

Landesverband der Lebenshilfe Rheinland-Pfalz für Menschen mit geistiger Behinderung  
e. V.

Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

**Qualifizierungsmaßnahme: Bedienen und Warten einer handgeführten  
Weinbergsraupe mit angebauter Kreiselegge nach dem Methodik-Modul  
Systemisch Strukturgeleitetes Lernen (SSL)**

**Leroy Freeman Luke Otten**

Dürkheimer Werkstätten der Lebenshilfe Bad Dürkheim e.V.

Schriftliche Abschlussarbeit (Projektarbeit)

Entsprechend §10 der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten  
Fortbildungsabschluss

Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1 Einleitung.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Projektplan.....</b>	<b>9</b>
<b>3 Planung der Qualifizierungsmaßnahme.....</b>	<b>21</b>
<b>4 Projektdurchführung.....</b>	<b>31</b>
<b>5 Reflexion.....</b>	<b>49</b>
<b>6 Literatur-/ Quellenverzeichnis.....</b>	<b>52</b>
<b>7 Anlagen.....</b>	<b>53</b>
<b>8 Erklärung.....</b>	<b>57</b>

## 1 Einleitung

### 1.1 Vorstellung des Arbeitsbereiches

Seit 2018 bin ich als Gruppenleiter im Bereich Weinbau in den Dürkheimer Werkstätten der Lebenshilfe Bad Dürkheim e.V. tätig und arbeite dort schwerpunktmäßig im Außenbetrieb des Weingutes. Die Werkstatt für Menschen mit Behinderung (im Folgenden WfbM abgekürzt) wurde 1972 gegründet und gliedert sich in 14 Arbeitsbereiche. Diese umfassen unter anderem Montage- und Verpackungsgruppen, eine Mediengruppe, einen Ökomarkt, eine Schreinerei, eine Metallbauwerkstatt, den Garten- und Landschaftsbau, einen Ökosupermarkt, einen ökologisch bewirtschafteten Bauernhof und den Weinbau.

Der Berufsbildungsbereich (im Folgenden BBB abgekürzt) sowie begleitende Dienste gehören ebenfalls zum Angebot der Werkstätten. Zur Zeit werden im Arbeitsbereich rund 490 Menschen mit Behinderung von 90 Fachkräften betreut. Zur Lebenshilfe Bad Dürkheim gehören ebenfalls die Offenen Hilfen, eine Förderschule, eine integrative Kindertagesstätte, eine Tagesförderstätte sowie ein Wohnheim mit stationärem und ambulantem Wohnen sowie Außenwohngruppen (Lebenshilfe Bad Dürkheim, lebenshilfe-duew.de, o. J.).

Im Bereich Weinbau sind 35 Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen beschäftigt, die von sechs weinbaulichen Fachkräften und einer kaufmännischen Fachkraft betreut werden. Eine Winzerin in Ausbildung sowie mehrere Freiwilligendienstleistende (FSJ, FÖJ, BFD) unterstützen dabei die Gruppenleitung.

Der Weinbau der Lebenshilfe bewirtschaftet rund 23ha Rebfläche, die Jahresproduktion beträgt ca. 140.000 Flaschen Wein. Dabei werden im Jahresverlauf alle wichtigen Arbeitsschritte in der Trauben- und Weinproduktion ausgeführt: Vom Pflanzen der Rebe über Anbau und Ernte bis hin zum Ausbau

## **Weiterbildung zur gepflühten Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

der Weine im Keller und deren Abfüllung und Vermarktung (Weinbau der Lebenshilfe, 2020).

Mein Tätigkeitsschwerpunkt liegt dabei im Außenbereich des Weingutes und dort unter anderem in den knapp 3ha historischen Terrassenanlagen, die spezielle Bewirtschaftungsmethoden erfordern.

### **1.2 Themenauswahl**

Als Gruppenleiter im Weinbau der Lebenshilfe befinde ich mich in einem Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen der Werkstattbeschäftigten sowie der zu leistenden Betreuung und Qualifizierung dieser, welche in §219 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) klar vorgegeben ist, und maschinellen, spezialisierten Arbeiten, die meist nur durch die Gruppenleiter\*innen als ausgebildete Fachkräfte (in dieser Arbeit mit FK abgekürzt) durchgeführt werden können. Darunter fallen zum Beispiel Traktorarbeiten.

Aus diesem Grund besteht mein Anliegen darin, Menschen mit Behinderung in einem Maße zu fördern, dass sie die Gruppenleitung einerseits in Bezug auf Maschinenarbeiten entlasten können, andererseits damit einhergehend die eigene Handlungskompetenz verbessern können.

Ebenso soll dieses Abschlussprojekt einen Bezug zu den historischen Terrassenanlagen haben, für die ich im Sommerhalbjahr schwerpunktmäßig zuständig bin. Hier sollte eine Tätigkeit gefunden werden, die aufgrund der saisonalen Notwendigkeiten und Begebenheiten idealerweise im Zeitraum des Erstellens dieser Arbeit im Weinberg ausgeführt werden kann oder mindestens einen Zusammenhang zu den momentan ausgeführten Arbeiten aufweist. Arbeiten im Weinberg unterliegen stark den jahreszeitlichen Gegebenheiten.

Auf den Terrassenanlagen kommen zur Bodenbearbeitung und zum Pflanzenschutz spezielle Raupenfahrzeuge zum Einsatz, deren Bedienung sich wesentlich einfacher gestaltet als die Bedienung von Weinbergstraktoren.

## **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Nichtdestotrotz birgt das Arbeiten in diesen Weinbergen immer ein großes Risiko, da das Gelände größtenteils ungesichert und abschüssig ist. Eine sehr umfangreiche Einweisung in diese Gegebenheiten ist daher unerlässlich.

Durch den Austausch und Beobachtungen mit Beschäftigten konnte ich mir im Vorfeld ein Bild machen, ob und welche Personen sich für diese Maßnahme eignen könnten und stieß dabei auf reges Interesse seitens der Beschäftigten.

Gestützt auf diese Faktoren habe ich mich dazu entschieden, mittels des Methodik-Moduls SSL (Systemisch Strukturgeleitetes Lernen) einer kleinen Gruppe zu Betreuender aus meinem Arbeitsbereich Fachtheorie und -kompetenz zum Führen einer Weinbergsraupe mit angebautem Bodenbearbeitungsgerät (Kreiselegge) zu vermitteln.

Die Teilnehmenden (im Folgenden TN abgekürzt) sollen durch diese Unterweisung befähigt werden, die wichtigsten Bauteile und Bedienelemente der beiden Maschinen erklären und benennen zu können. Einfache Wartungsarbeiten wie das Abschmieren der Lager und das Betanken der Geräte sollen sie ebenso sicher beherrschen wie die gängigen Arbeitssicherheitsvorschriften bezüglich der Maschinen.

Sie sollen fähig sein, die Maschinen sicher zum Transport zu verladen sowie die Ladungssicherung vornehmen zu können. Fällt der Lernerfolg positiv aus, wird zukünftig aufbauend auf diese Arbeit anhand des Lernmodulds STS (Selbstgesteuert Tätig Sein) angestrebt, den TN das selbständige Arbeiten mit den Maschinen im Weinberg zu vermitteln.

Durch die vorliegende Qualifizierungsmaßnahme (nachfolgend in dieser Arbeit mit QM abgekürzt) anhand des Methodik-Modul SSL sollen die TN unter anderem in den Bereichen "Aufgabenverständnis", "Bewusstsein für Sorgfalt und Qualität", "Umgang mit Maschinen" und "Umgang mit Werkzeugen" gefördert werden.

## **Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Das Tätigkeitsspektrum wird erweitert, indem die Beschäftigten flexibler eingesetzt werden können. Der Arbeitsalltag lässt sich somit abwechslungsreicher gestalten und das Selbstwertgefühl der TN soll dadurch be- bzw. verstärkt werden.

Ich als Gruppenleiter werde entlastet, da ich diese Arbeiten nicht mehr ausschließlich eigenständig durchführen muss. Ich kann somit parallel andere Aufgaben ausführen oder weitere Qualifizierungsmaßnahmen planen, was zur Erhöhung der Produktivität des Arbeitsbereiches führen kann. Dies spiegelt sich im Idealfall auch in einer Entgelterhöhung der Beschäftigten wider.

### **1.3 Motivation**

Infolge der Behinderung meiner älteren Schwester, welche das Prader-Willi-Syndrom hat, begleiten mich der Umgang mit behinderten Menschen sowie Institutionen der Behindertenhilfe bereits mein ganzes Leben. Einen großen Teil meiner Motivation, dem Beruf des Gruppenleiters in einer WfbM nachzugehen, ziehe ich daraus, Menschen mit Behinderung mehr und besser in allen Lebensbereichen zu integrieren oder zu inkludieren. Die berufsbegleitende Qualifizierung in der WfbM stellt einen wichtigen Baustein zum Erreichen dieses Zieles dar und wird auch rechtlich klar gefordert (siehe §219 SGB IX).

Als Winzer mit einem Studium in Weinbau und Oenologie bin ich zudem motiviert, ein hochwertiges Produkt herzustellen. Meine Kolleg\*innen und ich stellen uns hohe Anforderungen an unsere Tätigkeiten im Weingut.

Der Spaß am Qualifizieren, das Interesse an der Umsetzbarkeit der Methodik-Module in der Praxis, die zu erwartende höhere Flexibilität und Abwechslung im Arbeitsalltag der TN und der FK, die daraus resultierende höhere Zufriedenheit in der Gruppe und die Idee, zu einer Gesellschaft beizutragen, in der alle Menschen anerkannte und gleichwertige Mitglieder selbiger sind, sind wichtige Bausteine meiner Motivation.

## 1.4 Nutzen der Beteiligten

### 1.4.1 Teilnehmende Personen

- Förderung des Erwerbs neuer Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich der Fachtheorie und -praxis
- Erfüllung von Zielvereinbarungen des Teilhabepfandes (nachfolgend mit THP abgekürzt), siehe Kapitel 2.1 Personenkreis
- höhere Motivation durch abwechslungsreichere Tätigkeiten und Übernahme von verantwortungsvolleren Tätigkeiten
- höheres Selbstwertgefühl und Selbstständigkeit
- möglicherweise finanzielle Vorteile durch höheres Arbeitsentgelt aufgrund gesteigerter persönlicher Produktivität
- höhere Qualifikation der TN erhöht Chancen auf einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt

### 1.4.2 Werkstatt und Fachkräfte

- Qualifizierte und motivierte Beschäftigte
- Steigerung der Produktqualität und des Umsatzes
- belegbarer Nachweis gegenüber Kostenträger im Sinne eines Arbeitsnachweises
- Erfüllung der Kerntätigkeit eines Gruppenleiters in einer WfBM laut §219 SGB IX beziehungsweise Werkstättenverordnung (WVO): Angebot einer angemessenen beruflichen Bildung seitens der Werkstatt
- geschaffene Freiräume im Arbeitsalltag können für weitere Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden

## 2 Projektplan

Das Bedienen der schon erwähnten Maschinenkombination fiel in den letzten Jahren immer in den Aufgabenbereich eines Gruppenleiters, der zu der Jahreszeit, in der in der Regel die Arbeit mit der Kreiselegge anfällt, viele andere, ebenfalls dringende Arbeiten im Weinberg durchführen muss. Dies führt zu Überstunden und einer erhöhten Arbeitsbelastung aufgrund von hohem Zeit- und Arbeitsdruck.

Durch den Austausch mit zu Betreuenden im Weinbau der Lebenshilfe erfuhr ich, dass die Weinbergsraupe in Kombination mit der Kreiselegge früher auch von Menschen mit Behinderung bedient worden ist.

Aufgrund dieser Kombination der benannten Faktoren habe ich bereits 2020 den Entschluss gefasst, diese Arbeit künftig wieder an interessierte Beschäftigte in meinem Arbeitsbereich zu übertragen. Aufgrund der Coronapandemie und einiger technischer Defekte an der Raupe war es allerdings 2020 nicht möglich, eine solche Schulungseinheit anzusetzen.

Für mich war es naheliegend, diese QM 2021 nachzuholen. Damit bot es sich an, selbige mit der Abschlussarbeit für die gFAB-Zusatzausbildung zu verknüpfen. In den Monaten vor der Durchführung dieser Unterweisungseinheit habe ich versucht, durch gezielte Gespräche mit den Beschäftigten im Bereich Weinbau einige Kandidat\*innen zu rekrutieren, die gewillt und meiner Einschätzung nach fähig sind, sich die entsprechenden Kompetenzen mit Hilfe einer Fackkraft anzueignen.

Da die ausgewählten Personen in den letzten Jahren nicht mehr oder noch nie mit diesen Maschinen gearbeitet haben, liegt hier Qualifizierungsbedarf vor. Das Aneignen neuer Kenntnisse und Fertigkeiten wird durch das Methodik-Modul SSL (Systemisch Strukturgeleitetes Lernen) durchgeführt.

