



UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

**Rolf Dobischat, Andy Schäfer**

unter Mitarbeit von Jan Mattick (IMBSE) und Nina Brock (UDE)

***Projektevaluation „Smart St@rt“*** (3. Zwischenbericht)

für den Zeitraum vom 01. Juli 2019 bis zum 31. Januar 2020

Essen, im März 2020

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen.....	3
2. Teilnehmerge Gewinnung und -auswahl für den zweiten Lehrgang.....	5
2.1 Organisatorische und konzeptionelle Änderungen des Auswahlverfahrens .....	6
2.2 Inhaltliche Überarbeitungen bei der Potenzialanalyse .....	7
2.3 Verfahren der Teilnehmerrekrutierung .....	8
2.4 Teilnehmerzusammensetzung und -informationen.....	10
3. Curriculumentwicklung für den zweiten Lehrgang .....	12
3.1 Curriculare Anpassungen und Überarbeitungen.....	12
3.2 Didaktisch-methodische Anpassungen und Überarbeitungen .....	16
3.3 Anpassung des Praktikums.....	16
3.4 Lehrgangsorganisatorische Anpassungen .....	17
4. Erfahrungsberichte des Projektkonsortiums.....	19
5. Zusammenfassung und Ausblick auf den Projektabschluss .....	20

## 1. Vorbemerkungen

Mittlerweile existiert eine breite Basis an Studien und Untersuchungsergebnissen zur Integration Geflüchteter in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die zumeist quantitativen Befunde und Erkenntnisse geben Aufschluss über die aktuellen Statistiken und Entwicklungen der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter,<sup>1</sup> über die Chancen und Barrieren beim Zugang zu beruflicher Bildung für Geflüchtete,<sup>2</sup> verweisen auf das hohe Integrationspotenzial des deutschen Berufsbildungssystems,<sup>3</sup> oder markieren Rahmenbedingungen und Handlungsempfehlungen, wie eine berufliche und gesellschaftliche Integration bestmöglich gelingen kann.<sup>4</sup> Ebenso verweisen einige Analysen auf eine Reihe individueller Faktoren, neben den (häufig nicht vorhandenen) formalen Schulabschlüssen sowie beruflichen Qualifikationen, die ein Integrationshemmnis darstellen (können) und eruieren mögliche Instrumente zur Förderung der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Perspektiven.<sup>5</sup> Aktuelle Statistiken zeigen, dass sowohl die Beschäftigten- als auch die Ausbildungsquote Geflüchteter in den vergangenen Jahren sukzessive gestiegen ist, jedoch verharren diese noch auf einem relativ niedrigen Niveau.<sup>6</sup> Trotz der gestiegenen Integrationszahlen am Arbeitsmarkt befindet sich der Großteil der erwerbsfähigen Geflüchteten der Bundesagentur für Arbeit zufolge im Leistungsbezug des Jobcenters (Hartz IV).<sup>7</sup> Die Gesuche von arbeitslosen Geflüchteten beziehen sich meist auf Helfertätigkeiten, da in diesen Bereichen Sprachkenntnisse und formale Berufsabschlüsse nicht zentral für die Tätigkeitsausübung sind. Wenn die Arbeitslosigkeit beendet werden kann, finden Geflüchtete in den meisten Fällen eine Anstellung in der Arbeitnehmerüberlassung, gefolgt von Beschäftigungsverhältnissen in Dienstleistungsunternehmen (u.a. Reinigung, Hausmeisterdienste) und dem Gastgewerbe – also in Branchen, die durch eine relativ hohe Fluktuation, Niedriglöhne und atypische Beschäftigung gekennzeichnet sind.<sup>8</sup> Nach wie vor verdeutlicht dies, dass geringe bzw. mangelnde Sprachkenntnisse sowie fehlende formale Berufsabschlüsse eine Hauptbarriere der Arbeitsmarktintegration darstellen. Gleichzeitig impliziert dies aber auch, dass starke Abweichungen zwischen den Qualifikationen der Geflüchteten und dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten bestehen.<sup>9</sup>

Gerade vor dem Hintergrund eines oftmals artikulierten und prognostizierten Fachkräftemangels in einigen Branchen und Berufen findet das arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Postulat Anwendung, dass ein bevorstehender oder bereits existierender Fachkräftemangel auch mit Geflüchteten abgemil-

---

<sup>1</sup> Vor allem die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), z.B. Brücker, H.; Kosyakova, Y.; Schuß, E. (2020): Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht 4/2020.

<sup>2</sup> U.a. Matthes, B.; Severing, E. (Hrsg.) (2020): Zugang zu beruflicher Bildung für Zugewanderte – Chancen und Barrieren. Bonn.

<sup>3</sup> Bergseng, B.; Degler, E.; Lüthi, S. (2019): Unlocking the Potential of Migrants in Germany. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Paris.

<sup>4</sup> Hochleitner, T.; Roche, J. (Hrsg.) (2019): Berufliche Integration durch Sprache. Bonn.; 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.

<sup>5</sup> Brücker, H.; Rother, N.; Schupp, J. (Hrsg.) (2017): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016. BAMF Forschungsbericht 30. Nürnberg.; Dietz, M.; Oslander, C.; Stobbe, H. (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler. IAB-Kurzbericht 25/2018.

<sup>6</sup> Bundesagentur für Arbeit (2020): Fluchtmigration Januar 2020. Nürnberg.; Brücker/Kosyakova/Schuß 2020.

<sup>7</sup> Bundesagentur für Arbeit 2020.

<sup>8</sup> Ebd.: 11.

<sup>9</sup> Kracke, N. (2017): Überqualifizierung von Akademikern in Deutschland: Die Wahrscheinlichkeit ist sehr ungleich verteilt. IAB Forum 1. Dezember 2017; DGB (2019): Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktaktuell Nr. 3/Juli 2019.

dert werden kann, oder dass diese Personengruppe zumindest ein großes Potenzial für den Arbeitsmarkt darstellt.<sup>10</sup> Dass dies jedoch nur bedingt der Fall ist, zeigen die oben exemplarisch angeführten Statistiken und Befunde. Denn neben den sprachlichen und formalen Voraussetzungen besteht vor allem ein Miss-Match von betrieblichen Anforderungen und nicht vorhandenen bzw. nicht anerkannten formalen Qualifikationen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht minder relevant darauf zu verweisen, dass auch das Berufswahlverhalten und die Motivation sowie Bereitschaft zur Aufnahme von bestimmten Tätigkeiten und Berufen bei Geflüchteten sehr divers und widersprüchlich ist. Da bei diesen individuellen Aspekten sozio-kulturelle, sozialisatorische, finanzielle, familiäre und personale Faktoren eine zentrale Rolle einnehmen, sind Daten und Befunde diesbezüglich nur schwer quantifizier- und darstellbar, so dass entsprechende Studien und Untersuchungen zu dem Berufswahlverhalten geflüchteter Personen nur schwerlich zu finden sind. Dabei wären Erkenntnisse über diesen Umstand eine erhebliche Erweiterung zu den bereits bestehenden quantitativen Untersuchungen und Statistiken zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und dem damit verbundenen individuellen Auf- bzw. betrieblichen und strukturellen Abbau von Integrationshemmnissen beim Übergang in das Beschäftigungssystem. Denn die scheinbar simple Gleichung von der Deckung eines Fachkräftebedarfs durch die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter (und nicht durch eine gezielte Zuwanderung von Fachkräften) ist nur in Teilen haltbar, da eine Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme stets sowohl die individuelle Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite sowie betriebliche Strukturen und Arbeitsmarktdynamiken berücksichtigen muss, vor allem wenn eine stabile, langfristige und nachhaltige Integration in das Beschäftigungssystem anvisiert werden soll.

Eine generelle Hürde, die bei der Arbeitsaufnahme Geflüchteter besteht, ist vor allem darin zu sehen, dass viele Geflüchtete aufgrund ihres beruflichen Erfahrungshorizontes in den jeweiligen Herkunftsländern die in Deutschland dominante Duale wie aber auch schulische Berufsausbildung nicht kennen und sie deshalb die Bedeutung von formalen Abschlüssen und Qualifikationen für ihre weitere Erwerbsbiografie nicht gut einschätzen können. Dementsprechend münden viele Geflüchtete zunächst in Helfertätigkeiten mit einem hohen Anteil an routinierter Arbeit ein, weil die kurzfristige Perspektive aufgrund von familiären und/oder finanziellen Verpflichtungen, möglichst schnell Geld zu verdienen, dominiert. Eine mehrjährige Berufsausbildung ist vor diesem Hintergrund somit nicht das primäre Bestreben, so dass bereits zu Beginn durch die individuelle Kenntnis- und Motivationsgrundlage (z.B. bezüglich der Motivation zur Aufnahme einer Berufsausbildung und dem damit verbundenen bzw. entstehenden Lernaufwand oder der individuellen Lernbereitschaft generell) ein Passungsdefizit von Fachkräftebedarf und dem Potenzial Geflüchteter entsteht.<sup>11</sup> Ebenso sind eine Vielzahl weiterer individueller Faktoren erhebliche Barrieren, die eine Arbeitsaufnahme erschweren wie z.B. mangelnde Sprachkenntnisse (vor allem berufsbezogene), körperliche sowie psychische Beeinträchtigungen und Krankheiten, aber auch wirtschaftsstrukturelle Faktoren wie strukturschwache Regionen oder Diskriminierungserfahrungen.<sup>12</sup> Bezogen auf das Projekt Smart St@rt ist zusätzlich zu erwähnen, dass sich der in der Binnenschiffahrt artikulierte Fachkräftemangel<sup>13</sup> nicht nur auf spezielle bzw. eingeschränkte

---

<sup>10</sup> Heß, B.; Rich, A.-K. (2020): Bildungsniveau und Berufsgruppenzugehörigkeit von Zuwandern: Potenziale unterschiedlicher Zuwanderungsgruppen. In: Matthes, B.; Severing, E. (Hrsg.) (2020): Zugang zu beruflicher Bildung für Zugewanderte – Chancen und Barrieren. Bonn: 13-27.

<sup>11</sup> Siehe dazu auch Dobischat, R.; Schäfer, A. (2019): Projektevaluation „SmartSt@rt“ (2. Zwischenbericht). Essen: 3ff. URL: [http://www.smart-start.nrw/download/2019-10-08\\_Abschlussevaluation\\_Pilotlehrgang.pdf](http://www.smart-start.nrw/download/2019-10-08_Abschlussevaluation_Pilotlehrgang.pdf)

<sup>12</sup> Johansson, S. (2016): Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. Hrsg. v. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. Berlin: 22.

<sup>13</sup> In diesem Zusammenhang ist ausdrücklich darauf zu verweisen, dass die Hinweise bezüglich des Fachkräftemangels ein wesentlicher Grund für die Projektidee „Smart St@rt“ darstellte. Zum artikulierten Fachkräftemangel siehe u.a. BDB Report

Tätigkeitsbereiche und Beschäftigtengruppen bezieht, sondern auch gleichermaßen qualifiziertes Deckpersonal umfasst. Jedoch ist bei dem qualifizierten Deckpersonal und Beschäftigtengruppen wie z.B. Schiffsführer<sup>14</sup> zu beachten, dass das Erreichen dieser Qualifikationen mit einem erheblichen zeitlichen Aufwand verbunden ist, bis man den entsprechenden Beschäftigungsstatus erreicht hat oder es bestehen generell größere Aversions- als Attraktionsfaktoren bei der branchenspezifischen Berufswahl: „Eine wichtige Ursache hierfür liegt in der Anwesenheit von (individuell unterschiedlichen) Aversionsfaktoren, die die Wahl dieser Berufe so unattraktiv machen, dass sie selbst dann als akzeptable Berufswahlalternative ausgeschlossen werden, wenn eigentlich auch Attraktionsfaktoren vorhanden sind.“<sup>15</sup> D.h., die Ausbildungs- und Rahmenbedingungen der betroffenen Berufe können Faktoren dafür sein, dass die entsprechenden Berufe ausgeschlossen werden, ebenso können bereits gewonnene Erfahrungswerte in den Berufen eine „Nicht-Wahl“ begünstigen, oder es mangelt an einer generellen und umfassenden Berufsorientierung, im Sinne einer individualisierten Informationspolitik.

Vor dem Hintergrund dieser exemplarischen Befunde aus den herangezogenen Studien stellen die akkumulierten Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Projekt Smart St@rt einen weiteren Beitrag dazu dar, die individuellen, strukturellen und organisatorischen Hürden bei der Planung und Durchführung eines integrierten (fachlichen und sprachlichen) Kurskonzepts zur Berufsorientierung Geflüchteter vertiefend zu thematisieren sowie mögliche Lösungs- und Verbesserungsansätzen zu markieren. In Fortführung an den im September 2019 vorgelegten Bericht zur Evaluation der ersten Lehrgangsdurchführung fokussiert dieser Bericht auf den Zeitraum vom 01. Juli 2019 bis zum 31. Januar 2020.<sup>16</sup> Im nachfolgenden Bericht werden die zentralen Schritte zur inhaltlichen, organisatorischen und didaktisch-methodischen Überarbeitung und Adjustierung des geplanten zweiten Lehrgangs sowie die wesentlichen Veränderungen und Optimierungen bei dem Verfahren zur Teilnehmeransprache und -rekrutierung für den zweiten Kursdurchgang expliziert. Außerdem werden die Ursachen skizziert, warum die geplante zweite Kursdurchführung zunächst zeitlich verschoben und schlussendlich gänzlich abgesagt werden musste.

## 2. Teilnehmergewinnung und -auswahl für den zweiten Lehrgang

Wie im Evaluationsbericht zur ersten Kursdurchführung ausgeführt,<sup>17</sup> wurde der primäre Fokus der Teilnehmerakquise für den zweiten Kurs allein auf die Region Duisburg gelegt. Zentraler Akteur bei der Identifizierung und ersten Ansprache von potenziellen Kandidaten war dementsprechend, wie auch bei der ersten Rekrutierungsphase, der IntegrationPoint (IP) des Jobcenter Duisburg. Neben den operativen Aufgaben hinsichtlich der Teilnehmerrekrutierung übernahm der IP über diese Funktion hinausgehend zudem eine beratende Aufgabe im Projekt und brachte die Erfahrungen und die Expertise

---

3/2018: 8; spc (2018): spc-aktuell Ausgabe 3/4-2018: 24ff.; Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (2019a): Richtlinie zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in der deutschen Binnenschifffahrt. Bonn: 1; BMVI (2019b): Masterplan Binnenschifffahrt. Bonn.

<sup>14</sup> Zur besseren Lesbarkeit werden auf dieser Website personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen und Männer beziehen, generell nur in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

<sup>15</sup> Matthes, S. (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn: 167.

<sup>16</sup> Bereits unmittelbar im Anschluss an den letzten Evaluationsworkshop zur Überarbeitung des Curriculums am 27.05.2019 wurden die ersten inhaltlichen Überarbeitungen, Neujustierungen und Veränderungen auf Basis der Evaluationsergebnisse vorgenommen (z.B. zur Revision und Überarbeitung des Verfahrens zur Teilnehmerrekrutierung). Daher kommt es zu einer zeitlichen Überschneidung von diesem Bericht und dem Evaluationsbericht aus dem September 2019.

<sup>17</sup> Dobischat/Schäfer 2019.

hinsichtlich der Zielgruppe sowie deren Perspektiven am Ausbildungs-/Arbeitsmarkt ein. Darüber hinaus stellt der IP eine „Scharnierstelle“ von Projekt und Ausbildungs-/Arbeitsmarkt dar, indem es in Kooperation mit den Projektverantwortlichen gemeinsam Anschlussperspektiven für die Mitglieder der Teilnehmergruppe erörtert, initiiert und ggf. umsetzt bzw. ermöglicht (z.B. finanzielle Förderung einer Umschulung oder Weiterbildungsmaßnahme).

## 2.1 Organisatorische und konzeptionelle Änderungen des Auswahlverfahrens

Bei der Konzeptionierung des Verfahrens zur Teilnehmerrekrutierung, beruhend auf den Erfahrungen bei der ersten Kursdurchführung wurden nun die Ansätze, Prozesse sowie Strukturen bei der Auswahl und Erstansprache von Kandidaten im IP neu geordnet. Zentral war dabei, dass diese Aufgaben bei einem, extra für das Projekt bereitgestellten Mitarbeiter des IP, gebündelt sowie koordiniert und nicht, wie noch bei dem ersten Kurs, von mehreren IP-Mitarbeitenden verwaltet wurden. Die Aufgaben des IP bestanden generell darin, sein arbeitsmarktbezogenes Know-How in den Prozess der Teilnehmerrekrutierung und -auswahl einzubringen und eine entsprechende jobcenterinterne Vorauswahl (anhand von im Vorfeld definierten Kriterien wie Sprachniveau, Alter etc.) zu organisieren und durchzuführen, potenzielle Kandidaten zu identifizieren und zusammenzutragen sowie diese (anonymisierte) Liste der UDE und dem IMBSE zu weiteren Auswahldiskussion zu Verfügung zu stellen. Neu war ebenso, dass die identifizierten Kandidaten in Gruppenveranstaltungen von ca. 20 Personen über das Projekt informiert wurden und nicht mehr von den jeweils zuständigen Jobcoaches im IP, wodurch eine adäquate Erstinformation durch das Projektteam ermöglicht werden konnte.

Auch die konzeptionelle Ausrichtung der zentralen Informationsveranstaltung im Duisburger Hafen wurde überarbeitet. Zum einen wurde die Veranstaltung in Kooperation mit den Wirtschaftsunioren Duisburg<sup>18</sup> durchgeführt, wodurch es den teilnehmenden Kandidaten ermöglicht werden sollte, bereits auf der Infoveranstaltung erste Unternehmenskontakte zu knüpfen und gezielte Rückfragen an die Praxisvertreter und möglichen Arbeits-/Ausbildungs-/Praktikumsbetriebe richten zu können. Insgesamt wurden die präsentierten Inhalte auf der Infoveranstaltung an die (Ausbildungs-)Berufe und Tätigkeiten angepasst, die Bestandteil des überarbeiteten Lehrgangcurriculums sind (zu der Auswahl der (Ausbildungs-)Berufe und Tätigkeiten siehe Kapitel 3.1).

Zu den zentralen Bestandteilen des Auswahlverfahrens gehörte auch die Durchführung von leitfadengestützten, biografischen Interviews, auf deren Grundlage multiperspektivische Eindrücke gewonnen werden sollen, die Aufschluss über den Grad der individuellen Eignung von potenziellen Kursteilnehmern ermöglichen. Die Evaluierungsergebnisse aus dem ersten Lehrgang legten nahe, dass das Erhebungsinstrument für die Auswahlinterviews bei mehreren Fragekomplexen durch erweiterte und ergänzte Kriterien verändert werden musste. Zum Beispiel wurde im Bereich des bisher erreichten Kompetenzniveaus in der deutschen Sprache die Fragekategorie hinzugefügt, ob zusätzlich zur bereits absolvierten Sprachprüfung eine weitere Teilprüfung in auf dem nachfolgenden Sprachniveau begonnen wurde. Dies könnte beispielsweise tendenziell auf höhere Sprachkenntnisse hindeuten, die jedoch (noch) nicht vollständig formal zertifiziert wurden. Gleichzeitig wurde auch abgefragt, welche Institution die Sprachprüfung vorgenommen hat und welches Niveau dabei erreicht wurde. Gänzlich neu war die Frage nach der Qualität der vorhandenen EDV-Kenntnisse, welche in der Befragung für den ersten Lehrgang nicht gestellt wurden. Da das Unterrichtskonzept von Smart St@rt auf mediendidaktischen

---

<sup>18</sup> Die Wirtschaftsunioren Duisburg sind ein Zusammenschluss von jungen Unternehmern und Führungskräfte unterschiedlicher Unternehmen und Branchen, die in Duisburg ansässig sind.

Lernangeboten wie Moodle, eigenständigen Internetrecherchen oder der Erstellung von digitalen Bewerbungsunterlagen aufbaut, sind grundlegende Vorkenntnisse im Umgang mit EDV-Anwendungen von großer Bedeutung. Darüber hinaus wurde die Klärung der persönlichen Lernbereitschaft verstärkt in den Interviewfokus gerückt, um sicherzustellen, dass die Bewerber die notwendige Motivation aufbringen, um Unterrichtsinhalte auch außerhalb des Unterrichts nachzubereiten oder selbstorganisiert zu lernen. Insgesamt wurden die Fragebatterien deutlich mehr an die anvisierten Berufsfelder der Logistik und Binnenschifffahrt angepasst und rückten diese stärker in das Blickfeld.

## 2.2 Inhaltliche Überarbeitungen bei der Potenzialanalyse

Nach den Erfahrungen des ersten Kurses wurde in einem Workshop zur kritischen Reflexion und Revision des Teilnehmerauswahlverfahrens insgesamt, im Speziellen auch zur inhaltlichen und methodischen Planung und Durchführung (durch das IMBSE), durch die Projektakteure beschlossen, das künftige Verfahren der Potenzialanalyse (PA) inhaltlich neu zu akzentuieren, organisatorisch und strukturell zu modifizieren und an die gewonnenen Erfahrungen in Bezug auf die Voraussetzungen und Erfordernisse der Teilnehmergruppe anzupassen. Insgesamt wurden drei Übungen aus der ursprünglichen Potenzialanalyse für den ersten Kurs durch neue Aktivitäten ersetzt, so dass die Beobachtung durch eine Erweiterung der Kriterien flankierend operationalisiert wurde. Insgesamt wurden alle Übungsanleitungen und –aufgaben der PA auf (Text-)Verständlichkeit hin neu überprüft (auch nach Rücksprache mit ehemaligen Teilnehmenden) und teilweise zur besseren Verständlichkeit bzw. Veranschaulichung durch zusätzliche Bebilderung (z.T. Screenshots) ergänzt.

Aufgrund der erheblichen Probleme, die viele Teilnehmenden des ersten Kurses im Speziellen mit dem schriftlichen Sprachgebrauch im Deutschen hatte, wurde das individuelle, alltägliche (gesprochene, gehörte und schriftliche) Sprachniveau als zu prüfendes Kriterium (durch Operationalisierung anhand von definierten Kriterien und Skalen) wie auch die EDV-Anwenderkompetenz in die PA integriert.<sup>19</sup> Insbesondere vor dem Hintergrund der Gestaltung von Anschlussperspektiven, dem damit verbundenen Prozess der Erstellung von aussagefähigen und formal richtigen Bewerbungsunterlagen sowie den Erfahrungen des ersten Kurses (erhebliche Differenzen bei der Selbsteinschätzung und den vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnissen beim Umgang mit EDV-/Standardsoftware) wurden diese beiden Testbereiche Grundbestandteil bei der Teilnehmerauswahl für den zweiten Kurs. Zusätzlich sollte sich eine Übung speziell mit mathematischen Grundkenntnissen und der Beherrschung der Grundrechenarten befassen, da Kursdozenten und viele der Praxisbetriebe aus der Praktikumszeit des ersten Kurses über Mängel an mathematischem Grundverständnis berichteten. Hierbei ist deutlich darauf zu verweisen, dass diese Übungen nicht den Anspruch eines bewerteten Tests hatten, vielmehr sollten diese Übungen und Aufgaben Aufschluss über den aktuellen Kenntnisstand einer angewandten Mathematik und die jeweiligen Fähigkeiten und Fertigkeiten geben. Dies ist insbesondere für die Kursdozenten von erheblicher Relevanz, um die Unterrichtssequenzen und -inhalte auf die Voraussetzungen und Anforderungen der Teilnehmenden abstimmen und den Unterricht dahingehend insgesamt mit einem progressiven Anforderungsniveau konzipieren zu können.

Die Übung „Ausbildung oder Job?“ war als Gruppendiskussion konzipiert, in der man neben dem mündlichen Sprachgebrauch auch soziale und personale Kriterien wie Kritisierbarkeit und Konfliktfähigkeit

---

<sup>19</sup> Gemeint ist damit eine angeleitete, selbstständige Internetrecherche über Suchmaschinen zur Informationsbeschaffung ausgewählter Rahmendaten des Duisburger Hafens, das kurze schriftliche (Aus-)Formulieren dieser Information im Kontext der Erstellung eines Word- bzw. PDF-Dokuments inkl. Versenden dieses Dokuments per E-Mail in der Übung: „Der Duisburger Hafen - ein Internetrecherche-Auftrag“.

erheben konnte. Zudem wurde festgelegt, die jeweils zweitägigen Potenzial-Assessments organisatorisch so durchzuführen, dass sie nicht (wie im ersten Kurs) an zwei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden, sondern, dass auf den ersten Durchführungstag eine Pause von ca. einer Woche folgen sollte. Diese planerische Maßnahme sollte dazu dienen, einen Eindruck über die Motivation/Leistungsbereitschaft sowie der Zuverlässigkeit der Teilnehmenden über einen etwas längeren Zeitraum gewinnen zu können.<sup>20</sup>

### 2.3 Verfahren der Teilnehmerrekrutierung

Nach einer ersten Sichtung von zwei, durch den IP zur Verfügung gestellter anonymisierter Interessenlisten (insgesamt: 122 Personen) wurde durch die UDE und das IMBSE bereits vor den späteren Projektvorstellungen im IP Duisburg eine erste grobe, kriteriengeleitete Auswahl vorgenommen. Das Hauptaugenmerk aus den Erfahrungen des ersten Kurses lag auf dem Kriterium „Sprachniveau“. Die wenigen Kandidaten mit dem Sprachniveau A2 (bzw. „keine Angabe“) wurden herausgefiltert, die deutliche Mehrheit der Kandidaten verfügte jedoch über das Sprachniveau B1 oder sogar B2 (A2=2,5%; B1=38,5%; B2=48,8%; C1=9%; k.A.=1,6%). Die weiteren wichtigen personenbezogenen, biografischen Kriterien lagen in der bisherigen Schullaufbahn bzw. schulischen Vorbildung (Dauer des Schulbesuchs, bereits erworbene Schulabschlüsse), in erworbenen beruflichen Qualifikationen (ob ein Studium oder eine Berufsbildung aufgenommen wurde, ob vorhandene Dokumente/Zugnisse bereits übersetzt und/oder anerkannt wurden), in dem Aspekt der bis dato gewonnenen Berufserfahrung (wobei hierunter auch etwaige Neben- oder Helfertätigkeiten in Deutschland oder auf dem Weg nach Deutschland fallen) und im Alter (welches mit 25,5 Jahren in einem sehr guten Durchschnitt lag). Insgesamt zeichnete diese hohe Anzahl formal passender potenzieller Kandidaten ein sehr positives und zu diesem Zeitpunkt auch beruhigendes Bild. Nach Absprache mit dem IP gingen schließlich schriftliche Einladungen zu vorgelagerten Informationsveranstaltungen im Jobcenter an die Kandidaten heraus.

Zu diesen beiden Informationsveranstaltungen am 21. und am 28.08.2019 im IP Duisburg kamen insgesamt 98 Kandidaten. Vorgestellt wurde das Projekt vor jeweils etwa 20 Personen umfassende Gruppen. Die Resonanz in Hinblick auf die Teilnahme an den Informationsveranstaltungen war zunächst sehr positiv. Über 80 Prozent der ursprünglich durch den IP vorgeschlagenen 122 Kandidaten waren erschienen und hatten mit der Teilnahme an der Informationsveranstaltung ihr grundsätzliches Interesse an dem Projektangebot signalisiert. Präsentiert wurden die beruflichen Möglichkeiten (Berufsbilder), Ziele sowie der grobe Ablauf des Projekts. Die mündlichen Nachfragen aus dem Zuhörerkreis ließen Rückschlüsse auf durchaus stabile Sprachkenntnisse und einem vorhandenen Grundinteresse an einer beruflichen Förderung zu. Die Kandidatenrückmeldungen/Interessensbekundungen aus den Informationsveranstaltungen liefen direkt über die Fallberater des IP. Eine erneute anonymisierte Kandidatenliste von (noch immer) interessierten Kandidaten (bereits hier gab es keine weiblichen Interessierten mehr) ging am 09.09.2019 per E-Mail an das IMBSE und die UDE. Insgesamt ergab die Liste der Rückmeldungen im Nachgang zur Informationsveranstaltung im IP nur noch 35 interessierte Personen, die alle durch den IP zur zentralen Kick-Off-Veranstaltung im Duisburger Hafen postalisch eingeladen wurden.

Die zentrale Informationsveranstaltung wurde unter Federführung der Konsortialführer im Projekt und Duisport in Kooperation mit den Wirtschaftsunioren Duisburg durchgeführt. An der Veranstaltung nahmen erstaunlicherweise nur noch 24 Interessierte teil. Erneut wurden die Berufsbilder (von den

---

<sup>20</sup> Der Plan sah folgenden Ablauf vor: Durchführung 1. Potenzialanalyse: Dienstag, 8. Oktober 2019 (Gruppe 1, Tag 1), Dienstag, 15. Oktober 2019 (Gruppe 1, Tag 2) Durchführung 2. Potenzialanalyse: Mittwoch, 9. Oktober 2019 (Gruppe 2, Tag 1), Mittwoch, 16. Oktober 2019 (Gruppe 2, Tag 2).



Praxisvertretern im Projekt), der weitere Projektverlauf wie auch die weiteren Auswahlsschritte (Einzelinterviews, Kompetenzfeststellung) vorgestellt. Alle Projektpartner stellten sich und ihre Unternehmen bzw. Institutionen und Aufgaben zudem persönlich vor. Es folgte eine Hafensrundfahrt mit dem Zweck, dass die Kandidaten einen ersten Eindruck des Hafengebiets, der möglichen Tätigkeiten und einen ersten Einblick in einzelne Unternehmen erhalten konnten. Die Interessierten hatten die Möglichkeit, sich im Anschluss an die Informationsveranstaltung in digitale Listen einzutragen, um sich für die Einzelinterviews, den nächsten (verbindlichen) Auswahlsschritt, anzumelden. Trotz mehrfacher Aufforderungen haben dies am Ende des Tages lediglich 16 Personen in Anspruch genommen. Per E-Mail ergingen an diesen Personenkreis schließlich Einladungen des IMBSE zu den individuellen, biografischen Intensivinterviews.

Am 24. und 25.09.2019 fanden in den Räumen des IP die biografischen Interviews mit insgesamt 16 Kandidaten statt. Per E-Mail wurden aus den 16 interviewten Personen zwölf als formal passende Kandidaten (Motivation, Sprachniveau, Berufsinteresse, praktische Vorerfahrungen) zur ersten zweitägigen Kompetenzfeststellung am 08. und 09.10.2019 eingeladen.

Bereits zu diesem Zeitpunkt zeichnete sich ab, dass die Teilnehmerrekrutierung mit erheblichen Problemen, insbesondere in quantitativer Hinsicht konfrontiert war – entgegen der hohen Teilnehmerzahl bei den Infoveranstaltungen im IP und der bereits dezimierten Anzahl von interessierten Personen im Anschluss an die Infoveranstaltung im Duisburger Hafen. Zwar war es die Intention des mehrstufigen Auswahlverfahrens, eine sukzessive Reduzierung des Kandidatenkreises mit dem Ziel vorzunehmen, geeignete und motivierte Personen zu finden, um die Abbruchquoten gering zu halten und dem Personenkreis reelle Anschlussperspektiven zu eröffnen. Jedoch blieben von den ehemals 122 potenziellen Kandidaten nach den weiteren Auswahlsschritten (zentrale Informationsveranstaltung, individuelle biografische Interviews und Potenzialanalyse) lediglich elf Personen übrig, die die festgelegten Kriterien erfüllten und erklärten, ihre berufliche Präferenzen und ihrer Lernmotivation auf die Teilnahme an dem zweiten Kurs konzentrieren zu wollen. Die zu diesem Zeitpunkt geringe Probandenzahl war der erste Grund,<sup>21</sup> warum der Kursstart zunächst auf den 03.02.2020 verschoben wurde.

Der Zeitraum, der durch die Verschiebung des Kurses gewonnen werden konnte, wurde für eine erweiterte Teilnehmerrekrutierung genutzt. Die vormals nur auf das Jobcenter Duisburg beschränkte Kandidatenauswahl wurde regional auf die Jobcenter Moers, Wesel, Dinslaken und Essen ausgeweitet. Außerdem wurde über die UDE die Jugendberufshilfe Essen gGmbH sowie das Zentrum für Türkeistudien (ZfTI) ebenfalls in die Teilnehmerakquise involviert. Insgesamt konnten damit weitere 27 potenzielle Kandidaten identifiziert werden. Von diesen formal passenden Kandidaten waren lediglich drei Personen an einer Projektteilnahme interessiert, wovon jedoch eine Person nicht am Projekt teilnehmen konnte, da das zuständige Jobcenter die Fahrtkosten nicht übernehmen wollte. Es gab unmittelbar die Signale des Jobcenters Essen, anfallende Kosten (insb. Fahrtkosten) nicht zu übernehmen und ein vom ZfTI vorgeschlagenes Sponsoring der TN, möglicherweise von in Essen ansässigen Unternehmen, konnte aufgrund des Aufwands, der Unsicherheiten und der Fluktuation der Kandidaten bei der Teilnehmerrekrutierung nicht realisiert werden. Insgesamt wurde also eine Rekrutierung in Essen vor allem dadurch erschwert, dass potenzielle TN vor der Herausforderung standen, die Kosten für eine Teilnahme am Projekt eigenständig übernehmen zu müssen. In diesem Kontext ist es äußerst fraglich, ob sowohl die Bereitschaft als auch überhaupt die individuellen finanziellen Möglichkeiten bestanden, eine Projektteilnahme zu realisieren. Hieran zeigt sich deutlich, dass eine Projektteilnahme bzw. eine

---

<sup>21</sup> Ein zweiter Grund, der zur Verschiebung des Kursstarts und schlussendlich auch zur Absage des Kurses geführt hat, wird ausführlicher im Kapitel 3.4 beschrieben.

Teilnahme an Angeboten, die nicht unmittelbar vom Jobcenter finanziert werden (können), sondern mit einem individuellen finanziellen Aufwand (allein für Fahrtkosten) verbunden ist, eine erhebliche Hürde darstellt, was sowohl die (beruflichen) Integrationsperspektiven als auch eine überregionale Ausbildungs-/Arbeitsplatzsuche erschwert bzw. einschränkt.

Insgesamt ergab sich trotz der erheblichen Anstrengungen von UDE, IMBSE, ZfTI und den beteiligten Jobcentern nur eine Gruppengröße von 13 TN für die zweite Kursdurchführung mit dem Beginn am 03.02.2020. Von den 13 TN, mit denen im Dezember 2019 noch fest kalkuliert wurde, blieben letztendlich nur noch sechs Personen im Januar 2020 übrig (davon auch noch ein „Wackelkandidat“, da er mittlerweile andere berufliche Präferenzen verfolgte). Die anderen Kandidaten hatten sich im Zeitverlauf entweder wieder umorientiert und standen dem Kurs nicht mehr zur Verfügung (2 Personen) oder waren nicht mehr erreichbar bzw. haben nicht auf die Versuche zur Kontaktaufnahme reagiert oder geantwortet (3 Personen). Die beiden Kandidaten aus Wesel und Dinslaken hatten ebenfalls ihre Zusagen zurückgezogen, da entweder der Anfahrtsweg zu lang und damit der Zeitaufwand zu hoch war oder mittlerweile eine andere berufliche Option bestand. Wegen der geringen Zahl verbindlicher Rückmeldungen konnte keine ausreichende bzw. sinnvolle Gruppengröße für die zweite Kursdurchführung erreicht werden – trotz einer Verlängerung und (regionalen) Ausweitung der Phase der Teilnehmergewinnung und -auswahl.

#### 2.4 Teilnehmerzusammensetzung und -informationen

Anhand der während des Auswahlverfahrens durchgeführten biografischen Intensivinterviews sollte u.a. die Motivation und die personalen Voraussetzungen der Kurskandidaten erhoben werden. Das eingesetzte Erhebungsinstrument (mit quantitativen und qualitativen Elementen) diente dazu, wesentliche Informationen über die Teilnehmerzusammensetzung im Kurs zu gewinnen, damit die zielgruppenspezifischen Anforderungen im Kurskonzept berücksichtigt und eine möglichst homogene Gruppenszusammensetzung anvisieren werden konnte. Die biografischen Informationen sollten auch darüber hinaus Aufschluss über die Personengruppe der Geflüchteten allgemein geben, was insbesondere für einen Transfer der Ergebnisse und Erfahrungen im Projekt „Smart St@rt“ von hoher Relevanz war, da die Befunde eine Erweiterung zu den bis dato durchgeführten Untersuchungen und Erhebungen zur gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Integration geflüchteter Menschen darstellten.

Alle 13 Personen, die für eine Kursteilnahme ausgewählt wurden, waren männlich.<sup>22</sup> In der Mehrheit verfügten die Probanden über eine syrische Staatsangehörigkeit (lediglich zwei Personen stammen aus dem Iran) und sind im Jahr 2015 nach Deutschland geflohen (zwei Personen im Jahr 2016, eine Person im Jahr 2017). Alle potenziellen Kandidaten waren zum Zeitpunkt der Befragung auf der Suche nach einer Arbeit oder Ausbildung und sie gingen keinem Beschäftigungsverhältnis nach. Der überwiegende Anteil sprach als Muttersprache Arabisch, vier Personen sprachen Kurdisch und eine Person Farsi. Den Ergebnissen der Interviews zufolge, sprach die Hälfte der Befragten als zusätzliche Sprache Türkisch, knapp die Hälfte verfügte zusätzlich über englische und ca. ein Viertel über französische Sprachkenntnisse. Analog zum ersten Kursdurchgang wurde auch für den zweiten Lehrgang eine möglichst hohe Homogenität des vorhandenen Sprachniveaus der Bewerbenden angestrebt, um Kommunikationsprobleme im weiteren Verlauf weitgehend zu mindern. Knapp Dreiviertel der Kandidaten verfügte formal über das Sprachniveau B1 und ein Viertel über B2. Dass das zertifizierte Sprachniveau aufgrund

---

<sup>22</sup> Unter den 98 Personen, die an der ersten Informationsveranstaltung im IP teilgenommen haben (s. Kapitel 2.3), waren lediglich zwei interessierte weibliche Personen, die aber kein weiterführendes Interesse am Projekt SmartSt@rt bekundet haben.

von unterschiedlichen Anforderungen und Ansprüchen in den jeweiligen Institutionen bzw. bei den unterschiedlichen Sprachkursen und Prüfungen nur bedingt aussagekräftig ist, wurde bereits an anderer Stelle expliziert.<sup>23</sup> Dennoch konnte durch diesen formalen Aspekt zumindest ein Mindestmaß an Homogenität für die Teilnehmergruppe hergestellt werden. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Personen hatte im Heimatland als höchsten Schulabschluss das Abitur bzw. die Hochschulreife<sup>24</sup> erworben, vier Personen gaben einen mittleren Schulabschluss an und zwei Personen wiesen keinen Schulabschluss auf. Neben der Erfassung der schulischen Abschlüsse war es wichtig, die beruflichen Qualifikationen der Bewerbenden genauer zu klären, denn dies kann besonders im Hinblick auf den Aspekt von Anerkennungsverfahren für im Heimatland erworbenen Qualifikationen relevant werden. Gut ein Viertel gab an, dass sie bislang keine berufliche Ausbildung/Qualifizierung absolviert haben, während drei Kandidaten über einen Berufsabschluss verfügten. Ein Drittel der Befragten hatte in der Heimat bzw. im Ausland ein Studium begonnen, dieses jedoch nicht regulär abgeschlossen. Nur eine Person hatte ihr Studium erfolgreich beendet. Da das Projektvorhaben Smart St@rt mit dem Kurskonzept auf eine berufliche Orientierung von Geflüchteten abzielt und für dessen Erprobung die Berufsfelder in den Branchen Logistik/Transport und Binnenschifffahrt ausgewählt wurden, war es von besonderem Interesse, welche Berufe in diesen Bereichen von den teilnehmenden Personen als Wunschberufe favorisiert wurden: Auf der einen Seite, damit eine curricular-inhaltliche Übereinstimmung von Teilnehmenden und dem Kursziel gewährleistet werden konnte (u.a. für die frühzeitige Organisation von Praktikumsplätzen) und auf der anderen Seite, um auch möglichst passgenaue Anschlussperspektiven und Praxisbezüge zu eröffnen. Nach den Interviewergebnissen<sup>25</sup> interessierten sich zwei Drittel der Personen für den Beruf des Binnenschiffers, etwas mehr als ein Drittel für den Beruf des Holzmechanikers und jeweils etwas weniger als ein Drittel für den Beruf des Fachlageristen sowie die Tätigkeiten des Kranführers oder Triebfahrzeugführers. Weniger Interesse bestand hingegen an den Berufen und/oder Tätigkeiten als Industrieverpacker, Berufskraftfahrer und Fachkraft für Hafenlogistik.<sup>26</sup>

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der ausgewählte Kandidatenkreis eine relativ homogene Kurszusammensetzung versprach. Fast dreiviertel der Befragten hatte das Sprachniveau B1 erreicht, was dafür sprach, dass sich die Kandidaten auf einem vergleichbaren mittleren Sprachniveau befanden und somit entsprechend gleichwertige sprachlich-formale Voraussetzungen für den Lehrgang erfüllt werden konnten. Ähnlich verhält es sich mit den Voraussetzungen hinsichtlich der schulischer Vorqualifikationen: Mehr als die Hälfte der Befragten hatte als Schulabschluss die höchste Qualifikation des Abiturs bzw. der Hochschulberechtigung erlangt, während nur ein geringer Anteil von zwei Personen keinen Schulabschluss aufweisen konnte. Das schulische Bildungsniveau der Befragten war dementsprechend eher hoch einzuordnen, wohingegen es zu Abweichungen im Bereich der beruflichen Qualifikationen kam. Tendenziell verfügte mehr als die Hälfte der Befragten über keinen formal nachweisbaren Berufsabschluss. Berufliche Anerkennungsverfahren kamen demnach für nur Wenige in Betracht. Positiv zu vermerken war der Umstand, dass die Mehrheit der Befragten – nach Selbstauskunft – grundlegende EDV-Kenntnisse besaß. Darüber hinaus konnte davon ausgegangen werden, dass zunächst ein

---

<sup>23</sup> Z.B. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2019): *Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Jahresgutachten 2019*. Berlin.

<sup>24</sup> Das syrische Abitur entspricht formal maximal dem deutschen Schulabschluss der Fachoberschulreife.

<sup>25</sup> Hier waren Mehrfachantworten möglich.

<sup>26</sup> Gerade mit Blick auf die Tätigkeit als Industrieverpacker und den Beruf der Fachkraft für Hafenlogistik könnte das mangelnde Interesse auch auf fehlende Kenntnisse und Informationen bzw. Erfahrungen zurückzuführen sein.

kollektives Interesse an den vorgeschlagenen Berufen der Branchen Logistik/Transport und Binnenschifffahrt bestand, da sich alle Personen zukünftig mindestens eine Tätigkeit in diesen Bereichen vorstellen konnten.

### 3. Curriculumentwicklung für den zweiten Lehrgang

Vor dem Hintergrund der Gesamtevaluation zur ersten Lehrgangsdurchführung<sup>27</sup> ist resümierend festzuhalten, dass zwar die inhaltliche, didaktisch-methodische und mediale Gesamtkonzeption des Kurses weitgehend richtig gegriffen hatte und die unterrichtliche Sequenzierung und Abstimmung zwischen fachlicher und sprachlicher Inhaltsvermittlung durchaus gelungen war. Jedoch haben die Befunde auch nachdrücklich aufgezeigt, dass eine Optimierung und Neujustierung bestimmter Kursinhalte sowie deren Vermittlung nicht nur erwünscht, sondern auch mit Blick auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe dringend erforderlich waren. Dies galt insbesondere für die inhaltliche wie didaktisch-methodische Konzeption der berufsfachlichen Unterrichtssequenzen und deren praktische Umsetzung. Grundsätzlich wurde bei den curricularen Überarbeitungen für den zweiten Lehrgang an der Gliederung in die vier zentralen Unterrichtsblöcke

- 1) Grundlagen von Bildung und Beruf
- 2) Transportlogistik
- 3) Binnenschifffahrt
- 4) Berufliche Zukunftsperspektiven

festgehalten. Die curricularen Überarbeitungen innerhalb der einzelnen Themenblöcke folgten der Intention, inhaltliche Redundanzen – sofern diese aus didaktischer Perspektive nicht sinnvoll erscheinen – zu mindern bzw. aufzulösen, die berufsfachlichen Inhalte im Hinblick auf ausgewählte gewerblich-technische (Hafen-)Berufe zu akzentuieren und zum Zweck einer verstärkt zielgruppenspezifischen Berufsorientierung, die fachlichen Inhalte an konkrete Arbeitstätigkeiten bzw. Tätigkeitsbereiche auszurichten. Neben den curricularen Anpassungen bestand auch Bedarf zur Neujustierung der Praxis- und Praktikumsphasen, sowohl in inhaltlicher als auch in organisatorischer Hinsicht, damit eine praxisnahe Vermittlung berufsfachlich relevanter Inhalte und Tätigkeiten ermöglicht werden kann. Diese fachlich-curricularen Überarbeitungen hatten zur Folge, dass der konsekutive Sprachunterricht zu einem großen Teil neukonzipiert und auf die neuen Fachinhalte abgestimmt sowie daran anknüpfend auch neue Unterrichtsmaterialien und Übungen für den Sprachunterricht erarbeitet werden mussten. Auf die einzelnen Aspekte der curricular-konzeptionellen Adjustierung des Fachunterrichts für die geplante zweite Lehrgangsdurchführung wird nun folgend näher eingegangen.

#### 3.1 Curriculare Anpassungen und Überarbeitungen

Im Hinblick auf die zentrale Zielsetzung, primär einen Überblick über Ausbildungsberufe und Tätigkeitsbereiche in der Binnenschifffahrt sowie im gewerblich-technischen Bereich der (Hafen-)Logistik zu bieten und damit zur Berufsorientierung der Teilnehmenden beizutragen, wurde zunächst das Curriculum dahingehend überarbeitet und inhaltlich reduziert, dass irrelevante Fachinhalte insbesondere aus den kaufmännischen Bereichen und Berufen herausgenommen wurden. Darüber hinaus wurde im Vorfeld und in enger Absprache mit den Praxispartnern BDB, BDS und duisport eine eingeschränkte Auswahl von Berufen und Tätigkeiten vorgenommen, die als Referenzpunkte zur inhaltlichen Planung des Fachunterrichts dienen sollen. Diesem Schritt lag die Intention zugrunde, den Teilnehmenden realistische Anschlussperspektiven zu eröffnen, da in diesen ausgewählten (Ausbildungs-)Berufen ein

---

<sup>27</sup> Siehe dazu Dobischat/Schäfer 2019.

Fachkräftebedarf von den Praxisvertretern (Binnenschifffahrtsverbände und Duisport) artikuliert bzw. signalisiert wurde und diese Berufe ebenfalls ein hohes Passungspotenzial bei den (formalen) Anforderungen der Betriebe sowie den vorhandenen Kompetenzen und nachweisbaren Qualifikationen bzw. Abschlüsse der Teilnehmenden aufweisen. Insgesamt konnten so acht konkrete Berufe und Tätigkeiten im Bereich „(Hafen-)Logistik und Transport“ identifiziert werden, die die Grundlage zur Neuausrichtung des Curriculums darstellten und zur inhaltlichen Schärfung beitrugen:

*Tabelle 1: Ausgewählte Ausbildungsberufe und Tätigkeiten*

<b>Ausbildungsberufe</b>	<b>Tätigkeiten ohne Ausbildung</b>
Binnenschiffer	Industrieverpacker
Fachkraft für Hafenlogistik	Kranführer
Fachlagerist	
Triebfahrzeugführer (Lokomotivführer)	
Holzmechaniker	
Berufskraftfahrer	

Durch diese stärkere Orientierung an (Ausbildungs-)Berufen und Tätigkeiten hätten die Teilnehmenden Einblicke in realitätsnahe, praxisbezogene Tätigkeiten erhalten können, so dass der Transfer theoretischer Inhalte in einen praktischen Bezugsrahmen erleichtert werden bzw. gelingen könnte. Dies ist als Voraussetzung dafür anzusehen, dass die Teilnehmenden eine zielführendere Orientierungsperspektive erhalten, die es ihnen erlaubt, eine fundierte Einschätzung ihrer eigenen Affinität und Eignung für die anvisierten Berufsfelder zu erlangen. Das revidierte Kurskonzept fokussiert insgesamt eine verstärkte Berufsorientierung und vermittelt wesentliche Kenntnisse über die Relevanz, Wirkungsmechanismen und Strukturen des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts und schafft die Grundlagen für eine erste berufssprachliche und -fachliche Handlungskompetenz, die als wichtiger Einstiegspfad in das Beschäftigungssystem zu sehen ist.

Neben den fachlich-inhaltlichen Aspekten der curricularen Neujustierung wurde bei dem revidierten Curriculum in Übereinstimmung mit den Befunden der ersten Abschlussevaluation eine Ausweitung der Praxisanteile im Lehrgang vorgenommen, sowohl im Hinblick auf eine praxisnahe Vermittlung fachlicher Inhalte als auch in einer zeitlichen Verlängerung des betrieblichen Praktikums. Vor diesem Hintergrund ergaben sich inhaltliche Reduzierungen und Umstrukturierungen vor allem in den beiden berufsfachlichen Themenblöcken (Block 2 „Transportlogistik“ und Block 3 „Binnenschifffahrt“), bei einer gleichzeitigen zeitlichen Ausweitung des betrieblichen Praktikums. Die vier Themenblöcke blieben im Sinne einer Binnendifferenzierung in spezifische Unterrichtsmodule bzw. -wochen gegliedert, wodurch das modulare Lehrgangskonzept insgesamt eine innere zeitliche und organisatorische Flexibilität bot. Die inhaltlichen und organisatorischen Verantwortlichkeiten in Bezug auf die einzelnen Themenblöcke (Durchführung, inhaltliche Planung, didaktisch-methodische Konzeption, Durchführung und ggf. Dozentenakquise) wurde im Hinblick auf die erste Lehrgangsdurchführung nicht verändert. Das überarbeitete Curriculum strukturierte sich für den zweiten Lehrgang wie folgt:

Abbildung 1: Übersicht Curriculum für den zweiten Lehrgang

### **Block 1: Einführung in den Lehrgang und Grundlagen von Bildung und Beruf (Verantwortlichkeit: UDE)**

- UW 1: Einführung in den Lehrgang und Grundlagen der Berufsbildung
- UW 2: Übersicht Verkehrswirtschaft und Logistik (Verantwortlichkeit DST)
- UW 3: Praxiswoche: Grundlagen EDV/MS Office
- UW 4: Arbeits- und Ausbildungsrecht
- UW 5: Lebenswelt Betrieb

### **Block 2: Transportlogistik (Verantwortlichkeit: DST)**

- UW 6: Berufsfeld Hafenlogistik und trimodaler Güterverkehr
- UW 7: Berufsfeld Hafenlogistik und trimodaler Güterverkehr (Schwerpunkt: Berufe und Tätigkeiten)
- UW 8: Gesellschaftslehre (inkl. Exkursionen)

### **Block 3: Binnenschiff/Binnenschifffahrt und -häfen (Verantwortlichkeit: Herr Wieck)**

- UW 9: Binnenschifffahrt und -häfen
- UW 10: Schiffsbetriebstechnik
- UW 11: Schiffsbetrieb

### **Betriebliches Praktikum (4 Wochen/UW 12-15)**

### **Block 4: Zukunftsperspektiven (Verantwortlichkeit: UDE)**

- UW 16: Nachbereitung Praktikum und Bewerbungstraining
- UW 17: Individuelle Nachbetreuung der lfd. Bewerbungsverfahren und Schreibwerkstatt
- UW 18: Betreuung beim Übergang vom Lehrgang in den Arbeitsmarkt/in die Ausbildung

## Überarbeitungen im Themenblock 1: Einführung in den Lehrgang und Grundlagen von Bildung und Beruf

Der erste Themenblock dient der Einführung in den Lehrgang und soll zentrale Grundlagen der Berufsausbildung und des deutschen Berufsbildungssystems sowie basale Informationen des Ausbildungs- und Arbeitsrechts vermitteln und eine erste Übersicht über die Verkehrswirtschaft und Logistik bieten. Zusätzlich wurde in diesem Block das Fach Gesellschaftslehre integriert, in dem bestimmte Inhalte wie z.B. das politische System der Bundesrepublik Deutschland sowie regionale, strukturelle Besonderheiten bearbeitet werden (Strukturwandel im Ruhrgebiet und Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensweise) wie auch entsprechende Exkursionen durchgeführt werden. Eine zentrale Erkenntnis der ersten Lehrgangsdurchführung besteht darin, dass die Teilnehmenden über mangelnde Kenntnisse im Bereich EDV bzw. der Anwendung von Standardsoftware zur Textverarbeitung verfügen.<sup>28</sup> Da dies jedoch im Hinblick auf die digital-mediale Konzeption des Lehrgangs, als auch auf die individuellen Fähigkeiten zur Anfertigung von Bewerbungsunterlagen unerlässlich ist, wurde zu Beginn des Lehrgangs eine Praxiswoche in Kooperation mit der VHS Duisburg angesetzt, in der die grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit Textverarbeitungsprogrammen vermittelt werden sollten. Auch hier wurde ein eigens für diese Thematik und auf die EDV-bezogenen Fachinhalte der VHS abgestimmter Sprachunterricht seitens des EBW konzipiert. Insgesamt rückte der Fokus in dem ersten Block verstärkt auf die Relevanz einer dualen Ausbildung im Kontext des Beschäftigungssystems und auf berufliche sowie

<sup>28</sup> Dass erhebliche Diskrepanzen bei der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden (siehe Kapitel 2.4) und den tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse im Umgang mit z.B. Standardsoftware zur Textverarbeitung bestehen, wurde bereits an anderer Stelle ausgeführt (Dobischat/Schäfer 2019: 23).

persönliche Perspektiven, die mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung einhergehen. Vor diesem Hintergrund sollte in Kooperation mit einem Anerkennungsexperten des IQ-Netzwerks Duisburg in diesem Block eine individuelle Sichtung der vorhandenen formalen Dokumente, Qualifikationen und Abschlüsse sowie dessen Bewertung auf die Chancen einer Anerkennung in Deutschland vorgenommen werden.

### Überarbeitungen im Themenblock 2: Transportlogistik

Der zweite Themenblock soll einen Überblick über die konkreten Tätigkeiten und Berufe im Umfeld der Hafenlogistik geben. Vor dem Hintergrund der ausgewählten Ausbildungsberufe und Tätigkeiten in der (Hafen-)Logistik, sollten hier die einzelnen Berufe und Tätigkeiten vorgestellt und deren fachlichen Inhalte praxisnah vermittelt werden. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung bezog sich dabei auf den trimodalen Verkehr und damit verbunden die Verknüpfung der unterschiedlichen Verkehrs- bzw. Transportwege (Fluss, Schiene, Straße). Neben einer ersten Berufsorientierung sollte in diesem Themenblock ein basales Verständnis über die Relevanz, die Vor- und Nachteile sowie über Zusammenhänge der jeweiligen Transportwege vermittelt werden. Ziel ist es nicht, ein globales oder umfassendes Wissen zu spezifischen Transportbedingungen zu erlangen. Vielmehr sollte dies die Diversität der Berufe und Tätigkeiten im Bereich der gewerblich-technischen Hafenlogistik hervorheben und diese im Sinne der Berufsorientierung praxisnah darstellen. In unterschiedlichen Praxissituationen und Gesprächen mit Praktikern, sollten die zuvor gewonnenen fachlich-theoretischen Kenntnisse in einen praktischen Zusammenhang gesetzt und die damit verbundenen, konkreten beruflichen Tätigkeiten veranschaulicht werden (u.a. durch die Besichtigung eines Hafenterminals, ein Gespräch mit dem Ausbildungsleiter der duisport rail GmbH inkl. der Nutzung eines Bahnsimulators). In diesem Kontext würden auch hafenansässige Unternehmen vorgestellt, die als Anschlussmöglichkeiten für eine Ausbildung oder Arbeit infrage kommen könnten.

### Überarbeitungen im Themenblock 3: Binnenschiff/Binnenschifffahrt und -häfen

Die Befunde aus der Evaluation des ersten Lehrgangs haben eindrücklich gezeigt, dass zwar die Schwerpunktsetzung auf den Bereich der Binnenschifffahrt durchaus als gelungen zu bewerten ist, aber der inhaltliche Anspruch deutlich zu hoch angesetzt war. Dies bezieht sich zum einen auf technische Aspekte der Binnenschifffahrt (z.B. Funktion und Aufbau von Schiffsmotoren), auf mathematische Aspekte (z.B. Berechnungen zum Treibstoffverbrauch und Streckenfahrten) und auf Fachinhalte, die für die Teilnehmenden keine Relevanz besitzen, da diese keine realistischen Beschäftigungsperspektiven aufweisen (z.B. Inhalte zur Seeschifffahrt). Daher wurde dieses Thema auf die zentralen Inhalte reduziert, die der Berufsorientierung dienen und lediglich erste Einblicke in das Berufs- und Tätigkeitsfeld „Binnenschifffahrt“ ermöglichen. Die inhaltlichen Überarbeitungen in diesem thematischen Schwerpunkt bezogen sich insbesondere auf die Fokussierung auf eine praxisnahe Vermittlung von fachlichem Basiswissen sowie auf eine Beschränkung auf die Fachinhalte, die zum Zweck der Berufsorientierung die Tätigkeiten, Aufgaben und Anforderungen des Berufs „Binnenschiffer/-in“ anschaulich darstellen. Demzufolge wurden Fachinhalte, die sich z.B. auf weiterführende Kenntnisse im Bereich der Schiffsmotorenkunde, der Schiffstechnik oder im kaufmännischen Bereich beziehen, gekürzt bzw. herausgenommen. Der Praxisbezug sollte hier vor allem durch exemplarische Besichtigungen (Binnenschifffahrtsmuseum, Schleusen), durch die Nutzung von Simulationen im Unterricht (RADAR-Simulator, Funk-Simulator) sowie einen Praxistag im Schifferberufskolleg RHEIN (inkl. Nutzung des Fahrsimulators und der Motorenhalle) hergestellt werden.

## Überarbeitungen im Themenblock 4: Berufliche Zukunftsperspektiven

Dieser Themenblock konzentrierte sich insbesondere auf die Schaffung von Anschlussperspektiven und der kritischen Reflexion des Lehrgangs. Da die Erfahrungen des ersten Lehrgangs gezeigt haben, dass die Teilnehmenden nur in geringem Maße über ansprechende und formal korrekte Bewerbungsunterlagen verfügten bzw. keine Übung in der Erstellung von Bewerbungsunterlagen besaßen, wurde hier mit Nachdruck (u.a. in einer bewerbungsspezifischen Schreibwerkstatt) ein intensives Bewerbungstraining angestrebt. Dies beinhaltete jedoch nicht nur die Erstellung formaler Bewerbungsunterlagen, dem Einüben von Bewerbungs- und Vorstellungssituationen, sondern auch die Recherche von potenziellen Ausbildungs-/Arbeitsplätzen sowie eine erste Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Betrieben bzw. Arbeitgebern. Ebenso sollte in diesem Block eine intensive Nachbetreuung in Kooperation mit dem IP des Jobcenters angestrebt werden, damit Übergänge in Ausbildung, Beschäftigung oder ggf. Nach- bzw. Weiterqualifizierung (z.B. auch der Erwerb des Gabelstaplerscheins) realisiert werden könnten.

### 3.2 Didaktisch-methodische Anpassungen und Überarbeitungen

Die einzelnen Unterrichtswochen wurden einer eingehenden kritischen Revision in ihrer didaktisch-methodischen Konzeption unterzogen und gemäß den Handlungsempfehlungen und den Erkenntnissen der ersten Lehrgangsdurchführung angepasst. Generell wurde bei der Revision des Curriculums angestrebt, den Praxisanteil signifikant zu erhöhen, und die Selbstlernphasen bzw. das eigenständige Lernen der Teilnehmenden vor allem im Fachunterricht stärker zu fördern. Unter dieser Prämisse wurde mindestens ein Praxistag pro Unterrichtswoche in das Curriculum integriert, z.B. in Form von Betriebsbesichtigungen, Exkursionen oder Praktikerberichte, damit die zu vermittelnden Fachinhalte in einen praktischen und/oder betrieblichen Kontext gerückt und praxisnah veranschaulicht werden könnten. Ebenso sollten die Fachinhalte zum Großteil nicht mehr in lehrerzentrierten Lehrformen wie Frontalunterricht und Folienpräsentation vermittelt werden, sondern verstärkt im Kontext von Lernszenarien und aktivierenden Lehrarrangements (Gruppenarbeiten, Referate, Selbstrecherche etc.), damit auch hier tradierte Lehr- und Lernmuster aufgebrochen sowie das Selbstengagement und -lernen gefördert würden. Gleichzeitig orientierten sich die revidierten Lehr- und Lernarrangements an einer verstärkten Einbindung der Lernplattform ‚Moodle‘. Die Plattform sollte nunmehr nicht nur lediglich dazu genutzt werden, Lernmaterialien zum Zwecke der inhaltlichen Vor- und Nachbereitung zur Verfügung zu stellen, vielmehr sollen hier unter Verwendung interaktiver Tools digitale Kompetenzen im Kontext von (angeleiteten) Selbstlernphasen und Aufgaben vermittelt werden. Durch einen geeigneten Methodenmix aus traditionellem Lernen (Aufgaben- und Übungsblätter), Selbstlernelementen und digital-medialen Elementen (Internetrecherche, Videos) sollten die Lernbereitschaft und -motivation stimuliert bzw. überhaupt erst generiert werden.

### 3.3 Anpassung des Praktikums

Das betriebliche Praktikum stellt im Kontext des Projekts zum einen das zentrale Moment zur Überprüfung der individuellen beruflichen Wünsche bzw. Perspektiven der Teilnehmenden dar und ist damit das praxisverbindende Element zwischen dem fachlich-theoretischen Unterricht, dem Sprachunterricht mit den tatsächlichen Tätigkeitsanforderungen und den alltäglichen Situationen und Herausforderungen im betrieblichen Kontext. Zum anderen fungiert das betriebliche Praktikum als ‚Türöffner‘ für die Teilnehmenden, erste Kontakte zu (hafenansässigen) Unternehmen und Betrieben knüpfen zu können. Da jedes Unternehmen, das einen Praktikumsplatz im Rahmen des Projekts zur Verfügung stellt, prinzipiell die Bereitschaft aufweist, bei einem entsprechenden Engagement und einer gegebenen Arbeitsmotivation den Teilnehmenden einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz anzubieten, ist das



Praktikum vor allem als eine Anschlussperspektive zu betrachten, direkt in eine Ausbildung oder Arbeit einzumünden. Vor diesem Hintergrund wurde das Praktikum in organisatorischer Hinsicht und mit Blick auf die Praktikumsdauer überarbeitet. Wesentlich war hierbei die Erhöhung der Praktikumsdauer von zwei auf vier Wochen. Sowohl die Praktikumsbetriebe als auch die Teilnehmenden des ersten Lehrgangs haben darauf verwiesen, dass ein zweiwöchiges Praktikum nicht ausreichend ist, um sich auf der persönlichen Ebene kennenzulernen, um einen umfassenden Einblick in das jeweilige Tätigkeitsfeld zu erhalten, um (aus Perspektive der Teilnehmenden) seinen eigenen Berufswunsch bestätigen oder revidieren zu können und, um (aus Perspektive der Betriebe) eine Einschätzung der fachlichen Affinität, Motivation und Arbeitsbereitschaft der Teilnehmenden vornehmen zu können. Auch in organisatorischer Hinsicht wurde das Praktikum überarbeitet, so dass der Matchingprozess von Praktikumsbetrieb und Teilnehmenden deutlich früher im Lehrgangsverlauf initiiert werden und die Auswahl der Praktikumsplätze noch zielgerichteter erfolgen sollte. So sollten die Teilnehmenden bereits in den ersten Unterrichtswochen ihren individuellen Bewerbungsflyer erstellen. Nachdem die Teilnehmenden erste Einblicke in die Tätigkeitsbereiche der (Hafen-)Logistik gewinnen konnten (z.B. Unterrichtswoche 2), sollte eine erste Abfrage hinsichtlich der Praktikumsinteressen und -wünsche erfolgen. Insgesamt hätte so das Auswahlverfahren von Praktikumsplatz und Teilnehmer/-in passgenauer, zielgerichteter und zeitlich früher im Kursverlauf gestaltet und organisiert werden können.<sup>29</sup>

### 3.4 Lehrgangsorganisatorische Anpassungen

Neben der inhaltlichen und didaktisch-methodischen Revision des zweiten Lehrgangs wurden auch im Hinblick auf die generelle Lehrgangsorganisation Anpassungen bzw. Änderungen vorgenommen. Zum einen wurde für die Lehrgangsteilnahme eine verbindliche Anwesenheitsquote von 85 Prozent festgelegt, bei deren Unterschreitung ein Ausschluss aus dem Kurs erfolgen sollte (für diesen Fall waren Nachrückerlisten geplant). Des Weiteren wurde vor dem Hintergrund des relativ hohen Bedarfs an sozialpädagogischer Betreuung eine wöchentliche Sprechstunde als integraler Bestandteil des Kurskonzepts eingebettet. Diese wurde aber dahingehend gefasst, dass in der Sprechstunde nur unmittelbare, lehrgangsbezogene Angelegenheiten behandelt werden (können). Bei darüberhinausgehenden Problemen und Bedarfe wurden regionale bzw. lokale Ansprechpartner, Initiativen, Institutionen etc. identifiziert und ausgewiesen, die bei entsprechenden akuten individuellen und persönlichen Schwierigkeiten beratend und helfend unterstützen könnten.

Zu den lehrgangsorganisatorischen Anpassungen gehörte auch ein Personalwechsel von einzelnen Lehrgangsdozenten für ausgewählte Inhalte und Unterrichtswochen. Dies betraf vor allem die Unterrichtswochen, die dem zweiten Themenblock („Transportlogistik“) zuzuordnen sind. Dieser Wechsel war bereits mit dem Evaluationsworkshop zum Arbeitspaket „Curriculumentwicklung“ des ersten Lehrgangs bekannt und war im Projektkonsortium konsensual abgestimmt.<sup>30</sup> Der für diesen Themenblock verantwortliche Projektpartner hatte in Zusammenarbeit mit duisport mehrere infrage kommende Personen identifiziert, angesprochen und teilweise für die Durchführung einzelner Unterrichtsinhalte/-wochen akquirieren können. Konkret wurden für die Unterrichtswochen 2, 6 und 7 Dozenten aus der Wissenschaft und Industrie für die Durchführung und didaktisch-methodisch Planung engagiert. Nach einer langwierigen und schwierigen Phase der Identifizierung und Verpflichtung geeigneter Dozenten für die besondere Zielgruppe des Kurses (und des Projekts), die im Juni 2019 begann und durch die

---

<sup>29</sup> Dazu wurde projektintern vereinbart, dass die Praxispartner im Projekt (BDB, BDS und duisport) bis spätestens zum Kursbeginn (3. Februar 2020) geeignete Praktikumsbetriebe identifiziert und angesprochen haben.

<sup>30</sup> Der Evaluationsworkshop zum Arbeitspaket „Curriculumentwicklung“ fand am 27.05.2019 statt (s. Dobischat/Schäfer 2019: 21).

Sommerferien hindurch anhielt, konnten zwei erfahrene externe Dozenten, genauer zwei ehem. Schulleiter an Berufsschulen mit logistischen Ausbildungsberufen, für einige der geplanten Unterrichtsmodule im zweiten Kurs gewonnen werden. Am 13. September 2019 fand eine Einführungsveranstaltung mit den externen Dozenten bei duisport unter Federführung des DST (als Auftraggeber) und in Anwesenheit von duisport, UDE und EBW statt.

Parallel zu den Hindernissen bei der Teilnehmerakquise und -rekrutierung traten zusätzliche gravierende Probleme bei der Curriculumentwicklung für den zweiten Kurs auf, die sowohl für die erstmalige zeitliche Verschiebung als auch schließlich für die Absage des zweiten Kurses mitverantwortlich waren. Bereits im Vorfeld des ersten Kurses traten erhebliche Probleme bei der termingenauen Lieferung geeigneter, qualitativ ansprechender Lehrgangsmaterialien in diesem Themenblock auf, wodurch es zur arbeitsorganisatorischen Konfrontation bei der Erstellung und Planung des darauf abgestimmten Sprachunterrichts kam. Es bestand Konsens unter allen Projektbeteiligten darüber, dass die Einhaltung von festgelegten Deadlines zur Erstellung und Lieferung der Unterrichtsmaterialien des Fachunterrichts für den zweiten Kurs zwingend erforderlich war, damit dem EBW ausreichend Zeitressourcen gegeben wären, den Sprachunterricht zu konzipieren und auf die neugeordneten fachlichen Inhalte abzustimmen. Auf Basis der Befunde aus der Abschlussevaluation des ersten Kurses sollte das Kurscurriculum inhaltlich, didaktisch-methodisch und organisatorisch überarbeitet und neujustiert werden. Die endgültige Vorbereitung des Lehrgangscurriculums vor dem Hintergrund der inhaltlichen wie auch in Teilen didaktisch-methodischen Empfehlungen durch die Evaluation war sowohl zum ersten als auch zum zweiten geplanten Kursbeginn seitens des für die Lehrgangsorganisation zuständigen Partners bzw. der von ihm beauftragten Dozenten für den Themenblock 2 (Transportlogistik) nicht abgeschlossen. Kernpunkt der Empfehlungen war, den inhaltlichen Fokus aufgrund der Erfahrungen mit dem ersten Lehrgang auf den Bereich der gewerblich-technischen Berufe im Feld der Hafenlogistik zu konzentrieren. Diese Zielrichtung konnte jedoch nicht vollständig realisiert werden, da es trotz intensiver Bemühungen nicht zeitgerecht gelungen war, externe und erfahrene Dozenten mit der Fokussierung auf den rein gewerblich-technischen Teil der Beschäftigung im Tätigkeitsgebiet Binnenschifffahrt und (Hafen-)Logistik (ohne kaufmännische Kursinhalte) zu finden. Bei den Rekrutierungsbemühungen stellte sich zudem heraus, dass qualifizierte Dozenten (aus Industrie und Wissenschaft) mit einem Erfahrungshintergrund in der unterrichtlichen Arbeit mit der Zielgruppe nur schwer verfügbar gewesen sind. Die von den Dozenten, die letztlich dennoch für eine Mitarbeit am Kurs gewonnen werden konnten, zur Verfügung gestellten Lehrgangsmaterialien mussten mehrmals inhaltlich und zielgruppenspezifisch überarbeitet werden, da sie kaufmännische Inhalte enthielten, inhaltlich teilweise überfrachtet (und damit nicht auf die Zielgruppe abgestimmt) waren und nicht den didaktisch-methodischen und sprachlichen Anforderungen der Zielgruppe entsprachen, so dass es bei der Fertigstellung zu zeitlichen Verzögerungen, etwa bei der Koordination mit weiteren externen Referenten zwecks Eliminierung von Redundanzen, gekommen ist. Insgesamt wurden demnach die jeweils festgelegten Deadlines wiederholt nicht erfüllt und mussten verschoben bzw. neu terminiert werden, da die für den fachbezogenen Unterricht zum Themenfeld „Transportlogistik“ notwendigen Unterrichtsmaterialien (sowohl zur Unterrichtsplanung als auch die Unterrichtsinhalte) seitens des für die Lehrgangsorganisation zuständigen Partners bzw. der von ihm beauftragten Dozenten für den Themenblock 2 (Transportlogistik) trotz intensiver Betreuung nicht durchgängig in einer angemessenen Qualität (i.S.v. nicht konsistent auf die Zielgruppe abgestimmt) vorlagen, so dass der darauf aufsetzende Sprachunterricht nicht konzipiert werden konnte. Durch die verspätete Lieferung von ersten schriftlichen Lehrgangsmaterialien, die jedoch noch nicht einsatzfähig waren, konnte der flankierende Sprachunterricht für die Unterrichtsplanung nicht konzipiert und praxisrelevant entwickelt werden.

## 4. Erfahrungsberichte des Projektkonsortiums

Ende Oktober 2019 wurden alle Projektakteure gebeten, nach Abschluss der Planungsarbeiten für den zweiten Kursdurchgang einen kurzen, kritischen Problembereich zu den Erfahrungen mit dem Projektverlauf bis dato als Basis für den vorliegenden dritten Evaluationsbericht abzugeben. In diesem Bericht sollten die Erfahrungen mit den Teilnehmenden (u.a. hinsichtlich ihrer/m Motivation, Kompetenzen, Engagement, kognitive Leistungsfähigkeit), mit projektbezogenen Arbeiten wie dem Verfahren der Teilnehmergebung, der Lehrgangsorganisation, mit dem Curriculum, dem Unterricht und den integrierten Praktikumsanteilen dokumentiert werden. Da in den vorliegenden Evaluationsberichten bereits auf viele kritische Aspekte eingegangen wurde, die in großen Teilen in die Revision für den zweiten Lehrgang eingegangen sind, wird im Folgenden nur auf ausgewählte Punkte aus der Sicht der Projektakteure eingegangen.

- Aus der Perspektive aller Projektakteure wurde das praktizierte Auswahlverfahren der Teilnehmer hinsichtlich des Erfolgs insgesamt unterschiedlich beurteilt. Wenngleich das Auswahlverfahren mit seinen verschiedenen Auswahlstufen von allen Partnern im Konsens getragen wurde, wurde kritisch angemerkt, dass die Auswahl der Teilnehmergruppe nach den Merkmalen wie Eignung, Interesse, Engagement, Arbeitsperspektive nicht optimal verlaufen ist, denn im Kursverlauf stellte sich heraus, dass das Interesse an einer Berufsausübung im Bereich der Binnenschifffahrt und der Logistik durch eine, im Zeitverlauf abnehmende Tendenz ausgeprägt war. Die Gründe hierfür sind vielschichtig und in einem breiten Spektrum hoher beruflicher Anforderungen, notwendiger Lernzeitaufwendungen, fehlender Akzeptanz eines geregelten und durch Unterricht strukturierten Tagesablaufs, hoher kultureller Differenzen, erheblicher Unwissenheit über die Funktionsweise von und den Zugang zu Arbeitsmärkten, falscher Erwartungen an den Beruf und das zu erzielende Einkommen anzusiedeln. Eine etwas optimalere und zielgenauere Auswahl hinsichtlich der Berufseignung hätte durchaus besser realisiert werden können, wenn Vertreter der beruflichen Praxis frühzeitig in die Auswahlprozesse eingebunden worden wären, oder wenn der berufsbezogene, fachliche Unterricht einen höheren Praxisbezug anvisiert hätte. Dies hätte zumindest den Faktor der falschen Berufserwartungen abmildern können.
- Wie bereits ausgeführt ist die einhellige Meinung aller Akteure, dass das betriebene Procedere der lehrgangsvorgelagerten zentralen Teilnehmerinformation und -gewinnung – gemessen am dem nur geringen Erfolg – zu viele, vor allem zeitliche, Ressourcen gebunden hat.
- Falsche Erwartungen an das Lehrgangziel und an den Beruf, schulische und berufliche Ausbildungs- und vor allem praktische Arbeitserfahrungsdefizite, unsichere, prekäre soziale Lebenssituation und die Dominanz, vielschichtige Lösungen für Alltagsprobleme herbeizuführen, fehlende Anpassungsbereitschaft an organisiertes und selbstgesteuertes Lernen, unzureichende Erfahrungen und Kompetenzen mit der IT-Technologie und den neuen Lern- und Medienarrangements u.a. haben bei einem Teil der Lerngruppe zu hohen Distanzen gegenüber den Regularien für die Unterrichtsdurchführung geführt, mit dem Ergebnis, dass sich ein kleiner Teil der Probanden mit einer distanzierten Einstellung zunehmend im Kursverlauf einer kontinuierlichen Unterrichtsteilnahme verweigerte.
- Das Spannungsverhältnis zwischen beruflichen Anforderungen, der eher geringen Bereitschaft für formalisierte Lernprozesse, die relativ hohe Distanz gegenüber den geforderten Lernanstrengungen, der Wunsch nach schneller Einmündung in der Arbeitsmarkt und das Erreichen eines attraktiven und gutbezahlten Jobs, hat in toto dazu geführt, dass die in weiten Passagen eher abstrakt-strukturierten berufsfachlichen Unterrichtsthemen und deren didaktisch-methodisch-mediale Aufbereitung Verständnisprobleme, vor allem bei berufstheoretischen Inhalten hervorgerufen haben. Gegenüber den sprachlichen Unterrichtsanteilen bestand hingegen ein weitaus

weniger distanziertes Verhältnis, da dem Erlernen der deutschen Sprache individuell eine höhere Bedeutung zugeschrieben wurde, so dass die physische Teilnahme am Sprachunterricht gegenüber dem berufsfachlichen Unterricht deutlich höher lag.

- Hervorgehoben wurde auch, dass viele Teilnehmer über eher unrealistische Selbsteinschätzungen hinsichtlich ihrer formal vorhandenen Schulabschlüsse und Qualifikationen verfügen. Trotz geringer oder gar nicht vorhandener offizieller Schulabschlüsse streben viele der Geflüchteten z.B. eine Hochschulkarriere an. Die meisten Personen hatten im Vorfeld des Projekts keinerlei Informationen über Bildungswege und -abschlüsse und insbesondere über dessen Relevanz in Deutschland. Die „Duale Berufsausbildung“ und das (Berufs-)Bildungssystem in seiner Gesamtheit müssten bereits im Vorfeld einer Arbeitsmarktintegration ein viel größeres Thema darstellen und als eine realistische Option mehr beworben werden.
- Die sozialpädagogische Betreuung der Lehrgangsteilnehmer war nicht ausreichend gegeben, da die Finanzierung einer derartigen Stelle im Projekt nicht möglich war. Dies führte dazu, dass die Lehrenden im Unterricht wie auch die Person, die die Aufgaben der Lehrgangsorganisation wahrnahm, mit einem zeitintensiven starken Betreuungs- und Beratungsaufwandes konfrontiert waren. Der Betreuungs- und Beratungsaufwand betraf nicht nur Fragen im unmittelbaren Kontext mit dem Lehrgang, sondern er weitete sich im Lehrgangsverlauf auf alle denkbaren Beratungskomplexe aus (Jobcenter, Ausländerbehörde, Polizei, Vermieter, Rechtsstreitigkeiten, Schuldnerberatung u.a.). Dies führte zwangsläufig dazu, dass die Lehrenden in Rollenkonflikte (Lehrender versus „intime Vertrauensperson“) gerieten, die nicht unmittelbar aufzulösen, sondern offen kommuniziert werden mussten, was bei einigen der Probanden zuweilen zu Frustrationen mit einer unmittelbaren Rückwirkung auf ihr Verhalten im Lehrgang bzw. in Konflikt mit den formalen Regularien des Unterrichts führte.
- Konsens bei allen Projektpartnern herrschte darüber, die Phase der berufspraktischen und betrieblichen Erfahrungsebene zeitlich deutlich zu erweitern. Zugleich zeigte sich das Erfordernis, die Praxisphasen inhaltlich intensiver vorzubereiten, damit der Lernertrag für beiden Seiten (Betrieb und Teilnehmer) gegeben ist.

## 5. Zusammenfassung und Ausblick auf den Projektabschluss

Der erste Kursdurchlauf wurde wie geplant in dem Zeitraum vom 03.12.2018 bis 31.05.2019 durchgeführt und nach wissenschaftlichen Kriterien evaluiert.<sup>31</sup> Auf Grundlage der Evaluationsergebnisse wurden unter Beteiligung aller Projektakteure inhaltliche und organisatorische Umstrukturierungen, Überarbeitungen und Neujustierungen hinsichtlich des Prozesses der Teilnehmersauswahl und -rekrutierung (inkl. der Potenzialanalyse) sowie der inhaltlichen, organisatorischen und didaktisch-methodischen Kursplanung und -durchführung vorgenommen. Auf der Grundlage des durch die Evaluation der ersten Kursdurchführung vereinbarten Veränderungsbedarfs sollte am 04.11.2019 der zweite Kurs beginnen. Dieser Kursstart wurde jedoch aufgrund von den oben beschriebenen Problemen auf den 03.02.2020 verschoben. Anfang Januar 2020 wurde beschlossen, dass der zweite Kurs nicht durchgeführt werden konnte. Die dafür verantwortlichen Entwicklungen im Projekt wurden in diesem Bericht ausführlich thematisiert. Abweichend von dem ursprünglichen Projektvorhaben kann es demnach zu keiner Validierung der konzeptionellen Anpassungen und Überarbeitungen des Lehrgangskonzepts und -curriculums kommen, die im Zuge der prozessbegleitenden Evaluation und der Abschlussequaliation des ersten Kursdurchgangs festgelegt und in diesem Bericht beschrieben wurden.

---

<sup>31</sup> Siehe hierzu ausführlich die Evaluationsberichte der UDE (Dobischat/Schäfer/Brock 2019 und Dobischat/Schäfer 2019; abrufbar unter [http://www.smart-start.nrw/sm-st\\_projektergebnisse.html](http://www.smart-start.nrw/sm-st_projektergebnisse.html)).

Nichtsdestotrotz wurden für einen Großteil des Kurscurriculums bereits erhebliche inhaltliche wie didaktisch-methodische Überarbeitungen vorgenommen, das Kurskonzept insgesamt zielgerichteter auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtet und neue Lehr- und Lernmaterialien erstellt, die für andere Projekte nutzbar gemacht werden können. Ebenso konnten im Zuge der Teilnehmerakquise und -auswahl wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse zum einen mit Blick auf die spezifischen Bedarfe, individuellen Voraussetzungen und (beruflichen) Motivationslagen der Personengruppe „junge Geflüchtete“ gesammelt werden. Zum anderen wurde der Blick auf institutionelle, individuelle, betriebliche und strukturelle Hürden, die bei Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktintegration wie auch der gesellschaftlichen Integration allgemein eine wesentliche Rolle spielen, eröffnet. Daher bleibt das ursprüngliche und zentrale Projektziel, ein transferfähiges, integriertes Kurskonzept für junge Geflüchtete zu erstellen, weiterhin bestehen. Bis zum Projektende wird ein modular aufgebautes Kurskonzept weiterentwickelt, das den spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen der Zielgruppe entspricht. Dazu wird das Kurscurriculum inhaltlich weiterentwickelt, es werden die einzelnen Unterrichtstage und -wochen didaktisch-methodisch geplant und entsprechende Lehr- und Lernmaterialien (für den berufsfachlichen und den sprachlichen Unterricht) angefertigt. Lediglich die Validierung des Kurskonzepts kann nicht erfolgen.

Darüber hinaus sollen weitere Projektziele und -aktivitäten verfolgt werden: Es soll eine vertiefende Ursachenforschung hinsichtlich der Probleme bei der Qualifizierung von Geflüchteten mittels wissenschaftlicher Auswertung von Forschungsberichten und durch Expertengespräche (u.a. Jobcenter, Anerkennungsexperten, BAMF, IHK/HWK, Sprachdozenten) betrieben werden, um die Gründe für und gegen die Teilnahme an derartigen Kursangeboten für junge Geflüchtete herauszuarbeiten, damit ein besseres Verständnis darüber gewonnen werden kann, welche Faktoren und Rahmenbedingungen erfolgsentscheidend wirken können. Mit Hilfe von leitfadengestützten Experteninterviews sollen die Beweggründe explorativ gesammelt und aufbereitet werden. Am konkreten Beispiel der eigenen Kursentwicklung und Teilnehmerrekrutierung sollen dabei drei Perspektiven eingenommen werden: Zum einen soll die Perspektive der Teilnahmekandidaten beleuchtet werden, inwieweit begünstigende und hemmende Faktoren die Entscheidungsfindung beeinflusst haben. Des Weiteren sollen Erfahrungen in anderen Initiativen und Einrichtungen mit ähnlichen Angeboten für die Zielgruppe der Menschen mit Fluchthintergrund in die Betrachtung einbezogen werden. Zudem werden weitere Experten aus der Wissenschaft konsultiert werden, um die theoretischen und wissenschaftlichen Erkenntnisse mit den Erfahrungen aus dem Projekt in Verbindung bringen zu können. Zum anderen sollen die Expertengespräche und bisherigen Projektbefunde und -erfahrungen dahingehend aufbereitet werden, dass institutionelle, strukturelle und betriebliche Hürden der Ausbildungs- und Arbeitsintegration Geflüchteter identifiziert werden, mit dem Zweck, prinzipielle Gelingens- und Rahmenbedingungen zu explizieren, die für die Umsetzung eines solchen Kurskonzepts mit anschließender Beschäftigungsperspektive erforderlich sind.

Die gewonnenen Forschungsergebnisse und Projekterfahrungen werden in einem umfassenden Abschlussbericht zusammengefügt und so aufbereitet, dass sie sowohl als wissenschaftliche Erkenntnisse den derzeitigen Forschungsstand zur (Arbeitsmarkt-)Integration Geflüchteter erweitern, als auch praxisnahe Handlungsempfehlungen aufzeigen, welche strukturellen, organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen zum praktischen Gelingen eines integrierten Kurskonzepts beitragen. Diese Ergebnisse sollen schließlich als Ausgangspunkt dafür dienen, dass das entwickelte Kurskonzept auf eine transferfähige Basis gestellt wird und damit eine Anschlussfunktion auch für andere Branchen aufweisen kann.