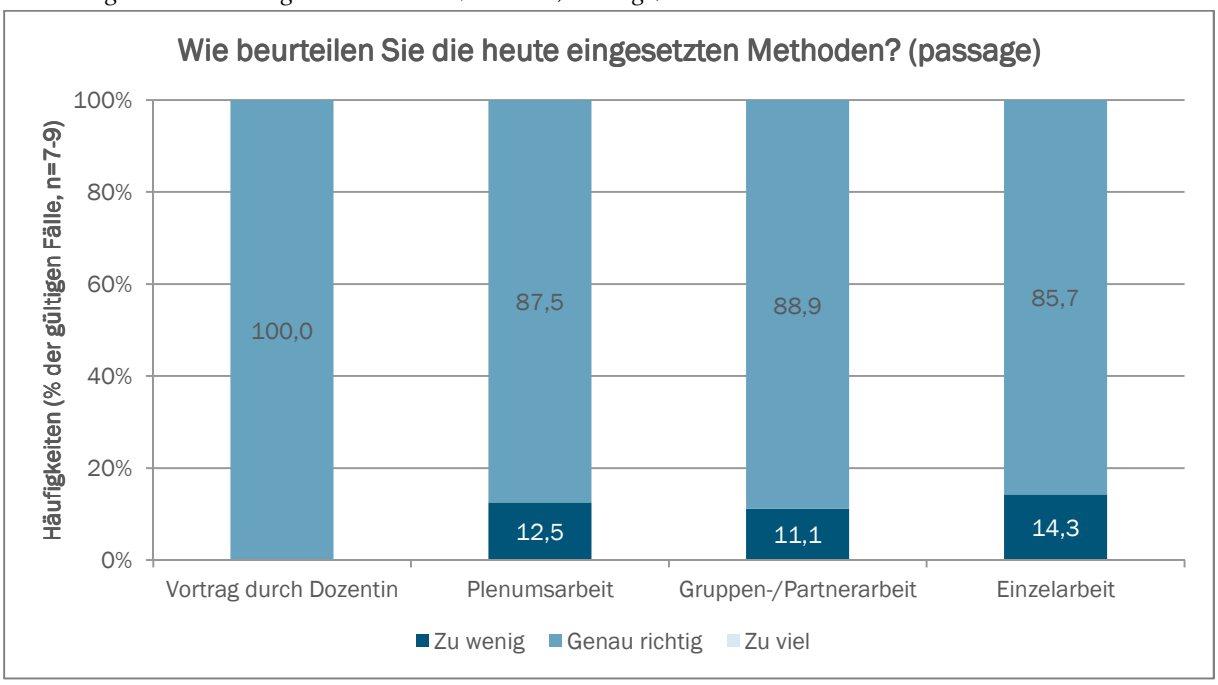
Beim zweiten Modul ist eine geringfügige Verschiebung insofern feststellbar, als nun auch bei FRESKO e.V. vereinzelt der Anteil der Gruppen- oder Partnerarbeit sowie der Einzelarbeit als zu gering beurteilt wird; diese Ansicht wird zwei von zehn bzw. eine von neun Befragungspersonen vertreten (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Beurteilung der Methoden (Modul 2, Fresko)



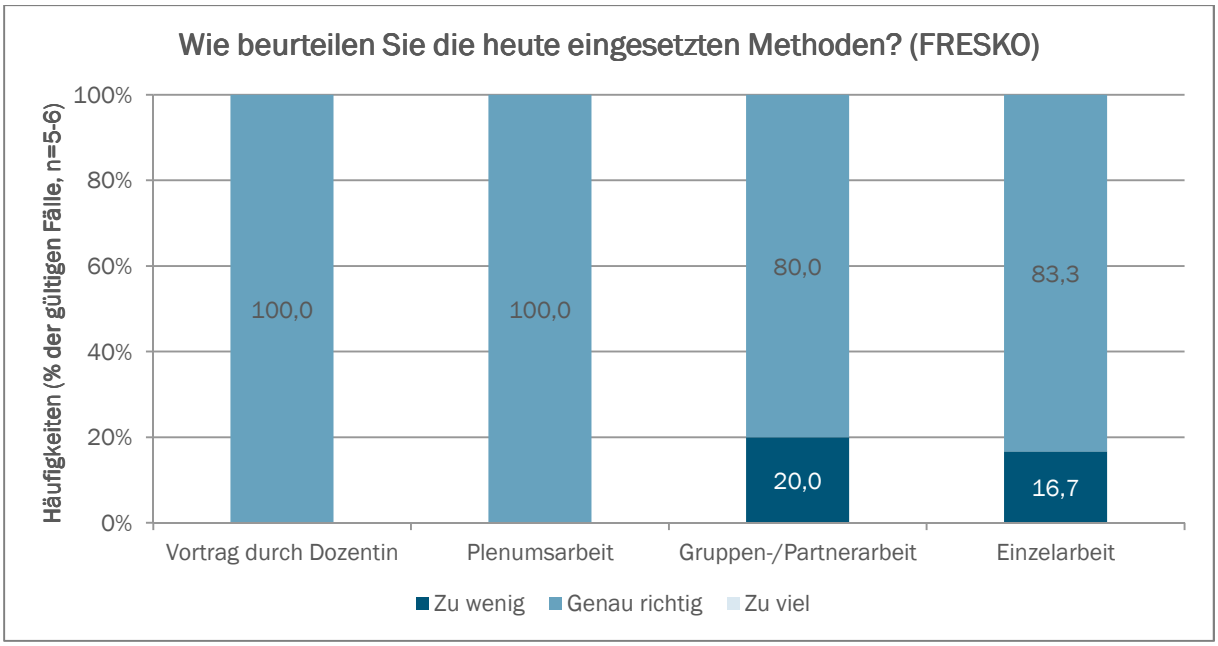
Bei passage gGmbH ist die Zufriedenheit mit den Methoden insgesamt gestiegen; lediglich je eine Person bezeichnet den Umfang der Plenums-, Gruppen- und Einzelarbeit als zu gering (vgl. Abbildung 14), wobei zu berücksichtigen ist, dass an der betreffenden Präsenzveranstaltung insgesamt weniger Personen teilgenommen haben als beim ersten Modul.

Abbildung 14: Beurteilung der Methoden (Modul 2, Passage)



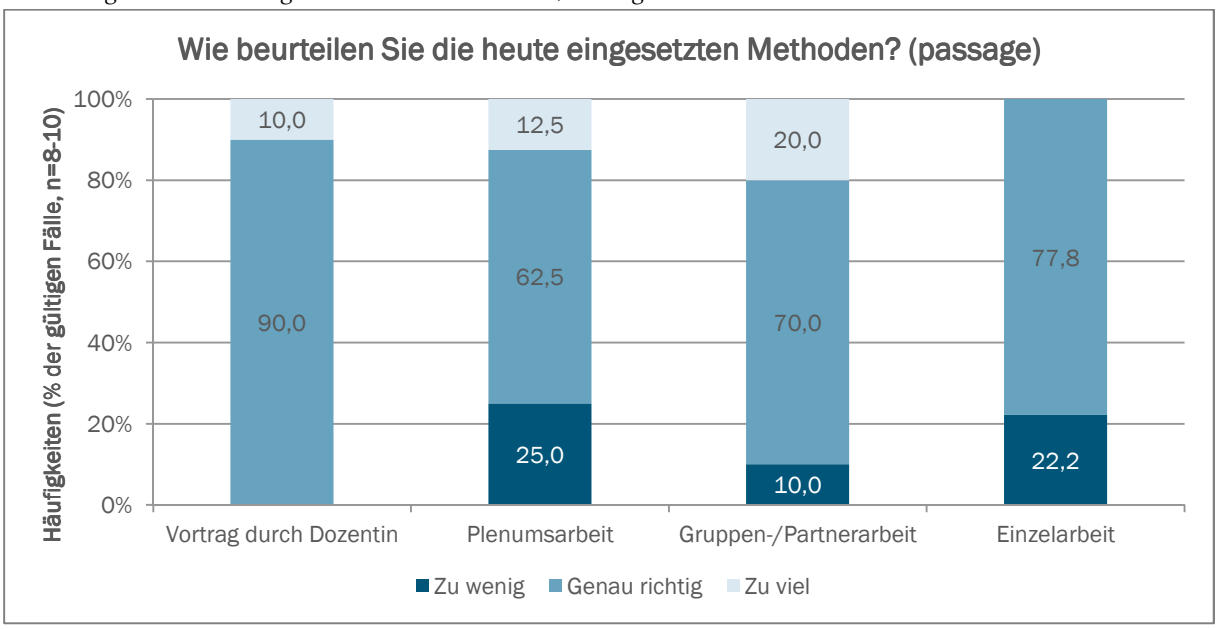
Im dritten Modul wird Umfang der eingesetzten Methoden von der Mehrheit der Teilnehmenden als angemessen bzw. „genau richtig“ beurteilt. Im Hinblick auf den ersten Seminartag bei FRESKO e.V. werden der Vortrag durch die Dozentinnen sowie die Plenumsarbeit einmütig als genau richtig eingestuft; jeweils eine Person beurteilt den Umfang der Gruppen- oder Partnerarbeit beziehungsweise der Einzelarbeit als zu gering (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Beurteilung der Methoden (Modul 3, Fresko)



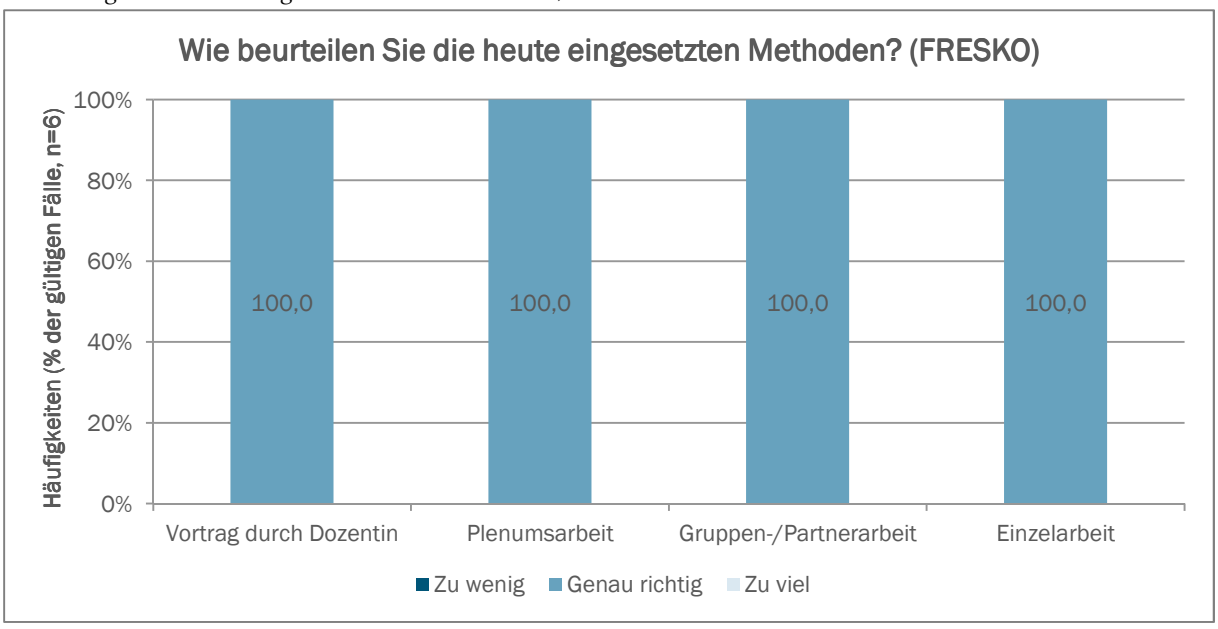
Bei den Teilnehmenden von passage gGmbH ist der Anteil derer, die einen größeren Umfang der Möglichkeiten zur aktiven Beteiligung befürworten, geringfügig höher (vgl. Abbildung 16). So halten jeweils zwei von acht bzw. neun Befragten den Anteil der Plenumsarbeit und der Einzelarbeit für zu gering. Im Fall der Gruppen- oder Partnerarbeit ist eine von zehn Befragungspersonen dieser Meinung. Gleichzeitig sind anders als bei FRESKO e.V. einzelne Befragte auch der Meinung, dass bestimmte Methoden einen zu breiten Raum einnehmen.

Abbildung 16: Beurteilung der Methoden (Modul 3, Passage)



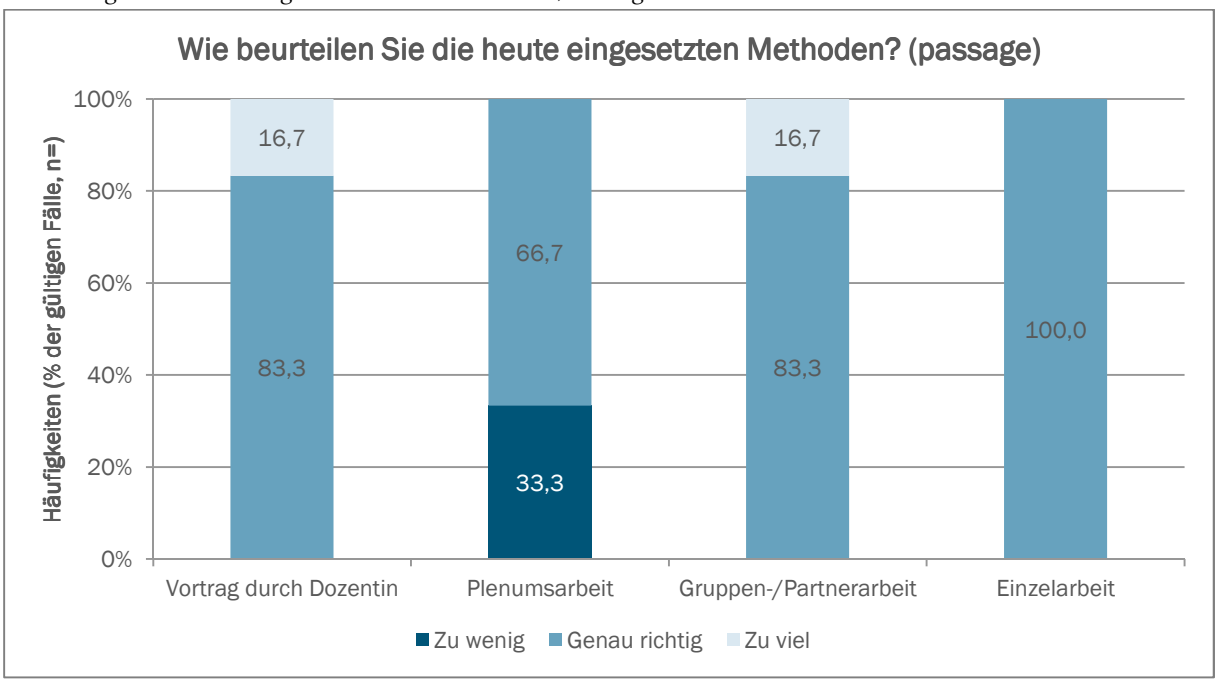
Beim vierten Modul ist eine Veränderung dahingehend feststellbar, dass die verbliebenen sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei FRESKO e.V. nunmehr einhellig den Umfang der eingesetzten Methoden als „genau richtig“ beurteilen (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Beurteilung der Methoden (Modul 4, Fresko)



Bei passage gGmbH ist die Zufriedenheit mit den Methoden weitgehend unverändert geblieben; lediglich im Fall der Plenumsarbeit sind zwei von sechs Befragten der Ansicht, diese habe einen zu geringen Raum eingenommen (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Beurteilung der Methoden (Modul 4, Passage)

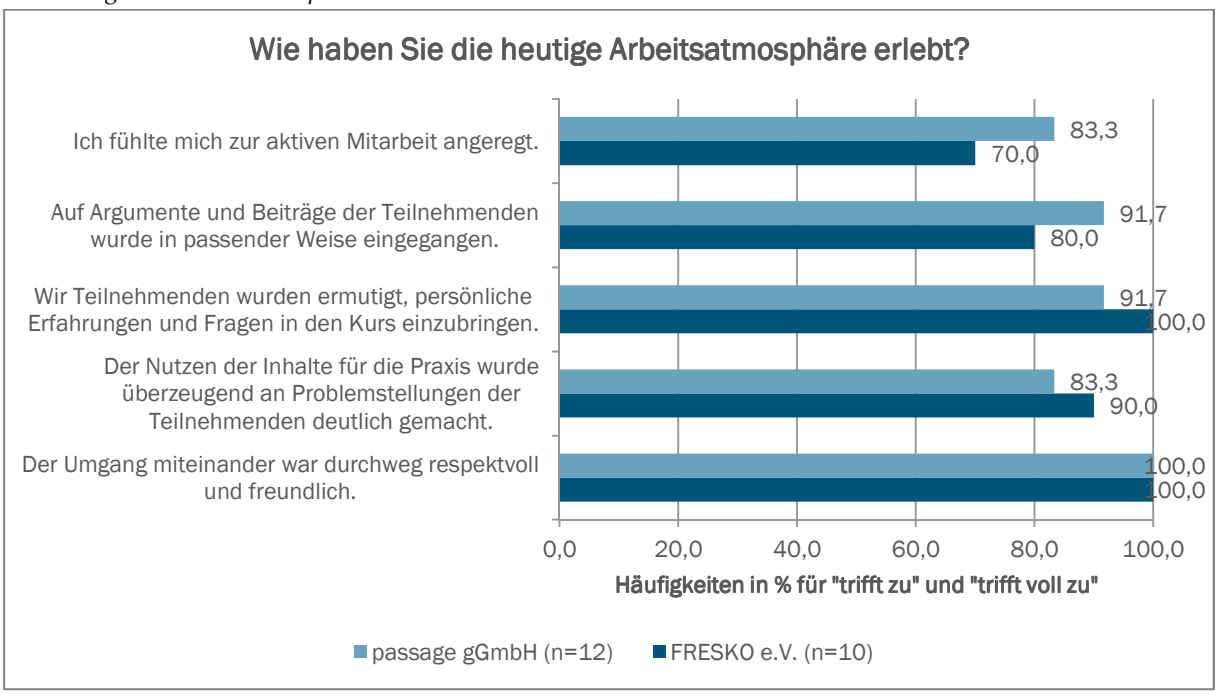


Inhalte und Ziele

Hinsichtlich der umzusetzenden Inhalte des Qualifizierungskonzepts und den damit verbunden Qualifizierungszielen standen u.a. das Kommunikationsverhalten, konkrete Beispiele von (Konflikt-)Situationen aus der Ausbildungspraxis und die Reflexion über Verhaltensweisen, Umgangsformen und Wertvorstellungen im Fokus. Dafür wurde in der quantitativen Befragung mit der Frage „Wie haben Sie die heutige Arbeitsatmosphäre erlebt“ erhoben, inwieweit aus Sicht der Teilnehmenden das Einbringen eigener Erfahrungen und ein offener Austausch möglich waren und aktiv durch die Dozierenden unterstützt wurde. Andererseits sollten die Dozierenden die Beteiligung der Teilnehmenden einschätzen. Bei den Beobachtungen wurden ergänzend zur grundsätzlichen Beobachtung des Kommunikationsverhaltens konkrete Beispiele aus der Ausbildungspraxis notiert, die die Teilnehmenden einbrachten. Die Beispiele werden bei der nachfolgenden Ergebnisdarstellung mit angeführt.

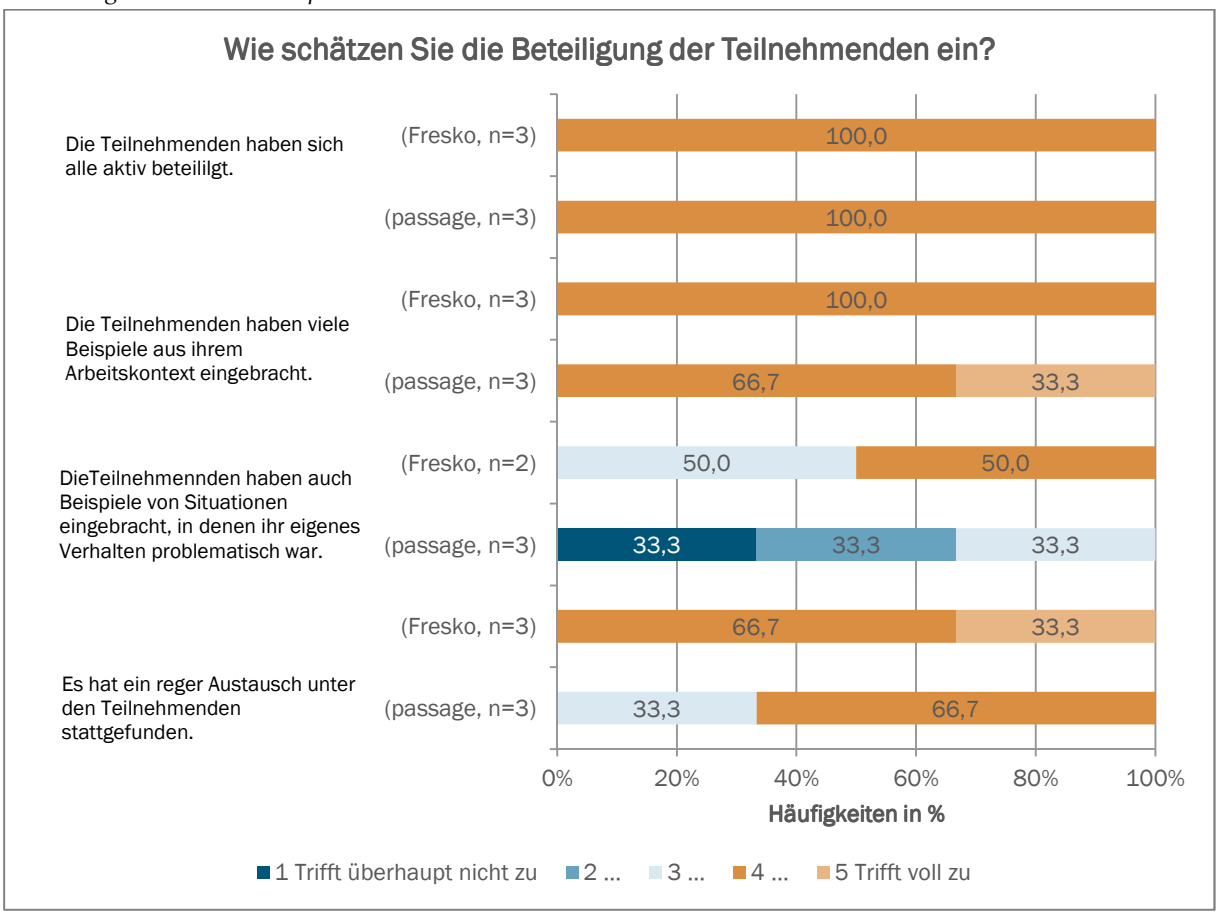
Generell beurteilten die Teilnehmenden die Arbeitsatmosphäre bei allen vier Modulen sowohl bei den quantitativen Erhebungen als auch bei den Beobachtungen positiv. Bei Modul 1 wird aus Sicht der Teilnehmenden besonders der respektvolle Umgang miteinander hervorgehoben, während die Zustimmung zu den Items, die die Anregung zur aktiven Mitarbeit sowie die Veranschaulichung des Nutzens der Inhalte für die eigene Arbeit betreffen, geringfügig niedriger ausfällt (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 1)



Die Dozentinnen stufen die Mitarbeit der Teilnehmenden bei Modul 1 gleichfalls positiv ein. Zur Problematisierung des eigenen Verhaltens der Teilnehmenden in kritischen Ausbildungssituationen ist es jedoch nach Einschätzung der Dozentinnen kaum gekommen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Dozentinnen (Modul 1)



Hinsichtlich des Moduls 2 fallen die Einschätzungen der Teilnehmenden durchweg positiver aus als beim ersten Modul (vgl. Abbildung 21). Aus Sicht der Dozentinnen war allerdings die aktive Mitarbeit ebenso wie die Thematisierung des eigenen Verhaltens der Teilnehmenden etwas schwächer ausgeprägt als im vorherigen Modul (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 21: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 2)

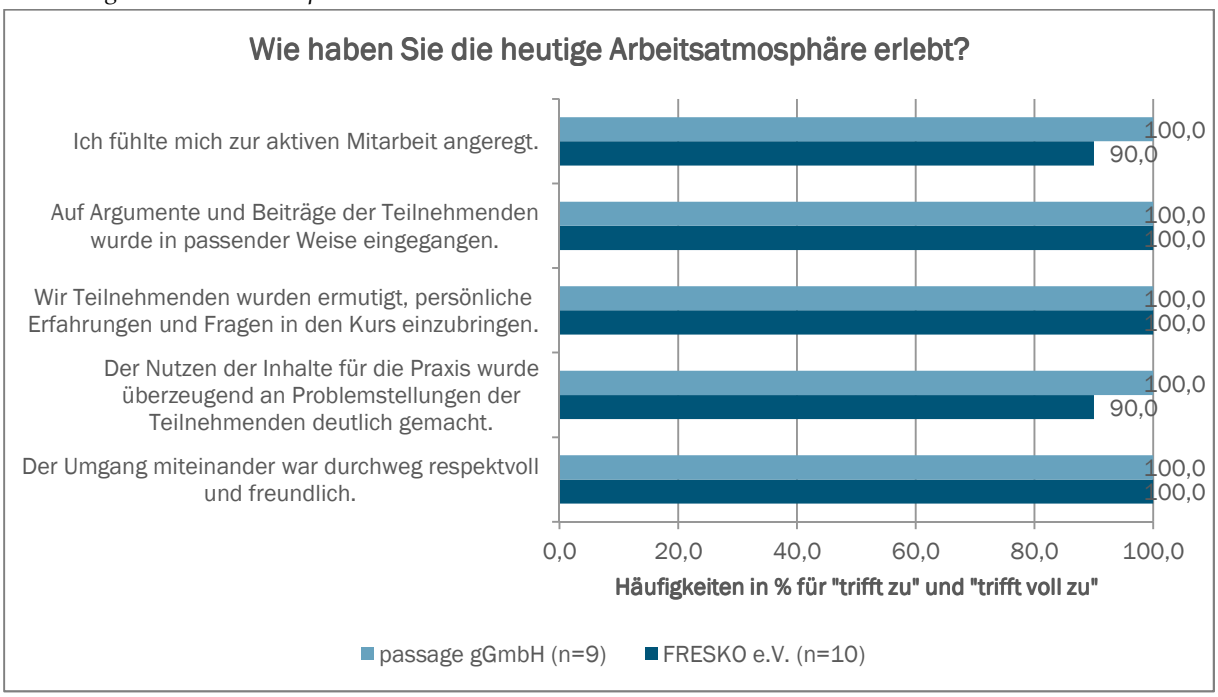
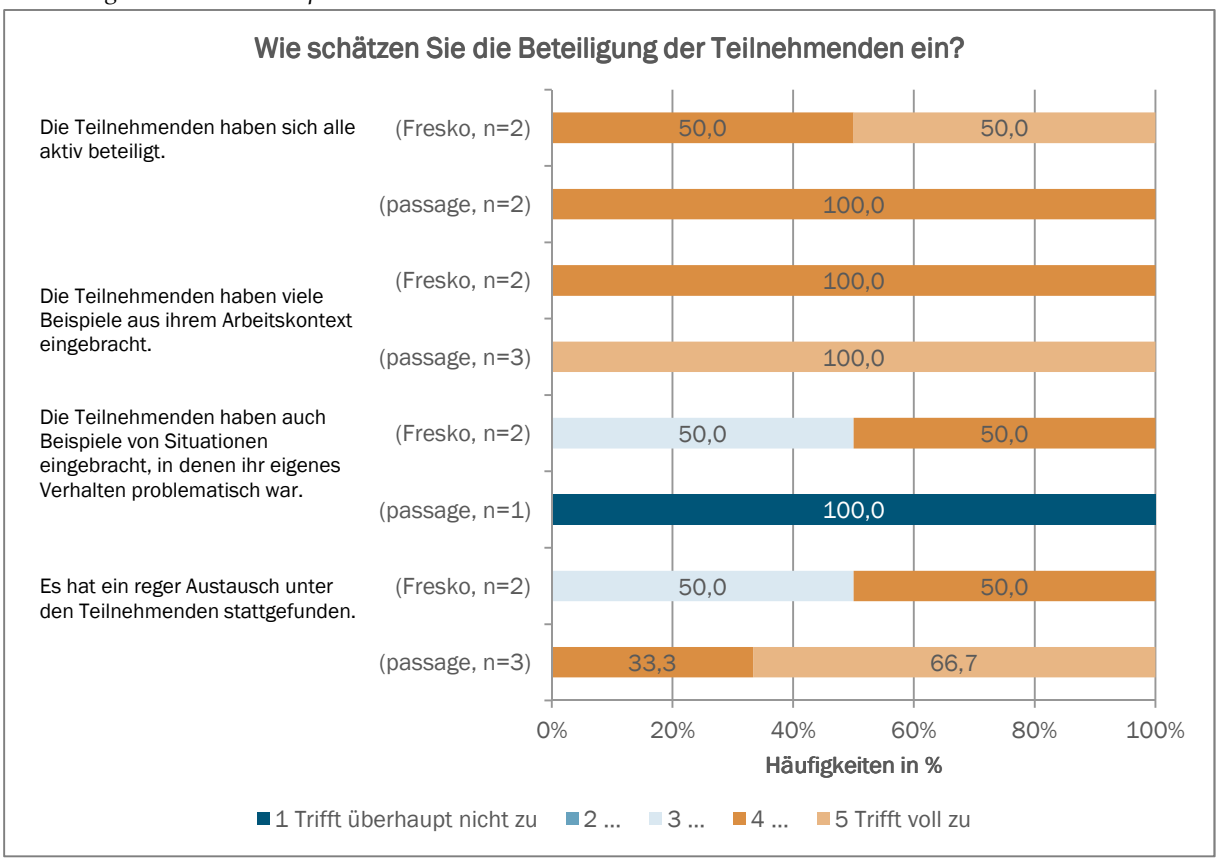


Abbildung 22: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Dozentinnen (Modul 2)



Auch den Beobachtungsergebnissen zufolge war die Arbeitsatmosphäre während der ersten beiden Präsenzveranstaltungen bei beiden Bildungsträgern entspannt und von einer regen

Beteiligung der Teilnehmenden gekennzeichnet. Die Teilnehmenden brachten bei beiden Bildungsträgern bereitwillig Beispiele für Situationen und Erfahrungen aus ihrem eigenen Arbeitsumfeld ein. Erster Ausgangspunkt war meist eine Fragestellung, Aufgabe oder ein Input durch die Dozentinnen, von dem aus sich ein Austausch zwischen den Teilnehmenden entwickelte. Der Austausch wurde von den Dozierenden moderiert, ergänzt oder weiter geführt. Im Verlauf des Austausches brachten die Teilnehmenden auch selbst schwierige Situationen und konkrete Themen ein. Die Beispiele wurden in der Regel nicht als heikel oder als Konfliktsituationen vorgestellt. Zu kontroversen Diskussionen kam es nicht. In den nachfolgenden Infoboxen werden einige der eingebrachten Beispiele skizziert[5].

In jeder Box werden neben Modul und Bildungsträger die übergeordneten Themen des jeweiligen Moduls genannt. Unter den Stichworten „Thema“ und „Anlass“ wird kurz skizziert, zu welchen Themen und bei welchen Anlässen die Teilnehmenden Beispiele einbrachten.

Box 1	**Modul 1** **FRESKO e.V.**	**Rahmenbedingungen der Ausbildung; Selbstverständnis der Ausbilder*innen**
Thema: Sprachliche Missverständnisse sowie Unsicherheit bezüglich sozialer Konventionen als Quellen für Probleme im Ausbildungsalltag		
Anlass: Kurze Abfrage der Beweggründe für die Teilnahme an der Weiterbildung, bei der die Teilnehmenden aufgefordert wurden, die für sie zentralen Herausforderungen zu benennen und kurz zu kommentieren; Diskussion nach dem Input zu den Problemlagen von Geflüchteten		
Das Problem der sprachlichen Verständigung wurde bei der einführenden Runde von sieben der zehn Teilnehmenden als wichtigste Herausforderung benannt. Ein weiteres genanntes Beispiel eines Teilnehmers betraf das von ihm so genannte „muslimische Frauenbild“. Im weiteren Verlauf der Veranstaltung wurden diese Beispiele durch weitere Beiträge der Teilnehmenden vertieft und ergänzt. Nach dem Input zu den Problemlagen von Geflüchteten wurde in der anschließenden Diskussion die zentrale Rolle der Kommunikation zur Bewältigung von Problemen betont. Ein Teilnehmer resümierte zum Beispiel, es sei wichtig, die „Schweigephase“ am Beginn der Ausbildung zu überwinden, um eine gemeinsame Informationsbasis zu schaffen.		

[5] Bei der passage gGmbH wurden die Beiträge erst ab dem zweiten Modul inhaltlich festgehalten.

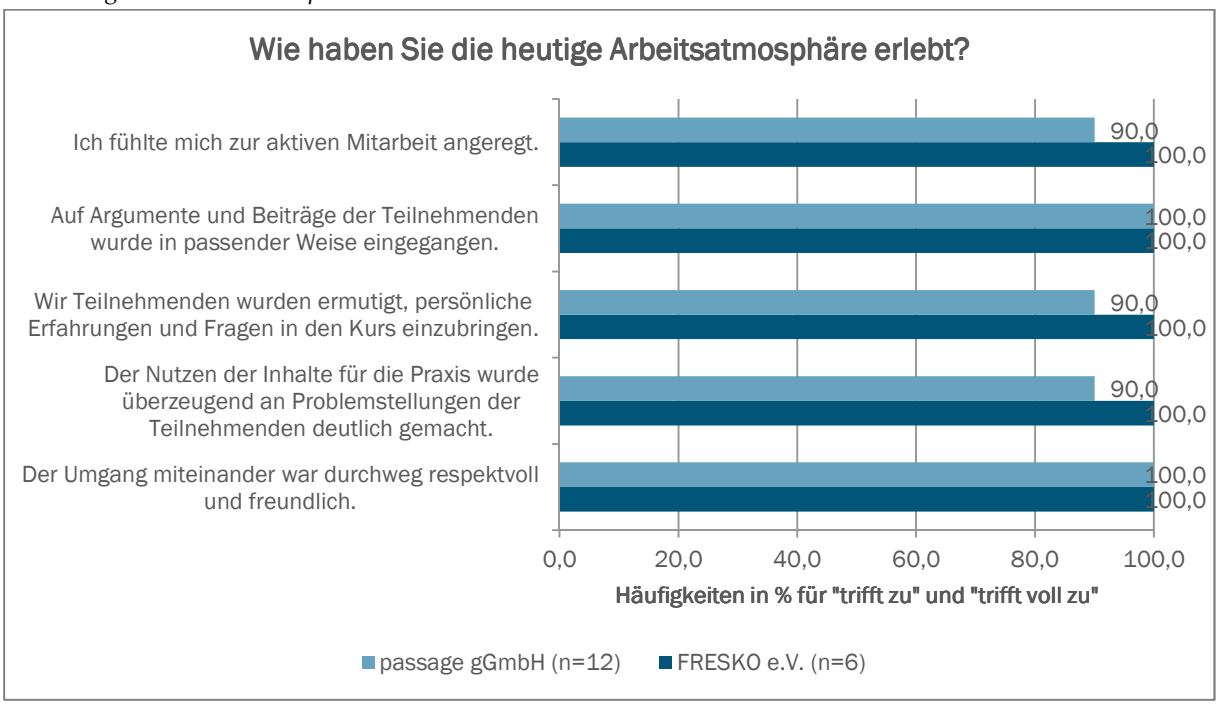
Box 2	Modul 2 FRESKO e.V.	Sprache und Kommunikation
Thema: kulturell oder sprachlich bedingte Fehlerquellen im betrieblichen Miteinander		
Anlass: Fachlicher Input		
Konkrete Beispiele zu Herausforderungen, die von den Teilnehmenden als kulturell bedingt eingeschätzt wurden, wurden vereinzelt eingebracht; diese betrafen die Gesichtspunkte Pünktlichkeit und Umgang mit Kritik. Hinsichtlich der sprachlichen Herausforderungen berichtete ein Teilnehmer, dass Auszubildende mit Flucht- oder Migrationshintergrund sich aus einem subjektiv wahrgenommenen „Perfektionsdruck" heraus beim Ausfüllen ihrer Berichtshefte vorgefertigter Formulierungen (z.B. aus Lehrbüchern) bedienten und so die Gelegenheit versäumten, ihr eigenes Ausdrucksvermögen durch Übung zu entwickeln. Er halte die Auszubildenden daher dazu an, ihre Gedanken in eigenen Worten zu formulieren.		

Box 3	Modul 2 Passage gGmbH	Rahmenbedingungen der Ausbildung von Geflüchteten
Thema: a) Wortschatzarbeit bzw. Fachsprache b) Sprachlernförderung c) (schriftliche) Prüfungen		
Anlass: Fachlicher Input		
a) Wortschatzarbeit bzw. Fachsprache: Eine Teilnehmerin berichtete, dass es im Gastronomie-Bereich besonders bei den Fachwörtern zur Benennung der unterschiedlichen Obst-/Gemüsesorte/Lebensmittel Schwierigkeiten gebe. Zwei andere Teilnehmerinnen ergänzen branchenspezifische Beispiele aus IT und dem kaufmännischen Bereich. Eine Teilnehmerin zeigte sich erstaunt, dass sie von den vorgestellten einfachen Regeln der deutschen Wortbildung und Übungsmöglichkeiten bisher nichts gehört hatte („Wie kann das sein, ich bin sprachlos!"). Sie habe knapp 40 Azubis und in der Berufsschule gebe es am Nachmittag Sprachförderung. Dort werde so etwas nicht vermittelt. Eine Teilnehmerin, die als DaZ-Lehrerin arbeitet, meint dazu, dass es manchmal auch eine finanzielle Sache sei, eine wirklich gute und ausgebildete DAZ-Lehrerin zubekommen. b) Sprachlernförderung: Zu diesem Thema brachten einige Teilnehmende positive Beispiele: Eine Teilnehmerin berichtete von ihrem anfänglichen Hemmnis, sprachliche Fehler zu korrigieren und dass sie inzwischen gute Erfahrungen damit gemacht hätte. Eine andere Teilnehmerin bestätigte diese Erfahrung und brachte Beispiele zu deutschen Redewendungen. Eine andere Teilnehmerin spricht davon, dass es wichtig sei, „nicht als Lehrerin" aufzutreten. Ein Teilnehmer berichtet, dass er die Gespräche mit der Azubi während der Autofahrt nutze, um beim gegenseitigen Austausch auch sprachlich zu korrigieren. Als eine Hürde, Azubis im Arbeitsalltag sprachförderlich anzuleiten, benannte eine Teilnehmerin vor allem die knappe Zeit. c) (Schriftliche) Prüfungen: Dieses Thema benannten mehrere Teilnehmende als besondere Herausforderung für die Auszubildenden. Hierzu gab es zum Teil auch emotionale Äußerungen. So erzählte eine Teilnehmerin von einer mündlichen Prüfung, die „unfair" abgehalten worden war, weil die		

verschiedenen Prüfungsausschüsse unterschiedlich bewertet hätten. Eine Teilnehmerin ergänzt dazu, dass sie einmal um Prüfungseinsicht gebeten hatte, als ein Azubi eine 6 in der Prüfung erhalten hatte. Daran schloss sich eine kurze Debatte um die strukturellen Probleme und die beschränkten persönlichen Einflussmöglichkeiten an.

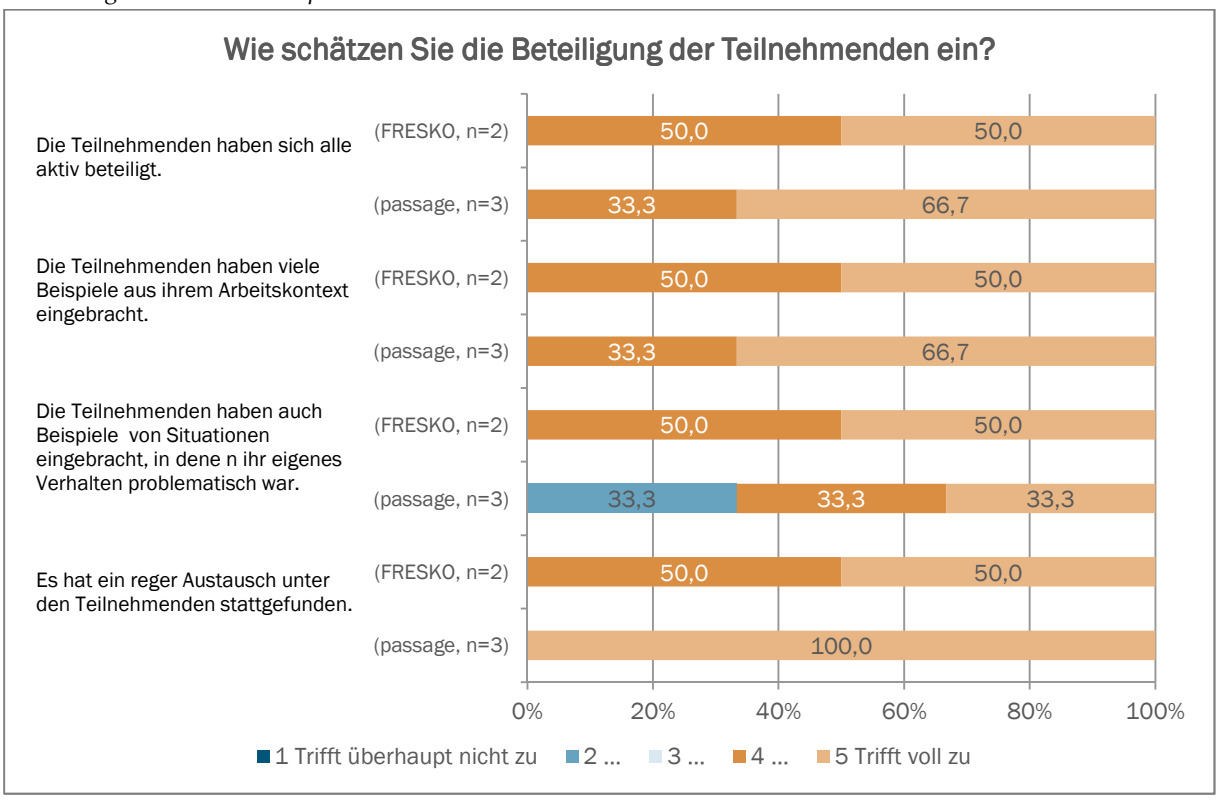
Auch bei Modul 3 wird die Arbeitsatmosphäre sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Dozentinnen positiv beurteilt. Aus Sicht der Teilnehmenden erreichen die Zustimmungswerte 90 bis 100% (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 3)



Die Dozentinnen stufen mit Blick auf das dritte Modul die Mitarbeit der Teilnehmenden gleichfalls positiv ein; einzig bei passage gGmbH findet sich wie schon bei den ersten beiden Modulen eine kritischere Einschätzung im Hinblick auf die Problematisierung des eigenen Verhaltens durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Dozentinnen (Modul 3)



Die positiven Einschätzungen der Teilnehmenden und Dozierenden decken sich auch bei Modul 3 mit den Ergebnissen der Beobachtungen: Bei beiden Bildungsträgern stellte sich die Lernatmosphäre als harmonisch und entspannt dar. Die Teilnehmenden beteiligten sich rege sowohl bei Plenumsgesprächen als auch bei Gruppenarbeiten. Außerdem brachten sie, wie schon zuvor, bereitwillig eigene Beispiele für (schwierige/Konflikt-) Situationen mit geflüchteten Azubis in der Ausbildung ein.

Bei Fresko e.V. wurde beispielsweise zu gegebenenfalls unterschiedlichen Erwartungen und Auffassungen hinsichtlich der Geschlechterrollen oder Zuverlässigkeit und Korrektheit z.B. bei Angaben im Praktikumsbericht diskutiert (vgl. Box 4). Bei der Passage gGmbH nannten die Teilnehmenden schwierige Situationen/Konflikte auf kommunikativer Ebene und auf Ebene des Sozial- und Arbeitsverhaltens, berichteten von eigenen Erfahrungen zum Thema „Wenn Azubis nicht nachfragen“, und tauschten dazu auch zu unterschiedlichen Handlungsoptionen aus (vgl. Box 5).

Nachfolgend werden einige der eingebrachten Beispiele ausführlicher beschrieben.

Box 4	Modul 3 FRESKO e.V.	Verhaltensweisen; Umgangsformen; Wertvorstellungen

Thema:

a) Wertvorstellungen und Erwartungen an Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit
b) Verhaltensweisen und Wertvorstellungen in anderen Ländern

Anlass: a) Auseinandersetzung mit dem Begriff „Kultur"; b) Gastvortrag zu Wertvorstellungen und sozialen Normen in Herkunftsländern von Auszubildenden mit Flucht- und anderem Migrationshintergrund

a) Bei der Auseinandersetzung mit bestimmten Wertvorstellungen, die vermeintlich von einer gesellschaftlichen Mehrheit in Deutschland geteilt werden, wurde konkret die den Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft zugeschriebene hohe Wertschätzung von Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit erörtert. Die Teilnehmenden wiesen darauf hin, dass schon aus Gründen der Planbarkeit von Abläufen auf diese Eigenschaften generell und unabhängig von einer vermeintlichen kulturellen Tradition Wert gelegt werden müsse.

b) Im Rahmen des Gastvortrags, der einen relativ breiten Raum der Präsenzveranstaltung zum Modul 3 einnahm, wurden kursorisch problematische Situationen angesprochen.

Box 5	Modul 3 Passage gGmbH	Missverständnisse in der betrieblichen Kommunikation vermeiden; Weiterentwicklung der kommunikativen Kompetenz; unterstützende Angebote

Thema:

a) schwierige Situationen bzw. Konflikte auf kommunikativer Ebene
b) schwierige Situationen bzw. Konflikte auf Ebene des Sozial- und Arbeitsverhaltens
c) Zeit als kritischer Faktor
d) Anregungen und Vorschläge der Teilnehmenden zum Zeitfaktor

Anlass: a) und b) angeleitete Übung, c) und d) Reflexion zum Video „Wenn Azubis nicht nachfragen" der Lernplattform überaus.de

a) Zu schwierigen Situationen bzw. Konflikten mit geflüchteten Auszubildenden auf kommunikativer Ebene schilderten die Teilnehmenden unter anderem Situationen, in denen ein unterschiedliches Verständnis von Lob, Tadel, Komplimenten oder Ironie zu Missverständnissen oder schwierigen Situationen führte. Beispielsweise erzählte eine Teilnehmerin, dass ein Auszubildender auf ihre gut gemeinte Erklärung des deutschen Wortes „Fahrstuhl" (zu dem es vorher eine sprachliche Unklarheit gab) ablehnend reagierte. Die von den Teilnehmenden beschriebenen Beispiele wurden meist von den Dozentinnen durch eigene Erfahrungen ergänzt oder mit zusätzlichen Informationen angereichert.

b) Zu kritischen Situationen auf Ebene des Sozial- und Arbeitsverhaltens entstand eine kurze, auf den Austausch knapper Beispiele beschränkte Diskussion über die (fehlende) Akzeptanz weiblicher Führungskräfte auf der einen Seite und der stereotypen Zuweisung Muslim = Macho auf der anderen Seite, die Teilnehmende bei Mitarbeitenden in ihrem Unternehmen beobachtet haben.

c) Bei der Reflexion zum Video „Wenn Azubis nicht nachfragen" der Lernplattform überaus.de

brachten die Teilnehmenden weitere Beispiele eigener Erfahrungen und Einschätzungen ein. Dabei spielte das Thema Zeit immer wieder eine kritische Rolle. Eine Teilnehmerin berichtete beispielsweise, dass sie teilweise selbst Fachbegriffe oder Abkürzungen verwende, ohne diese zu erklären, was dem geschuldet sei, dass sie sich parallel um viele Dinge kümmern müsse und dies zulasten konzentrierter Einzelgespräche gehe. Eine andere Teilnehmerin, die als DaZ-Dozentin in einer Pflegeschule arbeitet, berichtete, dass die Praxisanleiter ihr oft von dem Problem erzählen, dass die Auszubildenden relevante Tätigkeiten nicht nur ausführen, sondern auch dazu sprechen können müssen. Dies anzuleiten brauche unglaublich viel Zeit, die gerade dann, wenn mehrere Azubi betreut werden müssen, nicht da ist.

d) Zu den unter c) geschilderten Beispielen kamen von den anderen Teilnehmenden Anregungen und Vorschläge zur Verbesserung der Situation: Zur Verknüpfung der praktischen Ausführung mit der theoretischen Beschreibung schlug ein Teilnehmer vor, die Aufgaben anders zu stellen: Die Auszubildenden sollten zunächst Theorie-Aufgaben bearbeiten und erst, wenn die Begriffe bekannt sind zur Praxis übergehen. Ein anderer Teilnehmer äußerte, dass es aus seiner Sicht unverzichtbar ist, für die Auszubildenden mehr Zeit einzuplanen. Er berichtete von guten Erfahrungen in seinem Unternehmen: In der Bäckerei kommen die Auszubildenden z.B. am Anfang als zusätzliche Kraft zum Spülen, so dass sie Zeit haben, sich langsam einzufinden und die anderen Mitarbeitenden wiederum eine tatsächliche Unterstützung bei der Arbeit erfahren. Das würden sie auch bei Auszubildenden machen, die keinen Migrationshintergrund haben, aber z. B. wegen Problemen im Sozialverhalten auffallen, z.B. zu spät kommen. Eine andere Teilnehmerin berichtete, dass den Auszubildenden bei ihnen ein Mentor zur Seite gestellt wird.

Hinsichtlich des Moduls 4 fallen die Einschätzungen der Teilnehmenden – auf der Basis eines wiederum reduzierten Rücklaufs – nochmals geringfügig positiver aus als beim dritten Modul (vgl. Abbildung 25). Ebenso werden aus Sicht der Dozentinnen mit Ausnahme der Thematisierung des eigenen Verhaltens der Teilnehmenden alle Merkmale der Arbeitsatmosphäre positiv beurteilt (vgl. Abbildung 26). Zu beachten ist hier, dass wegen einer krankheitsbedingten Verhinderung der Fragebogen für Dozentinnen im Fall von FRESKO e.V. nur noch von einer Dozentin bearbeitet werden konnte.

Abbildung 25: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 4)

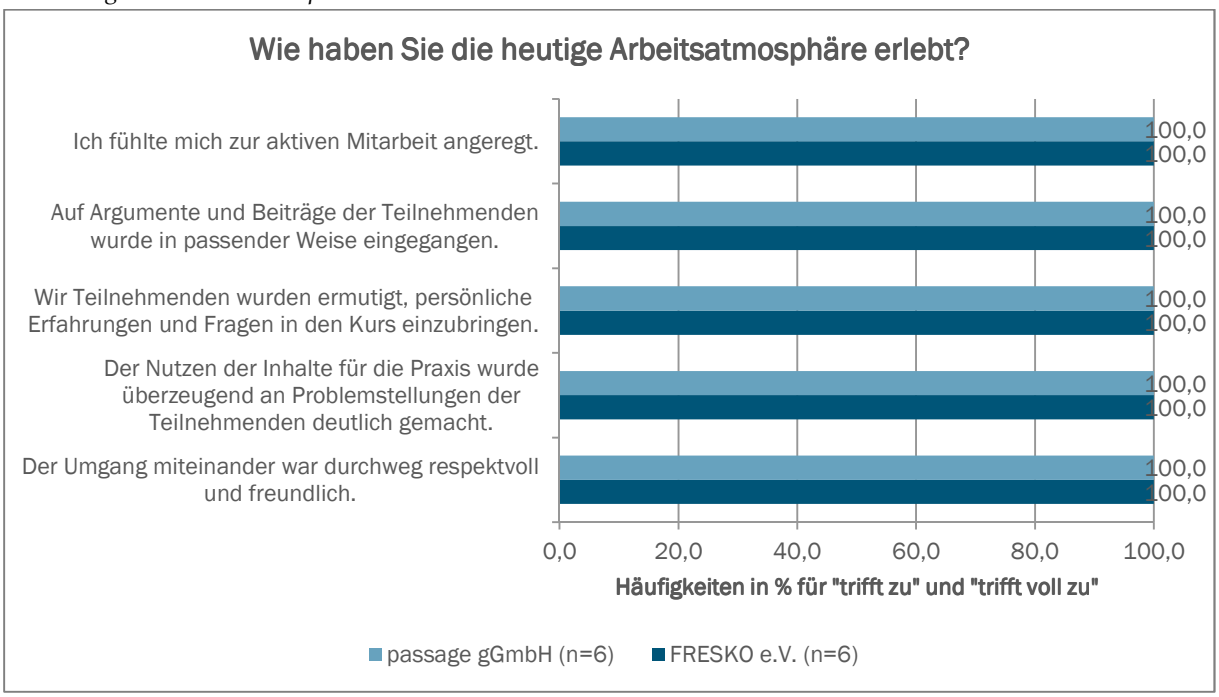
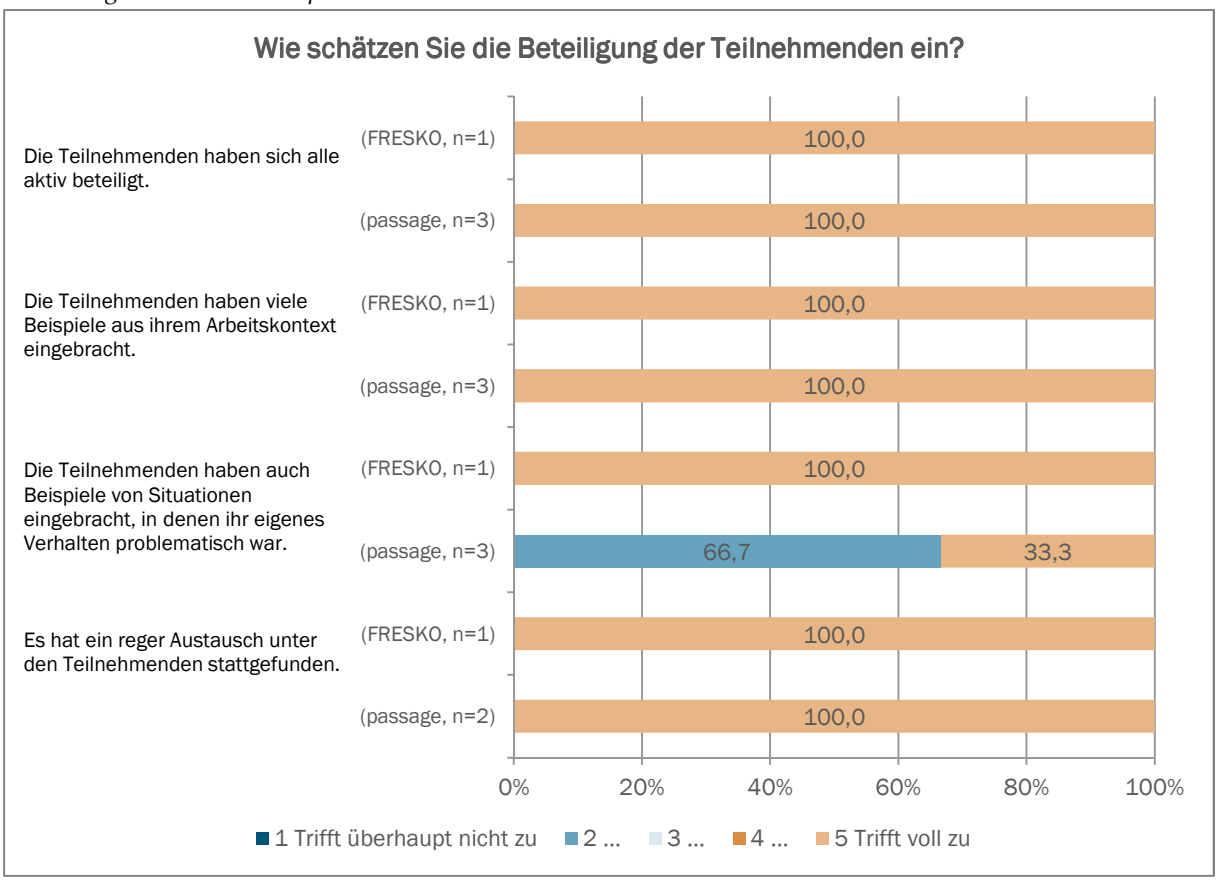


Abbildung 26: Arbeitsatmosphäre aus Sicht der Dozentinnen (Modul 4)



Die Beobachtungen stützen diese Ergebnisse. Die Lernatmosphäre war auch in Modul 4 bei beiden Bildungsträgern entspannt, der Umgang untereinander und mit den Dozentinnen vertraut. Wie bei den vorangegangenen Modulen herrschte eine große Offenheit im Austausch, die Teilnehmenden beteiligten sich rege und brachten bereitwillig eigene Beispiele ein. Die Dozierenden unterstützten dies aktiv, u.a. durch entsprechende Aufgabenstellungen oder z.B. durch die Einladung, Feedback zum Gelernten zu geben.

Bei Fresko e.V. thematisierten die Teilnehmenden erneut sprachliche Verständigungsprobleme als Auslöser von Konflikten im Betrieb. Andere Themen waren z.B. Gebetspausen, die unter Umständen als Ungleichbehandlung wahrgenommen werden und Zeitmangel, der in letzter Konsequenz zu Frustration führt, wobei sprachliche Probleme die Situation verschärfen (vgl. Box 6). Bei der Passage gGmbH schilderten die Teilnehmenden persönliche Erfahrungen, Erwartungen und Ziele in herausfordernden Ausbildungssituationen, berichteten auch kritische Ereignisse und sprachen persönliche Unsicherheiten an (vgl. Box 7). Zudem baten die Teilnehmenden immer wieder aktiv um Unterstützung bei der Entwicklung von Lösungsansätzen. Die anderen Teilnehmenden berieten dazu auf kollegialer Ebene; auch die Dozentinnen brachten Lösungsansätze ein, überließen aber in der Regel zunächst den Teilnehmenden die Rückmeldung. Für die vorgetragenen Fälle wurden konkrete Lösungsansätze bzw. Handlungsoptionen besprochen, die die Teilnehmenden als hilfreich empfanden. Einige der eingebrachten Beispiele sind nachfolgend ausführlicher beschrieben.

Box 6	**Modul 4 FRESKO e.V.**	**Konflikte; Rollenverständnis; Motivation; Fehlerkultur**
Thema: a) sprachliche-kommunikative Probleme b) Konflikte, die den Arbeitsprozess beeinträchtigen c) Ursachen für unzureichende Erklärungen im Arbeitsalltag d) Umgang mit Fehlern		
Anlass: a), b) und d) Plenumsdiskussion mit Impulsfragen; c) Reflexion über Rollen und Führungsstile anhand praktischer Übungen		
a) Die Teilnehmenden trugen verschiedene Beispiele vor, die teils ausbildungsspezifisch waren, teils das Sozialverhalten im Betrieb allgemein betrafen. So wurden erneut die Konfliktpotenziale thematisiert, die aus sprachlich-kommunikativen Problemen und einer dadurch erschwerten Integration in den Betrieb resultieren. Ein Teilnehmer berichtete beispielsweise von einem Mitarbeiter, der oberflächlich integriert und gut motiviert ist, soziale Situationen aber meidet. b) Als Beispiele für Konflikte, die den Arbeitsprozess und damit die Ausbildung berühren können, wurden die Ermöglichung von Gebeten während der Arbeitszeit, die innerhalb der Belegschaft als Ungleichbehandlung wahrgenommen werden könnte, sowie der private Konflikt zwischen zwei Auszubildenden, der von diesen in den Betrieb getragen wurde, genannt. In der nachfolgenden Diskussion wurde herausgearbeitet, dass es im ersten Fall einer eindeutigen Botschaft der Betriebsleitung bedarf, dass Kurzpausen, die beispielsweise für Gebete genutzt werden können, kein Privileg bestimmter Gruppen darstellen, sondern für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten. Mit Bezug auf den zweiten Fall war Konsens, dass eine Intervention der Vorgesetzten dann geboten sei, wenn Störungen		

der Arbeitsabläufe zu erwarten seien.

c) Anlässlich der Reflexion über Rollen und Führungsstile erörterten die Teilnehmenden das Problem, dass aus einem autoritären Führungsstil, bei dem Arbeitsabläufe mangels Erklärung für die Untergebenen intransparent bleiben, Frustration auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsteht. Die Teilnehmenden berichteten, dass ihnen im Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsalltag nicht genügend Zeit bleibe, um Dinge ausreichend zu erklären.

d) Im Zusammenhang mit dem Thema „positive Fehlerkultur" nannten die Teilnehmenden Beispiele für eigene Fehler und diskutierten den Umgang mit diesen. Ein Teilnehmer berichtete, wie er bei einer Bestellung für seinen Betrieb irrtümlich eine veraltete Version des Dokuments mit den technischen Spezifikationen verschickt habe, wodurch die Nachbearbeitung von 25 Werkstücken erforderlich geworden sei. In der Diskussion wurde herausgearbeitet, dass mit Fehlern konstruktiv umgegangen werden muss, indem man daraus lernt. Hierzu bemerkte ein Teilnehmer, dass aus seiner Sicht in Deutschland gerade in großen Unternehmen eine mangelhafte Fehlerkultur herrsche, die zur Lähmung führe: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Managementebene trauten sich oft nicht, überhaupt eine Entscheidung zu treffen, wenn diese falsch sein könnte.

Box 7	**Modul 4** **Passage gGmbH**	**Lernförderung und Unterstützungsmöglichkeiten;** **an Externe delegieren/betriebsintern regeln;** **Update Rechtliche Grundlagen**

Thema: a) (Sprachliche) Lernunterstützung b) Sprachliche Defizite

Anlass: a) Auswertung einer Gruppenarbeit zum Thema Unterstützungsmöglichkeiten b) Partnerschaftlicher Austausch zu Fallbeispielen aus dem Arbeitsalltag

a) Ein Teilnehmer berichtet aus seiner praktischen Erfahrung mit Auszubildenden im Bäckereiverkauf, wo Sprache eine wichtige Rolle spiele. 2017 gab es noch eine Abwehrhaltung gegenüber Auszubildenden mit sprachlichen Problemen in den Filialen. Daraufhin hätten sie geprüft, was der bzw. die Auszubildende vor Ort auch am Anfang schon machen kann, um zu unterstützen (z.B. einen Cappuccino machen, spülen, u. ä.). Das habe sehr gut funktioniert, weil beide Seiten etwas davon hatten: Die Unterstützung durch den/die Auszubildende vor Ort bedeutete für die Kolleg*innen einen tatsächlichen Zeitgewinn und der/die Auszubildende hatte die Möglichkeit, arbeitsbezogen die Sprache zu lernen.

b) Eine Teilnehmerin berichtete von folgendem Fall aus Ihrem Unternehmen: Ein Azubi im Bereich Lagerlogistik hat große sprachliche Defizite, mündlich und schriftlich, was erst nach einem halben Jahr Praktikum klar wurde. Diese Defizite müssten nun so schnell wie möglich ausgeglichen werden. Der Konflikt bestehe darin, einerseits den Fachbereich, in dem der Azubi eingesetzt ist, nicht überzustrapazieren und andererseits die Motivation des Azubis aufrechtzuerhalten und ihn nicht zu überfordern. Aus der Gruppe kamen dazu verschiedene Vorschläge, z.B. einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit zu stellen oder Kurzfilme auf YouTube zum Lernen zu nutzen. Eine Dozentin ergänzte, dass auch Musik gut geeignet sei, um Deutsch zu lernen.

Eine andere Teilnehmerin berichtete von einem hochmotivierten Azubi mit Sprachniveau B2, der seit 2,5 Jahren in Deutschland ist und sprachlich noch große Schwierigkeiten hat. Ausbildungsbegleiten-

de Hilfen hätten bislang nicht viel gebracht. Im kollegialen Austausch mit einer anderen Teilnehmerin entwickelte sie die Idee, dass der Azubi ein Tagebuch zu den Highlights der letzten zwei Wochen führen könnte, das dann gemeinsam besprochen wird. Letzteres müsse sie dann allerdings delegieren, weil sie selbst keine Zeit dazu hat.

4.2.2. Blended-Learning-Arrangement

Wie oben bereits erwähnt wurde, ist die Datengrundlage zur Einschätzung der Online-Phase nicht ausreichend, um ein umfassendes Bild zu zeichnen. Die wenigen Rückmeldungen der Teilnehmenden werden dennoch nachfolgend skizziert.

Die Befragung zur Online-Phase des ersten Moduls wurde von drei Teilnehmenden von passage gGmbH sowie eine/r Teilnehmenden von FRESKO e.V. bearbeitet. Die erstgenannten drei Teilnehmenden hatten bereits vorher Erfahrung mit Formen des Online-Lernens gesammelt, die vierte Person hat die entsprechende Frage nicht beantwortet. Alle Befragten geben an, die Angebote der Online-Plattform aus Zeitgründen nicht vollständig genutzt zu haben.

Der Zugang zur Online-Plattform „ueberaus.de“ bereitet für die Befragten keine technischen Schwierigkeiten. Zwei Befragte geben an, die entsprechende Aussage des Fragebogens treffe voll zu; weitere Beantwortungen der betreffenden Frage liegen nicht vor. Hinsichtlich der inhaltlichen Einschätzung der Online-Phase des ersten Moduls stimmen drei der vier Befragten überwiegend oder vollständig der Aussage zu, die Themen der Präsenzveranstaltung seien sinnvoll vertieft worden. Ein Informationsgewinn wird von einer Befragungsperson eher bejaht, von einer weiteren eher verneint. Die Bearbeitungsdauer der ersten Online-Phase lag nach Aussage der Befragten zwischen 45 Minuten und 2 Stunden.

Die Befragung der Dozentinnen zur ersten Online-Phase ergab, dass weniger Aufgaben als geplant angelegt wurden, da die Beteiligung gering gewesen sei und man die Anzahl unbearbeiteter Aufgaben nicht habe erhöhen wollen. Die Teilnahmebereitschaft der Kursteilnehmenden wurde mehrheitlich (2 von 3 Dozentinnen) als „sehr gering“ eingestuft. Hinsichtlich der einzelnen Themen des Moduls wurde eine geringe Nutzung verzeichnet.

Bei der Abfrage in Modul 2 zur (geringen) Beteiligung an der Online-Phase des Modul 1 wurden als hauptsächliche Gründe für die geringe Beteiligung Zeitmangel und Unübersichtlichkeit der Lernplattform genannt.

Zur zweiten Online-Phase gab eine Befragungsperson an, aus zeitlichen Gründen nicht alle Angebote genutzt zu haben. Eine Befragungsperson gibt eine Nutzungsdauer von einer halben Stunde, die andere eine Nutzungsdauer von zwei Stunden an. Die befragten Dozentinnen beurteilen in ihrer Mehrheit (5 von 6) die Teilnahmebereitschaft wiederum als „sehr gering“. Hinsichtlich der künftigen Gestaltung des Angebotes wurde seitens einer Dozentin

angeregt, nochmals nachzufragen, ob und in welcher Weise die Teilnehmenden die Online-Plattform nutzen möchten.

Die Befragung zur Online-Phase des dritten Moduls wurde von drei Teilnehmenden von passage gGmbH teilweise bearbeitet. Eine der befragten Personen gab an, vor der Teilnahme an dieser Weiterbildung noch keine Erfahrung mit dem Online-Lernen gehabt zu haben. Alle Befragten geben an, die Angebote der Online-Plattform aus Zeitgründen nicht vollständig genutzt zu haben. Die Bearbeitungsdauer der dritten Online-Phase lag nach Aussage der Befragten zwischen sechs Minuten und einer Stunde.

Die Befragung der Dozentinnen zur dritten Online-Phase bestätigte erneut das geringe Interesse der Teilnehmenden; die Frage nach der Teilnahmebereitschaft wurde von einer Dozentin von passage gGmbH mit „sehr gering“ beantwortet. Positiv wird durch die befragte Dozentin vermerkt, eine Teilnehmerin habe selbstständig einen Forumsstrang zu einem Thema eröffnet. Seitens einer Dozentin von FRESKO e.V. wurde als generelles Fazit festgehalten, dass das Format nicht zur Zielgruppe passe und eher für Weiterbildungen mit Abschluss geeignet sei. Dies wurde im Zuge des Projektworkshops am 27.11.2019 dahingehend präzisiert, dass die Teilnehmenden voraussichtlich stärker motiviert seien, wenn es tatsächlich auf ihre Leistung ankomme bzw. etwas davon abhänge.

Zur vierten Online-Phase, die nur noch bei passage gGmbH durchgeführt, bei FRESKO e.V. dagegen mangels Interesse der Teilnehmenden abgesagt wurde, liegen zwei Fragebögen von Dozentinnen vor. In diesen wurde wiederum die grundsätzlich geringe Teilnahmebereitschaft der Zielgruppe vermerkt. Nach der Schilderung einer Dozentin haben sich zu dem auf Wunsch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angesetzten Webinar mit dem Schwerpunkt „Umsetzung des Gelernten im Unternehmen“ zwei Interessierte eingefunden; wegen technischer Probleme – die teilnehmenden Personen konnten einander zeitweise nicht hören – musste die Veranstaltung jedoch vorzeitig beendet werden. Letzte thematische Fragen wurden im Anschluss daran telefonisch geklärt. Eine Rückmeldung aus Sicht der Teilnehmenden liegt nicht vor, da es bei der entsprechenden Online-Befragung keinen Rücklauf gab.

Ergänzend zu den quantitativen Befragungen wurde bei den Beobachtungen erhoben, inwiefern eine Verbindung zwischen der Präsenz- und der Online-Lernphase hergestellt und damit dem Blended-Learning-Ansatz Rechnung getragen wurde: Bei beiden Bildungsträgern wurde die Plattform „ueberaus.de“ im Rahmen des ersten Moduls eingeführt. Bei der passage gGmbH wurde zum Ender der Veranstaltung die Plattform kurz präsentiert und auf die dort hinterlegten Dokumente hingewiesen. Bei Fresko e.V. wurde ein Überblick über die Plattform gegeben und die Einrichtung eines Nutzerkontos demonstriert. Die Teilnehmenden registrierten sich über ihre mobilen Endgeräte, was durch eine langsame Verbindung erschwert war. Im Verlauf der vier Module verwiesen die Dozierenden regelmäßig darauf, dass und welche Dokumenten online hochgeladen werden. Sie machten konkrete Vorschläge, den Austausch zu Themen online fortzuführen, regten wiederholt die Nutzung der Plattform an und luden ein, sich die online gestellten Materialien anzusehen. Die Teilnehmenden

zeigten grundsätzlich Interesse, auf Materialien und Beispiel online zuzugreifen und sich online auszutauschen und zu vernetzen, nahmen das Angebot aber kaum wahr.

Zum Blended-Learning-Konzept wurde im Gruppeninterview bei Fresko e.V. bemerkt, dass die Online-Aktivitäten (konkret: Webkonferenzen) wegen der Durchführung unter der Woche wenig attraktiv waren und daher eher „beiseite gewischt" wurden. Die Präsenzveranstaltungen waren nach Ansicht der Teilnehmenden ausreichend und generell spannender. Die Videos wurden andererseits als „interessant" bezeichnet. Eine allgemeine Kritik lautete dahingehend, dass die Kommunikation über die Online-Plattform generell unpersönlich sei; das Blended-Learning-Format wurde insgesamt als „ungewohnt" bezeichnet.

