Integrationshaus

Sprachen & Qualifikations portfolio

für MigrantInnen und Flüchtlinge

Handbuch und CD-ROM

Impressum

Herausgeber:
Verein Projekt Integrationshaus
Engerthstraße 161-163, 1020 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:
Andrea Eraslan-Weninger

Konzept/Gesamtredaktion:
Verena Plutzar, Ilse Haslinger

Gestaltung:
Andrea Klar, [creation:one] media lab
www.creation-one.com

Druck:
Börsedruck Ges.m.b.H
Liesinger Flur-Gasse 8
1230 Wien

Titelbild:
Graffiti-Wand am Montmartre
www.photocase.de

Erscheinungsort: Wien, Mai 2005

Sprachen & Qualifikations portfolio

für MigrantInnen und Flüchtlinge

entwickelt im Verein Projekt Integrationshaus
von Verena Plutzar und Ilse Haslinger
unter Mitarbeit von Mannix Akinfenwa und Angelika Hrubesch
im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft *qualifikation stärkt*

Gesamtkoordination: Verein Interface
Finanzielle Verantwortung: Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Modulverantwortung: Verein Projekt Integrationshaus

mit Unterstützung von: *abz.austria*, Autonome Österreichische Frauenhäuser, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Berufsausbildungszentrum des *bfi Wien*, flexwork GmbH, Ruth Kronsteiner

gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Vorbemerkung

Betrachtet man die Bilder, die die öffentliche Debatte über Migrantinnen und Migranten prägen, dann fällt auf, dass Probleme und Defizite dieser Gruppe – die in Wirklichkeit ein hoch differenziertes Ensemble unterschiedlichster Gruppen ist – im Mittelpunkt stehen. Migrantinnen und Migranten werden anscheinend vorrangig wahrgenommen als Menschen, denen etwas fehlt oder von denen etwas Bedrohliches ausgeht. Die Liste der Defizite reicht von fehlender Sprachkompetenz über den mangelnden Willen zur Integration und der unzureichenden Orientierung an der vermeintlichen Leitkultur (die zu definieren keiner in der Lage ist) bis hin zu der Bedrohung, die anscheinend neuerdings von den unter Generalverdacht stehenden islamischen Gläubigen ausgeht, was den inneren Frieden und die innere Sicherheit angeht. Jedenfalls reichen die daraus resultierenden Szenarien, um damit in Deutschland und in Österreich erfolgreich Wahlkämpfe führen zu können.

Wir wissen aus der Sozialpsychologie, dass derartige Zuschreibungen Dritter nicht ohne Auswirkungen auf das Selbstbild und das Selbstbewusstsein der Diskriminierten bleiben und langfristig destruktive Wirkung entfalten. Erst vor diesem Hintergrund wird deutlich, welchen Stellenwert das hier vorgelegte Portfolio hat.

- Das Portfolio geht von einem kompetenzorientierten Ansatz aus und nimmt Migrantinnen und Migranten nicht unter Defizitaspekten sondern als Träger vielfältiger Kompetenzen in den Blick. Es ist ein geeignetes Instrument, sich der eigenen Kompetenzen bewusst zu werden und damit zur Stärkung des eigenen Bewußtseins über sich selbst beizutragen.

- Das Portfolio lenkt den Blick auch auf die Kompetenzen, die informell erworben werden und nicht in formalen externen Anerkennungsverfahren zertifiziert wurden (die bei Migranten i.d.R. alles nicht anerkennen, was nicht nahtlos in das gültige Anerkennungsraster passt). Es leistet damit einen wichtigen Beitrag zu einer Neubewertung des Lernens im Erwachsenenalter und wird der zunehmenden Vielfalt der Lernorte und -wege gerecht.

- Das Portfolio ist keine Vorgabe, sondern ein Angebot. Wie weit der oder die Einzelne sich darauf einlässt, ob und wie viel er oder sie an Beratung in Anspruch nehmen will, liegt in der autonomen Entscheidung der einzelnen Migrantin oder dem einzelnen Migranten. Damit wird ein Respekt von der Autonomie der Subjekte deutlich, der auch in Beratungseinrichtungen nicht selbstverständlich ist. Gerade wohlmeinende Berater/innen verwischen leicht die Grenze zwischen Fürsorge und Kolonialisierung.

- Das Portfolio ist nicht auf eine spezifische Entscheidungssituation zugeschnitten, sondern erweist sich als ein Instrument kontinuierlicher Selbstreflexion; eine zentrale Kompetenz in Zeiten, in denen dem Einzelnen die Verantwortung für seine eigene Beschäftigungsfähigkeit zugeschrieben wird.

Es ist zu wünschen, dass dieses Portfolio nicht nur eine breite Verwendung findet, sondern dass es auch einen Beitrag dazu leisten kann, die Schieflage in der öffentlichen Debatte zu korrigieren und Diskurse anzustoßen, in denen Migranten nicht unter Defizit- und Bedrohungsaspekten, sondern unter Kompetenz- und Bereicherungsaspekten wahrgenommen werden. Einwanderungsländer wie Österreich und Deutschland sind auf neue Sichtweisen angewiesen, wenn Integration gelingen soll.

Gerhard Reutter
Dt.Institut für Erwachsenenbildung, Bonn

1 Ziele, Zielgruppe und Einsatzfeld des SQuP 6

Ziele des SQuP – Zielgruppe für die Arbeit mit dem SQuP – Einsatz des SQuP – Erfahrungen mit dem Einsatz des SQuP

2 Struktur des SQuP/Funktionsweise der Arbeitsblätter 10

Struktur des SQuP – Funktionsweise der Arbeitsblätter – Erfahrungsblätter

3 Hintergründe des SQuP 14

Zur Situation von MigrantInnen am Arbeitsmarkt in Österreich – Der kulturelle Aspekt im SQuP – Migration als Leistung – Mehrsprachigkeit von MigrantInnen – Das Lernkonzept des SQuP

4 Das SQuP mit Kommentar 18

Zur Arbeit mit dem SQuP 18

Vorwort des SQuP 21

1. Wo stehe ich jetzt? 29

Ich bin mehr als die Summe meiner Daten 32
Interessen und Lernen – Fähigkeiten und Kenntnisse – Ausbildung und Weiterbildung – Arbeitspraxis und andere Tätigkeiten – Leben in mehreren Kulturen – Kompetenzprofil – Schlüsselkompetenzen

Sprachkompetenzen 66
Sprachen lernen – Die Landessprache sprechen und verstehen – Die Landessprache hören / lesen / schreiben – Sprachkenntnisse – Globalraster zur Einschätzung meiner Sprachkenntnisse – Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf – Sprachhandlungen im Beruf

Dokumentation 84
Mein berufliches Profil – Liste meiner Ausbildungen und Weiterbildungen – Liste meiner Arbeitspraxis – Liste meiner weiteren Tätigkeiten – Meine Sprachkompetenzen – Meine Sprachkompetenzen im Beruf – Meilensteine meines Lebens – Visionen – Veränderungen – Wohlbefinden und Gesundheit

2. Wo möchte ich hin? 105

Sichtweisen 108
Gedanken zum Thema Arbeit – Im Arbeitsprozess (be-)stehen – Geschlechterrollen in der Arbeit – Netzwerke – Die Wurzeln meines Arbeitslebens

Arbeitsmarkt 120
Informationen beschaffen – Orientierung am Arbeitsmarkt – Mein idealer Arbeitsplatz – Meine Berufsziele – Erfolge – Entscheidungen – Anpassungsfähigkeit

3. Wie komme ich dorthin? 137

Weg in den Beruf 140
Der Weg in meinen Zielberuf

Lernstrategien 144
Lerntechniken und -strategien – Sprachlernstrategien

Das Ziel vor Augen 150
Mein Umgang mit Zeit – Ziele setzen – Mein Plan – Meinen Plan überprüfen – Mein Plan (Liste) – Jahresüberblick

4. Glossar 163

5. Dossier 167

5 Quellen und Dank 170

6 Literaturliste 172

Ziele des SQuP

Das SQuP ist in erster Linie ein Instrument zur Erhebung von Qualifikationen und Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen durch die Mittel der Reflexion und Selbsteinschätzung und bereitet auf berufliche (Weiter-) Entwicklung vor. Es unterstützt Portfolio-BesitzerInnen, sich ihrer Potentiale bewusst zu werden und diese in systematischer Form zu ordnen. Darüber hinaus begleitet das SQuP dabei, berufliche Ziele zu finden und den Einstieg am Arbeitsmarkt zu planen.

Das SQuP unterscheidet sich von bereits existierenden Kompetenzbilanzen oder Qualifikationspässen des deutschsprachigen Raumes durch die Orientierung an der Zielgruppe der MigrantInnen und Flüchtlinge und durch die gleichrangige Stellung von beruflichen Qualifikationen, Sprachkompetenz und interkulturellen Aspekten. In zweiter Linie ist das SQuP demnach ein Instrument der Sprach- und Kulturvermittlung.

Dies zeigt sich

- in der Berücksichtigung der Migrationserfahrung als Ressource für den Arbeitsmarkt.
- in der Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit von MigrantInnen als Ressource und als Basis für den Erwerb der Landessprache sowie in der Unterstützung des gezielten Erwerbs der Landessprache für den beruflichen Kontext.
- in der Berücksichtigung von kulturspezifischen Aspekten der Arbeitswelt sowie in der Kulturspezifik des SQuP selbst.
- in der Übersetzung des SQuP in sechs Sprachen (Arabisch, Englisch, Französisch, Persisch, Serbisch-Kroatisch und Türkisch).

Die TeilnehmerInnen sollten nach der Arbeit mit dem SQuP eine Vorstellung davon haben, wo ihre Stärken liegen, was sie am Arbeitsmarkt realistisch erreichen wollen und einen Plan entwickelt haben, wie sie das tun werden. Das SQuP bereitet nach außen hin auf eine Selbstpräsentation vor Dritten vor, die Bewerbungssituation selbst ist aber nicht mehr Teil des SQuP. Das SQuP ist eine Sammlung von Arbeitsblättern, die in ihrer Anordnung einen Weg zeigen – beginnend mit dem Entdecken von Fähigkeiten und Kenntnissen, die hinter alltäglichen Tätigkeiten und Neigungen stehen bis hin zum zielgerichteten Planen des Einsatzes dieser Kompetenzen und Qualifikationen. Indem es Themen und Inhalte vorgibt, jedoch nicht festlegt, in welcher Art und Weise diese behandelt werden, ist das SQuP zugleich ein Curriculum für Berufsorientierungskurse mit MigrantInnen.

Zielgruppe für die Arbeit mit dem SQuP

Bei der Konzeption des SQuP hatten wir besonders die Gruppe jener MigrantInnen und Flüchtlinge im Blick, die zwar mit beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen bzw. Ausbildungen nach Österreich gekommen sind, aber in niedrig qualifizierten, schlecht bezahlten Jobs arbeiten oder Gefahr laufen, das in Zukunft zu tun. Diese Personen sind wegen ihrer unbefriedigenden Arbeitssituation besonders oft von Jobwechsel und Arbeitslosigkeit betroffen. Die Reflexion ihrer eigentlichen Kompetenzen und eine exakte Karriereplanung soll ihnen ermöglichen, den Einstieg und Umstieg am Arbeitsmarkt jenseits von Hilfsarbeit zu schaffen.

Das SQuP ist thematisch zwar für alle InteressentInnengruppen geeignet, es ist aber methodisch durchaus anspruchsvoll, indem es ein gewisses Maß an Reflexionsvermögen bzw. -bereitschaft und die Fähigkeit zur Abstraktion voraussetzt. Personen mit guter Grundausbildung sind durchaus in der Lage das SQuP zu bearbeiten, sofern ihre psychische und physische Befindlichkeit und ihre Lebenssituation es erlauben. Es ist jedoch für Personen mit schwacher Lese- und Schreibkompetenz weniger geeignet, da es einen sicheren Umgang mit Schriftlichkeit verlangt.

Einsatz des SQuP

Das SQuP ist für den Einsatz in Kursen zur beruflichen Orientierung konzipiert worden, die idealerweise auch Deutschunterricht integriert haben. Als Kursunterlage wird es vollständig eingesetzt, kann aber durchaus auch in Teilen verwendet werden. Doch auch in Beratungssituationen oder im Einzelcoaching haben sich bestimmte Themen bewährt, vor allem, wenn die Arbeitsblätter in der Muttersprache ausgehändigt werden.

Personen, die mit dem SQuP arbeiten, benötigen aber in jedem Fall Unterstützung. Besonders die Bearbeitung der reflexionsorientierten Themen braucht ein professionelles Gegenüber als „Lotsln“ durch die Welt der eigenen Gedanken. Sollte nicht genügend Gelegenheit für eine aufmerksame Begleitung durch KursleiterIn oder BeraterIn vorhanden sein, kann das SQuP hier wie dort durch seinen Umfang und durch die angesprochenen Themen überfordern und damit entmutigend und abschreckend wirken.

Erfahrungen mit dem Einsatz des SQuP

Die Arbeit mit dem SQuP wurde von TeilnehmerInnen durchaus als anstrengend oder schwierig empfunden, weil die Auseinandersetzung mit der eigenen Person und Geschichte nicht immer einfach ist. Auch dauerte es eine Weile, bis klar war, wie das SQuP funktioniert und was es leistet. Letztendlich wurde die Arbeit aber von sehr vielen als interessant und auf jeden Fall lohnend eingeschätzt.

Beobachtbar war, dass die TeilnehmerInnen nach Besuch des Kurses in der Lage waren, ihre beruflichen Wege selbst erfolgreich zu gestalten, wobei erfolgreich heißt, dass sie ihre Situation verbesserten oder aber realistische Entscheidungen für Weiterbildungen treffen konnten und ihre Pläne verfolgten. Es fiel besonders auf, dass alle TeilnehmerInnen über einen überdurchschnittlich differenzierten Wortschatz in Bezug auf ihre Kompetenzen und den Arbeitsmarkt verfügten.

Von KursleiterInnen wurden als Herausforderung die Verständlichkeit der Fragen, der benötigte Zeitaufwand und das Verhältnis von Selbst- und Fremdeinschätzung genannt.

Die Verständlichkeit herzustellen liegt in der Verantwortung der KursleiterInnen und bedeutet zugleich Sprach- und Kulturvermittlung. Dies ist ein wesentlicher Aspekt der Arbeit mit dem SQuP. Gelingt sie, so lassen sich beachtliche Lernerfolge erzielen. Die Übersetzungen sollen gewährleisten, dass die Inhalte in jedem Fall verstanden werden, denn dies ist der Ausgangspunkt eines gelungenen Einsatzes.

Das SQuP benötigt ausreichend Zeit, die im realen Kursgeschehen oft nicht zu Verfügung steht. Ein „schnelles Durchgehen“, also eine allzu oberflächliche Bearbeitung zeigt aber sicher nicht die gewünschten Ergebnisse. Es liegt daher bei KursleiterInnen, TrainerInnen und BeraterInnen, hier eine Gewichtung der Themen vorzunehmen. Abhängig vom Auftrag und den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen bewährt sich dabei sicherlich auch die parallele Bearbeitung unterschiedlicher Themen in Interessensgruppen. Einige Themen ließen sich auch auslagern, um sie außerhalb des Kurses zu erarbeiten und erst die Ergebnisse wieder gemeinsam zu besprechen. Auf keinen Fall aber sollten jene Arbeitsblätter, die mit *Erfahrungen* übertitelt sind, von den TeilnehmerInnen alleine behandelt werden.

Das SQuP ist in erster Linie ein Instrument der Selbsteinschätzung. Die TeilnehmerInnen sollten aber dazu motiviert werden, sich einer Fremdeinschätzung auszusetzen, kritisch zu vergleichen und so Feedbackkompetenz zu pflegen. Das SQuP berücksichtigt diese Aspekte durchgängig, indem entsprechende Fragen gestellt werden. In einer offenen und wertschätzenden Arbeitsatmosphäre ist das Bedürfnis nach Austausch ohnehin gegeben, sowohl zwischen den TeilnehmerInnen, als auch mit den KursleiterInnen.

Struktur des SQuP

Die 5 Kapitel des SQuP umfassen insgesamt ca. 60 Arbeitsblätter und befinden sich auf der CD-ROM, die diesem Handbuch beigelegt ist. Das SQuP kannn als pdf-download auf diese Art bedarfsgerecht in Deutsch und, zur inhaltlichen Unterstützung der Themen, auch in einer benötigten Übersetzung im A4 Format ausgedruckt und zur Verfügung gestellt werden. Handbuch und SQuP finden sich außerdem auch unter www.integrationshaus.at.

Die innere Struktur des SQuP und der Prozess der Bearbeitung sind im Vorwort des SQuP selbst beschrieben. Der Weg durch das SQuP ist logisch vorgegeben, trotzdem können KursleiterInnen und TeilnehmerInnen die Reihenfolge nach Interesse und Bedarf wählen. Viele Arbeitsblätter sollen durchaus mit zusätzlichen Materialien ergänzt werden, sie stellen nur einen Teil der Auseinandersetzung mit einem Thema oder Inhalt dar.

Funktionsweise der Arbeitsblätter

Das SQuP arbeitet mit folgenden Elementen, wobei die Symbole die Art der Bearbeitung anzeigen. Sie können jeweils nach Erledigung abgehakt werden.

Reflexion:

Das SQuP übt eine grundsätzlich reflexive Haltung ein, indem es offene Fragen stellt und dadurch anleitet, über sich nachzudenken. Die Checklisten und Datensammlungen verschaffen zwischendurch Überblick und stellen einen zusammenfassenden Rahmen zur Verfügung. Sie können auf Wunsch zusätzlich von FreundInnen, KollegInnen, KursleiterIn oder anderen Vertrauenspersonen ausgefüllt werden, um diese Fremdeinschätzung anschließend zu reflektieren.

Gespräch:

Das SQuP fordert zum Gespräch auf, zum Austausch und zur Vertiefung der Gedanken mit anderen. Es ist daher sinnvoll, zu Beginn der Arbeit mit dem SQuP mittels Gesprächs- und Intervisionstechniken die Rolle als Zuhörende und das Geben von Feedback zu trainieren, sonst könnte es sein, dass die Gespräche nicht zufriedenstellend verlaufen. Außerdem wird damit die Schlüsselkompetenz der gezielten „Kommunikationsfähigkeit“ (weiter-) entwickelt.

Ergebnisse aufzeichnen:

Die Ergebnisse von Reflexion und Gedankenaustausch werden festgehalten. Das kann ausführlich oder stichwortartig, in der Muttersprache oder in Deutsch geschehen und sollte inhaltlich nicht korrigiert werden.

Nochmalige Bearbeitung:

Für manche Themen macht es Sinn, sie zu einem späteren Zeitpunkt nochmals zu überdenken, zu ergänzen oder einen anderen Fokus zu setzen.

Dokumentieren:

Die so gekennzeichneten Arbeitsblätter können zur Präsentation nach außen dienen bzw. bereiten inhaltlich auf den Arbeitsteil *Dokumentation* am Ende des Kapitels *Wo stehe ich jetzt?* vor. Die Arbeitsblätter aus *Dokumentation* stehen auch als elektronisch beschreibbare Datei zur Verfügung.

Institutionelle Bestätigung:

Einige der dokumentierten Inhalte sind vielleicht zertifiziert, indem Bestätigungen oder Zeugnisse darüber vorliegen. Überdies können auch die SQuP-KursleiterInnen bzw. die Institutionen, in denen das SQuP bearbeitet wird, die Angaben der SQuP-BesitzerInnen offiziell bestätigen.

Erfahrungsblätter

Neben den fünf SQuP-Kapitel gibt es in allen Sprachen einen eigenen Themenkreis, der ausschließlich biografische *Erfahrungen* anspricht. Diese Arbeitsblätter sind eigens gekennzeichnet, haben keine Seitennummerierung oder Kapitelzugehörigkeit und sollen zunächst nur den KursleiterInnen zugänglich sein. Je nach Einschätzung können sie im Verlauf der SQuP-Bearbeitung an passender Stelle eingesetzt werden. Im Handbuch sind diese Blätter allerdings thematisch so eingeordnet, wie wir sie im Ablauf der Bearbeitung des SQuP sinnvoll finden.

Die Erfahrungsblätter arbeiten biographisch und gehen davon aus, dass in der Reflexion des bereits Erlebten der Schlüssel für weitere Kompetenzentwicklung steckt. In den Erfahrungsblättern wird Migration als Leistung wahrgenommen, die mit Anstrengungen und spezifischen Erfahrungen verbunden ist. Während der Migration zeigen sich Fähigkeiten, die in professionellem Kontext durchaus als „Schlüsselkompetenzen“ bezeichnet werden. Ziel der Erfahrungsblätter ist es, diese Fähigkeiten bewusst und Aspekte der Migrationserfahrung sichtbar zu machen, die beruflich nützlich sein können.

Bei der Arbeit mit diesen Blättern können aufgrund des biografischen Ansatzes Verletzungen, die durch die Migration entstanden sind, (wieder) aufbrechen. Es ist daher beim Einsatz besondere Achtsamkeit geboten:

- Es muss genügend Zeit vorhanden sein, um in die Tiefe gehen zu können und die Ergebnisse entsprechend zu würdigen.
- In Gruppen über zwölf TeilnehmerInnen sollten bei der Behandlung dieser Themen zumindest zwei KursleiterInnen oder TrainerInnen anwesend sein.
- Die Portfolio-BegleiterInnen müssen in der Lage sein, starke Emotionen im Rahmen einer Gruppe aufzufangen und zu erkennen, wo und wann externe Unterstützung individuell notwendig ist und diese gegebenenfalls vermitteln.

Zur Situation von MigrantInnen am Arbeitsmarkt in Österreich

Trotz guter Qualifikation im Herkunftsland sind MigrantInnen, um ihren weiteren Aufenthalt in Österreich zu sichern, noch immer gezwungen einen krassen sozialen Abstieg in Kauf zu nehmen. Migration führt in der Regel zu einer deutlichen Verschlechterung der ökonomischen Situation und individuellen Berufslaufbahn (vgl. Demel et. al. 2004). So gibt es zahlreiche AkademikerInnen, die als Reinigungskräfte oder als KassierInnen beschäftigt sind. Zu diesem Dequalifizierungsprozess kommt es vor allem in den ersten Jahren in Österreich, in denen die Erlangung der Arbeitspapiere primäre – nämlich existenzsichernde – Bedeutung hat. Dies führt zu psychischen und physischen Belastungen, die sich negativ auf das weitere Erwerbsleben auswirken.

MigrantInnen fehlt zudem häufig das Wissen um „Spielregeln“ am österreichischen Arbeitsmarkt. Neben Informationen über Berufsfelder und -bilder und vom Herkunftsland abweichende Qualifikationsprofile besteht Informationsbedarf in Bezug auf (Weiter-) Bildungsmöglichkeiten, deren Förderbarkeit und Zugangsvoraussetzungen. Darüber hinaus haben ZuwanderInnen anfangs wenig Überblick über die österreichische Arbeitsmarktsituation und deren Entwicklung.

Es ist für sie daher schwer, zu einer realistischen Einschätzung von Chancen zu kommen, es fehlt an Wissen um rechtliche Rahmenbedingungen und zielführenden Strategien der Arbeitssuche. Erschwerend kommt hinzu, dass MigrantInnen selten über unterstützende soziale Netzwerke verfügen, die beim Berufsein-, -um- oder -aufstieg hilfreich sein können. Denn durch die Migration nach Österreich fehlen meist Personen, die eine berufliche Vorbildrolle einnehmen können. Förderliche Netzwerke müssen erst geschaffen und zielführend genutzt werden. Zusätzlich erschweren rechtliche Beschränkungen sowie ein Mangel an konkreten Maßnahmen die berufliche Mobilität. Dabei bleiben Potentiale und Ressourcen für den Arbeitsmarkt ungenutzt.

Das SQuP kann die strukturelle Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt nicht verändern und versteht sich auch nicht als Heilmittel gegen die herrschenden Rahmenbedingungen. Daher richtet es sich auch gezielt an die Ressourcen der Einzelnen. Die Entwicklung neuer Instrumente schöpft zwar immer aus einer Hoffnung auf eine positive Veränderung in der Zukunft, wenn jedoch die Aufnahmegesellschaft nicht bereit ist, politische Signale zu setzen und sich auf die MigrantInnen zuzubewegen, indem sie sich öffnet, werden auch die besten Instrumente nicht zur Verbesserung der herrschenden Situation beitragen können.

Der kulturelle Aspekt im SQuP

Die Subkultur des Arbeitsmarktes ist durch eine zunehmende Individualisierung gekennzeichnet, die z.B. im Begriff der „Ich-Aktie“ deutlich erkennbar ist. Dieser individualistische Zugang, der sich auch in den SQuP-Titeln *Wo stehe ICH jetzt? Wo möchte ICH hin?* zeigt, ist vielen Personen fremd, wenn sie aus Kulturen kommen, die das Kollektiv, die Gemeinschaft als Bezugsgröße und sinnzuweisende Instanz über das Individuum stellen. Die Frage nach dem ICH kann für manche Menschen somit befremdend und schwierig zu beantworten sein. In den Erfahrungsblättern wird daher immer wieder auch nach der Sicht anderer Personen gefragt und damit ein weiteres System in die Reflexion eingebunden.

Das SQuP ist selbst stark kulturgeprägt, insofern die Konzepte der Schlüsselkompetenzen, Zieldefinition und Planungsverhalten, der Umgang mit Zeit, die Rolle des Individuums bzw. der Wert individueller Fähigkeiten und Stärken Kennzeichen einer wirtschaftsorientierten westlichen Arbeitskultur sind. Zugleich versucht das SQuP den Zugang zu dieser Arbeitskultur herzustellen und den Anpassungsprozess an diese Kultur zu unterstützten, denn berufliches Lernen ist immer Anpassungslernen (vgl. Szablewski-Cavuş 1996, Gächter 1999). Der Umgang mit dem SQuP selbst stellt für die TeilnehmerInnen bereits einen kulturellen Lernprozess dar. Die Fragen leiten dazu an, Erfahrungen und die Bedeutung von Vorstellungen auszutauschen. Dadurch bekommt die Lebenswelt des Aufnahmelandes den Stellenwert einer Möglichkeit neben anderen, wobei sie durch die Fokussierung auf den örtlichen Arbeitsmarkt die für den beruflichen Einstieg bestimmende Lebenswelt bleibt.

Auch die Sprache des SQuP ist von der wirtschaftlich orientierten, westlich geprägten Lebenswelt bestimmt. Eine Vielzahl von Begriffen und Worten wird verwendet, die vielleicht schwer zu verstehen bzw. zu erklären sind, weil dahinter unbekannte Vorstellungen stehen können. Die ÜbersetzerInnen standen zum Teil selbst vor der Herausforderung neue Begrifflichkeiten zu finden, wo es keine Entsprechung in ihrer Sprache gab.

