

Sprachpaten

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

**Baustein zur interkulturellen Organisationsentwicklung und
Unterstützung in der beruflichen oder innerbetrieblichen
Weiterbildung – am Beispiel Erzieher und Erzieherinnen**

Dokumentation und Leitfaden

Redaktionelle Hinweise

In der vorliegenden Dokumentation wird im 2. Teil („Die praktische Umsetzung“) für die Beteiligten am Projekt nur die weibliche Form verwendet. Wir haben uns dafür entschieden, weil der Text dadurch lesbarer ist; darüber hinaus haben an dem Projekt bis auf eine Ausnahme ausschließlich Frauen teilgenommen.

Im 2. Teil werden immer wieder Ergebnisse aus Arbeitsphasen wiedergegeben. Diese sind nur als Beispiele zu verstehen und mehr oder weniger bedingt durch die konkreten Umstände; selbstverständlich können auch andere Arbeitsergebnisse zustande kommen, in anderen beruflichen Kontexten ohnehin. Die sprachliche Darstellung der Ergebnisse wurde um der besseren Verständlichkeit willen vorsichtig redigiert.

Impressum

Herausgeber:

Magistrat der Stadt Frankfurt am Main

Amt für multikulturelle Angelegenheiten

IQ Landesnetzwerk Hessen

Lange Str. 25–27

60311 Frankfurt am Main



Autorinnen:

Ulrike Dimpl, Claudia Feger

Redaktion:

Ulrike Dimpl

Grafik:

Margaretha Shaw Graphic Design

1. Auflage November 2014

© Der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main

Alle Rechte vorbehalten.

Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Angabe der Autoren und des Herausgebers.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Inhalt

1. Das Konzept	4
1.1 Vorbemerkung	4
1.2 Zur Entstehungsgeschichte	4
1.3 Sprachpaten – der Ansatz in Kürze	6
1.4 Rahmenbedingungen, Wirkung und Transfermöglichkeiten	8
1.4.1 Finanzierung	8
1.4.2 Einschätzung des Erfolges	8
1.4.3 Möglichkeiten des Transfers	9
1.4.4 Probleme und Grenzen des Ansatzes	10
1.5 Die Rahmenbedingungen	11
1.5.1 Rahmenbedingungen in der Arbeit mit angestellten Erzieher/-innen	11
1.5.2 Rahmenbedingungen in der Arbeit mit Erzieher/-innen in der Ausbildung	12
2. Die praktische Umsetzung	13
2.1 Der Workshop	13
2.2 Die Praxisreflexionen	23
2.2.1 Praxisreflexion 1	23
2.2.2 Praxisreflexion 2	25
2.2.3 Praxisreflexion 3	26
2.2.4 Gemeinsame Praxisreflexion	27
2.3 Der Workshop im Kontext der Ausbildung zum/zur Staatl. anerkannten Erzieher/-in	30
2.4 Die Praxisreflexionen im Kontext der Ausbildung zum/zur Staatl. anerkannten Erzieher/-in	33
2.4.1 Praxisreflexion 1	33
2.4.2 Praxisreflexion 2 – Gemeinsames Treffen und Praxisreflexion 3	34
Anhang	36

1. Das Konzept

1.1 Vorbemerkung

Mit den ‚Sprachpaten / -innen‘ ist ein Instrument interkultureller Öffnung entwickelt worden, das Betriebe und öffentliche Einrichtungen dabei unterstützt, angemessen, gemeinsam und zum Nutzen aller mit der Tatsache unterschiedlicher Deutschkenntnisse von Mitarbeitern / -innen umzugehen, auf Leitungsebene wie auch im kollegialen Miteinander.¹

Das Konzept ist zwar im Kontext von berufsbezogener Deutschförderung für Erzieher / -innen entwickelt worden, im Zentrum dieser Dokumentation, die auch gleichzeitig Leitfaden sein soll, stehen jedoch weder der berufsbezogene Deutschunterricht noch das Berufsfeld der Erzieher / -innen bzw. die Ausbildung zum / zur Staatlich anerkannten Erzieher / -in.

Ziel dieser Darstellung ist vielmehr

- die Arbeit der Sprachpaten / -innen als einen Baustein interkultureller Organisationsentwicklung zu beschreiben,
- detaillierte praxisorientierte Umsetzungsvorschläge anzubieten,
- die Wirkung des Ansatzes so weit wie möglich einzuschätzen und
- Hinweise darauf zu geben,
 - inwieweit sich dieser Ansatz übertragen lässt, z. B. auf andere Felder der Weiterbildung und andere Berufe,
 - bzw. sich einbetten lässt in Prozesse interkultureller Öffnung.

Der Ansatz, mit Sprachpaten / -innen zu arbeiten, wurde in zwei unterschiedlichen Konstellationen erarbeitet und erprobt:

- für bereits angestellte Erzieher / -innen mit Zweitsprache Deutsch
- für Erzieher / -innen mit Zweitsprache Deutsch, die sich noch in der Ausbildung befinden.

Die Rahmenbedingungen bzw. die Entstehungsgeschichte der jeweiligen Erprobung werden immer nur so weit in den Blick genommen, wie es für die Beschreibung von Arbeitsauftrag und Arbeitsweise der Sprachpaten und Sprachpatinnen relevant ist.

1.2 Zur Entstehungsgeschichte

2010 erhielt die VHS Frankfurt den Auftrag, für bereits in Frankfurter Kindertagesstätten (Kitas) beschäftigte Erzieher und Erzieherinnen mit Zweitsprache Deutsch berufsbezogene Deutschkurse anzubieten, denn man war in verschiedenen Kitas der Auffassung, dass bei einigen der Beschäftigten die Deutschkenntnisse nicht den beruflichen Anforderungen entsprechen.

Als Gründe wurden u. a. genannt:

- Probleme bei der angemessenen Erfüllung des Kita-Auftrags,
- ungleiche Belastung der Kita-Mitarbeiter,
- Unzufriedenheit von Eltern und
- schlechtes Sprachvorbild für die Kinder.

¹ Das Projekt ‚Sprachpaten / -innen‘ wurde nicht im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ durchgeführt, die Erstellung des vorliegenden Leitfadens aber durch das IQ Landesnetzwerk Hessen finanziert.

Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmKA) der Stadt Frankfurt am Main wurde von der VHS Frankfurt um fachliche Unterstützung bei der Umsetzung der berufsbezogenen Deutschkurse gebeten.

Seitens der Auftraggeber war sowohl die Freistellung der Mitarbeiter/-innen wie auch die Übernahme der Kosten für die Deutschkurse geplant. Das kommt selten genug vor und war deshalb sehr zu begrüßen.

Dennoch herrschte im AmKA Skepsis, ob ausschließlich die Deutschkenntnisse die Ursache für die Probleme sind, und folglich, ob Deutschunterricht allein die beschriebenen Probleme würde lösen können.

Diese Skepsis hatte im Wesentlichen folgende Gründe:

- Der zeitliche Aufwand an Unterricht für eine spürbare Verbesserung von Zweitsprachenkenntnissen wird häufig unterschätzt;
- die Wirkung jeder Art von Unterricht geht verloren, wenn nicht nach Abschluss des Unterrichts am Erreichten weiter gearbeitet wird;
- i. d. R. wird eine annähernd muttersprachliche Beherrschung des Deutschen erwartet bzw. als Maßstab gesetzt ohne zu überprüfen, ob und inwieweit die muttersprachlich korrekte Beherrschung der Sprache für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit unbedingt erforderlich ist;
- die Fokussierung der Verantwortlichen auf berufsbezogenen Deutschunterricht verschiebt trotz Freistellung und Kostenübernahme die Verantwortung für die Lösung der Probleme weitestgehend auf die Kolleginnen und Kollegen mit Zweitsprache Deutsch.

Das geplante Vorgehen, einzig auf das Instrument ‚Deutschkurse‘ zu vertrauen, ist zwar ein weit verbreitetes Reaktionsmuster, aber u. a. aus den eben genannten Gründen nicht angemessen. In diesem Kontext barg diese Haltung zudem die Gefahr, dass die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, derentwegen diese Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund meist eingestellt worden waren, wie z. B. Mehrsprachigkeit und Migration als Erfahrungshintergrund, aus dem Blick gerieten bzw. nicht mehr zum Tragen kommen konnten.

Der Ansatz, die seitens der Einrichtungen genannten Probleme in den Griff zu bekommen, musste demnach neben einem den beruflichen Bedarfen angemessenen Deutschunterricht zwei zentrale Aspekte berücksichtigen:

- die Nachhaltigkeit der Lernerfolge sichern und
- im Team und bei den Verantwortlichen ein angemessenes Bewusstsein schaffen für die Besonderheiten des Arbeitens in einer Zweitsprache, um damit die Gesamtverantwortung für den Problemlösungsprozess im Team zu etablieren.

Deshalb entstand im AmKA die Idee der Sprachpatenschaft als Instrument, mit dem die Leitungen der Kitas und die jeweiligen Teams in den Prozess eingebunden werden. Dazu sollten die beteiligten Kitas jeweils einen Erzieher/eine Erzieherin mit Muttersprache Deutsch als ‚Sprachpate/-in‘ benennen.

Als zentrale Aufgaben der ‚Sprachpaten‘ wurden definiert:

- als Muttersprachler/-innen die Kollegen/-innen mit Zweitsprache Deutsch bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse nachhaltig unterstützen und
- die ‚Patenschaft‘ für das Themenfeld Spracherwerb und Arbeiten in einer Zweitsprache übernehmen und im Team zu verankern.

Der Ansatz mit Sprachpaten zu arbeiten, wurde zeitgleich mit der Durchführung der Sprachkurse ‚Berufsbezogenes Deutsch für pädagogische Fachkräfte‘ und diese flankierend an der VHS Frankfurt erprobt.

Nach einer Vorstellung dieser Arbeitsweise im städtischen Kontext signalisierten die Beruflichen Schulen Berta-Jourdan ihr Interesse, den Sprachpatenansatz auch im Rahmen der Ausbildung zum/zur Staatlich anerkannten Erzieher/-in zu implementieren.

1.3 Sprachpaten – der Ansatz in Kürze

Das Sprachpatenprojekt macht Sprache zum Thema, und zwar in zweierlei Hinsicht.

Anlassbezogen hat bei der Erprobung des Sprachpatenansatzes in der VHS Frankfurt der Kurs in berufsbezogenem Deutsch eine Rolle gespielt, in dem Ausbildungsgang der Beruflichen Schulen Berta Jourdan die Aneignung von Ausbildungsinhalten. Damit waren berufsbezogene ‚Sprache‘ und die sprachliche Aneignung von Ausbildungsinhalten explizit Thema, denn hier sollte das Projekt konkrete Unterstützung bieten.

Gleichzeitig boten diese Anlässe aber sowohl die Möglichkeit als auch die Notwendigkeit, die Themen „Spracherwerb“ und „Arbeiten in der Zweitsprache“ ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken. Die Frage nach der gemeinsamen Verantwortung für das Gelingen von Kommunikation und Zusammenarbeit war dabei einer der wesentlichen Aspekte.

Warum reden wir von Sprachpaten / -innen und nicht von Mentoren / -innen?

Dafür gibt es zwei Gründe.

Laut „Gablers Wirtschaftslexikon – online“ ist Mentoring die „Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor / -in), die ihr fachliches Wissen und ihre Erfahrung an eine unerfahrene Person (Mentee) weitergibt. Ziel ist die Unterstützung bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Im Gegensatz zum Coaching ist der Mentor üblicherweise nicht für diese Tätigkeit ausgebildet.“

Im Unterschied zu dieser Definition ist die Arbeit mit Sprachpaten nicht ausgerichtet auf eine Paarkonstellation, in der es einerseits eine wissende, erfahrene Person gibt und andererseits eine unerfahrene Person, die durch diesen Wissens- und Erfahrungstransfer gefördert werden soll. Wie die Arbeit im Kontext der VHS Frankfurt zeigt, kann es sich durchaus um Kollegen / -innen handeln, die über eine ähnliche Berufserfahrung verfügen und auf gleicher Augenhöhe zusammenarbeiten. Einziges Unterscheidungsmerkmal ist die Tatsache, dass Deutsch auf Seiten der Sprachpaten / -innen Muttersprache (bzw. auf diesem Niveau beherrscht wird) und auf Seiten der Patenkollegen / -innen Zweitsprache ist.

Das gewählte Setting macht es notwendig, auch eine andere Bezeichnung als ‚Mentee‘ zu wählen; im Einvernehmen mit den Teilnehmenden wurde die Bezeichnung ‚Patenkollege / Patenkollegin‘ gewählt. Durch diese Wahl wird das sprachlich naheliegende ‚Patenkind‘ vermieden; der darin zum Ausdruck kommende paternalistische Charakter entspricht nicht dem Projektansatz und sollte unbedingt vermieden werden. Im Lauf des Projektes hat sich zudem gezeigt, dass eine 1:1-Beziehung zwischen Sprachpaten / -innen und Patenkollegen / -innen nicht zwingend ist. Aufgrund von Arbeitsbedingungen haben in einigen Kitas auch zwei oder drei Personen als Ansprechpartner / -innen für die Kollegen / -innen mit Zweitsprache Deutsch zur Verfügung gestanden. Teamzusammensetzungen und Arbeitszeiten hatten dies notwendig bzw. wünschenswert gemacht.

Die Sprachpaten stehen jedoch nicht nur in einem besonderen Verhältnis zu den Patenkollegen / -kolleginnen, sondern übernehmen gleichzeitig – und hierin liegt die besondere Bedeutung dieses Ansatzes und der grundlegende Unterschied zum Mentoring – auch die ‚Patenschaft‘ für das Thema Zweitsprache / Arbeiten in einer Zweitsprache und damit die Aufgabe, die Vorgesetzten wie die Kollegen / -innen in ihren Teams für dieses Thema zu sensibilisieren. In dieser Aufgabe liegt die Bedeutung für die interkulturelle Organisationsentwicklung, und genau mit dieser Aufgabe weist das Sprachpaten-Konzept entscheidend über das des Mentoring hinaus.

Aufgaben der Sprachpaten / -innen

- Sensibilisierung im Team aufbauen für das berufliche Handeln in einer Zweitsprache,
- Verantwortung mit übernehmen für die Arbeitssituation der Erzieher / -innen mit Deutsch als Zweitsprache und diese Verantwortung ins Team tragen,
- Stärken der Erzieher / -innen mit Zweitsprache Deutsch in Bezug auf deren Migrationshintergrund für die Arbeit des Kita-Teams nutzen und bewahren,
- auf der Basis ihrer muttersprachlichen Kompetenz (nicht als Deutschlehrer / -innen!) Unterstützung bieten bei der Erledigung sprachintensiver Aufgaben(mündlich wie schriftlich) und das Kollegium hierbei einbeziehen.

Aufgaben der Sprachpaten / -innen bei der Spracharbeit im Besonderen

- Die Kollegen / -innen mit Zweitsprache Deutsch ermuntern, bei Unsicherheiten in Deutsch nachzufragen,
- einen Modus zur Fehlerkorrektur vereinbaren und das erforderliche Vertrauensverhältnis aufbauen,
- Unterstützung bieten bei der Vorbereitung von Elterngesprächen und Beiträgen für Teamsitzungen, aber auch beim Abfassen von Dokumenten z. B. mit Formulierungshilfen, wenn der Sachverhalt nicht ausreichend differenziert und verständlich dargestellt ist, und Korrektur von Rechtschreibfehlern,
- auf (bessere) Verständlichkeit achten; auf zu schnelles Sprechen und Nuscheln oder zu leises Sprechen aufmerksam machen und zu deutlicher Artikulation ermuntern,
- Toleranz aufbauen bei Eltern und Kollegen / -innen für kleinere, nicht sinnentstellende sprachliche Unregelmäßigkeiten,
- auf ausreichend zeitlichen Raum für Beiträge der Teamkollegen / -innen mit Migrationshintergrund achten, z. B. in Teamsitzungen,
- andere Kollegen / -innen in diese Arbeit einbeziehen.

Ziele der Arbeit sind u. a.

- realistische Vorstellungen bezogen auf mögliche Lernerfolge, aber auch Lerngrenzen entwickeln,
- ungleiche Arbeitsbelastungen neu austarieren (z. B. Kolleg / -innen mit Muttersprache Deutsch übernehmen zukünftig nicht mehr alle schriftlichen Arbeiten),
- Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher Sprachbeherrschung beseitigen (z. B. Beteiligung an Teamsitzungen, Elterngespräche, Leitungsaufgaben),
- die spezifischen Kenntnisse der Erzieher / -innen mit Migrationshintergrund wie Beherrschung der Herkunftssprachen und Vertrautheit mit der Lebenswelt von Familien mit Migrationshintergrund angemessen würdigen und zum Tragen bringen.

Organisatorischer Rahmen

Ein eintägiger (9:00 bis 16:00 Uhr) Workshop zur Sprachsensibilisierung.

Die Inhalte:

- Aufgaben von Sprachpaten / -innen und deren Rolle innerhalb des Teams
- Strategien zur Einbeziehung des Teams
- Sensibilisierung für berufliches Handeln in einer Zweitsprache
- Sensibilisierung für Schwierigkeiten bei der Verbesserung der Sprachkompetenz
- Mittel und Wege, geschickt, sensibel und effizient zu korrigieren
- Möglichkeiten der Unterstützung beim Erarbeiten und Überarbeiten von Texten und mündlichen Darstellungen

Drei Treffen zur Praxisreflexion im Anschluss an den Workshop (je drei Unterrichtsstunden) mit den inhaltlichen Schwerpunkten

- Praxiserfahrungen – Erfolge – Fragen – Pläne
- Fehler, Korrektheit, was ist richtig, was ist falsch, wie viel Unkorrektheit tolerieren wir und welche?
- Rückblick – Ausblick

Die vier Termine (Workshop und Reflexionstreffen) erstreckten sich in der Regel über ein Jahr und damit auch die Verpflichtung zu dem ‚Amt‘ als Sprachpatin/ Sprachpate.

1.4 Rahmenbedingungen, Wirkung und Transfermöglichkeiten

1.4.1 Finanzierung

Die Entwicklung des Konzepts für die Arbeit mit den Sprachpaten/-innen wie auch die Arbeit selbst ist nahezu spontan aus einem konkreten Anlass entstanden und war mit sehr schmalem Budget ausgestattet. Die Kosten für die Entwicklung des Konzeptes wie auch die Honorarkosten für die Workshops und die Praxisreflexionen übernahm das Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main, die Kosten für Räume, Catering und Organisation wurden jeweils von der VHS Frankfurt bzw. den Beruflichen Schulen Berta Jourdan getragen.

Auch unter weniger ‚spontanen‘ Umständen ist die Arbeit mit Sprachpaten mit eher bescheidenen finanziellen Ressourcen zu bewältigen, denn die Anzahl der zu finanzierenden Workshops und Reflexionstreffen ist recht klein. Von weit größerer Bedeutung für die Umsetzung und das Gelingen ist die Bereitschaft auf Seiten der öffentlichen Einrichtungen (hier die Kitas) oder der Betriebe zur Mitarbeit, d.h. auch die Bereitschaft, Arbeitszeit einzubringen.

1.4.2 Einschätzung des Erfolges

Eine wissenschaftliche Begleitung und Evaluation war im Rahmen der Gegebenheiten nicht realisierbar.

Dennoch ermöglichen die Rückmeldungen, vor allem die aus den Praxisreflexionen und der gemeinsamen Praxisreflexion von Sprachpaten/-innen und Patenkollegen/-innen, zumindest eine Einschätzung der Wirksamkeit des Ansatzes.

Die Sprachpaten/-patinnen

Die Mehrheit beschreibt, dass sie nun die Situation der Kollegen/-innen mit Migrationshintergrund besser versteht und sich sicherer fühlt, wenn es darum geht, Unterstützung zu bieten. Es gelang auch in einigen Teams, andere Kollegen/-innen in die Aufgabe des Sprachpatenamtes mit einzubeziehen.

Leitung und Teams

Nicht wenigen Sprachpaten/-innen ist es gelungen, das Thema ‚Arbeiten in einer Zweitsprache‘ in die Teams zu tragen, teilweise indem Elemente des Einführungsworkshops genutzt wurden.

Dadurch gelang es, mehr Verständnis füreinander aufzubauen. Darüber hinaus wurde ein Prozess in Gang gesetzt, bislang übliche Aufgabenverteilungen und die Verteilung von Verantwortung neu zu überdenken und zu gestalten.

Die Patenkollegen/-innen

Die überwiegende Zahl der Patenkollegen/-innen beschreibt, dass ihnen die Unterstützung durch die Sprachpaten/-innen und andere Teamkollegen/-innen gut tut, dass sie mutiger werden, Fragen zu stellen und eigene Texte durchsehen zu lassen. Auch trauen sie sich eher, sich in Diskussionen einzubringen und Elterngespräche zu führen. Gleichzeitig überträgt man ihnen jetzt häufiger als bisher Aufgaben wie z.B. das Schreiben von Entwicklungsberichten und das Vortragen von fachlichen Inputs; sie erkennen überdies, dass die Entlastung bei bestimmten Aufgaben (z. B. die Abfassung von Entwicklungsberichten etc.) eine falsche Form von Schonung sein kann, die zu einer Überlastung anderer Kollegen/-innen führen kann und insgesamt ihre eigene Position im Team eher schwächt.

Allerdings äußern auch einige, vor allem aus der Gruppe der Studierenden der Beruflichen Schulen Berta Jourdan, dass sie etwas Sorge haben, ob die erhöhte Aufmerksamkeit durch die Sprachpaten nicht zu Stigmatisierung führt.

Alle Beteiligten

Patenkollegen/-innen und Sprachpaten/-innen, die am Projekt an der VHS Frankfurt beteiligt waren, äußerten früh das Interesse an einer zusätzlichen gemeinsamen Praxisreflexion. Dies war insofern überraschend, als es im Widerspruch zum immer wieder formulierten Zeitmangel stand.

Noch überraschender war die hohe Beteiligung an diesem Treffen; schließlich bedeutete sie für die Kitas die Freistellung von jeweils zwei Personen gleichzeitig.

Vor allem in dieser gemeinsamen Praxisreflexion wurde immer wieder von Sprachpaten/-innen wie Patenkollegen/-innen betont, wie sehr die Mitarbeit in dem Projekt die Arbeitssituation in den Kitas verbessert hat. Zum einen ist die große Rolle, die die Sprache spielt, deutlich geworden, zum anderen aber wurde klarer, wie schwierig es ist, eine Zweitsprache zu beherrschen bzw. in und mit ihr zu arbeiten. Alle Beteiligten sind darin sicherer geworden Unterstützung zu geben, aber auch gegenseitige Erwartungen und Anforderungen zu formulieren. Immer wieder wurde betont, dass der Umgang miteinander besser geworden sei, die Arbeitsaufteilungen für alle gerechter geworden seien und die spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten, die die Kollegen/Kolleginnen mit Migrationshintergrund mitbringen, wieder besser zum Tragen kommen könnten.

1.4.3 Möglichkeiten des Transfers

Im beruflichen Miteinander von muttersprachlichen Deutschen und Personen mit Zweitsprache Deutsch kann es zu vielerlei Reibungsverlusten und Missverständnissen kommen. Jedes interkulturelle Training macht dies deutlich.

Mit dem Sprachpaten-Ansatz konzentrieren wir uns auf die Anforderungen an Sprachbeherrschung für die sprachliche Kommunikation im beruflichen Kontext, die für die einen in der Muttersprache, für die anderen in der Zweitsprache stattfindet. Dies ist ein wichtiges Feld möglicher Konflikte und Problemfelder, das bislang in interkulturellen Trainings bedauerlicherweise eine eher geringe Rolle spielt. Sehr häufig werden Sprache und sprachliche Kommunikation in ihrer Bedeutung für gelingende Zusammenarbeit unterschätzt. Wird diese Dimension aber doch einmal als bedeutsam eingeschätzt, dann sieht man die Verantwortung für die Bearbeitung des Problems gern ausschließlich auf der Seite der Personen mit Zweitsprache Deutsch. Diese Sicht wird üblicherweise verbunden mit der Aufforderung an die Mitarbeiter/-innen ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, oft jedoch ohne jedes Angebot, diese Aufgabe organisatorisch und/oder finanziell zu unterstützen. Diese Sichtweise, so verbreitet sie auch ist, greift zu kurz. Mit der Tatsache der unterschiedlichen Deutschkenntnisse von Mitarbeitern/-innen müssen alle Beteiligten, Kollegen/-innen und Vorgesetzte angemessen und zum Nutzen aller umgehen.

Die Arbeit mit Sprachpaten/-innen kann hier ein wertvolles und kostengünstiges Instrument sein, einerseits das Bewusstsein bei Vorgesetzten und Kollegen/-innen für die gemeinsame Verantwortung, die es hier zu übernehmen gilt, zu schärfen und andererseits den hier notwendigen Prozess interkultureller Entwicklung zu gestalten und handzuhaben.

Neben dem weiten Feld der interkulturellen Kompetenzentwicklung kommt Sprache, vor allem dem Verständnis für Sprachanforderungen und Spracherwerb, eine besondere Bedeutung im Bereich der beruflichen (Weiter-) Bildung zu, da Sprache für das Aneignen komplexer Zusammenhänge wie auch für angemessenes berufliches Handeln von zentraler Bedeutung ist. Neben integriertem Fach- und Sprachlernen bieten Sprachpaten/-innen flankierende Unterstützung in der Praxis bzw. in Praktikumsphasen an.

Als Resümee lässt sich sagen, dass die Arbeit mit Sprachpaten / -innen Bestandteil eines jeden Prozesses interkultureller Öffnung sein sollte und sich im speziellen letztlich für den Transfer in jeden Bereich beruflicher Qualifizierung mit Praxisanteilen wie auch in die innerbetriebliche Weiterbildung eignet. Gerade die doppelte Ausrichtung der Arbeit mit Sprachpaten / -innen, nämlich einerseits die Weiterentwicklung der Sprache von Kollegen / -innen mit Zweitsprache Deutsch zu unterstützen, aber andererseits gleichzeitig auch für die Gesamtverantwortung zu sensibilisieren, macht den Ansatz so interessant für betriebliche Kontexte.

1.4.4 Probleme und Grenzen des Ansatzes

Gewinnung von Sprachpaten

Für die Gewinnung von Sprachpaten / -innen gab es im Wesentlichen zwei Hindernisse:

- Personalknappheit und
- mangelnde Einsicht darein, dass nicht allein die Kollegen / -innen mit Zweitsprache Deutsch für ihre berufssprachlichen Kompetenzen und das Gelingen der Kommunikation am Arbeitsplatz verantwortlich zu machen sind.

Die knappe Bemessung von Personal und der hohe Krankenstand, den die Arbeit mit Kindern mit sich bringt, haben die Bereitschaft der Kitas, sich an dem Programm zu beteiligen, gedämpft.

Personalknappheit ist heutzutage leider in nahezu allen Branchen festzustellen, auch und vor allem in personenbezogenen und personalintensiven Dienstleistungssektoren wie Gesundheit und Pflege.

Neben der Frage der Personalressourcen setzt der Sprachpaten-Ansatz die Mindestbereitschaft voraus, sich mit den Themen Arbeiten in der Zweitsprache Deutsch und Arbeiten in interkulturellen Teams zu beschäftigen. Diese Bereitschaft kann u. a. aus den o. g. Gründen nicht immer vorausgesetzt werden.

Hier wäre eine intensivere Implementierung des Projekts sicher hilfreich gewesen; oder anders: für diese Art des Vorgehens muss geworben werden.

Die genannten Hindernisse schlugen sich u. a. in folgenden Aspekten nieder:

- Unregelmäßige Teilnahme an dem Workshop und den Praxisreflexionen,
- im Arbeitsalltag wurde häufig keine Zeit für Unterstützung gefunden,
- in einigen Teams konnte die Arbeit im Sprachpatenprojekt nicht vermittelt werden,
- Sprachpate / -in und Patenkollege / -in arbeiteten nicht im gleichen Team und teilen daher wenig Arbeitsalltag.

Berufliche Funktion und Rolle des Sprachpaten / der Sprachpatin

Im Rahmen der Arbeit mit der VHS Frankfurt entschied ein Träger von Kitas, die Aufgabe des Sprachpaten / der Sprachpatin der jeweiligen Leitung zu übertragen. Dies hat sich als eher weniger erfolgreich erwiesen. Die Doppelrolle als Vorgesetzte und Sprachpate / -in erschwerte die Aufgabe aus mehreren Gründen:

- Das hierarchische Verhältnis erschwerte den Aufbau des nötigen Vertrauens für das Fordern und Annehmen von Unterstützung seitens der Patenkollegen / -innen.
- Es fehlt die gemeinsame Arbeit in einer Gruppe und die damit verbundene gemeinsam verbrachte Arbeitszeit.

