

Grapp, Gerd

## Bedingungen und Möglichkeiten der Berufsbildung in Werkstätten

Schachler, Viviane [Hrsg.]; Schlummer, Werner [Hrsg.]; Weber, Roland [Hrsg.]: *Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe Verlag der Bundesvereinigung 2023, S. 162-176



Quellenangabe/ Reference:

Grapp, Gerd: Bedingungen und Möglichkeiten der Berufsbildung in Werkstätten - In: Schachler, Viviane [Hrsg.]; Schlummer, Werner [Hrsg.]; Weber, Roland [Hrsg.]: *Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe Verlag der Bundesvereinigung 2023, S. 162-176 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-267720 - DOI: 10.25656/01:26772; 10.35468/6002-13

<https://doi.org/10.25656/01:26772>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

### Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

*Gerd Grampp*

## Bedingungen und Möglichkeiten der Berufsbildung in Werkstätten

In diesem Beitrag geht es um die Werkstatt als Ort des Lernens. Auch wenn das „Werkstättensystem als eine inklusionswidrige Subkultur“ (kobinet 2021) in Frage gestellt wird, bietet sie für Menschen, die als „berufsbildungsunfähig“ durch das klassische System der Berufsausbildung und beruflichen Fortbildung ausgeschlossen werden, eine personenzentrierte Möglichkeit der Teilhabe an beruflicher Bildung und Fortbildung. Wie das in der Praxis aussieht, erläutert der Autor, der als Hochschulprofessor tätig war und seit vielen Jahren Projekte zur beruflichen Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) begleitet.

### Die Werkstatt als Ort des Lernens

Berufliche Qualifizierung ist eine Voraussetzung für die Teilhabe an Arbeit. Das gilt auch für die Werkstatt als Arbeitsort. Werkstatt war deshalb schon immer auch ein Lernort. Dabei lassen sich vier Phasen unterscheiden, die hier als Lernen 1.0, 2.0, 3.0 und 4.0 dargestellt werden. Dabei zeigt sich bei den Rahmenbedingungen als Prinzip eher „Verharren“ denn „Verändern“.

#### Lernen 1.0

Im Schwerbehindertengesetz (SchwbG) von 1974 wird der „Werkstatt für Behinderte“ in § 52 die Aufgabe zugewiesen, „Behinderten zu ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln“. Das soll durch „Arbeitstraining“ geschehen. Diese Vorgaben werden in § 4 Arbeitstrainingsbereich der Werkstättenverordnung (SchwWV) vom 13.08.1980 präzisiert. Danach sollen „berufsfördernde Bildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten in das Arbeitsleben unter Einschluß angemessener Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit“ durchgeführt werden.

Weiterentwicklungen zum Arbeitstraining werden im Rahmenprogramm für berufsfördernde Bildungsmaßnahmen im Arbeitstrainingsbereich der Werkstätten für Behinderte (RdErl 42/96) in Abschnitt 3.1.2 vorgegeben:

„Durch planmäßige standardisierte und individualisierte Fördermaßnahmen sind die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Arbeitsausführung zu entwickeln und zu erhalten“.

Dazu sollen

„arbeits- und sonderpädagogisch bewahrte Lernmodelle und -methoden angewandt [werden], die auch die Persönlichkeitsförderung des behinderten Menschen umfassen.“ (BA 1996, 2)

### Lernen 2.0

Eine scheinbare Veränderung der Grundlagen für das Lernen in der Werkstatt ergibt sich mit dem SGB IX von 2001, in dem nun in § 136 „Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen“ beschrieben werden. So soll statt des Arbeitstrainings „eine angemessene berufliche Bildung“ angeboten werden. Allerdings finden sich in der Werkstättenverordnung (WVO) von 2002 für die berufliche Bildung die gleichen Vorgaben wie für das Arbeitstraining. Auch im „Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“, das zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) vereinbart wurde, findet sich in Abschnitt 4.3 wie für das Arbeitstraining die Vorgabe:

„Für die Berufsbildungsmaßnahmen werden arbeits- und sonderpädagogisch bewährte Lernmodelle und -methoden angewandt, die auch die Persönlichkeitsförderung der Teilnehmer umfassen.“ (BA 2002, 7)

### Lernen 3.0

2010 ersetzt ein neues Fachkonzept als Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung (HEGA) (BA 2010) das Rahmenprogramm von 2002. Es sieht zwar eine Orientierung des Lernens an der Berufsbildung vor, bleibt allerdings bei der gesetzlichen Vorgabe einer angemessenen Bildung. Es kann zwar unter Umständen eine berufsbildorientierte Qualifikation erreicht werden, aber der Lernort Werkstatt bleibt, wie bisher, kein Ort der Berufsausbildung.

Auch das SGB IX als Teil des BTHG von 2016 orientiert sich an der „Fortschreibung“ der bisherigen Vorgaben. So wird der Text von § 136 SGB IX aus 2001 fast wörtlich übernommen; auch bei der WVO gibt es keine Veränderung. Die Gültigkeit des Fachkonzepts wird ebenfalls bis 2019 verlängert.

### Lernen 4.0

Diese Phase weist in eine Zukunft des Lernens, die sich an den Verpflichtungen der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) – Zugang zur Berufsausbildung für alle Menschen mit Behinderung – orientiert. Ein Prozess der „Normalisierung“ soll die Einbeziehung in das Berufsbildungsgesetz (BbiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO) (2021) ebenso einschließen wie eine Berufsbildungszeit von mindestens drei Jahren (Stratmann 2020, 34). Darüber hinaus wird eine „an-

wendungsbezogene Forschung zu verschiedenen Elementen beruflicher Bildung in Werkstätten und zur methodisch-didaktischen Gestaltung von Lehr- und Lernarrangements in Werkstätten“ gefordert (ebd., 34). Als Grundlage des Lernens in der Werkstatt wird ein „Kompendium für die Bildungspraxis [vorgeschlagen], welches – angereichert mit konkreten Beispielen aus der Berufspraxis der Werkstätten – konkretisierte didaktisch-methodische Gestaltungsmöglichkeiten für das Feld der Beruflichen Rehabilitation aufzeigt.“ (Kranert u. a. 2021, 251)

## Formen und Orientierung des Lernens der Berufsbildung in Werkstätten

Die für zukunftsorientiertes Lernen 4.0 geforderten Gestaltungsmöglichkeiten haben in Anlehnung an den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) für lebenslanges Lernen (B-L-KS DQR 2013, 44ff.) alle Formen des Lernens in den Blick zu nehmen. Dabei handelt es sich um:

### – Formales Lernen:

„[...] Lernprozess, der in einem organisierten und strukturierten, speziell dem Lernen dienenden Kontext stattfindet und typischerweise zum Erwerb einer Qualifikation, in der Regel in Form eines Zeugnisses oder eines Befähigungsnachweises führt“.

### – Nicht-formales Lernen:

„[...] Lernprozess, der im Rahmen planvoller Tätigkeit (in Bezug auf Lernziele und Lernzeit) stattfindet und bei dem das Lernen in einer bestimmten Form unterstützt wird (z. B. im Rahmen eines Lehrer-Schüler-Verhältnisses)“.

### – Informelles Lernen:

„[...] Lernprozess, der im Alltag – am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit – stattfindet und in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert ist“.

Für die Werkstatt ist formales Lernen mit anerkanntem Abschluss in der Regel nicht möglich. Allerdings gibt es Ausnahmen, so z. B. die Regelung über den „Erwerb von hauswirtschaftlichen Kompetenzen in Werkstätten“ des Landes Bremen. Grundlagen des Lernens sind „Qualifizierungsbausteine zugeordnet dem Niveau 2 im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen“ (Grampp 2022, 59ff.). Mit diesem Ansatz wird deutlich, dass es möglich ist, die in der Werkstatt erzielten Lernergebnisse mit den Standards eines Qualifikationsniveaus des DQR zu vergleichen und so nach diesem System einzuordnen.

Die Standards des DQR orientieren sich u. a. an „Wissen“ und „Fertigkeiten“. Damit wird ein Vergleich mit den Stufen der Binnendifferenzierung der harmonisierten Bildungsrahmenpläne BAG WfbM (BAG WfbM 2022) möglich. Ihnen liegt das Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit mit den Kriterien Fertigkeiten, Kenntnisse und Transferleistung zu Grunde (siehe Tabelle 1).

**Tab. 1:** Qualifizierungsstufen der Binnendifferenzierung der harmonisierten Bildungsrahmenpläne (Quelle: BAG WfbM 2022)

Qualifizierungsstufe	Fertigkeiten	Kenntnisse	Transfer
Berufsbildorientierung	Die Person beherrscht gängige Arbeitsschritte	Die Person kann gängige Inhalte wiedergeben	und kann diese in neuen Situationen anwenden
Berufsfeldorientierung	Die Person beherrscht erlernte Arbeitsschritte	Die Person kann erlernte Inhalte wiedergeben	und kann diese in bekannten Situationen anwenden
Arbeitsbereichsorientierung	Die Person beherrscht vorgegebene bekannte Arbeitsschritte	Die Person kann einzelne erlernte Inhalte wiedergeben	
Tätigkeitsorientierung	Die Person beherrscht einen erlernten Arbeitsschritt	Die Person kann einen erlernten Inhalt wiedergeben	

In Tabelle 2 wird der Standard für das Qualifikationsniveau 1 des DQR angegeben. Grundlage der Bewertung von Lernergebnissen ist die Handlungskompetenz mit den Bereichen Fachkompetenz und Personale Kompetenz.

**Tab. 2:** Qualifikationsniveau 1 des DQR (eigene Darstellung nach DQR-Handbuch)

<b>Qualifikationsniveau 1</b>			
Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.			
<b>Fachkompetenz</b>		<b>Personale Kompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Selbständigkeit</b>
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Einen ersten Einblick in einen Lern- oder Arbeitsbereich haben.	Über kognitive und praktische Fertigkeiten verfügen, um einfache Aufgaben nach vorgegebenen Regeln auszuführen und deren Ergebnisse zu beurteilen. Elementare Zusammenhänge herstellen.	Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen.	Unter Anleitung lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen und Lernberatung annehmen.

Der Vergleich mit den harmonisierten Bildungsrahmenplänen zeigt, dass es durchaus möglich und für das Lernen 4.0 auch sinnvoll wäre, die Qualifizierungsstufen in WfbM mit den DQR-Qualifikationsniveaus zu kombinieren.

Aber auch die Nutzung der Handlungskompetenz als Basis der Qualifizierung ist durchaus ein Thema des Lernens 4.0. Dies ist schon durch die im Fachkonzept HEGA 6/2010 vorgesehene Orientierung an „übergreifenden Schlüsselkompetenzen“ und an der Berufsausbildung geboten. So wird vorgegeben, dass ab 2015 „Kompetenzorientierung und das Kompetenzverständnis des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verstärkt Eingang in Ausbildungsordnungen finden“ sollen (BiBB 2014, 1).

Das BiBB hat in einem Projekt die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) als Orientierung genannte Berufliche Handlungsfähigkeit durch ein Modell der Handlungskompetenz mit den vier Bereichen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und personale Kompetenz ergänzt (Grampp 2022, 43).

### Strukturen und Wege des Lernens

Die Ausführung einer Handlung erfordert neben der Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft einer Person auch die Fähigkeit und Bereitschaft der Umwelt zur Gestaltung von Bedingungen zur Handlungsausführung. Diese Kombination wird im Kompetenz-hybrid-Konzept (K-hyb) in Form der Handlungskompetenz der Person und der Gestaltungskompetenz der Umwelt zusammengeführt. Dabei erfolgt eine Orientierung am „Ressourcen-Kompetenz-Performanz“-Modell (Grampp 2022, 49) das in der Abbildung 1 dargestellt wird.

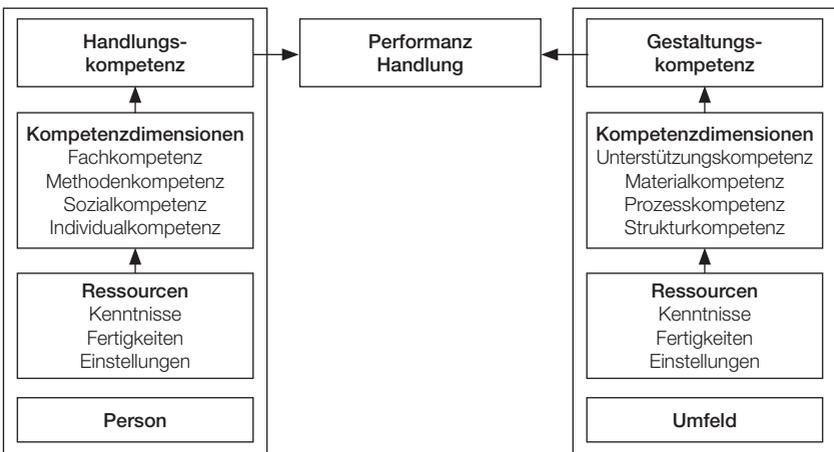


Abb. 1: Ressourcen-Kompetenz-Performanz-Modell (Grampp 2022)

Der erwähnte K-hyb-Ansatz enthält die Handlungskompetenz der Person und die Gestaltungskompetenz der Umwelt. Handlungskompetenz findet sich als verbindendes Merkmal in den Lernarten und Lernformen aller Schulformen, der Allgemeinbildung und der Erwachsenenbildung, der schulischen und betrieblichen Ausbildung im dualen System und in der angemessenen beruflichen Bildung in der Werkstatt. Zentrale Bedeutung hat die Handlungskompetenz einer Person als Voraussetzung für die Ausführung von Aktivitäten. Zur Ausführung einer Handlung reicht die Handlungskompetenz einer Person allerdings nicht aus. Die Umwelt muss die Bedingungen schaffen, damit die Person handeln kann. Bei dieser umweltbezogenen Grundlage geht es um die Gestaltungskompetenz. Das „Kompetenz-hybrid-Konzept (K-hyb)“ (ebd.) umfasst die beiden Kompetenzarten, die nachfolgend beschrieben werden.

### Handlungskompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft einer Person zur Ausführung von Handlungen mit vier Kompetenzbereichen oder Dimensionen:

- *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.
- *Individualkompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft, sein eigenes Verhalten zu reflektieren und ggf. zu verändern.

### Gestaltungskompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft der Umwelt zur Gestaltung von Bedingungen des Lernens mit vier Kompetenzbereichen oder -dimensionen:

- *Unterstützungskompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft, die zur Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz erforderliche Unterstützung durch Fachkräfte zu sichern.
- *Strukturkompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft, Strukturen zu schaffen, die Handlungen und Abläufe zur Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz ermöglichen und erleichtern.
- *Prozesskompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft, Prozesse so zu gestalten, dass sie verstehbar sowie ausführbar sind und die Entwicklung oder Erhaltung ihrer Handlungskompetenz ermöglichen.
- *Materialkompetenz*: Fähigkeit und Bereitschaft, die Materialien, Mittel und Medien zu beschaffen oder herzustellen, die zur Entwicklung oder Erhaltung ihrer Handlungskompetenz benötigt werden.

Grundlage der Ausführung von Handlungen durch eine Person und der Gestaltung der Handlungsbedingungen durch die Umwelt sind die Kompetenzelemente oder Ressourcen. Es handelt sich dabei um

- *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.

### Modulsystem im Arbeitspädagogischen Bildungssystem

Die Umsetzung des K-hyb-Ansatzes in der Praxis der WfbM wird durch das Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS) (ABS 2022) durchgeführt. ABS wurde ab 2002 durch die Arbeitsgemeinschaft pädagogische Systeme und ab 2013 durch den gemeinnützigen Verein „arbeitsgemeinschaft pädagogische systeme (agps)“ – zur Zeit ein Netzwerk von mehr als 20 Werkstätten — als Basis für die Erstellung von Lerneinheiten genutzt. Inzwischen sind über 600 Lerneinheiten vorhanden, die den Vereinsmitgliedern in einer Datenbank zur Verfügung stehen (vgl. Anker 2022).

Dabei umfasst das modular aufgebaute Bildungssystem drei Bereiche:

- *Methodikmodule* (ABS 2022, Übersicht zu diesem Modul): Einsetzbar, um die Handlungskompetenz einer Person mit ihren vier Bereichen zu entwickeln oder zu erhalten.
- *Didaktikmodule*: Nutzbar für bestimmte Bereiche der Gestaltungskompetenz.
- *Pragmatikmodule*: Nutzbar für bestimmte Bereiche der Gestaltungskompetenz.

Die vier Methodikmodule zur Gestaltung des Lernens im Rahmen der Handlungskompetenz sind:

- Das Methodikmodul Systemisch Strukturgeleitetes Lernen (SSL) strukturiert Lernprozesse mit Orientierung an der Fachkompetenz.
- Das Methodik-Modul Selbstgesteuertes TätigSein (STS) bildet Tätigkeiten nach dem Modell der vollständigen Handlung als Basis der Methodenkompetenz ab.
- Das Methodik-Modul Kooperatives ProblemLösen (KPL) verdeutlicht im Hinblick auf die Sozialkompetenz, wie gemeinsam Aufgaben zu bearbeiten oder Probleme zu lösen sind.
- Das Methodik-Modul Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR) befasst sich mit Einstellungen und Haltungen als Basis der Individualkompetenz.

Für die Gestaltungskompetenz werden die Didaktik- und Pragmatikmodule des Arbeitspädagogischen Bildungssystems (ABS) genutzt.

Für die Didaktikmodule erfolgt eine kurze Beschreibung und Zuordnung zu einem Kompetenzbereich bzw. einer Dimension der Gestaltungskompetenz.

- Prozess- und Materialorganisation (PMO): Ablaufstrukturen und Handlungsebenen berücksichtigen (Prozesskompetenz).
- Prozessstrukturierung und -Führung (PSF): Bildung, Arbeit und Mitwirkung gestalten und partnerschaftlich begleiten (Unterstützungskompetenz).
- KompetenzZentrierte Prozessgestaltung (KZP): Methodenkompetenz anwenden und üben (Prozesskompetenz).
- Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ): Zu körperlicher, seelischer und geistiger Beweglichkeit anleiten (Unterstützungskompetenz).

Die Pragmatikmodule werden nachfolgend kurz beschrieben, und es wird ihnen ein Kompetenzbereich bzw. eine Dimension der Gestaltungskompetenz zugeordnet.

- Aktivierende RaumGestaltung (ARG): Zonen für individuelles und gemeinsames Lernen bzw. Arbeiten schaffen (Strukturkompetenz).
- Individuelle ZeitAnpassung (IZA): Persönliches Lern- bzw. Arbeitstempo berücksichtigen (Prozesskompetenz).
- Kooperative GruppenStrukturierung (KGS): Die Dynamik der Lern- bzw. Arbeitsgruppe beachten (Strukturkompetenz).
- Selbsttätigkeitsorientierte MaterialGestaltung (SMG): Selbstgesteuertes und selbstkontrolliertes Lernen bzw. Arbeiten ermöglichen (Materialkompetenz).

### Systematisierung und Digitalisierung des Lernens

Systematisieren bedeutet „nach einem Ordnungsprinzip gliedern“ (DWDS 2022). Für die Systematisierung des Lernens in der Werkstatt kann das im vorigen Abschnitt eingeführte Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS) als Ordnungs- bzw. Gestaltungsinstrument genutzt werden.

Die Entwicklung bzw. Erhaltung der Handlungskompetenz erfolgt unter Nutzung der ABS-Methodikmodule. Jedes Modul beschreibt den „Lernweg“ für einen Kompetenzbereich mit mehreren Schritten in Form von Elementen. Sie werden nachfolgend skizziert.

#### – *Fachkompetenz*

Modul Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)

Elemente: Anknüpfung, Zielfestlegung, Prozessplanung, Handlung, Ergebnisbewertung, Prozessanalyse, Rückmeldung, Schlussfolgerung

#### – *Sozialkompetenz*

Modul Kooperatives ProblemLösen (KPL)

Elemente: Problematisierung, Ordnung, Information, Entwicklung, Entscheidung, Planung, Übung, Umsetzung, Auswertung

– *Individualkompetenz*

Modul Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR)

Elemente: Einführung, Bearbeitung, Annäherung, Analyse, Entscheidung, Planung, Übung, Bilanzierung

– *Methodenkompetenz*

Modul Selbstgesteuertes Tätigsein (STS)

Elemente: Auftragsbeschreibung, Entscheidung, Tätigkeitsplanung, Kontrolle, Handlung, Auswertung

Die für die Gestaltungskompetenz zu nutzenden ABS-Didaktik- und Pragmatikmodule werden in der folgenden Liste den vier Bereichen zugeordnet:

– *Unterstützungskompetenz*

Didaktikmodul ProzessStrukturierung und -Führung (PSF): Bildung, Arbeit und Mitwirkung gestalten und partnerschaftlich begleiten.

Didaktikmodul Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ): Zu körperlicher, seelischer und geistiger Beweglichkeit anleiten.

– *Prozesskompetenz*

Didaktikmodul Prozess- und MaterialOrganisation (PMO): Ablaufstrukturen und Handlungsebenen berücksichtigen.

Didaktikmodul Kompetenz Zentrierte Prozessgestaltung (KZP): Methodenkompetenz anwenden und üben.

Pragmatikmodul Individuelle ZeitAnpassung (IZA): Persönliches Lern- bzw. Arbeitstempo berücksichtigen.

– *Strukturkompetenz*

Pragmatikmodul Aktivierende RaumGestaltung (ARG): Zonen für individuelles und gemeinsames Lernen bzw. Arbeiten schaffen.

Pragmatikmodul Kooperative GruppenStrukturierung (KGS): Die Dynamik der Lern- bzw. Arbeitsgruppe beachten.

– *Materialkompetenz*

Pragmatikmodul Selbsttätigkeitsorientierte MaterialGestaltung (SMG): Selbstgesteuertes und selbstkontrolliertes Lernen bzw. Arbeiten ermöglichen.

Die Didaktik- und Pragmatikmodule haben wie die Methodikmodule eine feingliedrige Struktur mit Elementen.

In diesem Zusammenhang kann Digitalisierung ein Mittel sein, um bestehende Barrieren bei der Teilhabe an Bildung abzubauen und das Recht auf Bildung zu sichern. Dabei geht es um Anforderungen der Artikel 9 „Zugänglichkeit“ und 24 „Bildung“ der UN-BRK (vgl. Grampp & Wöbke 2020, 45f.). Digitalisierung der Bildung hat dann positive Aspekte, wenn sie im Sinne der Inklusion zur Einbeziehung in das Bildungssystem und in inklusive Bildungsprozesse führt. Sie kann je-

doch auch negative Wirkungen haben, wenn sie Menschen mit Beeinträchtigungen durch ihre Gestaltung überfordert. „Es hängt damit von allen Beteiligten ab, ob die digitale Entwicklung zu einem stärkeren Anschluss von bestimmten Bevölkerungsgruppen führt oder für mehr Inklusion genützt wird.“ (Bäck 2018, 1)

In der WfbM bedeutet Digitalisierung des Lernens für den Berufsbildungsbereich, dass

„die Einbindung zeitgemäßer Medien in die Bildungsarbeit selbstverständlich sein sollte. Allerdings nicht als alleiniges Mittel, sondern ergänzend in der Medienvielfalt. Bildungsarbeit geschieht überwiegend in Gruppen. Dabei geht es nicht nur darum, etwas Neues zu lernen, sondern das Lernen an sich zu lernen. Auch der soziale Umgang miteinander und das Einbringen der eigenen Persönlichkeit sind im Bildungsprozess von großer Bedeutung.“ (Anker 2022, 45ff.)

Digitalisierung des Lernens hat allerdings mit dem Lockdown auf Grund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen des Lernens im sozialen Miteinander eine hohe Bedeutung erhalten. Die dadurch entstandene Notsituation war ein „Motor“ für entsprechende Aktivitäten im Bildungssystem. Das gilt auch für die berufliche Bildung in der Werkstatt.

„Während des Betretungsverbot [...] aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Werkstätten sehr schnell Konzepte entwickeln, um den Bildungsauftrag im Berufsbildungsbereich auch unter diesen Bedingungen zu gewährleisten. Für digitale Angebote fehlten oftmals die Voraussetzungen, sowohl in den Werkstätten, als auch bei den Beschäftigten Zuhause.“ (Anker 2022, 102f.)

Die Lerneinheiten der Arbeitsgemeinschaft pädagogische Systeme (agps) boten hier eine gute und vielseitige Grundlage für die Versorgung mit analogem Lernmaterial zum Versenden (ebd.). Auf der Basis der Lerneinheiten wurden jedoch auch digitale Angebote entwickelt, die weiterhin in Kombination mit analogen Materialien verwendet und ausgebaut werden.

Nach Thiedau & Engelkes (2022, 118ff.) ist die „Notwendigkeit von Digitalisierung“ seit der Pandemie allen Akteuren bewusst. „Der Ausbau einer Infrastruktur ist die Grundvoraussetzung für einen sinnvollen Einsatz digitaler Bildung für Menschen mit Behinderung.“ Hinzu kommen „für die Zielgruppe organisierte und durchorchestrierte Strukturen, die didaktisch aufbereitete Themen klar umgrenzen und darin unterstützten, konzentriertes Lernen zu ermöglichen und zu fördern.“ Das bedeutet, dass es unverzichtbar ist, auch Möglichkeiten zur Interaktion innerhalb eines digitalen Lernangebots zu schaffen (ebd.). Ein Beispiel für eine Umsetzung und damit für ein Instrument, das sich an den Bildungswünschen und -bedürfnissen von Personen mit Beeinträchtigungen orientiert, liefert die digitale Lernplattform „didab“, ein Angebot der Genossenschaften der Werkstätten Nord (vgl. Thiedau & Engelkes 2022, 122 ff.).

Digitalisierung bezieht sich für die Bildung nicht nur auf die Gestaltung von Prozess und Materialien, sondern betrifft auch die Dokumentation der „Bildungsgeschichte“ einer lernenden Person.

„Die Anforderungen an eine zeitgemäße Dokumentation der Lernergebnisse sind ständig gewachsen. [...] Die Dokumentation der Lernprozesse und der Ergebnisse muss die Herausforderung meistern, sowohl individuell den Lerninhalt als auch vergleichbar das Lernergebnis zu dokumentieren [...] Ohne digitale Unterstützung ist diese Herausforderung nur noch schwer zu erfüllen.“ (Schlösser & Weber 2022, 132)

Nach diesen Autoren liegt der Vorteil einer „digitalen Maßnahme-Dokumentation“ in der Auswertbarkeit der erhobenen Daten. „Im Idealfall werden Verknüpfungen und Beziehungen sichtbar, die sich ansonsten nicht oder nur mit erheblichem Aufwand erschlossen hätten.“ (ebd.)

Ein Instrument, das diese Bedingungen erfüllt, ist das TeilhabeManagementSystem (tms). Es wurde mit Unterstützung einer WfbM im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft entwickelt und unterstützt Fachkräfte in der beruflichen Bildung bei der Dokumentation ihrer Aktivitäten. Mit diesem Instrument soll ein größtmöglicher Nutzen bei gleichzeitig möglichst geringem Aufwand für die Mitarbeiterschaft erzielt werden. Den Kern von tms bilden fünf Module, die einen Prozess abdecken, der sich am Teilhabemanagement-Prozess orientiert (vgl. Grampp & Wöbke 2020, 28). Dieser umfasst die Phasen Bedarfsgrundlegung, Bedarfsermittlung, Bedarfsklärung, Bedarfsdeckung und Bedarfsfortschreibung. Eine digitale Teilhabeakte erlaubt die Speicherung aller Dokumente der Teilnehmenden (vgl. Schlösser & Weber 2022, 135).

## Kompetente Gestaltung des Lernens

Die WfbM hat die Aufgabe, für Personen mit Beeinträchtigungen Bedingungen zu schaffen, so dass sie ihre bildungs- und arbeitsbezogenen Wünsche erfüllen und den sich aus Bildung und Arbeit ergebenden Anforderungen gerecht werden können. Zuständig dafür sind die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB). Diese Bezeichnung begleitet die Werkstatt seit ihrem Bestehen. Allerdings besteht die Aufgabe der „FAB“ darin, Arbeit und Bildung zu gestalten. Deshalb sollte die Abkürzung „FAB“ eher für „Fachkraft zur Arbeits- und Bildungsgestaltung“ stehen.

Diese veränderte Sichtweise zeigt sich auch in den Anforderungen der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung – Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung (GFABPrV). Beim Nachweis der geforderten Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit erfolgt eine Anerkennung als „geprüfte Fachkraft“, verbunden mit einer Zuordnung zu Qualifikationsniveau 5 des DQR. Die für dieses Niveau geltenden Standards sind in Tabelle 3 beschrieben.

**Tab. 3:** Qualifikationsniveau 5 des DQR (eigene Darstellung nach DQR-Handbuch)

<b>Qualifikationsniveau 5</b>			
Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.			
<b>Fachkompetenz</b>		<b>Personale Kompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Selbständigkeit</b>
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.

Diese Beschreibung der Handlungskompetenz stimmt mit vielen Anforderungen an die Fachkräfte überein, wie sie in Art. 4 der GFABPrV beschrieben werden:

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 für behinderte Menschen und Ableiten individueller Ziele aus diesen Profilen
  - 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

3. Gestalten von lern- und persönlichkeitsförderlichen sowie von barrierefreien Arbeitsplätzen
4. Durchführen arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung, 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 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

Diese Aufgaben werden in Prüfungsanforderungen umgewandelt, die vier Handlungsbereiche umfassen:

1. Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert gestalten
2. Berufliche Bildungsprozesse personenzentriert planen, steuern und gestalten
3. Arbeits- und Beschäftigungsprozesse personenzentriert planen und steuern sowie Arbeitsplätze personenzentriert gestalten
4. Kommunikation und Zusammenarbeit personenzentriert planen, steuern und gestalten

Die erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit zur Erfüllung dieser Aufgaben beruht auf der Handlungskompetenz der Fachkräfte. Die zentrale Anforderung an die Fachkräfte ist die Gestaltung von Prozessen. Damit wird die Gestaltungskompetenz sowohl Rahmen der Fortbildungsinhalte als auch Basis für das Handeln der Fachkräfte. Ziel der Fortbildung sind die Ressourcen der Gestaltungskompetenz. Es geht dabei um:

- *Kenntnisse*: Personenzentrierte Gestaltung von Unterstützung, Prozessen, Strukturen und Materialien kennen
- *Fertigkeiten*: Personenzentrierte Gestaltung von Unterstützung, Prozessen, Strukturen und Materialien können
- *Einstellungen*: Personenzentrierte Gestaltung von Unterstützung, Prozessen, Strukturen und Materialien wollen

Zur fachlich angemessenen Umsetzung dieser Fortbildungsinhalte und damit zur Qualifizierung der Fachkräfte im Rahmen der erforderlichen Handlungskompetenzen hat der Autor 2017 die „2G-Stiftung“ mitbegründet. Die Stiftung will durch das Projekt „Kompetente Arbeits- und Bildungsgestaltung“ im Bereich beruflicher Bildung von Menschen mit Behinderung und Beschäftigten in Werkstätten eine entsprechende Unterstützung beisteuern und weiterhin dringend erforderliche Materialien entwickeln. Die Entwicklung und Veröffentlichung entsprechender Materialien helfen dabei, die Fortbildungspraxis als Bestandteil einer

wirksamen beruflichen und sozialen Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-BRK voranzubringen (vgl. 2G-Stiftung 2017).

## Literatur

- 2G-Stiftung (2017): Internetportal – Teilhabe als Menschenrecht verwirklichen. Online unter: [www.2g-stiftung.de](http://www.2g-stiftung.de) (Abrufdatum: 15.11.2022)
- Anker, S. (2022): Lernen systematisiert: Lerneinheiten von allen für alle erstellen. In: Grampp, G. (Hrsg.) (2022): Lernort: Werkstatt. Köln: Balance Buch- und Medienverlag, 95–103.
- ABS – Arbeitspädagogisches Bildungssystem (2022): Arbeitsgemeinschaft pädagogische Systeme. Die Methodik-Module der pädagogischen Systeme. Online unter: <https://www.ag-paedagogische-systeme.de/methodik/> (Abrufdatum: 15.11.2022)
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2010): HEGA 06/10 – Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Online unter: <https://docplayer.org/20498375-Fachkonzept-fuer-eingangsverfahren-und-berufsbildungsbereich-in-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen-wfbm.html> (Abrufdatum: 15.11.2022)
- BA – Bundesanstalt für Arbeit (1996): Rahmenprogramm für beruflfördernde Bildungsmaßnahmen im Arbeitstrainingsbereich der Werkstätten für Behinderte (RdErI 42/96)
- BA – Bundesanstalt für Arbeit (2002): Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“ – BA-Info 10/2002, hier als Anlage der Werkstattempfehlungen der BAGüS mit Stand v. 01.01.2005.
- BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2022): Harmonisierte Bildungsrahmenpläne. Berufliche Perspektiven für Werkstattbeschäftigte. Online unter: [https://www.bagwfbm.de/page/bildung\\_hBRP](https://www.bagwfbm.de/page/bildung_hBRP) (Abrufdatum: 15.11.2022)
- Bäck, K. (2018): Barrierefreiheit durch Digitalisierung. Online unter: <https://erwachsenenbildung.at/themen/barrierefreie-eb/barrierefreiheit-in-der-praxis/digitalisierung.php> (Abrufdatum: 20.03.2022)
- BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) vom 26. Juni 2014 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. Online unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp.php/de/publication/download/7451> (Abrufdatum: 22.03.2022)
- B-L-KS DQR – Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.) (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnung – Verfahren – Zuständigkeiten. Online unter: [https://www.dqr.de/dqr/shreddocs/downloads/media/content/dqr\\_handbuch\\_01\\_08\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.dqr.de/dqr/shreddocs/downloads/media/content/dqr_handbuch_01_08_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (Abrufdatum: 15.11.2022)
- BMFB – Bundesministerium für Forschung und Bildung (2019): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung – GFABPrV). Online unter: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/upload/fvo\\_pdf/16\\_12\\_13\\_Arbeits\\_u\\_Berufsfoerderungspruefungsverordnung.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/upload/fvo_pdf/16_12_13_Arbeits_u_Berufsfoerderungspruefungsverordnung.pdf) (Abrufdatum: 20.03.2022)
- DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache (2022): Stichwort systematisieren. Online unter: <https://www.dwds.de/wb/systematisieren> (Abrufdatum: 20.04.2022)
- Grampp, G. (Hrsg.) (2022): Lernort: Werkstatt. Köln: Balance Buch- und Medienverlag.
- Grampp, G. & Wöbke, N. (2020): Teilhabemanagement. Grundlagen, Strukturen, Instrumente, Anwendung. Köln: Balance Buch- und Medienverlag.
- Handwerksordnung (2021): Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung). Online unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/BjNR014110953.html> (Abrufdatum: 20.03.2022)

- kobinet (2021): Werkstättensystem ist eine inklusionswidrige Subkultur. Online unter: <https://kobinet-nachrichten.org/2021/02/04/werkstaettensystem-ist-eine-inklusionswidrige-subkultur/> (Abrufdatum: 20.03.2022)
- Kranert, H.-W., Stein, R. & Riedl, A. (2021): Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Evaluation der harmonisierten Bildungsrahmenpläne. Bielefeld: wbv Media.
- Schlösser, U. & Weber, D. (2022): Lernen dokumentiert: Lernprozesse digital verwalten. In: Grampp, G. (Hrsg.) Lernort: Werkstatt. Köln: Balance Buch- und Medienverlag, 131–143.
- Stratmann, A. (2020): Das EvaBi-Forschungsprojekt. In: WerkstattDialog 36 (6), 34–35.
- Thiedau, B. & Engelkes, D.U. (2022) Lernen digitalisiert. Die Lernwelt didab. In: Grampp, G. (Hrsg.): Lernort: Werkstatt. Köln: Balance Buch- und Medienverlag, 118–130.