Schon der Titel „Portfolio“ entstammt eindeutig der Wirtschaftsterminologie: Ursprünglich nur die Bezeichnung für ein Wertpapierdepot wird inzwischen mittels Portfolioanalyse das Leistungspotential eines Unternehmens beschrieben. Das Konzept hat sich über Marketing und strategische Planung auf das Selbstmarketing ausgedehnt, sodass auch die „Leistungspräsentation“ von Fotografen, Modellen u.a. in Portfolios vorliegt. Im Gegensatz zu einer solchen Reduktion auf den Marktwert von Fähigkeiten und Qualifikationen soll das SQuP ein bewusster Ausdruck für sämtliche Potentiale des Einzelnen sein, besonders die nicht bezifferbaren Qualitäten sind von Interesse und fügen sich im SQuP zu einem aussagekräftigen Gesamtbild.

Migration als Leistung

Migration ist eine Leistung. Sie verlangt von den Menschen die Bereitschaft sich auf etwas Neues einzulassen und dafür brauchen sie Stärke und Mut. Migration bedeutet Abschied nehmen, geliebte Menschen und gewohnte Umgebungen hinter sich lassen und sich auf eine unbekannte Zukunft einzulassen. Migration ist mit Hoffnungen und mit Migrationszielen verbunden, die sich nicht immer erfüllen, dementsprechend kann Migration als Bruch erlebt werden (vgl. Kronsteiner 2003). Die Erfahrungen im Aufnahmeland sind oft entmutigend: der Spracherwerb gestaltet sich weitaus schwieriger als gedacht, die Chancen am Arbeitsmarkt sind gering und Erfahrungen von Fremdenfeindlichkeit leisten das ihrige um Menschen das Gefühl von Schwäche, Versagen, Resignation und Ablehnung gegenüber der Aufnahmegesellschaft zu geben. MigrantInnen und ihre Kinder sind verstärkt von Depression und Krankheit betroffen. Bereits entwickelte und in der Migration gezeigte Fähigkeiten gehen dabei verschütt. Die Arbeit mit den Erfahrungsblättern des SQuP soll diese Fähigkeiten wieder bewusst und einsetzbar machen.

Mehrsprachigkeit von MigrantInnen

Zentraler Kompetenzbereich für MigrantInnen sind deren Sprachkenntnisse. Sie sprechen neben ihrer Muttersprache zumindest die Landessprache des Aufnahmelandes, meist aber weit mehr Sprachen. Entscheidend für ihren Ein- und Aufstieg am Arbeitsmarkt ist jedoch vor allem ihre Kompetenz in der Landessprache. Es ist vorherrschende Tendenz innerhalb der EU, Landessprachkenntnisse sogar als Maßstab für Integration anzusehen.

Daraus resultiert, dass MigrantInnen hinsichtlich ihrer Sprachkenntnisse oft als defizitär angesehen werden, wobei ihre Mehrsprachigkeit völlig übersehen wird. Wenn sich diese Haltung auf MigrantInnen selbst überträgt, nehmen sie sich schließlich selbst als defizitär wahr. Der dabei entstehende Druck ist dem Lernen der Landessprache hinderlich, sie kann zur nicht bewältigbaren Last werden. Dementsprechend wichtig ist es, die Muttersprache als Partnerin in den Lernprozess aufzunehmen und für die Landessprache realistische Lernziele zu entwickeln. Zweitspracherwerb beinhaltet im Gegensatz zu unterrichtlich gestütztem Fremdspracherwerb auch einen außerunterrichtlichen Spracherwerb. Die Zweitsprache liegt in Bedeutung und Funktion der Muttersprache näher als eine Fremdsprache, sowohl in ihrer sozialen und kommunikativen Bedeutung als auch hinsichtlich der Erwerbsweise.

Das Lernkonzept des SQuP

Ein Lernprozess ist dann erfolgreich, wenn erstens etwas „erfahren“ worden ist. Darunter verstehen wir die Erkundung eines unbekannten Gebietes durch übliche Formen von „etwas hören oder lesen“, „etwas machen oder schaffen“ oder auch „etwas erleben“. Zweitens muss dieses „Erfahrene“ als etwas Bedeutendes wahrgenommen und durch Bedeutungszuweisung oder Sinnzuschreibung eingeordnet werden.

Dem Punkt eins kann sich niemand entziehen, er ist allen Menschen gemein. Punkt zwei ist nicht mehr so selbstverständlich und auch nicht eindeutig. Ob und wie Erfahrenes Sinn bekommt hängt von individuellen ebenso wie gesellschaftlich-kulturellen Faktoren ab. Das SQUP verfolgt in diesem Zusammenhang die Strategie, das Erfahrene als bedeutend bewusst zu machen und ihm durch Reflexion einen (neuen) Sinn zu geben. Der Kontext gibt in diesem Fall die Bedeutungszuweisung ein Stück weit vor: es geht um die Relevanz des Erfahrenen für den beruflichen Erfolg oder den erfolgreichen Einstieg am Arbeitsmarkt, es geht um Weiterentwicklung, wie sie in unserer Gesellschaft von Individuen gefordert wird, ebenso wie um die Bereitschaft sich auf lebenslanges Lernen einzulassen.

Die Form, in welcher die eigene Biografie und der individuelle Zugang zu den Themen vor allem in den Erfahrungsblättern berücksichtigt wird, ist unter anderem vom Ansatz des Selbstorganisierten Lernens Erwachsener (SOLE) inspiriert. SOLE reagiert auf Veränderungen der Arbeitswelt, die bewirken, dass sich die Einzelnen ständig neuen Herausforderungen stellen müssen, „lebenslanges Lernen“ eine Prämisse des Erfolges ist und Dis-Kontinuität bereits der Normalfall einer Erwerbsbiografie darstellt (vgl. Dis-Kontinuitäten 2004, Reutter 2004 und Klein/Kemper 1998). Das SQuP nimmt dieses Konzept auf und macht in den Erfahrungsblättern die Dis-Kontinuität selbst zum Ausgangspunkt von Kompetenzentwicklung.

Berufliches Lernen ist immer auch Anpassungslernen (vgl. Szablewski-Cavu¸s 1996, Gächter 1999). Diese Prämisse gilt auch für das SQuP und ist der andere Pol des personenbezogenen Ansatzes. Wer beruflich erfolgreich sein oder erfolgreich in den Arbeitsmarkt einsteigen will, muss die Regeln des Arbeitsmarktes kennen und sich ihnen gegenüber oder in ihnen positionieren, denn dadurch gewinnen Personen Handlungsspielraum und Möglichkeiten. Nur bedingt ist damit „kulturelle“ Anpassung im üblichen Verständnis gemeint, die vielfach von MigrantInnen gefordert wird, denn der berufliche Anpassungsprozess betrifft jeden. Der Arbeitsmarkt selbst ist eine „Subkultur“ in voller Dynamik, zu dem das SQuP einen Zugang eröffnen will, damit MigrantInnen die dahinter steckenden Konzepte entdecken und wertvolle Handlungsräume entwickeln können.

Zur Arbeit mit dem SQuP

Im Folgenden ist das gesamte „Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge“ zur Illustration abgedruckt. Am Beginn steht das „Vorwort zum SQuP“, das den Portfolio-BesitzerInnen den Rahmen präsentiert, in dem sich mit dem SQuP bewegen. Diese Inhalte sollten vor Arbeitsbeginn allen am Prozess beteiligten Personen bekannt sein.

Jedem abgebildeten Arbeitsblatt des SQuP steht links ein Kommentar der Autorinnen gegenüber, der sich an SQuP-BegleiterInnen, BO-TrainerInnen, Bildungs- und BerufsberaterInnen, SprachlehrerInnen, SozialarbeiterInnen, Coaches und alle Personen richtet, die MigrantInnen mit diesem SQuP unterstützen wollen. Es soll durch diese Anmerkungen die zielgerichtete Einsetzbarkeit der Arbeitsblätter in Kurs oder Beratungssituation erleichtert und die Absichten hinter den einzelnen Fragen und Hintergründe zum Thema transparent werden.

Die Kommentare sind folgendermaßen strukturiert, wobei sich nicht alle Punkte durchgängig finden:

1 Ziel und Intention des Arbeitsblattes, kann auch als Nutzen für SQuP-BesitzerInnen und SQuP-BegleiterInnen interpretiert werden.

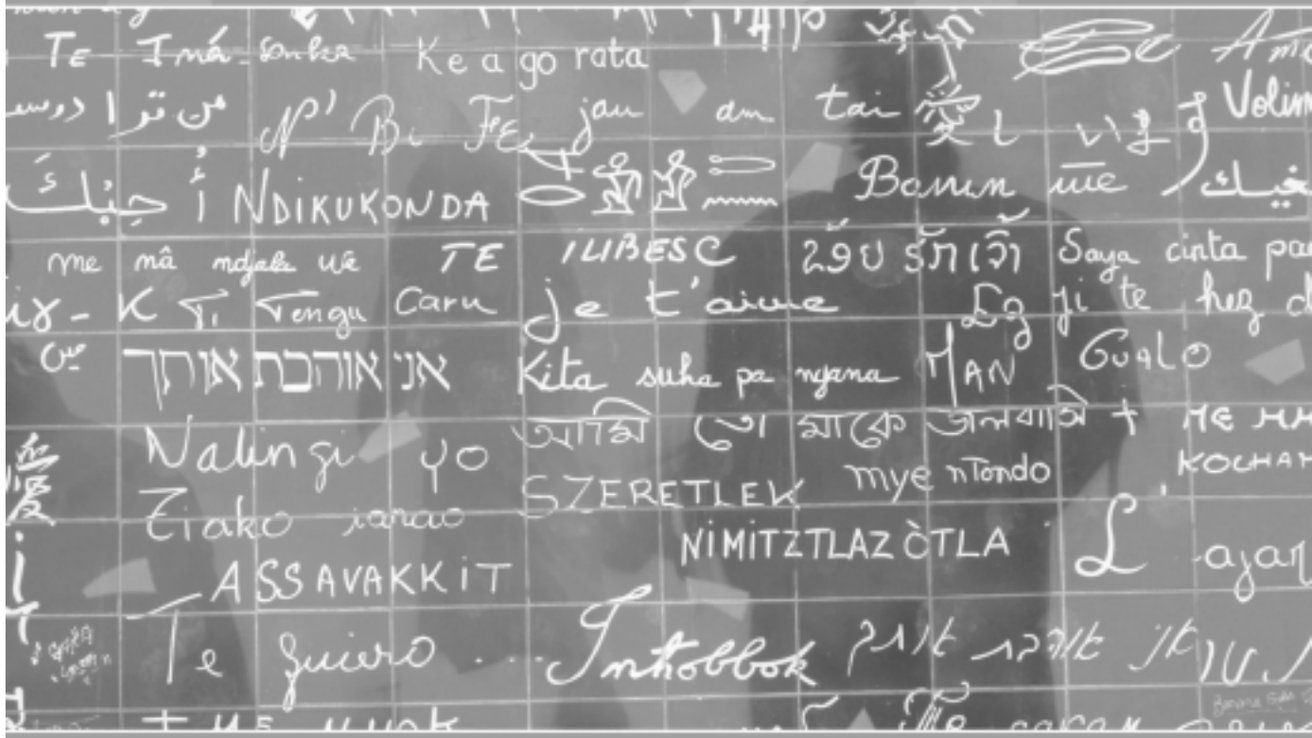
2 Einsatzvorschläge für das Arbeitsblatt, methodisch Beachtenswertes. Diese Tipps sind bewusst kurz gehalten, da das SQuP die kreative methodische Gestaltung der Themen möglichst wenig beeinflussen will. Diese Anmerkungen sind auf eine klassische Kurssituation in Gruppen mit durchschnittlich 12-16 TeilnehmerInnen ausgerichtet.

3-... Hintergründe, Wissens- und Beachtenswertes zum Thema, manchmal auch Erfahrungen aus dem Einsatz des SQuP.

Integrationshaus

Sprachen & Qualifikations portfolio

für MigrantInnen und Flüchtlinge



Vorwort

Te Iná-sakra
Ke a go rata
NDIKUKONDA
TE IUBESC
Bonan
Je t'aime
Kita suka pa ngana
MAN
Nalingi yo
SZERETLEK
mye nTondo
Ziako yanao
NIMITZTLAZÒTLA
ASSAVAKKIT
Te quiero
Intabbok

Was ist das Sprachen- und Qualifikationsportfolio?

Das Portfolio ist eine Mappe mit Arbeitsblättern. Durch die Arbeit mit dem Portfolio

- werden Ihnen Ihre Fähigkeiten, Kenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen bewusst, die Sie im Laufe der Zeit in allen Ihren Lebensbereichen gesammelt haben.
- orientieren Sie sich am Arbeitsmarkt und entwickeln ein für Sie passendes Berufsbild.
- werden Sie dabei unterstützt, gezielt Ihre Kenntnisse der Landessprache für den Beruf zu verbessern.
- sammeln Sie Ihre Dokumente, die für eine Bewerbung notwendig sind.
- lernen Sie, Ziele zu setzen und entwickeln Ihre Lerntechniken weiter.
- planen Sie die nächsten Schritte, die für Ihren beruflichen Ein- oder Umstieg notwendig sind, so, dass Sie und Ihr privates Umfeld diese Veränderungen bewältigen können.

Anders als im normalen Gebrauch des Namens „Portfolio“ ist diese Mappe nicht zur Präsentation vor anderen gedacht, wie z.B. die Portfolios von FotografInnen, die in einer Mappe ihre besten Fotos zusammengestellt haben, um neue KundInnen zu gewinnen. Wenn Sie das Portfolio bearbeitet haben, dann besitzen Sie eine Mappe, durch die Ihre Leistungen und Ihre Fähigkeiten für Sie selbst sichtbar wurden. In Form von Listen und durch die Sammlung Ihrer Dokumente bereitet Sie das Sprachen- und Qualifikationsportfolio auf das Verfassen von Lebenslauf und Bewerbung vor.

Warum ist die Arbeit mit dem Sprachen- und Qualifikationsportfolio nützlich?

Der Einstieg in den Arbeitsmarkt oder eine berufliche Verbesserung sind nicht leicht. Umso wichtiger scheint es uns daher, dass Sie Ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen kennen. Dadurch entwickeln Sie nicht nur Selbstbewusstsein, sondern auch neue Perspektiven, die Sie vielleicht zu bisher unbekannten Möglichkeiten führen. Um Ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen zu erkennen ist es wichtig, dass Sie bereit sind, sich Zeit für die Arbeit mit dem Sprachen- und Qualifikationsportfolio zu nehmen und die darin gestellten Fragen nicht zu schnell oder zu einfach beantworten. So finden Sie die für Sie persönlich passende Richtung auf Ihrem Weg in den Arbeitsmarkt und schöpfen Kraft für die Veränderungen, die ein beruflicher Ein- oder Umstieg bedeuten.

Was erwartet Sie in der Arbeit mit dem Sprachen- und Qualifikationsportfolio?

In der Arbeit mit dem Portfolio erwartet Sie vor allem Reflexion, also ein Nachdenken über Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, sowie ein Gedankenaustausch mit anderen. So werde Sie sich am besten der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten, Vorstellungen und Ziele bewusst. Das Sprachen- und Qualifikationsportfolio stellt Ihnen ausführliche Fragen zu allen Bereichen Ihres Lebens, die für ihre berufliche Orientierung wichtig sein können. Die Antworten, die Sie auf die Fragen geben, kann keine außenstehende Person als „richtig“ oder „falsch“ bewerten. Nur Sie selbst wissen, ob die Antwort, die Sie geben, gilt, und nur Sie selbst entscheiden, was Sie einem/r Außenstehenden erzählen wollen. Nichts davon wird weiter erzählt, kontrolliert oder bewertet, wenn Sie es nicht wünschen.

Es wird für Sie jedoch nützlich sein, wenn Sie Ihre Gedanken mit anderen Personen teilen. Dadurch gewinnen Sie andere Perspektiven und Sie sehen mehr als vorher. Was Sie von anderen annehmen wollen und was nicht, bleibt natürlich Ihnen selbst überlassen. Wenn Sie das Sprachen- und Qualifikationsportfolio in einem Kurs verwenden, dann nützen Sie die Chance, sich mit Ihren KollegInnen und TrainerInnen auszutauschen. Falls Sie manche Fragen nicht im Kurs bearbeiten wollen, dann überlegen Sie sich, ob Sie eine andere Person kennen, mit der Sie darüber reden wollen. Vielleicht möchten Sie aber lieber einige Fragen nur für sich alleine beantworten? Auch das ist möglich.

Wie ist das Sprachen- und Qualifikationsportfolio aufgebaut?

Das Sprachen- und Qualifikationsportfolio folgt in seinem Aufbau den drei grundlegenden Fragen *Wo stehe ich jetzt? Wo möchte ich hin?* und *Wie komme ich dorthin?*. Im ersten Teil *Wo stehe ich jetzt?* erheben Sie mit Hilfe der Fragen Ihre Fähigkeiten, Kenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen. Im zweiten Teil *Wo möchte ich hin?* machen Sie sich Gedanken über Ihre Einstellungen zu Arbeit und Berufstätigkeit, Sie verschaffen sich einen Überblick über den Arbeitsmarkt, sodass Sie sich darauf vorbereiten können im Arbeitsalltag zu bestehen. Im dritten *Wie komme ich dorthin?* beschäftigen Sie sich damit, wie sie Ihr berufliches Ziel erreichen können. Im vierten Teil *Dossier* können Sie ihre Zeugnisse, Kursbestätigungen, Arbeitszeugnisse und andere Nachweisdokumente ablegen. Im fünften Teil *Glossar* haben Sie die Möglichkeit, wichtige Wörter zu notieren und zu erklären.

Zur Sprache des Portfolios

Die Sprache des Portfolios ist nicht immer ganz einfach zu verstehen, da es viele Wörter gibt, die bereits zu einer Fachsprache für Arbeit und Beruf gehören, und auch weil hinter den Fragen des Portfolios Vorstellungen stehen, die sich auf eine Wirklichkeit beziehen, die für Sie vielleicht noch fremd ist.

Die Arbeit mit dem Portfolio kann Ihnen daher sehr nützlich sein, indem Sie wichtige neue Wörter lernen, die Ihnen zugleich Einblicke in die Normen und Regeln der hiesigen Arbeitswelt geben. Dazu müssen Sie die Fragen genau verstehen, denn die Inhalte sind es, auf die es letztlich ankommt. Wenn Sie dabei Schwierigkeiten haben, dann fragen Sie nach oder benützen Sie eine der Übersetzungen. Und weil Sie die Antworten vorerst und in erster Linie sich selbst geben, können Sie diese natürlich in Ihrer Muttersprache formulieren. Für Ihren Spracherwerb ist es aber von Vorteil, wenn Sie versuchen, möglichst viel in der Landessprache auszudrücken und für Ihren Berufseinstieg sollten Sie auf jeden Fall in der Lage sein, sich selbst in der Landessprache zu präsentieren.

Wie kam es zu der Entwicklung des Sprachen- und Qualifikationsportfolios?

In den Jahren 2002 bis 2005 wurde von der Europäischen Union ein Programm durchgeführt, das sich zum Ziel gesetzt hatte, den Einstieg bestimmter Gruppen in den Arbeitsmarkt durch innovative Projekte zu fördern. Das Programm hieß EQUAL 1 (engl. gleich) und es schrieb vor, dass die Projekte von Partnerschaften durchgeführt werden müssen. Diese Partnerschaften sollten aus relevanten Vertretern auf politischer und fachlicher Ebene bestehen, damit die Inhalte der Projekte möglichst vielseitig und wirksam sind. Außerdem mussten die Partnerschaften mit Partnerschaften aus anderen Ländern der Europäischen Union zusammen arbeiten, um ihre Erfahrungen auszutauschen.

In Wien hat sich eine Partnerschaft von Bildungsinstitutionen, MigrantInnenvereinen und arbeitsmarkpolitischen Akteuren mit dem Ziel zusammengefunden, neue Instrumente zu entwickeln, die MigrantInnen den Weg zu Bildungsinstitutionen und in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen. Der Ausgangspunkt der Partnerschaft mit dem Namen *qualifikation stärkt* war die Erfahrung, dass MigrantInnen vielfältige Qualifikationen und Kompetenzen in die Aufnahmeländer mitbringen, diese aber zu wenig erkannt und genützt werden. Andererseits können MigrantInnen bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote zu wenig nützen, da sie spezifische Bedürfnisse haben (z.B. aufgrund ihrer Mehrsprachigkeit), auf die von Seiten der Bildungsinstitutionen zumeist nicht eingegangen wird. Im Rahmen der Partnerschaft *qualifikation stärkt* wurden verschiedene Projekte umgesetzt, z.B. der Aufbau einer Beratungsstelle für Weiterbildung und Qualifizierung für MigrantInnen und eben die Entwicklung und Erprobung dieses Sprachen- und Qualifikationsportfolios.

Die Partnerinstitutionen des Wiener Integrationshauses waren das abzwien, die Arbeiterkammer Wien, das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, das Berufsförderungsinstitut Wien, flexwork GmbH, der Verein Autonome Frauenhäuser Österreichs (AÖF), waff Programm Management GmbH, die Wirtschaftskammer Wien und der Wiener Intergrationsfonds. Transnationale Partner waren mare – Migration und Arbeit Rhein-Main in Deutschland und Nieuwkomers aan de slag in den Niederlanden.

Zur Aufmunterung

Im Folgenden haben wir ein paar Zitate von TeilnehmerInnen zur Arbeit mit dem Sprachen- und Qualifikationsportfolio ausgesucht, um zu zeigen, dass sich die Anstrengung lohnt:

„Was ich mir mitnehme: Wenn du ein berufliches Ziel wirklich erreichen willst, musst du Schritt für Schritt überlegen, wie komme ich dahin.“ (Sunita)
„Ich habe alte Verwandte gepflegt, aber ich dachte immer, das ist nur privat. Durch das Portfolio habe ich gesehen, es ist auch beruflich wertvoll.“ (Linet)
„Man lernt, solange man lebt.“ (Zarin)
„Ich weiß jetzt, wie und wo ich lernen kann. Ich habe gelernt, wie und wo ich meine Erfahrungen brauchen kann. Ich weiß, wie ich über meine Ideen für mein Leben reden kann.“ (Maria)
„Nichts ist aussichtslos – es gibt viele Institutionen und Menschen, die helfen können, aber man muss wissen, dass es sie gibt.“ (Basmah)
„Ich habe bemerkt, dass ich die Sachen selbst besser verstehe und lerne, wenn ich sie jemand anderem erkläre.“ (Trajko)

Prozess der Portfoliobearbeitung

Das Sprachen- und Qualifikationsportfolio ist ein Prozess-Portfolio. Das heißt, dass der große Wert der Arbeit mit dem Portfolio in dem Prozess der Bearbeitung selbst liegt. Es ist daher wichtig, dass Sie diesem Prozess genügend Zeit geben und die Schritte einhalten, die wir im Folgenden darstellen. Wenn sie dabei aufmerksam gegenüber den Erkenntnissen sind, die sich während des Prozesses einstellen, werden Sie sicherlich die Bearbeitung des Portfolios als nützlich empfinden.

1. Zuerst lesen Sie die Fragen durch und lassen sich Zeit dabei, zu überlegen, was diese Fragen bei Ihnen auslösen.

2. Denken Sie nach und erlauben Sie sich, nicht gleich eine Antwort auf die Frage zu geben, sondern einfach zu sammeln, was Ihnen dazu einfällt.

3. Sprechen Sie anschließend mit jemand anderem darüber. Das kann ein/e Kollegeln sein, der/die KursleiterIn oder auch eine andere Ihnen vertraute Person. Nützen Sie die Möglichkeit des Gedankenaustausches, fragen Sie nach und lassen Sie nachfragen! Hören Sie andere Erfahrungen und Perspektiven!

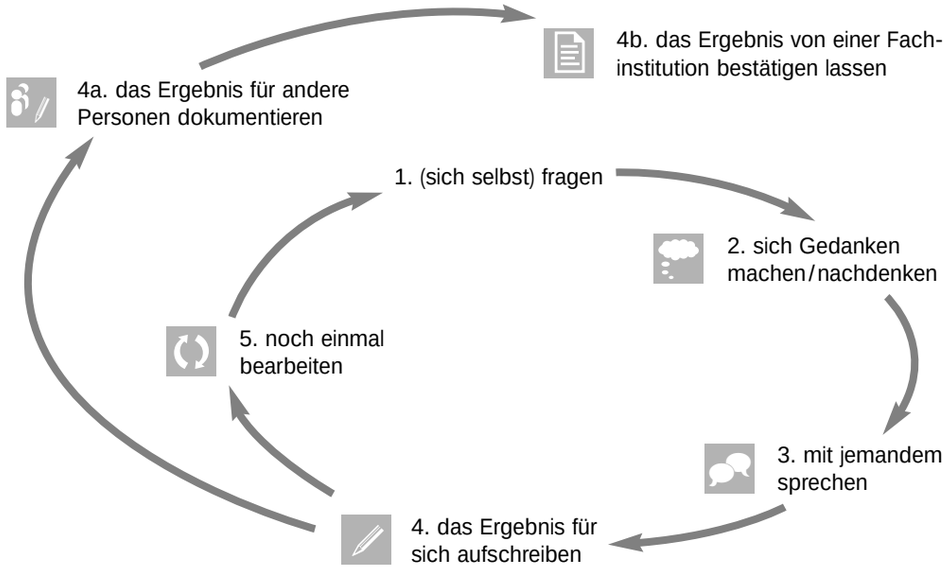
4. Erst dann schreiben Sie auf, was Ihnen nach dem Gespräch in Hinblick auf die Frage wichtig ist. Nicht jede Frage muss dabei beantwortet sein. Entscheidend ist, was Sie als wichtig empfinden.

   a. Es gibt Arbeitsblätter, die in Form von Listen Informationen über Sie zusammenfassen. Diese dienen zur Dokumentation gegenüber anderen Personen, falls Sie sie brauchen.

   b. Manche dieser Informationen werden Sie von der Institution, bei der Sie das Sprachen- und Qualifikationsportfolio bearbeiten, oder von einer anderen Institution bestätigen lassen können.

5. Manche Fragen sollten Sie sich im Laufe der Zeit wieder stellen, manche Blätter im Laufe der Zeit ergänzen. So ermöglichen Sie sich, Ihren Entwicklungsprozess für sich selbst zu verfolgen und sichtbar zu machen.