## **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Im Zuge dieses Lernmoduls sollen folgende Inhalte vermittelt werden:

- Sicherheitshinweise kennen
- Betankung und Wartung durchführen
- Verladung und Ladungssicherung der Maschinen durchführen
- Benennung von Bauteilen
- Benennung von Bedienelementen

Aufbauend auf die erfolgreiche Vermittlung von fachtheoretischen Inhalten sollen die TN ihr erlerntes Wissen im Kontext der Schulungseinheit praktisch umsetzen können.

### **2.1 Personenkreis (Beteiligte)**

Der Personenkreis, der an dieser Schulung beteiligt ist, umfasst mich als Autor dieser Abschlussarbeit und FK im Weinbau der Lebenshilfe Bad Dürkheim und vier zu Betreuende aus dem Arbeitsbereich Weinbau mit Tätigkeitsschwerpunkt im Weinberg/ Außenbetrieb. Es folgt eine kurze Vorstellung der pseudonymisierten zu Betreuenden:

**Herr C.**, 45 Jahre alt, ist seit 25 Jahren im Bereich Weinbau tätig (Sozialakte [Herr C.]). Er hat laut Akte einen Grad der Behinderung (nachfolgend als GdB abgekürzt) von 80 und ist geistig behindert. In seiner Akte konnte keine Klassifizierung der geistigen Behinderung nach ICD-10 gefunden werden.

Aus den Zielvereinbarungen des zu diesem Zeitpunkt aktuellen Teilhabeplans (im Folgenden als THP abgekürzt) geht hervor, dass die vorhandenen Fähigkeiten nicht nur erhalten und stabilisiert werden sollen, sondern das auch eine bessere Arbeitsqualität und eine selbstständigere Qualitätskontrolle vermittelt werden sollen sowie seine Kenntnisse im Bereich der Arbeitssicherheit verbessert werden sollen.

## Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

In Abbildung 1 ist dazu ein Ausschnitt aus dem aktuellen THP von Herrn C. zu sehen.

Eingliederungsplan für den Berufsbildungsbereich

1976  
 Name, Vorname Geburtsdatum Ort

Kompetenzen	Kompetenzanalyse				
Berufliche Fähig- und Fertigkeiten					
1. Aufgabenverständnis	X	+	0	-	--
2. Umsetzung von Arbeitsanweisungen	++	X	0	-	--
3. Planvolles Arbeiten	++	X	0	-	--
4. Arbeitsplatzgestaltung	++	X	0	-	--
5. Sorgfalt und Qualitätsbewusstsein	++	X	0	-	--
6. Umgang mit Maschinen	++	X	0	-	--
7. Umgang mit Werkzeugen	++	X	0	-	--
8. Arbeitssicherheit	++	+	0	X	--
9. Grobmotorik	++	X	0	-	--
10. Feinmotorik	++	X	0	-	--

Abbildung 1: Ausschnitt THP 2020 Herr C.

Drei der vier in der Tabelle markierten Kompetenzen sind mit einem einfachen "+" gekennzeichnet und bieten daher noch Möglichkeiten der Steigerung durch eine Qualifizierungsmaßnahme.

Aus den Zielvereinbarungen des zu diesem Zeitpunkt aktuellen Teilhabeplans (im Folgenden als THP abgekürzt) geht hervor, dass die vorhandenen Fähigkeiten nicht nur erhalten und stabilisiert werden sollen, sondern das auch eine bessere Arbeitsqualität und eine selbstständigere Qualitätskontrolle vermittelt werden sowie seine Kenntnisse im Bereich der Arbeitssicherheit verbessert werden sollen.

Für das Erreichen dieser Ziele ist ein Zeitraum von zwei Jahren vereinbart worden (THP 2020 aus: Sozialakte [Herr C.]). Herr C. zeigt nach meiner Einschätzung, die durch Beobachtungen von Kollegen unterstützt werden, ein hohes Interesse an der Arbeit mit Maschinen. Er ist dem Erlernen neuer Fertigkeiten und Fähigkeiten sehr zugeneigt und zeigt sich stets wissbegierig und fleißig. Eventuelle Hürden bei der Durchführung der Schulungseinheit sind seine

## Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

eingeschränkten Sprach- und Schriftfähigkeiten, die er aber meist durch Gestik und Nachfragen ausgleichen kann.

**Herr H.**, 25 Jahre alt, ist 2013 in die Dürkheimer Werkstätten eingetreten und gelangte nach einem mehrwöchigen Praktikum in einem anderen Arbeitsbereich in den Bereich Weinbau (Sozialakte [Herr H.]). Er hat laut medizinischen Befunden in seiner Akte eine Lernbehinderung bei einem IQ von 71 durch ein frühkindliches Schütteltrauma (unter anderem Befund von 2007; Pfalzkrlinikum für Psychiatrie und Neurologie, Klingenmünster aus: Sozialakte [Herr H.]). Dies entspricht im ICD dem Chiffre F81.9.

Eingliederungsplan für den Berufsbildungsbereich

Name, Vorname \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Kompetenzen	Kompetenzanalyse				
<b>Berufliche Fähig- und Fertigkeiten</b>					
1. Aufgabenverständnis	++	X	0	-	--
2. Umsetzung von Arbeitsanweisungen	++	X	0	-	--
3. Planvolles Arbeiten	++	X	0	-	--
4. Arbeitsplatzgestaltung	++	X	0	-	--
5. Sorgfalt und Qualitätsbewusstsein	++	X	0	-	--
6. Umgang mit Maschinen	++	X	0	-	--
7. Umgang mit Werkzeugen	++	X	0	-	--
8. Arbeitssicherheit	++	X	0	-	--
9. Grobmotorik		X	+	0	--
10. Feinmotorik	++	X	0	-	--

Abbildung 2: Ausschnitt THP 2018 Herr H.

Die Zielvereinbarungen seines Eingliederungsplans/ Hilfeplans beinhalten die Aufrechterhaltung und Förderung seiner beruflichen Fertig- und Fähigkeiten. Seine bereits vorhandenen Kompetenzen bieten laut obigem Analyseauschnitt noch Freiraum für Qualifizierungsmöglichkeiten. Speziell das Bewältigen mehrgliedriger Aufgaben soll gefördert werden.

Herr H. zeigt sich, ähnlich wie Herr C., sehr wissbegierig und technikbegeistert. Fehler beim Arbeiten macht er selten, zum Beispiel wenn seine Aufmerksamkeit

## **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

durch Monotonie oder wahrgenommene/ erlebte Überforderung aufgrund von fehlendem Selbstbewusstsein eingeschränkt ist. Aufgrund seiner hohen Selbstständigkeit auch im lebenspraktischen Bereich gilt Herr H. als ein Anwärter für einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt.

**Herr S.** ist 19 Jahre alt und seit 2020 im BBB der Dürkheimer Werkstätten in Ausbildung. In den Dürkheimer Werkstätten werden die fachpraktischen Fertigkeiten und Kenntnisse in den Arbeitsbereichen direkt vermittelt und durch Theorieunterricht in den Räumen des BBBs ergänzt (BBB Dürkheimer Werkstätten, 2020).

Während seiner Schulzeit hatte Herr S. schon mehrere Praktika im Weinbau der Lebenshilfe absolviert. In seiner Familie gibt es einen weinanbauenden Betrieb, sodass für Herrn S. bereits zu Beginn seiner beruflichen Qualifizierung feststand, dass er diese im Bereich Weinbau durchführen möchte.

Herr S. weist eine unterdurchschnittliche Intelligenz in Verbindung mit kombinierten, umschriebenen Entwicklungsstörungen (ICD-10 F83) aufgrund einer Frühgeburt in der 26. Schwangerschaftswoche auf. Er wog bei der Geburt 900 Gramm. Er hat einen GdB von 70. Beeinträchtigt sind laut Diagnose (Befund von 2008, St. - Paulusstift Frühförderzentrum, Landau, aus: Sozialakte [Herr S.]) Feinmotorik, Aufmerksamkeit und Perzeption.

Laut Teilhabeplanung ist er durch eine allgemeine Entwicklungsverzögerung beeinträchtigt. Dies bestätigt die Diagnose von 2008, da laut ICD-10 F83 diese Entwicklungsstörungen von einem stetigen Verlauf ohne Remission gekennzeichnet sind (Krollner, 2021).

Herr S. weist eine große Begeisterungsfähigkeit für Technik im Weinbau auf und zeigt im Zusammenhang mit dieser eine ausgeprägte Konzentrationsfähigkeit. Er besitzt den Traktorführerschein der Klasse L. Bei monotonen Tätigkeiten, die Herrn S. nicht begeistern, hat er laut Beobachtungen in seinem Arbeitsbereich

## Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

zum Teil starke Defizite in den Kompetenzelementen "Ausdauer/ Durchhaltenvermögen", "Aufmerksamkeit/ Konzentration" und "Arbeitstempo".

Seine Teilnahme an dieser Lerneinheit soll der Feststellung dienen, wie qualifiziert sich Herr S. in die Bedienung komplexer Maschinen einarbeiten kann. Sollte er diese QM positiv meistern, wäre bei Herrn S. der nächste Qualifizierungsschritt, ihn schrittweise in Traktorarbeiten einzuarbeiten, welche ein Höchstmaß an Fachtheorien und -wissen (sowie Methodenkompetenz) erfordern und ihm mit großer Sicherheit langfristig den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen würden.

Eine komplette Kompetenzanalyse lag zum Zeitpunkt der Verfassung dieser Abschlussarbeit nicht vor. Die Dürkheimer Werkstätten fertigen allerdings auch für Schülerpraktikant\*innen eine verkürzte Kompetenzanalyse inklusive beruflicher Perspektive an, welche nachfolgend abgebildet ist:

Kompetenzen	Kompetenz- bewertung	Raum für die Beschreibung der ausgetübten Tätigkeiten sowie für weitere Bemerkungen/Kommentare (bei Bedarf bitte auch die Rückseite benutzen)				
<b>I. Berufliche Kompetenzen</b>						
1. Auftragsverständnis, kognitive Fähigkeiten, Merkfähigkeit	++	X	0	-	-	
2. Umsetzung von Arbeitsanweisungen	++	X	0	-	-	
3. Arbeitsplätze, Safrat und Qualitätsbewusstsein	++	X	0	-	-	
4. Umgang mit Werkzeug (u. evtl. Maschinen) / handwerkliches Geschick	++	X	0	-	-	
5. Arbeitssicherheit, Gefahrenerschätzung	++	X	0	-	-	
6. Feinmotorisches Geschick im Umgang mit Arbeitsmaterial	++	X	0	-	-	
<b>II. Kompetenzen im Arbeitsverhalten</b>						
7. Motivation, Einstellung/Bezug zum Praktikum und zur Erwerbsarbeit	++	X	0	-	-	
8. Aufmerksamkeit / Konzentrationsfähigkeit	++	X	0	-	-	
9. Ausdauer / Durchhaltenvermögen	++	X	0	-	-	
10. Frustrationstoleranz, Kritikfähigkeit, psychische Belastbarkeit	++	X	0	-	-	
11. Pünktlichkeit, zeitliche Orientierung	++	X	0	-	-	
12. Flexibilität, Vielseitigkeit	++	X	0	-	-	
13. Körperliche Belastbarkeit, Grobmotorik	++	X	0	-	-	
14. Selbständigkeit / Eigenverantwortlichkeit	++	X	0	-	-	
15. Arbeitstempo, Arbeitsmenge	++	X	0	-	-	
<b>III. Soziale Kompetenzen</b>						
16. Gemeinschaftsfähigkeit, Teamfähigkeit	++	X	0	-	-	
17. Umgang mit Kollegen (auch außerhalb der Praktikumsgruppe), Hilfsbereitschaft	++	X	0	-	-	
18. Umgang mit Vorgesetzten	++	X	0	-	-	
<b>IV. Kulturtechniken/Lebenspraktische Kompetenzen</b>						
19. Lesen / Schreiben (soweit im Rahmen des Praktikums erforderlich und geteagt)	++	X	0	-	-	
20. Zählen/Rechnen/Messen (soweit im Rahmen des Praktikums erforderlich und geteagt)	++	0	0	X	-	
21. Kommunikationsfähigkeit / Sprachkompetenz	++	X	0	-	-	
22. Räumliche Orientierung	++	0	0	-	-	
23. Selbständigkeit bzgl. An- und Auskleiden sowie Essen und Trinken	++	0	0	-	-	
24. Äußeres Erscheinungsbild, Körperpflege/hygiene	++	0	0	-	-	
<b>V. Berufliche Perspektive/ Gesamtbeurteilung der Leistungsfähigkeit</b>		A	B	C	D	

A = Integrationsbetrieb o. Budgetarbeitsplatz o. allgemeiner Arbeitsmarkt  
 B = Grenzfall allgemeiner Arbeitsmarkt/WfM  
 C = WfM  
 D = Grenzfall WfM/Tagestförderstätte (Gruppe Arbeit plus)  
 Zusatzinfo: Helfer zur Eingliederung in WfM erforderlich:  ja  nein  
 E = Tagestförderstätte

Abbildung 3: Ausschnitt Praktikumsauswertung 2018 Herr S.

## Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

Der vierte Teilnehmende dieser QM ist **Herr J.**

Er ist 46 Jahre alt und seit 2006 im Arbeitsbereich Weinbau tätig. Er hat von 1994 bis 1997 erfolgreich eine Ausbildung zum Gartenfacharbeiter abgeschlossen (Sozialakte [Herr J.]).

Danach hat er im Bereich Garten- und Landschaftspflege gearbeitet, unter anderem auch in den Mühlheimer Werkstätten und in einer Camphill - Dorfgemeinschaft.

Herr J. hat eine Lernbehinderung und ein eingeschränktes Hörvermögen aufgrund einer frühkindlichen Hirnschädigung. Laut Personalbogen liegt sein Grad der Behinderung bei 90.

Eingliederungsplan für den Berufsbildungsbereich

06.04.1975  
Geburtsdatum Or.

Kompetenzen	Kompetenzanalyse				
Berufliche Fähig- und Fertigkeiten					
1. Aufgabenverständnis	++	X	0	-	--
2. Umsetzung von Arbeitsanweisungen	++	+	X	-	--
3. Planvolles Arbeiten	++	+	X	-	--
4. Arbeitsplatzgestaltung	++	X	0	-	--
5. Sorgfalt und Qualitätsbewusstsein	++	+	X	-	--
6. Umgang mit Maschinen	++	X	0	-	--
7. Umgang mit Werkzeugen	++	X	0	-	--
8. Arbeitssicherheit	++	+	X	-	--
9. Grobmotorik	++	X	0	-	--
10. Feinmotorik	++	+	X	-	--

Abbildung 4: Ausschnitt THP Herr J. (2016)

Herr J. hat laut der Kompetenzanalyse des letzten THPs von 2016 bereits ein hohes Kompetenzniveau bei vielen wichtigen Elementen erreicht (einfaches Plus). Auf seinem LohnEinstufungsbogen erreicht er mit 89 Punkten dementsprechend einen hohen Wert. Aufgrund einiger Defizite in den Sozialkompetenzen, seiner Introvertiertheit und seiner Defizite in den Items, die

## **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

den Persönlichkeitsbereich betreffen, ist es dennoch unwahrscheinlich, dass Herr J. den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt ohne erhebliche Hürden meistern würde.

Die Fachkräfte in seinem Arbeitsbereich sehen bei ihm nicht nur Entwicklungspotential in den oben genannten Kompetenzen, sondern sehen es ebenfalls als sinnvoll an, seine beruflichen Fertig- und Fähigkeiten zu erhalten, zu fördern und auszubauen.

Herr J. verfügt über großes Fachwissen bezüglich des Aufbaus und die Bedienung vieler motorgetriebener Maschinen. In persönlichen Gesprächen äußerte er nach längerem Nachfragen den Wunsch, neue und komplexere Tätigkeiten zu übernehmen.

Aufgrund der vielfältigen vorhandenen Fähigkeiten denke ich, dass Herr J. von der durchzuführenden Qualifizierungsmaßnahme erheblich profitieren und noch bessere Bewertungen in einigen Kompetenzelementen erreichen könnte (Doppelplus). Der Hifeplan von 2016 nennt auch explizit als Ziel der Hilfen:

"Verbesserung der Umsetzung von Arbeitsanweisungen, insbesondere bei mehrgliedrigen Tätigkeiten".

## **2.2 Begründung der ausgewählten Methode**

Gefördert werden sollen mit dieser QM vor allem die Kompetenzkategorien ("Items") "Umsetzung von Arbeitsanweisungen", "Sorgfalt und Qualitätsbewusstsein", "Umgang mit Maschinen und Werkzeugen". Aufgrund der Vorerfahrungen der TN mit anderen Geräten konnte ich davon ausgehen, dass diese Items in den entsprechenden Kompetenzanalysen schon neutral oder mit einem einfachen Plus ("+") gekennzeichnet worden sind und durch dieses Projekt weiter gesteigert werden können. Das Ziel wäre also die Bewertung der Arbeitsleistung mit einem einfachen oder gar doppelten Plus.

## **Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Das durchzuführende Lehrmodul tangiert auch die Elemente "Gefahren einschätzung" und "Arbeitssicherheit", da diese aber nicht direkt der Fachkompetenz zuzuordnen sind, werden sie hier nicht näher erläutert.

### **2.3 Ablaufplanung**

Eine frühzeitige und strukturierte Konzeption soll helfen, Fehler bei der Planung im Vorfeld der Schulungseinheit und während der QM zu vermeiden. Deshalb begannen die Planungen für diese Arbeit schon Wochen vor der eigentlichen Durchführung. Im April 2021 sollten die Vorbedingungen für diese Arbeit geschaffen werden:

Bis zum 12.04.2021 musste das Thema bei der Kursleitung formlos eingereicht werden, bis zum 21.04.2021 sollte die Projektskizze bei der Leitung vorliegen. Im Laufe des Monats April war es zudem geplant, die Formatierung des Textdokuments der Abschlussarbeit vorzubereiten, erste Gespräche mit meinem Mentor Herrn Neubert zu führen und die Kolleg\*innen in meinem Bereich über das Projekt zu informieren. Eine erste Einsicht in die Sozialakten der Teilnehmer inklusive aktueller THPs war ebenfalls angedacht.

Im Mai und Juni 2021 folgten dann weitere Vorbereitungen, um die QM umsetzen zu können. Diese wurden auf drei verschiedene Termine aufgeteilt. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die zu erledigenden Punkte:

**Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

<b>Bis wann?</b>	<b>Was?</b>	<b>Wer?</b>
25.05.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fotos Bedien- und Maschinenelemente laminieren</li> <li>• Sicherheitssymbole laminieren</li> <li>• Erstellung Arbeitsblatt</li> </ul>	FK, BBB
07.06.21.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl der TN</li> <li>• Einverständnis für Foto und Film bei TN einholen</li> <li>• Datum der Durchführung festlegen</li> <li>• Flipchart und Moderationskoffer reservieren</li> <li>• Schreibmaterialien und leere Blätter besorgen</li> <li>• Kärtchen mit Symbolen/ Schlagworten</li> <li>• "Emotional Cards" organisieren</li> <li>• Besprechung Arbeitsblatt mit Kolleg*innen des BBBs</li> <li>• Kontrolle der Maschinen auf Funktion</li> </ul>	FK, TN, BBB
10.06.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung Schmier- und Kraftstoffe, Werkzeug</li> <li>• Bereitstellung Transportfahrzeug und Sicherungsmaterial</li> <li>• Bereitstellung Getränke und Gläser</li> <li>• Tische/ Bänke aufstellen</li> <li>• Einladung Mentor und Bereichsleitung zur Durchführung QM</li> </ul>	FK
11.06.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für coronakonforme Abstände und Lüftung sorgen</li> <li>• Durchführung der QM</li> </ul>	FK, TN, Mentor

Tabelle 1: Vorbereitungen

## **2.4 Rahmenbedingungen**

Aufgrund der andauernden Coronapandemie konnte es sein, dass sich die Rahmenbedingungen in sehr kurzer Zeit ändern, da Personen eventuell nicht teilnehmen können und somit didaktische Arbeitsmittel den jeweiligen Ersatzpersonen schnell angepasst werden müssen oder aber Ressourcen kurzfristig nicht verfügbar sind.

### **2.4.1 Personen**

Um an dieser Schulungseinheit partizipieren zu können, müssen von Seiten der FK und der TN einige Voraussetzungen erfüllt sein:

Die Fachkraft muss über ausreichend Kenntnisse und Fertigkeiten bezüglich der gestellten Aufgaben verfügen und motiviert sein, diese zu vermitteln. Sie muss an dem festgelegten Termin ausreichend Zeit einplanen.

Die Teilnehmer müssen ebenfalls Zeit haben, an dieser QM teilzunehmen, dürfen also nicht in Urlaub oder krank sein oder für andere dringende Tätigkeiten eingeplant sein. Sie sollten motiviert sein, an dieser Schulungseinheit zu partizipieren. Sie müssen über grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten der Kommunikation verfügen und ihre Körperfunktionen und -strukturen sollten der Aufgabe angemessen sein. Sollten ihnen bestimmte Wege der Kommunikation schwer fallen, z. B. Lesen oder Schreiben, so muss die FK alternative Methoden der Informationsvermittlung bereitstellen und im Sinne des personenzentrierten Arbeitens bei der Prüfung unterstützend eingreifen.

### **2.4.2 Arbeitsmittel**

Die Weinbersgraupe, die Kreiselegge, das Werkzeug, das Zubehör, die Schmier- und Treibstoffe, das Transportfahrzeug und das Sicherungsmaterial müssen am Tag der Durchführung der Maßnahme verfügbar und in einem einwandfreien Zustand sein (siehe Tabelle 1: Vorbereitungen).

In den Wochen vor der Durchführung müssen zudem die didaktischen Arbeitsmittel erstellt oder aus anderen Bereichen der WfBM reserviert werden. Diese umfassen Kärtchen mit Schlagworten und/ oder Symbolen, einen Flipchart, leere Blätter und Stifte für Notizen der TN, laminierte Sicherheitssymbole und Fotos der Bauteile und Bedienelemente, Arbeitsblätter mit Lückentext als Prüfungsblätter und Karten mit Befindlichkeitssymbolen.

### **2.4.3 Ressourcen**

Idealerweise steht eine außenstehende Person am Tag der QM zur Verfügung, um Fotos während der Durchführung zu erstellen.

Mit dem Lager der Werkstatt sollte außerdem geklärt werden, ob Tische und Bänke am Schultungstag ausgeliehen werden können.

## 3 Planung der Qualifizierungsmaßnahme

### 3.1 Anforderungen

Jede Schulungseinheit hat spezifische Anforderungen an die teilnehmenden Personen, welche sich in Kenntnisse (Wissen), Fertigkeiten (Können) und Einstellungen (Wollen) untergliedern lassen.

#### **Kenntnisse:**

- K1: Die TN kennen die gängigen Sicherheitshinweise im Umgang mit den Maschinen.
- K2: Die TN kennen die benötigten Betriebsstoffe und ihre dazugehörigen Werkzeuge.
- K3: Die TN kennen die wichtigsten Bauteile an beiden Maschinen.
- K4: Die TN kennen die Bedienelemente an Raupe und Egge.
- K5: Die TN kennen die Elemente zur Ladungssicherung und die Schritte des Verladevorgangs.

#### **Fertigkeiten:**

- F1: Die TN können die Sicherheitsvorschriften einhalten.
- F2: Die TN können die Geräte betanken und abschmieren.
- F3: Die TN können die Elemente zur Bedienung benutzen.
- F4: Die TN können die Verladung und Sicherung der Maschinen durchführen.

#### **Einstellungen:**

- E1: Die TN sind gewillt, etwas Neues zu lernen.
- E2: Die TN sind bereit, die Sicherheitsvorschriften einzuhalten.

## Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

- E3: Die TN sind bereit, Betankung und Wartung durchzuführen.
- E4: Die TN sind gewillt, den Aufbau der Maschinen zu erlernen.
- E5: Die TN sind motiviert, die Funktion der Bedienelemente zu erlernen.
- E6: Die TN sind bereit, die Verladung und Sicherung durchzuführen.

### 3.2 Lernziele

Aus den Anforderungen dieser QM lassen sich Lernziele für die Beschäftigten ableiten. Das Hauptlernziel des Qualifizierungsmoduls "Bedienen und Warten einer handgeführten Weinbergsraupe mit angebauter Kreiselegge" wird bereits durch den Titel impliziert:

**Hauptlernziel:** Erfolgreiche Teilnahme an der Qualifizierungseinheit "*Bedienen und Warten einer handgeführten Weinbergsraupe mit angebauter Kreiselegge*".

Aus dem Hauptziel lassen sich einzelne Nebenziele ableiten aus denen sich die jeweiligen Lerneinheiten (LE 1 bis 5) ergeben:

- LE1: Sicherheitshinweise
- LE2: Wartungsarbeiten
- LE3: Benennung der sieben wichtigsten Bauteile der Raupe und der Kreiselegge
- LE4: Benennung und Anwendung der Bedienelemente der Raupe und der Kreiselegge
- LE5: Transport und Ladungssicherung

Diese Lernziele müssen überprüf- und messbar sein. Die TN sollen nach der Lernhandlung, also der Vermittlung der Inhalte der Lerneinheiten 1 bis 5, Arbeitsblätter bearbeiten. Diese umfassen Fragen zu diesen Lerneinheiten, die

## **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

mittels schriftlicher Beantwortung offener Fragen, Markierung auf Bildern oder durch Ankreuzen beantwortet werden sollen.

TN, denen das Lesen und Schreiben Probleme bereitet, können die Arbeitsblätter mit Unterstützung der FK bearbeiten. Von insgesamt 32 zu beantwortenden Fragen sollen mindestens 24 richtig beantwortet werden können (= 75%), damit sie die Maschinen später bedienen dürfen.

Diese Anforderungen wirken zunächst sehr hoch, lassen sich allerdings damit begründen, dass man sich bei der Bedienung komplexer Maschinen auf einem Areal, das durch ungesicherte Trockenmauern begrenzt ist, kaum Fehler erlauben kann und dadurch, dass alle TN schon Erfahrung mit anderen Maschinen wie Rasenmäher und Freischneider haben, sind ihnen einige Antworten im Vorfeld wahrscheinlich schon bekannt, da sich die Bauteile von Rasenmäher, der Raupe und anderen Kleingeräten ähneln. Somit ist davon auszugehen, dass eine hohe positive Antwortquote erzielt werden kann.

Durch die QM und die damit verbundenen Lernziele sollen vor allem die Unterpunkte "Aufgabenverständnis", "Bewusstsein für Sorgfalt und Qualität" und "Umgang mit Maschinen" und "Umgang mit Werkzeugen" gefördert werden. Dass bei den Projektbeteiligten hier Förderbedarf vorliegt, wird anhand der Ausschnitte ihrer Kompetenzanalysen und den daraus abgeleiteten Zielen des Hilfeplans ersichtlich, welche im Kapitel 2.1 detailliert beschrieben wurden. Die meisten dieser Elemente waren bei den TN mit einem einfachen Plus gekennzeichnet, langfristig soll dieses Methodik-Modul den Weg dafür ebnen, dass die obig beschriebenen Kompetenzen bei den Beschäftigten mit einem Doppelplus gekennzeichnet werden können.

## **Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Als stellvertretendes Beispiel für die Anforderungen, die an eine Kompetenzkategorie gestellt werden, soll hier die Kategorie "Aufgabenverständnis" kurz vorgestellt werden (Glossar für Kompetenzen, LAG WfBM, 2011):

*"Aufgabenverständnis ist die Fähigkeit, für die Arbeitstätigkeit relevante Signale (beobachtete Vorgänge, gelesene/ gehörte Informationen, Vorstellungsinhalte) erkennen, verstehen und darüber hinaus ihre Bedeutung erfassen zu können".*

Die Bewertung mit einem einfachen Plus (Ist-Zustand der meisten TN) bedeutet laut Glossar:

*"Viele, auch komplexe, Tätigkeitselemente können sicher erkannt, verstanden und richtig eingeordnet werden".*

Ein Doppelplus (Teilziel dieser Lerneinheit) bedeutet:

*"Sehr viele relevante Tätigkeitselemente, die komplex und differenziert sind, können in vollem Umfang genau erkannt, verstanden und richtig eingeordnet werden".*

### **3.3 Methode**

Das Erlernen neuer Theorieinhalte und Tätigkeiten ist der Fachkompetenz zuzuordnen. Das gängige Methodik-Modul zur Vermittlung von Fachkompetenz ist SSL (Systemisch Strukturgeleitetes Lernen). In diesem Kapitel sollen Aufbau und Struktur dieser QM anhand der einzelnen Modulelemente erklärt werden. Das SSL-Modul untergliedert sich in acht Elemente, die von insgesamt acht Elementen des Didaktik-Moduls "Prozess- und Material-Organisation", abgekürzt PMO, begleitet werden.

### 3.3.1 Anknüpfung

Durch Verknüpfung mit schon bekannten Arbeiten sollen die TN an die Thematik der Lerneinheit herangeführt werden. Im Anschluss an eine Begrüßungsrunde werden die TN nach ihren Beweggründen gefragt, an der Einheit teilzunehmen. Sie werden außerdem nach den möglichen Beweggründen der FK gefragt, diese QM durchführen zu wollen. Dies kann mittels Ideensammlung auf einem Flipchart durchgeführt werden. Hierbei soll die Einstellung der einzelnen Personen zur Maßnahme erarbeitet werden und ein positives Lernklima geschaffen werden. Im besten Fall werden sowohl intrinsische als auch extrinsische Beweggründe genannt (Birsens, 2020, S.15). Die TN haben durch dieses Vorgehen die Möglichkeit, sich sowohl in der Lernsituation, als auch in der Lerngruppe einzufinden. Diese Elemente der Prozess- und Materialorganisation (nachfolgend PMO abgekürzt) nennt man auch **Zentrierung** und **Beziehung**.

### 3.3.2 Zielfestlegung

Die FK erklärt dialogorientiert die Lernziele der Einheit. Dabei gibt er die Ziele vor, die auch durch die Arbeitsblätter überprüft werden sollen. Diese Gestaltung der Zielfestlegung bezeichnet man als transparente Methode (Birsens, 2020, S.16). Beim Methodik-Modul SSL ist es besonders wichtig, dass diese Ziele überprüfbar und messbar formuliert werden, damit im späteren Element "Ergebnisbewertung" ausgewertet werden kann, ob diese auch erreicht wurden. Aus diesem Grund sollen bei der Zielfestlegung nicht nur die Lernziele genannt werden, sondern den TN wird auch mitgeteilt, dass die Erreichbarkeit dieser mit später zu bearbeitenden Arbeitsblättern überprüft werden. Dabei ist es wichtig, im Dialog mit den Beschäftigten keine von Prüfungsängsten dominierte Atmosphäre aufzubauen.

### 3.3.2 Prozessplanung

Das dritte Element "Prozessplanung" soll ebenfalls weitgehend transparent gestaltet werden. Das bedeutet, der Ablauf der Lerneinheit ist weitestgehend festgelegt und wird den Beschäftigten vorgestellt, da es nach meiner Einschätzung im Sinne der Arbeitssicherheit wichtig ist, gewisse Prozessstrukturen bei der Unterweisung von Maschinen mit erhöhtem Verletzungsrisiko einzuhalten.

Grundlage der Prozessplanung sind die sogenannten vier "W-Fragen", aus denen sich die Gestaltung der Lernhandlung ableitet (Birsens, 2020, S.18):

*Wer – Was – Wann – Womit*

Es wird bei der Prozessplanung geklärt, *wer* alles daran teilnimmt (inklusive FKs, Beobachter\*innen, Mentor\*innen, Fotografierende), *was* inhaltlich vermittelt werden soll, wie der grobe Tagesplan dazu aussieht (*wann*) und mit welchen didaktischen Mitteln gearbeitet werden kann (*womit*). Die zu vermittelnden fachspezifischen Inhalte können dem Kapitel 3.2 dieser Arbeit entnommen werden. Der Einsatz der didaktischen Mittel (*womit*) kann in der Gruppe kooperativ mit der Fachkraft erarbeitet werden, sodass auf die Lernweisen und -strukturen der Teilnehmer eingegangen werden kann. Im nachfolgenden Unterkapitel "Lernhandlung" sind einige Vorschläge dargestellt, welche Hilfsmittel man einsetzen könnte.

### 3.3.3 Lernhandlung

Viertes Element ist die Lernhandlung, also die eigentliche Vermittlung der Fachinhalte. Die Lernhandlung soll dabei alle "vier Ebenen des Lernens" einschließen, um Monotonie vorzubeugen und einen hohen Lernerfolg zu ermöglichen. Diese Ebenen sind auch als Elemente 5 bis 8 der PMO bekannt:

### **Konkretisierung – Materialisierung – Symbolisierung – Abstrahierung**

Die FK erarbeitet mit den TN zunächst ihr Vorwissen zu den jeweiligen Lerneinheiten. Zu diesem Zweck werden die TN gebeten, ihre Ideen und ihr Wissen in der Runde zunächst sprachlich zu beschreiben (**Symbolisierung**). Sollte sich ergeben, dass dies den TN eher schwer fällt, kann die FK einige korrigierende Sätze und Wörter in die Runde einbringen und so die Beschäftigten dazu ermutigen, die Situation oder den Gedankengang nochmals durchzuspielen (**Abstrahierung**). Zudem steht weiterhin der Flipchart zur Verfügung, um mittels Zeichnungen/ Skizzen Ideen, Funktionsweisen und den Aufbau der Maschinen bildlich darstellen zu können (**Materialisierung**). Unterstützend ist es geplant, eine Pinnwand einzusetzen, um vorbereitete laminierte Symbole, zum Beispiel zum Thema Unfallverhütung oder Ladungssicherung, anpinnen zu können. Es stehen zudem Kärtchen zur Verfügung, die von der FK oder den TN beschriftet werden können, sollte dies dem Lernerfolg förderlich sein.

Bei den Lerneinheiten 1,2 und 5 soll in der Gruppe erarbeitetes Wissen praktisch ausgeführt werden (**Konkretisierung**).

Die geplante Darbietungsform der Lerneinheit ist als eine Mischform bestehend aus Vortrag und Erarbeitung anzusehen. Während der Lernhandlung kann und soll auf die Wünsche und Neigungen der TN eingegangen werden, sodass die Anwendungsreihenfolge der PMO-Elemente variieren kann.

Nachdem LE1 bis 5 erarbeitet worden sind, ist eine Pause von fünf bis zehn Minuten geplant. Nach dieser Pause sollen nochmals alle Lerneinheiten gedanklich und sprachlich in der Kleingruppe erörtert werden, um eventuelle Wissenslücken deutlich zu machen und beheben zu können.

### 3.3.4 Ergebnisbewertung

Während sich die ersten vier Elemente des Moduls mit der Lernhandlung und ihrer Vorbereitung befasst haben, setzen sich die nachfolgenden vier Elemente mit der Auswertung der QM auseinander (Birsens, 2020, S.24). Die Ergebnisbewertung steht dabei in enger Verbindung mit dem Element "Zielfestlegung": Ob die dort festgelegten Lernziele erreicht wurden, wird hier beobachtet und ausgewertet. Dazu habe ich Arbeitsblätter ausgearbeitet, die aus insgesamt 32 zu beantwortenden Fragen bestehen. Diese weisen das Format eines Lückentextes, geschlossene Fragen, die durch Ankreuzmöglichkeiten zu beantworten sind und schriftliche, offen zu formulierende Antworten auf.

Ein möglichst großer Teil der Fragen ist bebildert, um einen starken arbeitsweltlichen Bezug zu erreichen und die Beantwortung für die Beschäftigten zu vereinfachen. Da wir in der WfBM personenzentriert arbeiten, besteht das Ziel darin, Projektbeteiligte, die über weniger starke Ressourcen in den Bereichen Lesen und Schreiben verfügen, hier nicht zu benachteiligen. Daher sind die Antworten auch in Zusammenarbeit mit der FK mündlich oder schriftlich zu bearbeiten.

Anschließend ist eine kleine Erholungspause geplant, die von mir zur Auswertung der Arbeitsblätter genutzt wird. Im Vorfeld wurde geplant, dass mindestens 75% der Antworten richtig beantwortet werden müssen, um die Maschinen später fach- und sachgerecht bedienen zu können und zu dürfen (siehe auch Kapitel 3.2 "Hauptlernziel"). Vorab habe ich ein Auswertungsschema überlegt, um den durch die Arbeitsblätter dokumentierten Wissensstand der TN in Worte fassen zu können:

## Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

Punkte	Bewertung
0-8	Du hast schon einige Fragen richtig beantwortet. Wir können in den nächsten Wochen gerne gemeinsam an den anderen Fragen arbeiten!
9-16	Du hast viele Fragen richtig beantwortet! Wir müssen noch ein einige Fragen zusammen nacharbeiten, dann kannst du bestimmt bald die Maschinen bedienen!
17-24	Das war schon wirklich gut! Wir müssen nur noch an wenigen Fragen arbeiten, damit du die Maschinen bedienen kannst.
25-32	Super! Du bist ein echter Fachmann! Demnächst können wir Raupe und Kreiselegge im Weinberg ausprobieren.

Tabelle 2: Lernzielkontrolle

### 3.3.5 Prozessanalyse

Die Prozessanalyse befasst sich mit der Reflexion der Lerneinheit. Hier sollen alle Teilnehmenden die Chance haben, sich kritisch mit dem Ablauf der QM, der Menge und Qualität des zu erlernenden Stoffes, den eingesetzten didaktischen Mitteln etc. auseinanderzusetzen.

Dazu führe ich als Fachkraft den TN zunächst die einzelnen Aktivitäten und Abläufe des Lernprozesses noch einmal vor Augen, benenne kurz die eingesetzten Hilfsmittel und stelle den TN darauf hin Fragen beispielsweise die Menge und Komplexität des Lernstoffes betreffend, zur Wahl der eingesetzten didaktischen Mittel und zum Ablauf der Lernhandlung allgemein. Diese sollten möglichst offen gestaltet sein, also nicht einfach mit "ja" oder "nein" zu beantworten sein, sie dürfen aber auch nicht zu komplex formuliert werden, da

sonst die Gefahr einer Überforderung besteht (Birsens, 2020, S.24f.). Für mich als FK nimmt dieses Element eine wichtige Rolle ein, da es eine Atmosphäre der Wertschätzung schaffen kann und soll, wenn die TN verstehen, dass ihre Reflexion ernst genommen wird und hier ein kooperatives Gespräch auf Augenhöhe mit dem Gruppenleiter geführt wird.

### **3.3.6 Rückmeldung der Gefühle**

Im Gegensatz zur Prozessanalyse, die sich mit der Lernhandlung befasst, setzt sich das vorletzte Element mit den emotionalen Begleitprozessen einer QM auseinander. Die erfolgreiche Durchführung dieses Elements kann auch davon abhängen, inwieweit sich die Beschäftigten im vorherigen Element öffnen konnten und wollten.

Alle TN und auch die FK dürfen beschreiben, wie sie sich während der QM gefühlt haben. Die Gefühle können mittels Befindlichkeitssymbolen ("Emotional-Cards") in drei Stufen (mir geht es gut/ schlecht/ neutral) aufgezeigt werden.

Zusätzlich werden die emotionalen Reaktionen der Teilnehmenden aufgeschrieben und angepinnt. Dies kann bei komplexen und vielschichtigen Äußerungen hilfreich sein. Die Wahl des Hilfsmittel können die TN selbst bestimmen. Die Karten mit den Befindlichkeitssymbolen wurden vorab in Zusammenarbeit mit dem BBB erstellt und laminiert.

### **3.3.7 Schlussfolgerung**

Das letzte Element ist die sogenannte Schlussfolgerung. Hier werden die Inhalte der letzten drei Elemente zusammengefasst und daraus Ideen und Schlüsse für weitere qualifizierende Maßnahmen gezogen (Birsens, 2020, S.26). Die Verbesserung und Weiterentwicklung von Prozessen ist ein obligatorischer Teil von Qualitätsmanagementsystemen (TÜV SÜD, 2021, S.53), welche in WfbMs nach eigenen Beobachtungen immer wichtiger werden.

Schlussendlich wird die Lerneinheit mit einem Ausblick auf darauf aufbauende Maßnahmen (Z B. selbstständiges Fahren mit der Raupe) und einer kurzen

## **Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Verabschiedung beendet. Die TN können sich so von der Situation lösen und sich gedanklich auf die danach anstehenden Arbeiten vorbereiten. In der PMO sind dies die Elemente 3 und 4: **Ablösung** und **Öffnung**.

## 4 Projektdurchführung

Das Projekt wurde am Vormittag des 11.06.2021 in unserer Maschinenhalle durchgeführt. Da die Halle einige Kilometer vom Hauptgelände der Lebenshilfe entfernt liegt, erhoffte ich mir mehr Ruhe und verbesserte Konzentration der Beschäftigten aufgrund geringerer Ablenkung als bei einer Durchführung auf dem Weinbaugelände. Zudem werden in der Halle die benötigten Maschinen gelagert und gewartet.

### 4.1 Konkrete Durchführung

#### 4.1.1 Anknüpfung *(die Motivation für das Lernen verdeutlichen)*

##### **PMO 1: Zentrierung** *(in der neuen Situation ankommen)*

Am Tag vor der Durchführung wurden die didaktischen Hilfsmittel von mir bereits in der Halle bereitgestellt. Durch das erste Blatt des Flipcharts als "Eyecatcher" sollte den Teilnehmenden ein Ankommen in der für sie neuen Situation ermöglicht werden. Getränke standen ebenfalls bereit. Beim Eintreten fiel den Schulungsteilnehmern direkt die Überschrift des ersten Blattes auf dem Flipchart auf:

"Guten Morgen! Bedienung und Wartung der Weinbergsraupe mit Kreiselegge".

Nach einer kurzen Begrüßung folgte die übliche Erläuterung der coronabedingten Abstands- und Hygieneregeln. Zudem klärte ich nochmals über die Verwendung von Fotomaterial und persönlichen Daten, die randomisiert werden, auf. Dabei bestätigte Herr C. seine Aussage vom 07.06.2021, dass er nicht auf Fotos erscheinen wolle.

Alle vier Teilnehmenden der QM verfügen bereits über ein großes Fachwissen das Bedienen von Maschinen betreffend. Durch ihre bisherigen Arbeitsleistungen fiel es mir nicht schwer, zunächst ein Lob über die in den

## **Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

letzten Jahren geleisteten Arbeiten der TN auszusprechen. Wir diskutierten kurz, welche Arbeiten man mit der Raupe und der Kreiselegge durchführen kann und was der fachliche Hintergrund dieser Arbeiten ist. Die ohnehin schon lockere und positive Atmosphäre wurde dadurch weiter ausgebaut.

Die Anknüpfung an vorhandenes Wissen und Können geht dabei direkt über in das **2. Element** der **PMO: Beziehung** (*mit der Gruppe in Kontakt kommen*).

Neben der Verknüpfung der einzelnen Tätigkeiten war es mir wichtig, zu Beginn der QM eine auf emotionaler Ebene positive Atmosphäre zu schaffen. Ich fragte die TN wie sie sich fühlten, und ob sie bezüglich der Situation verunsichert wären. Herr H. erklärte, dass er sich freue, neue Tätigkeiten zu erlernen. Herr S. erklärte knapp, er habe keine Unsicherheiten. Herr J. hielt sich zunächst zurück, erklärte dann aber auch, er gehe mit positiven Erwartungen in die Situation.

Danach erzählte ich knapp, dass ich mich ebenfalls wohl fühle in der Runde und dass ja letztendlich vor allem meine Fähigkeiten als Fachkraft geprüft werden sollen und somit ich am meisten angespannt sein müsse.

Da sich alle anwesenden Personen, inklusive mir, schnell in die ungewohnte Situation einfanden, ging ich direkt zum zweiten Element des SSL-Moduls über.

### **4.1.2 Zielfestlegung** (*die Lernziele vereinbaren*)

Ich eröffnete das nächste Element mit den Fragen: "Warum sind wir eigentlich hier?" und "Warum will ich, dass ihr diese Maschinen bedienen könnt?". Zunächst schienen die TN mit den Fragen leicht überfordert, sodass ich den Dialogfluss durch die Erläuterung meiner Beweggründe unterstützte (siehe Kapitel 1.4). Nach und nach kamen dann Wortmeldungen:

Herr H: "Ahja damit wir selber damit arbeiten können."

Herr S: "Das ist doch cool, das macht bestimmt Spaß!"

Herr C: "Da kann viel passieren, da muss man aufpassen. Muss man lernen!"

## Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

Zur Verdeutlichung des Ziels der angesetzten Maßnahme erklärte ich allen Beschäftigten nochmals, dass es darum geht, Wissen zu erwerben, um bei einer nachfolgenden Lerneinheit die Raupe und Egge sicher im Weinberg bedienen zu können.

Ich fragte die Beschäftigten, was sie ihrer Einschätzung nach dafür an Kenntnissen und Fertigkeiten benötigen und sammelte die Antworten auf Kärtchen, die ich mit Nadeln an der Pinnwand befestigte. Da ich die Arbeitsblätter zur Überprüfung des Lernerfolgs schon angefertigt hatte, strukturierte ich die Vorschläge der TN entlang der Prüfungsthemen, ließ aber gleichzeitig Freiräume für zusätzliche Ideen. So wurde zum Beispiel von Herrn H. genannt, dass er gerne das An- und Abbauen der Kreiselegge an die Raupe erlernen würde.

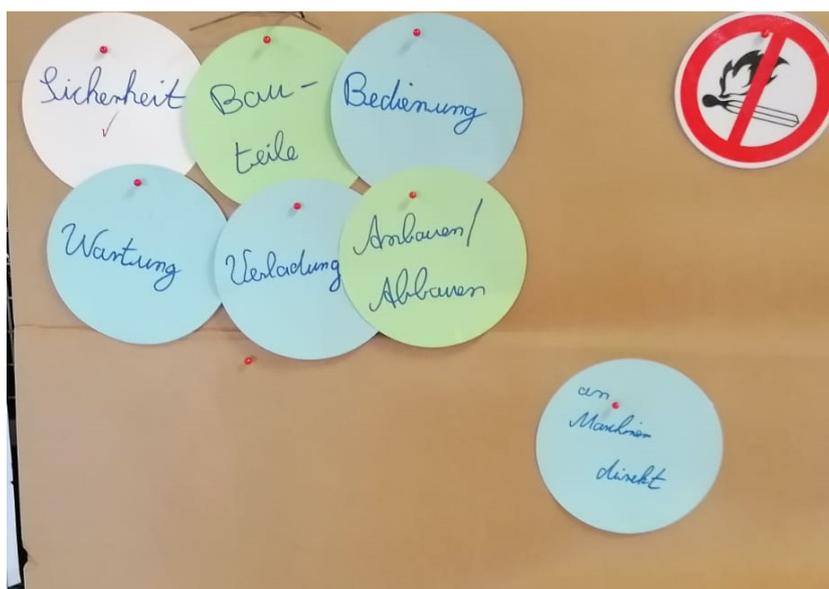


Abbildung 5: Zentrierung: Ideensammlung

Nach der Ideensammlung erläuterte ich den Beschäftigten, dass ich die Themen, die wir erlernen wollen, später mittels Arbeitsblätter überprüfen möchte. Wider meines Erwartens löste dies bei den TN keine negativen Reaktionen, wie prüfungsängstliches Verhalten, aus. Anschließend gingen wir

zum nächsten Schritt über: Der Prozessplanung, welche die Lerneinheit gestaltet.

#### **4.1.3 Prozessplanung** (*den Lernprozess planen*)

Die Prozessplanung basiert auf den sogenannten vier "W-Fragen". Da die Punkte "Wer" und "Was" schon in den beiden vorherigen Elementen geklärt wurden, stellte ich direkt den Ablaufplan der QM vor.

Zunächst galt es, Wissen in der Lernphase zu vermitteln. Nach einer Pause war geplant, den Lernerfolg zu überprüfen. Im Anschluss an eine weitere Pause sollte der Abschnitt "Reden" erfolgen, der die letzten drei Elemente des SSL-Moduls erfasst. Ich vermittelte den Beschäftigten, das nach individuellem Bedarf auch mehr Pausen gemacht werden können und forderte die Beschäftigten dazu auf, sich bei Notwendigkeit einer Unterbrechung bei mir zu melden.

Obwohl es vorgesehen ist, den Ablauf der Lerneinheit vorab festzulegen (transparente Methode), ließ ich die Frage offen, *wie* ich den TN Wissen vermitteln werde. Ich eröffnete ihnen die Möglichkeiten, das Fachwissen zeichnerisch, schriftlich oder am Lernmaterial direkt zu erarbeiten. Herr H. antwortete: "An den Maschinen direkt!" und fand bei den anderen diesbezüglich Zustimmung. Darauf aufbauend entwickelte ich einen grob skizzierten Plan: Zunächst sollten die jeweiligen Lerneinheiten (LE1 bis 5, siehe Kapitel 3.1 "Hauptlernziele") am Material direkt erklärt werden, worauf die Umsetzung der hier erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten folgte.

Nach erfolgreichem Abschluss war es geplant, zurück in die Halle zu gehen und die Themenfelder ohne Anschauungsmaterialien noch einmal zu besprechen und so zu wiederholen.

## Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

Die Bearbeitung der Arbeitsblätter sollte durch die Vorgabe der schriftlichen Beantwortung nicht nur der Überprüfung dienen, sondern auch das erworbene Wissen festigen. Somit deckt die QM alle vier Ebenen des Lernens ab und ermöglicht den angestrebten Lernerfolg.

Als abschließender Punkt innerhalb der Prozessplanung wurde der Abschnitt "Reden" festgelegt, der die letzten drei Elemente des SSL-Moduls umfasst.

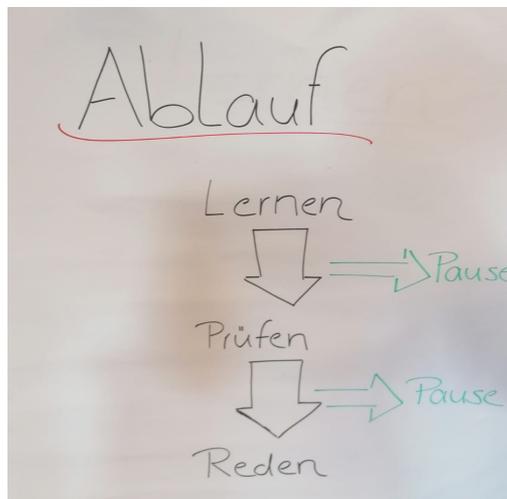


Abbildung 6: Prozessplanung

### 4.1.4 Lernhandlung (die Lernplanung in die Praxis umsetzen)

#### LE1: Sicherheitshinweise

Ich fragte die TN zunächst, was sie in Bezug auf die Sicherheit beim Umgang mit Maschinen beachten müssen und welche persönliche Schutzausrüstung sie dafür tragen müssen. Alle relevanten Ausrüstungsgegenstände wurden von den TN genannt.

Anschließend fragte ich die Beschäftigten, was zu beachten ist, wenn sich andere Personen in der Nähe der Kreiselegge aufhalten. Herr S. antwortete, dass diese Personen auch Schutzbrillen tragen müssten. Herr J. hingegen,

## Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

dass sich andere Personen sofort aus dem Umkreis der Maschinen entfernen sollten, was die geforderte Antwort darstellt.

Zum Thema "Offenes Feuer" zeigte ich das dazugehörige, laminierte Sicherheitssymbol, dessen Bedeutung von allen TN richtig erkannt wurde. Anschließend präsentierte ich auch alle Sicherheitssymbole der persönlichen Schutzgegenstände und ließ mir deren Bedeutung nochmals erklären.



Abbildung 7: LE1: Sicherheitshinweise

### *LE2: Wartungsarbeiten*

Für die anschauliche Darstellung der Wartungsarbeiten wurden vorab eine Fettpumpe und ein Benzinkanister mit Rüssel und Wischlappen von mir bereit gestellt.

Zunächst fragte ich in die Runde, mit was die Maschinen getankt werden, worauf hin als Antworten "Benzin" (Herr J., Herr C. und Herr H.) und "Diesel" (Herr S.) genannt wurden. Nachdem ich erläuterte, dass die Maschinen immer

## **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

mit Benzin betankt werden und auf die Gefahren einer Falschbetankung hinwies, ließ ich Herrn J. die Raupe betanken und seinen Kollegen die einzelnen Schritte der Betankung begleitend erklären.

Da Herr S. über die geringste Erfahrung im Betanken von Kleingeräten verfügt, durfte er daraufhin den Motor der Kreiselegge betanken und begleitend seinen Kollegen die einzelnen durchgeführten Schritte erklären.

Herr H. und Herr C. wurden von mir ausgewählt, um zu erörtern, wo man den Motorölstand nachschaut und wo man bei Bedarf Öl nachfüllen kann. Da die Ölstände hoch genug waren, bestand keine Notwendigkeit, Öl aufzufüllen.

Ergänzend erklärte ich den TN, dass es an der Raupe noch einen Hydraulikölbehälter gibt, der nur von einer Werkstatt aufgefüllt werden soll und wies auf die Verwechslungsgefahr mit dem Motoröleinfüllstutzen hin.

Abschließend zeigte ich den TN die Fettpumpe und fragte sie nach der Bezeichnung und Verwendung des Geräts. Herr S. kannte sich als Traktorfahrer mit der Pumpe aus und fand auch den einzigen Schmiernippel an der Kreiselegge, den man damit regelmäßig fetten muss.

Nach einer kurzen Pause gingen wir zur Benennung der Bauteile über.

### *LE3: Richtige Benennung der wichtigsten Bauteile*

Wir versammelten uns im Halbkreis um Raupe und Kreiselegge und ich fragte die Beschäftigten zunächst einleitend, welche Bauteile sie benennen können. Die Teile, die nicht benannt werden konnten, erklärte ich ausführlich in ihrer Funktion.

In einem weiteren Durchgang rief ich gezielt einzelne TN auf, bestimmte Teile nochmals zu benennen und ihre Funktion zu erklären. Mit dem Ausräumen der letzten Fehler beziehungsweise Missverständnisse (unter anderem wurde der

## **Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Luftreinlass zunächst für den Motor gehalten) war auch diese Lerneinheit abgeschlossen.

Positiv anzumerken an dieser Stelle ist, dass speziell Herr C. und Herr J. mit ihrer langjährigen Erfahrung im Bedienen von Maschinen sehr viel Fachwissen über den Aufbau selbiger hatten und fast mühelos das Zusammenwirken der Teile untereinander erklären konnten.

Im Rahmen meiner Vorüberlegungen hatte ich ursprünglich geplant, das Zusammenwirken der Bauteile am Flipchart zeichnerisch zu vertiefen. Da die TN mehrfach äußerten, dass ihnen eine Erklärung an den Maschinen ausreichen würde, ließ ich diese Idee im Sinne des personenzentrierten Handelns fallen.

### *LE4: Richtige Benennung der Bedienelemente*

Auch für diesen Lernabschnitt versammelten wir uns im Halbkreis um die Geräte. Ich fragte zunächst in die Runde, welche Hebel und Schalter zum Starten des Motors die Beschäftigten kennen und ob sie die richtige Bedienreihenfolge aufzeigen können.

Da hier bei zwei TN Defizite sichtbar wurden, erklärte ich in Ruhe die einzelnen Schritte und Elemente (An-Schalter betätigen, Choke einschalten, Benzinhahn einschalten, Seilzug ziehen, Choke nach einiger Zeit rausnehmen) und ließ mir diese durch gezieltes und offenes Nachfragen erneut erläutern, bis ich mir sicher war, dass alle vier TN die Abläufe verstanden hatten.

Anschließend forderte ich jeden TN dazu auf, einen der Motoren anzulassen und wieder abzuschalten, was allen TN problemlos gelang. Da die Motoren von Kreiselegge und Raupe fast baugleich sind, werden sie exakt gleich bedient. Durch diese Lernebene des Konkretisierens wurde sichergestellt, dass das angeeignete Wissen auch in der Praxis umgesetzt werden kann.

## **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Nach einer kurzen Pause, die aufgrund von hintergründig auftretenden Störgeräuschen notwendig wurde, erklärte ich die Bedienelemente zum Steuern der Raupe. In einer kurzen Gesprächsrunde konnte ich feststellen, dass die Funktion der einzelnen Hebel, deren Beschriftung nicht mehr lesbar war, den Beschäftigten unbekannt war. Deshalb entschloss ich mich, die einzelnen Hebel in einem Vortrag zu erklären. Danach bat ich die TN um eine Wiederholung der Funktionen der Hebel und erklärte fehlerhaft benannte Bedienelemente erneut.

Um das komplexe Zusammenwirken der Hebel untereinander für die TN begreifbar zu machen, sollten die TN anschließend von mir vorgegebene Fahrmanöver gedanklich durchspielen und mir erklären, welches Bedienelement sie für welche Manöver bedienen müssen.

Danach wurde der Motor der Raupe gestartet. Ich stellte mich an das Gerät und kündigte den TN ein Rollenspiel an, welches sich wie folgt gestaltet:

Als neuer Kollege in der Gruppe wurde ich beauftragt, mit der Weinbergssraupe bestimmte Fahrmanöver durchzuführen. Da ich leider nicht wisse, wie dies funktioniert, mussten sie es mir erklären. Nach einigen Sekunden Ruhe, die die TN benötigten, um in dieser neuen Situation anzukommen, konnten sie mir in meiner Rolle als Neuling alle Hebel in richtiger Kombination und Reihenfolge erklären.

Dieser Lernerfolg bildete die Basis, um jeden TN nun selbst Manöver unter dem Vordach der Halle fahren lassen zu können. Ich gab jedem ein Ziel vor, wo die Maschine hingefahren werden sollte, sodass jeder TN alle Hebel einmal bedienen musste.

Auf den Gebrauch der Kreiselegge wurde verzichtet, da die Zinken des Geräts den Boden beschädigen konnten und damit eine erhebliche Verletzungsgefahr durch umherfliegende Betonteile einherginge. Fahrmanöver in einer Echtsituation im Weinberg durchzuführen war zeitlich und witterungsbedingt nicht möglich.

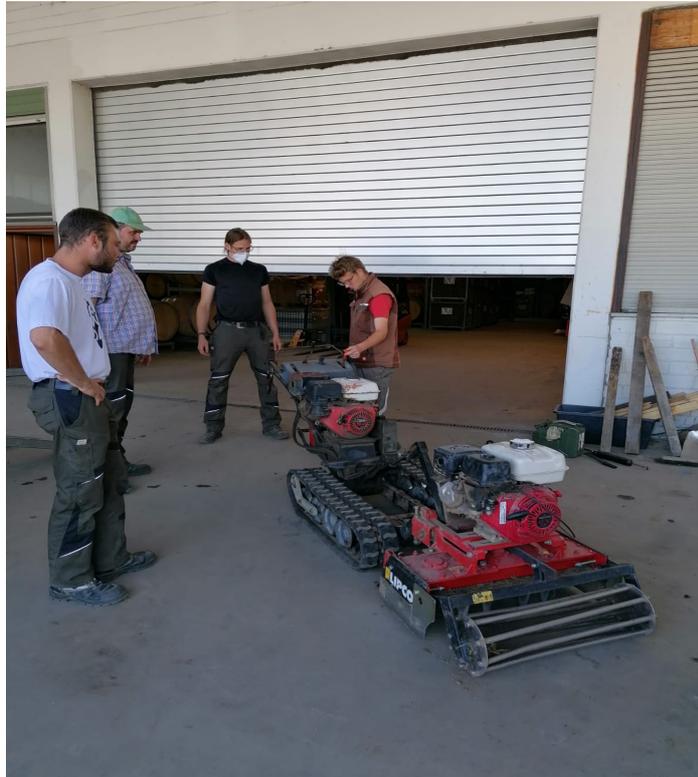


Abbildung 8: LE3:Bedienung

Im Anschluss wurden die Maschinen auf ihre Abstellposition gefahren und abgeschaltet.

Um die LE4 abzuschließen, fragte ich nach möglichen Gründen für ein Nicht-Anspringen des Motors. Ziel dieser Frage war es zu erfahren, ob der komplexe Aufbau der Geräte (LE3) und die verschiedenen Bedienelemente (LE4) insofern verstanden wurden, dass die TN ihr erlerntes Wissen anwenden können, um auftretende Probleme zu lösen. Es kamen viele Antworten, die alle schlüssig waren und so zeigte sich, dass die TN das Erlernte gut verinnerlichen konnten:

"Benzin könnte leer sein." (Herr S.)

"Startseil kaputt." (Herr J.)

"Benzinhahn nicht aufgedreht." (Herr C.)

"Choke nicht drin und Motor war noch kalt." (Herr H.)

"An-/ Aus-Schalter war noch auf "Off" gedreht." (Herr C.)

Das ausgeprägte technische Verständnis und die schnelle Auffassungsgabe der TN überraschte mich positiv und ermöglichte einen schnellen Übergang zur letzten LE.

### *LE5: Transport und Ladungssicherung*

Da wir in dieser Personenkonstellation oftmals in unserem Arbeitsalltag Geräte verladen, sichern und transportieren, war bei allen TN entsprechendes Vorwissen zu dieser Lerneinheit vorhanden. Ich stellte mehrere Fragen zur Handhabung und Anwendung von Spanngurten und wir besprachen verschiedene Typen von Rampen, die uns im Weinbau der Lebenshilfe zur Verladung zur Verfügung stehen.

Lediglich die Handhabung des größeren Zurrgurtes stellte für die Beschäftigten ein Problem dar, da dieser häufig klemmte. Nach einigen Übungen gelang allen Beteiligten das Hantieren mit den Gurten.

Nach der Vorstellung des Sicherungsmaterials führte ich das Rollenspiel aus LE4 fort und ließ mir erneut alle Schritte der Bedienung und daraufhin der Verladung erklären und führte begleitend die Verladung nach Anweisung der Beschäftigten aus. Den TN gelang es fehlerfrei, alle Schritte zu erklären, wodurch diese Lerneinheit kurz gehalten werden konnte.

Es folgte eine kurze Pause von circa 5 Minuten, da Kollegen aus dem Weinbau der Lebenshilfe in der Halle Arbeiten durchführen mussten und ich die Ablenkung durch störende Einflüsse so gering wie möglich halten wollte.

Anschließend wurde die Lernhandlung in der Halle fortgeführt. Dort fasste ich die Lehrinhalte der fünf Einheiten mündlich zusammen befragte die TN zu den einzelnen Themenbereichen. Die TN sollten sich gedanklich (abstrahierend) die Lerninhalte verinnerlichen und sprachlich (symbolisierend) wiedergeben

## **Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

können. Aufgrund dessen ließen wir Anschauungsmaterial und Maschinen vor der Halle stehen.

Da keine weiteren Einwände von Seiten der TN aufkamen und alle Fragen im Plenum richtig beantwortet werden konnten, schloss ich die Lernhandlung ab und bereitete die Arbeitsblätter zur Lernkontrolle vor.

### **4.1.5 Ergebnisbewertung** *(die Lernergebnisse auswerten)*

Zunächst verteilte ich die Arbeitsblätter an die Beschäftigten und gab ihnen ausreichend Zeit zum Lesen der Blätter. Ich ermutigte sie, Fragen zu eventuellen Unklarheiten beziehungsweise Verständnisproblemen bezüglich der Arbeitsblätter anzusprechen. Herr C. wurde dabei insofern von mir unterstützt, als dass ich ihm die Fragen vorlaß (siehe auch Kapitel 2.1, Beschreibung Herr C.).

Da keine Fragen seitens der TN auftraten, teilte ich jedem einen Kugelschreiber und einen farbigen Stift zum Markieren aus. Die Beschäftigten begaben sich an Einzelarbeitsplätze in der Halle, um eine alleinige Bearbeitung der Aufgabenstellungen sicher zu stellen.

Damit die TN die Aufgaben ohne Druck lösen konnten, wurde bewusst kein Zeitlimit gesetzt. Auch an dieser Stelle wurde Herr C. aufgrund mangelnder Lesekompetenz von mir unterstützt. Ich las ihm bei Verständnisschwierigkeiten die entsprechenden Textstellen wiederholt vor und unterstützte ihn beim Eintragen der von ihm mündlich vorab formulierten Antworten.

Grundsätzlich bereitete eine Frage zwei TN Schwierigkeiten: Die beiden Beschäftigten hatten Schwierigkeiten damit, abgebildete Bauteile zu identifizieren, da diese auf der Abbildung durch Verkleidungen abgedeckt waren.

In den Vorabüberlegungen die QM betreffend wurde bezüglich der Lernerfolgskontrolle festgelegt, dass die TN mindestens 75% der Fragen richtig beantworten können sollen. Jede geforderte richtige Antwort wird dabei mit

## Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

einem Punkt bewertet. Das bedeutet, dass von 32 Punkten mindestens 24 erreicht werden sollten.

Dies erscheint zunächst als starke Anforderung, da aber die Raupe in der nachfolgend angedachten QM in schwierigem Gelände mit Absturzgefahr gefahren werden soll, erschien es mir essentiell, dass die TN über einen hohen Grad an Fachkompetenzen verfügen, welche durch das Erreichen von 75%, also mindestens 24 Punkten, abgebildet werden.

Beim Ausfüllen der Arbeitsblätter machten alle TN einen sehr konzentrierten Eindruck, dennoch wurde bei der Auswertung deutlich, dass alle Personen mit Ausnahme von Herr C., der die Blätter mit meiner Begleitung ausgefüllt hat, Fragen unbeantwortet ließen.

Im späteren Austausch stellte sich heraus, dass die Fragen übersehen worden waren. Da fast nur Fragen betroffen waren, die ganz oben auf den Blättern standen, habe ich mir vorgenommen, die Formgestaltung der Arbeitsblätter für nachfolgende Schulungseinheiten zu überarbeiten. Da die Nichtbeantwortung der Fragen somit eindeutig auf einen Gestaltungsfehler der Arbeitsblätter zurückging, besprach ich die unbearbeiteten Fragen mit den jeweiligen Beschäftigten und bat sie, ihre Antworten nachzutragen.

Auf das Ausfüllen der Arbeitsblätter folgte eine kurze Pause, die ich nutzte, um selbige auszuwerten. Die Ergebnisse fielen dabei wie folgt aus:

TN	Punkte
Herr C.	30
Herr H.	31
Herr S.	29,5
Herr J.	31

Tabelle 3: Auswertung Arbeitsblätter

## **Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Der halbe Punkt bei Herrn S. ergab sich aus einer schriftlich auszuformulierenden Frage, deren Antwort nur zum Teil inhaltlich korrekt war.

Anhand des in Kapitel 3.3.4 erwähnten Auswertungsschemas wurde deutlich, dass alle TN die Anforderungen zum Führen der Maschinen erfüllt hatten.

Erstaunt über die sehr guten Ergebnisse lobte ich die Schulungsteilnehmer und ging zur Prozessanalyse über.

### **4.1.6 Prozessanalyse (den abgelaufenen Lernprozess analysieren)**

Wir versammelten uns vor der Pinnwand und dem Flipchart. In lockerer Gesprächsatmosphäre erklärte ich den TN den Hintergrund einer Prozessanalyse und fragte sie, wie zufrieden sie in der Lernrunde waren, was sie gut und was sie weniger gut fanden. Ich fragte zudem, ob meine Durchführung und meine Erklärungen für sie schlüssig und verständlich waren. Die Antworten der TN wurden von mir gesammelt, auf Kärtchen geschrieben und an die Wand gepinnt. Sie wurden jeweils einer von drei möglichen Kategorien zugeordnet, deren Bedeutung durch Smileys (positiv–neutral–negativ) ausgedrückt wurden.

Anschließend schrieb ich meine eigenen Reflexionsgedanken zur Durchführung auf Kärtchen und ordnete sie an die entsprechenden Stellen an der Pinnwand.

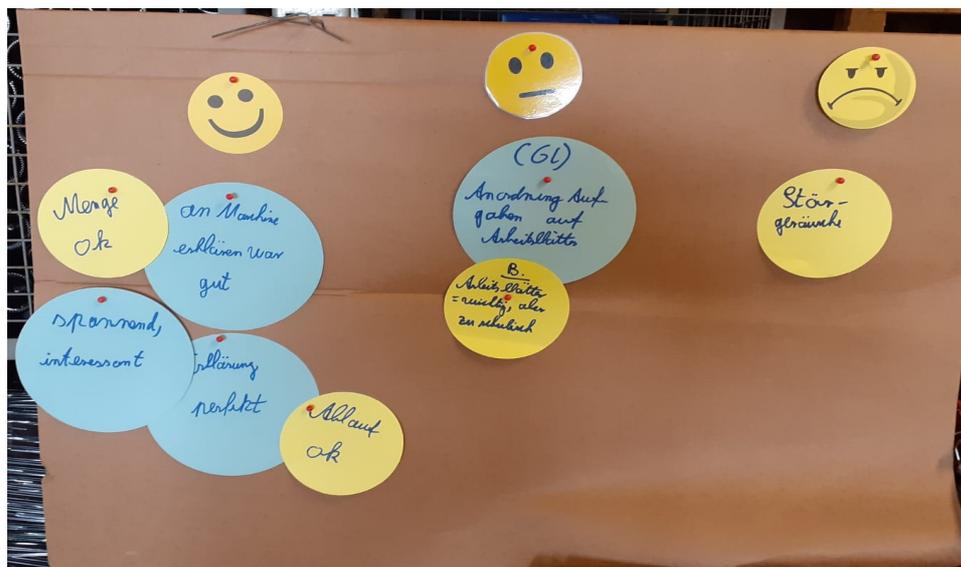


Abbildung 9: Ergebnisse Prozessanalyse

Die Rückmeldungen der TN waren überwiegend positiv. Herr H. bezeichnete meine Erklärungen wörtlich als "perfekt", kritisierte aber den Aufbau der Arbeitsblätter als sehr schulisch.

Aufgrund der sehr guten Ergebnisse, die beim Bearbeiten der Blätter erzielt wurden, erkundigte ich mich, ob Umfang beziehungsweise Anspruch der Lernhalte möglicherweise ein zu geringes Niveau aufgewiesen hätten. Die TN befanden dieses jedoch als angemessen. Es wurde vor allem besonders positiv hervorgehoben, dass wir die Unterrichtseinheit praxisnah an den Geräten durchgeführt hatten, was auch den Wünschen und Erwartungen der Beschäftigten, die vorab geäußert worden waren, entsprach.

Kritik an der formalen Gestaltung der Arbeitsblätter und an der Ablenkung durch Störgeräusche im Hintergrund wurden von mir als Fachkraft eingebracht.

Zusammenfassend gab es von den Beschäftigten fast ausnahmslos eine sehr positive Resonanz.

#### 4.1.7 Rückmeldung der Gefühle (die Gefühle beim Lernen reflektieren)

Es war für alle teilnehmenden Personen neu, ein Gespräch bezüglich ihrer Gefühle in eine QM zu integrieren. Mit eröffnenden Fragen versuchte ich, die Gesprächsrunde aufzulockern und die TN an die unvertraute Situation heranzuführen:

"Wie habt ihr euch während der Schulungseinheit gefühlt?"

"Wart ihr zum Beispiel nervös oder neugierig?"

"Wie fandet ihr die Zusammensetzung unserer Gruppe?"



Abbildung 10: Rückmeldung der Gefühle: Ergebnisse

Sukzessiv kamen einige Antworten, die ich vergleichbar mit dem Vorgehen in der Prozessanalyse kategorisierte. In ihren Rückmeldungen gaben die TN ausschließlich positiv erlebte Emotionen an. Niemand fühlte sich ängstlich, unsicher oder unter Druck gesetzt. Um die Runde abzuschließen, sprach ich als FK ebenfalls über mein Befinden während der QM.

#### **4.1.8 Schlussfolgerung** (*Veränderungen für die Zukunft ableiten*)

Die QM war qualitativ und quantitativ dem Ausbildungsstand der Teilnehmenden angepasst. Der Vorbereitungs- und Ablaufplan konnte zeitlich und inhaltlich ohne erheblichen Abweichungen eingehalten werden. Alle Personen gaben an, für ihre Arbeit etwas sinnvolles gelernt beziehungsweise gelehrt zu haben. Einen Kritikpunkt stellte das Auftreten von Störgeräuschen im Hintergrund, die einer konzentrierten Arbeitsatmosphäre kurzzeitig im Weg standen, dar. Zudem sind kleinere Überarbeitungen bei den Arbeitsblättern notwendig, um den TN die Bearbeitung zu erleichtern.

Die didaktischen Hilfsmittel wurden sehr gut eingesetzt und angenommen. Den TN fiel es aufgrund mangelnder Erfahrung eher schwer, ihre Emotionen in Worte zu fassen. Zukünftig könnte man hier als Gruppenleiter pädagogisch ansetzen und das Thema "Emotionen in QMs" angehen.

#### **PM03: Ablösung** (*sich von der Gruppe verabschieden*)

Ich bedankte mich bei den Beschäftigten für ihre aktive Teilnahme und ihre Aufmerksamkeit, woraufhin sie sich ebenfalls für das Erwerben neuer Fachkenntnisse bedankten. Ich sicherte ihnen zu, die Fotos, die während der QM gemacht wurden, beim nächsten Gruppennachmittag zu zeigen, sodass wir uns den Vormittag nochmals in Erinnerung rufen können. Um die praktische Relevanz des in der QM Erlernenen nochmals zu verdeutlichen sowie die aufbauende Lerneinheit anzukündigen, äußerte ich die Hoffnung, bald mit Raupe und Kreiselegge im Weinberg arbeiten zu können, denn leider war zum Zeitpunkt der QM der Boden extrem trocken und daher nicht zur Bearbeitung geeignet.

#### **PM04: Öffnung** (*sich eine neue Situation vergegenwärtigen*)

Ich gab den TN ein paar kleinere Arbeitsaufträge in der Halle, sodass wir die Zeit bis zur Mittagspause sinnvoll füllen konnten. Dann packten wir die Arbeitsmaterialien zusammen, parkten die Geräte in der Halle und fuhren

### **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

zurück ins Weingut, um uns wieder den momentan anstehenden Arbeiten zu widmen.

Auf der Rückfahrt unterhielten sich die Beschäftigten angeregt über die Raupe und freuten sich sichtlich auf das bevorstehende eigenständige Arbeiten mit den Maschinen. Dies bestätigte mich in meiner qualifizierenden Aufgabe als Gruppenleiter und motivierte mich zur Durchführung weiterer Schulungseinheiten.

## **5 Reflexion**

### **5.1 Soll-Ist-Vergleich**

Die Schulungseinheit konnte den Vorabüberlegungen entsprechend durchgeführt werden. Die didaktischen Mittel erwiesen sich als hilfreich und wurden im Sinne des personenzentrierten Lernens eingesetzt. Das geplante Zeitfenster (vormittags von neun bis zwölf Uhr) konnte ebenfalls weitestgehend eingehalten werden, die QM dauerte rund 20 Minuten kürzer als veranschlagt, was sich durch die schnelle Auffassung der Beschäftigten erklären lässt.

Alle TN waren sehr motiviert, sodass eine Förderung ihrer Fachkompetenzen im Sinne des Moduls STS erreicht werden konnte. Durch die Durchführung der praktischen Übungen wurden auch die Fertigkeiten der Beschäftigten verbessert, sodass die Einheit alle drei geforderten Kompetenzelemente umfasste: Kenntnisse–Fertigkeiten–Einstellungen.

Umfang und Anspruch der Lerninhalte waren den Fähigkeiten der Schulungsteilnehmer angemessen.

Die erfolgreich ausgefüllten Arbeitsblätter belegen den Lernerfolg.

### **5.2 Selbstreflexion**

Trotz intensiver, vorbereitender Übungen im Kontext des GFAB-Lehrgangs war es eine neue Erfahrung, eine umfangreiche QM selbstständig umzusetzen. Für mich gab nur wenige Punkte, die einer Verbesserung bedürfen (siehe Kapitel 4.1.6).

Rückblickend besonders wichtig erscheint die individuelle Wahl der didaktischen Mittel, um eine flexible Lernweise zu ermöglichen, die weitestgehend gruppen- und personenorientiert ist.

## **Weiterbildung zur gepüpften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Als ich 2018 begann im Weinbau der Lebenshilfe als Gruppenleiter zu arbeiten, konnte ich aufgrund der Behinderung meiner großen Schwester zwar auf einen großen "alltagswissenschaftlichen" Erfahrungsschatz im Umgang mit Menschen mit Behinderung zurückgreifen, dennoch war mir nicht bewusst, welche umfangreichen und vielfältigen Möglichkeiten zur gezielten Förderung von Fähigkeiten und Kenntnissen von Menschen es gibt.

Mit der Erfahrung und dem Wissen, das ich mir durch meine Tätigkeit als FK angeeignet und vor allen Dingen durch den GFAB-Lehrgang erworben und gefestigt habe, ist es mir nun möglich, gezielt, strukturiert und personenzentriert Menschen mit Behinderung in ihrem Arbeitsalltag zu fördern.

Die guten Lernergebnisse der TN in der von mir durchgeführten QM haben mich überrascht und zeigen auf, dass Werkstattbeschäftigte oftmals über mehr Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, als auf den ersten Blick von ihnen erwartet wird. Daraus folgt für mich eine sehr hohe Motivation, mehr Schulungsmöglichkeiten anzubieten und nach Möglichkeit in den Arbeitsalltag zu integrieren, um im Sinne des §58 SGB IX nicht nur die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit zu verbessern, sondern auch Menschen mit Behinderung den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### **5.3 Ausblick**

Da im Weinbau der Lebenshilfe die winzerischen Tätigkeiten und die wirtschaftliche Rentabilität ein starkes Motiv im alltäglichen Handeln der Gruppenleiter\*innen darstellt, ist es mir ein Anliegen, in Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen, Vorgesetzten, Werkstattleitung, BBB und eventuell Sozialdienst und Integrationsfachdienst ein Konzept zu erarbeiten, wie der strukturierten stetigen Weiterbildung behinderter Menschen mehr Raum eingeräumt werden kann. Ich bin gespannt, ob sich solch ein "Runder Tisch" etablieren kann und wie er sich auf die Durchführung zukünftiger Schulungen auswirken wird.

## **Weiterbildung zur gepüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021**

Dabei ist insbesondere der Austausch zwischen den Kolleg\*innen im Bereich Weinbau hervorzuheben, der täglich erfolgt und genutzt werden sollte, um QMs gemeinsam planen und durchführen zu können. Hier könnte man weiterführend kooperativ einen Gesamtplan für den Arbeitsbereich entwickeln, der regelt, wie regelmäßig Zeit für Schulungen eingeräumt werden kann und wie gleichzeitig Rücksicht auf saisonal anfallende Tätigkeiten und Arbeitsspitzen genommen werden kann, denn die Aus- und Weiterbildung der Werkstattbeschäftigten als eigentlicher Auftrag einer WfBM wird zukünftig eine größere Gewichtung erhalten und in stärkerer Konkurrenz zur wirtschaftlichen Rentabilität stehen.

Zukünftig wäre es anzustreben, in Zusammenarbeit mit dem BBB eine Sammlung mit angefertigten und ausgeführten Lerneinheiten zu erstellen, auf die der Arbeitsbereich in den nächsten Jahren zurückgreifen kann. Ziel wäre es, durch stärkere Vernetzung mit dem BBB den Vorbereitungsaufwand für Schulungsmaßnahmen über die nächsten Jahre zu reduzieren, wodurch Kapazitäten für weitere Maßnahmen entstünden.

Ganz besonders freue ich mich darauf, Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, die aufeinander aufbauend gestaltet sind. Auf die vermittelten Inhalte dieser fachpraktischen Arbeit könnte beispielsweise eine QM mit dem Ziel der Förderung von Methodenkompetenzen folgen, auf die wiederum eine QM aufbauen könnte, die gruppenorientiertes Arbeiten fördert.

## 6 Literatur-/ Quellenverzeichnis

- Birsens, P. (2020). Das Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS): Leitfaden zur Anwendung der Methodik-Module (Auflage 05/2020).
- Krollner, B. (2021). <https://www.icd-code.de/>, aufgerufen am 19.04.2021.
- SGB IX. <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/219.html>, aufgerufen am 23.03.2021.
- Lebenshilfe Bad Dürkheim (ohne Datum). <https://www.lebenshilfe-duew.de>, aufgerufen am 23.03.2021.
- Weinbau der Lebenshilfe (2020). Powerpoint-Präsentation.
- Berufsbildungsbereich der Dürkheimer Werkstätten (2020). "Durchführungskonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich" Version 3.
- LAG WfBM (2011). Glossar für Kompetenzen.
- TÜV SÜD (2021). Leitfaden zur ISO 9001:2015, aktualisierte Version 2021.
- Sozialakte Herr C., eingesehen am 09.04.2021.
- Sozialakte Herr H., eingesehen am 09.04.2021.
- Sozialakte Herr S., eingesehen am 19.04.2021.
- Sozialakte Herr J., eingesehen am 16.05.2021 und am 18.06.2021.
- Gespräche mit Gruppenleiter\*innen und dem Bereichsleiter aus dem Weinbau und Mitarbeitenden des BBBs.

## 7 Anlagen

### Anlage I Einwilligungserklärung Herr C.

Landesverband Rheinland-Pfalz der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.  
Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung – 2019/2021  
Projektarbeit Abschlussprüfung 2021

**Einwilligungserklärung**

Einwilligungserklärung zur Veröffentlichung von Videoaufnahmen und Fotos nach dem  
Kunsturhebergesetz<sup>1</sup> in Print- und Onlinemedien.

Diese Einwilligung wird <sup>NICHT</sup>erteilt durch

Im Rahmen der Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung beabsichtigt der Landesverband Rheinland-Pfalz der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V., das/die nachfolgend näher bezeichnete(n) Video(s) und/oder Foto(s) auf dem der/die o.g. Beschäftigt(e), Mitarbeiter\*in(nen), Bewohner\*in(nen) bzw. externe Beteiligte abgebildet sind zum Zwecke der Projektarbeit der Abschlussprüfung veröffentlicht werden.

Anlass/Veranstaltung	Projektarbeit für die Abschlussprüfung Schriftliche Dokumentation der Arbeit Präsentation der Arbeit
Durchführung am (bitte handschriftlich einfügen)	
Präsentation am	30.08.-01.09.2021
Dateiart	Foto und ggf. Video (Bild- und Ton)
Zweck der Veröffentlichung	ausschließlich im Rahmen der Weiterbildung
Maximale Aufbewahrungsdauer	Projektarbeit: 2 Jahre bei der zuständigen Stelle (LSJV) und 10 Jahre beim Landesverband Die Präsentation wird nur im Rahmen des Abschlusskolloquiums vom 30.08.-01.09.2021 verwendet

Die Einwilligung ist freiwillig und gilt ausschließlich dem o.g. Zweck. Eine Ablehnung führt nicht zu Nachteilen. Diese Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Paul Dürklein 07.06.2021,

Ort, Datum / Unterschrift

<sup>1</sup> Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie, online abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/kunsturhg/BjNR000070907.html>



# Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

## Anlage II Einwilligungserklärung Herr S.

Landesverband Rheinland-Pfalz der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.  
Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung – 2019/2021  
Projektarbeit Abschlussprüfung 2021

### Einwilligungserklärung

Einwilligungserklärung zur Veröffentlichung von Videoaufnahmen und Fotos nach dem **Kunsturhebergesetz**<sup>1</sup> in Print- und Onlinemedien.

Diese Einwilligung wird erteilt durch

Im Rahmen der **Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung** beabsichtigt der Landesverband Rheinland-Pfalz der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V., das/die nachfolgend näher bezeichnete(n) Video(s) und/oder Foto(s) auf dem der/die o.g. Beschäftigt(e), Mitarbeiter\*in(nen), Bewohner\*in(nen) bzw. externe Beteiligte abgebildet sind zum Zwecke der **Projektarbeit der Abschlussprüfung** veröffentlicht werden.

Anlass/Veranstaltung	Projektarbeit für die Abschlussprüfung Schriftliche Dokumentation der Arbeit Präsentation der Arbeit
Durchführung am (bitte handschriftlich einfügen)	
Präsentation am	30.08.-01.09.2021
Dateiart	Foto und ggf. Video (Bild- und Ton)
Zweck der Veröffentlichung	ausschließlich im Rahmen der Weiterbildung
Maximale Aufbewahrungsdauer	<b>Projektarbeit:</b> 2 Jahre bei der zuständigen Stelle (LSJV) und 10 Jahre beim Landesverband Die <b>Präsentation</b> wird nur im Rahmen des Abschlusskolloquiums vom 30.08.-01.09.2021 verwendet

Die Einwilligung ist freiwillig und gilt ausschließlich dem o.g. Zweck. Eine Ablehnung führt nicht zu Nachteilen. Diese Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Bad Dürkheim, 07.06.2021

Ort, Datum

Unterschrift

<sup>1</sup> Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie, online abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/kunsturhg/BJNR000070907.html>

# Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

## Anlage III Einwilligungserklärung Herr J.

Landesverband Rheinland-Pfalz der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.  
Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung – 2019/2021  
Projektarbeit Abschlussprüfung 2021

### Einwilligungserklärung

Einwilligungserklärung zur Veröffentlichung von Videoaufnahmen und Fotos nach dem  
Kunsturhebergesetz<sup>1</sup> in Print- und Onlinemedien.

Diese Einwilligung wird erteilt durch

Im Rahmen der **Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung** beabsichtigt der Landesverband Rheinland-Pfalz der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V., das/die nachfolgend näher bezeichnete(n) Video(s) und/oder Foto(s) auf dem der/die o.g. Beschäftigt(e), Mitarbeiter\*in(nen), Bewohner\*in(nen) bzw. externe Beteiligte abgebildet sind zum Zwecke der **Projektarbeit der Abschlussprüfung** veröffentlicht werden.

Anlass/Veranstaltung	Projektarbeit für die Abschlussprüfung Schriftliche Dokumentation der Arbeit Präsentation der Arbeit
Durchführung am (bitte handschriftlich einfügen)	
Präsentation am	30.08.-01.09.2021
Dateiart	Foto und ggf. Video (Bild- und Ton)
Zweck der Veröffentlichung	ausschließlich im Rahmen der Weiterbildung
Maximale Aufbewahrungsdauer	Projektarbeit: 2 Jahre bei der zuständigen Stelle (LSJV) und 10 Jahre beim Landesverband Die Präsentation wird nur im Rahmen des Abschlusskolloquiums vom 30.08.-01.09.2021 verwendet

Die Einwilligung ist freiwillig und gilt ausschließlich dem o.g. Zweck. Eine Ablehnung führt nicht zu Nachteilen. Diese Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Bernd Oehlman, 07.08.2021

Ort, Datum

Unterschrift

<sup>1</sup> Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie, online abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/kunsturhg/BjNR000070907.html>



# Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung 2019-2021

## Anlage IV Einwilligungserklärung Herr H.

Landesverband Rheinland-Pfalz der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.  
Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung – 2019/2021  
Projektarbeit Abschlussprüfung 2021

### Einwilligungserklärung

Einwilligungserklärung zur Veröffentlichung von Videoaufnahmen und Fotos nach dem  
Kunsturhebergesetz<sup>1</sup> in Print- und Onlinemedien.

Diese Einwilligung wird erteilt durch

Im Rahmen der **Weiterbildung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung** beabsichtigt der Landesverband Rheinland-Pfalz der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V., das/die nachfolgend näher bezeichnete(n) Video(s) und/oder Foto(s) auf dem der/die o.g. Beschäftigt(e), Mitarbeiter\*in(nen), Bewohner\*in(nen) bzw. externe Beteiligte abgebildet sind zum Zwecke der **Projektarbeit der Abschlussprüfung** veröffentlicht werden.

Anlass/Veranstaltung	Projektarbeit für die Abschlussprüfung Schriftliche Dokumentation der Arbeit Präsentation der Arbeit
Durchführung am (bitte handschriftlich einfügen)	
Präsentation am	30.08.-01.09.2021
Dateiart	Foto und ggf. Video (Bild- und Ton)
Zweck der Veröffentlichung	ausschließlich im Rahmen der Weiterbildung
Maximale Aufbewahrungsdauer	Projektarbeit: 2 Jahre bei der zuständigen Stelle (LSJV) und 10 Jahre beim Landesverband Die Präsentation wird nur im Rahmen des Abschlusskolloquiums vom 30.08.-01.09.2021 verwendet

Die Einwilligung ist freiwillig und gilt ausschließlich dem o.g. Zweck. Eine Ablehnung führt nicht zu Nachteilen. Diese Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Bad Wimbler, 07.06.2021

Ort, Datum

Unterschrift

<sup>1</sup> Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie, online abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/kunsturhg/BjNR000070907.html>

## 8 Erklärung

Hiermit erkläre ich, \_\_\_\_\_

Otten, Leroy Freeman Luke

dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen oder Hilfsmittel verwendet habe.

\_\_\_\_\_  
Wachenheim a. d. Weinstraße, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift