



Co-funded by
the European Union



3LMindset
LifeLong Learning



Passen Sie Ihre Kurse an Ein Leitfaden

bit schulungcenter
member of bit group



ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Kapitel: Die Bedürfnisse von Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen verstehen	6
Zentrale Herausforderung: Mangelnde Teilnahme	6
Erwachsene ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen für das Lernen gewinnen: Praktische Tipps	7
Bedeutung der kulturellen Sensibilität in der Bildung	8
Anpassung des Unterrichts an verschiedene Lernstile	10
Checkliste für praktische Kursanpassungen.....	12
Good Practice-Beispiel:.....	13
Anhang 1 – „Sesselkreis zum kulturellen Austausch“	14
Quiz zur Selbsteinschätzung des kulturellen Bewusstseins.....	15
2. Kapitel Grundsätze der Curriculum-Anpassung.....	19
Schaffung von Flexibilität in der Kursstruktur	19
Kulturelle Relevanz in der Kursstruktur	21
Good-Practice-Beispiel: Kulturell ausgerichtete Pädagogik in Englisch	24
Instrumente: Grundsätze-Checkliste	25
3. Kapitel Anpassung des Kurscurriculums	27
Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Curricula-Anpassung:	27
Good Practice-Beispiele von erfolgreich adaptierten Curricula	31
Projekt “Swedish for Immigrants (SFI)”	38
4. Kapitel Anpassung der Kursmaterialien.....	39
Anpassung der Sprache	39
Designanpassungen.....	40
Erkennen unterschiedlicher kultureller Hintergründe.....	41

Good Practice-Beispiele zur Anpassung der Kursmaterialien.....	43
Instrumente - Respekt gegenüber kulturellen Normen und Werten.....	45
Instrument: Checkliste zur Anpassung.....	47
5. Kapitel: Coaching- und Mentoring-Möglichkeiten	50
Coaching- und Mentoring-Möglichkeiten.....	50
a. Integration von Coaching und Mentoring ins Curriculum.....	52
b. Praktische Tipps für effektives Coaching.....	52
c. Fallbeispiele und erfolgreiche Mentoring-Programme.....	54
Good Practice-Geschichten	55
Tool: Das GROW-Modell.....	57
Conclusio	61

Einleitung

Erwachsene Lernende mit Migrationsgeschichte, insbesondere die ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen, sind mit erheblichen Hindernissen beim Zugang zu Bildungsangeboten konfrontiert, die für ihre soziale und wirtschaftliche Integration von entscheidender Bedeutung wären. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind Kursanpassungen von entscheidender Bedeutung. Bildungseinrichtungen müssen ihre Curricula und Lehrmethoden an die besonderen Bedürfnisse dieser Lernenden anpassen, um sicherzustellen, dass sie gleichberechtigten Zugang zu Lernangeboten haben, die ihre erfolgreiche Integration in neue Gemeinschaften fördern.

Eine der größten Herausforderungen für diese Zielgruppe ist ihre Unterrepräsentierung in der formalen Bildung, die auf eine Reihe von Hindernissen zurückzuführen ist. Dazu gehören Sprachprobleme, Unkenntnis des formalen Bildungssystems und kulturelle Unterschiede, die ein effektives Lernen behindern können. Viele dieser Lernenden bringen wertvolle Lebenserfahrungen und Fähigkeiten mit, die sich nicht in den traditionellen Qualifikationen widerspiegeln, und es ist wichtig, dass Erwachsenenbildner:innen diese Stärken erkennen und darauf aufbauen. Daher kann die Bedeutung einer Anpassung der Bildungsinhalte an die besonderen Umstände dieser Menschen nicht hoch genug eingeschätzt werden. Dieser Leitfaden bietet Erwachsenenbildner:innen Strategien zur Anpassung ihrer pädagogischen Ansätze, Materialien und Methoden.

Mit diesem Leitfaden werden drei Hauptziele verfolgt. Erstens soll er Erwachsenenbildner:innen ein umfassendes Verständnis der Herausforderungen vermitteln, mit denen Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen konfrontiert sind, mit besonderem Schwerpunkt auf kultureller Sensibilität und Inklusion im Unterricht. Zweitens werden Grundsätze für die Curricula-Anpassung umrissen und praktische Strategien für die Schaffung flexibler und ansprechender Kursstrukturen vorgestellt, die Beispiele aus der Praxis und kulturell relevante Inhalte integrieren. Schließlich bietet der Leitfaden Werkzeuge und Vorlagen, die Lehrenden dabei helfen, ihre Kursmaterialien anzupassen und sicherzustellen, dass sie für alle Lernenden zugänglich sind, einschließlich derjenigen mit besonderen Bedürfnissen wie Menschen mit Legasthenie.

Um effektive Bildungsprogramme zu entwickeln, ist es wichtig, die Bedürfnisse dieser Zielgruppe zu verstehen. Viele dieser Lernenden verfügen zwar nur über geringe Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse, haben aber eine Reihe anderer Fähigkeiten und Berufserfahrungen. Die Anpassung der Kurse an diese Fähigkeiten bei gleichzeitiger Behebung ihrer Defizite ist der Schlüssel zu ihrem langfristigen Erfolg. Dieser Leitfaden soll Erwachsenenbildner:innen in die Lage versetzen, kulturelle Vielfalt zu berücksichtigen, erfahrungsbasierte Lernmöglichkeiten zu nutzen und integrative Lehrmethoden einzuführen, die unterschiedlichen Lernstilen gerecht werden. Auf diese Weise können Erwachsenenbildner:innen ein attraktiveres und unterstützendes Lernumfeld schaffen, das Lernenden mit Migrationsgeschichte hilft, im Kurs und darüber hinaus erfolgreich zu sein.

1. Kapitel: Die Bedürfnisse von Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen verstehen

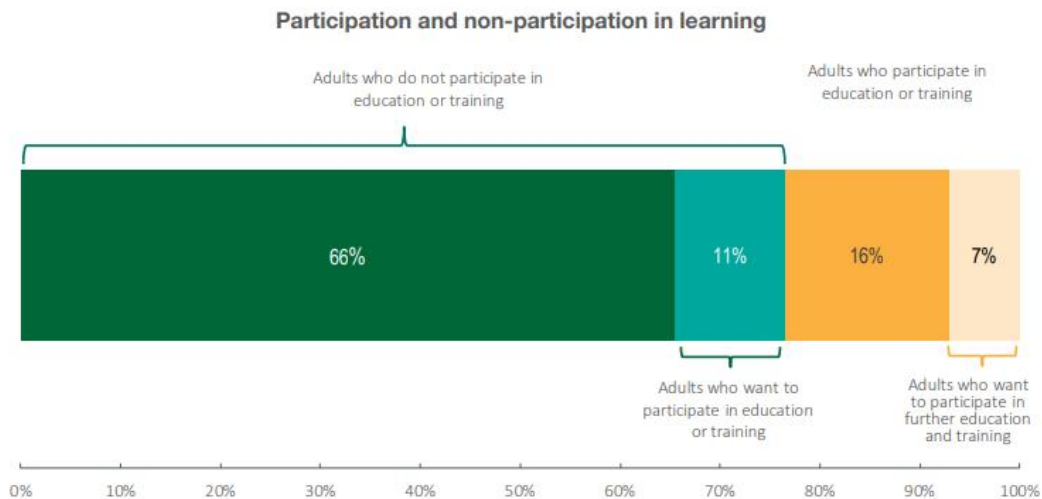
Kursgruppen sind selten homogen, insbesondere jene mit Teilnehmer:innen mit Migrationsgeschichte. Die Lernenden kommen aus unterschiedlichen Umfeldern und haben verschiedene kulturelle Hintergründe. Dies bestimmt oft ihre Lernbedürfnisse. Es ist wichtig festzuhalten, dass viele Erwachsene ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen alles andere als „geringqualifiziert“ sind: Sie können zwar geringe Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse haben, aber gleichzeitig über eine Reihe anderer wertvoller Fähigkeiten verfügen, wie z. B. die Fähigkeit, verschiedene Fahrzeuge zu fahren oder Kund:innen zu bedienen. Ebenso können Erwachsene ein niedriges Qualifikationsniveau haben, aber durch jahrelange Berufserfahrung Fähigkeiten erworben haben, die einer formalen Qualifikation gleichwertig sind.

Zentrale Herausforderung: Mangelnde Teilnahme

Erwachsene ohne formalen Bildungs- oder Berufsabschluss nehmen seltener an Bildungsmaßnahmen teil, da sie oft Schwierigkeiten haben, ihren Weiterbildungsbedarf zu erkennen. Sie benötigen Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Lernangeboten und bei der Überwindung von Hindernissen wie Zeitmangel, fehlende finanzielle Mittel oder mangelnde Zugangsmöglichkeiten.

Did You Know ?

More than three in four adults with low skills across the OECD do not participate in job-related education and training in any given year, according to PIAAC data. This group encompasses 66% of adults who do not want to participate in learning and 11% who would like to, but do not for a variety of reasons.



Note: Average of OECD countries participating in PIAAC; formal and non-formal job-related education and training; total >100% due to rounding.
Source: PIAAC data (2012, 2015).

Im Folgenden werden einige praktische Strategien vorgestellt, die diesen Lernenden zu einer effektiveren Teilnahme verhelfen sollen.

Erwachsene ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen für das Lernen gewinnen: Praktische Tipps

→ **Kontaktaufnahme:**

- **Wo:** Suchen Sie sie an Orten auf, an denen sie häufig anzutreffen sind, z. B. an Arbeitsplätzen, auf Märkten, in Geschäften oder in Gemeindezentren.
- **Wer:** Identifizieren Sie Personen, die bereits Beziehungen zu diesen Lernenden haben (z. B. Verantwortliche in der Gemeinde), und helfen Sie ihnen, die Lernenden an Ausbildungsmöglichkeiten heranzuführen.

Beispiel: Organisieren Sie eine Informationsveranstaltung auf einem lokalen Markt oder in einem Geschäft, den bzw. das viele Personen mit Migrationsgeschichte besuchen. Verteilen Sie Flugblätter in ihrer Muttersprache, auf denen die verfügbaren Kurse und Vorteile erläutert werden.

- **Motivation:**

- Bieten Sie maßgeschneiderte Beratungen an.
- Bauen Sie Partnerschaften mit Organisationen auf, die bereits mit dieser Zielgruppe arbeiten (z. B. Heime und Arbeitsämter).

***Beispiel:** Arbeiten Sie mit dem örtlichen Arbeitsamt zusammen, das bei seinen regelmäßigen Treffen Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten anbietet. Stellen Sie Informationen über das Bildungsangebot und die Vorteile bereit.*

→ **Gestaltung und Durchführung des Unterrichts:**

- **Gestalten Sie das Lernen praktisch:** Beispiele sollten sich auf realitätsgetreue Probleme beziehen und auf ihren Alltag bzw. ihr Arbeitsleben angepasst sein.
- **Blended Learning:** Bieten Sie Präsenz- und Online-Teilnahmemöglichkeiten an, um den Lernenden die Teilnahme zu erleichtern.

***Beispiel:** Für einen berufsbezogenen Mathekurs können Sie reale Aufgaben wie die Berechnung von Lebensmittelausgaben oder Arbeitszeiten verwenden, um den Inhalt relevanter zu machen. Oder verwenden Sie Kochrezepte der Lieblings Speisen der Teilnehmer:innen und ermutigen Sie sie, die Zutaten für doppelt so viele Gäste zu berechnen.*

Bedeutung der kulturellen Sensibilität in der Bildung

Was ist kulturelle Sensibilität in der Bildung?