Im Folgenden noch einmal der Prozess mit den Symbolen, die Sie auch im Portfolio finden werden:



dieses Blatt nur in der Gruppe und/oder mit Portfolio-BegleiterIn bearbeiten

1. Wo stehe ich jetzt?

Ich bin mehr als die Summe meiner Daten

Sprachkompetenzen

Dokumentation

Einleitung

1 Wo stehe ich jetzt? Einleitung

Ich bin mehr als die Summe meiner Daten – Sprachkompetenzen – Dokumentation

Wenn man neue Wege sucht, ist man immer gut beraten, als erstes so etwas wie eine Standortbestimmung vorzunehmen. Sie haben dann klar vor sich, wo Sie sich derzeit befinden und wie Sie dahin gekommen sind, was Sie alles schon getan und erreicht haben in Ihrem Leben und welche Fähigkeiten, Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen Sie dabei entwickelt haben. Ihre Interessen zeigen Ihnen außerdem, was noch alles in Ihnen steckt, auch wenn es noch nicht (beruflich) entwickelt wurde.

Ein Blick auf Ihre Einstellung zu neuen Dingen gibt Hinweise auf Ihren persönlichen Zugang zum Lernen. Berufliche Tätigkeiten, Ausbildungen und Weiterbildung, das alles hat Ihnen mehr eingebracht als reines Fachwissen. Auch wenn Sie noch nie in einem (bezahlten) Beruf gearbeitet haben, so ist Ihr bisheriges Leben reich gewesen an Erfahrungen. Dadurch haben Sie vieles gelernt, das Ihnen vielleicht nicht ganz bewusst ist, auf das Sie aber in Zukunft aufbauen können.

Ihre Chancen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt hängen außerdem mit ihren Kenntnissen der Landessprache zusammen. Diese zu verbessern kann wichtig sein, wenn Sie Ihre beruflichen Ziele erreichen wollen. Aber auch hier gilt es, vorerst einmal darüber nachzudenken, in welchen Sprachen Sie bereits jetzt sprechen und wo sie welche Sprachen benützen. Wenn Sie sich im Klaren darüber sind, was Sie in einem beruflichen Umfeld in der Landessprache machen sollen, wird Ihnen das Lernen leichter fallen - Sie können selbst steuern, was sie dazulernen wollen.

Wenn Sie auf Ihr Leben zurückblicken und Bilanz ziehen, werden Sie wichtige Ideen bekommen, wie der Weg für Sie weitergehen könnte. Alle Inhalte dieses Erhebungsteiles geben Informationen für Sie, wenn es darum gehen soll, eine zukünftige Arbeit oder eine Ausbildung in Österreich zu wählen, und daher ist dieser Teil besonders ausführlich. Hier geht es letztlich darum, Ihre „verborgenen Schätze" zu heben.

13

Interessen und Lernen

1 Persönliche Interessen und Neigungen eröffnen manchmal den Blick auf überraschende und oftmals beruflich ungenutzte Ressourcen. Als Ziel dieses Blattes sollen die Eigenschaften, Kenntnisse und Fertigkeiten herausgearbeitet werden, die beim Ausüben von Interessen zum Tragen kommen. Andererseits sind Lernbereitschaft und Neugier als wichtiges menschliches Potential bewusst zu machen - jede neue Erfahrung bedeutet „Lernen“, sobald dem Erlebten eine sinnvolle Bedeutung zugeordnet wird.

2 Im Einsatz des SQuP zeigte sich, dass der Abstraktionsprozess zwischen Interesse/Tätigkeit und zugrunde liegender Fähigkeit/Fertigkeit ungewohnt und zunächst schwierig sein kann. Der Prozess muss daher durch die KursleiterInnen unterstützt werden. Wenn jemand z.B. gerne schneidert, dann können dahinter stehen: Konzentrationsfähigkeit, Geduld, Sorgfalt, Genauigkeit, planendes Arbeiten, Vorstellungskraft, Abfolgen logisch Einschätzen, Materialkenntnis, gute Sehkraft, „Sitzfleisch“, ... Diese Analysetechnik ist für viele Bereiche der Berufsorientierung entscheidend.

3 Bei diesem Thema sollte nicht die Hoffnung auf direkte berufliche Umsetzbarkeit von Freizeitbeschäftigungen transportiert werden. Der Fokus liegt vielmehr auf dem gezielten methodischen Aufschlüsseln von Facetten der eigenen Persönlichkeit. Widerstände sind dabei in jedem Fall zu respektieren, die Gründe dafür werden mit wachsendem Vertrauensverhältnis zumeist klar.

4 Dieses Arbeitsblatt bietet außerdem an, das Konzept des „Lernens“ an sich zu diskutieren, um die Vorerfahrungen mit institutionellem „Schullernen“ vom „Erfahrungslernen“ zu trennen. Eine mögliche Voreingenommenheit gegen den Begriff kann ein un-/bewusstes Hindernis bei beruflicher Veränderung sein und sollte schon zu einem frühen Zeitpunkt der Orientierung abgeklärt werden.

5 Zu Bedenken ist weiter, dass auf MigrantInnen besonders in der Anfangszeit ihres Aufenthaltes eine Flut von Neuem und Unbekannten zukommt, „Neues“ dadurch auch überfordernd und bedrohlich wirken kann und daher nicht zwangsläufig nur als Bereicherung erlebt wird.

1 Wo stehe ich jetzt? Ich bin mehr ...

Interessen und Lernen

- Welche Interessen, Leidenschaften oder Hobbys habe oder hatte ich?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten habe ich dabei entwickelt?

- Was verbinde ich mit Neuem und Unbekanntem?
- Wie erlange ich neue Fähigkeiten?

14

Fähigkeiten & Kenntnisse

1 Hier wird eine erste Erfolgsbilanz über persönliche Leistungen gezogen. Der Blick richtet sich auf das, was eine Person von anderen unterscheidet und dadurch als einmalig auszeichnet, scheinbar Selbstverständliches wird zum Besonderen und Herzeigbaren.

Die Frage nach dem dahinter stehenden Lernprozess soll ein Gefühl für den Weg der Kompetenzentwicklung wecken. Sie ermöglicht damit, den eigenen Lerntyp und die eigenen Lernstrategien kennen zu lernen, die sowohl in die Vergangenheit als auch in die Zukunft weisen.

2 Die TeilnehmerInnen sollten zuerst in Paaren oder zu dritt arbeiten und, durch die KollegInnen unterstützt, Gelegenheit bekommen, ihre persönliche Bilanz in der großen Gruppe zu präsentieren. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Leistungen der Einzelnen gebührend gewürdigt werden, besonders wenn es die erste große Selbstpräsentation ist und sie in einer heiklen Gruppenphase angesetzt wird.

3 Das Thema „Lernen“ wird hier nochmals aufgegriffen und sollte im Laufe der Portfoliobearbeitung immer wieder behandelt werden. Die Arbeitsblätter zu „Lerntechniken und -strategien“ im Teil *Wie komme ich dorthin?* können diesen Prozess von Anfang an parallel unterstützen.

4 Es ist darauf zu achten, dass die Bereiche, über die einzelne Personen sprechen möchten, einander nicht unter Gruppendruck angeglichen werden. Leistungen oder Neigungen aus dem beruflichen und privaten Bereich sind als Erfahrungen völlig gleichrangig zu behandeln.

1 Wo stehe ich jetzt? Ich bin mehr ...

Fähigkeiten und Kenntnisse

Ich denke an meine Tätigkeiten in der Familie, in meiner Arbeit, in meinem sonstigen Alltag:

- Was kann ich besonders gut? Woran kann ich das sehen?
- Wie habe ich das gelernt, wann und von wem?
- Hatte ich Vorbilder? Wer war das? Und warum?
- Was möchte ich noch lernen?

15

Ausbildung und Weiterbildung

1 Diese Sammlung an Daten, Fakten und Inhalten dient als Vorbereitung der Bewerbungsunterlagen und einer mündlichen Selbstpräsentation. Die Tabelle am Ende von *Wo stehe ich jetzt?* im Bereich *Dokumentation* ergänzt dieses Arbeitsblatt. Die Auflistung zielt auch darauf ab, das Erfahrene für sich selbst einzuordnen und zu erkennen, wie sich Sichtweise und Selbstwahrnehmung über die Jahre hin wandeln können.

2 Motivation für die Bearbeitung dieses und der folgenden Blätter kann geschaffen werden, indem die Bedeutung von schriftlichen Bewerbungsunterlagen und mündlicher Präsentation in der Arbeitskultur des Aufnahmelandes thematisiert wird und Erfahrungen ausgetauscht werden, wo bereits solche Auskünfte verlangt wurden und werden.

3 Die Schulen und Institutionen geben in ihrer Originalbezeichnung bzw. Übersetzung oft guten Einblick in das dahinter stehende Bildungssystem, während eine Entsprechung im Aufnahmeland dem besseren Verständnis für Außenstehende dient. Empfehlenswert ist es, alle Zeugnisse u.a. Abschlussdokumente so zu organisieren, dass, wenn möglich, ein chronologisch geschlossenes Dossier entsteht. Es soll klar hervorgehen, ob die Ausbildungen jeweils abgeschlossen wurden, Zeugnisse darüber existieren oder besorgt werden können und hierzulande anerkannt werden bzw. nostrifizierbar sind. Das Zusammentragen von derlei Dokumenten braucht nicht selten mehrere Wochen; nach einer Flucht kann es sein, dass keinerlei Papiere existieren. Hier muss besonders detailliert und genau beschrieben werden. Es bietet sich auch an, die Ausbildungssysteme der verschiedenen Länder grundsätzlich zu vergleichen, was auch zur besseren Orientierung im Aufnahmeland führt.

4 Das Konzept von „Fähigkeiten und Kenntnissen“, sowie das Konzept „Erfahrungslernen“, wird nun auf den formalen Bereich von Aus- und Weiterbildung transferiert. Die Mehrschichtigkeit an Lernerfahrungen des schulischen Lernens wird bewusst, wenn man sich neben Fachwissen auch an Disziplin, Pünktlichkeit, Hilfsbereitschaft oder Strategien, wie bspw. beim „Schummeln“ u.v.m. erinnert.

1 Wo stehe ich jetzt? Ich bin mehr ...

Ausbildung und Weiterbildung

- Welche Schulen habe ich besucht?
- Welche Ausbildungen und Kurse habe ich nach der Schule gemacht?
- Wann, wo, und wie lange?

- Welche Inhalte wurden vermittelt? Welche Fächer hatte ich?
- Welche Inhalte interessierten mich besonders? Warum?
- Welche Fächer fielen mir leicht? Welche schwer? Warum?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten habe ich dabei entwickelt?
- Was würden Personen aus dem Umfeld (LehrerInnen, MitschülerInnen, Familienmitglieder ...) über mich sagen?

15

Arbeitspraxis und andere Tätigkeiten

Dieses Arbeitsblatt vereinigt sämtliche Tätigkeiten zu einer Sammlung von weiteren Daten, Fakten, Fähigkeiten und Kenntnissen. Der Ansatz und die Zielrichtung entsprechen denen in „Ausbildung und Weiterbildung“. Auch hier ist es entscheidend auf die Vielschichtigkeit von Tätigkeiten einzugehen und eine Vielzahl an Potentialen abzuleiten.

Es ist wichtig, die Tätigkeiten möglichst detailliert und konkret zu beschreiben, bevor daraus Fähigkeiten und Kenntnisse abstrahiert werden können. Z.B. hat ein/e Kellner/in in der Hotellerie mit oft wechselnden Gästen und eventuell straffer Personalhierarchie wahrscheinlich andere Fähigkeiten und Kenntnisse gebraucht und entwickelt als in einem kleinen Lokal mit Stammgästen. Um eine detaillierte Aufstellung zu bekommen, hilft z.B. die genaue Beschreibung des Tagesablaufs.

In vielen Ländern der Erde ist Erwerbsarbeit nicht mit den hiesigen Verhältnissen gleichzusetzen, im Familienverband trägt jedes Mitglied auf seine Weise zum Erhalt der Familie bei. Die Listen im Bereich *Dokumentation* unterteilen dennoch die bereits ausgeübten Tätigkeiten nach pragmatischen Kriterien der Verwertbarkeit am österreichischen Arbeitsmarkt. Damit werden wertvolle Vorerfahrungen aus sog. Nicht-Erwerbsarbeit gleichwertig erfasst und als Potenzial für künftige Berufstätigkeit bewusst.

Die Stimme aus dem Umfeld bringt die Perspektive der relevanten Gruppe ein. Damit reagiert das SQuP auf die Tatsache, dass viele MigrantInnen aus Kulturen kommen, in denen das Kollektiv über dem Individuum steht und das Selbstbild bestimmt. Hier ist es wichtig darauf zu achten, dass durch diese Perspektive positive und motivierende Aspekte hinzukommen.

1 Wo stehe ich jetzt? Ich bin mehr ...

Arbeitspraxis und andere Tätigkeiten

- Was habe ich bis jetzt bezahlt oder unbezahlt gearbeitet? (Beruf, Mitarbeit im Familienbetrieb, Haushalt, Mitarbeit in politischen Organisationen, Vereinen, Altenpflege,...)
- Wann, wo, wie lange?
- Was waren meine Tätigkeiten? Was waren meine Aufgaben?
- Wie sah ein typischer Arbeitstag aus?

- Wo habe ich die Kenntnisse oder Fähigkeiten für die Erfüllung meiner Aufgaben und Tätigkeiten erlernt?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten habe ich dabei entwickelt?
- Welche Aufgaben und Tätigkeiten fielen mir leicht? Welche schwer? Warum?
- Was würden Personen aus dem Umfeld (ChefIn, KollegenInnen, MitarbeiterInnen, KundenInnen, Familienmitglieder ...) über mich sagen?

17

Leben in mehreren Kulturen

1 Dieses Blatt spricht einen wesentlichen Aspekt von Migrationserfahrung direkt an, mit dem Ziel, die darauf basierenden Fähigkeiten bewusst und für den weiteren professionellen Weg verfügbar zu machen. Entscheidend ist hier, dass der Blick von den viel zu oft betonten Defiziten hin zu dem Potential und den Vorteilen geführt wird, die eine Migrationserfahrung mit sich bringt.

2 Die Bearbeitung in kleinen Gruppen oder Paaren dient zur Vorbereitung der Auseinandersetzung in der Großgruppe. Hier sind möglichst viele Aspekte zu sammeln, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen und voneinander zu lernen. Es sollte darauf geachtet werden, dass das Positive und Nützliche den Betroffenen deutlich wird, denn auch in negativen Erfahrungen stecken durchaus positive Aspekte, wobei die Erfahrung dabei nicht bagatellisiert werden darf.

3 Menschen mit Migrationserfahrung sind nicht per se „interkulturell kompetent“, sondern sie werden es, wenn sie ihre Erfahrungen reflektieren mit dem Ziel, sie für weitere Handlungen für sich nutzbar zu machen. Es ist aber so, dass die wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von „interkultureller Kompetenz“ der Kontakt mit dem „Anderen“, dem „Fremden“ ist und MigrantInnen diese Erfahrung gemacht haben. Diese Tatsache stellt den Ausgangspunkt der Reflexion dar.

SQuP Erfahrungen

Leben in mehreren Kulturen

Ich kenne als MigrantIn das Leben in mehreren Kulturen.

- Welche Vorteile bringt mir mein Wissen?
- Welche Fähigkeiten habe ich durch mein Leben in mehreren Kulturen entwickelt?
- In welchen Situationen können mir dieses Wissen und diese Fähigkeiten nützlich sein?

Kompetenzprofil 1

Diese Checkliste ermöglicht eine strukturierte Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen und benennt sog. „Schlüsselkompetenzen“. Sie sollte während der Arbeit mit dem SQuP immer wieder bzw. in mehreren Schritten bearbeitet werden.

In der ersten Auseinandersetzung geht es darum, Begriffe zu klären. Sie werden am besten aus verschiedenen Kontexten erschlossen und sind Gegenstand von intensiver Wortschatzarbeit. Gut eignen sich dazu die Arbeitsblätter im Erfahrungsteil.

Für Personen anderer Muttersprachen liegt die Bedeutung einer solchen Zusammenfassung auch darin, sich mit den Begriffen selbst und den dahinter stehenden Konzepten vertraut zu machen. Es gilt, Unterschiede in der Interpretation der Begriffe, die sich aus den unterschiedlichen Sozialisationen und Kulturen ergeben, zu erheben und zu besprechen.

Anschließend sollte eine erste Selbsteinschätzung vorgenommen werden, die im Laufe des Kurses immer wieder überprüft wird. Damit die Einschätzung leichter fällt und realistischer wird, illustrieren die TeilnehmerInnen jene Kompetenzen, die sie mit ja oder nein beurteilen, mit konkreten Erfahrungen, die als Beispiele dienen. Auch könnte man eine Art Graduierung überlegen, d.h. zu überlegen, ob man etwas besser oder schlechter kann als andere.

Gegen Ende des SQuP können die Portfolio-BenützerInnen ermutigt werden, sich von einer ausgesuchten Person eine Fremdeinschätzung zu holen und diese mit dem selbst erstellten „Kompetenzprofil“ zu vergleichen.

Die Liste orientiert sich an der Kompetenzbilanz des Deutschen Jugendinstituts. Kompetenzen, die in der Migration von besonderer Bedeutung sind und die MigrantInnen im Kontext ihrer Migration bereits gezeigt haben, wurden aufgenommen, andere dafür weggelassen. Weiters wurden Ergebnisse einer internen Erhebung eines transnationalen Konzerns in neun verschiedenen Ländern bezüglich „Schlüsselkompetenzen“ von MitarbeiterInnen berücksichtigt (interne Untersuchung, anonym).

1 Wo stehe ich jetzt? Ich bin mehr ...

Kompetenzprofil 1

Fähigkeit/Kompetenz	ja	eher ja	eher nein	nein
Eigenmotivation				
sich für seine Ziele begeistern				
sich selbständig Informationen beschaffen				
Selbstorganisation/Selbstmanagement				
Ziele für das eigene Leben entwickeln				
gesetzte Ziele auch verwirklichen				
Zeit einteilen				
für die eigene Gesundheit sorgen				
Verantwortungsbewusstsein				
Folgen des eigenen Handelns einschätzen				
Aufgaben zuverlässig erledigen				
sich an Vereinbarungen halten				
Belastbarkeit, Fähigkeit zur Stressbewältigung				
unter Zeitdruck handeln				
Geduld				
an einer Aufgabe dran bleiben				
Aufgaben gegen Widerstände verwirklichen				
mit Störungen konstruktiv umgehen				
Kommunikationsfähigkeit				
Kontakte herstellen				
längere Zeit konzentriert zuhören				
schwierige Sachverhalte klar darstellen				
Kritik so ausdrücken, dass sie angenommen wird				
durch Gespräche Lösungen finden				
eigenes Verhalten kritisch überprüfen				

✓

15

Kompetenzprofil 2

Siehe „Kompetenzprofil 1“

1 Wo stehe ich jetzt? Ich bin mehr ...

Kompetenzprofil 2

Fähigkeit/Kompetenz	ja	eher ja	eher nein	nein
Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit				
Unterstützung annehmen können				
Unterstützung anbieten können				
Kompromisse schließen				
Zusammenhalt herstellen und erhalten				
Konfliktfähigkeit				
bei Meinungsverschiedenheiten aktiv eine Lösung				
anstreben				
abweichende Meinungen als Chance verstehen				
Lösungsorientiertheit				
Lösungen realisieren				
in schwierigen Situationen Auswege finden				
sich durchsetzen können				
Flexibilität und Mobilität				
Ziele an neue Bedingungen anpassen				
mit verschiedenen Anforderungen gleichzeitig umgehen				
offen sein für neue Aufgaben				
Organisationsfähigkeit				
unterschiedliche Vorgaben koordinieren				
längerfristig planen				
Zeit aufeinander abstimmen				
Aufgaben an andere delegieren				
auf Wirtschaftlichkeit und Qualität achten				
Entscheidungen treffen				

✓

Schlüsselkompetenz: Eigenmotivation

1 Die folgenden zehn Erfahrungsblätter erheben jene Kompetenzen, die im „Kompetenzprofil“ genannt werden durch ausführliche biografische Reflexion. Ziel ist aber nicht nur, sich selbst dieser Kompetenzen bewusst zu werden, sondern auch in der Lage zu sein, ihren Besitz gegenüber Dritten, z.B. in Bewerbungsgesprächen, glaubhaft zu vermitteln.

2 Der Einsatz dieser Blätter verlangt Sensibilität, denn durch den biografischen Ansatz kommen auch schmerzhafte Erfahrungen hoch, bei Fluchterfahrungen durchaus auch traumatische Erlebnisse. Die Arbeit mit diesen Themen sollte daher unter ausreichender Betreuung in der Gruppe oder in Einzelberatung stattfinden. Der zeitliche Spielraum steuert, wie tiefgreifend auf die Fragen eingegangen wird.

3 Wir gehen davon aus, dass Kompetenzen, wenn sie einmal im Leben gezeigt wurden, grundsätzlich vorhanden sind, womöglich verschüttet (vgl. 3 Hintergründe des SQuP). Wer sich an erlebte Situationen aber erinnert, wird sich bewusst, dass er oder sie diese Kompetenz hat und wer davon erzählen kann, ist damit auch in der Lage diese Kompetenzen nach außen hin zu vertreten.

4 Eigenmotivation ist eine jener Kompetenzen, die sicherlich Teil von Migrationserfahrungen ist. Dementsprechend ist der Einleitungssatz, wie auch bei einigen anderen Kompetenzen, als Feststellung und nicht als Frage formuliert.

5 Mit dem jeweils letzten Satz wird bestätigt, dass diese spezifische Kompetenz vorhanden ist, sofern eine Erfahrung beschrieben werden konnte, die der Einleitung entspricht. Damit fungiert diese Erhebung indirekt auch als Bedeutungserklärung eines Begriffes, der, wie die übrigen Bezeichnungen von „Schlüsselkompetenzen“ durch den wirtschaftsorientierten und europäischen Kontext definiert ist. Dadurch erfüllen diese Blätter in besonderen Maße die Spracherwerbsfunktion, wie sie unter Punkt 3 Hintergründe des SQuP genannt wurde.

SQuP Erfahrungen

Eigenmotivation

Ich habe in meinem Leben aus eigener Kraft Hürden und Schwierigkeiten überwinden müssen, dafür musste ich mich immer wieder für meine Ziele begeistern, aktiv Informationen suchen und trotz Schwierigkeiten durchhalten.

- Was fiel mir leicht, was schwer?

Damit habe ich gezeigt, dass ich mich selbst motivieren kann.

✓

Schlüsselkompetenz: Selbstorganisation

Siehe „Schlüsselkompetenz: Eigenmotivation“

SQuP Erfahrungen

Selbstorganisation

Ich habe in meinem Leben Ziele erreicht und musste mir dafür meine Zeit und Kraft einteilen.

- Wo und wann war das?
- Wie habe ich das gemacht?
- Was fiel mir leicht, was schwer?

Damit habe ich gezeigt, dass ich mich selbst organisieren kann.

Schlüsselkompetenz: Verantwortungsbewusstsein

Siehe „Schlüsselkompetenz: Eigenmotivation“

SQuP
Erfahrungen

Verantwortungsbewusstsein

Ich bin gewohnt, Aufgaben zuverlässig zu erledigen, mich an Vereinbarungen zu halten und die Folgen meines Handelns zu tragen.

- Welche Aufgaben waren das in der Vergangenheit und welche sind das jetzt?
- Was fällt mir dabei leicht, was schwer?

Damit habe ich gezeigt, dass ich Verantwortung übernehmen kann.

Schlüsselkompetenz: Stressbewältigung

Siehe „Schlüsselkompetenz: Eigenmotivation“

Schlüsselkompetenz: Kommunikationsfähigkeit

Siehe „Schlüsselkompetenz: Eigenmotivation“

Kommunikationsfähigkeit ist keine Kompetenz, die sich in der Migration zeigen muss. Im Gegensatz zu den Kompetenzen, die mit einer Feststellung „Ich habe gezeigt“ beginnen, bleibt hier offen, ob es solche Situationen gab.

SQuP Erfahrungen

Kommunikationsfähigkeit

Ich denke an Situationen, in denen ich durch Gespräche Probleme lösen konnte oder auf wichtige neue Ideen gekommen bin.

- Was waren das für Situationen?
- Wer war an den Gesprächen beteiligt?
- War ich eher die/der Zuhörende oder der/die Sprechende? Welche Rolle ist mir lieber?

Damit habe ich gezeigt, dass ich kommunikationsfähig bin.

Schlüsselkompetenz: Kooperationsfähigkeit

Siehe „Schlüsselkompetenz: Eigenmotivation“

SQuP Erfahrungen

Kooperationsfähigkeit

Ich erinnere mich an eine Aufgabe/Tätigkeit, die ich zusammen mit anderen erfüllt habe und die uns gut gelungen ist, weil wir zusammen gearbeitet haben.

- Wieso haben wir in der Gruppe gearbeitet?
- Wer hat was gemacht?
- Welche Rolle habe ich übernommen?
- Fällt es mir leicht andere um Hilfe zu bitten oder Hilfe anzubieten?

Damit habe ich gezeigt, dass ich mit anderen kooperieren kann.

Schlüsselkompetenz: Konfliktfähigkeit

Siehe „Schlüsselkompetenz: Kommunikationsfähigkeit“

SQuP Erfahrungen

Konfliktfähigkeit

Wenn ich unterschiedliche Interessen als andere hatte, Missverständnisse oder Streit unter anderen Personen, z.B. Familie, FreundInnen, Nachbarn, KollegInnen, Vorgesetzten,... wahrgenommen habe.

- Wie bin ich damit umgegangen?
- Habe ich eine Lösung angestrebt? Wie lange hat es gedauert?

Damit habe ich gezeigt, dass ich konfliktfähig bin.

Schlüsselkompetenz: Lösungsorientierung

Siehe „Schlüsselkompetenz: Kommunikationsfähigkeit“

Schlüsselkompetenz: Flexibilität

Siehe „Schlüsselkompetenz: Eigenmotivation“

SQuP Erfahrungen

Flexibilität

Ich habe in meinem Leben gezeigt, dass ich in der Lage bin, meine Pläne aufzugeben und neuen Plänen zu folgen.

- Wie ist es mir dabei gegangen?
- Wen hat die Änderung noch betroffen?
- Was hat es Positives bewirkt?

Damit habe ich gezeigt, dass ich flexibel sein kann.

Schlüsselkompetenz: Organisationsfähigkeit

Siehe „Schlüsselkompetenz: Eigenmotivation“

SQuP
Erfahrungen

Organisationsfähigkeit

Ich habe in meinem Leben immer wieder längerfristig geplant, unterschiedliche Vorgaben aufeinander abgestimmt und Dinge „auf die Beine gestellt“.

- Wann und wo war das?
- Wie habe ich das gemacht?
- Was fiel mir leicht, was schwer?

Damit habe ich gezeigt, dass ich organisationsfähig bin.

Sprachen lernen

Ziel dieses Arbeitsblattes ist es, auf den Beziehungsaspekt von Sprache(n) hinzuweisen. Der Erwerb des Deutschen bedeutet oft das Überwinden von Ablehnung, da diese Sprache nicht positiv besetzt ist und/oder negative Erfahrungen mit Sprechenden dieser Sprache gemacht wurden. Das An- bzw. Aussprechen solcher Gefühle kann die Überwindung dieser Hürde erleichtern.

