



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Rolf Dobischat, Andy Schäfer

unter Mitarbeit von Cem Sentürk (ZfTI), Birte Dobischat (EBW) und Nina Brock (UDE)

Projektevaluation „SmartSt@rt“ (2. Zwischenbericht)

Ergebnisse aus dem Pilotlehrgang vom 03.12.2018 bis 31.05.2019

Essen, im September 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen.....	3
2. Abschlussevaluation des Pilotlehrgangs – Teilnehmerbefragungen.....	6
2.1 Einschätzungen zum Unterricht und zur Arbeit der Lehrenden	7
2.2 Selbsteinschätzung der Teilnehmenden zum Unterrichtsverhalten.....	8
2.3 Einschätzungen zu den Unterrichtsinhalten	10
2.4 Gesamtbewertung des Lehrgangs.....	12
3. Erfahrungen mit dem betrieblichen Praktikum (Birte Dobischat, EBW).....	15
3.1 Die Sicht der Teilnehmenden auf das Praktikum	16
3.2 Die Sicht der Betriebe auf die Teilnehmenden im Praktikum	17
3.3 Befragung der Praktikumsbetriebe (Cem Sentürk, ZfTI)	18
4. Ergebnisse aus den Evaluationsworkshops.....	21
4.1 Evaluationsworkshop zur „Teilnehmerauswahl“	22
4.2 Evaluationsworkshop zum „Curriculum“	24
5. Zusammenfassung und Perspektiven für die Projektevaluation.....	27
Anhang	31

1. Vorbemerkungen

Es ist unbestritten, dass die Integration geflüchteter Menschen in Beschäftigung und Arbeit von hoher gesellschaftlicher Bedeutung ist: Für Geflüchtete ist die Perspektive auf Erwerbsarbeit eine zentrale Stellschraube für eine aktive Teilhabe am sozialen Leben. Es zeigt sich jedoch, dass strategische Ansätze, die eine Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt und in die Erwerbstätigkeit ins Blickfeld nehmen, oftmals mit erheblichen gesellschaftlichen, institutionellen, organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Barrieren konfrontiert sind, wodurch die Einmündung in den Arbeitsmarkt erschwert oder aber zumindest verlangsamt wird.¹ Dies korrespondiert zudem mit dem Problem, dass der Zustrom von Geflüchteten überwiegend aus Menschen mit geringen Qualifikationen besteht, während andererseits hochqualifizierte (akademisch gebildete) Deutsche das Land verlassen.²

Ein primärer und zentraler Aspekt der langwierigen Integration, der in Forschungsstudien und (Betriebs-)Befragungen vielfach belegt wird, sind mangelnde deutsche Sprachkenntnisse.³ Zwar erfolgt in der Regel eine basale Sprachvermittlung im Kontext der obligatorischen Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und darüber hinaus bieten die Bundesländer, die Kommunen sowie zahlreiche zivilgesellschaftliche Organisationen ein insgesamt breites Angebot an Sprachkursen an, problematisch ist jedoch, dass die Qualität zuweilen kritisiert wird.⁴ Vor allem ist ein Mangel an Sprachkursen erkennbar, die nicht nur Alltagskenntnisse, sondern darüber hinausgehend auch berufsrelevante Sprachkompetenzen vermitteln.⁵ Das Erlernen von berufsbezogenen Sprachkenntnissen hingegen verbessert die Beschäftigungschancen deutlich⁶, wenn die Deutschkenntnisse konstant angewandt und kontinuierlich ausgebaut werden, was aber dann besonders problematisch ist, wenn große zeitliche Lücken zwischen den Sprachkursen entstehen und automatisch in die Herkunftssprache zurückgefallen wird.

Darüber hinaus kann die Aufteilung der Zuständigkeiten der Vermittlung in Arbeit aufseiten der Arbeitsagenturen und der Jobcenter beim Arbeitsmarktzugang hinderlich sind, „da die Zuständigkeiten oftmals über zu viele Akteure verteilt sind, die Gesetzeslage zu komplex ist und die Anforderungen an die Geflüchteten zu restriktiv sind.“⁷ Daneben fehlt es vielen Geflüchteten an grundlegender Bildung,

¹ Vgl. Scheiermann, G. (2019): Wer bestimmt den Kurs? Die Frage der Steuerung Geflüchteter in der beruflichen Bildung. In: berufsbildung, Heft 178, S. 9-11.; vgl. Knuth, M. (2018): Erfahrungen aus der Flüchtlingsintegration nutzen. In: clavis, Heft 5, S. 4-7.; Granato, M., Neises, F. (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. BIBB – Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 187. Bonn.

² Vgl. Dieter, H. (2019): Gastkommentar: Wenn Hochqualifizierte gehen und wenig Gebildete kommen – Deutschlands doppeltes Migrationsprobleme. In: Neue Züricher Zeitung vom 8.4.2019. <https://www.nzz.ch/meinung/deutschlands-doppeltes-migrationsproblem-zu-und-abwanderung-ld.1464988> (abgerufen am 09.09.2019).

³ Siehe dazu u.a. IAB/ Gürtzgen, N., Kubis, A., Rebien, M. (2017): Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 14/2017; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung/Kiziak, T., Sixtus, F., Klingholz, R. (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Berlin.

⁴ Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2019). Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Jahresgutachten 2019. Berlin.

⁵ Vgl. Geis-Thöne, W. (2019): Hochqualifizierte Zuwanderung. Ungenutztes Potenzial. IW-Nachricht 29. Mai 2019; Interessant ist der Befund, dass Geflüchtete selbst ihre Sprachkompetenz mit sehr gut und gut charakterisieren (vgl. dazu Gei, J./Niemann, M. (2019): Persönliche Situation von Geflüchteten. Bonn), andererseits die Bestehensquote bei den zertifizierten Kursen (z.B. B1) im Trend gefallen sind: <https://www.n-tv.de/politik/Deutsch-Kurse-Ostafrikaner-tun-sich-schwer-article21242802.html> (abgerufen am 09.09.2019).

⁶ Vgl. Lang, J. (2018): Employment effects of language training for unemployed immigrants. IAB Discussion Paper, Nr. 21. <https://www.iab-forum.de/berufsbezogene-sprachfoerderung-erhoeht-die-beschaeftigungschancen-deutlich/> (abgerufen am 09.09.2019); vgl. auch Schmidt, W. (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt. Betrieblicher Universalismus unter Druck. <https://www.bpb.de/apuz/250665/die-integration-von-fluechtlingen-und-arbeitsmigranten-in-der-arbeitswelt?p=all> (abgerufen am 09.09.2019).

⁷ Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung/Kiziak, Sixtus, Klingholz 2019, S. 11.

was oftmals auf die Altersstruktur der Geflüchteten zurückzuführen ist, da viele bei ihrer Flucht noch zu jung für einen höheren Schulabschluss oder einen Berufsabschluss waren.⁸ Verfügen Geflüchtete über einen Schul-, Hochschul- oder Berufsabschluss, bestehen große Schwierigkeiten bei der Antragsstellung auf ein Anerkennungsverfahren⁹ oder die Abschlüsse sind nicht nachweisbar, da formale Dokumente, Zeugnisse oder sonstige Belege fehlen.¹⁰ Auf individueller Ebene zeigt sich, dass selbst bildungsaffine Geflüchtete oft nur eine geringe Motivation aufweisen, eine Ausbildung im dualen System aufzunehmen. Begründet ist dies mit mangelnden Kenntnissen über das deutsche Berufsbildungssystem, die Wirkungs- und Funktionsweise von Prozessen am Arbeitsmarkt sowie mit disparater bzw. unklarer Bildungsaspiration.¹¹ Überdies unterschätzen viele Geflüchtete die Bedeutsamkeit formaler Bildungsabschlüsse und die beruflichen Anforderungen am deutschen Arbeitsmarkt.¹² Neben den individuellen und institutionellen Hürden erschweren auch Hindernisse auf betrieblich-organisatorischer Ebene den Arbeitsmarkteintritt. Insbesondere kleineren Betrieben fehlen die erforderlichen Ressourcen zur dauerhaften Integration Geflüchteter, so dass die Notwendigkeit diesbezüglicher Anstrengungen nur durch freiwilliges Engagement ausgeglichen werden kann. Darüber hinaus ist teilweise keine Klarheit und/oder Rechtssicherheit gegeben, wie lange ein Geflüchteter nach Beendigung einer Berufsausbildung in einem Betrieb und in Deutschland bleiben kann/darf und es somit an betrieblicher Planbarkeit mangelt. Geflüchtete können unter bestimmten Voraussetzungen eine betriebliche Berufsausbildung beginnen¹³ und haben während der Dauer des Ausbildungsverhältnisses sowie in den zwei darauffolgenden Jahren im Falle einer Beschäftigung die Möglichkeit, in Deutschland bleiben zu können. Fraglich ist dabei jedoch, wie viele Betriebe bzw. KMU eine solche Zeitspanne im Voraus planen können und ob sie dazu bereit sind, einen Geflüchteten auszubilden, der nach fünf Jahren möglicherweise wieder Deutschland verlassen muss.¹⁴ Neben der unklaren Rechtssicherheit haben viele Betriebe wenig bzw. unzureichendes Wissen „über die Erwerbsbiographien der Zielgruppe der Geflüchteten und sie beschreiben ihre Bedarfe und die mitgebrachten Kenntnisse als für sie asymmetrisch“¹⁵, so dass sich das Matching schwierig gestaltet. Insofern ist es interessant, das quantitative

⁸ Siehe dazu auch Stoewe, K. (2017): Bildungsstand von Geflüchteten: Bildung und Ausbildung in den Hauptherkunftsländern. IW-Report 37/2017. Köln.

⁹ Bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen ist derzeit allerdings ein positiver Trend zu verzeichnen, da in Deutschland die Verfahren und Voraussetzungen zur Anerkennung vereinfacht und gelockert wurden, so dass im Jahr 2018 36.400 (20 Prozent mehr als im Vorjahr) ausländische Berufsabschlüsse teilweise oder vollständig anerkannt wurden (vgl. IW (2019): Deutschland erkennt immer mehr ausländische Abschlüsse an. IW-Nachricht vom 21.08.2019; Spiegel Online (2019): Deutschland erkennt Rekordzahl ausländischer Berufsabschlüsse an. Online-Artikel vom 21.08.2019. URL: <https://www.spiegel.de/karriere/statistisches-bundesamt-mehr-als-ein-fuenftel-der-auslaendischen-berufsabschluesse-anerkannt-a-1282933.html>; Zugriff 23.08.2019).

¹⁰ Vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung/Kiziak, Sixtus, Klingholz 2019; David 2017.

¹¹ K. Stoewe, a.a.O., S. 10 schreibt dazu: „Der geringere Wert beruflicher Abschlüsse in den Herkunftsländern ist einerseits der Tatsache geschuldet, dass es kein mit Deutschland vergleichbares Ausbildungssystem gibt und zudem die informelle Berufsbildung vor allem im handwerklichen Bereich eine große Rolle spielt (Radetzky von/Stoewe, 2016). Andererseits genießt die Berufsbildung in vielen Herkunftsländern generell ein geringeres gesellschaftliches Ansehen als in Deutschland, wodurch sich weniger Jugendliche für die vorhandenen Möglichkeiten der formalen Berufsausbildung entscheiden [...] (da zahlreiche (duale) Ausbildungsberufe [...] in den Herkunftsländern im Hochschulsystem verortet sind. Zum Thema Bildungsaspiration vermerkt sie, dass die geplanten Bildungsaktivitäten deutlich über der aktuell realen Bildungssituation liegen (S. 13).

¹² Vgl. ebd.; vgl. Vogel, C., Scheiermann, G. (2019): Vielfalt in der beruflichen Bildung – betriebliche Ausbildung von Geflüchteten. Bonn; vgl. Fakha, K. (2017): Informationsblatt zu Berufssystem und Arbeitsmarkt in Syrien. IQ-Netzwerk.

¹³ OECD (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarkt von Flüchtlingen in Deutschland.

¹⁴ Vgl. David, A. (2017): Neue Wege Geflüchteter in die Arbeitswelt. Denk-doch-mal.de/Sonderausgabe: Geflüchtete in Bildung und Arbeit – Chancen, Hürden und Wege.

¹⁵ David 2017; Schmidt, W. (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt. Betrieblicher Universalismus unter Druck. bpb/APuZ 67. Jahrgang, 26/2017; Schmidt, C. (2019): Integration von Geflüchteten in die Pflege – Erfahrungen aus der Praxis. IAT Forschung aktuell 05-2019.

Einmündungsvolumen in den Arbeitsmarkt zu betrachten. Insgesamt wird diesbezüglich vom Institut der Deutschen Wirtschaft festgestellt, dass die Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt wie auch in Ausbildungsverhältnisse besser als zunächst erwartet erfolgt ist und die absoluten Einmündungszahlen gestiegen sind.¹⁶ So befanden sich im August 2019 ca. 34 Prozent der sich im erwerbsfähigen Alter befindlichen Personen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Allerdings zeichnet sich eine etwas rückläufige Entwicklung bei den erst jüngst geflohenen Personen aus. Interessant ist, dass auch Geflüchtete mit abgelehnten Asylanträgen eine hohe Beschäftigungsquote aufweisen.¹⁷ Allerdings ist dabei anzumerken, dass insgesamt der überwiegende Teil der Geflüchteten zunächst im Segment der Helfertätigkeiten beschäftigt ist.¹⁸

Vor dem Hintergrund der exemplarischen Ergebnisbefunde aus den zitierten Studien sind die folgenden Ergebnisse aus der Abschlussevaluation des Pilotlehrgangs im Projekt „SmartSt@rt – Integrierte fachlich-sprachliche Qualifizierung von Flüchtlingen für den Berufsstart in Binnenschifffahrt und Logistik“¹⁹, als ein weiterer Beitrag dazu zu betrachten, die individuellen, institutionellen und organisatorischen und vor allem lehrgangs- und unterrichtsbezogenen Hürden bei der Integration Geflüchteter vertieft zu thematisieren und nach Lösungschancen Ausschau zu halten. Ein zentraler Befund, welcher sich aus den bisherigen Erfahrungen und Befunden im Projekt ergibt, ist, dass die Integration Geflüchteter keinem Automatismus folgt, sondern nur mit einem hohen Maß an Engagement, Selbstinitiative und vor allem mit Kontinuität und Kultursensibilität durch alle Beteiligten erfolgreich zu realisieren ist. Im Anschluss an den im Februar vorgelegten ersten Evaluationsbericht, in dem bereits zentrale Erfahrungen, erste empirische Befunde und Handlungsbedarfe aus der ersten Zeitphase des Lehrgangs präsentiert wurden (1. März 2018 bis 15. Februar 2019)²⁰, fokussiert dieser Bericht auf die Evaluationsergebnisse zum Abschluss des Pilotlehrgangs. Das Evaluationskonzept der UDE sieht neben der prozessbegleitenden formativen auch eine umfassende summative Evaluation zum Ende des Pilotlehrgangs vor (vgl. Abbildung 1). Zentrale Referenzpunkte des vorliegenden Berichts bilden zum einen die Erhebung von Daten und Informationen aus der Erfahrungsperspektive der Teilnehmenden in Bezug auf die inhaltliche Konzeption, die didaktisch-methodischen Umsetzungsarrangements und die Unterrichtsqualität der am Kurs beteiligten Dozenten. Ergänzend hierzu werden die Erfahrungen und Einschätzungen zum betrieblichen Praktikum sowohl aus der Perspektive der Teilnehmenden als auch aus der Perspektive der Betriebe ins Blickfeld genommen.

Die gewonnenen Erfahrungen und die empirischen Befunde aus dem Evaluationsprozess wurden in zwei Workshops – je ein Workshop zur Überarbeitung des Konzepts zur Teilnehmerauswahl/-rekrutierung und zur Überarbeitung des Curriculums – mit den beteiligten Projektakteuren intensiv diskutiert, kritisch reflektiert und schließlich als Ausgangspunkt für die Neujustierung des Kurskonzeptes inklusive der Teilnehnergewinnung genutzt. Die Ergebnisse beider Workshops werden in diesem Bericht vorgestellt. Sie sind die Basis für die zum Berichtsende formulierten Handlungsbedarfe bzw. -empfehlungen

¹⁶ Vgl. dazu Schludi, M. (2019): Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet. <https://www.iab-forum.de/die-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-laeuft-besser-als-erwartet-nachgefragt-bei-herbert-bruecker-und-yuliya-kosyakova/>. <https://www.iwd.de/artikel/fluechtlinge-willkommen-im-job-419952/> (abgerufen am 09.09.2019).

¹⁷ Vgl. Brückner, H./Hauptmann, A./Vallizadeh, E. (2019): Zuwanderungsmonitor, August 2019. IAB-Zuwanderungsmonitor. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_1908.pdf (abgerufen am 09.09.2019).

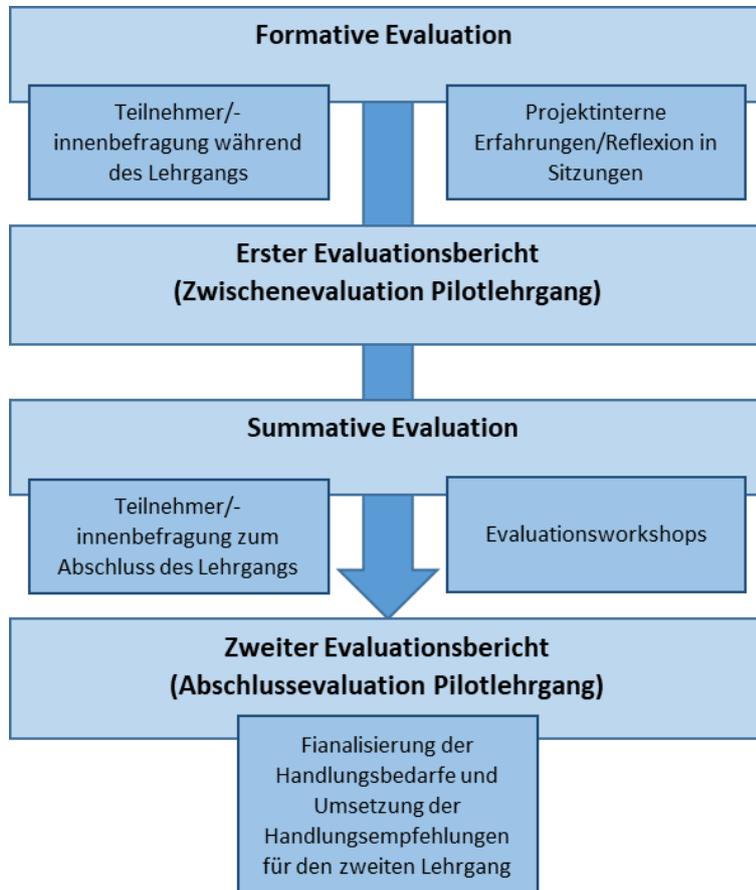
¹⁸ Vgl. Kiziak, Sixtus, Klingholz 2019, S. 9 ff.; <https://www.n-tv.de/wirtschaft/Asylsuchende-oft-in-einfachen-Jobs-article21175802.html> (abgerufen am 09.09.2019).

¹⁹ Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und hat eine Laufzeit vom 1. März 2018 bis 31. August 2020.

²⁰ Siehe dazu: Dobischat, Schäfer, Brock 2019 (abrufbar unter: http://www.smart-start.nrw/download/2019-05-07_evaluation_zwischenbericht%20UDE.pdf).

auf Grundlage der Evaluationsresultate und sie stellen den Ausgangspunkt für die Planung und Durchführung des zweiten Lehrgangs dar.²¹ Der vorliegende Evaluationsbericht erweitert den ersten Bericht durch eine Fortschreibung der Ergebnisse im Beobachtungszeitraum vom 16. Februar bis zum 24. Juni 2019.

Abbildung 1: Evaluationskonzept



2. Abschlussevaluation des Pilotlehrgangs – Teilnehmerbefragungen

Die Abschlussevaluation aus der Teilnehmerperspektive erfolgte anhand der Beantwortung eines teilstandardisierten Fragebogens (s. Anhang), der in Form eines leitfragengestützten „Interviews“ mit den Teilnehmenden durchgeführt wurde. Hierbei wurden sie durch geschulte Projektmitglieder – insbesondere bei der Beantwortung offener Fragen bzw. Nachfragen – unterstützt. Im Gegensatz zur formativen Evaluation in der ersten Evaluationsphase, die auf die eigenständige Bearbeitung eines Online-Feedbackfragebogens zur Modulevaluation (s. Anhang) ausschließlich durch die Teilnehmenden abstellte, wurde sich bei der Abschlussevaluation für eine dialogische Interviewsituation entschieden, da davon ausgegangen wurde, dass die Dokumentation detaillierter Informationen für die Neujustierung des zweiten Lehrgangsdurchlaufs von erheblicher Bedeutung war. Das direkte, persönliche Interview bot nicht nur die Möglichkeit, auftretende Sprach- oder Verständnisprobleme bei den Teilnehmenden bei der Beantwortung der Feedbackfragen unmittelbar aufzulösen, sondern auch im Gespräch zusätzliche, über den Fragebogen hinausgehende Informationen zu gewinnen.

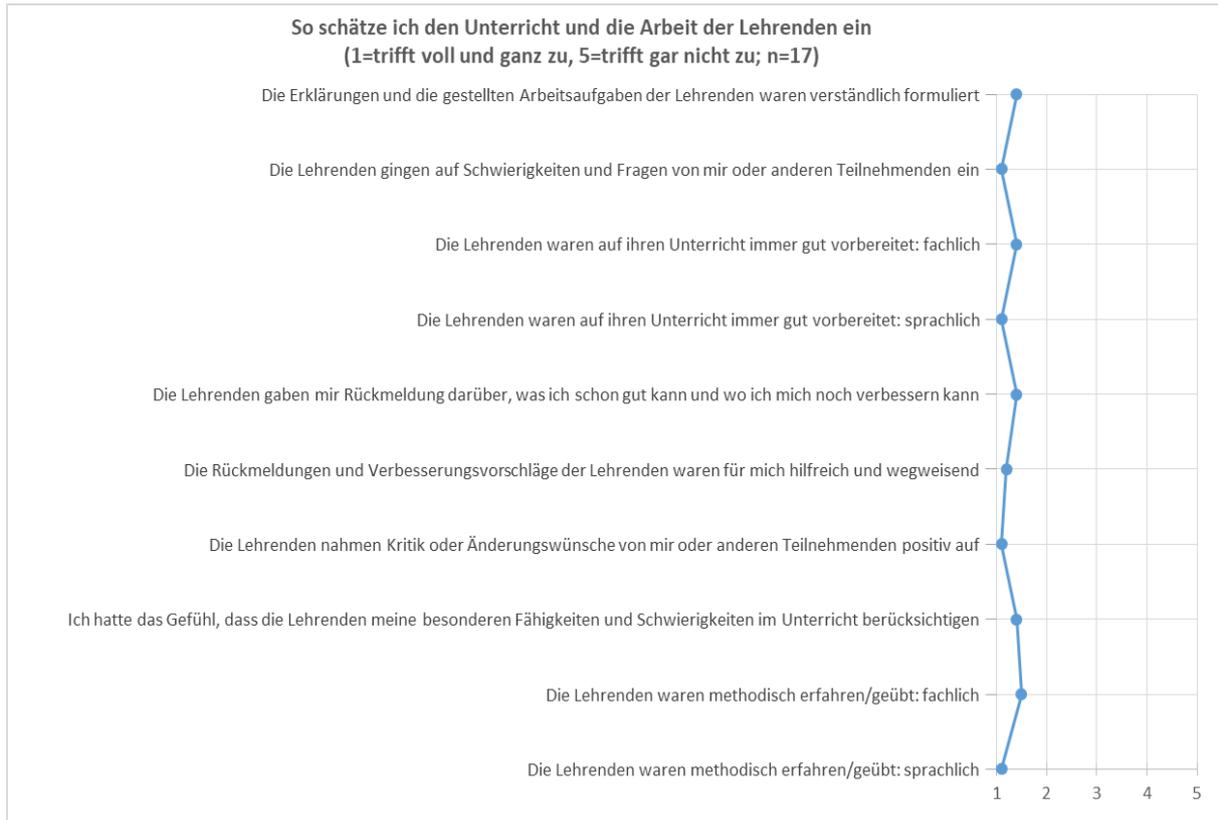
²¹ Der Pilotlehrgang endete am 31. Mai 2019 mit einer Abschlussveranstaltung und der Übergabe eines Teilnahmezertifikats.

Die Erhebung von Daten und Informationen aus Sicht der Teilnehmenden war dem Ziel geschuldet, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit der Lehrgang aus der Sicht der Probanden retrospektiv hinsichtlich der konzeptionellen, fach- und sprachinhaltlichen Ausrichtung sowie der didaktisch-methodisch-medialen Umsetzung beurteilt wurde. Darüber hinaus sollten die Probanden selbstkritische bzw. reflektierende Einschätzungen ihres eigenen Unterrichtsverhaltens und ihres Lernengagements während des Lehrgangs im Hinblick auf den persönlichen Erfolg vornehmen.

2.1 Einschätzungen zum Unterricht und zur Arbeit der Lehrenden

Wie bereits im ersten Zwischenevaluationsbericht skizzenhaft ausgeführt, hat sich die seinerzeit artikuliert hohe Zufriedenheit der Lehrgangsteilnehmenden, einerseits mit dem konkreten Unterricht, andererseits mit der Arbeit der Lehrenden mehr als bestätigt (vgl. Abbildung 2). Die vorgenommenen Bewertungen bewegen sich fast ausschließlich auf der vorgegebenen Skala im Bereich „trifft voll und ganz zu“ und „trifft größtenteils zu“. Aus der Perspektive der Teilnehmenden haben die Lehrkräfte sowohl im Sprachunterricht als auch im Fachunterricht unisono einen kompetenten, versierten, flexiblen und souveränen Eindruck hinterlassen. Die Antworten der Probanden belegen ferner, dass die Lehrenden die besonderen Teilnehmerinteressen und individuellen Lernvoraussetzungen (Lerntempo, Sprache etc.) in ihrem Unterricht berücksichtigt und auf Verständnisprobleme oder auftretende Überforderungen angemessen reagiert haben. Marginale Abweichungen im Vergleich der Bewertungen zwischen den fachlichen und den sprachlichen Unterrichtssequenzen zeigen sich bei der Kompetenzzuschreibung „Unterrichtsvorbereitung“ und bei der „methodisch-didaktischen Struktur“, die für den Bereich des Sprachunterrichts etwas positiver ausfielen als für den Fachunterricht, wenngleich diese Differenz nicht bemerkenswert zu Buche schlägt. Erklärbar ist diese Differenz dadurch, dass die didaktische Planung und Umsetzung des fachlichen Unterrichts sehr stark von Frontalunterrichtelementen (Lehrerzentrierten Vorträge und Präsentationen) geprägt war, während sich der sprachliche Unterricht durch eine hohe Variabilität in den Unterrichtsmethoden mit einem erheblichen Anteil praktischer Sprachanwendungen auszeichnete, was durch die Teilnehmenden positiv bewertet wird. Die Befunde legen demzufolge nahe, die zweite Lehrgangsdurchführung noch konsequenter mit selbstgesteuerten und eigenverantwortlichen Lernaneignungssequenzen anzureichern, mit dem Ziel, die tradierten Lernmuster der Adressatengruppe aufzuweichen und die individuellen Lernarrangements zwecks Steigerung der Lernmotivation zu fördern. Dies inkludiert u.a. auch einen stärkeren Einsatz digitaler und medialer Unterrichtsformate und -materialien (z.B. die Verwendung Moodle) sowie eine didaktisch-methodische Unterrichtskonzeption, die sich stärker an praxisbezogenen Lernszenarien orientiert.

Abbildung 2: Einschätzungen zum Unterricht und zur Arbeit der Lehrenden



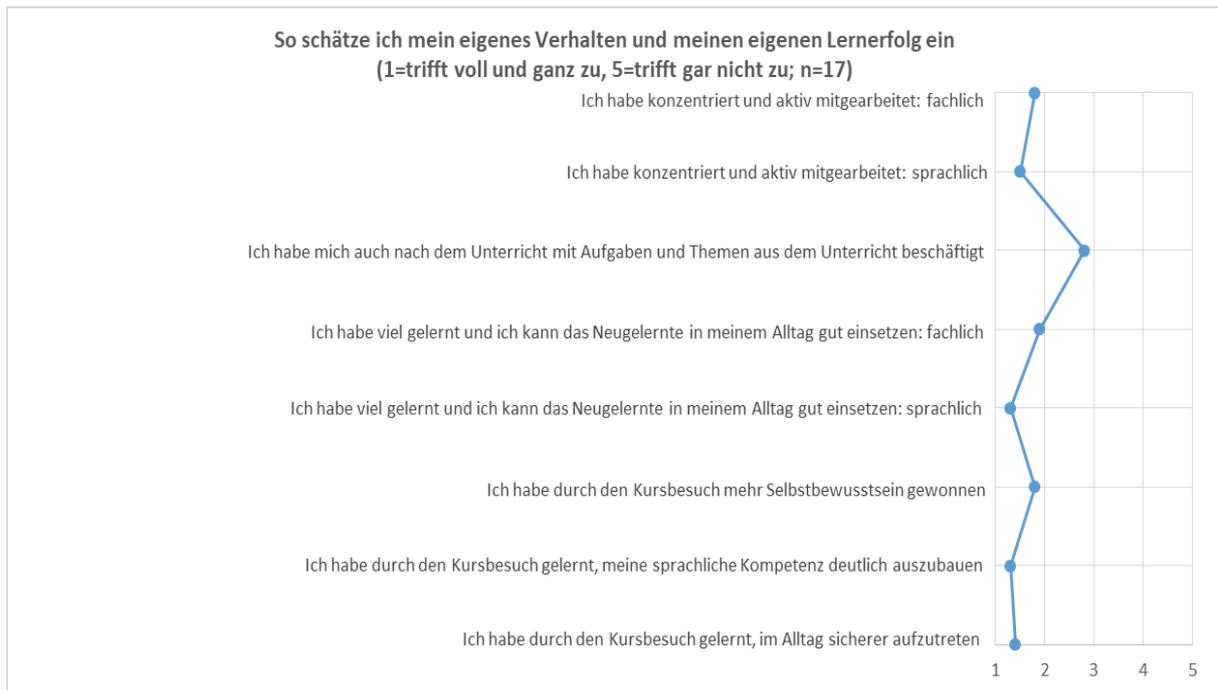
2.2 Selbsteinschätzung der Teilnehmenden zum Unterrichtsverhalten

Die Selbstauskünfte der Teilnehmenden zum eigenen Verhalten im Unterricht, und zwar unter einer persönlichen Erfolgsbewertung zeigen, dass sie zum einen ihr Lernengagement und zum anderen ihren individuellen Lernzuwachs im sprachlichen Unterricht höher bewerten als im fachlichen Unterricht (vgl. Abbildung 3). Der Lehrgang hat generell dazu beigetragen, so das Votum der Teilnehmenden, dass sie vornehmlich ihre sprachliche Kompetenz deutlich ausgebaut haben und infolgedessen ihr Auftreten und Agieren im Alltag durch den Kompetenzzuwachs sicherer und selbstbewusster geworden ist. Prinzipiell, so lässt sich aus Sicht der Teilnehmenden resümieren, wird der individuelle Lernerfolg durchgängig positiv eingeschätzt. Ein wesentlicher und kritisch zu betrachtender Befund in diesem Kontext ist jedoch, dass lediglich nur ein geringer Anteil der Teilnehmenden die Zeit nach dem Unterricht dazu genutzt hat, behandelte und diskutierte Unterrichtsinhalte nach- oder vorzubereiten wie auch prinzipiell, sich in der unterrichtsfreien Zeit mit lehrgangsbezogenen Themen und Inhalten zu beschäftigen (die Statements diesbezüglich liegen mehrheitlich im Bereich von „trifft teilweise zu“ und „trifft weniger/gar nicht zu“). Ein Grund kann in der zu abstrakten Umsetzung und inhaltlichen Planung sowie der häufig mangelnden praktischen Relevanz in Teilen des fachlichen Unterrichts gesehen werden (vgl. Kapitel 2.3), so dass die Teilnehmenden geringe faktische Anreize hatten, in der unterrichtsfreien Zeit spezifische Inhalte zu vertiefen.²² Allerdings beschränkt sich dieser Aspekt nicht nur auf den fachlichen Anteil des Lehrgangs, denn auch der Sprachunterricht wurde nur von einer geringen Anzahl der Teilnehmenden vor- oder nachbereitet, obwohl der Sprachunterricht viele animierende Elemente zur Förderung der Lernmotivation und ausreichend Referenzpunkte zur alltäglichen Lebens- und Berufswelt

²² In diesem Zusammenhang ist aber auch zu berücksichtigen, dass eine nicht unerhebliche Zahl von Teilnehmenden in den Nachmittags- und Abendstunden eine Tätigkeit ausüben, so dass allein hierdurch das zeitliche Volumen für Unterrichtsvor- und -nachbereitungen begrenzt ist.

enthielt. Die Gründe für die deutliche Zurückhaltung bei individuellen Nachlernphasen nach dem Unterricht sind auf subjektiver Ebene sehr divers, wobei ein zentraler Aspekt in der ausgeübten Arbeit/Erwerbstätigkeit liegt, da viele Teilnehmende familiäre Verpflichtungen (z.B. finanzielle Unterstützung) zu bedienen haben. Andere Teilnehmende zeigten insgesamt eine sehr geringe Lernbereitschaft – teils aus persönlicher Einstellung, teils begründet aus einer längeren Lernabstinenz (so gaben einige Teilnehmenden als Grund dafür an, sich in der unterrichtsfreien Zeit nicht mit lehrgangsbezogenen Inhalten beschäftigt zu haben, da sie „den Tag lieber mit anderen Dingen als mit Lernen verbringen“ würden).²³ Die Befunde zur oftmals geringen Lernbereitschaft und -motivation in der unterrichtsfreien Zeit korrespondieren mit den Ergebnissen der bereits zuvor exemplarisch erwähnten Studien (vgl. Kapitel 1) hinsichtlich der dort vorgenommenen Analyse, dass die Relevanz formalisierten Lernens und hoher individueller Lernanstrengungen und damit korrespondierend die Zugangsperspektiven zum deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt über Qualifikationen, Zeugnisse, Bescheinigungen etc. von den Geflüchteten unterschätzt werden. Ebenso deuten diese Befunde darauf hin, dass die Eigeninitiative zum Lernen oftmals nur bedingt ausgeprägt ist und, dass lernfördernde und –motivierende Elemente in den individuellen Lern- und Bildungsbiografien im Kontext formalisierter Lernstrukturen bislang nur einen geringen Stellenwert einnahmen. Wie bereits im Zwischenevaluationsbericht dargelegt, sind die Lerngewohnheiten hinsichtlich eines eher passiven Konsumierens von medial unterstützten Inhaltspräsentationen mit starker Lehrerzentrierung deutlich ausgeprägter, als eine aktive Selbststeuerung des Lernens und der Eigeninitiative, was in weiten Teilen auf die traditionell-konservativen Lehr-Lernarrangements in den Herkunftsländern zurückzuführen ist.