Kulturelle Sensibilität im Unterricht bezieht sich auf das Bewusstsein, das Verständnis und den Respekt für unterschiedliche Kulturen, Glaubensrichtungen und Traditionen. Es geht darum, ein integratives Umfeld zu schaffen, das Vielfalt schätzt, Empathie fördert und zu einem offenen Dialog anregt, der ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Respekts zwischen Lernenden mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund begünstigt.

Die Schaffung eines kultursensiblen Umfelds bedeutet, die unterschiedlichen Hintergründe der Lernenden anzuerkennen und zu respektieren. Hier sind einige Tipps, wie man dies erreichen kann:

Integrieren Sie kulturelle Elemente:

- Beziehen Sie die Traditionen, Sprachen und Erfahrungen Ihrer Lernenden in Ihre Kurse mit ein.

Beispiel: In einem Sprachkurs könnten Sie Ihre Lernenden dazu auffordern, sich gegenseitig Grußformeln der jeweiligen Muttersprachen beizubringen, um Respekt und Neugierde zu stärken.

- Eröffnen Sie Diskussionen: Schaffen Sie Möglichkeiten für Ihre Lernenden, ihre Erfahrungen zu teilen und über die Kulturen der anderen zu lernen.

Übung: Verwenden Sie die Aktivität „Sesselkreis des Austauschs“ (Anhang 1), bei der die Lernenden kulturelle Bräuche, Traditionen und Erfahrungen in einer strukturierten und unterstützenden Gruppendiskussion teilen.

Die Förderung der kulturellen Sensibilität im Unterricht ist entscheidend für die Schaffung eines respektvollen und integrativen Lernumfelds. Hier finden Sie einige praktische Aktivitäten, um dies zu erreichen:

Verschiedene Perspektiven ins Curriculum einbeziehen:

Mögliche Übung: Weisen Sie im Geschichtsunterricht allen Lernenden ein Land oder eine Region zu. Sie sollen recherchieren und darstellen, wie die Migration die Kultur, Wirtschaft und Gesellschaft des betreffenden Gebietes beeinflusst hat. Dies fördert ein breites und umfassendes Verständnis des Themas.

Zu offenen Diskussionen über Kulturen, Glaubensrichtungen und Traditionen ermutigen:

Mögliche Übung: Organisieren Sie während einer Einheit über Weltreligionen oder Feste Diskussionen in kleinen Gruppen, in denen die Lernenden darüber sprechen können, wie sie wichtige Feiertage oder Ereignisse in ihrer eigenen Kultur feiern. Lassen Sie sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf respektvolle Art und Weise vergleichen.

Gelegenheiten für interkulturelle Interaktionen schaffen:

Aktivität mit Gastredner:innen: Laden Sie Vortragende mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund ein, über ihre Erfahrungen zu berichten, sei es über die Überwindung von Barrieren und Traditionen in ihrem Land oder über die Arbeit

zwischen den Kulturen. Zum Beispiel könnte ein Einwanderer, der ein Unternehmen gegründet hat, über kulturelle Anpassung und die Rolle, die seine Geschichte bei seiner Arbeit spielt, sprechen. Dazu können Sie sich inspirierende Geschichten aus dem 3L Mindset-Projekt (Videos) ansehen. <https://www.youtube.com/@3LMindset/playlists>

Kulturelle Sensibilität im Unterricht praktizieren:

→ Schaffen Sie eine unterstützende Lernumgebung:

Übung: Arbeiten Sie mit einem „Gefühlsglas“, in das die Lernenden anonym Notizen einwerfen können, wie sie sich an diesem Tag fühlen. Die Lehrperson kann einige davon laut vorlesen (ohne Namen) und allgemeine ermutigende Worte finden, um ein Gefühl der Unterstützung und Zusammengehörigkeit zu schaffen.

→ Sprechen Sie sensible Themen an:

Übung: In Rollenspielen können Ihre Lernenden Szenarien zu sensiblen Themen durchspielen. Zum Beispiel könnten die Lernenden eine Situation nachstellen, in der jemand gemobbt wird, und dann diskutieren, wie man die Person unterstützen oder das Problem effektiv angehen kann.

→ Stärken Sie soziale Fähigkeiten:

Übung: Bereiten Sie ein Projekt vor, bei dem die Lernenden zusammenarbeiten müssen, um ein echtes Problem zu lösen (z.B. einen Vorschlag für die Bereitstellung eines Übersetzers im Gesundheitszentrum machen). Beobachten Sie, wie die Lernenden miteinander kommunizieren und sich gegenseitig unterstützen, und geben Sie Feedback zu ihren sozialen Interaktionen.

Anpassung des Unterrichts an verschiedene Lernstile

Bei der Gestaltung von Bildungsangeboten für Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikation ist es von entscheidender Bedeutung, die verschiedenen Lernstile und -präferenzen der Lernenden zu berücksichtigen. Das Verständnis dieser Merkmale kann die Lernerfahrung erheblich verbessern und sicherstellen, dass die Lehrmethoden integrativ und erfolgreich sind.

Passen Sie Ihren Lehrstil an, um sicherzustellen, dass alle Lernenden erfolgreich sein können:

Visuelle Lernende

- o Verwenden Sie Diagramme, Videos und farbcodierte Notizen.

Beispiel: In einem Budgetierungskurs können Sie ein einfaches Tortendiagramm zeigen, um zu erklären, wie sich die Einnahmen auf die Ausgaben verteilen.

Auditive Lernende

- o Integrieren Sie Diskussionen, Podcasts und mündliches Feedback.

Beispiel: In einer Geschichtsstunde könnten Sie Storytelling einbeziehen (Anhören eines Podcast) oder die Lernenden Informationen zu Ereignissen laut vorlesen lassen, die sich die anderen anhören können.

Kinästhetische Lernende

- o Fördern Sie praktische Aktivitäten und Rollenspiele.

Beispiel: Spielen Sie in einem Sprachkurs Einkaufsszenarien durch, bei denen die Lernenden ihre Konversationsfähigkeiten üben können. Jede:r Teilnehmer:in kann ein paar Gegenstände für das „Geschäft im Kursraum“ auswählen. Legen Sie Preise fest und verwenden Sie falsches Geld zum Einkaufen!

Lesende/schreibende Lernende

- o Stellen Sie strukturierte Unterlagen zur Verfügung und ermutigen Sie zu schriftlichen Reflexionen.

Beispiel: Bitten Sie die Lernenden nach einer Sicherheitsschulung, eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Punkte niederzuschreiben. Sie können die Form selbst wählen: von Aufzählungspunkten bis zu Mindmaps!

Checkliste für praktische Kursanpassungen

Sprache: Verwenden Sie einfache Wörter, ersetzen Sie komplexe Begriffe durch einfache Sprache.

- x **Vorher:** "Sie haben das nicht so schlecht gemacht."
- ✓ **Danach:** "Sie haben das gut gemacht!"

Design: Nutzen Sie leicht lesbare Schriften (wie z.B. Arial) und achten Sie darauf, den Inhalt gut anzuordnen und mit aussagekräftigen Bildern zu unterstützen.

- x **Vorher:** lange, unstrukturierte Absätze
- ✓ **Danach:** klare Aufzählungszeichen mit Abständen zwischen den Zeilen

Einbeziehung kultureller Aspekte: Integrieren Sie die Erfahrungen der Lernenden, indem Sie ihnen die Möglichkeit geben, Geschichten aus ihrer Kultur oder ihre Traditionen mit der Gruppe zu teilen.

- x **Vorher:** In einem multikulturellen Sprachkurs hält die Lehrperson eine Einheit zum Thema Grußformen, inkludiert aber nur die Grüße der lokalen Kultur in den Kurs.
- ✓ **Danach:** Im Sprachkurs beginnt der bzw. die Trainer:in die Einheit, indem er bzw. sie die Wichtigkeit von Grußformen in verschiedenen Kulturen erklärt.

Good Practice-Beispiel:

Zwischen 2016 und 2018 koordinierte LUV das Erasmus+ Projekt „Flipping the classroom in Adult Education“. Die Methode wurde anfangs als sehr relevant für Migrant:innen erachtet, da sie zeitpunktunabhängiges Lernen im eigenen Tempo ermöglicht. Im Kurs war die Methode aber schwer umzusetzen, da es seitens der Lernenden an digitalen Fähigkeiten und Zugang zu einer Online-Lernumgebung zu Hause fehlte. Die Lehrperson entschied sich für eine andere Art der Umsetzung: Anstatt die Migrant:innen zu Hause lernen zu lassen, durften sie den Computerraum für ihre Hausübungen nutzen. Auf diese Weise erhielten sie Zugang zu digitalen Geräten und wurden gleichzeitig durch eine:n Mentor:in unterstützt..

Anhang 1 – „Sesselkreis zum kulturellen Austausch“

Diese Aktivität ermutigt die Lernenden, ihre kulturellen Gewohnheiten, Traditionen und Erfahrungen in einer strukturierten und unterstützenden Gruppendiskussion auszutauschen, um gegenseitiges Verständnis und Respekt zu fördern.

1. Vorbereitung

- Ordnen Sie die Stühle in einem Kreis an, um ein Gefühl der Offenheit und Gleichheit zu vermitteln.
- Stellen Sie ein Sprechobjekt zur Verfügung (z.B. einen Ball oder einen kulturell relevanten Gegenstand). Nur die Person, die das Objekt hält, darf sprechen. So wird gewährt, dass die anderen aufmerksam zuhören.

0. Durchführung

- Beginnen Sie mit einer allgemeinen kulturellen Frage, z. B.:
 - “Welche Tradition aus Ihrer Kultur ist für Sie wichtig?”
 - “Können Sie uns von einem Fest oder einen Feiertag erzählen, das bzw. den Ihre Familie feiert?”
 - “Worauf in Ihrer Kultur sind Sie stolz?”
- Geben Sie den Sprechgegenstand im Kreis weiter. Alle Teilnehmer:innen erhält die Möglichkeit, die Frage zu beantworten.
- Nachdem eine Person etwas erzählt hat, können die anderen die Follow-Up-Fragen nutzen, um Diskussionen und Beiträge zu vertiefen.

1. Follow-Up-Fragen: Nachdem alle Teilnehmer:innen ihre Beiträge geteilt haben, können Sie sie dazu ermutigen, tiefer in die Themen einzusteigen, z.B. mit Fragen wie:

- “Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sehen Sie zwischen dieser Tradition und einer aus Ihrer eigenen Kultur?”
- “Wie bringt dieses Fest Menschen zusammen?”

Quiz zur Selbsteinschätzung des kulturellen Bewusstseins

Anleitung: Bitte lesen Sie sich die folgenden Aussagen durch und wählen Sie die Option aus, die am besten zu Ihnen passt.

Ich suche aktiv nach Informationen über andere Kulturen als meine eigene.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich bin mir meiner eigenen kulturellen Voreingenommenheit und Vorurteile bewusst.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich fühle mich wohl, wenn ich mit Menschen aus anderen Kulturen kommuniziere.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich bemühe mich, grundlegende Sätze in den Sprachen der Menschen zu lernen, mit denen ich zu tun habe.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich passe meine Art des Kommunizierens an, wenn ich mit Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen spreche.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich berücksichtige die kulturellen Hintergründe der anderen, wenn Entscheidungen in einer Gruppe zu treffen sind.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich denke darüber nach, wie meine kulturellen Ansichten mein Urteil darüber beeinflussen, was „normal“ oder „richtig“ ist.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich respektiere und verfolge die kulturellen Normen und Praktiken anderer, auch wenn sie sich von meinen eigenen unterscheiden.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich nehme aktiv an Diskussionen über kulturelle Vielfalt und Inklusion an meinem Arbeitsplatz oder in der Gesellschaft teil.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Ich ermutige andere, ihre kulturellen Praktiken und Ansichten zu teilen, ohne zu urteilen.

- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

Punkte

- Oft (4 Punkte)
- Manchmal (3 Punkte)
- Selten (2 Punkte)
- Nie (1 Punkte)

Ergebnisse

34-40 Punkte: Sie haben ein ausgeprägtes kulturelles Bewusstsein. Sie setzen sich aktiv mit verschiedenen Kulturen auseinander und arbeiten auf integrative Praktiken hin.

25-33 Punkte: Sie haben ein gutes kulturelles Bewusstsein, aber es gibt immer noch Bereiche, in denen Sie sich verbessern und proaktiver sein können.

16-24 Punkte: Sie sind sich der kulturellen Unterschiede in gewissem Maße bewusst, sollten aber aktiv daran arbeiten, unterschiedliche Sichtweisen zu verstehen und zu respektieren.

10-15 Punkte: Sie haben ein geringes kulturelles Bewusstsein. Denken Sie darüber nach, Unterlagen zu suchen bzw. Schulungen zu besuchen, um die kulturelle Vielfalt besser verstehen und respektieren zu können.

Quellen

Dunn, R. S., & Dunn, K. J. (1978). Teaching students through their individual learning styles: A practical approach. Reston, VA: Reston Publishing.

European Commission/EACEA/Eurydice (2015), Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fouarge, D., T. Schils and A. de Grip (2013), "Why do low-educated workers invest less in further training?", Applied Economics, Ausgabe 45/18, S. 2587-2601, <http://dx.doi.org/10.1080/00036846.2012.671926>.

Honey, P., & Mumford, A. (1986). *Using your learning styles*. Maidenhead, UK: Peter Honey.

Knowles, M. (1984), *Andragogy in action. Applying Modern Principles of Adult Learning*, Jossey-Bass.

Learning Styles Online. (n.d.). *Overview of Learning Styles*. Aufgerufen am 4. September 2024 unter <https://www.learning-styles-online.com/overview/>

OECD (2017), *Educational Opportunity for All: Overcoming Inequality throughout the Life Course*, Educational Research and Innovation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264287457-en>.

VARK Learn Limited. (n.d.). *The VARK Questionnaire*. Aufgerufen am 4. September 2024 unter <http://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>

Windisch, H. (2015), "Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention", OECD Education Working Papers, Nr. 123, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxnjdd3r5k-en>.

2. Kapitel Grundsätze der Curriculum-Anpassung

Die Anpassung des Curriculums ist entscheidend für die Schaffung eines Lernumfelds, in dem alle Lernenden erfolgreich sein können. Dazu gehört die Anpassung von Kursmaterialien, Lehrstrategien und Lernaktivitäten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden. In diesem Kapitel werden drei Kernprinzipien erläutert: Flexibilität in der Kursstruktur, Einbeziehung von kulturell relevanten Beispielen aus dem realen Leben und Anwendung von integrativen Lehrmethoden.

Schaffung von Flexibilität in der Kursstruktur

Eine flexible Kursstruktur ermöglicht es den Lernenden, in ihrem eigenen Tempo und nach ihren individuellen Bedürfnissen zu lernen. Dieser Ansatz unterstützt die Autonomie der Lernenden und reduziert Barrieren, die das Engagement behindern könnten.

a. Modulare Lernpfade

- Stellen Sie Inhalte in kleineren, alleinstehenden Modulen zur Verfügung. So können sich die Lernenden in ihrer eigenen Geschwindigkeit und selbst gewählten Reihenfolge durch den Kurs bewegen.

Ursprünglich: Lehrstoff, der in einem durchgängigen Buch oder einem Vortrag präsentiert wird

Angepasst: Aufteilung der Inhalte in Module, die in eigenem Tempo gelernt werden können

- Bieten Sie unterschiedliche Assessments an, um verschiedenen Lernstilen gerecht zu werden.

Ursprünglich: Quizzes und Tests mit Zeitlimit

Angepasst: Schreiben von Reports, Erstellen von Videopräsentationen, Arbeiten an kreativen Projekten

- Ermöglichen Sie mehrere Lernwege, indem Sie Optionen für das Lernen im eigenen Tempo anbieten.

Ursprünglich: Der Kerninhalt ist für alle Lernenden gleich.

Angepasst: Beibehaltung der Kerninhalte mit zusätzlicher Unterstützung für diejenigen, die mehr Zeit benötigen, und zusätzlichem Material für diejenigen, die weniger Zeit benötigen

Beispiel zum flexiblen Lernen

Bieten Sie in einem Kurs über digitales Marketing die Möglichkeit an, ein Analyseprojekt entweder zu Trends in den sozialen Medien oder zum E-Mail-Marketing durchzuführen. So können die Teilnehmer:innen das Thema erforschen, das ihren beruflichen Zielen oder Interessen am ehesten entspricht..

b. Blended und asynchrones Lernen

Sobald Sie modulare Lernpfade erstellt haben, können Sie Blended Learning und asynchrone Lernoptionen anbieten, um den Lernenden den Zugang zum Lernstoff zu erleichtern.

- Anpassung asynchroner Materialien, um sicherzustellen, dass die Materialien zugänglich sind.

Ursprünglich: Unterricht mit Materialien, die nur während des Kurses verfügbar sind

Angepasst: Stellen Sie asynchrone Materialien wie aufgezeichnete Vorträge, Podcasts oder Leseaufgaben zur Verfügung, die jederzeit aufgerufen werden können.

- Schaffen Sie Möglichkeiten zur Zusammenarbeit, ohne dass alle Personen zur selben Zeit anwesend sein müssen.

Ursprünglich: Kurse im Seminar-Stil mit Anwesenheitspflicht während der Kurszeiten

Angepasst: Nutzen Sie Diskussionsforen oder Online-Gruppenaktivitäten, um asynchrone Teilnahme zu ermöglichen.

- Bieten Sie, wenn möglich, flexible Deadlines an.

Ursprünglich: eine Deadline

Angepasst: Erlauben Sie Ihren Lernenden, ihre Aufgaben an verschiedenen Tagen abzugeben oder ermutigen Sie sie dazu, um eine Verlängerung der Deadlines zu bitten.

- Beziehen Sie Blended Learning mit ein, wenn das möglich ist

Ursprünglich: persönliche Anwesenheit ist nötig

Angepasst: Kombinieren Sie Vor-Ort- und Online-Einheiten – geben Sie z.B. den Lernenden die Möglichkeit, persönlich oder virtuell teilzunehmen.

Beispiel für asynchrones Lernen

Stellen Sie in einem Statistikkurs Lehrvideos zur Verfügung, die sich die Teilnehmer:innen vor der Kurseinheit ansehen können. Während der Präsenzeinheit können sie sich an Diskussionen und Problemlösungsaktivitäten beteiligen, die sich auf den Inhalt des Videos beziehen.

Kulturelle Relevanz in der Kursstruktur

Eine flexible Kursstruktur ermöglicht es den Lernenden, in ihrem eigenen Tempo und nach ihren individuellen Bedürfnissen zu lernen. Dieser Ansatz unterstützt die Autonomie der Lernenden und baut Barrieren ab, die das Engagement der Lernenden behindern könnten.

a. Kulturell relevantes Lernen

- Passen Sie Beispiele an die Kulturen und sozialen Kontexte der Lernenden an.

Beispiel: Beziehen Sie bekannte Ereignisse, Objekte oder Phänomene in Fallstudien und Beispiele ein.

- - Verwenden Sie lokale Beispiele für Problemlösungsszenarien oder Fallstudien, damit die Konzepte besser anwendbar und realer werden.

Beispiel: Passen Sie die Kursbeispiele an Orte und Länder an, aus denen Menschen mit Migrationsgeschichte kommen

- Ermutigen Sie die Lernenden, ihre eigenen Erfahrungen oder kulturell relevante Beispiele in die Diskussionen im Unterricht einzubringen, um die Vielfalt der Perspektiven zu verdeutlichen.

Beispiel: Fragen Sie die Lernenden, ob kulturelle Annahmen oder Praktiken mit ihren eigenen kulturellen Erwartungen übereinstimmen.

Beispiel zur kulturellen Relevanz

Integrieren Sie in einen Wirtschaftskurs eine Fallstudie über lokale Mikrofinanzierungsprojekte, anstatt nur globale Finanzsysteme zu erörtern, um den Teilnehmer:innen zu verdeutlichen, wie die Grundsätze der Ökonomie auf ihre Gemeinden anwendbar sind.

b. Inklusive Fallstudien und Medien

- Wählen Sie Fallstudien aus verschiedenen Kulturen aus und stellen Sie sicher, dass diese relevant für das Unterrichtsmaterial sind.

Beispiel: Unternehmen aus verschiedenen Ländern, weltweite wissenschaftliche Entdeckungen

- Stellen Sie vielfältige Medien und Ressourcen zur Verfügung.

Beispiel: Verwenden Sie Dokumentationen, Zeitungsartikel und Forschungsergebnisse aus verschiedenen Regionen in der Welt.

- Nutzen Sie kulturell vielfältiges Bildmaterial in Präsentationen und Materialien.

Beispiel: Verwenden Sie Bildmaterial, das verschiedene Gemeinschaften und Regionen darstellt, um den globalen Kontext des Themas widerzuspiegeln.

- Heben Sie interkulturelle Vergleiche hervor.

Beispiel: Zeigen Sie die universelle Gültigkeit von Kurskonzepten in verschiedenen Gesellschaften und Regionen.

Beispiel für eine inklusive Fallstudie

in einem Kurs, in dem die Gesundheitssysteme sowohl in Industrie- als auch in Entwicklungsländern untersucht werden, könnten unterschiedliche Ansätze zur Krankheitsbewältigung und -prävention aufgezeigt werden.

Zusammenfassung

Durch die Anpassung von Curricula in flexiblere, kulturell relevantere und inklusivere können Erwachsenenbildner:innen besser auf die Bedürfnisse der verschiedenen Lernenden eingehen und eine ansprechendere und gerechtere Lernumgebung schaffen. Die vorgestellten Strategien - modulare Lernpfade, kulturell relevante Beispiele und integrative Methoden - sind wichtige Instrumente im modernen Bildungswesen, die sicherstellen, dass jede:r Lernende die Chance auf Erfolg hat.

Good-Practice-Beispiel: [Kulturell ausgerichtete Pädagogik in Englisch](#)

Sam White, eine Pädagogin mit über 30 Jahren Lehrerfahrung, wechselte von der Leitung eines privaten Musikunternehmens zum Unterrichten in einem vielfältigen Lernumfeld. Am Northern Adelaide Senior College unterrichtet Sam erwachsene Wiedereinsteiger:innen mit unterschiedlichem kulturellen und sprachlichen Hintergrund und hat sich darauf spezialisiert, die Lernenden durch einen transformativen Bildungsansatz zu begeistern. In diesem Fall bestand Sams Englischklasse aus neun Lernenden mit vietnamesischem, indonesischem, nepalesischem, afghanischem und indischem Hintergrund.

Sam strukturierte den traditionellen Ansatz des Aufsatzschreibens in eine multimodale Aufgabe um. Die Lernenden recherchierten über die "Gestohlenen Generationen" und verfassten persönliche Erzählungen wie Gedichte oder Lieder, die auf die Themen von *Rabbit-Proof Fence* eingehen. Der Planungsprozess beinhaltete Mind- und Concept-Mapping und ermutigte die Teilnehmer:innen, ihre Ideen in ihrer Muttersprache auszudrücken.

Eine wichtige Aktivität war der „Garnkreis“, eine kulturell bedeutsame Praxis in indigenen Gemeinschaften. In einem offenen Dialog tauschten die Lernenden Geschichten über Freiheit, Macht und Überleben aus und stellten Verbindungen zu ihrem eigenen Leben her. Die Einbeziehung von Jarrad Cherster, einem indigenen Mitarbeiter, bereicherte die Lernerfahrung zusätzlich, indem er Wissen über die Geschichte und Kultur der Aborigines aus erster Hand vermittelte.

Sam nannte mehrere Herausforderungen, darunter Sprachbarrieren, den Umgang mit emotionalen Antworten und zeitliche Beschränkungen. Sie stellte jedoch fest, dass CRP stark mit ihren Unterrichtswerten übereinstimmte und eine tiefe Verbindung zwischen den Lernenden und dem Inhalt förderte. Der Erfolg der Einheit veranlasste Sam dazu, CRP weiterhin in ihre Praxis zu integrieren und ihre Zusammenarbeit mit indigenen Mitarbeiter:innen und anderen Pädagog:innen zu erweitern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Fallstudie zeigt, wie stark eine kulturell relevante Pädagogik das intellektuelle und emotionale Engagement fördert und dabei sowohl Lernende als auch Lehrende verändert. Durch die

Verankerung des Unterrichts in gemeinsamen menschlichen Erfahrungen verließen Sams Lernende den Kurs mit einer größeren Wertschätzung für die Geschichte der Aborigines und einem Engagement für kontinuierliches Lernen und den Einsatz für Versöhnung.

Instrumente: Grundsätze-Checkliste

1. Schaffung von Flexibilität in der Kursstruktur

Aspekt	Aktion
Modulares Lernen	<p>Inhalt in kleinere Module oder Einheiten aufteilen</p> <p><input type="checkbox"/> Erlauben Sie Lernenden, die Reihenfolge der Module selbst zu wählen. Nur wenn diese nicht aufeinander aufbauend sind.</p>
Alternative Überprüfung des Lernstoffes	<p>Bieten Sie verschieden Aufgabentypen an wie zum Beispiel Video, Projektarbeit, Podcast.</p>
Blended Learning	<p>Kombinieren Sie Präsenz und online Materialien</p> <p><input type="checkbox"/> Bereitstellung von asynchronen Lernmaterialien (z. B. aufgezeichnete Unterrichtseinheiten)</p>
Flexible Abgabetermine	<p>Bieten Sie nach Möglichkeit mehrere Abgabetermine an</p>

2. Einbeziehung kulturell relevanter, realer Beispiele

Aspekt	Aktion
Kontextbezogenes Lernen	<input type="checkbox"/> Verwenden Sie Beispiele aus dem Alltagsleben der Lernenden <input type="checkbox"/> Passen Sie die Beispiel auf lokale/regionale Problemlagen an.
Inklusive Fallbeispiele	<input type="checkbox"/> Suchen Sie nach Fallbeispielen aus verschiedenen Kulturen und Perspektiven <input type="checkbox"/> Vermeiden Sie Stereotype, betonen sie kulturelle Vielfalt
Beitrag der Lernenden	<input type="checkbox"/> Ermutigen Sie die Lernenden, ihre Erfahrungen und ihr kulturelles Wissen zu teilen.

Quellen

<https://theeducationhub.org.nz/what-is-culturally-responsive-teaching/>

<https://www.thinkific.com/blog/learning-path-design-and-examples/>

<https://culturallyresponsivepedagogy.com.au/case-studies-section/case-study-responding-to-history-through-narrative/>

3. Kapitel Anpassung des Kurscurriculums

In den multikulturellen Gesellschaften von heute stellen erwachsene Lernende mit Migrationsgeschichte eine bedeutende Bevölkerungsgruppe in der Bildungslandschaft dar. Diese Menschen bringen einzigartige Erfahrungen, Perspektiven und Erwartungen mit, haben aber oft Schwierigkeiten, Zugang zu Bildungsangeboten zu finden und diese zu nutzen. Daher ist die Anpassung des Curriculums nicht nur eine pädagogische Notwendigkeit, sondern auch ein Mittel zur Förderung der sozialen Eingliederung und des Empowerments dieser vielfältigen Gruppe.

Das Hauptziel der Curriculaanpassung für erwachsene Lernende mit Migrationsgeschichte besteht darin, ihnen einen gleichberechtigten Zugang zur Bildung zu ermöglichen und ihre erfolgreiche Integration in die Gesellschaft zu unterstützen. Durch die Anpassung von Inhalten, Unterrichtsmethoden und Bewertungsstrategien an die spezifischen Bedürfnisse dieser Zielgruppe können Lehrende integrative Lernumgebungen schaffen, die Engagement, Vertrauensbildung und Kompetenzentwicklung fördern.

In diesem Leitfaden werden wir uns Schritt für Schritt mit der Anpassung von Curricula befassen, um erwachsene Lernende mit Migrationsgeschichte umfassend zu unterstützen. Wir stellen Beispiele für erfolgreich angepasste Curricula vor und bieten Vorlagen, die Erwachsenenbildner:innen bei der Curriculaanpassung unterstützen. Auf diese Weise möchten wir Erwachsenenbildner:innen befähigen, bereichernde und transformative Lernerfahrungen zu schaffen, mit denen erwachsene Lernende mit Migrationsgeschichte in ihrer Bildungslaufbahn und darüber hinaus erfolgreich sein können.

Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Curricula-Anpassung:

Bedarfsanalyse: Um das Curriculum für Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen effektiv anzupassen, ist der erste Schritt die Durchführung einer Bedarfsanalyse. Dazu gehört eine Untersuchung der spezifischen Bildungsanforderungen, Wünsche und Hindernisse dieser Zielgruppe.

- **Durchführung umfassender Bedarfsanalysen:** Versuchen Sie die Bildungsbedürfnisse, -ziele und -herausforderungen von Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen tiefgründig zu verstehen. Dazu gehört die Erhebung von Daten zu Sprachkenntnissen, kulturellem Hintergrund, früheren Bildungserfahrungen und Hindernissen beim Zugang zur Erwachsenenbildung.
- **Einbindung von Interessenvertreter:innen der Gesellschaft:** Arbeiten Sie mit Organisationen zur Unterstützung von Migrant:innen, Erwachsenenbildungszentren, Sprachlehrer:innen, politischen Entscheidungsträger:innen und anderen Akteur:innen der Gesellschaft zusammen, um wertvolle Erkenntnisse über die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zielgruppe zu gewinnen. Durch die Einbeziehung wichtiger Akteur:innen können Sie sicherstellen, dass die Curriculaanpassungen die wichtigsten Probleme der Zielgruppe adressieren.

Setzen von Lernzielen: Wenn man die Bedürfnisse der Lernenden kennt, ist der nächste Schritt, Lernziele auf Basis dieser Gegebenheiten zu entwickeln.

- **Entwickeln klarer und messbarer Lernziele:** Formulieren Sie Ziele, die sich an der Bedarfsanalyse orientieren. Priorisieren Sie Ziele, die sich auf den Spracherwerb, die kulturelle Kompetenz, grundlegende Lese- und Schreibfähigkeiten, Berufsbildung und Integration in die Arbeitswelt und die Gesellschaft konzentrieren.

Anpassung der Curriculainhalte: Wenn die Lernziele feststehen, ist es an der Zeit, den Inhalt des Curriculums an die spezifischen Bedürfnisse und Vorlieben der Zielgruppe anzupassen.

- **Integration kulturell relevanter Materialien:** Passen Sie bestehende Lehrplaninhalte so an, dass sie Materialien, Beispiele und Szenarien enthalten, die auf den kulturellen Hintergrund und die Erfahrungen der Zielgruppe abgestimmt sind. Dies hilft den Lernenden, sich mit dem Inhalt verbunden zu fühlen und ermöglicht ein stärkeres Engagement.
- **Stärken Sie Diversität und Inklusion:** Integrieren Sie Themen wie Diversität, Inklusion und soziale Gerechtigkeit in Ihr Curriculum, um eine positive und unterstützende Lernumgebung zu schaffen. Indem Sie Diversität und

interkulturelles Verständnis fördern, können Sie ein Zugehörigkeitsgefühl unter Ihren Lernenden schaffen.

- **Stellen Sie experimentelle Lernmöglichkeiten zur Verfügung:** Erweitern Sie Ihr Curriculum mit experimentellem Lernen wie Exkursionen, Gastvortragende und Projekten mit gesellschaftlichem Engagement. Diese Hands-on-Erfahrungen ermöglichen bessere Lernergebnisse und befähigen Lernende, ihre Kompetenzen in realen Kontexten anzuwenden.

Zurverfügungstellung differenzierter Anleitungen und Methoden: Um die diversen Lernbedürfnisse und -präferenzen der migrantischen Lernenden anzusprechen, ist es essenziell, differenzierte Unterrichtsstrategien anzuwenden.

- **Bieten Sie verschiedene Unterrichtsansätze an:** Verwenden Sie einen Mix aus Unterrichtsmethoden, inklusive Vorlesungen, Gruppendiskussionen, praktische Übungen und Präsentationen, um verschiedene Lernstile und Präferenzen zu unterstützen.
- **Bieten Sie flexible Lernwege an:** Bieten Sie flexible Lernoptionen wie Module zum Selbststudium, Peer-Tutoring und Workshops in kleinen Gruppen an, um auf individuelle Lernvorlieben und -bedürfnisse einzugehen. Dies ermöglicht es den Lernenden, in ihrem eigenen Tempo voranzukommen und sich auf Bereiche zu konzentrieren, in denen sie zusätzliche Unterstützung benötigen.
- **Unterstützen Sie und stellen Sie Hilfsmittel zur Verfügung:** Bieten Sie Unterstützungsmechanismen an, z.B. in Form von Sprachunterstützung, akademischer Beratung und Schulung digitaler Kompetenzen, um allen Lernenden den Zugang zu erleichtern und sie zu behalten. Indem man allen Lernenden die nötige Hilfe bietet, kann man sicherstellen, dass sie alle höhere Erfolgchancen haben.

Assessment und Evaluierung: Abschließend spielen auch die Bewertung und Evaluierung eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit den Fortschritten der Lernenden und der Anpassung des Curriculums.

- **Entwicklung umfassender Bewertungsinstrumente:** Erstellen Sie formative und summative Bewertungsinstrumente, die sich an den Lernzielen orientieren und den Fortschritt auf dem Weg zu den 3L Mindset-

Zielen messen. Verwenden Sie eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Bewertungsmethoden, einschließlich Leistungstests, Portfolioprüfungen, Selbsteinschätzungen und Bewertungen durch Kolleg:innen.

- **Nutzen Sie die Bewertungsergebnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:** Nutzen Sie die Beurteilungsdaten, um das Curriculum zu optimieren, verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren und die Erfolge und Meilensteine der Lernenden zu feiern. Durch die regelmäßige Überprüfung der Beurteilungsdaten können Sie sicherstellen, dass das Curriculum relevant und an die Bedürfnisse der erwachsenen Lernenden mit Migrationsgeschichte angepasst bleibt.

