

Arbeitspädagogisches **B**ildungs **S**ystem (**ABS**)

Gerd Grampp

ABS wird von der 2G-Stiftung kostenfrei zur Nutzung für die Gestaltung von Lernprozessen für Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen zur Verfügung gestellt

Inhaltsverzeichnis

Das Arbeitspädagogische BildungsSystem (ABS)	S. 4
Module und Elemente des Arbeitspädagogischen BildungSystems (ABS)	S. 6
Das Didaktik-Modul Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)	S. 8
Element 1 Zentrierung	S. 8
Element 2 Beziehung	S. 9
Element 3 Ablösung	S. 9
Element 4 Öffnung	S. 10
Element 5 Konkretisierung	S. 10
Element 6 Materialisierung	S. 11
Element 7 Symbolisierung	S. 11
Element 8 Abstrahierung	S. 12
Das Didaktik-Modul ProzessStrukturierung und -Führung (PSF)	S. 13
Element 1 Voraussetzungen	S. 13
Element 2 Planung	S. 14
Element 3 Umsetzung	S. 15
Element 4 Analyse	S. 15
Element 5 Beziehung	S. 16
Element 6 Regelung	S. 16
Element 7 Begleitung	S. 17
Element 8 Hilfe	S. 17
Das Didaktik-Modul KompetenzZentrierte Prozeßgestaltung (KZP)	S. 18
Element 1 Selbständiges Lernen und Arbeiten.....	S. 18
Element 2 Produktives Denken	S. 19
Element 3 Begründetes Entscheiden	S. 19
Element 4 Aktive Informationsverarbeitung	S. 20
Element 5 Bewusstes Übertragen	S. 20
Das Didaktik-Modul Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ)	S. 28
Element 1 Bewusste Bewegung	S. 29
Element 2 Bewusste Gefühle	S. 29
Element 3 Bewusstes Denken	S. 30
Das Methodik-Modul Systemisch-Strukturegeleitetes Lernen (SSL)	S. 31
Element 1 Anknüpfung	S. 32
Element 2 Zielfestlegung	S. 33
Element 3 Prozessplanung	S. 33
Element 4 Lernhandlung	S. 33
Element 5 Ergebnisbewertung	S. 34
Element 6 Prozessanalyse	S. 34
Element 7 Rückmeldung	S. 35
Element 8 Schlussfolgerung	S. 35
Das Methodik-Modul Kooperatives ProblemLösen (KPL)	S. 36
Element 1: Problematisierung	S. 36
Element 2: Ordnung	S. 37
Element 3: Information	S. 37
Element 4: Entwicklung	S. 37
Element 5: Entscheidung	S. 38
Element 6: Planung	S. 38
Element 7: Übung	S. 38
Element 8: Umsetzung	S. 39
Element 9: Auswertung	S. 39

Das Methodik-Modul Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR)	S. 40
Element 1 Einführung	S. 41
Element 2 Bearbeitung	S. 41
Element 3 Annäherung	S. 42
Element 4 Analyse	S. 42
Element 5 Entscheidung	S. 42
Element 6 Planung	S. 43
Element 7 Übung	S. 43
Element 8 Bilanzierung	S. 44
Das Methodik-Modul Selbstgesteuertes TätigSein(STS)	S. 45
Element 1 Auftragsbeschreibung	S. 46
Element 2 Entscheidung	S. 46
Element 3 Tätigkeitsplanung.....	S. 47
Element 4 Kontrolle.....	S. 47
Element 5 Handlung	S. 47
Element 6 Auswertung	S. 48
Das Pragmatik-Modul Aktivierende RaumGestaltung (ARG)	S. 49
Element 1 Ziele	S. 49
Element 2: Aktivitäten	S. 50
Element 3: Tätigkeitsorte	S. 50
Element 4: Gestaltung	S. 51
Element 5: Verantwortung	S. 51
Element 6: Veränderung	S. 51
Das Pragmatik-Modul Individuelle ZeitAnpassung (IZA)	S. 52
Element 1: Idealzeit	S. 52
Element 2: Realzeit	S. 53
Element 3: Individualzeit	S. 53
Element 4: Zeitplanung	S. 53
Element 5: Gestaltung	S. 54
Element 6: Übung	S. 54
Das Pragmatik-Modul Kooperative GruppenStrukturierung (KGS)	S. 55
Element 1: Individualität	S. 55
Element 2: Zusammenarbeit	S. 56
Element 3: Austausch	S. 56
Element 4: Zuhören	S. 57
Element 5: Rituale	S. 57
Element 6: Regeln	S. 58
Das Pragmatik-Modul Selbsttätigkeitsorientierte MaterialGestaltung (SMG)	S. 59
Element 1: Beschreibung	S. 59
Element 2: Interesse	S. 60
Element 3: Unterstützung	S. 60
Element 4: Dokumentation	S. 61
Element 5: Kontrolle	S. 61
Element 6: Selbsttest	S. 62

Das Arbeitspädagogische **BildungsSystem (ABS)**

Das **Arbeitspädagogische BildungsSystem (ABS)** ist ein Instrument für eine arbeitspädagogisch begründete berufliche Bildung. Dabei geht es in der Werkstatt um die Qualifizierung von leistungsberechtigten Personen zur Ausführung von Arbeitsaufträgen sowie die Entwicklung bzw. Erhaltung der Leistungsfähigkeit und die Entwicklung der Persönlichkeit. „Leistungsfähigkeit“ und „Persönlichkeit“ sind Begriffe, die zwar in der Praxis verwendet werden, aber nicht verbindlich definiert sind. Leistungsfähigkeit bezeichnet die Eigenschaft einer Person, eine bestimmte körperliche oder geistige Leistung erbringen zu können. Persönlichkeit wird als ein auf Wissen, Können und Wollen beruhendes, spezifisches Handeln einer Person verstanden, mit dem sie mit anderen Personen oder der Sachumwelt in Beziehung tritt. Wissen, Können und Wollen sind Grundlagen (Ressourcen) der Handlungskompetenz. Ergebnis des Handelns einer Person ist eine Leistung.

Die *Handlungskompetenz* umfasst die Bereiche Fach-, Sozial-, Individual- und Methodenkompetenz. Diese haben folgende Bedeutungen:

- *Fachkompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft zur selbständigen und fachgerechten Ausführung von Aufgaben und Tätigkeiten als Anwendung von Wissen und Können auf der Basis des Wollens.
- *Methodenkompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft zur Anwendung von Verfahren zur selbständigen Erfüllung von sozialen Anforderungen und persönlichen Bedürfnissen.
- *Sozialkompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft zur Kommunikation und Kooperation mit Anderen sowie zu gemeinsamer Bearbeitung von Problemen und Konflikten in allen Lebensbereichen.
- *Individualekompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft zur Entwicklung von Selbst-Bewusstheit und Identität durch Tätigsein und Lernen sowie zur Reflexion und angemessenen Veränderung des eigenen Verhaltens.

Ressourcen der Handlungskompetenz sind

- *Wissen*
Die in Lernvorgängen erworbenen theoretischen Kenntnisse über Sachverhalte und soziale Zusammenhänge. Kenntnisse helfen, Dinge zu verstehen.
- *Können*
Inhaltlich bestimmbare Fertigkeiten wie z. B. Schreib-, Lese- und Rechenfertigkeit oder die Fertigkeit eine Maschine zu bedienen. Fertigkeiten ermöglichen praktisches Tun.
- *Wollen*
Einstellungen als grundlegende Reaktionsmuster in bestimmten Situationen sowie stabile Haltungen und Meinungen. Einstellungen sind z.B. eine Grundlage der Motivation.

Das **Arbeitspädagogische BildungsSystem (ABS)** stellt Module zur Gestaltung von Strukturen, Prozessen und Handlungen zur Verfügung, die die Prozessqualität der beruflichen Bildung beeinflussen. Mit seiner modularen Struktur ist das **ABS** die Basis für die Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz von Menschen mit Behinderung.

Die Struktur des **ABS** umfasst drei Komponenten: *Didaktik-*, *Methodik-* und *Pragmatikmodule*. Sie beziehen sich auf die Gestaltung von Prozessen und Handlungen zur Verwirklichung der Teilhabeleistung Bildung. Die Module sind jeweils voneinander abgrenzbare, aber miteinander in Verbindung stehende Teilbereiche eines Ganzen (System).

- Die *Didaktikmodule* ermöglichen auf der Grundlage ihrer Elemente den Fachkräften die Schaffung von Arrangements zur Entwicklung der Handlungskompetenz. Sie beziehen sich auf die Gestaltung von lernwirksamen Situationen in Bildungsangeboten, die Berücksichtigung der Individualität in Lernprozessen und die Entwicklung einer angemessenen Einstellung des Personals.

- Die *Methodikmodule* stellen den Fachkräften Elemente für die Planung von Lernprozessen zur Verfügung. Sie ermöglichen die Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz. Methodik bedeutet „planmäßiges, folgerichtiges Vorgehen“ und bezieht sich auf die Abfolge von Schritten eines „Lernwegs“. Damit wird es den Fachkräften ermöglicht, den Ablauf von Lernprozessen festzulegen. So entsteht die Möglichkeit, durch immer gleiches Vorgehen in Lernprozessen Sicherheit zu erhalten, gleichzeitig jedoch unter Berücksichtigung von didaktischen Gesichtspunkten, flexibel auf die einzelnen Personen eingehen zu können.
- Die *Pragmatikmodule* enthalten in ihren Elementen Vorschläge um in Räumen Zonen für individuelles und gemeinsames Lernen zu schaffen, das persönliche Lern- bzw. Arbeitstempo zu berücksichtigen, die Dynamik der Lerngruppe bei den Gruppenprozessen zu beachten sowie selbstgesteuertes und selbstkontrolliertes Lernen zu ermöglichen. Das durch die Pragmatikmodule angestrebte selbst gesteuerte Lernen entlastet die Fachkräfte von Routine-Anleitungstätigkeiten. Sie erhalten so Zeit, um z.B. spezifische Angebote zur Weiterbildung zu planen und durchzuführen, Einzelberatung anzubieten, oder die eigene Tätigkeit zu reflektieren.

Die Module und Elemente des Arbeitspädagogischen **BildungsSystems (ABS)** im Überblick

Didaktikmodule

Prozess- und MaterialOrganisation (PMO) <i>Ablaufstrukturen und Handlungsebenen berücksichtigen</i>			
<i>Zentrierung</i> In der Lern- bzw. Arbeitssituation ankommen	<i>Beziehung</i> Mit der Lern- bzw. Arbeitsgruppe Kontakt aufnehmen	<i>Ablösung</i> Von der Lern- bzw. Arbeitsgruppe verabschieden	<i>Öffnung</i> Die Lern- bzw. Arbeitssituation abschließen und verlassen
<i>Konkretisierung</i> Den Lern- bzw. Arbeitsinhalt praktisch ausführen	<i>Materialisierung</i> Den Lern- bzw. Arbeitsinhalt bildlich darstellen	<i>Symbolisierung</i> Den Lern- bzw. Arbeitsinhalt sprachlich beschreiben	<i>Abstrahierung</i> Den Lern- bzw. Arbeitsinhalt gedanklich vorstellen

ProzessStrukturierung und -Führung (PSF) <i>Bildung, Arbeit und Mitwirkung gestalten und partnerschaftlich begleiten</i>			
<i>Voraussetzungen</i> Grundlagen für Prozesse schaffen	<i>Planung</i> Prozesse entwerfen	<i>Umsetzung</i> Verhalten bei der Verwirklichung bedenken	<i>Analyse</i> Prozesse bewerten
<i>Beziehung</i> Partnerschaftliche Offenheit praktizieren	<i>Regelung</i> Zielvereinbarungen abschließen	<i>Begleitung</i> Individualität und Emanzipation ermöglichen	<i>Hilfe</i> Qualifikationsorientiert helfen und gestalten

KompetenzZentrierte Prozessgestaltung (KZP) <i>Kompetenzen erwerben, anwenden und üben</i>		
<i>Selbständiges Lernen und Arbeiten</i> Lern- und Arbeitsprozesse selbständig planen, ausführen und bewerten	<i>Produktives Denken</i> Probleme und Aufgaben erkennen, definieren und Lösungen entwickeln	<i>Begründetes Entscheiden</i> Gründe für Entscheidungen angeben und Folgen abwägen
<i>Aktive Informationsverarbeitung</i> Informationen beschaffen, verarbeiten und weitergeben		<i>Bewusstes Übertragen</i> Vorhandene Fähigkeiten bewusst machen und in neuen Situationen anwenden

Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ) <i>Zu körperlicher, seelischer und geistiger Beweglichkeit anleiten</i>		
<i>Bewusste Bewegung</i> Eigenes Tun erfahren und absichtlich verändern	<i>Bewusste Gefühle</i> Gefühle wahrnehmen und anderen verständlich machen	<i>Bewusstes Denken</i> Ideen produzieren, bewerten und bearbeiten

Methodikmodule

Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL) <i>Neue Tätigkeiten erlernen</i>			
<i>Anknüpfung</i> Die Motivation für das Lernen verdeutlichen	<i>Zielfestlegung</i> Die Lernziele vereinbaren	<i>Prozessplanung</i> Den Lernprozess planen	<i>Handlung</i> Die Lernplanung in die Praxis umsetzen
<i>Ergebnisbewertung</i> Die Lernergebnisse auswerten	<i>Prozessanalyse</i> Den abgelaufenen Lernprozess analysieren	<i>Rückmeldung</i> Die Gefühle beim Lernen reflektieren	<i>Schlussfolgerung</i> Veränderungen für die Zukunft ableiten

Kooperatives ProblemLösen (KPL) <i>Fähigkeiten zur Mitgestaltung des Arbeitslebens erwerben</i>		
<i>Problemtisierung</i> Probleme benennen und notieren	<i>Ordnung</i> Probleme ordnen und für die Bearbeitung vorbereiten	<i>Information</i> Über bereits existierende Lösungen des Problems informieren
<i>Entwicklung</i> Neue und ungewöhnliche Lösungen des Problems suchen	<i>Entscheidung</i> Eine begründete Entscheidung für eine Lösung treffen	<i>Planung</i> Einen Umsetzungsplan für die ausgewählte Lösung erstellen
<i>Übung</i> Das für die Umsetzung notwendige Verhalten üben	<i>Umsetzung</i> Die Planung in der Praxis umsetzen	<i>Auswertung</i> Die Umsetzung der Planung auswerten

Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR) <i>Lebenssinn gewinnen aus der gemeinsamen Tätigkeit mit anderen</i>			
<i>Einführung</i> Darstellung des Themas in allgemeiner Form	<i>Bearbeitung</i> Das Ausgangsmaterial bearbeiten und das Thema herausfinden	<i>Analyse</i> Das Verhalten der Beteiligten beschreiben	<i>Annäherung</i> Zum Thema einen persönlichen Bezug herstellen
<i>Entscheidung</i> Über Veränderung des eigenen Verhaltens entscheiden	<i>Planung</i> Einen Umsetzungsplan für die festgelegte Veränderung erstellen	<i>Übung</i> Das für die Umsetzung notwendige Verhalten üben	<i>Bilanzierung</i> Die Ergebnisse und den Prozess betrachten

Selbstgesteuertes TätigSein(STS) <i>Sein Handeln selbst gestalten und verantworten</i>		
<i>Auftragsbeschreibung</i> Die Arbeitsaufgabe darstellen	<i>Entscheidung</i> Die Aufgabe übernehmen	<i>Tätigkeitsplanung</i> Den Tätigkeitsablauf verdeutlichen
<i>Kontrolle</i> Die Prüfmittel bereitstellen	<i>Handlung</i> Die Tätigkeit ausführen	<i>Auswertung</i> Die Aufgabe und das Ergebnis vergleichen

Pragmatikmodule

Aktivierende RaumGestaltung (ARG) <i>Zonen für individuelles und gemeinsames Lernen bzw. Arbeiten schaffen</i>		
<i>Ziele</i> Zweckbestimmung des Raumes vornehmen	<i>Aktivitäten</i> Tätigkeiten im Raum bestimmen	<i>Tätigkeitsorte</i> Raumzonen nach Zweckbestimmung definieren
<i>Gestaltung</i> Für Materialien und Ausstattung sorgen	<i>Verantwortung</i> Regeln zur Benutzung des Raumes aufstellen	<i>Veränderung</i> Auf Flexibilität in der Raumnützung achten

Individuelle ZeitAnpassung (IZA) <i>Persönliches Lern- bzw. Arbeitstempo berücksichtigen</i>		
<i>Idealzeit</i> Aktivitätsrhythmen am Tag beachten	<i>Realzeit</i> Verfügbare Zeit festlegen	<i>Individualzeit</i> Persönliches Tempo berücksichtigen
<i>Zeitplanung</i> Gemeinsam Zeitstruktur für Aufgabe festlegen	<i>Gestaltung</i> Aufgaben vorbereiten und strukturieren	<i>Übung</i> Notwendiges Wissen und Können identifizieren und üben

Kooperative GruppenStrukturierung (KGS) <i>Die Dynamik der Lern- bzw. Arbeitsgruppe beachten</i>		
<i>Individualität</i> Ich und die anderen	<i>Zusammenarbeit</i> Gemeinsam etwas tun	<i>Austausch</i> Miteinander reden
<i>Zuhören</i> Aufeinander hören	<i>Rituale</i> Sich verbinden	<i>Regeln</i> Ordnung ist das halbe Leben

Selbsttätigkeitsorientierte MaterialGestaltung (SMG) <i>Selbstgesteuertes und selbstkontrolliertes Lernen bzw. Arbeiten ermöglichen</i>		
<i>Beschreibung</i> Produkt und Ablauf einer neuen Tätigkeit ausführlich beschreiben	<i>Interesse</i> Motivation aktivieren und aufrechterhalten	<i>Unterstützung</i> Hilfe für voraussehbare schwierige Situationen vorbereiten
<i>Dokumentation</i> Ablauf und Abweichung der Prozesse festhalten	<i>Kontrolle</i> Medium zur Selbstkontrolle bereitstellen	<i>Selbsttest</i> Lernkontrolle mit inhaltsbezogenen Aufgaben überprüfen

Die Module des Arbeitspädagogischen **BildungsSystems (ABS)**

Beschreibung

Das Didaktik-Modul **Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)**

Das Modul **Prozeß-** und **MaterialOrganisation (PMO)** hat acht Elemente, von denen jeweils vier in einem Zusammenhang stehen. Die ersten vier Elemente beziehen sich auf die Organisation des Prozesses, die zweiten vier auf die Ebenen des Lernens.

Die ersten vier Elemente sind: *Zentrierung, Beziehung, Ablösung, Öffnung*. Das Element *Zentrierung* dient dem Ankommen am neuen Ort und in der neuen Situation. Erst wenn die Personen „ganz da“ sind, können sie sich auf die Anforderungen des Lernens einstellen. Das Element *Beziehung* lenkt die Aufmerksamkeit darauf, dass Aktivitäten im Rahmen der Teilhabe an Bildung in der Regel in Gruppen stattfinden. Eine prozessbegünstigende Atmosphäre hängt auch davon ab, dass die Gruppenmitglieder miteinander in einer geklärten Beziehung stehen. Das Element *Ablösung* stellt eine Situation bereit, in der die Beziehungen, die sich durch die gemeinsamen Aktivitäten entwickelt haben, formell beendet werden können. So wie der inhaltliche Teil eines Prozesses eines Abschlusses bedarf, muss auch der personale Teil bewusst abgeschlossen werden. Die *Öffnung* ermöglicht es, einen Lern- oder Arbeitsprozess zu beenden und sich auf die kommende Situation einzustellen. So soll die Voraussetzung geschaffen werden, die gesamte Aufmerksamkeit auf eine neue Situation zu richten.

Die zweiten vier Elemente bezeichnen vier Ebenen des Handelns beim Lernen: *Konkretisierung, Materialisierung, Symbolisierung, Abstrahierung*. Bei der *Konkretisierung* wird eine zu lernende Tätigkeit tatsächlich (konkret) ausgeführt. Bei der *Materialisierung* wird die zu lernende Tätigkeit als Zeichnung (materialisiert) ausgeführt. Die *Symbolisierung* bezeichnet die sprachliche Beschreibung (symbolisch) der zu lernenden Tätigkeit. Bei der *Abstrahierung* wird die zu lernende Tätigkeit nur noch in Gedanken (abstrakt) vorgestellt. Dies kann als Bewegungsablauf, als Bild oder als sprachliche Beschreibung geschehen.

Bei Lern- und Arbeitsprozessen gibt es nicht nur vier Handlungsebenen mit entsprechenden *Ausführungs-* oder *Aktionsformen*, sondern auch vier *Speicherungs-* oder *Repräsentationsformen*. Dies bedeutet, dass eine Handlung in unterschiedlichen Formen gespeichert sein kann, nämlich als Kombination von Handlungselementen (motorisch), als Abbildung der Handlung (visuell), als Beschreibung der Handlung (akustisch) oder als Plan der Handlung (mental).

Den unterschiedlichen Aktions- und Repräsentationsformen entsprechen auch *Darbietungs-* oder *Präsentationsformen*. Inhalte können in Handlungsform (enaktiv), in Bildform (ikonisch) oder in Sprachform (symbolisch) angeboten werden. Allerdings fehlt hier die Form, die der *Abstrahierung* entspricht. Da eine „bloße“ Vorstellung einer Handlung bei bzw. von anderen Personen nicht wahrgenommen werden kann, fällt diese Ebene bei der Präsentation weg.

Insgesamt hat das Modul die folgenden acht Elemente:

Element 1 Zentrierung

In einer neuen Situation ankommen

Element 2 Beziehung

Mit der Gruppe Kontakt aufnehmen

Element 3 Ablösung

Von der Gruppe verabschieden

Element 4 Öffnung

Die Situation abschließen und verlassen

Element 5 Konkretisierung

Eine Tätigkeit praktisch ausführen

Element 6 Materialisierung

Eine Tätigkeit bildlich darstellen

Element 7 Symbolisierung

Eine Tätigkeit sprachlich beschreiben

Element 8 Abstrahierung

Eine Tätigkeit gedanklich vorstellen

Element 1 Zentrierung In einer neuen Situation ankommen

Das Element *Zentrierung* dient dem Ankommen in einer neuen Situation und an einem neuen Ort. Die Wahrnehmung soll auf die kommende Aktivität gerichtet werden. Um sich ganz auf die neue Situation einzustellen, ist es notwendig, das, was in der vorangegangenen Situation war, auszublenden und sich in der Gegenwart zu zentrieren.

Um die ganze Aufmerksamkeit für die kommende Aktivität z.B. einen Lernprozess, verfügbar zu haben, müssen die Teilnehmer:innen „präsent“ sein. Hier hilft die *Zentrierung* auf den Ort und die Situation der neuen Aktivität. Sie kann in verschiedenster Form geschehen. Dies hängt von den Vorlieben der Beteiligten ab. Wichtig ist es, eine einmal gewählte Form der Zentrierung über längere Zeit beizubehalten. Sie wird so Teil der Struktur von Prozessen, gibt Sicherheit und hilft, sich auf das Neue einzustellen.

Zentrierung als erste Phase von Lern- und Arbeitsprozessen soll die Bereitschaft zur Aktivität erhöhen und Barrieren abbauen. Diese können darin bestehen, dass

- sich die lernende Person nicht von Alltagssituationen lösen kann;
- körperliche Spannungen vorhanden sind;
- Ängste vor der neuen Situation bestehen.

Zentrierung soll zu geistiger Wachheit und Aufmerksamkeit, seelischer Gelöstheit, körperlicher Bewusstheit und damit zu ganzheitlichem Wohlbefinden führen. Dieser Zustand ist eine positive Bedingung für alle Tätigkeiten. Sich ganz auf die Gegenwart und die nahe Zukunft einstellen zu können ist eine grundlegende Fähigkeit, die in allen Lebensbereichen benötigt wird.

Element 2 **Beziehung Mit der Gruppe in Kontakt kommen**

Wenn die an Prozessen beteiligten Personen am Ort angekommen sind und sich auf die gemeinsame Tätigkeit eingestellt haben, ist der nächste Schritt die Kontaktaufnahme zwischen den Gruppenmitgliedern. Das ist beim ersten Treffen besonders wichtig. Aber auch bei einer Gruppe, die schon längere Zeit zusammen ist, sollte am Anfang eine Kontaktphase stehen. Tätigkeiten finden in der Praxis in der Regel in Gruppen statt. Wenn das Ziel von Tätigkeiten die Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz ist, müssen die Gruppen gut zusammenarbeiten. Das ist ein Grund für die Berücksichtigung des Elements *Beziehung* in allen Prozessen.

Soziale Gruppen, in denen Menschen mit Behinderung tätig werden, sind meistens nicht frei gewählt, sondern mehr oder weniger "zufällig" zusammengesetzt. Die aus der Zufälligkeit der Zusammensetzung entstehenden Schwierigkeiten können über Gespräche und praktische Übungen bewusst gemacht werden. Erst die Bewusstheit gibt die Möglichkeit, Schwierigkeiten zu überwinden und Verhalten zu verändern. Es geht um Beziehungsgestaltung, bei der durch Aktivitäten Kontakt hergestellt wird und die Bedingungen für die gemeinsame Tätigkeit geschaffen werden.

Wichtig für das soziale Klima ist, dass in Gruppen nicht nur gehandelt wird. Bedürfnisse nach Gemeinsamkeit, aber auch nach Individualität treten auf und die Gruppenmitglieder müssen sich Wünsche nach Nähe und Distanz erfüllen können. Eine geklärte Gefühlslage ist eine der Voraussetzungen für gemeinsame Prozesse.

Element 3 **Ablösung Von der Gruppe verabschieden**

Zu Beginn von Prozessen müssen Teilnehmer:innen, die sich nicht kennen, in Kontakt kommen, um eine arbeitsfähige Gruppe zu werden. Eine Gruppe ist nicht nur eine Gemeinschaft, in der etwas getan wird, sondern es bauen sich beim gemeinsamen Tätigsein auch Beziehungen auf. Deshalb ist es wichtig, nicht nur den Prozess zu beenden, sondern auch der Trennung von den Personen, die man kennen gelernt hat, einen Rahmen zu geben.

Da Beziehungen immer mit Gefühlen zu tun haben, sollte die Gelegenheit bestehen, eine Beziehung abzuschließen. Damit wird die Freiheit erreicht, sich wieder auf Personen in einer neuen, anschließenden Situation zu konzentrieren. Am Ende einer Gruppenaktivität sollte deshalb eine "formale" Verabschiedungsphase stehen. Sie dient dazu, auch den sozialen Teil des Prozesses abzuschließen. Verabschiedung kann Trennung auf Zeit bedeuten, wenn sich die Gruppe wieder trifft. Sie kann aber bei einer einmaligen gemeinsamen Tätigkeit auch eine echte Trennung sein. Gerade dann ist es besonders wichtig, eine Schlussituation zu haben, in der das gemeinsame Leben auf Zeit formell beendet werden kann.

Eine Prozess kann nur dann abgeschlossen werden, wenn alle Gesichtspunkte, die zur Aktivität angeregt haben, "erledigt" sind. Dies ist nach der Auswertung der Ergebnisse, der Analyse des Prozesses und der Rückmeldung über die Gefühle nun eben die Trennung von den Gruppenmitgliedern. Nur

wenn die Teilnehmer:innen an Gruppenprozessen bei allen Aspekten "im Reinen" sind, können sie sich aus der Situation lösen und sind offen für einen neuen Abschnitt mit anderen Inhalten und anderen Menschen.

Element 4 **Öffnung** *Eine neue Situation vergegenwärtigen*

Tätigkeiten sind in der Regel zeitlich begrenzt. Die Ausführung einer anderen Aktivität erfordert eine Abwendung von der gegenwärtigen Situation und eine Hinwendung zu der neuen Aufgabe. Bei der *Zentrierung* hat eine Ausrichtung auf den kommenden Prozess des Lernens stattgefunden. Das Element *Öffnung* richtet die Aufmerksamkeit wieder auf die kommende Realität. Der Übergang in die neue Wirklichkeit wird durch die *Öffnung* vorweggenommen und kann z.B. in der Phantasie „durchgespielt“ werden.

Mit dem Element *Öffnung* wird der Übergang in die nächste Situation angebahnt. Die Öffnung gehört sinnvollerweise zum Abschluss von Prozessen. Nur wenn ein Prozess formell abgeschlossen ist, wird eine „runde“ Sache daraus.

Bei einer längerfristigen Praxis wird sich zeigen, dass sich durch die Nutzung der vier Elemente eine „Prozess-Kultur“ herausbildet. Für den Beginn und den Abschluss von Prozessen können so u.U. gruppenspezifische Rituale entstehen, die zum Selbstverständnis einer Gruppe beitragen. Dies kann auch bewusst eingesetzt werden (vgl. Modul **Kooperative Gruppenstrukturierung (KGS)**).

Element 5 **Konkretisierung** *Eine Tätigkeit praktisch ausführen*

Das Erlernen einer neuen Tätigkeit geht in der Regel vom *direkten praktischen Handeln* aus. Diese erste Ebene der Tätigkeit ist die *Konkretisierung*, bei der die Person das zu tun versucht, was sie lernen will. Sie kann es auf Grund mündlicher Anweisung, bildlicher Darstellung oder durch Nachahmen einer vorgeführten Tätigkeit versuchen. Es ist sehr wichtig, die Tätigkeit tatsächlich auszuführen. Dabei erfolgen Hinweise und Anregungen, die sich auf eine bewusste Ausführung beziehen.

Auch die Sinne sollten in das Lernen mit einbezogen werden. So sollte z.B. dazu aufgefordert werden, wahrzunehmen,

was die Hände tun,
was die Augen sehen,

was die Ohren hören,
was die Nase riecht.

Wenn die Sinneswahrnehmungen bewusst mit der Tätigkeit in Verbindung gebracht werden, unterstützen sie das Lernen. Dabei sind nicht alle Sinnesebenen gleichzeitig anzusprechen, sondern es soll immer nur eine Ebene aktiviert werden. Sich gleichzeitig alle Sinneswahrnehmungen bewusst zu machen und die neue Tätigkeit auch noch auszuführen, bedeutet in der Regel eine Reizüberflutung und damit eine Überforderung.

Die tätige Person soll nicht nur richtig handeln können, sondern auch wissen warum. Deshalb bedeutet das Element *Konkretisierung* nicht einfach „Vormachen – Nachmachen – Üben, Üben, Üben...“. Damit wird eher eine mechanische Ausführung einer Tätigkeit erreicht. Das Ziel soll einsichtiges Handeln sein. Deshalb muss die *Konkretisierung* immer mit der Bewusstmachung des Tuns verbunden werden.

Element 6 **Materialisierung** *Eine Tätigkeit bildlich darstellen*

Das zweite Element der Elementgruppe *Anpassung* ist die *Materialisierung* oder das „bildliche Handeln“ mit dem Inhalt. Die handelnde Person soll die Tätigkeit zeichnen statt sie konkret auszuführen. Dabei kommt es nicht auf die „Schönheit“ der Zeichnung an, sondern darauf, dass die Tätigkeit eben auf dieser anderen Ebene ausgeführt wird. Ziel der Tätigkeit auf unterschiedlichen Ebenen ist ihre zukünftige einsichtige Ausführung. Dazu wird im Gehirn die Abfolge der Teilschritte gespeichert und die ganze Tätigkeit mit einem Begriff verbunden. Mit dem Begriff wird dann der gesamte Handlungsablauf aktiviert und kann ausgeführt werden.

Die bildliche Ausführung der Handlung hat weniger Informationen, die gespeichert werden müssen, da ja viele Wahrnehmungen des praktischen Tuns wegfallen. Außerdem wird der Ablauf der Tätigkeit an einem anderen Ort im Gehirn gespeichert als bei der konkreten Ausführung. So entsteht eine Verknüpfung zwischen den entsprechenden „Speichern“. Selbstverständlich kann bei der bildlichen Hand-

lung nicht erwartet werden, dass dabei immer eine sich selbst erklärende Zeichnung der Tätigkeit entsteht. Es muss also nachgefragt werden, was auf der Zeichnung zu sehen ist.

Ziel des bildlichen Handelns ist es, die Tätigkeit zeichnerisch vollständig und richtig wiederzugeben. Das heißt, dass alle Tätigkeitselemente in der Zeichnung enthalten sein sollen. Falls es sich zeigt, dass diese Vollständigkeit noch nicht erreicht wird, kann wieder auf die Ebene des praktischen Tuns zurückgekehrt werden. Die Tätigkeit wird konkret ausgeführt und die auf der Zeichnung fehlenden Teile der Handlung werden erkannt und benannt.

Element 7 **Symbolisierung** Eine Tätigkeit sprachlich beschreiben

Symbolisierung oder sprachliches Handeln ist das dritte Element der Elementgruppe *Anpassung*. Es wird in zwei Stufen unterteilt, die hier hintereinander dargestellt werden. Die erste Stufe ist das laute Sprechen zu anderen (*Kommunikation*). Dies heißt, dass die tätige Person die Handlung in ausführlicher und vollständiger Form jemand anderem erklärt. Bei der zweiten Stufe (*Kommentar*), begleitet die tätige Person den Ablauf durch leises Sprechen zu sich selbst. Dabei soll darauf geachtet werden, dass mit der Zeit eine verkürzte Sprache eingesetzt wird. Es werden z.B. nur die Bezeichnungen der verwendeten Teile und die Begriffe für die Tätigkeit genannt.

Die *Symbolisierung* des Handelns über die Sprache führt zu einer weiteren Verringerung der Information. Dies gilt vor allem dann, wenn bei der zweiten Stufe (leise Sprache zu sich) dazu aufgefordert wird, diese zu verkürzen. Oft geschieht es automatisch, dass der Ablauf nicht mehr vollständig beschrieben wird, sondern nur noch „Schlüsselbegriffe“ verwendet werden. Darauf sollte jedoch auch bewusst hingearbeitet werden. Wichtig für die *Symbolisierung* als sprachliche Ebene des Handelns ist die Verwendung der fachlich und sachlich richtigen Begriffe für die Tätigkeit.

Wie das bildliche Handeln (Element *Materialisierung*) bietet auch die Symbolisierung die Möglichkeit einer Diagnose der Handlungsfähigkeit der tätigen Person. Bei Schwierigkeiten sollte immer wieder auf die Ebene des Lernens zurückgekehrt werden, auf der die Handlung vollständig beherrscht wird.

Element 8 **Abstrahierung** Eine Tätigkeit gedanklich vorstellen

Das vierte Element der Elementgruppe *Anpassung* ist die *Abstrahierung* oder das Denkhandeln. Dabei findet die Handlung in der Vorstellung statt. Der Ablauf der Tätigkeit erscheint als Bild vor dem inneren Auge oder als Anweisung vor dem inneren Ohr. Abstrahierung kann also als inneres Sprechen oder Sehen stattfinden. Das Denkhandeln als Abstraktion arbeitet mit den Begriffen für die Tätigkeit und der für die Tätigkeit notwendigen Gegenstände, die auf den anderen drei Ebenen eingeführt worden sind. Deshalb ist es wichtig, während des Prozesses die richtigen Begriffe zu nennen und auch immer die gleichen Begriffe für Handlungen und Gegenstände beizubehalten. So wird die abstrakte Bezeichnung für konkrete Sachverhalte - der Begriff - mit diesen verbunden, gespeichert und kann wieder abgerufen werden. Das Auftauchen des Begriffs löst dann die damit verbundene Handlung aus.

Ziel ist die *einsichtige* Handlung oder Tätigkeit. Sie unterscheidet sich vom mechanischen Handeln dadurch, dass sie nicht von außen durch Anweisungen gesteuert wird, sondern dass ihr Ablauf intern gespeichert ist. Dies ist die Grundlage dafür, dass die Tätigkeit durch die ausführende Person selbst kontrolliert werden kann. Damit wird die Selbststeuerung als Grundlage für die Erhöhung der Qualität einer Tätigkeit erreicht. Die Kontrolle erfolgt dann nicht nach Ablauf der Tätigkeit als Endkontrolle, sondern schon im Prozess. Und sie wird durch die ausführende Person selbst vorgenommen.

Selbständigkeit bei Planung, Ausführung und Kontrolle der eigenen Tätigkeit sind für alle Formen des Handelns in allen Lebensbereichen wichtige Aspekte zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben „Selbstbestimmung sowie volle und wirksame Teilhabe“

Das Didaktik-Modul **ProzessStrukturierung und -Führung (PSF)**

Das Modul **ProzessStrukturierung und -Führung (PSF)** stellt Elemente bereit, die es ermöglichen, Prozesse zu strukturieren und partnerschaftlich zu führen. Partnerschaftliche Führung von Prozessen unter dem Aspekt der Teilhabe setzt sich von dem gegenwärtig viel benutzten Begriff der Assistenz, aber auch von Stellvertretung als Rolle der pädagogischen Fachkräfte ab.

Lange Zeit prägte die *Stellvertretung*, d.h. Entscheiden und Handeln an Stelle des Menschen mit Behinderung die Aktivitäten des Personals in den Einrichtungen. Weil sie für ihr Handeln anscheinend dauerhaft Unterstützung benötigten, schienen sie auch nicht selbst entscheiden zu können. Darüber hinaus hätten selbständige Entscheidungen oft auch die auf Gleichförmigkeit angelegte „Routine“ in der Einrichtung gestört. Die Fachkräfte wussten, was richtig war, und am effektivsten erschien es, wenn sie die notwendigen Verrichtungen auch selbst ausführten. So wurde alles richtig gemacht und bedeutete den geringst möglichen Aufwand und die Einpassung in den Alltagsablauf.

Dieses Rollenverständnis soll nun durch die *Assistenz* abgelöst werden. Hier entscheiden die Menschen mit Behinderung selbst, was sie wollen. Sie sind „Arbeitgeber“ für das Personal, das die Aufträge ausführt, die es erhält. Bei dieser Praxis von Assistenz – und der Begriff legt dies nahe – besteht die Gefahr, dass die Menschen mit Behinderung „zu kurz“ kommen. Sie können ja nur das in Auftrag geben, was sie wissen. So besteht die Gefahr, dass es zum Stillstand kommt, weil von außen keine neuen Entwicklungen angeregt werden. Deshalb erscheint es sinnvoll, das Modell einer partnerschaftlich-partizipativen Führung zu bevorzugen.

Partnerschaftlich-partizipative Führung ist zu verstehen, als Übernahme der Verantwortung, für die Schaffung von entwicklungsbegünstigenden Situationen. Solche Situationen sind Angebote des Personals, die Entwicklungschancen bieten. Dabei ist zu beachten, dass das Bundesteilhabegesetz (BTHG) als Zweck die Förderung der Selbstbestimmung sowie die volle und wirksame Teilhabe - hier am Lebensort Arbeit - vorgibt. Die Verantwortung für entsprechende Bildungsangebote liegt bei der Institution und beim Personal. Da es sich um Angebote handelt, können diese natürlich auch abgelehnt werden, denn niemand kann – auch nicht durch Gesetze – dazu verpflichtet werden, sich zu entwickeln, wohl aber dazu, entwicklungsbegünstigende Angebote zu machen.

Die acht Elemente des Moduls **ProzessStrukturierung und -Führung (PSF)** stellen die Grundlagen für die partnerschaftliche Führung und die entwicklungsbegünstigende Gestaltung von Bildungsprozessen zur Verfügung. Dabei handelt es sich um:

Element 1 Voraussetzungen

Grundlagen für Prozesse schaffen

Element 2 Planung

Prozesse entwerfen

Element 3 Umsetzung

Verhalten bei der Verwirklichung bedenken

Element 4 Analyse

Prozesse bewerten

Element 5 Beziehung

Partnerschaftliche Offenheit praktizieren

Element 6 Regelung

Zielvereinbarungen für das Lernen treffen

Element 7 Begleitung

Individualität und Emanzipation ermöglichen

Element 8 Hilfe

Qualifikationsorientiert anleiten und beraten

Element 1 Voraussetzungen Grundlagen für Prozesse schaffen

Bei der Strukturierung und Gestaltung von Prozessen müssen die Voraussetzungen, die vorhanden sind, berücksichtigt werden. Sie lassen sich mehreren Bereichen zuordnen: Personen, Inhalten, Materialien, Strukturen.

- **Personelle Voraussetzungen**
Bei diesem Punkt geht es um die Motivation, um Vorerfahrungen sowie um vorhandenes Wissen und Können der Teilnehmer:innen an Bildungsprozessen. Darüber hinaus ist zu überlegen, wie es um die Fähigkeiten zur Zusammenarbeit und zum Austausch in der Gruppe bei den einzelnen Personen steht.
- **Inhaltliche Voraussetzungen**
Hier ist zu klären, was Gegenstand des Prozesses sein soll und welche Ziele erreicht werden sollen. Dabei ist es sinnvoll, umfangreichere Inhalte aufzuteilen und in eine sinnvolle (logische) Reihenfolge zu bringen. Allerdings sollten Inhalte und Ziele nicht von vornherein in kleinste Schritte aufgeteilt, sondern es sollte im Hinblick auf die individuellen Gegebenheiten der Personen entschieden werden.
- **Materielle Voraussetzungen**
Bei den Materialien kann es sich um Informations-, Arbeits- oder Kontrollmaterialien handeln. Sie sind Unterlagen für eine selbständige Tätigkeit in den Bildungsprozessen. Bei den Materi-

alien ist aber auch an notwendige Geräte zu denken, z.B. Tafel, Beamer, Vorrichtungen und Hilfsmittel.

- **Strukturelle Voraussetzungen**
Dabei handelt es sich um allgemeine Strukturen der Einrichtung, die Prozesse begünstigen oder erschweren können, z.B. der Stellenwert von Selbstbestimmung, Lernen usw. Aber auch die Strukturen der Gruppe, die am Prozess beteiligt ist, sind zu bedenken, z.B. Ist die Gruppe neu oder sind sich die Teilnehmer vertraut? Gibt es Spannungen in der Gruppe?

Element 2 **Planung** Prozesse entwerfen

Viele Prozesse laufen ungeplant und spontan ab und haben so ein zufällig zustande gekommenes Ergebnis. Leistungen zur Teilhabe orientieren sich jedoch an bestimmten gesetzlichen Vorgaben und damit an Zielen, die erreicht werden „müssen“. Zielorientierte Prozesse sollten nicht irgendwie ablaufen, sondern geplant werden. Diese Planung kann sich an folgenden Punkten orientieren: Rahmen, Ablauf, Kontrolle, Dokumentation.

- **Rahmen**
Darunter wird die äußere Form des Prozesses verstanden. Sie besteht grob aus drei Phasen: Einstieg, Handlung, Abschluss. Beim Einstieg geht es darum, die Motivation für das Handeln bewusst zu machen, die Ziele des Handelns festzulegen und das Handeln zu planen. Beim „Hauptteil“ Handlung wird die Planung unter Nutzung der bereitgestellten Materialien umgesetzt. Der Abschluss dient der Bewertung der Ergebnisse, der Analyse des Prozesses und dem Festlegen von Folgerungen aus dem Prozess.
- **Ablauf**
Für den Ablauf ist zu planen, in welche Tätigkeiten die Gesamthandlung aufgeteilt werden soll, und wer diese Tätigkeiten ausführt. Darüber hinaus sollte die Form, in der die Tätigkeiten stattfinden festgelegt werden, sowie ob und in welcher Form die Ergebnisse der Tätigkeit präsentiert werden.
- **Kontrolle**
Alle Handlungen sind mehr oder weniger fehleranfällig. Sie müssen deshalb kontrolliert werden. Wer diese Kontrollen wie durchführt ist ebenfalls zu planen. Zu entscheiden ist zwischen Eigenkontrolle und Fremdkontrolle, handlungsbegleitender Kontrolle oder Endkontrolle. Festzulegen sind auch Maßstäbe und Instrumente der Kontrolle.
- **Dokumentation**
Hier geht es um den Zweck und die Form der Dokumentation. Zwecke können eine genaue Beschreibung der abgelaufenen Tätigkeiten und/oder die Darstellung ihrer Ergebnisse sein. Für die Dokumentation kann ein Formular zur Verfügung stehen oder sie kann in ihrer Form frei gestaltet sein

Element 3 **Umsetzung** Verhalten bei der Verwirklichung bedenken

Dieses Element bezieht sich nicht auf die „Handlung“ als Umsetzung der Planung. Gegenstand sind vielmehr die Aktivitäten der Fachkraft während des Handelns der anderen am Prozess beteiligten Personen. Diese Aktivitäten können sich auf folgende Möglichkeiten beziehen: Anregung, Information, Unterstützung, Begleitung

- **Anregung**
Diese Aktivität orientiert sich daran, das Interesse der Teilnehmer durch die Verdeutlichung des Sinns der Tätigkeit auf den Prozess und ihr Handeln zu lenken und auf Dauer aufrecht zu erhalten. Sinn kann bei einem Prozess in der persönlichen Bedeutung seines Ergebnisses oder in einem „Erlös“, jedoch auch im Nutzen für andere liegen.
- **Information**
Für die Ausführung der Tätigkeiten werden Informationen benötigt. Hier ist zu entscheiden, ob diese mündlich, bildlich bzw. schriftlich gegeben werden. Mündliche Informationen stehen immer zur Verfügung. Die anderen Formen müssen vorbereitet werden. Mündliche Information macht jedoch von der Anwesenheit einer informierenden Person abhängig. Die anderen Formen ermöglichen die selbständige Beschaffung und Bearbeitung der Information.
- **Unterstützung**
Bei allen ausgeführten Tätigkeiten können die handelnden Personen Hilfe brauchen. Unter-

stützung bedeutet weiterführende Hinweise geben, Fragen stellen, aber nicht Antworten geben oder Lösungen vorschlagen. Unterstützung bedeutet u.U. auch ein „Lob“ als Verstärkung für das Tätigsein.

- **Begleitung**
Begleitung bedeutet auf jemanden aufpassen oder ihn beschützen. Die begleitende Person übernimmt im Sinne der Partnerschaft die Verantwortung dafür, dass die andere Person keinen Schaden erleidet.

Element 4 **Analyse Prozesse bewerten**

Das Element Analyse bildet den Schlusspunkt in der Struktur eines Prozesses. Hier werden Ergebnisse bewertet, Handlungen analysiert, handelnde Personen befragt und Schlussfolgerungen gezogen.

- **Ergebnisse**
Der Sinn des eigenen Handelns erschließt sich auch aus seinen Ergebnissen. Die Ergebnisbewertung dient der Feststellung, ob und welche Effekte das eigene Handeln hatte. Grundlage der Ergebnisbewertung sind die festgelegten Inhalte und Ziele. Gegenstand der Bewertung können Menge (Quantität) und oder Güte (Qualität) der Ergebnisse sein.
- **Handlungen**
Gegenstand der Handlungsanalyse sind die Punkte Rahmen und Ablauf des Elements *Voraussetzung*. Hier geht es um die Analyse des Prozesses im Hinblick auf folgende Punkte: Phasen, Zeiten, Verteilung der Tätigkeiten, Über- oder Unterforderungen, strukturelle und materielle Voraussetzungen (Raum, physische Bedingungen)
- **Handelnde Personen**
Hier kann an den Punkt *Personen* des Elements *Voraussetzungen* angeknüpft werden. Wurden die Fähigkeiten der einzelnen Personen richtig eingeschätzt? Konnten sie angewendet und geübt werden? Hatte der Prozess Auswirkungen auf das Selbstverständnis der Gruppe? Was lief gut, wo gab es Schwierigkeiten?
- **Schlussfolgerungen**
Die aus den drei obigen Punkten vorliegenden Bewertungen sind die Grundlage für Entscheidungen im Hinblick auf zukünftige Prozesse. Dieser Punkt dient dazu, das zu notieren, was gut war und beibehalten werden soll, bzw. was nicht gut war und vermieden oder verändert werden soll.

Die Schlussfolgerungen beziehen sich auf folgen Punkte: Ziele und Inhalte, Abläufe und Tätigkeiten, Materialien und Strukturen, Personen und Gruppen

Element 5 **Beziehung: Partnerschaftliche Offenheit praktizieren**

Bei dem Thema Beziehung kommt der Begriff „Partnerschaft“ ins Spiel. Dabei handelt es sich um eine Beziehung, die mit „partnerschaftlicher Offenheit“ zu umschreiben ist. In dieser Kombination bedeuten Partnerschaft die Verantwortung für die Gestaltung von Lernprozessen zu übernehmen und Offenheit die Wünsche und Vorstellungen der anderen Person als Vorgabe für die Gestaltung der Prozesse zu berücksichtigen. Offenheit fordert Assistenz, also Umsetzung der in den Wünschen enthaltenen Vorgaben. Partnerschaft bezieht sich auf die Ergänzung der Vorgaben um Angebote, die z. B. als Problemsituationen neues Verhalten erfordern und so ein Anlass für die Entwicklung der Handlungskompetenz sind.

Element 6 **Regelung: Zielvereinbarungen für das Handeln treffen**

Um Entwicklungsprozesse in Gang zu halten, können sie gesteuert oder geregelt werden.

- **Steuerung** bedeutet, dass ein „Steuermann“ zugegen ist, der das Ziel kennt und weiß, welcher Weg einzuschlagen ist, um zum Ziel zu kommen. Die Person, deren Verhalten so gesteuert wird, muss selbst das Ziel nicht kennen und auch nichts über die Steuerungstechnik wissen. Sie kommt dank der Kunst des Steuermanns schließlich an einem Punkt an, an dem der Prozess beendet wird und sie muss nicht überblicken, was das Ziel und der Weg waren.
- **Regelung** bedeutet, dass gemeinsam ein Ziel und ein möglicher Weg zum Ziel festgelegt werden. Dann begibt sich die handelnde Person auf den vereinbarten Weg und kann dadurch, dass dieser aufgezeichnet ist, die nötigen Korrekturen

selbst vornehmen. Es ist zwar ein „Lotse“ zugegen, doch dieser greift nur dann korrigierend ein, wenn bei einer Abweichung eine Gefahr entsteht. Zunächst wird er jedoch auf die Kursabweichung hinweisen und zum Vergleich zwischen dem vereinbarten Weg und der Ist-Situation auffordern.

Der „Lotse“ hat hier auch wieder die Rolle eines Partners, der eine Situation so lange offen hält, wie dies ohne Gefahr möglich ist. Erst offene Situationen ermöglichen selbständiges Handeln und damit die Entwicklung der Handlungskompetenz. Allerdings ist immer abzuwägen, wann statt Offenheit partnerschaftliche Verantwortung gefragt ist. Aber auch das kann „geregelt“ werden, d.h. es wird vereinbart, wie lange eine Situation offen bleibt, und wann der Partner eingreift.

Element 7 **Begleitung**: *Individualität und Emanzipation ermöglichen*

Bei diesem Teil der Führung in Prozessen geht es darum, die Entwicklung von Individualität zu begünstigen. Auch die Prüfung der Übereinstimmung der eigenen Vorstellungen von sich selbst mit der Sichtweise der anderen ist ein Gesichtspunkt dieses Elements. Weiterhin sollen eigene Verhaltensweisen bewusst gemacht und entweder begründet beibehalten oder verändert werden.

Begleitung bedeutet, auf dem „Lebensweg“ eines anderen dabei zu sein und ihn darin zu unterstützen, sich selbst zu finden und sich als eigene, unverwechselbare Person zu entwickeln. Es heißt, den anderen seine „Lebensmelodie“ finden zu lassen und die „zweite Geige“ zu spielen. Begleitung ist eine Einstellung, die durch Behutsamkeit der Aktivitäten der begleitenden Person gekennzeichnet ist. *Begleitung* lässt Situationen zu, in denen Erfahrungen mit sich selbst gemacht werden können – z.B. etwas nicht zu können, etwas gut gemacht zu haben, von jemand nicht gemocht zu werden, über den Sinn des eigenen Lebens nachzudenken. Begleitung ist zur Stelle um in solchen Situationen zu ermutigen, „dran zu bleiben“ und Alternativen aufzuzeigen.

Begleitung ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die Zurückhaltung und „absichtsloses“ Schauen verlangt. Allerdings kann hier auch die begleitende Person etwas über sich erfahren. Sie kann vielleicht eine neue Seite an sich entdecken und verändertes Verhalten einüben. Begleitung kann u.U. bedeuten die „Langsamkeit zu entdecken“ und auch schätzen zu lernen.

Element 8 **Hilfe**: *Kompetenzorientiert helfen und gestalten*

Hilfe als Handlungsform der Fachkräfte in Lernprozessen zur Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz ist als Hilfe zur Selbsthilfe zu verstehen. Das bedeutet für die Fachkräfte soviel Hilfe wie nötig, so wenig Hilfe wie möglich. Die helfende Person geht von dem aus, was schon gekonnt wird, und orientiert sich in der Situation am nächsten Schritt, der für die lernende Person möglich ist. Hilfe orientiert sich sowohl am schon Gekonnten (Kompetenz) als auch am noch nicht Gekonnten (Defizit).

Lange Zeit waren die Defizite Orientierungspunkte für Entwicklungsangebote. Der Mensch wurde in seinen Leistungen mit der „Normalentwicklung“ verglichen. Die dabei auftretenden Abweichungen waren dann die Grundlage für einen „Förderplan“ und eine entsprechende „Förderung“. So wurde immer wieder das „Weniger als“ deutlich. Der Vorschlag, sich stattdessen an der Kompetenz zu orientieren, ist allerdings auch nicht weiterführend. Wenn immer nur das angeboten wird, was schon gekonnt wird, gibt es keine systematischen Angebote zur Entwicklung. Zwar wird dann die Frustration über das Nicht-Können (zu befähigende, lernende Person) oder den Misserfolg der Bemühungen (befähigende Person) vermieden, aber Entwicklung bleibt eher zufällig. So werden die Fachkräfte der unter dem Aspekt der Partnerschaft bestehenden Verantwortung der für Angebote zur Entwicklung nicht gerecht.

Das Didaktik-Modul KompetenzZentrierte Prozessgestaltung (KZP)

Das Didaktik-Modul **KompetenzZentrierte Prozessgestaltung (KZP)** orientiert sich am Modell der Handlungskompetenz mit den Bereichen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, und Individualkompetenz. Diese Kompetenzbereiche sind die Grundlage für die Gliederung der Elemente des Moduls.

- Elementgruppe Fachkompetenz
Die Elemente dieser Gruppe orientieren sich am Modell der vollständigen Handlung. Eine vollständige Handlung umfasst Motiv, Zielfestlegung, Planung, Ausführung und Bewertung der

Ergebnisse. Diese Teilgesichtspunkte sind in den Elementen enthalten. Sie beschreiben also die Handlungskompetenz im Sinne einer vollständigen Handlung. Sie werden aber noch durch die Übertragungsfähigkeit ergänzt. Fachkompetenz ist deshalb umfassender als die vollständige Handlung.

- **Elementgruppe Methodenkompetenz**
Diese Gruppe umfasst Elemente, die bestimmte grundlegende Verhaltensweisen bezeichnen, die in allen Lebensbereichen wichtig sind. Das ist die Fähigkeit zu lernen, Probleme zu lösen, Entscheidungen zu treffen und Informationen zu verarbeiten. Diese Gesichtspunkte der Handlungskompetenz bezeichnen die „Werkzeuge“ für eine angemessene Reaktion auf neue Situationen (Schlüsselqualifikationen). Sie legen die Grundlage für eine aktive Gestaltung der eigenen Gegenwart und Zukunft und machen unabhängiger von Hilfe von außen. Selbstverständlich kann z.B. neues Verhalten nur in realen Situationen gelernt werden. Angemessene berufliche Bildung, angemessene Arbeit und angemessene Mitwirkung sind deshalb so zu gestalten, dass die Aspekte des aktiven Lernens verwirklicht werden können.
- **Elementgruppe Sozialkompetenz**
Sozialkompetenz orientiert sich an einem Modell der Kommunikation und Kooperation, das individuelle und soziale Interessen in der Schaffung einer gemeinsamen Wirklichkeit in Balance bringt. Das bedeutet, dass der Einzelne sich als individueller Teil einer größeren Gesamtheit, zugleich aber auch etwas über sich selbst erfahren kann. So wird es ihm möglich, durch seine individuelle Entwicklung auch zur Entwicklung der Gruppe beizutragen. Im günstigsten Fall findet diese gemeinsame Entwicklung in der Form von „Gruppenlernen“ statt.
- **Elementgruppe Individualkompetenz**
Die Elemente dieser Gruppe zielen auf das eigene Verhalten. Sie weisen auf grundlegende Persönlichkeitsfaktoren hin, da Persönlichkeit als die Gesamtheit der spezifischen individuellen Verhaltensweisen verstanden wird. So werden mit den vier Elementen –Sinnhaftigkeit, Selbstverständnis, Verhaltenswahrnehmung, Verhaltenssteuerung – Faktoren wie Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung, Selbstverantwortung und Selbststeuerung berücksichtigt. Aus diesem Grund wird für diesen Bereich der Handlungskompetenz oft auch der Begriff Selbstkompetenz benutzt. Hier wird jedoch – als Ergänzung zur Sozialkompetenz – der Begriff Individualkompetenz bevorzugt.

Das Modul **KompetenzZentrierte Prozeßgestaltung (KZP)** weist in vier Elementgruppen folgende Elemente auf:

Elementgruppe Fachkompetenz

Element 1: *Einschätzung*

Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Ausführung einer Tätigkeit erkennen, benennen und mit den eigenen Möglichkeiten vergleichen

Element 2: *Vorbereitung*

Ziele von Aufgaben angeben, Ausführung selbstständig planen und benötigte Materialien bereitstellen

Element 3: *Ausführung*

Tätigkeiten selbstgesteuert und selbstkontrolliert ausführen und Ergebnisse selbst bewerten

Element 4: *Übertragung*

Vorhandenes Wissen und Können in einer neuen Situation anwenden

Elementgruppe Sozialkompetenz

Element 5: *Austausch*

In Gruppen Kontakt aufnehmen, seine Anliegen verständlich machen und sich austauschen

Element 6: *Zusammenarbeit*

In Gruppen gemeinsame Prozesse planen, durchführen und auswerten

Element 7: *Problembearbeitung*

Sachprobleme in Gruppen wahrnehmen, beschreiben und gemeinsam Lösungen finden

Element 8: *Konfliktbearbeitung*

Persönliche Konflikte innerhalb von Gruppen verbalisieren und konstruktiv bearbeiten

Elementgruppe Individualkompetenz

Element 9: **Sinnhaftigkeit**

Sinnhaftigkeit seines Handelns erkennen und Tätigkeiten als für sich selbst sinnhaft gestalten

Element 10: **Selbstverständnis**

Sich als eigenständig handelnde Person begreifen und die Motivation für selbstbestimmtes Tätigsein weiterentwickeln

Element 11: **Verhaltenswahrnehmung**

Eigenes Verhalten wahrnehmen, sich Gründe dafür bewusst machen und es bewerten

Element 12: **Verhaltensänderung**

Angemessene Veränderungsmöglichkeiten für sein Verhalten planen, umsetzen und Ergebnisse bewerten

Elementgruppe Methodenkompetenz

Element 13: **Aktives Lernen**

Eigene Lernprozesse selbständig planen, realisieren, dokumentieren und auswerten

Element 14: **Problemlösen**

Probleme erkennen, Lösungen dafür realisieren und Ergebnisse überprüfen

Element 15: **Entscheidung**

Unter Berücksichtigung von Bewertungskriterien bewusste Entscheidungen treffen

Element 16: **Informationsbearbeitung**

Informationen beschaffen, aufnehmen, bewerten, verarbeiten und verständlich mitteilen

Die 16 Elemente im Modul **KompetenzZentrierte Prozeßgestaltung (KZP)** sind Hinweise für die Gestaltung von Lern- und Mitwirkungsprozessen als Basis der Entwicklung der Persönlichkeit.

Elementgruppe Fachkompetenz

Element 1 **Einschätzung**: Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine Tätigkeit erkennen, benennen und mit den eigenen Möglichkeiten vergleichen

Dieses erste Element der Fachkompetenz geht davon aus, dass die erste Phase einer vollständigen Handlung das Erkennen des Handlungsbedarfs ist. Erst wenn klar ist, welche Fähigkeiten oder Fertigkeiten verlangt werden, kann eine Lernaufgabe bearbeitet ausgeführt werden. Bei dieser ersten Aktivität ist es jedoch durchaus möglich, dass sich die geforderte Tätigkeit nicht unmittelbar aus der Aufgabe erschließt. Dann ist es angezeigt, einen Lerninhalt zu demonstrieren.

Die Demonstration dient in diesem Fall nicht dazu, im Sinne des Nachahmens die Aufgabe auszuführen. Vielmehr geht es darum, zu erkennen, welche Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten gefordert sind. Diese sollten dann – am besten durch die erkennende Person – genannt und in geeigneter Form – z.B. auf einem standardisierten Arbeitsblatt – dokumentiert werden. Die Dokumentation kann durch selbst gezeichnete oder ausgewählte und aufgeklebte Bilder oder durch den Eintrag entsprechender Begriffe erfolgen.

Die Benennung der auszuführenden (Teil-)tätigkeiten kann zunächst als individuelle Beschreibung erfolgen. Allerdings sollte bei der Lernpraxis Wert darauf gelegt werden, die entsprechenden Fachbegriffe für die Lerntätigkeiten zu verwenden.

Das Erkennen und Benennen der auszuführenden Tätigkeiten ist die Grundlage für die Einschätzung der eigenen Möglichkeiten. In dieser Phase bietet sich auch eine Erinnerung an evtl. schon ausgeführte Lern- oder Arbeitsaufgaben an, in denen die Tätigkeiten erforderlich waren. Zentraler Bewertungsgesichtspunkt dieses Elements ist die Einschätzung der eigenen Möglichkeiten im Hinblick auf die Anforderungen einer Lernaufgabe.

Element 2 **Vorbereitung**: Ziele von Aufgaben angeben, Ausführung selbständig planen und benötigte Materialien bereitstellen

Das Element *Vorbereitung* des Moduls **KompetenzZentrierte Prozeßgestaltung (KZP)** umfasst drei weitere Gesichtspunkte einer vollständigen Handlung, nämlich die Festlegung des angestrebten Ziels, die Planung der Handlung und die Bereitstellung der benötigten Materialien.

Dieses Element lässt die Überprüfung der Teilfähigkeit zu, Ziele für eine Tätigkeit zu finden und zu formulieren. Auch wenn es zunächst so erscheint, als ob das Ziel einer Tätigkeit offensichtlich sei, muss dazu angeregt werden, das Ziel zu benennen. Dabei kann es sich zeigen, dass das Ziel gar

nicht so klar ist. Unklare Ziele können jedoch zu mangelhafter Planung führen und diese ist dann der Grund für Misserfolge. Die Fähigkeit Ziele angeben zu können, ist ein Kriterium für die Dokumentation der Handlungskompetenz. Das bedeutet natürlich nicht, dass für den realen Lern- oder Arbeitsprozess nicht auch Ziele von außen vorgegeben werden können, wenn dies nötig ist.

Wenn die Ziele einer Tätigkeit benannt und festgelegt sind, geht es darum, die Tätigkeit zu planen. Auch diese Teilfähigkeit kann entwickelt werden und ist ein Merkmal für die Bewertung im Rahmen der kompetenzbasierten Entwicklung. Schließlich ist in diesem Element noch der Gesichtspunkt der Materialbereitstellung enthalten. Dieser ist weiter gefasst, als der Begriff vermuten lässt, denn er umfasst sowohl die Vorbereitung des Lernplatzes, der Lernmaterialien und evtl. Medien, die z.B. der Kontrolle im Arbeitsablauf dienen.

Element 3 **Ausführung**: Tätigkeiten selbstgesteuert und selbstkontrolliert ausführen und Ergebnisse selbst bewerten

Ziel allen Lernens ist die umfassende Handlungsfähigkeit, wobei sich das Element *Ausführung* auf drei Gesichtspunkte der vollständigen Handlung bezieht. Zum ersten geht es um die selbständige Ausführung der Tätigkeit, die sich im Idealfall als „automatisierter“ Ablauf zeigt. Dies bedeutet, dass es für die Ausführung keiner Steuerung von außen bedarf, dass also keine mündliche Anleitung gegeben werden muss, keine schriftliche Anweisung und weder ein Plan noch eine bildliche Darstellung des Handlungsablaufs notwendig ist.

Die Ausführung der Tätigkeit wird darüber hinaus auch noch durch die ausführende Person selbst kontrolliert. Sie übernimmt damit die Verantwortung für die Qualität der Tätigkeit und der Ergebnisse. Ein automatisierter Ablauf ist die Voraussetzung für eine Selbstkontrolle während der Ausführung der Tätigkeit. Ist diese Voraussetzung nicht gegeben, dann müssen Kontrollmedien in Form von Vergleichsmustern oder Grenzmustern (real oder bildlich) vorhanden sein. Die Spannweite der Kontrolle reicht von völliger Selbstkontrolle bis zu vollständiger Fremdkontrolle.

Zur vollständigen Handlung gehört auch die Bewertung der Ergebnisse des Handelns. Hier geht es nicht um die Kontrolle der Ausführung, sondern um die Einschätzung, ob und in welchem Umfang das für die Tätigkeit festgelegte Ziel erreicht wurde (vgl. Element 2 *Vorbereitung*). Um eine Bewertung durchführen zu können ist eine Zielfestlegung zu Beginn der Tätigkeit zwingend notwendig. Dazu ist es sinnvoll, ein Formblatt zu verwenden.

Element 4 **Übertragung**: Vorhandenes Wissen und Können in einer neuen Situation anwenden

Das Modell der vollständigen Handlung kann erweitert werden. Die Erweiterung besteht in der Fähigkeit, spezifische Anforderungen neuer Aufgaben zu erkennen, vorhandenes Wissen und Können bewusst zu machen, in eine neue Situation zu übertragen und anzuwenden. Das vorhandene Wissen und Können ist auch schon ein Gesichtspunkt beim Element 1 *Einschätzung*, wenn es darum geht, die eigenen Möglichkeiten für die Ausführung einer Tätigkeit zu beurteilen.

Das Element *Übertragung* orientiert sich daran, dass bei jeder Tätigkeit Parallelen zu anderen entdeckt werden können. Sie werden jedoch nur dann deutlich, wenn das auch thematisiert wird. Das bedeutet, dass die Übertragung angesprochen werden muss und dass die Ergebnisse dokumentiert werden. Allerdings wird dies z.B. bei einer regelmäßigen Tätigkeit nicht jeden Tag geschehen. Es ist jedoch durchaus möglich, z.B. Produkte zu zeigen, bei denen zur Herstellung die gleichen Fähigkeiten und Fertigkeiten notwendig sind, wie bei dem bearbeiteten Gegenstand. Schwieriger wird die Beurteilung natürlich bei einem Produkt oder einer Tätigkeit, die die gegenwärtig angewendeten Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten nicht erfordert.

Die Elementgruppe Sozialkompetenz

Element 5 **Austausch**: In Gruppen Kontakt aufnehmen, seine Anliegen verständlich machen und sich austauschen

Beim Element *Austausch* geht es um Kommunikation als Form des Handelns innerhalb einer Gruppe. In den Beschreibungen von Kommunikation wird von einer Beziehungsebene und einer Sachebene

gesprächen. Das bedeutet, dass Austausch in Form von Zuhören und Antworten immer beide Ebenen betrifft. Allerdings geht es bei diesem Element unter dem Gesichtspunkt Beziehung in der ersten Linie um die Fähigkeit, Beziehungen zu den Mitgliedern einer Gruppe aufzunehmen und aufrecht zu erhalten. Natürlich steht das sprachliche oder nicht sprachliche „Ausdrücken“ dieser Beziehungen damit in Zusammenhang und ist ein Gesichtspunkt für die Gestaltung entsprechender Situationen.

Damit die einzelne Person mit ihren Vorstellungen, Zielen und Wünschen in einer Gruppe zum Zuge kommen kann, muss sie diese mitteilen. Auch diese Teilfähigkeit ist ein Gesichtspunkt für die soziale Handlungsfähigkeit und ihre Entwicklung. Kriterien sind die Deutlichkeit und Verständlichkeit der Darstellung der eigenen Ideen. Aus der Mitteilung von Vorstellungen der Gruppenmitglieder ergibt sich dann in der Regel ein Austausch.

Beim Austausch in einer Gruppe hat jedes Mitglied zwei Rollen: Zuhörende und antwortende Person. Die Praxis dieser beiden Rollen ist die Grundlage für die Bewertung der entsprechenden Fähigkeit als Teil einer umfassenden sozialen Kompetenz. Die Bewertung kann sich an Gesichtspunkten der Gesprächsführung wie z.B. aktives Zuhören, Einfühlungsvermögen u.ä. orientieren [vgl. dazu das Modul **Kooperative Gruppenstrukturierung (KGS)**].

Element 6 **Zusammenarbeit**: In Gruppen gemeinsame Prozesse planen, durchführen und auswerten

Beim Element **Zusammenarbeit** geht es im Grunde um eine vollständige gemeinsame Handlung. Nach dem Austausch über die individuellen Vorstellungen geht es nun darum, in Kooperation mit den anderen, Prozesse zu planen, die Planung in die Praxis umzusetzen und die Ergebnisse sowie den Prozess zu bewerten. Hier sind die gleichen Fähigkeiten wie bei den Elementen der Elementgruppe **Fachkompetenz** gefragt. Allerdings ist dabei jeweils zu berücksichtigen, dass es nicht um individuell beschlossenes, sondern gemeinsam vereinbartes Handeln geht.

Gemeinsames Planen, Ausführen und Bewerten als Teil einer umfassenden sozialen Handlungsfähigkeit findet in allen Lebensbereichen – Arbeit, Lernen, Freizeit – statt. Die Entwicklung der entsprechenden Fähigkeit ist also nicht an eine bestimmte Situation gebunden. Allerdings ist es möglich, dass sich die gezeigten Verhaltensweisen in verschiedenen Gruppen und Situationen unterscheiden. Die Gestaltung hat sich jedoch in erster Linie an der Entwicklung der entsprechenden Fähigkeiten zu orientieren. Diese kann durchaus im Zusammenhang mit den im Rahmen der Fachkompetenz angestellten Überlegungen gesehen werden. Da die entsprechenden Ergebnisse ja immer auch Ausgangspunkt für Angebote zur Weiterentwicklung sind, können aus Unterschieden zwischen den Ergebnissen in beiden Kompetenzbereichen Schlüsse für die weitere Planung gezogen werden.

Element 7 **Problembearbeitung**: Sachprobleme in Gruppen wahrnehmen, beschreiben und gemeinsam Lösungen finden

Für Gruppen stellen sich in allen Lebensbereichen Probleme, die zu bearbeiten sind. Mit dem Begriff Problem werden Schwierigkeiten bezeichnet, die deshalb entstehen, weil z.B. für eine Arbeitsaufgabe nicht gleich auch deren Lösung mitgeliefert wurde. Probleme sind also sachliche Schwierigkeiten, die eine Gruppe zu lösen hat. Diese Schwierigkeiten können wie bei einer Arbeitsaufgabe von außen in die Gruppe eingebracht werden, sie können aber auch in der Gruppe selbst entstehen. Sachprobleme innerhalb der Gruppe können jedoch auch mit persönlichen Konflikten verknüpft sein. Dann werden sie in der Regel aber nicht „sachlich“ zu lösen sein.

Die beim Element Problembearbeitung zu entwickelnden Fähigkeiten sind die Wahrnehmung, dass es ein Problem gibt, die Beschreibung des wahrgenommenen Problems und die Beteiligung an der Suche und Umsetzung einer gemeinsamen Lösung. Gegenstand ist also der Beitrag den die einzelne Person in diesen drei Punkten für die Gruppe leistet.

Hier kann es natürlich vorkommen, dass Fähigkeiten, die in einer individuellen Problemsituation verwirklicht werden, in der Gruppensituation nicht zum Tragen kommen. Aber gerade das Verhalten der einzelnen Person in der Gruppensituation ist das Entwicklungsziel. Dabei ist es wichtig, das wahrzunehmen, was tatsächlich in der Gruppensituation zu sehen ist, und nicht die beiden Gesichtspunkte Fähigkeit in der Individual- und Gruppensituation zu vermischen.

Element 8: **Konfliktbearbeitung**: Persönliche Konflikte innerhalb von Gruppen verbalisieren und konstruktiv bearbeiten

Im Unterschied zu sachlichen Problemen sind die beteiligten Personen bei Konflikten persönlich in sehr starkem Ausmaß betroffen. Eine Person kann einen Konflikt mit einer anderen Person, mit mehreren Personen oder mit der ganzen Gruppe haben.

Die Form der Konfliktbearbeitung ist die Perspektive für die Entwicklung der sozialen Handlungsfähigkeit. Kann der Konflikt überhaupt verbalisiert werden oder wird er als Kampf (körperlich, sprachlich) ausgetragen? Da es hier um Entwicklungsanstöße geht, sollte das real gezeigte Verhalten zum Gegenstand einer Reflexion werden. Dabei geht es allerdings nicht so sehr um eine Beurteilung des Verhaltens durch die beobachtende Person, sondern um seine Beschreibung. So kann eine Entwicklung durch den Vergleich des beobachteten Verhaltens mit einem früheren Stand verdeutlicht werden.

Gerade bei der Konfliktbearbeitung ist die Versuchung der Beurteilung durch die beobachtende Person groß. Dieser sollte jedoch nicht nachgegeben werden. Vielmehr sollten die Beobachtungen Ausgangspunkt für Angebote zur weiteren Entwicklung der Konfliktbearbeitungsfähigkeit sein.

Die Elementgruppe Individualkompetenz

Die Elemente dieser Gruppe zielen auf die Handlungsfähigkeit im Zusammenhang mit dem eigenen Verhalten. Sie weisen auf grundlegende Persönlichkeitsfaktoren hin, da Persönlichkeit als die Gesamtheit der spezifischen individuellen Verhaltensweisen verstanden wird. So werden mit den vier Elementen Faktoren wie Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung, Selbstverantwortung und Selbststeuerung berücksichtigt. Deshalb wird für diesen Bereich der Handlungsfähigkeit oft auch der Begriff Selbstkompetenz benutzt. Im Rahmen eines umfassenden Kompetenzkonzepts wird hier – als Ergänzung zur Sozialkompetenz – der Begriff Individualkompetenz bevorzugt.

Element 9: **Sinnhaftigkeit**: Sinn seines Handelns erkennen und Tätigkeiten als für sich selbst sinnhaft gestalten

Das Element *Sinnhaftigkeit* umschreibt einen Teilaspekt der auf die eigene Person bezogenen Handlungsfähigkeit. Es geht um Sinn und Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns. Zum einen in einer passiven Form als Erkennen des Sinns im eigenen Handeln und zum anderen als aktive Gestaltung des Handelns. Mit der Frage nach der Sinnhaftigkeit ist auch das Thema Motivation verbunden.

Sinnhaft kann eine Tätigkeit dann sein, wenn sie bestimmten „Lebensmotiven“ entspricht. Motive, die damit zusammenhängen können u.a. sein:

Streben nach

- Erfolg, Leistung, Führung und Einfluss (Macht)
- Freiheit, Selbstgenügsamkeit und Eigenständigkeit (Unabhängigkeit)
- Wissen und Wahrheit (Neugier)
- sozialer Akzeptanz, Zugehörigkeit und positivem Selbstwert (Anerkennung)
- Anhäufung materieller Güter und Eigentum (Sparen). Die Erfüllung solcher Motive

Bei der Bewertung der Sinnhaftigkeit geht es nicht darum, Motivforschung zu betreiben, sondern festzustellen, ob eine Person ihre Tätigkeit als sinnhaft für sich selbst erkennt, bzw. so gestaltet, dass die Beobachtung des Handelns einen Sinn vermuten lässt.

Element 10: **Selbstverständnis**: Sich als eigenständig handelnde Person begreifen und die Motivation für selbstbestimmtes Tätigsein weiterentwickeln

Selbstverständnis als Element einer auf sich selbst bezogenen Handlungsfähigkeit hängt eng mit dem Faktor Selbstbestimmung zusammen. Ihm kann vor allem das Unabhängigkeitsmotiv zugeordnet werden bei dem es um das Streben nach Freiheit, Selbstgenügsamkeit und Eigenständigkeit geht. Das Erkennen der Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns ist zwar eine Voraussetzung für ein entsprechen-

des Selbstverständnis. Das wird sich jedoch nur dann ausbilden, wenn der Sinn des eigenen Handelns mit den eigenen Motiven in Zusammenhang gebracht wird.

Bei diesem Element zeigt sich der Zusammenhang zwischen Haltung und Handlung sehr deutlich: Je überzeugter eine Person von ihrer Unabhängigkeit ist, desto eher wird sie das eigene Handeln selbst bestimmen wollen und können – und je mehr eine Person dies tut, um so weiter kann sich das Selbstverständnis entwickeln.

Dieses Element als Teil einer umfassenden Handlungsfähigkeit bezieht sich also auf die Einschätzung der Einstellung einer Person zu sich selbst und die Entwicklung und Verfestigung dieser Selbstsicht. Sie lässt sich z.B. daran erkennen, wie interessiert jemand daran ist, sich an der Gestaltung von Lern-, Arbeits- und Mitwirkungsprozessen zu beteiligen. Hier kommt es nicht auf die Menge und/oder „Güte“ der Beiträge bei der Gestaltung an, sondern darauf, ob die entsprechenden Absichten deutlich gemacht werden.

Element 11: **Verhaltenswahrnehmung**: Eigenes Verhalten wahrnehmen, sich Gründe dafür bewusst machen und es bewerten

Umfassende Handlungsfähigkeit schließt neben dem Selbstverständnis als Grundlage des Handelns natürlich auch das Handeln selbst mit ein. Handeln bedeutet, sich in einer Situation in ganz bestimmter Weise zu verhalten. Das eigene Verhalten ist deshalb Gegenstand des Elements *Verhaltenswahrnehmung*.

Verhalten kann unbewusst oder bewusst sein – Handeln ist bewusstes Verhalten. Perspektive bei diesem Element ist das eigene Verhalten. Dabei sind drei Teilfähigkeiten zu beachten:

1. das eigene Verhalten wahrnehmen, und es als „Beobachter“ beschreiben
2. sich die Motive für das eigene Verhalten ins Bewusstsein rufen
3. das eigene Verhalten im Hinblick auf seine Angemessenheit einschätzen

Diese drei Gesichtspunkte sind Gegenstand der Entwicklung, wobei sie sich nicht unmittelbar beobachten lassen, sondern in der Regel in einem Gespräch erschlossen werden.

Element 12 **Verhaltensänderung**: Angemessene Veränderungsmöglichkeiten für sein Verhalten planen, umsetzen und Ergebnisse bewerten

Zusammen mit dem Element Verhaltenswahrnehmung bildet das Element Verhaltensänderung eine Einheit, wenn es darum geht, Verhalten begründet zu verändern. Es könnte auch – ähnlich wie bei der Fachkompetenz – als „vollständige Handlung“ im Bereich der Individualkompetenz beschrieben werden.

Falls sich bei der Bewertung des eigenen Verhaltens Veränderungsbedarf ergibt, sind die drei Teilfähigkeiten dieses Elements gefragt. Als Merkmal für die Entwicklung liegt der Schwerpunkt auf der Beobachtung der Person bei der Planung einer Verhaltensänderung, ihrer Umsetzung und der Kontrolle der Ergebnisse. Es geht also nicht um die Einschätzung, ob das Verhalten, das geplant, umgesetzt und dessen Ergebnisse bewertet wurden, angemessen oder richtig war, sondern lediglich um die Fähigkeit der Person, zu planen, umzusetzen und zu bewerten.

Die Elementgruppe Methodenkompetenz

Element 13 **Aktives Lernen**: Eigene Lernprozesse selbständig planen, realisieren, dokumentieren und auswerten

Umfassend handlungsfähig zu sein, bedeutet auch die Fähigkeit, die eigene Entwicklung durch Lernen zu gestalten. Lernfähigkeit ist jedoch nicht nur als reaktives Verhalten auf Anforderungen von außen anzusehen. Im Element *Aktives Lernen* wird vielmehr von einer komplexen Situation ausgegangen. Lernen wird als vollständige Handlung angesehen (vgl. Elementgruppe Fachkompetenz), bei der die lernende Person den eigenen Lernprozess selbständig plant, durchführt, die Ergebnisse festhält und sowohl Prozess wie Ergebnisse bewertet.

Bewertungsmerkmale beim Element *Aktives Lernen* sind also die vier genannten Gesichtspunkte Planung, Durchführung, Dokumentation und Bewertung. Dabei geht es darum die Selbstständigkeit bei jeder dieser vier Teilfähigkeiten zu entwickeln. Diese Elementgruppe umfasst Elemente, die bestimmte grundlegende Verhaltensweisen bezeichnen, die in allen Lebensbereichen wichtig sind. Dies sind die Fähigkeit zu lernen, Probleme zu lösen, Entscheidungen zu treffen und Informationen zu verarbeiten. Diese Gesichtspunkte der umfassenden Handlungsfähigkeit bezeichnen die „Werkzeuge“ oder Schlüsselqualifikationen für eine angemessene Reaktion auf neue Situationen. Sie sind die Grundlage für eine aktive Gestaltung der eigenen Gegenwart und Zukunft und machen unabhängiger von Hilfe von außen. Selbstverständlich kann z.B. Lernen nur in realen Situationen gelernt werden. Angemessene berufliche Bildung, angemessene Arbeit und angemessene Mitwirkung sind deshalb so zu gestalten, dass die Aspekte des aktiven Lernens verwirklicht werden können.

Element 14: **Problemlösen**: Probleme erkennen, Lösungen dafür realisieren und Ergebnisse überprüfen

Ähnlich wie das Element *aktives Lernen* orientiert sich das Element *Problemlösen* an dem Modell der vollständigen Handlung. Dabei hat der Begriff Problem bei diesem Element eine weite Bedeutung. Als Problem werden alle Situationen bezeichnet, die nicht von vornherein einen offensichtlichen Lösungsweg aufzeigen und bei denen mehrere Ergebnisse möglich sind. Im Gegensatz dazu steht die Aufgabe. Sie hat eine Fragestellung und eine einzige richtige Lösung. Die folgenden Beispiele zeigen den Unterschied. Eine Aufgabe ist $4 + 4 = ?$ Ein Problem wird daraus, wenn die Formulierung lautet: $8 = ?$. Hier sind mehrere Lösungswege und demzufolge auch unterschiedliche Ergebnisse möglich.

Da sich das Modul **KompetenzZentrierte Prozeßgestaltung (KZP)** an einer umfassenden Handlungsfähigkeit orientiert, muss die Fähigkeit zum Lösen von Problemen als wichtiger Gesichtspunkt berücksichtigt werden. Es geht bei dem Element Problemlösen also darum, zu ermöglichen, ein Problem zu erkennen, dafür Lösungsmöglichkeiten vorzuschlagen und zu praktizieren. Weiterhin ist darauf hinzuwirken, dass die erzielten Ergebnisse im Zusammenhang mit dem zu erreichenden Ziel bewertet werden.

Element 15: **Entscheidung**: Unter Berücksichtigung von Bewertungskriterien bewusste Entscheidungen treffen

Das Element *Entscheidung* verweist darauf, dass Unabhängigkeit als ein Gesichtspunkt der Selbstbestimmung auch auf der Fähigkeit beruht, selbständig begründete Entscheidungen zu treffen. Begründet sind Entscheidungen im Sinne dieses Elements dann, wenn z.B. Für und Wider bewusst gemacht und gegeneinander abgewogen werden. Bewertungskriterien für Entscheidungen können in ein Raster eingeordnet werden.

Die Entwicklung und Anwendung eines solchen Rasters, das sowohl egoistische wie soziale Gesichtspunkte enthält ist Gegenstand von Lernprozessen. Beim Element *Entscheidung* geht es darum, dazu anzuregen, Entscheidungen zu treffen und dabei bestimmte Kriterien anzuwenden. In der Regel wird das dann erkennbar, wenn die entscheidende Person von sich aus, oder wenn sie dazu befragt wird, die Entscheidungsgründe nennt.

Element 16: **Informationsbearbeitung**: Informationen beschaffen, aufnehmen, bewerten, verarbeiten und verständlich mitteilen

Die Fähigkeit mit Informationen umgehen zu können, wird in unserer „Informationsgesellschaft“ immer wichtiger. Sie scheint eine der Schlüsselqualifikation zu sein, um sich auf Veränderungen einstellen zu können. In Verbindung mit dem Element aktives Lernen stellt das Element Informationsverarbeitung eine wichtige Grundlage für die Zukunftsfähigkeit einer Person dar. Da heute nur noch Bruchteile des vorhandenen Wissens „gelernt“ werden können ist es wichtiger, statt Wissen anzuhäufen, zu wissen, wie man sich Wissen (Information) beschafft.

Die Fähigkeit zur Verarbeitung von Information(en) ist ein wichtiger Gesichtspunkt der umfassenden Handlungsfähigkeit und auch der Selbstbestimmung. Eine Person, die nicht mehr darauf angewiesen ist, dass andere sie informieren, kann sich freier entscheiden und hat damit mehr Einfluss auf die Gestaltung des eigenen Lebens.

Bewertungsgesichtspunkte des Elements Informationsverarbeitung sind die Fähigkeiten, sich Informationen selbstständig zu beschaffen, den Sinn von Informationen zu erkennen, die Informationen zu bewerten, z.B. ob sie für eine Problemlösung zweckdienlich sind, die Informationen zu verarbeiten und schließlich die Ergebnisse der Verarbeitung so mitzuteilen, dass es für andere verständlich wird. Von daher ist die Informationsbearbeitung auch eine wichtige Grundlage der Sozialkompetenz.

Das Didaktik-Modul Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ)

Das Didaktik-Modul **Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ)** zielt auf körperliche, seelische und geistige Anpassungsfähigkeit und Flexibilität als wichtige Grundlagen für umfassende Handlungsfähigkeit. Ganzheitliche Beweglichkeitsübung findet in Situationen statt, die „spielerischer“ Natur sind, zur Flexibilität anregen, das eigene Lernen und die eigene Entwicklung erlebbar machen. Sie sollen Prozesse und Tätigkeiten begleiten und selbst wieder strukturbildend sein. Dies bedeutet, dass sie einen festen Platz im Ablauf von Prozessen haben.

Körperliche Beweglichkeit

Die Übung der körperlichen Beweglichkeit dient nicht einem Funktionstraining, sondern soll den Zugang zu sich selbst ermöglichen und erleichtern. Da es kein absolut „richtiges“ Verhalten gibt, wird nicht durch Korrektur von Mangel und Unfähigkeit *entmutigt*, sondern durch Bewusstmachung von Fertigkeiten und Möglichkeiten *ermutigt* und stabilisiert. Die Übung der körperlichen Beweglichkeit bietet Gelegenheit zum Empfinden von Sicherheit und Geborgenheit in sich selbst und zu Wahlmöglichkeiten in Bewegung und Tätigkeit. Die Bewusstheit von Bewegung ermöglicht das Verschieben von Grenzen und die Erhaltung der Neugier auf sich selbst. Beweglichkeitsübung geschieht in Form des spielenden und spielerischen Lernens, wie es von Kleinkindern bekannt ist. Nicht Training von Bewegungsabläufen ist das Ziel, sondern Aufmerksamkeit und Bewusstheit für Bewegungsmechanismen und -gewohnheiten.

Seelische Beweglichkeit

Bei Menschen mit Behinderung bestehen scheinbar oft Defizite bei der Wahrnehmung und der Äußerung von Gefühlen. Bei der allgemeinen Berufsausbildung werden in einigen Betrieben künstlerische Übungen eingesetzt um den Zugang zu den eigenen Gefühlen zu ermöglichen und zu erleichtern. Gleichzeitig dürfte die sich verstärkende Tendenz einer Automatisierung der beruflichen Arbeit, die Notwendigkeit der Entwicklung von Kreativität und Improvisation erfordern.

Zu kreativem Verhalten kann auch bei den Tätigkeiten in der Arbeit angeregt werden. Dabei können allgemeine Gesichtspunkte berücksichtigt werden wie

- Übung der Wahrnehmungsfähigkeit
- Gewinnung von Übersicht
- wahrnehmungsgelitetes Handeln
- Orientierung an Eigengesetzen einer Sache/Situation
- Entwicklung von Selbstdisziplin und Konzentration
- Wechsel der Tätigkeit
- Bewertung und Korrektur
- Übung der Flexibilität
- Dialogfähigkeit und Ausdauer
- Ausbau des „Materialgefühls“
- Stärkung des selbstbestimmten und selbstverantworteten Handelns.

Bei den kreativen Angeboten sind die Gefühle nur indirekte Inhalte, da es eher um den künstlerischen Prozess und das Produkt geht. Es ist jedoch wichtig, Gefühle direkt zum Lerngegenstand zu machen. Dabei kann durchaus auf kreative Techniken für die Gestaltung der entsprechenden Lernsituationen zurückgegriffen werden.

Geistige Beweglichkeit

Die Tätigkeitsangebote in der Werkstatt orientieren sich auch an den Zielen der „Eigen- bzw. Gemeinschaftsarbeit“: Selbstbesorgung und Wohlbefinden im Zusammenleben mit anderen. Im Sinne des Leitziels „Umfassende Handlungsfähigkeit“ zielt die Übung geistiger Beweglichkeit auf die Bearbeitung von Aufgaben und die Lösung von Problemen. Da das Arbeitsleben in der Regel gemeinsam mit an-

deren stattfindet sollte Problemlösen in kooperativer Form stattfinden. Dabei sind folgende Prinzipien zu beachten

- **Beteiligung:** Weitestgehender Einfluss der Beteiligten auf die Inhalte und die Gestaltung unter Beachtung von Strukturierung, Angstfreiheit, Akzeptanz und Bewertung am eigenen Standard mit dem Ziel der Erhöhung von Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein;
- **Strukturierung:** Festlegung des äußeren Rahmens durch Vereinbarung von Phasen, die einsichtig gemacht werden und zu einer bestimmten Disziplin beitragen. Dabei können die Teilnehmer:innen die jeweilige Strukturierung zu jeder Zeit verändern
- **Ganzheit:** Berücksichtigung unterschiedlicher Tätigkeitstypen bei der praktischen Ausführung und Tätigsein in Gruppen;
- **Balance:** Ausgewogenheit zwischen Prozess und Produkt, wobei es darum geht, ein Ziel zu erreichen, jedoch auch der Weg dahin ein Reflexionsgegenstand ist. Es geht um den gemeinsamen Prozess, der zu einem bestimmten Ergebnis führt, gleichzeitig aber auch das Erlernen von Handlungsstrategien ermöglicht.

Das Didaktik-Modul **Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ)** umfasst drei Elemente:

Element 1 Bewusste Bewegung Übung der körperlichen Beweglichkeit	Element 2 Bewusste Gefühle Übung der seelischen Beweglichkeit	Element 3 Bewusstes Denken Übung der geistigen Beweglichkeit
--	---	--

Element 1 Bewusste Bewegung Übung der körperlichen Beweglichkeit

Das Element *Bewusste Bewegung* zielt auf körperliche Beweglichkeit. Für den Erwerb von *Fachkompetenz* (fach- und sachgerechte Ausführung von Arbeitstätigkeiten) und von *Berufsfertigkeiten* (spezifische Handgriffe zur Erledigung einer bestimmten Aufgabe oder Teilaufgabe) ist körperliche Beweglichkeit eine wichtige Grundlage. Bei dem Erwerb von Berufsfertigkeiten wird eine ganz spezifische Bewegungsabfolge gelernt. Diese soll dann in der Praxis zu einsichtigem Handeln führen. Einsichtiges Handeln in der Praxis entspricht einsichtiges Lernen. Bewusstes Ausführen von Bewegung ermöglicht deren einsichtiges Lernen.

Bewusste Bewegung kann in unterschiedlichen Formen verwirklicht werden:

1. Bewegung nach Musik zur Übung der Beweglichkeit
2. Bewegung nach Anleitung zur Steigerung der Bewusstheit
3. Bewegung zur Ausführung einer Tätigkeit.

Bewegung nach Musik kann Tanz, Gymnastik, Musikmalen, Bewegungsmeditation usw. sein. Angeleitete Bewegung stellen alle Formen von „Bewegungskunst“ wie T'ai Chi, Eurhythmie u.a. dar. Eine spezielle Form zur Übung bewusster Bewegung ist die Feldenkrais-Methode.

Ziel des Erlernens einer Tätigkeit ist deren automatisierte Ausführung. Dazu ist es notwendig, im Lernprozess mit den notwendigen Bewegungen zu „spielen“, d.h. nicht von vornherein auf Fehlerfreiheit des Handelns zu achten. Die richtigen Bewegungen können nur dann verwirklicht werden, wenn dafür eine Struktur im Gehirn existiert. Diese wird im Lernprozess durch bewusste Bewegung aufgebaut. Das Gehirn muss also bei der Bewegung „dabei“ sein.

Element 2 Bewusste Gefühle Übung der seelischen Beweglichkeit

Gefühle begleiten alles, was ein Mensch wahrnimmt und tut. Gefühle sind als Grundlage der Motivation der „Motor“ des Tuns. Sie stellen eine Verbindung zwischen den Prozessen, die im Gehirn ablaufen und der Außenwelt dar. Gefühle beeinflussen Prozesse und alle Handlungen. Sie können durch ihre Wirkung auf die Hormone den Weg zum Bewusstsein öffnen oder blockieren. Gefühle können bewusst sein oder unbewusst bleiben.

Beim Element *Bewusste Gefühle* geht es darum, einen Zugang zu den Gefühlen zu finden und sie als Gegenstand des Lernens und der Veränderung zu betrachten. Dies ist deshalb wichtig, weil sie

- besonderes Gewicht für den Beginn von Prozessen aufweisen
- die Wahrnehmung, Verarbeitung und Speicherung von Prozessinhalten und Tätigkeiten beeinflussen
- bei positiver Beziehung zur Tätigkeit die Leistungsmotivation verstärken

Die seelische Beweglichkeit als Wahrnehmung und Äußerung von Gefühlen kann erreicht werden, indem z.B.

- andere Personen beobachtet und die von ihnen gezeigten Gefühle benannt,
- bei stilisierten Darstellungen menschlicher Gesichter, die ausgedrückten Gefühle bestimmt,
- eigene Gefühle in Spielszenen beschrieben,
- stilisierte Darstellungen von Gefühlen als Dokumentation der eigenen Gefühle ausgewählt,
- Bild-Paare gegenteiliger Gefühle zusammengelegt und
- Gefühle wie Liebe, Hass, Freude differenziert werden.

So ist es möglich, Gefühle zum Gegenstand der Betrachtung zu machen und sich ihrer bewusst zu werden. Besonders ist nach der Bewusstmachung jedoch daran zu arbeiten, Gefühle „sozial verträglich“ auszudrücken. Hier geht es darum, die jeweils vorhandenen Gefühle so äußern, dass die Form für andere akzeptabel ist.

Element 3 Bewusstes Denken Übung der geistigen Beweglichkeit

Denken kann viele Formen annehmen – wichtig wird es als Grundlage für die Bewältigung des Lebens durch rationales Handeln. Jede geistige Tätigkeit ist Denken im weitesten Sinne. Denken bedeutet z.B. sich Vorstellungen zu machen, Urteile zu bilden oder die Welt außerhalb der Person in das eigene innere System einzuordnen. Es bedeutet aber auch eine Vorwegnahme des Tuns, wenn auf Grund der Wahrnehmung und ihrer Verarbeitung im Gehirn, eine Handlung nötig wird. Jedem Menschen stellen sich in allen Lebensbereichen – Lernen, Arbeiten, Wohnen, Freizeit – Probleme und Aufgaben. Diese müssen in der Regel gelöst werden. Um hier nicht vom Umfeld abhängig zu werden oder zu bleiben, ist es nötig, die entsprechenden Fähigkeiten zu entwickeln.

Bei Arbeitsaufgaben ist in der Regel das Ziel vorgegeben. Zu seiner Erreichung gibt es meistens einen (vorgeschriebenen) Weg. Wer die Aufgabe bearbeiten will, muss sich diesen Weg bewusst machen. Denken wird hier zum Probedenken, bei dem eine Bewertung der in Gedanken ausgeführten Tätigkeiten stattfindet. Im Leben gibt es jedoch nicht nur Aufgaben mit definiertem Ziel und Weg, sondern auch Probleme, bei denen zwar ein Ziel, aber kein Weg vorhanden ist. Denken hat hier die Aufgabe viele mögliche Wege zu finden, die zum Ziel führen können. Dabei müssen das Probedenken und seine Bewertung zunächst zurückgestellt werden.

Die Form des Denkens, die beim Bearbeiten von Aufgaben – Ziel und Weg sind bekannt – eingesetzt wird, wird als „konvergent“ bezeichnet. Das bedeutet, dass alles Denken in einem Punkt – dem richtigen Tun – zusammenläuft. Die bei Problemen – Ziel ist bekannt, Weg nicht – einzusetzende Form des Denkens wird als „divergent“ (auseinanderlaufend) bezeichnet. Dabei kommt es darauf an, mögliche Lösungen zu finden, die dann erprobt werden können.

Geistige Beweglichkeit ist dadurch zu aktivieren und zu üben, dass Situationen in den Lebensbereichen problemhaft gestaltet werden. Auch wenn es sich um Aufgaben handelt, können diese dadurch zu Problemen werden, dass das Finden des Weges zur Aufgabe gehört. Allerdings sollten die Situationen sowohl konvergentes als auch divergentes Denken erfordern. Wenn in Aufgaben neben Zielen auch Wege vorgegeben sind, bilden diese einen Vorrat an Lösungen, die in Problemsituationen übertragen werden können. Wenn die Aufgaben und Probleme darüber hinaus noch in spielerischer Form zu bearbeiten sind, erhöht dies die Motivation. (vgl. Element *Bewusste Gefühle*)

Das Methodik-Modul Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)

Das **Systemisch-Strukturgeleitete Lernen (SSL)** eignet sich vor allem dazu, neue Tätigkeiten, die für die Ausführung einer Arbeitsaufgabe erforderlich sind, zu erlernen. Ziel dabei ist, die entsprechende Tätigkeit bewusst, willkürlich und selbstgesteuert oder automatisiert ausführen zu können. Im Gegensatz dazu steht gedankenlose, unwillkürliche und fremdgesteuerte, oder mechanische Ausführung.

Eine Handlung automatisiert ausführen zu können bedeutet, dass im Gehirn entsprechende "Muster" gebildet wurden, in denen sie gespeichert ist. Der Aufbau dieser Muster geschieht dadurch, dass von einer konkreten Tätigkeit ausgehend, die Handlung immer „abstrakter“ ausgeführt wird, bis schließlich das Handeln als „Denktätigkeit“ stattfindet. Die letzte Phase ist Grundlage für das automatisierte Handeln als Ziel des Lernprozesses. Eine Tätigkeit wird verinnerlicht, d.h. „nach innen“ verlegt.

Die Verinnerlichung einer Handlung durch die Bildung einer entsprechenden Struktur im Gehirn ermöglicht deren automatisierten Ablauf. So ist die Möglichkeit gegeben, die Tätigkeit schon während der Ausführung zu kontrollieren, Fehler zu erkennen und sein Handeln rechtzeitig zu verändern. Wer bewusst handelt, ist unabhängiger von Hilfestellungen durch das Umfeld. So wird selbstgesteuertes Tätigsein möglich. Ergebnis des automatisierten Handelns ist die Steigerung der Leistungsfähigkeit im Hinblick auf Quantität und Qualität. bei der Ausführung einer Arbeit.

Das **Systemisch-Strukturgeleitete Lernen (SSL)** hat acht Elemente.

Element 1 Anknüpfung

Motivation für das Lernen verdeutlichen

Element 2 Zielfestlegung

Die Lernziele vereinbaren

Element 3 Prozeßplanung

Den Lernprozess planen

Element 4 Lernhandlung

Die Lernplanung in die Praxis umsetzen

Element 5 Ergebnisbewertung

Die Lernergebnisse auswerten

Element 6 Prozessanalyse

Den abgelaufenen Lernprozess analysieren

Element 7 Rückmeldung

Die Gefühle beim Lernen bewusst machen

Element 8 Schlussfolgerung

Veränderungen für das zukünftige Lernen ableiten

Element 1 Anknüpfung Motivation für das Lernen verdeutlichen

Beim Element *Anknüpfung* geht es darum, für den zu lernenden Inhalt eine Beziehung zu eigenen Vorstellungen und Werten zu finden. Sie ist die Grundlage der *Motivation* für das Lernen. Als Motivation werden die „Antriebskräfte“ bezeichnet, die für das Lernen zur Verfügung stehen. Grundlage der Motivation kann z.B. das Bedürfnis sein, etwas selbst tun zu können, selbst entscheiden zu können, oder von anderen anerkannt zu werden. Dies sind Motive, die aus der Person selbst stammen (*intrinsische Motivation* oder Motivation von innen heraus). Sie führen zu *Lernbedürfnissen*. Gründe für das Lernen können aber auch in der Umwelt liegen: z.B. Erwartungen der Eltern, Notendruck, Schulpflicht (*extrinsische Motivation* oder Motivation durch äußere Einflüsse). Hier entsteht dann *Lernbedarf*.

Da Lernen eine aktive Tätigkeit ist, muss Energie zu seiner Einleitung und Aufrechterhaltung bereitgestellt werden. Es ist deshalb sinnvoll, zu Beginn jeder Lerneinheit die Motivation zu verdeutlichen und evtl. auch bei Leistungsabfall darauf zurückzukommen. *Lernen kann nicht von außen erzwungen werden*, außer die lernende Person ist so sehr von ihrem Umfeld abhängig, dass es für sie gar keine andere Möglichkeit gibt. Allerdings ist dann fraglich, ob noch von *Lernen* die Rede sein kann, oder ob nicht vielmehr *Dressur* stattfindet.

Der Abschluss von *Lernvereinbarungen* ermöglicht es, im Laufe der Zeit, extrinsische in intrinsische Motivation zu überführen. Damit übernimmt die lernende Person immer mehr Verantwortung für das eigene Lernen. Das ist gleichzeitig auch ein Beitrag zur *Entwicklung der Persönlichkeit* und entspricht der Forderung nach Selbstbestimmung, Teilhabe und Gleichstellung.

Element 2 Zielfestlegung Die Lernziele vereinbaren

Die *Zielfestlegung* ist eine Voraussetzung für sinnhaftes Handeln. Handeln ist dann *sinnhaft*, wenn das Ergebnis bewertet werden kann. Die Bewertung orientiert sich an der Erreichung eines festgelegten Zieles. Zielorientiertes Handeln ist also zugleich sinnhaft. Es hat Auswirkungen auf die Motivation. Deshalb ist die Festlegung von Zielen ein wichtiger Teil des Lernprozesses. Oft wird gesagt, dass Menschen mit Behinderung nicht zur Formulierung von Lernzielen fähig seien. Dies mag zutreffen,

aber dann besteht die Aufgabe darin, sie dazu zu befähigen. Es bieten sich deshalb die Begriffe *Transparenz, Beteiligung, Selbstbestimmung* zur Orientierung an.

- *Transparenz* bedeutet, dass Ziele offen gelegt, aber abgestimmt werden
- Bei der *Beteiligung* erfolgt eine gemeinsame Festlegung von Zielen
- *Selbstbestimmung* bedeutet, dass die Lernenden ihre eigenen Ziele als Grundlage für selbstverantwortete Lernprozesse formulieren

Thema des Elements *Zielfestlegung* ist die Darlegung, Diskussion und Vereinbarung von Zielen. Die Lernenden müssen die Ziele also nicht unbedingt selbst formulieren, sondern können sie aus Zielen auswählen, die z. B. in einem „Zielkatalog“ enthalten sind. Diese Auswahl ist eine Perspektive der Teilhabe und ein wichtiger Gesichtspunkt der Gleichstellung. Es kann nicht darum gehen, für Menschen mit Behinderung Ziele zu formulieren und dann dafür zu sorgen, dass sie diese erreichen. Es ist vielmehr erforderlich, sie dabei zu unterstützen, herauszufinden, was sie wollen und das auch festzuhalten.

Die Festlegung von Zielen erfolgt gemeinsam unter Berücksichtigung der individuellen Lernbedürfnisse und des von außen festgestellten Lernbedarfs. Sie ermöglicht Selbstbestimmung, ist aber gleichzeitig auch eine Verpflichtung. Mit der Entscheidung für ein Ziel und seine Festlegung ist die Übernahme der Mitverantwortung z.B. für den Lernprozess verbunden. Lernen wird so zu einer gemeinsam verantworteten Aktivität. Aus diesem Grunde sollen die Ziele in einer „Zielvereinbarung“ dokumentiert werden. Sie ist die Grundlage für den weiteren Prozess und die Bewertung der Ergebnisse.

Element 3 **Prozessplanung** *Den Lernprozess planen*

Das Element Prozessplanung ermöglicht den Erwerb sowie die Anwendung und Übung der Planungsfähigkeit – einer Grundvoraussetzung für selbstbestimmtes und selbstverantwortetes Handeln. Ein Plan stellt ein Vorhaben, eine Absicht oder einen Grundriss dar. Er ist Skizze für eine zu leistende Tätigkeit oder ein Vorhaben und teilt die Gesamttätigkeit oder das längerfristige Vorhaben in Teilschritten auf. Der Plan ist die Vorwegnahme eines Ablaufes und seine Speicherung. Diese Speicherung kann auf Papier in grafischer oder sprachlicher Form erfolgen. Der Plan kann aber auch im Gedächtnis gespeichert sein. In jedem Fall ist er das Muster für die praktische Handlung.

Für die Planung von Lernprozessen ist zu unterscheiden zwischen Bedingungsanalyse, Strukturplanung, Aktivitätenplanung, Materialplanung, Verlaufsplanung. Bei der an erster Stelle stehenden *Bedingungsanalyse* geht es um die persönlichen Voraussetzungen der Lernenden wie Motivation, Vorwissen, Probleme. Die *Strukturplanung* hat eine Aufteilung des Ablaufes in bestimmte, in allen Prozessen vorzusehende Phasen zum Ergebnis. Die *Aktivitätenplanung* bezieht sich auf die Festlegung von Aktivitäten der lernenden und lehrenden Personen. Bei der *Materialplanung* muss bedacht werden, welche „Medien“ für den Lernprozess benötigt werden. Das können Informations-, Arbeits- und Kontrollblätter für die Lernenden sein, oder Videos und Bilder zur Veranschaulichung, aber auch Exkursionen und Praktika, die vorbereitet werden müssen. Die *Verlaufsplanung* ist das Kernstück des Prozesses, bei dem der Ablauf genau notiert wird.

Planung ist der Prozess der Erstellung eines Planes. Ein Plan zeigt den Ablauf oder Weg einer Tätigkeit auf. Ein anderes Wort für Weg ist Methode (griechisch *methodos* = Weg). Das **Systemisch-Strukturegeleitete Lernen (SSL)** als Methodik-Modul zeigt für das Lernen neuer Tätigkeiten einen angemessenen Verlauf oder Lernweg auf. Das bedeutet, dass im Element Prozessplanung das **SSL** mit seinen Elementen als Grundlage dient. Die wiederkehrende und dauerhafte Anwendung des **SSL** als Methode führt dazu, dass auch das Lernen gelernt wird eine wichtige Perspektive der Methodenkompetenz.

Element 4 **Lernhandlung** *Die Lernplanung in die Praxis umsetzen*

Handeln wird beschrieben als zielgerichtetes Verhalten eines Individuums, das durch Einsicht, Erfahrung und Motivation gesteuert ist. Das zielgerichtete Verhalten orientiert sich an den Zielen des Elements *Zielfestlegung*. Die Motivation wird im Element *Anknüpfung* verdeutlicht. In der Regel liegen auch Lernerfahrungen vor. Allerdings soll bei der *Lernhandlung* eine neue Tätigkeit erlernt und so gesichert werden, dass sie „automatisiert“ abläuft.

Die Lernhandlung kann sich auf die Durchführung einer Tätigkeit und/oder auf deren Sicherung beziehen. Die Durchführung ist die Phase der Lernhandlung, bei der eine Tätigkeit erlernt wird. Dies kann dadurch geschehen, dass die lehrende und die lernende Person die neue Tätigkeit

- *miteinander* (mit Handführung)
- *nebeneinander* (gleichzeitig jeder für sich)
- *nacheinander* (Vormachen – Nachmachen)

durchführen. Weitere Möglichkeiten bestehen darin, dass die lernende Person die neue Tätigkeit auf der Grundlage einer mündlichen Beschreibung – *angeleitet* – oder einer schriftlichen Anweisung bzw. eines Plans – *selbständig* – durchführt.

Die Sicherung und damit „Automatisierung“ der Tätigkeit erfolgt durch *Übung* (Ausführung in einer Übungssituation), *Anwendung* (Ausführung in der Arbeitssituation) oder *Übertragung* (Anwendung in einer neuen Aufgabe).

Element 5 **Ergebnisbewertung** Die Lernergebnisse auswerten

Das Element Ergebnisbewertung ist ein Teil der vollständigen Handlung die außerdem noch Planung und Durchführung einschließt. Eine Bewertung kann nur erfolgen, wenn ein Maßstab vorliegt. Der Maßstab ist der Zielerreichungsgrad. Der Zielerreichungsgrad kann dann festgestellt werden, wenn in der Zielvereinbarung möglichst genau festgehalten wird, was gelernt werden soll. Menschen mit Behinderung wird sehr oft nicht zugetraut, dass sie ihre Lernergebnisse selbst bewerten können. Deshalb tun dies Außenstehende. So wird *Lob* für erfolgreiches Lernen als Mittel der Motivation für weiteres Lernen eingesetzt. Lob ist dann jedoch das *Ergebnis von Kontrolle und Überwachung*. Es hat einen negativen Einfluss auf das Selbstbild und macht abhängig, weil Bestätigung nur von außen kommt.

Lob hat zwar die Folge, dass sich die Gelobten bemühen, immer wieder das zu tun, wofür sie gelobt werden. Lob macht aber zweifach abhängig: Die Gelobten werden im Extremfall „lobessüchtig“. Da sich Lob mit der Zeit abnützt, verlangen die Gelobten von den Lobenden „mehr desselben“. Das bedeutet nun nicht, dass überhaupt keine Anerkennung mehr ausgedrückt werden soll. Anerkennung sollte jedoch der Person sowie der Aktivität an sich gezollt werden und sich nicht vorrangig auf die isolierte Leistung beziehen Ihre eigenen Leistungen und deren Ergebnisse sollten Menschen mit Behinderung möglichst selbst bewerten.

Das Lernergebnis führt über den Vergleich mit dem Ziel bei Erfolg zu einer Verstärkung der Lernmotivation (Selbstverstärkung). Gleichzeitig wird durch die Anregung und Übung von Selbstbewertung auch die Fähigkeit zur Bewertung erworben und verstärkt. Sie ist ein Teil der Individualkompetenz und damit eine Grundlage der umfassenden Handlungsfähigkeit als Leitziel der Rehabilitation.

Beim Element *Ergebnisbewertung* geht es aber nicht nur um das Ergebnis des Lernprozesses – Erreichung oder Nicht-Erreichung des Zieles. Weitergehend sollte beim Nichterreichen der festgelegten Ziele geprüft werden, welche Gründe dafür verantwortlich waren. So können Ziele nicht angemessen sein und zu einer Überforderung führen. Es können aber auch persönliche Gründe (Probleme, Gefühle, Motivation usw.) die Ursache sein. Die Bewusstmachung dieser Gründe ist eine notwendige Voraussetzung für zukünftige Lernprozesse und wird im Element 8 *Schlussfolgerung* zum Inhalt.

Element 6 **Prozessanalyse** Den abgelaufenen Lernprozess analysieren

Erfolgreiches Lernen bedeutet nicht nur eine möglichst vollständige Zielerreichung. Erfolg hängt auch, davon ab, dass der Lernprozess so geplant wurde, dass die Erreichung des Zieles möglich war. Das Element *Prozessanalyse* dient dazu, die vorgenommene Planung mit dem abgelaufenen Prozess zu vergleichen. Es soll also die Frage bearbeitet werden, ob der eingeschlagene Lernweg zum Erfolg geführt hat. Der geplante Lernweg bezieht sich auf die Struktur des Lernprozesses und die Methode(n) des Lernens. Hier stehen Struktur und Methode, die in der Praxis benutzt wurden, auf dem Prüfstand. Denn: *Ziele zu haben und nicht zu wissen wie sie zu erreichen sind, macht weiter abhängig von Fremdsteuerung des Lernenprozesses*.

Die Analyse des Lernprozesses soll auf jeden Fall erfolgen – bei Erfolg oder Misserfolg. Sie ermöglicht es, sowohl für Erfolg als auch für Misserfolg einen Zusammenhang zwischen Lernplanung und Lernergebnis herzustellen. Ganz wichtig bei der Prozessanalyse ist die Erarbeitung von Erfolgs- bzw. Misserfolgskriterien. Gesichtspunkte für die Prozessanalyse sind

- Ebene der Tätigkeit (konkret, bildlich, symbolisch – vgl. Modul **PMO**)
- Über-/Unterforderung durch die Tätigkeit
- Verhalten der handelnden Personen
- Umfeld des Prozesses z.B.
 - physische Bedingungen (Lärm, Licht, Temperatur...)
 - psychische Bedingungen („Klima“ der Lerngruppe oder Zeitdruck).

Die Analyse von selbst geplanten und ausgeführten Prozessen ist Teil der Individualkompetenz. Reflexion des Prozesses und nicht nur Bewertung des Produkts ist ein wichtiger Teil der Persönlichkeitsentwicklung.

Element 7 **Rückmeldung Die Gefühle beim Lernen reflektieren**

Beim Element *Anknüpfung* wurde verdeutlicht, wie wichtig es für die Lernmotivation ist, Erfolge feststellen zu können. Dies geschieht zum einen über die Bewertung der Lernergebnisse und zum anderen über die Bewusstmachung der Gefühle beim Lernen. Im Element *Rückmeldung* geht es darum, eine Verbindung zwischen dem Lernen und den dabei aufgetretenen Gefühlen herzustellen und diese zu reflektieren.

Gefühle sind mit allen Handlungen verbunden, die wir ausführen - auch mit dem Lernen! Sie sollten bewusst gemacht und mit der Lernsituation verknüpft werden. Dieser Gesichtspunkt wird dadurch unterstrichen, dass zur Beendigung des Lernprozesses neben einem Gefühl der Erschöpfung auch Erleichterung darüber, dass der Prozess zu Ende ist und Freude darüber gehört, dass etwas gelernt wurde. So soll ein Bogen zur *Motivation* gespannt und deutlich gemacht werden, dass die am Anfang aktivierte Energie zu einem Ergebnis geführt hat. Damit wird die Motivation weiter verstärkt.

Das Element *Rückmeldung* dient dazu, Lerninhalte und Gefühle zu verknüpfen. Zufriedenheit über das eigene erfolgreiche Lernen, aber auch Ärger über weniger gute Leistungen sollen bewusst gemacht und ausgedrückt werden. Das Wahrnehmen und Äußern von Gefühlen hat jedoch nicht nur Beziehungen zur Lernmotivation - es ist auch eine grundlegende Fähigkeit.

Rückmeldung bezieht sich beim Lernen in Gruppen nicht nur auf die Bewusstmachung und Äußerung der eigenen Gefühle. Gefühle treten beim Lernprozess nicht nur im Hinblick auf das eigene Lernhandeln auf. Wenn Lernprozesse in Gruppen stattfinden, entstehen Beziehungen oder werden Abneigungen deutlich, die das Lernen beeinflussen. Deshalb sollten auch diese angesprochen und verdeutlicht werden. Die Rückmeldung dient also auch dazu, sich die Beziehungen zur Gruppe bewusst zu machen. Darüber hinaus können innerhalb der Gruppe auftretende Konflikte angesprochen und evtl. auch bearbeitet werden.

Element 8 **Schlussfolgerung Veränderungen für das zukünftige Lernen ableiten**

Das Element *Schlussfolgerung* ermöglicht es, Resultate der Elemente *Ergebnisbewertung* und *Prozessanalyse* zur Grundlage für Veränderungen bei der *Zielfestlegung* und der *Prozeßplanung* für das weitere Lernen zu machen. Lernen ermöglicht nicht nur den Erwerb von arbeitsbezogenen Fertigkeiten und Fähigkeiten – sondern gleichzeitig auch die Entwicklung der Methodenkompetenz als Schlüsselqualifikation.

Das Methodik-Modul Kooperatives ProblemLösen (KPL)

Das Methodikmodul **Kooperatives ProblemLösen (KPL)** ist die Grundlage für die Mitgestaltung des Gruppenlebens aber auch der Weg – die Methode – für die Bearbeitung von Problemen. Dabei geht es nicht nur um die Bearbeitung bestehender Probleme, sondern darum, Zusammenarbeit in der Form des gemeinsamen – kooperativen – Problemlösens zu „lernen“. Die Elemente des Moduls **Kooperatives ProblemLösen (KPL)** stellen eine theoretisch begründete Struktur dar, um Sachprobleme und menschliche Konflikte im Lebensbereich Arbeit, für die nicht von vornherein Lösungen existieren, gemeinsam bearbeiten zu können. Sie stellen ein Instrument dar, mit dem

- bestehende Probleme und zukünftige Entwicklungen in einer Gruppe bearbeitet werden können

- durch die Vorgabe einer Struktur das Finden angemessener Lösungen ermöglicht wird
- ein systematisches Vorgehen beim Problemlösen eingeübt werden kann
- zur Planung, Übung, Durchführung und Auswertung von Handlungen befähigt wird

Grundsätzlich erhalten Menschen mit Behinderung durch das **Kooperative ProblemLösen (KPL)** die Gelegenheit, ihr Zusammenleben in der Gruppe zu regeln. Gleichzeitig erlernen sie jedoch auch eine allgemeine Strategie zur lösungsorientierten Bearbeitung von Themen, die sich in Arbeit und Alltag stellen. Insofern ist das Modul ein Beitrag zum Erwerb von Sozialkompetenz und zur Persönlichkeitsentwicklung sowie Grundlage für selbstbestimmtes Handeln und Beteiligung.

Das Modul **Kooperatives ProblemLösen (KPL)** umfasst neun Elemente:

Element 1 Problematisierung

Probleme benennen und notieren

Element 2 Ordnung

Probleme ordnen und für die Bearbeitung vorbereiten

Element 3 Information

Über bereits existierende Lösungen des Problems informieren

Element 4 Entwicklung

Neue und ungewöhnliche Lösungen des Problems suchen

Element 5 Entscheidung

Eine begründete Entscheidung für eine Lösung treffen

Element 6 Planung

Einen Umsetzungsplan für die ausgewählte Lösung erstellen

Element 7 Übung

Das für die Umsetzung notwendige Verhalten üben

Element 8 Umsetzung

Die Planung in der Praxis umsetzen

Element 9 Auswertung

Die Umsetzung der Planung auswerten

Element 1 Problematisierung *Das Problem benennen und Verknüpfungen notieren*

Bevor ein bestehendes oder vermutetes Problem in einer Gruppe bearbeitet werden kann, muss eine gemeinsame Grundlage hergestellt werden. Dazu dient das Element *Problematisierung*. Zuerst muss das Problem benannt werden, gleich, ob es sich um einen Konflikt in der Gruppe oder ein Sachproblem im Lebensbereich Arbeit handelt. Sinnvoll erscheint es, wenn das Problem einen „Titel“ oder Namen bekommt, z.B. „Störung durch Lärm“.

Dann werden von den Mitgliedern der Gruppe einzelne Problem- oder Kritikpunkte zum Problemthema genannt und als Stichwort oder als Bild auf Kärtchen notiert. Ziel ist es, die individuellen Vorstellungen, die mit dem Thema verknüpft sind, zu verdeutlichen. So ist es möglich, die ganze Spannweite des Themas zu überblicken und die Vorstellungen der Beteiligten dazu zu verdeutlichen. Erst die Kenntnis der Gesamtstruktur ermöglicht es, angemessene Lösungen zu suchen.

Wichtig ist es, möglichst viele Vorstellungen zu dem Thema bewusst zu machen und zu notieren. Bevor dieses Element abgeschlossen wird, können zu den notierten Stichworten Fragen gestellt werden, um evtl. aufgetretene Unklarheiten zu beseitigen.

Element 2 Ordnung *Die Probleme ordnen und für die Bearbeitung vorbereiten*

Aus dem Notieren der Stichworte zum Problem ergibt sich eine mehr oder weniger große Zahl von Einzelheiten zu dem Thema. Um den Prozess weiter fortsetzen zu können, müssen die auf den Kärtchen notierten Punkte geordnet werden. Zunächst werden die doppelt vorhandenen Stichworte übereinander gelegt. Dann werden die verbliebenen Kärtchen, die sinngemäß zusammengehören nebeneinander angeordnet, wobei alle am Prozess Beteiligten mit der Ordnung der Stichworte einverstanden sein sollen. Zum Schluss wird versucht, für die geordneten Kärtchen jeweils einen Oberbegriff zu finden.

Zusammengehörige und mit einem Oberbegriff versehene Stichworte bilden Gruppen, die weiter bearbeitet werden. Dabei ist zu beachten, dass die Bereiche nicht zu groß gewählt werden. Die Ordnung trägt dazu bei, dass eine komplexe Problemsituation durch Zerlegung handhabbarer gemacht wird. Für die Bearbeitung sollte ein Bereich ausgewählt werden, der Chancen bietet, dass dafür auch Lö-

sungen entwickelt werden können. *Die Auswahl eines aussichtslosen Bereichs kann als Begründung dafür dienen, nichts zu tun.*

Element 3 **Information** Über bereits existierende Lösungen des Problems informieren

Ein Problem ist eine Situation, für die es zunächst keine Lösungen zu geben scheint. Allerdings ist es durchaus möglich, dass das Problem für Gruppenmitglieder – evtl. in anderen Zusammenhängen - schon existiert hat und dass entsprechende Lösungen gefunden wurden. Wenn ein Problem formuliert ist, muss u. U. nicht „noch einmal das Rad erfunden werden“ um es zu lösen. Deshalb sollte entschieden werden, ob in Kleingruppen oder in der Gesamtgruppe lieber selbständig nach Lösungen gesucht, oder ob zunächst evtl. vorhandene Lösungen geprüft werden sollen.

Aus diesem Grunde wird in einer ersten Phase danach gefragt, ob jemand schon einmal die gleiche oder eine ähnliche Situation erlebt hat und wie das Problem gelöst wurde. Hier sind nicht nur die Gruppenmitglieder gefragt, sondern auch die Fachkraft. Allerdings sollte diese nicht vorschnell Lösungen vorschlagen. Es geht beim **Kooperativen Problemlösen (KPL)** nämlich nicht ausschließlich darum, ein Problem zu lösen, sondern auch darum, das Problemlösen an sich zu erlernen und zu üben.

Die vorgestellten Problemlösungen werden ebenfalls als Stichwort und als Bild auf Blättern festgehalten. Diese sind dann die Grundlage dafür, herauszufinden, was die wichtigsten allgemeinen Grundsätze für die Lösung sind. Auch hier geht es wieder um allgemeine Gesichtspunkte für die Lösung von Problemen.

Element 4 **Entwicklung** Neue und ungewöhnliche Lösungen für das Problem suchen

Falls sich herausstellen sollte, dass keine der „gewöhnlichen“ Lösungen dem Problem angemessen ist, muss versucht werden, in der Gruppe neue, ungewöhnliche Lösungen für das Problem zu finden. Oft ist es schwierig, über die Grenzen der gewöhnlichen Lösungen hinaus zu blicken. Neue, ungewöhnliche Möglichkeiten erfordern Kreativität. Das bedeutet, nicht die „einzig richtige“, sondern „viele mögliche“ Lösungen“ zu finden. Dabei sind auch, und vor allem, phantastische Ideen gefragt (vgl. Element **Bewusstes Denken** des Moduls **Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ)**).

Da der Alltag in der Regel wenig Kreativität verlangt, ist es schwierig, „einfach umzuschalten“ und statt angepasster Vorschläge plötzlich ungewöhnliche Ideen zu haben. Um die Kreativität anzuregen, sollte deshalb eine Vorübung durchgeführt werden. Nach der Vorübung kann dann damit begonnen werden, für das benannte Problem „kreative“, also neue und ungewöhnliche Lösungen zu suchen. Dies kann in der Gesamtgruppe oder in Kleingruppen geschehen. Wenn für die Kleingruppen jedoch nicht die notwendige Unterstützung vorhanden ist, ist es besser, die Ideen in der Gesamtgruppe zu entwickeln.

Bei der Suche nach Lösungen sollten die untenstehenden Regeln beachtet werden:

- Möglichst viele Ideen suchen
- Alle Ideen sind willkommen
- Alle Ideen aufschreiben
- Möglichst ungewöhnliche Ideen finden
- Ideen nicht bewerten

Element 5 **Entscheidung** Eine begründete Entscheidung für eine Lösung treffen

Das Ergebnis des Elements **Entwicklung** wird eine mehr oder weniger große Zahl von Lösungen für das formulierte Problem sein. So bald mehr als ein Vorschlag vorhanden ist, muss eine Entscheidung getroffen werden, welcher der Vorschläge in der Praxis erprobt werden soll. Hier könnte z.B. eine Mehrheitsentscheidung herbeigeführt werden. Dies wäre dann angemessen, wenn es einfach nur um die Lösung des konkreten Problems ginge.

Weitergehendes Ziel des **Kooperativen Problemlösens (KPL)** ist es jedoch, das Problemlösen an sich zu erlernen. Dazu gehört auch, begründete Entscheidungen zu treffen (eine Perspektive der **Methodenkompetenz**). Deshalb sollte das Element **Entscheidung** dazu dienen, den Vorgang des Bewertens unterschiedlicher Möglichkeiten bewusst durchzuführen.

Der Ablauf beim Element **Entscheidung** hat vier Phasen:

1. Bewertungskriterien für Entscheidung formulieren
2. Bewertungskriterien gewichten

3. Lösungen mittels Bewertungskriterien einschätzen
4. Angemessenste Lösung feststellen

Die Bewertungskriterien für eine Problemlösung greifen verschiedene Gesichtspunkte auf, z.B. „Wie lange dauert es, bis das Ziel erreicht ist?“ „Was kostet es?“, „Kann ich das selbst tun?“, „Welche Nebenwirkungen können auftreten?“, „Welche Reaktionen sind von den beteiligten Personen zu erwarten?“ usw. Weiterhin ist es wichtig, den Entscheidungsprozess und sein Ergebnis schriftlich festzuhalten. Auch die Dokumentation von Prozessen und Ergebnissen ist eine Grundfähigkeit, die Menschen mit Behinderung erlernen und anwenden sollen. Dabei muss auf eine verständliche Form der Dokumentation geachtet werden.

Element 6 **Planung** *Einen Umsetzungsplan für die ausgewählte Lösung erstellen*

Eine Entscheidung für eine Problemlösung wird erst dann tatsächlich Auswirkungen haben, wenn sie in die Praxis umgesetzt wird. Viele gute Lösungen scheitern daran, dass versäumt wird, sich Gedanken zu machen, wie ihre Verwirklichung aussehen kann. Ein sehr wichtiges Element des **Kooperativen ProblemLösens (KPL)** ist deshalb die *Planung* [vgl. auch Element *Prozessplanung* des Moduls **Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)** und Element *Tätigkeitsplanung* des Moduls **SelbstGesteuertes Tätigsein (SGT)**]

Planung in diesem Modul bedeutet, mehrere Gesichtspunkte zu berücksichtigen: **Wer tut was bis wann?** Es ist also eine integrierte Personen-, Tätigkeits- und Zeitplanung zu erstellen. Dies kann in Form einer Aufgabenliste mit Zeitfestlegungen für alle, die bei der Umsetzung mitwirken, geschehen. Es kann auch zusätzlich ein Ablaufdiagramm erstellt werden.

Die vollständige Planung sollte auf jeden Fall in der Gesamtgruppe erstellt werden. Teilplanungen könnten dann auch in Kleingruppen erfolgen, wenn diese dazu fähig sind, bzw. die nötige Unterstützung erhalten. Wenn die Planung in der Gesamtgruppe erstellt wird, sollte sie zum Abschluss noch einmal in einer Übersicht präsentiert werden. Falls Kleingruppen einzelne Schritte selbständig geplant haben, ist die Präsentation der Ergebnisse und ihre Zusammenführung zu einer Gesamtplanung ein absolutes Muss. Hier findet dann auch eine Einübung des Präsentierens als allgemeine Fähigkeit statt.

Element 7 **Übung** *Das für die Umsetzung notwendige Verhalten üben*

Erfahrungen in verschiedenen Seminaren mit Menschen mit Behinderung haben gezeigt, dass es nicht ausreicht, gute Ideen und auch eine gute Planung für die Lösung eines Problems zu haben. Gerade wenn es darum geht, dass andere Menschen in die Problemlösung einbezogen werden, ist es wichtig ein der Situation angemessenes Verhalten zu verwirklichen. Die Erreichung des Ziels hängt u.a. von der wirksamen Kommunikation ab.

Wirksam wird der Versuch dann sein, wenn es gelingt, den/die Menschen, die bei der Problemlösung wichtig sind, dafür zu „gewinnen“. Gerade Menschen mit Behinderung haben beim Element *Übung* die Gelegenheit eine wirksame Gesprächsführung in einer Probesituation zu erlernen und anzuwenden. Weiterhin ist es jedoch auch wichtig, das Verhalten nicht nur auf der konkreten Ebene ausführen zu können, sondern es so zu lernen, dass es automatisiert ablaufen kann. Dazu sind die verschiedenen Lernebenen – bildlich, symbolisch, abstrahiert – nötig.

Das Element *Übung* des **Kooperativen ProblemLösens KPL** hat folgenden Ablauf:

- Ziel für die übernommene Aufgabe bewusst machen
- Verhalten für die Ausführung der Aufgabe festlegen
- Verhalten konkret in einem Rollenspiel ausführen (evtl. mit Videoaufzeichnung)
- (Videoaufzeichnung auswerten – evtl. Verhaltensänderungen festlegen)
- Rückmeldung zum Verhalten durch die Gruppe – evtl. Verhaltensänderung
- Verhalten in Bildform darstellen (Checkliste)
- Verhalten in Stichwortform notieren (Checkliste)

Element 8 **Umsetzung** *Die Planung in der Praxis umsetzen*

Das Element *Umsetzung* findet nicht mehr in der Gruppensituation, sondern in der Wirklichkeit statt. Die festgelegte Planung und die erlernten Verhaltensweisen sollen angewendet werden und zur Lösung des Problems führen. Wichtig bei diesem Element ist es, den Ablauf und die Ergebnisse der

Umsetzung festzuhalten. Dazu können die beim Element Übung erstellten Checklisten benutzt werden.

Evtl. kann es notwendig sein, dass die Umsetzung in bestimmten, schwierigen Situationen durch die Fachkraft begleitet wird. Dies sollte dann allerdings nicht in Stellvertretung für die Person geschehen, die die Aufgabe übernommen hat. Begleitung kann z.B. bedeuten, einen Hinweis zu geben, die Checkliste zu beachten. Oft reicht es, einfach da zu sein und damit einen gefühlsmäßigen Halt zu geben.

Bei einer Begleitung kann aber durchaus auch vorher vereinbart werden, in welcher Form der/die BegleiterIn dann auch andere Funktionen, z.B. die direkte Verhandlung übernimmt. Allerdings sollte dies nicht unabgesprochen getan werden, sondern um einen Zeitaufschub oder eine Vertagung gebeten werden. Für den nächsten Termin kann dann die Situation neu „durchgespielt“ und vorbereitet werden.

Element 9 **Auswertung Die Umsetzung der Planung auswerten**

Das Ende eines Problemlösungsprozesses besteht darin, die durch die einzelnen Aktivitäten bewirkten Veränderungen zu bewerten. In diesem Zusammenhang sind die einzelnen eingeleiteten Maßnahmen im Hinblick auf das Ziel einzuschätzen. Darüber hinaus ist auch zu beurteilen, welcher der einzelnen Versuche am meisten bewirkt hat. Die Bewertung der Ergebnisse ist dann Grundlage für die Lösung anderer Probleme. So kann auch eine Sammlung von Lösungsmöglichkeiten entstehen, die die Selbständigkeit der Menschen mit Behinderung beim Problemlösen erhöht.

Die Auswertung bezieht sich jedoch nicht nur auf das Problem, sondern auch auf die Umsetzung der einzelnen Teilaufgaben. Hier muss also gefragt werden: „Wie habe ich meine Aufgabe in der Praxis umgesetzt? War ich richtig vorbereitet? Was war hilfreich? Was hat gefehlt? Welche Schwierigkeiten sind aufgetreten?“ Auch hieraus ergeben sich wieder Hinweise für künftige Probleme, vor allem für die Elemente *Planung* und *Übung*.

Mit dem **Kooperativen ProblemLösen KPL** könnte auch ein Problem bearbeitet wurde, das nicht die Gruppe selbst, sondern ein Mitglied in einer anderen Situation betrifft. Dann kann es sein, dass keine Auswertung in der Gruppe stattfindet. Hier könnten die Ergebnisse den Mitgliedern der Gruppe schriftlich zur Verfügung gestellt werden. Wenn die Auswertung in der Gruppe stattfindet, kann bei Erfolg der Prozess abgeschlossen werden. Ist das nicht der Fall, ist zu überlegen, wie weiter vorgegangen werden soll.

Das Methodik-Modul Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR)

Der Auftrag von Rehabilitationseinrichtungen orientiert sich an der Leitidee Selbstbestimmung, Beteiligung und Gleichstellung in SGB IX. Das Leitziel von Bildung, Tätigkeit und Mitwirkung in Werkstätten ist die Handlungskompetenz als „umfassende Handlungsfähigkeit“. Sie setzt sich zusammen aus der Fachkompetenz (Fähigkeit zur sachlich und fachlich richtigen Ausführung von Tätigkeiten), der Sozialkompetenz (Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zum Austausch mit anderen Menschen), der Individualkompetenz (Fähigkeit in seinem Leben Sinn zu finden, sein Verhalten wahrnehmen, zu bewerten und zu verändern) und der Methodenkompetenz (Fähigkeit, selbstständig zu lernen, sich selbstständig Informationen zu beschaffen und diese zu verarbeiten, selbstständig zu entscheiden und selbständig Problem zu lösen).

Das Methodikmodul **Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR)** bietet die Grundlage für Bildungsangebote die sich auf die Individualkompetenz beziehen. Basis allen Handelns ist die Motivation. Sie ist in der Regel an den Sinn gekoppelt, der einer Handlung beigemessen wird. Sinn ist dabei immer auf die ausführende Person bezogen. Handlungen werden eingebettet in den „Lebenssinn“. Er repräsentiert die Bewusstheit darüber, dass die eigene Existenz richtig und wichtig ist. Lebenssinn erwächst u.a. daraus, dass die eigenen Vorstellungen von sich selbst mit den „Fremdvorstellungen“ der Umwelt übereinstimmen. Diese Übereinstimmung wird auch als Identität bezeichnet. Identität entwickelt sich in der Auseinandersetzung mit Anforderungen und Ansichten der Umwelt.

Identität als eine Grundlage von Selbst-Bewusstheit und Selbstbestimmung ist im Bereich der Individualkompetenz angesiedelt. Identitätsentwicklung erfolgt auf der Grundlage bewusster Vorstellungen über sich selbst. Diese Vorstellungen beziehen sich auf den eigenen Körper, den Geist und die Gefüh-

le. Zur Übung des bewussten Wahrnehmens von Bewegung, Gefühl und Denken wird auf das Modul **Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ)** verwiesen.

Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR) ist eine Methode,

- um mit einem identitätsbezogenen Thema in Form einer allgemeinen Darstellung in Kontakt zu kommen
- das Thema zu erkennen und zu eigenen Vorstellungen in Beziehung zu setzen
- das vorkommende Verhalten auf der Basis eigener Vorstellungen zu deuten und zu bewerten
- das Modell-Verhalten mit dem eigenen Verhalten zu vergleichen
- angemessen auf das Ergebnis des Vergleichs zu reagieren

Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR) bietet ein strukturiertes Vorgehen, für die Ich-Findung und die Persönlichkeitsentwicklung. Dabei sollte eine Anknüpfung an eine aktuelle Situation nur dann erfolgen, wenn sie allgemeinen Charakter hat. Probleme einzelner Gruppenmitglieder können zwar Anlass für die Bearbeitung der darin liegenden Probleme sein, diese sollten jedoch in allgemeiner Form thematisiert werden.

Sinnvoll ist es, statt auf aktuelle Anlässe zu reagieren, systematische Angebote zu machen, die sich an grundlegenden Situationen in der Werkstatt orientieren (z.B. Streit in der Arbeitsgruppe, Probleme mit der persönlichen Pflege, Verweigerung bei gemeinsamen Aktivitäten). Die **Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR)** ist die Methode für die Planung entsprechender Angebote. Sie umfasst die folgenden acht Elemente, die weiter unten beschrieben werden:

Element 1 Einführung

Darstellung des Themas in allgemeiner Form

Element 2 Bearbeitung

Das Ausgangsmaterial bearbeiten und das Thema herausfinden

Element 3 Analyse

Das Verhalten der Beteiligten beschreiben

Element 4 Annäherung

Zum Thema einen persönlichen Bezug herstellen

Element 5 Entscheidung

Über Veränderung des eigenen Verhaltens entscheiden

Element 6 Planung

Einen Umsetzungsplan für die festgelegte Veränderung erstellen

Element 7 Übung

Das für die Umsetzung notwendige Verhalten üben

Element 8 Bilanzierung

Die Ergebnisse und den Prozess betrachten

Element 1 Einführung Darstellung des Themas in allgemeiner Form

Das erste Element des Moduls bezieht sich auf den Einstieg in eine Phase der Selbstreflektion. Nachdenken über sich selbst geschieht immer in Verbindung mit einem Thema. Allerdings ist es nicht sinnvoll, eine aktuelle Situation zum Gegenstand zu machen, da hier mit einer gewissen Befangenheit der Teilnehmer:innen zu rechnen ist, die an der Situation beteiligt waren oder sind.

Entwicklung der Persönlichkeit als Ziel der Bildungsangebote sollte nicht dem Zufall überlassen bleiben. Dies wäre dann der Fall, wenn nur aktuelle Anlässe zur Reflektion genutzt werden. Geplante Durchführung von Lerneinheiten zur Selbstreflektion lassen systematische Angebote zur Entwicklung der Persönlichkeit zu. Sinnvollerweise erfolgt eine Orientierung an allgemein relevanten Themen aus dem Lebensbereich Arbeit, z.B. „Sinn von Arbeit“, „Ich habe keine Lust für andere etwas zu tun“, u.ä. Diese Inhalte sollten als gedachte, allgemeine Themen eingeführt werden, da dies die Gefahr von Abwehr bei den Teilnehmer:innen vermindert.

Rahmenpläne für Bildungsangebote im Rahmen einer Betriebspädagogik der Werkstatt sollten sowohl Fachkompetenz als auch Sozialkompetenz und Individualkompetenz mit einbeziehen. Die Bearbeitung dieser Bereiche erfolgt in Form von systematischen Angeboten zu allgemeinen Themen:

- Fähigkeiten für ein selbständiges Leben
- Persönliche Wünsche und Bedürfnisse
- Gefühle rund um das Tätigsein
- Beziehungen in der Arbeitsgruppe

Als Formen der Einführung sind geeignet: (Fall-)Geschichten, Bildgeschichten, Videosequenzen. Dabei sollten sich die Inhalte auf themenrelevante Informationen beschränken. So kann das Thema deutlich und „drastisch“ dargestellt werden.

Element 2 **Bearbeitung** *Das Ausgangsmaterial bearbeiten und das Thema herausfinden*

In Element 1 *Einführung* wird das Thema „verschlüsselt“ eingeführt und die Teilnehmer:innen müssen das Thema entdecken. In der Regel bilden die Themen Probleme oder Konflikte ab. Als Problem wird eine schwierige Sachsituation bezeichnet. Ein Konflikt ist eine schwierige Situation zwischen Personen. Hier wird deshalb die Grundfähigkeit des Erkennens und Beschreibens eines Problems oder Konflikts gefordert und geübt. Allerdings geht es nicht darum, eine Lösung zu finden, wie sie z.B. beim **Kooperativen ProblemLösen (KPL)** angestrebt wird. Ziel ist die Bewusstmachung und ggf. die Veränderung des eigenen Verhaltens am Beispiel der dargestellten Situation.

Das vorgestellte Beispiel muss systematisch analysiert werden, um das Thema zu erkennen. Es geht jedoch auch darum, das in der Situation mit dem Thema verbundene Verhalten herauszufinden. Dieses ist dann die Grundlage für die Reflektion des eigenen Verhaltens.

Die Analyse kann erfolgen im Hinblick auf

- die Personen: Wer ist beteiligt?
- die Inhalte: Um was geht es in der Geschichte?
- das Verhalten: Was tun die Personen?
- die Selbstdarstellung: Was sagen die Personen über sich aus?
- das Thema: Was haben die Personen für Fähigkeiten, Wünsche, Gefühle, Beziehungen?

Sinnvoll ist es, die erarbeiteten Ergebnisse zu notieren oder zu visualisieren. Dies kann auf einer Wandzeitung geschehen, oder es können dafür vorbereitete Arbeitsblätter benutzt werden, die schon die oben angegebenen Analysebereiche enthalten.

Element 3 **Analyse** *Das Verhalten der Beteiligten beschreiben*

Bei diesem Element geht um das Verhalten als sichtbares Zeichen für nicht wahrnehmbare Gefühle, Bedürfnisse und Einstellungen. Insgesamt ist es Ziel dieses Moduls, über das eigene Verhalten nachzudenken um es evtl. zu verändern. Allerdings muss es darum gehen, eine Verhaltensänderung begründet vorzunehmen und nicht nur auf Anforderungen von außen zu reagieren. Das eigene Verhalten muss also bewertet werden. Erst dann ist es möglich, eine Entscheidung über eine Veränderung zu treffen. In der Regel fällt die Bewertung bei Fremdverhalten leichter als bei Eigenverhalten. Deshalb wird in diesem Element das Fremdverhalten in der vorgegebenen Situation thematisiert.

Für die Analyse der Situation können die folgenden Leitfragen benutzt werden:

- Was tun die Personen?
- Warum tun die Personen das?
- Ist das richtig, was die Personen tun?
- Warum ist das richtig oder falsch?
- Was sollten die Personen tun?

Da es in diesem Element darum geht, das in der vorgegebenen Situation gezeigte Verhalten und das der Situation angemessene Verhalten herauszufinden, empfiehlt es sich, eine Bewertungsmatrix für das Verhalten einzuführen oder selbst mit den Teilnehmer:innen zu erstellen. Bei der Bewertung des Verhaltens geht es dann nicht einfach darum, ein Urteil abzugeben, sondern dieses auch zu begründen. Ziel sind begründete Entscheidungen – auch im Hinblick auf das eigene Verhalten.

Element 4 **Annäherung** *Zum Thema einen persönlichen Bezug herstellen*

Bei diesem Element sollen sich die Teilnehmer:innen in einer Person aus der vorgegebenen Situation selbst erkennen. Dabei geht es vor allem um die Bewusstmachung des eigenen Verhaltens, der eigenen Wünsche, Gefühle und Beziehungen, die in dieser Situation durch andere Personen dargestellt werden. Hier soll nun nicht das Verhalten – die Oberflächenstruktur – analysiert sondern vielmehr die

Motive – die Tiefenstruktur – für das Verhalten erkannt werden. Die so herausgefundenen Dinge über die in der Situation handelnden Personen sind dann zu sich selbst in Beziehung zu setzen.

Die Analyse der vorgegebenen Situation kann sich auf folgende Fragen erstrecken:

- Ist mir die Situation bekannt?
- In welcher Person finde ich mich wieder?
- Was sind deren Fähigkeiten, Wünsche, Gefühle, Beziehungen?
- Was sind meine Fähigkeiten, Wünsche, Gefühle, Beziehungen?
- Wie schätzen andere Personen mich ein?

Die gefundenen Ergebnisse werden dokumentiert und sind Basis des weiteren Vorgehens. Ziel der Analyse und des Vergleichs zwischen den Inhalten, der Situation und den eigenen Vorstellungen ist es, ein einigermaßen realistisches Selbstbild zu entwerfen. Da dies eine längerfristige Zielsetzung ist, sollten die Ergebnisse jeweils in ein „Persönlichkeitsbild“ eingetragen werden. Dies kann eine lebensgroße Umrissfigur sein, die mit der Zeit ein immer vollständigeres Bild ergibt. Eine gute Möglichkeit ist es auch, die Ergebnisse auf „Moderationskärtchen“ zu schreiben. Mit ihnen kann dann sehr variabel weitergearbeitet werden.

Element 5 Entscheidung Über Veränderung des eigenen Verhaltens entscheiden

Obwohl im Element *Einführung* das Thema in neutraler Form dargestellt wurde, geht es bei der **Identitätsorientierten Selbst Reflektion (ISR)** darum, das eigene Verhalten zu bewerten und gegebenenfalls zu verändern. Dazu soll zunächst das im Element *Analyse* beschriebene Verhalten bewertet werden. Es geht ja nicht darum, „irgendein“ Verhalten als Grundlage für die Bewertung des eigenen Verhaltens zu nehmen, sondern das situativ angemessene und objektiv richtige Verhalten.

Nach der Einschätzung der im Beispiel gezeigten Verhaltensweisen müssen die Teilnehmer auch subjektiv deren Angemessenheit und Richtigkeit akzeptieren. An dem objektiv und subjektiv richtigen Verhalten ist dann zu überprüfen, ob das eigene Verhalten in der Realität damit übereinstimmt. Falls Abweichungen bestehen, sollte überlegt werden, ob und welche Gründe es für eine Verhaltensänderung gibt. Auch wenn objektive Gründe dafür vorliegen, hängt eine Änderung davon ab, ob die entsprechende Person diese Veränderung auch will. Schließlich ist auch zu bedenken, ob es für die Person Bedingungen für die Verhaltensänderung gibt.

Da die Themen, die mit der **Identitätsorientierten Selbst Reflektion (ISR)** bearbeitet werden, nur in den wenigsten Fällen aktuelle Anlässe haben, kann es durchaus sein, dass kein Veränderungsbedarf besteht. Dies festzustellen ist jedoch auch ein wichtiger Gesichtspunkt. So kann die Erfahrung gemacht werden, dass bei den Bildungsangeboten nicht nur Defizite thematisiert werden.

Um die Gesamtheit des Verhaltens im Lebensbereich Arbeit zu berücksichtigen, sollten im Rahmenplan für die Bildung Allgemeinmodule vorgesehen werden. Sie bieten die Möglichkeit, die Individualkompetenz zu entwickeln und die entsprechenden Fähigkeiten anzuwenden sowie zu üben. Damit wird dem Ziel der Entwicklung einer umfassenden Handlungsfähigkeit entsprochen das alle vier Kompetenzbereiche umfasst.

Element 6 Planung Einen Umsetzungsplan für die festgelegte Veränderung erstellen

Die Entscheidung, sein Verhalten zu ändern, wird erst dann verwirklicht werden, wenn dafür eine Planung existiert. Viele gute Vorsätze scheitern daran, dass versäumt wird, sich Gedanken zu machen, wie ihre Verwirklichung aussehen könnte. Ein sehr wichtiges Element der **Identitätsorientierten Selbst Reflektion (ISR)** ist deshalb die *Planung*.

Planung bedeutet die Berücksichtigung mehrerer Perspektiven:

- Was ist das neue Verhalten?
- Wann ist es erforderlich?
- Welche einzelnen Punkte sind zu beachten?
- Wie ist vorzugehen, um das Verhalten zu erreichen?

Für eine solche Planung ist zunächst das Ziel zu formulieren, dann sind die Situationen festzulegen, in denen es verwirklicht werden soll. Das Verhalten setzt sich in der Regel aus einer Reihe von Einzelaspekten zusammen, deshalb sind diese in ihrer Reihenfolge festzuhalten. Diese Reihenfolge beschreibt noch einmal das Gesamtverhalten im Prozessablauf.

Günstig kann es sein, hier eine Darstellung des veränderten Verhaltens in Form einer „Aufgabenliste“ zu erstellen. Es kann auch zusätzlich ein Ablaufdiagramm erstellt werden. Diese grafische Darstellung eines Ablaufs gibt die Möglichkeit mit einer Form der Prozessdarstellung vertraut zu werden, die auch z.B. auch im Lebensbereich Arbeit zu finden ist. Das Element ermöglicht neben der konkreten Planung der Verhaltensänderung auch die Übung der Planungsfähigkeit und dient damit der Entwicklung der Methodenkompetenz.

Element 7 **Übung** Das für die Umsetzung notwendige Verhalten üben

Ziel des Moduls **Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR)** ist es, das eigene Tätigsein in der Werkstatt im Hinblick auf seine Sinnhaftigkeit zu überdenken. Dazu gehört natürlich das Verhalten bei der Ausführung von Arbeitsaufträgen in der Arbeitsgruppe. Es geht also darum, sowohl richtiges Verhalten zu bestätigen, wie auch nicht richtiges Verhalten zu korrigieren.

Verhalten unterliegt in der Wirklichkeit verschiedensten Einflüssen. So gibt es immer eine Anzahl beteiligter Personen und es gibt Umgebungseinflüsse. Bei den Tätigkeiten herrscht vielleicht Zeitdruck, das direkte Gegenüber ist nicht gut „drauf“ oder es geht um Inhalte die neu und ungewohnt sind usw. Für eine Sicherung des veränderten Verhaltens ist es deshalb sinnvoll, eine Übungssituation zu schaffen. Hier bieten Rollenspiele eine gute Möglichkeit, mit dem eigenen Verhalten zu experimentieren. Wenn diese in einer Gruppe stattfinden, kann die Gruppe das Spiel beobachten und Rückmeldung über die Eindrücke geben.

Eine Video-Aufzeichnung des Rollenspiels bietet der handelnden Person die Möglichkeit, sich selbst zu beobachten und das eigene Verhalten zu beurteilen. Eine fortlaufende Video-Dokumentation kann die Entwicklung der Verhaltensänderung festhalten und so den Prozess deutlich machen. Sicherung des Verhaltens bedeutet aber nicht nur die Übung in Rollenspielen, sondern auch die Anwendung in der Realität.

Die Übungen müssen deshalb variiert werden und immer mehr Gesichtspunkte der Wirklichkeit einbeziehen. So kann z.B. Ablenkung durch Bemerkungen anderer Teilnehmer:innen eingebaut werden, es können Umweltbedingungen simuliert werden, z.B. Störungen durch Lärm oder Zeitdruck. Die anspruchsvollste Form der Verhaltenssicherung ist die Übertragung in andere Situationen. Diese Form soll im Rahmen der Übung mit angesprochen werden.

Element 8 **Bilanzierung** Die Ergebnisse und den Prozess betrachten

Ziel der **Identitätsorientierten SelbstReflektion (ISR)** ist die Bewusstheit des eigenen Verhaltens und evtl. seine begründete Veränderung. Am Ende des Gesamtprozesses soll der „Erfolg“ festgestellt – bilanziert – werden. Die Bilanzierung besteht darin, die Veränderungen zu bewerten, d.h. die Frage zu beantworten: Ist das Ziel erreicht, d.h. die in Element 5 **Entscheidung** festgelegte Veränderung des eigenen Verhaltens verwirklicht worden?

Die Bilanzierung bezieht sich jedoch nicht nur auf das Ziel einer evtl. Verhaltensänderung, sondern auch auf die Umsetzung. Hier muss also gefragt werden: „Wie habe ich mich in der Praxis verhalten?“ Auch daraus ergeben sich wieder Hinweise für künftige Verhaltensänderungen, vor allem für die Elemente *Planung* und *Übung*. Insgesamt orientiert sich das Modul **Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR)** daran, Lebenssinn aus der gemeinsamen Tätigkeit mit anderen zu gewinnen. Das Element Bilanzierung soll dies ermöglichen. Das wird dadurch erreicht, dass die Situation, mit der das Thema eingeführt wurde, nun auf die Gruppe selbst bezogen wird.

Es geht also darum, das eigene Verhalten im Zusammenhang mit der Gruppe zu sehen. Diese ist der Rahmen, in dem die Aktivitäten stattfinden. Das gemeinsame Tun und die Anteile des einzelnen Mitglieds werden im Hinblick auf die Sinnhaftigkeit betrachtet. Wenn das gemeinsame Tun Sinn aufweist, kann dies auch für das individuelle Handeln der Mitglieder einer Gruppe gelten.

Die Analyse der Sinnhaftigkeit kann sich an folgenden Gesichtspunkten orientieren:

- Gibt es gemeinsame Ziele?
- Was sind diese Ziele?
- Was tun wir, um diese Ziele zu erreichen?
- Wie stellen wir fest, ob die Ziele erreicht sind?
- Wann können wir zufrieden sein?

Das Methodik-Modul Selbstgesteuertes TätigSein (STS)

Die Leitideen *Selbstbestimmung* und *Teilhabe* des SGB IX führen zum Leitziel *Umfassende Handlungsfähigkeit* als Basis der Rehabilitation. Umfassend handlungsfähig sind Menschen mit Behinderung dann, sie ihre Vorhaben selbst planen und ausführen sowie die Ergebnisse bewerten können. Sie erwerben diese Fähigkeiten, wenn sie sowohl an der Planung, als auch an der Auswertung beteiligt werden. Beteiligung als Forderung des SGB IX ermöglicht selbstverantwortetes und selbstgesteuertes Tätigsein. Das Modul **Selbstgesteuertes TätigSein (STS)** ist damit das Modul für die Umsetzung einer „informellen Mitwirkung“.

Selbstbestimmung und Selbstverantwortung sollen zur Selbststeuerung des eigenen Tätigseins führen. Die Verwendung des Begriffs Tätigsein im Titel dieses Moduls deutet darauf hin, dass Selbststeuerung für alle Betätigungen gilt – sowohl für zweckhafte im Rahmen der Ausführung von Arbeitsaufgaben als auch für zweckfreie bei Freizeitaktivitäten. Die Gemeinsamkeit im Sinne dieses Moduls besteht darin, dass die entsprechenden Tätigkeiten jeweils selbst gesteuert ausgeführt werden sollen.

Selbstgesteuertes Tätigsein im Lebensbereich Arbeit hat zwei Funktionen:

1. Erzielung eines Ergebnisses im bei der Ausführung von Arbeitsaufträgen;
2. Weiterentwicklung von Fähigkeiten (Kompetenzen) im Sinne einer *funktionalen Bildung*.

Funktionale Bildung bezeichnet eine Form des beiläufigen Lernens im Tätigsein und durch die Tätigkeit, wenn diese entsprechend gestaltet ist. Der Auftrag einer (arbeits-)lebensbegleitenden Bildung wird einerseits durch absichtliche (intentionale) systematische und bedarfsorientierte Lernangebote wahrgenommen. Andererseits stellen alle Tätigkeiten Chancen des beiläufigen (funktionalen) Lernens dar. Sie ermöglichen die Übung von Fähigkeiten, die sich dem Leitziel einer umfassenden Handlungsfähigkeit zuordnen lassen. Die auszuführenden Arbeiten sollten sich deshalb an einem Ablauf orientieren, der durch die folgenden Elemente gekennzeichnet ist:

Element 1 Tätigkeitsbeschreibung

Die Arbeitsaufgabe darstellen

Element 2 Entscheidung

Die Aufgabe übernehmen

Element 3 Tätigkeitsplanung

Den Tätigkeitsablauf verdeutlichen

Element 4 Kontrolle

Die Prüfmittel bereitstellen

Element 5 Handlung

Die Tätigkeit ausführen

Element 6 Auswertung

Die Aufgabe und das Ergebnis vergleichen

Element 1 Tätigkeitsbeschreibung Die Aufgabe darstellen

Wenn in diesem Element von Tätigkeitsbeschreibung die Rede ist, ist damit jede Aufgabe gemeint, die im Rahmen der Arbeit auszuführen ist. Bevor eine solche Aufgabe erledigt werden kann, muss klar sein, was zu tun ist. Die Basis des Handelns ist der vollständig bekannte Ablauf einer Arbeit, der in Form einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung vorliegen soll. Diese umfasst:

- das Ziel der Tätigkeit
- die für die Ausübung notwendigen Fähigkeiten

- die einzusetzenden Materialien und Werkzeuge
- evtl. zu beachtende Sicherheitsvorschriften
- evtl. besondere Bedingungen

Der Tätigkeitsablauf kann Teil der Arbeitsmaterialien sein, d.h. die Beschreibung ist vorbereitet und wird der ausführenden Person zur Verfügung gestellt. Die Tätigkeitsbeschreibung kann jedoch auch durch die ausführende Person geleistet werden. Eine Entscheidung, welche der beiden Formen gewählt wird, und welchen Umfang die Tätigkeitsbeschreibung hat, hängt von mehreren Gegebenheiten ab:

- Ist die Aufgabe neu oder wird eine Tätigkeit wiederholt?
- Gibt es eine enge oder weite Zeitvorgabe?
- Handelt es sich um einen Dauerauftrag oder eine einmalige Tätigkeit?
- Welche Fähigkeiten hat die ausführende Person?
- Auf welcher Ebene soll die Beschreibung verwirklicht werden? (konkret, materialisiert, symbolisch)

Falls die Tätigkeitsbeschreibung Teil des Tätigseins ist, bedeutet dies die Übung der Fähigkeit, für die Ausführung von Tätigkeiten Ziele anzugeben, die Ausführung selbständig zu planen und die benötigten Materialien bereitzustellen. Damit erfolgt eine Orientierung an einem Grobziel der *Fachkompetenz*.

Element 2 **Entscheidung Die Aufgabe übernehmen**

Beim zweiten Element dieses Moduls geht es darum, dass die ausführende Person sich bewusst dafür entscheidet, die gestellte Aufgabe zu übernehmen. Damit wird an die *Leitidee Selbstbestimmung und Beteiligung* angeknüpft. Sie legt nahe, dass Angebote nur mit Zustimmung und unter Berücksichtigung der Betroffenen in die Praxis umgesetzt werden. Darüber hinaus wird so die Fähigkeit, unter Anerkennung eigener und fremder Bewertungskriterien bewusste Entscheidungen zu treffen, geübt. Diese Fähigkeit ist als Grobziel der *Methodenkompetenz* ein Teilbereich der *umfassenden Handlungsfähigkeit*.

Bewusste Entscheidung bedeutet, dass es nicht um die Übernahme einer Aufgabe auf Grund von Abhängigkeit geht. Vielmehr sollte eine Aufgabe als Angebot gesehen werden, das unter bestimmten Gesichtspunkten betrachtet wird. Am Ende sollte dann eine Entscheidung stehen – das kann die Übernahme oder die Ablehnung der Aufgabe sein. Der Auftrag einer ganzheitlichen Entwicklung der Persönlichkeit mit dem Ziel einer umfassenden Handlungsfähigkeit beinhaltet Entscheidungsalternativen, die jedoch auch mit entsprechenden Konsequenzen verbunden sind.

Grundlage des Entscheidungsprozesses sind Entscheidungsmerkmale, die jeweils mit den entsprechenden Konsequenzen zu kombinieren sind. Für die Entscheidungsfindung kann ein vorhandener Merkmalskatalog verwendet werden, dieser kann jedoch durch die entscheidende Person auch im Rahmen des Entscheidungsprozesses erstellt werden. Auf jeden Fall sollte die entscheidende Person versuchen – evtl. unter Hilfestellung – die Konsequenzen zu jedem Merkmal zu finden.

Wenn ein solcher kombinierter Merkmal-/Konsequenzen-Katalog vorliegt, kann eine begründete Entscheidung getroffen und in Form einer Vereinbarung festgehalten werden. Der Abschluss einer Vereinbarung macht deutlich, dass damit auch die Verantwortung für die Ausführung der Aufgabe übernommen wird.

Element 3 **Tätigkeitsplanung Den Tätigkeitsablauf verdeutlichen**

Wenn eine positive Entscheidung getroffen worden ist – wahrscheinlich wird dies in der Regel der Fall sein – muss unter dem Gesichtspunkt des selbstgesteuerten Tätigseins die Tätigkeit geplant werden. Das Element *Tätigkeitsplanung* knüpft dabei an das Element *Tätigkeitsbeschreibung* an. Dort wurden das Ziel der Tätigkeit, die für die Ausübung notwendigen Fähigkeiten, die einzusetzenden Materialien

und Werkzeuge, evtl. zu beachtenden Vorschriften und besondere Bedingungen der Tätigkeit benannt.

Die Planung einer Tätigkeit kann mit dem Element Prozessplanung des Methodik-Moduls **Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)** verglichen werden. Dort wird ein Plan als ein Vorhaben, eine Absicht oder ein Grundriss beschrieben. Bei dem Element *Tätigkeitsplanung* ist der Plan eine Skizze für eine zu leistende Tätigkeit. Er teilt sie in Teilschritte auf und ist die Vorwegnahme eines Ablaufes und seine Speicherung. Diese Speicherung kann auf Papier in grafischer oder sprachlicher Form erfolgen. Der Plan kann aber auch im Gedächtnis gespeichert sein. In jedem Fall ist er das Muster für die praktische Handlung.

Auch hier ist wieder darauf zu verweisen, dass die Ablaufplanung – wie die Tätigkeitsbeschreibung – Teil der Arbeitsmaterialien oder Teil der Ausführung des Auftrages sein kann. Ebenso gilt im zweiten Fall, dass damit ermöglicht wird, die Fähigkeit anzuwenden und zu üben, für die Ausführung von Lern- und Arbeitsaufgaben Ziele anzugeben, die Ausführung selbständig zu planen und die benötigten Materialien bereitzustellen. Diese Fähigkeit ist Inhalt eines Grobziels der Fachkompetenz und damit Teil des Leitziels umfassende Handlungsfähigkeit.

Element 4 **Kontrolle Die Prüfmittel bereitstellen**

Selbstgesteuertes Tätigsein beschränkt sich nicht darauf, das, was geplant wurde, irgendwie zu tun, sondern es richtig zu tun. Alle Aufgaben im Lebensbereich Arbeit orientieren sich an einem bestimmten Ziel. Sie weisen jedoch, wie alle Tätigkeiten, Fehlerquellen auf. Diese liegen u.a. auch darin, dass Planung, Ausführung und Kontrolle einer Tätigkeit unterschiedlichen Personen zugeordnet werden. Ein weiterer Grund ist die Zerlegung komplizierter Abläufe in möglichst einfache Handgriffe um dem „offensichtlichen“ Fähigkeitspotential von Menschen mit Behinderung zu entsprechen.

Die Zerlegung der Ausführung, aber vor allem die Trennung von Planung, Ausführung und Kontrolle entspricht nicht den Forderungen der Entwicklung der *umfassenden Handlungsfähigkeit*. Die selbständige Überwachung und Kontrolle der eigenen Tätigkeit entspricht - zusammen mit der selbständigen Planung und Ausführung – dem Prinzip der vollständigen Handlung. Um die eigene Tätigkeit selbst kontrollieren zu können müssen entsprechende Prüfmittel vorhanden sein. Im einfachsten Fall ist dies das Produkt der Tätigkeit als Vergleichsmuster. Darüber hinausgehend kann das zu erstellende Produkt auch in einzelnen Bearbeitungsstufen ein Prüfmittel darstellen. Vor allem für mehrschrittige Arbeitsvorgänge, bei denen Zwischenstufen nicht mehr sichtbar sind, ist die zweite Möglichkeit vorzuziehen.

Die Bereitstellung von Prüfmitteln kann Teil der Tätigkeitsvorbereitung, aber auch Teil der Ausführung sein. Auf jeden Fall ermöglichen Prüfmittel die Selbstkontrolle und damit die Übernahme der Verantwortung für das eigene Tun. Darüber hinaus machen sie unabhängig von personeller Hilfestellung und entlasten das Personal, das nun statt zu kontrollieren andere Tätigkeiten ausführen kann. Grundsätzlich ist Kontrolle ein Gesichtspunkt für die Gestaltung von allen Tätigkeiten im Lebensbereich Arbeit.

Element 5 **Handlung Die Tätigkeit ausführen**

Dieses Element bezieht sich auf die „eigentliche“ Arbeitstätigkeit, d.h. die Herstellung eines Produkts oder die Erbringung einer Dienstleistung. Die vorgesehenen Abläufe werden auf der Grundlage des Tätigkeitsplanes ausgeführt. Unter Anwendung der Prüfmittel führt die Tätigkeit zu einem Ergebnis, das in Menge (Quantität) und Güte (Qualität) dem festgelegten Ziel entsprechen soll.

Wichtig bei diesem Element des Tätigseins ist die Selbststeuerung. Fachkräfte haben hier eine unterstützende, ergänzende und befähigende Funktion:

- *Unterstützend* handeln Fachkräfte dann, wenn sie die ausführende Person im Hinblick auf den Tätigkeitsprozess verstärken. Hier geht es um Motivation für die Tätigkeit überhaupt, für das Durchhalten des Prozesses und um die Verarbeitung von Misserfolgen
- *Ergänzend* tätig zu werden bedeutet, (Teil-)Tätigkeiten zu übernehmen, die die ausführende Person (noch) nicht beherrscht. Ergänzung sollte jedoch nur in Ausnahmefällen dauerhaft geleistet werden. Unter Umständen hilft eine technische Ergänzung (Vorrichtung), die Tätigkeit trotzdem selbstständig und selbst gesteuert zu verrichten

- *Befähigend* ist das Verhalten der Fachkräfte dann, wenn sie der ausführenden Person Gelegenheit geben, das zu lernen, was sie noch nicht kann. Hier kann auf die funktionale (beiläufige) Bildung verwiesen werden, wie sie in der Einleitung zu diesem Modul kurz beschrieben wird. In der Praxis bedeutet Befähigung unter Umständen das Erlernen von Tätigkeiten in einer Übungssituation und nicht direkt in der Anwendungssituation.

Element 6 **Auswertung Die Aufgabe und das Ergebnis vergleichen**

Das letzte Element des selbstgesteuerten Tätigseins ist die Auswertung. Hier wird das Ziel der Handlung, wie es in der Aufgabe beschrieben ist, mit dem erreichten Ergebnis verglichen. Erst die Auswertung schließt den Prozess der vollständigen Handlung ab, der mit der Planung begonnen wurde und daneben auch noch die Ausführung umfasst.

Die Auswertung kann mehrere Funktionen haben:

- *Vergleich von Ziel und Ergebnis*
Diese Funktion hat Vorrang, da eine Tätigkeit erst dann beendet ist, wenn das Ziel erreicht ist. Dabei muss es sich nicht unbedingt um das Ende einer umfangreichen Tätigkeit mit mehreren Teilschritten handeln. Ein Soll-Ist-Vergleich bietet sich nach bestimmten Zeitintervallen an, da so Zwischenziele (Meilensteine) gesetzt werden können. Je geringer die Leistungsfähigkeit, desto kürzer sollte die Zeit sein, nach der ein Vergleich gezogen wird
- *Endkontrolle des Produkts*
Selbstverständlich steht am Ende eines Tätigkeitsprozesses auch eine Endkontrolle. Die Verantwortung der ausführenden Person für das eigene Tun legt zwingend nahe, dass sie diese selbst durchführt, auch dann, wenn – aus welchen Gründen auch immer – eine Fremdkontrolle durchgeführt werden muss. Es sollte, wenn irgend möglich, mit der Fremdkontrolle nicht die Verantwortung für das eigene Tun „ausgeholt“ werden
- *Identifikation von positiven Prozessfaktoren*
Über den Vergleich von Ziel und Ergebnis sowie die Endkontrolle hinaus, kann die Auswertung auch noch dazu genutzt werden, die Tätigkeit selbst zu analysieren. Wichtig dabei ist es, die Gesichtspunkte herauszufinden und zu dokumentieren, die sich positiv auf den Prozess ausgewirkt haben. So lassen sich Anhaltspunkte dafür gewinnen, wie die Tätigkeit fortgesetzt werden sollte oder was bei der Planung neuer Aufgaben zu bedenken ist. Damit wird auch deutlich, dass die ausführende Person mitverantwortlich ist, und wie ihr Verhalten zum Erfolg beigetragen hat – ein nicht unwichtiger Motivationshintergrund

Das Pragmatik-Modul *Aktivierende RaumGestaltung (ARG)*

Räume werden in der Regel je nach ihrer Aufgabe in bestimmter Weise gestaltet. Im Lebensbereich Arbeit gibt es Arbeitsräume und gemeinschaftlich genutzte Räume. Das Modul **Aktivierende RaumGestaltung (ARG)** zielt sowohl auf die Arbeitsräume als auch auf die gemeinschaftlich genutzten Räume.

Das Raumzonen-Konzept bedeutet, dass den im Raum Tätigen ermöglicht werden soll, selbständig zu handeln und so ihre Fähigkeiten anzuwenden und zu üben. Räume sollen die darin tätigen Menschen anregen, aber ihnen auch verschiedene Aktivitäten ermöglichen, sowie Richtungen und Grenzen aufzeigen. Menschen mit Behinderung haben in ihrem Leben oft personelle Abhängigkeit erfahren. Sie bestand u.U. darin, dass erst die Anwesenheit anderer Menschen ihnen ermöglichte etwas zu tun. Sei es, dass diese Menschen die für das Handeln notwendigen Informationen hatten oder über den Zugang zu Materialien verfügten, die Voraussetzung für eine Tätigkeit waren. *Aktivierende Raumgestaltung* bedeutet, dass auf Informationen und Materialien dauerhaft und selbständig zugegriffen werden kann und personelle Abhängigkeit vermindert wird.

Die Gestaltung der Räume orientiert sich an einem Raumzonenkonzept, bei dem unterschiedliche Aktivitäten in einem Raum durch dessen Aufteilung in Zonen und deren entsprechende Ausstattung möglich werden. Dabei kann eine Orientierung an den folgenden Elementen erfolgen:

Element 1 Ziele

Zweckbestimmung des Raumes vornehmen

Element 2: Aktivitäten

Tätigkeiten im Raum bestimmen

Element 3: Tätigkeitsorte

Raumzonen nach Zweckbestimmung definieren

Element 4: Gestaltung

Für Materialien und Ausstattung sorgen

Element 5: Verantwortung

Regeln zur Benutzung des Raumes aufstellen

Element 6: Veränderung

Auf Flexibilität in der Raumnutzung achten

Element 1 Ziele Zweckbestimmung des Raumes vornehmen

Bei diesem ersten Element geht es darum, festzulegen, welche einzelnen Zwecke ein Raum erfüllen soll. Hier gibt es unterschiedliche Möglichkeiten:

- Arbeit und Tätigsein;
- Lernen und Üben;
- Gemeinsames Leben;
- Individuelle Erholung.

Arbeit und Tätigsein

Diese Funktion des Raumes bezieht sich im Lebensbereich Arbeit auf alle Bereiche, in denen Tätigkeiten ausgeführt, aber auch Geräte aufbewahrt, vorbereitet oder repariert werden. Weiterhin geht es um die verschiedenen gemeinsam genutzten Räume

Lernen und Üben

Lernen kann selbstverständlich immer und an jedem Ort stattfinden. Hier geht es jedoch darum dass geplante Lernprozesse ablaufen, die sich im Lebensbereich Arbeit auf eine umfassende berufliche Handlungskompetenz und sowohl auf die Fachkompetenz als auch die Sozial-, Individual- und Methodenkompetenz beziehen. Wenn die entsprechenden Inhalte dauerhaft erworben werden sollen, sind Übungssituationen vorzusehen, die in der Raumgestaltung zu berücksichtigen sind.

Gemeinsames Leben

Hier handelt es sich um gemeinsame Aktivitäten oder Zeiten, wie Essen, Spiel und andere Freizeitbeschäftigungen, sowie um Feiern und Feste.

Individuelle Erholung

Dieser Zweck eines Raumes orientiert sich an Ruhemöglichkeiten in einer abgeschirmten Zone von gemeinschaftlich genutzten Räumen. Ziel kann z.B. die bewusste Entspannung oder die körperliche und/oder geistige Betätigung als Ausgleich zur Anspannung im Alltag sein.

Element 2 Aktivitäten Tätigkeiten im Raum bestimmen

Die Tätigkeiten, die in einem Raum stattfinden sollen, orientieren sich an den im Element Ziele festgelegten Zwecken. Diese Tätigkeiten können den folgenden Arten und Formen zugeordnet werden:

- **Tätigkeitsarten**
sich bewegen, ruhen, sitzen, stehen
- **Tätigkeitsformen**
allein, in Gruppen, alle zusammen

Tätigkeitsarten

Bewegung als Tätigkeitsart lässt sich bei mehreren Zwecken finden. So können Arbeit, Lernen aber auch Erholung damit verbunden sein. Allerdings kann die entsprechende Bewegung einen unterschiedlich großen Raum erfordern. Arbeit erfordert mehr oder weniger Bewegung im Raum, aber auch Sitzen oder Stehen. Sitzen oder stehen sind durchaus aktive Tätigkeiten, auch wenn sie keinen Bewegungsraum benötigen. Es gibt für sie jedoch genau so wie für das (Aus-)Ruhden den „Sicherheitsraum“, den eine Person benötigt, um sich wohl zu fühlen. In der Werkstatt geben auch Sicherheitsvorschriften bestimmte Raumverhältnisse vor.

Tätigkeitsformen

Alle Aktivitäten in Räumen können als Einzel- und als Gruppenaktivität stattfinden. Gesamtgruppenaktivitäten sind jedoch eher der Freizeitgestaltung oder dem Lernen zuzuordnen. Allerdings kann auch eine gemeinsame Vor- und Nachbereitung beider Tätigkeiten als Gemeinschaftsarbeit stattfinden.

Element 3 **Tätigkeitsorte Raumzonen nach Zweckbestimmung definieren**

Es wird davon ausgegangen, dass ein Raum (z.B. Arbeitsraum) unterschiedlichen Zwecken dienen kann. Deshalb ist unter Berücksichtigung dieser Zwecke und der Aktivitäten zu entscheiden, welche davon im Raum möglich sein können. Weiterhin ist zu überlegen, wie diese in ein Raumkonzept eingepasst werden können. Dabei wird von der Vorstellung eines Raumes in Zonen ausgegangen. Der Raum wird deshalb in unterschiedliche Bereiche unterteilt, in denen die Aktivitäten stattfinden.

Für gemeinschaftlich genutzte Räume kann das Raumzonenkonzept zu vergleichbarer Gestaltung führen. Freizeiträume könnten so eingeteilt werden, dass es einen zentralen Teil für bewegungsintensive Tätigkeiten gibt und dass jeder „Ecke“ des Raumes einer andere Funktion zugeordnet wird. So könnte eine Ruhe-, Aktivitäts-, Lern- und Lesecke entstehen. Räume könnten eine Aktivitäts- und eine Ruhezone haben. Unter Umständen kann auch ein Rückzugsbereich mit Vorhängen oder Stellwänden eingerichtet werden, in dem Personen in der Gruppe anwesend sind, sich jedoch zeitweise abschirmen können.

Wichtig ist es, darauf zu achten, dass nicht zu viele und vor allem sich gegenseitig beeinflussende Zonen eingerichtet werden. Falls mehrere Räume zur Verfügung stehen, ist es oft sinnvoller, die Zahl der Raumzonen auf zwei zu begrenzen.

Element 4 **Gestaltung Für Materialien und Ausstattung sorgen**

Die für die unterschiedlichen Zwecke und Aktivitäten vorgesehenen Raumzonen sind entsprechend mit Materialien einzurichten. Als Materialien werden die Gegenstände bezeichnet, die nicht der Raumausstattung zugeordnet werden, aber Grundlage für die Aktivitäten sind. Bei der Raumausstattung kann es um spezielle Möbel oder um Mittel zur Ausübung der Tätigkeiten gehen.

Materialien

- Arbeitsmittel
- Lernmaterialien
- Spiele
- Geschirr

Ausstattung

- Sitz- und Arbeitsmöbel
- Raumabtrennungen
- Podeste
- Beleuchtung

Element 5 **Verantwortung Regeln zur Benutzung des Raumes aufstellen**

Damit Räume ihre Zwecke erfüllen können, müssen sie in der vorhergesehenen Weise benutzt werden. Die Form der Benutzung kann angeordnet werden. Sinnvoller ist es jedoch, dass alle Raumnutzer:innen unter Berücksichtigung der Zwecke gemeinsame Regeln erarbeiten. Dabei kann eine Orientierung am Methodik-Modul **Kooperatives ProblemLösen (KPL)** erfolgen. Die Regeln sollten sich an den allgemeinen Gesichtspunkten einer zweckgemäßen Benutzung und pfleglichen Behandlung orientieren.

In den Regeln sind von der Sache her weitere Themen zu berücksichtigen wie die Vermeidung von Störungen durch unterschiedliche Aktivitäten im Raum und die Verantwortung für Ausstattung und Materialien. Darüber hinaus müssen natürlich auch Vorschläge der Raumnutzer:innen berücksichtigt werden.

Element 6 **Veränderung Auf Flexibilität in der Raumnutzung achten**

Auch wenn Räume unter bestimmten Aspekten gestaltet wurden, kann es notwendig sein, dass sich kurzfristig oder im Lauf der Zeit Veränderungsnotwendigkeiten ergeben. Hier ist es hilfreich, wenn bei der Ausstattung folgende Gesichtspunkte beachtet werden:

Nutzung von Raumgestaltungselementen

Um Räume in anderer als der ursprünglich vorgesehenen Weise zu verwenden, können Raumteilungselemente eingesetzt werden. Wenn diese darüber hinaus auch andere Nutzungen zulassen, dient dies der Flexibilisierung des Raumes. So können Stellwände zur Raumteilung auch als Pin-Wände genutzt werden, wenn sie an die Seite gerückt werden. Als Raumgestaltungselemente genutzte Vorhänge können sowohl der Dekoration wie der Raumteilung dienen.

Beweglichkeit der Möblierung

Eine differenzierte Nutzung von Räumen wird auch durch eine Möblierung ermöglicht, die leicht transportierbar ist. So können für unterschiedliche Arbeitsformen entsprechende Anordnungen gestaltet werden. Falls jedoch Aktivitäten einen größeren Teil des Raumes

oder den ganzen Raum benötigen, lässt sich dies relativ leicht bewerkstelligen. Darüber hinaus können die Nutzer:innen des Raumes selbst ohne große „Logistik“ den Raum gestalten.

Vielseitigkeit der Nutzbarkeit von Ausstattungsstücken

Bei den Raumgestaltungselementen wurde schon auf die Nutzung von Raumteilern als Pin-Wände hingewiesen. Auch Sitz- und Arbeitsmöbel können unterschiedliche Funktionen erfüllen, wenn sie in „kreativer“ Weise anders als vorgesehen genutzt werden. Darüber hinaus sollte bei der Beleuchtungsinstallation darauf geachtet werden, dass sie in unterschiedlicher Weise eingesetzt werden kann. Hier kann je nach Nutzung eine schattenlose helle Arbeitsbeleuchtung nötig sein. Aber auch ein gedämpftes, „gemütliches“ Licht oder punktgenaues Beleuchten von Objekten sollte möglich sein. Podeste, die Höhenunterschiede im Raum darstellen, können bei entsprechender Konstruktion auch als Raumteiler benutzt werden. Darüber hinaus können sich je nach Ausstattung weitere Varianten ergeben.

Das Pragmatik-Modul Individuelle ZeitAnpassung (IZA)

Der Faktor Zeit hat für Aktivitäten wie Arbeiten und Lernen verschiedene Gesichtspunkte: der Tagesrhythmus der Leistungsfähigkeit, die absolut zur Verfügung stehende Zeit, das individuelle Tempo beim Arbeiten und Lernen. Vorgaben – Ziele und Zeiten – für Lernen und Arbeiten sind oft für alle Beteiligten gleich. Das führt dazu, dass ein vorgegebenes Ziel in unterschiedlichem Ausmaß erreicht wird. Soll es von allen erreicht werden sind dafür unterschiedliche Arbeits- bzw. Lernzeiten nötig.

Zeitdruck wird als sehr oft Kennzeichen für die Erwerbsarbeit genannt. Dies trifft aber auch für Eigen- und vor allem Gemeinschaftsarbeit zu. Zeitdruck ist ein Stressfaktor, der die Arbeits- und Lernfähigkeit sowie die Lebensqualität negativ beeinflusst. Ständige Veränderungen, Wechsel in den Anforderungen und Zeitvorgaben sind Faktoren, die Situationen „komplex“ machen. Eine Reduzierung der Komplexität ist dadurch zu erreichen, dass das Problem des Zeitdrucks in der Praxis berücksichtigt wird. Dies gilt sowohl für Arbeits- als auch für Lernsituationen.

Beim Arbeiten bzw. Lernen geht es in der Regel darum, ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Die dafür notwendigen zeitlichen Bedingungen müssen im Rahmen eines „Zeitmanagements“ berücksichtigt werden. Hier fließen Außenbedingungen – Aktivitätsrhythmen im Tagesverlauf und absolut zur Verfügung stehende Zeit – sowie in der Person liegende Bedingungen– individuelles Tempo, vorhandenes Wissen und Können – zusammen. Sie werden in einer Zeitplanung integriert, die um die Gesichtspunkte der notwendigen Hilfen und der Übung erforderlicher Fertigkeiten ergänzt wird.

Für die Berücksichtigung des Zeitfaktors beim Lernen und Arbeiten, einem wichtigen Gesichtspunkt der Individualisierung, stehen folgende Elemente zur Verfügung:

Element 1: Idealzeit

Aktivitätsrhythmen im Tagesablauf beachten

Element 2: Realzeit

Verfügbare Zeit festlegen

Element 3: Individualzeit

Persönliches Tempo berücksichtigen

Element 4: Zeitplanung

Gemeinsam Zeitstruktur für Aufgabe festlegen

Element 5: Gestaltung

Aufgaben vorbereiten und strukturieren

Element 6: Übung

Notwendiges Wissen und Können identifizieren und üben

Element 1 *Idealzeit* Aktivitätsrhythmen im Tagesablauf beachten

Der tägliche Verlauf der Leistungskurve, unterliegt natürlichen Schwankungen, die grundsätzlich bei allen Menschen ähnlich sind. Vom frühen Morgen bis zum Mittag steigt die tägliche Leistungskurve an (Morgenhoch). Vom Mittag zum Nachmittag sinkt diese Leistungskurve wieder ab (Mittagstief). Vom Nachmittag bis zum Abend steigt die Kurve wieder an (Nachmittagshoch), ohne jedoch das Vormittagsniveau wieder zu erreichen.

Dies hat natürlich Auswirkungen auf Arbeit und Lernen. Anspruchsvolle Tätigkeiten, die hohe Leistung erfordern, sollten also am Vormittag liegen. Für die Arbeit wäre zu planen, dass morgens anspruchsvolle Tätigkeiten ausgeführt werden, während nachmittags eher Routinetätigkeiten angemessen sind. Allerdings könnte das Mittagstief zusammen mit Routine zu erhöhter Fehlerzahl führen. Um das Mittagstief zu überwinden, können Aktivierungsmöglichkeiten genutzt werden. Anregungen dazu gibt das Didaktik-Modul Ganzheitliche **BeweglichkeitsÜbung (GBÜ)**.

Element 2 **Realzeit** *Verfügbare Zeit festlegen*

Alle Tätigkeiten – gleich ob Arbeit oder Lernen – haben einen zeitlichen Rahmen. Er wird durch zwei Aspekte bestimmt:

Gesamtumfang

Der Gesamtumfang der Zeit, die für eine Tätigkeit im Rahmen der Ausführung von Arbeitsaufträgen zur Verfügung steht, ist die Zeit der Anwesenheit an Arbeitsplatz abzüglich der „zweckfreien“ Zeiten die für Pausen aufgewendet wird.

Anteiliger Umfang

Die vorgesehene Gesamtzeit muss auf die jeweiligen konkreten Aufgaben aufgeteilt werden. Für die Arbeit bedeutet dies, Zeiten für bestimmte Tätigkeiten festzulegen. Dies gilt für jede der beiden Aktivitätsformen separat und kann bis auf einzelne Tätigkeiten heruntergebrochen werden. Die Aufteilung einer Gesamtzeit verlangt eine Gewichtung einzelner Abschnitte und ermöglicht eine klare Strukturierung der zur Verfügung stehenden Zeit.

Element 3 **Individualzeit** *Persönliches Tempo berücksichtigen*

Jeder Mensch hat eine bestimmte individuelle Leistungsfähigkeit, die sich in allen Tätigkeiten zeigt. Dieses individuelle Tempo bestimmt das Zeitmaß, das für die Erledigung einer bestimmten Aufgabe notwendig ist. Die individuelle Leistungsfähigkeit ist zwar grundsätzlich veränderbar, muss aber bei der Planung von Aktivitäten berücksichtigt werden. Neben der individuellen Leistungsfähigkeit sind jedoch bei der Planung auch noch die Ideal- und Realzeit zu beachten.

Die im Element *Idealzeit* gemachten Aussagen müssen zusammen mit der real zur Verfügung stehenden Zeit zu der individuellen Leistungsfähigkeit in Beziehung gesetzt werden. Die Berücksichtigung des persönlichen Lern- oder Arbeitstempos muss bei einer festgesetzten Tätigkeitszeit zu unterschiedlichen Zielfestlegungen führen. Falls ein bestimmtes Ziel erreicht werden soll, ist die Individualzeit der ausschlaggebende Gesichtspunkt. Die Berücksichtigung der beim Element *Idealzeit* dargestellten Fakten kann die reale Zeit jedoch positiv beeinflussen.

Eine weitere Möglichkeit, das individuelle Tempo zu berücksichtigen, sind begleitende Angebote zur Unterstützung. Sie können in Form personaler oder materieller Hilfe erbracht werden. Bei der ersten Form handelt es sich um Begleitung, bei der notwendige Informationen und Handlungsanleitungen gegeben werden und die Motivation gestärkt wird. Bei der zweiten Form geht es um eine entsprechende Gestaltung der Lern- oder Arbeitsunterlagen, wie sie im Modul **Selbstständigkeitsorientierte MaterialGestaltung (SMG)** dargestellt sind.

Element 4 **Zeitplanung** *Gemeinsam die Zeitstruktur für eine Aufgabe festlegen*

Wenn Beteiligung als eine Leididee aller Angebote zur Teilhabe akzeptiert wird, ist es notwendig, sie im Alltag zu verwirklichen. Dies gilt auch für die Planung von Aktivitäten und damit für dieses Element. Zeitplanung muss also gemeinsam geschehen und dabei die Elemente *Ideal-, Real- und Individualzeit* berücksichtigen.

So haben Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, sich mit der eigenen Leistungsfähigkeit im Zusammenhang mit den Anforderungen zu befassen. Das Element ermöglicht es, das eigene Lern- bzw. Arbeitstempo einzuschätzen und das Handeln unter dem Gesichtspunkt der Zielerreichung zu optimieren.

Die gemeinsame Zielplanung sollte mit einem Überblick über die gesamte Anforderung an die Leistungen beginnen. Diese werden dann in sinnvolle Abschnitte unterteilt. Für die einzelnen Abschnitte wird jeweils die Individualzeit festgelegt. Zum Abschluss bietet es sich an, für die jeweiligen Zeitabschnitte das optimale individuelle Verhalten zu verdeutlichen und zu vereinbaren. Damit existiert eine kombinierte Zeit-/Verhaltensstruktur, die selbständiges Arbeiten bzw. Lernen ermöglicht.

Die Beteiligung an der Planung und eine Vereinbarung über die Umsetzung der Planung machen deutlich, dass die Verantwortung für die Verwirklichung im Handeln bei beiden „Vertragspartnern“ liegt. Damit ist eine Möglichkeit für selbständiges und selbstverantwortliches Handeln geschaffen, das sich am Leitziel der *umfassenden Handlungskompetenz* orientiert.

Element 5 **Gestaltung Aufgaben vorbereiten und strukturieren**

Beim Element *Idealzeit* wurde darauf hingewiesen, dass es ein zwar veränderliches, jedoch das Handeln bestimmendes individuelles Lern- bzw. Arbeitstempo gibt. Dies führt zu einer gemeinsamen Zeitplanung mit dem Ergebnis einer vereinbarten Zeit- und Verhaltensstruktur.

Ein weiterer Faktor, der die Zeitplanung beeinflussen kann, ist eine Gestaltung von Situationen, die die Ausführung einer Tätigkeit erleichtern. Der spezifische Aspekt dieses Elements besteht jedoch darin, für die auszuführende Tätigkeit Strukturen festzulegen und die Ausführung entsprechend vorzubereiten. Zwar wird damit die Beteiligung (vgl. Element *Planung*) vernachlässigt, jedoch bietet sich diese Handlungsweise dann an, wenn eine Realzeit fest vorgegeben ist.

Dies bedeutet, dass eine Tätigkeit in einer bestimmten Zeit ausgeführt und mit einem festgelegten Ergebnis abgeschlossen werden muss. Je weniger Spielraum für die Berücksichtigung der *Individualzeit* bleibt, desto größer ist der Bedarf an Strukturierung und Vorbereitung einer Tätigkeit. Allerdings ist es wichtig, die Hilfen individuell zu gestalten und das Element auch als Lerninhalt zu nutzen, um die entsprechenden Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Damit erhöht sich die individuelle Leistungsfähigkeit – zwar nicht durch einen Anstieg des Lern- oder Arbeitstempos, sondern durch die Fähigkeit, der Vorstrukturierung einer Tätigkeit und der Vorbereitung darauf.

Element 6 **Übung Notwendiges Wissen und Können identifizieren und üben**

Eine weitere Möglichkeit in einer festgelegten Zeit zu optimalen Ergebnissen zu kommen, ist die Aktivierung des für die Ausführung einer Tätigkeit notwendigen Wissens und Könnens. Um in der Verwirklichungssituation erfolgreich zu sein, müssen vorhandene Fähigkeiten in praktisches Handeln umgesetzt werden. Dazu ist ihre sichere Beherrschung notwendig, die in entsprechenden Übungssituationen erworben werden kann.

Die Identifizierung des notwendigen Wissens und Könnens kann schon bei der Planung der Tätigkeit vorgenommen werden. Sie sollte jedoch auch im Sinne des Grobzieles „*Fähigkeit, Lern- und Arbeitsaufgaben im Hinblick auf benötigte Fähigkeiten und Fertigkeiten untersuchen, diese benennen und mit den eigenen Möglichkeiten vergleichen*“ (Richtziel Fachkompetenz) zum Lerngegenstand gemacht werden. Dies bedeutet, dass die ausführende Person notwendiges Wissen und Können identifiziert und feststellt, ob es bei ihr vorhanden ist. Im negativen Fall erfolgen Erwerb und Sicherung in einer Übungssituation. Auch beim Methodik-Modul **Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)** findet sich im Element *Planung* ein vergleichbarer Inhalt.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, wie das handlungsbezogene Wissen und Können erworben werden soll: in Real- oder Übungssituationen. Die Antwort hängt von der anstehenden Aufgabe ab. Soll z.B. eine Tätigkeit in einer vorgegebenen Zeit mit einem festgelegten Ergebnis ausgeführt werden, erscheint es sinnvoll, fachlich kompetente Personen mit der Ausführung zu betrauen. Ist dies nicht der Fall, kann der Termin nicht eingehalten werden und es können Schwierigkeiten entstehen.

Das Pragmatik-Modul Kooperative Gruppenstrukturierung (KGS)

Arbeit findet als zielorientierte Tätigkeit in der Werkstatt oft in Gruppen statt. Gruppenarbeit als Tätigkeitsform führt oft zu besseren Ergebnissen als andere Arbeitsformen. Allerdings ist das nicht selbstverständlich, denn in allen Gruppen entwickelt sich eine Dynamik, die sowohl einen positiven wie auch einen negativen Einfluss auf den Prozess und die Ergebnisse haben kann. Deshalb sollte diese Dynamik in der Handlungssteuerung berücksichtigt werden.

Auch wenn sich in einer Gruppe einzelne Personen zusammenfinden (müssen) um etwas zu tun, sollte deren Individualität in der Gruppe nicht „untergehen“. Es gilt deshalb, darauf zu achten, dass kein Gruppenzwang entsteht, bei dem Teilnehmer:innen dafür bestraft werden, dass sie ihr individuelles Verhalten zeigen. So wie die Individualität des Einzelnen zu respektieren ist, kann es jedoch auch

nötig sein, die Gruppe zur Zusammenarbeit anzuregen. Hier helfen Vorschläge für die Gestaltung der Gruppenarbeit und für die Anleitung in der Praxis.

Das Verhalten in der Gruppe erfordert Fähigkeiten, die der Sozialkompetenz zuzuordnen sind. Dabei handelt es sich um das Zuhören und den Austausch zwischen den Gruppenmitgliedern. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, bestimmte Rituale zu erfinden oder einzuführen, die dem Gruppenzusammenhalt dienen. Nicht ganz unwichtig ist es auch, gemeinsam Regeln für das vereinte Tun zu finden. Wenn sie gemeinsam aufgestellt werden, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich alle daran halten, wesentlich größer als wenn sie „verordnet“ werden.

Für die Praxis der Arbeit mit Gruppen können folgende Elemente verwendet werden:

Element 1: Individualität
Ich und die anderen

Element 4: Zuhören
Aufeinander hören

Element 2: Zusammenarbeit
Gemeinsam etwas tun

Element 5: Rituale
Sich verbinden

Element 3: Austausch
Miteinander reden

Element 6: Regeln
Ordnung ist das halbe Leben

Zu diesen Elementen gibt es nachfolgend kurze Erläuterungen.

Element 1 **Individualität Ich und die anderen**

Dem Arbeiten in Gruppen wird ein hoher Stellenwert zugemessen. Untersuchungen konnten zeigen, dass Gruppenarbeit meist effektiver und effizienter ist als Einzelarbeit. Allerdings ist zu beachten, dass es sich dabei um eine zielorientierte und zeitlich begrenzte Zusammenarbeit handelt. Gruppenzwang oder „Aufgehen“ in der Gruppe ist eher schädlich, deshalb ist eine individuelle Ausgewogenheit von Nähe und Distanz zu beachten.

Zwar sind die Zugehörigkeit zu einer Gruppe und die Annahme durch sie Grundbedürfnisse, aber genau so wichtig ist die Selbstbestimmung, d.h. die individuelle Entscheidung für oder gegen eine Beteiligung an gemeinsamen Aktivitäten. Hier ist auf die Leitidee Selbstbestimmung und Beteiligung zu verweisen. Beide Gesichtspunkte sind in der Praxis zu berücksichtigen, wobei die Persönlichkeit und deren Entwicklung als ein Auftrag der Werkstatt sich eben an der Einzigartigkeit (Individualität) orientieren.

Wenn Persönlichkeit nach psychologischer Beschreibung das ist, was Menschen voneinander unterscheidet, und der Begriff Individuum für das Einzelwesen steht, kann es bei Überlegungen zur Gruppenarbeit immer nur um *den Einzelnen und die anderen* gehen. Dies bedeutet, dass auch in Gruppen im Lebensbereich Arbeit die individuelle Person sichtbar bleiben muss.

Zwar werden Ergebnisse gemeinsam erzielt, aber während der Planung und Durchführung der Arbeit in der Gruppe und bei der Präsentation der Ergebnisse gibt es Möglichkeiten, sich in seiner Individualität darzustellen. Dies muss den positiven Möglichkeiten der Gruppenarbeit keinen Abbruch tun, es kann im Gegenteil zu einer Verstärkung der Motivation für diese Form des gemeinsamen Tuns führen.

Element 2 **Zusammenarbeit Gemeinsam etwas tun**

Für das gemeinsame Bearbeiten von Problemen stellt das Methodik-Modul **Kooperatives ProblemLösen (KPL)** eine Prozessbeschreibung zur Verfügung. Da es bei der Arbeit in Gruppen zwar auch um Probleme, oft jedoch um Aufgaben geht, bei denen der Lösungsweg vorgegeben ist, kann dafür der folgende Ablauf verwendet werden:

Auftrag

Es muss klar sein, was der genaue Auftrag für die Gruppe ist. Wenn die Teilnehmer:innen unterschiedliche Vorstellungen von dem haben, was sie tun sollen, ist es schwer gemeinsam zu tätig zu werden.

Ziel

Falls keine Ziele vorgegeben sind, sollte die Arbeitsgruppe sich beim Auftraggeber erkundigen oder selbst Ziele festlegen

Planung

Damit die zur Verfügung stehende Zeit optimal genutzt wird sollte der Ablauf der Gruppenarbeit festgelegt werden. Günstig dafür ist eine Zeitleiste auf der die Arbeitsphasen eingeordnet werden.

Aufgabenverteilung

Es ist sinnvoll, bestimmte Aufgaben zu verteilen: auf die Einhaltung des Themas achten, auf die Einhaltung der Zeit achten, die Ergebnisse dokumentieren, die Ergebnisse präsentieren.

Dokumentation

Protokolliert werden wichtige Aussagen und Teilergebnisse (u.U. auch in Bildform) auf normalem Papier, auf Wandzeitungen oder auf Folien.

Präsentation

Die Wirkung von Ergebnissen hängt oft von ihrer Präsentation ab, deshalb sollte festgelegt werden, von wem und wie die Ergebnisse vorgestellt werden.

Element 3 **Austausch Miteinander reden**

In der Regel ist das Gespräch ein zentraler Teil der Gruppenarbeit. Auch wenn es Phasen der Einzelarbeit geben kann, ist der Austausch über Ergebnisse notwendig. Dies gilt natürlich auch für Arbeitsprozesse, die in Gruppenform organisiert sind. Auch wenn die eigentliche Ausführung einer Arbeitsaufgabe in Einzelarbeit geschieht, kann z.B. die Planung und Auswertung der Arbeit gemeinsam stattfinden – damit wird der Leitidee *Beteiligung* Rechnung getragen.

Der Austausch kann in verschiedenen Formen stattfinden: Information, Diskussion, Vortrag...

Information

Sie dient z.B. der Weitergabe von Ergebnissen der Einzelarbeit in Lernprozessen oder dem Mitteilen von Daten über einen auszuführenden Auftrag.

Diskussion

Hier geht es darum, gegebene Informationen mit eigenen Vorstellungen zu verbinden und diese mit den Vorstellungen anderer abzugleichen. Es kann jedoch auch diskutiert werden, wie eine Tätigkeit ausgeführt werden soll.

Vortrag

Umfangreichere Ergebnisse einer Tätigkeit werden einem größeren Publikum mitgeteilt oder es wird ein Überblick über die Arbeitsergebnisse unter Berücksichtigung von Menge (Quantität) und Güte (Qualität) gegeben.

Ein weiterer Gesichtspunkt, der beim Austausch zu berücksichtigen ist, ist die Vorbereitung. Hier geht es u.a. um das Ziel des Austauschs, die benötigten Unterlagen und um eine Checkliste, die hilft, keinen wichtigen Punkt zu vergessen.

Schließlich sind Gesprächsregeln wichtig. Sie müssen bekannt sein und es sollte auf ihre Einhaltung geachtet werden. Hier ist daran zu denken den anderen ausreden lassen, verständlich zu sprechen, sich kurz zu fassen, die Aussagen mit Bildern zu unterstützen (visualisieren) u.a.

Element 4 **Zuhören Aufeinander hören**

So wie richtiges Reden eine Kunst ist, will auch Zuhören gelernt sein. Dabei geht es nicht nur darum, zu hören, was die anderen sagen, sondern zu verstehen, was sie meinen. Wenn nicht geklärt ist, was gemeint ist, erfolgt eine Reaktion auf der Grundlage einer Vermutung. Dies kann zu Problemen führen, weil der andere sich nicht verstanden fühlt, aber auch, weil objektiv etwas falsch gemacht wird.

Ein Mittel zum Verstehen ist das *Zuhören bis zum Ende*. Es geht darum, auf alles zu hören, was der andere sagt und nicht schon vorher „abzuschalten“. Das bedeutet jedoch eine Redekultur, die unter dem Motto „Fasse dich kurz“ steht. Eine weitere Möglichkeit, um zu verstehen was andere sagen, ist

das Nachfragen. Schon die Frage kann dem Gegenüber verdeutlichen, wie das, was gesagt worden ist, bei der zuhörenden Person „angekommen“ ist.

Zwei Regeln für das Zuhören können helfen, das zu verstehen, was gesagt wird:

Mit beiden Ohren hören

Im Gespräch stellt man oft bei sich selbst fest, dass sozusagen nur ein Ohr auf den Redenden gerichtet ist und das zweite in sich hineinhört, um die Antwort oder die Gegenrede zu finden. Oder dass die Umgebung das zweite Ohr beansprucht und damit auch keine volle Konzentration auf das Gesagte möglich ist. Wichtig ist es, mit beiden Ohren zuzuhören, sich also voll auf sein Gegenüber zu konzentrieren. Dies ist nicht von vornherein gegeben, sondern eine Sache der Bewusstheit und der Übung. Eine gute Möglichkeit zu beidohrigem Zuhören beinhaltet die nächste Regel.

Aktiv zuhören

Bei dieser Form des Zuhörens wiederholt die hörende Person mit eigenen Worten, das, was die redende Person gesagt hat. So besteht die Möglichkeit zu überprüfen, ob es verstanden worden ist. Um diese Form des Zuhörens anzuwenden bedarf es der entsprechenden Übung. Es ist deshalb sinnvoll, immer wieder Übungssituationen anzubieten und sich diese Form des Zuhörens bewusst zu machen. Gerade in Gruppen sollte eine Kultur des Gesprächs gepflegt werden, bei der Reden und Zuhören aufeinander bezogen werden,.

Element 5 *Rituale Sich verbinden*

Rituale, Riten oder Bräuche bezeichnen ein wiederkehrendes Verhalten, das einen festen Ablauf darstellt. Rituale oder Riten sind vor allem in Religionen zu finden, Bräuche sind Gewohnheiten, die sich z.B. im Verhalten von Menschen in bestimmten Regionen vorfinden. Ihre Befolgung verdeutlicht die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft. Zugehörigkeit ist ebenso wie Sicherheit ein menschliches Grundbedürfnis. Rituale vermitteln diese Sicherheit, da sie in dem scheinbaren Chaos des Lebens regelhafte Abfolgen bieten.

Rituale geben nicht nur Sicherheit, sie entlasten gleichzeitig auch davon, sich ständig entscheiden zu müssen. Deshalb werden Rituale in Form von Alltagsroutinen entwickelt und angewendet. Routinen werden jedoch nicht nur von der Einzelperson benutzt, sie entstehen auch in Gruppen. Sie erlauben ein konfliktreduziertes Zusammenleben und -arbeiten, geben Sicherheit und vermitteln Zugehörigkeit.

Die positiven Gesichtspunkte lassen sich bewusst nutzen, um die Verbindung zwischen Gruppenmitgliedern zu verdeutlichen und zu festigen. Besonders gut für Rituale eignen sich Anfangs- und Schlusssituationen bei gemeinsamen Tätigkeiten. Sie können zu Beginn als Zentrierung auf die neue Aufgabe und zum Schluss als Öffnung für das Tätigwerden in anderen Zusammenhängen dienen. (vgl. Didaktik-Modul **Prozess**Strukturierung und -**Führung (PSF)**)

Element 6 *Regeln Ordnung ist das halbe Leben*

Die Leitidee *Selbstbestimmung und Beteiligung* so wie das Bestreben, so wenig Aufwand wie möglich für eine funktionierende Zusammenarbeit zu treiben, legen es nahe, Regeln dafür zu „erfinden“. Es ist nicht sinnvoll, und auch mit *Selbstbestimmung und Beteiligung* als Leitidee nicht vereinbar, dass diese Regeln von außen gegeben und durchgesetzt werden. Zwar können externe Regelkataloge durchaus genutzt werden, aber eben als Beispiel und nicht als „Gesetz“.

Für das Erarbeiten eigener Regeln in der Gruppe kann folgender Ablauf in Anlehnung an das Methodik-Modul **Kooperatives ProblemLösen (KPL)** genutzt werden:

Sammeln

Zunächst sollten die Punkte notiert werden, die zu regeln sind. Das geschieht am besten in Stichworten auf Kärtchen. Evtl. müssen die verwendeten Begriffe verbildlicht (visualisiert) werden.

Ordnen

Im nächsten Schritt werden die Kärtchen mit den Stichpunkten, die zusammengehören zusammengelegt und mit einer Überschrift versehen.

Formulieren

In dieser Phase werden zu den jeweiligen, durch die Überschrift bezeichneten Stichpunkten, Regeln formuliert und notiert.

Entscheiden

Wenn alle Regeln formuliert sind, ist zu entscheiden, ob alle bzw. welche in den Regelkatalog aufgenommen werden. Hier ist weniger meistens mehr, denn je umfangreicher und differenzierter der Katalog ist, desto mehr Schwierigkeiten werden beim Einhalten in der Praxis auftreten.

Anwenden

Wenn der Katalog erstellt ist, sollen sich die Gruppenmitglieder verpflichten, die Regeln anzuwenden und einzuhalten. Dazu ist es sinnvoll eine (schriftliche) Vereinbarung abzuschließen.

Überprüfen

Auch Regeln haben ein Verfallsdatum. Es ist deshalb sinnvoll, festzulegen, daß in bestimmten Zeitabständen überprüft wird, ob Regeln und welche noch notwendig sind und ob es Bedarf für eine Ergänzung des Kataloges gibt. Ist dies der Fall, kann der Prozess wieder beim *Sammeln* beginnen.

Das Pragmatik-Modul *Selbsttätigkeitsorientierte MaterialGestaltung (SMG)*

Bei diesem Modul geht es, in Ergänzung der Module **KompetenzZentrierte Prozessgestaltung (KZP)** und **Aktivierende RaumGestaltung (ARG)** darum, Materialien so zu gestalten, dass sie selbst gesteuertes und selbstkontrolliertes Handeln ermöglichen. Prozess-, Raum- und Materialgestaltung stehen für die Arbeit ebenfalls unter der Leitidee *Selbstbestimmung und Beteiligung*. Selbständiges Tätigsein bietet die Möglichkeit, Inhalte der Methodenkompetenz anzuwenden und zu üben. Das ist ein Beitrag zum Leitziel *Umfassende Handlungskompetenz*, die sich eben nicht nur auf die sachlich und fachlich richtige Ausführung von Tätigkeiten bezieht.

Die Gestaltung der Materialien ermöglicht aber nicht nur eine Orientierung am Leitziel der Rehabilitation, sondern auch eine Entlastung der Fachkräfte. Wenn die Fachkräfte die einzige Informationsquelle zur Ausführung oder Kontrolle einer Tätigkeit sind, dann sind nicht nur die Menschen mit Behinderung abhängig, sondern auch die Fachkräfte selbst. Prozesse laufen nur dann ab, wenn sie anwesend sind und das bedeutet, dass sie ständig präsent sein müssen. Sie übernehmen die Information, die Prozesssteuerung sowie die Produktkontrolle und haben so wenig Zeit für andere genau so wichtige Aktivitäten. Hierzu zählen z.B. Vorbereitung von Bildungsangeboten, Beratungsgespräche oder fachlicher Austausch mit Kolleg:innen.

Hinweise für die Materialgestaltung enthalten die folgenden sechs Elemente:

Element 1: Beschreibung

Produkt und Ablauf einer Tätigkeit ausführlich beschreiben

Element 2: Interesse

Motivation aktivieren und aufrechterhalten

Element 3: Unterstützung

Hilfe für voraussehbare schwierige Situationen vorbereiten

Element 4: Dokumentation

Ablauf und Abweichung der Prozesse festhalten

Element 5: Kontrolle

Mittel zur Selbstkontrolle bereitstellen

Element 6: Selbsttest

Fähigkeiten mit inhaltsbezogenen Aufgaben überprüfen

Element 1 *Beschreibung Produkt und Ablauf eines Prozesses ausführlich beschreiben*

Die Beschreibung von Ergebnis und Verlauf einer Tätigkeit hat zwei Gesichtspunkte:

1. Sie soll den Personen, die die Tätigkeit ausführen eine vollständige Information geben. Diese sollte möglichst unabhängig von zusätzlichen Erklärungen sein. Falls Erläuterungen gegeben werden, ist die vorhandene Beschreibung eine bleibende Form der mündlichen Anleitung. Sie ermöglicht selbständige und personunabhängige Information.

2. Eine Beschreibung ist die Grundlage für die Erstellung von Materialien. Um die Materialien so zu gestalten, dass eine Person selbstständig tätig werden kann, sollten der Vorgang und das Produkt ausführlich und differenziert dargestellt werden. Die differenzierte Darstellung des Ablaufs ermöglicht es, etwaige Schwierigkeiten zu erkennen und dies in den Materialien zu berücksichtigen.

Die ausführliche Beschreibung beschränkt sich jedoch nicht auf die Schriftform. Diese sollte zwar der Ausgangspunkt sein, sie ist jedoch um bildliche oder konkrete Darstellungen zu ergänzen. So können auch Leseunkundige sich selbstständig informieren. Unter diesen Gesichtspunkten kann die ausführliche Beschreibung drei Ebenen umfassen:

- Die *konkrete Ebene*: Hier wird ein Vorgang mit den notwendigen Materialien in den einzelnen Teilschritten und dem Endprodukt in Form einer Schautafel gestaltet.
- Die *bildliche Ebene*: Für die Darstellung der Tätigkeit wird der konkrete Ablauf und das Ergebnis in Bildern festgehalten. Dabei können Fotos oder Zeichnungen verwendet werden. Empfohlen werden „Strichzeichnungen“, da Fotografien oft viele – für eine Tätigkeit nicht bedeutsame Einzelheiten enthalten. Auch hier bietet sich eine Schautafel an.
- Die *symbolische Ebene*: Der konkret und bildlich dargestellte Prozess und das Produkt werden sprachlich beschrieben. Dies kann durchaus zusammen mit denjenigen geschehen, die die Tätigkeit ausführen (sollen). Daraus ergibt sich eine sprachliche Darstellung, die auch für die Betroffenen verständlich ist. Diese Beschreibung sollte als Informationstafel gestaltet sein, die wie die Schautafeln für alle Betroffenen frei zugänglich ist.

Die Verwendung der drei Darstellungsebenen zielt nicht nur auf die Selbständigkeit der ausführenden Personen. Sie hat auch den Effekt, dass immer wieder deutlich wird, dass eine konkrete Tätigkeit dauerhaft dokumentiert werden kann und dass zweidimensionale Bilder in dreidimensionales Handeln umgesetzt werden können.

Element 2 *Interesse Motivation aktivieren und aufrechterhalten*

Materialien, die eine selbständige Tätigkeit ermöglichen sollen, müssen von ihrer äußeren Form und Gestaltung her dazu anregen, sie zu benutzen. Darüber hinaus geht es jedoch auch um das Interesse an der Tätigkeit selbst. Auslöser für die Motivation können in der Person selbst, aber auch im Umfeld liegen. Zur Aktivierung im Sinne einer *Anfangsmotivation* tragen die äußere Form und die Inhalte der Materialien bei.

Zur äußeren Form zählen:

- das Titelbild, das einen Aufforderungscharakter haben sollte;
- die Aufbereitung der Inhalte in leicht verständlicher Form;
- die Darstellungsform der Inhalte, bei der Bilder eine wichtige Rolle spielen;
- der Umfang der Materialien.

Bei den Inhalten tragen zur Attraktivität bei:

- die Bekanntheit aber auch die Unbekanntheit der verwendeten Bilder
- die Darstellung attraktiver Tätigkeiten
- die Verdeutlichung von interessanten Ergebnissen

Die *Durchhaltungsmotivation* bezieht sich auf den Ablauf der Tätigkeit. Hier geht es darum, an bestimmten Stellen durch Selbstbewertung – Vergleich mit einer zu erreichenden Kontrollvorgabe – die Fortschritte zu erkennen. Durch (Selbst-)belohnung im Anschluss an die Zwischenbewertung, können solche Elemente in den Materialien dazu beitragen, die Motivation zu erhalten.

Element 3 *Unterstützung Hilfe für voraussehbare schwierige Situationen vorbereiten*

Eine Möglichkeit zur Erhaltung der Motivation kann darin bestehen, Hilfen in die Materialien einzubauen. Dies kann im Zusammenhang mit der Selbstbewertung im Prozessablauf geschehen. Bei Über-

einstimmung von Kontrollvorgabe und Zwischenergebnis erfolgt eine Anerkennung in den Materialien. Bei Unterschieden erfolgt in den Materialien ein Hinweis auf eine Hilfe. Die Hilfen sollen ein einheitliches Format haben, so dass die Nutzer:innen sie in allen Materialien auffinden können. Hier kann ein bestimmtes Symbol zur Wiedererkennung beitragen.

Grundsätzlich lassen sich Materialien so gestalten, dass sie unterschiedliche Schwierigkeitsgrade bei der Ausführung der Tätigkeit von vornherein vorsehen. So können Misserfolge mit demotivierenden Folgen vermieden werden. Darüber hinaus können die Hilfen einer grundsätzlichen Fehlervermeidung dienen. Dann kann die Zeit dafür genutzt werden, etwas richtig zu lernen oder richtig zu tun, anstatt Fehler zu korrigieren. Wenn allerdings Fehler bewusst als Lernmöglichkeit genutzt werden sollen, um den Prozess der Fehlerkorrektur zu lernen oder zu üben, müssen Materialien natürlich entsprechend gestaltet sein.

Element 4 **Dokumentation** Ablauf und Abweichung der Prozesse festhalten

Materialien zum selbstgesteuerten Lernen bzw. Arbeiten sollen durch ihre Gestaltung die Dokumentation des Prozesses und der Ergebnisse ermöglichen. Dies dient (1.) dem Nachweis des abgelaufenen Prozesses und der aufgetretenen Abweichungen und (2.) dem Festhalten der erzielten Ergebnisse. Eine Dokumentationspflicht ergibt sich allgemein aus den Qualitätsmanagement-Forderungen nach Rückverfolgbarkeit der Prozesse. Dies gilt generell für die Ausführung von Arbeitsaufgaben. Weiterhin ist die Dokumentation von Prozess und Ergebnis wichtig, wenn das Ergebnis bewertet und der Prozess analysiert werden sollen.

Der Prozess kann dadurch dokumentiert werden, dass den Materialien ein Ablaufplan beigegeben wird, bei dem der jeweils bearbeitete Prozessabschnitt markiert wird. Das Ergebnis kann in unterschiedlichen Darstellungsformen dokumentiert werden:

- *konkret* – wenn es ein Gegenstand ist, der während des Lern- oder Arbeitsprozesses hergestellt wurde;
- *bildlich* – wenn der Ablauf in zeichnerischer Form dargestellt wird. Dabei kann der Prozess durchaus auf der konkreten oder sprachlichen Ebene abgelaufen sein,
- *sprachlich* – wenn der Prozess schriftlich oder mündlich, evtl. mit Aufschrieb durch eine Helfer:in, dargelegt wird.

Die Dokumentation der Ergebnisse erfolgt auf einem Testblatt (vgl. Element *Selbsttest*). Hier kann auf die Elemente 4-7 des Didaktik-Moduls **Prozess-** und **Materialorganisation (PMO)** hingewiesen werden, deren Grundlage die Dokumentation von Ergebnis und Prozess sind.

Element 5 **Kontrolle** Mittel zur Selbstkontrolle bereitstellen

Selbständiges Arbeiten bezieht sich nicht nur auf das Handeln, sondern auch auf seine Kontrolle. Dies bedeutet, dass in den Materialien Mittel bereitstehen müssen, um eine Selbstkontrolle der Tätigkeit zu ermöglichen. Da Materialien alle Darstellungsformen – konkret, bildlich, schriftlich – umfassen, können folgende Kontrollmittel eingesetzt werden:

- *Muster*
Hier handelt es sich um herzustellende Gegenstände, die einen Vergleich zwischen dem Ergebnis der eigenen Tätigkeit und dem richtigen Ergebnis ermöglichen. Allerdings sollte der Gegenstand nicht nur im Endzustand dargestellt werden, sondern auch in den Zwischenschritten, die im Handlungsablauf entstehen. So wird eine laufende Selbstkontrolle erreicht, die die Wichtigkeit der ständigen Überprüfung des eigenen Handelns verdeutlicht.
- *Ablaufpläne*
Sie stellen bildlich den Ablauf einer Handlung dar. Dabei kann der bildliche Ablauf wörtlich genommen und die einzelnen Prozessphasen in Form von Abbildungen dargestellt werden. Hier ist zu entscheiden, ob für den Ablauf Fotografien oder Zeichnungen verwendet werden. Fotos kommen der Realität näher, sie bilden das ab, was auch in der Realität gesehen werden kann. Allerdings zeigen sie oft viele Einzelheiten, die verwirren können. Dies kann bei Zeichnungen vermieden werden, wobei diese jedoch schwieriger den realen Gegenständen zuzuordnen sind. Eine

andere Form von Ablaufplänen sind Flussdiagramme, die schematisch einen Ablauf zeigen. Die einzelnen Phasen können mit einem Bild oder auch mit einem Wort bezeichnet werden. Allerdings muss die Person, die mit dieser Form arbeiten soll, das Diagramm auch lesen können, also Erfahrungen mit dieser Darstellungsform haben.

- **Tätigkeitsbeschreibungen**

Eine weitere Form der Ablaufpläne sind Beschreibungen von Tätigkeiten (schriftliche Anweisungen). Diese setzen allerdings Lesefähigkeit voraus. Falls Tätigkeitsbeschreibungen verwendet werden, ist darauf zu achten, dass sie kurz, aber verständlich sind und dass die verwendete Schrift gut lesbar ist.

Um die Kontrollmittel einsetzen zu können bedarf es u.U. einer Einführung zur Benutzung. Aber auch Hinweise zur Nutzung in den Materialien selbst können hilfreich sein und die Verwendung der Kontrollmittel begünstigen.

Element 6 **Selbsttest Fähigkeiten mit inhaltsbezogenen Aufgaben überprüfen**

Neues Wissen und Können wird im Lebensbereich Arbeit sowohl in Lern- als auch in Arbeitsprozessen erworben. Die laufende Kontrolle im Lern- oder Arbeitsprozess dient der Vermeidung von Fehlern und gibt die Möglichkeit das eigene Handeln selbst zu steuern (vgl. Element *Kontrolle*). Um einen Prozess abschließen zu können ist eine Ergebnisbewertung nötig. Da angestrebt wird, dass die tätige Person das Ergebnis selbst bewertet, muss es dokumentiert werden (vgl. Element *Dokumentation*).

Die Bewertung einer Tätigkeit erfolgt als Vergleich ihres Ziels mit ihrem Ergebnis. Der Abschluss einer Tätigkeit wird auf einem Testblatt dokumentiert. Es enthält beim Lernen einer Arbeitstätigkeit eine Abschlussaufgabe, in der das Erlernte angewendet wird. Das ausgefüllte Testblatt dient der Person zur Bewertung. Sie erfolgt durch Vergleich mit dem Ziel, das ebenfalls in den Materialien enthalten ist.

Da die Richtigkeit einer Aufgabenlösung nicht aus dem angestrebten Ziel zu erkennen ist, muss die richtige Lösung ebenfalls in den Materialien vorhanden sein. Der Selbsttest besteht also darin, dass zunächst die Testaufgabe bearbeitet wird, dann deren Ergebnis mit der Lösung verglichen und schließlich die Zielerreichung festgestellt wird.

Die jeweiligen Ziele sind einem der vier Kompetenzbereiche Fach-, Sozial-, Individual-, Methodenkompetenz zugeordnet, so dass die Testblätter als Grundlage einer Dokumentation der Entwicklung der Person, die sie bearbeitet hat, verwendet werden können.