Dennoch konnte beobachtet werden, dass dort, wo die Kommunikation zwischen Leitung Sprachpate / -in und Patenkollege / -in im Sinn des Ansatzes gelang, die Entwicklung in dieser Kindertagesstätte besonders erfolgversprechend war. Dieses Phänomen bestätigt vor allem, dass die Arbeit mit den Sprachpaten / -innen, d. h. der interkulturelle Prozess, der dadurch in Gang gesetzt wird, auf allen Ebenen, d. h. von den Kollegen / -innen und von der Leitung, gewollt sein muss.

Entwicklung eines angemessenen Verständnisses der Aufgabe als Sprachpate / -in

Während des Einführungsworkshops wie auch während der praxisbegleitenden Treffen wurde großer Wert darauf gelegt, paternalistische Ideen und Haltungen auf Seiten der Sprachpaten/-innen zu vermeiden bzw. nicht aufkommen zu lassen. Trotz der Herausarbeitung der gemeinsamen Verantwortung für das Team bzw. die Einrichtung verhielten sich einige Sprachpaten/-innen leider ihren Patenkollegen/-innen gegenüber doch so, als seien sie Kinder, eben ihre ‚Patenkinder‘. Dieser Tendenz, die ggf. in Kitas besonders leicht entstehen kann, kann auf zweierlei Wegen begegnet werden:

- Durch die Auswahl geeigneter Sprachpaten /-innen
- Durch deutliches Herausarbeiten und Betonen, dass eine Hauptaufgabe des Sprachpaten / der Sprachpatin darin besteht, das Team für die gemeinsame Verantwortung für eine gelingende Zusammenarbeit zu sensibilisieren.

Darüber hinaus neigten einige Sprachpaten/-innen nur allzu gern dazu, in die Rolle eines Lehrers, hier des Deutschlehrers, schlüpfen zu wollen. Hier musste immer wieder darauf hingewiesen werden, dass die in dem Projekt gefragte Kompetenz in ihrer Muttersprachlichkeit liegt.

Grenzen

Die Arbeit mit Sprachpaten/-innen ersetzt nicht den systematischen Erwerb des am Arbeitsplatz geforderten berufsbezogenen Deutsch, und enthebt Arbeitgeber auch nicht der Aufgabe, arbeitsplatzbedingte Sprachanforderungen professionell zu erheben bzw. erheben zu lassen und bei Stellenbesetzungen zu beachten. Gleichwohl wird die Zusammenarbeit in multikulturellen Teams und mit kulturell heterogenen Kunden (im dokumentierten Fall mit Eltern) erheblich erleichtert durch die gemeinsame Sensibilisierung für das Arbeiten in einer Zweitsprache, die Klärung der Unterstützungsmöglichkeiten und die gemeinsame Übernahme der Verantwortung für das Gelingen des kollegialen Miteinanders.

1.5 Die Rahmenbedingungen

Der Sprachpatenansatz ist im Berufsfeld Erzieher/-innen in zwei unterschiedlichen Kontexten erprobt:

- An der VHS Frankfurt als begleitende Maßnahme im Rahmen berufsbezogener Deutschkurse für bereits ausgebildete und seit Jahren berufstätige Erzieher/-innen,
- im Rahmen der Ausbildung zum/zur Staatl. anerkannten Erzieher/-in an den Beruflichen Schulen Berta Jourdan in Frankfurt.

In beiden Fällen kommen die Sprachpaten/-innen aus den Kitas, in denen die Erzieher/-innen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind, bzw. die Studierenden mit Migrationshintergrund ihre Praktikumsphasen während der Ausbildung absolvieren. Bei beiden Modellen ist die Teilnahme am Sprachpatenprojekt für die Einrichtungen nicht zwingend, obwohl es aus verschiedenen Gründen wünschenswert wäre, die Teilnahme verpflichtend zu machen, schon allein, um die Verbindlichkeit der gemeinsamen Bearbeitung der Probleme zu erhöhen.

Die Freiwilligkeit ist aber geeignet, möglichen Widerständen in den Einrichtungen, die durch Zwang entstehen könnten, entgegenzuwirken. Daher erscheint es sinnvoll, Absagen zu tolerieren, immer getragen von der Hoffnung, dass im Lauf der erfolgreichen Umsetzung die Akzeptanz und damit auch das Interesse am Sprachpatenansatz und die Teilnahme reger werden.

1.5.1 Rahmenbedingungen in der Arbeit mit angestellten Erzieher /-innen

Der Kurstyp „Berufsbezogenes Deutsch für pädagogische Fachkräfte“ der VHS Frankfurt ist als kompakte Fortbildungsreihe mit sechs ganztägigen Terminen angelegt, die ca. einmal pro Woche innerhalb von ca. drei Monaten stattfinden. Bei den Teilnehmenden am Sprachkurs handelt es sich um festangestellte Erzieher/-innen in Kindertageseinrichtungen in Frankfurt.

Die Arbeit mit den Sprachpaten / -innen umfasst einen ganztägigen Workshop von acht Unterrichtseinheiten (UE) und drei Reflexionstreffen von je drei UE im Abstand von ca. drei Monaten und beginnt jeweils kurz nach Beginn der Deutschkurse.

Dass Deutschkurs und Sprachpatenveranstaltungen von der gleichen Trainerin durchgeführt werden, ist nicht zwingend erforderlich, aber der Sache dienlich.

Es ist wünschenswert, dass Sprachpate / -in und Patenkollege / -in möglichst viel Arbeitsalltag teilen. So ist die Chance am größten, auch bei den geringen Zeitressourcen in den Einrichtungen, die Unterstützungsleistungen erbringen zu können. Arbeitsüberlastung bzw. Zeitmangel sind die häufigsten Gründe dafür, die Sprachpatenfunktion nicht zu besetzen, bzw. die Teilnahme an dem einen oder anderen Termin abzusagen.

1.5.2 Rahmenbedingungen in der Arbeit mit Erzieher / -innen in der Ausbildung

Die Fachschule für Sozialpädagogik der Beruflichen Schulen Berta Jourdan bietet einen besonderen Studiengang für Personen an, die in ihrem Herkunftsland einen im weitesten Sinne pädagogischen Abschluss erworben haben, der in Deutschland nicht anerkannt ist. Das Konzept dieses Studienganges sieht vor, dass die Studierenden an drei Tagen der Woche theoretischen Unterricht an der Schule haben und an zwei Tagen in Kindertageseinrichtungen Praktikum machen. Zum theoretischen Unterricht gehört seit 2012 begleitende Deutschförderung. Während in der VHS Frankfurt der Anlass für die Arbeit der Sprachpaten / -innen in der Begleitung der Kurse zu berufsbezogenem Deutsch lag, rückte in der Berta Jourdan Schule die Ausbildung in den Fokus. Die Sprache als Medium der Aneignung von Fachinhalten und wesentliches Element der Kommunikation am Arbeitsplatz spielt dabei naturgemäß eine zentrale Rolle, aber auch Aspekte wie Aufgaben der Kitas, Erwartungen an Erzieher / -innen und Eltern wie auch unterschiedliche Erziehungskonzepte sind Thema.

Für die Arbeit der Sprachpaten ergeben sich daraus einige Besonderheiten:

- Praktikanten / -innen sind keine voll verantwortlichen Teammitarbeiter / -innen mit der gleichen Arbeitsverantwortung und -belastung wie die Kollegen / -innen in den Einrichtungen;
- sie verbringen nur zwei Arbeitstage pro Woche in der Einrichtung und teilen nicht den kompletten Arbeitsalltag des Teams;
- die Praktikanten / -innen werden in den Einrichtungen durch einen / -e Praxisanleiter / -in begleitet;
- die Kollegen / -innen in den Einrichtungen sind daher mit den spezifischen Problemen der Praktikanten / -innen nicht-deutscher Muttersprache weniger konfrontiert.

Wie auch schon im Projekt an der VHS Frankfurt wäre eine Verpflichtung zur Teilnahme der Einrichtung an der Arbeit mit den Sprachpaten wünschenswert gewesen. Aus den bekannten Gründen (knappe Zeitressourcen in den Einrichtungen, erhöhte Widerstände bei verpflichtender Teilnahme) schien es dennoch zielführender, die Teilnahme freiwillig zu halten. Es hat sich im Verlauf des Projektes als sinnvoll erwiesen, dass der Praxisanleiter / die Praxisanleiterin auch die Sprachpatenschaft übernimmt.

2 Die praktische Umsetzung

2.1 Der Workshop

Insgesamt fanden an der VHS Frankfurt fünf Sprachpatenworkshops statt, jeweils von 9:00 bis 16:00 Uhr. Dieser zeitliche Rahmen ist für eine Gruppengröße bis 15 Personen sinnvoll. Sprachpatinnen wie auch die Patenkolleginnen mit Zweitsprache Deutsch arbeiten jeweils zusammen in derselben Kindertagesstätte (Kita). Sinnvollerweise übernimmt das Sprachpatenamts eine Person, die mit der Kollegin mit Zweitsprache Deutsch direkt zusammen arbeitet. Das gesamte Sprachpatenprojekt war so angelegt, dass es sich für die jeweiligen Sprachpatinnen über den Zeitraum eines Jahres erstreckte. Der Workshop war dabei eine Art Kick-off-Veranstaltung. Es fanden danach noch drei Reflexionstreffen für die Sprachpatinnen statt. Diese Reflexionstreffen lagen etwa im Abstand von drei bis vier Monaten zueinander. Außerdem fand auf Wunsch der Teilnehmerinnen (TN) ein gemeinsames Reflexionstreffen statt.

Die Ziele des Sprachpatenworkshops:

- Für die Situation der Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch sensibilisieren.
- Für Schwierigkeiten sensibilisieren, vor die die deutsche Sprache die Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch stellt.
- Ideen und Konzepte entwickeln, wie die Sprachpatinnen ihre Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch im Alltag konkret unterstützen können.
- Ideen und Konzepte entwickeln, wie die Unterstützung in den zeitlichen Ablauf des Arbeitstages integriert werden kann.
- Die Patenschaft für das Thema „Arbeiten in einer Fremdsprache“ für die Einrichtung übernehmen und Strategien der Einbindung von Team und Teamleitung entwickeln.

Der methodische Ansatz des Sprachpatenworkshops ist handlungsorientiert, d.h. die Teilnehmenden sollen selbst aktiv sein und zusammen Ergebnisse erarbeiten. Der Input der Trainerin soll dabei lenken und anregen, aber nicht fertige Lösungen servieren. Der zeitliche Ablauf war bei allen Workshops im Wesentlichen gleich:

- Begrüßung und Vorstellung
- Sensibilisierungsphase
 - sensibilisieren für die Situation der Kollegin mit Zweitsprache Deutsch im Allgemeinen
 - sensibilisieren für sprachliche Schwierigkeiten
 - sensibilisieren für sprachliche Regelmäßigkeiten
- Arbeitsphase, in der in Arbeitsgruppen aus den vorher gewonnenen Erkenntnissen Konzepte und Ideen für die konkrete Unterstützung der Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch entwickelt wurden.
- Arbeitsphase, in der Konzepte und Ideen für die konkrete Umsetzung einer (oder mehrerer) der erarbeiteten Ideen in der Kita entwickelt wurden. Hier wurden auch organisatorische Fragen und Zeitmanagement thematisiert.
- Feed-Back

Die Praxisreflexionen waren alle nach dem gleichen Grundmuster angelegt:

- Gelegenheit, sich auszutauschen; Erfahrungen, Erfolge, Probleme zu berichten; Fragen zu stellen und Antworten oder Anregungen zu bekommen – von der Trainerin oder von den anderen Sprachpatinnen.
- Fachlicher Input als Impuls und Orientierungshilfe für die weitere Arbeit.

Im Folgenden wird der Ablaufplan des Workshops exemplarisch dargestellt. Nach diesem Plan wurden alle Workshops durchgeführt. Wo sich Veränderungsbedarf ergab, ist die veränderte Vorgehensweise als Variante angeführt. Die Arbeitsergebnisse der Workshops und Praxisreflexionen werden summarisch wiedergegeben, um anhand dieser konkreten Ergebnisse die Arbeitsweise und Wirkung des Vorgehens zu verdeutlichen.

Der Workshop im Überblick

9:00	Vorstellungsrunde Vorstellungen, Erwartungen, Themen, Wünsche, Fragen
9:45	Selbsterfahrung
10:30	Sprachsensibilisierung Mündlich Schriftlich
11:30	Grammatische und phonetische Regelmäßigkeiten exemplarisch, Teil 1
12:30	Pause
13:30	Grammatische und phonetische Regelmäßigkeiten exemplarisch, Teil 2, Auswertung
15:00	Zeitmanagement
15:30	Feed-Back und Abschluss

Die Umsetzung des Workshops im Detail

9:00	Begrüßung, Vorstellung der Trainerin
9:15	Vorstellungsrunde Hier ist jede übliche Vorgehensweise möglich. Bewährt hat sich folgende: Auf dem Boden liegen 4 verschiedenfarbige Blätter mit jeweils einem Wort: Name, Patenkollegin, Einrichtung, ? in einer Reihe. Die TN gehen jeweils einzeln zu jedem Blatt und geben die jeweilige Information. Das Fragezeichen bedeutet: „Welche zusätzlichen Interessen, Fähigkeiten, Kenntnisse etc. bringen Sie noch für das Sprachpatenamtsamt mit?“
9:30	Vorstellungen, Erwartungen, Themen, Wünsche, Fragen Ziel: Einführung ins Thema und Abgleich des Konzepts mit den Erwartungshaltungen der TN. Die TN schreiben auf Moderationskarten frei und unsortiert ihre Vorstellungen, Erwartungen, Themen, Wünsche und Fragen. Anschließend werden die Karten an einer Pinnwand aufgehängt, für alle vorgelesen und thematisch sortiert. Exemplarische Sammlung von Fragen nach Themengebieten angeordnet: Korrektur/ Unterstützung zur Sprachverbesserung „Einfache oder gehobene Sprachkenntnisse“ vermitteln? Sprache – Schrift wie kann ich unterstützen? – Verbesserung der geschriebenen Sprache – Umgang mit „Fehlern“ und „Verbesserung“ - Wie gehe ich mit gesprochener Sprache um? – Wie unterstütze ich, wenn die Worte fehlen? - Methoden zur Hilfe / Unterstützung - Wie kann ich meine Kollegin sprachlich verbessern, ohne sie zu bevormunden? – Was ist erlaubt? (an Fehlern) – „Höflich“ verbessern – wie? – „Darf“ ich Fehler korrigieren? Z. B. bei Dokumentationen Rolle des Teams und die Behandlung des Themas nicht deutsche Herkunftssprache innerhalb des Teams Sensibilisierung des Teams, wie? – Weihen wir das Team ein und teilen die Aufgaben? Rolle und Aufgabe der Sprachpatin Was ist meine Rolle als Sprachpatin im Alltag? – Welche Erwartungen kann meine Kollegin an mich stellen als ihre Sprachpatin? – Wie gehe ich mit meiner Patenkollegin um? (Was sind meine Aufgaben) Hinterfragen meiner Grundhaltung - Was sollte ich auf jeden Fall vermeiden?

9:30	<p>Stärkung des Selbstbewusstseins der Kollegin nicht deutscher Herkunftssprache. Stärkung des (Sprach-)-(Selbst) Bewusstseins – Neues Selbstwertgefühl durch „anderes“ Sprachverständnis (für die Kollegin) – Wie kann ich ihr Selbstvertrauen unterstützen bzw. stärken?</p>
9:45	<p>Selbsterfahrung Ziel: Die TN sollen selbst erleben, wie es sich anfühlt, im fremdsprachlichen Umfeld, anspruchsvolle Aufgaben sprachlich bewältigen zu müssen. Die persönliche Erfahrung der fremdsprachlichen Situation vertieft das Verständnis für die Kollegin mit Zweitsprache Deutsch.</p> <p>Verunsicherungsphase: Fachbegriff in Kleingruppe auf Englisch erarbeiten Nachempfinden der Situation im fremdsprachlichen Umfeld durch Bewältigen einer Aufgabe in einer Fremdsprache.</p> <p>Die TN werden in Kleingruppen eingeteilt, jede Gruppe erhält die Definition eines anderen gängigen pädagogischen Fachbegriffes (s. Anhang 1) mit der Aufgabe, den jeweiligen Begriff auf Englisch zu erklären. In dieser Phase sollte möglichst nur Englisch gesprochen werden.</p> <p>Arbeitsphase: Rotieren, Wörter auf Englisch erklären Im nächsten Schritt bleibt jeweils eine Person der Gruppe sitzen, während die anderen Gruppenmitglieder geschlossen an einen anderen Tisch gehen. (Um den Überblick zu behalten empfiehlt es sich, dass die Gruppen die Tische im Uhrzeigersinn wechseln.) An jedem Tisch befindet sich eine Person, die mit dem erarbeiteten Begriff vertraut ist – also eine Art Spezialistin – und jeweils 3–4 Personen, denen der Begriff zumindest in der Fremdsprache noch unbekannt ist. Die Spezialistin erklärt nun den Begriff – natürlich auf Englisch – so, dass alle in der Gruppe ihn verstanden haben und auf Englisch erklären können. Dann wird eine neue Spezialistin benannt und die Gruppen rotieren wieder. Dieser Vorgang wird wiederholt, bis alle TN einmal einen Begriff erklärt haben.</p> <p>Diese Arbeitsphase ist von Unbehagen begleitet und der Widerstand richtet sich dagegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sich einer fremden Sprache zu bedienen - die Rolle des Spezialisten zu übernehmen - in der fremden Sprache vor einer Gruppe zu sprechen <p>Bei sehr starkem Widerstand besteht die Trainerin nicht darauf, dass die TN den Part übernehmen müssen. Eine andere TN übernimmt stattdessen. Das Ziel ist in jedem Fall erreicht: Die TN sind gezwungen gewesen, sich in einen fremdsprachlichen Kontext zu begeben und diese Situation nicht nur zu reflektieren, sondern selbst zu erfahren.</p> <p>Auswertungsphase: Wie hat sich das angefühlt? Die geäußerten Empfindungen werden auf einem Flip-Chart gesammelt: Unsicherheit – Verunsicherung – Man fühlt sich unwohl – Ungeduld – Man kommt sich dumm vor – Hilflosigkeit – Nach Worten suchen – Reduzierte Ausdrucksmöglichkeiten – Man kann nicht sagen, was man will – Entmutigung – Ärger – Aggression – Frustration</p> <p>Reflexionsphase: Warum haben wir das gemacht? Um sich in die Situation der Kollegin mit Zweitsprache Deutsch einzufühlen. Trotz allen anfänglichen Widerstands geben die TN i.d.R. überwiegend positive Rückmeldungen, weil ihnen das direkte Nachempfinden der Situation – wenn auch nur im sehr geschützten Raum – die besondere Arbeitssituation der Kollegin mit Zweitsprache Deutsch deutlich näher gebracht hat.</p>

<p>10:30</p>	<p>Sprachsensibilisierung</p> <p>Ziel: Muttersprachensprecherinnen haben häufig nur unklare Vorstellungen davon, was die Kommunikation in einer Fremd- bzw. Zweitsprache schwierig macht. In dieser Einheit sollen einige Erschwernisse exemplarisch gezeigt werden. Dies ist einerseits direkte Vermittlung von Wissen darüber, welche Erschwernisfaktoren es gibt. Andererseits soll diese Einheit aber auch sensibilisieren und zum Beobachten und Finden weiterer Faktoren anregen.</p> <p>Was ist denn daran so schwer?</p> <p>Sprachsensibilisierung, mündliche Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die TN bekommen jeweils einen Satz mit Karten, auf denen Stichpunkte stehen (s. Anhang 2). - Sie erarbeiten daraus einen Dialog: einmal emotional neutral, einmal mit einer Emotion, die ihnen genannt wurde: Ärger, Gereiztheit, übertriebene Freundlichkeit. - Sie spielen beide Varianten vor. <p>Hinweise zur Durchführung</p> <p>Beim Vorspielen achten die TN sehr auf die mimische Darstellung, die rein sprachlichen Mittel treten etwas in den Hintergrund.</p> <p>Deshalb muss die Trainerin hier gegensteuern und die Aufmerksamkeit auf die Sprache lenken.</p> <p>Folgende sprachlichen Aspekte können auf diese Weise herausgearbeitet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kompliziertere Strukturen (z. B. Konjunktiv) - längere Sätze - schnelleres Sprechtempo - Wiederholungen - unvollständige Sätze
<p>10:45</p>	<p>Was ist denn daran so schwer?</p> <p>Sprachsensibilisierung, schriftliche Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die TN werden in vier Kleingruppen eingeteilt. - Jede Gruppe erhält eine Kopie des Textes (s. Anhang 3). Für jede Gruppe ist jeweils ein anderer Satz unterstrichen. - Die TN lesen zunächst den ganzen Text und analysieren dann in ihrem markierten Satz, was daran schwer zu verstehen ist. <p>Markiert sind die Sätze:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Damit das möglich ist, brauchen sie vom Anfang ihres Lebens an Erwachsene, die ihnen wohlgesonnen sind. 2. In den ersten drei Lebensjahren werden die Weichen für die geistige und charakterliche Entwicklung eines Menschen gestellt. 3. Sie brauchen Erwachsene, die gute Vorbilder sind, wenn es um die Aneignung von Erfahrungen und Wissen geht. 4. Jedes Kind bringt dafür eine große Bereitschaft mit auf die Welt, Dinge zu erforschen, Neues zu untersuchen und Herausforderungen zu bewältigen. <p>Erarbeitung der sprachlichen Schwierigkeiten</p> <p>Die TN nennen</p> <ul style="list-style-type: none"> - als schwierige Wörter: wohlgesonnen, Aneignung, bewältigen, Weichen - den Genitiv „ihres Lebens“ als schwierige Konstruktion.

10:45	<p>Insgesamt waren sich alle einig, dass der Text nicht besonders schwierig sei und man selbstverständlich erwarte, dass eine Kollegin oder ein Kollege Texte auf diesem Niveau lesen kann.</p> <p>Die Trainerin schreibt nun die Sätze auf ein Plakat und führt durch Fragen zu den Schwierigkeiten des Textes hin:</p> <p>Im ersten Satz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was bedeutet „das“, wer sind „sie“, „die“ und „ihnen“, woher kommt das „an“? <p>Was ist das Verb?</p> <ul style="list-style-type: none"> - „brauchen“ und „sind“ sind relativ insignifikante Verben und benötigen zusätzliche Information, die man irgendwo im Satz finden muss. <p>Im zweiten Satz</p> <p>Was ist das Verb?</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Werden gestellt“ – sehr insignifikant, eigentlich nur im kompletten Zusammenhang des sprachlichen Bildes „die Weichen stellen“ zu verstehen. <p>Im dritten Satz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer oder was ist „sie“ und „die“ und „es“? - Das Verb im Nebensatz ist „geht“. Das Subjekt dazu ist „es“. Wenn man die Konstruktionen „es geht um“ nicht kennt, sind die Zusammenhänge im Satz schwer herzustellen. <p>Im vierten Satz</p> <p>Was ist das Verb?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Verb ist das trennbare „mitbringen“, wenn dies nicht erkannt wird, ist das Wort „mit“ im Satz nicht nachvollziehbar. - Der Bezug ist leicht missverständlich, die Aufzählung „Dinge zu erforschen ... zu bewältigen“ bezieht sich auf „Bereitschaft“, nicht auf „Kinder“. <p>Ergebnis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Schwierigkeiten fremdsprachiger Texte liegen woanders als man sie vermutet. - Es sind nicht unbedingt „schwierige Wörter“ (im Sinne von Fachwörtern), die einen Text schwierig machen. - Oft sind vermeintlich ganz einfache Wörter problematisch, weil sie vieldeutig sind und erst durch Bezüge verständlich werden.
11:15	<p>Erarbeitung von Vorschlägen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die TN erarbeiten in zwei Arbeitsgruppen Vorschläge, wie die Kollegin mit Zweitsprache Deutsch unterstützt werden könnte. - Eine Gruppe konzentriert sich auf mündliche und eine auf schriftliche Situationen. - Die Ergebnisse werden zunächst von jeder Gruppe präsentiert und dann im Plenum besprochen. - Die Trainerin steuert und hinterfragt die Tauglichkeit der Vorschläge. <p>Die folgenden Vorschläge sind eine Sammlung typischer Beiträge aus mehreren Workshops. Alle Vorschläge wurden im Plenum nochmals eingehender besprochen.</p> <p>Vorschläge zur Unterstützung in mündlichen Gesprächen</p> <p>Langsam und deutlich sprechen (beide Parteien) – Spezifische Eselsbrücken finden – Helfen, wenn mal die Worte fehlen – Das Gehörte wiederholen und nachfragen, ob das richtig verstanden wurde – Strategien für Stresssituationen entwickeln – Entspannter / spontaner sprechen u. Gespräche führen – Anerkennung zeigen – Auf mündliche Vorträge schriftlich vorbereiten und üben - Verbessern...? – Ermuntern & ermutigen – am „Ball“ bleiben</p>

11:15	<p>Vorschläge zur Unterstützung mit Schriftlichem</p> <p>Zusammen (laut) lesen! – Fehler zulassen, Ansprechpartner haben – nachfragen können - kein Zeitdruck – Texte in kleinen „Dosen“ – Akzeptanz der individuellen Form – Strukturierungshilfen integrieren (z. B. Formulare) – gemeinsam über den Inhalt sprechen – sich selber mögliche Satz- Grammatikschwierigkeiten bewusst machen und gegebenenfalls zusammen neu formulieren.</p>
11:30	<p>Grammatische und phonetische Regelmäßigkeiten exemplarisch</p> <p>Ziel: Wahrnehmung der Regelmäßigkeit von Sprache und der intuitiven Beherrschung dieser Regeln als Muttersprachensprecher/-in; Verständnis entwickeln für typische Fehler von Personen mit Zweitsprache Deutsch; Absicherung des Rollenverständnisses der Sprachpaten/-innen: Sie sollen nicht als Deutschlehrer/-innen agieren; vielmehr ist ihre muttersprachliche Kompetenz gefordert.</p> <p>Häufig haben die Sprachpatinnen die Befürchtung, dass sie selbst Grammatikunterricht geben sollen und fühlen sich dieser Aufgabe nicht gewachsen.</p> <p>Deshalb wird darauf hingewiesen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es geht nicht darum, Sprach- oder Grammatikunterricht zu geben. - „Sprachpaten sind keine Sprachlehrer!“ - Die Sprachpatinnen sollen ihrer Kompetenz als Muttersprachlerinnen vertrauen: sie wissen, wie ein Satz korrekt bzw. angemessen formuliert ist. - Warum etwas korrekt oder angemessen ist und eine andere Variante nicht korrekt oder weniger angemessen, brauchen sie weder zu wissen, noch erklären zu können. - Es ist nicht nötig, dass die Sprachpatinnen sich eine Grammatik zulegen oder Grammatikbegriffe büffeln. <p>Grammatische Regelmäßigkeiten</p> <p>Ziel: Mit der „Grammatikeinheit“ sollen die Sprachpatinnen dafür sensibilisiert werden, dass sprachliche Fehler nicht isolierte Einzelfehler, sondern meist auf systematische Fehler zurückzuführen sind, die nicht selten mit Strukturen der jeweiligen Herkunftssprache zu tun haben, d. h. sog. Transferfehler sind. Sprachpaten/-innen beherrschen diese Regeln intuitiv und können auf dieser Basis die Patenkollegen/-innen unterstützen.</p> <p>Ein gutes Beispiel dafür ist die Verbstellung, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie für das Deutsche sehr typisch ist; vor allem die Klammerstellung mit Modal- oder Hilfsverb, die von den meisten Sprachen abweicht; - deshalb Fehler in der Verbstellung bei vielen Sprechern/-innen der verschiedensten Herkunftssprachen sehr häufig vorkommen, - sie als gutes Beispiel dienen kann, wie oft Strukturen aus der Muttersprache in eine Zweitsprache übertragen werden und wie schwer es ist, aus diesen Mustern auszurechnen, - Fehler in der Verbstellung sehr augenfällig sind und sie deshalb sehr leicht als „typische“ Fehler erkannt werden. - Es für die Erklärung der grammatischen Sachverhalte wenig Grammatikterminologie bedarf. Die Begriffe „Verb“ und „Subjekt“ können bei Personen mit mittlerem Bildungsabschluss als bekannt vorausgesetzt werden. <p>Die folgenden Beispielsätze stammen aus einem Kurs für berufsbezogenes Deutsch. Sie werden auf Zettel geschrieben (sehr geeignet sind längs halbierte Din-A-4-Seiten), jeweils ein Satzteil pro Zettel. Diese Zettel werden so auf den Boden gelegt, dass die Sätze gelesen werden können.</p>

11:30

SIE WISSEN SCHON, DASS WIR MORGEN LÄNGER ARBEITEN MÜSSEN.
ICH HABE MIR EINE NEUE ARBEIT GESUCHT, WEIL ICH IN DER ALTEN FIRMA WENIG VERDIENT HABE.
DU MUSST VIEL LERNEN, WENN DU EIN GUTES ZEUGNIS HABEN WILLST.
ER MUSSTE DIE KLASSE WIEDERHOLEN, WEIL ER SCHLECHTE NOTEN HATTE.
ICH DENKE, DASS MEINE TOCHTER NACH DER SCHULE EINE AUSBILDUNG ALS KRANKENSCHWESTER MACHT.
SIE MÜSSEN IN DER SCHULE ANRUFEN, WENN SIE KRANK SIND.

Dadurch, dass die Sätze untereinander auf dem Boden liegen, kann man deutlich die Regelmäßigkeiten entdecken: das Verb ist entweder an zweiter Position oder am Ende. Durch Verschiebungen im Vorfeld, etwa:

IN DER SCHULE MÜSSEN SIE ANRUFEN, WENN SIE KRANK SIND.
 wird diese Regel noch verdeutlicht.

Dann wird die Satzstellung so verändert, dass sie fehlerhaft ist:

SIE SCHON WISSEN, DASS MÜSSEN WIR MORGEN LÄNGER ARBEITEN.
HABE ICH MIR GESUCHT EINE NEUE ARBEIT, WEIL HABE ICH IN DER ALTEN FIRMA WENIG VERDIENT.
MUSST DU LERNEN VIEL, WENN WILLST DU HABEN EIN GUTES ZEUGNIS.
ER MUSSTE WIEDERHOLEN DIE KLASSE, WEIL HATTE ER SCHLECHTE NOTEN.
ICH DENKE, DASS MEINE TOCHTER MACHT NACH DER SCHULE EINE AUSBILDUNG ALS KRANKENSCHWESTER.
SIE MÜSSEN ANRUFEN IN DER SCHULE, WENN SIND SIE KRANK.

Frage an die TN

Wie viele Fehler sind in den Sätzen?

Es handelt sich um ein und denselben Fehler, der systematisch gemacht wird. Die TN werden ermutigt, im Gespräch mit der Kollegin mit Zweitsprache Deutsch ähnliche Besonderheiten zu entdecken.

Hinweis

Sinnvoll wäre es, an dieser Stelle kontrastiv zu arbeiten, also das Besondere der deutschen Verbstellung durch anderssprachige Beispiele deutlich zu machen und Transferfehler den jeweiligen Herkunftssprachen zuzuordnen. Durch dieses Vorgehen wird auch für Laien plausibel, wieso bestimmte Fehler so häufig vorkommen und so schwer zu ‚verlernen‘ sind.

Phonetische Regelmäßigkeiten

Ziel: Aussprache ist – mehr noch als Grammatik – wichtig, um verstanden zu werden und wird häufig als Problem unterschätzt. Und auch hier gibt es Regelmäßigkeiten, die von deutschen Muttersprachlern/-innen entdeckt werden müssen.

Aufgabenstellung

- Die TN bekommen eine Kopie des Jandl-Gedichts „fünfter sein“, und das Gedicht wird von der CD vorgespielt.
- Die TN werden aufgefordert, darauf zu achten, wo sie „r“ hören².

² Dabei war bemerkenswert, dass selbst Muttersprachler/-innen sagen, sie hörten das Suffix „-er“ als „r“. Dem liegt wahrscheinlich eine Anpassung ans Schriftbild zugrunde.



<p>11:30</p>	<p>Ergebnis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es wird deutlich, dass ein ausgesprochenes „r“ nur bei rein, raus und dritter zu hören ist - Das geschriebene „r“ am Wortende, also bei Tür, einer, fünfter, vierter, dritter, zweiter, nächster, selber, Herr, Doktor ist regelhaft eine Art „a“. <p>Die TN sollen auf die Aussprache ihrer Kollegin mit Zweitsprache Deutsch achten und evtl. systematisch gemachte Aussprachefehler entdecken.</p> <p>Die Leitfrage</p> <p>Beeinträchtigt der Fehler die Verständlichkeit?</p> <p>Wenn ja, sollte gemeinsam eine Form gefunden werden zu korrigieren.</p> <p>Diese Frage dient der Orientierung der Sprachpatinnen, wann Aussprachefehler korrigiert werden müssen.</p> <p>Ergebnis / Orientierungshilfe</p> <p>Fehler, die die Verständlichkeit nicht oder kaum beeinträchtigen, können toleriert werden. Hier sollten Sprachpatin und Patenkollegin sich darauf einigen, welche Fehler korrigiert werden müssen und welche toleriert werden können.</p> <p>Variation dieser Einheit</p> <p>Das Beispiel des vokalischen und konsonantischen „r“ hat sich nicht immer als geeignet erwiesen; deshalb wird noch eine zweite Variante durchgeführt.</p> <p>Aufgabenstellung</p> <p>Die Trainerin spricht das Wort Běöba´chtüñg falsch, nämlich auf der dritten statt auf der zweiten Silbe betont vor.</p> <p>Die TN stellen fest, dass es die falsche Betonung ist, die das Wort unverständlich macht.</p> <p>Die TN notieren auf Karten lange Wörter und markieren die Betonung: ˘ markiert eine unbetonte, ´ eine betonte Silbe.</p> <p>Ergebnis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es wird deutlich, dass es schwerfällt, die intuitiv richtig gemachte Betonung bewusst nachzuvollziehen. - Die TN werden auf diese Weise sensibilisiert für die besondere Bedeutung, die die Aussprache hat und welche Schwierigkeiten sie Personen mit Zweitsprache Deutsch bereitet. <p>Die gesammelten Wörter werden dann gesprochen, wobei jede Silbe geklatscht wird: betonte laut, unbetonte leise. Das Klatschen der einzelnen Silben kann auch eine Hilfe für die Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch sein.</p>
<p>12:30</p>	<p>Pause</p>

13:30	<p>Wie können wir die entdeckten sprachlichen Regelmäßigkeiten für die Korrektur nutzbar machen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Kleingruppen werden konkrete Vorschläge und Ideen erarbeitet. Diese Ideen werden dann von der Gruppe für alle präsentiert. - Jede Gruppe stellt ihre Ergebnisse unkommentiert dar. - Danach werden die Ergebnisse nochmals sortiert: Thematisch Ähnliches gebündelt, kommentiert, auch gewertet oder zur Diskussion gestellt. - Die Fragen werden in der Gruppe nochmals erörtert und zu beantworten versucht. <p>Auswahl typischer Ergebnisse aus mehreren Workshops</p> <p>Routinen und Rituale schaffen – geduldig sein – Schutzraum für die Sprache geben – Wiederholung – Lernziele setzen – Raum für Fragen lassen! – zum Sprechen auffordern, nach ihrer Meinung fragen. Gesprächsanlässe schaffen</p> <p>Zusammen „laut“ lesen – Formulierungshilfen geben – Inhalte des Gesprächs mit eigenen Worten und richtiger Formulierung wiederholen – Kurze Sätze formulieren (am Anfang) – Als „Patin“ nicht „verkürzt“ sprechen – Sprachvorbild sein!</p> <p>bestimmte Zeit zum Besprechen festlegen</p> <p>Wie soll/darf Schriftliches korrigiert werden? – Wer soll korrigieren? Das Team oder nur einer?</p> <p>Stärken im päd. Handeln als Gesprächsanlass nehmen – andere Stärken anerkennen</p> <p>Die Ergebnisse sind meist nicht sehr konkret und werden noch eingehender besprochen. Dabei zeigt sich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dass die Sprachpatinnen z. T. ein Bewusstsein für die Situation der Kollegin mit Zweitsprache Deutsch haben und auch brauchbare Ideen zur Unterstützung haben, - dass nicht alle Ideen tauglich sind: z. B. „zusammen laut lesen“ oder „kurze Sätze formulieren“ – könnten dazu führen, dass die Kollegin mit Zweitsprache Deutsch sich nicht ernst genommen fühlt, - dass die Gefahr besteht, zu penibel zu werden oder sich in Geschmacksfragen zu verirren. - dass bei aller Unterstützung und auch bei aller Notwendigkeit zur Korrektur immer der persönliche Stil der Kollegin respektiert werden sollte.
15:00	<p>Zeitmanagement: Wie machen wir das im Alltag?</p> <p>Ziel</p> <p>Konkrete Konzepte zu entwickeln, wie die Unterstützung durch die Sprachpatinnen im Arbeitsalltag umgesetzt werden kann.</p> <p>Das Thema Zeitmangel, Personalknappheit oder gar -notstand zog sich durch alle Workshops. In allen Einrichtungen ist die Personalsituation prekär, durchgängig fehlen Kolleginnen, sei es aus Krankheitsgründen, sei es, dass Stellen nicht besetzt sind. Somit stellt also die Übernahme des Patenamtes eine Herausforderung dar.</p> <p>Aufgabe</p> <p>Die TN sind aufgefordert, vor dem Hintergrund der realen Bedingungen Konzepte zu entwickeln, wie sie ihre Kollegin mit Zweitsprache Deutsch im Alltag ihrer Kita so unterstützen können, dass für alle Beteiligten ein Nutzen daraus entsteht, ohne eine Seite über Gebühr zu strapazieren.</p> <p>Die TN erarbeiten in Kleingruppen verschiedene Ansätze.</p>



15:00	<p>Ergebnisse</p> <p>Die Beispiele sind typische Ergebnisse aus mehreren Workshops:</p> <p>Mehr Zeit lassen, wenn geschrieben werden muss. – Falls möglich, Berichte etc. am PC schreiben – Wörterbuch in der Einrichtung haben. – „Sag es treffender“ (Synonym-Lexikon) - Muster suchen – aufmerksam zuhören – Rücksprache mit der Kollegin halten (über die Form der Unterstützung) – Regelmäßige Besprechungszeit finden</p> <p>Gemeinsam ein Konzept entwickeln – Zwischenziele und Schritte definieren, Rahmenbedingungen abstecken – Wer unterstützt wie und wann? – Sprachvorbild sein, eigene Sprache reflektieren – Entwicklung anerkennen, Fortschritte benennen – sprachliche Übungs- & Erprobungsfelder ermöglichen – Feedback, Feedback, Feedback – Lernziele formulieren</p> <p>Einbinden in Angebote mit Sprache, z. B. Sprachförderung, Singkreis – mit den Kindern lernen</p> <p>Die Ergebnisse werden präsentiert und dann von der Trainerin strukturiert und kommentiert bzw. zur Diskussion gestellt. Dabei ergeben sich vier Gruppen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konkrete Ideen, die relativ pragmatisch und einfach umsetzbar sind: Texte am PC schreiben; mehr Zeit lassen, wenn geschrieben werden muss; Zwischenziele und Schritte definieren, regelmäßige Besprechungszeiten finden etc.. 2. Vorschläge, die zur Umsetzung empfohlen werden, auch wenn vielleicht die Umsetzung nicht bei allen ganz unproblematisch ist, wie z. B. die regelmäßigen Besprechungszeiten. 3. Allgemein gehaltene Absichtsaussagen, die wenig konkret sind und deshalb im Arbeitsalltag Gefahr laufen unterzugehen: sprachliche Übungs- und Erprobungsfelder ermöglichen, aufmerksam zuhören, Entwicklung anerkennen, Fortschritte benennen. 4. Kontraproduktive Ideen, die kritisch beleuchtet werden müssen, z. B.: Die Kollegin nicht deutscher Herkunftssprache soll an Sprachfördermaßnahmen für die Kinder teilnehmen, um selbst ihr Deutsch zu verbessern³.
15:30	Feed-Back
16:00	Ende

³ Kindliche Sprachentwicklung und erwachsener Spracherwerb funktionieren grundlegend verschieden.

Maßnahmen zur Förderung der kindlichen Sprachentwicklung unterstützen also nicht den Spracherwerb der erwachsenen Kollegin oder des Kollegen. Die Teilnahme an Sprachfördermaßnahmen für die Kinder kann sich negativ auf die Position der Kollegin oder des Kollegen nicht deutscher Herkunftssprache im Team und den Kindern gegenüber auswirken.

2.2 Die Praxisreflexionen

Wie schon oben erwähnt erstrecken sich die Aufgaben einer Sprachpatin über ungefähr ein Jahr. Auf den eintägigen Workshop folgen noch drei halbtägige Reflexionstreffen (i. d. R. nachmittags von 14:45 bis 17:00 Uhr). Diese Treffen finden mit einem zeitlichen Abstand von drei bis vier Monaten statt.

Die Reflexionstreffen sollen

- den Sprachpatinnen Gelegenheit geben, sich auszutauschen,
- die Möglichkeit bieten, Fragen zu stellen,
- Antworten oder Anregungen geben,
- Motivation geben, sowohl durch die Trainerin als auch durch die anderen Sprachpatinnen,
- fachlichen Input als Impuls und Orientierungshilfe für die weitere Arbeit geben.

2.2.1 Praxisreflexion 1

Thema: Erste Erfahrungen und weitere Pläne

14:45	<p>Ankommen</p> <p>Kurze Runde mit Rückmeldungen zum Befinden, zur Situation und den Entwicklungen in der Einrichtung, der Sprachpatin und der Patenkollegin.</p> <p>Gelegenheit, erste Fragen zu stellen oder Themen einzubringen.</p>
15:00	<p>Erfolge</p> <p>Die Sprachpatinnen sind aufgefordert, über Erfolge nachzudenken, die ihre Sprachpatenarbeit für sie, die Patenkollegin und/oder die Einrichtung gebracht hat und diese auf Moderationskarten zu notieren.</p> <p>Die Karten werden gemeinsam gelesen und inhaltlich gebündelt. Dabei ergeben sich vier Kategorien:</p> <p>Gestärktes Selbstbewusstsein der Patenkollegin</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Kollegin hat freiwillig eine Aufgabe übernommen, deren Zweck es ist, mit Besuchern ins Gespräch zu kommen – Sie übernimmt mehr dokumentarische, d. h. schriftliche Arbeit – „ein bisschen mehr selbstbewusst“ – hat mit Kollegen Arbeitsgruppe gemeinsam und verantwortlich übernommen – bittet von sich aus um Hilfe <p>Verbesserung der Sprache</p> <ul style="list-style-type: none"> - Patenkollege / -in achtet mehr auf Aussprache und bittet um Korrektur – spricht langsamer und ist besser verständlich <p>Veränderungen innerhalb des Teams</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Zeit für Spracharbeit ist im neuen Dienstplan verankert – 30 min / Woche – Es hat sich mehr Verständnis entwickelt für Sprachfehler – mehr Anerkennung im Team für „Übersetzerarbeit der Patenkollegin mit Eltern“ <p>Veränderungen für die Sprachpatin selbst</p> <ul style="list-style-type: none"> - Form des „Feedback“ auf sprachliche Besonderheiten ist geklärt – Man (die Sprachpatin) selbst geht verantwortungsbewusster mit Sprache um

15:30	<p>Fragen</p> <p>Die TN sind aufgefordert, auf Moderationskarten alle Fragen zu notieren, die sie in Bezug auf die weitere Entwicklung der Sprachpatenarbeit noch haben.</p> <p>Die Fragen werden thematisch sortiert und auch besprochen, ob, wie und wo man Antworten bekommen könnte. Dabei ergeben sich drei wesentliche Themengebiete:</p> <p>Zeit- und Personalknappheit</p> <p>Regelmäßige Treffen: wie bei Unterbesetzung? – Bei manchen Teammitgliedern ist wenig Verständnis für die Teilnahme an den Deutschkursen vorhanden – Fest verankerte Besprechungszeiten im Dienstplan - Wie mache ich das mit zwei Patenschaften? – Macht das bei so wenig Zeit Sinn – Verspreche ich nicht was, das ich nicht halten kann und frustriere damit? Wie nimmt man sich am besten Zeit, im Alltag (wg. Personalmangel) mit der Patenkollegin intensiver zu arbeiten z. B. an Protokollen oder Berichten</p> <p>Organisatorische Fragen zum Projekt</p> <p>Ist ein gemeinsames Treffen geplant von Sprachpatinnen und Patenkolleginnen – Wie kann es weitergehen – Ziele? Welches Maß an Entwicklung kann/sollte das Ziel sein? – Gibt es angestrebte Ziele? – Kleine individuelle Beratung?</p> <p>Implementierung des Themas im Team</p> <p>Wie setze ich die Theorie in die Praxis um? – Wie können wir uns im Team weiterhin mit dieser Thematik beschäftigen? Tipps – Hilfsmittel, Materialien, Handreichungen</p>
16:00	<p>Pläne</p> <p>In Kleingruppen erarbeiten die TN aus den genannten Erfolgen und gestellten Fragen Pläne, die sie als nächstes umsetzen möchten. Dazu nehmen die TN von den Pinnwänden die entsprechenden Moderationskarten. Die TN finden sich nach Interessen in Kleingruppen zusammen.</p> <p>Die Ideen werden wieder gesammelt und kurz vorgestellt. Dabei ergeben sich vier thematische Schwerpunkte:</p> <p>Umgang mit Zeit und Zeitmangel</p> <p>Separate Zeit für Treffen von Sprachpatinnen und Patenkolleginnen im Dienstplan – Treffen im Dienstplan verankert – Wer könnte Patenkolleginnen noch unterstützen? – Teamkollegen – Die Patenkolleginnen bekommen gemeinsame Zeit „Selbsthilfegruppe“ – Sprachpatin und Patenkollegin bereiten zusammen vor</p> <p>Ideen für konkrete Projekte</p> <p>(Team)-Protokolle am PC schreiben lernen</p> <p>Sprachwerkstatt mit Kindern – Vorschlag beim Eltern-Kind-Kaffeeklatsch: Grundkenntnisse verschiedener Sprachen an Kinder vermitteln von Eltern & Kolleginnen – Lieder, Singspiele, Sprechspiele + Reime mit der Patenkollegin lernen, die für sie neu / noch nicht gefestigt sind - Gemeinsames Sprach-Projekt mit den Kindern z. B. im Stuhlkreis – Kleines „Literaturprojekt“: 1. Text o. Buch o. Geschichte in eigener Sprache ; 2. Ratespiel: Inhalt?; 3. Patenkollegin erzählt Geschichte auf Deutsch nach.</p> <p>Die zuletzt genannten Projektideen sind inhaltlich und/oder in der Umsetzung nicht unproblematisch und würden, soweit sinnvoll, einiges an Aufwand, sicher auch fachlicher Begleitung erfordern. Das wird thematisiert und diskutiert.</p>

16:00	<p>Stärkung der Position der Patenkollegin</p> <p>Ich mache mir Gedanken, wie ich den Druck, den ich betreffend der Sprache / Fortbildung / Aufgaben meiner Patenkollegin wahrnehme, mindern kann. Versuche: Hilfe anbieten, Nachfragen Bestärkung / Lob, Gespräche, Gemeinschaftsarbeiten – Elterngespräche zu zweit führen</p> <p>Situation des Teams</p> <p>Übungen für das Team durch Selbsterfahrung (Workshop); Ziel: Alle wissen über die Fortbildung Bescheid – In festen Abständen in der Teamsitzung thematisieren – Wie kommunizieren wir? Untereinander, Kinder, Eltern, Rückmeldung über Austausch mit Sprachpatin</p>
16:30	Die nächste Aufgabe ist, sich einen der erarbeiteten Pläne auszusuchen, den die Sprachpatin zusammen mit ihrer Patenkollegin als nächstes umsetzen möchte. Dazu wird gemeinsam geklärt, was dazu jeweils noch nötig ist, ob Input von Seiten der Trainerin oder Änderungen der Rahmenbedingungen innerhalb der Kita für die Sprachpatin oder auch die Patenkollegin gebraucht wird.
16:45	<p>Schlussblitzlicht</p> <p>Die TN erhalten Gelegenheit zu einem knappen, abschließenden Kommentar zu diesem Treffen.</p>
17:00	Ende

2.2.2 Praxisreflexion 2

Thema: Fehler und Korrektheit

„Was ist richtig, was ist falsch, wie viel Unkorrektheit tolerieren wir und welche?“

14:45	<p>Ankommen mit Gelegenheit, Fragen zu stellen, Rückmeldungen zu geben, Wünsche oder Kritik zu äußern und auch neue Erkenntnisse und Erfahrungen auszutauschen.</p>
15:30	<p>Kleines Fehler-Spiel</p> <p>Karten mit Sätzen (s. Anhang 4) werden ausgelegt mit der Frage, ob sie richtig oder falsch sind und wenn falsch, was falsch ist.</p> <p>Weitergehende Frage nach ähnlichen Sätzen oder ähnlichen Beispielen.</p> <p>Ziel ist es, sich darüber klar zu werden, dass auch von deutschen Muttersprachlern viele Varianten genutzt werden, die grammatikalisch falsch sind, die in bestimmten Sprechergruppen aber akzeptiert sind oder gar nicht als falsch betrachtet werden.</p> <p>Von dieser Überlegung aus fällt es dann leicht, die Brücke zu schlagen zur Patenkollegin und zu bedenken, inwiefern „Fehler“ als eine tolerable – vielleicht sogar liebenswerte – eigene Variante betrachtet und toleriert werden können.</p>
16:00	<p>Statements zur Akzeptanz im Team</p> <p>Neben der Reflexion über Fehlertoleranz wird beim zweiten Reflexionstreffen auch noch einmal die Rolle und die Akzeptanz der Kollegin mit Zweitsprache Deutsch innerhalb des Teams bzw. der Einrichtung näher beleuchtet.</p> <p>Dazu trägt die Trainerin die Statements (s. Anhang 5) vor und befestigt sie an einer Pinnwand. Auf dem Boden davor ist mit Klebeband oder Kreppband eine Skala aufgeklebt und an einem Ende mit 0, am anderen Ende mit 100% beschriftet. Die TN sind bei jeder Aussage aufgefordert, sich auf der Skala zu positionieren, je nachdem wie sehr sie der Aussage zustimmen bzw. diese für die Situation in der Kindertagesstätte zutrifft.</p> <p>Die Ergebnisse der Einschätzungen werden auf Zetteln festgehalten und kurz besprochen. In allen Reflexionstreffen fällt auf, dass die Einschätzungen durchgehend sehr positiv sind.</p>

16:30	<p>Themen</p> <p>Die TN sind nun aufgefordert, sich eine der Aussagen von der Pinnwand auszusuchen, bei der sie noch Handlungsbedarf in ihrer Einrichtung sehen. Dazu werden in Kleingruppen Strategien und Ideen erarbeitet, wie man hier in der Kita die Situation der Patenkollegin noch verbessern könnte.</p> <p>Exemplarisch einige Vorschläge:</p> <p>Verschiedene Perspektiven beachten – Anerkennung – bewusst der Mitarbeiterin den Rücken stärken – sprachliche Eigenheiten dürfen/können/sollten toleriert werden – Persönlichkeit und Natürlichkeit – Stärken nutzen und Entwicklung fördern, versuchen, ins Gleichgewicht zu bringen – über Feedback nachdenken – wie sieht sich die Patenkollegin im Team? Eventuell darüber austauschen.</p>
16:45	<p>Abschlussrunde: kurzes Blitzlicht zur Frage: Was nehmen wir heute mit?</p>

2.2.3 Praxisreflexion 3

Thema: Rückblick - Ausblick

Das letzte Reflexionstreffen ist sowohl Endpunkt als auch Ausgangspunkt: Endpunkt, weil es das letzte Treffen im Rahmen des Sprachpatenprogramms darstellt, Ausgangspunkt insofern, als es Impulse gibt, die Arbeit auch ohne Begleitung fortzusetzen.

Deshalb sollte dieses Reflexionstreffen mit einer Rückschau beginnen, bei der die Sprachpatinnen zunächst noch einmal Revue passieren lassen, wie die Situation am Anfang des Projektes war, und was sie weiter gebracht hat. Zuletzt sollten sie Ziele formulieren, die sie noch erreichen wollen und benennen, was sie dafür noch brauchen. Dabei soll sowohl die Situation der Patenkollegin, als auch der Sprachpatin, wie auch der Kita berücksichtigt werden.

14:45	<p>Ankommen</p>
15:00	<p>Rückblick: Wo waren Sie zu Beginn des Sprachpatenprojekts?</p> <p>Ergebnisse</p> <p>Unsicherheit über die Aufgabe – Unsicherheit im Umgang mit der Kollegin – Unzufriedenheit im Team</p>
15:30	<p>Wo sind Sie jetzt?</p> <p>Was hat Sie weiter gebracht?</p> <p>Ergebnisse</p> <p>Positive Entwicklung: Stärkung der Mitarbeiterin in ihrem Handeln – Unterstützung im Alltag durch Berichtigungen</p> <p>Weitergebracht hat: Neues erfahren – Infos für den Alltag – Anregungen für das Umsetzen in der Gruppe</p>
16:00	<p>Ausblick:</p> <p>Was wollen Sie noch erreichen? Was brauchen Sie dafür noch?</p> <p>Ergebnisse</p> <p>Das wollen wir erreichen</p> <p>Führen (aktiv) einer Teamsitzung – Protokolle/Elterninfo gemeinsam erstellen/bearbeiten - Größere Akzeptanz im Team/bei den Eltern</p> <p>Das brauchen wir dafür</p> <p>gemeinsam Lernpunkte ermitteln, Zeiten festlegen und daran bewusst arbeiten – Anregungen für den Alltag</p>
16:30	<p>Feedback</p>
16:45	<p>Schlussblitzlicht</p>

2.2.4 Gemeinsame Praxisreflexion

Im ursprünglichen Konzept war ein gemeinsames Reflexionstreffen nicht vorgesehen. Auf ausdrücklichen Wunsch der Beteiligten – und zwar sowohl Sprachpatinnen als auch die Patenkolleginnen – wird ein zusätzlicher Termin für ein gemeinsames Treffen geplant.

14:45	<p>Ankommen</p> <p>Da sich nicht alle TN aus früheren Veranstaltungen kennen, ist es sinnvoll, eine ausführliche Vorstellungsrunde zu machen.</p>
15:00	<p>Austauschen in gemischten Gruppen mit Sprachpatinnen und Patenkolleginnen</p> <p>Zunächst werden Kleingruppen gebildet, bestehend aus jeweils 3 Sprachpatinnen und 3 dazugehörigen Patenkolleginnen. Diese Gruppen beantworten die folgenden Fragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie sind Sie das Sprachpatenprojekt angegangen? 2. Welche Probleme hatten Sie? 3. Wie haben Sie die gelöst? 4. Was ist noch übrig?
15:15	<p>Ergebnisse</p> <p>1. Motivation</p> <p>Positiv motiviert durch das Angebot + die Seminare - Sehr motiviert, zu viele Ziele, Offen, ohne große Vorstellung, - motiviert, Info ans Team – Umsetzung zu zweit + gemeinsam</p> <p>konkrete erste Schritte:</p> <p>Gemeinsame Vorbereitung bekommen - Zusammen kommuniziert – gemeinsame Projekte besprochen – Teamthema – alle machen mit (Teamprozess) - Vorstellung im Team, Umsetzung zu zweit – Mündlich Fragen gestellt – Laut aus einem Buch vorlesen – In der eigenen Sprache ein Buch den Kindern vorgelesen – korrigieren nach Absprache (Wohlfühlfaktor bei öffentlicher Korrektur) – Texte zusammen lesen – Unterstützen bei Protokollschreiben</p> <p>2. Probleme</p> <p>Zeitmangel durch Personalschlüssel – Zuviel Inhalte in zu kurzer Zeit – Zeit, Zeit, Zeit, ... ☹ – interne Prozesse standen im Vordergrund – Wechsel der Patinnen – Wenig Zeit zum Austausch – Gemeinsame Zeit finden und uns austauschen (festgelegte Zeiten schwer zu realisieren) – Aufgrund der Sprache nicht ernst genommen – Nicht als Oberlehrer agieren</p> <p>3. Problemlösungen</p> <p>Thema Zeit bzw. Organisation</p> <p>Absprachen treffen und daran halten – Mitarbeit des gesamten Teams – Regelmäßiger Austausch, Ziele formuliert, reflektiert... – Ansprechpartner ist nicht nur die Sprachpatin sondern alle Kollegen – Hoffen auf Personalschlüssel als Voraussetzung – Gemeinsame Zeit ist im Dienstplan berücksichtigt (in manchen Einrichtungen)</p> <p>Thema Sprache</p> <p>Wiederholung – pragmatische Lösungen für Unterstützung im Alltag gefunden – Langsam und deutlich sprechen – Beschränkung auf Protokolle (+ schriftliche Arbeiten)</p>

<p>15:15</p>	<p>4. Wünsche</p> <p>an Sprachpatin / Patenkollegin adressiert Mehr Unterstützung im Schriftlichen (Dokumentation) – Bessere Umsetzung von Theorie in die Praxis – Aussprache – Satzaufbau – Nicht Korrektur, auch Erklärung erwünscht – Mehr Zeit mit der Patin</p> <p>an Einrichtung adressiert Sensibilisierung für dieses Thema – Rückmeldung an Projektträger, wie wichtig Kurs ist für alle Mitarbeiter / -innen – Regelmäßige Vorbereitungszeiten – In vielen Einrichtungen hat man für diesen Austausch eben keine Zeit – Fehlende Kommunikation im Team (Guten Morgen – auf Wiedersehen)</p> <p>an Organisatoren des Sprachpatenprojektes adressiert Kurs für berufsbezogenes Deutsch zur Festigung anbieten</p> <p>Die Ergebnisse zeigen, dass durchgängig Entwicklungsschritte zu verzeichnen sind. In vielen Kitas wird das Thema auch ins Team getragen und von den Kollegen und Kolleginnen dort aufgegriffen. Es bleiben aber für die Einrichtungen noch Aufgaben offen, ebenso wie für die Träger der Einrichtungen und auch die Verantwortlichen des Sprachpatenprojektes.</p>
<p>15:30</p>	<p>Austauschen, in Gruppen nach Sprachpaten / innen und Patenkollegen / innen getrennt</p> <p>In Kleingruppen getrennt nach Sprachpatinnen und Patenkolleginnen werden die folgenden Fragen bearbeitet:</p> <p>Patenkolleginnen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie haben sich Ihre Deutschkenntnisse verändert? 2. Wie hat sich Ihre Situation in der Einrichtung verändert? 3. Wie hat sich die Teamsituation verändert? <p>Sprachpatinnen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie hat Ihre neue Aufgabe als Sprachpatin Ihre Arbeitssituation verändert? 2. Und die der Einrichtung? 3. Und die des Teams?
<p>15:45</p>	<p>Ergebnisse</p> <p>Patenkolleginnen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Durch die Unterstützung unserer Patin, z. B. Texte bearbeiten, laut vorlesen, dokumentieren, Protokoll schreiben etc. – sich mehr trauen – bewusster geworden – versuchen, Vorkenntnisse zu benutzen – Fachwortschatz erweitert 2. Sicherheit, Selbstvertrauen, mehr Anerkennung von Eltern, Kollegen und Kindern – Mehr Unterstützung, mehr zum Sprechen aufgefordert – Mehr Hilfe und Vorbereitungszeit, dadurch mehr Aufgaben und Verantwortung – selbstbewusstes Auftreten – Mehr Achtung und Korrektur von Patin + Team – Kollegen übernehmen Verantwortung / Aufgaben – Verständnis für Sprachschwierigkeiten – Hilfsbereitschaft. 3. Das Team zeigt mehr Vertrauen und Respekt uns gegenüber – Es gibt keine Veränderung im Team (bei manchen)

15:45	<p>Sprachpatinnen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verstärkung der Zusammenarbeit + Offenheit miteinander – Bewusster auf die Sprache achten – „Sprachvorbild“ in der Kita präsenter – Sensibilisiert für den Umgang mit Sprachproblemen – Schlechtes Gewissen wegen Zeitmangel 2. Sensibilisierung für den Umgang mit dem Thema im Team – Keine Außendarstellung der Sprachpatenschaft – Träger ermöglicht Teilnahme an Kursen – Öffnung der Einrichtung gegenüber Fremdsprachlichkeit 4. Sprachpatenschaft zum Teamprozess geworden – Team hat Ressourcen erkannt – Es entwickelt sich mehr Verständnis füreinander <p>Die Ergebnisse zeigen, dass in vielen Kitas Bewegung entstanden ist und dass sich Teams für das Thema Fremdsprachlichkeit öffnen und bereit sind, ihre Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch zu unterstützen.</p>
16:00	<p>Tipps</p> <p>Neben der Reflexion für die TN soll auch thematisiert werden, was sich die beteiligten Personen und Kindertagesstätten für die Zukunft als Unterstützung wünschen. Deshalb wurden die TN um Tipps gebeten, die sie bezüglich des Programms hätten. Für diese Aktivität können die TN selbst entscheiden, ob sie allein oder in Kleingruppen arbeiten wollen.</p> <p>Fragen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welche Tipps würden Sie dem Veranstalter geben? 2. Welche Tipps würden Sie den Einrichtungen bzw. Trägern geben? <p>Abschließend wurden im Plenum alle Rückmeldungen nochmals besprochen.</p>
16:15	<p>Ergebnisse</p> <p>Die Tipps werden hier ganz unsortiert wieder gegeben:</p> <p>Tipps für den Veranstalter</p> <p>Noch mehr Treffen – „Sprachpate“ richtiger Name bzw. richtiges Wort!</p> <p>Tipps für die Kitas</p> <p>Übernahme der Kosten + Zeit durch Arbeitgeber – Kommunikation ist immer ein Teamprozess, egal in welcher Sprache – „Patenschaft“ nur im Team leistbar – Mehr Unterstützung vom Team bekommen – Zusätzliche Verfügungszeit miteinander – Sprachpatenkonzept nach außen transparent machen – Im Dienstplan integrieren – gemeinsame Vorbereitungszeit organisieren – ZEIT</p>
16:45	<p>Schlussblitzlicht</p>

2.3 Der Workshop im Kontext der Ausbildung zum / zur Staatl. anerkannten Erzieher /-in

Vorbemerkung

Die Studierenden verbringen während ihrer Ausbildung nur jeweils zwei Tage pro Woche als Praktikantinnen in den Kitas. Dadurch werden sie in den Kitas anders wahrgenommen als Kolleginnen, die täglich präsent und vollverantwortlich eingebunden sind. Außerdem werden die Praktikantinnen von einer Anleiterin begleitet. Es wird nicht von ihnen erwartet, dass sie die gleichen Aufgaben erfüllen wie die ausgebildeten Kolleginnen. Aufgrund der spezifischen Situation wurde auf die Benennung ‚Patenkollegin‘ verzichtet und stattdessen die Bezeichnungen ‚Studierende‘ bzw. ‚Praktikantin‘ beibehalten.

In vielerlei Hinsicht gleicht ihre Situation aber doch der der bereits als Erzieherinnen beschäftigten Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch. Deshalb kann das Konzept der Sprachpaten, wie es oben beschrieben ist, weitestgehend auf die Situation in der Ausbildung übertragen werden, allerdings an manchen Stellen mit Modifikationen. So muss zum einen die Aufgabe der Sprachpatinnen im Zusammenhang mit der Ausbildung neu bestimmt werden, zum anderen werden Themen wie Aufgaben der Kindertagesstätten und unterschiedliche Erziehungskonzepte aufgenommen.

Im Folgenden werden nur diejenigen Sequenzen des Workshops dargestellt, die von den bereits oben (siehe 2.1) dargestellten abweichen.

Der Workshop

9:00	Begrüßung, Vorstellung der Trainerin
9:15	Vorstellungsrunde
9:30	<p>Vorstellungen, Erwartungen, Themen, Fragen</p> <p>Im Wesentlichen gleichen sich die Beiträge in dieser Sequenz mit denen anderer Workshops. Allerdings kamen im Kontext der Ausbildung noch spezifische Fragen dazu, die hier noch aufgeführt werden:</p> <p>Welche Prüfung haben die Auszubildenden zur Zertifizierung abgelegt? – Wer saß in den Prüfungen?⁴ Andere Benotung aufgrund der Unterstützung durch die Sprachpaten? (Berichte, Klausuren etc.) – Was sind die Aufgaben von der Schule? Was soll die Kindertagesstätte leisten? – Darf ich Texte meiner Patenkollegin verbessern oder ist das „Verfälschung“ ihrer schulischen Leistung? – Hilfe bei Berichten? – Hilfe ohne direkte Zusammenarbeit mit der Sprachpatin in derselben Gruppe.</p> <p>Die Fragen verdeutlichen die besondere Situation der Sprachpatinnen als Begleiterinnen in der praktischen Ausbildung. Sie zeigen auch, dass für die Praktikantinnen nicht deutscher Muttersprache die Sprachpatinnen eine Art Nachteilsausgleich sein können.</p>
9:45	Verunsicherungsphase
10:00	<p>Wie hat sich das angefühlt?</p> <p>Warum haben wir das gemacht?</p>

⁴ Diese Fragen beziehen sich auf den Nachweis des Niveaus C1 nach GER, der im Schuljahr 2012/13 erstmals als formale Zugangsvoraussetzung von Bewerberinnen und Bewerbern verlangt wurde, die den mittleren Schulabschluss nicht in Deutschland gemacht haben. Eine knappe Darstellung des GER und insbesondere dessen, was das Niveau C1 bedeutet, wird fester Bestandteil der Workshops an den Beruflichen Schulen Berta Jourdan.

10:30	<p>Was ist denn daran so schwer?</p> <p>Sprachsensibilisierung Dialog aus Stichwortkarten mit d. jeweiligen Emotion</p>
11:15	Text lesen und markierte Schwierigkeiten analysieren
12:00	Pause
13:00	Wieder ankommen
13:10	<p>Grammatik exemplarisch</p> <p>Phonetik exemplarisch: Betonung</p>
13:45	<p>Reflexion</p> <p>Wie können wir die Ergebnisse in der Praxis unserer Einrichtungen nutzbar machen? Bei der Erarbeitung für die praktische Umsetzung ist es sinnvoll, die Kleingruppen nach Funktionen zu bilden: Gruppen aus Anleiterinnen und Gruppen aus Kolleginnen. Die Fragestellungen waren leicht verschieden:</p> <p>Für die Anleiterinnen: Was müssen Sie als Anleiterin anders machen als bei Praktikantinnen mit Deutsch als Muttersprache?</p> <p>Gespräche über Einrichtung + päd. Austausch – z. B. Tagesrückblick schreiben lassen – Stärken & loben – Berichte gemeinsam besprechen – kurze Texte zum Lesen geben – Teilnahme an Team-Meetings (Ermutigung zum Sprechen)</p> <p>Für die Kolleginnen: Wie können Sie die Teamkolleginnen unterstützen?</p> <p>Hilfestellung anbieten – festgelegte Zeiten vereinbaren (z. B. einmal pro Woche eine halbe Stunde) – mit der Praxisanleitung klären: wer macht was? – mit der Leitung klären, wie?</p>
14:15	<p>Umgang mit schwierigen Texten</p> <p>Da für die Ausbildung häufig schwierige Texte gelesen werden müssen, ist es sinnvoll, den Sprachpatinnen Techniken zu vermitteln, wie Texte entlastet und leichter verständlich gemacht werden können. Dazu erhalten sie die praktische Aufgabe, den folgenden Satz aus dem schon bekannten Text zu vereinfachen:</p> <p>„Bereits das Gehirn eines Kleinkindes bildet sich nach der Art seines Gebrauchs aus.“</p> <p>Die gelungensten Vereinfachungen</p> <p>Das Gehirn entwickelt sich je nach dem, wie man es benutzt. Das ist auch schon beim Kleinkind so.</p> <p>Das Gehirn eines Kleinkindes entwickelt sich schon auf die Art und Weise, wie es benutzt wird.</p> <p>Es zeigt sich, dass komplexe Zusammenhänge leichter zu verstehen sind, wenn man sie in mehreren einfachen Sätzen formuliert.</p>

<p>14:45</p>	<p>Ziel: Die Perspektive zu öffnen und den Blick auf andere Besonderheiten - durchaus im Sinne von besonderen Stärken - zu lenken, die die Migrationssituation für die Praktikantinnen mit sich bringt.</p> <p>Schon aufgrund organisatorischer Eigenheiten haben die Praktikantinnen mit Zweitsprache Deutsch eine Sonderrolle, dadurch, dass sie nur zwei Tage pro Woche in der Einrichtung sind. Dieser organisatorische Aspekt liegt auf der Hand und ist für alle Beteiligten – also Team, Kinder, Eltern und Praktikantin wahrnehmbar.</p> <p>Die Praktikantinnen mit Zweitsprache Deutsch unterscheiden sich aber noch in einigen anderen Aspekten von Praktikantinnen mit Muttersprache Deutsch. Es ist sinnvoll, das zu thematisieren, um die Position der Praktikantin in der Einrichtung zu stärken.</p> <p>Deshalb werden zu folgenden Fragen auf Moderationskarten Antworten gesammelt:</p> <p>Reflexion</p> <p>Wo ergibt sich im Vergleich zu Praktikantinnen mit Muttersprache Deutsch weiterer Bedarf zu inhaltlichem Austausch und ggf. Unterstützung?</p> <p>Ergebnisse</p> <p>Kultur - Bild vom Kind – Wertvorstellung – Religion – Herkunft(-sland) – Lebenserfahrung – Lebenssituation – nicht Anerkennung der eig. Ausbildung – Vorbildung – Konflikte mit „neuen Werten“ – andere Kultur / Religion – Feste – familiäre Strukturen – andere kulturelle Erfahrungen – anderes Rollenverständnis – anderes Bild vom Kind</p> <p>Welche besonderen Vorteile und Kompetenzen bringt sie durch ihre Mehrsprachigkeit und ihren Migrationshintergrund mit?</p> <p>Ergebnisse</p> <p>sprachlich</p> <p>sich in Kinder hineinsetzen, die sich durch Sprachverständnis isoliert fühlen. – Übersetzen der Sprache – (Fremd)Sprachenkenntnisse – neue Sprache für die Einrichtung – Bildungserwartungen der Eltern und Familienstrukturen anderer Kulturen besser verstehen</p> <p>persönlich</p> <p>jede Menge Lebenserfahrung – große Motivation – pos. Lebenshaltung - Impulse durch bisherige Erfahrung</p> <p>kulturell</p> <p>über den Tellerrand schauen – überdenken der eigenen Werte + Vorstellungen – kennen lernen neuer Techniken + Materialien – neue Erkenntnisse (von Schule usw.) – Teamkommunikation verstärkt – Kinder lernen andere Kultur(en) kennen – Handlungen / Haltungen können kulturell erklärt werden – Verständnis von anderen Kulturen verstehen – Ideen aus ihrer Kultur – Einblicke in eine andere Kultur, Religion – kennen lernen anderer Kulturen, Sitten u. Bräuche – Blick in ihre Kultur – kann Lieder und Tänze einbringen – andere Feste – andere Sitten – VIELFÄLTIGKEIT</p>
<p>15:30</p>	<p>Feedback Wie?</p>
<p>16:00</p>	<p>Ende</p>

2.4 Die Praxisreflexionen im Kontext der Ausbildung zum/ zur Staatl. anerkannten Erzieher/ -in

2.4.1 Praxisreflexion 1

14:45	Ankommen und Gelegenheit, Rückmeldungen zu geben und Fragen zu beantworten, die evtl. auch einzelne Praktikantinnen individuell betreffen.
15:15	<p>Zunächst werden von den TN auf Moderationskarten Antworten auf die Frage notiert:</p> <p>Was ist bei der Arbeit mit einer Praktikantin mit Zweitsprache Deutsch anders als bei einer Praktikantin mit deutscher Muttersprache?</p> <p>Der Sprach- und Arbeitsablauf im Tagesgeschehen lässt einen bedachtsamer im Umgang sein mit Nicht-Muttersprachlern ☺ – schnellerer Wortwechsel mit Kolleginnen mit Muttersprache Deutsch... – Sprache steht sehr im Mittelpunkt – eigene Sprache reflektieren – Unsicherheit beim Sprechen – gehemmter im Sprechen mit den Kindern – Übersetzung notwendig – Sprachtempo anpassen – Mehr Erklärungen notwendig, mehr Zeit für Aufgaben nötig – viel Unterstützung beim schriftlichen Teil nötig – die Anleitung kann schwieriger sein</p> <p>ähnliche Denkweise + Handeln bei gleicher Herkunftssprache – Versucht den Kindern viel abzunehmen in ihrer Selbstständigkeit – Einstellung zum Kind – Das Alter? Die vorherige (pädagogische) Ausbildung? – Vielleicht größere Unsicherheit beim Elterngespräch oder Teamsitzung?</p> <p>bringt neue Ideen aus der Heimat mit ein – „Humor“ verstehen – Deutsche „Gewohnheiten“ vermitteln – Kulturelle Unterschiede (Feste, Feiern, Rituale) – Was für uns selbstverständlich ist, ist es für sie noch lange nicht.</p>
15:45	<p>Wie können wir als Sprachpatinnen da unterstützend ansetzen?</p> <p>Dabei entwickeln die Teilnehmerinnen in Kleingruppen konkrete Ideen und Konzepte, die sie im Berufsalltag der Kita mit den Praktikantinnen umsetzen können. Diese Ideen werden wiederum auf Moderationskarten gesammelt, an die Pinnwand gehängt und von der jeweiligen Teilnehmerin kurz erläutert.</p> <p>gemeinsam Text erarbeiten – dt. Hörbücher/CDs/Kassetten hören – Märchen lesen lassen – Hausaufgaben (für die Beruflichen Schulen Berta Jourdan) zusammen machen – Wortschatz: Fachwörter-Kartei</p>
16:15	Die TN suchen sich nun eine (oder mehrere) der Karten aus, die sie als Projekt-Idee in die Arbeit mitnehmen und umsetzen sollten. Anschließend wird gemeinsam besprochen, was dafür jeweils noch gebraucht wird.
16:30	<p>Feed-Back-Buch</p> <p>Ein sogenanntes Feed-Back-Buch ist eine unkomplizierte und wenig aufwändige Form der Dokumentation. Hier können Projekte oder Pläne festgehalten und die Ergebnisse nach einer vorher vereinbarten Zeitspanne (am besten ist ein Turnus von einer Woche) überprüft und bewertet werden.</p> <p>Am praktischsten ist es, eine Vorlage im Computer zu machen (s. Anhang 6) und jeweils für den gewünschten Zeitraum ein Blatt auszudrucken und in einem Ordner abzuheften. Es kann aber auch in Form eines Notizbuches geführt werden, in dem für jede Woche eine einseitige Tabelle angelegt wird.</p> <p>Entscheidend dabei ist, dass beide Beteiligten die Möglichkeit zur Bewertung und Kommentierung haben. Über diese Dokumentation können die Beteiligten auch ins Gespräch kommen: über Erfolge oder zusätzlichen oder anderen Unterstützungsbedarf.</p>
16:45	Schlussblitzlicht und Gelegenheit zu abschließenden Fragen oder Kommentaren.

2.4.2 Praxisreflexion 2 – Gemeinsames Reflexionstreffen und Praxisreflexion 3

Praxisreflexion 2 – Gemeinsames Reflexionstreffen

Im Verlauf des Projektes wurde deutlich, dass es sinnvoll ist, die in der Praxis gemachten Erfahrungen zumindest einmal mit den beiden beteiligten Gruppen gemeinsam auszuwerten. Deshalb ist das zweite Reflexionstreffen als **gemeinsame Veranstaltung** für Sprachpatinnen und Praktikantinnen konzipiert.

8:30	<p>Ankommen Gegenseitiges Vorstellen, damit alle Praktikantinnen und Sprachpatinnen einander kennenlernen; Zeit für Aktuelles.</p>
8:45	<p>Gemeinsamer Austausch Zunächst sollten Sprachpatinnen und Praktikantinnen sich gemeinsam austauschen. Dazu werden Kleingruppen aus Sprachpatinnen und Praktikantinnen gebildet. Die Gruppen sollten die folgenden Fragen gemeinsam beantworten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie sind Sie das Sprachpatenprojekt angegangen? Ich wurde gefragt und habe zugesagt (mit Praktikantin „angefreundet“, viel erzählt) 2. Welche Probleme gab es? Problem: leises Sprechen – wenig Kommunikation Sprachlich: Inhalte der Ausbildung wurden nicht verstanden. 3. Wie haben Sie Probleme gelöst? Lösung: – Motivation: „Du kannst das!“ – geben und nehmen: Anleitung ruhiger, nimmt sich zurück, Praktikantin: mehr Kommunikation ... und Lob – Kinder motiviert: „Frag doch mal Anna...“ (d.i. eine Praktikantin mit Migrationshintergrund) oft mit einbezogen (Elterngespräche), Aufgaben alleine gestellt 4. Was ist noch übrig? Verständnis der Inhalte der Ausbildung
9:30	<p>Getrennter Austausch In Kleingruppen getrennt nach Sprachpatinnen und Praktikantinnen werden Fragen bearbeitet.</p> <p>Die Fragen an die Sprachpatinnen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie hat Ihr neues Amt Ihre Situation verändert? 2. Und die der Kita? 3. Und die des Teams? <p>Ergebnisse AG 1 1. Gar nicht – 2. Auch nicht – 3. Zeitmanagement wurde überdacht. AG 2 1. Verstärktes Augenmerk auf das „Verstehen“ des Praktikanten – 2. Gar nicht – 3. Auch nicht</p> <p>Die Frage an die Praktikantinnen Wo haben Sie durch die Sprachpatin Unterstützung erfahren und Ihre Sprachkompetenz verbessern oder besser einsetzen können?</p> <p>Die Antworten können in zwei Gruppen geteilt werden: Konkrete Unterstützung bei Aufgaben für die Ausbildung korrigiert Fehler beim Sprechen – bereit, meine Arbeiten zu lesen – Hilfe, um Berichte zu schreiben – beim Schreiben (Beobachtung, Lerngeschichte) Rechtschreibung – Wir haben eine Kartei angelegt mit den Fachwörtern - antwortet gern auf meine Fragen</p>

9:30	<p>Unterstützung zur Verbesserung der allgemeinen Situation in der Einrichtung</p> <p>mehr Sicherheit geben – positiv, Unterstützung – Vertrauen – das Team findet die Idee gut – Ich hatte keine Sprachpatin letztes Jahr, aber bis jetzt habe ich mit ihr eine gute Erfahrung. Ich weiß, dass ich jemanden da habe, wenn ich Hilfe brauche, habe mehr Sicherheit. – Das letzte Jahr habe ich vom ganzen Team Unterstützung bekommen. In diesem Jahr habe ich trotz Sprachpatin auch Unterstützung vom Team</p>
10:15	<p>Abschließend wurden die Anwesenden gebeten, Tipps an die beteiligten Institutionen zu geben, also an:</p> <p>Berufliche Schulen Berta Jourdan und Träger d. Patenprojekts</p> <p>zu viele Termine – fehlende Besuche (der Verantwortlichen des Sprachpatenprojekts in den Einrichtungen) – Zertifikat über die Teilnahme am Sprachpatenprojekt für teilnehmende Personen und /oder Kindertagesstätten fehlt - Erklärung, welche Aufgabe eine Sprachpatin hat</p> <p>Kitaleitungen / Träger</p> <p>eine zusätzliche Stunde für die Sprachförderung – mehr Herausforderungen (Morgenkreis, Elternarbeit, Briefe...) – kleine Aufgaben delegieren, auch wenn nur zum Üben, z. B. Infotafel, Protokoll schreiben – An Elterngesprächen teilnehmen zu dürfen – mehr korrigieren, wenn das noch möglich wäre – andere im Team informieren und einbeziehen – Sprachpatin soll nicht die Anleiterin oder eine Kollegin von einer anderen Gruppe sein, sondern eine Kollegin von der Gruppe/Gruppenleiterin, wo jmd. den ganzen Tag bleibt</p>
10:45	Schlussblitzlicht

Praxisreflexion 3

Die Planung für die Praxisreflexion 3 folgt im Wesentlichen dem unter 2.2.3 dargestellten Konzept. In der Praxis waren jedoch die Sprachpatinnen in so kleiner Zahl anwesend, dass das Konzept ad hoc angepasst werden musste.

Hier wurde, wie schon bei anderen Anlässen, die Personalnot in den Kindertagesstätten spürbar; gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass das Projekt kein Selbstläufer ist, sondern dass für seine Bedeutung intensiv geworben werden muss.

Anhang 1

Learnacy

beschreibt die Fähigkeit im realen Leben und in professionellen Zusammenhängen, die eigenen Fähigkeiten und das Wissen über Lernen anzuwenden und in der Lage und motiviert zu sein aus den eigenen Erfahrungen und denen anderer zu lernen.

Resilienz

bedeutet und bezeichnet allgemein die Fähigkeit, erfolgreich mit belastenden Lebensumständen umzugehen. Dazu werden personale und soziale Kompetenzen und Ressourcen erfolgreich genutzt, um schwierigen Lebensumständen zu trotzen und kritische Ereignisse und Risikobedingungen erfolgreich zu bewältigen.

Portfolio

bezeichnet eine Sammlung von Objekten eines bestimmten Typs wie Zeichnungen, Notizen oder Beschreibungen. Pädagogische Portfolios haben ihren Ursprung in der Alternativen Assessment-Bewegung. Bei der Übernahme des Portfoliobegriffs in den Bildungsbereich war die inhaltliche Nähe zu Portfolios im künstlerischen und wirtschaftlichen Bereich beabsichtigt. Es zeigt das Können, die Arbeitsweise und die Entwicklung des Lernenden. Einerseits ist es mit der Darstellung und Einschätzung von Kompetenzen verbunden, andererseits steht die Weiterentwicklung dieser Kompetenzen im Mittelpunkt.

Bildung

ist das Ergebnis der Aneignung von Welt. Sie geschieht durch selbst gewählte und unfreiwillige Lernprozesse. Aus einer Mischung aus Selbstbildung und angebotenen oder wahrgenommenen Lernprogrammen bildet sich eine individuelle Sicht und Wahrnehmung von Welt aus, und so entsteht ein sehr individuell vernetztes Gehirn mit einer einmaligen Wissensbasis.

Anhang 2

heute Gruppe beim Essen
allein betreuen?

weiß nicht,
ob schon kann?

doch, schon Erfahrung,
das geht

unsicher

bitte: viele krank,
wichtiger Termin,
keine andere Möglichkeit

aber was,
wenn etwas passiert?

Anhang 2

passiert nichts,
unproblematische Gruppe

meinst du?

Kinder mögen dich!
Also los!

Na ja,
wenn du meinst...

Ja!

Okay

Anhang 3

Bildungsbegleiter gefragt!

Kinder wollen dazugehören und Kinder wollen wachsen. Damit das möglich ist, brauchen sie vom Anfang ihres Lebens an Erwachsene, die ihnen wohlgesonnen sind. Sie brauchen Erwachsene, die gute Vorbilder sind, wenn es um die Aneignung von Erfahrungen und Wissen geht. In den ersten drei Lebensjahren werden die Weichen für die geistige und charakterliche Entwicklung eines Menschen gestellt. Diese Phase des Lebens ist eine hochsensible und bestimmt sehr über das spätere Sozial- und Lernverhalten. Bereits das Gehirn eines Kleinkindes bildet sich nach der Art seines Gebrauchs aus. Urvertrauen und Sicherheit entwickeln sich in diesem Lebensabschnitt und bilden die Grundlage für alle weiteren Entwicklungsabschritte. Sowohl körperlich als auch geistig machen Kinder von 0 bis 3 Jahren enorme Fortschritte. Jedes Kind bringt dafür eine große Bereitschaft mit auf die Welt, Dinge zu erforschen, Neues zu untersuchen und Herausforderungen zu bewältigen. Diese Bereitschaft zu erhalten und zu fördern sollte wichtigstes Ziel in der Betreuung, Erziehung und Bildung von 0- bis 3-Jährigen sein.

Anhang 4

Das ist mir.

Der Denis kommt heute nicht.

Gestern war ich im Kino gewesen.

Komm mal bei mich!

Tust du das bitte hinlegen?

Die Mutter, wo gestern
angerufen hat.

Anhang 5

Niemand im Team, der keinen Migrationshintergrund hat, spricht eine Fremdsprache so gut wie meine Patenkollegin Deutsch.

Eltern und Team erkennen die Ausbildung meiner Patenkollegin als gleichwertig an.

Meine Patenkollegin erfährt ausreichend Wertschätzung für ihre fachliche Arbeit.

Die Eltern betrachten meine Patenkollegin als kompetente Ansprechpartnerin.

Anhang 5

Sprachfehler sind keine
Charakterfehler.

Team und Leitung trauen meiner
Patenkollegin zu, alle Tätigkeiten,
die zum Arbeitsalltag gehören,
zu übernehmen.

Meine Patenkollegin ist, so wie sie
ist, eine Bereicherung des Teams.

Alle schriftlichen Arbeiten aller im
Team werden grundsätzlich
Korrektur gelesen.

Anhang 6

Feed-Back-Buch für die Woche vom _____

Das habe ich diese Woche vor:	😊				☹️		?
	P	S	P	S	P	S	

Bemerkungen

Finanziert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



www.hessen.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq.de