

Scharlach, Matthias; Pröschel, Sabine

Praxisnahe berufsrelevante Sprachausbildung. Ein ganzheitlicher Ansatz

2025, 10 S.



Quellenangabe/ Reference:

Scharlach, Matthias; Pröschel, Sabine: Praxisnahe berufsrelevante Sprachausbildung. Ein ganzheitlicher Ansatz. 2025, 10 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-333310 - DOI: 10.25656/01:33331

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-333310>

<https://doi.org/10.25656/01:33331>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

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

Praxisnahe berufsrelevante Sprachausbildung

- ein ganzheitlicher Ansatz -

Matthias Scharlach und Sabine Pröschel (2025)

Sprache als Schlüssel zur Teilhabe in Beruf und Gesellschaft

„Ich habe erst richtig Deutsch gelernt, als ich während meines Praktikums zum Mechatroniker mit dem Team über technische Problemlösungen diskutieren musste – da habe ich gemerkt, warum ich die Sprache brauche.“ (Baschar, 28, aus Syrien, Teilnehmer eines B2-Berufssprachkurses der German Professional School bei der LEG mbH Thüringen)

Diese Erkenntnis verdeutlicht den Kern praxisnaher Sprachausbildung: Sprache entfaltet ihr Potential erst dann, wenn sie einen erkennbaren Bezug zur Lebens- und Arbeitsrealität der Lernenden hat. Sie ist nicht nur Kommunikationsmittel, sondern Trägerin von Handlungsmustern, Normen und sozialen Erwartungen, die in beruflichen Kontexten entscheidend sind. Eine falsch verstandene Sicherheitsvorschrift oder Kommunikationsprobleme im Team können gravierende Auswirkungen auf Arbeitsprozesse und die Integration haben.

Von der Assimilation zur Integration

Die Arbeitswelt erwartet von ausländischen Fachkräften das „Eintauchen“ in die Gepflogenheiten und Regelwerke der Aufnahmegesellschaft. Potenziellen ausländischen Mitarbeiter:innen wird abverlangt, Teile ihrer eigenen Arbeitsweise aufzugeben oder anzupassen, um in der neuen Arbeitswelt akzeptiert zu werden. Diese "Arbeitswelt-orientierte Assimilation" (vgl. H. Esser 2001, S.1) bedarf im Vorfeld einer gekonnten Berufsorientierung.

Allerdings kann diese "Assimilation" nur der Start in eine neue Arbeitswelt sein. Moderne Integrationsdiskurse weisen auf eine interkulturelle Öffnung und zweiseitige „Anpassung“ hin. Nicht nur Migrant:innen sind gefordert, sich an betriebliche Gepflogenheiten anzupassen – auch Unternehmen stehen zunehmend vor der Aufgabe, Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt als Ressource zu begreifen. Gerade im Bereich der Kommunikation entstehen durch transkulturelle Kompetenzen enorme Potenziale: Wer mehrere Sprachen spricht, kann Brücken bauen – zwischen internationalen Teams oder im Umgang mit multikulturellen Kund:innen.

Da der Mensch ein gesellschaftliches Wesen ist, hängen seine Einstellungen zur Arbeit sowie die Art und Weise seiner Arbeitstätigkeit auch von seiner Einbettung in die „neue“ Zivilgesellschaft ab. Dieses „Sich integrieren“ kann und sollte kompetent begleitet werden (vgl. M. Scharlach 2024, S.10).

Der zentrale Bestandteil dieses Integrationsprozesses ist die Beherrschung der Sprache der Aufnahmegesellschaft mit ihrer Zivilgesellschaft und ihren Arbeitswelten. Wenn ich eine Tätigkeit in einer Branche oder einem Beruf in einer fremden Kultur und Arbeitswelt ausüben möchte, benötige ich das Verständnis für diese Kultur, um die Sprache als Kommunikationsmittel darauf auszurichten.

Betriebliche Mitsprache, die Verantwortung für den eigenen Arbeitsbereich oder (inter-)nationale Qualitätssicherungsverfahren erhöhen die Anforderungen an die rezeptiven und produktiven kommunikativen Kompetenzen in Mutter- und Fremdsprache(n) (vgl. Chr. KUHN 2019).

Sprache muss Sinn machen

Es gibt kein Sprachenlernen an sich. Sprachenlernen ist bewusst oder unbewusst immer auf ein Ziel gerichtet, verfolgt einen Zweck.

Ist der Sinn des Sprachelernens nicht verinnerlicht, werden junge Menschen nicht wirklich bereit zu sein, eine Fremdsprache zu erlernen – sie werden sich bestenfalls Versatzstücke der Sprache unter Druck eintrichtern. Der „Sinn“ des Spracherlernens wird auch nicht dadurch „vermittelt“, dass man die Lernenden auf die „hohe Bedeutsamkeit“ des Sprachelernens im beruflichen Umfeld hin argumentiert, sondern dadurch, dass sie die Berufswelt mit ihren Ansprüchen erleben.

Wir müssen den Lernenden das Gefühl für die Zielsprache vermitteln – für die Semantik, Grammatik, Stilistik - und das geht nur, wenn wir in ihnen die richtigen Gefühle für das Sich-zu-eigen-machen der Sprache entwickeln. Erst wenn dieses Gefühl ausgelöst ist, geht das Lernen-müssen in das Lernen-wollen über.

Heute befinden wir uns durch Apps zur Künstlichen Intelligenz in einem völlig neuen Zeitalter der schnellen Verständigung. Wir können uns „elektronisch“ in der Fremdsprache Fragen formulieren lassen und Antworten erhalten, Texte abfotografieren und deren Inhalt erfassen, ganze Bücher übersetzen und auch Bücher in einer gewählten Fremdsprache schreiben lassen. Das alles geschieht durch kombinatorische Regeneration aus großen Wort-, Redewendungen- und Anwendungs-Speichern.

Sprache lernen wir dadurch nicht!

Es ist wie mit einer Mathematikaufgabe: wir formulieren die Aufgabe, erhalten ein richtiges Ergebnis und wissen nicht, wie es zustande gekommen ist.

Allerdings sind KI-Chatbots, richtig eingesetzt, auch eine nützliche Ergänzung zum Sprachenlernen. Sie können nicht nur in Echtzeit Rückmeldungen zur eigenen Aussprache, Grammatik und zum persönlichen Wortschatz geben, sondern bieten auch regionale Variationen der Fremdsprache an,

Außerdem helfen sie einigen Lernenden, ihnen ihre sozialen Ängste zu nehmen und sich ohne Druck eines persönlichen Unterrichts auf ihr eigenes Lerntempo zu konzentrieren (Wie KI ..., 2025).

Sprache lernt man im Prozess, an der Sache

... und nicht losgelöst auf einer einsamen Insel. „Denn Lernen braucht Beziehung.“ (vgl. Chr. KUHN, A. SASS 2018)

Sprache lernen wir nicht, indem wir „Container“ mit Wissen füllen, es ist auch kein Nacheinander- oder Voraus-Lernen, es ist der verwobene Prozess des „Learning by doing“, des Berufe-erlebens, in der Arbeitswelt Agierens sowie Kommunizierens.

Didaktisch sinnvoll ist daher ein praxisorientierter Unterricht mit konkreten Handlungsprodukten (z.B. E-Mail schreiben, Bewerbungsgespräch führen, Arbeitsplan erstellen, Problemlösungsdiskussionen führen), wie auch der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen (GER 2001) oder das FREPA-Modell (M. CANDELIER u.a. 2012) fordern.

