

Saskia Keune
Claudia Frohnenberg

Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufs- förderung in Werkstätten für behinderte Menschen - Lehrgangsempfehlung -



110

Saskia Keune
Claudia Frohnenberg

Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen

– Lehrgangsempfehlung –

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär · Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BİBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Keune, Saskia:

**Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
in Werkstätten für behinderte Menschen:**

Lehrgangsempfehlung / Saskia Keune; Claudia Frohnenberg

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn. –

Bielefeld: Bertelsmann, 2001

(Materialien zur beruflichen Bildung; H. 110)

ISBN 3-7639-0950-8

Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01-11

Telefax: (05 21) 9 11 01-19

E-Mail: bestellung@wbv.de

Bestell-Nr.: 103.110

© 2001 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung,

Der Generalsekretär, Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: Hoch Drei, Berlin

Satz und Druck: Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn

Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

2., unveränderter Nachdruck April 2007

ISBN 3-7639-0950-8

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier

Inhalt

	Seiten
Vorwort	5
1. Standards für die Durchführung des Fortbildungslehrgangs von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen	9
2. Funktionsbild der geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen	12
3. Rahmenstoffplan	17
– Stundentafel zu den Handlungsbereichen 1–5	21
– Handlungsbereiche	24
4. Literaturliste zum Rahmenstoffplan (einschließlich ergänzender Unterrichtsmaterialien)	43
 Anhang	 47
A 1 Beispiele zur Lehrgangsgestaltung (Blöcke 1–9)	49
A 2 Beispiele zu situationsbezogenen praktischen Fachaufgaben	59
Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“	65

Vorwort

Mit dem Inkrafttreten zum 1. Juli 2001 der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ ist die Fortbildung nach § 46 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bundeseinheitlich geregelt worden.

Die Werkstatt hat die zentrale Aufgabe, behinderte Menschen in das Arbeitsleben einzugliedern. Dazu führt sie zum einen geeignete und an der einzelnen Person orientierte Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung durch, zum anderen bietet sie geeignete Arbeitsplätze im Arbeitsbereich an. Durch ein differenziertes Angebot an wirkungsvollen Eingliederungsleistungen wird angestrebt, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen, damit sie ein angemessenes Arbeitsentgelt erreichen können. Für jeden vermittelbaren Beschäftigten werden Übergänge auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesucht.

Das erfordert von den Fachkräften einen hohen berufsfachlichen Qualifikationsstandard, der um arbeitspädagogische Fähigkeiten ergänzt wird, um den heterogenen Personenkreis angemessen und differenziert unter Einbezug der sich ständig verändernden wirtschaftlichen und technologischen Bedingungen fördern und qualifizieren zu können. Dabei müssen neue Erkenntnisse, insbesondere auf arbeits-, sozial-, sonderpädagogischem und förderdiagnostischem Gebiet aufgegriffen und anwendungsgerecht angepasst werden.

Das Wechselspiel zwischen den wirtschaftlichen Veränderungen und dem sich zunehmend verändernden Personenkreis bedeutet für die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung ein Mehr an Kompetenz in berufsfördernden, persönlichkeitsbildenden, therapeutischen und pflegerischen Leistungen. Der Personenkreis besteht aus geistig und psychisch behinderten Menschen und schwerstkörperbehinderten Menschen, z.T. mit autistischen Verhaltensweisen, mit Verhaltens- und Orientierungsstörungen, mit zunehmend hochgradigen Mehrfachbehinderungen.

Die Werkstätten für behinderte Menschen müssen daher über Fachkräfte verfügen, die qualifiziert sind, um ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen der behinderten Beschäftigten, insbesondere unter Berücksichtigung der Notwendigkeit ihrer individuellen Förderung, erfüllen zu können (§ 9 Werkstättenverordnung (WVO)).

Soweit es sich dabei um die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich handelt, werden neben einer abgeschlossenen qualifizierten Berufsausbildung, die nach § 9 WVO eine Meisterprüfung durchaus einschließt, pädagogische Eignung und der Nachweis einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gefordert. Vervollständigt wird der erwartete Qualifikationsstandard durch die Vorschriften der Werkstättenverordnung, die grundsätzlich mindestens eine zweijährige Berufserfahrung in Industrie und Handwerk voraussetzt.

Um die genannten Qualifikationen und Kompetenzen vermitteln und abprüfen zu können, sind herkömmliche Unterrichts- und Prüfungsmethoden nur bedingt geeignet. Die Umsetzung der Fortbildungsverordnung stellt daher in der Praxis hohe Anforderungen an das Lehrpersonal der Weiterbildungseinrichtungen sowie an die verantwortlichen Prüfungskommissionen.

Aus diesem Grunde wurden unter der Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit den an der Vorbereitung der Rechtsverordnung beteiligten Sachverständigen Empfehlungen zur Vorbereitung und Durchführung der Fortbildungsprüfung erarbeitet. Nachstehende Praxishilfen beinhalten sowohl Aussagen zum Funktionsbild der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung, einen umfassenden Rahmenstoffplan für die Gestaltung des Vorbereitungslehrgangs auf die Fortbildungsprüfung – einschließlich Beispiele – als auch konkrete Hinweise für die Prüfungsausschussmitglieder bezüglich der Erarbeitung und Beurteilung von situationsbezogenen praktischen Fachaufgaben.

An der Erarbeitung der Lehrgangsempfehlung und der Fortbildungsprüfungsverordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ war der folgende Sachverständigenkreis beteiligt:

Herr Wolfgang Bischoff, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

Frau Bettina Cleavenger, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn

Herr Bernd Conrad, BAG – Werkstätten für behinderte Menschen, Frankfurt

Herr Dr. Horst Cramer, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn

Herr Bernd Finke, BAG überörtliche Träger der Sozialhilfe, Münster

Frau Dorothee Gordon, Bundesanstalt für Arbeit, Berlin

Herr Ulrich Gruber, Vertreter der BDA, Königstein

Herr Manfred Kadoke, Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Berlin

Frau Saskia Keune, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herr Dr. Horst Kramer, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herr Dieter Milde, AG Gruppenleiter, Werkstätten für behinderte Menschen, Mainz

Herr Jochen Reinecke, Deutscher Industrie- und Handelstag, Bonn

Herr Hans-Peter Schell, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn

Herr Dr. Henning Schierholz, Stephanstift, Bereich „Berufliche Bildung“, Hannover

Herr Hans-Hermann Schmitz, Lebenshilfe für behinderte Menschen, Detmold

Herr Gunther Steffens, DAG Bundesvorstand, Ressort Bildungspolitik, Hamburg

Herr Lothar Zindel, ÖTV-Hauptverwaltung, Referat Berufliche Bildung, Stuttgart

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Bildung, Berlin

ÖTV – Hauptverwaltung, Referat Berufliche Bildung, Stuttgart

DAG – Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Ressort Bildung, Hamburg

DIHT – Deutscher Industrie- und Handelstag, Bonn

BDA – Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Berlin

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Bonn

In einer Arbeitsgruppe zugearbeitet haben:

Herr Dr. Rainer B. Brackhane, Diplom-Psychologe, Herford

Herr Bernd Conrad, BAG – Werkstätten für behinderte Menschen, Frankfurt am Main

Herr Dr. Frank Frese, Akademie Schönbrunn, Institut für Fort- und Weiterbildung, Markt Indersdorf

Herr Wolfgang Klammer, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., Marburg

Herr Peter Otte, Paritätisches Sozialseminar, Fortbildungsstätte des DPWW, Detmold

Herr Georg Röring, Werkgemeinschaft für Berlin-Brandenburg, Sozialtherapeutische Werkstätten GmbH, Berlin

Herr Hans-Hermann Schmitz, Lebenshilfe für behinderte Menschen, Detmold

Herr Eberhard Westenfelder, Evangelische Heimvolksschule, VHS Lindenhof, Bielefeld.

Die in der Lehrgangsempfehlung gegebenen praxisorientierten inhaltlichen und methodisch-didaktischen Hinweise sollen dem Lehrpersonal der Weiterbildungseinrichtungen und den Prüfungsteilnehmer/-innen die Vorbereitung auf die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ sowie den Prüfungskommissionen die Durchführung der Fortbildungsprüfung erleichtern.

Die Lehrgangsempfehlungen sind keine verbindlichen Vorgaben für die Gestaltung der Prüfungsvorbereitung; es handelt sich vielmehr um Materialien mit Vorschlägen, Anregungen und Hinweisen für alle Beteiligten, die mit der Umsetzung der Prüfungsregelung in die Praxis befaßt sind.

Ich wünsche diesen Praxishilfen eine große Akzeptanz sowie eine weite Verbreitung unter den Lehrkräften der Weiterbildungseinrichtungen, den Prüfungsausschussmitgliedern und den Prüfungsteilnehmer/-innen.



Bonn, 3. Juli 2001

– Professor Dr. H. Pütz –
Generalsekretär des Bundesinstituts
für Berufsbildung

1. Standards für die Durchführung des Fortbildungslehrgangs von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen

Die folgenden Standards

- ermöglichen den Werkstätten einen Vergleich verschiedener Fortbildungsanbieter,
- geben den Anbietern eine Richtschnur für die Gestaltung ihres Fortbildungsangebots,
- informieren die Teilnehmer/-innen darüber, was sie erwartet und
- bieten Anhaltspunkte für die Einschätzung der Qualität der Fortbildung.

Die Standards gliedern sich in die Punkte

- 1.1 Rahmenbedingungen
- 1.2 Fortbildungsmethoden
- 1.3 Schlüsselqualifikationen
- 1.4 Weiterentwicklung/Evaluation

1.1 Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen des Fortbildungsangebotes haben die Umsetzung der Fortbildungskonzepte, die Erreichung der Fortbildungsziele und die angemessene Vermittlung der Fortbildungsinhalte mit den entsprechenden Methoden zu gewährleisten.

Dazu sind folgende Anforderungen zu erfüllen:

- Die zeitliche Organisation sieht mindestens Wocheneinheiten vor, die so verteilt sind, dass ein kontinuierlicher berufsbegleitender Lernprozess mit Praxis-transfer möglich ist.
- Die räumlichen Bedingungen ermöglichen das Arbeiten in wechselnden Sozialformen (Plenum, Gruppenarbeit, Paararbeit, Einzelarbeit).
- Die technische Ausstattung wird den methodischen Anforderungen gerecht (zur Zeit sind dies Overheadprojektor, Flipchart oder Tafel, Metaplanwand, Moderationsmaterial, audiovisuelle Medien und neue Kommunikationstechnologien).

- Die personelle Besetzung und die Qualifikation der Referenten/-innen gewährleisten die Umsetzung der in der Konzeption beschriebenen Ziele, Inhalte und Methoden.

1.2 Fortbildungsmethoden

Die in den Fortbildungen angewendeten Methoden orientieren sich an der modernen Erwachsenenbildung, selbstaktivierendes Lernen und Teilnehmerorientierung stehen zur Sicherung des Praxistransfers im Vordergrund.

Exemplarisch sind zu nennen:

- Selbstaktivierendes Lernen zur Sicherung des Praxistransfers;
- Plenumarbeit, Gruppenarbeit, Lernpartnerschaften, Eigenarbeit, Diskussion;
- Rollenspiel, Fallarbeit, Hospitationen in ausgesuchten Praxisfällen, Planspiele, Szenariotechnik;
- Moderations-, Präsentations- und Visualisierungstechniken, Textarbeit, Expertenbefragung, Exkursionen, Mentorenmodelle, Projektarbeit.

Die Methodenauswahl und der Methodenwechsel sind den jeweiligen Interessen der Teilnehmer/-innen angepasst.

1.3 Schlüsselqualifikationen

Vor dem Hintergrund der täglichen Erfordernisse ihres Arbeitsplatzes soll eine Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen mindestens folgende Angebote zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen erhalten:

- Arbeits- und sonderpädagogische Kompetenzen, wie z. B. Ausbildungsplanung und Umsetzung, Organisation von Einzel- und Gruppenarbeitsprozessen;
- Kommunikative Kompetenz, wie z. B. Zuhören können, verständliche Ausdrucksweise, Feedback geben und erhalten, Gesprächsführung;
- Soziale Kompetenz, wie z. B. Führungstechniken, Konflikt- und Problemlösungsverhalten, Teamfähigkeit;
- Technische Kompetenzen, wie z. B. fachspezifisches Wissen, technisches Verständnis, sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Kompetenzen.

Die Angebote sind so zu gestalten, dass die Teilnehmer/-innen angeregt werden, die in der Fortbildung erworbenen Schlüsselqualifikationen in die Praxis zu transferieren.

1.4 Weiterentwicklung / Evaluation

Ziele der Evaluation sind:

- **Überprüfung der Lehrstoffbewältigung**

Gegenstand der Überprüfung der Fortbildungsteilnehmer/-innen ist der jeweilige Stand der Wahrnehmung und Bewältigung der Lerninhalte. Folgende Überprüfungsformen/Instrumente wie Lernzielkontrolle, Interviewtechnik, Befragung, Haus- und Projektarbeit sowie Zwischen- und Abschlusskolloquium kommen hierfür in Frage.

- **Überprüfung des erfolgten Praxistransfers**

Hierfür bieten sich folgende Rückmeldeebenen an: Die Ebene der behinderten Menschen, der Leitung der Werkstätten für behinderte Menschen und der Mentoren bzw. Berater. Als Instrumente bieten sich Befragung, Einschätzung und Beobachtung der jeweiligen Zielgruppen und systematische Einbindung in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess an.

- **Überprüfung und Weiterentwicklung der Fortbildungskonzeption**

Zur Weiterentwicklung der Fortbildungskonzeption bieten sich die Bewertung der einzelnen Bausteine, Dozentenbeurteilung, differenzielle Ausbildungsauswertung und Veränderungsdiskussion als Überprüfungsinstrumente an.

Die Überprüfung im Sinne eines Qualitätsmanagement-Systems (QM-Systems) und der hierfür zur Verfügung stehenden Instrumente und Überprüfungspraktiken ist verbindlich anzustreben.

Die Standards verstehen sich als Bestandteile eines QM-Systems der Fortbildungseinrichtungen.

2. Funktionsbild der geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen

Die in der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ verankerten Prüfungsinhalte lassen nur abstrakt und grobstrukturiert die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen erkennen, über die die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung verfügen muss, um die in der Praxis anfallenden Tätigkeiten fachgerecht und eigenverantwortlich wahrnehmen zu können. In diesem Beitrag wird das Funktionsbild vorgestellt und erläutert; somit werden die Leistungen, die durch die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung zu erbringen sind, näher beschrieben.