Es ist sinnvoll, alle Erfahrungen zusammenzufassen und zu Strategien zu bündeln. Dies braucht Zeit und sollte in einem intimen Rahmen von Paargesprächen stattfinden. Die letzte Frage könnte danach im Plenum besprochen werden um die Erkenntnisse mit der Gruppe zu teilen.

Das Lernen einer neuen Sprache bedeutet immer das Betreten eines neuen Raumes, eines Handlungs-, Denk- und Spielraumes. Um sich in diesem Raum zu bewegen, müssen Lernende neue Wörter für bekannte Begriffe lernen, neue Begriffe und damit neue Ideen annehmen, fremd klingende Laute im Mund artikulieren. Dies muss nicht unbedingt als Gewinn erlebt werden. Denn eine neue Sprache zu lernen bedeutet auch, sich in ein „präverbales“ Stadium zu begeben, sich wie ein Kind zu fühlen, das keine Worte hat, seine Bedürfnisse und Gefühle auszudrücken. Es erfordert eine gewisse „Regressionsbereitschaft“ (Kronsteiner 2003), zu der nicht jeder Mensch willens ist und die in der unsicheren Lebenssituation von MigrantInnen und Flüchtlingen besonders schwer fällt (vgl. auch „Veränderungen“):

„Sprache spielt für die Herausbildung der menschlichen Identität eine zentrale Rolle: durch unsere Erstsprache wird es uns möglich, uns als Ich zu begreifen und zu artikulieren. Deshalb gibt es Menschen, die Hemmungen haben, eine andere Sprache zu lernen und zu sprechen, weil dies für sie eine Gefährdung ihrer mit Sprache verknüpften Identität darstellt.(...). Als „Konfliktzweisprachigkeit“ bezeichnen wir die Situationen, in denen Menschen gezwungen werden, eine andere Sprache zu übernehmen, zugleich aber ihre Erstsprache nicht aufgeben wollen. Ein Sprachwechsel gelingt um so besser, je weniger er als Bedrohung für die Erstsprache angesehen wird.“ (Krumm 2002, S. 1)

Der Rückbezug auf die Muttersprache schließt an positiv besetzte Sprachlernerlebnisse und macht erfolgreiche Strategien bewusst, die auch für den Spracherwerb als Erwachsene gelten. Die Mehrsprachigkeit von MigrantInnen entspricht oft der Lebenssituation in den Herkunftsländern, wobei jedoch die dominante Sprache als „Sprache der Unterdrücker“ negativ besetzt sein kann.

SQuP Erfahrungen

Sprachen lernen

Um eine neue Sprache zu lernen ist es gut, sich bewusst zu werden, welche Sprachlernstrategien man schon erfolgreich eingesetzt hat und welche Beziehung man zu der neuen Sprache hat. Ich überlege mir:

- Wie habe ich meine Muttersprache gelernt?
- Wie habe ich meine anderen Sprachen gelernt?
- Welche Gefühle verbinde ich mit den Sprachen, die ich spreche?
- Welche Gefühle verbinde ich mit Deutsch? Mag ich es?
- Was könnte mir für das Lernen der deutschen Sprache nützlich sein?

Die Landessprache sprechen und verstehen

1 In diesem und dem folgenden Blatt sollen die TeilnehmerInnen sich des eigenen Sprachgebrauchs bewusst werden. Sie erkennen, in welchen Bereichen sie welche Sprache sprechen und stellen Lernfelder für die Landessprache fest. Es soll zwischen Fertigkeiten differenziert und die individuellen Bedingungen erfolgreichen Sprachgebrauchs benannt werden.

2 Die Differenzierung nach Bereichen und Fertigkeiten sollte in Kursen für Gruppen im Plenum stattfinden, da hier die Unterstützung durch die KursleiterInnen notwendig ist. Persönliche Lernziele können gesammelt und daraus Gruppenlernziele definiert werden. Dieses Blatt eignet sich auch sehr gut für den Einsatz in der Beratung, um individuelle Schwierigkeiten besser erkennen und Ziele finden zu können. Die bereits in der Landessprache gemeisterten Situationen verdienen besondere Aufmerksamkeit und Würdigung.

Für die Arbeit an den Lernzielen sollten authentische Materialien, die dem Lebenskontext der Lernenden entsprechen, verwendet werden. Wenn keine Gelegenheit für Einzelberatung zur Verfügung steht, sollten Kursphasen als Stationen- oder Werkstattunterricht organisiert werden, um das Verfolgen persönlicher Lernziele zu gewährleisten und Gelegenheit für Einzelunterstützung zu finden.

3 Hier ist zugleich der Ort, um die Mehrsprachigkeit der MigrantInnen aufzuwerten (vgl. 3 Hintergründe des SQuP), und den Gebrauch der Muttersprache in der Kindererziehung, im Gesundheitsbereich, in der Rechtsberatung und anderen Bereichen argumentativ zu unterstützen.

4 Außerdem soll bewusst werden, dass es nicht nur Sprachkenntnisse sind, die zu erfolgreichem sprachlichen Handeln befähigen, sondern dass es in großem Maße die Situation ist, die auf die Performanz in einer Sprache Einfluss nimmt. Ein extremes Beispiel solcher Situationsabhängigkeit ist die Prüfungssituation, die bei manchen Menschen Blockaden auslöst. Für MigrantInnen kann praktisch jeder Kontakt mit öffentlichen Stellen, sei es Arzt oder Schule der Kinder, eine solche Prüfungssituation darstellen. Für die Bearbeitung dieses, wie des vorherigen Blattes ist es daher notwendig, eine entspannte und vertrauensvolle Atmosphäre in der Gruppe zu schaffen, mit genügend Zeit, um auf individuelle Reaktionen zu achten.

1 Wo stehe ich jetzt? Sprachkompetenzen

Die Landessprache sprechen und verstehen

Ich überlege mir, in welchen Situationen ich welche Sprache benutze, damit ich meine Sprachkompetenzen gezielt verbessern kann:

- Mit wem spreche ich in meiner Muttersprache?
- Mit wem spreche ich andere Sprachen?
- Mit wem spreche ich die Landessprache? Spreche ich gern die Landessprache?
- Wo möchte ich die Landessprache sprechen können? Wozu?

✓

Ich stelle fest, welche Bedingungen ich brauche, um die Landessprache sprechen zu können:

- Wo kann ich ohne Hilfe die Landessprache sprechen?
- Welche Atmosphäre brauche ich dazu?
- In welcher Situation wäre es gut, selbst und ohne Hilfe sprechen zu können?

✓

20

Die Landessprache hören / lesen / schreiben

Siehe „Die Landessprache sprechen und verstehen“

1 Wo stehe ich jetzt? Sprachkompetenzen

Die Landessprache hören / lesen / schreiben

- Ich überlege mir diese Fragen auch für das Hören.

- Ich überlege mir diese Fragen auch für das Lesen.

- Ich überlege mir diese Fragen auch für das Schreiben.

21

Sprachkenntnisse

1 Die eigenen Sprachkenntnisse sind hier einzuschätzen um damit sowohl Bewusstsein über Fähigkeiten und Kenntnisse zu erlangen als auch Lernziele auszumachen und zu formulieren. Wie im „Kompetenzprofil“ kann und soll durch eine Fremdeinschätzung ergänzt werden.

2 Während der „Globalraster zur Einschätzung meiner Sprachkenntnisse“ während des Kurses nicht öfter als zweimal bearbeitet werden muss, sind die Checklisten der „Sprachhandlungen im Beruf“ mehrmals zu ergänzen.

3 Der Einsatz von Rastern und Checklisten im Sprachenlernbereich ist nicht unumstritten. Sie vereinfachen und nivellieren. Sie setzen die Norm, die sie zu beschreiben vorgeben. Zugleich ermöglichen sie jedoch den Lernenden einen gewissen Grad an Selbstbestimmung, indem sie Orientierung geben und ein Beschreibungssystem zur Verfügung stellen, das anerkannt und übertragbar ist.

4 Checklisten können zur Anregung einer Auseinandersetzung mit Sprache und dem Sprechen und Lernen von Sprache dienen und machen verschiedene Möglichkeiten des Sprachgebrauchs bewusst. All das kann sich positiv auf das Sprachenlernen auswirken, wenn Personen eine starke Eigenmotivation haben. Fehlt diese aus migrationsbedingten Gründen, so ist vorrangig am Beziehungsaspekt der Sprache zu arbeiten, der in dem Erfahrungsblatt „Sprachen lernen“ angesprochen wird, und so zu versuchen, den Personen den Weg in die Sprache zu öffnen.

5 Im Einsatz des „Globalrasters“ und der „Checklisten“ wird besonders deutlich, was bereits im Vorwort angesprochen wurde: Berufliches Lernen ist Anpassungslernen. Deswegen ist es wichtig, dass der Sprachunterricht, der solchen Vorgaben folgt, sich bewusst ist, dass immer nur ein Ausschnitt aus den Möglichkeiten an Sprache und Sprachverwendung gewählt wurde und er immer wieder poetischen bzw. affektiven Ausgleich zu der Pragmatik dieser Instrumente schaffen muss.

1 Wo stehe ich jetzt? Sprachkompetenzen

Sprachkenntnisse

- Welche Sprachen spreche ich wie gut?
- Ich schätze meine Sprachkenntnisse in allen Sprachen, die ich spreche nach dem „Globalraster“ ein.

- Was kann ich alles in der Landessprache für die Arbeitspraxis?
- Ich schätze meine Sprachkenntnisse mit den „Checklisten“ ein.

- Ich überprüfe meine Einschätzungen aus den „Checklisten“ zusammen mit meiner KursleiterIn oder BeraterIn.

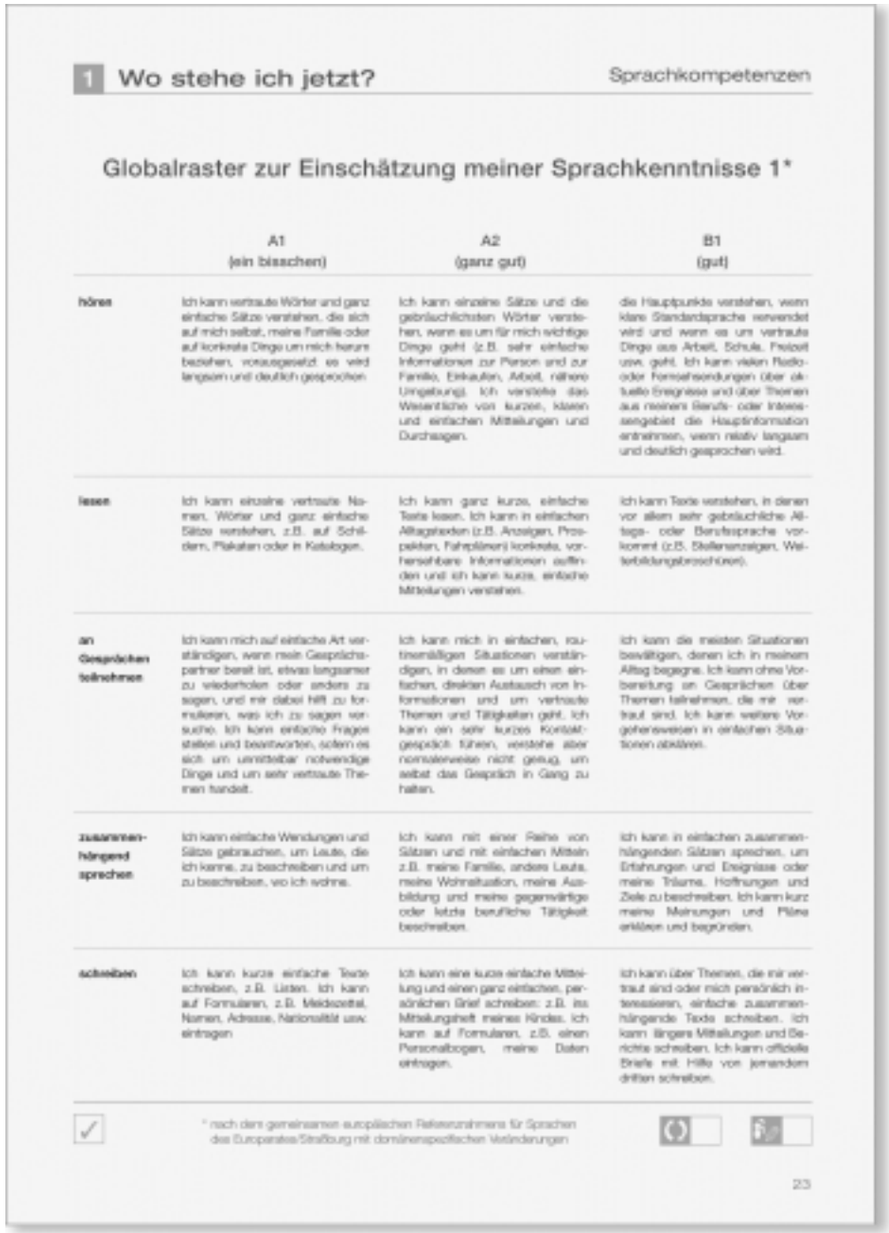
22

Globalraster zur Einschätzung meiner Sprachkenntnisse 1

1 Der Globalraster dient zur groben Einschätzung der Sprachkenntnisse nach dem Beschreibungssystem des Europarates, der in die Niveaus A1 – C2 einteilt (vgl. Europarat 2001) Die Deskriptoren wurden leicht verändert und damit eher auf die Lebenswelt von MigrantInnen als auf jene von Touristen und Studierenden abgestellt. So wurde bspw. im Bereich „schreiben“ auf A1-Niveau das Ausfüllen einer Hotelreservierung mit dem eines Meldezettels vertauscht.

2 Der Globalraster sollte, wenn möglich, in der Muttersprache gelesen und anschließend überlegt werden, wo man sich selbst in den Sprachen, die man beherrscht, wiederfindet. Die Kompetenzen werden je nach Fertigkeit unterschiedlich sein. So ist es möglich, dass eine Person beim Schreiben auf A1 Niveau und beim Verstehen auf B1 Niveau liegt. Falls eine Beschreibung zur Gänze zutrifft, kann dieses Rasterfeld z.B. zur Gänze durch einen Leucht- oder Buntstift markiert werden. Falls eine Beschreibung nur zum Teil zutrifft, kann dieses Rasterfeld diesem Teil entsprechend gekennzeichnet werden. Alle Sprachen der TeilnehmerInnen sollten hier berücksichtigt werden, sofern es der/die Teilnehmer/in will (dafür muss der Globalraster für jede Sprache vervielfältigt werden).

3 Die Ergebnisse der Selbsteinschätzung werden in die Tabellen im Teil *Wo stehe ich jetzt - Dokumentation* eingesetzt und, wenn möglich, durch Zeugnisse oder Diplome belegt. Die Kenntnisse in der Landessprache können auch von den SQuP-KursleiterInnen bzw. der kurstragenden Institution mit Unterschrift und Stempel bestätigt werden.



1 Wo stehe ich jetzt? Sprachkompetenzen

Globalraster zur Einschätzung meiner Sprachkenntnisse 1*

	A1 (ein bisschen)	A2 (ganz gut)	B1 (gut)
hören	Ich kann vertraute Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, die sich auf mich selbst, meine Familie oder auf konkrete Dinge um mich herum beziehen, vorausgesetzt es wird langsam und deutlich gesprochen.	Ich kann einzelne Sätze und die gebräuchlichsten Wörter verstehen, wenn es um für mich wichtige Dinge geht (z.B. sehr einfache Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Ich verstehe das Wesentliche von kurzen, klaren und einfachen Mitteilungen und Durchsagen.	die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Ich kann vielen Radio- oder Fernsehsendungen über aktuelle Ereignisse und über Themen aus meinem Berufs- oder Interessengebiet die Hauptinformation entnehmen, wenn relativ langsam und deutlich gesprochen wird.
lesen	Ich kann einzelne vertraute Namen, Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z.B. auf Schildern, Plakaten oder in Katalogen.	Ich kann ganz kurze, einfache Texte lesen. Ich kann in einfachen Alltagstexten (z.B. Anzeigen, Prospekten, Fahrplänen) konkrete, vorhersehbare Informationen auffinden und ich kann kurze, einfache Mitteilungen verstehen.	Ich kann Texte verstehen, in denen vor allem sehr gebräuchliche Alltags- oder Berufssprache vorkommt (z.B. Stellenanzeigen, Weiterbildungsbroschüren).
an Gesprächen teilnehmen	Ich kann mich auf einfache Art verständigen, wenn mein Gesprächspartner bereit ist, etwas langsamer zu wiederholen oder anders zu sagen, und mir dabei hilft zu formulieren, was ich zu sagen versuche. Ich kann einfache Fragen stellen und beantworten, sofern es sich um unmittelbar notwendige Dinge und um sehr vertraute Themen handelt.	Ich kann mich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen, direkten Austausch von Informationen und um vertraute Themen und Tätigkeiten geht. Ich kann ein sehr kurzes Kontaktgespräch führen, verstehe aber normalerweise nicht genug, um selbst das Gespräch in Gang zu halten.	Ich kann die meisten Situationen bewältigen, denen ich in meinem Alltag begegne. Ich kann ohne Vorbereitung an Gesprächen über Themen teilnehmen, die mir vertraut sind, Ich kann weitere Vorgehensweisen in einfachen Situationen absklären.
zusammenhängend sprechen	Ich kann einfache Wendungen und Sätze gebrauchen, um Leute, die ich kenne, zu beschreiben und um zu beschreiben, wo ich wohne.	Ich kann mit einer Reihe von Sätzen und mit einfachen Mitteln z.B. meine Familie, andere Leute, meine Wohnsituation, meine Ausbildung und meine gegenwärtige oder letzte berufliche Tätigkeit beschreiben.	Ich kann in einfachen zusammenhängenden Sätzen sprechen, um Erfahrungen und Ereignisse oder meine Träume, Hoffnungen und Ziele zu beschreiben. Ich kann kurz meine Meinungen und Pläne erklären und begründen.
schreiben	Ich kann kurze einfache Texte schreiben, z.B. Listen. Ich kann auf Formularen, z.B. Meldezettel, Namen, Adresse, Nationalität usw. eintragen	Ich kann eine kurze einfache Mitteilung und einen ganz einfachen, persönlichen Brief schreiben: z.B. ins Mitteilungsheft meines Kindes. Ich kann auf Formularen, z.B. einen Personalbogen, meine Daten eintragen.	Ich kann über Themen, die mir vertraut sind oder mich persönlich interessieren, einfache zusammenhängende Texte schreiben. Ich kann längere Mitteilungen und Berichte schreiben. Ich kann offizielle Briefe mit Hilfe von jemandem dritten schreiben.

✓ * nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen des Europarates/Straßburg mit domänenspezifischen Veränderungen

23

Globalraster zur Einschätzung meiner Sprachkenntnisse 2

Siehe „Globalraster zur Einschätzung meiner Sprachkenntnisse 1“

1 Wo stehe ich jetzt? Sprachkompetenzen

Globalraster zur Einschätzung meiner Sprachkenntnisse 2*

	B2 (sehr gut)	C1 (ausgezeichnet)	C2 (perfekt)
hören	Ich kann längere Redebeiträge verstehen und auch komplexer Argumentation folgen, wenn mir das Thema einigermaßen vertraut ist. Ich kann am Fernsehen die meisten Nachrichtensendungen und aktuellen Reportagen verstehen. Ich kann die meisten Spielfilme verstehen, sofern Standardsprache gesprochen wird.	Ich kann längeren Redebeiträgen folgen, auch wenn diese nicht klar strukturiert sind und wenn Zusammenhänge nicht explizit ausgedrückt sind. Ich kann ohne allzu große Mühe Fernsehsendungen und Spielfilme verstehen.	Ich habe keinerlei Schwierigkeit, gesprochene Sprache zu verstehen, gleichgültig ob „live“ oder in den Medien, und zwar auch, wenn schnell gesprochen wird. Ich brauche nur etwas Zeit, mich an einen besonderen Akzent zu gewöhnen.
lesen	Ich kann Artikel und Berichte über Probleme der Gegenwart lesen und verstehen, in denen die Schreibenden eine bestimmte Haltung oder einen bestimmten Standpunkt vertreten, z.B. in Zeitungen. Ich kann Texte verstehen, die Regeln beschreiben und Anweisungen geben, z.B. Gebrauchsanweisungen, Betriebsregeln. Ich kann Fachartikel verstehen, die in meinem Fachgebiet liegen.	Ich kann lange, komplexe Sachtexte verstehen und Bedeutungsnuancen wahrnehmen. Ich kann Fachartikel und längere technische Anleitungen verstehen, auch wenn sie nicht in meinem Fachgebiet liegen.	Ich kann praktisch jede Art von geschriebenem Text mühelos lesen, auch wenn sie abstrakt oder inhaltlich und sprachlich komplex sind, z.B. Handbücher, Fachartikel und literarische Werke.
an Gesprächen teilnehmen	Ich kann mich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit einem Muttersprachler recht gut möglich ist. Ich kann mich in vertrauten Situationen aktiv an einer Diskussion beteiligen und meine Ansichten begründen und verteidigen. Ich kann weitere Vorgehensweisen in komplexeren Situationen abklären.	Ich kann mich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Wörtern suchen zu müssen. Ich kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben wirksam und flexibel gebrauchen. Ich kann meine Gedanken und Meinungen präzise ausdrücken und meine eigenen Beiträge geschickt mit denen anderer verknüpfen.	Ich kann mich mühelos an allen Gesprächen und Diskussionen beteiligen und bin mit Redewendungen und umgangssprachlichen Wendungen gut vertraut. Ich kann fließend sprechen und auch feinere Bedeutungsnuancen genau ausdrücken. Bei Ausdrucksschwierigkeiten kann ich so umschreiben, dass man es kaum merkt.
zusammenhängend sprechen	Ich kann meinen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. Ich kann mich selbst und meine Qualifikationen und Kompetenzen bei einem Vorstellungsgespräch präsentieren. Ich kann über meine berufliche Vergangenheit und meine Perspektiven sprechen.	Ich kann komplexe Sachverhalte ausführlich darstellen und dabei Themenpunkte miteinander verbinden, bestimmte Aspekte besonders ausführen und meinen Beitrag angemessen abschließen.	Ich kann Sachverhalte klar, flüssig und im Stil der jeweiligen Situation angemessen darstellen und erörtern; ich kann meine Darstellung logisch aufbauen und es so den Zuhörern erleichtern, wichtige Punkte zu erkennen und sich diese zu merken.
schreiben	Ich kann in einem Bericht Informationen wiedergeben oder Argumente und Gegenargumente für oder gegen einen bestimmten Standpunkt darlegen. Ich kann ohne Hilfe offizielle Briefe mit ein wenig Hilfe von jemandem dritten schreiben.	Ich kann mich schriftlich klar und gut strukturiert ausdrücken und meine Ansicht ausführlich darstellen. Ich kann in Briefen, Aufsätzen oder Berichten über komplexe Sachverhalte schreiben und die für mich wesentlichen Aspekte hervorheben. Ich kann in meinen schriftlichen Texten den Stil wählen, der für die jeweiligen Leser angemessen ist.	Ich kann klar, flüssig und stilistisch dem jeweiligen Zweck angemessen schreiben. Ich kann anspruchsvolle Briefe und komplexe Berichte oder Artikel verfassen, die einen Sachverhalt gut strukturiert darstellen und so dem Leser helfen, wichtige Punkte zu erkennen und sich diese zu merken. Ich kann Fachtexte und literarische Werke schriftlich zusammenfassen und besprechen.

✓ * nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen des Europarates/Straßburg mit domänenspezifischen Veränderungen

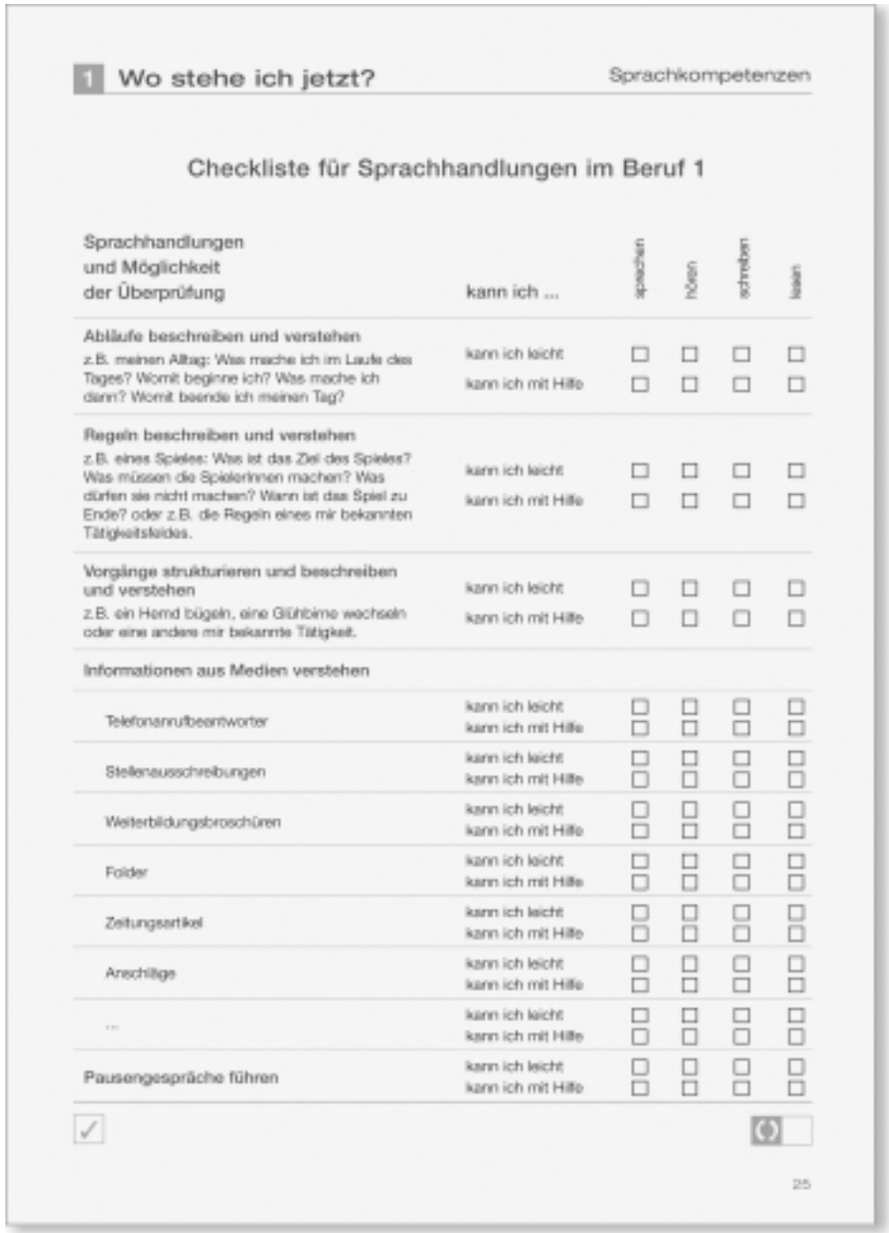
24

Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf 1

Ziel ist es nun, konkrete Lernfelder für sprachliches Handeln im Beruf zu erkennen, zu benennen und die eigenen Fähigkeiten dazu einzuschätzen.

Die Sprachhandlungen sollten durch verschiedene Aktivitäten (Hör-/Lesetexte,....) erschlossen und für die TeilnehmerInnen anhand dieses konkreten Anschauungsmaterials benannt werden (z.B. Missverständnisse aufklären). Anschließend können diese dann in Rollenspielen eingeübt werden. Durch das Erfahrungsblatt „Sprachhandlungen im Beruf“ ergänzt, können sich die TeilnehmerInnen auf ihre konkreten Erfahrungen beziehen und Beispiele finden. Die Checkliste sollte auf jeden Fall im Hinblick auf künftige Berufswünsche betrachtet und die Liste gegebenenfalls ergänzt werden. Im Teil *Dokumentation* wird eine „Ich kann ....“ Liste erstellt (siehe „Meine Sprachkompetenzen im Beruf“).

Die „Checklisten für Sprachhandlungen im Beruf“ orientieren sich an der Studie von Weber/Becker/Laue 2000, die den Bedarf an Sprachgebrauch im Beruf und damit verbundene Lernziele für Sprachkurse am Arbeitsplatz erhob. Sie wurde zusammengefasst bzw. gekürzt, um bessere Handhabbarkeit zu gewährleisten. Die Beispiele, die dazu genannt wurden, können natürlich durch andere ersetzt werden.



1 Wo stehe ich jetzt? Sprachkompetenzen

Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf 1

Sprachhandlungen und Möglichkeit der Überprüfung	kann ich ...	sprechen	hören	schreiben	lesen
Abläufe beschreiben und verstehen z.B. meinen Alltag: Was mache ich im Laufe des Tages? Womit beginne ich? Was mache ich dann? Womit beende ich meinen Tag?	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Regeln beschreiben und verstehen z.B. eines Spieles: Was ist das Ziel des Spieles? Was müssen die SpielerInnen machen? Was dürfen sie nicht machen? Wann ist das Spiel zu Ende? oder z.B. die Regeln eines mir bekannten Tätigkeitsfeldes.	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Vorgänge strukturieren und beschreiben und verstehen z.B. ein Hemd bügeln, eine Glühbirne wechseln oder eine andere mir bekannte Tätigkeit.	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Informationen aus Medien verstehen					
Telefonanrufbeantworter	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Stellenausschreibungen	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Weiterbildungsbroschüren	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Folder	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Zeitungsartikel	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Anschläge	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
...	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐
Pausengespräche führen	kann ich leicht	☐	☐	☐	☐
	kann ich mit Hilfe	☐	☐	☐	☐

✓

25

Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf 2

Siehe „Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf 1“

1 Wo stehe ich jetzt? Sprachkompetenzen

Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf 2

Sprachhandlungen und Möglichkeit der Überprüfung	kann ich ...
Stellenausschreibungen lesen und verstehen z.B. Stellenausschreibungen mit meinen Fähigkeiten und Qualifikationen vergleichen und feststellen, ob ich für die Stelle geeignet bin	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe oder vielen Fehlern
Nachfragen z.B. wenn ich jemanden nicht verstehe	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe oder vielen Fehlern
Missverständnisse aufklären z.B. wenn mich jemand falsch verstanden hat	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe oder vielen Fehlern
Bedürfnisse ausdrücken z.B. wenn ich etwas brauche und jemanden anderen um etwas bitten muss	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe oder vielen Fehlern
Position beziehen z.B. wenn ich anderer Meinung bin als eine Kollegin oder ein Kollege oder als meine Chefin oder mein Chef	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe oder vielen Fehlern
Weiteres Vorgehen abklären z.B. wenn ich mit einer Kollegin oder einem Kollegen zusammen etwas mache, wie einen Text schreiben, ein Gericht kochen, ...	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe oder vielen Fehlern
Termine ausmachen z.B. einen Arzttermin	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe oder vielen Fehlern
Jemanden anleiten z.B. kann ich jemandem eine Tätigkeit so erklären, dass er oder sie es nachher machen kann	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe oder vielen Fehlern
Telefonieren	
Informationen erfragen	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe
Informationen weitergeben	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe
mich krank melden	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe
auf einen Anrufbeantworter sprechen	☐ kann ich leicht ☐ kann ich mit Hilfe

✓

Sprachhandlungen im Beruf

1 Ähnlich wie die Erfahrungsblätter, die die Selbsteinschätzung durch biografische Aspekte vertiefen und Kompetenzen sichtbar machen, dient dieses Blatt dazu, die „Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf 1 und 2“ durch Reflexion der eigenen Erfahrung lebendig und greifbar zu machen.

2 Hier wird auch die an sich wichtige Trennung zwischen Sprachhandlung und Deutschkompetenz klar. Es ist wahrscheinlich, dass einige Sprachhandlungen bereits in der Muttersprache durchgeführt wurden und umgekehrt, dass einige unbekannt sind, also auch nicht in der Muttersprache erlebt wurden. Diese Tatsache verlangt ein jeweils anderes didaktisches Vorgehen im Kurs, denn müssen einmal nur sprachliche Mittel erarbeitet werden, so steht im anderen Fall das komplexe Handeln zunächst im Vordergrund, wobei eng mit den Inhalten der Berufsorientierung zusammengearbeitet werden sollte.

3 Durch das Aufrufen von Erfahrungen in der Muttersprache werden wiederum interkulturelle Fragen und Themen aufgeworfen. Ihre Behandlung in der Gruppe kann für das berufliche (Sprach-)Handeln der TeilnehmerInnen hilfreich sein bzw. den TrainerInnen und KursleiterInnen interessante Hinweise auf Hürden geben.

4 Der Blick in die Zukunft ermöglicht die zielgerichtete Entwicklung der jeweiligen Sprachhandlungskompetenzen. Die Unterscheidung zwischen relevanten oder irrelevanten Handlungen fördert die Selbstlernkompetenz, da sie die Grundlage für konkrete Lernstoffauswahl sein wird.

SQuP Erfahrungen

Sprachhandlungen im Beruf

Ich nehme nochmals die „Checklisten für Sprachhandlungen im Beruf 1 und 2“ und überlege, ob und wann ich diese Tätigkeiten schon in meiner Muttersprache gemacht habe und ob und wann ich diese Tätigkeiten in der Landessprache gemacht habe:

- Was war das für eine Situation?
- Was fiel mir leicht? Was fiel mir schwer? Warum?
- Werde ich das in Zukunft machen müssen?
- Wie werde ich das in Zukunft machen?

Mein berufliches Profil

1 Der Bereich *Dokumentation* soll der Zusammenfassung und, wenn benötigt, einer Präsentation nach außen dienen. Hier sollen die Daten und Fakten, Fähigkeiten und Kenntnisse und die Resultate der Selbsteinschätzung durch Kompetenzprofil, Globalraster und Checklisten konzentriert und aussagekräftig dargestellt werden. Der Teil *Dokumentation* steht auch als elektronisch beschreibbares Dokument auf der CD-ROM zur Verfügung.

2 Die Inhalte sind frei wählbar, sollten aber in einem Einzelgespräch von KursleiterIn, TrainerIn oder BeraterIn bestätigt werden, sodass ein realistisches Bild entsteht. Die KursleiterInnen unterstützen dabei durch wertschätzendes und respektvolles Feedback.

3 Diese Zusammenfassung des ersten Teils *Wo stehe ich jetzt?* ist ein zentrales Ziel des SQuP. Der Bearbeitung ist dementsprechend Raum, Zeit und Anstrengung zu widmen. Die endgültige *Dokumentation* wird erst am Ende der Bearbeitung des SQuP möglich sein. Sie sollte aber laufend ergänzt bzw. verändert werden, da sie, auf ein konkretes Berufsziel hin formuliert, mehr Aussagekraft bekommt als ohne einen solchen Fokus.

Liste meiner Ausbildungen und Weiterbildungen

1 Eine vollständige Auflistung der Aus- und Weiterbildungen, der beruflichen und anderen Tätigkeiten, die gleichzeitig einen Überblick über die erforderten und entwickelten Kenntnisse und Fähigkeiten gibt, soll entstehen.

2 Wichtig ist vor allem, darauf zu achten, dass die Daten und Fakten chronologisch übersichtlich und korrekt zusammengestellt sind. Sofern vorhanden, sollten Zeugnisse, Diplome und deren Anerkennung, Kursbestätigungen und Arbeitszeugnisse vermerkt sein. Besonderes Augenmerk soll auch darauf gelegt und diesbezüglich Unterstützung angeboten werden, dass die Felder „Fähigkeiten und Kenntnisse“ gehaltvoll gefüllt werden. Falls der Platz nicht ausreicht, kann die Liste weitere Male kopiert werden.

Neben der Erstellung der Listen soll stets eine mündliche Präsentation erarbeitet werden, in der die Daten und Fakten mit Details gefüllt und somit Dritten gegenüber interpretierbar werden.

3 Die Vorteile dieser Dokumentationsform liegen in der Vollständigkeit und Prägnanz, mit der das eigenen Leben dargestellt wird. Die damit verbundene Versachlichung kann die Freude an der Arbeit mit solchen Listen zwar beeinträchtigen, sollte aber nicht zu Oberflächlichkeit und Ungenauigkeit verleiten.

Liste meiner Arbeitspraxis

Siehe „Liste meiner Ausbildungen und Weiterbildungen“

1 Wo stehe ich jetzt? Dokumentation

Liste meiner Arbeitspraxis

Jahr (von-bis)
Name, Branche und Standort der Firma
beschäftigt als
Kenntnisse und Fähigkeiten
Arbeitszeugnisse Bestätigungen
✓

Jahr (von-bis)
Name, Branche und Standort der Firma
beschäftigt als
Kenntnisse und Fähigkeiten
Arbeitszeugnisse Bestätigungen
✓

Jahr (von-bis)
Name, Branche und Standort der Firma
beschäftigt als
Kenntnisse und Fähigkeiten
Arbeitszeugnisse Bestätigungen
✓

30

Liste meiner weiteren Tätigkeiten

Siehe „Liste meiner Ausbildungen und Weiterbildungen“

1 Wo stehe ich jetzt? Dokumentation

Liste meiner weiteren Tätigkeiten
(Haushalt, Ehrenämter, Interessen usw.)

Jahr (von-bis)
Tätigkeit
Kenntnisse und Fähigkeiten
Arbeitszeugnisse
Bestätigungen

Jahr (von-bis)
Tätigkeit
Kenntnisse und Fähigkeiten
Arbeitszeugnisse
Bestätigungen

Jahr (von-bis)
Tätigkeit
Kenntnisse und Fähigkeiten
Arbeitszeugnisse
Bestätigungen

32

Meine Sprachkompetenzen

1 Die Ergebnisse der Selbsteinschätzung nach dem „Globalraster zur Einschätzung meiner Sprachkenntnisse“ sind hier zu übertragen.

2 Da Außenstehende in der Regel mit den Begriffen „A1“ oder „B2“ nichts anzufangen wissen, ist es zielführend, die Übersetzung „ein bisschen“ oder „sehr gut“ zu verwenden und vielleicht in Klammer die Fachbezeichnung zu verwenden. Falls der Platz nicht ausreicht, kann die Liste weitere Male kopiert werden.

Meine Sprachkompetenzen im Beruf

1 Hier werden die Ergebnisse der „Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf 1 und 2“ übertragen und ausformuliert, sofern sie für die beruflichen Ziele der SQuP-BesitzerInnen relevant bzw. von Interesse sind.

2 Die Liste soll durch weitere Sprachhandlungen, die sich aus späterer Recherche (vgl. „Der Weg in meinen Zielberuf 1“) ergeben, laufend ergänzt werden.

3 Die Liste wird in ihrer endgültigen Form erst dann vorliegen können, wenn ein berufliches Ziel gefasst ist. Ist dafür Mehrsprachigkeit von Vorteil oder gar Bedingung, muss, wie im Blatt „Meine Sprachkompetenzen“, jede Sprache eigens erfasst werden. Dazu kann die Liste beliebig vervielfältigt werden.

Meilensteine meines Lebens

Der Rückblick auf die wichtigsten Ereignisse des Lebens ist eine der zentralen Übungen im biografischen Ansatz. Das Ziel ist, sich das eigene Leben zu vergegenwärtigen und einzelne Stationen mit Blick auf das Ganze zu beurteilen. In einem konstruktivistischen Verständnis gibt die Person in einer solchen Übung dem eigenen Leben Sinn. Die Grundlage für die Entwicklung eines Zukunftsbildes in „Visionen“ wird damit ebenfalls geleistet.

Es gibt verschiedene methodische Formen, dieses Bild des eigenen Lebens zu entwickeln, es bildhaft darzustellen. Man kann eine graphische Zeitachse für die Ereignisse und eine Fieberkurve für die Befindlichkeit auftragen. Man könnte dann um Weltereignisse erweitern und sehen, welchen Einfluss diese auf das eigene Leben hatten. Hier wiederum wird die Gruppe ein interessanter Pool an Wahrnehmungen und Sichtweisen sein, wo lebendiges interkulturelles Lernen stattfindet.

Die Bewertung der eigenen Befindlichkeit zum Zeitpunkt X kann sich abhängig davon unterscheiden, ob die heutige oder damalige Sicht gewählt wird. Ihre Differenz veranschaulicht den dazwischen liegenden persönlichen Entwicklungsprozess. Lohnend kann dabei sein, dem Grund für diese veränderte Sichtweise nachzugehen.

Indem der Blick anderer Personen in dieses Bild aufgenommen wird, vervollständigt es sich. Nicht nur die eigene Perspektive, die individualistische, wie sie anderen Gesellschaften vielleicht ungewöhnlich ist, sondern auch die Perspektive der Gruppe wird berücksichtigt und zugleich der Einzelne als Teil eines Systems wahrgenommen.

In der Arbeit mit Flüchtlingen und MigrantInnen ist bei dieser Übung ganz besondere Achtsamkeit geboten (vgl. 3 Hintergründe des SQuP).

SQuP Erfahrungen

Meilensteine meines Lebens

Ich denke an die letzten 10 bis 20 Jahre meines Lebens, an Ereignisse, die in meinem Leben entscheidend waren:

- Welches waren die wichtigsten für mich? Warum?
- Wie ging es mir zu dieser Zeit?
- Wie haben andere mich zu dieser Zeit erlebt?

Visionen

1 Die Arbeit an einer persönlichen Vision ist ebenfalls eine zentrale Übung in der Berufsorientierung, es muss daher genügend Zeit zur Verfügung stehen. Hier konkretisiert sich ein Bild der Zukunft, das als eine Art „Leitstern“ über der Verwirklichung künftiger Pläne steht und Kraft spenden soll, wenn es notwendig wird. Daher ist es wichtig, dass dieses Bild ein durch und durch positives ist.

2 Auch hier gibt es verschiedene Möglichkeiten der Umsetzung. Die Fragen können alleine beantwortet werden oder in intensivem Zweiergespräch. Auch können die TeilnehmerInnen auf eine imaginäre Reise in das unbekannte Land ihrer Zukunft geführt werden um im Anschluss daran ein kreatives Bild ihrer Zukunft zu malen – mit Kreide oder Farben. Die Vision muss nicht unbedingt realistisch sein. Sie ist gleichsam der Tank, aus dem die Energie für die richtige Richtung kommt.

3 Besonders für dieses Blatt sollte der Zeitpunkt gut gewählt sein, an dem es eingesetzt wird, denn Visionen können in sich in vielen Stadien des Orientierungsprozesses motivierend erweisen, Klarheit schaffen oder persönliche Prioritäten zurück ins Gedächtnis rufen. Somit ist es auch als thematischer Einstieg ins SQuP, quasi als Motto, unter dem die gesamte SQuP-Bearbeitung stattfindet, ausgezeichnet geeignet.

SQuP Erfahrungen

Visionen

Ich stelle mir vor, 10 Jahre sind vergangen:

- Wie sieht mein Leben aus? Wo lebe ich? In welcher Umgebung?
- Mit wem lebe ich? Wie ist die Beziehung zu meiner Familie, zu Freunden?
- Was bedeutet mir meine Arbeit? Welchen Teil meines Lebens nimmt sie ein?
- Was mache ich außerhalb der Arbeit?
- Wie viel Geld habe ich?
- Wie ist mein körperlicher Zustand?

Veränderungen

Veränderungen und Lernen sind eng verwandt: Lernprozesse verändern und Veränderungen bewirken Lernprozesse. Dementsprechend zentral ist dieses Blatt im Rahmen des SQuP.

Siehe „Eigenmotivation“

Migration oder Flucht bedeuten eine massive Veränderung, die Beweggründe für diese Veränderung sind oft Konflikte – äußere, wie Gewalt, Verfolgung, Diskriminierung und Unterwerfung, wozu auch der Entzug ökonomischer Grundlagen gehört. Diese äußeren Konflikte können bereits verinnerlicht sein und sich zu inneren Konflikten entwickelt haben (vgl. Kronsteiner 2003, S. 280), bspw. wenn der Migration persönliche Motive zugrunde lagen.

Der mit der Migration verbundene Verlust und die dadurch ausgelöste Trauer gehören zu einem Prozess, den Kronsteiner 2003 „Migrationskrise“ genannt hat. Diese tritt nicht gleich nach der Ankunft auf, sondern oft erst anlässlich der endgültigen Entscheidung, im Aufnahmeland zu bleiben, beispielsweise bei der Einschulung der Kinder, die zugleich den Abschied von Rückkehrgedanken bedeutet. Diese „Migrationskrise“ blockiert unter Umständen den Spracherwerb, denn sie beinhaltet das Bedürfnis nach Rückzug und Isolation (vgl. auch „Sprachen lernen“), und oft versteckt sie sich hinter anderen Krisen.

Es reicht manchmal, die „Migrationskrise“ als solche für sich zu erkennen und zu erfahren, dass dieser Zustand „normal“ ist, um darüber hinweg zu kommen. Manchmal ist allerdings auch professionelle Intervention notwendig. Migration bringt auch Veränderungen in den familiären Beziehungen, den Heiratsbeziehungen, der Sexualität und dem Geschlechterverhältnis, sowie den Generationen (vgl. Kronsteiner 2003, S. 298 – 328 und auch „Geschlechterrollen in der Arbeit“). So ist die Situation nur allzu bekannt, in der immer wieder Kinder als DolmetscherInnen für ihre Eltern herangezogen werden, was das Verhältnis zwischen Eltern und Kindern umkehrt und die Generationenschranke aufhebt. Es können natürlich auch andere Veränderungen sein, die für die TeilnehmerInnen relevant und erzählenswert sind. KursleiterInnen und TrainerInnen sollte bewusst sein, was Veränderung im Leben der TeilnehmerInnen bedeuten kann, welche enormen Einschnitte diese verursacht hat und auch weiterhin bedeutet.

Der Einbezug der Perspektive nahestehender Personen berücksichtigt wiederum die Gruppe und stellt den Bezug zum System her (vgl. auch „Meilensteine meines Lebens“)

SQuP Erfahrungen

Veränderungen

Damit ich mit den bevorstehenden Veränderungen aktiv umgehen kann, mache ich mir bewusst, was Veränderungen für mich bedeuten und welche Rolle ich dabei bisher gespielt habe. Ich betrachte die wichtigsten Veränderungen meines Lebens:

- Wie kam es dazu?
- Waren es innere oder äußere Gründe?
- Wie habe ich sie erlebt? Wie haben sie mir nahestehende Personen erlebt?
- Wie denken Personen darüber, die mir nahe stehen?
- Welche Personen waren bei den Veränderungen wichtig? Warum?
- Was haben die Veränderungen in meinem Leben bedeutet?

Wohlbefinden und Gesundheit

1 Hier soll Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass die Anstrengungen des Lernens und Arbeitens auch notwendigerweise Aufmerksamkeit gegenüber den Bedürfnissen des Körpers benötigen und die Leistungsfähigkeit der beiden Bereiche einander beeinflusst.

2 Bei diesem Blatt ist nach Paararbeit der Austausch über Gesundheitstipps im Plenum interessant und lohnend und kann Anstoß eines interkulturellen Austausches von Vorstellungen von Gesundheit, der Beziehung von Körper und Geist und Ähnlichem sein.

3 Im somatischen und psychischen Bereich manifestieren sich oft die Symptome der in „Veränderungen“ genannten Migrationskrise , wenn man bedenkt, wie unverhältnismäßig oft MigrantInnen von Depression und Krankheit betroffen sind.

SQuP Erfahrungen

Wohlbefinden und Gesundheit

Mein körperliches und seelisches Wohlbefinden sind Voraussetzungen für mein berufliches Handeln. Ich überlege:

- Wie geht es mir im Moment gesundheitlich?
- Was tue ich für meine Gesundheit? Was tue ich für meinen Körper?
- Habe ich Gesundheitstipps?
- Was brauche ich, damit ich mich wohl fühle?

2. Wo möchte ich hin?

Sichtweisen

Arbeitsmarkt

Einleitung

2 Wo möchte ich hin? Einleitung

Sichtweisen – Arbeitsmarkt

In diesem zweiten Teil Ihres Portfolios werden Sie angeleitet, sich am Arbeitsmarkt zu orientieren und zu überlegen, welche Ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse Sie hier einsetzen können und wollen.

Sie werden sich klar, welche Personen und Institutionen in Ihrem Umfeld hilfreich sind und welche Informationsquellen Sie für Ihre Berufsorientierung nützen können. Am Ende dieses Teils werden Sie Vorstellungen von einem möglichen Arbeitsplatz entwickeln und sich ein erstes konkretes Berufsziel erarbeiten.

Davor ist es jedoch wichtig, dass Sie sich über Ihre persönlichen Sichtweisen zum Arbeitsleben und allem, was dazu gehört, Gedanken machen. Sich der Spielregeln der Arbeitswelt bewusst zu werden und Ihre Rollenerwartungen zu reflektieren, ist unseres Erachtens nach eine genauso entscheidende Voraussetzung für Ihren erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben wie Ihr berufliches Können und Wissen.

37

Gedanken zum Thema Arbeit

1 Mit diesen Fragen wird eine Auseinandersetzung mit individuell, sozialisations- und situationsbedingt unterschiedlichen Einstellungen zu den vier Begriffen Arbeit, Leistung, Erfolg und Zufriedenheit initiiert. Dabei zeigen sich in der Gruppe Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die einerseits persönlich und andererseits kulturell bedingt sind und gleichberechtigt nebeneinander stehen.

Die Arbeit an den Begriffen stellt einen weiteren Ausgangspunkt zu interkultureller Kommunikation im Kursraum dar und ermöglicht in einem geschützten Rahmen die Erfahrung, dass die eigene Haltung und Einstellung nicht selbstverständlich und allgemeingültig ist. Dieses Blatt bietet darüber hinaus eine Unterstützung für die Auseinandersetzung mit den Normen und den Erwartungen der Aufnahmegesellschaft.

2 Das Thema sollte vorerst durch Gespräche in Paaren oder zu dritt bearbeitet und die Ergebnisse erst danach entweder in größeren Gruppen oder im Plenum präsentiert werden.

3 Die KursleiterInnen unterstützen bei einem anschließenden Systematisierungsprozess und stellen ausgehend von den Ergebnissen der Gruppe Material zu Verfügung, in dem sich Anforderungen des Arbeitsmarktes zeigen und anhand dessen diese erarbeitet werden können (z.B. Werbematerial, Interviews aus Wirtschaftsmagazinen ....). Im DaF-Lehrwerk „Sichtwechsel“ findet sich die Sequenz „Was ist Arbeit?“, die in dieser oder abgewandelter Form ebenfalls geeignetes Zusatzmaterial bietet.

Die KursleiterInnen sollten an diesem Prozess teilnehmen, denn sie stellen in ihrer Authentizität eine wichtige Verbindung zwischen den TeilnehmerInnen und der Aufnahmegesellschaft her. Die Arbeit mit Lebensweisheiten und Sprichwörtern kann hier sehr hilfreich und interkulturell interessant sein.

2 Wo möchte ich hin? Sichtweisen

Gedanken zum Thema Arbeit

Wie wir zu Arbeit stehen und was Arbeit für uns bedeutet, beeinflusst unser berufliches Handeln, unsere Entscheidungen und unser Wohlbefinden.

- Wie denke ich über Arbeit, Leistung, Erfolg und Zufriedenheit?
- Welche Sprichwörter zum Thema „Arbeit“ kenne ich?
- Welche Menschen bewundere ich dafür, was sie leisten?
- Was sage ich meinen Enkelkindern einmal, was im Berufsleben wichtig ist?
- Kann ich zwischen meinen Vorstellungen und der von mir wahrgenommenen Realität Unterschiede erkennen?

Im Arbeitsprozess (be-) stehen 1

1 Es geht nun darum, sich bewusst mit den Normen und Erwartungshaltungen seitens des Arbeitsumfeldes auseinanderzusetzen, um Strategien im Umgang damit zu entwickeln, die die eigenen Handlungsspielräume erweitern. Wie im Blatt „Gedanken zum Thema Arbeit“ ist das vorrangige Ziel, eine (interkulturelle) Kommunikation über diese Normen und Erwartungshaltungen zu führen, bei der die TeilnehmerInnen ihre eigenen Perspektiven und Erfahrungen vergleichen und in Bezug zum hiesigen Arbeitsmarkt bringen können.

Die Form der paradoxen Handlungsanweisung soll bewirken, dass die Liste der Regeln möglichst vollständig wird und auch Aspekte, die aufgrund ihrer scheinbaren Trivialität leicht übersehen werden, ins Auge fallen. Diese Form gestaltet sich außerdem lustvoller als der direkte Weg und das Bewusstwerden von Regeln wird verstärkt.

2 Es ist auch hier sinnvoll, in Paaren oder zu dritt zu arbeiten und die Ergebnisse in größeren Gruppen oder im Plenum zu präsentieren. Die KursleiterInnen sollten wiederum als Teilnehmende fungieren, um eine authentische Position einzunehmen.

Die KursleiterInnen können ausgehend von den Ergebnissen der Gruppe Material zur Verfügung stellen, in dem sich Anforderungen des Arbeitsmarktes zeigen und anhand dessen diese erarbeitet werden können (z.B. Inserate, Filmausschnitte ....). Im Anschluss kann über Vor- und Nachteile von Regeln gesprochen werden und über persönliche Erfahrungen mit deren Einhaltung oder Bruch. Es sollte deutlich werden, dass Regeln kontextabhängig und daher in ihrer jeweiligen Funktion und/oder Tradition zu betrachten sind. Diese Funktionen und/oder Traditionen sollten aufgespürt werden. Die Systematisierung und Visualisierung der Ergebnisse mit Unterstützung der KursleiterInnen, eventuell in Form von Plakaten erscheint hier sinnvoll. Als gemeinsames Produkt der Gruppe kann ein „Verhaltenskodex“ oder ein „Handbuch für Berufsanfänger“ o.ä. erstellt werden.

Im Arbeitsprozess (be-) stehen 2

1 Wie in den vorherigen Blättern des Themenschwerpunktes *Sichtweisen* geht es hier um eine bewusste Auseinandersetzung mit den Erwartungen des zukünftigen Umfeldes. In diesem Fall sind es Rollenerwartungen an Personen im beruflichen Kontext.

2 Siehe „Gedanken zum Thema Arbeit“. Die TeilnehmerInnen könnten zum Thema auch kleine Forschungsprojekte durchführen, indem sie Umfragen machen (z.B. in der Bildungsinstitution...) und die Ergebnisse den anderen hinzufügen.

3 Die zuletzt gestellte Frage spricht an, was in der Auseinandersetzung mit den Rollenerwartungen an andere impliziert ist: wie erfüllt man selbst seine Rolle(n) und welches Selbstverständnis ist damit verbunden? Auch wenn diese Frage zuletzt kommt, so ist sie doch eine entscheidende, der genügend Raum, Zeit und Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

2 Wo möchte ich hin? Sichtweisen

Im Arbeitsprozess (be-) stehen 2

Jeder von uns spielt im Arbeitsleben eine „Rolle“. Mit dieser „Rolle“ sind Erwartungen verbunden, die meine Handlungen, Entscheidungen und mein Wohlbefinden bestimmen:

- Was erwarte ich von einem „guten“ Chef oder einer „guten“ Chefin? Warum?
- Was von einem „guten“ Kollegen oder einer „guten“ Kollegin? Warum?
- Was von einem „guten“ Mitarbeiter oder einer „guten“ Mitarbeiterin? Warum?

✓

- Was könnte ich auf keinen Fall akzeptieren? Warum?
- Wie unterscheiden sich meine Erwartungen von anderen?
- Und wie bin ich?

✓

40

Geschlechterrollen in der Arbeit

Auch in diesem Blatt geht es um die Auseinandersetzung mit den Erwartungen des zukünftigen Arbeitsumfeldes. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt sowie Unterschiede in den Vorstellungen und Erwartungen hinsichtlich der Geschlechterrolle sollen thematisiert und bearbeitet werden. So entwickeln TeilnehmerInnen Sensibilität für diese Frage und können mit Widerständen und Barrieren aus geschlechtsspezifischen Differenzen und Ungleichheiten umgehen.

Im Einsatz ist Feingefühl hinsichtlich einer geschlechtergerechten Grundhaltung dafür notwendig, Stereotype nicht noch zu verstärken oder für das Aufnahmeland erst zu schaffen. Optimal wäre es, das Thema in einem KursleiterInnenteam von einem Mann und einer Frau zu behandeln oder die Gruppenarbeit phasenweise geschlechtsspezifisch aufzuteilen. Hilfreich ist sicher auch, wenn sich die KursleiterInnen einen Methodenkoffer erarbeiten könnten, der gendersensible Übungen beeinhaltet. Wichtig ist dabei, einmal alle Diskriminierungen aufzulisten, die Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt erleben, bzw. die Hürden und Barrieren, die Frauen und Männer überwinden müssen, wenn sie einen Job, eine Ausbildung etc. suchen/machen wollen.

Im Kursraum treffen zumeist unterschiedliche Vorstellungen von Geschlechterrolle und -identität aufeinander. Die KursleiterInnen selbst stehen dabei nicht außerhalb und können die Dynamik wesentlich beeinflussen. Sie sollten sich daher ihrer eigenen Position bewusst sein, Kenntnis vom Einfluss stereotyper Geschlechterzuschreibungen am Arbeitsplatz haben sowie die Fähigkeit besitzen, mit dem Thema in Gruppen umzugehen und dieses durch didaktische Mittel zu relativieren. Auch ist zu empfehlen, dazu ReferentInnen und GenderberaterInnen einzuladen von Beratungsstellen für Frauen, Beratungsstellen für Opfer von Rassismus oder aus technischen Berufslehrgängen, in denen verstärkt Frauen gewonnen werden sollen, etc.

Bei allen Plänen für Schulung, Qualifizierung oder Einstieg in den Arbeitsmarkt sollten immer auch die Gender-Rahmenbedingungen mitgedacht und der geschlechtersensible Blick geschärft sein: z.B. ist das Angebot für Frauen und Männer inhaltlich und organisatorisch gut angelegt? Gibt es Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sind die Ausbildungs- oder Arbeitszeiten für Männer und Frauen annehmbar, wie ist es für alleinerziehende Frauen und Männer?...

Migration bedeutet fast immer eine Veränderung der Geschlechterrollen und das fordert das familiäre Beziehungsgefüge und die einzelnen Familienmitglieder heraus (vgl. Kronsteiner 2003, S. 298-328 und „Veränderungen“). Wichtig wäre es hier herauszuarbeiten, wie Männer und Frauen mit diesem Druck umgehen. Permanenter Stress führt oft zu Gewalt in der Familie. Es gibt jedoch die Möglichkeit, damit besser umzugehen, bzw. können Hilfestellungen angeboten werden (z.B. Adressen von Beratungseinrichtungen für MigrantInnen, Männerberatungsstellen, Frauenhäuser, etc.).

Netzwerke

Hier soll bewusst werden, wie persönliche Netzwerke aussehen und wie sie für berufliche Ziele genützt werden können. Der Handlungsspielraum zum Aufbau von Beziehungen soll erweitert werden. Netzwerken stellt einen lohnenden Stoff für Fragen der beruflichen Integration dar, weil es dabei immer auch um implizite Regeln geht, die kulturell geprägt und für Personen mit fremder Sozialisation nicht von vorn herein einsichtig sind.

Ähnlichkeiten und Unterschiede zur Herkunftskultur können gute Ansätze sein. Auch hier stellt der Erfahrungsaustausch in der Gruppe eine interkulturelle Kommunikation dar, bei der die TrainerInnen oder KursleiterInnen eine authentische Position einnehmen sollen (vgl. „Gedanken zum Thema Arbeit“).

Als interessant kann es sich hier erweisen, mehrkulturelle Personen einzuladen, die über ihre eigenen Netzwerkerfahrungen im Aufnahmeland berichten. Bei solchen Einladungen ist jedoch Achtsamkeit geboten, da die Konfrontation mit MigrantInnen, „die es geschafft haben“, in manchen Gruppen nicht konfliktfrei abläuft.

Es bietet sich auch an, über Beziehungen und Kontakte im Aufnahmeland allgemein zu sprechen. Fragen über Beziehungsformen, die sich die TeilnehmerInnen stellen, bzw. stereotype Bilder, die aufgrund von vielleicht schlechten Erfahrungen oder von Beobachtungen entstanden sind, sind zu relativieren. Dabei können wiederum Verletzungen auftauchen, daher ist es angebracht, vorsichtig und respektvoll mit den Erfahrungen und Äußerungen der TeilnehmerInnen umzugehen.

2 Wo möchte ich hin? Sichtweisen

Netzwerke

Ein Netzwerk besteht aus Menschen, die ich kenne, zu denen ich Kontakt habe und die mir weiterhelfen können, wenn ich Unterstützung brauche. Ich mache mir ein Bild von meinen Netzwerken:

- Wie sehen meine Beziehungen aus? Wer ist wichtig für mich? Mit wem habe ich Kontakt?
- Mit wem davon könnte ich zusammen Deutsch sprechen und lernen?
- Wer davon steht im Zusammenhang mit meiner Arbeit?
- Wer könnte mir helfen, Arbeit zu finden?
- Wer könnte mich unterstützen, wenn ich Arbeit finde?
- Wie kann ich meine Netzwerke ausbauen?

42

Die Wurzeln meines Arbeitslebens

1 Der Wunschberuf oder/und die Erinnerung an Vorbilder können Hinweise auf (frühere) Visionen, Fähigkeiten und Neigungen geben, die bei einer beruflichen Neuorientierung hilfreich sind, oder mit denen erst abgeschlossen werden muss, damit der Weg frei wird für neue Ziele.

2 Hier ist ein Austausch in Paaren oder zu maximal drei Personen ausreichend bzw. der großen Gruppe vorzuziehen, da es um einen intimen und privaten Bereich geht und die Beantwortung der Fragen nur für die betroffene Person selbst wichtig ist. Zusammenarbeit mit anderen unterstützt aber den Bewusstwerdungsprozess und sollte daher unbedingt stattfinden. Die Erinnerung führt weit zurück, dem entsprechend kann die Auseinandersetzung und das Erzählen sehr lustvoll oder aber auch schmerzhaft werden. In jedem Fall zeigt die Person viel von sich und daher ist den Erzählungen besonderer Respekt zu zollen.

3 Die letzte Frage führt in die gleiche Richtung wie in „Entscheidungen“ (siehe dort).

Informationen beschaffen

Wissen um Informationswege, -kanäle und -quellen ist Grundlage für selbständiges Handeln über die Dauer des Kurses hinaus und Vorbereitung auf die nachfolgenden Themen. Ziel ist es daher, sich einen fundierten Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten der Informationsbeschaffung und -interpretation im Aufnahmeland zu erarbeiten.

Die Erfahrungen und Strategien der Gruppe sind besonders interessant, da hier viel Potential liegt. Da das Thema sehr offen angeboten wird, sollten Beispiele für konkrete Strategien aus der eigenen Erfahrung ersichtlich werden. Der Rückbezug auf die „Checklisten für Sprachhandlungen im Beruf“ besteht, indem der Umgang mit Information auch ein wesentlicher Bestandteil jeglicher Berufstätigkeit ist.

Wichtig ist, dass hier vielfältige Möglichkeiten an der Basis erarbeitet werden und nicht unbedingt der Schwerpunkt auf attraktive Informationstechnologien, wie z.B. Internetrecherche gelenkt wird, die außerhalb des Kursgeschehens oft nicht zugänglich sind. Hier gibt es Raum, sich Wissen über diverse Beratungsstellen, Serviceeinrichtungen und Printmedien anzueignen, aber auch auf Personen wie z.B. KurskollegInnen, FreundInnen etc. als wertvolle InformationsträgerInnen hinzuweisen (vgl. „Netzwerke“).

2 Wo möchte ich hin? Arbeitsmarkt

Informationen beschaffen

Wenn ich mich am Arbeitsmarkt orientieren will, muss ich mir zuerst überlegen, wie ich mir die notwendigen Informationen beschaffe:

- Wie bekomme ich grundsätzliche Informationen über den Arbeitsmarkt, Berufe und Ausbildungen?
- Welche Strategien sind passend?

43

Orientierung am Arbeitsmarkt 1

Aufgabe ist vorerst, gezielte Marktrecherchen zu betreiben, sodass sich daraus zukunftsweisende Berufsbilder entwickeln und sich eine berufliche Perspektive herauskristallisiert.

Das Bekannte ist dabei Ausgangspunkt, also der bereits erlernte Beruf, die angelernte Tätigkeit oder Arbeit, die letzte Qualifizierung. Auf diesen fachlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen wird idealerweise aufgebaut. Ist dies aus bestimmten Gründen unmöglich, so müssen Alternativen gefunden werden.

Die Bearbeitung des recht umfangreichen Themas wird sicher nicht auf einmal stattfinden, sondern soll durch Interesse und Vorwissen geleitet sein. Eigenrecherchen der TeilnehmerInnen sind durchwegs zu unterstützen, benötigte Arbeitstechniken zu vermitteln (siehe auch „Informationen beschaffen“ und „Netzwerke“) und kleine Arbeitsgruppen zu fördern. Die Erkenntnisse über unterschiedlichste Berufsfelder stellen aber für die gesamte Gruppe wertvolles Wissen dar, das unbedingt auch im Plenum miteinander geteilt werden soll.

Falls es formale Qualifikationen aus dem Herkunftsland gibt, muss spätestens jetzt überprüft werden, ob diese im Aufnahmeland anerkannt werden und, sollten sie entscheidend sein, mit dem Anerkennungsverfahren begonnen werden. Solche Verfahren können zeitlich und finanziell aufwendig sein, wenn die Qualifikationen nicht problemlos anerkannt und noch weitere Kurse und Prüfungen vorgeschrieben werden. Es muss gut überlegt sein, ob sich diese Anstrengung lohnt oder ob nicht stattdessen ein alternatives Berufsziel einen realistischeren Weg bedeutet.

Das generelle Aus- und Weiterbildungssystem des Aufnahmelandes ist spätestens hier ebenfalls Thema. ReferentInnen bzw. die KursleiterInnen selbst können hier Überblick geben, da diese Recherche die TeilnehmerInnen vermutlich im Umfang überfordern würde.

Dieses Arbeitsblatt bildet sicherlich eines der Kernstücke der Berufsorientierung, denn nur fundierte Informationen über den Arbeitsmarkt bringen Ideen für passende Arbeitsfelder, ermöglichen eigenes Urteil und machen den Einzelnen damit unabhängiger von Beratung und Betreuung.

2 Wo möchte ich hin? Arbeitsmarkt

Orientierung am Arbeitsmarkt 1

Im Folgenden stelle ich mir grundlegende Fragen zur Orientierung am Arbeitsmarkt. Ich werde die Fragen nicht auf einmal beantworten können, sondern in mehreren Schritten. Nicht alle Fragen werden für mich relevant sein:

- Wird meine Ausbildung in Österreich anerkannt?
- Kann und will ich in diesem Beruf überhaupt arbeiten?
- Welche ähnlichen Berufe gibt es noch?
- Welche Berufe, die mich interessieren, kenne ich?
- Wie erlernt man meinen Beruf oder den meines Interesses in Österreich?
- Welche Voraussetzungen braucht man dazu?
- Wie stehen meine Chancen in diesem Beruf in Österreich zu arbeiten?
- Welche Berufe werden gerade gebraucht?
- Ich erarbeite mir drei für mich interessante Berufsbilder.

44

Orientierung am Arbeitsmarkt 2

1 „Orientierung am Arbeitsmarkt 2“ kann durchaus parallel zum vorherigen Blatt bearbeitet werden. Es geht jetzt speziell um den Vergleich der Berufsanforderungen mit dem eigenen Kompetenzprofil, der Fokus liegt also auf der Frage nach der persönlichen Eignung. In „Orientierung am Arbeitsmarkt 1 und 2“ können/sollten sich bereits klare individuelle Berufswünsche als Voraussetzung für das anschließende Formulieren eines Berufszieles herausbilden.

2-5 Siehe „Orientierung am Arbeitsmarkt 1“

Mein idealer Arbeitsplatz

Die Entwicklung eines solchen möglichst plastischen Wunschbildes ist ein weiterer vorbereitender Schritt in Richtung Beruf. Es geht um die Rahmenbedingungen, unter denen eine mögliche Tätigkeit ausgeübt werden soll. Dieses Blatt stellt dadurch eine Art „Reality-Check“ des erarbeiteten Berufsbildes dar und fasst ein künftiges Ziel damit noch konkreter.

Dieses Arbeitsblatt eignet sich gut für Partnerarbeit und muss nicht im Plenum behandelt werden.

Als Vorbereitung sollten Fragen des Sozial- und Arbeitsrechts, wie Arbeitszeitregelungen, Dienstverträge, ortsübliche Entlohnung, Sozialleistungen, Betriebsvereinbarungen etc. bereits behandelt worden sein. Hier kann auch der Zeitpunkt sein über gängige Unternehmensformen, Gesellschaftsrecht und spez. Beratungsstellen zu sprechen, zumal der Schritt in die Selbstständigkeit für viele MigrantInnen einen zumindest theoretisch reizvollen Weg darstellt.

2 Wo möchte ich hin? Arbeitsmarkt

Mein idealer Arbeitsplatz

Ich mache mir ein Bild von meinem idealen Arbeitplatz und überlege mir damit mein Berufsziel deutlicher. Dabei überprüfe ich auch, ob es für mich wirklich passend ist:

- Unter welchen Rahmenbedingungen möchte ich zukünftig arbeiten?

Ich überlege mir meinen idealen Arbeitsplatz. Wie sieht es dort aus mit:

- Arbeitszeit, Arbeitsort, Größe und Art des Betriebes
- Belastung, Stress, Abwechslung, Routine, Verantwortung
- Betriebsklima, KollegInnen, Sozialleistungen, Entlohnung
- sprachliche Anforderungen, ...?

Ich stelle eine Rangordnung auf:

- Welche der Bedingungen sind für mich besonders wichtig, welche weniger wichtig?
- Warum?

46

Meine Berufsziele

1 Dieses Blatt bildet den Abschluss des Orientierungsteils *Wo möchte ich hin?* Es fordert auf, das eigentliche berufliche Ziel (zumindest vorerst) festzulegen, damit im nächsten Schritt an der Umsetzung gearbeitet werden kann. Entscheidend ist, dass Alternativen von vornherein mitüberlegt werden, sodass mehrere Handlungsoptionen offen stehen, falls das primäre Ziel nicht erreicht wird.

2 Die Präsentation dieses Zieles sollte, wenn möglich, in der großen Gruppe stattfinden, auf wertschätzendes und konstruktives Feedback ist zu achten.

3 Der Formulierung dieser Ziele muss genügend Zeit und Aufmerksamkeit gegeben werden, da es die Basis für die weitere Arbeit im Kurs und darüber hinaus darstellt: der gesamte Prozess vom Wunsch zur Wirklichkeit kann, umgelegt auf andere Lebensbereiche, als methodische Vorlage für jede Art künftiger Entscheidungsfindung dienen.

4 Es muss außerdem Anerkennung dafür gezollt werden, dass TeilnehmerInnen spätestens an dieser Stelle einen Entschluss fassen und damit andere Optionen (vorerst) ausblenden. Nicht für alle wird dieser Entschluss leicht sein, denn gerade für MigrantInnen bedeutet er oft die Anpassung an eine Realität, die den Verzicht auf die Anwendung von Kompetenzen und Qualifikationen mit sich bringt.

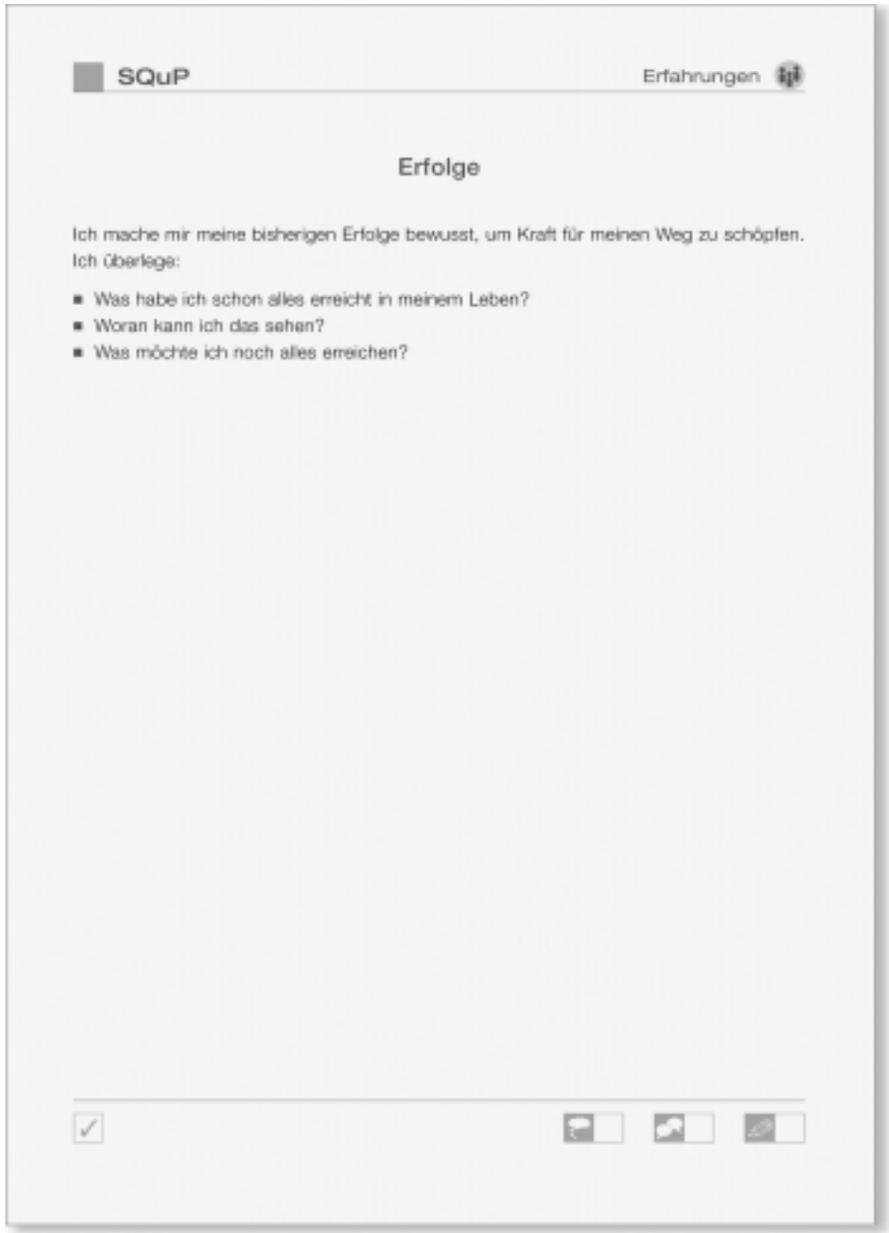
Erfolge

Erfolge zeigen uns, was wir schaffen können und wo unsere Stärken liegen. Die Erinnerung daran gibt Kraft für neue Unternehmungen und die nötige Ausdauer. Dieses Blatt ist daher außerordentlich wichtig. Hier geht es darum, alle Erfolge zu feiern und würdigen, weshalb genügend Zeit zur Verfügung gestellt werden muss.

Die Geschichten können einander paarweise erzählt werden und im Anschluss daran, wenn gewünscht, in der Gruppe. Besonders lohnend ist die Zusammenarbeit, wenn sich die Zuhörenden der Erfolgsgeschichten überlegen, welche Fähigkeiten und Stärken die Person dabei gezeigt hat und dieses Feedback an die erzählende Person geben.

Die Überlegung, woran die Erfolge messbar waren – für mich und/oder andere – macht den Erfolg transparent, wo er vielleicht unbemerkt blieb. So kann die wieder funktionierende Waschmaschine das Mal einer erfolgreichen Reparatur, der problemlose Wechsel eines Kindes in die nächste Schulstufe Zeichen einer erfolgreichen Erziehung oder der Besitz eines Kindergartenplatzes das erfolgreiche Bemühen um mehr eigene Zeit, Integration u.v.m. darstellen.

Im Blatt „Gedanken zum Thema Arbeit“ wird über die unterschiedlichen Bedeutungen von Erfolg im beruflichen Kontext diskutiert. Hier ist demnach der Ort, besonders über außerberufliche Erfolge zu sprechen und in der Gruppe über die unterschiedliche Bewertung von Erfolgen zu sprechen.


SQuP Erfahrungen

Erfolge

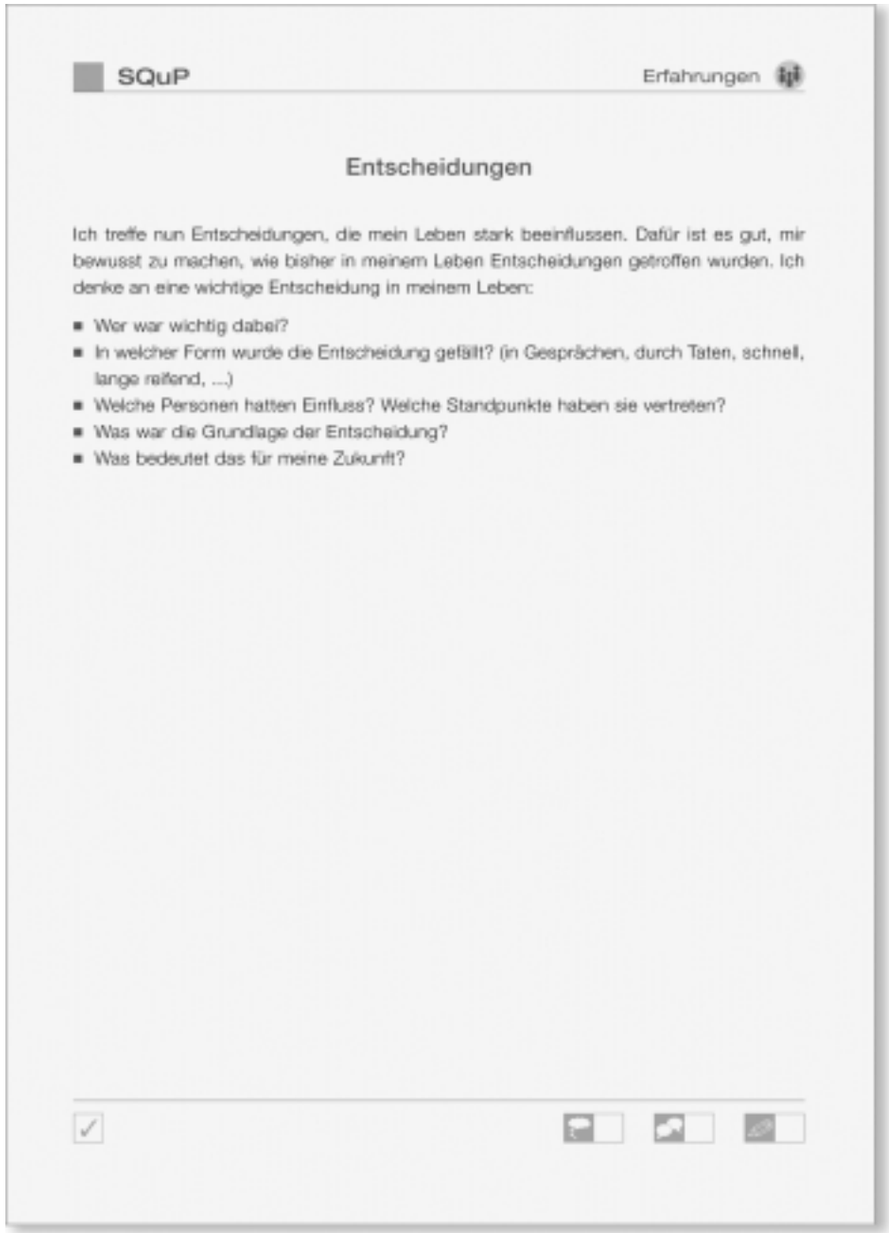
Ich mache mir meine bisherigen Erfolge bewusst, um Kraft für meinen Weg zu schöpfen.
Ich überlege:

- Was habe ich schon alles erreicht in meinem Leben?
- Woran kann ich das sehen?
- Was möchte ich noch alles erreichen?

