

Hol dir das  
Handbuch!



LANG  
WORK

langwork.eu

# Internationale Talente im Bildungswesen

## Ein Handbuch für Arbeitgeber\*innen und andere Entscheidungsträger\*innen

**Herausgeber:** LANG WORK consortium

**Veröffentlichungsdatum:** November 2023

**Vertrieb:** Free publication

**Autor\*innen:** Olesya CHAYKA | Koopkultur, Alicja FAJFER | University of Eastern Finland, Susy GALLI | ASNOR, Priscille GINDRE | Comparative Research Network, Rupert HASTEROK | Comparative Research Network, Roula KITSIOU | University of Thessaly, Maryna MARKOVA | Koopkultur

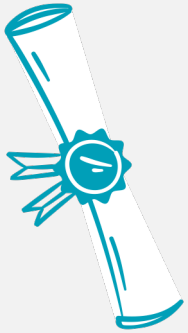
### Zusammenfassung

Die Beiträge in diesem Handbuch zielen darauf ab, die Situation internationaler Talente, die im Bildungssektor arbeiten oder Arbeit suchen, sowie ihren Werdegang, ihre Vorzüge und ihre Praxis zu beleuchten. Vor allem aber bieten sie Instrumente und Empfehlungen für Arbeitgeber\*innen und andere Entscheidungsträger\*innen, um die Beschäftigung internationaler Bildungsfachkräfte zu erleichtern und ein günstigeres Arbeitsumfeld zu schaffen.



**Kapitel Eins** über „**Internationale Talente auf den europäischen Bildungsarbeitsmärkten**“ gibt einen Überblick über die Beschäftigungsmöglichkeiten für internationale Talente an Hochschulen und im allgemeinen Bildungssystem sowie im gemeinnützigen und privaten Sektor. Das Kapitel enthält auch drei Erfahrungsberichte einer polnischen Dozentin, die auf Finnisch unterrichtet, einer ukrainischen Kindergärtnerin in Deutschland und einer ehemaligen russischen Akademikerin, die für eine MSO im Bildungssektor in Deutschland arbeitet.

In **Kapitel Zwei** über „**Karriereberatung für internationale Talente**“ erklärt Susy Galli, eine in London tätige selbständige Berufsberaterin, wie sie junge italienische Talente darauf vorbereitet, nach England umzuziehen, um ihren Bildungsweg fortzusetzen oder einen Einstiegsjob zu finden. Sie betont die Bedeutung von Sprachbarrieren, beschreibt aber auch, wie sich das regulatorische Umfeld seit dem Brexit radikal verändert hat. Die Berufsberatung ist zu einem wesentlichen Bestandteil der Vorbereitung vor der Abreise geworden, da die jungen Menschen, die sie berät, oft schlecht auf die Bewerbung an Hochschulen und die Erwartungen der Arbeitgeber vorbereitet sind.



**Kapitel Drei** über „**Bewertung von Sprachkenntnissen**“ befasst sich näher damit, wie Sprachkenntnisse bewertet werden. Es beschreibt den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Fremdsprachen (CEFR) und gibt einige Empfehlungen, wie Sprachzertifikate von Arbeitgeber\*innen verwendet werden können, um die Sprachkenntnisse der Bewerber\*innen zu bewerten, und wie diese Zertifikate als Torwächter dienen. Im Bildungsbereich wird von internationalen Talenten häufig eine hervorragende Beherrschung der Unterrichtssprache verlangt. Der letzte Teil wirft deshalb die Frage nach der Bedeutung und Gültigkeit des Begriffs „Muttersprachler“ auf.

**Kapitel Vier** über „**Jobinterviews mit internationalen Talenten**“ enthält Vorschläge, wie man das Beste aus einem Vorstellungsgespräch mit einer Bewerberin oder einem Bewerber mit einem anderen sprachlichen und kulturellen Hintergrund machen kann.



In **Kapitel Fünf** über „**Kommunikation in einem mehrsprachigen Bildungsumfeld**“ wird das Konzept der individuellen „Sprachrepertoires“ vorgestellt. Diese Repertoires gehen über Kategorien wie ethnische Zugehörigkeit, Sprache und Religion hinaus und ermöglichen in mehrsprachigen Bildungsumgebungen einen pluralistischen Ansatz, indem sie die Vielfalt anerkennen und wertschätzen. Bewährte Verfahren in diesem Kontext umfassen offene und flexible Lehrpläne. Begleitet wird das Kapitel von einem Text über Sprachlandschaften, der sich auf schriftliche Ausdrucksformen im öffentlichen Raum (wie Schilder, Poster, Graffiti usw.) konzentriert. Im Bildungsbereich können Schulräume so gestaltet werden, dass sie das mehrsprachige Sprachrepertoire der Schüler\*innen einbeziehen und Praktiken wie Translanguaging fördern. Ein Beispiel hierfür sind sprachliche Landschaftsspaziergänge, eine Form des kollaborativen Lernens, bei der Schüler\*innen ihr soziales Umfeld erkunden, ihr Verständnis davon aushandeln und gemeinsam aktiv Wissen konstruieren.





**Kapitel Sechs, „Auf dem Weg zu einem mehrsprachigen Arbeitsplatz“**, enthält Beispiele und Empfehlungen, wie Schul- und Arbeitsumgebungen an die Bedürfnisse mehrsprachiger Nutzer\*innen angepasst werden können, um einladende Arbeitsräume zu schaffen. Es wird auch eine Übung vorgeschlagen, die es den Beteiligten ermöglicht, einen solchen Raum zusammen zu gestalten.

In **Kapitel Sieben** über **„Unterstützung sprachbewusster Kommunikation am Arbeitsplatz“** werden Instrumente und Praktiken untersucht, die Arbeitsplätze sprachlich zugänglich machen. Dazu gehören einfache Sprache, Sprachtutoring und -mentoring während der Bürozeiten, die Nutzung von Sprachmittlungsdiensten für Übersetzungen und Dolmetschen sowie mehrsprachige und multimodale Kommunikation. Auf jedes Verfahren folgt eine Beschreibung, wie es funktioniert, wann es eingesetzt werden sollte und welche potenziellen Vorteile und Grenzen es hat. Das Kapitel enthält auch eine Vorlage für die Bewertung dieser Praktiken.



**Kapitel Acht** über **Unterricht an einer mehrsprachigen Schule: Translanguaging**“ besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil befasst sich mit den Vorteilen von Translanguaging im Unterricht und erläutert, warum mehrsprachige Lehrkräfte dieser Praxis wahrscheinlich offener gegenüberstehen. Darauf folgt ein Interview mit dem Schulleiter einer Grundschule in Berlin-Kreuzberg, einem Bezirk, der einen hohen Anteil an Kindern mit Migrationsgeschichte aufweist.

## Nachweis



Dieses Handbuch wurde im Rahmen des Projekts Erasmus+ KA220-ADU „Multilingualism at Work: International Talents, Mismatched Language Skills and Workplace Communication“ (Akronym LANG at WORK) (Projekt nr. 2021-1-FI-KA220-ADU-000027045) entwickelt und unter der Creative Commons-Lizenz veröffentlicht.

[Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



**Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.