Im Gruppeninterview bei der passage gGmbH wurde als Hauptschwierigkeit und Grund für die geringe Nutzung der Online-Plattform gesehen, dass die Online-Phase in der privaten Zeit bearbeitet werden muss bzw. müsste. Es wurde außerdem als schwierig empfunden, dass es keine festen „Pflicht-Termine" gab. Hausaufgaben wären eine gute Unterstützung. An dieser Stelle sollte erwähnt sein, dass es durchaus konkrete Aufgabenstellung für die Teilnehmenden gab. Diese wurden offenbar nicht von allen als Anlass verstanden oder genommen, sich Online zu beteiligen. Als Vorschlag wurde geäußert, die Online-Plattform nur als Info-Quelle zu nutzen und den Austausch in Präsenz zu erweitern.

4.3. Reaktion der Teilnehmenden und Zielerreichung (Output)

Wie in Kapitel 2 dargestellt, wird die Reaktion der Teilnehmenden (Stufe 1 des Kirkpatrick-Modells) über ihre Einschätzung der Relevanz der behandelten Themen und ihre Gesamtzufriedenheit mit der Präsenzveranstaltung operationalisiert. Zur Erhebung der Relevanz der Themen wurden die Teilnehmenden anhand einer fünfstufigen Skala befragt, wie *interessant* sie die in der Veranstaltung behandelten Themen persönlich fanden und wie *wichtig* diese Themen für ihre eigene Arbeit sind. Die Themen des ersten Moduls (vgl. Abschnitt 1.2) werden durchweg als interessant bis sehr interessant wahrgenommen; die kumulierten Häufigkeiten für die beiden höchsten Skalenwerte (4 und 5) liegen bei FRESKO e.V. zwischen 60 und 100% (n=10). Bei passage gGmbH liegen die entsprechenden Werte zwischen 66,7% und 75% (n=11-12). Ähnlich hoch wurde die praktische Relevanz für die eigene Arbeit mit Werten zwischen 70% und 100% (n=10) bei FRESKO e.V. bzw. zwischen 58,4% und 83,3% (n=12) bei passage gGmbH für die beiden höchsten Skalenwerte eingeschätzt.

Die Themen des zweiten Moduls werden von den Teilnehmenden bei FRESKO e.V. zu 100% (n=10) als interessant bis sehr interessant eingestuft. Bei passage gGmbH liegen die entsprechenden Werte zwischen 75% und 90% (n=8-9). Hinsichtlich der Wichtigkeit für die eigene Arbeit betragen die Häufigkeiten für die beiden höchsten Ausprägungen bei FRESKO e.V. durchgängig 100% (n=10); bei passage gGmbH liegen sie zwischen 85% und 100% (n=7-8). In Übereinstimmung mit dem zuvor geäußerten Interesse wird den Themen des Moduls „Spra-

che und Kommunikation“ damit eine höhere Relevanz zugeschrieben als denen des ersten Moduls.

Die Themen des dritten Moduls werden überwiegend als interessant bis sehr interessant wahrgenommen; die kumulierten Häufigkeiten für die beiden höchsten Skalenwerte (4 und 5) liegen bei FRESKO e.V. durchgängig bei 100% (n=5-6), bei passage gGmbH zwischen 42,9% und 90% (n=7-10). Zu beachten ist hier, dass das dritte Modul stärker als die übrigen einer trägerspezifischen Konkretisierung unterlag, so dass sich die entsprechende Frage auf kaum vergleichbare Inhalte bezog. Die praktische Relevanz für die eigene Arbeit wurde mit Werten zwischen 66,7% und 83,3%für die beiden höchsten Skalenwerte bei FRESKO e.V. (n=6) sowie von 100% bei passage gGmbH (n=8-10) gleichfalls hoch eingeschätzt.

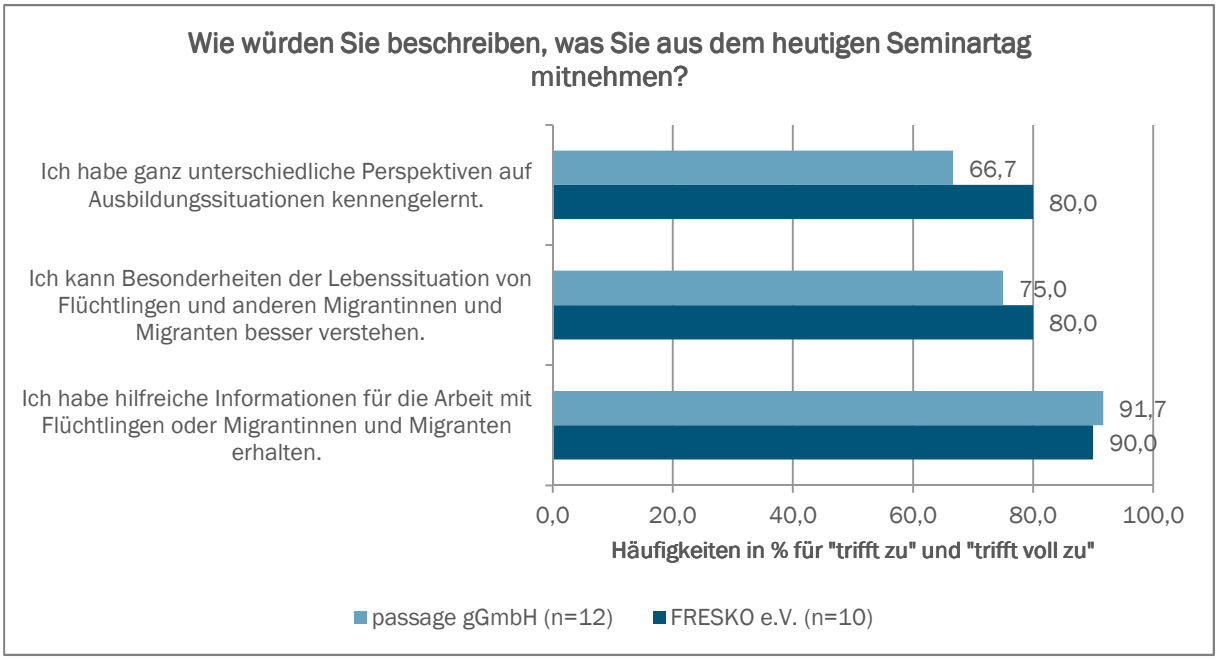
Die Themen des vierten Moduls werden von den Teilnehmenden sowohl bei FRESKO e.V. (n=6) als auch bei passage gGmbH (n=4-6) zu 100% als interessant bis sehr interessant eingestuft. Hinsichtlich der Wichtigkeit für die eigene Arbeit betragen die Häufigkeiten für die beiden höchsten Ausprägungen bei FRESKO e.V. durchgängig 100% (n=6); bei passage gGmbH liegen sie zwischen 80% und 100% (n=5-6).

Die Gesamtzufriedenheit wird durch die Frage erhoben, inwieweit sich der Seminartag aus Sicht der Teilnehmenden gelohnt hat. Aus Sicht der meisten Teilnehmenden ist dies uneingeschränkt der Fall, wobei eine Steigerung vom ersten zum zweiten Modul zu beobachten ist. So beantworten im ersten Modul sieben von zehn Teilnehmenden bei FRESKO e.V. und acht von zwölf bei passage gGmbH die entsprechende Frage mit „ja“; im zweiten Modul sind es neun von zehn bzw. sieben von neun. Die anderen Befragten ordnen sich überwiegend der zweitbesten Kategorie „eher ja“ zu; die Option „eher nein“ wird in beiden Modulen jeweils nur von einer Person gewählt. Auch bei den nachfolgenden Modulen wird die Frage von den meisten Teilnehmenden zustimmend beantwortet, wobei eine Steigerung vom dritten zum vierten Modul zu beobachten ist. So antworten im dritten Modul fünf von sechs Teilnehmenden bei FRESKO e.V. und fünf von zehn bei passage gGmbH mit „ja“; im vierten Modul sind es sechs von sechs bzw. vier von sechs. Die anderen Befragten ordnen sich überwiegend der zweitbesten Kategorie „eher ja“ zu; die Option „eher nein“ wird nur im dritten Modul von einer Person bei FRESKO e.V. und zwei Personen bei passage gGmbH gewählt.

Die zweite Stufe des Outputs, die Erreichung der Lernziele, wird in Form einer Selbsteinschätzung der Teilnehmenden erhoben, die jeweils anhand fünfstufiger Skalen beurteilten, inwieweit bestimmte Aussagen darüber zutreffen, was sie aus dem Seminartag mitnehmen. Als Ergänzung werden die entsprechenden Einschätzungen der Dozentinnen erhoben. Zu beachten ist, dass es sich bei den Items um generische Lernzielbeschreibungen handelt, die durch das f-bb auf der Basis der ursprünglichen Leistungsbeschreibung für die Weiterbildung formuliert wurden, um Vergleiche zwischen den Trägern zu ermöglichen; diese Darstellung der Lernziele entspricht daher unter Umständen nicht vollständig der spezifischen Seminarplanung der beiden Träger. Es handelt sich zudem nicht um eine vollwertige Lern-

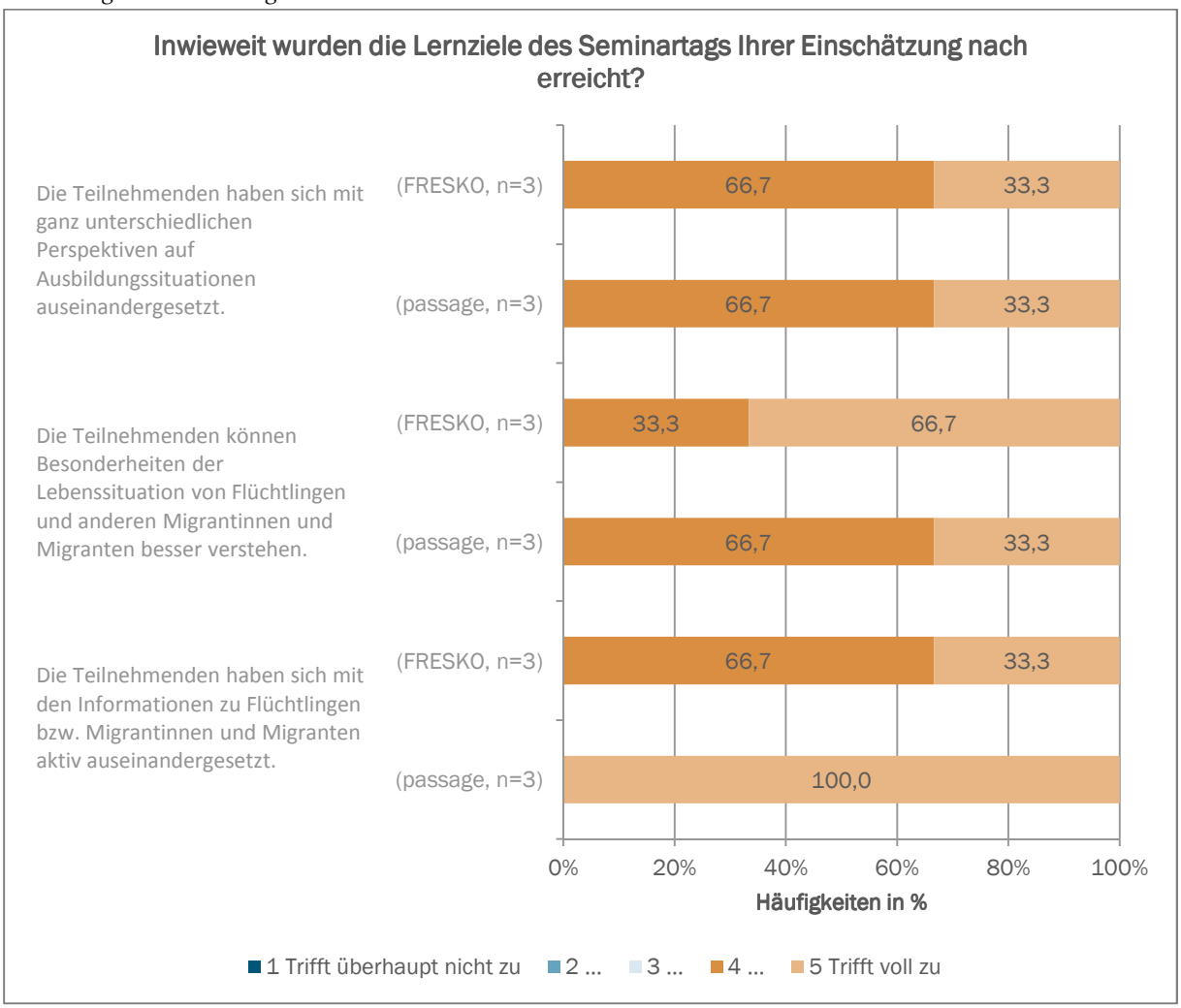
ergebniskontrolle, so dass die Aussagekraft der Befunde begrenzt ist. Hinsichtlich des ersten Moduls schätzen die Teilnehmenden beider Träger ihren Lernerfolg positiv ein, wobei insbesondere die Informationen zur praktischen Arbeit mit der Zielgruppe hervorgehoben werden (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 1)



Diese positive Einschätzung wird von den Dozentinnen grundsätzlich geteilt, wobei auch hier die Auseinandersetzung mit den Informationen zur konkreten Arbeit mit Flüchtlingen betont wird (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Dozentinnen (Modul 1)



Die Erreichung der Ziele des Moduls „Sprache und Kommunikation“ wird von den Teilnehmenden einhellig positiv eingeschätzt, während bei den Dozentinnen ein differenzierteres Bild vorherrscht (vgl. Abbildung 29 und Abbildung 30).

Abbildung 29: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 2)

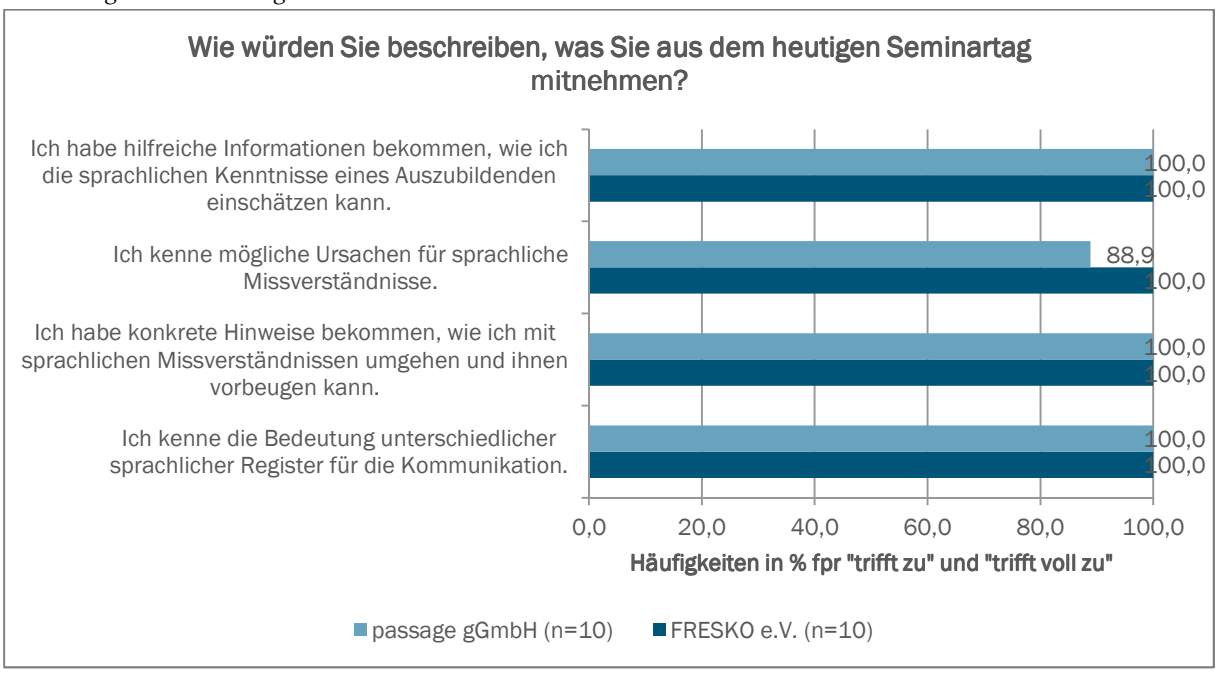
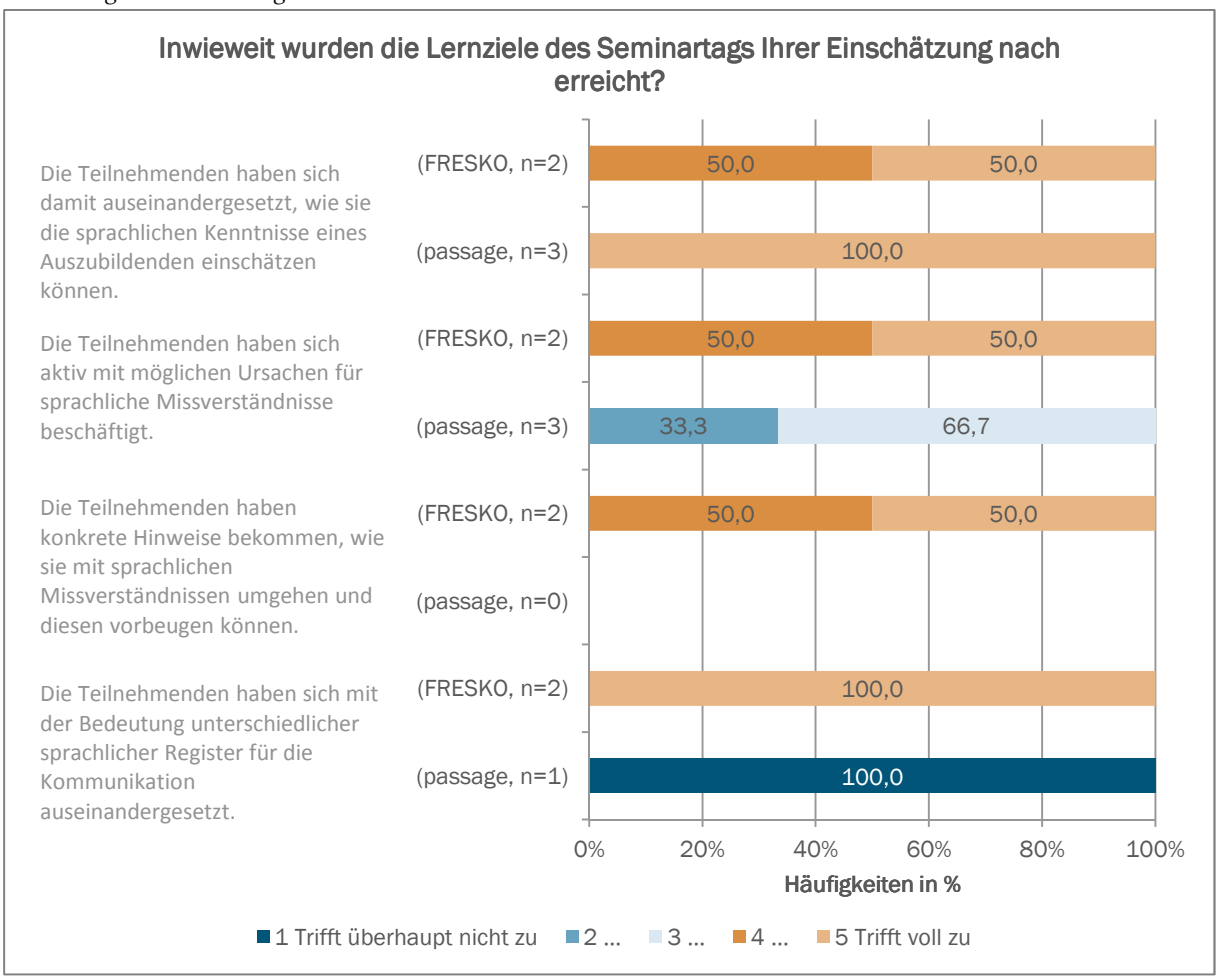


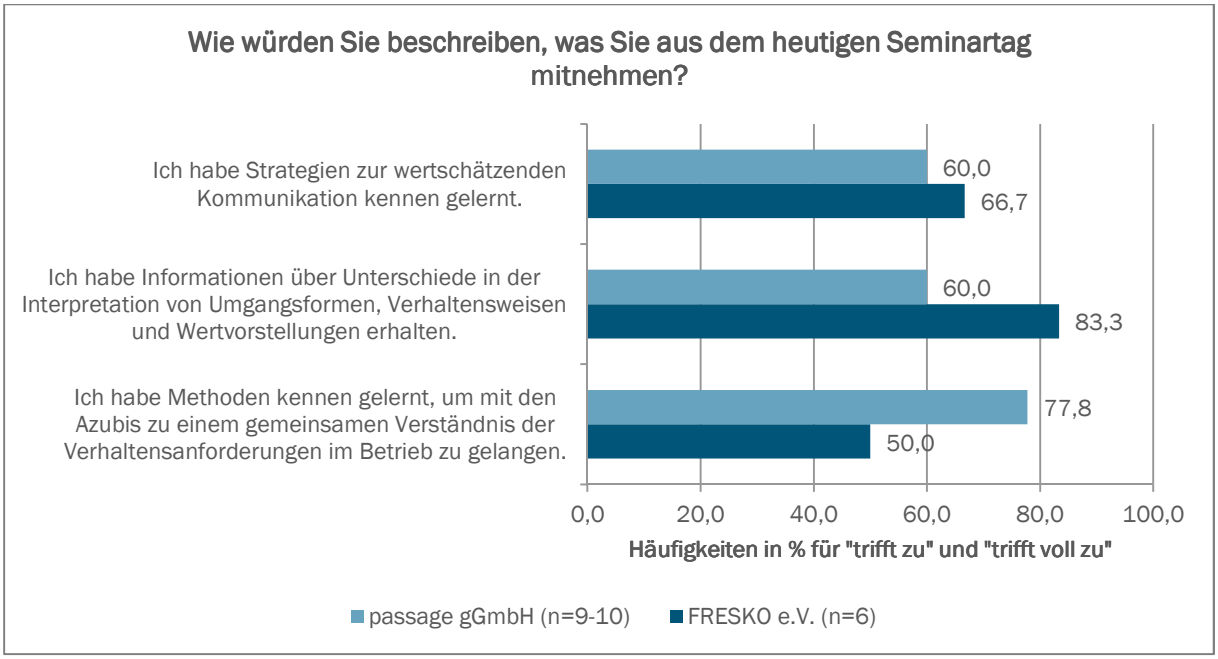
Abbildung 30: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Dozentinnen (Modul 2)



Die im Hinblick auf die Ursachen sprachlicher Missverständnisse und die Bedeutung sprachlicher Register kritischere Einschätzung der Dozentinnen spiegelt den Umstand wider, dass diese Inhalte im Fall von passage gGmbH aus Zeitgründen nicht im geplanten Umfang behandelt wurden. Da Lösungsstrategien im Umgang mit sprachlichen Missverständnissen bei passage gGmbH nicht thematisiert wurden, blieb das entsprechende Item bei der Befragung der Dozentinnen unbeantwortet.