Anhand dieser Schritt-für-Schritt-Anleitung können Erwachsenenbildner:innen Curricula so anpassen, dass sie den besonderen Bedürfnissen von Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen besser gerecht werden und ihr Bildungsniveau, ihre soziale Eingliederung und ihr allgemeines Wohlbefinden fördern.

Good Practice-Beispiele von erfolgreich adaptierten Curricula

1. Kurscurriculum 1 - Allgemeines

Kurstitel: English für Anfänger:innen

Kursdauer: 10 Wochen (3 Stunden pro Woche)

Zielgruppe: Erwachsene mit keinen bis wenigen Englischkenntnissen

Kursziele:

- Einführung in grundlegende Grammatik, Vokabular und Aussprache
- Lernende befähigen, sich selbst vorzustellen, nach einfachen Informationen zu fragen und an einfachen Gesprächen teilzunehmen
- Selbstvertrauen in der Nutzung der englischen Sprache in täglichen Aufgaben aufzubauen, wie z.B. beim Einkaufen, Wegbeschreibungen erfragen oder interagieren mit anderen

Kursbeschreibung:

1. Woche: Einführung in die englische Sprache
 - Begrüßungen und Vorstellung
 - Grundlegendes Vokabular: Zahlen, Wochentage, typische Phrasen
 - Aussprache von Vokalen und Konsonanten
2. Woche: Tägliche Routinen
 - Vokabular für tägliche Aktivitäten (z.B. Arbeit, Bildung, Einkaufen)
 - Simple Present Tense (Bejahung, Verneinung und Fragen)
 - Rollenspiel: alltägliche Aktivitäten erfragen
3. Woche: Familie und Beziehungen
 - Vokabular in Bezug auf Familienmitglieder und Beziehungen
 - Besitzanzeigende Pronomen (mein, dein, ihr, sein)
 - Fragen über Familie und den Freundeskreis (Fragen: „Wer ist das?“, „Wie viele Geschwister hast du?“).
4. Woche: Essen und Trinken

- Vokabular für Essen und Getränke
 - Essen im Restaurant bestellen
 - Einführung in die Anwendung von Artikeln (a, an, the)
5. Woche: Orte und Wegbeschreibungen
- Vokabular für typische Orte (z.B. Supermarkt, Krankenhaus, Post)
 - Wegbeschreibungen geben und erfragen
 - Ortsangaben (in, on, under, next to)
6. Woche: Wetter und Kleidung
- Vokabular bezüglich Wetter und Kleidung
 - Beschreibung des Wetters (es ist warm, kalt, regnerisch, sonnig)
 - Nutzung von Adjektiven zur Beschreibung der Kleidung
7. Woche: Uhrzeit und Datum
- Uhrzeit ansagen (Stunden und Minuten)
 - Tage, Monate und Jahre
 - Termine ausmachen, Vereinbarungen treffen
8. Woche: Gesundheit und Wohlbefinden
- Grundlegendes Vokabular zur Gesundheit (z.B. Kopfschmerzen, Fieber, Arzt/Ärztin)
 - Symptome beschreiben und medizinische Hilfe anfragen
 - Typische Phrasen zum Besuch einer Arztpraxis oder Apotheke
9. Woche: Arbeit und Berufe
- Vokabular bezüglich typischer Berufe
 - Über den eigenen Job und seine Verantwortlichkeiten sprechen
 - Einfaches Bewerbungsgespräch: sich und seine Erfahrungen vorstellen
10. Woche: Wiederholung und Sprechübungen

- Wiederholung der behandelten Themen
- Gruppendiskussionen und Rollenspiele
- Abschlussprüfung (schriftlich und mündlich)

Kurscurriculum 2 - Adaptiert

Kurstitel: Englisch für Anfänger:innen (speziell für Menschen mit Migrationsgeschichte und ohne formalen Bildungs- oder Berufsabschluss)

Kursdauer: 12 Wochen (3 Stunden pro Woche)

Zielgruppe: Menschen mit Migrationsgeschichte und geringen Englischkenntnissen, geringen Lese- und Schreibfähigkeiten und möglicherweise kaum formaler Bildung

Kursziele:

- Entwicklung grundlegender Englischkenntnisse, die auf die praktischen Bedürfnisse von Migrant:innen zugeschnitten sind
- Entwicklung der Fähigkeit, grundlegende Gespräche über das Leben und die Arbeit zu verstehen und daran teilzunehmen
- Aufbau kultureller Kompetenz und anderer Basiskompetenzen sowie Integration ins Arbeitsleben und in die Gesellschaft

Kursbeschreibung:

1. Woche: Einführung in die englische Sprache (mit kulturellem Kontext)
 - Begrüßungen und Vorstellung (angepasst an verschiedene kulturelle Kontexte)
 - Grundlegendes Vokabular: Zahlen, Wochentage, Familie, Gesellschaft
 - Einführung in einfache englische Phrasen, die in der lokalen Gesellschaft verwendet werden (z.B. „Wie geht es dir?“)
 - Erlebnispädagogische Aktivität: Besuch eines örtlichen Gemeindezentrums zur kulturellen Vertiefung
2. Woche: Tägliche Routinen (Fokus auf Interaktionen in der Arbeit und Gesellschaft)
 - Vokabular für tägliche Aufgaben zuhause und in der Arbeit

- Simple Present Tense (Bejahungen, Verneinungen und Fragen), zugeschnitten auf Arbeitsumgebungen
 - Rollenspiel: Um Hilfe am Arbeitsplatz und in einem Gemeindezentrum fragen
3. Woche: Familie und Beziehungen (inkl. lokaler Unterstützungssysteme)
- Vokabular bezüglich Familie und lokalen Unterstützungsstrukturen
 - Bedürfnisanalyse: Welche Unterstützung brauchen Migrant:innen für ihre Familien? (Input von Stakeholdern wie Sozialarbeiter:innen und Gemeindeleiter:innen)
 - Einfache Fragen: „Wie viele Kinder hast du?“, „Wo wohnt deine Familie?“
4. Woche: Essen und Trinken (angepasst an die lokale Essenskultur)
- Vokabular bezogen auf Essen, inkl. kulturell relevanter Zutaten und Essensgewohnheiten
 - Einbeziehung lokalen kulturellen Wissens: Besuch eines lokalen Essensmarkts, um das Vokabular zu üben
 - Rollenspiel: Essen unter Berücksichtigung bestimmter Ernährungsbedürfnisse und -präferenzen von Migrant:innen bestellen
5. Woche: Orte und Wegbeschreibungen (Zurechtfinden in der neuen Umgebung)
- Vokabular bezüglich typischer Orte wie Kliniken, Schulen oder Wohnungsämter, die Migrant:innen eventuell besuchen müssen
 - Gesellschaftliches Engagement: ein lokaler Rundgang, um das Fragen nach und Erklären von Wegbeschreibungen zu üben
 - Präpositionen und Vokabular, um örtliche Schilder zu verstehen
6. Woche: Wetter und Kleidung (praktisches Wissen für Arbeit und den Alltag)
- Grundlegendes Vokabular zum Wetter mit Fokus darauf, wie das Wetter den Alltag im neuen Land beeinflusst (z.B. Regen, Schnee)

- Diskussion über eine an das Wetter und bestimmte Berufe angepasste Kleidungswahl
- Inklusive Übung: Sprechen Sie über Kleidungsgewohnheiten in verschiedenen Kulturen und über den Umgang mit kulturellen Unterschieden am Arbeitsplatz

7. Woche: Zeit, Datum und kulturelle Feiertage

- Vokabular bezüglich Uhrzeit, Wochentagen und kulturell relevanten Feiertagen
- Verstehen von gewöhnlichen Arbeitszeiten, Feiertagen und kulturellen Veranstaltungen
- Gastredner:in: Jemand aus der Gemeinde spricht über örtliche Feiertage, Bräuche und Zeitmanagement am Arbeitsplatz

8. Woche: Gesundheit und Wohlbefinden (Zugang zu lokalen Gesundheitsservices)

- Vokabular in Bezug auf Gesundheit und medizinische Hilfe
- Diskussion von Gesundheitsproblemen, die Migrant:innen häufig betreffen, und dem Zugang zu Gesundheitsservices
- Interaktive Übung: Besuch einer örtlichen Klinik, um Terminvereinbarungen zu üben

9. Woche: Arbeit und Berufe (Integration am Arbeitsplatz)

- Vokabular in Bezug auf Jobs am lokalen Arbeitsmarkt, die von Migrant:innen durchgeführt werden könnten
- Üben von Bewerbungsgesprächen mit Fokus auf einfacher Arbeitssprache
- Besuch eines Arbeitsplatzes: Besichtigung eines Unternehmens, bei dem die Teilnehmer:innen mit Angestellten sprechen und ein Verständnis für Regeln am Arbeitsplatz entwickeln können

10. Woche: Grundlegende Lese- und Schreibfähigkeiten für die Arbeitswelt

- Einführung in die berufliche Bildung: Lesen von Stellenanzeigen, Verfassen einfacher Lebensläufe und Ausfüllen von Formularen
- Nachbereitung der Bedarfsermittlung: Ermittlung von Hindernissen für die Alphabetisierung und Strategien zu deren Überwindung
- Hilfestellung. Sprachliche Unterstützung durch übersetzte Materialien, falls erforderlich

11. Woche: Soziale Fähigkeiten und gesellschaftliches Engagement

- Vokabular zur Teilnahme an örtlichen Gemeinschaftsaktivitäten und Verständnis sozialer Regeln
- Förderung von Selbstbewusstsein beim Umgang mit Nachbar:innen, örtlichen Behörden und Kolleg:innen
- Gruppenübung: Teilnahme an einem Community Event, um das Netzwerken und Kontakte knüpfen zu üben

12. Woche: Wiederholung, kulturelle Reflexion und Integrationsstrategien

- Wiederholung der Kursthemen mit Fokus auf der Anwendung im realen Leben
- Kulturelle Reflexion: Diskussion von Herausforderungen und Erfolgen bei der Anpassung an die neue Kultur
- Abschlussprüfung: Formative und summative Prüfung, die die Sprachkenntnisse, die kulturelle Anpassung und die Bereitschaft zur Integration misst

Schlüsselanpassungen

- Bedürfnisanalyse: Regelmäßige Bedürfnisanalyse, um das Curriculum basierend auf den Lernfortschritten der Teilnehmer:innen und dem Feedback von Unterstützungsorganisationen von Migrant:innen anzupassen
- Kulturell relevanter Inhalt: Integration von örtlich kulturellem Wissen, um den Lernenden zu helfen, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden

- Flexible Lernwege: Anbieten zusätzlicher Sprachunterstützung, Workshops zu digitalen Kompetenzen und gesellschaftlicher Unterstützung bei Lernenden mit zusätzlichen Herausforderungen
- Erfahrungsbasiertes Lernen: Verstärkte Konzentration auf praxisnahes Lernen, z. B. durch Exkursionen und Gemeinschaftsprojekte, um die Lücke zwischen Lernen im Seminarraum und praktischer Anwendung zu überbrücken

Projekt "Swedish for Immigrants (SFI)"

Ziele:

Swedish for Immigrants (SFI) ist ein Bildungsprogramm für Neulinge, bei dem sie Schwedisch und die schwedische Gesellschaft kennenlernen. Das Konzept ist einfach - kostenlose Schwedischkurse im ganzen Land für alle Neuankömmlinge (über 16), die sich legal in Schweden aufhalten und keine Kenntnisse der schwedischen Sprache haben.

