BBe Berufliche Bildung extern

Die Mürwiker Werkstätten GmbH bietet im Rahmen ihres Berufsbildungsbereiches eine auf Integration ausgerichtete Form der Qualifizierung an – die externe Berufliche Bildung. Die externe Berufliche Bildung ist eine Form des bestehenden Angebotes der Beruflichen Bildung.
Die Maßnahme wird im Übergang zwischen Werkstatt für behinderte Menschen und den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes durchgeführt und qualifiziert gezielt für eine spätere Tätigkeit in diesen Betrieben.

1.) Aufgabenstellung der Beruflichen Bildung

Die Berufliche Bildung hat die Aufgabe, die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Eingliederung in das Arbeitsleben der Werkstatt für Behinderte oder für eine Vermittlung beruflicher Tätigkeit über den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

2.) Teilnehmer

Die Maßnahme richtet sich an Teilnehmer, die nach § 102ff SGB III bzw. § 136 SGB IX Anspruch auf eine Berufsbildungsmaßnahme in einer Werksatt für behinderte Menschen haben. Zu diesen gehören Teilnehmer aus Förderschulen, Schulen für geistig behinderte Menschen und Teilnehmer aus Integrationsklassen in Regelschulen. Die Teilnehmer sollten Interesse am Berufsfeld mitbringen und über soziale Kompetenzen verfügen.

3.) Ziele

Die Maßnahme zielt auf eine spätere dauerhafte Beschäftigung der Teilnehmer in diesen oder ähnlichen Betrieben oder einen ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz.
Das Angebot trägt dem Integrationswunsch vieler behinderter Menschen, deren Betreuern und Angehörigen Rechnung. Die Betriebe erhalten durch die Beschäftigung Unterstützung und Entlastung in einfachen Tätigkeitsbereichen und tragen zur Integration behinderter Menschen bei. Die Qualifizierungszeit bietet den Betrieben die Möglichkeit sich ein Bild von dem Leistungsvermögen und der Person der Teilnehmer zu machen. Die Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, Einblicke in die Arbeitsweise von gewerblichen Betrieben zu gewinnen, sich den Anforderungen zu stellen und sich zu erproben.

4.) Ablauf der Maßnahme

Der Schwerpunkt der Qualifizierung liegt in der praktischen Ausbildung der Teilnehmer im Betrieb. Die Teilnehmer werden durch eine PraxisanleiterIn der Mürwiker Werkstätten begleitet.

- Im ersten Schritt erstellt die PraxisanleiterIn in Zusammenarbeit mit den Betrieben eine genaue Arbeitsplatzanalyse und qualifiziert die TeilnehmerIn in einem Einführungslehrgang von 6 Wochen in den Räumen der Mürwiker Werkstätten gezielt auf diesen Arbeitsbereich.
- Im zweiten Schritt schließt sich eine praktische Erprobung des Erlernten bei den Mürwiker Werkstätten an.
- Im dritten Schritt findet eine ausführliche Einarbeitung durch die PraxisanleiterIn vor Ort statt, die über einen Zeitraum von 3 Wochen halbtags durchgeführt wird. In dieser Zeit erlernt der Teilnehmer detailliert Tätigkeiten und Arbeitsabläufe am Arbeitsplatz. Die PraxisanleiterIn erstellt Arbeitspläne und Arbeitshilfen. Sie hält Kontakt zu den Ansprechpartnern im Betrieb und ist zuständig für die Erstellung von Bildungsplänen und Berichten.
- Im weiteren Verlauf erhält der Teilnehmer eine kontinuierliche Praxisbegleitung im Betrieb. Die TeilnehmerIn nimmt einmal wöchentlich am Unterricht in ihrer Stammgruppe bei den Mürwiker Werkstätten teil.

5.) Dauer und Finanzierung der Maßnahme

Die Maßnahme wird durch das Arbeitsamt oder die Rentenversicherungsträger finanziert und in der Regel für 2 ¼ Jahre genehmigt. An ein Eingangsverfahren von 3-monatiger Dauer schließt sich die Berufliche Bildung an, die in einen Grundkurs und Aufbaukurs von je 12-monatiger Dauer gegliedert ist. Im begründeten Einzelfall ist eine Wiederholung der Maßnahme möglich.

Die Teilnehmer erhalten vom Rehabilitationsträger ein Ausbildungsgeld in Höhe von 57 Euro im ersten und 67 Euro im zweiten Jahr. In bestimmten Fällen besteht ein Anspruch auf Übergangsgeld. Fahrtkosten zur Arbeit und Kosten der Arbeitskleidung, sowie Zuschuss zum Mittagessen werden von den Mürwiker Werkstätten übernommen. Dem Ausbildungsbetrieb entstehen keine weiteren Kosten.

Copyright © 2008 Günter Fenner

6.) Inhalte der Qualifizierung

In der Beruflichen Bildung hat die Entwicklung der Persönlichkeit der Teilnehmer denselben Stellenwert, wie die Vermittlung von praktischen und theoretischen Kenntnissen. Insbesondere in der externen Beruflichen Bildung ist die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen, sowie die Aneignung der Arbeitnehmerrolle von besonderer Bedeutung. Die Förderung der beruflichen Integration sowie die gezielte Unterstützung der Persönlichkeitsbildung erfolgt durch die Auseinandersetzung mit relevanten Lernanforderungen in der betrieblichen Situation. In der Stammgruppe werden die Teilnehmer auf Anforderungen im Betrieb vorbereitet, Themen aus der Praxis werden aufgearbeitet und reflektiert.

Den Teilnehmer werden berufsspezifische und arbeitsbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt als da sind

- Lernkompetenz – als Fähigkeit Lern- und Arbeitstechniken zu beherrschen, die der Persönlichkeit und der Situation gerecht sind
- Sozialkompetenz – als Fähigkeit zur Kommunikation und Kooperation mit anderen in Arbeits- und Lernsituationen sowie zur Bearbeitung von Problemen und Konflikten in Arbeits- und Lerngruppen
- Persönlichkeitskompetenz – als Fähigkeit sich als Arbeitnehmer in der Berufsrolle zu definieren, vorhandene Stärken und Schwächen zu reflektieren und die eigenen Entwicklung zu steuern.
- Fachkompetenz – kognitive und motorische Fähigkeiten, Aufgaben und Probleme sachgerecht und zielorientiert je nach Aufgabenstellung zu lösen

Die Teilnehmer werden für eine Tätigkeit im entsprechenden Fachbereich ausgebildet. Sie lernen Tätigkeiten und Arbeitsabläufe, die dazugehörige Handhabung von Produktionsmitteln und Waren und die Bedienung von Arbeitsgeräten und Maschinen kennen. Die Arbeitsabläufe sind überschaubar und von den Teilnehmern selbstständig zu bearbeiten. Dabei wird je nach individueller Fähigkeit differenziert in eine
- tätigkeitsbezogene
- arbeitsplatzbezogene
- berufsfeldbezogene/ berufsbildorientierte Qualifizierung.

Zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen gehören Qualifizierungsangebote wie beispielsweise kukuk - Kommunikation, Konflikte und Kooperation – durch die Teilnehmer ihre Handlungskompetenz im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden erweitern können. Dabei steht das Erlernen von grundsätzlichen Kommunikationsregeln, wie auch der Umgang mit Konflikten und die Zusammenarbeit im Team im Vordergrund. Weiterhin lernen sie Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer kennen, wie beispielsweise Verhalten bei Krankheit, Pünktlichkeit, Pausenregelung.

Eine Qualifizierung erfolgt in den Bereichen
- Hauswirtschaft und Service
- einfache Hausmeistertätigkeiten
- Verpackungs- und Montagehelfer
- Betreuungsassistentin
- Küchenhelfer
- Bürodienstleistung
- Landwirtschaftliche Helfer

Die Qualifizierung erfolgt in Betrieben, wie z.B.
- Altenpflegeheimen,
- Kindertagesstätten
- Tagesförderstätten
- Krankenhäusern
- Küchen
- Hotels
- Wäschereien
- Handwerksbetriebe

Copyright © 2008 Günter Fenner

- Industriebetriebe
- Fachhandel
- Dienstleistungsfirmen

Die Bildungsinhalte sind so gestaltet, dass eine weiterführende Ausbildung ermöglicht wird.
Die Teilnehmer erhalten nach Beendigung der Maßnahme ein individuelles Zertifikat, in dem die erreichten Teilqualifikationen, die theoretischen erlernten Kenntnisse und die praktisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten während der Qualifizierung detailliert aufgeführt werden. Ergänzt wird das Zertifikat durch ein Zeugnis des Betriebes, in dem die praktische Ausbildung absolviert wurde.

7.) Die Elemente der Beruflichen Bildung
Jedes Angebot der Beruflichen Bildung ist als Qualifizierungsmodul beschrieben. Die Vermittlung dieser Module wird in Lehrgängen, Kursen, Praktika, Einzelförderung und Begleitenden Maßnahmen durchgeführt.
Die Ziele der beruflichen Bildung werden in einem Individuellen Bildungsplan und in einer Qualifizierungsvereinbarung mit dem Teilnehmer vereinbart. Dieser ist dann die Orientierung durch ein System von Lehrgängen, Fachunterricht und Einzelmaßnahmen.
Weiterhin steht ein differenziertes Angebot an begleitenden Maßnahmen und Bildungsangeboten zur Verfügung, die bereits erworbene Fähigkeiten, wie z.B. Lesen, Schreiben, Rechnen fördern, aber auch dem Erhalt und Vertiefen von Fähigkeiten zur allgemeine Lebens- und Freizeitgestaltung dienen.

7.1) Lehrgänge
Als Einführung oder zur Vertiefung werden in 6-wöchigen Lehrgängen fachpraktische und fachtheoretische Inhalte vermittelt, zum anderen Inhalte, die der beruflichen und persönlichen Entwicklung dienen. Themenschwerpunkte der Lehrgänge bilden verschieden Berufsbereiche:

- Montage und Verpackung
- Hausreinigung und Küche
- Hauswirtschaft und Service
- Metall
- Elektromontage
- Gartenpflege/-gestaltung und Landwirtschaft
- Holz
- Bauausführung
- Kfz-Pflege und Landmaschinenaufbereitung

nur Werkstatt für psychisch Behinderte:
- Druckerei
- Weiterverarbeitung von Druckmaterial
- Archivierung und Digitalisierung
- Bürodienstleistung

7.2) Praktika
In der Einführungsphase und als Vertiefung werden Praktika angeboten, die in den Lehrgängen/ bzw. Kursen durchlaufene Bildungsprozesse veranschaulichen, verfestigen und erweitern. Die Praktika haben einen direkten Bezug zum externen Arbeitsfeld und finden in den entsprechenden Produktions- oder Dienstleistungsgruppen der Werkstätten statt.
Die Praktika werden durch Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung der Werkstatt angeleitet und durch die Mitarbeiter der Beruflichen Bildung in Form eines Job-Coaching begleitet.

7.3) Stammgruppe Berufliche Bildung
Die Teilnehmer der externen Beruflichen Bildung treffen sich regelmäßig einmal wöchentlich in ihrer Stammgruppe Berufliche Bildung. An diesen Tagen werden erworbene Erfahrungen und Kenntnisse reflektiert, finden Kursangebote oder sonstige Gruppenaktivitäten statt oder im individuellen Bildungsplan vereinbarte begleitende Maßnahmen statt.

7.4) Job-Coaching im Betrieb
Die Praxisanleiter betreuen die Teilnehmer regelmäßig und stehen den Arbeitgebern und Kollegen für Rückfragen zur Verfügung. Themen am Arbeitsplatz im fachlichen Bereich, aber auch im Bereich von Schlüssel-

Copyright © 2008 Günter Fenner

qualifikationen werden aufgegriffen und als Lernthema aufbereitet. Der Job-Coach fertigt weitere Hilfsmittel und schult bei neuen Arbeitsaufträgen nach.
Die Praxisanleiter
- erstellen eine Arbeitsplatzanalyse
- üben mit dem Teilnehmer erforderliche Tätigkeiten ein
- strukturieren Arbeitsabläufe
- erstellen Arbeitshilfen z.B. Arbeitspläne
- unterstützen die Kontaktaufnahme mit Kollegen
- führen regelmäßige Auswertungsgespräche mit den Ansprechpartnern im Betrieb
- führen Krisenintervention durch
- erstellen eine individuelle Bildungsplanung und eine Zielvereinbarung
- dokumentieren den Verlauf der Bildungsmaßnahme

7.5) Einzelförderung
In der Einzelförderung werden in der Praxis auftretende Themen oder nach individuellem Bedarf vereinbarte Angebote durch die Mitarbeiter der Beruflichen Bildung bearbeitet. Dies wird sowohl in den Räumen der Beruflichen Bildung, wie auch am Arbeitsplatz direkt durchgeführt.

7.6) Modularisierte Qualifizierungsangebote
Lehrgänge, Kurse, Einzelförderung und Praktika sind als Qualifizierungsmodule beschrieben. Sie beinhalten die Angebote im Berufsbildungsbereich, wie auch fortführende Qualifikationen im Arbeitsbereich. Die fachpraktischen Lerninhalte basieren auf standardisierten Bildungsrahmenplänen und enthalten folgende Themen:
- Genese der Materialien
- Materialkunde
- Verwendung der Materialien
- Vermittlung von theoretischen Grundlagen
- Werkzeugkunde
- Verwenden von Vorlagen und Mustern
- Verbindungselemente
- Materialweiterverarbeitung
- Messen und Wiegen
- Fachrechnen, -zeichnen,
- Schreiben, Lesen, bzw. Erkennen von Zeichen
- Zusammenbau und Montage
- Arbeitsgeräte und Maschinenkunde
- Weiterverarbeitung mit Arbeitsgeräten und Maschinen
- Qualität und Kontrolle
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitssicherheit
- Abfallentsorgung und Umweltschutz
- Lagerhaltung

Die Qualifizierungsmodule können nach individuellem Bedarf im Individuellen Bildungsplan zusammengestellt werden. Folgende Module stehen zur Auswahl:

Fachkunde
- Lehrgang Holz
- Lehrgang Verpackung und Montage
- Lehrgang Hausreinigung und Küche
- Lehrgang Garten
- Lehrgang Elektromontage
- Lehrgang Metall
- Lehrgang Kfz-Pflege und Landmaschinenpflege
- Lehrgang Bau

Copyright © 2008 Günter Fenner

Fachpraxis
- Praktikum Tischlerei
- Praktikum Verpackung und Montage
- Praktikum Hausreinigung
- Praktikum Küche
- Praktikum Garten und Landschaftsbau
- Praktikum Elektromontage
- Praktikum Metall
- Praktikum Kfz-Pflege
- Praktikum Bau
- Praktikum Besen und Bürsten
- Praktikum Viehhaltung und Landwirtschaft
- Praktikum Hauswirtschaft Bauernhof
- Praktikum Land- und Baumaschinenaufbereitung

Grundlagenwissen für den Arbeitsbereich
- Messen und Maßeinheiten
- Wiegen und Zählen
- Signale, Zeichen und Symbole
- Zahlen und Buchstaben
- Farben und Formen
- Temperatur
- Arbeitssicherheit
- Lagerhaltung
- Qualität und Kontrolle
- Materialkunde
- Maschinenkunde
- Hilfsmittel
- Kulturtechniken
- Grundkenntnisse am PC

Hilfestellung zur Eingliederung in Arbeitsleben
- Der neue Arbeitsplatz
- Der Werkstattrat informiert
- Der Werkstattvertrag und die Entlohnung
- Rund um die Arbeitswelt
- Bewerbungstraining
- Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer/n
- Arbeitnehmer/n im Betrieb

Lebenspraktische Kenntnisse und Allgemeinbildung
- Hygiene
- Umgang mit Geld – Bankgeschäfte/Kontoführung
- Sicherheit im Verkehr
- Ernährung
- Uhrzeit
- Umweltschutz/Recycling
- Freizeitgestaltung
- Heimat und Natur
- Forscher

Wahrnehmung, Bewegung, Ausdruck
- Meinen Körper verstehen – Körperbild
- Tasten und Spüren
- Hören und Sehen
- Riechen und Schmecken
- Bewegung und Kraft einsetzen
- Gleichgewichtsschulung und Räumliches Sehen

Copyright © 2008 Günter Fenner

- Phantastische Geschichten
- Sehen und Fotografieren
- Schwimmen
- Fußball
- Motopädagogik
- Malen
- Rückenschule
- Spinning
- Sport, Spiel und Bewegung
- Töpfern
- Walken, Laufen
- Paddeln
- Fit for Fun

Prüfungshilfen/fachbezogene Qualifikation

- Flurförderfahrzeug Handhubwagen
- Flurfahrzeug handgeführt, elektrobetrieben
- Gabelstaplerführerschein
- Fußgängerschulung
- Fahrradpass
- Mofaführerschein
- Schweißlehrgänge
- Erste - Hilfe Kurs
- Lebensmittelhygieneschulung – Kompaktkurs
- Sicherheitstraining
- Führerschein L

Schlüsselqualifikationen

- Meine Grenzen kennen – Rücksicht auf andere nehmen
- Konflikte und Streit am Arbeitsplatz
- Sozialkompetenztraining (WfpbM)
- ZERA Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit (WfpbM)
- Konzentrationstraining für Menschen mit ADS/ADHS
- Kommunikation, Konfliktbewältigung, Kooperation

8.) Qualität der beruflichen Bildung

Die Qualität unserer Arbeit stützt sich auf folgende Bereiche:

- standardisierte Bildungspläne, die als Grundlage für unsere Angebote dienen
- individuelle Bildungspläne, die Neigung, Interessen und Eignung der Teilnehmer berücksichtigen
- Qualifizierungsvereinbarung als Instrument einer gemeinsamen Zielplanung
- die fortlaufende Dokumentation und Auswertung des individuellen Entwicklungsstandes des Teilnehmers
- Medien, die sich am erreichten Entwicklungsstand des Teilnehmers orientieren
- Reflexive Pädagogik als Methode der Qualitätssicherung pädagogischer Leistung

8.1) Standardisierte Bildungspläne

Durch standardisierte Angebote der beruflichen Bildung werden die beruflichen Qualifikationen sowie die persönlichkeitsrelevanten Kompetenzen zur Arbeitsausführung entwickelt und erhalten.
Für alle Fachgebiete sind standardisierte Bildungsrahmenpläne erarbeitet, die als Grundlage für die fachliche Qualifikation und die Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der Lehrgänge im Grundkurs und Unterrichtsangebote im Aufbaukurs dienen. Dabei ist die Berücksichtigung der Einheit von Fach- und Selbstkompetenz im oben beschriebenen Sinne ein wesentlicher Bestandteil.

8.2) Individueller Bildungsplan und Qualifizierungsvereinbarung

Mit jedem Teilnehmer der Beruflichen Bildung wird zu Beginn der Maßnahme ein individueller Bildungsplan und eine Qualifizierungsvereinbarung erstellt und während der Maßnahme regelmäßig fortgeschrieben.

Copyright © 2008 Günter Fenner

8.3) Dokumentation des Entwicklungsverlaufes
Der individuelle Entwicklungsstand der Teilnehmer wird regelmäßig dokumentiert und ausgewertet, ebenso der Stand der Aneignung von fachbezogenen Fertigkeiten und Fähigkeiten im Verlauf der Maßnahme.

8.4) Bildung und Arbeit
Bei der Vermittlung persönlicher und fachlicher Kompetenzen orientieren wir uns am jeweils erreichten Entwicklungsstand des Teilnehmers.
Bildung verstehen wir als Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Qualifizierung im Spannungsfeld zwischen eigenen Wünschen, Interessen und gesellschaftlicher Wirklichkeit.
Persönlichkeitsentwicklung ist in diesem Sinne die Heraus"Bildung" eigener Identität als Bildung eines persönlichen Verhältnisses von Individualität und Anpassung, als Balanceakt zwischen eigenen und fremden Erwartungen.
Für die behinderten Kollegen bedeutet dies zunächst, ihre Wünsche, ihre Fähigkeiten, die Regeln und Anforderungen der Umwelt zu erkennen und zu verstehen und in ein lebbares Verhältnis zu setzen.
Die Rolle der Mitarbeiter der Beruflichen Bildung und der Gruppenleiter der WfbM besteht darin, dies alltäglich mitzubewältigen, indem wir den behinderten Kollegen die Möglichkeiten bieten, sich in ihrem Alltag der Arbeit und Ausbildung die Fragen zu beantworten: „Was will ich? Was kann ich? Was soll ich? Also: Wer bin ich als Arbeitnehmer?". Diese handlungsleitenden Fragen müssen, da die Betroffenen behindert und zu bestimmten Abstraktionsleistungen im Hinblick auf deren Beantwortung nicht fähig sind, immer wieder neu und situativ im Alltag unter Anleitung beantwortet werden. Diesen Prozess von Persönlichkeitsbildung am Medium Arbeit verstehen wir als integralen Bestandteil beruflicher Bildung.
Lernen bedeutet in diesem Sinne, die behinderten Kollegen beim Aufbau ihrer Lebenswelt, beim Versuch, diese zu begreifen und zu verstehen, zu unterstützen.

8.5) Reflexive Pädagogik als Methode pädagogischen Erkenntnisgewinns
Die pädagogische Leistung unserer Mitarbeiter wird im Rahmen eines Qualitätssicherungsverfahrens überprüft und weiterentwickelt.
Dies heißt nichts anderes, als dass folgende Fragen im pädagogischen Alltag von den Mitarbeitern immer wieder systematisch beantwortet werden:

- Was erinnere ich von welcher Situation mit welchem behinderten Kollegen?
- Was wollte der behinderte Kollege aus meiner Sicht von mir?
- Wie hat er sich ausgedrückt?
- Was wollte ich? Wie habe ich mich geäußert?
- Konnte ich meine Vorstellungen in die Praxis umsetzen?
- Welche Reaktionen habe ich erfahren?
- Wie habe ich in der Situation reagiert?
- Welches Vorverständnis hatte ich bezüglich dieser Situation?
- Wie habe ich die Situation interpretiert?
- Welche gedanklichen Grundannahmen meinerseits sprechen daraus?
- Wem nützt mein Handeln?
- Wie verstehe ich im Nachhinein die Situation und was bedeutet sie für mein künftiges Handeln?
- Was sagt mir meine erinnerte Praxis über mich als Pädagoge?

Auf diese Weise gelingt es uns zunehmend, unsere behinderten Kolleginnen und Kollegen zu verstehen und ihnen die Möglichkeit zur Entfaltung ihrer Fachlichkeit und Persönlichkeit zu gewährleisten.

Copyright © 2008 Günter Fenner