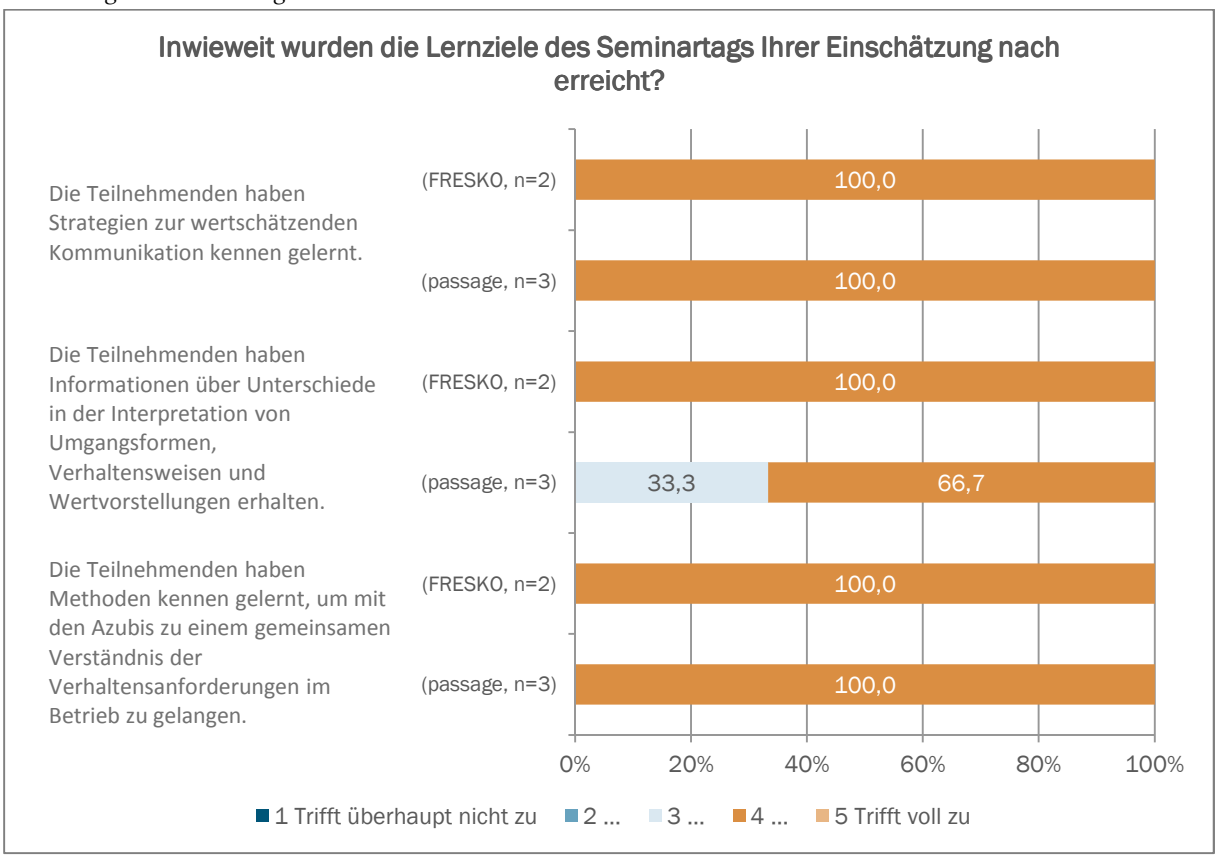
Hinsichtlich des dritten Moduls schätzen die Teilnehmenden beider Träger die Erreichung der Lernziele im Sinne des Erkenntnisgewinns, den sie aus der Präsenzveranstaltung mitnehmen, grundsätzlich positiv ein, doch sind die Zustimmungswerte niedriger als bei den ersten beiden Modulen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 3)



Betrachtet man dieses Ergebnis vor dem Hintergrund der Beobachtungsergebnisse, so liegt die Vermutung nahe, dass sich in den Befunden für FRESKO e.V. die eher fakten- als handlungsorientierte Behandlung kultureller Unterschiede widerspiegelt. Die Thematik wurde überwiegend in Form eines Lehrvortrags behandelt, der Kenntnisse über die arabische Kultur, jedoch keine Fertigkeiten vermittelte. Die positive Einschätzung des Lernerfolgs wird von den Dozentinnen grundsätzlich geteilt (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Dozentinnen (Modul 3)



Die Erreichung der Ziele des vierten Moduls wird von den Teilnehmenden und den Dozentinnen einhellig positiv eingeschätzt, wobei im Fall von FRESKO e.V. krankheitsbedingt ein niedriger Rücklauf vorliegt (vgl. Abbildung 33 und Abbildung 34).

Abbildung 33: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Teilnehmenden (Modul 4)

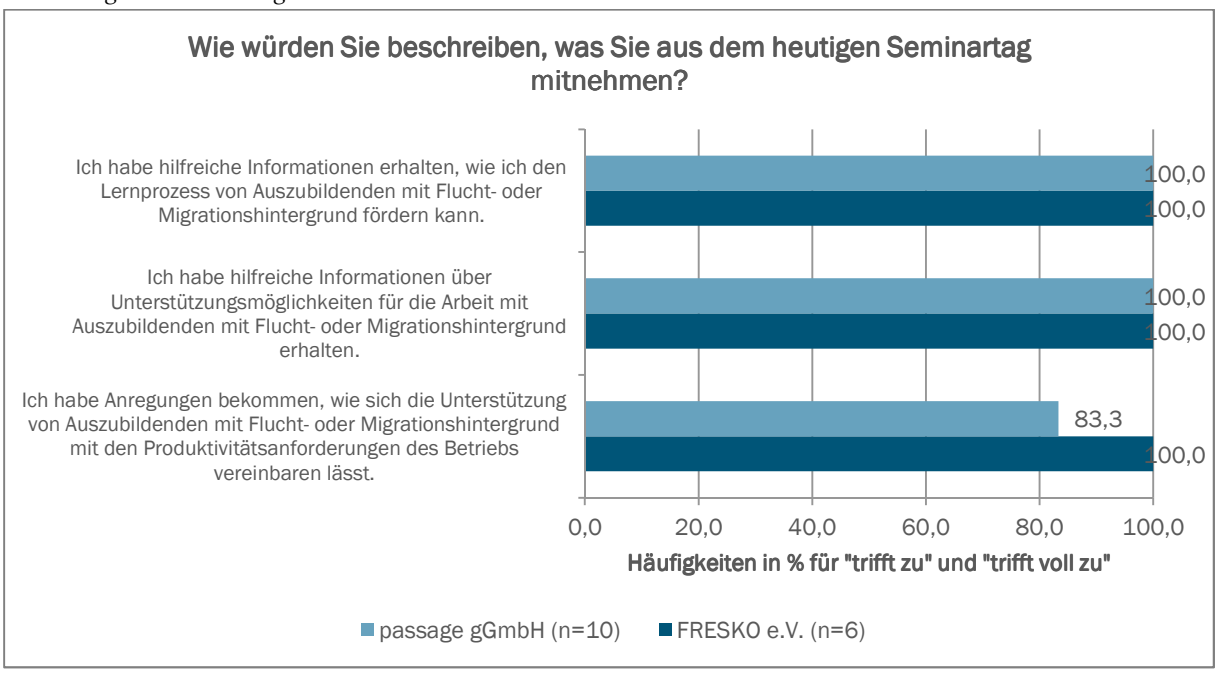
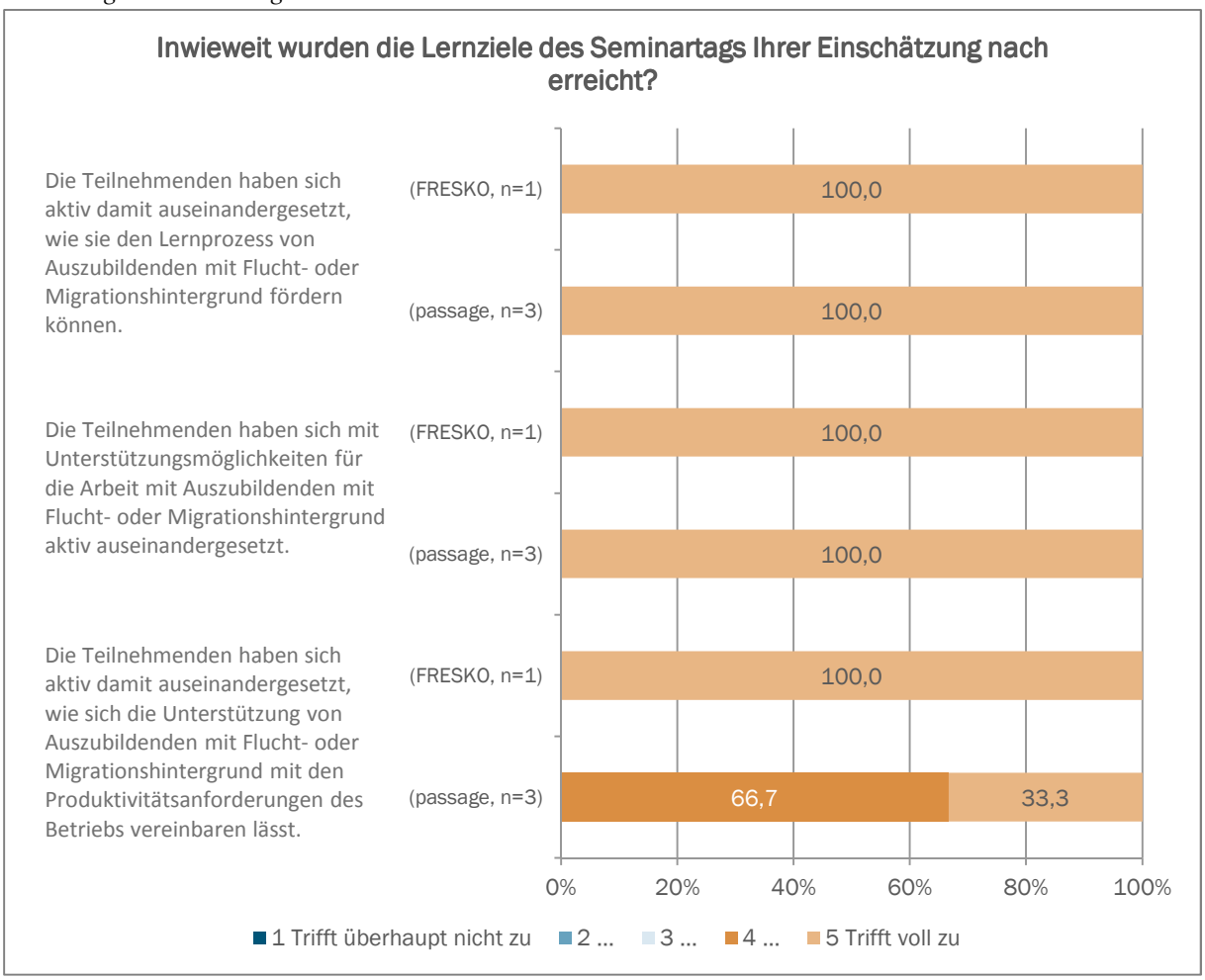


Abbildung 34: Erreichung der Lernziele aus Sicht der Dozentinnen (Modul 4)



Im Rahmen der Gruppeninterviews wurden die Erträge der Weiterbildung für die Teilnehmenden unter dem Gesichtspunkt diskutiert, welchen Erkenntnisgewinn sie für sich feststellen, welche Themen für sie von besonderem Interesse waren und inwieweit es zu wahrgenommenen Änderungen ihrer eigenen Einstellungen gekommen ist. Bei der passage gGmbH nannten die Anwesenden reihum je zwei bis drei Beispiele. Dabei wurde abermals deutlich, dass insbesondere die Themen aus Modul 1 für die Teilnehmenden von Bedeutung waren. Konkret benannt wurden folgende Themen und/oder Erkenntnisse:

- finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten
- rechtliche Rahmenbedingungen (2 Nennungen)
- Sensibilisierung dafür, welche Aufgaben man dabei als Betrieb hat
- mehr Sicherheit hinsichtlich der verschiedenen Aufenthaltsstatus

Entgegen der Aussage der quantitativen Ergebnisse betonten die vier Personen, die am Modul 1 teilgenommen haben, dass auch das Thema rechtliche Rahmenbedingungen für sie wichtig sei. Weitere Erkenntnisse, die die Befragten nannten, bezogen sich auf Modul 2: „Anregungen zur Sprachförderung“, „Die App „Mein Vokabular“, „Informationen zu den Sprachniveaus zum Thema Lernförderung“ und Modul 4: „Informationen zu finanziellen Fördermöglichkeiten“.

Zum Themenbereich „Kommunikation“ („Sprachliche Missverständnisse“, „Kommunikative Kompetenz“) und „Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz“ (Modul 3) gab es keine Rückmeldungen.

Weiterhin nannten die Teilnehmenden der passage gGmbH folgenden übergeordneten Erkenntniszugewinn:

- Wissen, wo man nachschauen kann
- Wissen, dass und mit welchen Fragen man sich an passage wenden kann
- Das Netzwerk, das sich mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gebildet hat
- Schärfung des Bewusstseins dafür, dass die Ausbildung von Jugendlichen mit Fluchthintergrund viel intensiver ist als erwartet
- Bewusstsein für die „Päckchen“, die die Auszubildenden mitbringen

Bei Fresko e.V. nannten die Teilnehmenden gleichmäßig über alle vier Module verteilt Themen mit besonderem Erkenntnisgewinn: Mit Blick auf das erste Modul wurde die Erwartung geäußert, dass die Informationen über Fördermöglichkeiten bei der künftigen Arbeit mit Geflüchteten konkret helfen werden. Vergleichsweise ausführlich wurden die Erkenntnisse aus dem zweiten und dritten Modul kommentiert; hier wurde bemerkt, dass die Sprachniveaus des GER nützlich für die Einschätzung der Auszubildenden seien und dass Verständnisprobleme oft unbemerkt blieben. Andere Teilnehmende gaben an, durch die Inhalte des

dritten Moduls sei ihre Empathie für kulturelle Unterschiede bzw. ihre Sensibilität für unterschiedliche Wertvorstellungen gefördert worden.

Andere Teilnehmende gaben an, durch die Inhalte des dritten Moduls sei ihre Empathie für kulturelle Unterschiede bzw. ihre Sensibilität für unterschiedliche Wertvorstellungen geschärft worden. Die Teilnehmenden gaben auch an, dass sie sich bestimmter Probleme noch nicht bewusst waren bzw. einzelne Themen „nicht auf dem Schirm" hatten; als Beispiel wurde das Thema „Kultur aus deutscher Sicht" genannt.

Bei Fresko e.V. haben die Teilnehmenden in einzelnen Fällen Inhalte der Weiterbildung bereits in der Praxis angewandt. So wurde im Anschluss an das erste Modul Kontakt mit der dort als Gastdozentin fungierenden Willkommenslotsin aufgenommen; durch die externe Unterstützung ist nach Angaben des Teilnehmers eine starke Verbesserung der Situation eingetreten. Ein anderer Teilnehmer gab an, sich eigener Fehler im Umgang mit den Azubis bewusst geworden zu sein und nun den Empfehlungen aus der Weiterbildung (z.B. zur Motivation sowie zur Verständnissicherung) zu folgen.

Bei der passage gGmbH nannten alle Anwesenden Beispiele, wie sie Inhalte der Weiterbildung bereits anwenden konnten. Ein Teilnehmer berichtete, dass die rechtlichen Informationen Zeit im Bewerbungsprozess sparten, da keine Rücksprachen mit HR mehr notwendig waren. Eine Teilnehmerin erzählte, dass es für sie z.B. für den Recruiting-Prozess sehr hilfreich war, die (aufenthalts-)rechtlichen Papiere lesen zu können. Zwei Teilnehmerinnen aus dem gleichen Unternehmen berichteten, dass aktuell ein Projekt zur Umsetzung der Sprachlernförderung aufgesetzt wird und dabei die Informationen aus Modul 2 verwendet werden. Eine Teilnehmerin berichtete, dass es in der ersten Jahreshälfte oft ein Problem war, dass sehr kurzfristig die Info kam, dass Handlungsbedarf aufgrund des Aufenthaltstitels besteht. Jetzt wurde eine Excel-Tabelle angelegt, in die alle Fristen eingetragen sind. Insgesamt wurde positiv festgestellt, dass die Weiterbildung Inspirationen brachte.

Die Nachfrage „Welche Wirkungen gibt es ggf. in der Arbeit ohne Fluchthintergrund?" konnte bei der passage gGmbH wie auch bei FRESKO e.V. aufgrund der knappen Zeit nicht gestellt werden.

4.4. Identifikation von Wirkungszusammenhängen auf Basis von Gruppenanalysen

Um Hinweise auf mögliche Wirkungszusammenhänge zu gewinnen, wurde aus den vier Befragungsdatensätzen zu den einzelnen Modulen ein kumulierter Datensatz mit denjenigen Variablen erstellt, die über alle Module hinweg abgefragt wurden; über die Teilnahmecodes wurden zusätzlich die Daten aus der Ausgangserhebung mit den Erhebungsdaten aus den Modulen verknüpft. Die Fälle aus der Ausgangserhebung wurden zu diesem Zweck entsprechend der Zahl der besuchten Module vervielfältigt. Auf diese Weise wurde ein Daten-

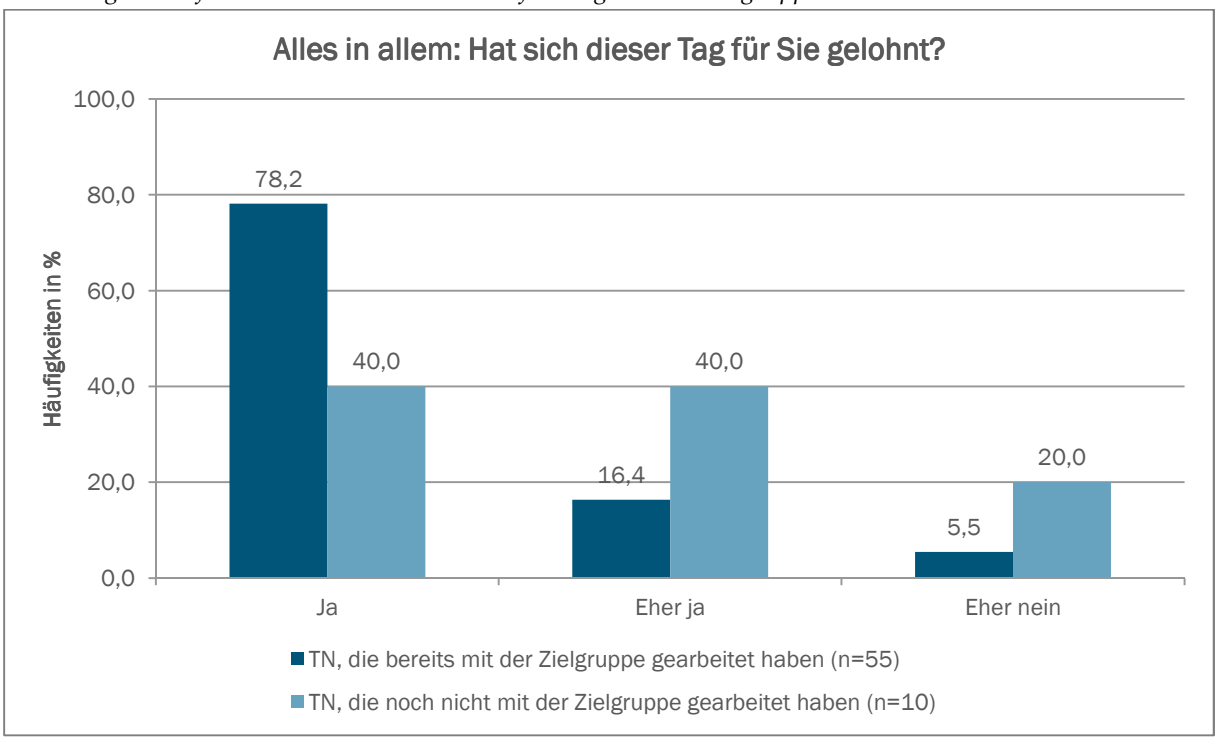
satz mit N=69 Fällen angelegt, in dem jede einzelne Teilnahme als einzelner Fall behandelt, Personen, die mehrere Module belegt haben, also mehrfach gezählt werden. Das bedeutet, dass die explorative Untersuchung möglicher Gruppenunterschiede auf der Simulation einer größeren Stichprobe beruht.

Anhand dieser simulierten Stichprobe wurden bivariate Vergleiche mittels Kreuztabellenanalysen sowie vereinzelten Mittelwertvergleichen durchgeführt. Diese haben vereinzelt zu Hinweisen auf gemeinsame Variationen der betreffenden Variablen geführt, die nachfolgend zusammengefasst werden. Zu beachten ist, dass die ungeachtet der vorgenommenen Hochrechnung weiterhin niedrige Fallzahl der Untersuchung von Zusammenhängen zwischen Merkmalen insgesamt enge Grenzen setzt.[6] Es ist zu berücksichtigen, dass eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse nicht gegeben ist und es sich durchweg um die Analyse von Selbstauskünften der Teilnehmenden handelt.

Eine erste Gruppe von Vergleichen bezieht sich auf mögliche Unterschiede der Teilnehmenden in Bezug auf die Kontext- und Inputfaktoren, d.h. den beruflichen Hintergrund der Teilnehmenden und ihre Erwartungshaltung gegenüber der Weiterbildung. Hier zeigt sich zunächst, dass mit steigender Berufserfahrung der Teilnehmenden das Interesse an bestimmten Inhalten der Weiterbildung zunimmt. So haben im Fall von FRESKO e.V. diejenigen Teilnehmenden, die das Modul 3 (Verhaltensweisen/Umgangsformen/Wertvorstellungen) „sehr interessant“ finden, im Durchschnitt 5,4 Jahre Berufserfahrung als Ausbilderinnen oder Ausbilder (n=22); diejenigen, deren Interesse lediglich die zweitstärkste Ausprägung auf einer insgesamt fünfstufigen Skala aufweist, haben im Schnitt 2,5 Jahre Berufserfahrung (n=4). Die persönliche Erfahrung mit der Zielgruppe der Auszubildenden mit Flucht- oder anderem Migrationshintergrund geht nicht mit Unterschieden hinsichtlich des vorherigen Interesses, wohl aber mit Unterschieden im Hinblick auf die spätere Zufriedenheit mit der Weiterbildung einher. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die bereits über persönliche Erfahrungen mit der Zielgruppe verfügen, geben häufiger als diejenigen ohne solche Erfahrungen an, der Seminartag habe sich gelohnt; über die vier Module hinweg sind es 78% gegenüber 40%, die hier mit „ja“ antworten (vgl. Abbildung 35).

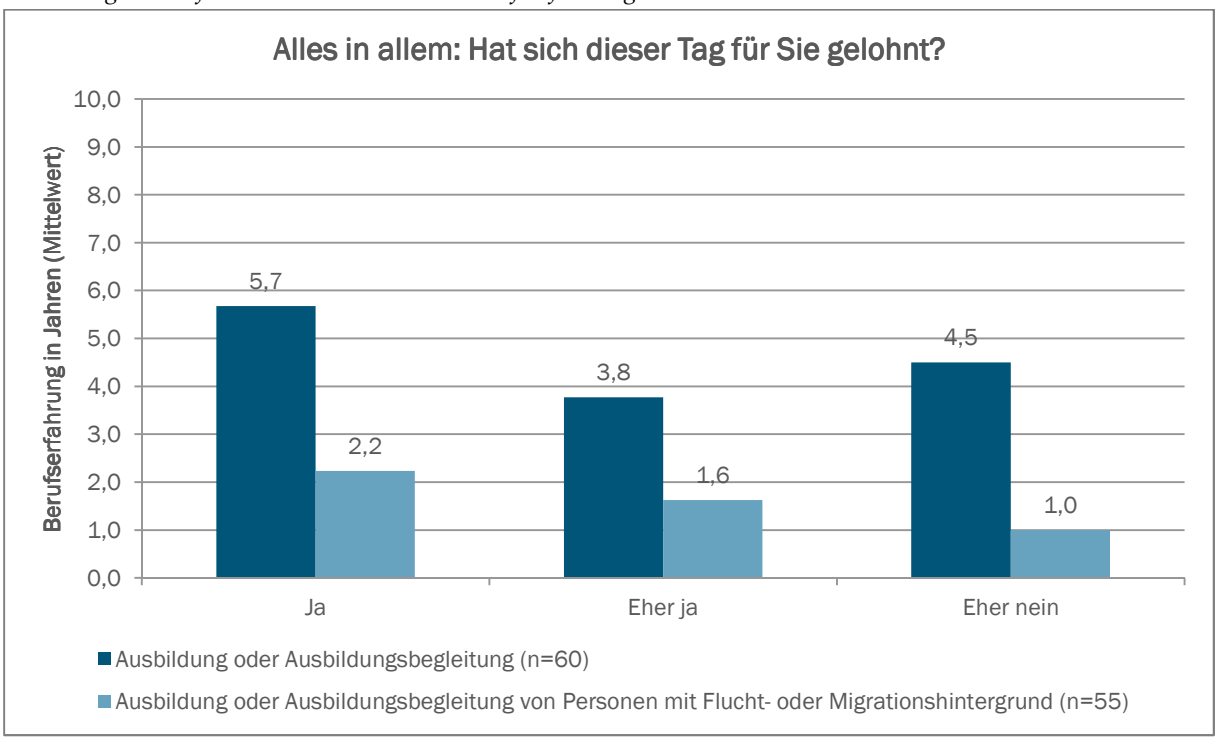
[6] So kann etwa zur Signifikanz möglicher Zusammenhänge keine Aussage getroffen werden, weil die für den Chi-Quadrat-Test geltende Voraussetzung, dass die erwartete Häufigkeit für jede Zelle einer Kreuztabelle mindestens 5 betragen solle, nahezu durchgängig nicht erfüllt ist.

Abbildung 35: Zufriedenheit der TN nach Vorerfahrung mit der Zielgruppe



Soweit die Teilnehmenden bereits unmittelbare berufliche Erfahrungen mit der Zielgruppe haben, wirkt sich die Intensität der dabei von ihnen wahrgenommenen Herausforderungen (vgl. oben Abbildung 4) nicht erkennbar auf die Einschätzung aus, inwieweit sich der Seminartag gelohnt hat; eine Variation der entsprechenden Verteilungen tritt nicht auf. Dagegen steigt die Neigung, die Präsenzveranstaltungen positiv zu beurteilen, mit zunehmender Erfahrung in der Ausbildung oder Ausbildungsbegleitung an; dies gilt besonders für die spezifische Erfahrung in der Ausbildung/Ausbildungsbegleitung von Flüchtlingen und Migranten. In beiden Kategorien – allgemeine und spezifische Berufserfahrung – haben die Teilnehmenden, die uneingeschränkt angeben, der Seminartag habe sich gelohnt, höhere Mittelwerte bei der Dauer der Berufserfahrung als diejenigen, die zurückhaltender urteilen (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Zufriedenheit der TN nach Berufserfahrung



In Bezug auf die Einstellungen der Teilnehmenden zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit der Weiterbildung um so größer ist, je besser die Vorabinformation und je klarer die Erwartungshaltung war. Erkennbar ist dies an dem Zusammenhang zwischen der Selbsteinschätzung zum eigenen Informationsstand zu den Inhalten und Zielen der Weiterbildung vor Beginn derselben und der späteren Beurteilung des Präsenztags. Ein höherer Informationsstand geht tendenziell mit einer höheren Zufriedenheit einher (vgl. Abbildung 37). Ein ähnlicher Zusammenhang besteht im Hinblick auf die allgemeine Erwartungshaltung. Je stärker die Teilnehmenden der Aussage „Ich weiß, was ich von dieser Weiterbildung erwarte“ zustimmen, desto eher geben sie im Nachhinein die Einschätzung ab, der Seminartag habe sich gelohnt (vgl. Abbildung 38). Ein vergleichbarer, wenn auch schwächer ausgeprägter Zusammenhang ist bei der berufsspezifischen Erwartung an die Weiterbildung zu beobachten, die durch die Aussage „Ich kann mir vorstellen, wie die Weiterbildung meine weitere berufliche Entwicklung unterstützt“ zum Ausdruck kommt. Unter denen, die dieser Aussage voll und ganz zustimmen (n=12), sind 91% uneingeschränkt der Meinung, die Seminartage hätten sich gelohnt; in der Gruppe derer, die eher nicht zustimmen (n=4), sind es nur 25%. Dagegen geht das vorherige Interesse an einzelnen Modulen nicht mit Unterschieden in der Beurteilung der Präsenzveranstaltungen einher.

Abbildung 37: Zufriedenheit der TN nach Vorabinformation

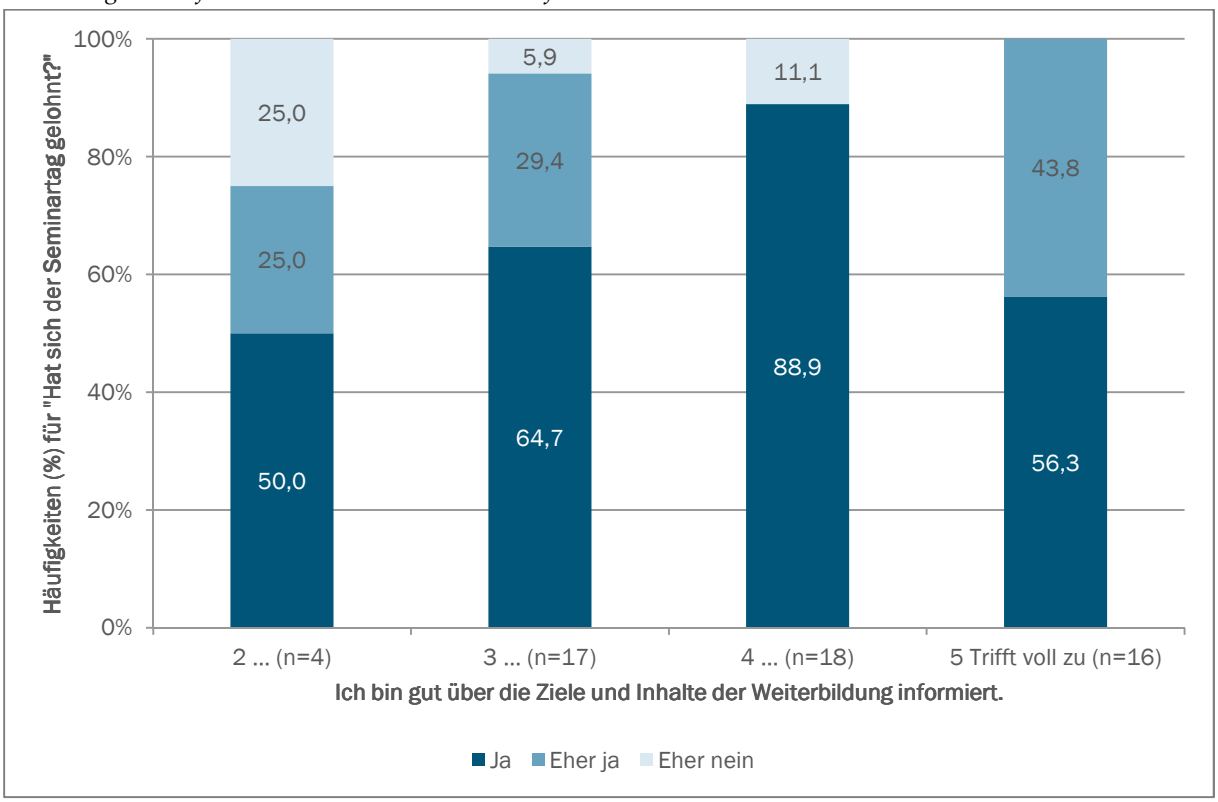
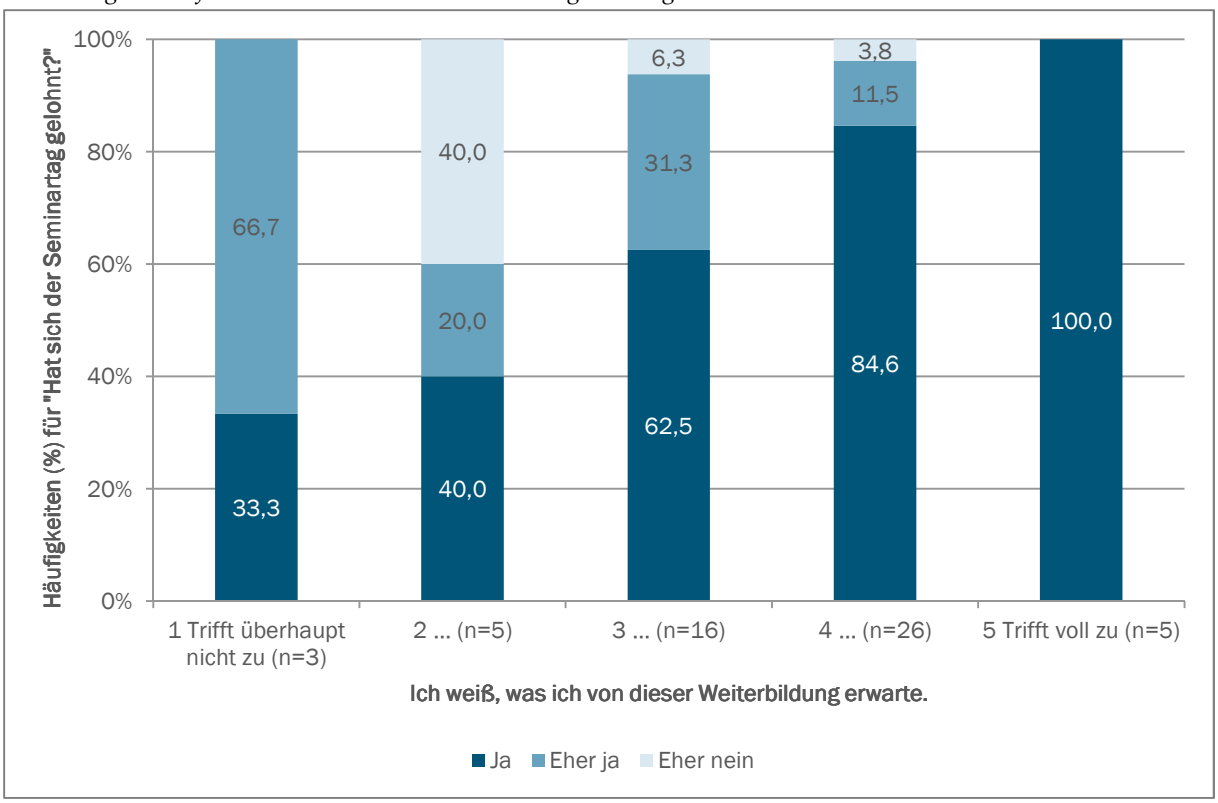


Abbildung 38: Zufriedenheit der TN nach Erwartungshaltung



Untersucht wurden auch die Auswirkungen des Seminarablaufs auf die Einschätzungen der Teilnehmenden. Hierbei zeigt die Aussage, die Veranstaltung habe sich gelohnt, jeweils schwache positive Zusammenhänge mit den folgenden Merkmalen:

- Übersichtlichkeit des Seminaraufbaus
- Nachvollziehbarkeit der Inhalte
- Informationsgehalt der Unterlagen
- Bedarfsgerechte Betreuung durch die Dozentinnen
- Passende Auswahl der Materialien und Methoden

Unter den eingesetzten Methoden zeigt die Plenumsarbeit am ehesten einen Effekt auf die Zufriedenheit. 80% derjenigen, die den Umfang der Plenumsarbeit als „genau richtig" einstufen, sind der Überzeugung, die Präsenzveranstaltungen hätten sich für sie gelohnt.

Über mögliche Wirkungszusammenhänge wurde ferner in den Gruppeninterviews in dem Sinne diskutiert, dass die Teilnehmenden sowohl zu bereits vorliegenden Befunden – konkret: zu der Beobachtung, dass Teilnehmende mit einschlägigen Vorerfahrungen zu einer höheren Zufriedenheit und generell positiveren Urteilen über die Weiterbildung tendieren – als auch zu Möglichkeiten, die Wirksamkeit der Weiterbildung zu verbessern, Stellung nehmen konnten. Die Teilnehmenden bei Fresko e.V. äußerten dabei die Vermutung, dass die Themen der Weiterbildung für Personen ohne eigene Erfahrung mit der Ausbildung von Geflüchteten sehr „trocken" wirken könnten. Ohne eigene Betroffenheit bzw. direkten Bezug zur eigenen Tätigkeit sei die Materie möglicherweise weniger spannend. Bei passage gGmbH wurde der entsprechende Punkt aus Zeitgründen nicht behandelt.

Hinsichtlich der Organisation wurde bei beiden Gruppeninterviews angeregt, die Inhalte eher auf fünf statt vier Module zu verteilen, um ausreichend Zeit für die Behandlung aller vorgesehenen Themen zu haben. Beide Interview-Gruppen äußerten sich zufrieden mit den Räumlichkeiten und auch mit dem gewählten Zeitpunkt: Die Teilnehmenden bei der passage gGmbH bestätigten, dass Nachmittags/Abends unter der Woche für sie gut und besser als der Samstag ist. Für die Teilnehmenden bei Fresko e.V. ist die Durchführung der Präsenzphasen am Sonnabend kein Problem.

5. Schlussfolgerungen zu den Forschungsfragen

Welche neuen Verhaltensformen eröffnet die Qualifizierung den Teilnehmenden in schwierigen Ausbildungssituationen?

Aus den Diskussionsbeiträgen der Teilnehmenden im Rahmen der Präsenzveranstaltungen ergibt sich, dass für einige spezifische Situationen aus der Ausbildungspraxis insbesondere im Zuge des in der Weiterbildung angeregten kollegialen Austauschs bereits Lösungsansätze identifiziert oder zumindest aber Anregungen für Verhaltensalternativen gewonnen werden

konnten (vgl. Abschnitt 4.2.1, Box 5 und Box 7). Wie in den Beispielen aus den Beobachtungen bereits ausgeführt, wurden die von den Teilnehmenden geschilderten Situationen von diesen selbst in der Regel nicht explizit als problematisch oder schwierig bezeichnet.

Der Informationsgewinn durch die Weiterbildung führt nach Darstellung der Teilnehmenden zu einer Erweiterung rein praktischer Optionen. Die Bereitstellung von Informationen und der Austausch zu praxisrelevanten Themen brachte den Teilnehmenden neue Erkenntnisse (z.B. zu DaZ oder zum Aufenthaltsrecht), die sie teilweise direkt in ihrer Arbeitspraxis anwenden konnten. Ebenso ermöglichte es die Bereitstellung von Linklisten zu regionalen Unterstützungsangeboten den Teilnehmenden, selbständig und gezielt Informationen und Kontakte zu unterschiedlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Ausbildung von Geflüchteten ausfindig zu machen.

Die Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen der Ausbildung von Geflüchteten, etwa Sprache und Aufenthaltsrecht, führte nach den Bekundungen der Teilnehmenden zum Teil zu einer Sensibilisierung für die Perspektive der Auszubildenden mit Flucht- oder Migrationshintergrund.

Welche Qualifizierungsinhalte beeinflussen positiv die Erweiterung individueller Handlungsspielräume?

Aussagen über die mittelfristige oder gar dauerhafte Erweiterung von Handlungsspielräumen lassen sich im Zuge der Evaluation nicht treffen. Derartige Veränderungen lassen sich erst im Nachhinein, mit ausreichendem Abstand zur Weiterbildung bzw. dem Vorliegen konkreter Bedarfe am Arbeitsplatz beurteilen. Die vorgesehene Evaluationsdauer und die geforderten Gegenstände ließen lediglich zu, kurzfristige konkrete Veränderungen im beruflichen Handeln feststellen zu können. Insbesondere liegen anekdotenhafte Aussagen zu Veränderungen im Anschluss an die Präsenzveranstaltungen vor. Nach den Rückmeldungen der Teilnehmenden werden diejenigen Weiterbildungsinhalte als nützlich für die Arbeit mit Geflüchteten betrachtet, die

- von den Teilnehmenden als interessant wahrgenommen werden und einen für sie nachvollziehbaren Bezug zu ihrer eigenen Arbeit haben,
- einen Bezug zu den Herausforderungen und Besonderheiten der Arbeit mit Geflüchteten aufweisen (z.B. die aus unterschiedlichen Vorverständnissen resultierenden Potentiale für fehlerhafte oder misslingende Kommunikation im Arbeitskontext),
- eine Bezugnahme zu den eigenen Erfahrungen ermöglichen und
- für die ausreichend Zeit für Nachfragen und Austausch bleibt.

Welche Vermittlungsformen beeinflussen positiv die Erweiterung individueller Handlungsspielräume?

Aus den oben genannten Gründen kann auch hinsichtlich der eingesetzten Methoden und Arbeitsweisen in der Weiterbildung nichts über die längerfristige Veränderung von Handlungsspielräumen ausgesagt werden; möglich sind lediglich Einschätzungen dazu, welche Vermittlungsformen sich generell bewährt haben und welche nicht. Eine generell positive Aufnahme fand die Kombination unterschiedlicher Vermittlungsformen. So wurden seitens der Teilnehmenden fachliche Inputs als Quelle neuer Erkenntnisse begrüßt. Als effektiv wurden des Weiteren die Gelegenheiten zum fachlichen Austausch mit anderen Angehörigen des Ausbildungspersonals, die Gelegenheit zum selbständigen Arbeiten sowie Übungen, die einen Perspektivwechsel bedingen, genannt. Als Beispiel für eine solche Übung kann etwa die bei FRESKO e.V. durchgeführte Simulation unterschiedlicher Führungsstile, bei der die Teilnehmenden die Perspektive der Weisungsempfänger einnahmen, angeführt werden. Dagegen wurden die für die Online-Bearbeitung bereitgestellten Aufgaben und Übungen aufgrund des ungewohnten Formats und der aus Sicht der Teilnehmenden unklaren Zielsetzung nur wenig angenommen.

Welche Indikatoren weisen auf entsprechende Wirkungen hin? Wie lassen sich diese nachweisen?

In dem vorgegebenen Untersuchungszeitraum, bei dem die Erhebungen auf die Zeit der Durchführung der Weiterbildung beschränkt waren und die Nachwirkungen außer Betracht blieben, konnten Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden zu den Wirkungen erhoben werden. Diese umfassten die Gesamteinschätzung des Erkenntnisgewinns jeweils zum Abschluss der einzelnen Module in Form der Frage, inwieweit sich die Teilnahme gelohnt habe, sowie die Selbsteinschätzung zur Erreichung der modulspezifischen Lernziele. Diese Zielindikatoren gestatten grundsätzlich die Überprüfung statistischer Zusammenhänge mit den Ausgangsbedingungen und der Durchführung der Weiterbildung, was im Rahmen der vorliegenden Untersuchung jedoch nur auf der Basis niedriger Fallzahlen mit den entsprechenden Beschränkungen der Aussagekraft möglich war. Die Anwendung des Gelernten in der Praxis ist dagegen eher durch spätere Erfahrungsberichte der Teilnehmenden nachweisbar, die im Zuge der Gruppeninterviews erhoben wurden.

6. Empfehlungen zur Überarbeitung der Module

Aus der Evaluation ergibt sich die Einschätzung, dass das Qualifizierungsangebot grundsätzlich für die Zielgruppe interessant und von dieser positiv aufgenommen wird. Die in den Präsenzveranstaltungen behandelten Themen werden von den Teilnehmenden mehrheitlich als interessant und wichtig für die eigene Arbeit beurteilt; desgleichen ist die Zufriedenheit

mit den Präsenzveranstaltungen hoch. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zu den Inhalten lassen erkennen, dass diese einen sinnvollen Bezug zu den Herausforderungen der Arbeit mit Geflüchteten aufweisen und für die Teilnehmenden in vielfacher Hinsicht erhellend sind. Punktuell war es den Teilnehmenden bereits möglich, gewonnene Erkenntnisse in ihrer Ausbildungspraxis anzuwenden. Diesem positiven Gesamtbild im Hinblick auf den Seminarteil des Qualifizierungsangebotes steht jedoch eine hinter den Erwartungen zurückbleibende Resonanz auf die Online-Phasen gegenüber.

Die Ergebnisse der Befragungen nach den Präsenz- und Online-Phasen wie auch die Beobachtungen während der Präsenzveranstaltungen vermitteln den Eindruck, dass die zeitlichen Restriktionen, unter denen die Module durchgeführt werden, von den Beteiligten als wesentliches Hindernis bei der Umsetzung wahrgenommen werden. Sowohl von Seiten der Teilnehmenden als auch von Seiten der Dozentinnen wurde die Einschätzung geäußert, der zeitliche Rahmen sei für eine zufriedenstellende Bearbeitung der vorgesehenen Inhalte teilweise nicht ausreichend gewesen. Zwar wurden in der Regel alle geplanten Inhalte umgesetzt, allerdings war die Taktung der einzelnen Themen bisweilen sehr eng, so dass teils nur grundlegende Informationen vorgetragen werden konnten und eine tiefergehende Bearbeitung nicht möglich war. Verschiedentlich wurden Inhalte vor diesem Hintergrund von vorne herein in die nachfolgende Online-Phase verlagert, die ihrerseits jedoch – wie dargelegt – kaum genutzt wurde.

Es liegen somit Anhaltspunkte dafür vor, dass die **Grundstruktur** des Qualifizierungsangebotes von einem ungünstigen Verhältnis zwischen dem inhaltlichen Anspruch und dem zeitlichen Rahmen geprägt ist. Die Teilnehmenden beider Träger geben übereinstimmend zu erkennen, dass die umfangreichen Themen der Weiterbildung auf mehr als vier Veranstaltungstermine hätten verteilt werden können. Für die Fortentwicklung des Angebotes empfiehlt es sich daher, Überlegungen zu einer Neujustierung dieses Verhältnisses anzustellen und nach Maßgabe der bildungspolitischen Prioritäten sowie der verfügbaren Ressourcen eine Fokussierung auf bestimmte als besonders wichtig erachtete Themen und/oder eine Anpassung des zeitlichen Umfangs in Erwägung zu ziehen.

Hinsichtlich der **Thematik** des Qualifizierungsangebotes kann grundsätzlich festgehalten werden, dass sich das Weiterbildungsangebot auf Basis der Ergebnisse der Evaluation vorrangig für solche Angehörige des Ausbildungspersonals eignet, die bereits über praktische Erfahrungen mit der Ausbildung oder Ausbildungsbegleitung von Flüchtlingen oder anderen Migrantinnen und Migranten verfügen. Die beschriebenen Gruppenunterschiede zwischen Teilnehmenden mit und solchen ohne einschlägige Erfahrung legen – unbeschadet der begrenzten Aussagekraft und der fehlenden Generalisierbarkeit der Befunde – die Vermutung nahe, dass die Reflexion der eigenen Praxiserfahrung den Zugang zu den Themen der Weiterbildung zwar nicht ermöglicht, aber doch wesentlich erleichtert. Bei der Definition der Zielgruppe bzw. der Festlegung oder Präzisierung von Zugangsvoraussetzungen für die Weiterbildung kann dieser Gesichtspunkt eine Rolle spielen. Zu beachten ist dabei, dass Teilnehmende, die noch nicht über eigene Vorerfahrungen mit Geflüchteten oder Personen

mit anderem Migrationshintergrund verfügen, vom Austausch mit in dieser Hinsicht erfahrenen Angehörigen des Ausbildungspersonals profitieren können. In Betracht kommt daher auch, bewusst auf eine hinsichtlich des Erfahrungsstandes gemischte Zusammensetzung der Seminargruppen hinzuwirken. In inhaltlicher Hinsicht deuten die Ergebnisse auf einen Präzisierungsbedarf der Vorgaben für Bildungsträger für das Modul 3 hin, bei dessen Ausgestaltung die beiden Träger sehr unterschiedliche Akzentuierungen vorgenommen haben. Auf der anderen Seite kann gerade diese Flexibilität im Sinne trägerspezifischer, an den lokalen Bedarf bzw. an Zielgruppenspezifika angepasste Umsetzung auch eine Stärke des Weiterbildungskonzepts sein.

