



Der My-Plan-Ansatz

Peer-Coaching kann Neuzugewanderte bei der Verbesserung ihrer berufsbezogenen Sprachkenntnisse unterstützen, indem es das Bewusstsein sowie das eigenständige Lernen fördert.



iQ | GOOD PRACTICE auf den Punkt

Zielgruppen:

Lehrkräfte für berufsbezogene Sprache, Zweit-/Fremdsprachenlehrkräfte, Arbeitgebende, Projektkoordinierende, Entscheidungstragende in der Integrationspolitik

Zusammenfassung:

My Plan nutzt einen nicht-direktiven Peer-Coaching-Ansatz, um Neuzugewanderten bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen in der Sprache des Aufnahmelandes zu helfen, insbesondere bei der berufsbezogenen Sprache.

Modellentwicklerin:

Annemarie Nuwenhoud, Programmentwicklerin und Lehrerin, Mitglied im European Language for Work Network.

Weiterführende Literatur:

A. Nuwenhoud (2018). "The My Plan Approach", verfügbar unter: languageforwork.ecml.at

A. Braddell (2017). *Citizens' Curriculum guide to Non-directive coaching*. Leicester: L&W Learning and Work Institute



Die Niederlande

Bevölkerung (2018): 17,18 Millionen

Bevölkerung mit Migrationshintergrund (erste und zweite Generation): 3,97 Millionen

Arbeitslosenanteil der Bevölkerung mit nicht-westlichem Migrationshintergrund (2016): 13,2% (vgl. 4,9% für Menschen mit ethnisch niederländischem Hintergrund)

Quelle: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) — Niederländisches Zentralamt für Statistik

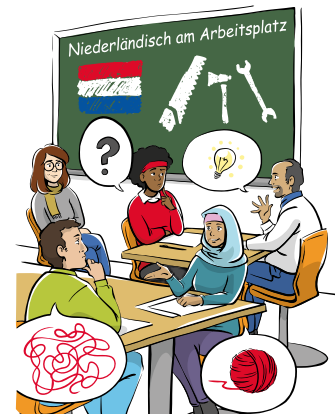
Ausgangslage/Herausforderung

Nachdem in den letzten Jahren Deutschland und andere Länder vermehrt Neuzugewanderte aufgenommen haben, wurde viel ausprobiert, um die Integrationshilfe flexibler, individualisierter und nachhaltiger zu gestalten. Dabei sind die Grenzen traditioneller Ansätze beim Sprachtraining deutlich geworden. Ein reiner Präsenzunterricht reicht bei weitem nicht aus, um den immer unterschiedlicheren Profilen, Bedürfnissen und Vorhaben Neuzugewandeter gerecht zu werden. Des Weiteren stehen Sprachkurse manchmal in Konflikt mit beruflichen Zielen, denn vielen Arbeitgebenden fällt es schwer, ihre Angestellten für Präsenzkurse freizustellen.

Klassische Sprachkurse sind ein wichtiges Element der Integrationsarbeit. Es könnte aber von Nutzen sein, sie mit individualisierteren Ansätzen aufzuwerten – insbesondere mit solchen, die den Lernenden ein Gefühl von Handlungsfähigkeit und Verantwortung bereiten. Die Tätigkeiten des Alltags, insbesondere des beruflichen Alltags, bieten mannigfaltige informelle Chancen für Neuzugewanderte, die Sprache des Aufnahmelandes zu erwerben. Allerdings sind nicht alle dazu in der Lage, diese Chancen auf Anhieb zu erkennen und zu ergreifen: Beispielsweise fehlt es Menschen mit niedrigem formellem Bildungsgrad oft am Bewusstsein und an den Mitteln, das eigene Lernen selbst in die Hand zu nehmen.

Nichtdirektives Coaching und „My Plan“

2016 wurde die niederländische Programmentwicklerin, Lehrkraftausbilderin und Lehrerin Annemarie Nuwenhoud von einem niederländischen Sprachtrainingsunternehmen angestellt, um einen Sprachkurs zu unterrichten. Der Kurs richtete sich an Migrantinnen und Migranten, die zu der Zeit als Reinigungskräfte im Großraum Amsterdam arbeiteten. Die Teilnehmenden besaßen sehr rudimentäre Niederländischkenntnisse und der auf die berufsbezogene Sprache ausgerichtete Kurs war auf eine relativ kurze Dauer von 60 Stunden über vier Monate ausgelegt. Annemarie befürchtete, dies könne für die Sprachlernen-



den zu wenig Zeit sein, um ihre Ziele zu erreichen, und entschied sich, Coaching ins Spiel zu bringen. So ging es mit „My Plan“ los.

My Plan basiert auf nicht-direktivem Coaching. Im Gegensatz zu klassischem Unterricht oder direktivem Coaching, bei der die Lehrkraft/der Coach den Lernprozess strukturiert und steuert, ist ein nicht-direktiver Coach hauptsächlich eine Vermittlerin bzw. ein Vermittler. Der Coach hilft den Lernenden, ihre Lernziele in konkrete, praktische Aufgaben umzuformulieren. Die Lernenden können dann einen geeigneten Handlungsplan entwickeln, um diese Aufgaben zu lösen. Grundlage des nicht-direktiven Lernens ist ein Gespräch, bei dem mittels bestimmter Fragen der Ausgangspunkt, die Ziele und die dafür notwendigen Lösungsansätze der Lernenden ermittelt werden. Durch diese Gespräche gewinnen die Lernenden Erkenntnisse und werden eigenständiger, indem sie ihre Strategien und ihren Fortschritt reflektieren.

Bei der Entwicklung von My Plan traf Annemarie Nuwenhoud einige wichtige Entscheidungen, um das klassische nicht-direktive Coaching auf die Bedürfnisse von Sprachlernenden mit geringen Sprachkenntnissen anzupassen. So machte sie zum Beispiel den Kursinhalt weniger abstrakt und stattdessen praxisnäher. Daraus entstanden drei Fragenkataloge: Wöchentlich unterhielt sich der Coach mit den Teilnehmenden, um Fragen bezüglich der anstehenden Lernziele zu klären und die Fortschritte zu besprechen. Zusätzlich wurden alle paar Monate die langfristigen Pläne auf

der Grundlage entsprechender Fragen besprochen. Zum Beispiel entschied sich ein nigerianischer Einwanderer, der als Reinigungskraft arbeitete, dazu, Busfahrer zu werden. Er stellte fest, dass er dafür erst in seinem damaligen Job seine niederländischen Sprachkenntnisse verbessern und dann, im zweiten Schritt, seinen Führerschein machen müsse.

Peer-Coaching ist ein weiteres Schlüsselmerkmal von My Plan. Am Anfang unterstützt der Coach die Lernenden. Doch nach und nach erlischt diese Hierarchie und die Teilnehmenden fangen an, sich gegenseitig zu coachen. Diese Übertragung von Coaching-Fähigkeiten spielt auf eine Lernstrategie an, die Menschen sehr früh im Leben erwerben und die unabhängig ist von Bildungsniveau oder kulturellem Hintergrund: Lernen durch Beobachtung. Ein ausschlaggebender Vorteil des Peer-Coachings bei der Arbeit mit Neuzugewanderten besteht darin, dass es Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, ihre eigenen Werte, Normen, Orientierungen und Ansätze in den Prozess einzubringen. Dadurch wird die sehr westliche Methodologie des Coachings interkulturell sensibler und zugänglicher.

My Plan führte zu einer Steigerung des (Selbst-)Bewusstseins und nährte ein Solidaritätsempfinden unter den Teilnehmenden. Im Vergleich zu Gruppen, die ausschließlich an Sprachkursen ohne Coaching teilnah-

men, entwickelten die Lernenden realistischere Vorstellungen davon, was es braucht, um eine Sprache zu lernen, und fingen auch an, aktiver Lernchancen außerhalb des Klassenzimmers zu suchen. Auch der interaktive Charakter von Peer-Coaching hatte positive Auswirkungen: Das Führen echter Gespräche über Dinge, die ihnen wichtig waren, stellte sich für die Lernenden als einfache und dennoch auffallend effektive Möglichkeit heraus, die Zielsprache zu lernen.

Zusammenfassung

Für Neuzugewanderte ist es entscheidend, dass sie die für eine berufliche Tätigkeit im Aufnahmeland notwendige Sprache lernen, um am dortigen Arbeitsmarkt teilnehmen zu können – jedoch reichen Kurse allein oft nicht aus. Als Zusatz zum Präsenzunterricht können My Plan und ähnliche Ansätze das Bewusstsein von Lernenden stärken, wann, wo und mit wem sie die Sprache bei der Arbeit üben können. Durch das Schaffen von Autonomie und den Erwerb von Lernstrategien kann nicht-direktives Coaching Neuzugewanderte widerstands- und anpassungsfähiger machen. Gleichzeitig entsteht durch Peer-Coaching ein Solidaritätsempfinden sowie ein sicherer Ort, an dem Lernende verschiedener kultureller Hintergründe im Hinblick auf ihre Stärken, Motivationen und Ziele selbstbewusster werden können.

Drei Fragen an My-Plan-Entwicklerin Annemarie Nuwenhoud

Spracherwerb mit den Lebenszielen Neuzugewanderter verknüpfen



Was ist die Hauptinnovation dieses Ansatzes? Was verspricht er?

My Plan bietet Lehrkräften und Lernenden eine leicht zugängliche Struktur, um den Klassenunterricht mit den Lebenszielen der Lernenden, inklusive beruflichen Zielen, zu verknüpfen. Meine Lernenden verfolgen alle langfristige Ziele. Sie sind motiviert und wollen häufig in ihrer Freizeit oder bei der Arbeit weiter üben, wissen aber nicht wirklich wie. Ihnen Zeit zu

geben, einen Wochenplan zu erstellen, hilft ihnen, die notwendigen Strategien für selbstgesteuertes Lernen zu entwickeln—beispielsweise, dass sie sachkundigeren Kolleginnen und Kollegen intensiv zuhören. Die Idee ist, dass sie auch nach dem Kurs diese Strategien nutzen können, sodass das Lernen weitergeht.

Gibt es häufig auftretende Herausforderungen bei der Umsetzung? Wenn ja, wie überwindet man sie am besten?

Das wahrscheinlich Schwierigste am Coaching im Kontext des Präsenzunterrichts ist, dass die Lehrkraft eine Coaching-Einstellung annehmen muss. Nichtdirektives Coaching ist kein Kinderspiel. Es fängt alles damit an, wie man die Lernenden betrachtet: Man muss die Migrantinnen und

Migranten, mit denen man arbeitet, als kompetente Erwachsene wahrnehmen. Eine weitere Herausforderung für Lehrkräfte besteht darin, weniger zu reden und stattdessen intensiver zuzuhören. Wenn ein Team vom Coaching begeistert ist und gerne einen Trainingskurs anfangen möchte, brauchen die Teammitglieder Zeit und Gelegenheit, zu lernen und zu üben. Das Erasmus+-Projekt ALL-SR hat einige hervorragende Materialien entwickelt, um Lernende mit dem Coaching vertraut zu machen (verfügbar auf der Webseite des ITTA Instituts Amsterdam).

Was sollte bei der Übertragung des Ansatzes in anderen Ländern und Kontexten beachtet werden?

Meiner Meinung nach sollten Ansätze immer kreativ an die Bedürfnisse der Lernenden und an den Kontext angepasst werden. Das gilt auch für My Plan: Solange man dem Wesen des nichtdirektiven Coachings treu bleibt, besteht Raum fürs Experimentieren. Es ist in jedem Falle möglich, die My-Plan-Methode außerhalb eines Klassenunterrichtskonzeptes zu nutzen. Dies kann beispielsweise in Hilfsgruppen oder in Trainings zur Arbeitsmarktfähigkeit erfolgen. Bei einer weiteren interessanten Variation wird das Coaching in der Muttersprache der Lernenden statt in der Zielsprache durchgeführt. Ich habe gehört, dass im von der AWO Bielefeld geführten IQ Projekt „Deutsch für den Beruf“ derzeit mit einer Gruppe jesidischer Frauen der My-Plan-Ansatz in dieser Muttersprachenversion ausprobiert wird.

Autor: Liam Patuzzi, ebb

Redaktion: Annemarie Nuwenhoud, Liam Patuzzi

Fotos und Illustration: Annemarie Nuwenhoud, Julia Schlax (RockAByte GmbH)

Layout: Gereon Nolte, ZWH

Fassung: 2018

www.netzwerk-iq.de

Förderprogramm IQ

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifikation (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



In Kooperation mit:

