

Inhaltsverzeichnis

1	Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert gestalten	19
1.1	Der Eingliederungsplan	23
1.2	Arbeitsplatzgestaltung	28
1.3	Teilhabe am Arbeitsleben	29
1.4	Kompetenzermittlung	30
1.4.1	Ein Beispiel für die Funktion, Einbettung und Bedeutung der Kompetenzermittlung	30
1.4.2	Was sind und warum definieren wir Kompetenzen?	31
1.5	Systematische Beobachtung und Dokumentation der Kompetenzen des behinderten Menschen	33
1.5.1	Die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsstellenmarkt	40
1.5.2	Instrumente der pädagogischen Diagnostik	41
1.5.3	Der Kompetenzbilanzbogen von Arnold & Tutor Gomez	43
1.6	Reflektieren und bedarfsgerechtes Anpassen des Teilhabeprozesses	48
1.6.1	Anforderungsprofile feststellen	48
1.6.2	Voraussetzungen für die Einrichtung eines behinderungsgerechten betrieblichen Ausbildungsplatzes	50
1.6.3	Das Betreuungsverhältnis »Leistungserbringer zu Leistungsberechtigten«	52
1.6.4	Ziele und Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung	53
1.6.5	Die demografische Entwicklung	55
1.6.6	Kosten und Erträge im Blickfeld der Personalentwicklung	57
1.6.7	Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in der Praxis	58
1.7	Vertikale und horizontale Übergänge zwischen den Lernorten	59
1.7.1	Lernorte und Lernmodule als adäquate Strukturelemente einer handlungsorientierten Rehabilitation	60
1.7.2	Vor- und Nachteile des Einbezugs inner-, außer- und überbetrieblicher Lernorte	61
1.7.3	Die Unterschiede zwischen den Lernorten	62
1.7.4	Lernorte mit hohem Aktivierungspotenzial	62
1.7.5	Eine Prognose	64
1.7.6	Forderungen zur Optimierung der Übergangssituation Schule – Ausbildung bzw. Schule – Studium	66
1.7.7	Beginn, Dauer und Gestaltung der Berufsorientierung	67
1.8	Diagnostische Verfahren und Instrumente zur Erstellung des Eingliederungsplans	72
1.8.1	Diagnostische Verfahren	72
1.8.2	Rechtsgrundlagen für staatlich anerkannte Ausbildungen	73
1.8.3	Der Ausbildungsrahmenplan	75
1.8.4	Der betriebliche Ausbildungsplan als Wegweiser für die Ausbildung im Betrieb	77
1.8.5	Weitere rechtliche Vorgaben für das Ausbildungsverhältnis	78

1.8.6	Zahlenmäßige Ermittlung der betrieblichen Ausbildungsplätze	80
1.8.7	Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans	81
1.8.8	Die Bedeutung der Systematik der Berufsbilder für die Ausbildung und die Eingliederung	84
2	Lernprozesse und Lernbegleitung	87
2.1	Der Bildungsplan	89
2.1.1	Lernziele aus dem Bildungsplan ableiten	89
2.1.2	Auswahl geeigneter betrieblicher Lernorte	90
2.1.3	Kontrolle von Bildungsplänen	90
2.2	Dokumentation	91
2.3	Anpassen des Beratungs- und Qualifizierungsbedarfs	93
2.3.1	Das Portfolio	93
2.3.2	Kommentierte Qualitätskriterien	94
2.4	Lernarrangements	97
2.4.1	Zuordnung situationsgerechter und handlungsorientierter Ausbildungsmethoden	97
2.4.2	Der Vortrag	97
2.4.3	Rhetorik	98
2.4.4	Präsentation	99
2.4.5	Das Lehrgespräch	99
2.4.6	Die Vier-Stufen-Methode	102
2.4.7	Auftragsorientiertes Lernen	105
2.4.8	Das Planspiel	106
2.4.9	Gruppenarbeit: eine beliebte und unbeliebte Sozialform	106
2.4.10	Die Moderation	107
2.4.11	Die Projektmethode	108
2.4.12	Die Juniorfirma	111
2.4.13	Die programmierte Unterweisung	112
2.4.14	Die Leittext-Methode	114
2.4.15	Die Fallmethode	115
2.4.16	Die Metaplanmethode	116
2.4.17	Mind map-Methode	118
2.4.18	Brainstorming	119
2.4.19	Die Zukunftswerkstatt	119
2.5	Rechtlicher Status der behinderten Menschen	121
2.5.1	Inklusion	122
2.5.2	Das Sozialgesetzbuch IX als maßgebliches Rehabilitationsgesetz	123
2.5.3	Die neuen Regelungen gemäß Bundesteilhabegesetz	126
2.5.4	Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung	131
2.5.5	Der betriebliche Ausbildungsplan als Wegweiser für die Ausbildung im Betrieb	132
2.5.6	Rechtliche Aspekte beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	133
2.6	Persönlichkeitsfördernde Begleitmaßnahmen	135
2.6.1	Auswahl, Eignung und Einsatz von Fachkräften für Lernbegleitungsaufgaben	136
2.6.2	Kompetenzprofil für Fachkräfte	137

2.6.3	Die persönliche Eignung	138
2.6.4	Die fachliche Eignung	140
2.6.5	Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung	141
2.6.6	Bildungsrelevante betriebliche Anforderungen im Vergleich mit dem Kompetenzprofil des Lernbegleiters	141
2.6.7	Ressourcenorientierter Einsatz und Entwicklungsbegleitung	141
2.6.8	Qualifizierung der Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsausbildungs- und Berufsförderung	142
2.6.9	Führungs- und Motivationsinstrumente	143
2.6.10	Berufspädagogische Grundlagen für Lernbegleitungsaufgaben	143
2.6.11	Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung der Fachkräfte	146
2.6.12	Überprüfen von Lernprozessen und -situationen auf Veränderungsbedarf	147
2.6.13	Anpassung der Lernprozesse und -situationen	147
2.6.14	Funktion und Bedeutung der Kompetenzanalyse	148
2.7	Kompetenzbewertung als Grundlage für Empfehlungen zum weiteren Bildungsprozess und den Übergang dorthin	150
2.8	Betriebliche Praktika	157
2.9	Methoden zur Selbstreflexion	158
3	Arbeits- und Beschäftigungsprozesse planen und steuern und Arbeitsplätze gestalten	159
3.1	Auswahl von Aufgaben und Arbeiten und Bewerten der Ergebnisse	160
3.1.1	Formen und Kriterien der Lernerfolgskontrolle	164
3.1.2	Kurzer historischer Rückblick auf Lernerfolgskontrolle und Leistungsmessung	166
3.1.3	Verfahren zur internen Leistungsmessung	167
3.1.4	An externer Lernerfolgskontrolle mitwirken	171
3.1.5	Arbeits- und Geschäftsprozesse auf zu vermittelnde Lerninhalte untersuchen	171
3.1.6	Nachhaltigkeit als aktuelle Herausforderung	175
3.1.7	Die Bedeutung der Qualität für die Arbeit der Reha-Einrichtungen	178
3.1.8	Die Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung behinderter Menschen	178
3.1.9	Beschleunigung	179
3.2	Arbeitsvorbereitung, -steuerung und -kontrolle	185
3.2.1	Die Bedeutung des sozialen Lernens in der Werkstatt für behinderte Menschen	186
3.2.2	Auswahl und Reihung der Arbeitsaufträge	187
3.3	Individuelle Arbeitsplätze gestalten	191
3.3.1	Fachkräfte auf die Aufgaben und die Rolle als Lernbegleiter vorbereiten	191
3.3.2	Die didaktische Reduktion als zentrales Thema der Berufspädagogik	191
3.3.3	Ein Praxisbeispiel für »didaktische Reduktion«	193
3.4	Methoden und Instrumente der Beobachtung, Bewertung und Dokumentation	194
3.4.1	Beobachten, Bewerten und Dokumentieren der Entwicklung der individuellen Kompetenzen	194
3.4.2	Aufgaben an und Organisationsformen von Arbeitsplätzen	194

3.5	Kontinuierliche Fortschreibung des Eingliederungsplans	197
3.5.1	Lernbausteine, Lernunterlagen und Lernsequenzen bedarfsorientiert entwickeln	197
3.5.2	Entwicklung von Lernbausteinen	198
3.5.3	Adressaten- und sequenzgerechte Lernunterlagen	199
3.5.4	Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen als didaktisches Ziel	200
3.5.5	Voraussetzungen für die Einrichtung eines betrieblichen Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes	203
3.5.6	Beruf und Berufung	204
3.6	Fördern des Übergangs auf den allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	207
3.6.1	Daten zur Situation und Perspektive	207
3.6.2	Motivieren, Initiieren, Begleiten und Qualifizieren als Aufgaben der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung	208
3.6.3	Der Arbeitsmarkt und die Integrationschancen behinderter Auszubildender	210
3.6.4	Vertragslösungen: Gründe für den Anstieg und Gegenstrategien	211
3.6.5	Initiativen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik	213
3.6.6	Aktivitäten zur Integrationsförderung	216
3.6.7	Entwicklungen im Schulsystem	217
3.6.7.1	Allgemeinbildende Schulen	217
3.6.7.2	Berufsvorbereitende Maßnahmen	219
3.6.7.3	Schulische Berufsvorbereitung	219
3.6.7.4	Ausbildungsvorbereitung behinderter Jugendlicher	220
3.6.7.5	Berufsbildung behinderter Menschen	222
3.6.7.6	Einstiegsqualifizierung	224
3.6.7.7	Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss	225
3.6.7.8	Die Orientierungssituation Jugendlicher auf dem Weg in Ausbildung und Beruf	226
3.6.7.9	Reaktionen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik	226
3.6.7.10	Jugendliche für berufliche Bildungswege und Qualifikationsangebote interessieren und gewinnen	228
3.6.7.11	Zielgruppengerechtes Bildungsmarketing	229
3.6.7.12	Die Wirtschaft als Abnehmer von Absolventen der Ausbildung und Umschulung	230
3.6.8	Besondere Lernorte in der beruflichen Bildung	231
3.6.8.1	Überbetriebliche Ausbildung	231
3.6.8.2	Außerbetriebliche Ausbildung	232
3.6.8.3	Abstimmung der Bildungsinhalte der ausgewählten Lernorte	233
3.6.9	Qualitätsstandards	234
3.7	Der barrierefreie Gebrauch von Maschinen, Geräten, Werkzeugen und Materialien	236
3.7.1	Anschaffung der Objekte	236
3.7.2	Einarbeitung neuer Mitarbeiter	237
3.7.3	Ein Beispiel für die Gestaltung einer Einführungswoche (Auszubildende)	239
4	Kommunikation und Kooperation	241
4.1	Kommunizieren und Kooperieren mit behinderten Menschen und Kontaktpersonen	241
4.1.1	Grundsätze der Kommunikation	242
4.1.2	Voraussetzungen ergiebiger Lernberatung	243
4.1.3	Die drei Sessel des Comic-Genies	244

4.1.4	Ausbildung und selbstgesteuertes Lernen	245
4.1.5	Lernberatung als Teil der Ausbildung	246
4.1.6	Ausbildung und handlungsorientierte Lernprozesse	249
4.1.7	Ausbildungsgespräche führen	250
4.1.8	Fünf Axiome menschlicher Kommunikation	252
4.2	Fördern der kommunikativen Kompetenz	254
4.3	Moderieren und Führen von Gruppen	256
4.3.1	Teamarbeit	256
4.3.2	Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung der ausbildenden Fachkräfte	258
4.3.3	Überprüfen von Lernprozessen und -situationen auf Veränderungsbedarf	259
4.4	Toleranz-, wertschätzungs- und verständnisfördernde Beteiligung an Aufgaben und Projekte	260
4.4.1	Die Situation des Jugendlichen beim Einstieg in die Ausbildung	260
4.4.2	Typische Abbruchgründe	261
4.4.3	Mitwirkung bei Maßnahmen zur Prophylaxe von Abbrüchen	262
4.5	Informations- und Kommunikationskultur in der jeweiligen Arbeitseinheit	264
4.5.1	Erkennen des Lerntherapiebedarfs	264
4.5.2	Einleitung der Beratung	265
4.5.3	Unterstützung des Lerntherapieprozesses	265
4.6	Konfliktmanagement	266
4.6.1	Rechtliche Aspekte beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	267
4.6.2	Unternehmensspezifische Regelungen und administrative Verfahren beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	267
4.7	Kooperation und Netzwerkarbeit	270
4.8	Informations- und Kommunikationssysteme	272
4.8.1	Das Telefon	272
4.8.2	Der Computer	274
4.9	Auswahl und Einsatz von Medien	276
4.9.1	Einstimmung	276
4.9.1.1	Definition	276
4.9.1.2	Einordnung	277
4.9.1.3	Bedeutung und Entwicklung der Medien	277
4.9.1.4	Der Medieneinsatz	279
4.9.2	Arten von Medien	280
4.9.2.1	Visuelle MEDien	280
4.9.2.1.1	Modelle	280
4.9.2.1.2	Das Arbeitsblatt	281
4.9.2.1.3	Von der Wandtafel bis zum digitalen Whiteboard	281
4.9.2.1.4	Projizierte Abbildungen	282
4.9.2.1.5	Bücher	284
4.9.2.1.6	Fotografie	286
4.9.2.1.7	Das Plakat	286
4.9.2.1.8	Zeitschriften und Zeitungen	288
4.9.2.2	Auditive Medien	289
4.9.2.2.1	Der Hörfunk	290
4.9.2.2.2	Der Rundfunk	290

4.9.2.3	Audiovisuelle Medien	290
4.9.2.3.1	Der Tonfilm	290
4.9.2.3.2	Video und DVD	291
4.9.3	Möglichkeiten und Grenzen der Mediennutzung	292
4.9.4	Medien aussuchen und einsetzen	293
4.9.5	Kriterien für die Erstellung audiovisueller Medien	294
4.9.6	Reflexion	296
5	Die Prüfung »Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung«	299
6	Schlusswort	303
	Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung	307
	Literaturverzeichnis	315
	Stichwortverzeichnis	327