Zum Funktionsbild der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung

Die berufliche Aus- und Fortbildung der Fachkraft umfasst Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowohl zur beruflichen Bildung als auch zur persönlichkeitsbildenden Entwicklung des behinderten Personenkreises. Sie sichert ein Qualifikationsniveau, durch das sich die Werkstatt den dynamischen Prozessen der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung anpassen, den sich ständig verändernden Anforderungen der Märkte stellen und neue pädagogische Erkenntnisse im Werkstattalltag anwenden und im Einzelfall behinderte Beschäftigte für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten kann.

Die traditionelle sonderpädagogische Zusatzqualifikation reicht nicht mehr aus und muss durch arbeits- und sozialpädagogische Erkenntnisse ergänzt werden. Als Konsequenz aus dem Wirtschafts- und Technologiewandel ist methodisch-didaktisches Handwerkszeug für den Arbeits- und Berufsförderungsprozess wie zur Förderung der Persönlichkeit des behinderten Menschen notwendig.

Zur beruflichen Qualität der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung gehören berufsfachliche wie pädagogische Kompetenzen und Fähigkeiten. Ein Rahmenstoffplan muss deshalb mindestens folgende Schwerpunkte anbieten:

1. berufliche Bildung mit dem Ziel, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung bis hin zu einer Ausbildung nach § 48b Berufsbildungsgesetz (BBiG) entsprechend Handwerksordnung (HwO) zu erreichen;
2. berufliche Bildung als Weg zur Integration, Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Erwerbsarbeit von behinderten Menschen;
3. Elemente der wissenschaftlichen Grundlagen zur beruflichen Förderung: Arbeits- und Sozialpädagogik, Psychologie, Medizin, Recht und Betriebswirtschaftslehre, Anthropologie, Soziologie und Technologieauswirkung;

4. Auswirkungen der wesentlichen Behinderungsarten und -grade auf den individuellen Prozess der Sozialisation: Entwicklungs- und Lernfähigkeit schwerbehinderter Menschen;
5. Arbeitspädagogische und förderdiagnostische Modelle der beruflichen und persönlichkeitsbildenden Förderung;
6. Methodik und Didaktik der Wissensvermittlung und -stabilisierung bei geistig und psychisch schwerbehinderten Menschen;
7. Unternehmensziele und Methoden zu ihrer Verwirklichung; kaufmännische Prinzipien bei der Erfüllung sozialpolitischer Aufgaben;
8. Rechtsgrundlagen der Arbeits- und Berufsförderung: Rechte und Pflichten der Leistungsempfänger, Sozialleistungs- und Einrichtungsträger, Aufsichtspflicht.

Um die Leistungen in den genannten Tätigkeitsbereichen erbringen zu können sowie eine ganzheitliche Arbeitsorganisation in den Werkstätten für behinderte Menschen umzusetzen, muss die Fachkraft über eine Vielzahl von Kompetenzen verfügen. Insbesondere das Beherrschen von „Schlüsselqualifikationen“ ist für die personale Dienstleistung in einer Werkstatt absolute Voraussetzung. Für die berufliche Handlungsfähigkeit der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung bedeutet das, dass sie folgende Kompetenzen souverän handhaben sollte:

Fachkompetenz

Hierunter werden berufstypische Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen verstanden. Diese sind wesentlicher Bestandteil der beruflichen Handlungsfähigkeit. Sie werden zur Bewältigung konkreter beruflicher Aufgaben, wie z. B. den Auswirkungen moderner Technologien benötigt.

Methodenkompetenz

Darunter wird die Fähigkeit verstanden, die vorhandenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen angemessen in komplexen Arbeitsprozessen einsetzen zu können. Dazu gehört die Fähigkeit zur Planung, Durchführung, Kontrolle und Dokumentation von Bildungsprozessen, Persönlichkeitsentwicklung und weiteren Arbeitsaufgaben im Berufsbereich der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung.

Sozialkompetenz

Darunter wird die Fähigkeit zur Kooperation und Kommunikation verstanden, d. h. die Fähigkeit, mit der zu fördernden Person, den Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kollegen zielgerichtet zusammenzuwirken und zu kommunizieren. Weitere Einzelqualifikationen sind z. B. Einfühlungsvermögen, Hilfsbereitschaft, Ausdrucksfähigkeit, Selbstwahrnehmung, Flexibilität, Verantwortungs- und Entscheidungsbereitschaft.

Die für diese Kompetenzen entwickelten professionellen Standards sollen von der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in ihrem Tätigkeitsfeld situationsadäquat umgesetzt werden.

Abgrenzung zu verwandten Berufen

Artverwandte Berufe der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung sind der Heilerziehungspfleger und der Erzieher am Arbeitsplatz.

Erzieher am Arbeitsplatz

Erzieher am Arbeitsplatz werden z. Z. nur im Bundesland Baden-Württemberg ausgebildet. Im Unterschied zum hier vorliegenden Fortbildungsgang handelt es sich dabei um eine Vollzeit- und keine berufsbegleitende Fortbildung. Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten sind bereits in einer Einrichtung der Rehabilitation tätig. Absolventen der Schule für Erzieher am Arbeitsplatz erlangen praktische Erfahrung in einem obligatorischen einjährigen Praktikum nach dem theoretischen Ausbildungsteil. Inhaltlich gibt es einige Übereinstimmungen, da auch der Arbeitserzieher seine Tätigkeit basierend auf Arbeitstechniken und pädagogischen Kenntnissen ausübt.

Heilerziehungspfleger

Heilerziehungspfleger üben teilweise auch Tätigkeiten als Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in einer Werkstatt aus. Sie sind jedoch hauptsächlich sozialpädagogisch und pflegerisch ausgebildete Fachkräfte. Erziehen und Pflegen sind ihre Schwerpunkte. Im Unterschied dazu finden Förderung und Begleitung durch eine Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung wesentlich über berufliche Bildung und Arbeit statt. Werkstatt für behinderte Menschen bedeutet berufliche Rehabilitation, also Integration durch Arbeit. Die Lehrgangsinhalte der Heilerziehungspflegeausbildung treffen demgegenüber nicht den Bedarf an Qualifizierung, der im Bereich einer Werkstatt erforderlich ist.

Im Vordergrund steht bei der Qualifizierung der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung einer Werkstatt für behinderte Menschen die Befähigung, berufspraktische, arbeitsprozessbezogene und persönlichkeitsförderliche Inhalte individuell ausgerichtet zu vermitteln.

Auswirkungen

Die nun vorliegende bundesweit geltende Fortbildungsprüfungsverordnung nach § 46 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat insbesondere folgende positive Konsequenzen:

Zu erwarten ist, dass

- eine einheitliche und zeitgemäße Qualifikation der Fachkräfte zu einer verbesserten Förderung der behinderten Menschen führt,
- die Förderung der Selbstständigkeit, Gleichwertigkeit und Emanzipation der behinderten Menschen verbessert wird,

- die Akzeptanz der behinderten Menschen dadurch erhöht wird,
- die Qualität im Berufsbildungsbereich und im Arbeitsbereich gesteigert wird,
- die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen verbessert wird,
- die Fachkräfte besser in der Lage sind, die behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten,
- die berufsbegleitende Form der Fortbildung die Freistellung durch die Anstellungsträger erleichtert,
- das Qualifikationsniveau der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in der beruflichen und sozialen Rehabilitation vereinheitlicht wird,
- die Fachkräfte lernen, ihre eigene berufliche Rolle und den Umgang mit Konflikten souverän zu handhaben,
- sie imstande sind, mit den behinderten Menschen, Vorgesetzten und ihren Kolleginnen/Kollegen besser zusammenzuarbeiten,
- ihre Urteilsfähigkeit geschärft wird,
- sie grundlegende Einblicke in Zielsetzung und Arbeitsmethoden der begleitenden Dienste erhalten,
- eine bundesweit einheitliche Fortbildung mit staatlicher Anerkennung, Identifikation, Motivation, verbesserten Status und erhöhte Flexibilität für die Fachkräfte ermöglicht wird.

3. Rahmenstoffplan

- Studentafel zu den Handlungsbereichen 1–5***
- Handlungsbereiche***

Der Fortbildungslehrgang geht von komplexen Tätigkeiten aus, die sowohl die Kompetenz zum Beurteilen von und das Reagieren auf unterschiedliche Situationen in der Werkstatt für behinderte Menschen als auch die Fähigkeit zum Erkennen und Erfassen von Problemlagen sowie das Entwickeln von Lösungsvorschlägen voraussetzen.

Dem nachfolgenden Rahmenstoffplan liegen demnach Gedanken einer komplexen, handlungsorientierten Herangehensweise zugrunde. Deshalb wurde der traditionelle Fächerkanon aufgelöst und der Lehrgang in Lehrgangsbereiche untergliedert. Um eine optimale Übertragung des Gelernten in die Praxis sicherzustellen, sollen Themenschwerpunkte durch Fallstudien und bereichsübergreifende situationsbezogene praktische Fachaufgaben miteinander verknüpft werden. Neben der Vertiefung des fachlichen Überblicks soll auf diesem Weg die Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz gefördert und praxisnah erworben werden. Im gesamten Lehrgang sollen erwachsenengerechte teilnehmeraktivierende Lehr- und Lernmethoden Anwendung finden.

Methodisch und didaktisch werden – wo nicht Sachinformation zwingend ist – vor allem Formen kooperativen Lernens, Rollenspiele und Übungen sowie selbst-erfahrungsorientierte und kreative Methoden mit dem Ziel einer Sensibilisierung für Bedürfnisse und Problemstellungen sowie zur Selbstreflexion des beruflichen Handelns vorgeschlagen.

Um dem Anspruch einer Fortbildung für Erwachsene gerecht zu werden, ist es erforderlich, sowohl inhaltlich als auch methodisch den besonderen Bedürfnissen der Teilnehmer/-innen und den fachspezifischen Erfordernissen der Arbeit in den Werkstätten Rechnung zu tragen.

Diese Empfehlungen sehen insgesamt mindestens 650 Stunden vor, die durch Praxisprojekte ergänzt werden. Das Programm soll fachübergreifend Auswertungen und deren Umsetzung in die Praxis enthalten, Arbeitsgemeinschaften ermöglichen, zur Verbesserung der Kommunikation beitragen und Praxisanleitung beinhalten.

Nachdem sich die Darbietung der theoretischen Inhalte am Praxisbezug zu orientieren hat, kommt neben den Blockveranstaltungen einem Projektprogramm eine besondere Bedeutung zu. Dies unter anderem deshalb, weil im Projektprogramm durch die Arbeit in Kleingruppen die Anwendung und Einübung des Gelernten vertieft werden kann sowie Selbsterfahrung und Beobachtung eigenen Verhaltens ein wesentlicher Aspekt sind.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass mit dieser Form der Lehrgangsgestaltung die Gesamtsituation des behinderten Menschen berücksichtigt und der Gesamtauftrag der Werkstatt als Einrichtung der beruflichen und sozialen Rehabilitation umfangreich dargestellt werden kann.

Die nachfolgenden Handlungsbereiche entsprechen den §§ 4 – 8 der Fortbildungsprüfungsverordnung zur „Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“.

Studentafel zu den Handlungsbereichen 1 – 5

1.1 Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie der Förderung in der Werkstatt für behinderte Menschen (insgesamt = 110 Stunden)

1.1.1 (= 20 Stunden)

Mitwirken bei der Erstellung des Bildungs- oder Eingliederungsplans

1.1.2 (= 10 Stunden)

Aussagen treffen zur Eignung der Werkstatt als geeignete Eingliederungseinrichtung für den behinderten Menschen

1.1.3 (= 30 Stunden)

Vorschläge für den weiteren Rehabilitationsverlauf machen

1.1.4 (= 40 Stunden)

Bereitstellen geeigneter Arbeiten und Aufgaben in der Werkstatt

1.1.5 (= 10 Stunden)

Schlussfolgerungen ziehen aus der Aufgabenerledigung über die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der behinderten Menschen

2.1 Berufs- und Persönlichkeitsförderung (insgesamt = 120 Stunden)

2.1.1 (= 50 Stunden)

Förderung des behinderten Menschen im Laufe der beruflichen Bildung durch angemessene berufsfördernde Bildungsmaßnahmen (Einzel- und Gruppenmaßnahmen) mit dem Ziel, sie in das Arbeitsleben einzugliedern und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln

2.1.2 (= 40 Stunden)

Gestalten von berufsfördernden und begleitenden Maßnahmen im Zusammenwirken mit dem übrigen Fachpersonal der Werkstatt, so dass sie der Eignung und Neigung, der individuellen Leistungsfähigkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten des behinderten Menschen unter Berücksichtigung der Art und Schwere seiner Behinderung entsprechen

2.1.3 (= 30 Stunden)

Anwenden eines Konzepts zur Berufsförderung, das Diagnostik, Förderung, Beobachtung und Intervention beinhaltet

3.1 Gestaltung der Arbeit unter rehabilitativen Aspekten (insgesamt = 250 Stunden)

3.1.1 (= 30 Stunden)

Mitwirken an dem Auftrag der Werkstatt, ein breites Angebot an Arbeitsplätzen bereitzustellen

3.1.2 (= 40 Stunden)

Gestaltung der Arbeit unter dem Gesichtspunkt, dass sie der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit und der jeweiligen Eignung und Neigung der behinderten Menschen unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung entspricht

3.1.3 (= 30 Stunden)

Gestaltung der Arbeit als geeignete Möglichkeiten zur Entwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen

3.1.4 (= 30 Stunden)

Anpassung der Arbeitsplätze soweit wie möglich an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes

3.1.5 (= 40 Stunden)

Gestalten der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sowie Formulieren von zielgruppenorientierten Arbeitsanweisungen in der Art, dass die behinderten Menschen in die Lage versetzt werden, wirtschaftlich verwertbare Leistungen zu erbringen und sich dabei weiterzuentwickeln

3.1.6 (= 30 Stunden)

Anwenden wirtschaftlicher Kriterien und Standards der Qualitätssicherung bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe

3.1.7 (= 30 Stunden)

Mitwirken an der Gestaltung arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen in Kooperation mit dem begleitenden Dienst

3.1.8 (= 20 Stunden)

Lernförderliches Gestalten der Arbeitsabläufe und deren Verzahnung mit den arbeitsbegleitenden Maßnahmen

4.1 Kommunikation und Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes
(insgesamt = 120 Stunden)

4.1.1 (= 20 Stunden)

Kommunizieren und kooperieren mit dem behinderten Menschen oder einer Gruppe von behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes

4.1.2 (= 30 Stunden)

Die Auswirkungen der Behinderung auf die körperliche, geistige und psychische Verfassung und auf das Arbeits-, Sozial- und Lernverhalten des behinderten Menschen kennen

4.1.3 (= 30 Stunden)

Den behinderten Menschen in seiner individuellen Situation und in seinem sozialen Umfeld einschätzen und mit den jeweiligen Besonderheiten umgehen

4.1.4 (= 20 Stunden)

Die Strukturen, Angebote und Abläufe in den Institutionen des Umfeldes des behinderten Menschen erfassen und in die eigenen beruflichen Aktivitäten in der Werkstatt einbeziehen

4.1.5 (= 20 Stunden)

Die behinderten Menschen gemäß dem Auftrag der Werkstatt zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit in Abstimmung mit den begleitenden Diensten anleiten

5.1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen
(insgesamt = 50 Stunden)

5.1.1 (= 30 Stunden)

Orientierung der eigenen Tätigkeiten an dem für die Werkstatt für behinderte Menschen geltenden Recht und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen

5.1.2 (= 10 Stunden)

Wahrnehmung der Situation der behinderten Menschen unter dem Aspekt gesetzlicher Sozialleistungen und des Diskriminierungsverbots behinderter Menschen

5.1.3 (= 10 Stunden)

Die eigene Tätigkeit vor dem Hintergrund der Kenntnisse über die Geschichte des Umgangs mit behinderten Menschen reflektieren

1. HANDLUNGSBEREICH			
1.1 Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie der Förderung in der Werkstatt für behinderte Menschen			
TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH – DIDAKTISCHE HINWEISE
1.1.1 Mitwirken bei der Erstellung des Bildungs- oder Eingliederungsplans 1.1.2 Aussagen treffen zur Eignung der Werkstatt als geeignete Eingliederungseinrichtung für den behinderten Menschen 1.1.3 Vorschläge für den weiteren Rehabilitationsverlauf machen 1.1.4 Bereitstellen geeigneter Arbeiten und Aufgaben in der Werkstatt 1.1.5 Schlussfolgerungen ziehen aus der Aufgabenerledigung über die Fähigkeiten, Fertig-	Zu 1.1.1 Fähigkeiten zum Erarbeiten eines qualifizierten Beitrages zur Erstellung des Bildungs- oder Eingliederungsplans erlangen, in dem Vorschläge für den Rehabilitationsverlauf im Eingliederungsbereich und Arbeitsbereich (einschl. Gruppenarbeit zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) enthalten sind; insbesondere muss die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung die Ergebnisse des Beobachtens und Beurteilens der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse des behinderten Menschen in Vorschläge beruhsfördernder und begleitender Angebote zur Rehabilitation (Inhalte, Schwierigkeitsgrade, zeitliche Perspektiven) umsetzen	Zu 1.1.1 - 1.1.5 Die Wahrnehmung des einzelnen behinderten Menschen als Ausgangspunkt der Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie der Förderung in der Werkstatt, grundlegende Informationen über ausgewählte Behinderungsarten (z. B. Epilepsie, Stoffwechselerkrankungen, Sinnesbehinderungen, geistige, psychische, körperliche Behinderungen) und ihre Auswirkungen, Grundlagen zur Erstellung eines Bildungs- oder Eingliederungsplans (Förderplan), technische und arbeitspädagogische Hilfsmittel kennen lernen,	Zu 1.1.1 - 1.1.5 Die Arbeitsmethoden sollen auf die Stärkung der diagnostischen, fachlichen, organisatorischen und sozialen Fähigkeiten und orientiert sein und den kommunikativen Aspekt betonen. Der Unterricht soll sach- und fachorientiert sein. Die Möglichkeiten, die die unterschiedlichen Medien bieten (Video, Tonband, Flipchart, Overhead-Projektor etc.) sind intensiv zu nutzen.

keiten und Kenntnisse der behinderten Menschen	zen und beim Erstellen eines individuellen und standardisierten Förderplans für den weiteren Rehabilitationsverlauf nach Maßgabe des Bildungs- und Eingliederungsplans durch konkrete Vorschläge mitwirken können. 1.1.2 - 1.1.5 Unterschiedliche Schwierigkeitsgrade der Arbeitsaufgaben bestimmen können, Tätigkeitsanalysen erstellen können, Arbeiten im Hinblick auf das Anforderungsniveau und den Schwierigkeitsgrad (motorisch, kognitiv, emotional, sozial) beurteilen können, Arbeitsunterweisungen professionell durchführen und Förderpläne aufstellen können, Die Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen bei der Aufgabenerledigung im sozialen Kontext beobachten und beurteilen können,	Realisierung: konstruieren, zeichnen, bauen, der Auftrag der Werkstatt für behinderte Menschen: Rehabilitation durch Arbeit im Spannungsfeld von Wirtschaftlichkeit und Pädagogik, Verträge in der Werkstatt für behinderte Menschen, Betrachtung der rehabilitativen Aspekte unter Qualitätsgesichtspunkten	
---	---	--	--

TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH - DIDAKTISCHE HINWEISE
	die Auswirkungen verschiedener Behinderungen kennen und Instrumentarien für eine systematische Beobachtung und Dokumentation des Arbeitsverhaltens, der Arbeitsleistung, der Belastungsfähigkeit, des Konzentrationsvermögens, der Merkfähigkeit, des Vorstellungsvermögens, der motorischen Fertigkeiten, der sozialen Kompetenzen und des Standes der Beherrschung von Kulturtechniken anwenden können, die berufliche Eingliederung von schwerstbehinderten Menschen beurteilen und unterstützen können.		

2. HANDLUNGSBEREICH				
2.1 Berufs- und Persönlichkeitsförderung				
TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH - DIDAKTISCHE HINWEISE	
2.1.1 Förderung des behinderten Menschen im Laufe der beruflichen Bildung durch angemessene berufsfördernde Bildungsmaßnahmen (Einzel- und Gruppenmaßnahmen) mit dem Ziel, sie in das Arbeitsleben einzugliedern und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln 2.1.2 Gestalten von berufsfördernden und begleitenden Maßnahmen im Zusammenwirken mit dem übrigen Fachpersonal der Werkstatt, so dass sie der Eignung und Neigung, der individuellen Leistungsfähigkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten des behinderten Menschen unter Berücksichtigung der Art und	Zu 2.1.1 - 2.1.3 Fähigkeiten zum Planen, Durchführen, Dokumentieren und Auswerten der beruflichen Bildungsmaßnahmen erwerben, Anwenden können von geeigneten Konzepten zur Berufsförderung, mit deren Hilfe die behinderten Menschen befähigt werden sollen, mit Materialien, Werkzeugen, Maschinen und Hilfsmitteln sach- und fachgerecht umzugehen, mit anderen zu kooperieren und zu kommunizieren und Arbeit als wichtiges Mittel der eigenen Entwicklung zu erfahren, Anwenden können von geeigneten Konzepten und Verfahren zur Entwicklung der Ausdauer, der Belastbarkeit und der Flexi-	Zu 2.1.1 - 2.1.3 Zielorientierung in der Arbeit mit behinderten Menschen, Fachpraktische Anforderungen und individuelle Bedürfnisse als Orientierungsrahmen für definierte Ziele, Formulieren von Bildungszielen, Planbarkeit, Kontinuität, Überprüfbarkeit durch zielorientiertes Handeln, Reflexion der eigenen Praxis, Behinderung als pädagogische Herausforderung, persönliche Auseinandersetzung mit Behinderung, Möglichkeiten und Grenzen der Selbstbestimmung behinderter	Individuelles Lernen / Lernen und Arbeiten in der Gruppe Inhalte: Soziale Kompetenz und Kommunikation: Rückmeldung geben (Feedback) Methoden der Konfliktbearbeitung, Regeln in der Gruppe, Klärung von Ebenen (Sach-, Beziehungs-, Gefühlssebene), Gesprächsführung (Themenzentrierte Interaktion), Erkennen gruppendynamischer Prozesse,	

TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH - DIDAKTISCHE HINWEISE
Schwere seiner Behinderung entsprechen 2.1.3 Anwenden eines Konzepts zur Berufsförderung, das Diagnostik, Förderung, Beobachtung und Intervention beinhaltet	bilität des behinderten Menschen, Beurteilen und Dokumentieren können von Arbeitsergebnissen und Lernfortschritten, fähig sein, Beratungs- und Beurteilungsgespräche führen zu können, Entwicklungs- und Lernschritte planen können, den individuellen Bildungs- oder Förderplan unter Beteiligung des behinderten Menschen fortzuschreiben können, beim Planen und Durchführen von begleitenden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen in Zusammenarbeit mit dem begleitenden Dienst der Werkstatt und dem Werkstatttrat mitwirken können,	Menschen in der Werkstatt für behinderte Menschen, Lebensläufe und Biographien von behinderten Menschen, Analyse von Lebensgeschichten, Entwicklungsphänomene der kognitiven, emotionalen und sozialen Entwicklung, Lebenshintergrund (Familie, Wohnstätte, Umwelt), Diagnoseverfahren (medizinisch, psychologisch), medizinische Grundbegriffe und Ordnungsschemata (z. B. Symptombeschreibung) der Psychiatrie, Medikamentenwirkung, Prognosen und Verläufe von Beeinträchtigungen, Krisenintervention (z. B. bei Suizidgefahr, Aggressionen, Suchtverhalten)	Unterschiede in der Selbst- und Fremdwahrnehmung.

	in der Lage sein, im Kontext der Aufgabenerledigung Rechnen, Schreiben und Lesen fördern zu können, bei der Vorbereitung und Durchführung verschiedener arbeitsbegleitender Maßnahmen und sozialer Aktivitäten mitwirken können, bei der Erstellung von Berichten zum Abschluss planmäßiger Fördermaßnahmen mit Angaben über 1. die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen, 2. die optimalen Einsatzfelder in der Werkstatt für behinderte Menschen, 3. weitere Förderungsmöglichkeiten, 4. die Möglichkeiten einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder 5. in eine andere berufsbildende Maßnahme mitwirken können.	Methoden systematischer Beobachtung/auch Beobachtungs- und Beurteilungsfehler, Problemsituationen im Arbeitsalltag/auch Eigenanteile an einer Problematik, Gesprächsarten (insbesondere das Beratungsgespräch), Dokumentation von Arbeitsfortschritten, Einsatzfelder, Fördermöglichkeiten, Vermittlungsalternativen - Vermittlung entweder auf den allgemeinen oder den geschützten Arbeitsmarkt, Konzepte • zur Berufsförderung und beruflichen Bildung im Arbeitsalltag, • zur Erstellung und Entwicklung von Bildungsrahmenplänen • zur Förderung der Kulturtechniken im Arbeitszusammenhang, • für arbeitsbegleitende Maßnahmen (z. B. lebenspraktische Tätigkeiten, Werken und Gestalten, Musik und Rhythmik, Bewegung und Sport, Spiel und Entspannung).	
--	---	---	--

TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH – DIDAKTISCHE HINWEISE
		<i>Gestaltung von arbeitsbegleitenden Maßnahmen</i> Beispiele: <i>Sprache und Kommunikation:</i> Zur Verbesserung der Verständigung innerhalb und außerhalb der Werkstatt alternative Möglichkeiten zur Sprache nutzen (z. B. Bilder, Zeichen), <i>lebenspraktische Tätigkeiten:</i> Angebote aus den verschiedenen Bereichen wie Einkaufen, Kochen, Hauswirtschaft usw. zur Erlangung von Unabhängigkeit und Selbstständigkeit, <i>Werken und Gestalten:</i> nicht nur manuelle Geschicklichkeit fördern, sondern auch den freien und kreativen Umgang mit Materialien erleben lassen, nicht produktorientiert, sondern subjektorientierte Aktivitäten fördern,	

		<i>Musik und Rhythmik:</i> Erleben von Musik und Umsetzung in Bewegung kann sowohl persönlichkeitsbildende Elemente haben als auch zur erfüllten Gestaltung des Lebens beitragen. Eigene musikalische Betätigung (z. B. mit Off-Instrumenten) ist dabei ein wesentlicher Aspekt, <i>Bewegung und Sport:</i> Förderung grob- und feinmotorischer Fertigkeiten, Entwicklung von Wahrnehmung, Schaffung von Interessen und Aktivitäten, Spaß an Bewegung, <i>Spiel:</i> als freiwillige, spontane und schöpferische Aktivität, über Funktionsspiele hin zu Rollenspielen und Konstruktionsspielen und Regelspielen, allein und in der Gruppe Freude und Spaß erfahren (auch Einüben sozialer Regeln); Erweitern des Repertoires an Spielmöglichkeiten; darstellendes Spiel, Theaterspielen, Entspannungsübungen.	
--	--	---	--

3. HANDLUNGSBEREICH			
3.1 Gestaltung der Arbeit unter rehabilitativen Aspekten			
TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH - DIDAKTISCHE HINWEISE
3.1.1 Mitwirken an dem Auftrag der Werkstatt, ein breites Angebot an Arbeitsplätzen bereitzustellen 3.1.2 Gestaltung der Arbeit unter dem Gesichtspunkt, dass sie der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit und der jeweiligen Eignung und Neigung der behinderten Menschen unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung entspricht 3.1.3 Gestaltung der Arbeit als geeignete Möglichkeiten zur Entwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen	Zu 3.1.1 - 3.1.8 Arbeiten in der Werkstatt mit den behinderten Menschen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rehabilitativer Anforderungen planen und durchführen können, bei der Anwendung von geeigneten Verfahren der Arbeitsvorbereitung, der Arbeitssteuerung und Arbeitskontrolle mit dem Ziel der Eigenplanung, -steuerung und -kontrolle durch die behinderten Menschen mitwirken können, Gruppen und einzelne behinderte Menschen bei der Arbeit anleiten können, individuelle Arbeitsplatzgestaltung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Auswirkungen	Zu 3.1.1 - 3.1.8 <i>Planen - Durchführen - Auswerten</i> Planung der täglichen Arbeit: • Ermittlung und Planung der Arbeitssituation, • Arbeitsplanungsgespräche, • Tagesarbeitspläne, Wochenarbeitspläne, Monatsarbeitspläne, • kurzfristig zu erreichende Ziele (für die Arbeit, für den behinderten Menschen), • langfristig zu erreichende Ziele (für die Arbeit, für den behinderten Menschen), • Ansätze der Lernzielformulierung (für eine Einheit, eine Woche...), • Das erworbene Wissen in die tägliche Arbeitspraxis umsetzen,	Zu 3.1.1 - 3.1.8 Raster zur Informationssammlung Gespräche zur Informationssammlung Lehrgespräch zur Erarbeitung eines Rasters (Flipchart) Exemplarische Erstellung von Arbeitsplänen anhand von Beispielen Kleingruppenarbeit anhand eines Fallbeispiels im Hinblick auf psychische und körperliche Veränderungen

3.1.4 Anpassung der Arbeitsplätze soweit wie möglich an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes 3.1.5 Gestalten der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sowie Formulieren von zielgruppenorientierten Arbeitsanweisungen in der Art, dass die behinderten Menschen in die Lage versetzt werden, wirtschaftlich verwertbare Leistungen zu erbringen und sich dabei weiterzuentwickeln 3.1.6 Anwenden wirtschaftlicher Kriterien und Standards der Qualitätssicherung bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe 3.1.7 Mitwirken an der Gestaltung arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen in Kooperation mit dem begleitenden Dienst	kungen von Behinderungen durchführen können, Erkenntnisse und Regeln der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung beim Bau von Arbeitsvorrichtungen, Spezialwerkzeugen und Schutzvorrichtungen sowie anderen Arbeitshilfen in Zusammenarbeit mit den Fachkräften zur Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und den Fachkräften zum Vorrichtungsbau anwenden können, lernförderliche Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe unter arbeitspädagogischen Gesichtspunkten gestalten können, Arbeitsunterweisungen unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Bildung planen können, geeignete Methoden der Arbeitsunterweisung unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen des behinderten Menschen auswählen können, Arbeiten im Hinblick auf die Förderung der motorischen, kognitiven, emotionalen und sozialen Fertigkeiten und Fähigkeiten analysieren und verändern können,	• Analyse der Arbeitssituation (z. B. Situation der Arbeitsgruppe) • Sachanalyse (z. B. Schwierigkeit der Aufgabenstellung), methodische Überlegungen (z. B. für die Einführung einer neuen Arbeit), Zielformulierung (was soll der einzelne, die Gruppe erreichen?), Verlaufsplanning für eine Arbeitseinheit, Auswertung und Reflexion einer Arbeitseinheit. Formen betrieblichen Lernens unter den Bedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen, Grundkenntnisse des Lernens und Grundbegriffe der Didaktik/Methodik, wie Lernziel, Lernergebnis, Lernimpuls, Prinzipien des Lernens, wie „vom Einfachen zum Schweren“ etc., verschiedene Methoden der Unterweisung: die fünf Stufen der Unterweisung, Leittextsystem, Arbeitsanweisungen durch visuelle Darstellungen,	Rollenspiele zur Förderung der kommunikativen Kompetenz: • Wahrnehmung, • Gesprächsführung, • kontrollierter Dialog, • aktives Zuhören, • Spiegeln. Anknüpfen an lebensgeschichtliche Erfahrungen der Teilnehmer mit Lernen Metaplanarbeit zur Entwicklung erwachsenengemäßen Lernens in der Werkstatt für behinderte Menschen Diskussion der Vor- und Nachteile verschiedener Methoden der Unterweisung Kleingruppenarbeit zur Erarbeitung einer geplanten Unterweisung Demonstration von Unterweisungen an Produktionen aus der Werkstatt für behinderte Menschen mit Videoaufzeichnung
---	---	--	---

TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH - DIDAKTISCHE HINWEISE
3.1.8 Lernförderliches Gestalten der Arbeitsabläufe und deren Verzahnung mit den arbeitsbegleitenden Maßnahmen.	die Gestaltung der Arbeitsplätze mit arbeitsbegleitenden Maßnahmen verzahnen können, wirtschaftliche Kriterien und Standards der Qualitätssicherung bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsbeauftragten der Werkstatt anwenden können, beim Planen und Durchführen arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit mitwirken können, arbeitsbegleitende Maßnahmen mit Lernarrangements bei der lernförderlichen Gestaltung von Arbeit verzahnen können, Anforderungen der Arbeitssicherheit, der Unfallverhütung und des Umweltschutzes einschließlic der Gesetze und	<i>Arbeitsauswahl, Arbeitsgestaltung, Arbeitsplatzgestaltung</i> Kriterien der Arbeitsauswahl, Modellhafte Arbeitsablauforganisation in einer Werkstatt für behinderte Menschen (Arbeitsvorbereitung, Kalkulation, Nachkalkulation, Auftragsauswahl, Verhandlungsführung, Abrechnung) mit anschließender Selbsteinschätzung, <i>Instrumente der Arbeitsanalyse und der Analyse von Qualitätsanforderungen</i> • Diagnostik und Beurteilung des Arbeitsverhaltens, • Arbeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen, • Entgeltsysteme in Werkstätten für behinderte Menschen, • Merkmale der Solidargemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, • arbeitsmedizinische Grundlagen, Grundinformationen zur Arbeitsplatzgestaltung, u. a. Ergonomie,	Übung zur konkreten Planung anhand eines Planungssystems und von Fallbeispielen aus Projekten Rollenspiele und Übungen: • Konfliktgespräch • Konsensübungen Metaplan: Sammeln von Beispielen und Diskussion Rollenspiel und Übung: • Kooperationsgespräch • Dokumentation der Absprachen in einem Dokumentationssystem Präsentation und Visualisierung wesentlicher Aspekte anhand persönlicher Erfahrungsberichte Fachvortrag: Lehrgespräch zu persönlichen Kommunikationsmustern Zusammentragen charakteristischer Persönlich-

	Verordnungen für den Personenkreis der behinderten Menschen in Werkstätten umsetzen können, insbesondere muss die Fachkraft Unfallverhütungsvorschriften anwenden und Erste Hilfe bei Unfällen und Verletzungen leisten können, beim Übergang des behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine weiterführende berufsbildende Maßnahme (einschließlich dem Durchführen von gezielten Fördermaßnahmen) mitwirken können, in Zusammenarbeit mit den begleitenden Diensten beim Anbahnen und Begleiten von Praktika mitwirken können, ältere behinderte Menschen auf den Ruhestand in Zusammenarbeit mit dem begleitenden Dienst der Werkstatt vorbereiten können.	• Umgebungseinflüsse, • Aspekte der Unfallverhütung und Arbeitssicherheit, • Hilfsmittel- und Vorrichtungsbau unter vorgegebener Aufgabenstellung. <i>Einführung in die Qualitätssicherung und das Qualitätsmanagement der Werkstatt für behinderte Menschen</i> • Geschichte des Qualitätswesens, • Qualitätssicherungssysteme kennen und unterscheiden, • Voraussetzungen für ein Qualitätsmanagement, • rehabilitative Ziele und Verfahren der Qualitätssicherung, • Qualitätssicherungsverfahren im Bereich der Betreuung, • Grundzüge des Normenwerkes der ISO 9000er Reihe und die für die Werkstatt für behinderte Menschen relevanten Elemente (z. B. Qualitätshandbuch), • Aufwand für den Aufbau eines Qualitätssicherungs-Systems, • Vor- und Nachteile, Möglichkeiten und Grenzen verschiedener QM-Systeme in der	keitsmerkmale eines behinderten Menschen mit Visualisierung Übung in Form von Rollenspielen mit Videoaufzeichnung unter Berücksichtigung verschiedener Verhaltensvarianten der zu betreuenden Personen, z. B. Vorwürfe, Unzufriedenheit, Drohungen, Einvernehmen, Aufbau von Abhängigkeiten, Erzwingung von Zuwendung, Konflikte Lehrgespräch unter Bezugnahme auf typische Behinderungs Auswirkungen Metaplan: Visualisierung eigener Erfahrungen mit Kommunikationsstörungen im Umgang mit behinderten Menschen Lehrgespräch: Zuordnung behinderungsbedingter Kommunikationsstörungen, Systematisierung und Ergänzung der Symptomatik und der Behinderung,
--	---	---	---

TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH - DIDAKTISCHE HINWEISE
		Werkstatt für behinderte Menschen, • Beispiel für den Weg der Zertifizierung einer Werkstatt für behinderte Menschen, <i>Vorbereitung, Durchführung und Begleitung von Praxis-Projekten bzw. Unterweisung am Arbeitsplatz (training-on-the-job)</i> Beispiele: • Vermittlung auf den freien Arbeitsmarkt (Projekt), • Organisation und Schulung einer Beschäftigungsvertretung, • Konzeption und Anwendung einer neuen Entgeltordnung, • Umgestaltung eines Arbeitsplatzes/-bereiches, • Entwicklung eines Leitsystems, • Konzipierung und Moderation von Teamsitzungen, • Gesprächsführung am Arbeitsplatz, • Umgang mit Kooperationsverweigerung etc.	Lehrvorträge durch einen Experten, auch Juristen, Lehrgespräch zu Arbeitsrechtsfragen anhand von Fallbeispielen aus der Rechtssprechung sozialrechtliche Beziehungen innerhalb des Arbeitslebens Lehrgespräch zu Arbeits- und Umweltschutz Fachliteratur Supervisionsmöglichkeiten Fortbildungsmöglichkeiten

4. HANDLUNGSBEREICH				
4.1 Kommunikation und Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes				
TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH – DIDAKTISCHE HINWEISE	
4.1.1 Kommunizieren und kooperieren mit dem behinderten Menschen oder einer Gruppe von behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes 4.1.2 Die Auswirkungen der Behinderung auf die körperliche, geistige und psychische Verfassung; das Arbeits-, Sozial- und Lernverhalten des behinderten Menschen kennen 4.1.3 Den behinderten Menschen in seiner individuellen Situation und in seinem sozialen Umfeld einschätzen und mit den jeweiligen Besonderheiten umgehen	4.1.1 - 4.1.5 Behinderungsauswirkungen im Hinblick auf das Arbeits-, Sozial- und Lernverhalten beurteilen können. Bei der Vorbereitung, Durchführung, Dokumentierung und Auswertung von Beratungs- und Beurteilungsgesprächen mit den behinderten Menschen und den Personen ihres Umfeldes mitwirken können. Themenzentrierte Gespräche mit dem begleitenden Dienst der Werkstatt, mit dem Werkstatttratt, mit Auftraggebern und potenziellen Arbeitgeber einerseits sowie mit Eltern, Lehrern der abgebenden Schulen, Mitarbeitern der Wohneinrichtung, gesetzlichen Betreuern, behandelnden Ärzten, Mitarbeitern	4.1.1 - 4.1.5 <i>Kommunikative Kompetenz:</i> Sich gegenüber behinderten und nicht behinderten Menschen (sprachlich) verständlich machen, zuhören, Feedback geben und erhalten, konfliktlösende und helfende Gespräche führen: • zuhören, • ausreden lassen, • vor einer Gruppe sprechen, • auf die psychologische Ebene achten, • sich in Zuhörer hineinversetzen, • Methoden der Konfliktbearbeitung einsetzen, • verschiedene Arten der Konfliktaufnahme beachten, • in der Gruppe Regeln einsetzen,	Formen der Gesprächsführung: • Mitarbeitergespräch, • Konfliktgespräch, • Konsensübungen. Fachvortrag: Lehrgespräch zu persönlichen Kommunikationsmustern. Metaplan: Visualisierung eigener Erfahrungen mit Kommunikationsstörungen im Umgang mit behinderten Menschen, Mitarbeitern des begleitenden Dienstes der Werkstatt, Auftraggebern und potenziellen Arbeitgebern, Eltern, Lehrern, Betreuern, Ärzten etc.	

TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH – DIDAKTISCHE HINWEISE
4.1.4 Die Strukturen, Angebote und Abläufe in den Institutionen des Umfeldes des behinderten Menschen erfassen und in die eigenen beruflichen Aktivitäten in der Werkstatt einbeziehen. 4.1.5 Die behinderten Menschen gemäß dem Auftrag der Werkstatt zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit in Abstimmung mit den begleitenden Diensten anleiten.	psychosozialer Dienste und Mitarbeitern von Weiterbildungseinrichtungen andererseits führen können. Kommunikative Kompetenz von besonders schwerbehinderten Menschen durch Grundkenntnisse in unterstützter Kommunikation, Gebärdensprache und körperorientierter Kommunikation fördern können. Mit behinderten Menschen ausländischer Herkunft unter Beachtung ihrer Religionszugehörigkeit und sozio-kulturellen Entwicklung umgehen können. Gruppen moderieren und führen können. Gruppenprozesse beurteilen können. Mit Konflikten in der Gruppe umgehen können.	• Klärung von Ebenen (Sach-, Beziehungs-, Gefühlsebene) vornehmen, • auf Killerphrasen achten, • eigene und fremde Rollen in Gruppen erkennen, • ein Verhältnis zur Wirkung der eigenen Person entwickeln, • auf die Dynamik der Kräfte in der Gruppe achten, • das eigene Handeln hinsichtlich seiner Bedeutung für andere einschätzen (Reflexion der eigenen Praxis). Präsentations-, Moderations- und Visualisierungstechniken. Die Wohnsituation behinderter Menschen, Kontakt und Kooperation mit den Wohnheimen. Partnerschaft unter behinderten Menschen in der Werkstatt für behinderte Menschen und im Wohnheim (z. B. Sexualpädagogik, Kinderwunsch).	Lehrgespräch: behinderungsbedingte Kommunikationsstörungen, Systematisierung und Ergänzung der Symptomatik der Behinderung.

	Suchtverhalten am Arbeitsplatz: Essen, Trinken, Rauchen. Konzepte der Freizeitgestaltung.	
In Zusammenarbeit mit dem begleitenden Dienst zum kooperativen Lösen von Problemen und dem gewaltfreien Austragen von Konflikten, Modifizieren von Verhaltensauffälligkeiten von behinderten Menschen anleiten können		

5. HANDLUNGSBEREICH				
5.1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen				
TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH - DIDAKTISCHE HINWEISE	
5.1.1 Orientierung der eigenen Tätigkeiten an dem für die Werkstatt für behinderte Menschen geltenden Recht und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen 5.1.2 Wahrnehmung der Situation der behinderten Menschen unter dem Aspekt gesetzlicher Sozialleistungen und des Diskriminierungsverbots behinderter Menschen 5.1.3 Die eigene Tätigkeit vor dem Hintergrund der Kenntnisse über die Geschichte des Umgangs mit behinderten Menschen reflektieren	Zu 5.1.1 - 5.1.3 <i>Nachweis von Kenntnissen über die</i> • gesetzlichen Grundlagen der Förderung von behinderten Menschen; Rechte und Pflichten der behinderten Menschen, • gesetzlichen Grundlagen der Werkstätten für behinderte Menschen, • Aufgaben der Fachkraft • Anforderungen an die Fachkraft • gesetzlichen Grundlagen der Aufsichtspflicht und des Datenschutzes,	Zu 5.1.1 - 5.1.2 Der Sozialstaatsgedanke und seine Realisation unter den gegebenen wirtschaftlichen Bedingungen. Einschlägige Vorschriften des behinderten Menschen- und Sozialleistungsrechts • Grundgesetz, • SGB I, III, V, VI, VII • Neues Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) einschl. der ergangenen Rechtsverordnungen (Schwerpunkt: Werkstättenrecht), • Bundessozialhilfegesetz, • BGB, • Datenschutz, Haftungsrecht	Zu 5.1.1 - 5.1.3 Lehrvorträge durch einen Experten Lehrgespräch zu Arbeitsrechtsfragen anhand von Fallbeispielen aus der Rechtsprechung und sozialrechtlicher Beziehungen innerhalb des Arbeitslebens	

	• gesetzlichen Grundlagen der sozialen Absicherung der behinderten Menschen in Werkstätten für Behinderte • gesetzlichen Grundlagen der Produkthaftung und Gewährleistungspflicht und der Arbeitssicherheitsbestimmungen Zu 5.1.3 • geschichtliche Kenntnisse über den Umgang mit behinderten Menschen nachweisen können	Berufsbild der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen; Anforderungen an die Persönlichkeit der Fachkraft; Exemplarische Darstellung anhand von Fallbeispielen der sich aus den gesetzlichen Rahmenbedingungen ableitenden Ansprüche, Rechte und Pflichten sowohl der behinderten Menschen, als auch die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (u. a. Werkstattordnung, Werkstattvertrag, Aufsicht- und Sorgfaltspflicht, Haftungsfragen). Der rehabilitative Auftrag der Werkstätten für behinderte Menschen im Spannungsfeld von Pädagogik und betriebswirtschaftlichen Aspekten. Möglichkeiten und Grenzen der Werkstatt für behinderte Menschen. Andere Formen geschützter und teilgeschützter Arbeit als
--	--	---

TÄTIGKEITSBEREICH	ZIELE	INHALTE	METHODISCH – DIDAKTISCHE HINWEISE
		Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen. Wege zur Eingliederung in tariflich bezahlte Arbeit. Zu 5.1.2 Menschenbilder in Antike, Mittelalter, Renaissance, Gegenwart. Pädagogische Relevanz der einzelnen Menschenbilder. Auswirkungen der Menschenbilder auf das Leben von behinderten Menschen (u. a. Euthanasie, neue Ethik-Debatte, Selbstbestimmung, Entwicklung, Lernen).	