Das **Blended-Learning-Konzept** mit seiner Kombination aus Präsenzveranstaltungen und Online-Angeboten hat sich trotz der Bemühungen der Bildungsträger in der vorliegenden Form nicht bewährt. Das Interesse an den Online-Phasen war niedrig und führte im Fall eines der beiden Träger auch zur Absage der vierten Online-Phase. Im Rahmen der Evaluation konnten verschiedene Faktoren ausgemacht werden, die als Ursache für den mangelnden Erfolg des Online-Angebotes in Betracht kommen. Im Fall der überwiegend handwerklich orientierten Zielgruppe bei FRESKO e.V. lassen die Rückmeldungen der Dozentinnen wie auch der Teilnehmenden erkennen, dass das Format des Online-Lernens für diesen Personenkreis ungewohnt und tendenziell wenig attraktiv ist. Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von passage gGmbH stand dagegen das organisatorische Problem im Vordergrund, dass für die Teilnahme am Online-Angebot anders als für die Präsenzveranstaltung keine Freistellung gewährt wurde. Daher ist eine Neuorientierung des Blended-Learning-Konzepts nötig. Dies kann einerseits im Sinne einer Umgestaltung der Online-Komponente zu einem ergänzenden Online-Informationsangebot erfolgen, das bei Bedarf vertiefende und ergänzende Materialien bereitstellt. Andererseits ist es zu begrüßen, digitale Lernformate stärker im Zuge der Weiterbildung zu etablieren. Diesbezüglich ist darüber nachzudenken, wie Lernschritte der Onlinephase möglichst gut in den Arbeitsalltag integriert werden könnten. Ein möglichst medienunabhängiger Zugang zu den Lerninhalten über mobile Endgeräte gepaart mit einem niedrigschwelligen Zugang bspw. mittels Einsatz der Funktionen der überaus App (DigiOnline GmbH) könnten ein erster möglicher Schritt sein, Lernaufgaben, Kursmaterialien und Informationen jederzeit und allerorts verfügbar zu machen. Die Schaffung einer grundlegenden Medienkompetenz zur Nutzung des Angebots muss dann im Seminar mitgedacht werden, ähnlich der erfolgten Einführung zu ueberaus.de-Plattform.

Literatur

Bauer, A./Kohn, K.-H./Schreyer, F. (2018): Ausbildung kann Bleibeperspektiven für Geflüchtete verbessern. In: IAB-Forum 2018/3. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – URL: https://www.iab-forum.de/ausbildung-kann-bleibeperspektiven-fuer-gefluechtete-verbessern/ (Stand: 10.01.2019)

Berg, W./Leinecke, R. (2014): „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt." Berufsbezogenes Deutsch im Unternehmen verankern. Braunschweig: IQ Netzwerk Niedersachsen, Volkshochschule Braunschweig GmbH – URL: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/Deutsch_habe_ich_im_Betrieb_gelernt__2_.pdf (Stand: 10.01.2019)

Bethscheider, M./Kaufmann, S./Wullenweber, K. (2017): Sprachliche Hürden in der Ausbildung und wie man sie überwinden kann. Ein Leitfaden für die Praxis. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

Bethscheider, M./Wullenweber, K. (2016): Deutsch als Zweitsprache und Mehrsprachigkeit von Auszubildenden. Impulse zur Förderung einer sprachsensiblen Haltung des Ausbildungspersonals. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2016/3, S. 44-47. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

Bethscheider, M./Wullenweber, K. (2018): Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung, Erstellung und Erprobung eines Fortbildungsangebots für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2018/3, S. 42-43. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

Bogner, K. & Landrock, U. (2015): Antworttendenzen in standardisierten Umfragen. Mannheim, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines). DOI: 10.15465/gesis-sg_016

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2017): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt. Personen im Kontext von Fluchtmigration. Berichtsmonat Dezember 2016. Reihe: Arbeitsmarkt in Zahlen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2019): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt. Personen im Kontext von Fluchtmigration. Berichtsmonat Dezember 2018. Reihe: Tabellen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2018): Berufsbildungsbericht 2018. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2020): Berufsbildungsbericht 2020. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. URL: https://www.bmbf.de/files/BBB%202020%20final%20ohne%20Vorwort_Sperrfrist%2006-05-2020%2010.15%20Uhr_.pdf (Stand: 06.05.2020)

DeGEval – Gesellschaft für Evaluation (2016): Standards für Evaluation. Mainz: DeGEval – URL: https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf (Stand: 16.1.2019)

Diettrich, A. (2017): Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In: French, M./Diettrich, A. (Hg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Universität Rostock, S. 319-329

Dummert, S. (2018): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2018.pdf (Stand: 15.01.2019)

Esser, F. H./Granato, M./Neises, F. (2017): Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Granato, M./Neises, F. (Hg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn, S. 120-128

Faßhauer, U./Vogt, M. (2013): Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung. Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des „Trialen Modells“. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 23, S.1-19 – URL: http://www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf (Stand: 15.01.2019)

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (2018) (Hg.): Vielfalt in der Ausbildung. Ein Methodenkoffer für Lehrende und Ausbilder*innen in der beruflichen Bildung. Berlin: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

French, M./Diettrich, A. (2017): Professionalisiertes Berufsbildungspersonal als kompetenter Partner innovativer Fachkräftegewinnung und -sicherung – Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt bwp-kom3. In: French, M./Diettrich, A. (Hg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Universität Rostock, S. 13-20

Greve, W./Wentura, D. (1997): Wissenschaftliche Beobachtung. Eine Einführung. Weinheim: Psychologie Verlags Union

Heimann, P./Otto, G./Schulz, W. (1965): Unterricht: Analyse und Planung. Hannover: Schroedel

Himme, A. (2007): Güterkriterien der Messung: Reliabilität, Validität und Generalisierbarkeit. In: Albers, S. u. a. (Hg.): Methodik der empirischen Forschung. Wiesbaden: Gabler

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (IQ FS IKA) (2018): Die KMU-Toolbox für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche. München

Kemper, C. J., u.a. (2012). Eine Kurzskala zur Erfassung des Gamma-Faktors sozial erwünschten Antwortverhaltens. Die Kurzskala Soziale Erwünschtheit-Gamma (KSE-G). *GESIS-Working Papers*, Nr. *2012|25*. Köln: GESIS- Leibniz Institut für Sozialwissenschaften

Kirkpatrick, D. L. (1994): Evaluating training programms. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers

Kuckartz, U. (2014): Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Heidelberg: Springer Verlag

La Mura Flores, T./Scheerer-Papp, J. (2014): Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater. Hamburg: Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm IQ

Lachmayr, T. (2015): Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht. Schulungsbuch für Trainerinnen und Trainer. München: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (11. Aufl.). Weinheim: Beltz

Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz

Rausch, A./Seifried, J./Harteis, C. (2014): Ausbleibende Effekte pädagogischer Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, S. 127–147. DOI 10.1007/s11618-013-0458-1

Sembill, D. (2004): Prozessanalysen Selbstorganisierten Lernens. DFG-Abschlussbericht AZ. Se 573/4-2 – URL: https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/sowi_lehrstuehle/wirtschaftspaedagogik/Dateien/Forschung/Forschungsprojekte/Prozessanalysen/DFG-Abschlussbericht_sole.pdf

Stufflebeam, D. L. (1971): The relevance of the CIPP Evaluation Model for educational Accountability. Ohio State Univ., Columbus Evaluation Center

Vogel, D. & Funck, B. J. (2018). Immer nur die zweitbeste Lösung? Protokolle als Dokumentationsmethode für qualitative Interviews. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 19(1), Art. 7, Online: http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.1.2716 [18.12.2019].

Zlatkin-Troitschanskaia, O. u. a. (2009): (Hg.): Lehrprofessionalität. Weinheim/Basel: Beltz.

Anhang: Forschungsinstrumente

1. Papierfragebogen Ausgangserhebung
2. Beobachtungsbogen zum Präsenztag
3. Papierfragebogen Präsenztag (Teilnehmende)
4. Papierfragebogen Präsenztag (Dozentinnen)
5. Fragebogen Online-Phase (Teilnehmende)
6. Fragebogen Online-Phase (Dozentinnen)
7. Gesprächsleitfaden Gruppeninterviews

Die Erhebungsinstrumente werden im Folgenden durch je ein Muster dokumentiert. Tatsächlich liegen die Erhebungsinstrumente jeweils in träger- und modulspezifischen Varianten vor, die sich hinsichtlich der behandelten Themen unterscheiden, im Übrigen jedoch inhaltsgleich sind. Von einer vollständigen Dokumentation sämtlicher Versionen wird aus Platzgründen abgesehen.

Die Muster der Fragebögen zur Online-Phase wurden mit der Exportfunktion des Befragungstools LimeSurvey erzeugt. Aus technischen Gründen weicht das Layout von der Bildschirmdarstellung der Online-Befragung ab.

„Ausbildung von Geflüchteten/Neuzugewanderten erfolgreich meistern“

Ausgangserhebung

Teilnahmecode

Im Laufe der Fortbildung werden Sie zu mehreren Zeitpunkten befragt. Um Ihre Antworten jeweils zuordnen zu können, ohne die Geheimhaltungspflicht zu verletzen, benötigen Sie einen Teilnehmercode. Dieser Code ist so aufgebaut, dass ein Rückschluss auf Ihre Person ausgeschlossen ist. Sie selbst müssen sich dabei den Teilnahmecode nicht merken, sondern können diesen jederzeit rekonstruieren, wenn Sie danach gefragt werden. Der Code setzt sich wie folgt zusammen:

Bitte tragen Sie Ihren Code in die Kästchen ein:

Die beiden ersten Buchstaben…

…ihres Geburtsortes (z.B. FR bei Frankfurt) ☐☐

…des (ersten) Vornamens Ihrer Mutter (z.B. EL für Elke) ☐☐

…des (ersten) Vornamens Ihres Vaters (z.B. WO für Wolfgang) ☐☐

Falls eine Antwort nicht bekannt ist, tragen Sie bitte „XX“ ein.

A. Erfahrungen mit Flüchtlingen oder anderen Migrantinnen und Migranten in Ausbildung

1. Haben sie in Ihrer Arbeit bereits persönliche Erfahrungen mit den genannten Auszubildenden gemacht?

- ☐ Ja → *bitte weiter mit Frage 2*
- ☐ Nein → *bitte weiter mit Frage 3*
- ☐ Keine Angabe

2. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönlichen Erfahrungen zu?

	trifft überhaupt nicht zu				trifft voll zu	keine Angabe
Ich muss mich einfacher ausdrücken, um fachliche Inhalte zu vermitteln.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich muss häufiger soziale Gepflogenheiten erklären, die für mich selbstverständlich sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Es entstehen häufig sprachliche Missverständnisse.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich muss im Alltag mehr nachfragen, um Konflikten vorzubeugen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich muss insgesamt mehr Zeit für die Betreuung aufwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Arbeit mit diesen Azubis unterscheidet sich nicht wesentlich von der Arbeit mit anderen Azubis.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

B. Informationen und Erwartungen zur Weiterbildung

3. Wie schätzen Sie Ihren Informationsstand zu der bevorstehenden Weiterbildung ein?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:	trifft überhaupt nicht zu				trifft voll zu	keine Angabe
Ich bin gut über die Ziele und Inhalte der Weiterbildung informiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mir ist klar, wie ich das Gelernte in meiner Arbeit einsetzen kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann mir vorstellen, wie die Weiterbildung meine weitere berufliche Entwicklung unterstützt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, was ich von dieser Weiterbildung erwarte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4. Wie stark interessieren Sie sich für die verschiedenen Themen der Weiterbildung?

Bitte beurteilen Sie die einzelnen Themenbereiche auf einer Skala von „nicht interessant" bis „sehr interessant".	nicht interessant				sehr interessant	keine Angabe
Modul 1: Rahmenbedingungen der Ausbildung von Geflüchteten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Modul 2: Sprache und Kommunikation am Arbeitsplatz	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Modul 3: Lösungsansätze für (kulturell geprägte) Konflikte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Modul 4: Lernförderung und Unterstützungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ausbildung erfolgreich meistern – Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung

Beobachtungsbogen zum Präsenztag Modul 1

Datum:	
Ort:	
Beobachter:	

A. Übergreifende Aspekte vor Seminarbeginn
A1. Räumliche und organisatorische Rahmenbedingungen

A2. Atmosphäre bei Kursbeginn

A3. Beobachtungen zur Gruppe der Teilnehmer/innen
Teilnehmerzahl, Teilnehmerzusammensetzung,…

B. Übergreifende Aspekte während des Seminars

B1. Beobachtungen zur Gruppe der Teilnehmer/innen

Beobachtungen zur Heterogenität der Lerngruppe, zur Motivation für die Teilnahme; Beobachtungen hinsichtlich neuer bzw. wechselnder Teilnehmer/innen

B2. Beobachtungen zum Lernprozess

u.a. Inhalte; Austausch/Diskussion; Blended Learning Arrangement

B3. Weitere Beobachtungen

Weitere Ereignisse, weitere persönliche Eindrücke/Auffälligkeiten

C. Seminarverlauf
1. Einführung
Teilnehmerreaktionen zur Vorstellung des f-bb
u.a. eingesetzte Lernmaterialien durch Dozenten; Medieneinsatz durch Dozenten; Teilnehmerreaktionen allgemein

2. Rechtliche Rahmenbedingungen
2.1 Einführung: Input
u.a. eingesetzte Lernmaterialien durch Dozenten; Medieneinsatz durch Dozenten; Teilnehmerreaktionen allgemein
2.2 Vertiefung
Lösungsorientierte Fallbeispiele
u.a. eingesetzte Lernmaterialien durch Dozenten; Medieneinsatz durch Dozenten; Teilnehmerreaktionen allgemein

3. Betriebliche Förderung KMU

Kurzinput

u.a. eingesetzte Lernmaterialien durch Dozenten; Medieneinsatz durch Dozenten; Teilnehmerreaktionen allgemein

4. Lebenslagen Azubis
4.1 Einführung: Input
u.a. eingesetzte Lernmaterialien durch Dozenten; Medieneinsatz durch Dozenten; Teilnehmerreaktionen allgemein
4.2 Vertiefung
4.2.1 Fallbeispiele
u.a. Eingesetzte Lernmaterialien durch Dozenten; Medieneinsatz durch Dozenten; Teilnehmerreaktionen allgemein
4.2.2 Präsentation im Plenum
u.a.Impulse zur Selbstreflexion; Einbindung von Teilnehmerbeiträgen; Teilnehmerreaktionen; Beteiligung der Teilnehmenden; Medieneinsatz durch Teilnehmende

5. Ziele und Werte einer guten Ausbildung
5.1 Interaktive Übung
u.a. Teilnehmerreaktionen, Beteiligung der Teilnehmenden
5.2 Best-Practice-Beispiele
u.a. Impulse zur Selbstreflexion; Einbindung von Teilnehmerbeiträgen; Teilnehmerreaktionen; Beteiligung der Teilnehmenden

5.3 Austausch im Plenum
a) Persönliche Erfahrungen in herausfordernden Ausbildungssituationen *z. B. in der eigenen Ausbildung, in der Rolle als Ausbildender (z. B. Anzahl, Inhalt, konkrete Beispiele, Konfliktsituationen aus der Ausbildungspraxis)*
b) Offenheit im Austausch *(z. B. persönliche Erfahrungen, Bewertungen, Verhaltensweisen, Erwartungen, Ziele, kritische Ereignisse, Vergangenheit, Gegenwart, Ausbildung im Wandel, Kommunikation und der Ermittlung von Unterstützungsbedarfen)*
c) Reflexion *(z. B. über Verhaltensweisen, Umgangsformen und Wertvorstellungen, Nennung von Unterstützungsbedarfen durch die Teilnehmenden)*
d) Weiteres *(z.B. Impulse zur Selbstreflexion; Einbindung von Teilnehmerbeiträgen; eingesetzte Aktionsformen/Unterrichtsverfahren/Lernmaterialien und Medien)*

6. Seminarabschluss
u.a. Impulse zur Selbstreflexion; Einbindung von Teilnehmerbeiträgen; Teilnehmerreaktionen

7. Evaluation
Teilnehmerreaktionen

„Ausbildung von Geflüchteten/Neuzugewanderten erfolgreich meistern“

Teilnehmenden-Fragebogen zum Präsenztag

Teilnahmecode

Im Laufe der Fortbildung werden Sie zu mehreren Zeitpunkten befragt. Um Ihre Antworten jeweils zuordnen zu können, ohne die Geheimhaltungspflicht zu verletzen, benötigen Sie einen Teilnehmercode. Dieser Code ist so aufgebaut, dass ein Rückschluss auf Ihre Person ausgeschlossen ist. Sie selbst müssen sich dabei den Teilnahmecode nicht merken, sondern können diesen jederzeit rekonstruieren, wenn Sie danach gefragt werden. Der Code setzt sich wie folgt zusammen:

Bitte tragen Sie Ihren Code in die Kästchen ein:

Die beiden ersten Buchstaben…

…ihres Geburtsortes (z.B. FR bei Frankfurt) ☐☐

…des (ersten) Vornamens Ihrer Mutter (z.B. EL für Elke) ☐☐

…des (ersten) Vornamens Ihres Vaters (z.B. WO für Wolfgang) ☐☐

Falls eine Antwort nicht bekannt ist, tragen Sie bitte „XX“ ein.

Wenn Sie die Fragen 1 bis 6 schon bei einem der vorangegangenen Module beantwortet haben, beginnen Sie bitte direkt bei Frage 7.

A. Persönliche Angaben und berufliche Erfahrung

1. Welche Funktion haben Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung?

Bitte wählen Sie Ihre hauptsächliche Funktion im Bereich Ausbildung aus.

- ☐ Ausbildungsleiter/in
- ☐ Hauptberufliche/r Ausbilder/in
- ☐ Ausbildende Fachkraft
- ☐ Ausbildungsbegleitung, Ausbildungsassistent/in
- ☐ DaZ-Lehrkraft
- ☐ Sozialpädagog/in
- ☐ Andere Funktion: _____
- ☐ Keine Angabe

2. Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie bereits in der Ausbildung oder Ausbildungsbegleitung?

- ☐ _____ Jahre
- ☐ Keine Angabe

3. Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie bereits in der Ausbildung oder Ausbildungsbegleitung speziell von Flüchtlingen oder anderen Migrantinnen und Migranten?

- ☐ _____ Jahre
- ☐ Keine Angabe

4. Welchen Beruf/welche Berufe erlernen die Auszubildenden, mit denen Sie arbeiten? Bei mehreren Berufen: Bitte nennen Sie nur die häufigsten Berufe (maximal 5).

- ☐ _____
  _____
- ☐ Keine Angabe

5. Wie hoch schätzen Sie den Anteil der direkten Arbeit mit Auszubildenden an Ihrer gesamten Arbeitszeit? Bitte geben Sie den durchschnittlichen Anteil an.

- ☐ Ca. _____ %
- ☐ Keine Angabe

B. Fragen zum Betrieb

6. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb derzeit? Falls Ihr Betrieb mehrere Standorte/Filialen hat, antworten Sie bitte nur für Ihren Standort.

☐ 1 – 9	☐ 10 – 49	☐ 50 – 249	☐ 250 – 499
☐ 500 – 999	☐ 1000– 2499	☐ 2500 und mehr	☐ Keine Angabe

C. Erste Einschätzungen zum Seminartag

7. Wie bewerten Sie den heutigen Seminartag?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:	**trifft überhaupt nicht zu**				**trifft voll zu**	**keine Angabe**
Der Seminartag war übersichtlich aufgebaut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich konnte die Inhalte gut mitvollziehen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Es stand genügend Zeit zur Verfügung, um die Inhalte zu bearbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die im Seminar verwendeten Unterlagen waren informativ.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Betreuung durch die Dozentinnen hat meinen Bedürfnissen entsprochen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die eingesetzten Methoden und Medien fand ich passend.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

8. Wie interessant waren die heute behandelten Themen für Sie persönlich?

Bitte beurteilen Sie die einzelnen Themenbereiche auf einer Skala von „nicht interessant" bis „sehr interessant".	**nicht interessant**				**sehr interessant**	**keine Angabe**
Sprachstandsdiagnose	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachliche Missverständnisse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachliche Register	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachlernförderliches Anleiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9. Wie wichtig fanden Sie die heute behandelten Themen für Ihre Praxis?

Bitte beurteilen Sie die einzelnen Themenbereiche auf einer Skala von „überhaupt nicht wichtig" bis „sehr wichtig".	**überhaupt nicht wichtig**				**sehr wichtig**	**keine Angabe**
Sprachstandsdiagnose	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachliche Missverständnisse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachliche Register	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachlernförderliches Anleiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐

10. Bitte geben Sie an, wie ausführlich die heutigen Themen aus Ihrer Sicht am heutigen Workshoptag behandelt wurden.

	nicht ausführlich genug	**genau richtig**	**zu ausführlich**	**keine Angabe**
Sprachstandsdiagnose	☐	☐	☐	☐
Sprachliche Missverständnisse	☐	☐	☐	☐
Sprachliche Register	☐	☐	☐	☐
Sprachlernförderliches Anleiten	☐	☐	☐	☐

11. Wie beurteilen Sie die heute eingesetzten Methoden?

Bitte geben Sie an, wie umfassend die folgenden Methoden aus Ihrer Sicht genutzt wurden.	**zu wenig**	**genau richtig**	**zu viel**	**keine Angabe**
Vortrag durch Dozentin	☐	☐	☐	☐
Plenumsarbeit	☐	☐	☐	☐
Gruppen-/Partnerarbeit	☐	☐	☐	☐
Einzelarbeit	☐	☐	☐	☐

12. Wie haben Sie die heutige Arbeitsatmosphäre erlebt?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:	**trifft überhaupt nicht zu**				**trifft voll zu**	**keine Angabe**
Ich fühlte mich zur aktiven Mitarbeit angeregt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auf Argumente und Beiträge der Teilnehmenden wurde in passender Weise eingegangen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wir Teilnehmenden wurden ermutigt, persönliche Erfahrungen und Fragen in den Kurs einzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der Nutzen der Inhalte für die Praxis wurde überzeugend an Problemstellungen der Teilnehmenden deutlich gemacht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der Umgang miteinander war durchweg respektvoll und freundlich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13. Wie würden Sie beschreiben, was Sie aus dem heutigen Seminartag mitnehmen?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:	**trifft überhaupt nicht zu**				**trifft voll zu**	**keine Angabe**
Ich habe hilfreiche Informationen bekommen, wie ich die sprachlichen Kenntnissen eines Auszubildenden einschätzen kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kenne mögliche Ursachen für sprachliche Missverständnisse.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe konkrete Hinweise bekommen, wie ich mit sprachlichen Missverständnissen umgehen und ihnen vorbeugen kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kenne die Bedeutung unterschiedlicher sprachlicher Register für die Kommunikation	☐	☐	☐	☐	☐	☐

D. Wünsche und Anregungen

14. Was hat Ihnen am heutigen Seminartag besonders gut gefallen?

15. Was hat Ihnen am heutigen Seminartag wenig oder gar nicht gefallen?

16. Haben Sie weitere Wünsche und Anregungen?

17. Alles in allem: Hat sich dieser Tag für Sie gelohnt?

- ☐ Ja
- ☐ Eher ja
- ☐ Eher nein
- ☐ Nein

E. Erwartungen an die Online-Phase Modul 2

18. Welche Erwartungen haben Sie an die Online-Phase?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:	**trifft überhaupt nicht zu**				**trifft voll zu**	**keine Angabe**
Ich erhoffe mir eine inhaltliche Vertiefung, z.B. durch weiterführende Informationsmaterialien oder Übungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erhoffe mir die Gelegenheit zum weiteren Austausch mit den anderen Teilnehmenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe keine konkreten Erwartungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anderes, und zwar:

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

„Ausbildung von Geflüchteten/Neuzugewanderten erfolgreich meistern“

Dozentinnen-Fragebogen zum Präsenztag

Teilnahmecode

Im Laufe der Fortbildung werden Sie zu mehreren Zeitpunkten befragt. Um Ihre Antworten jeweils zuordnen zu können, benötigen Sie einen Teilnehmercode. Dieser Code ist so aufgebaut, dass ein Rückschluss auf Ihre Person ausgeschlossen ist. Sie selbst müssen sich dabei den Teilnahmecode nicht merken, sondern können diesen jederzeit rekonstruieren, wenn Sie danach gefragt werden.

Bitte tragen Sie Ihren Code in die Kästchen ein:

Die beiden ersten Buchstaben…

…ihres Geburtsortes (z.B. FR bei Frankfurt) ☐☐

…des (ersten) Vornamens Ihrer Mutter (z.B. EL für Elke) ☐☐

…des (ersten) Vornamens Ihres Vaters (z.B. WO für Wolfgang) ☐☐

Falls eine Antwort nicht bekannt ist, tragen Sie bitte „XX“ ein.