Abbildung 3: Einschätzung des eigenen Verhaltens und Lernerfolgs



²³ An dieser Stelle ist bereits selbstkritisch zu hinterfragen, ob das gewählte Lehrgangskonzept, die Teilnehmerauswahl sowie die Inhalte und deren didaktisch-methodische Umsetzung passgenau bzw. für die Teilnehmergruppe funktional war und dies ebenfalls ein möglicher Grund für die geringe Lernbereitschaft außerhalb der Unterrichtszeiten darstellt. Dieser Umstand ist jedoch dahingehend zu relativieren, dass das Kurskonzept insgesamt – also die Verknüpfung von berufsfachlichen und sprachlichen Inhalten – von den Teilnehmenden durchaus als gelungen angesehen wird und insbesondere der sprachliche Unterricht und die sprachliche Kompetenzentwicklung seitens der Teilnehmenden einen hohen Stellenwert eingenommen hat.

2.3 Einschätzungen zu den Unterrichtsinhalten

Die Einschätzungen der Teilnehmenden zu den Unterrichtsinhalten sind jeweils für die Themen des fachlichen Unterrichts und für die Inhalte des sprachlichen Unterrichts separat erhoben worden. Während beim sprachlichen Unterricht die verschiedenen Inhalte und Verfahren der Vermittlung von den Teilnehmenden unisono als sehr interessant und sehr positiv bewertet werden (vgl. Abbildung 4), wird die Relevanz der unterschiedlichen fachlichen Inhalte bzw. Unterrichtswochen von den Teilnehmenden sehr zurückhaltend beurteilt und teilweise sogar als eher kritisch angesehen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 4: Bewertung der Inhalte des sprachlichen Unterrichts

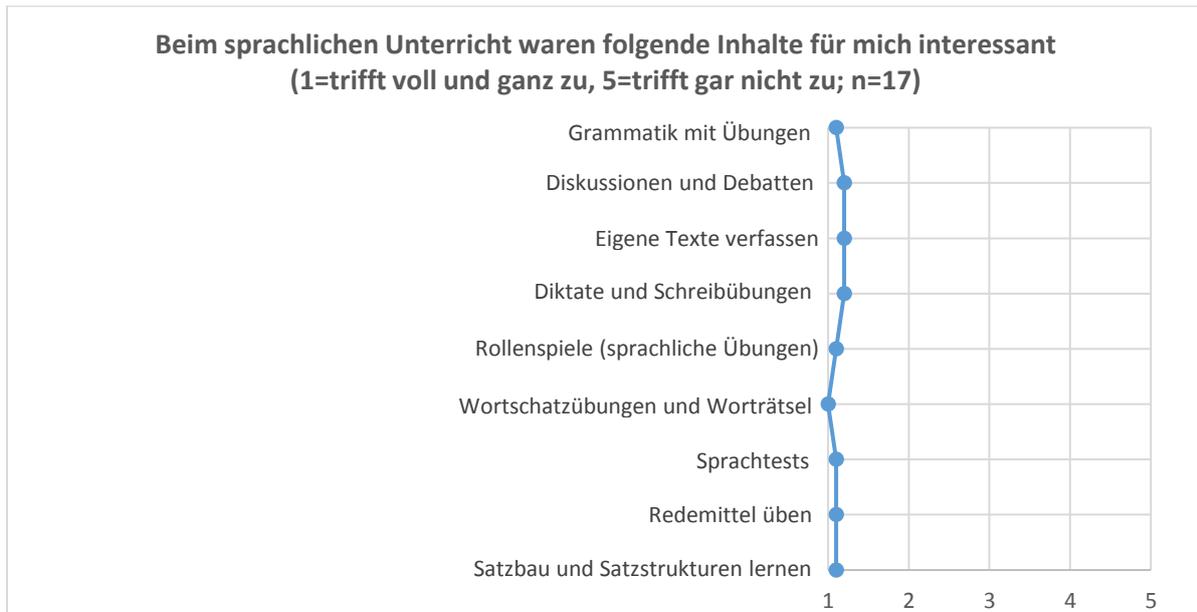
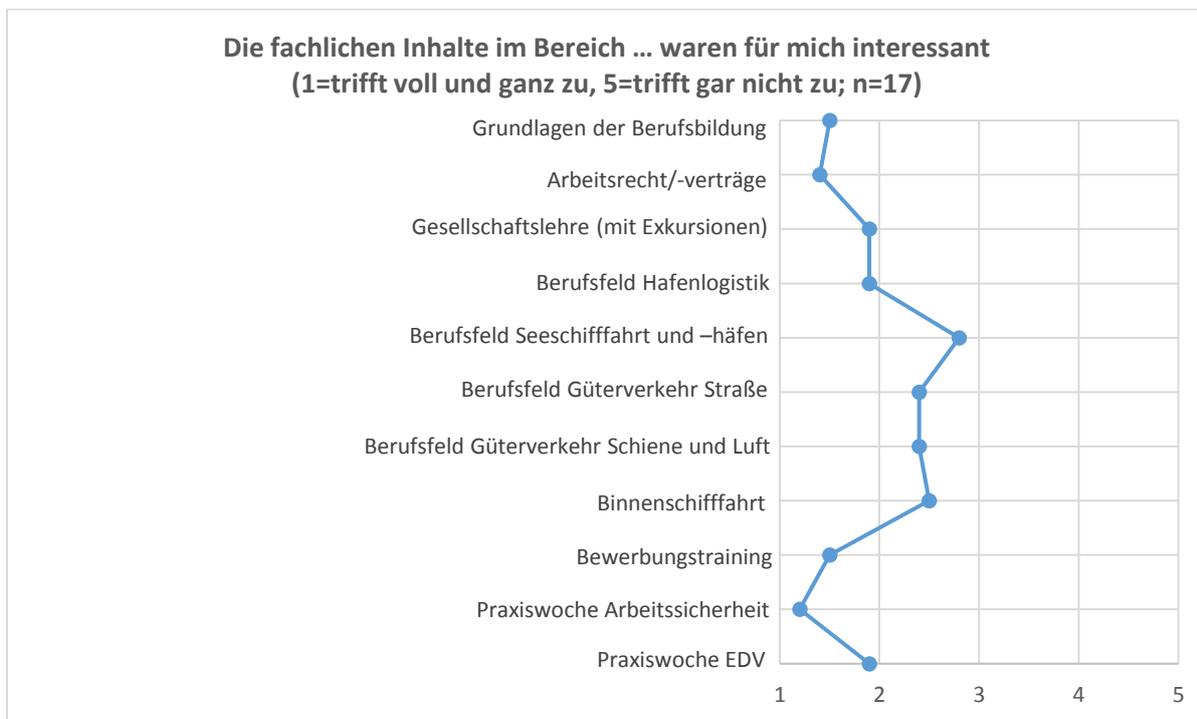


Abbildung 5: Bewertung der Inhalte des fachlichen Unterrichts



Die Bewertungsbefunde zu den fachlichen Unterrichtseinheiten zeigen, dass die übergreifenden Themen und Basisinhalte zum Berufsbildungssystem, zum Arbeits- und Ausbildungsrecht sowie zu ausgewählten Themenfeldern wie dem regionalen Strukturwandel im Ruhrgebiet überwiegend als positiv beurteilt werden und für die Teilnehmenden eine gute Orientierungsmöglichkeit dargestellt haben. Vor dem Hintergrund der zuvor vorgestellten Befunde und Aussagen betonen die Bewertungen die Relevanz von gesellschaftspolitischen sowie berufsübergreifenden und grundlegenden Lehrgangsinhalten, da Geflüchtete meist über unzureichende Kenntnisse über die spezifischen Mechanismen und Segmente des deutschen Arbeitsmarkts verfügen, diese Kenntnisse aber für eine realistische Einschätzung der individuellen (beruflichen) Vorerfahrungen, Chancen und Perspektiven unerlässlich sind.

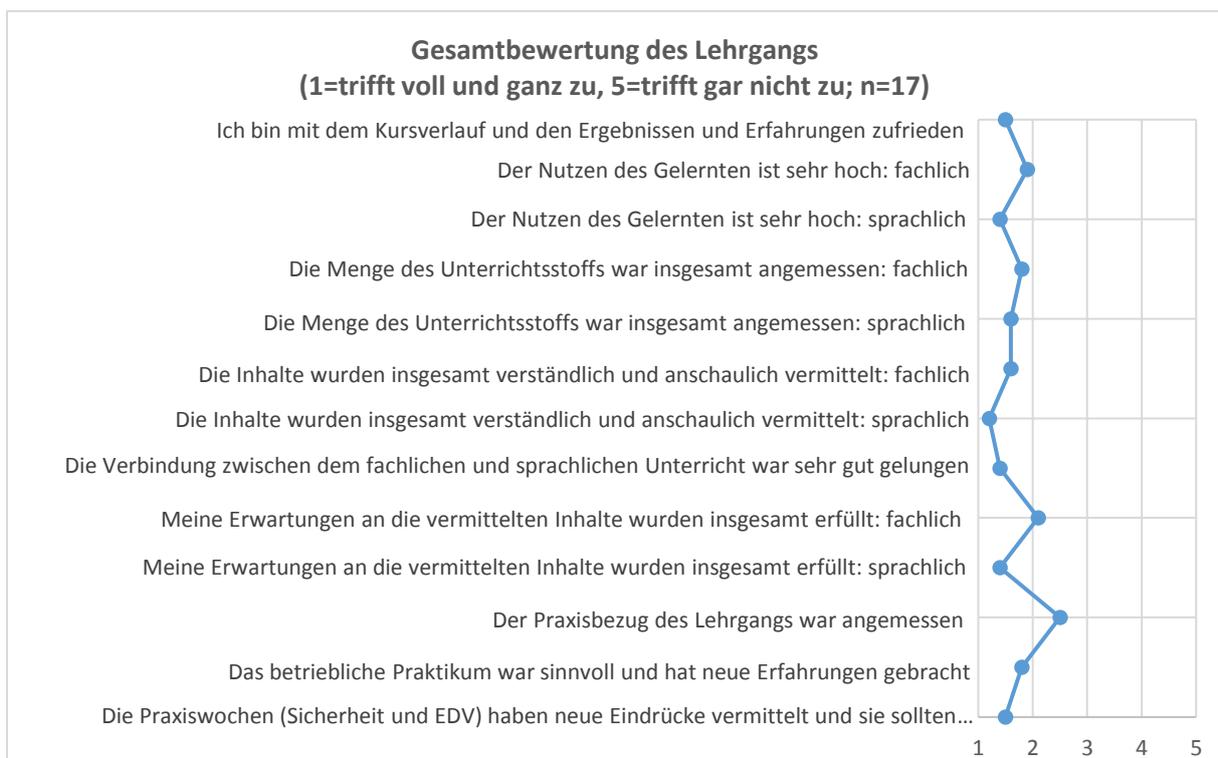
Ein ebenso positives Urteil erhalten die Unterrichtsinhalte, die einen direkten Praxisbezug aufweisen können (z.B. die Praxiswochen EDV-Grundlagen und Arbeitssicherheit sowie das Bewerbungstraining) und sich mit dem Berufsfeld Hafenlogistik im Speziellen auseinandersetzen. Andererseits, die Fachinhalte in den Bereichen von Seeschifffahrt und -häfen sowie der Binnenschifffahrt werden nur von einer geringen Anzahl der Teilnehmenden rückblickend als notwendig eingestuft, mehrheitlich eher als lediglich „teilweise“ bis „weniger“ interessant eingeordnet (vgl. Abbildung 5). Als mögliche Gründe für dieses Votum – zumal das Berufsfeld Binnenschifffahrt ein Schwerpunktthema des Projekts darstellt – können zwei Erklärungen angeführt werden: Die inhaltliche Konzeption sowie die didaktisch-methodische Planung und Umsetzung der Themenbereiche „Seeschifffahrt und -häfen“ sowie „Binnenschifffahrt“ waren zeitlich und fachlich sehr ausgreifend und differenziert konzipiert, wobei der Themenbereich „Seeschifffahrt“ als Feld der Berufsorientierung in den Bereichen Logistik und Transport im Curriculum vom Zeit- und Inhaltsniveau betrachtet überfrachtet war. Herausgestellt hat sich, dass die Inhalte in dem Themenbereich „Seeschifffahrt“ zu abstrakt und praxisfern waren, da die Seeschifffahrt keine regionale Relevanz und damit auch keine realistischen Beschäftigungsperspektiven aufweist.²⁴ Der umfangreiche Themenblock „Binnenschifffahrt“ war hingegen in seiner Tiefe und Komplexität zu ausschweifend, zuweilen redundant und zudem auf die Zielgruppe zu wenig abgestimmt. Hierzu ist anzumerken, dass bei der Konzeption dieses Themenblocks von Voraussetzungen auf der Adressatenseite ausgegangen wurde, die nicht erfüllt wurden (z.B. waren grundlegende mathematische Berechnungen problematisch, da die Beherrschung von Grundrechenarten ein höchst unterschiedliches Niveau aufwies). Zwar zeigte sich vor Beginn des Lehrgangs bei einer Mehrheit der Probanden ein vielversprechendes Interesse an dem Berufs- und Tätigkeitsfeld in der Binnenschifffahrt. Im Verlauf des Lehrgangs veränderten sich jedoch diese Interessenlagen ins Negative, was auch dadurch zu begründen ist, dass die Berufswünsche wie auch die Aspirationen sich infolge des näheren Kennenlernens verschiedener anderer Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche sowie aufgrund des Fehlens von formalen Anforderungen (z.B. Schulabschlüsse, berufliche Qualifikationen), Informationen zu Möglichkeiten der Durchlässigkeit bzw. Mobilität im Berufs(bildungs)system sowie den Funktionsweisen des Arbeitsmarkts veränderten. Da es die Intention des Projektes bzw. der Lehrgangskonzeption ist, neben der Vermittlung erster basaler Fachinhalte, auch als Berufsorientierung zu fungieren, muss dieser Befund in der Neuausrichtung der zweiten Lehrgangsdurchführung berücksichtigt werden, jedoch ist dieser Befund nicht zwangsläufig als ein ausschließliches negatives Votum gegen die Fachinhalte im Bereich „Binnenschifffahrt“ des Lehrgangs zu interpretieren.

²⁴ Siehe dazu auch: Dobischat, Schäfer, Brock 2019 (abrufbar unter: http://www.smart-start.nrw/download/2019-05-07_evaluation_zwischenbericht%20UDE.pdf).

2.4 Gesamtbewertung des Lehrgangs

Die Gesamtbewertung des Lehrgangs durch die Probanden fällt trotz einiger Kritikpunkte insgesamt überzeugend positiv aus. Überwiegend sind die Teilnehmenden mit den Ergebnissen und den vielschichtig akkumulierten Erfahrungen und Inspirationen aus dem Kursverlauf mehr als zufrieden, wobei das Projektkernelement der Verbindung zwischen dem fachlichen und sprachlichen Unterricht als dem Nukleus des Lehrgangs als sehr gut gelungen beurteilt wird (mit großer Mehrheit wurde diese Aussage mit dem Statement „trifft voll und ganz zu“ bewertet). In Anlehnung an die vorherigen Befunde hat der Lehrgang hinsichtlich der Menge des zu verarbeitenden Unterrichtsstoffs, dem Nutzen des Gelernten für unterschiedliche Anwendungssituationen (Alltag/Beruf) und besonders in Bezug auf die Vermittlung der Sprachinhalte die Probanden überzeugt, wobei dies besonders für das komplette Segment des Sprachunterrichts im Vergleich zum Fachunterricht zutrifft (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Gesamtbewertung des Lehrgangs



In der ersten Zwischenevaluation wurde darauf verwiesen, dass trotz der Schwerpunktsetzung auf das klassische Lernarrangement mit einem hohen Anteil an theoretisch-abstrakten Inhalten und der Dominanz instruierender lehrerzentrierter Vorträge, vornehmlich im fachlichen Teil des Lehrgangs, das Fehlen praktischer Bezüge bzw. praktischer Anwendungsübungen zum damaligen Zeitpunkt nur wenig kritisiert wurde. Diese Sichtweise hat sich im weiteren Kursverlauf verändert, wobei in der zweiten Lehrgangsphase der Praxisbezug der Lehrgangsinhalte generell als zu gering angesehen wird (die Mehrheit der Teilnehmenden ist der Ansicht, dass der Praxisbezug des Lehrgangs nur „teilweise“ angemessen sei). Insbesondere für den Fachunterricht wird betont, dass ein höherer Praxisbezug und mehr Praxisphasen bzw. -tage wünschenswert, ja sogar unabdingbar sind, um nicht nur theoretische Einblicke in das jeweilige Berufsfeld zu erhalten, sondern um sich mit konkreten Tätigkeitsanforderungen auseinanderzusetzen zu können, was den praktischen Anwendungsbezug unterstreichen würde. Zwar zeichnet sich der Unterricht im schulischen Bildungssystem in den Herkunftsländern oftmals

durch die Anwendung traditionell-konservativer Lernmethoden aus, jedoch findet der Kompetenzerwerb im Kontext des Erlernens eines Berufs in diesen Ländern in der Regel durch „Learning-by-doing“ statt.²⁵ Durch eine verstärkte praktische Ausrichtung der fachspezifischen Lerninhalte muss daher an diesem Prinzip und den mitgebrachten Vorerfahrungen angedockt werden, so dass stärkere Lernimpulse initiiert werden können.