Anforderungen an die Lehrkräfte

Das „An der Sache lernen“ trifft auch für die Lehrenden zu. Berufssprachlehrende, die die Arbeitswelt auf der Jobfloor-Ebene oder in Verwaltungsetagen von Unternehmen nicht erlebt haben, wissen kaum, wovon sie sprechen. Sie sind theoretisch hoch ausgebildete Menschen, die noch nie in einem Jeep saßen und ihn praktisch durch anspruchsvolles Gelände steuern sollen.

Aus Sicht der Zugewanderten hat das Sprachlernen für den zukünftigen Beruf mindestens zwei Seiten:

1. sie wollen wissen, was sie heute in der Arbeitswelt des Ziellandes erwartet und
2. sie wollen eine Lernumgebung vorfinden, die ihnen ausgehend von ihren individuellen Potenzialen ein effektives Lernen ermöglicht.

Die Anforderungen an die Lehrpersonen sind enorm: Sie benötigen hohe sprachliche Kompetenz, fundierte DaF/DaZ-Methodik, berufsfeldspezifisches Wissen sowie interkulturelle Sensibilität.

Der Lehrer als reiner Wissensvermittler muss durch den sprachkompetenten Pädagogen und Lernpsychologen abgelöst werden. Es geht heute darum, Bewährungssituationen zu organisieren, mit Sprachcoaching begleitend zur Seite zu stehen, Szenario-Methoden einzusetzen, berufliche Sprachhandlungen zu initiieren und mit gefühlten Erfolgen zu arbeiten, damit das Sprache-lernen-wollen weiter gefördert wird.

Im Sinne professioneller Handlungskompetenz verweist z.B. das GRETA-Modell (vgl. B. Bosche; D. Böhmer, 2019) auf solche zentralen ganzheitlichen Lehrer:innenkompetenzen, wie Fachwissen, Didaktik, Beratungskompetenz und Reflexionsfähigkeit. Das bestätigt, dass Lehrende nicht nur Sprachwissen vermitteln, sondern Lernprozesse steuern und motivieren müssen.

An den Realitäten des Arbeitsmarktes anknüpfen

Unsere Erfahrungen aus mehr als 20 Jahren Personal-Matching haben gezeigt, dass eine Implementation von Migrant:innen in Ausbildungs- bzw. Arbeitsprozesse neben dem formalen Verstehen der Sprache des Aufnahmelandes und grundlegender fachsprachlicher Tools mindestens folgender Anforderungen bedarf (vgl. M. SCHARLACH 2015, S. 14), die letztlich nach einem erlernten und erlebten gesellschaftlichen Maßstab der Aufnehmenden bewertet werden.

Hier das Ranking solcher Anforderungen:

- Begreifen kommunikativer Inhalte
- Problemsensibilität
- Verfügbarkeit
- Einhalten von Arbeitsabläufen
- Lernfähigkeit
- Sorgfalt/Genauigkeit
- Arbeitsgeschwindigkeit
- Ausdauer
- Arbeitsplanung und –organisation
- Ambiguitätstoleranz
- Direktheit in Konfliktlöseprozessen
- Stressresistenz
- Einhaltung von Qualitäts- und Umweltschutzstandards und
- je nach Kulturkreis auch Inneres Antriebsvermögen

Die meisten Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse in deutschen Unternehmen werden aufgrund solcher nicht kompatiblen berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften gekündigt. Es geht in der Arbeitswelt um die Persönlichkeitskompetenz zur

- Interaktion,
- Kommunikation und
- Qualitätssicherung.

Berufsrelevante Verhaltenseigenschaften in ihrer Begrifflichkeit verständlich und in ihrer Wirksamkeit anschaulich zu machen, sie beschreiben, diskutieren, spielen zu lassen, wäre eine hilfreiche und nachhaltige Aufgabe innerhalb von beruflichen Sprachaneignungsprozessen zum Verstehen von Arbeitswelten.

Sie dient

- der Erweiterung des „Sich-Hineindenkens“ in die deutsche berufliche Arbeitswelt,
- der Entwicklung eines Gefühls für diese Arbeitswelt und letztlich
- der Entscheidungsfindung für eine Berufstätigkeit.

Viele Lernende erleben ihre Herkunftssprache im Integrationsdiskurs als „Störung“. Dabei belegen Studien, dass Sprachtransfer (z.B. T. Bak, 2016), Metasprachbewusstsein (z.B. J. SPITZMÜLLER u.a. 2019) und Code-Switching (z.B. E. ALBRECHT 2022) kognitive Vorteile bringen – wenn diese gezielt gefördert werden. Unterricht, der bewusst Mehrsprachigkeit sichtbar macht, etwa durch vergleichende Wortanalysen oder Mutterspracheninterviews, stärkt das Selbstbewusstsein und die Lernmotivation.

Es geht darum, die biografischen Ressourcen der Lernenden zu aktivieren und ihnen zu zeigen: „Eure Sprache, eure Kultur und eure Erfahrungen sind wertvoll – auch und gerade im deutschen Berufsleben.“

Hierzu ist es hilfreich, kulturelle Gepflogenheiten und angeeignete Gewohnheiten aus dem Heimatland erläutern bzw. erklären zu lassen und mit der deutschen Arbeitskultur und deren Anforderungen zu vergleichen. Viele Teilnehmende bringen andere Lernbiografien mit: Frontalunterricht, stark lehrkraftzentrierte Methoden oder Tabus im Umgang mit Fehlern. Diese Erfahrungen gilt es, ernst zu nehmen und im Unterricht aufzugreifen.

„Wenn ein Problem auftrat, war es in meinem Land üblich, den Vorgesetzten zu fragen. Hier muss ich lernen, wie man eigenverantwortlich Probleme löst.“ (Maria, 24, iranische Medizinisch-technische Assistentin)

So entstehen transkulturelle Lernmomente, die sowohl Sprachbewusstsein als auch interkulturelle Handlungskompetenz fördern. Gleichzeitig wird ein Raum geschaffen, in dem sprachliches Handeln zur bewussten Auseinandersetzung mit beruflicher Identität wird.

Ein Beispiel:

Nach aktivierenden Warmups wird eine Lernsituation geschaffen, in der sich die Lernenden geistig angesprochen und herausgefordert fühlen.

Sie wollen etwas zum Thema sagen und sind damit motiviert, nach entsprechenden Ausdrucksmöglichkeiten in der Fremdsprache zu suchen. Hier können sich Wortschatzrecherchen und Meinungs austausche als Basis zum Erreichen des Lernergebnisses anschließen.

Eine zentrale Persönlichkeitseigenschaft zur Bewältigung von Arbeitsprozessen ist für die deutschen Unternehmen des gewerblich-technischen Bereiches die PROBLEMSENSIBILITÄT.

Um eine Diskussionsbasis zum inhaltlichen Verständnis dieser Eigenschaft zu schaffen, könnte man folgende Aufgabe an die Lernenden stellen:

Stellt Euch vor, Henry ist Kranführer und sitzt 30m über dem Boden in einem Hochkran, der Betonplatten für ein Hochhaus befördert. Da er keine Lust hat, zum Frühstück hinunterzusteigen, nimmt er sein Frühstück mit nach oben. Um 9:00 Uhr beißt er in sein Fischbrötchen. Um 10:34 Uhr wird ihm während der Arbeit schlecht und er fällt in Ohnmacht. Der Fisch war nicht mehr frisch! Schreibt bitte auf, was jetzt alles passieren kann!

Die Lernenden können jetzt ihrer Phantasie freien Lauf lassen. Um sich entsprechend ausdrücken zu können, benötigen sie neue Wörter und Redewendungen, z.B. aus dem technischen, Bau- und Verkehrsbereich. Das erweitert die berufssprachliche Kompetenz. Für die Unternehmen werden Nennungen ab zehn Folgebeschreibungen interessant.

Ähnliche Lernsituationen lassen sich zu den Verhaltenseigenschaften „Verfügbarkeit“, „Genauigkeit“, „Ausdauer“ u.a.m. gestalten, die mitunter einen differenzierten sozialen Kontext haben.

Ein solches betrieblich relevantes Verhalten lässt sich dann in digitalen Lernspielen, Fachtexten, Rollenspielen u.a. aufgreifen und festigen. Lernkooperationsformen können diesen Prozess unterstützen.

Lerner orientiert das Lernen begleiten

Noch effizienter wird das individuelle Lernen, wenn wir es an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen. Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, einzelne Arbeitsschritte zu variieren, wegzulassen oder hinzuzufügen, um so das Vorgehen an die Gegebenheiten des Lernenden anzupassen (K. KIRST; R. KLÖTZKE, 2024). Neben diesem differenzierenden Vorgehen unterstützen andere didaktische Prinzipien, wie das der Sinnhaftigkeit, Anschaulichkeit, Fasslichkeit und Systematik generell Lern- und Erkenntnisprozesse.

Um Sprache lebendig zu lernen, bedarf es einer innovativen Lerngestaltung, die Lerner-orientiert und bedarfsgerecht die kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen der Lernenden von Beginn des Sprachenlernens an berufsorientiert fördert (vgl. Chr. FANDRYCH u.a. 2024) und die gleichzeitig dazu führt, sowohl das autonome Lernen als auch das Lernen in der gesuchten Interaktion und Kommunikation außerhalb von „Schule“ zu fördern.

Das wirkt sich dann auch dahingehend aus, dass Lernende mehr und spezifischere Angebote möchten. Dies fordert von den Lehrenden eine höhere Kompetenz, passgenaue Lernangebote zu entwickeln und umzusetzen. (vgl. Chr. KUHN, A. SASS 2018)

„Personalisieren“ wir also das Lernen, indem wir Erkenntnisse der Lernpsychologie aufgreifen, nach denen Menschen vor allem dann zu Verhaltensänderungen bereit und in der Lage sind, wenn sie einen persönlichen Bezug zu Lerninhalten durch persönliche Erlebnisse, Neugier und Gefühle herstellen können. (vgl. G. HÜTHER 2016, S.62)

Hierauf nimmt auch der Referenzrahmen für plurale Ansätze zu Sprachen und Kulturen (REPA) Bezug. (M. CANDELIER u.a. 2012)

Alle im REPA auf den integrativen Umgang mit Sprachen und Kulturen bezogenen Ressourcen der potenziell Lernenden sind inter- bzw. plurikulturell ausgerichtet und in den Bereichen „Wissen“, „Einstellungen und Haltungen“ sowie „Fertigkeiten“ dargestellt. Sie nehmen auf allgemeine kulturelle Erscheinungen Bezug, auf vergleichende Aspekte von Kulturen oder auch auf das interkulturelle Handeln. (A. SCHRÖDER-SURA 2015)

Das fördert eine sprachliche und kulturelle Bewusstheit für die Herkunfts- als auch Aufnahmegesellschaft und ist eine Bereicherung zur Entwicklung von wirkungsvollen Curricula.

Zahlreiche Praxisbeispiele belegen den Erfolg solcher integrierter Ansätze:

- Ein Hotel in Bayern kombinierte Praktika mit Deutschunterricht („One University“). Die Auszubildenden übten Berufsvokabular direkt im Betrieb und sozialen Freizeitangeboten, was ihr Sprechen erheblich förderte.
- Berufsfachschulen in NRW arbeiten mit regionalen Betrieben an projekthaftem Sprachlernen (M. GRAHL-MARNIOK, 2020).
- In Kanada werden Sprachkurse mit Jobcoaching kombiniert – mit positiven Effekten auf die Arbeitsmarktintegration (LINGUISTA).
- In Schweden sind Fachsprachkurse für Migrant:innen integraler Bestandteil beruflicher Bildungswege (K. PIEL, 2012)
- In Luxemburg gibt es „linguistic leave“ für Arbeitssuchende – bezahlte Auszeiten zur Sprachqualifikation (LL, 2022)

Diese Modelle zeigen: Integration gelingt besonders dort, wo Sprache und Berufsausbildung verschränkt, Arbeitgeber eingebunden und Lernende als Expert:innen ihrer Lebenswelt gesehen werden.

Das Wichtigste beim Sprachenlernen bleibt jedoch immer der didaktische Grundsatz, ein Gefühl für den Umgang mit der Sprache aus der Sicht des Muttersprachlers zu entwickeln. Das bezieht den Gebrauch landestypischer Redewendungen, Metaphern und das Reden in Bildern mit ein. Dieses Gefühl „auf dem richtigen Weg zu sein“, sich dem Sprachgebrauch des Muttersprachlers zu nähern, verschafft Sicherheit und Motivation.

Als Sprach-Lehrende sollten wir uns daher immer unserer Verpflichtung gegenüber den Lernenden immer bewusst sein:

Niemand will euch mehr verstehen,
Fordern wir doch höhern Zoll:
Denn es muss von Herzen gehen,
Was auf Herzen wirken soll.

J.W. v. Goethe, 1832

Literatur

Albrecht, Esther: „I can speak German – und Deutsch“. The development of use of code-switching among simultaneous and successive English-German bilingual Children. Freiburg. Rombach Druck- und Verlagshaus, 2022

Bak, Thomas : The impact of bilingualism on cognitive aging and dementia: Finding a path through a forest of confounding variables. Linguistic Approaches to Bilingualism, 6(1-2), 205-226. University of Edinburgh, College of Arts, Humanities and Social Sciences. 2016

<https://doi.org/10.1075/lab.15002.bak>

Candelier, Michel (Coord.), Camilleri Grima, Antoinette, Castellotti, Véronique, de Pietro, Jean-François, Lőrincz, Ildikó, Meißner, Franz-Joseph, Schröder-Sura, Anna, Noguerol Artur & Muriel Molinié): FREPA - A Framework of Reference for Pluralistic Approaches to Languages and Cultures – Competences and Resources. Council of Europe 2012.

Esser, Hartmut: Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 40, 2001. Seite 1 von 7

Fandrych, Christian; Mohr, Imke-Carolin; Thonhauser, Ingo; Hufeisen, Britta; Wicke, Rainer E.: Fremdsprache Deutsch Heft 59 (2018): Berufsorientiertes Deutsch. Goethe-Institut, 2018

Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, lehren und beurteilen.. Hrsg. vom Goethe-Institut, der KMK, der EDK, dem BMBWK und dem ÖSD. Berlin et al.: Langenscheidt. Europarat 2001.

Goethe, Johann Wolfgang von: Faust. Der Tragödie zweiter Teil. Cotta-Verlag, Stuttgart 1832. 1. Auflage, S.232

Bosche, Brigitte; Böhmer, Diana: Das GRETA-Kompetenzmodell und sein Nutzen für Lehrende und Bildungseinrichtungen. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. Bonn 2019

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab42_nwk_ws5_Tag_1_Bosche_Greta.pdf

Grahl-Marniok, Marco; Aue, Heike; Aue; Blome Maik: Sprachförderung und sprachsensibler Fachunterricht in allen Fächern im Fachbereich Wirtschaft und Verwaltung. Sprachtagung 2020 – Sprachsensibler Unterricht an Berufskollegs. Praxisbeispiel. Carl-Severing-Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung. 17.11.2020

Hüther, Gerald: Mit Freude lernen – ein Leben lang. Weshalb wir ein neues Verständnis vom Lernen brauchen. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen / Bristol 2016. ISBN: 9783525701829

Kirst, Karl; Klötzke, Ralf: Unterrichtsmethoden. <https://www.zum.de/portal/zum-deutsch-lernen/> aktualisiert am: 21.4.2024

Kuhn, Christina: Berufsorientierter Deutschunterricht - Arbeitswelt im Wandel. Copyright: Goethe-Institut e.V., Redaktion Magazin Sprache. 2019.

In: deutschstunde. Das Portal für DaF-Lehrkräfte.

<https://www.goethe.de/prj/dlp/de/magazin-sprache/dib/21461675.html>

Kuhn, Christina; Sass, Anne: Interview „Lernen braucht Beziehung“. Erich Schmidt Verlag, Redaktion Philologie. 2018 <https://www.esv.info/aktuell/lernen-braucht-beziehung/id/98201/meldung.html>

Linguista. Media Touristik AG (Hrsg.): Jobs in Kanada - bezahltes Arbeiten in Kanada.

www.linguista.ch

LL- Linguistic leave. The Government of the Grand Duchy of Luxembourg. 15.09.2022

<https://guichet.public.lu/en/citoyens/travail/conges-jours-feries/formation-professionnelle/conge-linguistique.html>

One University – ein innovatives und preisgekröntes Fortbildungskonzept.

<https://jobs.motel-one.com/de/bewerberinfo/one-university>

Piel, Karsten: SFI -Svenskundervisning för invandrare (Schwedisch für Einwanderer) In: Die Schwedenstube. 10. Juni 2012

Scharlach, Matthias: Wer denn nun? - Wege zu einer wirksamen Personalauswahl für unternehmenstypische Handlungsfelder. 2015, 15 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-113179 - DOI: 10.25656/01:11317

Scharlach, Matthias: Modell der Integration von Migrant:innen zur Abfederung des Fachkräftemangels (IMAF). 2024, 18 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-298905 - DOI: 10.25656/01:29890

Schröder-Sura, Anna: Referenzrahmen für plurale Ansätze zu Sprachen und Kulturen“ INTERKULTURELLE KOMPETENZEN IM UNTERRICHT. In: deutschstunde. Das Portal für DaF-Lehrkräfte. Copyright: Goethe-Institut e. V., Redaktion Magazin Sprache. 2015

Wie KI die Zukunft des Sprachenlernens verändert. In: RTL - Partner-Services | sprachen-lernen Vergleich in Kooperation mit COMPADO. 14. Mai 2025
<https://www.rtl.de/tools/sprachen-lernen/ki-sprachenlernen/>

Spitzmüller, Jürgen: "Sprache" – "Metasprache" – "Metapragmatik": Sprache und sprachliches Handeln als Gegenstand sozialer Reflexion. In: Gerd Antos; Thomas Niehr; Jürgen Spitzmüller (Hrsg.): Handbuch Sprache im Urteil der Öffentlichkeit. Berlin/Boston: De Gruyter (Handbuch Sprachwissen 10). 2019

Die Autoren

Matthias Scharlach

widmete sich als Professor für Erziehungswissenschaften der strukturanalytischen Persönlichkeitsforschung, leitete private Bildungszentren und entwickelte Persönlichkeitstests und Assessment für Unternehmen. Er führt Seminare zu Fragen des Führungstrainings, des Veränderungsmanagements und der Entfaltung persönlicher Kernkompetenzen durch und befasst sich in diesem Zusammenhang mit psychologischen und pädagogischen Prozessen der Steuerung beruflicher Entwicklungen, des Karriereaufbaus und des Karrieredesigns. Seit 2024 ist er verantwortlich für die Entwicklung der Curricula für die German Professional School der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH.

Sabine Pröschel

ist ausgebildet in Sprachwissenschaft, internationalem Management und systemischer Beratung, hat mehrjährige Auslandserfahrung, vorrangig in den USA, trainiert seit über 25 Jahren Führungskräfte im kompetenten Umgang mit der englischen Sprache sowie zu Themen der Unternehmensführung, Personalführung und Kommunikation. Praktische unternehmerische Erfahrungen sammelte sie in zwei eigenen Unternehmen ebenso wie in der jahrelangen Begleitung von kleinen und mittelständischen Unternehmen Ihrer Kunden.