A. Durchführung der Weiterbildung

1. Haben Sie den heutigen Seminartag so durchgeführt, wie Sie es vorgesehen hatten?

- ☐ Weitestgehend → *bitte weiter mit Frage 3*
- ☐ Mit einigen Änderungen → *bitte weiter mit Frage 2*
- ☐ Der Verlauf hat erhebliche Änderungen erfordert → *bitte weiter mit Frage 2*
- ☐ Keine Angabe

2. Welche Änderungen haben Sie bei der Durchführung des heutigen Seminartages vorgenommen?

- ☐ Änderungen in der Methodik (Sozialformen, Aktionsformen etc.):
- ☐ Änderungen beim Medieneinsatz:
- ☐ Änderungen bei den Inhalten:
- ☐ Sonstige Änderungen:
- ☐ Keine Angabe

3. Wie schätzen Sie die Beteiligung der Teilnehmenden ein?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:	**trifft überhaupt nicht zu**				**trifft voll zu**	**keine Angabe**
Die Teilnehmenden haben sich alle aktiv beteiligt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Teilnehmenden haben viele Beispiele aus ihrem Arbeitskontext eingebracht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Teilnehmenden haben auch Situationen eingebracht, in denen ihr eigenes Verhalten problematisch war.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Es hat ein reger Austausch unter den Teilnehmenden stattgefunden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4. Welchen Eindruck haben Sie: Wie wichtig waren den Teilnehmenden die heute behandelten Themen?

Bitte beurteilen Sie die einzelnen Themenbereiche auf einer Skala von „überhaupt nicht wichtig" bis „sehr wichtig".	**überhaupt nicht wichtig**				**sehr wichtig**	**keine Angabe**
Sprachstandsdiagnose	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachliche Missverständnisse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachliche Register	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachlernförderliches Anleiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Gab es darüber hinaus Themen, die neu hinzugekommen sind?

☐ Ja, nämlich:

☐ Nein

6. Gab es Themen/Ausbildungssituationen, für die keine für alle zufriedenstellende Handlungsoption erarbeitet werden konnte?

☐ Nein

☐ Ja

Wenn ja: Bitte nennen Sie kurz das Thema/die Themen und die Gründe.

7. Anders als ursprünglich geplant nehmen an dieser Weiterbildung nicht allein betriebliche Ausbilder/innen teil, sondern auch andere an der Ausbildung beteiligte Berufsgruppen (z.B. DaZ-Lehrkräfte, Sozialpädagog/innen).
Inwiefern hat diese Heterogenität heute das Kursgeschehen beeinflusst?

B. Zielerreichung

8. Inwieweit wurden die Lernziele des Seminartags Ihrer Einschätzung nach erreicht?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:	**trifft überhaupt nicht zu**				**trifft voll zu**	**keine Angabe**
Die Teilnehmenden haben sich damit auseinander gesetzt, wie sie die sprachlichen Kenntnisse eines Auszubildenden einschätzen können.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Teilnehmenden haben sich aktiv mit möglichen Ursachen für sprachliche Missverständnisse beschäftigt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Teilnehmenden haben konkrete Hinweise bekommen, wie sie mit sprachlichen Missverständnissen umgehen und ihnen vorbeugen können.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Teilnehmenden haben sich mit der Bedeutung unterschiedlicher sprachlicher Register für die Kommunikation auseinander gesetzt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9. Bitte beschreiben Sie, woran Sie Ihre Einschätzung festmachen:	
Die Teilnehmenden haben sich damit auseinander gesetzt, wie sie die sprachlichen Kenntnisse eines Auszubildenden einschätzen können.	
Die Teilnehmenden haben sich aktiv mit möglichen Ursachen für sprachliche Missverständnisse beschäftigt.	
Die Teilnehmenden haben konkrete Hinweise bekommen, wie sie mit sprachlichen Missverständnissen umgehen und ihnen vorbeugen können.	
Die Teilnehmenden haben sich mit der Bedeutung unterschiedlicher sprachlicher Register für die Kommunikation auseinander gesetzt.	

C. Verbesserungsvorschläge

10. Welche Änderungen halten Sie mit Blick auf die Folgemodule für sinnvoll?

☐ Ich sehe keinen Änderungsbedarf.

☐ Hinsichtlich der Methoden (Sozialformen, Aktionsformen, Unterrichtsverfahren):

☐ Hinsichtlich des Medieneinsatzes:

☐ Hinsichtlich der Inhalte:

☐ Sonstiges:

☐ Keine Angabe

D. Einschätzungen zur Online-Phase des Moduls 2

11. Wie schätzen Sie die Teilnahmebereitschaft und den Betreuungsbedarf der Teilnehmenden während der Online-Phase ein?

	sehr gering				sehr hoch	keine Angabe
Teilnahmebereitschaft	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuungsbedarf	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12. Welche Hinweise hat der Seminartag ggf. für Sie erbracht, worauf Sie bei der Durchführung der Online-Phase verstärkt achten werden?

E. Abschließende Einschätzung

13. Was ist aus Ihrer Sicht heute besonders gut gelungen?

14. Was ist aus Ihrer Sicht heute (eher) nicht gelungen?

15. Haben Sie darüber hinaus noch Anmerkungen, Beobachtungen o.ä.?

Bitte füllen Sie die nachfolgende Rubrik nur aus, wenn Sie dies nicht schon bei einem der vorherigen Module bzw. Präsenztage getan haben:

F. Fragen zur Person

16. Wie lange arbeiten Sie bereits als Trainerin?

_____ Jahre

Davon als Trainerin für ausbildendes Personal im weitesten Sinne: _____ Jahre

17. Zu welchen Themen haben Sie in den letzten 5 Jahren hauptsächlich Schulungen durchgeführt?

18. Über welche spezifischen Erfahrungen und Qualifikationen zu den Themenbereichen dieser Weiterbildung verfügen Sie?

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Teilnehmer/innenbefragung zur Weiterbildung "Ausbildung von Geflüchteten/Neuzugewanderten erfolgreich meistern"

Fragebogen zur ersten Online-Phase

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

herzlich willkommen beim Fragebogen zur ersten Online-Phase. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie den Fragebogen ausfüllen, sobald Sie mit der Bearbeitung der Aufgaben fertig sind. Mit Ihren Rückmeldungen können wir die Onlinephasen zukünftig besser an Ihre Bedürfnisse anpassen. Die Möglichkeit zur Teilnahme besteht bis zum 09.07.2019.

In dieser Umfrage sind 16 Fragen enthalten.

Im Laufe der Fortbildung werden Sie zu mehreren Zeitpunkten befragt. Um Ihre Antworten jeweils zuordnen zu können, ohne die Geheimhaltungspflicht zu verletzen, benötigen Sie einen Teilnahmecode. Dieser Code ist so aufgebaut, dass ein Rückschluss auf Ihre Person ausgeschlossen ist. Sie selbst müssen sich dabei den Teilnahmecode nicht merken, sondern können diesen jederzeit rekonstruieren, wenn Sie danach gefragt werden.

Der Code besteht jeweils aus den **ersten beiden Buchstaben**

- Ihres Geburtsortes (z.B. **FR** für Frankfurt)
- des (ersten) Vornamens Ihrer Mutter (z.B. **EL** für Elke)
- des (ersten) Vornamens Ihres Vaters (z.B. **WO** für Wolfgang).

Wenn eine Antwort nicht bekannt ist, tragen Sie bitte "XX" ein. Bitte tragen Sie den Code in Großbuchstaben ohne Leerzeichen ein (Beispiel: **FRELWO**). *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Hatten Sie vor der Nutzung dieser Online-Plattform bereits Erfahrung mit Online-Lernen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

◯ Ja

◯ Nein

Wie umfassend haben Sie die Angebote der Online-Plattform genutzt und bearbeitet?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

◯ Ich habe alle Angebote genutzt und bearbeitet.

◯ Ich habe nicht alle Angebote genutzt und bearbeitet.

Welche Angebote haben Sie nicht genutzt?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Weshalb haben Sie dieses Angebot/diese Angebote nicht genutzt?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

☐ Ich hatte keine Zeit.

☐ Das Material/die Aufgabe/die Information ist für meine Arbeit nicht relevant.

☐ Sonstiges:

Wie beurteilen Sie die Online-Plattform?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft überhaupt nicht zu				**Trifft voll zu**
Der Zugang zur Plattform bereitet keine technischen Probleme.	◯	◯	◯	◯	◯
Die auf der Plattform bereitgestellten Dienste funktionieren stabil und verlässlich.	◯	◯	◯	◯	◯
Die Plattform ist übersichtlich aufgebaut.	◯	◯	◯	◯	◯
Die Arbeit mit der Plattform ist kompliziert.	◯	◯	◯	◯	◯

Wie beurteilen Sie persönlich die Online-Phase des ersten Moduls?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft überhaupt nicht zu				**Trifft voll zu**
Die Themen der ersten Präsenzveranstaltung wurden sinnvoll vertieft.	◯	◯	◯	◯	◯
Ich fand die eingesetzten Methoden und Materialien passend.	◯	◯	◯	◯	◯
Ich fühlte mich zur aktiven Mitarbeit angeregt.	◯	◯	◯	◯	◯
Ich habe mich mit anderen Teilnehmenden ausgetauscht.	◯	◯	◯	◯	◯
Die Betreuung durch die Dozierenden war gut.	◯	◯	◯	◯	◯
Das Anforderungsniveau der Aufgaben war angemessen.	◯	◯	◯	◯	◯
Der Umgang miteinander war durchweg respektvoll und freundlich.	◯	◯	◯	◯	◯

Bitte geben Sie an, wie ausführlich die folgenden Themen aus Ihrer Sicht behandelt wurden.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Nicht ausführlich genug	Genau richtig	Zu ausführlich
Rechtliche Rahmenbedingungen	◯	◯	◯
Betriebliche Förderung KMU	◯	◯	◯
Lebenslagen der Auszubildenden	◯	◯	◯
Ziele und Werte guter Ausbildung	◯	◯	◯

Wie beurteilen Sie den Umfang, in dem die verschiedenen Formate eingesetzt wurden?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Zu wenig	Genau richtig	Zu viel
Vertiefende Unterlagen	◯	◯	◯
Fallbeispiel zur Übung	◯	◯	◯
Selbsttest	◯	◯	◯
Chat/Forum	◯	◯	◯

Wie würden Sie beschreiben, was Sie aus der Online-Phase mitgenommen haben?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft überhaupt nicht zu				**Trifft voll zu**
Ich habe weitere Perspektiven auf Ausbildungssituationen kennengelernt.	◯	◯	◯	◯	◯
Ich kann Besonderheiten der Lebenssituation von Flüchtlingen und anderen Migrantinnen und Migranten besser verstehen.	◯	◯	◯	◯	◯
Ich habe weitere hilfreiche Informationen für die Arbeit mit Flüchtlingen und anderen Migrantinnen und Migranten erhalten.	◯	◯	◯	◯	◯

Wie viele Stunden haben Sie insgesamt für die erste Online-Phase aufgewendet?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Haben Ihnen Inhalte gefehlt? Was hätten Sie gern intensiver behandelt? Welche Inhalte hätten aus Ihrer Sicht weggelassen werden können?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Welche Formate (z.B. vertiefende Unterlagen, Übungen, Chats) sollten in der Online-Phase in größerem oder geringerem Umfang eingesetzt werden?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Haben Sie weitere Wünsche und Anregungen für die künftigen Online-Phasen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Alles in allem: Hat sich diese erste Online-Phase für Sie gelohnt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Eher ja
- ◯ Eher nein
- ◯ Nein

Fanden Sie das Blended-Learning-Konzept (Kombination von Präsenzveranstaltungen und Online-Phasen) für dieses erste Modul sinnvoll? Bitte geben Sie kurz die Gründe für Ihre Antwort an.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein

Bitte schreiben Sie einen Kommentar zu Ihrer Auswahl

09.07.2019 – 23:59

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

Dozentinnenbefragung zur Weiterbildung "Ausbildung von Geflüchteten/Neuzugewanderten erfolgreich meistern"

Fragebogen zur ersten Online-Phase

Sehr geehrte Dozentin,

herzlich willkommen beim Fragebogen zur ersten Online-Phase. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie den Fragebogen ausfüllen werden, sobald Sie die Betreuung der Online-Phase abgeschlossen haben. Die Möglichkeit zur Teilnahme besteht bis zum 09.07.2019.

In dieser Umfrage sind 22 Fragen enthalten.

Im Laufe der Fortbildung werden Sie zu mehreren Zeitpunkten befragt. Um Ihre Antworten jeweils zuordnen zu können, ohne die Geheimhaltungspflicht zu verletzen, benötigen Sie einen Teilnahmecode. Dieser Code ist so aufgebaut, dass ein Rückschluss auf Ihre Person ausgeschlossen ist. Sie selbst müssen sich dabei den Teilnahmecode nicht merken, sondern können diesen jederzeit rekonstruieren, wenn Sie danach gefragt werden.

Der Code besteht jeweils aus den **ersten beiden Buchstaben**

- Ihres Geburtsortes (z.B. **FR** für Frankfurt)
- des (ersten) Vornamens Ihrer Mutter (z.B. **EL** für Elke)
- des (ersten) Vornamens Ihres Vaters (z.B. **WO** für Wolfgang).

Wenn eine Antwort nicht bekannt ist, tragen Sie bitte "XX" ein. Bitte tragen Sie den Code in Großbuchstaben ohne Leerzeichen ein (Beispiel: **FRELWO**).

*

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Haben Sie die Online-Phase so durchgeführt, wie Sie es vorgesehen hatten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Weitestgehend
- ◯ Mit einigen Änderungen
- ◯ Der Verlauf hat erhebliche Änderungen erfordert

Welche Änderungen haben Sie bei der Durchführung der Online-Phase vorgenommen?

Bitte wählen Sie die zutreffenden Punkte aus und schreiben Sie einen Kommentar dazu:

- ☐ Änderungen in der Methodik (z.B. Chat, Foren, Quiz):
- ☐ Änderungen der bereitgestellten Unterlagen:
- ☐ Änderungen bei den Inhalten:
- ☐ Änderungen der Betreuung/Moderation:
- ☐ Sonstige Änderungen:

Wie beurteilen Sie insgesamt die Teilnahmebereitschaft und den Betreuungsbedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr gering				**sehr hoch**
Teilnahmebereitschaft	◯	◯	◯	◯	◯
Betreuungsbedarf	◯	◯	◯	◯	◯

Wie stark unterschieden sich die Teilnehmenden im Hinblick auf ihre Teilnahmebereitschaft bzw. ihren Betreuungsbedarf voneinander?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft überhaupt nicht zu				**trifft voll zu**
Bei der Teilnahmebereitschaft gab es erhebliche Unterschiede zwischen den Teilnehmenden.	◯	◯	◯	◯	◯
Beim Betreuungsbedarf gab es erhebliche Unterschiede zwischen den Teilnehmenden.	◯	◯	◯	◯	◯

Wie viele Stunden pro Woche haben Sie für die aktive Betreuung der Online-Phase aufgewendet?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Durchschnittlich ca.

Stunden pro Woche

Wie schätzen Sie die Beteiligung der Teilnehmenden ein?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft überhaupt nicht zu				**trifft voll zu**
Die Teilnehmenden haben sich an den organisierten Chats beteiligt.	◯	◯	◯	◯	◯
Die Teilnehmenden haben von sich aus Fragen, Anmerkungen o.ä. eingebracht.	◯	◯	◯	◯	◯
Die Teilnehmenden haben sich im Forum ausgetauscht.	◯	◯	◯	◯	◯
Die Teilnehmenden haben alle Aufgaben bearbeitet.	◯	◯	◯	◯	◯

Wie intensiv haben die Teilnehmenden die bereitgestellten Angebote für die einzelnen Themen genutzt?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	intensive Nutzung	mäßige Nutzung	gar keine Nutzung
Rechtliche Rahmenbedingungen	◯	◯	◯
Betriebliche Förderung KMU	◯	◯	◯
Lebenslagen von Auszubildenden	◯	◯	◯
Ziele und Werte guter Ausbildung	◯	◯	◯

Gab es darüber hinaus Themen, die neu aufgekommen sind? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

◯ Ja

◯ Nein

Welche Themen sind neu hinzugekommen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Anders als ursprünglich geplant nehmen an dieser Weiterbildung nicht allein betriebliche Ausbilder/innen teil, sondern auch andere an der Ausbildung beteiligte Berufsgruppen (z.B. DaZ-Lehrkräfte, Sozialpädagog/innen).

Inwiefern hat diese Heterogenität das Geschehen in der ersten Online-Phase beeinflusst?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Inwieweit wurden die Ziele der Online-Phase Ihrer Einschätzung nach erreicht?

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft überhaupt nicht zu				**trifft voll zu**
Die Teilnehmenden haben sich noch tiefer mit ganz unterschiedlichen Perspektiven auf Ausbildungssituationen auseinandergesetzt.	◯	◯	◯	◯	◯
Die Teilnehmenden können Besonderheiten der Lebenssituation von Flüchtlingen und anderen Migrantinnen und Migranten besser verstehen.	◯	◯	◯	◯	◯
Die Teilnehmenden haben sich mit den Informationen zum Umgang mit kritischen Ausbildungssituationen aktiv auseinandergesetzt.	◯	◯	◯	◯	◯

Woran machen Sie Ihre Einschätzung zur Erreichung der Ziele jeweils fest?

Sehen Sie Änderungsbedarf mit Blick auf die kommenden Online-Phasen? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

◯ Ja

◯ Nein

Welche Änderungen halten Sie mit Blick auf die kommenden Online-Phasen für sinnvoll?

Bitte wählen Sie die zutreffenden Punkte aus und schreiben Sie einen Kommentar dazu:

☐ Hinsichtlich der Methodik (z.B. Chat, Forum, Quiz):

☐ Hinsichtlich der bereitgestellten Unterlagen:

☐ Hinsichtlich der Inhalte:

☐ Hinsichtlich der Betreuung/Moderation:

☐ Sonstiges:

Was ist aus Ihrer Sicht bei der Online-Phase besonders gut gelungen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Was ist aus Ihrer Sicht in der Online-Phase (eher) nicht gelungen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Wie beurteilen Sie die Rolle von ueberaus.de und die diesbezügliche Einführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Haben Sie darüber hinaus noch Anmerkungen, Beobachtungen o.ä.?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Wie lange arbeiten Sie bereits als Online-Dozentin?

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Arbeitserfahrung als Online-Trainerin insgesamt:

Davon im Rahmen von Blended-Learning-Angeboten:

Für welche Zielgruppen haben Sie bereits virtuelle oder Blended-Learning-Angebote durchgeführt?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Über welche spezifischen Erfahrungen und Qualifikationen für die Durchführung von virtuellen Lernangeboten verfügen Sie?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

18.07.2019 – 06:09

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

Ausbildung erfolgreich meistern – Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung

Gruppeninterview

Zeitrahmen

45 Minuten im Anschluss an das 4. Weiterbildungsmodul

Fragebereiche

1	**Einschätzung der TN zu Kenntniszugewinn, Einstellungsänderungen, Anwendbarkeit der Inhalte in der Praxis**
Ziele	- erfahren, inwieweit sich Einstellungen und Kenntnisse der Teilnehmenden verändert haben und inwieweit die Teilnehmenden glauben oder erfahren haben, die Inhalte in der Praxis anzuwenden bzw. anwenden zu können.
Fragen	1. Inwieweit haben sich Ihre Erwartungen an die Inhalte der Weiterbildung erfüllt? [Nachfrage: Wurde das behandelt, was Sie sich unter den Begriffen vorgestellt haben?] 2. Welche Erkenntnisse nehmen Sie aus der Weiterbildung mit? 3. Konnten sie schon Inhalte der Weiterbildung in der Praxis anwenden? Falls ja, welche und wo/wie? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht bzw. welchen „Erfolg“ hatte die Anwendung? [Ggf. Nachfrage: Welche Wirkungen gibt es ggf. in der Arbeit mit „normalen“ Azubis?]
Zeit	20 Minuten
Methode	**Vorbereitung:** Anpinnen der Themen der Module 1-4 plus inhaltliche Stichpunkte an eine Pinnwand (als Erinnerungsstütze) **Dokumentation:** Notieren der Wortbeiträge durch die Moderatoren, bei Frage 2. ggf. durch TN

2	**Ergänzende Informationen zu bereits erhobenen Daten und mögliche Gründe für ggf. unterschiedliche/ gegensätzlichen Angaben der Teilnehmenden**
Ziele	- genauere Informationen zu den Angaben und möglichen Auffälligkeiten aus den zuvor erhobenen Daten erlangen; - ggf. verschiedene oder gegensätzliche Einschätzungen und Angaben der Teilnehmenden aufklären; - mögliche Gründe für die ggf. unterschiedlichen Einschätzungen ermitteln und diskutieren (siehe Forschungsfragen zu den Bedingungsfaktoren) und so einen gemeinsamen Konsens bilden (konsensuelle Validierung).
Frage	Die Auswertungen haben ergeben, dass die TN, die bereits Erfahrungen mit der Ausbildung von Geflüchteten haben, mit der WB zufriedener sind bzw. diese positiver beurteilen. Woran könnte das Ihrer Meinung nach liegen?
Zeit	5 Minuten
Methode	Fragen in die Runde, der Moderator/die Moderatorin notiert die Antworten

3	**Verbesserungsvorschläge**
Ziele	Anpassungs/- und Verbesserungsvorschläge erfassen.
Fragen	- Wo sehen Sie Anpassungsbedarf? - Haben sie Vorschläge, wie die Weiterbildung verbessert werden könnte?
Zeit	10 Minuten
Methode	**Vorbereitung:** Anpinnen von drei Bereiche (Karten auf Pinnwand): - Inhalte/Themen - Organisation (Zeitlicher Rahmen, Räumlichkeiten) - Blended Learning Arrangement: Kombination aus Präsenz und Online-Phase **Dokumentation:** Notieren die Vorschläge auf Moderationskarten oder direkt zu den Überschriften auf die Pinnwand

4	**Besondere Highlights**
Ziele	Positiver Abschluss des Interviews
Fragen	Wenn Sie an die Weiterbildung insgesamt denken – was hat Ihnen besonders gut gefallen?
Zeit	5 Minuten
Methode	Blitzlicht, der Moderator/die Moderatorin notieren mit.

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht:

Dauser, D./Kretschmer, Th. (2019): Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate. f-bb-online, 1/2019. https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/nicht-formal-qualifizierte-arbeitsplatznah-weiterbilden-konzeption-umsetzung-und-implementierung-i/

Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland – Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. f-bb-Dossier 1/19. https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/weiterbildungsfoerderung-in-deutschland-bestandsaufnahme-und-analyse-aktuell-genutzter-instrumente/

Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Wirtschaft und Bildung, Band 76. https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/bildungsinnovationen-fuer-nicht-formal-qualifizierte/

Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Nachqualifizierung mit digitalen Lehr- und Lernkonzepten. BetonQuali - ein Beispiel aus der Betonindustrie. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 71. https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/nachqualifizierung-mit-digitalen-lehr-und-lernkonzepten-betonquali-ein-beispiel-aus-der-betonind/

Dr. Pfeiffer, I./Gagern, S./Hilse, P./Hauenstein, T. (2019): Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg (BzG BW). Abschlussbericht. https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/evaluation-des-bildungszeitgesetzes-baden-wuerttemberg-bzg-bw/

Dauser, D./Fischer, A./Schley, Th. (2020): Soziale Kompetenz mit Virtual-Reality-Technologien fördern. Abschlussbericht im Projekt SoKo VR-Brille. f-bb-Bericht 01/20. https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/soziale-kompetenz-mit-virtual-reality-technologien-foerdern-abschlussbericht-im-projekt-soko-vr-bril/

Fischer, A./Hecker, K./Wittig, W. (2020): Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung. f-bb-Bericht 02/20. https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/arbeitsmarktbedarfsanalyse-zu-beruflichen-kompetenzen-und-teilqualifikationen-eine-repraesentative-u/

Schley, Th./Kohl, M./Diettrich, A./Hauenstein, T. (2020): Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses „Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge“. Studie im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF. f-bb-Bericht 03/20. https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/die-akzeptanz-des-fortbildungsabschlusses-gepruefte-berufspaedagogingepruefter-berufspaedagoge/