4. Literaturliste zum Rahmenstoffplan (einschließlich ergänzender Unterrichtsmaterialien)

Sonderpädagogik

Fischer, Dieter: Neues Lernen mit Geistigbehinderten. Eine methodische Grundlegung, Würzburg 1981

Fischer, Dieter: ... und trotzdem Lernen. Eine heilpädagogische Aufgabe, Würzburg 2000

Mertes, Josef Peter: Arbeitslehre in der Schule für Geistigbehinderte, Heidelberg (Edition Schinderle) 1984

Mühl: Handlungsbezogener Unterricht mit Geistigbehinderten, Bonn-Bad Godesberg 1979

Pitsch, Hans-Jürgen: Zur Methodik und Didaktik des Unterrichts mit Geistigbehinderten, Oberhausen (Athena Verlag) 1998

Speck, Otto: Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung, Reinhardt 1997

Pädagogik

Möller, Chr.: Technik der Lernplanung, Basel 1974

Berufs- und Arbeitspädagogik

AdA: Ausbildung der Ausbilder. Didaktik und Methodik, TR-Verlagsunion GmbH, München 1986

Adam, Heidemarie: Arbeitsplan für den Unterricht bei Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung, Würzburg 1997

Biermann, H., Bonz, B., Rützel, J. (Hrsg.), Beiträge zur Didaktik der Berufsbildung Benachteiligter, Stuttgart 1999

Brackhane, Rainer: Berufliche Bildung und Förderung in der Werkstatt für Behinderte (WfB). Problemstellung, Konzepte, Materialien. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Nürnberg Heft 48/98

Brackhane, Rainer: Das „Detmolder Lernwege-Modell“ (DLM) - Ein umfassendes Förderkonzept für die WfB und seine zusätzlichen Anwendungsmöglichkeiten. Berichte, Informationen, Meinungen, Heft 5/96, S. 14 ff.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufliche Bildung und Förderung in der Werkstatt für Behinderte (WfB). Eine Auswahl praktischer Beispiele, Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Heft 49/99

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte: Berufliche Bildung in Werkstätten, Werkstatt: Thema, Schriftenreihe Heft 16, Frankfurt am Main 1997

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte: Werkstätten zur Arbeits- und Berufsförderung - Emanzipationsstätten der Gesellschaft, Werkstatt: Thema, Schriftenreihe Heft 12, Frankfurt am Main 1999

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte: Eingliederungsleistungen in WfB, Werkstatt: Thema, Schriftenreihe Heft 8, Frankfurt am Main 1998

Bundesinstitut für Berufsbildung: (Hrsg.), Ausbilden lernen. Ein Methodenkonzept für AdA-Lehrgänge, Bielefeld 1999

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung: (Hrsg.) WfB-Handbuch. Ergänzbare Handbuch Werkstatt für Behinderte, Marburg-Lebenshilfe Verlag (1999)

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung: (Hrsg.) Instrumentarium zu Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in Werkstätten für Behinderte (WfB) Marburg-Lebenshilfe Verlag (1998)

Dederling, Heinz (Hrsg.): Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung, München Wien (R. Oldenburg Verlag) 1996

Grampp, Gerd, Herffurth, Barbara: M.S.B. Modulares System Berufsbildung, Verbund anerkannter Werkstätten Ahorn, o.J.

Jacobs, Kurt: Beruf ist das Rückgrat des Lebens, Reader zur 1. Bundesweiten Fachtagung der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung im Kooperationsverbund mit dem Projekt Berufliche Integration vom 13. bis 15. Juni 1996 in der Johann Wolfgang Universität, Frankfurt am Main

Klammer, Wolfgang: Einführung eines Qualitätsmanagementsystems und dessen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderung, Marburg-WfB-Handbuch für Lebenshilfe (1999)

Leigemann, Reinhard: Arbeit ist möglich! Arbeitshilfen und Arbeitsplätze für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen, Düsseldorf 1996

Pätzhold, Günter: Lehrmethoden in der beruflichen Bildung, Heidelberg (Sauer-Verlag GmbH) 1996

Schelten, Andreas: Grundlagen der Arbeitspädagogik, Stuttgart 1991

Schmitz, Gudrun: Berufliche Bildung für geistig behinderte Menschen, Behinderter in Familie, Schule und Gesellschaft, Heft 6, 1996 (19), S. 41 - 50

Steinbeis Transferzentrum: „Qualifizierung und Innovation“, Weingarten, Oberschwäbische Werkstätten für Behinderte Ravensburg, Arbeitsmaterialien für die Arbeit in Werkstätten für Behinderte, 4 Bände, Ravensburg 1999

Universität Gesamthochschule Siegen: Melba und Melba SL, Siegen o.J.

Entwicklungspsychologie

Ginsburg, H., Opper, Sylvia: Piagets Theorie der geistigen Entwicklung, Stuttgart 1975

Piaget, Jean,: Jean Piaget über Jean Piaget, München 1981

Senckel, Barbara: Mit Geistig Behinderten leben und arbeiten, München (C.H. Beck) 1996

Geschichte der Rehabilitation

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte: Geschichte der Werkstätten für Behinderte, Werkstatt: Thema, Schriftenreihe Heft 4, Frankfurt am Main 1998

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte: Werkstattphilosophie und Menschenbild, Werkstatt: Thema, Schriftenreihe Heft 10, Frankfurt am Main 1998

Zwierlein, Eduard (Hrsg.): Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Menschen in der Gesellschaft, Neuwied 1996

Ergänzende Unterrichtsmaterialien

Workbook

Ein Methodenangebot als Anleitung zum aktiven Gestalten von Lern- und Arbeitsprozessen in Gruppen
J. Dietrichs, B. Helmes, Dr. E. Schrader, W. G. Straub
Windmühle GmbH Verlag und Vertrieb von Medien
Hamburg 1992

Kurs- und Seminarmethoden

Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen
J. Knoll
Beltz Verlag
Weinheim und Basel 1992

Lehren in der Weiterbildung

Ein Dozentenleitfaden
K. W. Döring
Deutscher Studienverlag
Weinheim 1988

Miteinander reden 1

Störungen und Klärungen
Allgemeine Psychologie der Kommunikation
Friedmann Schulz von Thun
Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH
Reinbek bei Hamburg 1981

Miteinander reden 2

Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung
Differentielle Psychologie der Kommunikation
Friedmann Schulz von Thun
Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH
Reinbek bei Hamburg 1989

Helfen durch Gespräch

Ein Trainingsbuch für helfende Berufe
Beltz Verlag
Weinheim und Basel 1990

Anhang

A 1

Beispiele zur Lehrgangsgestaltung*) (Blöcke 1 – 9)

*) Ein weiteres Beispiel für curriculare Bausteine ist der Strukturplan der ISB GmbH (Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik mbH) für die Fortbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen.

Kopien des Strukturplans der ISB GmbH können auf Wunsch direkt über das BIBB als unveröffentlichtes Manuskript bezogen werden. (Anschrift: Bundesinstitut für Berufsbildung, z.H. Frau C. Frohnenberg, Arbeitsbereich 4.2 DLQ, 53113 Bonn, Telefon: 02 28 / 1 07-23 25, Telefax: 02 28 / 1 07-29 77, E-Mail: Frohnenberg@bibb.de)

1. Block Menschen kommunizieren und arbeiten in Gruppen

Thema **Die Bildung einer Lehrgangsgruppe aus Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einer Werkstatt für behinderte Menschen**

Ziele Aus den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die sich zunächst fremd sind, soll eine Gruppe werden. Dieser Prozess soll im Sinne gruppen-dynamischer Erkenntnisse theoretisch und praktisch wahrgenommen und erlebt werden.

Zwischenmenschliche Prozesse finden auf der sozialen und psychologischen Ebene statt. Die psychologische Ebene soll wahrgenommen werden.

Inhalte Grundkenntnisse der Gruppendynamik: Phasen der Gruppenentwicklung; Rollen und Konflikte in Gruppen, Soziogramme oder Rangreihen; Führungsstile in Gruppen; Entwicklung der Autonomie von Gruppen; Entscheidungsfindung und Konfliktlösung in Gruppen, Feedback, Themenzentrierte Interaktion (TZI);

Grundbegriffe der Kommunikation; Sender- und EmpfängermodeLL; Axiome der Kommunikation nach Watzlawik; Kommunikationsregeln der transaktionalen Analyse; Gesprächsarten, besonders das kollegiale Beratungsgespräch;

Persönlichkeitsmodelle der Psychologie, hier: das Eisbergmodell der Psychoanalyse und das Ampelmodell der Transaktionsanalyse, lerntheoretische Konzepte;

Vorinformationen zur Projektarbeit.

Grundqualifikationen Zuhören können, ausreden lassen, vor einer Gruppe sprechen lernen, auf die psychologische Ebene zu achten, sich in Zuhörer hineinzusetzen, auf „Killerphrasen“ zu achten,

Protokolle schreiben können,

die Geschichte der eigenen Werkstatt für behinderte Menschen herausfinden, die eigene Werkstatt für behinderte Menschen darstellen,

eigene und fremde Rollen in Gruppen erkennen, ein Verhältnis zur Wirkung der eigenen Person entwickeln, auf die Dynamik der Kräfte in der Gruppe achten, Möglichkeiten zur Entwicklung der Gruppenkultur kennen, das eigene Handeln hinsichtlich seiner Bedeutung für andere einschätzen.

2. Block	Professionalität in der Werkstatt für behinderte Menschen
Thema	Die Organisationsstruktur der Werkstatt für behinderte Menschen als Mittel zur Zielverwirklichung und der Auftrag der Werkstatt für behinderte Menschen
Ziele	Die Professionalität der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung ist dadurch gekennzeichnet, dass sie im Zentrum vielfältiger, zum Teil sich widersprechender Erwartungen steht und lernt, diesen Rollenkonflikt bei gleichzeitiger Bearbeitung auszuhalten. Die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung sollen in die Lage versetzt werden, innerhalb der Organisationsstruktur einer Werkstatt für behinderte Menschen eine unternehmerische, soziale und technische Kompetenz zu erlangen und diese Erfordernisse in der Balance zu halten. Die Kenntnis der Bedeutung menschlicher Arbeit und die eigene Einstellung zur Arbeit verstehen und den Einfluss auf die Erfüllung des Rehabilitationsauftrages aufdecken.
Inhalte	Der Auftrag der Werkstatt für behinderte Menschen: Rehabilitation durch Arbeit im Spannungsfeld von Arbeit und Pädagogik. Die Professionalität der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung, Rollen in der Einrichtung, Soll-, Kann- und Muss-Erwartungen der Bezugsgruppen. Biographische Aspekte: Wie hat die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung „arbeiten“ gelernt? Organisatorischer Aspekt: Organigramm der eigenen Werkstatt für behinderte Menschen und ihre Betriebsphilosophie, Qualitätsmanagementsysteme in Non-profit-Organisationen. Rechtlicher Aspekt: Grundlagen der Werkstatt für behinderte Menschen im § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und in der Werkstättenverordnung, der Sozialstaats- und Subsidiaritätsgedanke und seine Realisation unter den gegebenen wirtschaftlichen und politischen Bedingungen. Arbeitspädagogischer Aspekt: Was erreicht die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung im Sinne einer Lernzielanalyse nach dem Detmolder Lernwegemodell? Wie vermittelt sie den Beschäftigten Fachkenntnisse?
Grundqualifikationen	Die einschlägigen Gesetze kennen und interpretieren können, das betriebliche Gefüge verstehen, Grundbegriffe des Qualitätsgedankens kennen, die Wichtigkeit des eigenen Handelns bezüglich des Rehabilitationsauftrages im betrieblichen Ablauf und vor dem Hintergrund der eigenen Berufsziele realistisch einschätzen, argumentieren und verhandeln können

3. Block Der behinderte Mensch mit seiner Behinderung

Thema **Behinderungsarten, Krankheitsbilder, medizinische und psychologische Erklärungsmodelle von Behinderungen**

Ziele Neben einer medizinischen oder psychiatrischen Betrachtungsweise soll der behinderte Mensch mit seinen personalen, sozialen und biographischen Bezügen ins Blickfeld gerückt werden.

Inhalte Die Wahrnehmung konkreter behinderter Menschen bilden den Ausgangspunkt.

Die Betrachtungsweise der Biographieforschung,

grundlegende Information über die Entwicklung der Physis und der Psyche, die Phasenlehre, die Entstehung von Behinderungen durch verschiedene Störfaktoren physischer, psychischer und sozialer Art, Nosologie, die Funktionsweise des Zentralnervensystems, Konstruktivismus,

grundlegende Informationen über ausgewählte Behinderungsarten, z. B. Trisomien, cerebrale Paresen, Epilepsie, Stoffwechselerkrankungen, Sinnesstörungen, geistige, psychische, körperliche Behinderungen,

heilpädagogisches und pädagogisches Handeln gegenüber behinderten Beschäftigten im Gegensatz zu Therapie.

Grundqualifikationen Verschiedene ausgewählte Krankheitsbilder kennen und ihre „behindernden“ Auswirkungen einschätzen können,

eine Lebenslaufanalyse machen. Die Persönlichkeit des behinderten Beschäftigten in den Focus setzen und eine auf das Defizit reduzierte Betrachtungsweise in den Hintergrund setzen können, Ansätze des individuellen Umgangs mit einem behinderten Menschen diskutieren können,

ausgewählte Therapieformen kennen, technische oder arbeitspädagogische Hilfsmittel planen und für ihre Realisierung sorgen: konstruieren, zeichnen, bauen oder den Bau veranlassen.

4. Block Arbeit und Gestalt

Thema **Sehen – Beurteilen – Handeln**

Ziele Die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung soll in der Lage sein, einen Arbeitsplatz unter

- anthropometrischen
- physiologischen
- psychologischen
- informationstechnischen
- sicherheitstechnischen
- organisatorischen und
- rehabilitativen

Gesichtspunkten wahrzunehmen, zu beurteilen und zu gestalten.

Sie soll Arbeitsunterweisung professionell durchführen und Förderpläne aufstellen und fortschreiben können.

Inhalte Ergonomie, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, Arbeitszerlegung und Arbeitsorganisation, Arbeitspädagogik, Didaktik und Methodik der Unterweisung, Motivation, Lob und Kritik, Lerntheoretisches Instrumentarium Detmolder Lernwegemodell (**DLM**): Einführung in die Arbeitsanalyse
Erstellung eines Lernzielkataloges,

Förderdiagnostik.

Grundqualifikationen „Sehen“ lernen,
einen Gruppenraum unter ergonomischen Kriterien analysieren,
ein Flussdiagramm erstellen,
die Gestaltung eines Arbeitsplatzes unter ergonomischen, arbeitsorganisatorischen, behinderungsspezifischen und arbeitspädagogischen Gesichtspunkten planen,
eine Arbeitsunterweisung planen und durchführen,
das Detmolder Lernwegemodell oder vergleichbare Verfahren anwenden.

5. Block

Präsentation des Projektdesigns

Thema

Das Ergebnis der Projektplanung und das bisher Erreichte

Ziele

Die Planung des Projektes stößt in der Regel auf persönliche Schwierigkeiten, die sich in technischen, organisatorischen und kommunikativen Defiziten äußern können, die lösungsorientiert angegangen werden müssen.

Eine realistische Handlungsstrategie muss entwickelt werden,

das bisher Erreichte soll dokumentiert, reflektiert und den Kursteilnehmer/-innen vorgestellt werden,

die Auseinandersetzung mit den Projekten der anderen schafft Gelegenheit zum Lernen.

Inhalte

Präsentationstechniken,

Modifikationen in der Ziel- und Mittelvorgabe,

Analyse der Realisierungshindernisse,

Neudefinition der nächsten Arbeitsschritte.

Grundqualifikationen

Kommunikative Fähigkeiten im Umgang mit Verhandlungspartnern,

Dokumentieren lernen,

Entdeckung psychologischer Spiele, Umgang mit Frustrationen,

Finanzierungspläne, Arbeitsablaufpläne, Organisationspläne aufstellen,

Technische Kompetenz erweitern.

6. Block Arbeit und Wert

Thema **Der geldliche Wert der produktiven und der rehabilitativen Leistungen**

Ziele Der „Kunde“ einer Werkstatt für behinderte Menschen ist vielfältig und verschiedenartig zu definieren. Auf der monetären Seite sind daher unabhängige und vermischte Geldströme zu unterscheiden.

Die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung muss erkennen, dass das Problem, Leistung in Geld umrechnen zu müssen, in der Werkstatt für behinderte Menschen auftaucht.

Der Wert der Arbeit ist für einige Beschäftigte nicht in Geld fassbar und dennoch für ihr Leben unverzichtbar.

Kostenbewusstsein soll daher als rationales Verhalten in der Produktion von Gütern und Dienstleistungen für „Außenkunden“, wie bei der Einlösung des Rehabilitationsanspruches der Beschäftigten verstanden werden.

Inhalte Kostenbegriffe und Grundlagen der Kostenrechnung, work-factor-Verfahren,

Aufgaben und Auftrag des überörtlichen Kostenträgers, des Arbeitsamtes, und der Versicherungsträger gegenüber den einzelnen Beschäftigten und der gesamten Werkstatt für behinderte Menschen, Entgeltzahlung für behinderte Beschäftigte, Kriterien der Entgeltberechnung, Methoden der Beobachtung

DLM: Erstellung eines Lernzielkataloges
Strukturelle Bedingungen
Computereinsatz und neue Medien.

Grundqualifikationen Die Geldströme in einer Werkstatt für behinderte Menschen unterscheiden können, den Maschinenstundensatz für eine gängige Werkzeugmaschine berechnen können, die Kosten für eine Montagearbeit ermitteln können.

Das Budgetierungsverfahren kennen und verschiedene Verfahren der Leistungsbewertung unter der Berücksichtigung des Rehabilitationsauftrages der Werkstatt für behinderte Menschen diskutieren können.

Die Bedeutung des Verfahrens zur Dokumentierung der Leistung der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung kennen und das Qualitätsmanagement im Non-profit-Bereich verstehen.

7. Block

Die Lebenswelt von behinderten Menschen

Thema

Wohnen, Freizeit, Partnerschaft, arbeitsbegleitende Maßnahmen

Ziele

Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung, in der die sozialen, emotionalen, körperlichen und geistigen Bedürfnisse des behinderten Menschen erkannt und akzeptiert werden müssen und in der Räume zu schaffen sind, diese Bedürfnisse in angemessener Weise auszuleben.

Inhalte

Planung von Ferienfreizeiten unter erlebnispädagogischem Aspekt, Planung von arbeitsbegleitenden Maßnahmen,

Die Wohnsituation behinderter Menschen, Kontakt und Kooperation mit den Wohnheimen,

Partnerschaft unter behinderten Beschäftigten in der Werkstatt für behinderte Menschen und im Wohnheim, Sexualitätspädagogik, Kinderwunsch,

Suchtverhalten am Arbeitsplatz: Essen, Trinken, Rauchen, Kaufen, Putzen,

Aufsichtspflicht der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, Haftungsfragen,

eine längere Exkursion in weiter entfernte Werkstätten mit erlebnispädagogischem Zusatzprogramm organisieren und durchführen,

erlebnispädagogische Maßnahmen als Lernchance und als Risiko,

ein Kurzpraktikum in einem Wohnheim für behinderte Erwachsene.

Grundqualifikationen

Die Wohnsituation behinderter Beschäftigter und die Arbeitsplatzsituation der Beschäftigten im Wohnheim kennen und einschätzen können,

eine Ferienfreizeit planen und durchführen können,

arbeitsbegleitende Maßnahmen organisieren können,

sexualpädagogisch und suchtpräventiv intervenieren können,

die Pflichten der Aufsicht kennen.

8. Block Präsentation der Projektarbeit

Thema	Die Realisierung von Projekten in der Werkstatt für behinderte Menschen ,
Ziele	Die Durchführung des Projektes stößt in der Regel im Betrieb auf technische, organisatorische, finanzielle und kommunikative Schwierigkeiten, die lösungsorientiert angegangen werden müssen.
Inhalte	Darstellung des Projektverlaufs, der Zielerreichung, des Ziel-Mittel-Verhältnisses, Darstellung der persönlichen Kompetenzerweiterung der Teilnehmer und der Teilnehmerinnen durch das Projekt, realistische Fehleranalyse, Kurs-Feedback.
Grundqualifikationen	Das Projekt vor einer Gruppe darstellen und einer kritischen Würdigung aussetzen. Die eigene Kompetenz und die eigenen Grenzen des professionellen Handels realistisch einschätzen. Ein professionelles Selbstbewusstsein bei der Präsentation der eigenen Arbeit zeigen.

9. Block	Vertiefung, Abschlussprüfung, Reflexion, Perspektiven
Thema	Die Profession der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
Ziele	Durch selbstständige Wiederholung des gesamten Stoffs wird dieser gefestigt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen setzen sich noch einmal aktiv mit dem Stoff auseinander. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen stellen ihr Projektdesign vor. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigen, dass sie in der Lage sind, ein kompetentes Fachgespräch zu führen.
Inhalt	In kleinen Gruppen wird eine Fragebogenserie bearbeitet. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen den Lern- und Entwicklungsprozess innerhalb der Fortbildung darstellen und eine Zukunftsperspektive für sich persönlich als auch für die Arbeit in der Werkstatt für behinderte Menschen entwickeln. Ein Planspiel, ein Kolloquium, Kurs-Feedback nehmen und geben.
Grundqualifikationen	Sich im gesamten Stoff zurechtfinden und zu gestellten Fragen Antworten finden, eigene Formulierungen finden, sich in das Beziehungsgeflecht und die Organisationsstruktur einer fiktiven Werkstatt für behinderte Menschen hineinendenken und spielerisch auf dem Hintergrund des gelernten Wissens agieren, Ein kompetentes Fachgespräch führen.

A 2

Beispiele zu situationsbezogenen praktischen Fachaufgaben

Beispiele

1.

Frau M. ist 27 Jahre alt. Sie arbeitet in der Abteilung für Verpackung und Kleinmontage in einer Werkstatt für blinde und schwerstmehrfach behinderte Menschen. Frau M. hat eine Tetraspastik, die sie an den Rollstuhl bindet. Ihre Bewegungsmöglichkeiten sind stark eingeschränkt. Mit Mühe ist ihr möglich, ihren rechten Arm anzuheben und in einem Viertelkreiswinkel horizontal zu bewegen. Mit dieser Bewegungseinschränkung erreicht sie es, ein Plastiktütchen und eine bestimmte Menge Kleinteile auf dem Arbeitstisch an einen Platz zu schieben, an dem der neben ihr sitzende Mitarbeiter die Kleinteile in die Tüte füllt. Frau M. ist in der Lage, die Kleinteile abzuzählen. Ihre Möglichkeiten zur Verständigung sind recht gut, obwohl ihre Artikulationsfähigkeit durch die Spastik stark beeinträchtigt ist. Sie macht einen aufgeschlossenen, freundlichen Eindruck, ist aber mit ihrer Arbeitsmöglichkeit unzufrieden.

Die Arbeitsgruppe, in der Frau M. arbeitet, besteht aus neun Mitarbeitern, die alle seh- und geistig behindert sind und z.T. wie Frau M. auch körperliche Einschränkungen haben. Die Arbeiten, die in dieser Gruppe durchgeführt werden, bestehen aus Abzählen und Einfüllen der Kleinteile in Plastiktütchen. Eine bestimmte Anzahl der Tütchen wird gebündelt und in einem Karton verpackt. Es gibt einige Einzelarbeitsplätze für diejenigen Mitarbeiter, die diese Arbeit alleine bewältigen können, und eine Arbeitsreihe, in der die einzelnen Arbeitsschritte von mehreren Mitarbeitern nacheinander durchgeführt werden. Frau M. hat ihren Arbeitsplatz in dieser Reihe. Einige mobile Mitarbeiter haben zusätzlich die Aufgabe, das Arbeitsmaterial aus dem Regal herbeizuholen. Die Kontrolle der Tütchen wird in der Regel durch den Gruppenleiter durchgeführt.

Angesichts der Tatsachen, dass Frau M. Zahlen und Wörter lesen und verstehen kann, sollte ihr Arbeitsplatz durch andere oder zusätzliche Arbeitsinhalte aufgewertet werden.

2.

Die Hauswirtschaftsgruppe einer Werkstatt für behinderte Menschen mit 240 Beschäftigten hat die Aufgabe, das Frühstück und das Mittagessen für alle Mitarbeiter herzustellen und auszugeben. Die Kantine hat eine Größe, in der die Mitarbeiter jeweils in drei Schichten ihre Mahlzeiten einnehmen können. Während das Mittagessen an der Essensausgabe auf Tablett serviert wird, werden für das Frühstück die Tische von den Mitarbeitern der Hauswirtschaftsgruppe komplett eingedeckt. Zwischen den Frühstücksschichten besteht nur kurze Zeit, um die Tische neu einzudecken. Der Arbeitsaufwand für die drei Frühstücksschichten ist erheblich, zumal ein Teil der Hauswirtschaftsgruppe während der letzten Frühstücksschicht schon mit der Herstellung des Mittagessens beginnen muss.

Die Mitarbeiter, die täglich für das Eindecken und Abräumen des Frühstücks eingeteilt werden, haben während dieser Zeit eine erhebliche Arbeitsbelastung. Besonders zum Schluss der Frühstückszeit entsteht zwischen ihnen und den Mitarbeitern, die schon mit der Vorbereitung des Mittagessens beginnen, Gedränge in der Küche und dadurch Stress. Um dieses Gedränge zu entzerren, versuchen die Mitarbeiter, die das Frühstück abräumen sollen, die Frühstückenden zur Eile anzutreiben. Der Stress in der Küche wird also in die Kantine übertragen.

In der vierzehntägigen Gruppensitzung der Hauswirtschaftsgruppe ist dieser Stress ein ständiges Thema. Nach mehreren Versuchen, durch kleinschrittige organisatorische Veränderungen diesen Stress zu vermeiden, wurde durch die Gruppenleiterin der Hauswirtschaftsgruppe nach einer umfassenden Lösung gesucht.

3.

Eine Werkstatt für behinderte Menschen hat eine mittelgroße Wäscherei, die die Bett- und Küchenwäsche für mehrere Großkunden wäscht. Das sind Hotels, eine Tagungsstätte und die örtliche Jugendherberge. Die Gruppe wird von einer Gruppenleiterin und ihrer Stellvertreterin geleitet und hat 24 behinderte Mitarbeiter/-innen. Diese Arbeit läuft seit einigen Jahren erfolgreich, denn den Gruppenleiterinnen ist es gelungen, durch eine geeignete Arbeitszerlegung und individuelle Förderung der einzelnen Mitarbeiter/-innen die Arbeit zu bewältigen.

Durch wirtschaftliche Veränderungen in der Region fällt die Tagungsstätte als Kunde weg, und es wird in der Wäscherei Kapazität frei. Die Werkstattleitung beschließt nach Rücksprache mit den Gruppenleiterinnen, diese frei gewordene Kapazität durch ein Serviceangebot an Privatkunden zu nutzen. Das bedeutet, dass sich die Mitarbeiter/-innen der Wäscherei auf Laufkundschaft einstellen müssen. Damit ist auch die Absicht der Werkstattleitung verbunden, die Werkstatt für behinderte Menschen in der Öffentlichkeit der Region präsenter zu machen.

Die Umstrukturierungsmaßnahmen erfordern ein neues System der Wäschesortierung, die Umstellung auf verschiedene kleinere Waschvorgänge, differenziertere Wiegevorgänge, ein neues Abrechnungsverfahren der fertigen Wäsche und eine neue Art von Kundenkontakten. Das zieht auch die Entwicklung einer neuen Arbeitszerlegung und neuer Arbeitsabläufe nach sich und in deren Folge neue Trainingsmaßnahmen für die behinderten Mitarbeiter/-innen. Teile dieser Umstrukturierung, wie Werbung, Akquisition und die Beschaffung neuer technischer Hilfsmittel werden in Absprache mit den Gruppenleiterinnen durch die Werkstattleitung übernommen. Die arbeitsorganisatorischen und arbeitspädagogischen Veränderungen werden durch die Gruppenleiterinnen selbstständig oder mit Unterstützung durch den begleitenden Dienst geplant und umgesetzt.

4.

Herr K. ist 42 Jahre alt und Mitarbeiter in der Schreinerei einer Werkstatt für behinderte Menschen. Er gilt als ruhiger, vorsichtiger Mensch, der darauf bedacht ist, seine Arbeit sehr sorgfältig auszuführen. Herr K. leidet an einem Downsyndrom. Er versteht nicht alles, was man ihm erklärt, aber seine zurückhaltende Art erlaubt es ihm, genau zu beobachten, wie die anderen ihre Arbeit machen und es

ihnen abzugucken. Man kann von ihm nicht erfahren, ob er alles verstanden hat, sondern muss ihn bei der Ausführung der Arbeiten beobachten und so darauf schließen, dass er weiß, was er tut. Durch die Trainingsmaßnahmen hat er die Fähigkeit erworben, in der Palettenproduktion den Schussapparat zu bedienen. Sein Arbeitstempo ist bedächtig, aber seine Arbeitsqualität hoch.

Normalerweise arbeitet er mit einem Kollegen zusammen, der die Holzteile in die Maske einlegt. Herr K. schießt dann die Paletten zusammen. Dazu muss er den Schussapparat mit beiden Händen bedienen, mit der linken Hand den Griff mit dem Auslösehebel, mit der rechten dirigiert er den Nagelaustritt an die Stelle, wo der Nagel sitzen soll. Dazu braucht er einige Körperkraft, denn der Schussapparat muss gegen einen Widerstand auf das Holz gesetzt werden, damit der Schuss freigegeben wird. Diese Arbeit macht er seit einigen Jahren einwandfrei. Er achtet immer sorgfältig darauf, dass die Holzteile richtig an ihrem Platz liegen.

Es passierte nun, dass ein Holzklötz nicht rechtwinklig an seinem Platz lag. Herr K. ließ mit der rechten Hand die Maschine los, um den Klötz zu korrigieren. Dadurch kam der Schussapparat schräg auf das Holz. Herr K. löste den Schuss aus und der Nagel drang seitwärts durch das Holz und verletzte ihn an der Hand.

In der Untersuchung dieses Arbeitsunfalls kam der Gruppenleiter zu der Überzeugung, dass die Unfallgefahr trotz erfolgreicher Trainingsmaßnahme und jahrelanger unfallfreier Arbeit nicht gebannt ist. Nach Rücksprache mit der Werkstattleitung und nach Information bei einschlägigen Geräteherstellern wurde beschlossen, den Schussapparat auf Schienen zu fixieren, so dass er in drei Richtungen beweglich war und nicht mehr schräg angesetzt werden konnte. Außerdem sollte der Schuss nur durch eine Bedienung beider Hände ausgelöst werden können.

In Zusammenarbeit mit der Schlosserei der Werkstatt für behinderte Menschen entwickelte der Gruppenleiter einen Prototyp, an dem Herr K., nachdem er genesen war, trainiert wurde. Nach einigen Anfangsschwierigkeiten bewährte sich die neue Halterung des Schussapparates gut.

Herr K. hatte einen sichereren, aber erheblich aufwendigeren Arbeitsplatz bekommen, der zudem den Produktionsbedingungen auf dem freien Arbeitsmarkt nahe kam. Das erhöhte sein Ansehen in der Arbeitsgruppe und stärkte sein Selbstbewußtsein. Seine Arbeitsqualität blieb dank seiner Sorgfalt gleich gut, seine Arbeitsleistung stieg.

5.

Frau P. arbeitet in der Außenstelle einer Werkstatt für behinderte Menschen im „Allgemeinen Dienstleistungsbereich“. In ihrer Gruppe werden Einwegbestecke für den nahegelegenen Regionalflughafen konfektioniert und in Plastiktüten eingeschweißt, die den Fluggästen im Flugzeug zu den Mahlzeiten gegeben werden. Die Arbeit ist nicht besonders schwierig, aber termingebunden. Frau P. schafft ihr Pensum in der Regel gut in der vorgegebenen Zeit. Während sie so vor sich hin arbeitet, begleitet Frau P. manchmal ein solches Besteck in ihrer Phantasie auf seiner Reise mit dem Flugzeug in ferne Länder. Sie ist noch nie geflogen. Gelegentlich kommt es vor, dass sie dabei eine große Traurigkeit überfällt, die sie sich nicht

erklären kann. Diese Traurigkeit hält mehrere Tage an und wird immer mächtiger, so dass sie nicht mehr arbeiten kann. Sie sitzt dann nur an ihrem Arbeitsplatz und starrt auf das vor ihr liegende weiße Plastikbesteck. Sie ist unfähig zu sprechen, ihre Augen weiten sich vor Schreck, aber füllen sich nicht mit Tränen. Zweimal wurde ihr Zustand so schlimm, dass sie sich in eine Klinik begeben musste. Ihr Arzt steigerte dann die Dosis der Medikamente, die sie schon seit Jahren einnehmen muss.

Sie erinnert sich noch an die Zeit vor zehn Jahren, als sie das erste Mal mit dieser Traurigkeit in Kontakt kam. Sie hatte ihre Lehre als Friseurin beendet und schon zwei Jahre in einem Frisiersalon gearbeitet. Frau P. hatte ihren Mann kennengelernt und gerade ihre erste Tochter geboren. Einige Wochen nach der Geburt begann ihre Traurigkeit und sie musste damals ihren Mann mit dem Kind allein lassen, um sich in eine Klinik zu begeben. Zwei Jahre nach der Geburt der zweiten Tochter trat diese Traurigkeit nicht auf und sie dachte schon, dass dies nur eine Episode gewesen sei. Zwischenzeitlich waren ihr Mann und sie in eine andere Stadt gezogen und als ihre zweite Tochter dann in den Kindergarten gehen sollte, damit sie wieder arbeiten gehen konnte, kam die Traurigkeit wieder. Diesmal musste sie für vier Monate in die Klinik. Und als sie dann nach einer Kur ihre neue Arbeit beginnen wollte, ging es wieder los. Viermal war sie danach mit jeweils langen Aufenthalten noch in der Klinik. Frau P. wurde im wesentlichen mit Medikamenten behandelt und konnte Gespräche führen. Anfangs half das noch, aber dann wiederholte sich die Traurigkeit immer wieder. Ihr Mann hatte sich inzwischen von ihr getrennt und war mit den Töchtern zu seiner Mutter gezogen. Die Kinder mussten ja versorgt werden. Sie sah ihre Kinder nur noch selten und Frau P. hatte den Eindruck, dass die Töchter sich ihretwegen schämten.

Das Arbeitsamt hatte ihr nach jedem Klinikaufenthalt eine neue Stelle angeboten. Aber nach einiger Zeit bekam sie Hautausschlag von den Waschmitteln im Frisiersalon, so dass sie ihren Beruf nicht mehr ausüben konnte. Daraufhin wurden ihr Umschulungen angeboten, aber sie konnte nie wieder richtig Fuß fassen. Sie lebte zurückgezogen und allein, bis ihr ein angepasster Arbeitsplatz in der Zweigstelle einer Werkstatt für behinderte Menschen angeboten wurde.

Ihre Arbeit war zwar nicht sehr anspruchsvoll, aber das Arbeitsklima unter den Mitarbeitern/-innen war gut. Auch ihr Gruppenleiter war nett zu ihr und es war nicht so schlimm, wenn sie mal während ihrer Arbeit träumte. Der Gruppenleiter bekam es immer hin, dass genügend Bestecke verpackt waren. Die Leute im Flugzeug sollten ja schließlich mit Messer und Gabel essen.

Anhang

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen

Vom 25. Juni 2001

Auf Grund des § 46 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 27. Oktober 1998 (BGBl. I S. 3288) verordnet das Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Ständigen Ausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung:

§ 1 Ziel der Prüfung sowie Bezeichnung des Abschlusses

- (1) Zum Nachweis der in § 9 der Werkstättenverordnung vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1365), die zuletzt durch Artikel 55 des Gesetzes vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046) geändert worden ist, geforderten Sonderpädagogischen Zusatzqualifikation kann die zuständige Stelle Prüfungen nach den §§ 2 bis 12 durchführen.
- (2) Durch die Prüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer die notwendigen Qualifikationen besitzt, um in einer Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch -Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen- (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001 BGBl. I S. 1046, 1047)
 - a) das Eingangsverfahren,
 - b) den Berufsbildungsbereich und
 - c) den Arbeitsbereich

gemäß der §§ 3 bis 5 Werkstättenverordnung im Zusammenwirken mit der Werkstattleitung und den Fachdiensten sowie dem übrigen Fachpersonal der Werkstatt fachgerecht zu gestalten und durchzuführen, insbesondere:

1. Mitwirken an Aussagen, ob die Werkstatt für behinderte Menschen für den Einzelnen die geeignete Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist. Überprüfen der Eignung und der Neigungen des behinderten Menschen und Erarbeiten von Vorschlägen zu erforderlichen berufsfördernden und ergänzenden Maßnahmen. Mitwirkung an der Erstellung eines Eingliederungsplans;
2. Durchführen von beruflichen Bildungsmaßnahmen mit dem Ziel der Eingliederung in das Arbeitsleben und Mitwirken bei der Gestaltung der begleitenden Maßnahmen;

3. Planen, Vorbereiten und Durchführen von Arbeiten mit den behinderten Menschen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rehabilitativer Anforderungen; Mitwirken beim Gestalten lernförderlicher Arbeitsplätze und -abläufe.
 4. Mitwirken beim Erstellen eines Berichts zum Abschluss der jeweiligen Fördermaßnahme und bei der Fortschreibung des individuellen Förderplans;
 5. Kommunizieren und Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes.
- (3) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“.

§ 2 Zulassung zur Prüfung

- (1) Zur Prüfung ist zuzulassen, wer
1. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder
 2. eine mindestens sechsjährige Berufspraxis nachweist.

Sechs Monate der nachzuweisenden Berufspraxis müssen in Tätigkeiten abgeleistet sein, die wesentliche Bezüge zu den in § 1 Abs. 2 genannten Aufgaben einer Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung haben.

- (2) Abweichend vom Absatz 1 kann zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

§ 3 Inhalte der Prüfung

- (1) Die Prüfung umfasst die Handlungsbereiche:
1. Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie der Förderung in der Werkstatt für behinderte Menschen,
 2. Berufs- und Persönlichkeitsförderung,
 3. Gestaltung der Arbeit unter rehabilitativen Aspekten,
 4. Kommunikation und Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes,
 5. Rechtliche Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen.
- (2) Bei der Prüfung der Handlungsbereiche 1 bis 5 ist auch festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer ausreichende Kenntnisse über Arten sowie typische Erscheinungsformen von Behinderungen und die damit häufig verbundenen Beeinträchtigungen geistig, seelisch und körperlich behinderter Menschen hat.

§ 4 Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie der Förderung in der Werkstatt für behinderte Menschen

In diesem Handlungsbereich soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, dass er in der Lage ist, beim Erstellen des Eingliederungsplans mit Aussagen zur Eignung der Werkstatt für behinderte Menschen als der für den behinderten Menschen geeigneten Eingliederungseinrichtung sowie mit Vorschlägen für den weiteren Rehabilitationsverlauf mitzuwirken. Dazu muss der Prüfungsteilnehmer in der Lage sein, die Eignung und Neigung des behinderten Menschen zu erkennen und Vorschläge für die erforderlichen berufsfördernden und -begleitenden Maßnahmen zu unterbreiten. Der Prüfungsteilnehmer muss nachweisen, dass er den behinderten Menschen in der Werkstatt geeignete Arbeiten und Aufgaben bereitzustellen vermag, aus deren Erledigung er Schlußfolgerungen über die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse des behinderten Menschen ziehen kann. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. das Bereitstellen von Arbeiten und Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade; insbesondere muss der Prüfungsteilnehmer Tätigkeitsanalysen erstellen können, Arbeiten im Hinblick auf das Anforderungsniveau und den Schwierigkeitsgrad (motorisch, kognitiv, emotional und sozial) beurteilen und verändern können sowie Arbeitshilfen in Abhängigkeit von den Behinderungsauswirkungen bereitstellen können;
2. das Beobachten und Beurteilen der Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen bei der Aufgabenerledigung im sozialen Kontext; insbesondere muss der Prüfungsteilnehmer die Auswirkungen verschiedener Behinderungen kennen und Instrumentarien für eine systematische Beobachtung und Dokumentation des Arbeitsverhaltens, der Arbeitsleistung, der Belastungsfähigkeit, des Konzentrationsvermögens, der Merkfähigkeit, des Vorstellungsvermögens, der motorischen Fertigkeiten, der sozialen Kompetenzen und des Standes der Beherrschung von Kulturtechniken anwenden können;
3. die Fähigkeiten zum Erarbeiten eines qualifizierten Beitrags zur Erstellung des Eingliederungsplans, in dem Vorschläge für den weiteren Rehabilitationsverlauf enthalten sind; insbesondere muss der Prüfungsteilnehmer die Ergebnisse des Beobachtens und Beurteilens der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse des behinderten Menschen in Vorschläge berufsfördernder und begleitender Angebote zur Rehabilitation (Inhalte, Schwierigkeitsgrad, zeitliche Perspektive) umsetzen und beim Erstellen eines individuellen und standardisierten Förderplans für den weiteren Rehabilitationsverlauf nach Maßgabe des Eingliederungsplans durch konkrete Vorschläge mitwirken können.

§ 5 Berufs- und Persönlichkeitsförderung

In diesem Handlungsbereich soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, dass er in der Lage ist, die behinderten Menschen im Laufe der beruflichen Bildung durch angemessene berufsfördernde Bildungsmaßnahmen (Einzelmaßnahmen und Lehrgänge) mit dem Ziel zu fördern, sie in das Arbeitsleben einzugliedern und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Der Prüfungsteilnehmer muss berufsfördernde und begleitende Maßnahmen im Zusammenwirken mit dem übrigen Fachpersonal der Werkstatt so gestalten können, dass sie der Eignung und Nei-

gung, der individuellen Leistungsfähigkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten des behinderten Menschen unter Berücksichtigung der Art und Schwere seiner Behinderung entsprechen. Der Prüfungsteilnehmer muss ein Konzept zur Berufsförderung, das Diagnostik und Förderung, Beobachtung und Intervention beinhaltet, anwenden können. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. Planen, Durchführen, Dokumentieren und Auswerten der beruflichen Bildungsmaßnahmen; insbesondere das Anwenden geeigneter Konzepte zur Berufsförderung, mit deren Hilfe die behinderten Menschen befähigt werden, Wissen und Können zu erwerben, um im Arbeitsprozess mit Materialien, Werkzeugen, Maschinen und Hilfsmitteln sach- und fachgerecht umgehen zu können, mit anderen zu kooperieren und zu kommunizieren und Arbeit als wichtiges Mittel der eigenen Entwicklung zu erfahren. Anwenden geeigneter Konzepte und Verfahren zur Entwicklung der Ausdauer, der Belastbarkeit und der Flexibilität des behinderten Menschen;
2. Beurteilen und Dokumentieren von Arbeitsergebnissen und Lernfortschritten; Führen von Beratungs- und Beurteilungsgesprächen; Planen von Entwicklungs- und Lernschritten; Fortschreiben der individuellen Förderpläne, möglichst unter Beteiligung des behinderten Menschen;
3. Mitwirken beim Planen und Durchführen von begleitenden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen in Zusammenarbeit mit dem begleitenden Dienst der Werkstatt und dem Werkstatterrat; Fördern des Rechnens, Schreibens und Lesens im Kontext der Aufgabenerledigung; Mitwirken bei der Vorbereitung und Durchführung verschiedener arbeitsbegleitender Maßnahmen und sozialer Aktivitäten;
4. Mitwirken beim Erstellen von Berichten zum Abschluss planmäßiger Fördermaßnahmen mit Angaben über die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen und die optimalen Einsatzfelder in der Werkstatt für behinderte Menschen, weitere Förderungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeiten einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine andere berufsfördernde Maßnahme.

§ 6 Gestaltung der Arbeit unter rehabilitativen Aspekten

In diesem Handlungsbereich soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, dass er in der Lage ist, an dem Auftrag der Werkstatt, ein breites Angebot an Arbeitsplätzen bereitzustellen, mitzuwirken. Dazu muss der Prüfungsteilnehmer in der Lage sein, Arbeit so zu gestalten, dass sie der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit und der Eignung und Neigung der behinderten Menschen unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung entspricht und ihnen Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit bietet. Darüber hinaus muss er die Arbeitsplätze soweit wie möglich an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes anpassen können. Der Prüfungsteilnehmer soll Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so gestalten können, dass die behinderten Menschen in die Lage versetzt werden, wirtschaftlich verwertbare Leistungen zu erbringen und sich dabei weiterzuentwickeln. Der Prüfungsteilnehmer muss an der Gestaltung arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der erworbenen Leistungsfähigkeit und zur

Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen in Kooperation mit dem begleitenden Dienst mitwirken können. Darüber hinaus muss er die Arbeitsabläufe lernförderlich gestalten und mit den arbeitsbegleitenden Maßnahmen verzahnen können. Der Prüfungsteilnehmer muss den Übergang der behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine weiterführende Bildungsmaßnahme fördern können. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. Planen und Durchführen von Arbeiten in der Werkstatt mit den behinderten Menschen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rehabilitativer Anforderungen; Mitwirken bei der Anwendung von geeigneten Verfahren der Arbeitsvorbereitung, der Arbeitssteuerung und Arbeitskontrolle mit dem Ziel der Eigenplanung, -steuerung und -kontrolle durch die behinderten Menschen; Anleiten von Gruppen und einzelnen Beschäftigten bei der Arbeit;
2. Individuelle Arbeitsplatzgestaltung unter Berücksichtigung der Behinderungsauswirkungen; Anwenden von Erkenntnissen und Regeln der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung beim Bau von Arbeitsvorrichtungen, Spezialwerkzeugen und Schutzvorrichtungen sowie anderen Arbeitshilfen in Zusammenarbeit mit den Fachkräften zur Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin und den Fachkräften zum Vorrichtungsbau;
3. Gestalten lernförderlicher Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe unter arbeitspädagogischen Gesichtspunkten; Analyse und Veränderung von Arbeiten im Hinblick auf die Förderung der motorischen, kognitiven und emotionalen und sozialen Fertigkeiten und Fähigkeiten; Verzahnen mit arbeitsbegleitenden Maßnahmen;
4. Anwenden wirtschaftlicher Kriterien und Standards der Qualitätssicherung bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsbeauftragten der Werkstatt;
5. Mitwirken am Planen und Durchführen der arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit; Verzahnen der arbeitsbegleitenden Maßnahmen mit Lernarrangements bei der lernförderlichen Gestaltung von Arbeit;
6. Umsetzen von Anforderungen der Arbeitssicherheit, des Unfallschutzes und des Umweltschutzes einschließlich der Gesetze und Verordnungen für den Personenkreis der Beschäftigten in Werkstätten; insbesondere muss die Fachkraft Unfallverhütungsvorschriften anwenden und erste Hilfe bei Unfällen und Verletzungen leisten können;
7. Mitwirken beim Übergang des behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine weiterführende berufsfördernde Maßnahme einschließlich dem Durchführen von gezielten Fördermaßnahmen; Mitwirken beim Anbahnen und Begleiten von Praktika in Zusammenarbeit mit den begleitenden Diensten;
8. Vorbereiten älterer behinderter Menschen auf den Ruhestand in Zusammenarbeit mit dem begleitenden Dienst der Werkstatt.

§ 7 Kommunikation und Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes

In diesem Handlungsbereich soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, dass er in der Lage ist, mit dem behinderten Menschen oder einer Gruppe von behinderten Menschen und den Personen und Institutionen ihres Umfeldes zu kommunizieren und zu kooperieren. Dazu muss der Prüfungsteilnehmer die Auswirkungen der Behinderung auf die körperliche, geistige und psychische Verfassung, auf das Arbeits-, Sozial- und Lernverhalten kennen und in der Lage sein, den behinderten Menschen in seiner individuellen Situation und in seinem sozialen Umfeld einzuschätzen, zu akzeptieren und mit den jeweiligen Besonderheiten umgehen können. Er soll die Strukturen, Angebote und Abläufe in den Institutionen des Umfeldes des behinderten Menschen erfassen und in die eigenen beruflichen Aktivitäten in der Werkstatt einbeziehen können. Der Prüfungsteilnehmer soll die behinderten Menschen gemäß dem Auftrag der Werkstatt zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit in Abstimmung mit den begleitenden Diensten anleiten können. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. Beurteilen der Behinderungsauswirkungen im Hinblick auf das Arbeits-, Sozial- und Lernverhalten;
2. Mitwirken beim Vorbereiten, Durchführen, Dokumentieren und Auswerten von Beratungs- und Beurteilungsgesprächen mit den behinderten Menschen und den Personen ihres Umfeldes. Führen von themenzentrierten Gesprächen mit dem begleitenden Dienst der Werkstatt, mit dem Werkstatttrat, mit Auftraggebern und potentiellen Arbeitgebern einerseits sowie mit Eltern, Lehrern der abgebenden Schulen, Mitarbeitern der Wohneinrichtung, gesetzlichen Betreuern, behandelnden Ärzten, Mitarbeitern psychosozialer Dienste und Mitarbeitern von Weiterbildungseinrichtungen andererseits;
3. Fördern der kommunikativen Kompetenz von Menschen mit besonders schweren Behinderungen durch Grundkenntnisse in unterstützter Kommunikation, Gebärdensprache und körperorientierter Kommunikation. Umgang mit behinderten Menschen ausländischer Herkunft unter Beachtung ihrer Religionszugehörigkeit und sozio-kulturellen Entwicklung;
4. Moderieren und Führen von Gruppen; insbesondere Beurteilen von Gruppenprozessen, Umgehen mit Konflikten in der Gruppe, Anleiten zum kooperativen Lösen von Problemen und gewaltfreiem Austragen von Konflikten, Modifizieren von Verhaltensauffälligkeiten von behinderten Beschäftigten in Zusammenarbeit mit dem begleitenden Dienst.

§ 8 Rechtliche Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen

In diesem Handlungsbereich soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, dass er die rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen und die Anforderungen und Aufgaben der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung, wie sie sich aufgrund der gesetzlichen und anderen Vorschriften stellen, kennt. Darüber hinaus soll er geschichtliche Kenntnisse über den Umgang mit Menschen mit Behinderungen nachweisen. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. gesetzliche Grundlagen der Förderung von Menschen mit Behinderungen; Rechte und Pflichten der behinderten Menschen;
2. gesetzliche Grundlagen der Werkstätten für behinderte Menschen;
3. gesetzliche Grundlagen der Aufsichtspflicht;
4. gesetzliche Grundlagen der sozialen Absicherung der behinderten Menschen in Werkstätten für behinderte Menschen;
5. geschichtliche Kenntnisse über den Umgang mit behinderten Menschen.

§ 9 Gliederung der Prüfung

(1) Die Prüfung besteht aus:

1. einer schriftlichen Aufsichtsarbeit;
2. einer praxisbezogenen Projektarbeit mit Präsentation und einem Fachgespräch

(2) Die schriftliche Aufsichtsarbeit im Sinne des § 9 Abs. 1 Nr.1 erstreckt sich auf die in § 3 genannten Handlungsbereiche und besteht aus einer unter Aufsicht anzufertigenden Arbeit, die mindestens drei, höchstens fünf Stunden dauern soll. Im Falle einer mangelhaften schriftlichen Prüfungsleistung ist dem Prüfungsteilnehmer eine mündliche Ergänzungsprüfung anzubieten. Deren Dauer soll 20 Minuten nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der Note ist das Ergebnis der schriftlichen Aufsichtsarbeit und das der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis 2 : 1 zu gewichten.

(3) Die praxisbezogene Projektarbeit sollte Aufgabenstellungen aus den folgenden Handlungsbereichen zum Inhalt haben:

1. Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie Förderung in der Werkstatt für behinderte Menschen;
2. Berufs- und Persönlichkeitsförderung;
3. Gestaltung der Arbeit unter rehabilitativen Aspekten.

Die praxisbezogene Projektarbeit ist zeitnah zur Durchführung der schriftlichen Prüfung als Aufgabe zu stellen. Vorschläge der Prüfungsteilnehmer können vom Prüfungsausschuss berücksichtigt werden. Die Arbeit ist 20 Tage nach Aufgabenstellung vorzulegen.

(4) Im Fachgespräch sind Inhalte und Ergebnisse der Projektarbeit vor dem Prüfungsausschuss zu erläutern. Die Präsentation der Projektarbeit soll nicht länger als 20 Minuten dauern. Im Fachgespräch können weitere Themen aus den in § 3 genannten Handlungsbereichen erörtert werden. Das Fachgespräch soll nicht länger als 30 Minuten dauern und zeitnah nach Abgabe der Projektarbeit durchgeführt werden.

§ 10 Anrechnung anderer Prüfungsleistungen

Der Prüfungsteilnehmer kann auf Antrag von der Ablegung der schriftlichen Aufsichtsrbeit gemäß § 9 Abs.1 Nr.1 befreit werden, wenn er in den letzten fünf Jahren vor einer zuständigen Stelle, einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss eine Prüfung mit Erfolg abgelegt hat, die den Prüfungsanforderungen der Prüfungsinhalte nach dieser Verordnung entsprach.

§ 11 Bestehen der Prüfung

- (1) Die zwei Prüfungsteile gemäß § 9 sind gesondert zu bewerten.
- (2) Die Prüfung ist bestanden, wenn die beiden Prüfungsteile gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1 und 2 mit mindestens ausreichend bewertet wurden.
- (3) Über das Bestehen der Prüfung ist ein Zeugnis gemäß der Anlage 1 und ein Zeugnis gemäß der Anlage 2 auszustellen. Im Fall der Befreiung gemäß § 10 sind anstatt der Note, Ort und Datum und Bezeichnung des Prüfungsgremiums der anderweitig abgelegten Prüfung anzugeben.

§ 12 Wiederholung der Prüfung

- (1) Eine Prüfung, die nicht bestanden ist, kann zweimal wiederholt werden.
- (2) Mit dem Antrag auf Wiederholung der Prüfung wird der Prüfungsteilnehmer von der Prüfungsleistung gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 befreit, wenn er darin in einer vorangegangenen Prüfung mindestens ausreichende Leistungen erzielt und er sich innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tag der Beendigung der nicht bestandenen Prüfung an, zur Wiederholungsprüfung angemeldet hat. Der Prüfungsteilnehmer kann beantragen, auch die bestandene Prüfungsleistung zu wiederholen. In diesem Fall ist das letzte Ergebnis für das Bestehen zu berücksichtigen.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.

Bonn, den 25. Juni 2001

Die Bundesministerin für
Bildung und Forschung

E. Bulmahn

Anlage 1

(zu § 11 Abs.3)

Muster

.....
(Bezeichnung der zuständigen Stelle)

Zeugnis

über die

Prüfung zum anerkannten Abschluss

Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten
für behinderte Menschen

Herr/Frau

geboren am in

hat am die Prüfung zum anerkannten Abschluss

**Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten
für behinderte Menschen**

gemäß der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ vom 25. Juni 2001 (BGBl.I.S. 1239) bestanden.

Datum

Unterschrift(en)

(Siegel der zuständigen Stelle)

Anlage 2

(zu § 11 Abs.3)

Muster

.....
(Bezeichnung der zuständigen Stelle)

Zeugnis

über die

Prüfung zum anerkannten Abschluss

Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten
für behinderte Menschen

Herr/Frau

geboren am in

hat am die Prüfung zum anerkannten Abschluss

**Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten
für behinderte Menschen**

gemäß der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ vom 25. Juni 2001 (BGBl.I.S. 1239) mit folgenden Ergebnissen bestanden.

Note

I. Schriftliche Aufsichtsarbeit

(Im Fall des § 10: „Der Prüfungsteilnehmer wurde gemäß § 10 im Hinblick auf die am
in vor abgelegten Prüfung von dieser Prüfungsleistung freigestellt.“)

Note

II. Praxisbezogene Projektarbeit mit Präsentation und Fachgespräch

Datum

Unterschrift(en)

(Siegel der zuständigen Stelle)

Abstract

The Ordinance on the examination for the recognised qualification of "Qualified specialist for work and vocational promotion in workshops for disabled persons" in accordance with Par. 46, Sec. 2 of the Vocational Training Act comes into force on 1 July 2001. Supplementing this, under the overall control of the Federal Institute for Vocational Training and in cooperation with the experts who participated in the preparation of the ordinance, a training course recommendation has been drawn up which is meant to ease preparation for the examination for training personnel of the further training institutions and the examinees as well as to make the carrying out of the advanced training examination easier for the examination commissions. The recommendation contains both information on the functional picture of the specialist, a comprehensive overall material plan for the structuring of the preparatory course for the advanced training examination as well as concrete information for the members of the examination committees regarding the elaboration and assessment of situation-related practical specialist tasks.