Über das Projekt

Das schwedische Programm "Swedish for Immigrants" (SFI) spielt eine wichtige Rolle bei der Integration von Migrant:innen in den Arbeitsmarkt, indem essenzielles Sprachtraining angeboten wird, das oft mit beruflicher Bildung und sozialen Integrationskomponenten zusammenhängt. Dieses Programm bietet drei verschiedene Kurse an, die sich an den individuellen Sprachkenntnissen orientieren und in denen die Lernenden je nach Fortschritt die verschiedenen Stufen (A bis D) durchlaufen. SFI-Kurse werden von den Kommunen und verschiedenen Bildungsanbietern angeboten. Einige Kurse sind berufsorientiert und bieten neben dem Sprachunterricht auch praktische Arbeitserfahrung.

Ein wesentliches Merkmal des SFI-Programms ist seine Flexibilität bei der Anpassung an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Migrant:innen. Zum Beispiel kann SFI mit einer berufsspezifischen Ausbildung kombiniert werden, wie z. B. für Assistent:innen im Gesundheitswesen, Mechaniker:innen oder andere gering qualifizierte Tätigkeiten, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Untersuchungen zeigen, dass Migrant:innen, die SFI absolvieren und Berufserfahrung in gering qualifizierten Berufen sammeln, bessere Chancen auf eine stabile Beschäftigung haben.

Insgesamt bleibt das SFI-Programm ein Eckpfeiler der schwedischen Strategie zur Integration von Migrant:innen, da es die Sprachkenntnisse, die Beschäftigungsfähigkeit und die langfristige soziale Integration erheblich verbessert.

4. Kapitel Anpassung der Kursmaterialien

Im folgenden Kapitel stellen wir Ihnen spezifische Informationen, Vorlagen und empfohlene Instrumente zur Verfügung. Sie können diese nutzen, um bestehende Lernmaterialien an die Bedürfnisse Ihrer Lernenden, Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen, anzupassen.

Anpassung der Sprache

Um Texte zu verbessern, sollten wir uns zuerst auf die Anpassung der Sprache fokussieren. Dies bedeutet, dass komplexe Begriffe vermieden und stattdessen einfaches Vokabular verwendet werden soll, das für mehreren Menschen zugänglich ist. Wenn nötig, können wir Bilder verwenden, um schwierige Begriffe zu erklären, oder wir könnten einzelne Wörter in die Muttersprachen der Teilnehmer:innen übersetzen. Im Internet gibt es viele Übersetzungsprogramme. Die folgenden Beispiele zeigen die Bedeutung der sprachlichen Anpassung:

- Vermeiden Sie komplexe Wörter wie:

Schwierig: implementieren; erschwinglich

Einfacher: machen; billig

- Verwenden Sie klare Begriffe und vermeiden Sie Verallgemeinerungen:

Schwierig: Dokument zur Identifizierung

Einfacher: Reisepass

- Stellen Sie sicher, dass Sie immer dieselben Wörter verwenden:

Schwierig: Sie erklären etwas über einen Deutschkurs. Einmal verwenden Sie das Wort Deutschkurs, ein anderes Mal das Wort Sprachkurs.

Einfacher: Verwenden Sie immer das Wort Deutschkurs im Unterricht.

Wenn es nicht möglich ist, Wörter zu vereinfachen, **erklären Sie die komplexen Wörter:**

Malik hatte einen Autounfall. Nun hat er Probleme mit seinem Rücken. Er muss lernen, sich wieder richtig zu bewegen.

- ⇒ Der komplexe Begriff dafür ist **Physiotherapie:** Malik braucht eine Physiotherapie.

- Verwenden Sie Verben in Ihren Sätzen, anstatt die Sätze kompliziert zu machen:

Komplex: Morgen ist die Anmeldung für den nächsten Deutschkurs.

Einfach: Morgen melden Sie sich für den Deutschkurs an.

- Versuchen Sie, positive Sprache anzuwenden. Meiden Sie negative Sprache mit dem Wort „nicht“:

Komplex: Sie haben das nicht schlecht gemacht!

Einfach: Sie haben das gut gemacht!

Designanpassungen

Wenn Sie einmal das Wording in Ihren Unterrichtsmaterialien angepasst haben, können Sie auch das Layout ändern. Mit folgenden vorgeschlagenen Adaptierungen können Sie Ihre Dokumente so designen, dass sie für viele Menschen zugänglich sind:

- Passen Sie grundlegende Einstellungen an. Dafür könnten Sie z.B. die Schriftgröße ändern:

Schwierig: Schriftgröße 11 ist zu klein.

Gut: Schriftgröße 14 ist gut lesbar.

- Checken Sie auch die Schriftart, die Sie verwenden. Es gibt einen Unterschied zwischen Serifen- und serifenloser Schrift. Eine Serife ist eine kleine oder dünne Linie am Ende eines Buchstabens. Besser ist es, **serifenlose** Schrift zu verwenden:

Schwierig: Die Times New Roman Schrift ist schwer zu lesen. (Serifenschrift)

Gut: Arial oder Verdana sind gut lesbare Schriften. (serifenlos)

- Wenn Sie einen bestehenden Text ändern möchten, achten Sie genau auf den Zeilenabstand und Absätze.

Schwierig: Ich fahre jeden Tag mit dem Bus in die Arbeit. Der Bus fährt jeden Tag um 7 Uhr früh. Ich bekomme immer einen Sitzplatz, weil nicht viele Menschen mit diesem Bus fahren.

Gut: Ich fahre jeden Tag mit dem Bus in die Arbeit.

Der Bus fährt jeden Tag um 7 Uhr früh.

Ich bekomme immer einen Sitzplatz.

Nur wenige Menschen fahren mit diesem Bus.

Besonders vorteilhaft ist es, wenn Sie visuelle Hilfsmittel wie Bilder oder Videos verwenden. Nutzen Sie Bilder, um Texte besser zu veranschaulichen. Achten Sie darauf, dass die Bilder gut zum Thema und zum zu vermittelnden Inhalt passen.

Sie erklären den Lernenden die Regeln im Straßenverkehr. Sie möchten ein Bild verwenden, um zu erklären, dass es wichtig ist, an einer roten Ampel anzuhalten.

Schwer zu verstehen:



Leicht zu verstehen:



Erkennen unterschiedlicher kultureller Hintergründe

Migration, Fluchterfahrungen und unterschiedliche Kulturen können in die Kurse einbezogen werden. Dies zeigt, dass Sie Unterschiede respektieren und eine unterstützende Lernumgebung schaffen. Erlauben Sie den Teilnehmer:innen, ihre Geschichten vorzustellen. Schließen Sie sich selbst nicht aus; auch ein Umzug innerhalb Ihres Heimatlandes gilt als Migration. Diese Art der Migration wird als Binnenmigration bezeichnet.

Anstelle der traditionellen Icebreaker-Übungen zu Beginn können Sie die folgende Übung in Ihr Methodenset aufnehmen. Sie können diese Übung auch in einem Online-Format durchführen.

Weltweite Verbindungen



Bereiten Sie eine Weltkarte vor. Drucken Sie sie in einem großen Format aus oder teilen Sie Ihren Bildschirm in einem Online-Format. In Präsenz erhalten die Lernenden einen Stift und einen groben Faden. Online weisen Sie den Lernenden eine Farbe ihrer Wahl zu. Die Lernenden sollen nun die Stecknadeln an ihren Herkunftsorten auf der Weltkarte platzieren und die Standorte mit dem Faden verbinden. Im Online-Format markieren Sie die Orte mit der jeweiligen Farbe. Im nächsten Schritt sollen die Lernenden über ihre Herkunftsorte berichten.

Sie können auch Fragen stellen, um die Diskussion anzuregen, z.B.:

- Gibt es dort bestimmte Traditionen?
- Welche Sprache spricht man dort?
- Was war dort Ihr Lieblingsessen?

Das Ziel dieser Übung ist es, sich nicht auf ihre spezielle Verbindung zu einem Herkunftsland zu konzentrieren, sondern auf die gesamte Migrationsbiografie aller Lernenden. Der Schwerpunkt liegt auf der Vielfalt und dem Teilen der eigenen Geschichte, um eine Verbindung herzustellen.

Good Practice-Beispiele zur Anpassung der Kursmaterialien

1. Deutsch am Arbeitsmarkt

Institution: Das Goethe-Institut ist eine Kultureinrichtung, die den kulturellen Austausch, die Bildung und den sozialen Dialog international fördert. Außerdem unterstützt es das Lehren und Lernen der deutschen Sprache auf der ganzen Welt.

Projekt: Deutsch am Arbeitsmarkt

Im Rahmen des Projekts wurden Lernmaterialien für den Arbeitsmarkt und die berufliche Integration entwickelt. Deutschlernende haben die Möglichkeit, praktische Lernerfahrungen zu sammeln, indem sie ihre Sprachkenntnisse in verschiedenen Arbeitssituationen (z. B. Präsentationen, Telefonaten, E-Mail-Korrespondenz) anwenden. Besondere Aufmerksamkeit wird den kulturellen Unterschieden am Arbeitsplatz und den interkulturellen Aspekten des Arbeitslebens gewidmet.

Darüber hinaus haben die Lernenden die Möglichkeit, sich spezifisches Vokabular für den Arbeitsmarkt in Bereichen wie Sozialarbeit, Technik, Handwerk, Büroarbeit und Dienstleistungssektor anzueignen. Es werden typische Sprachhandlungen und Kommunikationssituationen geübt. Die Teilnehmer:innen erhalten außerdem einen Einblick in den Arbeitsalltag dieser Berufe und können sich Erfahrungsberichte von Menschen anhören, die nach Deutschland gekommen sind, um in diesen Berufen zu arbeiten.

In allen Lernmaterialien wurde darauf geachtet, die Sprache zu vereinfachen, z. B. durch Verkürzung von Sätzen und Vermeidung von Nebensätzen (z. B.: "Sie müssen sich an die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeiten halten" statt "Arbeitnehmer:innen müssen sich an die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeiten halten").

Darüber hinaus wurden zahlreiche Visualisierungen eingefügt, um komplexe Sachverhalte einfach und verständlich darzustellen, wie z. B. die verschiedenen Elemente einer Bewerbung. Auch die kulturelle Sensibilität wurde berücksichtigt. Dieses Beispiel zeigt, wie Lernmaterialien durch sprachliche Vereinfachung, visuelle Hilfsmittel und Berücksichtigung des kulturellen Hintergrunds angepasst werden können, um den Lernprozess für Migrant:innen effektiv zu gestalten.

2. Caritas – Methodensammlung

Institution: Caritas

Projekt: Dialogprojekt “ZusammenReden”

Im Rahmen dieses Projekts wurden Workshops entwickelt, um Begegnungsräume für den interkulturellen Austausch zu schaffen und das Konfliktpotenzial zu minimieren. Besonderes Augenmerk wurde auf den Dialog auf Augenhöhe gelegt, um die Teilnehmer:innen zum Nachdenken anzuregen. Immer mit einem konkreten Ziel vor Augen, wie z. B. die Anerkennung von sprachlicher und sozialer Vielfalt als Ressource.

Die Themen der Workshops reichten von Vielfalt und Identität, Vorurteilen, Rassismus und Diskriminierung bis hin zu interkulturellen Kompetenzen, Flüchtlingen und Asyl, Geschlecht und Sexismus sowie Cybergewalt.

Aus dieser Workshopreihe ist eine umfassende Methodensammlung entstanden, die auch für die Arbeit mit Erwachsenen mit Migrationsgeschichte genutzt werden kann. Diese Methodensammlung soll Erwachsenenbildner:innen in ihrer alltäglichen Bildungsarbeit unterstützen.

Instrumente - Respekt gegenüber kulturellen Normen und Werten

In jedem Unterrichtsformat kommen fremde Menschen zusammen, die unterschiedliche Normen und Werte mitbringen, auch ohne Migrationsbiographie. Es ist wichtig, sich auf gemeinsame Richtlinien für das Verhalten im Unterricht zu einigen. Ein Merkblatt zu respektvollem Verhalten finden Sie hier. Vor der Stunde besprechen Sie mit den Lernenden organisatorische Fragen. Teilen Sie bei dieser Gelegenheit das Informationsblatt an die Lernenden aus.

3LMindset

LifeLong Learning

Checklist



Sprache

- Vermeidung von komplizierten Wörtern. Anstatt "umsetzen" verwenden Sie das Wort "tun"
- Vermeiden Sie Verallgemeinerungen
- Positive Sprache, keine Formulierungen mit "nicht"
- Gleiche Formulierungen
- Erklärung von komplexen Wörtern mit Beispielen

Design

- Anpassung der Schriftgröße an 14 pt.
- Schriftart ohne Serifen wie Arial
- Größerer Zeilenabstand und bei längeren Texten mehrer Absätze

Soziales

- Missverständnisse und Unklarheiten ansprechen
- Rollenspiele eignen sich um interkulturelle Konflikte zu deeskalieren
- Führen Sie die "Weltweite Verbindungen" Übung

Richtlinien

- Kulturelle Normen und Werte sind different
- Richtlinien für einen respektvollen Umgang
- Verwenden Sie die vorgeschlagenen Leitlinien



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



3LMindset
LifeLong Learning

Leitlinien für einen respektvollen Umgang miteinander



01 Respektiert einander

Behandle alle mit Höflichkeit und Respekt, unabhängig von ihrer Herkunft, Sprache oder Religion. Lasse jeden zu Wort kommen, bevor du anfängst.



02 Aufmerksames Zuhören

Höre aufmerksam zu und versuche zu verstehen was die anderen mitteilen. Versuche zu verstehen, was jemand sagt, auch wenn er eine andere Sprache spricht.



03 Teilen von Gedanken

Teile deine Gedanken und Ideen ohne Zögern mit. Wir können alle voneinander lernen. Wenn du dich zu Wort melden möchtest, hebe die Hand.



04 Helft einander

Sei bereit anderen bei Schwierigkeiten oder Fragen zu helfen. Indem wir zusammenarbeiten, können wir unsere Lernerfahrung verbessern.



05 Haltet euch an die Regeln

Halte dich an die vereinbarten Regeln im Kurs, damit alle sicher und respektvoll lernen können.

Quellen

Netzwerk Leichte Sprache e.V. (2022). Die Regeln für Leichte Sprache.
https://www.leichte-sprache.org/wp-content/uploads/2023/03/Regelwerk_NLS_Neuaufl2022_web.pdf

Erster Österreichischer Dachverband Legasthenie gGmbH (2019, April 10).
SCHRIFTARTEN FÜR LEGASTHENE MENSCHEN.
https://www.legasthenie.at/Fonts_Broschuere.pdf

Netzwerk Leichte Sprache e.V. (2022). Die Regeln für Leichte Sprache.
https://www.leichte-sprache.org/wp-content/uploads/2023/03/Regelwerk_NLS_Neuaufl2022_web.pdf

Bilder

Freepik | Create great designs, faster. (o. D.). Freepik. <https://www.freepik.com/>

Recognising different cultural backgrounds

UNHCR/ÖIF (2020). AUFBRECHEN ANKOMMEN BLEIBEN.
https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/202009_UNHCR_OIEF_Bildungsmaterial_final.pdf

<https://www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/asyl-integration/miteinander/aktuelle-projekte/zusammenreden/ueber-zusammenreden>

https://www.caritas-wien.at/fileadmin/storage/wien/hilfe-angebote/asyl-integration/miteinander/zusammenreden/Materialiensammlung_ZR_2020.pdf

<https://www.goethe.de/de/spr/ueb/daa.html>

5. Kapitel: Coaching- und Mentoring-Möglichkeiten

Im folgenden Kapitel erhalten Sie konkrete Informationen, Vorlagen und Tipps für nützliche Tools. Sie können diese verwenden, um bestehende Lernmaterialien an die Bedürfnisse Ihrer Lernenden mit Migrationsgeschichte anzupassen.

Coaching- und Mentoring-Möglichkeiten

Coaching ist eine Möglichkeit, jemandem zu helfen, das eigene Ziel zu erreichen. In diesem Prozess gibt es eine Situation, die gelöst werden muss, und ein Ziel, das erreicht werden soll. Folglich sprechen wir über einen bestimmten Zeitraum, der sich von der Gegenwart bis in die nahe Zukunft erstreckt.

Beim Coaching geht es eher um die persönliche und berufliche Entwicklung: Der Coach kann seine Klient:innen unterstützen, indem er bzw. sie ihnen Fragen stellt, die die Reflexion und eine stärkere Selbstbestimmung fördern (Campbell & van Nieuwerburgh, 2017).

Die Vorteile des Coachings sind u.a. folgende:

- Steigerung der analytischen Fähigkeit, Ziele zu identifizieren, und der Fähigkeit, diese zu reflektieren.
- Erhöhtes Selbstbewusstsein und Selbstbestimmung.
- Fortschritt bei den Kommunikations- und sozialen Kompetenzen.
- Persönliches Wohlbefinden, verbessertes Stressmanagement, erhöhte Motivation und Kreativität sowie andere Aspekte.

Mentoring ist eine Methode, die den Menschen und seine Entwicklung auch aus einer anderen Perspektive betrachtet. Die Person, die das Mentoring durchführt, auch Mentor:in genannt, hat im Gegensatz zu einem Coach bereits Erfahrung mit dem Thema, das angesprochen werden soll. Mit anderen Worten: Beim Mentoring gibt der bzw. die Mentor:in ein Beispiel aus seiner bzw. ihrer eigenen Erfahrung und spricht über eigene Emotionen, Gefühle oder Kenntnisse, die während des Bewältigungsprozesses gewonnen wurden. Er oder sie ist also nicht nur Beobachter:in oder Expert:in, sondern spielt auch eine inspirierende Rolle für andere..

Das Ziel des Mentorings ist also nicht das Erreichen eines bestimmten Ziels, sondern als Orientierungshilfe für zukünftige Situationen zu dienen.

Die meisten Mentor:innen haben Erfahrungen in der Rolle gesammelt, die ihr Mentee aktuell innehat oder anstrebt, und können klare Ratschläge geben. Sie unterstützen bei der Zielsetzung und beurteilen häufig das Erreichen von Standards, die von einer externen Stelle festgelegt wurden (z. B. Standards für den Status einer qualifizierten Lehrperson).

Die wichtigsten Vorteile für diejenigen, die sich für ein Mentoring entscheiden, sind:

- Die Ausweitung vernetzter Systeme.
- Berücksichtigung anderer Blickwinkel und Problemlösungen.
- Die Förderung der persönlichen Identität.
- Förderung von Erfolg und Selbstvertrauen.

Was beide gemeinsam haben, ist, dass sie einen produktiven Raum für professionelle Gespräche schaffen können (Lofthouse & Thomas, 2017), und genau darin liegt ihr Potenzial in Bezug auf die Auseinandersetzung der Lehrpersonen mit einem Curriculum.

a. Integration von Coaching und Mentoring ins Curriculum

Um Coaching und Mentoring ins Curriculum integrieren zu können, müssen verschiedene Schritte durchlaufen und Entscheidungen getroffen werden.



b. Praktische Tipps für effektives Coaching

Zur Implementierung von Coaching- und Mentoring-Programmen für unsere Zielgruppe von Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikation bedarf es Feingefühligkeit, kulturellem Bewusstsein und einen strukturierten, aber flexiblen Ansatz.

1. Verstehen ihrer Hintergründe

Kulturelle Sensibilität: Nehmen Sie sich Zeit, um den kulturellen Hintergrund, Sprachbarrieren und individuelle Herausforderungen Ihrer Lernenden zu verstehen.

Sozioökonomische Faktoren: Beachten Sie praktische Grenzen (z.B. Zugang zu Ressourcen, rechtliche Einschränkungen), die ihre Möglichkeiten, an Coaching teilzunehmen, einschränken.

2. Setzen Sie sich klare, erreichbare Ziele

Fokussieren Sie sich auf **kleine, erreichbare Ziele**, deren Erreichung das Selbstbewusstsein stärkt. Viele Lernende der Zielgruppe könnten sich in Anbetracht ihrer Umstände überfordert fühlen, weshalb es essenziell ist, klare und realistische Ziele zu setzen.

Berufsberatung: Helfen Sie Ihren Lernenden, einen Weg zu einem Job oder dem Weiterentwickeln von Fähigkeiten, die sie interessieren, zu finden.

3. Vereinfachen Sie Ihre Kommunikation

Verwenden Sie eine **einfache, klare Sprache**, beim Kommunizieren, vermeiden Sie Umgangssprache und bereiten Sie sich darauf vor, Konzepte auf verschiedene Arten erklären oder Beschreibungen visualisieren zu können.

Bieten Sie **zweisprachige Hilfe** an oder garantieren Sie, dass Lernmaterialien in der Muttersprache Ihrer Lernenden verfügbar sind.

4. Bauen Sie Vertrauen und Beziehungen auf

Der Vertrauensaufbau braucht seine Zeit, insbesondere mit dieser Zielgruppe. Zeigen Sie Konsistenz, aktives Zuhören und Empathie.

Kreieren Sie einen **sicheren und urteilsfreien Raum** für Ihre Lernenden, in dem sie ihre Erfahrungen und Herausforderungen teilen können.

5. Feiern Sie kleine Erfolge

Erkennen Sie jeden Meilenstein an und feiern Sie ihn, um das Selbstbewusstsein und die Motivation Ihrer Lernenden zu steigern. Bei langsamen Fortschritten und Rückschlägen könnten Ihre Lernenden frustriert werden.

Bestärken Sie sie regelmäßig in ihrem positiven Verhalten und in ihren Fortschritten, um ihre Erfolgserlebnisse zu steigern.

6. Wege zum weiteren Lernen und zur Erwerbstätigkeit schaffen

Herstellung von Verbindungen zu Berufsbildungs-, Sprachlern- oder Weiterbildungsmöglichkeiten.

Bauen Sie Beziehungen auf zu Arbeitgeber:innen, die offen dafür sind, Personen mit Migrationsgeschichte anzustellen und fortzubilden, insbesondere im Rahmen von **On-the-Job-Training** und Praktika.

c. Fallbeispiele und erfolgreiche Mentoring-Programme

Entwicklung von Führungskräften und Wissensaustausch: Die University of Leeds hebt den Fall von Jim Bird hervor, der an einem Mentorin-Programm als beides, Mentor und Mentee, teilgenommen hat. Jim schätzt den Wert, neue Perspektiven und Einblicke von erfahrenen Mentor:innen zu gewinnen, weil dies enorm zu seiner Weiterentwicklung als Führungskraft beiträgt.

- Quelle: University of Leeds: Mentoring Case Studies: <https://accelerate.ucsf.edu/training/mdp-cases>

Diversität und Inklusion: Together Platform, ein auf Online-Mentoring-Lösungen spezialisiertes Unternehmen, liefert Beispiele für erfolgreiche Programme, bei denen Vielfalt und Integration im Vordergrund stehen. Ein solches Programm, das von Avison Young, einem Unternehmen für gewerbliche Immobiliendienstleistungen, umgesetzt wurde, bringt erfahrene Mitarbeiter:innen strategisch mit Mitgliedern verschiedener Arbeitnehmer:innengruppen zusammen, um den Wissenstransfer zu fördern und ein integrativeres Arbeitsumfeld zu schaffen.

- Quelle: Together Platform: 10+ Examples of Successful Mentoring Programs: <https://www.togetherplatform.com/>

Good Practice-Geschichten

1. Fallstudie: Google & QuestBridge - Bridging the Gap for High-Achieving, Low-Income Students

Bildungseinrichtung: QuestBridge (gemeinnütziges College-Matching-Programm)

Arbeitgeber: Google (Technology Company)

Viele leistungsstarke und einkommensschwache Menschen können aufgrund finanzieller Einschränkungen nicht an Spitzenuniversitäten studieren. Google wollte die Vielfalt in seiner Tech-Belegschaft erhöhen und hat in diesen benachteiligten Gruppen einen Talent-Pool identifiziert.

Google ist eine Partnerschaft mit QuestBridge eingegangen, einem Programm, das leistungsstarke Student:innen mit geringem Einkommen mit Colleges zusammenbringt, um ihnen eine frühzeitige Zulassung und Vollstipendien zu ermöglichen. Google bot diesen Student:innen nicht nur finanzielle Unterstützung, sondern auch die Möglichkeit, mit Google-Mitarbeiter:innen als Mentor:innen zusammenzuarbeiten. Die Mentees erhielten Berufsberatung, Einblicke in die Branche und Einsicht in die Welt der Technik.

Gewonnene Einblicke und Lessons Learned

- **Frühe Einbindung:** Durch die frühzeitige Kontaktaufnahme mit den Menschen bei der Suche nach einer Hochschule hat Google eine starke Verbindung aufgebaut und die Berufswünsche beeinflusst.
- **Mentoring ist wichtig:** Das Mentoring bietet den Student:innen unschätzbare Unterstützung und Beratung und hilft ihnen, sich im College-Leben und bei ihren beruflichen Zielen zurechtzufinden..
- **Partnerschaften zum gegenseitigen Nutzen:** Diese Zusammenarbeit kam beiden Parteien zugute. Google erhielt Zugang zu einem talentierten und vielfältigen Pool künftiger Mitarbeiter:innen, während die Student:innen von QuestBridge finanzielle und berufliche Unterstützung erhielten.

Ergebnisse

- Erhöhte Diversität in der technischen Belegschaft von Google.
- Verbesserter Zugang zu Colleges und gesteigerte Karrieremöglichkeiten für unterrepräsentierte Student:innen.
- Einführung eines erfolgreichen Modells für Partnerschaften zwischen Arbeitgeber:innen und Bildungseinrichtungen mit Schwerpunkt auf Vielfalt und Integration.

Diese Fallstudie zeigt, wie wichtig die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber:innen ist. Indem sie gemeinsam agieren, können sie die Lücke für talentierte Lernende aus benachteiligten Verhältnissen schließen und eine vielfältigere und qualifiziertere zukünftige Belegschaft aufbauen.

Tool: Das GROW-Modell

Das GROW-Modell ist eine Coaching-Strategie, die den Einsatz von offenen Fragen und aktivem Zuhören fördert, um die wichtigsten Ziele zu ermitteln, die aktuelle Situation zu analysieren und auf der Grundlage der gewonnenen Informationen allgemeine Aktionspläne zu erstellen.

Die Methode wurde von John Whitmore in seinem viel beachteten Buch *Coaching for Performance* (1988) entwickelt, und die Buchstaben stehen für die folgenden Konzepte:

- Goals (Zielsetzung)
- Reality (Realitätsprüfung)
- Options (Optionen)
- Will (Was wird wann von wem getan)

Anwendung des GROW-Modells

Die Säulen sind offene Fragen, die es den Kund:innen ermöglichen, ihre Werte und Wünsche zu äußern, ohne von der verwendeten Sprache beeinflusst zu werden, und aktives Zuhören fördern, das Voreingenommenheit abbaut, die die Botschaft verzerren könnte..

1. Identifizieren und definieren von Zielen: Das Ziel ist es, das Gegenüber dazu zu bringen, für einen Moment die Mittel zu vergessen und nur an den Zweck zu denken. Dies ist nicht der Zeitpunkt, um sich kleine Ziele zu setzen; was wir suchen, ist die Bestimmung des „Warum“ und des grundlegenden Zwecks.

Mögliche Fragen:

- *Was ist das wichtigste Anliegen?*
- *Was ist der Zweck?*
- *Was macht Sie glücklich?*
- *Welche Probleme möchten Sie lösen?*
- *Warum haben Sie beschlossen, dieses Projekt in Angriff zu nehmen?*
- *Was ist Ihre Vorstellung von Erfolg?*

2. Realitätsanalyse: Das Ziel ist, eine Atmosphäre zu schaffen, die es Lernenden ermöglicht, sich aufrichtig zu äußern, da dies eine Voraussetzung dafür ist, dass sie die Umstände so aufrichtig wie möglich beschreiben. Das Gespräch sollte auf die Aspekte gelenkt werden, die in der Gegenwart relevant sind, ohne unnötig in der Vergangenheit zu schwelgen oder sich grundlos Sorgen über die Zukunft zu machen.

Mögliche Fragen:

- *Wie fühlen Sie sich?*
- *Was ist der Status quo?*
- *Was sind die größten Hindernisse, mit denen Sie konfrontiert sind?*
- *Haben Sie diese bereits in Angriff genommen?*
- *Welche Ergebnisse haben Sie bisher erreichen können?*
- *Welches Feedback haben Sie bekommen?*

3. Suche nach Optionen: offene Erkundung jeder Art von Vorteil, Gelegenheit oder Ressource, die auf dem Weg zur Erreichung der Ziele nützlich sein könnte.

Mögliche Fragen:

- *Was wäre Ihr erster Schritt?*
- *Welche Ressourcen und Mittel können Sie einsetzen?*
- *Haben Sie Möglichkeiten außerhalb Ihres Umfelds erkundet?*
- *Welche anderen Optionen haben Sie noch nicht berücksichtigt?*
- *Wie würden Sie jemand anderem, der dasselbe Problem hat, helfen?*
- *Was hat in der Vergangenheit funktioniert?*

4. Engagement und Planung: In der letzten Phase werden den Klient:innen die notwendigen Instrumente an die Hand gegeben, um einen realistischen und konkreten Aktionsplan aufzustellen und ihnen zu helfen, sich darin eingebunden zu fühlen und ihn mit der notwendigen Beständigkeit und Disziplin umzusetzen..

Mögliche Fragen:

- *Welches Engagement werden Sie täglich einbringen?*

- *Wann werden Sie verfügbar sein?*
- *Welche konkreten Ziele werden Sie zur Bewertung der Fortschritte verwenden?*
- *Sind Sie motiviert?*
- *Wie wichtig ist Ihnen Ausdauer?*

Quellen

CIPD. "Coaching and mentoring."

<https://www.cipd.org/en/knowledge/factsheets/coaching-mentoring-factsheet/>

LinkedIn. "What are best practices for integrating coaching and mentoring?"

<https://www.linkedin.com/advice/1/what-best-practices-integrating-coaching-hjrge?lang=en>

Leeds Beckett University. "Using mentoring and coaching to focus on the curriculum in action."

<https://www.leedsbeckett.ac.uk/blogs/carnegie-education/2019/07/using-mentoring-and-coaching-to-focus-on-the-curriculum-in-action/>

Santander. "¿Qué es el 'coaching'? ¿Qué es el 'mentoring'? ¿Son lo mismo?"

<https://www.santander.com/es/stories/coaching-vs-mentoring>

Integrating coaching and mentoring into the curriculum

University of Southampton. "Top tips for coaching."

<https://www.southampton.ac.uk/~assets/doc/hr/Top%20tips%20for%20coaching.pdf>

Case studies on successful mentoring programs

UCSF Clinical & Translational Science Institute. "Mentoring Development Program Cases." <https://accelerate.ucsf.edu/training/mdp-cases>

Together. "The Ultimate Mentoring Software." <https://www.togetherplatform.com/>

Conclusio

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es bei der Anpassung von Kursen für Migrant:innen ohne formalen Bildungsabschluss oder Berufsqualifikationen nicht nur darum geht, den Inhalt zu ändern, sondern auch darum, ein Lernumfeld zu schaffen, das Vielfalt, Inklusivität und Flexibilität fördert. Der Leitfaden unterstreicht die Notwendigkeit für Lehrende, die besonderen Herausforderungen zu verstehen, mit denen diese Lernenden konfrontiert sind, und bietet praktische Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderungen. Kulturelle Sensibilität, flexible Kursstrukturen und die Verwendung von realen, kulturell relevanten Beispielen sind wesentliche Bestandteile dieses Anpassungsprozesses.

Im gesamten Leitfaden wird betont, wie wichtig es ist, gründliche Bedarfsanalysen durchzuführen, um die Curricula auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe abzustimmen. Auf diese Weise können Erwachsenenbildner:innen messbare Lernziele festlegen, die Schlüsselbereiche wie Spracherwerb, kulturelle Kompetenz und berufliche Fähigkeiten ansprechen. Ebenso wichtig ist die Anpassung der Kursmaterialien, um sicherzustellen, dass sie für alle Lernenden verständlich sind, indem eine einfache Sprache, ein angemessenes Design und Hilfsmittel verwendet werden, die den verschiedenen Lernpräferenzen gerecht werden.

Dieser Leitfaden hebt auch die Bedeutung von Coaching und Mentoring hervor, die den Lernenden außerhalb des Seminarraums zusätzliche Unterstützung bieten. Erfolgreiche Fallstudien zeigen, wie sich Mentoring-Programme positiv auf die Lernenden auswirken können, indem sie ihnen die für den Erfolg notwendige Anleitung und Ermutigung bieten.

Durch die Umsetzung der Empfehlungen und die Nutzung der bereitgestellten Instrumente können Erwachsenenbildner:innen transformative Lernerfahrungen schaffen, die es Personen mit Migrationsgeschichte ermöglichen, Hindernisse zu überwinden, ihre Bildungsziele zu erreichen und sich vollständig in neue Gemeinschaften zu integrieren. Die Bedeutung dieser Arbeit kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, da sie direkt zum sozialen Zusammenhalt und zum wirtschaftlichen Wohlergehen sowohl der Lernenden als auch der Gesellschaft, in die sie integriert werden, beiträgt. Wir hoffen, dass dieser Leitfaden als wertvolle Ressource für Erwachsenenbildner:innen dient und ihnen hilft, integrativere und

effektivere Bildungsprogramme für die Lernenden zu entwickeln, die sie am meisten brauchen.



Co-funded by
the European Union



3LMindset
LifeLong Learning



www.3lmindset.com



www.facebook.com/3LMindset

bit *schulungcenter*
member of *bit* group




eurospeak



 ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE