

Kompetente Gestaltung von Bildung und Arbeit für Personen mit Beeinträchtigungen

Materialien für die GFAB-Fortbildung und für Fachkräfte in der Praxis

Gerd Grampp

Das Skript wird von der 2G-Stiftung kostenfrei zur Nutzung für die Gestaltung von Bildungs- und Arbeitsprozessen für Menschen mit Beeinträchtigungen zur Verfügung gestellt

Vorbemerkung Begriffe

In diesem Text wird anstelle der Bezeichnung „Menschen mit Behinderung“ die Form „**Personen mit Beeinträchtigungen**“ verwendet. Das hängt damit zusammen, dass „mit“ eine Persönlichkeitseigenschaft beschreibt, so wie z. B. „Mensch mit roten Haaren“. Behinderung ist jedoch keine Eigenschaft einer Person, sondern das Ergebnis des Zusammenwirkens der Schädigungen von Körperstrukturen, der Beeinträchtigung von Körperfunktionen und Problemen bei den Kontextfaktoren einer Person sowie der Barrieren oder Hindernisse in ihrer Umwelt. Das Ergebnis des Zusammenwirkens der Person- und Umweltzustände ist eine Einschränkung der Teilhabe an der Gesellschaft, die sich in Problemen bei der Ausführung von Aktivitäten oder Handlungen zeigt.

In diesen Materialien wird die Bezeichnung **Fachkräfte** verwendet. Dabei handelt es sich um „geprüfte Fachkräfte (GFAB), aber auch um Personen in der Praxis, die andere Qualifikationen haben können, aber trotzdem diese Materialien für die Gestaltung von Bildung und Arbeit nutzen. Im Zusammenhang mit der Fortbildung wird die Abkürzung **GFAB** immer verwendet.

Erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit und die Handlungskompetenz

In der GFAB-Prüfung soll der Erwerb einer erweiterten beruflichen Handlungsfähigkeit nachgewiesen werden. Allerdings wird in der Prüfungsverordnung nicht definiert, was genau damit gemeint ist. Deshalb befasst sich dieses Kapitel mit einigen Themen, die mit der erweiterten beruflichen Handlungsfähigkeit als Ziel der GFAB-Fortbildung im Zusammenhang stehen. Dabei geht es vor allem um Handlungskompetenz als Konzept, das als Voraussetzung des Handelns der Fachkräfte die Handlungsfähigkeit und die Handlungsbereitschaft verbindet.

Berufsbildung und Grundlagen der Fortbildung

Berufsbildung ist der Teil der Bildung, der bundeseinheitlich durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt wird. Zur Berufsbildung gehören die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Die Ziele von Berufsausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung, beruflicher Fortbildung und Umschulung werden im BBiG aufgeführt.

So hat die Berufsausbildung das Ziel

- „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ (BBiG § 1)

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen,

- „die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten und anzupassen oder
- die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen.“ (BBiG § 1)

Für höherqualifizierende Fortbildungen gibt es Prüfungsregelungen in Form von

- Fortbildungsordnungen als Rechtsverordnungen des Bundes nach § 53 BBiG und § 42 HwO
- Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG und § 42a HwO.

Die GFAB-Fortbildung orientiert sich an einer Fortbildungsprüfungsregelung.

Ziel der Prüfung und Aufgaben der GFAB

In § 1 der GFABPrV wird das Ziel der Prüfung benannt: „Mit der Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung soll die auf einen beruflichen Aufstieg abzielende Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit nachgewiesen werden.“ (PRVO 2016, S. 1) In der PRVO wird der Begriff „erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit“ nicht definiert. Es wird jedoch beschrieben, für welche Aufgaben der GFAB die erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit die Grundlage ist:

1. „Beurteilen der persönlichen Voraussetzungen behinderter Menschen, insbesondere a) Erkennen, Analysieren und Beurteilen von individuellen Wünschen, Neigungen, Kompetenzen und Förder- und Entwicklungsbedarfen ..., b) Erstellen und Fortentwickeln von personenzentrierten Leistungs- und Kompetenzprofilen ... und Ableiten individueller Ziele aus diesen Profi-

- len, c) Ausarbeiten individueller Bildungs- und Teilhabepläne ..., d) Dokumentieren von Arbeits- und Entwicklungsprozessen
2. Planen, Organisieren, Fördern, Koordinieren und Bewerten der Bildungs- und Arbeitsprozesse sowie des Rehabilitations- und Habilitationsverlaufs behinderter Menschen
 3. Gestalten von lern- und persönlichkeitsförderlichen sowie von barrierefreien Arbeitsplätzen
 4. Durchführen arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung behinderter Menschen, abgestimmt auf Art, Schwere und Vielfalt der Behinderungen sowie auf sich verändernde Förder- und Entwicklungsbedarfe
 5. Initiieren, Begleiten und Fördern von beruflichen Bildungs-, Arbeits- und Beschäftigungsprozessen sowie Qualifizieren behinderter Menschen bei Übergängen in andere berufliche Bildungs-, Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisse
 6. Steuern und Gestalten von Kommunikations- und Kooperationsprozessen
 7. Führen von Gruppen und Moderieren von Gruppenbildungs- und Teambildungsprozessen unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes
- Die GFAB soll die Aufgaben eigenständig, verantwortlich, sozialkompetent und selbstreflektiert wahrnehmen. Sie hat die behinderten Menschen bei der Durchführung der Aufgaben einzubeziehen.“ (Prüfungsverordnung 2016, S. 1-2)

Erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit und der DQR

Die angeführten Aufgaben der GFAB lassen sich auf der Basis der beruflichen Handlungsfähigkeit die mit dem Abschluss in einem „anerkannten Ausbildungsberuf, einem Heilberuf, einem Beruf im Gesundheits- oder Sozialwesen, einem einschlägigen Hochschulstudium mit mindestens zweijähriger Berufspraxis oder einer mindestens sechsjährigen Berufspraxis“ (Prüfungsverordnung 2016, S. 2) nicht oder nicht vollständig ausführen. Deshalb ist die in der vorangegangenen Berufsausbildung oder in der Berufspraxis erworbene berufliche Handlungsfähigkeit im Rahmen der GFAB-Fortbildung zu erweitern.

Die erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit als Ziel der GFAB-Fortbildung lässt sich statt durch die Angabe von auszuführenden Aufgaben auch in einer allgemeineren Form beschrieben. Basis dafür ist der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR). Er „ist ein Übersetzungsinstrument, mit dessen Hilfe alle in Deutschland existierenden Qualifikationen den acht Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zugeordnet werden können. Dadurch wird die Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen in Europa gefördert und die Mobilität von Lernenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützt. Ziel ist es, im DQR alle schulischen, akademischen und beruflichen, aber auch auf anderen Wegen erworbene Qualifikationen abzubilden und so einen Rahmen für das lebenslange Lernen zu entwickeln.“ (<https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/faq/deutscher-qualifikationsrahmen-faq.html>) Der DQR ist auch bedeutsam für die GFAB-Fortbildung, denn die durch eine erfolgreiche Prüfung erworbene Qualifikation „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ ist dem DQR-Qualifikationsniveau 5 zugeordnet.

Die DQR-Niveaus haben eine einheitliche Struktur die sich an der Handlungskompetenz orientiert. Sie umfasst „Fachkompetenz“, unterteilt in „Wissen“ und „Fertigkeiten“, und „Personale Kompetenz“, unterteilt in „Sozialkompetenz und Selbständigkeit“. „Der Kompetenzbegriff spielt im DQR eine bedeutende Rolle. Damit wird das zentrale Ziel aller Bereiche des deutschen Bildungssystems zum Ausdruck gebracht, den Lernenden den Erwerb einer umfassenden Handlungsfähigkeit zu ermöglichen. Es geht nicht um isolierte Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern um die Fähigkeit und Bereitschaft zu fachlich fundiertem und verantwortlichem Handeln.“ (https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/wie-ist-der-dqr-aufgebaut/wie-ist-der-dqr-aufgebaut_node.html)

„Der DQR bezieht die mit einer Qualifikation verbundenen Lernergebnisse auf die berufliche und persönliche Entwicklung des Einzelnen (Fachkompetenz – Personale Kompetenz). Dabei nimmt er auch auf persönliche Einstellungen und Haltungen Bezug. In den Lehrplänen und Ordnungsmitteln der verschiedenen Bildungsbereiche wird das auf verschiedene Weise zum Ausdruck gebracht:

- Das Lernen in Schulen ist nicht nur auf die Vermittlung von Wissen und Kulturtechniken gerichtet, sondern soll auch die konstruktive Mitarbeit der Einzelnen an Lerngruppen fördern.
- Handlungsbezogenes Lernen im Betrieb schließt die Entwicklung von Qualitätsbewusstsein und Kundenorientierung ein.“ (https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/wie-ist-der-dqr-aufgebaut/wie-ist-der-dqr-aufgebaut_node.html)

Seit 2015 „sollen Kompetenzorientierung und das Kompetenzverständnis des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) verstärkt Eingang in Ausbildungsordnungen finden. ...

Bei der Gestaltung von Ausbildungsordnungen sind gesetzliche und bildungspolitische Vorgaben zu berücksichtigen und entsprechende Entwicklungen zu befördern. Hierzu gehört auch die kompetenzorientierte Darstellung der Ausbildungsinhalte als Voraussetzung für eine übergreifende Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit im Sinne des deutschen und europäischen Qualifikationsrahmens (DQR/EQR). Die Gestaltung von Ausbildungsordnungen basiert auf dem Kompetenzverständnis, das dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) zu Grunde liegt: ‚Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.‘ ... Die Handlungskompetenz des DQR entspricht der beruflichen Handlungsfähigkeit im Sinne des §1 BBiG“ (BIBB 2016, S. 2)

Kompetenzmodelle von DQR und BIBB

Obwohl im Zusammenhang mit der Kompetenzorientierung der Berufsausbildung auf das Kompetenzverständnis der DQR hingewiesen wurde, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ein eigenes Kompetenzmodell entwickelt. Es ist zusammen mit dem Modell des DQR Inhalt dieses Abschnitts.

Kompetenzmodell des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)

Das Modell hat drei Ebenen:

1

Niveauindikator

In ihm werden „zusammenfassend die Anforderungsstruktur in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeitsfeld charakterisiert“

2 Kompetenzbereiche

- Fachkompetenz
Umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.
- Personale Kompetenz (auch Personale/Humankompetenz) Umfasst Sozialkompetenz und Selbständigkeit. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.

3 Kompetenzgrundlagen

- Wissen
Bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zu „Kenntnisse“ verwendet
Bewertung nach Tiefe und Breite des Wissens
- Fertigkeiten
Bezeichnen die Fähigkeit, Wissen an zuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben
Bewertung nach instrumentellen und systemische Fertigkeiten sowie Beurteilungsfähigkeit
- Sozialkompetenz
Bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinander zusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten
Bewertung nach Team-/ Führungsfähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation
- Selbständigkeit
Bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln
Bewertung nach Eigenständigkeit / Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz

Wie das DQR-Modell in der Praxis genutzt wird, zeigt das folgende Beispiel für das Qualifikationsniveau 5, das auch für die Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung maßgeblich ist.

Niveau 5			
Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen.	Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Umfassende Transferleistungen erbringen.	Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen.	Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbst gesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen.

Kompetenzmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Die Beschreibung des Modells stammt aus dem Abschlussbericht zum Forschungsprojekt „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung“. Es umfasst zwei Ebenen:

- „Handlungskompetenz bedeutet in der Lage zu sein, Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich unter Berücksichtigung des Kontextes und der in diesem handelnden Personen gestalten zu können. Handlungskompetenz wird in Arbeits- und Lernsituationen erworben und für die berufliche und persönliche Entwicklung genutzt.
- Kompetenzdimensionen
Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz.“ (Hensge, Lorig, Schreiber 2009, S. 11)

Die vier Dimensionen haben die folgenden Bedeutungen:

- „Unter Fachkompetenz wird die Fähigkeit und Bereitschaft verstanden, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme sachgerecht zu bewältigen. Dies schließt die Einordnung von Wissen, das Erkennen von System- und Prozesszusammenhängen ein.
- Unter Methodenkompetenz wird die Fähigkeit und Bereitschaft verstanden, zielgerichtet, planmäßig und selbständig bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen vorzugehen, dabei den Arbeitsprozess zu strukturieren und Lösungsstrategien selbständig, sachgerecht und situationsangemessen auszuwählen, anzuwenden und zu beurteilen.
- Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, unterschiedliche Interessenlagen, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit Anderen rational und verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen. Sozialkompetenz zeigt sich insbesondere im Kundenkontakt und in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten.
- Unter personaler Kompetenz wird die Fähigkeit und Bereitschaft verstanden, selbstorganisiert und reflexiv zu handeln, die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu durchdenken und zu beurteilen und das Leistungsvermögen zu entfalten und weiterzuentwickeln. Im beruflichen Bereich zeigt sich personale Kompetenz u.a. in der Lernfähigkeit, Reflexionsfähigkeit und der Übernahme von Verantwortung.“ (Hensge, Lorig, Schreiber 2009, S. 13)

Ein Vergleich der beiden Kompetenzmodelle zeigt, dass beim DQR eine Aufspaltung der Handlungskompetenz in zwei Dimensionen und beim BIBB-Modell in vier Dimensionen erfolgt. Beim BIBB-Modell

erfolgt anders als beim DQR-Modell mit Wissen und Fertigkeiten sowie Sozialkompetenz und Selbstständigkeit keine Untersetzung der Dimensionen.

Ein spezifisches Kompetenzmodell für die Werkstatt hat die Agentur für Arbeit im Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich (HEGA 6/2010) vorgestellt. Es ist deshalb von Bedeutung, weil das Fachkonzept eine der Grundlagen der GFAB-Prüfungsverordnung ist.

Kompetenzmodell des BA-Fachkonzepts

Das aus dem Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich (HEGA 6/2010) abzuleitende Kompetenzmodell besteht aus vier Schlüsselkompetenzen, die als übergreifende Kompetenzen in Kombination mit allgemeinen Grundfähigkeiten die Basis für eine eigenverantwortliche Lebensplanung und Lebensführung sind. In der folgenden Liste sind diese fünf Bereiche mit Erläuterungen aufgeführt.

Soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen

Kommunikationsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit, Empathie, Sprachkompetenz, Verständnis und Toleranz für andere Kulturen, Umgang mit fremden/ungewohnten Verhaltensweisen

Methodische Kompetenzen

Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lerntechniken, Einordnung und Bewertung von Wissen

Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen

Selbständige Aufgabenerledigung, Ausdauer, Durchhaltevermögen

Personale Kompetenzen

Gesundheitskompetenz

Kennen der eigenen gesundheitlichen Situation, Einhalten der medizinischen/therapeutischen Unterstützungen, Aktivitäten zur Steigerung, mind. Beibehaltung der Leistungsfähigkeit *Selbsteinschätzung und Frustrationstoleranz Selbstvertretungskompetenz* Fähigkeit, eigene Interessen zu erkennen und vertreten zu können

Allgemeine Grundfähigkeiten

Lebenspraktische Fähigkeiten

Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, sinnvolle Freizeitgestaltung

Arbeitsplatzrelevante Fähigkeiten

Erkennen und Anpassen an Arbeitsbedingungen, Erkennen von Gefahren, Gefahrenquellen und Erlernen angemessener Aktionen und Reaktionen

IT- und Medienfähigkeiten

Fähigkeiten im sinnvollen Umgang mit Medien, Informations- und Kommunikationstechniken, insbesondere wenn dadurch die eigene Teilhabemöglichkeiten intensiviert werden können

Ein Vergleich mit dem DQR-Modell macht deutlich, dass bei „personale Kompetenzen“ ebenfalls Kompetenzen - Gesundheits- und Selbstvertretungskompetenz - zur Beschreibung genutzt werden. Anders als beim BIBB-Modell weist das Modell des Fachkonzepts keine systematische Struktur auf.

Die Handlungskompetenz ist die Grundlage zur Ausführung von Handlungen. Im Ressourcen-Kompetenz-Performanz-Modell werden die Handlungsgrundlage und die Handlungsausführung mit einer weiteren Komponente kombiniert. Dieses Modell ist Inhalt des folgenden Abschnitts.

Das Ressourcen-Kompetenz-Performanz-Modell

Das Ressourcen-Kompetenz-Performanz-Modell (R-K-P-Modell) ist in seiner Struktur mit dem BIBB-Modell vergleichbar. Es fügt der Kompetenz jedoch die Ressourcen und die Performanz hinzu. Im R-K-P-Modell wird zwischen den nicht direkt beobachtbaren Ressourcen und der beobachtbaren und bewert- oder messbaren Leistung (Performanz) unterschieden. Erst die Ausführung von Handlungen zeigt, dass die Kompetenz als Bündel von Ressourcen vorhanden ist. Ressourcen und Kompetenz sind die „Tiefenstruktur“ und Performanz ist die „Oberflächenstruktur“ des R-K-P-Modells.



Abbildung: Das Ressourcen-Kompetenz-Performanz-Modell

Die Bedeutungen der Komponenten des R-K-P-Modells enthält die folgende Tabelle.

Performanz			
Leistung in Form der Ausführung von Handlungen			
Handlungskompetenz			
Fähigkeit und Bereitschaft Handlungen selbständig oder zusammen mit anderen, fachgerecht zu planen und auszuführen sowie die Ergebnisse zu bewerten und dabei das eigene Verhalten wahrzunehmen und zu reflektieren.			
Kompetenzbereiche			
Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Individualekompetenz
Fähigkeit und Bereitschaft Handlungen selbständig und fachlich richtig auszuführen und das Ergebnis zu beurteilen	Fähigkeit und Bereitschaft angemessene Methoden und Mittel anzuwenden um Aufgaben selbständig auszuführen	Fähigkeit und Bereitschaft, mit anderen Personen zusammen zu leben, zusammen zu arbeiten und sich mit ihnen auszutauschen	Fähigkeit und Bereitschaft sein eigenes Verhalten zu reflektieren und ggf. zu verändern
Ressourcen			
Kenntnisse	Fertigkeiten	Einstellungen	
Das in Lernvorgängen erworbene theoretische Wissen über Sachverhalte und soziale Zusammenhänge (Erklärungswissen) sowie über konkretes Handeln bei der Erfüllung bestimmter Anforderungen (Handlungswissen).	Das für die Erfüllung von Anforderungen notwendige Können als Grundlage für die Ausführung der entsprechenden körperlichen oder geistigen Aktivitäten.	Grundlegende Reaktionsmuster in bestimmten Situationen sowie stabile Haltungen und Meinungen.	

Ein Vergleich der Kompetenzstruktur des DQR mit dem R-K-P-Modell zeigt, dass alle vier Kompetenzbereiche vorhanden sind. Jedoch sind nur die Fach- und Methodenkompetenz auf der gleichen Ebene wie die R-K-P-bereiche angesiedelt. Methodenkompetenz scheint in der Fachkompetenz enthalten zu sein: „Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen“. Sozialkompetenz ist eine „Ressource“ der personalen Kompetenz und steht damit auf einer tieferen Ebene als im R-K-P-Modell. Ressourcen der Fachkompetenz sind Wissen und Kenntnisse, Einstellungen werden nicht aufgeführt. Selbständigkeit als Ressource der Sozialkompetenz weist mit den Kategorien Reflexion, Bewertung, Selbststeuerung und Selbstverantwortung es eigenen Handelns eine Verbindung zur Individualekompetenz des R-K-P-Modells auf.

Insgesamt lässt sich festhalten

- das DQR-Modell dient als Basis für die Einstufung der GFAB-Prüfungsergebnisse
- das R-K-P-Modell entspricht eher dem BIBB-Modell für kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen
- das R-K-P-Modell ist durchaus eine geeignete Grundlage für eine kompetenzbasierte Fortbildung

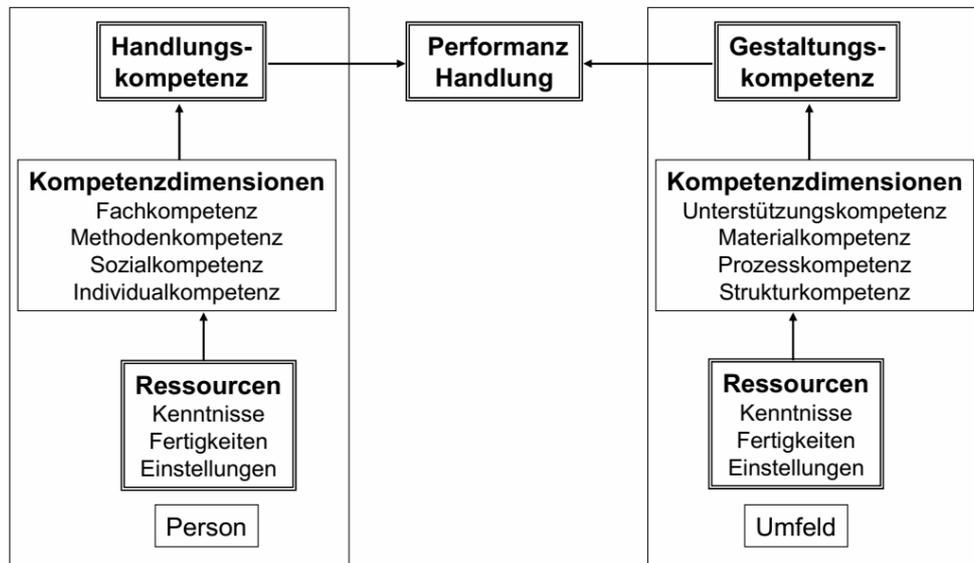
Eine Erweiterung des R-K-P-Modells als Grundlage der Gestaltung der angemessenen beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten oder bei anderen Leistungsanbietern ist der „Kompetenz-hybrid-Ansatz (K-hyb)“ der Inhalt des folgenden Abschnitts ist.

Der Kompetenz-Hybrid-Ansatz (K-hyb)

Dieser Ansatz geht auf die Handlungstheorie nach Nordenfelt (2003) zurück. Sie beschreibt drei Voraussetzungen für die Ausführung von Handlungen:

1. Leistungsfähigkeit der Person
Die Person muss über die notwendigen Ressourcen in Form von Kenntnissen und Fertigkeiten verfügen.
2. Wille der Person
Die Person muss die Handlung durchführen wollen und dazu über die notwendige Ressource in Form von Einstellungen verfügen
3. Handlungsgelegenheit in der Umwelt
Die Bedingungen der Umwelt müssen es der Person ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit in die entsprechende Handlung umzusetzen

Die Leistungsfähigkeit und der Wille der Person finden sich als Ressourcen in Form von Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen im R-K-P-Modell. Sie sind die Basis der Handlungskompetenz. Die Handlungsgelegenheit der Umwelt als Bedingung des Handelns der Person wird im K-hyb-Ansatz durch die Gestaltungskompetenz vertreten. Auch hier sind entsprechende Ressourcen - Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen - die Grundlage der Gestaltungskompetenz als Basis der Gestaltung von Handlungsmöglichkeiten der Person.



In diesem Kapitel geht es um die berufliche Handlungskompetenz, deren „Erweiterung“ Gegenstand der GFAB-Fortbildung und der abschließenden Prüfung ist. Die in einer Berufsausbildung erworbene Handlungskompetenz wird im DQR durch die Zuordnung zum Qualifikationsniveau 4 dokumentiert. Ihre Erweiterung wird für GFAB dem Niveau 5 zugeordnet. Die Anforderungen für die Niveaus werden durch den Umfang des Wissens und der Kenntnisse beschrieben.

Niveau	Wissen	Kenntnisse
4	Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen.
5	Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen.	Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Umfassende Transferleistungen erbringen.

Der Kompetenz-hybrid-Ansatz (K-hyb) enthält, vergleichbar mit dem DQR, die Möglichkeit, durch die Ressourcen - Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen - verschiedene Niveaus der Handlungskompetenz zu beschreiben. Eine Erweiterung der Handlungskompetenz bezieht sich, im Vergleich zu einem Ausgangszustand, auf die Entwicklung der Ressourcen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen) als Grundlage der Ausführung von Handlungen. Die Handlungskompetenz ist für die GFAB-Fortbildung wichtig, weil ihre Erweiterung Gegenstand der Prüfung ist und damit die Grundlage für die Gestaltung von Bildung und Arbeit mit dem Ziel der Entwicklung der Handlungskompetenz der Personen mit Beeinträchtigungen gelegt wird. Handlungskompetenz als Teil des Kompetenz-hybrid-Ansatzes (K-hyb) wird im folgenden Abschnitt beschrieben.

Die Handlungskompetenz als Teil des Kompetenz-hybrid-Ansatzes (K-hyb)

Die folgende Darstellung umfasst die Beschreibung der Handlungskompetenz, der Kompetenzbereiche und der Ressourcen in allgemeiner Form. Die Ressourcen werden, bezogen auf die Kompetenzdimensionen, auch noch spezieller formuliert.

Handlungskompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft Handlungen selbständig oder zusammen mit anderen, fachgerecht zu planen und auszuführen sowie die Ergebnisse zu bewerten und dabei das eigene Verhalten wahrzunehmen und zu reflektieren.

Kompetenzbereiche

Fachkompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft Handlungen selbständig und fachlich richtig auszuführen und das Ergebnis zu beurteilen
Methodenkompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft angemessene Methoden und Mittel anzuwenden um Aufgaben selbständig auszuführen
Sozialkompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft, mit anderen Personen zusammen zu leben, zusammen zu arbeiten und sich mit ihnen auszutauschen
Individualekompetenz	Fähigkeit und Bereitschaft sein eigenes Verhalten zu reflektieren und ggf. zu verändern

Ressourcen

Allgemeine Beschreibung

Kenntnisse	Das in Lernvorgängen erworbene theoretische Wissen über Sachverhalte und soziale Zusammenhänge (Erklärungswissen) sowie über konkretes Handeln bei der Erfüllung bestimmter Anforderungen (Handlungswissen).
Fertigkeiten	Das für die Erfüllung von Anforderungen notwendige Können als Grundlage für die Ausführung der entsprechenden körperlichen oder geistigen Aktivitäten.
Einstellungen	Grundlegende Reaktionsmuster in bestimmten Situationen sowie stabile Haltungen und Meinungen.

Ressourcen

Spezielle Beschreibung

Kompetenzdimensionen	Ressourcen
Fachkompetenz	<u>Kenntnisse:</u> Grundsätze und Methoden der Ausführung von Aufgaben kennen <u>Fertigkeiten:</u> Grundsätze und Methoden der Ausführung von Aufgaben richtig anwenden <u>Einstellungen:</u> Erwartungen an die Ausführung von Aufgaben akzeptieren und erfüllen
Methodenkompetenz	<u>Kenntnisse:</u> Informationsmöglichkeiten, Bewertungsverfahren, Entscheidungsstrategien und Problemlöseverfahren kennen <u>Fertigkeiten:</u> Selbständig Informationen beschaffen, Bewertungen vornehmen, Entscheidungen treffen, Aufgaben ausführen und Probleme lösen <u>Einstellungen:</u> Bestrebt sein, unabhängig und selbständig zu handeln
Sozialkompetenz	<u>Kenntnisse:</u> Prinzipien des Zusammenlebens, der Zusammenarbeit und des Austauschs mit anderen Personen kennen <u>Fertigkeiten:</u> Prinzipien der Zusammenarbeit und des Austauschs mit anderen Personen anwenden <u>Einstellungen:</u> Rechte anderer akzeptieren und Kompromissbereitschaft zeigen
Individualekompetenz	<u>Kenntnisse:</u> Formen der Reflektion des eigenen Verhaltens und Möglichkeiten der Verhaltensänderung kennen <u>Fertigkeiten:</u> Formen der Reflektion des eigenen Verhaltens anwenden und sein Verhalten verändern <u>Einstellungen:</u> Sich als nicht vollkommenen Menschen sehen, der sich verändern kann

Die zum Schluss aufgeführten Beschreibungen der Ressourcen gelten sowohl für die GFAB-Fortbildung als auch für die Bildungs- und Arbeitsangebote, deren Gestaltung Aufgabe der Fachkräfte ist. Das Thema Gestaltung ist Inhalt des folgenden Kapitels.

Gestaltung von Bildung und Arbeit und die Gestaltungskompetenz

Zentrale Aufgabe der Fachkräfte ist die Gestaltung von Bildung und Arbeit. Die erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit zur Erfüllung dieser Aufgaben beruht auf der Gestaltungskompetenz der Fachkräfte. Diese ist die Kombination von Fähigkeit und Bereitschaft zur Gestaltung von Bildungs- und Arbeitsprozessen mit dem Ziel der Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz von Personen mit Beeinträchtigungen. Ziel des Gestaltens ist also die Handlungskompetenz und Mittel zum Erreichen des Ziels ist die Gestaltungskompetenz.

Handeln als Gestalten

Beim Gestalten geht es darum „einer Sache eine bestimmte Form zu geben“ (www.duden.de/rechtschreibung/gestalten; www.dwds.de/wb/gestalten) bzw. „einem Gegenstand oder Prozess eine Form oder ein Konzept zu geben“ (<https://de.wiktionary.org/wiki/gestalten>). Weitergehende Bedeutungen (Synonyme) sind u. a. „anordnen, arrangieren, gliedern, ordnen, systematisieren, einrichten, entwerfen, entwickeln, realisieren“ (<https://www.dwds.de/wb/gestalten>).

In der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ (GFABPrV) wird 22-mal „gestalten“ als Aufgabe der Fachkräfte genannt. Schwerpunkte des Gestaltens werden für die Handlungsbereiche Bildung sowie Arbeit und Beschäftigung (GFABPrV S. 3-5) durch prüfungsrelevante Qualifikationsinhalte beschrieben. Sie stehen für Anforderungen an die Fachkräfte, die nicht nur die GFAB-Prüfung betreffen, sondern auch die Gestaltung von Bildung und Arbeit in der Praxis.

Handlungsbereich Berufliche Bildungsprozesse personenzentriert planen, steuern und gestalten

Die Anforderungen der GFAB-Prüfung in diesem Handlungsbereich beziehen sich speziell auf „Bildungsprozesse, durch die behinderte Menschen berufliche Handlungsfähigkeit erlangen sollen.“ Die Beschreibungen sind in der folgenden Tabelle aufgelistet und mit Verweisen auf die Grundlagen versehen.

Anforderungen GFABPrV	Grundlage der Anforderung
„Personenzentriert didaktisch planen, steuern, durchführen, auswerten und dokumentieren“	Personenzentrierung ist der Grundsatz für das Management von Teilhabe, das sich an den Wünschen der Personen mit Beeinträchtigungen orientiert.
„Anerkannte Methoden anwenden“	Anforderung im Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) Agentur für Arbeit (HEGA 6/2010)
„Rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie habilitative und rehabilitative Aspekte, berücksichtigen“	Rechtliche Rahmenbedingungen finden sich im SGB IX. Wirtschaftliche Anforderungen ergeben sich aus der Funktion der Werkstatt. Habilitation und Rehabilitation ist der Titel des Artikels 26 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)
„Lernarrangements nach didaktisch-methodischen Kriterien unter Berücksichtigung von Standards der Qualitätssicherung und der Nachhaltigkeit gestalten“	Qualitätssicherung ist ein Teil des Qualitätsmanagements von Einrichtungen. Nachhaltigkeit bedeutet für den sozialen Bereich Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft für alle Menschen

Die in den Anforderungen des Handlungsbereichs Bildung verwendeten Begriffe sind nicht näher bestimmt. Um eine einheitliche Verwendung zu unterstützen werden sie nachfolgend in Form eines „Glossars“ dargestellt.

- *Auswertung*: Ableitung von Ergebnissen bzw. Wirkungen aus vorliegenden Informationen
- *Didaktik*: Wissenschaft vom Lernen und Lehren bezogen auf das Ziel Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz von Personen mit Beeinträchtigungen
- *Dokumentation*: Geordnete Darstellung von Informationen
- *Durchführung*: Verwirklichung eines geplanten Vorhabens
- *Habilitation*: Erstmalige „Herstellung“ des Zustands einer Person mit Beeinträchtigungen als Grundlage ihrer Teilhabe am Arbeitsleben

- **Lernarrangement:** Am selbständigen Lernen orientierte Kombination von Lernimpulsen, Lernaufgaben und Ergebnisdarstellung
- **Methodik:** Wissenschaft von den Methoden des Lehrens und Lernens bezogen auf das Ziel Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz von Personen mit Beeinträchtigungen
- **Nachhaltigkeit:** Umsichtige Verwendung der vorhandenen Mittel um dauerhaft Bildungsmaßnahmen durchführen zu können
- **Personenzentrierung:** Orientierung an individuellen Wünschen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- **Planung:** Schriftliche und/oder bildliche Darstellung eines Vorhabens
- **Qualitätssicherung:** Maßnahmen zur Gestaltung von Lernprozessen um Lernergebnisse zu erzielen, die festgelegten Anforderungen entsprechen
- **Recht:** Festlegungen zur Ordnung der beruflichen Bildung als Grundlage der vollen und wirksamen Teilhabe am Arbeitsleben
- **Rehabilitation:** „Wiederherstellung“ des Zustands einer Person mit Beeinträchtigungen als Grundlage ihrer Teilhabe am Arbeitsleben
- **Steuerung:** Maßnahmen um Abläufe zu beeinflussen
- **Wirtschaftlichkeit:** Größtmöglicher Lernertrag mit vorhandenen Mitteln zur Gestaltung von Bildung

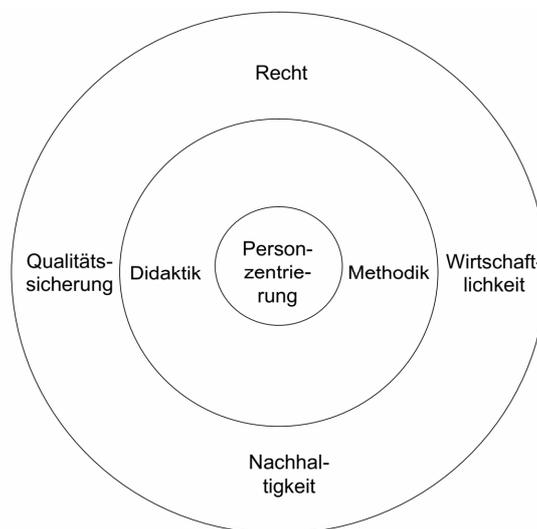
Die für die Gestaltung von Bildung wichtigen Begriffe werden in der nebenstehenden Grafik in einer Form angeordnet die ihrer Bedeutung entspricht.

Im Zentrum steht deshalb Personenorientierung als Grundprinzip. Daran schließen sich Didaktik und Methodik an. Sie sind die unmittelbaren Grundlagen für die Gestaltung von Lernsituationen oder Lernarrangements. Außen stehen Recht, Nachhaltigkeit, Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung.

Die rechtlichen Grundlagen haben deshalb eine große Bedeutung, weil sie die Basis der Vereinbarungen zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer sind. Wirtschaftlichkeit wird aufgeführt, weil die zu erbringenden Leistungen „wirtschaftlich“ sein sollen.

Nachhaltigkeit sichert die dauerhafte Erbringung der Leistungen.

Qualitätssicherung ist eine spezifische Anforderung an die Leistungserbringer.



Arbeits- und Beschäftigungsprozesse personenzentriert planen und steuern sowie Arbeitsplätze personenzentriert gestalten

Für diesen Handlungsbereich werden als Inhalte der GFAB-Prüfung genannt

- „Arbeits- und Beschäftigungsprozesse für behinderte Menschen unter partizipativen, didaktischen und kommunikativen Gesichtspunkten sowie lern- und persönlichkeitsförderlich ... zu planen, zu steuern und zu gestalten“
- „Wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen sowie Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit“ zu berücksichtigen
- „Geeignete Verfahren und Methoden der Arbeitsvorbereitung, -steuerung und -kontrolle mit dem Ziel der selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Arbeit und Beschäftigung“ von Personen mit Beeinträchtigungen zu verwenden

Die Beschreibungen sind in der folgenden Tabelle aufgelistet und mit Verweisen auf die Grundlagen versehen.

Anforderungen GFABPrV	Grundlage der Anforderung
„Arbeits- und Beschäftigungsprozesse für behinderte Menschen unter partizipativen, didaktischen und kommunikativen Gesichtspunkten sowie lern- und persönlichkeitsförderlich ... planen, steuern und gestalten“	Partizipation ist eine Grundlage des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) Didaktik bezieht sich auf das Lernen in der Arbeit Kommunikation steht für den Austausch der arbeitenden Personen

	Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit sind arbeitspsychologische und arbeitspädagogische Forderungen an die Arbeitsgestaltung
„Wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen sowie Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit“ berücksichtigen	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen ergeben sich aus der Funktion einer Einrichtung als Sozialunternehmen Rechtliche Rahmenbedingungen finden sich im SGB IX Qualitätssicherung ist ein Gesichtspunkt des Qualitätsmanagements einer Einrichtung Nachhaltigkeit ist ein Prinzip zur umsichtigen Nutzung vorhandener Mittel
„Geeignete Verfahren und Methoden der Arbeitsvorbereitung, -steuerung und -kontrolle mit dem Ziel der selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Arbeit und Beschäftigung“ von Personen mit Beeinträchtigungen verwenden	Arbeitsvorbereitung, -steuerung und -kontrolle sind Begriffe aus der Arbeitspsychologie und der Arbeitspädagogik Selbstbestimmung ist ein Prinzip des BTHG Eigenverantwortung ist eine mit Selbstbestimmung zusammenhängende Forderung

Die oben dargestellten Aufgaben stellen Anforderungen an die Handlungsfähigkeit der Fachkräfte, deren Erfüllung in der Gestaltung von Bildungs- und Arbeitsprozessen besteht. Grundlage dafür ist die Gestaltungskompetenz, die Inhalt des folgenden Abschnitts ist.

Die Gestaltungskompetenz als Teil des Kompetenz-hybrid-Ansatzes (K-hyb)

Im vorigen Kapitel wurde in Bezug auf die erweiterte Handlungsfähigkeit als Ziel der GFAB-Fortbildung die Handlungskompetenz beschrieben. Das Handeln der Fachkräfte beruht auf ihrer Gestaltungskompetenz. „Mit Gestaltungskompetenz wird die Fähigkeit bezeichnet, Wissen über nachhaltige Entwicklung anzuwenden und Probleme nicht nachhaltiger Entwicklung zu erkennen.“ (<https://de.wikipedia.org/wiki/Gestaltungskompetenz>)

Diese Beschreibung bedeutet, dass die Teilnehmenden einer GFAB-Fortbildung Wissen über die Gestaltung nachhaltiger Entwicklung von Personen mit Beeinträchtigungen erwerben um es in der Praxis bei der Planung von Bildungs- und Arbeitsprozessen anwenden. Ziel dieser Prozesse ist „Bildung für nachhaltige Entwicklung.“ Das bedeutet „dem Einzelnen Fähigkeiten mit auf den Weg zu geben, die es ihm ermöglichen, aktiv und eigenverantwortlich die Zukunft mit zu gestalten.“ (<https://www.lehrer-online.de/unterricht/berufsbildung/faecheruebergreifend/artikel/fa/gestaltungs-kompetenz/>). Dieses Ziel hat auch für die GFAB-Fortbildung Bedeutung, da Nachhaltigkeit sowohl bei Bildungs- als auch bei Arbeits- und Beschäftigungsprozessen als Merkmal genannt wird.

„Nachhaltigkeit lernen“ sollte durch „Nachhaltiges Lernen“ erfolgen. „Lernen ist nachhaltig, wenn Wissen in seinen unterschiedlichen Formen im Langzeitgedächtnis verankert ist und bei der Bewältigung von unterschiedlichen Herausforderungen im Alltag verlässlich zur Verfügung steht.“ (https://lehrerfortbildung-bw.de/u_gewi/religion-ev/gym/bp2004/fb1/8_nach/infotext_nachhaltiges_lernen.pdf) Das gilt für das Lernen der Fachkräfte in der GFAB-Fortbildung, aber auch für das Lernen von Personen mit Beeinträchtigungen in den durch die Fachkräfte gestalteten Lern-, Arbeits- und Beschäftigungsprozessen.

Gestaltungskompetenz kann, wie Handlungskompetenz, in der Struktur des Ressourcen-Kompetenz-Performanz-Modells dargestellt werden.

Performanz			
Leistung in Form der Ausführung von Gestaltungshandeln			
Gestaltungskompetenz			
Fähigkeit und Bereitschaft prozessuale, strukturelle, materielle und personelle Bedingungen zu gestalten, die Personen mit Beeinträchtigungen eine Erhaltung, Entwicklung oder Nutzung ihrer Handlungskompetenz ermöglichen.			
Kompetenzdimensionen			
Strukturkompetenz	Prozesskompetenz	Materialkompetenz	Unterstützungskompetenz
Fähigkeit und Bereitschaft Strukturen zu	Fähigkeit und Bereitschaft Prozesse so zu	Fähigkeit und Bereitschaft die Materialien,	Fähigkeit und Bereit-

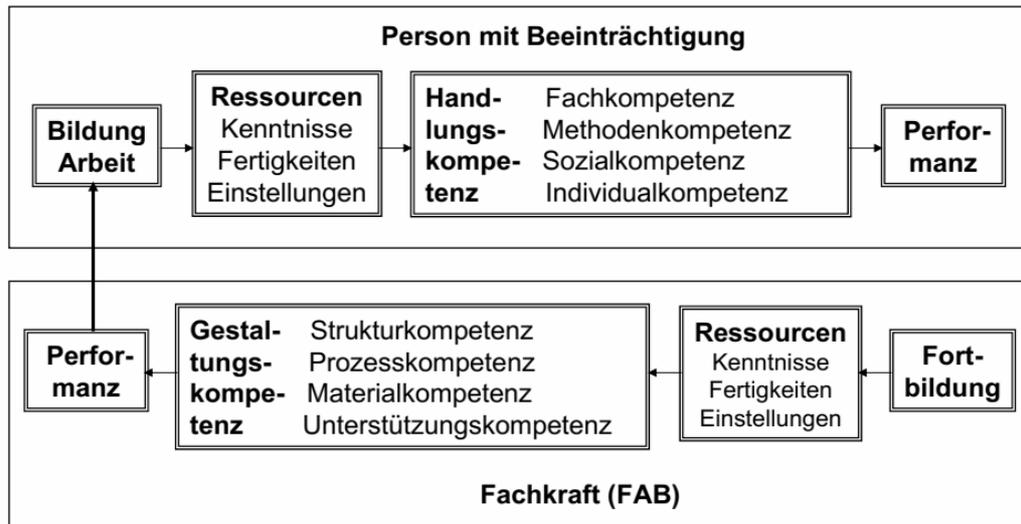
gestalten, die Handlungen und Abläufe zur Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz ermöglichen und erleichtern	gestalten, dass sie verstehbar sowie ausführbar sind und die Entwicklung oder Erhaltung ihrer Handlungskompetenz ermöglichen	Mittel und Medien zu beschaffen oder herzustellen, die zur Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz benötigt werden	schaft die zur Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz erforderliche Unterstützung durch Fachkräfte zu sichern
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ressourcen		
Kenntnisse	Fertigkeiten	Einstellungen
Das in Lernvorgängen erworbene theoretische Wissen über Sachverhalte und soziale Zusammenhänge (Erklärungswissen) sowie über konkretes Handeln bei der Erfüllung bestimmter Anforderungen (Handlungswissen).	Das für die Erfüllung von Anforderungen notwendige Können als Grundlage für die Ausführung der entsprechenden körperlichen oder geistigen Aktivitäten.	Grundlegende Reaktionsmuster in bestimmten Situationen sowie stabile Haltungen und Meinungen.

Ressourcen	
Spezielle Beschreibung	
Kompetenzdimensionen	Ressourcen
Strukturkompetenz	<p><u>Kenntnisse:</u> Grundsätze und Methoden der Gestaltung von Lern- und Arbeitsstrukturen kennen</p> <p><u>Fertigkeiten:</u> Grundsätze und Methoden der Gestaltung von Lern- und Arbeitsstrukturen richtig anwenden</p> <p><u>Einstellungen:</u> Erwartungen an die Gestaltung von Lern- und Arbeitsstrukturen akzeptieren und erfüllen</p>
Prozesskompetenz	<p><u>Kenntnisse:</u> Grundsätze und Methoden der Gestaltung von verstehbaren und ausführbaren Lern- und Arbeitsstrukturen kennen</p> <p><u>Fertigkeiten:</u> Grundsätze und Methoden der Gestaltung von Lern- und Arbeitsstrukturen richtig anwenden</p> <p><u>Einstellungen:</u> Erwartungen an die Gestaltung von Lern- und Arbeitsstrukturen akzeptieren und erfüllen</p>
Materialkompetenz	<p><u>Kenntnisse:</u> Grundsätze zur Gestaltung oder Beschaffung von Materialien, Mittel und Medien zur Gestaltung von Lern- und Arbeitsstrukturen kennen</p> <p><u>Fertigkeiten:</u> Grundsätze zur Gestaltung oder Beschaffung von Materialien, Mittel und Medien zur Gestaltung von Lern- und Arbeitsstrukturen anwenden</p> <p><u>Einstellungen:</u> Erwartungen an die Gestaltung oder Beschaffung von Materialien, Mittel und Medien zur Gestaltung von Lern- und Arbeitsstrukturen akzeptieren und erfüllen</p>
Unterstützungskompetenz	<p><u>Kenntnisse:</u> Grundsätze der Unterstützung in Lern- oder Arbeitsprozessen kennen</p> <p><u>Fertigkeiten:</u> Grundsätze der Unterstützung in Lern- oder Arbeitsprozessen anwenden</p> <p><u>Einstellungen:</u> Erwartungen an die Unterstützung in Lern- oder Arbeitsprozessen akzeptieren und erfüllen</p>

Ziel: Handlungskompetenz - Mittel: Gestaltungskompetenz

Bei der GFAB-Fortbildung geht es darum, dass die Fachkräfte Ressourcen - Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen - als Grundlage der Gestaltungskompetenz erwerben. Sie sollen in der Prüfung für vier Handlungsbereiche nachgewiesen und später in der Praxis als Grundlage einer „kompetenten Arbeits- und Bildungsgestaltung“ angewendet werden. Die folgende Abbildung zeigt diese Kombination auf der Basis des Kompetenz-hybrid-Ansatzes (K-hyb)



Das Handeln der Fachkräfte bezieht sich, kurz zusammengefasst, auf die Gestaltung von Bildungs- und Arbeitsprozessen, von lern- und persönlichkeitsförderlichen sowie von barrierefreien Arbeitsplätzen und von arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung (GFABPrV, S. 1) dazu werden in den beiden folgenden Kapiteln Instrumente zur Gestaltung von Bildung und Arbeit beschrieben und ihre Anwendung durch Beispiele verdeutlicht.

Kompetenzbasierte berufliche Bildung und das Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS)

Für die Gestaltung von Bildungsprozessen macht die Prüfungsverordnung ((GFABPrV) Vorgaben, für deren Umsetzung die Fachkräfte entsprechende Instrumente nutzen müssen. Ein solches Instrument ist das **Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS)**. Es wird in diesem Kapitel beschrieben und es werden Beispiele für die Nutzung in der Praxis vorgestellt. Das **ABS** ist Grundlage der Gestaltung von über 700 Lerneinheiten durch die **arbeitsgemeinschaft pädagogische systeme (agps)** und von mehreren **GFAB-Projektarbeiten**, die unter <https://2g-stiftung.de/downloads/> zu finden sind.

Das Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS)

In der GFABPrV wird im Handlungsbereich „Berufliche Bildungsprozesse personenzentriert planen, steuern und gestalten“ als Anforderung formuliert: „4. Gestalten von Lernarrangements nach didaktisch-methodischen Kriterien unter Berücksichtigung von Standards der Qualitätssicherung und der Nachhaltigkeit“. Dieser Anspruch gilt nicht nur für die GFAB-Prüfung, sondern auch für die Gestaltung von Lernsituationen in der Praxis. Grundlage dafür ist die Gestaltungskompetenz der Fachkräfte. Instrument der Gestaltung ist das **Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS)** (Grampp 2022). Die folgende Kurzbeschreibung des Instruments **ABS** ist dem Dokument „**Arbeitspädagogisches Bildungssystem (ABS)**“ entnommen. Es kann unter <https://2g-stiftung.de/downloads/> heruntergeladen und in der Praxis kostenlos genutzt werden.

Das **Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS)** ist ein Instrument für eine arbeitspädagogisch begründete berufliche Bildung. Dabei geht es 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 (vgl. **Ressourcen-Kompetenz-Performanz-Modell**).

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 Person mit Beeinträchtigungen.

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 als System jeweils voneinander abgrenzbare, aber miteinander in Verbindung stehende Teilbereiche eines Ganzen.

- 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. Damit wird durch immer gleiches Vorgehen in Lernprozessen Sicherheit gegeben, gleichzeitig kann jedoch, unter Berücksichtigung von didaktischen Gesichtspunkten, flexibel auf die einzelnen Personen eingegangen werden.
- 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 Beziehungen zwischen Gestaltungskompetenz und dem Arbeitspädagogischen Bildungssystem (**ABS**) sind Inhalt des folgenden Abschnitts.

Gestaltungskompetenz und Arbeitspädagogisches Bildungssystem (ABS)

Die Beziehungen zwischen der Gestaltungskompetenz und dem ABS als Instrument werden in der folgenden Liste aufgezeigt.

ABS-Didaktikmodule

Die Didaktikmodule ermöglichen den Fachkräften die Schaffung von Arrangements zur ganzheitlichen Entwicklung der Persönlichkeit als Basis der Teilhabefähigkeit. Sie beziehen sich auf die Bereiche Prozesskompetenz und Unterstützungskompetenz der Fachkräfte. Dabei geht es um die Gestaltung von lernwirksamen Situationen, die Berücksichtigung der Individualität in Lernprozessen und die Entwicklung einer angemessenen Einstellung. Das bedeutet:

- die Festlegung von Abläufen und die Berücksichtigung verschiedener Handlungsebenen
- die Strukturierung und Führung von Lern-, Arbeits- und Mitwirkungsprozessen
- die Anwendung und Übung von Basiskompetenzen
- die Entwicklung von körperlicher, seelischer und geistiger Beweglichkeit

ABS-Methodikmodule

Die Methodikmodule erlauben es den Fachkräften, Abläufe für die Lernprozesse festzulegen. Sie orientieren sich am planmäßigen, folgerichtigen Vorgehen und sind die Basis der Methodenkompetenz. Die Nutzung der Methodikmodule ermöglicht immer den gleichen Ablauf in Bildungsprozessen. Das gibt den Lernenden Sicherheit und die Fachkräfte können, unter Berücksichtigung von didaktischen Hinweisen, flexibel auf die einzelnen Personen eingehen. Die Methodikmodule beziehen sich auf die vier Bereiche oder Dimensionen der Handlungskompetenz der leistungsberechtigten Personen:

- sach- und fachgerechte Ausführung von Tätigkeiten (Fachkompetenz);
- Austausch und Zusammenarbeit mit anderen (Sozialkompetenz);
- Reflexion über sich selbst im Zusammenhang mit Lernen und Tätigsein (Individualkompetenz);
- selbständige Erfüllung von sozialen Anforderungen und persönlichen Bedürfnissen im Arbeitsleben (Methodenkompetenz).

ABS-Pragmatikmodule

Die Pragmatikmodule beziehen sich auf die Praxis des Lernens und damit auf die Struktur- und Materialkompetenz der Fachkräfte. Dabei geht es vor allem darum, selbstgesteuertes Lernen zu verwirklichen. Die Selbststeuerung entlastet Fachkräfte von Routine-Anleitungstätigkeiten. Sie erhalten so Zeit, um z.B. spezifische Angebote zu planen und durchzuführen, Einzelberatung anzubieten, oder die eigene Tätigkeit zu reflektieren.

Pragmatikmodule enthalten in ihren Elementen Vorschläge

- um in Räumen Zonen für individuelles und gemeinsames Lernen zu schaffen;
- das persönliche Lerntempo zu berücksichtigen;
- die Dynamik der Gruppe in den Lernprozessen zu beachten;
- selbst gesteuertes und selbst kontrolliertes Lernen zu ermöglichen.

GFAB-Prüfungsanforderungen und Arbeitspädagogisches Bildungssystem (ABS)

Für den Handlungsbereich „Berufliche Bildungsprozesse personenzentriert planen, steuern und gestalten“ wird in der Prüfungsverordnung (GFABPrV) als Prüfungsanforderung formuliert: „4. Gestalten von Lernarrangements nach didaktisch-methodischen Kriterien unter Berücksichtigung von Standards der Qualitätssicherung und der Nachhaltigkeit“. Die darin enthaltenen „Schlüsselbegriffe“ werden jedoch nicht näher beschrieben. Bevor sie zu den Inhalten des **ABS** in Beziehung gesetzt werden, ist es sinnvoll, sie zu bestimmen.

Lernarrangement und Lernsetting

Der Begriff „Lern“-arrangement steht für die Sicht auf die Lernenden. Für die Fachkräfte geht es aber um „Lehr“-Arrangements, denn ihre Gestaltung ist Aufgabe der Fachkräfte. In diesem Sinne sind „Lehr-/Lernarrangements“ eine „an definierten Lernergebnissen orientierte systematische Ordnung von Themen und Aufgaben, Impulsen und Materialien.“ (<https://www.schulentwicklung.nrw.de/cms/kompass/kompetenzorientierter-unterricht-deutsch/lernarrangements/index.html>) Es geht für die Fachkräfte darum, Lernprozesse unter Berücksichtigung didaktisch-methodischer Kriterien so zu gestalten, dass Lernende die als Ziele formulierten Lernergebnisse erreichen. Ein Begriff, der statt Arrangement in der Pädagogik verwendet wird, ist Setting. Es geht dabei um die „Gesamtheit von Merkmalen der Umgebung, in deren Rahmen etwas stattfindet.“ (<https://www.dwds.de/wb/Setting>) Ein Lernsetting ist das Ergebnis der Planung einer Bildungsmaßnahme als Grundlage des Lehrens von Fachkräften und des Lernens von Personen mit Beeinträchtigungen.

Zur Gestaltung von Lernarrangements bzw. Lernsettings sind die Didaktik- Methodik- und Pragmatikmodule des **ABS** mit ihren Elementen nachstehend aufgeführt.

Didaktik-Module

Prozess- und MaterialOrganisation (PMO) Ablaufstrukturen und Handlungsebenen berücksichtigen			
Zentrierung In der Lern- bzw. Arbeitssituation ankommen	Beziehung Mit der Lern- bzw. Arbeitsgruppe Kontakt aufnehmen	Ablösung Von der Lern- bzw. Arbeitsgruppe verabschieden	Öffnung Die Lern- bzw. Arbeitssituation abschließen und verlassen
Konkretisierung Den Lern- bzw. Arbeitsinhalt praktisch ausführen	Materialisierung Den Lern- bzw. Arbeitsinhalt bildlich darstellen	Symbolisierung Den Lern- bzw. Arbeitsinhalt sprachlich beschreiben	Abstrahierung Den Lern- bzw. Arbeitsinhalt gedanklich vorstellen
ProzessStrukturierung und -Führung (PSF) Bildung, Arbeit und Mitwirkung gestalten und partnerschaftlich begleiten			
Voraussetzungen Grundlagen für Prozesse schaffen	Planung Prozesse entwerfen	Umsetzung Verhalten bei der Verwirklichung bedenken	Analyse Prozesse bewerten
Beziehung Partnerschaftliche Offenheit praktizieren	Regelung Zielvereinbarungen abschließen	Begleitung Individualität und Emanzipation ermöglichen	Befähigung Qualifikationsorientiert anleiten und beraten
KompetenzZentrierte Prozessgestaltung (KZP) Methodenkompetenz anwenden und üben			
Selbständiges Lernen und Arbeiten Lern- und Arbeitsprozesse selbständig planen, ausführen und bewerten	Produktives Denken Probleme und Aufgaben erkennen, definieren und Lösungen entwickeln	Begründetes Entscheiden Gründe für Entscheidungen angeben und Folgen abwägen	

Kompetente Gestaltung von Bildung und Arbeit für Personen mit Beeinträchtigungen

Aktive Informationsverarbeitung Informationen beschaffen, verarbeiten und weitergeben	Bewusstes Übertragen Vorhandene Fähigkeiten bewusst machen und in neuen Situationen anwenden
-------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Methodik-Module

Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL) Neue Tätigkeiten erlernen			
Anknüpfung Die Motivation für das Lernen verdeutlichen	Zielfestlegung Die Lernziele vereinbaren	Prozeßplanung Den Lernprozeß planen	Handlung Die Lernplanung in die Praxis umsetzen
Ergebnisbewertung Die Lernergebnisse auswerten	Prozeßanalyse Den abgelaufenen Lernprozeß analysieren	Rückmeldung Die Gefühle beim Lernen reflektieren	Schlußfolgerung Veränderungen für die Zukunft ableiten

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

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

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

Pragmatik-Module

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

Individuelle ZeitAnpassung (IZA) Persönliches Lern- bzw. Arbeitstempo berücksichtigen		
Idealzeit Aktivitätsrhythmen im Tagesablauf beachten	Realzeit Verfügbare Zeit festlegen	Individualzeit Persönliches Tempo berücksichtigen

Kompetente Gestaltung von Bildung und Arbeit für Personen mit Beeinträchtigungen

Zeitplanung Gemeinsam Zeitstruktur für Aufgabe festlegen	Hilfen Aufgaben vorbereiten und strukturieren	Übung Notwendiges Wissen und Können identifizieren und üben
Kooperative Gruppenstrukturierung (KGS) Die Dynamik der Lern- bzw. Arbeitsgruppe beachten		
Individualität Ich und die anderen	Zusammenarbeit Gemeinsam etwas tun	Austausch Miteinander reden
Zuhören Aufeinander hören	Rituale Sich verbinden	Regeln Ordnung ist das halbe Leben
Selbsttätigkeitsorientierte Materialgestaltung (SMG) Selbstgesteuertes und selbstkontrolliertes Lernen bzw. Arbeiten ermöglichen		
Beschreibung Produkt und Ablauf einer neuen Tätigkeit ausführlich beschreiben	Interesse Motivation aktivieren und aufrechterhalten	Unterstützung Hilfe für voraussehbare schwierige Situationen vorbereiten
Dokumentation Ablauf und Abweichung der Prozesse festhalten	Kontrolle Medium zur Selbstkontrolle bereitstellen	Selbsttest Lernkontrolle mit inhaltsbezogenen Aufgaben überprüfen

Qualitätssicherung

Als zentraler Bestandteil des Qualitätsmanagements (QM) umfasst die "Qualitätssicherung alle organisatorischen und technischen Maßnahmen, um die zur Erstellung einer Sach- oder Dienstleistung notwendigen Prozesse – also Abläufe und Arbeitsschritte – stabil auf dem jeweils definierten und idealerweise auch zertifizierten Level ablaufen zu lassen." (<https://refa.de/service/refallexikon/qualitaetssicherung>) Hier leistet das **ABS** seinen Beitrag durch die verbindliche Beschreibung der Kernprozesse für den Handlungsbereich Bildung.

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bezieht sich „meistens grundsätzlich auf die achtsame Nutzung von Ressourcen. So erscheinen die Begrifflichkeiten ‚langfristig‘, ‚effektiv‘ und ‚verantwortungsvoll‘ gar nicht unpassend, allerdings ergeben sie nur gemeinsam den eigentlichen Kern von Nachhaltigkeit.

Auf den Bildungskontext übertragen bedeutet das für Lernende: Wer nachhaltig lernt,

- verinnerlicht das Gelernte über einen langen Zeitraum (langfristig),
- kann das Gelernte anwenden (effektiv)
- ist in der Lage, das Gelernte zu hinterfragen und zu adaptieren (verantwortungsvoll).

Für Lehrende heißt das: Wer nachhaltig lehrt,

- hilft den Lernenden, Dinge zu verstehen und in den eigenen (Arbeits-)Alltag einzubinden (langfristig),
- nutzt die eigenen Ressourcen zur Vor- und Nachbereitung und Durchführung von Kursen optimal aus (effektiv)
- lehrt unabhängig vom Inhalt Meinungsbildung, kritisches Hinterfragen und selbstständiges Weiterdenken (verantwortungsvoll).“ (<https://wb-web.de/dossiers/nachhaltigkeit/folge-3-nachhaltig-lehren-und-lernen.html>)

Beispiele für die Nutzung des **ABS** sind Inhalt des nächsten Abschnitts.

Das Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS) in der Praxis

Umfangreiche Informationen zur Nutzung des **ABS** in der Praxis finden sich im Kapitel „Lernen standardisiert – Gemeinsame Erstellung von Lerneinheiten“ von „Lernort Werkstatt“ (Anker, S. 2022). In diesem Beitrag wird die Anwendung des **ABS** durch die arbeitgemeinschaft pädagogische Systeme (agps) für die Erstellung von mehr als 700 Lerneinheiten beschrieben.

Weitere Beschreibungen der Nutzung des **ABS** in der Praxis enthalten GFAB-Projektarbeiten, die aus einem Förderbereich der 2G-Stiftung stammen. Die 2G-Stiftung fördert unter dem Motto „Teilhabe ist Menschenrecht“ Projekte mit dem Schwerpunkt „Bildung für Personen mit Beeinträchtigungen“. In diesem Rahmen gibt es für Fachkräfte die Möglichkeit ihre GFAB-Projektarbeiten in einem Verfahren prämiieren zu lassen. Die bisher prämierten Projektarbeiten beziehen sich zwar alle auf das **ABS**, das bedeutet aber nicht, dass nur **ABS**-basierte Projektarbeiten prämiert werden, sondern dass alle Arbeiten die sich mit dem Thema Bildung befassen, eingereicht werden können. Informationen unter www.2G-Stiftung.de.

Die folgende Tabelle enthält die Themen der prämierten Facharbeiten und die verwendeten **ABS-Module**. Die hier aufgeführten Projektarbeiten sind unter <https://2g-stiftung.de/downloads/> zu finden

Thema der Projektarbeit	Nutzung des ABS	
	Methodik-Modul	Didaktik-Modul
Bedienen und Warten einer handgeführten Weinbergsraupe mit angebauter Kreiselegge	Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)	Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)
Einrichtung eines Computercafés	Kooperatives ProblemLösen (KPL)	Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)
Förderung von Motivation und Individualkompetenz	Identitätsorientierte SelbstReflexion (ISR)	
Gemeinsam einen Lehrausflug zu einem anderen betriebsintegrierten Beschäftigungsplatz einer Kollegin planen	Kooperatives ProblemLösen (KPL)	Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)
Gemeinsame Gestaltung des Balkons als Erweiterung des Gruppenraums	Kooperatives ProblemLösen (KPL)	Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)
Reflexion des eigenen Verhaltens bei der Einhaltung von Regeln in der Werkstatt	Identitätsorientierte SelbstReflexion (ISR)	Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)
Selbstständige Bearbeitung eines manuellen Abfüllauftrags von Saatgut	Selbstständiges TätigSein (STS) Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)	
Selbstständiges Erarbeiten eines Ablaufplans und dessen Umsetzung zur fachgerechten Vorbereitung des Tagesbetriebes im Inklusionscafé	Selbstständiges TätigSein (STS)	Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)
Selbstständig die Wäsche des Kunden MKÖ am Arbeitsplatz Mangel fertigstellen	Selbstständiges TätigSein (STS)	
Sorgfältige Endkontrolle	Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)	Prozess- und MaterialOrganisation (PMO)

Kompetenzbasierte Arbeit und das Arbeitspädagogische Arbeitsgestaltungssystem (AAGS)

In der Prüfungsverordnung (GFABPrV) ist für den Handlungsbereich 3 „Arbeits- und Beschäftigungsprozesse personenzentriert planen und steuern sowie Arbeitsplätze personenzentriert gestalten“ als Prüfungsanforderung u. a. vorgesehen: „Gestalten individueller lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitsplätze“. Wie bei der Prüfungsanforderung für die Gestaltung von Bildung werden auch hier die zentralen Begriffe „Lernförderlichkeit“ und „Persönlichkeitsförderlichkeit“ nicht näher bestimmt. Da sie aber wichtige Grundlagen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen sind, stehen sie in diesem Kapitel am Anfang. Als eine Form der Gestaltung wird dann „Teilautonome Gruppenarbeit“ beschrieben und als Instrument zu ihrer Gestaltung das **Arbeitspädagogische Arbeitsgestaltungssystem (AAGS)** eingeführt. Als Beispiel aus der Praxis wird auf das Projekt „Teilautonome Gruppenarbeit“ der Murgtal-Werkstätten eingegangen. Weitere Informationen finden sich in einer Arbeit (Bachelor Thesis) die die Einführung von teilautonomer Gruppenarbeit Arbeit zum Thema hat. Beide Beispiele sind unter <https://2g-stiftung.de/downloads/> zu finden.

Lernförderlichkeit

Lernen bedeutet „Erwerb von geistigen, körperlichen und sozialen Kenntnissen und Fertigkeiten“ mit dem Ergebnis „der relativ stabilen Veränderung des Verhaltens, Denkens oder Fühlens.“ Grundlage ist ein „individueller ... und aktiver Prozess, bei welchem Wissen, Emotionen, Fertigkeiten, aber auch Verhalten, Einstellungen und Werte durch Erfahrungen verändert werden.“ (<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/lernen-41169>)

Lernförderliche Arbeitsgestaltung bedeutet also, Arbeitsplätze und Arbeit so zu gestalten, dass dabei der Erwerb oder die Veränderung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen möglich ist. Kennt-

nisse, Fertigkeiten und Einstellungen sind die Ressourcen der Handlungskompetenz. Damit ist persönlichkeitsförderliche Arbeit auch die Grundlage für die Entwicklung der Handlungskompetenz der arbeitsausführenden Personen mit Beeinträchtigungen.

Persönlichkeitsförderlichkeit

Persönlichkeit „ist die Gesamtheit aller überdauernden individuellen Besonderheiten im Erleben und Verhalten eines Menschen“. (<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/persoenlichkeit>) Für die Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit sind „die Arbeitsinhalte und die Anforderungen, ... an die Qualifikation der Beschäftigten“ (<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/persoenlichkeitsfoerderlichkeit/11391>) ausschlaggebend. Als Beispiele für die Gestaltung werden genannt:

- „Arbeits Tätigkeiten mit inhaltlicher Komplexität und vielfältigen Anforderungen erhalten und steigern die geistige Beweglichkeit.
- Arbeit in teilautonomen Gruppen mit umfassendem Arbeitsauftrag fördert die kognitive und soziale Kompetenz.
- Die Ablösung von Fremdkontrolle durch Selbstkontrolle und Selbsteinrichten fördern das Selbstkonzept und die Leistungsmotivation.“ (<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/persoenlichkeitsfoerderlichkeit/11391>)

Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung fordert auch die Prüfungsverordnung (GFABPrV) im Handlungsbereich „Arbeits- und Beschäftigungsprozesse personenzentriert planen und steuern sowie Arbeitsplätze personenzentriert gestalten“. Die Prüfungsanforderung lautet: „Planen und Durchführen von Aufgaben und Arbeiten unter Anwendung geeigneter Verfahren und Methoden der Arbeitsvorbereitung, -steuerung und -kontrolle mit dem Ziel der selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Arbeit und Beschäftigung von behinderten Menschen.“ Ein Konzept zur Erfüllung der Anforderungen ist die „Teilautonome Gruppenarbeit“.

Teilautonome Gruppenarbeit ist ein „Konzept der Arbeitsgestaltung, insbesondere in der Produktion. ... Eine Kleingruppe von 3-8 Mitarbeitern übernimmt eine komplexe Aufgabe, deren Bearbeitung ... selbstständig (teilautonom) vorgenommen wird. Dabei sind auch klassische Führungsfunktionen wie Arbeitsvorbereitung, Arbeitsorganisation und Ergebniskontrolle an die Gruppe delegiert, sodass sie über Entscheidungs- und Kontrollkompetenzen verfügt. ... Als *Ergebnis* dieser Maßnahme lassen sich eine höhere Arbeitszufriedenheit, eine hohe intrinsische Motivation, vielfältiges Extra-Rollenverhalten, sowie verringerte Fehlzeiten beobachten.“ (<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/teilautonome-arbeitsgruppe-48358>)

Zur genaueren Bestimmung der notwendigen Veränderungen bei den Arbeitsstrukturen sind die folgenden Merkmale bedeutsam:

- *Vollständige Handlung*: Die Aufgaben der Arbeitsgruppe umfassen neben der Arbeitsausführung auch die Planung der Arbeit und die Kontrolle der Arbeitsergebnisse.
- *Handlungsspielraum*: Die Arbeitsgruppe kann ihre Aktivitäten in einem festgelegten Rahmen selbst steuern
- *Problembewältigung*: Die Arbeitsgruppe entdeckt, beschreibt und löst die auftretenden Probleme und Konflikte selbst.
- *Unterstützung*: Im Austausch in der Arbeitsgruppe und mit Vorgesetzten gibt es Anregungen und Hilfestellungen
- *Anforderungen*: Die Aufgaben der Gruppen sollen herausfordernd sein, dürfen die Mitglieder jedoch nicht unter- oder überfordern
- *Kompetenzentwicklung*: Prozess durch Erarbeitung und Anwendung erfolgreicher Formen des Handelns in der Gruppe (
- *Reflexivität*: Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit der Gruppe und mit sich selbst

(nach Dehnbostel 2011, S. 4)

Pracht (2023) sieht „Persönlichkeitsförderliche Arbeit als Zukunftsoption der Werkstätten“, verweist auf „Umsetzungserfolge“ dieses Konzepts in Werkstätten und stellt die Frage, „warum all diese Umsetzungserfolge letztlich weder in den Werkstätten nach Beendigung der Projekte fortgesetzt wurden noch in anderen Werkstätten in nennenswertem Umfang Nachahmer finden konnten, bleibt bis dato schleierhaft.“ (2023, S. 149). Ein Projekt, in dem dieses Konzept umgesetzt wurde, wird nachfolgend kurz beschrieben.

Persönlichkeitsförderung durch Teilautonome Gruppenarbeit

In Anlehnung an dem Beitrag „Qualitätsförderung durch Arbeitsgestaltung“ von Steinmetz u. Zink (1998) wurde in den Murgtal-Werkstätten und Wohngemeinschaften (MWW) von 2005 bis 2007 das Projekt „Teilautonome Gruppenarbeit“ durchgeführt. Umfangreiche Informationen dazu finden sich im Dokument „Teilautonome Gruppenarbeit in der Werkstatt für behinderte Menschen. Ein Projekt der Murgtal-Werkstätten & Wohngemeinschaften gGmbH - Gaggenau“ als Download unter <https://2g-stiftung.de/downloads/>.

Das Projekt der MWW wurde mit generellen Erwartungen im Hinblick auf die Teammitglieder und die Fachkräfte verknüpft:

- Erhaltung und Entwicklung der Handlungskompetenz der Teammitglieder
- Schaffung von Freiräumen für die Fachkräfte.

Genauere Beschreibungen mit einem Verweis auf die Bereiche der Handlungskompetenz enthält die folgende Liste:

„Wirkungen für die Teammitglieder

- Schnittstellenreduzierung durch Komplettbearbeitung von Aufträgen innerhalb des Teams (Methodenkompetenz)
- Erhöhung der Produktivität und Verbesserung von Effizienz und Effektivität durch höhere Qualifikation (Fachkompetenz)
- Erweiterter Überblick der Teammitglieder über den gesamten Arbeitsprozess (Methodenkompetenz)
- Verstärkte Verantwortung für das Arbeitsergebnis des eigenen Teams und Reflexion des eigenen Beitrags zur Leistungserstellung (Individualkompetenz)
- Umfassendere Arbeitsaufgaben mit erhöhter Eigenständigkeit und Verantwortung, die zu einer Persönlichkeitsförderung der Teammitglieder und zu einer stärkeren Identifikation mit der Arbeit beitragen (Individualkompetenz)
- Förderung der Zusammenarbeit und des Austauschs innerhalb der Teams (Sozialkompetenz)
- Förderung der ‚schwächeren‘ Teammitglieder durch neue Aufgaben (Fachkompetenz)
- Förderung der ‚starken‘ Teammitglieder durch Übernahme von Unterstützungs- und Koordinationsfunktionen (Teamsprecher) (Fachkompetenz)

Wirkungen für die Fachkräfte

- Entlastung von produktionsbezogenen Aufgaben
- Mehr Zeit für ‚Rehabilitationsleistungen und dadurch deren quantitative und qualitative Verbesserung.‘ (Grampp 2022, S. 41)

Als Grundlage der Durchführung des Projekts wurde durch die wissenschaftliche Begleitung des MWW-Projekts das **Arbeitspädagogische ArbeitsGestaltungsSystem (AAGS)** als Instrument entwickelt. Es kann im Rahmen der GFAB-Fortbildung als Grundlage für die Umsetzung der Prüfungsanforderung „Planen und Durchführen von Aufgaben und Arbeiten unter Anwendung geeigneter Verfahren und Methoden der Arbeitsvorbereitung, -steuerung und -kontrolle mit dem Ziel der selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Arbeit und Beschäftigung von behinderten Menschen“ verwendet werden und ist unter <https://2g-stiftung.de/downloads/> zu finden.

Das Arbeitspädagogische ArbeitsGestaltungsSystem (AAGS)

Das **AAGS** ist modular aufgebaut und umfasst Team-Module, Arbeitsgestaltungs-Module und Umfeld-Module. Sie werden nachfolgend in einer Übersicht dargestellt.

Team-Module

Modul Teammerkmale <i>Gestaltung von Kooperation und Kommunikation</i>		
Element 1 Bewusstsein <i>Gemeinsame Werte und Ziele</i>	Element 2 Rollen <i>Verteilung der Rollen und flexible Handhabung</i>	Element 3 Regeln und Rituale <i>Verbindlichkeit des Verhaltens Verbindendes Verhalten</i>
Element 4 Kommunikation <i>Miteinander reden und aufeinander hören</i>	Element 5 Kooperation <i>Zusammen arbeiten und leben</i>	Element 6 Moderation <i>Prozesse steuern und Ergebnisse dokumentieren</i>

Modul Teammitglieder <i>Individuelle Voraussetzungen für die Teamarbeit</i>			
Element 1 Grundlage <i>Art und Schwere der Behinderung</i>	Element 2 Vorerfahrungen <i>Berufliche Tätigkeit, teamspezifische Erfahrungen</i>	Element 3 Haltung <i>Arbeitsmotivation und -zufriedenheit</i>	
Element 4 Selbständigkeit Arbeitspraxis <i>Planung, Durchführung, Kontrolle – Vor- und nachgelagerte Tätigkeiten</i>	Element 5 Selbständigkeit Lebenspraxis <i>Versorgung, Kontakt, Mobilität</i>	Element 6 Gesundheit <i>Berücksichtigung bei Tätigkeitsaufteilung</i>	
Modul Teamprozesse <i>Teamaktivitäten selbst gestalten und verantworten</i>			
Element 1 Aufgabenbeschreibung <i>Benennung der Arbeitsaufgabe</i>	Element 2 Entscheidung <i>Übernahme der Aufgabe</i>	Element 3 Tätigkeitsplanung <i>Darlegung des Tätigkeitsablaufes</i>	
Element 4 Kontrolle <i>Prüfmittel bereitstellen</i>	Element 5 Handlung <i>Tätigkeit ausführen</i>	Element 6 Auswertung <i>Ergebnis mit der Aufgabe vergleichen</i>	
Modul Teamkonferenz <i>Probleme und Konflikte im Team bearbeiten</i>			
Element 1 Problematisierung <i>Probleme benennen und notieren</i>		Element 2 Ordnung <i>Probleme ordnen und für die Bearbeitung vorbereiten</i>	
Element 3 Information <i>Über bereits existierende Lösungen des Problems informieren</i>		Element 4 Entwicklung <i>Neue und ungewöhnliche Lösungen des Problems suchen</i>	
Element 5 Entscheidung <i>Eine begründete Entscheidung für eine Lösung treffen</i>	Element 6 Planung <i>Einen Umsetzungsplan für die ausgewählte Lösung erstellen</i>	Element 7 Übung <i>Das für die Umsetzung notwendige Verhalten üben</i>	
Element 8 Umsetzung <i>Die Planung in der Praxis umsetzen</i>		Element 9 Auswertung <i>Die Umsetzung der Planung auswerten</i>	
Modul Teamkultur <i>Verhalten der Teammitglieder entwickeln</i>			
Element 1 Einführung <i>Darstellung des Themas in allgemeiner Form</i>	Element 2 Bearbeitung <i>Das Ausgangsmaterial bearbeiten und das Thema herausfinden</i>	Element 3 Annäherung <i>Zum Thema einen persönlichen Bezug herstellen</i>	Element 4 Analyse <i>Das Verhalten der Beteiligten beschreiben</i>
Element 5 Entscheidung <i>Veränderungsnotwendigkeit für eigene Verhalten beurteilen</i>	Element 6 Planung <i>Einen Umsetzungsplan für die festgelegte Veränderung erstellen</i>	Element 7 Übung <i>Das für die Umsetzung notwendige Verhalten üben</i>	Element 8 Bilanzierung <i>Die Ergebnisse und den Prozess betrachten</i>
Modul Teamqualifizierung <i>Wissen, Können und Wollen verändern</i>			
Element 1 Anknüpfung <i>Die Motivation für das Lernen verdeutlichen</i>	Element 2 Zielfestlegung <i>Die Lernziele vereinbaren</i>	Element 3 Prozessplanung <i>Den Lernprozess planen</i>	Element 4 Handlung <i>Die Lernplanung in die Praxis umsetzen</i>
Element 5 Ergebnisbewertung <i>Die Lernergebnisse auswerten</i>	Element 6 Prozessanalyse <i>Den abgelaufenen Lernprozess analysieren</i>	Element 7 Rückmeldung <i>Die Gefühle beim Lernen reflektieren</i>	Element 8 Schlussfolgerung <i>Veränderungen für die Zukunft ableiten</i>
Modul Teambegleitung <i>Arbeitsteams begleiten und beraten</i>			
Element 1 Beziehung <i>Partnerschaftliche Offenheit praktizieren</i>	Element 2 Begleitung <i>Selbstbestimmung ermöglichen</i>	Element 3 Beratung <i>Beteiligung praktizieren</i>	
Element 4 Information <i>Verständlich informieren</i>	Element 5 Regelung <i>Zielvereinbarungen abschließen</i>	Element 6 Befähigung <i>Qualifikationsorientiert anleiten</i>	

Arbeitsgestaltungs-Module

Modul Profile <i>Voraussetzungen für Teamarbeit schaffen</i>		
Element 1 Tätigkeitsprofil <i>Teiltätigkeiten, die eine Arbeit erfordern</i>	Element 2 Anforderungsprofil <i>Notwendige Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen</i>	Element 3 Leistungsprofil <i>Gegenwärtiges Leistungsvermögen von Teammitgliedern/Gesamteam</i>
Element 4 Förderprofil <i>Qualifizierungsbedarf aus Profilvergleich</i>	Element 5 Gestaltungsprofil <i>Gestaltungsbedarf für Arbeitsstruktur, Arbeitsprozess und Hilfsmittel</i>	

Modul Teamarbeit <i>Angemessene Arbeit in der Werkstatt</i>		
Element 1 Ganzheitlichkeit <i>Von der Planung bis zur Ergebnisbewertung</i>	Element 2 Anforderungsvielfalt <i>Körper, Geist und Sinne ansprechen</i>	Element 3 Gemeinsame Aktivitäten <i>Zusammenarbeit und Austausch im Team</i>
Element 4 Selbstbestimmung <i>Entscheidung über die Erledigung einer Arbeit</i>	Element 5 Lernen und Entwicklung <i>Wissen und Können anwenden und erweitern</i>	Element 6 Zeitelastizität <i>Vorgabezeiten und Zeitpuffer</i>
Element 7 Sinnhaftigkeit <i>Wert der Arbeitsergebnisse für sich und andere</i>		

Modul Aufgabenzuschnitt <i>Arbeitsaufgaben anpassen und gestalten</i>		
Element 1 Aufgabenschwierigkeit <i>Einfachheit, Kompliziertheit, Komplexität</i>	Element 2 Aufgabenteilung <i>Mengenteilung, Artteilung, Mensch-Maschine-Teilung</i>	Element 3 Aufgabenzusammenführung <i>Arbeitserweiterung, Arbeitsbereicherung</i>
Element 4 Aufgabenwechsel <i>Arbeitswechsel, Funktionswechsel</i>	Element 5 Aufgabengestaltung <i>Lernen im Prozess der Arbeit</i>	

Modul Aufgabenintegration <i>Rahmenbedingungen für selbständiges Arbeiten im Team</i>		
Element 1 Planung <i>Arbeitsablauf der planen und Teilaufgaben zuordnen</i>	Element 2 Vorbereitung <i>Benötigte Mittel bereitstellen und Arbeitsplätze einrichten</i>	Element 3 Sicherung <i>Vorkehrungen für Probleme bei der Arbeitsausführung treffen</i>
Element 4 Ausführung <i>Die Arbeit in der geplanten Form durchführen</i>	Element 5 Kontrolle <i>Prozess- und Produktüberwachung durchführen</i>	Element 6 Abschluss <i>Dokumente erstellen und Arbeitsplatz ordnen</i>

Umfeld-Module

Modul Soziale Bedingungen <i>Teamstrukturen und Einwirkungen von außen</i>		
Element 1 Teamgröße <i>Stärken und Probleme von Teams</i>	Element 2 Teambewusstsein <i>Teamkultur und Selbstverständnis der Teammitglieder</i>	Element 3 Unterstützungsbedarf <i>Größe der Arbeitsgruppe und Zahl der Fachkräfte</i>
Element 4 Soziale Unterstützung <i>Einstellungen und Handlungen der Leitung</i>	Element 5 Ansehen <i>Stellung des Teams in der Arbeitsgruppe und im Unternehmen</i>	

Modul Institutionelle Bedingungen <i>Werkstatt als Unternehmen</i>		
Element 1 Werkstattauftrag <i>2Entwicklung und Leistung</i>	Element 2 Auftragsbestand <i>Für Arbeitsteams geeignete Arbeit</i>	Element 3 Selbstverständnis der Fachkraft <i>Steuerung oder Regelung</i>
Element 4 Entlohnungssystem <i>Einzelleistung oder Gruppenleistung</i>	Element 5 Einstellungen <i>Engagement und Arbeitstugenden</i>	Element 6 Qualität <i>Externe und interne Qualitätsvorgaben</i>

Zum Schluss noch das Resümee nach Abschluss des Projekts.

„Die Werkstättenlandschaft hat sich verändert, wir spüren den Druck auf unsere Fundamente. Wir werden uns vielgestaltiger und flexibler organisieren müssen. Unsere rehabilitative Arbeit ist nicht mehr unumstritten. Bei knapper werdenden (Personal-)Ressourcen wird (noch) mehr zu leisten sein. Die teilautonomen Arbeitsgruppen haben sich als ein gangbarer und überaus hilfreicher Weg in die Zukunftsfähigkeit unserer Werkstätten erwiesen. Die Begeisterung und die Ergebnisse sprechen für sich. Wir werden diesen Weg weitergehen.“ Die Praxis der Nutzung teilautonomer Gruppenarbeit wurde bei MWW fortgesetzt in einer Kooperation mit einer benachbarten Einrichtung ausgeweitet.

Unter dem Titel „Stille Revolution in der WfbM: Wenn Werkstattbeschäftigte ihre Arbeitsaufträge selbst steuern“ berichtet 53°NORD über eine Sozialdiensttagung bei der „Entwicklungspotentiale“ aufgezeigt wurden. Als eine Entwicklungsmöglichkeit wurde die teilautonome Gruppenarbeit vorgestellt. Sie vertritt das Motto des Werkstättag 2022: „Arbeit - Mehr als ein Job“. Ein Beispiel war das Projekt der MWW. (<https://www.53grad-nord.com/klarer-kurs/artikel/stille-revolution-in-der-wfbm-wenn-werkstattbeschaeftigte-ihre-arbeitsauftraege-selbst-steuern>)

Weitere Informationen zum Thema Teilautonome Gruppenarbeit enthält das Dokument „Bachelor Thesis. Implementierung einer Teilautonomen Arbeitsgruppe in eine Werkstatt für behinderte Menschen unter Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention“ von Daniel Graf, der die Arbeit der 2G-Stiftung zur kostenlosen Nutzung zur Verfügung gestellt hat. Sie ist unter <https://2g-stiftung.de/downloads/> zu finden.

Rückblick

Drei Phasen bestimmten das Handeln der Fachkräfte sowohl bei der Projektarbeit als Teil der GFAB-Prüfung als auch in der Praxis der Habilitation und Rehabilitation:

1. *Begriffe* *verstehen*
Begriffe umfassen alle wesentlichen Merkmale eines Themas. Verstehen von Begriffen bedeutet die Erfassung ihrer Merkmale als Voraussetzung für die Suche nach Konzepten, die Grundlage der Planung von Maßnahmen sein können.
2. *Konzepte* *kennen*
Ein Konzept ist ein System von „Einzelteilen“, die in ihrer Gesamtheit die Grundlage der Planung von Maßnahmen sind. Die Entscheidung erfordert einen Überblick über mögliche Konzepte und genaue Kenntnisse des ausgewählten Konzepts. Damit wird die Voraussetzung für die Anwendung eines angemessenen Instruments möglich.
3. *Instrumente* *anwenden*
Ein Instrument ist ein Mittel, das der Verwirklichung von Vorhaben dient. Für die Anwendung bedeutet das, dass das Instrument zu dem ausgewählten Konzept passen muss. Eine weitere Bedingung ist die Orientierung an den in der Planung festgelegten Zielen.

In diesen Materialien werden die drei Phasen für die zwei Handlungsbereiche Bildung und Arbeit Begriffe, Konzepte und Instrumente beschrieben.

Handlungsbereich Bildung

1. *Begriff*: Lernarrangement
2. *Konzept*: Gestaltungskompetenz
3. *Instrument*: **Arbeitspädagogisches Bildungssystem (ABS)**

Handlungsbereich Arbeit

1. *Begriff*: Persönlichkeitsförderlichkeit
2. *Konzept*: Teilautonome Gruppenarbeit
3. *Instrument*: **Arbeitspädagogisches Arbeitsgestaltungssystem (AAGS)**

Downloadmaterialien

Die 2G-Stiftung stellt nicht nur diese Materialien kostenlos zur Verfügung, sondern ermöglicht auch die Nutzung der folgenden Materialien unter <https://2g-stiftung.de/downloads/>

Arbeitspädagogisches Bildungssystem (ABS)

Arbeitspädagogisches Arbeitsgestaltungssystem (AAGS)

Teilautonome Gruppenarbeit in der Werkstatt für behinderte Menschen. Ein Projekt der Murgtal-Werkstätten & Wohngemeinschaften gGmbH - Gaggenau

GFAB-Projektarbeiten

- Bedienen und Warten einer handgeführten Weinbergsraupe mit angebauter Kreiselegge
- Einrichtung eines Computercafés
- Förderung von Motivation und Individualkompetenz
- Gemeinsam einen Lehrausflug zu einem anderen betriebsintegrierten Beschäftigungsplatz einer Kollegin planen
- Gemeinsame Gestaltung des Balkons als Erweiterung des Gruppenraums
- Reflexion des eigenen Verhaltens bei der Einhaltung von Regeln in der Werkstatt
- Selbstständige Bearbeitung eines manuellen Abfüllauftrags von Saatgut
- Selbstständiges Erarbeiten eines Ablaufplans und dessen Umsetzung zur fachgerechten Vorbereitung des Tagesbetriebes im Inklusionscafé
- Sorgfältige Endkontrolle

Literatur

Anker, S. (2022) Lernen systematisiert- Lerneinheiten von allen für alle erstellen. In: Grampp, G. (Hrsg.) Lernort Werkstatt. Köln: banalance buch- und medienverlag. S. 94-103
Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung - GFABPrV).

https://www.bmbf.de/upload_filestore/upload/fvo_pdf/16_12_13_Arbeits__u_Berufsfoerderungspruefungsverordnung.pdf 11.06.20

Arbeitsagentur (2010): Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf 28.08.21

Berufsbildungsgesetz. https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/ 26.09.23

BLK DQR - Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Herausgeber) (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten
(https://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013.pdf) 12.01.21

Bundesregierung - Bundesteilhabegesetz (BTHG) <https://www.gesetze-im-internet.de/bthg/> 29.08.21

Dehnbostel, P. (2011): Betriebliche Bildung als Referenz der Arbeitslehre.
<https://www.bwpat.de/content/ht2011/ft02/dehnbostel/index.html>

Grampp, G. (2022) Lernen arbeitslebensbegleitend. Lernarten und Lernformen. In: Grampp, G. (Hrsg.) Lernort Werkstatt. Köln: banalance buch- und medienverlag. S.29-41

Hensge, K., Lorig, L., Schreiber, D. (2009): Kompetenzstandards in der Berufsausbildung. Vorschlag für ein Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen. Anlage zum Abschlussbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung
https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/verweise/so_43201%20Vorschlag%20Gestaltungskonzept.pdf 11.01.21

Nordenfelt, L. Der handlungstheoretische Ansatz. https://www.researchgate.net/figure/Abb-9-Der-handlungstheoretische-Ansatz-von-LENNART-NORDENFELT_fig2_263849365

Pracht, A. (2023) Persönlichkeitsförderliche Arbeit als Zukunftsoption der Werkstatt. In: Schachler, A., Schlummer, W., Weber, R. (Hrsg.) Zukunft der Werkstätten. Bad Heilbrunn. Verlag Julius Klinkhardt. S. 141-153

Steinmetz; W u. Zink, K. J. (1998): Qualitätsförderung durch Arbeitsgestaltung. Ansatzpunkte in Werkstätten für Behinderte. Kaiserslautern: Inst. für Technologie und Arbeit
UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).
http://www.bmas.de/portal/2888/property=pdf/uebereinkommen__ueber__die__rechte__behinderter__menschen.pdf

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung - GFABPrV)
https://www.bmbf.de/upload_filestore/upload/fvo_pdf/16_12_13_Arbeits__u_Berufsfoerderungspruefungsverordnung.pdf 11.06.20

Kommentare und Anmerkungen zu den Materialien

Sie sind eingeladen, ihre Kommentaren und Anmerkungen zu den Materialien unter info@2g-stiftung.de zu teilen.