Als Fazit aus der Durchführung des Pilotlehrgangs bleibt Folgendes festzuhalten:

- Insgesamt ist festzustellen, dass das inhaltliche, didaktisch-methodische und mediale Gesamtkonzept des Kurses weitgehend richtig gegriffen hat und die unterrichtliche Sequenzierung und Abstimmung zwischen fachlicher und sprachlicher Inhaltsvermittlung durchaus gelungen ist. In diesem Kontext ist darauf hinzuweisen, dass bis zum Lehrgangsende kein vorzeitiger Abbruch seitens der Teilnehmenden zu verzeichnen war, was die positive Gesamtbewertung – mit punktuellen Relativierungen – des Lehrgangs unterstreicht.
- Die inhaltliche Konzeption des Lehrgangs in Bezug auf die Kombination von der Vermittlung erster Fachinhalte sowie einer Berufsorientierung ist im Allgemeinen positiv hervorzuheben und die Befunde zeigen, dass sich die ursprünglichen Erwartungen der Teilnehmenden an den Lehrgang nach ihren Aussagen weitreichend erfüllt haben. Während die gesetzten Erwartungen in Bezug auf den sprachlichen Unterricht in toto deutlich erfüllt wurden, müssen sich die Inhalte des fachlichen Unterrichts in der zweiten Lehrgangsdurchführung verstärkt an konkreten Berufstätigkeiten und -profilen orientieren und realisierbare Anschlussmöglichkeiten aufzeigen. Vor diesem Hintergrund ist zu überprüfen, ob es im Sinne einer möglichst zweckmäßigen Berufsorientierung zielführender ist, die im Lehrgang vorgestellten Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche im Bereich „Logistik/Transport“ zu reduzieren und eine im Vorfeld festgelegte Auswahl an Berufen zu präsentieren, um die Wahloptionen möglichst eingegrenzt zu halten. Im Pilotlehrgang wurden – in Erweiterung der ursprünglichen beruflichen Zielrichtung – auch logistikaffine Berufe im kaufmännischen Bereich vorgestellt (z.B. Speditionskaufmann/-frau). Es hat sich aber gezeigt, dass die betrieblichen Anforderungen und Hürden zur Aufnahme einer kaufmännischen Tätigkeit hoch und teilweise sehr spezifisch sind (z.B. gute Englischkenntnisse, Kenntnisse im Umgang mit spezieller Software), so dass sie in der Regel mit dem erreichten Berufs- und Kompetenzprofil der Teilnehmenden nicht in Einklang zu bringen waren.
- Der Lernprozess insgesamt, dass Lerntempo und das soziale Miteinander im Kurs wurden überwiegend als sehr gut eingestuft, was auf ein konstant außergewöhnlich vertrauensvolles, solidarisches und konfliktarmes Lehrgangsklima hinweist.
- Die Umsetzung des Lehrgangskonzepts und die damit verbundene Lehrgangsorganisation haben bestätigt, dass der beschrittene Pfad einer engen Verknüpfung von Sprachförderung bzw. der Spracherwerb mit beruflichen bzw. berufsbezogenen Arbeits- und Lernerfahrungen sich als richtig erwiesen hat, um durch eine hohe Deckungsgleichheit zwischen beiden Bereichen den individuellen Lernerfolg sicherzustellen und eine realistische Anschlussperspektive zu eröffnen. Dazu hat auch beigetragen, dass durch die Aufhebung der räumlichen und zeitlichen Separierung der Vermittlung von berufsfachspezifischen und sprachlichen Inhalten in Verbindung mit

²⁵ Vgl. Fakha, K. (2017): Informationsblatt zu Berufssystem und Arbeitsmarkt in Syrien. IQ-Netzwerk.

zentralisierten Ansprache- und Zuständigkeitsstrukturen eine direkte lernorganisatorische, curriculare und didaktisch-methodische Verknüpfung möglich war.²⁶

- Die im Curriculum eingebetteten Exkursionen (u.a. Betriebsbesichtigungen, Besuch des Landtags NRW, Besuch der Zeche Zollverein, Teilnahme an der interkulturellen Ausbildungsmesse der VHS Essen etc.) wurden als sehr ansprechend wahrgenommen und sollen weiterhin Bestandteil des Curriculums bleiben. Ebenso wurden die beiden Praxiswochen (Arbeitssicherheit und EDV) und das betriebliche Praktikum positiv bewertet; insofern müssen diese Inhaltsblöcke erhalten bleiben. Kritisiert wurde explizit, dass insbesondere der fachliche Unterricht einen höheren Praxisbezug aufweisen sollte, so dass für den zweiten Lehrgang eine inhaltliche und methodische Überarbeitung des Curriculums hin zu mehr Praxisphasen/-zeiten erforderlich ist.
- Bei den Teilnehmenden des Pilotlehrgangs ist ein deutlicher Zuwachs an Sprachkompetenzen zu verzeichnen, sowohl im mündlichen als auch im schriftlichen Bereich. Durch die individuelle Förderung, einem zielgruppengerechten und progressiven Sprachunterricht sowie auch durch gegenseitige Hilfestellungen der Teilnehmenden untereinander, haben sich die sprachlichen Fähigkeiten und Kompetenzniveaus im Kursverlauf weitestgehend angeglichen, wenngleich nicht alle Teilnehmenden auf einem wünschenswerten Sprachniveau den Lehrgang beendet haben. Dies ist eindeutig auf die sprachliche Inhomogenität bereits zu Beginn des Lehrgangs zurückzuführen, trotz des pro forma einheitlichen Deutschniveaus B1.
- Die Ergebnisse legen nahe, dass die Umsetzung der didaktischen Grundsätze und Leitprinzipien im curricularen Konzept – die Handlungs- und Kompetenzorientierung – noch konsequenter erfolgen muss und demnach die didaktisch-methodische Umsetzung, vor allem im fachlichen Unterricht, einer kritischen Revision und Neujustierung zu unterziehen ist. Entgegen der Annahme, dass die Teilnehmenden eine Fortführung für sie gewohnter, traditioneller Lernmuster (z.B. Frontalunterricht, Einzelaufgaben, Auswendiglernen etc.) bevorzugen, wurde zum Abschluss des Lehrgangs vermehrt von ihnen eine Reduktion des Frontalunterrichts und eine Erhöhung von interaktiven, mediengestützten und diskursiven Lernarrangements eingefordert.
- Nach ihren persönlichen Anschlussperspektiven und beruflichen Ziele befragt, wird mit oberster Priorität vom Großteil der Befragten das Erreichen eines Arbeitsplatzes oder einer Ausbildungsstelle genannt. Dies signalisiert den großen Wunsch, für den weiteren Lebensweg eine Kontinuität und Verbindlichkeiten zu erreichen sowie strukturelle Hilfestellungen zu erhalten. Die Teilnehmenden wünschen sich für ihre unmittelbare Zukunft, dass sie ihre neu erlernten Kenntnisse (Sprache, Allgemeinbildung) vertiefen und im Alltag anwenden können.
- In der letzten Fragenkategorie wurde nach erwünschten Unterstützungsangeboten gefragt, welche die Teilnehmenden für notwendig erachten, um eine möglichst breite Unterstützung bei der Zielrealisierung zu erhalten. Häufig genannt wurden spezialisierte Einrichtungen, die soziale Beratungen durchführen wie z.B. das Jobcenter, die AWO oder die Diakonie. Viele der Befragten wünschen sich, nach dem Projekt auch weiterhin mit den Lehrgangsdozenten und Kooperationspartnern in Verbindung zu bleiben, um Hilfestellungen bei der beruflichen Integration zu erhalten.

²⁶ Siehe dazu auch: Knuth, M. (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. WISO-Diskurs Nr. 21 (hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung).

3. Erfahrungen mit dem betrieblichen Praktikum

Neben der Vermittlung fachlich-theoretischer Lerninhalte ist zentrales Anliegen des Projekts, die Teilnehmenden auf Tätigkeiten in möglichen Berufsfeldern vorzubereiten. Dies wird durch den Erwerb von betrieblichen Praxiserfahrungen ermöglicht. In das Curriculum sind neben zwei Praxiswochen zusätzlich zwei betriebliche Praktikumswochen integriert. Das betriebliche Praktikum wird handlungsorientiert und -angeleitet durchgeführt, d.h. es wurden im Vorfeld konkrete Tätigkeitsbeschreibungen von den Praktikumsbetrieben angefertigt, so dass sichergestellt werden konnte, dass die Teilnehmenden vertiefende Einblicke in das jeweilige Berufsfeld erlangen und bereits konkrete praktische Erfahrungen sammeln können. Weiterführende Intention der Praktikumswochen ist es, dass sogenannte ‚Klebeeffekte‘ wirken, die die Möglichkeit zur Aufnahme einer Arbeitstätigkeit oder einer Berufsausbildung in dem Praktikumsbetrieb eröffnen.

In einem ersten Schritt wurden durch die Projektpraxispartner (BDB, BDS und duisport) Betriebe identifiziert und kontaktiert, die sich bereit erklärten, einen Praktikumsplatz für zwei Wochen bereitzustellen und die Anleitung sowie Betreuung des Praktikanten/der Praktikantin zu übernehmen. Parallel zu diesem Verfahren wurden die Teilnehmenden nach ihren beruflichen Präferenzen im Bereich der Logistik/Transport und Binnenschifffahrt befragt. Der zweite Schritt zur Realisierung des Praktikums bestand in der Durchführung eines Matching-Workshops mit den am Projekt beteiligten Akteuren, in dem zunächst ein Abgleich der beruflichen Präferenzen der Teilnehmenden mit dem identifizierten Betriebspool stattfand und auf Basis dessen eine Zuordnung der Teilnehmenden zu den jeweiligen Betrieben erfolgte. Der dritte Schritt bestand schließlich in der Vermittlung der Teilnehmenden an die Betriebe durch die Praxispartner im Projekt.²⁷ Die Suche nach Praktikumsangeboten erwies sich trotz des immer wieder in der Branche reklamierten Fachkräftebedarfs nicht als „Selbstläufer“. Auf der Angebotsseite bestand zwar einerseits durchaus Interesse bei einigen Unternehmen, während andere Betriebe wiederum eine Kooperation kategorisch ablehnten, auch explizit mit Verweis auf frühere schlechte Erfahrungen mit Menschen mit Fluchthintergrund. Letztendlich konnten die Praxispartner duisport, BDS und BDB – und in Einzelfällen auch die anderen Projektpartner wie EBW, DST und ZfTI – eine ausreichende Anzahl geeigneter Praktikantenstellen akquirieren, so dass alle Teilnehmenden in eine Praktikumsstelle vermittelt werden konnten.

Das zweiwöchige betriebliche Praktikum fand in der Zeit vom 29. April 2019 bis zum 6. Mai 2019 statt und wurde in unterschiedlichen Bereichen der Logistik – hier sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblichen-technischen Bereich –, der Binnenschifffahrt, aber auch in logistikfernen Branchen absolviert.²⁸

²⁷ Im Vorfeld wurde dazu eigens ein Bewerbungstraining mit den Lehrgangsteilnehmenden durchgeführt (z.B. die Simulation eines Vorstellungsgesprächs) und es wurden erste Bewerbungsunterlagen digitalisiert und angefertigt (Bewerbungsflyer).

²⁸ Die Gründe hierfür sind sehr vielfältig und individuell, folgen aber teilweise dem gleichen Erklärungsmuster wie die Beurteilung der fachlichen Inhalte des Lehrgangs zum Bereich Binnenschifffahrt: Im Lehrgangsverlauf und mit steigenden Kenntnissen über die Anforderungen, Strukturen, Tätigkeitsbereiche und Rahmenbedingungen im Berufsfeld der Binnenschifffahrt hat sich bei einigen Teilnehmenden gezeigt, dass die priorisierten Berufswünsche sowie -perspektiven eher außerhalb der Binnenschifffahrtsbranche liegen. In manchen Fällen waren die Gründe auch etwas banaler, so führte z.B. ein Autounfall mit leichtem Sachschaden dazu, dass sich die Probezeit eines Teilnehmenden verlängerte und sich so der Berufswunsch „Bus-Fahrer/-in“ und ein Praktikum in diesem Bereich zu dieser Zeit nicht mehr realisieren ließ.

Insgesamt absolvierten neun Teilnehmende ein Praktikum im Bereich „Logistik/Hafenlogistik“²⁹, drei Teilnehmende absolvierten ein Praktikum auf einem Binnenschiff und fünf Teilnehmende in einem eher logistikfernen Praktikumsbetrieb.³⁰

Das betriebliche Praktikum wurde nach Beendigung von den Teilnehmenden nicht nur bewertet (s. Kapitel 3.1), sondern es wurde auch inhaltlich reflektiert und im Sprachunterricht auf- und nachgearbeitet. So haben die Teilnehmenden einen schriftlichen Praktikumsbericht angelegt, der Ausführungen zu ihren Praktikumserfahrungen, allgemeinen Informationen zu den Praktikumsbetrieben (welche Branche, Anzahl Mitarbeiter etc.), zur Motivation und den vorherigen Erwartungen an das Praktikum sowie zu den durchgeführten Tätigkeiten enthält.

3.1 Die Sicht der Teilnehmenden auf das Praktikum

Nach Beendigung des Praktikums konnten die Teilnehmenden anhand eines standardisierten Fragebogens ihre persönliche Einschätzung und Bewertung zum Praktikum abgeben (s. Anlage). Insgesamt hat das Praktikum – in seiner Organisation und den ausgeführten Tätigkeiten – die Erwartungen der Teilnehmenden voll erfüllt (vgl. Abbildung 7). Sie wurden in den Betrieben mit vielfältigen Aufgaben betraut und haben unterschiedliche betriebsinterne sowie arbeitsplatzspezifische Abläufe kennengelernt. Diese praxisnahen Einblicke haben eine Motivationssteigerung verursacht und den Wunsch verstärkt, möglichst zeitnah in den Arbeitsmarkt einmünden zu können und/oder eine Ausbildung zu beginnen (alle Teilnehmenden stimmten der Aussage „Das Praktikum hat mich motiviert“ entweder „Voll und ganz“ oder „größtenteils“ zu).

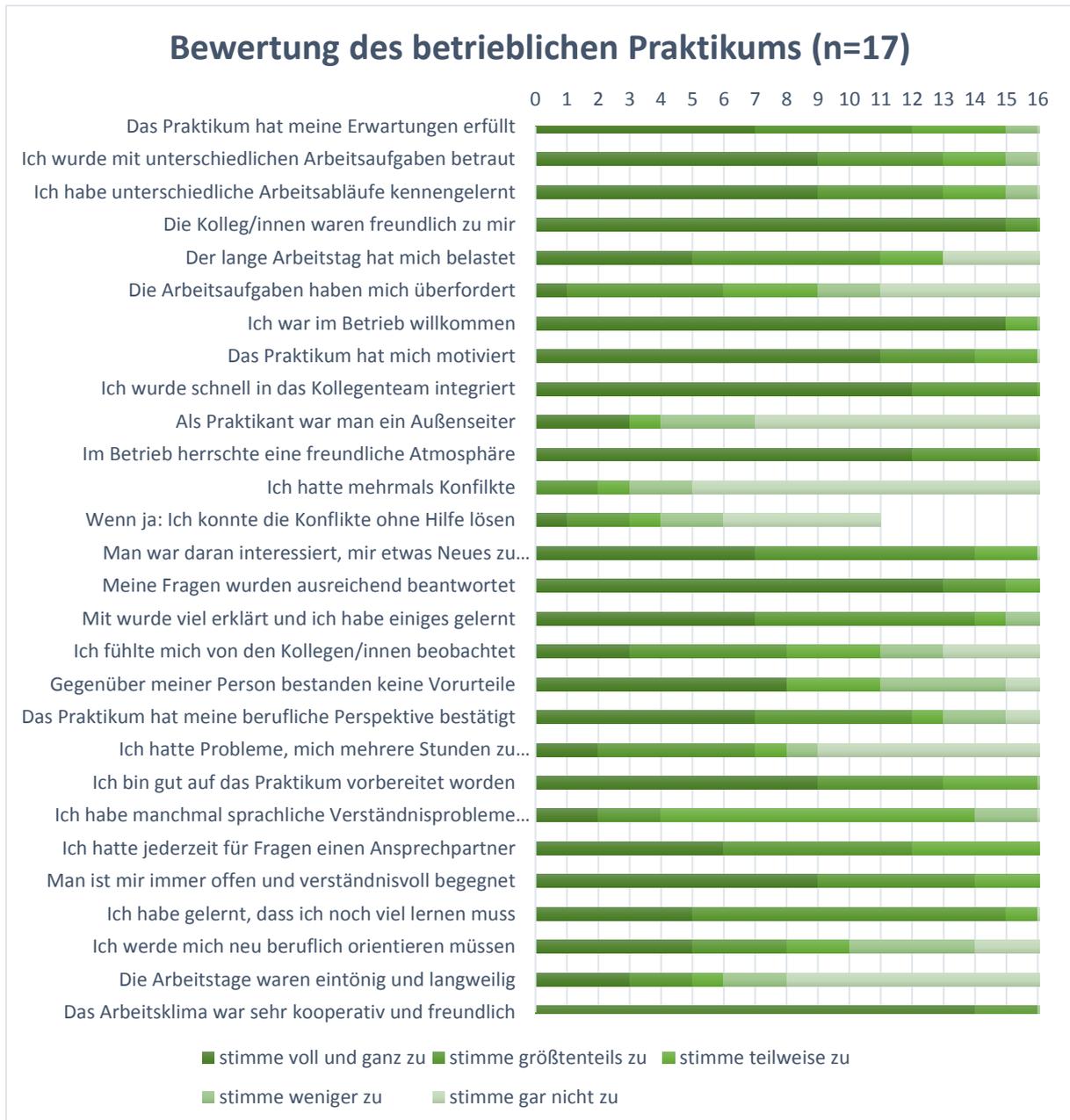
Unisono betonen die Teilnehmenden, dass die Arbeitsatmosphäre während ihres Praktikums durchgehend positiv war³¹, dass sie sich in den Praktikumsbetrieben willkommen gefühlt haben und dass Ihnen ausreichend Hilfestellungen, Erklärungen zu den Arbeitsabläufen sowie Tätigkeiten gegeben wurde und dass die an sie gestellten Aufgaben zu keiner Überforderung geführt haben. Es hat sich aber auch gezeigt, dass ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden in ihrer Selbsteinschätzung vermerken, dass sie Probleme hatten, sich über mehrere Stunden konzentrieren zu können. Im Sinne einer Berufsorientierung haben die Erfahrungen mit dem betrieblichen Praktikum bei ca. der Hälfte der Teilnehmenden dazu geführt, dass sie sich hinsichtlich ihrer beruflichen Präferenzen umorientierten u.a. auch deshalb, weil sie z.B. die formalen Voraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme oder Berufsausbildung in den jeweiligen Bereichen nicht erfüllen oder sie abweichende Erwartungen an die Arbeit bzw. Tätigkeiten in dem jeweiligen Bereich hatten (so stimmte ca. ein Drittel der Teilnehmenden der Aussage „voll und ganz“ bzw. „größtenteils“ zu, dass die Arbeitstage während der Praktikumsphase eintönig und langweilig waren).

²⁹ Hierzu zählen Betriebe und Unternehmen wie Duisburger Hafen AG (duisport; z.B. in der Personalabteilung, in der Disposition, in der Lok-Werkstatt oder auf dem Bauhof), Rheinkraft International, Duisburg Intermodal Terminal (DIT), CTS Cremorius, Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM).

³⁰ Hierzu zählen u.a. Praktikumsplätze in der Tischlerei des DST, im Bereich des Büromanagements beim ZfTI, im Bereich Sanitär oder auch in einem Kindergarten.

³¹ In nur zwei Fällen ist es während des Praktikums zu Konflikten gekommen: Ein Praktikant hat das Praktikum vorzeitig abgebrochen und bei einem Praktikanten konnte der Konflikt durch einen Betriebswechsel beseitigt werden.

Abbildung 7: Bewertung des Praktikums aus Teilnehmerperspektive



3.2 Die Sicht der Betriebe auf die Teilnehmenden im Praktikum

Neben der Bewertung des Praktikums durch die Teilnehmenden wurde den Praktikumsbetrieben ebenfalls ein standardisierter „Beurteilungsbogen“ ausgehändigt, in dem sie ihre subjektiven Einschätzungen zu den Praktikanten einordnen sollten. Beide Perspektiven zusammen ermöglichen einen tiefer gehenden Eindruck über die Praktikumsphase.

Die Praktika-Erfahrungsberichte sowie Gespräche mit den, die Praktika betreuenden Partnern über ihre Erfahrungen zeigen mit wenigen Ausnahmen, in denen Teilnehmende negativ aufgefallen sind, solide bis sehr gute Bewertungen. Einige Teilnehmende erhielten unmittelbar im Anschluss an ihr Praktikum weiterführende Beschäftigungsangebote. Teilweise hat sich aber auch gezeigt, dass sich Wahrnehmungsdiskrepanzen in der subjektiven Einschätzung der Teilnehmenden und der Betriebe hinsichtlich des Engagements, der Arbeitsmotivation und der fachlichen Kompetenz abzeichnen. Ein zentraler

Befund zur Praktikumsdurchführung sowohl aus Perspektive der Teilnehmenden wie auch der betrieblichen Seite besteht darin, dass die zwei Wochen Praktikum in einem Betrieb nicht ausreichen, um einen möglichst umfassenden Einblick in das Tätigkeitsfeld sowie in die Arbeitsabläufe zu erhalten und um die jeweils andere Partei während des Praktikums persönlich näher kennenzulernen. Daher wurde von beiden Seiten für eine Ausweitung des Praktikums plädiert.

Das insgesamt gute Stimmungsbild der Betriebe in Bezug auf die absolvierten Praktika spiegelt sich ebenfalls in den detaillierteren Telefoninterviews wider, die ca. drei Monate nach Beendigung des Praktikums durchgeführt wurden.

3.3 Befragung der Praktikumsbetriebe

Die Intention der betrieblichen Interviews bestand zum einen darin, ausführliche und aussagekräftige Rückmeldungen zu den Praktikumserfahrungen zu erhalten, um die im Pilotlehrgang enthaltene Praktikumsphase nach Abschluss der ersten Durchführung anzupassen und zu optimieren. Zum anderen war das weiterführend anvisierte Ziel, Chancen und Hürden der arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Integration Geflüchteter aus betrieblicher Perspektive zu eruieren, sowie fördernde und/oder hindernde Faktoren zur Integration zu identifizieren.

Im Rahmen der formativen Evaluation wurden leitfadengestützte Interviews mit den Personalverantwortlichen, Inhabern oder anderen Vertretern von Betrieben durchgeführt, die im Rahmen des ersten Projektdurchgangs Praktikanten eingestellt hatten. Elf der 13 Betriebe, die im Rahmen des Projektes Praktikumsplätze angeboten hatten, wurden telefonisch und per Mail kontaktiert. Diese elf Betriebe hatten 15 von insgesamt 17 Plätzen angeboten. Fünf von elf Betrieben standen für Interviews zur Verfügung. Die Interviews dauerten durchschnittlich 15 Minuten, wurden telefonisch geführt und mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die Interviews wurden im Anschluss transkribiert.

Die Interviews wurden durch einen Leitfaden teilstrukturiert. Folgende Themen wurden hierin angesprochen:

- I. Vorerfahrungen mit Neuzuwanderern im Betrieb
- II. Positive und negative Erfahrungen während des Praktikums
- III. Allgemeines Integrationsverständnis
- IV. Betriebliche Ausbildung vs. Arbeitsaufnahme
- V. Hürden bei der Integration in den Ausbildungs-/Arbeitsmarkt
- VI. Die Rolle von Betrieben bei der Integration von Neuzuwanderern
- VII. Wünsche und Erwartungen an das SmartSt@rt-Projekt

Zur Erfassung der betrieblichen Zusammenhänge und Prozesse bei der Ausbildungsmarktintegration von Geflüchteten sowie der Erfahrungen mit dem und der Erwartungen an das Projekt wurden die Gespräche mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Aussagen werden folgend, wo möglich, verallgemeinert, so die fünf Interviews dies zulassen. Eher singuläre Aussagen werden als solche markiert und auch zitiert. Im Ergebnis überschneiden sich die Aussagen zu den Fragen I und II sowie V und VI deutlich, so dass die Ergebnisse hier jeweils in einem Abschnitt zusammengefasst werden.

Erfahrungen während des Praktikums und Vorerfahrungen mit Neuzuwanderern im Betrieb

Die hohe Motivation der Teilnehmenden während des Praktikums wurde ausnahmslos von allen Gesprächspartnern betont. Freundlichkeit, vorbildliches Verhalten und innerhalb sehr kurzer Zeit erworbene fach- und betriebsspezifische Deutschkenntnisse fielen während des Praktikums durchweg auf.

Die Sprachkenntnisse wurden, auf den ersten Blick paradoxerweise, aber auch negativ wahrgenommen. Die Sprachkenntnisse haben zwar die Erwartungen der Gesprächspartner deutlich übertroffen, wurden mit Blick auf die Tätigkeitsanforderungen dann aber doch als (noch) unzureichend erachtet. Speziell bei Aufgaben mit intensivem Kundenkontakt oder bei Bürotätigkeiten seien die sprachlichen Anforderungen erwartungsgemäß hoch; aber auch im Bereich Binnenschifffahrt seien sehr gute Sprachkenntnisse erforderlich, da auf engem Raum nicht nur zusammengearbeitet, sondern auch zusammengelebt werde.

Eine nicht ausreichende vorherige Auseinandersetzung mit dem Alltag und den Abläufen der hafennahen Berufe und Binnenschifffahrt war eine weitere negative Erfahrung einiger Gesprächspartner, die folgende Zitate illustrieren:

„Meiner Meinung nach wurden die Leute ganz wenig von vornherein mit unserem Berufsbild konfrontiert. Das ist kein Beruf, sie kommen morgens, dann ist es Feierabend und sie können nach Hause gehen. [...] Die Menschen sollen mit den negativen Seiten unseres Berufsbilds konfrontiert werden.“

„Es war nett und interessant mit jemandem zusammen zu arbeiten, der aus einem anderen Land kommt. Die Leute arbeiten dort anders [...], eher selten mit dem Computer. Sie haben einen anderen Arbeitsrhythmus. [...] Verständnis über die Abläufe zu entwickeln war schwierig.“ [...]

Fehlende Planungs- und Rechtssicherheit sowie bürokratischer Aufwand waren weitere negative Erfahrungen, die von der Mehrzahl der Gesprächspartner in Bezug auf die Beschäftigung von Geflüchteten gemacht wurden. Hierauf wird auch unter dem Punkt „Integration in den Ausbildungs-/Arbeitsmarkt“ eingegangen.

Integrationsverständnis

Die Aussagen der Gesprächspartner bezüglich einer „gelungenen Integration“ konzentrierten sich auf zwei Merkmale: ausreichende Sprachkenntnisse und soziale Beziehungen, die über die eigene ethnisch-kulturelle Gruppe hinausgehen. Dabei kommen sowohl eher teilhabe- als auch eher assimilationsorientierte Konnotationen des Integrationsbegriffs vor: Eine Art Minimalkonsens wird in einem Interview formuliert:

„Gelungene Integration bedeutet am Leben, an der Gesellschaft teilnehmen zu können. Dafür braucht man Sprachkenntnisse und Möglichkeiten ihrer Anwendung“.

Unterschiede in den Integrationsvorstellungen der Gesprächspartner stehen nicht in erkennbarem Zusammenhang mit der Beantwortung der Fragen in den anderen Themenbereichen.

Betriebliche Ausbildung versus Arbeitsaufnahme

Ein ebenfalls fast einheitliches Meinungsbild ergab sich bei der Beantwortung der Frage, ob eine Berufsausbildung oder eine direkte Arbeitsaufnahme für Geflüchtete besser realisierbar ist. Nur ein Gesprächspartner plädierte klar für den Vorzug der Ausbildung und argumentierte wie folgt:

„Wir stellen ausschließlich Leute ein, die eine Ausbildung haben. Sonst hat einer bei uns keine Chancen. Das kann bei anderen Betriebsgrößen anders sein“.

Die weiteren Gesprächspartner legten sich hier nicht fest. Ob jemand eine betriebliche Ausbildung absolvieren kann, hänge von einer Reihe von Faktoren ab. Alter, sprachliche und berufliche Qualifikationen sowie familiäre Verpflichtungen wurden hier insbesondere erwähnt.

Hürden bei der Integration in den Ausbildungs-/Arbeitsmarkt und die Rolle von Betrieben

Die Sprache wurde erwartungsgemäß von allen Gesprächspartnern als zentrale Hürde genannt, nicht nur in Bezug auf die Tätigkeiten im Betrieb, sondern auch hinsichtlich des Erfolgs in der Berufsschule, was das folgende Zitat illustriert:

„Wenn man hier eine Berufsausbildung macht, muss man eine Berufsschule besuchen. Deutsche Sprache ist bestimmt nicht so einfach - die Sprache zu verstehen und die Begriffe zu verwenden. Da sehe ich in der Tat eventuell ein Problem drin, dass der eine oder der andere das nicht schaffen kann.“

Wie oben bereits erwähnt, ist die fehlende Rechts- und Planungssicherheit ein wichtiger Hinderungsgrund. Die Gesprächspartner sehen den Gesetzgeber an dieser Stelle in der Verantwortung. Die folgenden Zitate zeigen die Unsicherheiten und Erwartungen der Betriebe:

„Ich glaube nicht, dass die Betriebe etwas machen können, ich denke, da muss der Gesetzgeber etwas machen. [...] wir haben keine Rechtssicherheit. Es gibt immer das Problem, wenn wir einen Geflüchteten einstellen. Je nachdem welchen Status er hat, ist die Unsicherheit bei den Betrieben da, dass sie denken, sie kriegen jetzt Strafen, weil sie Leute beschäftigen, die nicht beschäftigt werden dürfen. Also diese Rechtsunsicherheit muss vom Gesetzgeber geklärt werden. Dann denke ich, dass die Geflüchteten bessere Chancen haben.“

„Ich investiere für die Auszubildenden. Er kriegt jeden 2. Januar seinen Aufenthalt weiter verlängert. Das ist ein Risiko. Ich denke, das sollten nicht nur die Betriebe tragen müssen.“

„Wir befahren ja nicht nur die [Bundes-]Länder. Bei uns geht's ja über die Grenzen hinaus und dann fängt die Problematik an, wenn wir nach Holland oder Frankreich fahren. Dann sind wir ja im Ausland. Da muss man in der Wirklichkeit herausfinden, ob die Leute im Schiff arbeiten [dürfen].“

Die große Zahl der Ansprechpartner für Ausbildungsförderung, aber auch im Rahmen der Hilfen für Geflüchtete und ihre unübersichtlichen Zuständigkeitsbereiche sind weitere, ebenfalls systembezogene Faktoren, die als hinderlich gesehen werden.

Auch wurde von einigen Gesprächspartnern betont, dass den Neuzuwanderern meistens das Wissen über das Ausbildungssystem in Deutschland fehlt:

„Die Kandidaten kennen das Berufssystem nicht. Bei der Berufsorientierung sagen sie ‚vielen Dank‘, aber sie können damit nichts anfangen, weil sie das Prinzip nicht kennen.“

Ein Gesprächspartner kritisierte den geringen Informationsstand der Teilnehmenden über das Praktikumsunternehmen.

Familiale Verpflichtungen der Geflüchteten werden von einigen Gesprächspartnern thematisiert, wobei die Wirkungen differenziert sein können: Gerade bei Frauen können sie Erwerbstätigkeit entgegenstehen, aber auch Erwerbsarbeit gegenüber schlechter bezahlter Ausbildung begünstigen. Ein Gesprächspartner empfahl, dabei flexible Lösungen für Arbeitszeiten und Beschäftigungsumfang zu finden:

„Es geht schon darum, glaube ich, kreativ auszuschauen nach individuellen Lösungen zu suchen [...] ein Start mit wenigen Stunden, dann irgendwann aufstocken, wenn die Kinder in der Schule angelangt sind. Oder [man wird] für spezielle Sprachkurse frei [gestellt].“

Erwartungen an das Projekt SmartSt@rt

Insgesamt wurde das Projekt als sinnvoll begrüßt. Insbesondere die Verzahnung der Theorie mit der Praxis wurde von den Gesprächspartnern gelobt, wobei die zweiwöchige Praktikumszeit zu kurz gefunden wird.

„Aus meiner Sicht ist für die Vermittlung der Sprache und der Werte ein längerer Zeitraum in Betrieben [notwendig]. In zwei Wochen kann man die Menschen nicht kennenlernen, die Basis des Berufs vermitteln. Man kann nie ins Detail gehen.“

Ein weiterer zentraler Wunsch war, den Fokus stärker auf die operativen Tätigkeiten in der Binnenschifffahrt und im Hafen zu legen und bei der Teilnehmerauswahl die einschlägigen Berufe mit ihren positiven wie negativen Seiten darzustellen.

Mehr Öffentlichkeitsarbeit wünschte sich ein Gesprächspartner. Dies unterstütze die Überzeugungsarbeit, die vom Projekt geleistet werden soll.

Fazit

Die Gespräche machten deutlich, dass die Betriebe offen und bereit sind, motivierte neuzugewanderte Menschen auszubilden und einzustellen, wenn die Rahmenbedingungen passen oder angepasst würden. In erster Linie wird von den Bewerbern erwartet, dass sie gute Sprachkenntnisse mitbringen. Auf der anderen Seite erwarten die Unternehmen vom Gesetzgeber, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen verbessert und die Förderangebote, -instrumente sowie -institutionen übersichtlicher zugeschnitten werden.

Das Pilotprojekt „SmartSt@rt“ versteht sich als Brückenbauer zwischen Neuzuwanderern und Betrieben. Die Gespräche mit den Unternehmen haben gezeigt, dass die Wahrnehmung des Projekts durch die Unternehmen diesem Selbstbild entspricht. Erwünscht ist seitens der Betriebe, dass der Anteil der Praxiswochen erhöht wird. Auch eine starke Fokussierung auf hafennahe Berufe sowie auf die Binnenschifffahrt ist eine wesentliche Erwartung der Gesprächspartner.

4. Ergebnisse aus den Evaluationsworkshops

Die beiden Evaluationsworkshops nach Abschluss des Pilotlehrgangs dienen einer grundsätzlichen inhaltlichen, organisatorischen, administrativen sowie curricularen und didaktisch-methodischen Revision aus Sicht des gesamten Projektteams. In den Workshops wurden jeweils die Evaluationsergebnisse präsentiert und kritisch diskutiert, woraus sich eine Bandbreite an punktuellen Überarbeitungsbedarfen, Neuorganisationen und Neujustierungen in der Phase der Teilnehmerauswahl, der curricularen Vorbereitung und der inhaltlichen Akzentuierung sowie der Lehrgangsdurchführung als solches ergibt. Der Evaluationsworkshop der Arbeitsgruppe „Teilnehmerauswahl“ fand am 15. April 2019³² und der Evaluationsworkshop der Arbeitsgruppe „Curriculum“ fand am 27.05.2019 statt. Die Ergebnisse beider Evaluationsworkshops und die daraus resultierenden Handlungsbedarfe für die zweite Lehrgangsdurchführung werden nachfolgend präsentiert.

³² Der Evaluationsworkshop zur Teilnehmerauswahl fand aus zwei Gründen bereits vor Abschluss des Pilotlehrgangs statt: Erstens wurde die Phase der Teilnehmerauswahl für den Pilotlehrgang mit Beginn des Lehrgangs am 3. Dezember 2018 beendet und bereits ausführlich evaluiert (s. dazu den Projektzwischenbericht der UDE) und zweitens mussten frühzeitig die konzeptionellen Überarbeitungen der Teilnehmeransprache, Potenzialanalyse und der Teilnehmerauswahl initiiert werden, da mit Abschluss des Pilotlehrgangs die Phase der Teilnehmerrekrutierung beginnt.

4.1 Evaluationsworkshop zur „Teilnehmerauswahl“

Die Ausgangslage bildeten die Erfahrungen und Herausforderungen, die im Prozess der ersten Teilnehmerauswahlphase entstanden sind. Ursprünglich war nach Auskunft des Jobcenters von einer hohen Zahl an potenziellen Kandidaten auszugehen, die aber bereits während der Auswahlphase nicht bestätigt werden konnte; oftmals war dies dadurch bedingt, dass vermeintlich „günstigere“ und zeitnähere Alternativen seitens der potenziellen Kandidaten gefunden wurden. Es zeigten sich zudem hohe Disparitäten in den individuellen (Berufs-)Bildungsbiografien der Kandidaten und den Ansprüchen bzw. Zielen des Projekts SmartSt@rt (die Aufnahme einer Berufsausbildung oder stabilen Arbeitstätigkeit). Insgesamt hat sich aber gezeigt, dass das im Projekt gewählte und verfolgte stufenweise Teilnehmerauswahlkonzept zielführend ist, obgleich an einigen Stellen Überarbeitungsbedarf besteht.

Teilnehmeransprache und -rekrutierung

Entgegen des anfänglichen Vorhabens, neben den regionalen Jobcentern auch weitere Akteure in die Teilnehmergewinnung zu involvieren (z.B. Berufskollegs, Flüchtlingsinitiativen/-verbände etc.), wurde sich dafür entschieden, auch weiterhin primär die Jobcenter – hier insbesondere das Jobcenter Duisburg/Integration Point³³ - als erste Auswahlinstanz anzusprechen. Zum einen, weil sich die Kooperation mit den Jobcentern (Duisburg, Moers, Essen) als sehr positiv und wirksam herausgestellt hat. Zum anderen hat dies den Vorteil, dass die potenziellen Teilnehmenden im Leistungsbezug des Jobcenters stehen und damit versicherungstechnische, organisatorische sowie finanzielle Probleme minimiert werden können (z.B. Kosten für Fahrtickets des öffentlichen Nahverkehrs). Nichtsdestotrotz bleibt eine Teilnahme am Projekt auch für „Nicht-Jobcenterkunden“ prinzipiell möglich.

In der ersten Rekrutierungsphase hat sich im Nachhinein als ein Problem herausgestellt, dass der Adressatenkreis zu breit gewählt wurde, d.h. es mangelte in der Konzeption des Pilotlehrgangs an inhaltlicher Schärfe bzw. Konzentration hinsichtlich der gewählten Berufsfelder innerhalb der Logistik und Binnenschifffahrt. Aus diesem Grund bezieht sich der Adressatenkreis für den zweiten Lehrgang ausschließlich auf Interessenten der Berufe und Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich der Hafenlogistik sowie der Binnenschifffahrt³⁴; kaufmännische Berufsfelder werden hierbei ausgeschlossen.

Auswahlkriterien und Auswahlstufen

Insgesamt hat sich das stufenförmige Auswahlkonzept als funktional herausgestellt.³⁵ Die primären formalen Auswahlkriterien (Alter bis 30 Jahre, Sprachniveau mindestens B1, vorhandener Schulabschluss, Wohnort und Aufenthaltsstatus) bleiben daher in der zweiten Auswahlrunde für die erste Sichtung von Kandidaten durch das Jobcenter unverändert. Das Auswahlprozedere hinsichtlich einer ersten Abschätzung der Teilnahmeaspiration der Kandidaten sowie das biografische Intensivinterview bleiben inhaltlich und methodisch ebenfalls bestehen, werden aber für den zweiten Lehrgang stärker gewichtet und daher einer kritischen Revision und stärkerer Profilbildung unterzogen. Gleichzeitig erfolgt eine intensivere Sichtung von bereits erworbenen formalen Abschlüssen, Qualifikationen und Zeugnissen. Die Potenzialanalyse zur Teilnehmerauswahl bleibt zentraler und integraler Bestandteil des Auswahlprozesses. Die Potenzialanalyse muss inhaltlich und organisatorisch allerdings überarbeitet und neujustiert werden (s. dazu den Punkt „Potenzialanalyse“).

³³ An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass das Jobcenter Duisburg/Integration Point ab dem 01. Juli 2019 einen internen, festen Ansprechpartner für das Projekt „SmartSt@rt“ beauftragt hat, um die Prozesse der Teilnehmerrekrutierung und -ansprache sowie die administrativen und betreuenden Aufgaben während der Lehrgangsteilnahme zentral zu bündeln und zu steuern.

³⁴ Für die Auswahl der Berufe siehe: http://www.smart-start.nrw/sm-st_berufsbeschreibungen.html.

³⁵ Siehe dazu ausführlich: Dobischat, Schäfer, Brock 2019 (Abrufbar unter: http://www.smart-start.nrw/download/2019-05-07_evaluation_zwischenbericht%20UDE.pdf).

Informationsveranstaltung

Wie vor Beginn des Pilotlehrgangs wird auch für den zweiten Lehrgang eine zentrale Informationsveranstaltung geplant – jedoch wird auf ein ausführliches Programm mit Hafenrundfahrt und Bustour über das Hafengelände aus zeitlichen und finanziellen Gründen verzichtet. Die Informationsveranstaltung für den zweiten Lehrgang ist für Mitte September 2019 geplant.

Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse unter Federführung des Projektpartners IMBSE in Form eines zweitägigen Assessmentcenters wird auch für den zweiten Lehrgang durchgeführt und in seiner grundsätzlichen Konzeption sowie Durchführung erhalten bleiben. Inhaltlich ergeben sich jedoch auf Basis der Erfahrungen der ersten Durchführung folgende Überarbeitungsnotwendigkeiten:

- Es sollen Methoden und Aufgaben in die Potenzialanalyse integriert werden, die den Fokus vermehrt auf die sozialen Kompetenzen in Form von Soft-Skills legen. Ein Ansatz ist dabei, die Potenzialanalyse zeitlich zu „entzerren“: In dem ersten Durchgang erfolgte die terminliche Durchführung der Assessmentcenter für eine Kandidatengruppe in zwei aufeinanderfolgenden Wochentagen. Zukünftig sollen die beiden Assessmentcentertage um eine Woche versetzt stattfinden, wodurch ein erster Eindruck hinsichtlich Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Motivation seitens der Kandidaten gewonnen werden kann.
- In dem Assessmentcenter sollen vermehrt Aufgaben bzw. Beobachtungssequenzen integriert werden, die das faktische Sprachniveau der Kandidaten erheben. Dies bedingt sich dadurch, dass zum einen möglichst homogene Sprachkompetenzen bzw. eine möglichst homogenes Sprachniveau bei den potenziellen Teilnehmenden zur Lehrgangsdurchführung eine wesentliche Rolle spielt und zum anderen dadurch, dass die Aussagekraft von erworbenen Sprachzertifikaten im Kontext von telc-Prüfungen nicht immer gleichermaßen gegeben ist. Insofern sind für die zweite Runde der Teilnehmersauswahl Verfahren und Instrumente zu entwickeln, die geeignet sind, eine möglichst sprachlich homogene Teilnehmergruppe zusammenzustellen.
- Bei der Durchführung des Pilotlehrgangs hat sich gezeigt, dass die Teilnehmenden zwar eine hohe mediale und technische Affinität aufweisen, allerdings beschränkt sich diese größtenteils auf die Nutzung und den Umgang mit Smartphones sowie sozialen Medien. Dies hat sich dahingehend als problematisch erwiesen, dass die Teilnehmenden erhebliche Defizite im Umgang mit der im Unterricht eingesetzten Lernplattform (Moodle), basaler EDV-Software (z.B. im Kontext von dem Erstellen von individuellen Bewerbungsunterlagen) oder selbstständiger Internetrecherche während des Unterrichts zeigten. Um diese Kompetenz zu überprüfen bzw. um die vorhandenen digitalen und medialen Fähigkeiten der Kandidaten zu erheben, sollen Aufgaben und Übungen in das Assessmentcenter integriert werden, die sowohl den Einsatz medialer Endgeräte erfordern, als auch einen ersten Eindruck über die Fähigkeiten beim Umgang mit basalen EDV-Anwendungen vermitteln.
- Ebenso sollen Aufgaben und Übungen in das Assessmentcenter integriert werden, die ermöglichen, basale schulische Kenntnisse im Bereich Mathematik zu eruieren, da diese neben der Technik-Affinität als grundlegende Voraussetzung für den Lehrgang identifiziert wurden.

Aktualisierter Aufgaben- und Zeitplan des Auswahlverfahrens



4.2 Evaluationsworkshop zum „Curriculum“

Die Befunde aus den Daten und Informationen aus der Teilnehmenden-Perspektive zeigen im Großen und Ganzen, dass das Lehrgangskonzept sowohl inhaltlich als auch insbesondere in Bezug auf die Verknüpfung von sprachlichen und fachlichen Aspekten positiv zu bewerten ist. Die Befunde verdeutlichen jedoch gleichermaßen, dass die Lehrgangsinhalte stellenweise überarbeitet, neujustiert und akzentuiert werden müssen sowie die didaktisch-methodische Umsetzung vornehmlich durch die Fachdozenten zu optimieren ist. Grundsätzlich ist aber an der Gliederung des Lehrgangs in vier zentrale Unterrichtsblöcke³⁶ mit einer jeweils spezifischen thematischen Ausrichtung festzuhalten.

Inhaltlicher Überarbeitungsbedarf

Von den Teilnehmenden wurde das vielfältige Auftreten inhaltlicher Redundanzen im fachlichen Unterricht kritisch bewertet, so dass eine bessere Abstimmung der Dozenten untereinander notwendig ist. Die Evaluation hat darüber hinaus ergeben, dass die präsentierten Berufsfelder eine zu hohe Bandbreite – von gewerblich-technischen bis hin zu kaufmännischen Berufen im Bereich „Logistik/Transport“ – abgedeckt haben, die jedoch aufgrund der mangelnden formalen Voraussetzungen seitens der Teilnehmenden keine Anschluss- und Berufsperspektive darstellen. Diese beiden Umstände müssen zu einer stärkeren Akzentuierung und Konzentration auf ausgewählte Berufe in den gewerblich-technischen Bereichen von Logistik/Transport³⁷ und Binnenschifffahrt führen, um eine inhaltliche Überfrachtung und Irrelevanz zu vermeiden. Zu überprüfen ist gleichermaßen, ob das Thema „Binnenschifffahrt“ in seiner Schwerpunktsetzung erhalten bleiben soll, oder ob dieses Thema auf die zentralen Inhalte zu reduzieren ist, die der Berufsorientierung dienen und lediglich erste Einblicke in das Berufs- und Tätigkeitsfeld „Binnenschifffahrt“ ermöglichen. Die hängt explizit auch von der Diversität der Wunschberufe der Teilnehmenden ab. Ein Resultat aus diesem Überarbeitungsbedarf kann ggf. eine inhaltliche und zeitliche Komprimierung bzw. Reduktion des Lehrgangs sein.

³⁶ Block 1: Grundlagen von Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt und Ausbildung; Block 2: Logistik und Transport; Block 3: Binnenschifffahrt; Block 4: Zukunftsperspektiven.

³⁷ Hier sollen sich die fachlichen Inhalte vor allem stärker an Berufe und Tätigkeiten im Kontext der Hafenlogistik und des multimodalen Transports orientieren.

Generell müssen die fachlichen Inhalte des zweiten Lehrgangs eine stärkere Orientierung an (Ausbildungs-)Berufen und konkreten Tätigkeiten aufweisen, damit nicht bloße, abstrakte Fachinhalte vermittelt werden, sondern damit die Teilnehmenden Einblicke in realitätsnahe, praxisbezogene und relevante Tätigkeiten erhalten und so der Transfer theoretischer Inhalte in einen praktischen Bezugsrahmen erleichtert werden bzw. gelingen kann. Dies ist als Voraussetzung dafür anzusehen, dass die potenziellen Teilnehmenden eine zielführendere Orientierungsperspektive erhalten, die es ihnen erlaubt, eine fundierte Einschätzung ihrer eigenen Affinität und Eignung für die anvisierten Berufsfelder zu erlangen. In diesem Kontext ist mit den Praxispartnern im Projekt vor Beginn des zweiten Lehrgangs zu eruieren, in welchen Berufen und Tätigkeitsfeldern Fachkräftebedarf besteht und vor allem, in welchen Bereichen reelle Anschlusschancen und -perspektiven gegeben sein können.

Es wurde teilweise eine geringe Bereitschaft bei einzelnen Teilnehmenden konstatiert, eine duale Berufsausbildung aufzunehmen. Als Grund hierfür kann im Wesentlichen fehlende Kenntnisse über das deutsche Berufsbildungssystem identifiziert werden, so dass die Aspekte von Ausbildung und Berufsbildung eine stärkere Fokussierung in der Vermittlung fachlicher Inhalte und der Präsentation von Berufen im Bereich „Logistik/Transport“ erfordern, damit die Anforderungen, Herausforderungen, Hürden und Chancen der Durchlässigkeit des Berufssystems deutlicher herausgestellt werden können.

Wie zuvor bereits beschrieben, sind die oftmals fehlenden und/oder nicht in Deutschland anerkannten formalen Unterlagen (Zeugnisse, Schul-, Hochschul- und Berufsabschlüsse) der Teilnehmenden eine der zentralen Hürden beim Übergang und/oder Zugang zu einer Berufsausbildung oder (beruflichen) Tätigkeit. Um den Teilnehmenden Anschlussmöglichkeiten und -perspektiven nach Beendigung des Lehrgangs zu erleichtern, erfolgt zum einen im Kontext der Potenzialanalyse und der biografischen Intensivinterviews der Teilnehmerauswahl eine erste Sichtung von vorhandenen Dokumenten und formalen Unterlagen und anschließend zusätzlich durch spezialisierte Kooperationspartner. Zum anderen müssen ggf. bereits frühzeitig Anerkennungsverfahren der erworbenen Abschlüsse initiiert werden. Es ist daher sinnvoll, in den ersten Wochen des zweiten Lehrgangs die Dokumente und Unterlagen der Teilnehmenden von ausgewiesenen Experten sichten zu lassen und begleitend Anerkennungsverfahren der vorhandenen Dokumente einzuleiten.

Didaktisch-methodischer Überarbeitungsbedarf

Die Abschlussevaluation aus der Probandenperspektive hat eindeutig gezeigt, dass der fachliche Unterricht insgesamt mehr Praxisanteile enthalten muss, die strukturell in den Unterricht integriert und mit den zu vermittelnden Fachinhalten verknüpft werden müssen (z.B. Exkursionen, Betriebsbesichtigungen, Praktikerberichte). Das vielfach praktizierte bloße Weitergeben von fachspezifischen Inhalten im Unterricht sowie die lehrerzentrierte Lehrformen wie Frontalunterricht und Präsentationen sollen auf ein notwendiges Minimum beschränkt werden. Vielmehr müssen aktivierende Lehrarrangements und -prozesse in den Unterricht eingebettet werden, die sich an handlungs- und kompetenzorientierten Lehr-Lernsettings (Lernszenarien) orientieren, damit das Gelernte stärker und nachhaltiger – da anwendungsbezogen – verinnerlicht werden kann.

Es muss sich auch im Lehrgang das wechselseitige Prinzip des „Forderns und Förderns“ etablieren, indem z.B. Test, Lernstandkontrollen und/oder Leistungsüberprüfungen eingeführt werden, um durch diese Instrumente einen Anreiz zum Lernen und zur Überprüfung des Lernfortschritts zu schaffen.

Die Probleme bei der didaktisch-methodischen Umsetzung von Lerninhalten im Kontext der Lernplattform ‚Moodle‘ wurden zuvor schon angeführt. Trotz dieser Schwierigkeiten und Hindernissen in puncto mediale Kompetenzen und Vorerfahrungen der Teilnehmenden, soll die Nutzung von ‚Moodle‘ auch im zweiten Lehrgang anvisiert werden, da diese Lernplattform zum einen einen zweckmäßigen

und funktionalen Fundus an Möglichkeiten einer didaktisch ansprechenden Inhaltsvermittlung im Unterricht bereitstellt und zum anderen der Umgang mit diesen Lehr- und Lernformen mediale Kompetenzen sowie eine sichere Anwendungsweise von digitalen Medien fördert, was für die Teilnehmenden unerlässlich ist.

Überarbeitungsbedarf der Praxiswochen und des Praktikums

Die Praxiswochen sollen als ein wesentlicher Baustein des Curriculums erhalten bleiben. Gleichwohl zeichnet sich aktuell ab, dass aufgrund interner, personalbedingter Umstrukturierungen beim Projektpartner DST die Praxiswoche „Arbeitssicherheit“ für den zweiten Lehrgang nicht mehr angeboten werden kann. Ob für diese Praxiswoche ein Ersatz gefunden werden kann, ist derzeit noch zu prüfen. Die Praxiswoche „EDV-Grundlagen“ hingegen bleibt definitiv Bestandteil des Curriculums, da die EDV-Kompetenzen der Teilnehmenden mitunter weit hinter den Erwartungen (des Projektkonsortiums und des Arbeitsmarkts) zurückblieben, so dass ein gesonderter Praxisblock in diesem Kontext unerlässlich ist. Dies ist auch umso mehr von wesentlicher Bedeutung, da es sich gezeigt hat, dass die Teilnehmenden nur in geringem Maße über ansprechende und formal korrekte Bewerbungsunterlagen verfügen bzw. keine Übung in der Erstellung von Bewerbungsunterlagen haben. Dementsprechend werden in der Praxiswoche „EDV-Grundlagen“ Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit basaler Software (Office-Anwendungen) vermittelt. Zudem werden diese softwarebezogenen Grundlagen im weiteren Lehrgangsverlauf im Fachunterricht Anwendung finden, so dass diese Praxiswoche bereits in den ersten Wochen des zweiten Lehrgangs stattfinden wird, so dass eine frühzeitige Schulung in EDV-Grundlagen stattfinden kann.

Sowohl aus Sicht der Betriebe als auch aus Sicht der Teilnehmenden wird ein höherer zeitlicher Praxisanteil im Lehrgang gefordert. Dementsprechend wird die Praktikumszeit zwecks intensiverer praktischer Ersterfahrungen sowie eines besseren Kennenlernens von Praktikanten und Betrieben im zweiten Lehrgang auf vier Wochen erhöht werden. Dazu müssen die Praktikumswochen müssen frühzeitig geplant und verbindlich terminiert sowie Betriebe für ein Praktikum frühzeitig akquiriert werden, damit die auf allen Seiten Planungssicherheit herrschen kann. Die Praxispartner (BDB, BDS, duisport) im Projekt müssen dementsprechend früher in die Planung und Durchführung der Praxisphasen eingebunden werden, denn die Praxisphasen sind für die Teilnehmenden von besonderer Bedeutung, da sie während dieser Zeit einen ersten Kontakt zu möglichen Ausbildungsplatzanbietern und Arbeitgebern aufnehmen können und sogar mit Klebeeffekten rechnen. Dementsprechend müssen die Matching-Prozesse durch die Praxispartner bereits frühzeitig intensiv vorbereitet und begleitet werden, damit eine passgenaue Auswahl von Unternehmen und Betrieben erfolgen kann. Das bedeutet aber auch, die jeweiligen Unternehmen und Betriebe frühzeitig in die Matching-Prozesse zu integrieren, so dass insbesondere die Praxispartner im Projekt die Betriebe für das Projekt und die Teilnehmergruppe sensibilisieren können.

Die Praxiswoche „Gabelstaplerschein“ wird aus dem Curriculum gestrichen, da die Finanzierung und Organisation mit erheblichen Hürden verbunden ist und weil keine Sicherheit besteht, dass jedem Teilnehmenden ein Kurs zum Erwerb des Gabelstaplerscheins vom Jobcenter per Bildungsgutschein finanziert werden kann. Jedoch werden die Teilnehmenden im Anschluss des Lehrgangs dabei unterstützt, bei Interesse einen Bildungsgutschein zum Erwerb des Staplerscheins zu beantragen.

5. Zusammenfassung und Perspektiven für die Projektevaluation

Aus Perspektive des Projektteams erfolgt die Abschlussevaluation zum Pilotlehrgang unter der Prämisse, die Planung, Entwicklung und Durchführung von Einzelarbeitspaketen kritisch dahingehend zu prüfen, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden, die umgesetzten Maßnahmen und Instrumente erfolgreich waren und schließlich, welche Handlungs- und Überarbeitungsbedarfe hinsichtlich einer zweiten Lehrgangsdurchführung daraus resultieren. Aus Sicht der Projektakteure sind daher folgende zentrale Punkte ergänzend und/oder resümierend zu den oben dargestellten Befunden als Handlungsbedarf für die zweite Lehrgangsdurchführung zu nennen:

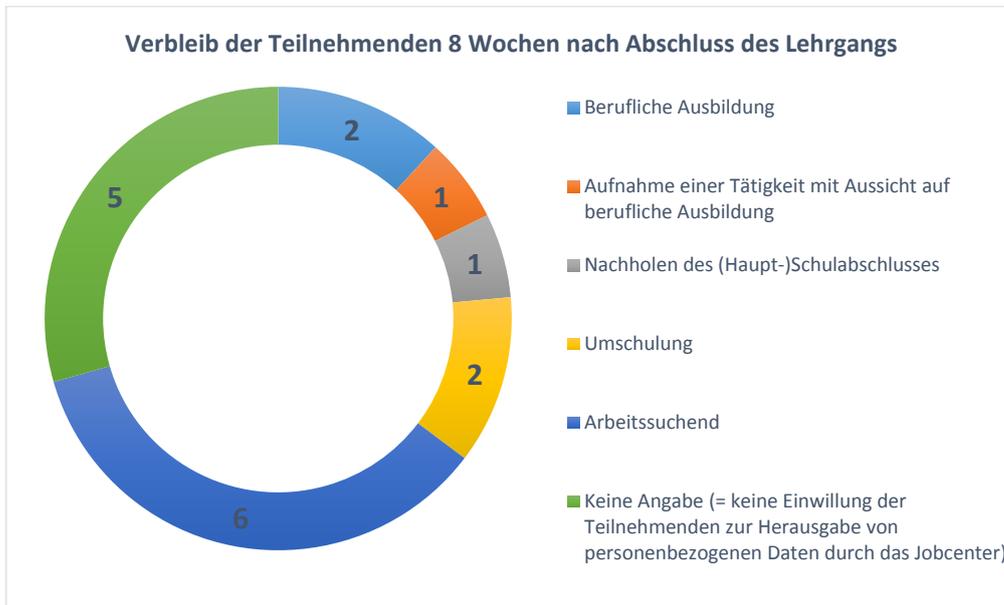
- Insgesamt ist deutlich zu unterstreichen, dass zentrale Steuerungs- und Verantwortungsstrukturen einzuziehen und die jeweiligen Ansprechpartner mit ihren Aufgaben zu benennen sind, damit Probleme der Kursorganisation und -koordination zukünftig reduziert werden können. Hierdurch können unnötige Konflikte und Friktionen vermieden werden und für die Teilnehmenden ergibt sich eine höhere Transparenz darüber, wer in Lehrgangsangelegenheiten Auskünfte geben kann oder für bestimmte lehrgangsbezogene Anfragen zuständig ist.
- Besonders hervorzuheben ist, dass die curriculare und didaktisch-methodische Verknüpfung des fachlichen und des sprachlichen Unterrichts von den Lehrgangsteilnehmenden und den Projektbeteiligten als erfolgreich beurteilt wurde, so dass dieses Grundprinzip erhalten bleiben muss.
- Der Fokus des zweiten Lehrgangs ist verstärkt auf die Berufsorientierung und den Erwerb unmittelbar praxisrelevanten Wissens (anstelle von theoretischem Wissen zu einzelnen Fachgebieten) zu legen. Auch den Praxiswochen im betrieblichen Umfeld soll eine gewichtigere Rolle zukommen, so dass also auch Teilnehmenden mit unterschiedlichem Kompetenzniveau angemessene Praktikumsangebote gemacht werden können. Sinnvoll wäre es in diesem Kontext, einen eintägigen Praxistag in der Woche zu implementieren. Dies würde für bestimmte Personen womöglich ein Beitrag zur Binnendifferenzierung und Individualisierung des Lernens darstellen.
- Die didaktisch-methodische Umsetzung von fachbezogenen Unterrichtsinhalten muss sich an aktivierenden Lernarrangements orientieren, die in anwendungs- und handlungsbezogenen Lernsettings bzw. Lernszenarien umzusetzen sind.
- Eine mangelnde inhaltliche Schärfe und eine zu breite Behandlung der Logistikthemen stellten die Teilnehmenden vor zu hohen Anforderungen, so dass insbesondere der kaufmännische Bereich als zu anspruchsvoll wahrgenommen wurde – zumal in diesem Bereich nur sehr geringe Anschlussperspektiven bestehen. Dementsprechend soll der zweite Lehrgang reduziert und der (fachliche) Schwerpunkt auf die möglichen Berufsbilder in den gewerblich-technischen Bereichen von Hafenlogistik und Binnenschifffahrt gelegt werden.
- Für den zweiten Lehrgang muss der Einsatz von digitalen Medien deutlich mehr zu einem Standard im Unterricht erhoben werden, zumal zukünftig mit einem verstärkten Einsatz von online-basierten Lernplattformen gearbeitet werden muss. Vor diesem Hintergrund müssen bereits während der Kandidatenauswahl vorhandene mediale/EDV-Kompetenzen erhoben werden.
- Es hat sich gezeigt, dass die Teilnehmenden nur in geringem Maße über ansprechende und formal korrekte Bewerbungsunterlagen verfügen bzw. keine Übung in der Erstellung von Bewerbungsunterlagen haben. Da die Bewerbungsunterlagen auch für die Perspektiven nach Abschluss des Lehrgangs von großer Relevanz sind, muss ein Bewerbungstraining Bestandteil des Lehrgangs bleiben. Dies darf jedoch nicht nur beinhalten, formale Bewerbungsunterlagen zu er-

stellen, sondern muss die Teilnehmenden auch auf den ganzen Prozess des Bewerbens vorbereiten: von der Recherche von Ausbildungs-/Arbeitsplätzen, über die erste Kontaktaufnahme und der formalen Bewerbung bis hin zu dem Einüben von Einstellungstests und dem Simulieren von Vorstellungsgesprächen.

- Handlungsbedarf besteht auch hinsichtlich der Präsenzzeiten der Teilnehmenden. Da der Lehrgangsbesuch freiwillig ist (und keine Maßnahme des Jobcenter oder des BAMF), bestehen keine Sanktionsmöglichkeiten und auch die Existenz einer mit Noten versehenen Abschlussprüfung ist nicht gegeben. Dies führt dazu, dass ein Teil der Teilnehmenden hohe Defizite beim Unterrichtsbesuch (Gründe z.B. Jobcenterbesuch, Wege zu öffentlichen Stellen, Kinderbetreuung) aufweisen, während andere Personen (mehrheitlich) mit hoher Regelmäßigkeit und einem hohen Engagement den Unterricht besuchen und wichtige Termine auf die unterrichtsfreie Zeit verlegen. Zwar werden die Unpünktlichkeiten, Fehltage, Fehlzeiten, Krankheit etc. in großem Maße durch schriftliche Bescheinigungen entschuldigt, jedoch hat sich der Eindruck verfestigt, dass für die offensichtlichen Differenzen im gezeigten Präsenzverhalten nicht nur die Gruppenheterogenität (Leistungsbereitschaft, Motivation etc.) verantwortlich ist, sondern dies grundsätzlich erhebliche kulturelle, sozialisations- und herkunftsbedingte Anpassungs- und Kommunikationsprobleme an die Lebens- und Arbeitswirklichkeit in Deutschland offenbart. Für den zweiten Lehrgang soll dementsprechend eine verpflichtende Anwesenheitszeitquote von 85 Prozent gelten, bei deren Unterschreitung ein Ausschluss aus dem Kurs erfolgt (für diesen Fall sind „Nachrückerlisten“ geplant).
- Die Teilnehmenden haben einen relativ hohen Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung. Zwar ist dies nicht ausgewiesener Bestandteil der Projektaufgaben, jedoch ist es notwendig bei akuten individuellen und persönlichen Schwierigkeiten beratend und helfend zu unterstützen (z.B. Jobcenter/Leistungsbezug, familiäre sowie institutionelle Probleme). Die zwischen den Projektakteuren beschlossene Einrichtung einer Sprechstunde, die in Lehrgangsnähe angeboten wurde, wurde von den Teilnehmenden in großem Maße beansprucht. Diese hat jedoch nur punktuell zu einer Entlastung (z.B. der Dozenten) geführt. Rückblickend hat sich gezeigt, dass sich der oftmals hohe Betreuungsaufwand auch in die Freizeit der Dozenten und projektinternen Ansprechpartner der Teilnehmenden hineinzog. Diese Unterstützung erwies sich als sehr zeitaufwändig. Da derartige Tätigkeiten nicht zu den Aufgaben des Projekts gehören, gleichwohl jedoch unvermeidlich sind, sollen für den zweiten Lehrgang entsprechende zuständige und kompetente Ansprechpartner gesucht werden, die flankierende Beratungsangebote zur Verfügung stellen können.
- Eine Nachbetreuung der Teilnehmenden im Anschluss des Lehrgangs ist – auch wenn eine Vermittlung(squote) in Arbeit und Ausbildung in diesem Projekt keine förderrechtliche Relevanz besitzt – von hoher Notwendigkeit und kann auch hier nur auf freiwilliger Basis und individuellem Engagement erfolgen. Vor dem Hintergrund einer „persönlichen Verantwortung“ gegenüber den Teilnehmenden ist ein solche Nachbetreuung unumgänglich, zumal viele Hürden bei der Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme nur mit Hilfe von fachkundigen Personen und/oder Stellen zu bewältigen sind, was für Geflüchtete im „Alleingang“ nur schwer realisierbar ist. Es hat sich dementsprechend gezeigt, dass eine Nachbetreuung zu Erfolgsergebnissen führen kann und führt, da einige Teilnehmende in eine Beschäftigung (mit der Perspektive, im Jahr 2020 eine

Ausbildung beginnen zu können)³⁸ oder in eine Ausbildung³⁹ vermittelt wurden. In enger Kooperation mit dem Jobcenter Duisburg konnten passgenaue Umschulungen identifiziert und Teilnehmende in die Lehrgänge integriert werden.⁴⁰ Zudem konnten einige Lehrgangsteilnehmende animiert werden, einen Schulabschluss nachzuholen, da ihnen die Relevanz dessen für die spätere Ausbildungsaufnahme verdeutlicht wurde.

Abbildung 8: Verbleib der Teilnehmenden⁴¹



Trotz aller (anfänglichen) Schwierigkeiten, Hindernisse und Hürden in der Konzeption, curricularen Planung und Durchführung des Pilotlehrgangs kann rückblickend ein positives erstes Fazit gezogen werden. Sowohl die Aufstellung des Projektkonsortiums als auch die externen Kooperationen (Jobcenter, teilweise VHS) haben sich als zielgerecht und geeignet herausgestellt, den Pilotlehrgang zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Die dargestellten Befunde zum Pilotlehrgang – sowohl im vorliegenden Bericht zur Abschlussevaluation als auch bereits in dem Bericht zur Zwischenevaluation – sowie die gewonnenen Erfahrungen haben jedoch auch verdeutlicht, dass die gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Integration geflüchteter Menschen kein „Automatismus“ ist, sondern nur mit einem erheblichen Engagement – oftmals auch auf freiwilliger Basis – von allen beteiligten Institutionen, Projektpartnern, Dozenten, Betrieben und auch Teilnehmenden realisierbar ist. Zudem kann bereits nach Abschluss des Pilotlehrgangs festgehalten werden, dass die Integration Geflüchteter in Arbeit oder in eine Berufsausbildung nicht ausschließlich mit der Teilnahme an einem Lehrgang zu bewältigen ist, welcher zwar erste fachspezifische Kenntnisse vermittelt, eine Berufsorientierung ermöglicht und auch den Erwerb berufsbezogener Sprachkompetenzen anvisiert. Vielmehr müssen überfachliche und gesellschaftsrelevante Bezugspunkte integraler Bestandteil eines Lehrgangs für Geflüchtete sein, um eine Verknüpfung von arbeitsmarktlicher und gesellschaftlicher Integration zu ermöglichen. Darüber hinaus ist ein hohes Maß an zusätzlichen, flankierenden Angeboten (wie z.B. Bewerbungstraining, individuelle Förderung, die Vermittlung basaler EDV-Kenntnisse) sowie sozialpädagogischer Unterstützung und

³⁸ Im Bereich Sanitär.

³⁹ Bei der duisport rail GmbH als Lokrangierführer.

⁴⁰ Im Bereich IT.

⁴¹ Hierbei ist zu ergänzen, dass unter den als „Arbeitssuchend“ aufgeführten Personen zwei Personen erfasst sind, die zwar einen Ausbildungs-/Arbeitsvertrag angeboten bekamen, aber dieses Angebot nicht annahmen. Eine unter dieser Rubrik erfasste Person wollte den Hauptschulabschluss nachholen, hat jedoch den Einstiegstest nicht bestanden.

eine Nachbetreuung zwingend notwendig (optimalerweise in einer zentralisierten Form), da sich der Unterricht in der Realität nicht nur auf die Vermittlung von fachlichen und sprachlichen Kompetenzen reduzieren lässt, sondern vielfach ein umfassendes „Lifecoaching“ der Teilnehmenden erforderlich ist und dieses auch explizit erbeten wurde.

Perspektiven für die Projektevaluation

Die Evaluation des Pilotlehrgangs dient in erster Linie dazu, Erfahrungen und Erkenntnisse aus den einzelnen Arbeitsschritten der Teilnehmerauswahl, der Lehrgangsorganisation, -planung und -durchführung und der Curriculumentwicklung für die Zielgruppe „Geflüchtete“ zu sammeln und diese projektintern für die Konzeption der zweiten Lehrgangsdurchführung zu nutzen. Darüber hinaus sollen Bedarfe der Teilnehmenden eruiert und expliziert werden, die über den eigentlichen Lehrgang hinaus bestehen (z.B. sozialpädagogische Betreuung). Der daraus resultierende Anpassungs- und Überarbeitungsbedarf bildet die Basis zur Neujustierung der zweiten Lehrgangsdurchführung.

Die Evaluation der zweiten Lehrgangsdurchführung verfolgt indes eine noch weiterführende Zielsetzung: Zunächst soll die zweite Evaluationsrunde überprüfen, ob die vorgenommenen curricularen und konzeptionellen Veränderungen und Anpassungen auf Basis der hier präsentierten Befunde den anvisierten Effekt der Lehrgangsoptimierung und passgenaueren Teilnehmerrekrutierung erzielen konnten. Daneben stellt die zweite Evaluationsrunde darauf ab, die Zielintention des Projekts SmartSt@rt insgesamt einer kritischen Prüfung zu unterziehen bzw. die zentralen Stellschrauben zu identifizieren und zu beschreiben, die zum Gelingen des Projektvorhabens beigetragen haben. Daran anknüpfend besteht das weiterführende Ziel der Evaluation, insbesondere zum Zweck der Nachhaltigkeit, darin, die gewonnenen Erfahrungen aus der Durchführungspraxis und aus der Evaluation so aufzubereiten, dass die Ergebnisse ein hohes Maß an Transferfähigkeit haben. Daher wird ein wesentlicher Bestandteil – vor allem im Kontext der Abschlussevaluation des zweiten Lehrgangs – die Formulierung von Handlungsempfehlungen und die Markierung von Hürden bzw. Herausforderungen hinsichtlich der konzeptionellen Ausrichtung von integrierten Lehrgangsmaßnahmen für die spezifische Zielgruppe „Geflüchtete“ sein, damit das entwickelte Kurskonzept in adaptierter Form auch auf andere Branchen und Berufsfelder übertragen werden kann sowie relevante Bildungsträger, Forschungsstellen und Gewerbeverbände neue Erkenntnisse in Bezug auf die Eignung, Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit des Kursansatzes erhalten. Als weitere Zielperspektive ist die Identifikation und Explikation von fördernden und hemmenden Faktoren auf individueller, institutioneller, betrieblicher und ansatzweise auf rechtlicher Ebene zu nennen, die das Gelingen einer solchen Lehrgangskonzeption und -durchführung beeinflussen.

Anhang

Fragebogen zur Modulevaluation (formative Evaluation des Pilotlehrgangs)

Evaluation für Teilnehmende

- 1 *** Ich konnte dem Unterricht **fachlich** folgen
- sehr gut
 - gut
 - befriedigend
 - ausreichend
 - mangelhaft
- 2 *** Ich konnte dem Unterricht **sprachlich** folgen
- sehr gut
 - gut
 - befriedigend
 - ausreichend
 - mangelhaft
- 3 *** Die Inhalte wurden durch praktische Beispiele veranschaulicht
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 4 *** Es gab ausreichend Übungsphasen, um das Gelehrte zu vertiefen
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 5 *** Durch das Modul konnte ich (neue) Perspektiven für die Zukunft entwickeln (z.B. Berufswünsche)
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 6 *** Die Unterrichtsmaterialien haben mich beim Lernen unterstützt
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 7 *** Es herrschte ein gutes Lernklima unter den Teilnehmenden
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 8 *** Der Umgangston mit allen Beteiligten war wertschätzend und freundlich
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 9 *** Die Unterrichtsräume des EBW waren zum Lernen angemessen
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 10 *** Mein Lerntempo konnte individuell berücksichtigt werden
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 11 *** Durch den Kurs konnte ich neue Freundschaften schließen
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 12 *** Der Zeitplan und der Umfang waren für das Modul angemessen
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu
- 13 *** Meine Erwartungen an das Modul wurden erfüllt
- Trifft voll zu
 - Trifft eher zu
 - Trifft eher nicht zu
 - Trifft gar nicht zu

- 14* Was hat Ihnen an diesem Modul gefallen?
- 15* Welches Thema fanden Sie am interessantesten?
- 16* Was hat Ihnen an diesem Modul **nicht** gefallen?
- 17* Was sollte verbessert werden?
- 18* Sind Befürchtungen, die Sie vor dem Modul hatten, eingetreten?
- 19* Was hat mich beeindruckt, überrascht oder verärgert?

Fragebogen zur Abschlussevaluation (summative Evaluation des Pilotlehrgangs)

So schätze ich den Unterricht und die Arbeit der Lehrenden ein

	trifft voll und ganz zu	trifft größtenteils zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
Die Erklärungen und die gestellten Arbeitsaufgaben der Lehrenden waren verständlich formuliert	()	()	()	()	()
Die Lehrenden gingen auf Schwierigkeiten und Fragen von mir oder anderen Teilnehmenden ein	()	()	()	()	()
Die Lehrenden waren auf ihren Unterricht immer gut vorbereitet: fachlich sprachlich	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
Die Lehrenden gaben mir Rückmeldung darüber, was ich schon gut kann und wo ich mich noch verbessern kann.	()	()	()	()	()
Die Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge der Lehrenden waren für mich hilfreich und wegweisend	()	()	()	()	()
Die Lehrenden nahmen Kritik oder Änderungswünsche von mir oder anderen Teilnehmenden positiv auf.	()	()	()	()	()
Ich hatte das Gefühl, dass die Lehrenden meine besonderen Fähigkeiten und Schwierigkeiten im Unterricht berücksichtigen.	()	()	()	()	()
Im Unterricht wurde die Zusammenarbeit und die gegenseitige Lernunterstützung bei den Teilnehmenden durch die Lehrenden besonders gefördert.	()	()	()	()	()
Der Unterricht und das eingesetzte Kursmaterial waren abwechslungsreich gestaltet und aufbereitet fachlich sprachlich	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
Die Lehrenden standen auch nach dem Unterricht für Fragen zur Verfügung	()	()	()	()	()
Die Lehrenden waren methodisch erfahren/geübt fachlich sprachlich	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()

So schätze ich mein eigenes Verhalten und meinen eigenen Lernerfolg ein

	trifft voll und ganz zu	trifft größtenteils zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
Ich habe konzentriert und aktiv mitgearbeitet fachlich sprachlich	() ()	() ()	() ()	() ()	() ()
Im Unterricht habe ich selbstständig gearbeitet	()	()	()	()	()
Wir (die Teilnehmenden) haben uns gegenseitig beim Lernen geholfen und unterstützt	()	()	()	()	()
Ich habe mich auch nach dem Unterricht mit Aufgaben und Themen aus dem Unterricht beschäftigt.	()	()	()	()	()

Wenn „trifft gar nicht zu“ warum?					
Mir fehlte die Lust am Lernen	()	()	()	()	()
Ich musste nebenbei arbeiten und hatte keine Zeit	()	()	()	()	()
Ich fand die Themen nicht interessant	()	()	()	()	()
Ich habe den Sinn des Lernens nicht eingesehen	()	()	()	()	()
Die Themen und Aufgaben haben mich überfordert	()	()	()	()	()
Ich verbringe den Tag lieber mit anderen Dingen als dem Lernen	()	()	()	()	()
Ich habe schnell festgestellt, dass das Berufsfeld nichts für mich ist	()	()	()	()	()
SONSTIGES: _____ _____	()	()	()	()	()
Ich habe viel gelernt und ich kann das Neugelernte in meinem Alltag gut einsetzen	()	()	()	()	()
fachlich	()	()	()	()	()
sprachlich	()	()	()	()	()
Zum Ende des Kurses ist mir das Lernen leichter gefallen als zu Kursbeginn	()	()	()	()	()
Ich habe durch den Kursbesuch mehr Selbstbewusstsein gewonnen	()	()	()	()	()
Ich habe durch den Kurs gelernt, meine Rolle und Aufgabe in der Gesellschaft klarer zu definieren	()	()	()	()	()
Ich habe durch den Kursbesuch gelernt, meine Interessen und Bedürfnisse klarer zu formulieren	()	()	()	()	()
Ich habe durch den Kursbesuch gelernt, meine sprachliche Kompetenz deutlich auszubauen	()	()	()	()	()
Ich habe durch den Kursbesuch gelernt, im Alltag sicherer aufzutreten	()	()	()	()	()

Gesamtbewertung des Lehrgangs

	trifft voll und ganz zu	trifft größtenteils zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
Ich bin mit dem Kursverlauf und den Ergebnissen und Erfahrungen zufrieden	()	()	()	()	()
Der Nutzen des Gelernten ist sehr hoch	()	()	()	()	()
fachlich	()	()	()	()	()
sprachlich	()	()	()	()	()
Die Menge des Unterrichtsstoffs war insgesamt angemessen	()	()	()	()	()
fachlich	()	()	()	()	()
sprachlich	()	()	()	()	()
Die Inhalte wurden insgesamt verständlich und anschaulich vermittelt	()	()	()	()	()
fachlich	()	()	()	()	()
sprachlich	()	()	()	()	()
Die Verbindung zwischen dem fachlichen und sprachlichen Unterricht war sehr gut gelungen	()	()	()	()	()
Meine Erwartungen an die vermittelten Inhalte wurden insgesamt erfüllt	()	()	()	()	()
fachlich	()	()	()	()	()
sprachlich	()	()	()	()	()
Der Lehrgang hat einen guten Einblick in das Themengebiet ermöglicht	()	()	()	()	()
Logistik	()	()	()	()	()
Binnenschifffahrt	()	()	()	()	()
Gesellschaftliche Themen	()	()	()	()	()
Der Praxisbezug des Lehrgangs war angemessen	()	()	()	()	()
Das betriebliche Praktikum war sinnvoll und hat neue Erfahrungen gebracht	()	()	()	()	()
Die Praxiswochen (Sicherheit und EDV) haben neue Eindrücke vermittelt und sie sollten erhalten bleiben	()	()	()	()	()
Die Unterrichtsthemen waren so interessant, dass ich eine Arbeit/Ausbildung im Bereich ... aufnehmen möchte, und zwar	()	()	()	()	()
	()	()	()	()	()

In der Binnenschifffahrt In der Logistik Wenn beides nein, in welchem Bereich? _____					
Es wurde im Unterricht gezielt darauf hingearbeitet, dass das Gelernte einen hohen Praxis- und Berufsbezug hatte	()	()	()	()	()
Als besonders wichtig für mich war, dass ich meine sprachlichen Kompetenzen erweitern konnte	()	()	()	()	()
Als besonders wichtig war, dass die Kommunikation im Unterricht ausschließlich in deutscher Sprache stattfand	()	()	()	()	()
Man konnte durch den Unterricht in die Thematik intensiv eindringen und sich mit den Themen persönlich auseinandersetzen.	()	()	()	()	()
Der Kursbesuch hat mir neue Möglichkeiten und Perspektiven für mein Alltagsleben eröffnet	()	()	()	()	()
Die fachlichen Inhalte im Bereich ... waren für mich interessant					
Grundlagen der Berufsbildung	()	()	()	()	()
Arbeitsrecht/-verträge	()	()	()	()	()
Gesellschaftslehre (mit Exkursionen)	()	()	()	()	()
Berufsfeld Hafenlogistik	()	()	()	()	()
Berufsfeld Seeschifffahrt und -häfen	()	()	()	()	()
Berufsfeld Güterverkehr Straße	()	()	()	()	()
Berufsfeld Güterverkehr Schiene und Luft	()	()	()	()	()
Binnenschifffahrt	()	()	()	()	()
Bewerbungstraining	()	()	()	()	()
Praxiswoche Arbeitssicherheit	()	()	()	()	()
Praxiswoche EDV	()	()	()	()	()
Beim sprachlichen Unterricht ... waren folgende Inhalte für mich interessant					
Grammatik mit Übungen	()	()	()	()	()
Diskussionen und Debatten	()	()	()	()	()
Eigene Texte verfassen	()	()	()	()	()
Diktate und Schreibübungen	()	()	()	()	()
Rollenspiele (sprachliche Übungen)	()	()	()	()	()
Wortschatzübungen und Worträtsel	()	()	()	()	()
Sprachtests	()	()	()	()	()
Redemittel üben	()	()	()	()	()
Satzbau und Satzstrukturen lernen	()	()	()	()	()
Beim Medieneinsatz hat mir besonders gut gefallen					
Filme und Videos im Unterricht	()	()	()	()	()
PowerPoint-Präsentationen	()	()	()	()	()
Arbeits- und Übungsblätter	()	()	()	()	()
Sachtexte (z.B. Zeitungsartikel)	()	()	()	()	()
Eigene EDV-Anwendungen (z.B. Tablet, SmartPhone)	()	()	()	()	()
Informationen auf der Lernplattform (Moodle)	()	()	()	()	()
Bei den Unterrichtsformen hat mir besondere gut gefallen					
Frontalunterricht	()	()	()	()	()
Gruppenarbeit	()	()	()	()	()
Diskussionen und Dialoge im Plenum	()	()	()	()	()
Einzelarbeit	()	()	()	()	()
Rollenspiele (Sprachtrainings)	()	()	()	()	()
Exkursionen	()	()	()	()	()
Positive Aspekte (Besonders gut gefallen hat mir..., Besonders hilfreich war...) Mögliche Stichworte zum Nachfragen: Unterricht (fachlich/sprachlich), Praxisphasen, Kooperation, Kommunikation, Engagement der Lehrenden, Wohlfühlfaktoren (Gruppe, Klima, Lernort etc.)					
Negative Aspekte (In diesem Lehrgang fehlte mir..., Zu kurz kam mir..., Verärgert hat mich...) Mögliche Stichworte zum Nachfragen: Praxisanteile, Hilfe bei persönlichen Problemen, weitreichendes Beratungsangebot, Unterstützung in Bezug auf das JOBCENTER, Unterricht (fachlich, sprachlich)					
Persönlicher Lernerfolg (Das Wichtigste, das ich gelernt habe, ist..., Ein besonderer Lernerfolg war für mich...)					

Sie haben die vergangene Veranstaltung nun selbst miterlebt. Verfassen Sie einen kurzen Brief (oder eine Notiz) an Ihre Kolleginnen und Kollegen der kommenden Runde. Geben Sie ihnen sozusagen das Wichtigste mit auf den Weg, z. B. worauf man achten soll, welche Lernstrategien sich empfehlen, Kommentare zum Inhalt, zu den Dozentinnen, zu den Lernmaterialien oder was Ihnen sonst noch wichtig ist.

So schätze ich meine persönlichen Perspektiven ein

Welche drei Ideen/Inhalte des Lehrgangs waren für Sie am wichtigsten? Was hat Ihnen daran besonders gefallen?

Welchen Nutzen wollen Sie daraus ziehen? Welche konkreten Ziele wollen Sie erreichen?

Was werden Sie tun, um ihr Vorhaben auch wirklich in die Tat umzusetzen?

Gibt es eine Person oder sonstige Bedingungen, was bei ihrem Vorhaben konkrete Unterstützung leisten könnte?

Fragebogen zur Bewertung des Praktikums



Name: _____

Datum: _____

Aussagen zum betrieblichen Praktikum

Bewerten Sie die folgenden Aussagen zum betrieblichen Praktikum.



	stimme voll und ganz zu	stimme größtenteils zu	stimme teilweise zu	stimme weniger zu	stimme gar nicht zu
Das Praktikum hat meine Erwartungen erfüllt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wurde mit verschiedenen Arbeitsaufgaben betraut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe unterschiedliche Arbeitsabläufe kennengelernt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kollegen/-innen waren freundlich zu mir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der lange Arbeitstag hat mich belastet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeitsaufgaben haben mich überfordert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich war im Betrieb willkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Praktikum hat mich motiviert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wurde schnell in das Kollegenteam integriert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als Praktikant war man ein Außenseiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Betrieb herrschte eine freundliche Atmosphäre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte mehrmals Konflikte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ja: Ich konnte die Konflikte ohne Hilfe lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man war daran interessiert, mir etwas Neues zu vermitteln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Fragen wurden ausreichend beantwortet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir wurde viel erklärt und ich habe einiges gelernt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühlte mich von den Kollegen/-innen beobachtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gegenüber meiner Person bestanden keine Vorurteile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	stimme voll und ganz zu	stimme größtenteils zu	stimme teilweise zu	stimme weniger zu	stimme gar nicht zu
Das Praktikum hat meine berufliche Perspektive bestätigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte Probleme, mich mehrere Stunden zu konzentrieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin gut auf das Praktikum vorbereitet worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe manchmal sprachliche Verständnisprobleme gehabt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte jederzeit für Fragen einen Ansprechpartner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man ist mir immer offen und verständnisvoll begegnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe gelernt, dass ich noch viel lernen muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde mich neu beruflich orientieren müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeitstage waren eintönig und langweilig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Arbeitsklima war sehr kooperativ und freundlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>