Entscheidungen

Die Entscheidung für eine Ausbildung, eine Arbeitsstelle, ein Praktikum oder ganz allgemein für Veränderungen hat weitreichende Konsequenzen, deswegen verdient das Thema einige Überlegung. Auch stellt Entscheidungsfähigkeit eine weitere beruflich relevante Kompetenz dar, die besonders in Aufgabenbereichen mit größerer Verantwortung unumgänglich und von Arbeitgebern sehr geschätzt ist.

Anhand von großen oder kleinen Beispielen aus der Vergangenheit kann herausgearbeitet werden, nach welchem „Strickmuster“ Entscheidungen getroffen werden, ob die Person dabei einer bewussten oder unbewussten Strategie folgt und zu welchen Ergebnissen diese führte. Die Strategien sollten gesammelt und in jedem Fall im Plenum, eventuell anonymisiert, präsentiert werden, da sie großes Lernpotential beinhalten.


SQuP Erfahrungen

Entscheidungen

Ich treffe nun Entscheidungen, die mein Leben stark beeinflussen. Dafür ist es gut, mir bewusst zu machen, wie bisher in meinem Leben Entscheidungen getroffen wurden. Ich denke an eine wichtige Entscheidung in meinem Leben:

- Wer war wichtig dabei?
- In welcher Form wurde die Entscheidung gefällt? (in Gesprächen, durch Taten, schnell, lange reifend, ...)
- Welche Personen hatten Einfluss? Welche Standpunkte haben sie vertreten?
- Was war die Grundlage der Entscheidung?
- Was bedeutet das für meine Zukunft?

Anpassungsfähigkeit

Ziel dieses Blattes ist, die positiven Aspekte von Anpassung herauszuarbeiten, darin eine Stärke zu erkennen, die für den weiteren beruflichen und außerberuflichen Weg nützlich ist und bewusst eingesetzt werden kann. Damit ist auch impliziert, dass man sich Anpassungszwängen widersetzen kann.

Es bieten sich für die Reflexion der persönliche Haltung zunächst eigene Beispiele an. Sollte das Thema ausgeweitet werden, kann in Paaren oder parallelen Kleingruppen diskutiert und die Ergebnisse danach für das Plenum zusammengefasst werden. Das ICH steht in den formulierten Fragen im Vordergrund, wegen der gesellschaftspolitischen Bedeutung des Themas können aber zusätzliche Aspekte ergänzt werden.

Anpassung ist zwar oft von Vorteil, ist aber nicht unbedingt nur positiv besetzt. Besonders bei Personen, die Zwangsregime erlebt haben, wo Weigerung mit ernsten Sanktionen bedroht war und die vielleicht deshalb zum Verlassen der Heimat gezwungen waren, kann das Thema starke Emotionen hervorrufen. Insofern ist sicher auch äußere Anpassung, das Wahren eines Scheins, gegenüber innerlicher Anpassung aus Überzeugung zu diskutieren.

MigrantInnen stehen unter einem enormen Anpassungsdruck. Ihre Anpassungsleistungen werden von der Aufnahmegesellschaft zumeist nicht wahrgenommen, sondern lediglich jene Aspekte, bei denen es zu keiner Anpassung kommt. Anpassung hat immer auch mit der Kenntnis von Regeln zu tun (vgl. „Im Arbeitsprozess (be-)stehen 1“ und „Netzwerke“). Besonders unausgesprochene Gesetze und Normen einer Aufnahmegesellschaft machen Druck und verhindern Integration manchmal durch den puren Mangel an Information. Erst im Besitz dieses impliziten Wissens kann der Einzelne entscheiden, worin er/sie sich anpassen möchte oder wo eine weitere Anpassung nur noch zum Verlust von Identität führen würde.

Interessant und unterstützend kann ein Austausch darüber sein, wie Anpassung in unterschiedlichen Gesellschaften bewertet wird. So wird z.B. in der individualisierten Welt Europas das Nichtangepasst Sein als Charaktermerkmal manchmal positiv bewertet. Angesprochen kann auch werden, dass das Thema die Gesellschaftspolitik wie z.B. den Generationen- und Geschlechterkonflikt berührt.

SQuP Erfahrungen

Anpassungsfähigkeit

Die Fähigkeit sich anzupassen ist eine wertvolle Hilfe, wenn es um berufliches Handeln geht. Ich habe in meinem Leben immer wieder gezeigt, dass ich mich anpassen kann, auch wenn es nicht immer leicht war:

- Wo und wie habe ich mich angepasst?
- Was hat es mir gebracht?
- Wo möchte ich mich nicht anpassen?

3. Wie komme ich dorthin?

Weg in den Beruf

Lernstrategien

Das Ziel vor Augen

Einleitung

3 Wie komme ich dorthin? Einleitung

Weg in den Beruf – Lernstrategien – Das Ziel vor Augen

Sie haben sich in der Arbeit mit dem Portfolio nun viele Gedanken darüber gemacht, welche Fähigkeiten und Kompetenzen Sie auszeichnen und wo Ihre Stärken liegen, haben einen guten Überblick über den Arbeitsmarkt und wissen, wo Sie ihr Potential einsetzen wollen. Nun geht es darum, wie Sie Ihren weiteren Weg genauer planen und überprüfen, ob Ihre Ziele wirklich gut gewählt sind.

Dazu können Sie in diesem dritten Teil des Sprachen- und Qualifikationsportfolios nochmals detailliert überprüfen, ob Ihre Fähigkeiten den Anforderungen Ihres Zielberufes tatsächlich entsprechen, und wo und wie Sie eventuell noch fehlende Qualifikationen oder Kenntnisse nachholen können.

Sie klären, welche Sprachkenntnisse für Ihren Zielberuf notwendig sein werden und wo und wie Sie diese erwerben können. Dabei und für alle anderen Aus- und Weiterbildungen Ihrer Karriere wird es wichtig sein, sich Ihrer Lernstrategien und Lerntechniken bewusst zu werden, denn diese werden Sie auf Ihrem Weg gut brauchen können.

Sie werden sich Strategien überlegen, die Ihnen bei der Arbeitssuche nützlich sind und planen, was Sie genau unternehmen und wer Sie unterstützen kann, damit Sie Ihren Weg gehen können. Damit haben Sie die Arbeit mit dem Portfolio vorerst abgeschlossen. Gratulation! Wir wünschen Ihnen alles Gute und viel Glück bei Ihrem Einstieg in den Arbeitsmarkt.

49

Der Weg in meinen Zielberuf 1

1 Es geht nun darum, das am Ende des Orientierungsteils *Wo möchte ich hin?* definierte Berufsziel genau anzusehen und zu beurteilen, ob die eigenen Fähigkeiten, Qualifikationen und Deutschkompetenzen ausreichen um sich auf die Veränderungen, die mit der Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme verbunden sind, einzustellen. Für die BenützerInnen stellt dieses Blatt also einen weiteren „Reality-Check“ dar und führt zur Vorbereitung der konkreten Arbeitssuche oder Ausbildung.

2 Die Fragen sind als Leitgedanken zu verstehen und es braucht sicherlich einige Zeit, diese zu bearbeiten. Als Unterstützung sollten einige SQuP-Blätter wieder aufgenommen werden, z.B. „Kompetenzprofile“, „Checkliste für Sprachhandlungen im Beruf“, „Informationen beschaffen“ etc. Die bereits erhobenen Fähigkeiten bieten nun die Grundlage für die verlangten Kompetenzen im Zielberuf. Ihr Nachweis kann durch die im Rahmen der Reflexion gesammelten konkreten Beispiele für ein Bewerbungsgespräch verfügbar gemacht werden. Auch die Checklisten sollten spätestens jetzt gezielt ergänzt werden. Da nicht immer und für alles ein Kursbesuch möglich sein wird, geht es darum, die Selbstlerntechniken, die idealerweise das SQuP begleitet haben, zu aktivieren und in die Planung mit einzubeziehen. Vorhandene Zeugnisse und Arbeitsbestätigungen werden ebenfalls als Nachweis von Fähigkeiten dienen.

Diese Inhalte sind idealerweise Teil einer Einzelberatung. Sie kann aber durch PartnerInnenarbeit vorbereitet und damit entlastet werden. Die Form der Paare gibt den TeilnehmerInnen außerdem die Möglichkeit voneinander zu lernen und unterstützt zugleich zukünftige Selbstorganisationskompetenz.

3 Wie komme ich dorthin? Weg in den Beruf

Der Weg in meinen Zielberuf 1

- Welche Anforderungen an Fähigkeiten und Qualifikationen werden in meinem Zielberuf gestellt? Welche bringe ich mit? Wie kann ich sie nachweisen?
- Welche Fähigkeiten und Qualifikationen muss ich noch erwerben?
- Wo kann ich das? Wie lange dauert das? Was kostet es? Wann kann ich damit beginnen? Wo muss ich mich dafür bewerben? Gibt es Fristen, die ich einhalten muss?

- Welche Tätigkeiten werde ich in meinem Zielberuf auf Deutsch machen müssen?
- Kann ich das?
- Wo und wie kann ich mir die notwendigen Deutschkenntnisse aneignen?

50

Der Weg in meinen Zielberuf 2

1 Vor dem Einstieg in den Arbeitsmarkt sollen letzte Berufshindernisse aufgespürt und die Selbstlösungskompetenz der TeilnehmerInnen thematisiert werden mit dem Ziel, gangbare Wege zu finden.

2 Es kann ergänzend auf Ergebnisse der Blätter „Netzwerke“ und „Wohlbefinden und Gesundheit“ zurückgegriffen werden. Der Austausch in der Gruppe wird hier wiederum sehr wertvoll sein.

3 Als Coachingansatz kann bei diesen, wie auch bei vielen anderen auftauchenden Problemen von TeilnehmerInnen hilfreich sein, eine breite Palette von Möglichkeiten zur Lösung zu entwickeln. Es dürfen zunächst auch „unmögliche Möglichkeiten“ mit einfließen, denn diese Bewertung unterliegt zum einen meist unseren inneren Mustern und sagt nicht vorrangig etwas über die tatsächliche Machbarkeit aus. Zum anderen können utopische Möglichkeiten der Einstieg zu guten revolutionären Lösungen sein. „Was wäre nötig, damit es vorstellbar ist,...?“, „Und wenn das Hindernis doch lösbar wäre, was wäre dann...?“ kann negative Vorannahmen aufbrechen und neue Handlungsoptionen denkmöglich machen.

4 Der zweite Frageblock führt bereits direkt in die Arbeitsuche und knüpft an bekannte Strategien, die im Aufnahme- oder im Herkunftsland erworben wurden und nun vielleicht wieder genützt werden können. Auch wenn vor dem Einstieg noch eine Ausbildung oder ein zeitlicher Aufschub aus anderen Gründen wie Karenz, fehlende Arbeitspapiere... nötig ist, helfen diese Überlegungen, den Plan bis zum Eintreten in den Arbeitsmarkt konkret zu gestalten.

3 Wie komme ich dorthin? Weg in den Beruf

Der Weg in meinen Zielberuf 2

- Gibt es noch weitere Gründe, die es mir schwer machen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen (z.B.: Kinder, Wohnungssorgen, Gesundheit, Finanzen,...)?
- Welche Personen und/oder Institutionen können mich dabei unterstützen?
- Gibt es Dinge, die ich gar nicht tun muss, anders tun kann, delegieren kann? Welche?
- Gibt es Personen, die ich um Hilfe bitten kann? Wen?
- Wie werde ich sie um Hilfe bitten?

✓

Falls alles geregelt ist und ich nun in den Arbeitsmarkt einsteigen möchte, frage ich mich:

- Wie bin ich bisher zu meinen Arbeitsplätzen gekommen?
- Was musste ich alles dazu wissen?
- Wen musste ich kennen? Mit wem musste ich reden?
- Welche Schritte musste ich unternehmen?
- Wenn ich noch nicht gearbeitet habe, denke ich an eine mir nahe Person.

✓

51

Lerntechniken und -strategien 1

1 Durch die Reflexion von Lernerfahrungen, Lernvorlieben, Lernerfolgen und Lernaktivitäten werden Lerntechniken und –strategien bewusst und dadurch gezielt einsetzbar. Die LernerInnenautonomie wird (weiter-)entwickelt und dadurch wichtige Voraussetzungen für Unabhängigkeit geschaffen. Diese Blätter sollten bereits laufend benützt worden sein. Hier an dieser Stelle weisen sie darauf hin, dass Lerntechniken und -strategien auch Mittel sein können, um Ziele zu erreichen.

2 Das Benennen von Lernaktivitäten ist eine sehr schwierige Aufgabe, die vorbereitet sein muss, bevor die Arbeit in kleineren Gruppen möglich ist. Beispiele für Sprachlernaktivitäten wären z.B. das Lesen von komplexen Texten, das Unterstreichen von unbekannten Wörtern, das Nachsehen im Wörterbuch, das gezielte Benutzen von neuen Wörtern... Dieses Bewusstmachen der Lernaktivitäten stellt in der Kurssituation einen guten Einstieg in die Reflexion über Lernerfahrungen dar, da die TeilnehmerInnen diese Erfahrung gemeinsam teilen.

Das Erinnern einer Lernsituation wird erleichtert, wenn KursleiterInnen oder TrainerInnen eine eigene Lerngeschichte beisteuern, anhand dieser zeigen, welche Strategien sie dabei entwickelt haben und wie sie diese für weitere Lernprozesse nützen. Diese Erinnerungen können sich auch auf das außerunterrichtliche Erfahrungslernen beziehen.

Die Auseinandersetzung mit den Lernunterlagen, Mitschriften und Notizen sollte nur in kleinen Gruppen stattfinden.

3 Die Fragen über aktuelle Lernaktivitäten initiieren ein Gespräch über das methodische Kursgeschehen an sich, sie ermöglichen den KursleiterInnen und TrainerInnen Einblicke in Lernstrategien der TeilnehmerInnen, geben zugleich Raum, das eigene didaktische Vorgehen transparent zu machen und regen den Austausch untereinander an.

3 Wie komme ich dorthin? Lernstrategien

Lerntechniken und -strategien 1

- Welche Lernaktivitäten kenne ich?
- Welche Lernaktivitäten im Kurs finde ich gut? Welche nicht? Warum?

Ich erinnere mich an eine Situation, wo ich etwas gelernt habe:
- Was war das für eine Situation?
- Wer war beteiligt?
- Was habe ich gemacht?
- Wie kann ich das für mein Deutschlernen und mein berufliches Lernen nutzen?

Ich schaue meine Lernunterlagen an:
- Gibt es eine Ordnung? Welche?
- Ich vergleiche meine Lernunterlagen mit denen meiner KollegInnen.
- Möchte ich etwas an meinen Lernunterlagen verändern?

52

Lerntechniken und -strategien 2

1 Siehe „Lerntechniken und -strategien 1“

2 Auch Lernziele unterliegen den Kriterien von s.m.a.r.t.en Zielen und sollten darauf hin geprüft werden. Dazu kann das Blatt „Ziele setzen“ verwendet werden.

Für die Reflexion des Lernens in der Gruppe sollte bereits Gruppenarbeit durchgeführt worden sein. Es muss auch die Möglichkeit geben, die dabei entstandenen Konflikte zu thematisieren und Strategien entwickelt werden, damit umzugehen. Hier ist der Platz, an Redemitteln zu arbeiten, z.B. sich allgemein auszudrücken ohne konkrete Personen oder Situationen zu nennen: „Ich finde gut, wenn man andere aussprechen lässt und wenn man spricht Pausen macht, damit die anderen auch was sagen können.“

3 Die Organisation des Lernplatzes und der Lernzeit sind Voraussetzungen für das Lernen außerhalb der Kurssituation. Anhand dieser Fragen tauchen manchmal Lernhürden auf, wie z.B. dass die Familie dicht gedrängt lebt, oder dass die Betreuungspflichten kaum Zeit lassen. Im Rahmen von Einzelberatung können dafür Lösungen erarbeitet werden, die bereits in kleinen Gruppen oder Paaren vorbereitet wurden.

4 Gerade beim Sprachenlernen ist es wichtig, dass die Lernenden ihre Absichten differenziert fassen. Je konkreter das Ziel, z.B.: „Ich möchte Verkaufsgespräche führen können, mit Kolleginnen in der Pause plaudern können, Stellenanzeigen verstehen können,....“, desto leichter ist es, dieses Ziel zu erreichen. Im Gegensatz dazu steht das „Un-Ziel“: „Ich will besser Deutsch können“, denn wo soll hier angesetzt werden?

5 Die Erfahrung hat gezeigt, dass für manche Personen Lernen etwas ist, das alleine bzw. nur zwischen Lehrenden und Lernenden stattfindet. Solche Einstellungen sind meist von Lernerfahrungen der Schule geprägt. Durch den letzten Fragenblock sollen die Chancen und Möglichkeiten des mit- und voneinander Lernens einfließen und damit vielleicht existierende Barrieren gegenüber Gruppenarbeiten abgebaut werden. So wird nicht nur der Unterricht im Kurs entlastet, sondern auch Wege für die Selbstorganisation der TeilnehmerInnen nach dem Kurs vorbereitet.

3 Wie komme ich dorthin? Lernstrategien

Lerntechniken und -strategien 2

- Welchen Platz suche ich mir aus um zu lernen? Wie muss der Platz sein?
- Wozu werde ich während meiner Lernzeit „Nein“ sagen?
- Wie lange kann ich mich konzentrieren? Was mache ich in der Pause?
- Wann lerne ich am besten? Wie teile ich die Lernmengen ein?

- Weiß ich, was ich mit dem Lernen erreichen will?
- Sind meine Lernziele realistisch? (vgl. auch „Ziele setzen“)
- Wie werde ich meinen Lernerfolg überprüfen?
- Fühle ich mich bereit – bin ich nicht zu müde, zu abgelenkt ...?

- Glaube ich, dass man von Gruppenarbeit profitieren kann?
- Welche Vorteile hat Gruppenarbeit? Welche Nachteile?
- Biete ich gern KollegInnen Hilfe an?
- Kann ich Hilfe annehmen?

53

Sprachlernstrategien

1 Sprachlernstrategien sind spezialisierte Lernstrategien und sollten daher extra behandelt werden. Nach all den Auseinandersetzungen mit Lernstrategien und auch den Erhebungen zum Sprachgebrauch im ersten Teil des SQuP *Wo stehe ich jetzt?* sollten darüber bereits Vorstellungen bei den Lernenden vorhanden sein.

2 Der Austausch in der Gruppe ist hier besonders interessant und Gewinn bringend, denn die meisten haben bereits erfolgreich Sprachen gelernt. Auch hier bietet sich an, dass die KursleiterInnen oder TrainerInnen mit eigenen Beispielen beginnen, ihre Lieblingsstrategien beschreiben oder vorführen und dann in kleinen Gruppen weitergearbeitet wird um die Ergebnisse im Plenum schließlich zu präsentieren und diskutieren.

Es gibt in der Sprachdidaktik und in Lehrbüchern bereits eine Fülle an Texten und Beispielen zu Sprachlernstrategien (vgl. für Deutsch als Fremdsprache die 6 Literaturliste im Anhang). Diese können als Ausgangspunkt oder als Ergänzung genommen werden. Das Zusammenstellen einer eigenen kleinen Broschüre „Tipps und Tricks zum Sprachenlernen“ könnte das Produkt einer Projektarbeit in der Gruppe sein.

Mein Umgang mit Zeit

Dieses Blatt soll eine bewusste(re) Verwendung von Zeit initiieren. Damit ermöglichen sich die TeilnehmerInnen, ihren individuellen Umgang mit Zeit an vorgegebene Bedingungen anzupassen, eine wichtige Voraussetzung für realistisches Planungsverhalten.

Hier ist es wichtig, sehr genau und detailliert vorzugehen. Es hilft bspw., der Aufzählung von Tagesaktivitäten ein bestimmtes Ausmaß an Zeit zuzuordnen und zu sehen wo Zeit „verloren“ geht. Veränderungswünsche sollten so konkret wie möglich formuliert sein, z.B.: „Statt einer Stunde fernsehen werde ich ....“. Der Zeithaushalt wie auch die gewünschten Veränderungen können über mehrere Wochen beobachtet werden.

Die Arbeit in Gruppen zu dritt ist sinnvoll, da es sich um einen intimen und privaten Bereich handelt. Die zwei Zuhörenden übernehmen die wichtige Funktion der positiven Unterstützung als IdeenspenderInnen und RatgeberInnen.

Die Zeit, um dies hier geht, ist jene, die TeilnehmerInnen brauchen werden, um ihre Lernvorhaben zu realisieren, ihre Aus- und Weiterbildungen zu besuchen oder aber um ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu vollziehen. Es geht darum, bewusst zu machen, dass diese noch nicht vorhanden ist, also erst zur Verfügung gestellt werden muss. Die Veränderungen, die damit automatisch verbunden sind, sollen antizipiert und in die Berufsplanung von Anfang an mit einbezogen werden.

Sogenanntes „Zeitmanagement“ ist eine zentrale methodische Kompetenz in professionellen Kontexten moderner Gesellschaften, Mangel an Zeit und das genaue Haushalten damit eine Spezifität unserer Gegenwart. Demgegenüber stehen Lebensformen, in denen Zeit in anderem Maße zur Verfügung steht und auch eine andere Rolle spielt. Diese Lebensformen sind nicht nur kulturell verschieden, sondern auch in individuellen Lebensentwürfen unterschiedlich realisiert.

3 Wie komme ich dorthin? Das Ziel vor Augen

Mein Umgang mit Zeit

Um mit den Veränderungen, die auch auf mich zukommen, zurechtzukommen, ist es notwendig meinen Umgang mit Zeit im Griff zu haben. Dafür überlege ich:

- Wie schaut mein Tagesablauf aus?
- Bin ich mit meinem Zeithaushalt zufrieden?
- Wie viel Zeit verbringe ich mit wem oder was?
- Wer oder was „stiehlt“ meine Zeit?
- Mit wem oder womit möchte ich gern mehr Zeit verbringen?
- Welche Änderungen werden sich durch einen Arbeits- oder Ausbildungsbeginn ergeben? Wer in meiner Umgebung ist davon betroffen?
- Wie werde ich damit umgehen?

55

Ziele setzen

In wirtschaftsorientierten Kontexten bestimmt das Setzen und Erreichen von Zielen den Gesamterfolg wesentlich. Hier geht es nun darum, Wünsche zu echten Zielen zu formulieren. Das übergeordnete Wunschziel gibt dabei die Richtung und Inspiration vor, kann aber von vielen Faktoren beeinflusst sein. Teilziele stehen jedoch unter eigener Kontrolle und Verantwortung und sind erreichbar, wenn sie realistisch gesetzt wurden. Diese Selbststeuerung gilt es bei den TeilnehmerInnen zu stärken.

Dieses Blatt soll anhand eines privaten Beispiels das „Ziele setzen“ als methodische Denkweise einüben. Beliebte Übungsziele sind z.B. ein Umzug, die Suche eines Kinderbetreuungsplatzes, ein Gesundheitsthema, eine größere Anschaffung oder Reise. Wichtig ist hier bewusst zu machen, dass Aussagen wie: „Ich möchte mehr Sport treiben“ oder „Ich möchte mehr Geld verdienen“ bestenfalls Wünsche sind, die erst zu einem konkreten und realistischen Plan entwickelt werden müssen. Es kann sinnvoll sein, die Beispiele der Einzelnen in der Gruppe zu besprechen und jeweils gemeinsam zu überlegen, wie die Zielkriterien zu erfüllen sind. Darin steckt viel Lernpotential für jeden.

Die Fragen lehnen sich an das praxisnahe Klassische Fragecoaching, in dem herausgearbeitet ist, nach welchen Kriterien ein Ziel optimal gesetzt und verwirklicht werden kann: es sei spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch und zeitlich gegliedert, weiters positiv formuliert, verstanden, relevant, ethisch, verlockend, akzeptiert u.a. (s.m.a.r.t., p.u.r.e. und c.l.e.a.r. nach Whitmore 1997). Was allerdings ein „wirkliches Ziel“ ist, ob es lediglich die Richtung weist und inwieweit es als solches erreichbar sein muss und was wichtiger ist – der Weg oder das Ziel, das sind Fragen, die sicher nicht unabhängig von der restlichen Lebenseinstellungen zu beantworten sind. Wie der Umgang mit Zeit ist auch der Umgang mit Zielen Teil eines Lebensentwurfes, der gesellschaftlich und kulturell geprägt ist und zugleich individuelle Züge trägt, die nur im gesellschaftlichen Kontext Profil bekommen.

Es kann hilfreich sein, hier an das Erfahrungsblatt „Erfolge“ anzuschließen, um den TeilnehmerInnen ihre zufälligen, aber vor allem ihre hart errungenen Ziele bewusst zu machen. Dabei wird an jene Ressourcen angeknüpft, die diese früheren Erfolge ermöglicht haben.

Die Praxis hat gezeigt, dass TeilnehmerInnen einiges an „Aha“ erlebten und für manche sich tatsächlich eine Tür geöffnet hat, indem sie erkannten, was für ein nützliches Instrument durch methodisches „Ziele setzen“ zur Verfügung steht. Ob und wie es angewandt wird, bleibt letztlich den Einzelnen überlassen.

3 Wie komme ich dorthin? Das Ziel vor Augen

Ziele setzen

Wenn ich Ziele formuliere, ist es wichtig darauf zu achten, dass sie realistisch sind. Das ist nicht immer leicht. Um das zu üben, denke ich an ein privates oder berufliches Ziel, schreibe es in einem einzigen Satz auf und überprüfe:

- Ist es konkret formuliert?
- Ist es überhaupt möglich, dieses Ziel zu erreichen?
- Ist es attraktiv für mich?
- Kann ich überprüfen, wann ich es erreiche?
- Gibt es einen Termin, an dem ich es erreichen will?
- Was wird sich in meinem Leben verändern, wenn ich das Ziel erreicht habe?
- Will ich das?

Mein Plan

1 In Anlehnung an klassisches Projektmanagement werden hier grundsätzliche Planungsfragen gestellt, die ein Bild von dem operativen Teil eines Vorhabens entsteht lassen. Damit steht TeilnehmerInnen ein wichtiges Instrument zum selbständigen Handeln zur Verfügung.

2 Auch hier kann die Methode anhand eines Alltagsziel, z.B. Wohnungswechsel, im Plenum eingeübt werden. Wenn das Ziel ein Umzug ist, was muss bis wann warum getan werden, wie und von wem? Wie sieht der Plan genau aus?

In der Kurssituation bietet sich bspw. an, gemeinsam den Kursabschluss zu planen. Was soll bis wann passiert sein: das SQuP-*Dossier* vollständig vorliegen, Kursprojekte abgeschlossen, Informationstermine ausgemacht, ein Abschlussfest organisiert u.a.m. Damit zeichnen TeilnehmerInnen nicht nur mitverantwortlich für das Gelingen des Kurses, es wird außerdem noch bewusst eingeübt, den eigenen Plan laufend zu kontrollieren, auf Unvorhergesehenes zu reagieren und Pläne im Notfall an neue Gegebenheiten anzupassen.

Für das Visualisieren des Planes stehen am Ende von *Wie komme ich dorthin?* zwei Tabellen zur Verfügung in Form einer To Do-Liste und in Form eines „Jahresüberblicks“.

3 Wie komme ich dorthin? Das Ziel vor Augen

Mein Plan

Nun mache ich mir meinen Plan, überlege und erstelle eine Liste:

- Was ist das Ziel?
- Welche Schritte muss ich tun, um das Ziel zu erreichen?
- Welche Fragen muss ich noch klären?
- Wer kann mich unterstützen?
- Was bin ich bereit dafür zu leisten?
- Welche Veränderungen wird es dadurch geben?
- In welcher Reihenfolge werde ich die Schritte tun?
- Bis wann möchte ich die einzelnen Schritte gemacht haben?
- Was werde ich tun, um meinen Zeitplan einzuhalten?
- Nach welchen Schritten werde ich mich belohnen? Wie?

Meinen Plan überprüfen

Am Ende von *Wie komme ich dorthin?* und somit des gesamten SQuP ist die Planungsphase abgeschlossen, sind alle wichtigen Informationen eingeholt, Entscheidungen gefällt, Ziele klar gefasst und ihre Umsetzung überlegt. Es bleibt nun noch die Überprüfung des Gesamtplanes durch Verbalisieren und Präsentieren, was den letzten wichtigen Schritt vor der Umsetzung darstellt. Durch das Zusammenfassen und Formulieren können eventuelle Gedankenfehler oder Ungenauigkeiten noch geklärt und der Plan „nachjustiert“ werden.

Zuhörende Personen sind dabei aufgefordert, genau Acht zu geben und mitzudenken, sodass sie gezielte Unterstützung geben können. Dabei sollen sie im ersten Schritt die eigene Meinung hintan halten und vielmehr durch Fragen nach Details zu den Antworten führen. Erst in einem zweiten Schritt kann eine zuhörende Person auf Wunsch auch konstruktive Kritik und Vorschläge zur Verbesserung des Planes einbringen, schließlich auch eigene Erfahrungen beisteuern und so weitere Ideen bringen.

Mein Plan (Liste)

Siehe „Mein Plan“

3 Wie komme ich dorthin? Das Ziel vor Augen

Mein Plan

Ziel
Was muss ich tun?
Wer soll mich unterstützen?
Bis wann will ich es tun?
Neuer Termin:
OK

Ziel
Was muss ich tun?
Wer soll mich unterstützen?
Bis wann will ich es tun?
Neuer Termin:
OK

Ziel
Was muss ich tun?
Wer soll mich unterstützen?
Bis wann will ich es tun?
Neuer Termin:
OK

59

Jahresüberblick

Siehe „Mein Plan“

4. Glossar

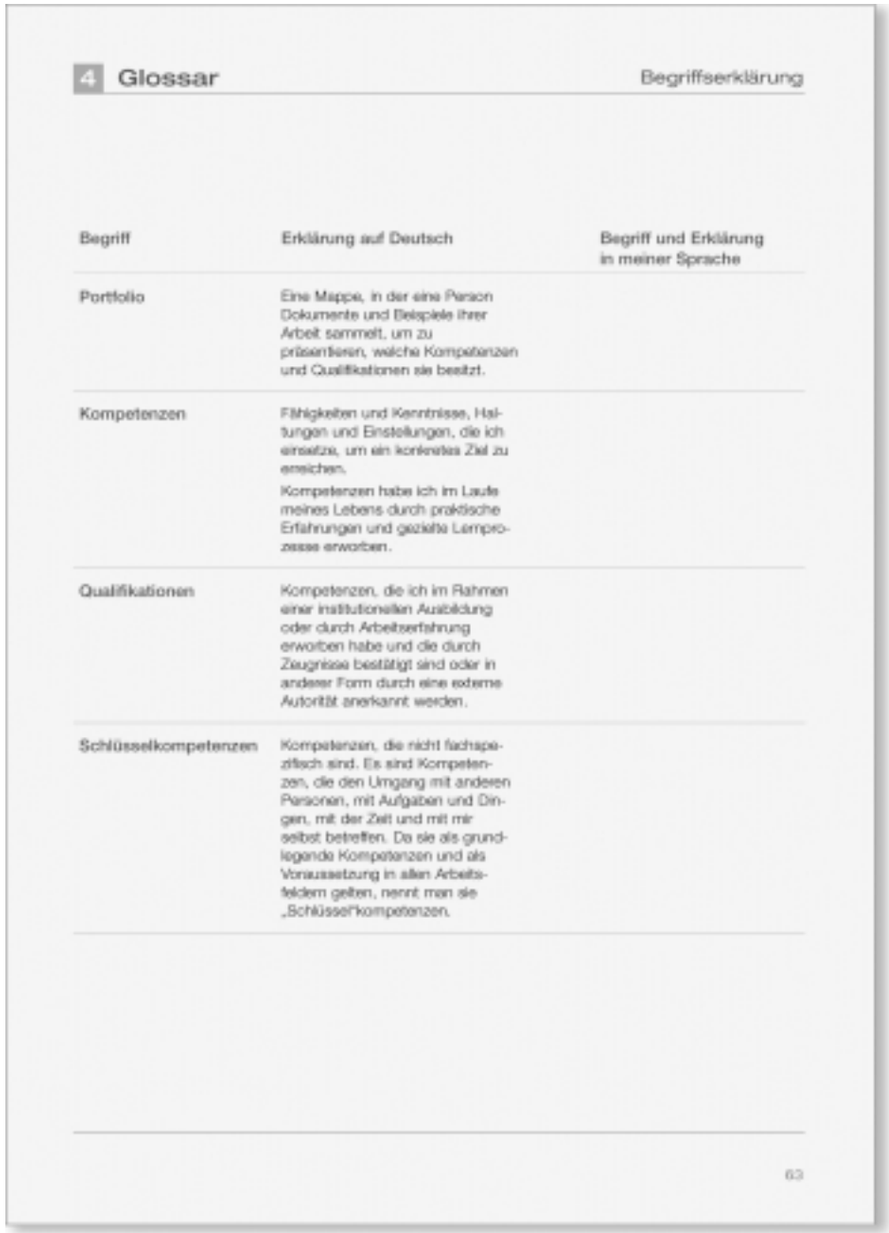
Te Iméa-sinka
Ke a go rata
NDIKUKONDA
TE IUBESC
Bonun
Je t'aime
Kita suka pa ngana
MAN
Ndungu yo
SZERETLEK
mye nTondo
Ziako yanao
NIMITZTLAZÒTLA
ASSAVAKKIT
Te quiero
Intabbook

Glossar

1 Der *Glossar* dient dem Spracherwerb insofern, als er einen formalen Rahmen für die selbstständige Erarbeitung von Begriffen zur Verfügung stellt. Konsequent genützt kann dieses Instrument zu einem sicherlich sehr empfehlenswerten Teil einer persönlichen Sprachlernstrategie werden.

2 Für vier zentrale Begriffe ist die Erklärung im deutschen SQuP bereits vorgegeben. In den übersetzten Versionen finden sich diese Erklärungen in der rechten Spalte in der jeweiligen Sprache. Sollte sich diese nicht mit der eigentlichen Muttersprache decken, so muss der/die SQuP-BesitzerIn selbst entscheiden, wie er/sie die Begriffe für sich am besten erklärt. In jedem Fall sollte aber auch eine deutsche Erklärung auf persönlichem Sprachniveau erarbeitet werden.

Der *Glossar* bietet eine leere zweite Seite an, die schon am Beginn des SQuP-Prozesses vervielfältigt und im Laufe der Zeit nach individuellem Bedarf gefüllt werden soll.



4 Glossar Begriffserklärung

Begriff	Erklärung auf Deutsch	Begriff und Erklärung in meiner Sprache
Portfolio	Eine Mappe, in der eine Person Dokumente und Beispiele ihrer Arbeit sammelt, um zu präsentieren, welche Kompetenzen und Qualifikationen sie besitzt.	
Kompetenzen	Fähigkeiten und Kenntnisse, Haltungen und Einstellungen, die ich einsetze, um ein konkretes Ziel zu erreichen. Kompetenzen habe ich im Laufe meines Lebens durch praktische Erfahrungen und gezielte Lernprozesse erworben.	
Qualifikationen	Kompetenzen, die ich im Rahmen einer institutionellen Ausbildung oder durch Arbeitserfahrung erworben habe und die durch Zeugnisse bestätigt sind oder in anderer Form durch eine externe Autorität anerkannt werden.	
Schlüsselkompetenzen	Kompetenzen, die nicht fachspezifisch sind. Es sind Kompetenzen, die den Umgang mit anderen Personen, mit Aufgaben und Dingen, mit der Zeit und mit mir selbst betreffen. Da sie als grundlegende Kompetenzen und als Voraussetzung in allen Arbeitsfeldern gelten, nennt man sie „Schlüssel"kompetenzen.	

63

5. Dossier

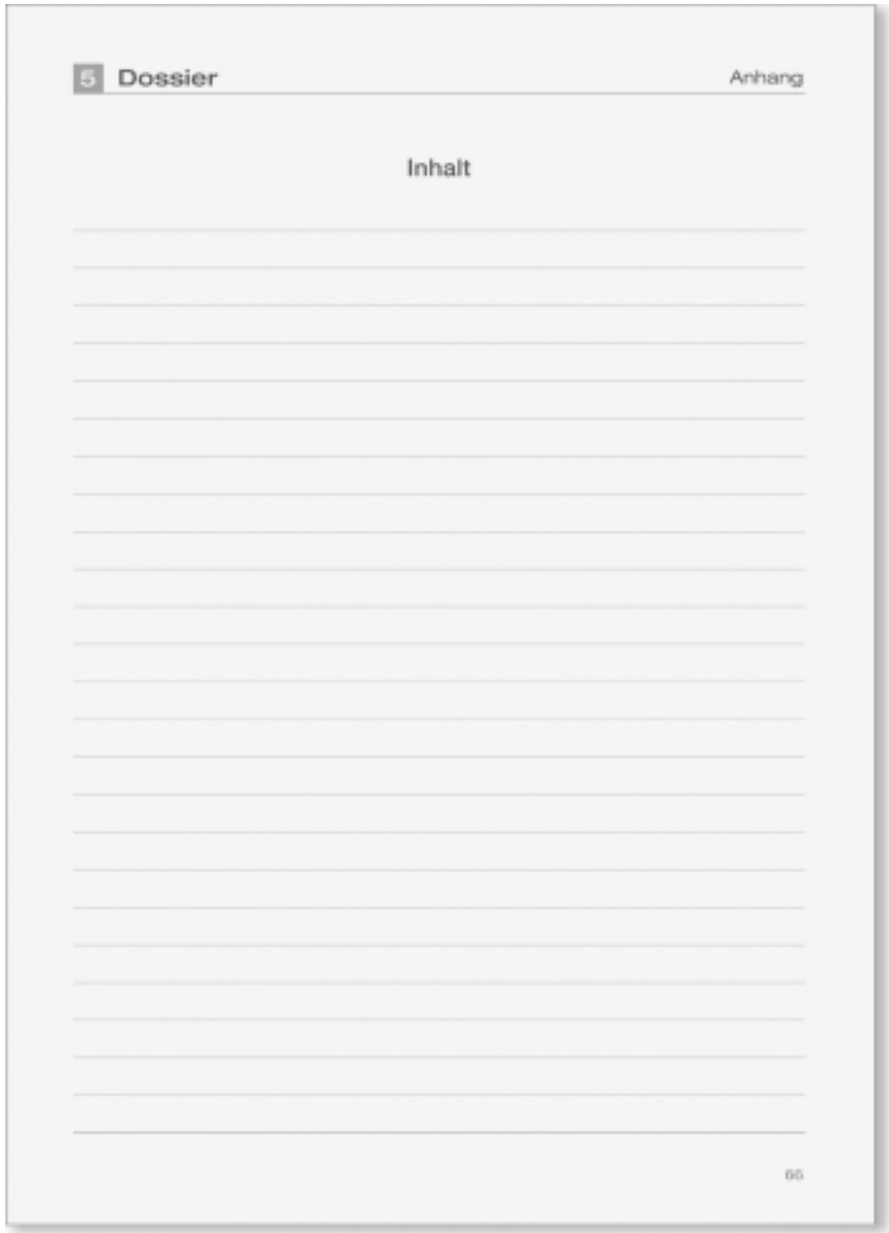
Te Iná-sakra
Ke a go rata
Bonun
NDIKUKONDA
TE ILIBESC
Je t'aime
Kita suka pa ngana
MAN
Nalingi yo
SZERETLEK
mye nTondo
Ziako yanao
NIMITZTLAZÒTLA
ASSAVAKKIT
Te quiero
Intabbok

Dossier

1 Im *Dossier* haben die SQuP-BesitzerInnen die Möglichkeit, alle Dokumente chronologisch zu sammeln, die für eine Bewerbung relevant sind. Persönliche Dokumente, Arbeitspapiere, Dienstzeugnisse, Aus- und Weiterbildungsbestätigungen, Lebenslauf und Bewerbungsschreiben können hier ergänzt werden durch die Blätter des SQuP-Teiles *Dokumentation*. Besonders „Mein berufliches Profil“ und „Meine Sprachkompetenzen im Beruf“ können durchaus die bekannte „Seite drei“ einer Bewerbung ersetzen und so die Unterlagen bereichern.

2 Der Teil *Dokumentation* findet sich auch als elektronisch beschreibbare Datei auf der CD-ROM und kann den TeilnehmerInnen im Rahmen von EDV-Unterricht zur Verfügung gestellt werden. Gibt es diese Möglichkeit nicht, so ist gegen eine handschriftliche Version nichts einzuwenden. Sie wird von manchen Dienstgebern sogar (wieder) sehr gern gesehen.

3 Bewerbungsunterlagen werden oft schon vor dem ersten persönlichen Kontakt übermittelt, sie sind daher immer auch Visitkarte, erster Eindruck, „Arbeitsprobe“ und beim Gegenüber – bewusst oder unbewusst – erste Charaktereinschätzung. Diese große Bedeutung ist den TeilnehmerInnen klar zu vermitteln, sodass genug Motivation besteht, das Thema ernst zu nehmen und somit ein interessantes, aussagekräftiges und ansprechend gestaltetes *Dossier* entstehen kann.



Quellen und Dank

Das SQuP wäre nicht, was es ist, hätte nicht eine Vielzahl von Personen ihre Expertise zur Verfügung gestellt, es ausprobiert und/oder wertvolle Anregungen zu seiner Gestaltung und Verbesserung gegeben.

Elisabeth Freithofer, Integrationshaus Wien/Ö
Ruth Kronsteiner, Psychotherapeutin/Ö
Angelika Hrubesch, Integrationshaus Wien/Ö
Mannix Akinfenwa, Integrationshaus Wien/Ö
14 Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer im Integrationshaus Wien
43 Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer in den Autonomen Frauenhäusern Österreichs, im abz Wien, im Jüdischen Beruflichen Bildungszentrum und im Jugendbildungszentrum der VHS Ottakring
Nilüfer Sözer, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen/Ö
Joelma da Silva, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen/Ö
Sonja Sari, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen/Ö
Maria Rösslhumer, Autonome Österreichische Frauenhäuser/Ö
Andrea Jakober, ehem. Wiener Integrationsfonds/Ö
Jasmin Ehsani und Heinz Hofbauer, flexwork/Ö
Nadja Kerschhofer-Puhalo, abz.austria/Ö
Gerhard Reutter, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn/D
Rosemarie Klein, Büro für Berufliche Bildungsplanung (bbb)/D
Hildegonde Kiewiet, Nieuwkomers- en Vluchtleingenwerk Amersfoort e.o./NL
Conny de Neef, Gemeente Amersfoort/NL
Christien Klein Koerkamp, Gemeente Amersfoort/NL
Barbara Laue, Amt für kulturelle Angelegenheiten, Stadt Frankfurt am Main/D
Sigrid Becker-Feils, beramí/Deutschland
Edgar Weiland, Jüdisches Berufliches Bildungszentrum/Ö
Karin Bittner, Jugendbildungszentrum der VHS Ottakring (jubiz)/Ö

Wegweiser in gedruckter Form waren:

European Language Portfolio (2001): Learning the language of the host communitiy. Fast track and Pre-vocational. University of Dublin. Trinity College. Refugee Language Support Unit. http://www.tcd.ie/CLCS/portfolio/index.html

Europäisches Sprachenportfolio (2001): Von Schneider, North und Koch. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren. Bern.

Job-Navigator (2001): Kompetenz-Handbuch. IG-Metall-Vorstand. Frankfurt.

Kompetenzbilanz (2000): KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut. München.

Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en(2003): Checkliste zum Einschätzen der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten. Von Jaeckel und Erler. Deutsches Jugendinstitut. München.

Quali-Box (1999): BIFO Berufs- und Bildungsinformation. Vorarlberg.

Schweizerisches Qualifikationshandbuch (2001): Portfolio für Jugendliche und Erwachsene zur Weiterentwicklung in Bildung und Beruf. Zürich.

Literatur zu Kompetenzen und Qualifikationen

Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.) (2002): Kompetenzentwicklung 2002.
Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Rückblick – Stand – Ausblick. Münster.

Dis-Kontinuitäten (2004): Eine Denkwerkstatt über die Herstellung sozialer Identitäten in einer entgrenzten Arbeitswelt. 18. und 19. Oktober, Retz/Österreich. Organisiert von „Entwicklung durch Erfahrung“. Tagungsband. Wien.

Entwicklung von Europäischen Konzepten zur Nutzung der Qualifikationspotenziale (Erfahrungswissen) von Migrantinnen in der beruflichen Bildung (o.J.): Leitfaden zur Qualifizierung für Migrantinnen in Europa. Kompetenzen und Qualifikationen nutzen. Handreichung für Praktiker und politisch Verantwortliche. Entwickelt im Rahmen des Aktionsprogramms Leonardo da Vinci.

Eskamp, Heinrich (2000): Wie können aus Kompetenzen Qualifikationen werden? In: GATE. a.a.O. S. 32-40.

Euscher, Gisela (2001): Verborgene Schätze und warum man sie heben muss. – In: GATE a.a.O. S. 7-16.

GATE (Gesellschaft für Arbeit, Technik und Entwicklung mbH) (2000): Ressourcen, Kompetenzen, Qualifikationen. Potentiale von Zuwanderern in Weiterbildung und Arbeitsmarkt. Dokumentation der Fachtagung vom 30.11.00. Abrufbar unter: http://www.gate-hh.de/download/leonardo/01.doc (letzter Zugriff 9.1.05).

GATE (Gesellschaft für Arbeit, Technik und Entwicklung mbH) (2001): Hidden Treasures. Verborgene Schätze. Gizli Hazineler. Kompetenzen und Qualifikationen von Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung vom 14.5.01. ehemals abrufbar unter: http://www.gate-hh.de/leonardo/download.php .

Hof, Christiane (2002): Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzorientierung in der Erwachsenenbildung? – In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): a.a.O. S. 80-89.

Käpplinger, Bernd (2002): Anerkennung von Kompetenzen: Definitionen, Kontexte und Praxiserfahrungen in Europa. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bonn. Abrufbar unter www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/kaepplinger02_01.pdf (letzter Zugriff 9.1.05).

Käpplinger, Bernd/Gerhard Reutter (2004): Ergebnisse des LiWE-Projektverbundes „Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen – Instrumentarien und Umsetzungsstrategien“. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bonn. http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/kaepplinger04_01.pdf (letzter Zugriff 9.1.05).

Kellner, Wolfgang (2002): Informelles Lernen erkunden und bewerten. Internationale Trends und das Projekt „Kompetenz-Portfolio für Ehrenamtliche“. In: Tools. Österreichische Fachzeitschrift für Erwachsenenbildung, Heft 4.

Knöchel, Wolfram (2000): Kompetenzerwerb - informelles Lernen – implizites Wissen. In: GATE a.a.O. S. 5-7.

Reutter, Gerhard (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien – Realität oder Konstrukt? Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bonn. Abrufbar unter: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/reutter04_02.pdf (letzter Zugriff 9.1.05).

Schickler, Wilhelm (2002): Kompetenzentwicklung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): a.a.O. S. 473-504.

Literatur zum Erheben von Kompetenzen

AWO Bundesverband (2002): Das Potenzial-Assessment. AWO-Qualität in Jugendsozialarbeit und Beschäftigungsförderung. Rahmenkonzeption. Bonn.

Drexel, Ingrid (1997): Die bilans de competences – ein neues Instrument der Arbeits- und Bildungspolitik in Frankreich. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung ´97. Münster. S.197-249.

Eskamp, Heinrich (2001): Methodischer Ratschlag zum Schätze suchen und finden. In: GATE a.a.O. S. 21-37.

Europarat (2001): Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: lernen, lehren, beurteilen. München.

Glaboniat, Manuela et.al. (2002): Profile deutsch. Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen. Lernzielbestimmungen. Kannbestimmungen. Kommunikative Mittel. Niveau A1-B2. München.

Preißer, Rüdiger/Barbara Wirkner (2002): Erhebungsinstrumente zur Erfassung der Erwerbs- und Kompetenzbiographie von Erwerbslosen. Deutsches Instituts für Erwachsenenbildung. Bonn. Abrufbar unter: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/preisser02_02.pdf (letzter Zugriff 9.1.05).

Weiß, Reinhold (1999): Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. In: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 99. Münster. S. 433-493.

Literatur zu Migration

Demel, Katerina et.al. (2004): Zuwanderung und berufliche Mobilität. Wien.

Felderer et.al. (2004): Befunde zur Integration von AusländerInnen in Österreich. Studie im Auftrag von BMWA und BMF. Wien.

Gächter, August (1999): Einstieg und Aufstieg: Ziele berufspädagogischer Interventionen. In: Viel Arbeit. Perspektiven zur beruflichen Integration von MigrantInnen. Österreich im europäischen Kontext. Isotopia 1999/15. S. 34-44.

Gulis, Wolfgang (Hrsg.): Migration kann ihre Gesundheit gefährden. Zebratl-Sonderheft zur Tagung 2004. Graz.

Volf, Patrik-Paul/ Rainer Bauböck (2001): Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Klagenfurt.

Literatur zu Sprachenlernen in Migration und beruflichem Kontext

Barkowski, Hans (2003): Deutsch als Zweitsprache. In: Bausch/Christ/Krumm: Handbuch Fremdsprachenunterricht. 4. vollständig neu überarbeitete Auflage. Tübingen und Basel. S. 525-529.

Buß, Stefan (1995): Zweitspracherwerb und soziale Integration als biographische Erfahrung. In: Deutsch lernen 20/3. S. 248-275.

Krumm, Hans-Jürgen (2002a): Vom Sprachkurs zur Integration? Über den komplexen Zusammenhang von Sprachenlernen und dem Zusammenleben mit sprachlichen und kulturellen Minderheiten. Vortrag, gehalten auf dem Symposion „Sprache und Integration“ am 22.2.2002 VHS Favoriten/Wien. unveröff. Manuskript.

Krumm, Hans-Jürgen (2002b): „One sprachen konten wir uns nicht ferstandigen. Ferstendigung ist wichtig.“ Entwicklungen und Tendenzen in der Sprachlehrforschung im Bereich der Migration und Integration. In: Deutsch als Zweitsprache. Heft 2/02. Sprachverband Deutsch e.g. S. 32-40.

Szablevski-Cavuş, Petra (1996): Vom Verstehen zur Verständigung. Interkulturelles Lernen im berufsbezogenen Deutschunterricht. - In: Nispel/Szabkevski-Cavuş: Lernen – Verstehen – Handeln. Berufsbezogenes Deutsch. Frankfurt am Main.

Weber, Hartmut/Monika Becker/Barbara Laue (2000): Fremdsprachen im Beruf. Diskursorientierte Bedarfsanalysen und ihre Didaktisierung. Aachen.

Literatur zu Kultur und Interkulturalität

Bachmann, Saskia/Sebastian Gerhold/Bernd-Dietrich Müller/Gerd Wessling (1995): Sichtwechsel neu 1,2,3: Allgemeine Einführung. München.

Badawia, Tarek (2002): „Der dritte Stuhl“. Eine Grounded Theory-Studie zum kreativen Umgang bildungserfolgreicher Immigrantenjugendlicher mit kultureller Differenz. Frankfurt.

Bennett, Milton J. (1993): Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In: Michael Paige (Hrsg.): Education for the Intercultural Experience. Yarmouth. S. 21-71.

Bolten, Jürgen (2001): Interkulturelle Kompetenz. Landeszentrale für politische Bildung in Thüringen.

Hunfeld, Hans (1991): Zur Normalität des Fremden. - In: Der Fremdsprachliche Unterricht. Jahrgang 25. Heft 3. S. 50-52

Kronsteiner, Ruth (2003): Kultur und Migration in der Psychotherapie. Ethonologische Aspekte psychoanalytischer und systemischer Therapie. Frankfurt am Main.

Levine, Robert (1999): Eine Landkarte der Zeit. Wie Kulturen mit Zeit umgehen. München/Zürich.

Literatur zu Lerntechniken und -strategien

Benson, Phil/Peter Voller (Hrsg.) (1997): Autonomy and Independence in Language Learning. London/New York.

Döring, Klaus W./Bettina Ritter-Mamczek (2001): Lern- und Arbeitstechniken in der Weiterbildung. Erfolgreiches Selbstmanagement für Erwachsene. Weinheim.

Greif, Siegfried/Hans-Jürgen Kurtz (Hrsg.) (1998): Handbuch selbstorganisiertes Lernen. Göttingen.

Klein, Rosemarie/Maria Kemper (1998): Lernberatung. Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung. Baltmannsweiler.

Rampillon, Ute (1995): Lernen leichter machen. Hueber.

Schloos, Ulrich (2000). Der Kreislauf des Erfolgs. Materialien zum Selbstmanagement für Lernende. DIE-Projekt SeGeL. Frankfurt am Main.

SOLE, Selbstorganisiertes Lernen Erwachsener. Informationspool zum Konzept des Selbstorganisierten Lernens für Erwachsene. abrufbar unter www.solebox.net (letzter Zugriff 9.1.05).

Wolff, Dieter (1999): Zu den Beziehungen zwischen Theorie und Praxis in der Entwicklung von Lernerautonomie. - In: Edelhoff/Weskamp (Hrsg.): Autonomes Fremdsprachenlernen. Ismaning. S. 37-48.