



4

## DAS **WIE** ENTSCHIEDET

PERSONENZENTRIERTE UND INKLUSIVE  
BERUFLICHE BILDUNG FÜR MENSCHEN MIT  
UNTERSTÜTZUNGSBEDARF – EIN HANDBUCH FÜR  
AUSBILDENDE FACHKRÄFTE



## DAS **WIE** ENTSCHIEDET

### PERSONENZENTRIERTE UND INKLUSIVE BERUFLICHE BILDUNG FÜR MENSCHEN MIT UNTERSTÜTZUNGSBEDARF – EIN HANDBUCH FÜR AUSBILDENDE FACHKRÄFTE

#### Intellectual Output 4: Ausbildungsrahmenkonzept für Berufsausbilder\*innen (TOT-Programm)

Herausgeber und Autoren: Dirk Schwenzer und Albert de Vries  
unter Mitwirkung der Projektpartner:

Peter Biermann  
Hartwig Ehlers  
Helena Hirschmann  
Achim Leibing  
Klaus Merckens  
Henk Poppenk  
Axel-Michael Unger

Genderhinweis: Im gesamten Text wurde sich um eine gleichberechtigte Sprache bemüht. An manchen Stellen wurde aus Gründen der leichteren Lesbarkeit willkürlich die männliche oder weibliche Sprachform verwendet. Dies impliziert keine Benachteiligung des anderen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung für beide Geschlechter zu verstehen sein.



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert\*. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

ISBN: 978-3-946354-56-7



\* Es handelt sich um eine im Rahmen von Erasmus+ geförderte Strategische Partnerschaft in der Berufsbildung mit intellektuellem Output. Das Projekt wurde im Dezember 2017 begonnen und wird im Mai 2020 abgeschlossen. Projektnummer: 2017-1-DE02- KA202-004268.

\*\* Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/> oder wenden Sie sich brieflich an Creative Commons, Postfach 1866, Mountain View, California, 94042, USA.

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. BERUFLICHE BILDUNG – EIN MENSCHENRECHT FÜR ALLE</b>	<b>4</b>
Vorwort von Hans-Walter Kranert	4
<b>2. EINFÜHRUNG</b>	<b>6</b>
<b>3. DER HANDLUNGSIMPULS</b>	<b>8</b>
3.1 Intuitives Handeln als Ausbilder	9
<b>4. DIE WIE-METHODE:</b>	<b>11</b>
Handlungsimpuls erkennen und daran anschließen	11
4.1 Entwerfendes Erkunden – Projizieren eines positiven Bildes	13
4.2 Einlebendes Wahrnehmen	16
4.3 Reflektierendes Benennen – Erforschung einer gelungenen unerwarteten Handlung	18
4.4 Aus Erfahrungen lernen – Ziele als Szenarien entwerfen	19
<b>5. DAS WIE VERBINDET SICH MIT DEM WAS</b>	<b>22</b>
6. Schreiben des individuellen Portfolios – ein kompetenz- und interessenbezogenes Spiegelbild	23
<b>7. ENTDECKENDES ZUSAMMENARBEITEN</b>	<b>25</b>
<b>8. GRAFISCHE ZUSAMMENFASSUNG DER WIE-METHODE</b>	<b>28</b>
<b>9. DEN LERNORT MIT SEINEN LEHR- UND LERNMITTELN „BEGREIFEN“</b>	<b>29</b>
9.1 Lehr- und Lernmaterial entsteht auch in der Begegnung	31
Tipps zum Erstellen von Lehr- und Lernmaterialien	32
Tipps zum Erschaffen von Lernräumen	32
<b>10. TIPPS ZUR GRUNDHALTUNG DES ERFAHRENDEN LERNENS</b>	<b>33</b>
<b>11. INCLUTRAIN: TRAIN THE TRAINER</b>	<b>38</b>
11.1 TTT: Beispiel Seewalde	38
11.2 TTT: Workshop „Personenzentrierte berufliche Bildung – das WIE entscheidet“	40
11.3 TTT: Trainings-Aktivitäten	45
<b>12. SCHLUSSBETRACHTUNGEN: EIN- UND AUSBLICKE</b>	<b>51</b>
<b>13. SPEZIFISCHES GLOSSAR</b>	<b>54</b>
<b>14. LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>57</b>
<b>15. ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b>	<b>58</b>

# 1. BERUFLICHE BILDUNG – EIN MENSCHENRECHT FÜR ALLE

## Vorwort von Hans-Walter Kranert

„Wir leben, um zu arbeiten oder wir arbeiten, um zu leben“. Wie auch immer man dieses Sprichwort wendet, es bringt in jedem Fall zum Ausdruck, dass sich unsere gesellschaftliche Verfasstheit im Wesentlichen über und um Erwerbsarbeit konstituiert. Wir finden uns daher in einer Arbeitsgesellschaft wieder, die sich zentral über den Leistungsgedanken definiert. Der Zugang zu dieser Arbeitsform ist dabei im Wesentlichen über berufliche Zertifikate geregelt, die im Vorfeld über standardisierte und vorstrukturierte Bildungsgänge – beispielsweise über das duale System – zu erwerben sind.

Berufliche Bildung in einem genuin deutschen Verständnis stellt dabei eine Verbindung von Beruflichkeit und grundlegenden Aspekten von Bildung wie Selbstentwicklung dar. Gerade das Berufsprinzip als Bündelung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen in Berufsbildern hat in Deutschland eine lange Tradition und kanalisiert damit die Zugänge zum entsprechenden Bildungssystem. Entsprechend findet sich seit Längerem ein dichotomer Diskurs in der Fachwissenschaft und Bildungspraxis, was denn nun die eigentliche Zielstellung Beruflicher Bildung sein sollte: Berufliche Handlungskompetenz mit dem Fokus auf den Outcome und/oder berufliche Tüchtigkeit und Mündigkeit. Gerade der letzte Aspekt hebt deutlich das bildende Element hervor und rückt besonders die Persönlichkeitsentwicklung in den Mittelpunkt.

Aus dieser Grundkonzeption Beruflicher Bildung ergibt sich zwangsläufig die Frage, welche Chancen darin Menschen eröffnet werden, denen der Zugang zu diesen stark formalisierten Bildungsgängen aus unterschiedlichen Gründen nicht möglich ist. Im Falle einer angenommenen Behinderung greift dabei das sozialrechtliche System der Beruflichen Rehabilitation, welches jedoch primär wieder die nachfolgende Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt als Zielmarke identifiziert (vgl. SGB III). Der Grundgedanke von Rehabilitation, wie er beispielsweise im Artikel 26 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen verankert ist, ist jedoch viel umfassender angelegt: Er fokussiert die Unabhängigkeit, die Fähigkeitsentwicklung wie auch die gleichwertige Teilhabe als zentrale Ausrichtung von Rehabilitation – und jetzt erstmals – auch die Habilitation. In Verbindung mit dem Recht auf Bildung als allgemeines Menschenrecht und damit auch dem Recht auf Berufliche Bildung ist es notwendig, entsprechende Bildungsgänge zu konzeptualisieren und in der Breite zugänglich zu machen.

Eine erste institutionalisierte Umsetzungsstrategie findet sich in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Mit Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches IX im Jahre 2001 erfolgte ein begrifflicher Umbruch vom „Arbeitstrainingsbereich“ hin zum „Berufsbildungsbereich“. Zu einer inhaltlichen Konkretisierung kam es 2010 mit dem Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der Bundesagentur für Arbeit, welches erstmals Standards für dieses Aufgabenfeld der Werkstätten vorgab. Berufliche Bildung wurde dadurch einerseits für die Rehabilitanden der Werkstätten bundesweit verbindlich umrissen, andererseits wurde auch ein Rechtsanspruch auf ein ebensolches Angebot generiert. Das von seinem Grundanspruch an Bildung her zielführende

Fachkonzept richtet sich jedoch wiederum an dem Berufsprinzip aus und definiert hierzu, ausgehend von Berufsbildern, in einem „top-down“-Prozess verschiedene Abstufungen in diesem Bildungsbereich.

Wird jedoch Berufliche Bildung als Menschenrecht verstanden, so ist dies für jedermann zugänglich zu gestalten. Dies kann nur über ein weites Verständnis dieses Bildungsauftrages eingelöst werden, in welchem die individuelle Befähigung sowie die Persönlichkeitsentwicklung in den Vordergrund gerückt werden – jenseits potenziell verwertbarer Kompetenzen im Sinne des Arbeitsmarktes. Hierzu wären berufliche Bildungsprozesse „bottom-up“ zu konzipieren. Im Sinne der Teilhabegerechtigkeit nach Nussbaum (2010) bedeutet dies eine verbindliche „baseline“ im Kontext Beruflicher Bildung zu definieren. Dies hätte einerseits Gültigkeit für alle Personengruppen mit unterschiedlichsten Behinderungsformen und würde damit eine Teilhabegerechtigkeit an Bildung für alle realisieren, andererseits wären darauf aufbauend Unterschiede oberhalb dieser Schwelle durchaus hinnehmbar. Dies impliziert auch die Etablierung diversifizierender Bildungsgänge – wie beispielsweise innerhalb von Werkstätten, die bis hin zum anerkannten Berufsabschluss führen können.

Mit den vorliegenden Ergebnissen des Projektes „Inclutrain“ wird ein wichtiger Praxisbaustein vorgelegt, um Berufliche Bildung als Menschenrecht für alle zu etablieren. Das Projekt lotet die Möglichkeiten beruflicher Bildungsprozesse jenseits von standardisierten Bildungsgängen aus und leistet dadurch einen bedeutsamen Beitrag, um die erforderliche „baseline“ in der Beruflichen Bildung zu konkretisieren. Eine breite Rezeption der Ergebnisse im wissenschaftlichen Diskurs wie auch in der berufsbildenden Praxis ist daher allen Beteiligten zu wünschen.

**Hans-Walter Kranert, Akad. Oberrat**

Universität Würzburg, Fakultät für Humanwissenschaften - Lehrstuhl für Sonderpädagogik V  
Wittelsbacherplatz 1, 97074 Würzburg, [www.sonderpaedagogik-v.uni-wuerzburg.de](http://www.sonderpaedagogik-v.uni-wuerzburg.de)

## 2. EINFÜHRUNG

In der beruflichen Bildung stehen Ausbilder vor der Aufgabe, sich zu überlegen, wie sie mit einer ihnen übertragenen (häufig heterogenen) Gruppe von Auszubildenden pädagogisch zielführend arbeiten können. Wie vorgehen, um interessensbezogen und kompetenzorientiert adäquat zu fordern und zu fördern? Für Auszubildende, die einen großen Unterstützungsbedarf aufweisen, ist ein Eingehen auf ihre individuelle Veranlagung und ihre Vermögen besonders wichtig. Hier setzt das im Rahmen des ERASMUS+ Projekts Inclutrain entwickelte pädagogische Konzept an. Inclutrain ist eine Zusammensetzung der englischen Worte **inclusive** und **training**. Das bedeutet inklusive Ausbildung oder inklusives Ausbilden, also Ausbildung so gestalten, dass sie dem Inklusionsgedanken gerecht wird. Das Konzept ermittelt, beschreibt und erprobt Rahmenbedingungen und Methoden für ausbildende Fachkräfte, um Lernende, die einen umfangreichen behinderungsbedingten Unterstützungsbedarf haben, zu „erreichen“ und mit ihnen gemeinsam personenzentriert effizient zu lernen und zu arbeiten.

Inclutrain setzt sich dafür ein, personenzentrierte berufliche Bildung als ein Grundprinzip inklusiv ausgerichteter Pädagogik und Didaktik zu verstehen und zu praktizieren. Insbesondere Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf benötigen – ausgehend von deren individuell vorhandenen Dispositionen – ganz eigene berufliche Perspektiven. Das trifft vor allem dann zu, wenn ihr Wesen und Potenzial nicht den Anforderungen geregelter Ausbildungsgänge entsprechen. Um auch für diese Menschen die Verwirklichung des Rechts auf freie Berufswahl zu ermöglichen, sind neue, offene Wege zu beschreiten. Diese Handreichung zeigt einen Weg auf, wie das gelingen kann.

Die Innovation im Projekt besteht darin, dass hier kein spezieller Beruf bzw. konkretes Berufsbild Ausgangspunkt für den beruflichen Bildungsprozess ist, sondern dass personenzentriert an der jeweiligen eigenen Disposition (Willensrichtung, Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Unterstützungsbedarf) „angeschlossen“ wird.

Konsequentes Hinschauen auf das, was da ist, und ebenso konsequentes Ernstnehmen, was einem in den Handlungen des anderen begegnet, ist das zentrale Anliegen. Zu welchem Berufsbild das führt oder welcher Beruf daraus neu entwickelt wird, ist eine offen gehaltene individuelle Entdeckungsreise. Entscheidend ist, WIE auf die Handlungsintention bzw. Willensrichtung der Lerner eingegangen wird und WIE daraus berufliche Entwicklung generiert wird.

In zweieinhalbjähriger Projektarbeit wurde dieses Konzept entwickelt und erprobt sowie in drei Dokumententeilen zu 1. Didaktische Methodik, 2. Lehr- und Lernmaterialien und 3. Lernräume, welche als Download unter [www.inclutrain.eu/projektergebnisse](http://www.inclutrain.eu/projektergebnisse) frei verfügbar sind, ausgearbeitet.

Das vorliegende Handbuch ist im Sinne einer praxisbezogenen Handreichung für die Tätigkeit als Ausbilder und/oder Lernbegleiter, deren Lerner einen besonderen Unterstützungsbedarf aufweisen, erarbeitet worden. Es versteht sich nicht als Lehrbuch! Die Autoren sind sich bewusst, dass Sie als Nutzer des Handbuchs bereits über vielfältiges pädagogisches und didaktisches Wissen sowie Können verfügen und laden Sie hiermit ein, den notwendigen Perspektivwechsel durch

Ihre Arbeit in der beruflichen Bildung mitzugestalten. In den folgenden Kapiteln sind mehrere Praxisbeispiele und Übungen, aber auch Erläuterungen und Hintergrundwissen sowie Hinweise zu Bildungsmöglichkeiten aufgeführt.

Inklusion wird zu einer gelebten Praxis, wenn sie ein kohärentes Ganzes aus Vision, Grundhaltung und methodischer Technik ist. Wir wünschen Ihnen viele neue Erfahrungen und Erkenntnisse durch das Arbeiten mit dem Handbuch und freuen uns, wenn sich dadurch Erfolge in der Praxis zeigen.

## 3. DER HANDLUNGsimpuls

Die charakteristische, individuelle Qualität, die jeder Mensch in das Leben und die Arbeit mit anderen Menschen einbringt, zeigt sich in der Art und Weise, **wie** jemand sich verhält und handelt. Der individuelle Handlungsimpuls ist für jede Person spezifisch. Es ist ein Wesenszug, der sich in allen Fähigkeiten zeigt. Man möchte in dieser Weise handeln und gleichzeitig dazu ermutigt und unterstützt werden.

### Hierzu ein Beispiel<sup>1</sup>:

*Johannes weiß, dass Ella, die nicht spricht, aggressiv reagieren kann. Das Stöhnen und Summen von Ella am Ende der Kaffeepause interpretiert er nicht als eine ihrer aggressiven Stimmungen, sondern als Handlungsimpuls: Ella möchte ihre Bäcker-Kollegen wieder an die Arbeit bringen. Anstatt sie mit ihrem störenden Verhalten rauszuschicken, sagt Johannes: „Ella meint, wir sollten wieder an die Arbeit gehen.“ Die freudige Reaktion von Ella zeigt, dass Johannes ihren Handlungsimpuls richtig erkannt und interpretiert hat. Johannes sah, dass Ella mit ihren so genannten Aggressionen etwas ausdrücken wollte. Er sah auch, dass Ella sich tatsächlich konstruktiv in seine Arbeit als Ausbilder einmischte. Johannes versuchte über Jahre hinweg, immer wieder zu erraten und in Worte zu fassen, was Ella sagen wollte, aber nicht sagen konnte. Er unterstützte sie dabei, ihren Willen in die Realität umzusetzen. Schließlich begann Ella zu sprechen – und sie konnte Johannes in bestimmten Situationen als Leiter der Bäckerei ersetzen.*

In jedem Verhalten, egal wie störend oder missverstanden, wird eine Initiative gezeigt. Das Motiv, das Ellas Murren und Brummen zugrunde liegt und das in Johannes Bestätigung konstruktiv zum Ausdruck kommt, nennen wir den Impuls zum Handeln. Ellas Handlungsimpuls wird von uns mit „anfassend führen“ (Adverb+Verb) beschrieben.

Einen bestimmten Handlungsimpuls zu haben, bedeutet nicht, dass man das Wie dieses Handlungsimpulses direkt beherrscht. Das wäre ein Talent. Wenn die Art und Weise des Handelns zur Situation passt, wird es spannend, inspirierend und trägt zum persönlichen sowie situativen Fortschritt bei. Je besser es gelingt, den Handlungsimpuls konstruktiv zum Ausdruck zu bringen, desto besser wird diese Fähigkeit in immer mehr Situationen positiv genutzt werden können.

---

<sup>1</sup> Aus einem der ersten Projekte „Forschung in der eigenen Arbeit in der Sozialtherapie“: Johannes Krausen (1999): Gespräche führen mit Menschen, die nicht sprechen können. Siehe: [www.academievoorervarendleren.nl](http://www.academievoorervarendleren.nl)

### 3.1 Intuitives Handeln als Ausbilder

Als Ausbilder/Lernbegleiter sind Sie ständig gefordert, intuitiv zu handeln. Es ist nur sehr bedingt vorauszusehen bzw. zu errahnen, wie ein Lerner in bestimmten Situationen handeln bzw. reagieren wird. Intuitive Handlungen treten oft in Situationen auf, in denen Sie bereits viel ausprobiert haben. Sie sind am Ende Ihrer Kräfte, Ihr Verstand hilft Ihnen nicht mehr weiter und dann handeln Sie nach dem Prinzip „Augen zu und durch“. Ohne unmittelbares vorheriges Nachdenken tun Sie, was in dieser bestimmten Situation angemessen ist.

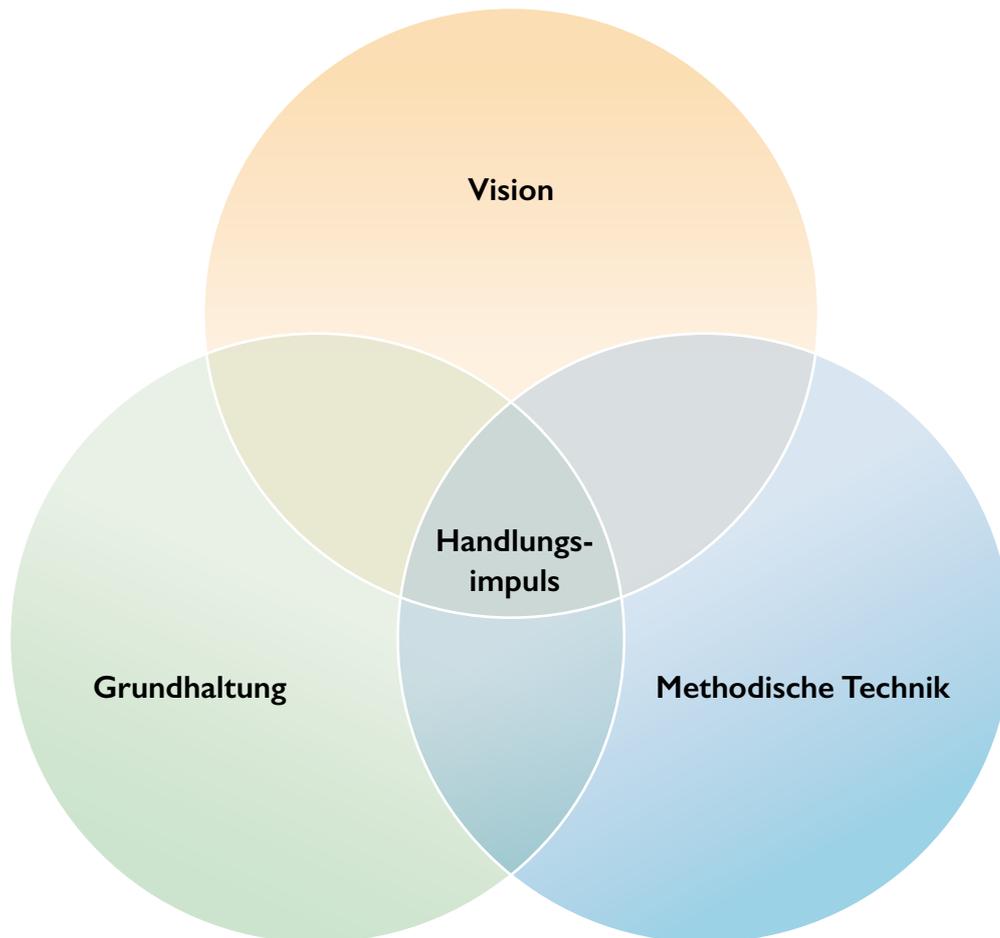
Die Kunst des Nichtwissens gehört zum intuitiven Handeln. Trotzdem sind Sie nicht unvorbereitet: Sie haben einen vollen Rucksack und sein Inhalt wird auch bei intuitiven Handlungen genutzt. Der effektive Inhalt des Rucksacks besteht aus Fähigkeiten und erfahrungsgefüllten, agilen Ideen und Konzepten. Der effektive Teil des Rucksacks enthält jedoch keine festen Vorstellungen, denn charakteristisch für die intuitive Handlung ist, dass man sich dem anderen anschließt, ohne sich vorher eine genaue Vorstellung von dieser Handlung und dem anderen gemacht zu haben. Im Moment des intuitiven Handelns sind Sie in der Lage, ganz bei dem anderen zu sein: Sie sagen Ja zu den Möglichkeiten der anderen Person, die Sie noch nicht (vollständig) kennen oder verstehen. Das ist die Fähigkeit, den anderen als Ganzes zu akzeptieren und seine Möglichkeiten zu erfahren.

Wenn es Ihnen gelingt, sich in die Handlungsintention eines Lerners hinein zu begeben (auch wenn diese zunächst als nicht richtig oder ineffektiv empfunden wird), erfolgt eine „Begegnung“ auf der Handlungsebene und es wird leicht, gemeinsam lernend „voranzuschreiten“. Wenn solche Situationen entstehen, ist das dementsprechend positiv zu bewerten. Das „WIE“ eines Lerners (d.h. seine Art zu handeln) wird dann direkt spürbar und kann im Weiteren produktiv genutzt werden.

#### Beispiel

*Als Ausbilder stellte ich fest, dass ich versehentlich einen falschen Ordner für ein planmäßiges Fachgespräch mit einem Auszubildenden eingesteckt hatte. Es war der Ordner mit all den Unterlagen aus den Bildungsmaßnahmen. Ich habe mich dafür beim Auszubildenden entschuldigt und ohne mir weitere Gedanken zu machen, gezeigt was in dem Ordner ist. Am Anfang waren die Inhalte eines Ausbildungsvertrags sowie die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingepflegt. Der Auszubildende schaute wie abwesend oder unbeteiligt in die Ecke des Raumes. Aber als dann die Seiten mit Bildern von Gemüsepflanzen kamen, sagte er sofort: „Das kenn ich, das ist ein Radieschen. Die schmecken sehr gut.“ Und schon blätterte er selber weiter im Ordner. Er blieb bei den Pflanzen, die er kannte, kurz stehen und erzählte, was er dazu wusste. Ich habe nichts gefragt oder dazu gesagt, sondern ihn reden lassen. So entstand eine intuitive, eine gelungene unerwartete Handlung. Ich erhielt Einblicke (Zugang) in das, was den Auszubildenden „bewegt“.*

Es ist wichtig, die Handlung des Lerners grundsätzlich als für ihn richtig anzunehmen, auch wenn sie (zunächst) als nicht „positiv“ bzw. störend wahrgenommen wird. Im konkreten Beispiel gelang es dem Lernbegleiter, die anfängliche Abwendung des Blicks des Lerners nicht negativ, sondern positiv als Handlungsimpuls im Sinne von interessiert „hindeutend Anschauen“ zu bewerten, daran anzuschließen und so mit dem Lerner den Lernprozess personenzentriert zu gestalten.



### Vision

- Jeder Mensch zeigt in dem, wie er handelt, seinen Handlungsimpuls.
- Jeder Mensch hat seinen eigenen, sehr persönlichen, einzigartigen Handlungsimpuls. Als Säugling, Jugendlicher, Erwachsener oder älterer Mensch taucht immer wieder derselbe Handlungsimpuls auf, jedes Mal in anderer Form, nämlich in Verbindung mit dem Was, das zu der Zeit und an dem Ort aktuell ist.
- Jeder Mensch will in seinem Handlungsimpuls, in seiner Willensrichtung befähigt werden.

### Grundhaltung

- Ich konzentriere mich auf die Handlung und nicht auf die Emotion oder das Warum. Dadurch wird die Initiative des anderen gestärkt.
- Ich integriere den gleichen Handlungsimpuls in verschiedene Kontexte. Das schafft Freiheit.
- Ich richte mich nach dem Handlungsimpuls eines Menschen, nach der Art und Weise, wie er handelt. Dies fördert die Nachhaltigkeit.

### Methodische Technik

- Beschreiben Sie den Handlungsimpuls mit zwei Worten: Adverb + Verb. Denken Sie diese Worte gleichzeitig und nicht nacheinander; als Ursache-Wirkung.
- Verbildlichen Sie den Handlungsimpuls zu einem Beruf oder einer beruflichen Situation.
- Formulieren Sie den Handlungsimpuls immer positiv und nach außen hin, zur Umwelt hin, nicht zur Person selbst hin. Ändern Sie ggf. die Formulierung so, dass das sofort klar wird.
- Stellen Sie sich vor, wie Sie in einer Situation an einen Handlungsimpuls anschließen. Zum Beispiel, wenn Sie mit der Person einkaufen gehen oder den Tisch decken. Auf diese Weise trainieren Sie Ihre Fähigkeit, intuitiv an einen bestimmten Handlungsimpuls anschließen zu können.
- Betrachten Sie den Handlungsimpuls als eine Arbeitshypothese. In dem Moment, in dem man damit arbeitet, wird klar, ob er dabei hilft, andere in einem neuen Licht zu sehen und daran anzuschließen zu können. Wenn es nicht funktioniert, erkunden Sie, zum Beispiel mit Kollegen, wie Sie die Worte alternativ verstehen können und welche Perspektive sie für Ihr eigenes Handeln bieten. Wenn Sie dann immer noch nicht weitergehen können, befolgen Sie die in den folgenden Kapiteln beschriebenen Verfahren, und es erscheinen andere Worte, die Sie erneut ausprobieren.

Abbildung 1: Prinzipien des Handlungsimpulses

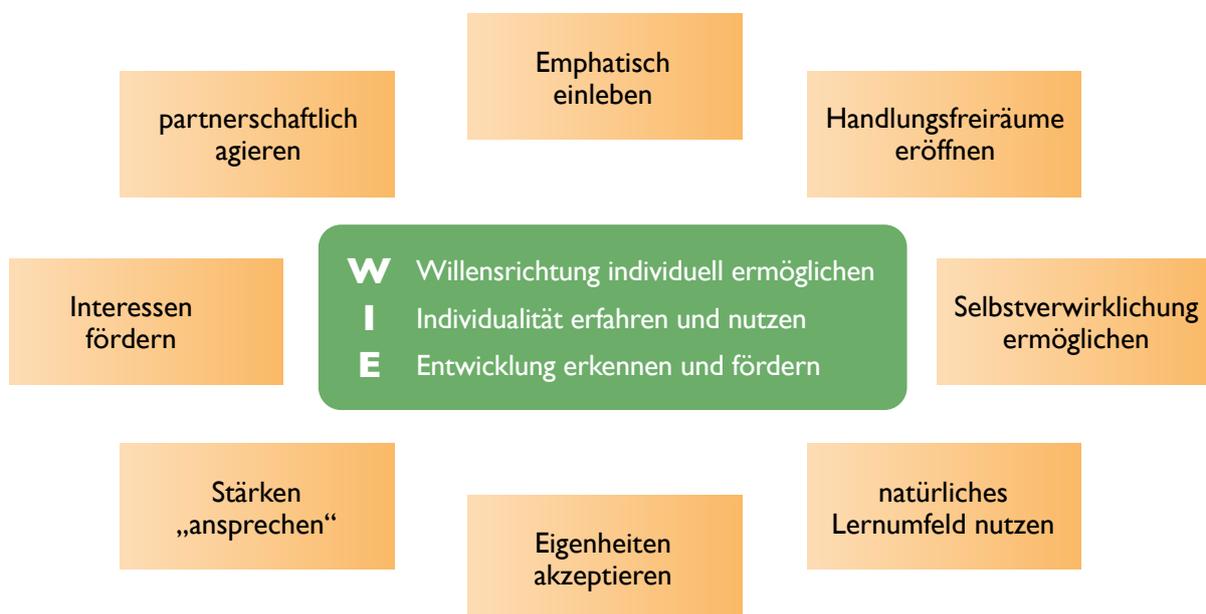
## 4. DIE WIE-METHODE:

### Handlungsimpuls erkennen und daran anschließen

Pädagogische Arbeit hat vorrangig immer etwas mit dem Aufbau und der Entwicklung von positiven Beziehungen zum Lerner zu tun. Es kommt in der Aus- und Weiterbildung sehr stark darauf an, die Individualität (die ihren Ausdruck in der Willensrichtung findet) der Lerner in Erfahrung zu bringen, daran anzuschließen und im weiteren Lernprozess nutzbar zu machen. Die WIE-Methode<sup>2</sup> (Willensrichtung individuell ermöglichen) ist eine Methode, um den Handlungsimpuls zu benennen und Ideen zu bekommen, wie man sich mit dem Lerner und seinem Handlungsimpuls in Verbindung setzen kann.

Wie kann das gelingen? Welche Voraussetzungen sind dafür notwendig? Die folgende Abbildung veranschaulicht, welche Qualifikation/Eigenschaften Ausbilder bzw. Lernbegleiter haben oder entwickeln müssen, um dem WIE-Prinzip gerecht zu werden.

Abbildung 2: WIE-Prinzip und dessen Elemente<sup>3</sup>



2 Der Begriff WIE-Methode wird zum ersten Mal, auf Holländisch (HOE=Handelingsimpuls Onderzoekend Exploreren), verwendet in: de Vries, Albert (2012): Stärkung der individuellen Entscheidungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Auch ein von der EU kofinanziertes Projekt (Europäischer Sozialfonds, Aktion E). Weiter ausgearbeitet in: de Vries, Albert (2013): Gelungene unerwartete Handlung. Unverstandenes Verhalten, Quelle Kreativität.

3 Schwenzer, de Vries, Hirschmann (2020)

Im Wesentlichen besteht die WIE-Methode aus drei methodischen Techniken: „entwerfendes Erkunden“, „einlebendes Wahrnehmen“ und „reflektierendes Benennen“. Variationen dieser methodischen Techniken, wie z.B. der Leitfaden für die Erstellung eines Portfolios, werden ebenfalls zur Unterstützung der gesamten Arbeitsmethode eingesetzt. Das Gleiche gilt für „entdeckendes Zusammenarbeiten“, mit dem eine Teambesprechung im gleichen Arbeitsstil gestaltet werden kann, und „erfahrendes Evaluieren“. Auf diese Variationen gehen wir später näher ein.

Mit der ersten methodischen Technik versuchen Sie, sich vorzustellen, wie Ihre Arbeit aussehen könnte, wenn Sie anschließen.

Mit der zweiten methodischen Technik versetzen Sie sich in das unverstandene Verhalten hinein.

Bei der dritten methodischen Technik blicken Sie darauf zurück, wie Sie in einer gelungenen, unerwarteten Handlung schon intuitiv eine Kluft zwischen sich und dem anderen überwunden haben.

Mit allen drei Techniken schaffen Sie methodisch einen inneren Raum des Empowerments. Dieser Raum bietet die Voraussetzungen für das intuitive Aufkommen lassen von Inhalten. Auf diese Weise kann ein Ansatz sowohl intuitiv als auch methodisch sein.

methodische Technik	<i>entwerfendes Erkunden</i>	<i>einlebendes Wahrnehmen</i>	<i>reflektierendes Benennen</i>
Richtung in der Zeit	Zukünftiges Vorstellen	Die Gegenwart erleben und erfahren	Betrachten der Vergangenheit
Ziel/Richtung der Intuition	Ein positives Bild entwerfen	Das Wesen des Verhaltens jemandem wahrnehmen	Reflexion über die gelungene unerwartete Handlung

Mit den drei oben genannten methodischen Techniken untersuchen Sie das Störende oder Unverstandene aus einer positiven Grundhaltung heraus. Die Herausforderung bei diesen methodischen Techniken besteht darin, die Unwissenheit und damit die Unsicherheit so lange wie möglich auszuhalten. Es ist verlockend, sofort mit den üblichen Interpretationen und Vorurteilen zu beginnen, wie zum Beispiel „so macht man das“ oder „so verhalten sich Menschen mit Autismus normalerweise“, aber genau das sollten Sie vermeiden. Stattdessen wird eine Forschungsaktivität eingesetzt, damit man sich nicht von Vorurteilen und Denkgewohnheiten hinreißen lässt.

Die nächsten drei Kapitel beschreiben die einzelnen Schritte dieser methodischen Techniken. Bei jedem Schritt nehmen Sie das, was Ihnen in den Sinn kommt, ernst und sagen Ja dazu, auch wenn Sie den Inhalt nicht sofort verstehen. Sobald sich etwas ergeben hat, gehen Sie zum nächsten Schritt über. In den folgenden Schritten und schließlich bei der Prüfung, ob das Ergebnis die Arbeit inspiriert, entsteht Verständnis.

Bei diesen drei methodischen Techniken werden auf unterschiedliche Weise immer wieder die gleichen Fähigkeiten eingesetzt, die dazu beitragen, an den Handlungsimpuls des anderen in der täglichen Ausbildung anzuschließen.

Die Ergebnisse dieser Forschung können genutzt werden, um Ihren Kollegen besser zu kommunizieren, was und weshalb Sie etwas getan haben. Die Ergebnisse werden Ihnen zudem helfen, selbst zu verstehen, was erfolgreich funktioniert hat. Ohne solche Forschungen und Reflektionen blieben unerwartete erfolgreiche Aktionen ein Glücksfall.

## 4.1 Entwerfendes Erkunden – Projizieren eines positiven Bildes

Es ist nicht leicht, das Richtige zu tun, wenn jemand, wie Ella in dem Beispiel in Kapitel 3, guten Willens, aber nicht in der Lage ist, ihren Handlungsimpuls positiv auszudrücken, und stattdessen aggressiv wirkt. Wie schaffen Sie es, sich von dem störenden Verhalten nicht irritieren zu lassen? Wie verbinden Sie sich mit dem Handlungsimpuls des anderen?

Eine der methodischen Techniken besteht darin, dieses Verhalten in positive Bilder umzudeuten. Wenn wir das individuelle Handeln als subjektiv richtig für den Lerner bewerten, wird es möglich, sich ihm zu nähern und zu erfahren, was ihn veranlasst, so zu handeln. Die dadurch gewonnen „Einsichten“ können dann sowohl in der Ausbildung als auch in anderen Lebensbereichen sehr nützlich sein.

### Hierzu ein Beispiel:

*Es ist Zeit für eine Tasse Kaffee. Jasper bittet Bart, Kaffee für die Gruppe zu machen.*

Bart: „Muss der Filter zuerst hinein? Ist es so richtig? Wieviel Kaffee muss hinein? Gestrichene Löffel? Wieviel Wasser muss hinein? So viel? ...“

Bei allem fragt Bart.

*Jasper ist verblüfft, worüber man alles eine Frage stellen kann, bei so etwas Einfachem wie Kaffee-machen. Bart scheint Angst zu haben, es falsch zu machen. Es erscheint so, als hätte er es noch nie vorher gemacht. Was Jasper auch sagt, es geht schief. Seine Irritation wächst. Schlussendlich sagt er: „Das weißt du doch schon.“*

*Bart fragt immer weiter. Immer dieselben Fragen. Er tut zu viel Kaffee in den Filter. Er gießt das Wasser daneben. So etwas Einfaches.*

*Bin ich jetzt verrückt, oder ist er es? „Bart, seien Sie nicht dumm, Sie haben schon mal Kaffee gekocht. Machen Sie mir nichts vor.“*

*Bart fängt an zu schreien. Jasper versucht, Bart zu erreichen, aber es gelingt ihm nicht. Bart schaut weg, meidet Jasper.*

Beim entwerfenden Erkunden geht man davon aus, dass das vermeintlich störende Verhalten, z. B. das wiederholte Fragen von Bart, gerade sinnvoll ist. So sinnvoll, dass es zielgerichtet sein wird, diese Handlung zu verstärken, statt die Fragerei zu stoppen. In dem Moment, in dem man sich darauf einlässt, springt man quasi über seinen eigenen Schatten, denn man weiß nicht, wo das Hinführen wird! Entscheidend ist, dass man davon überzeugt ist, dass das sich äußernde Verhalten von Bart sinnvoll ist. Aber was bringt das dem Lernbegleiter und Lerner? Was wird dadurch möglich? Das Handeln von Bart wird auf diese Art und Weise positiv gewürdigt und für das weitere Lernen mit ihm genutzt.

In welchem Beruf ist die fortgesetzte Befragung von eminenter Bedeutung? Beispielsweise als Forscher oder Journalist, jemand, der Menschen interviewt und immer weiter fragt, was sich hinter einer Antwort verbirgt. Der Handlungsimpuls wird gefunden, indem man sich die beiden Verben ansieht, welche die Situation am aussagekräftigsten Beschreiben, und wird dann mit den zwei Verben benannt: Interviewen und Hinterfragen. Der Handlungsimpuls, in dem das erste Verb zum Adverb wird – „interviewend befragen“ – ist immer positiv und nach außen gerichtet, auf die Umgebung, nicht auf die Person selbst. Der so formulierte Handlungsimpuls wird als Arbeits-hypothese interpretiert.

Wenn Sie nicht so schnell zwei Verben finden, können Sie ein Substantiv oder ein Adjektiv in ein Verb umwandeln. Das kann sogar ein Verb sein, das nicht im Wörterbuch steht.

In dem Moment, in dem Barts unverstandenes Verhalten als Qualität anerkannt wird, stellt sich automatisch die Frage, wie Sie Barts „interviewend Hinterfragen“ in alltäglichen Situationen, beim Lernen und in der Arbeit unterstützen bzw. fördern können. Auf welche Situation werden Sie morgen stoßen und was können Sie dann tun, um sich diesem Handlungsimpuls anzuschließen?

*Morgen ist es Joosts Aufgabe, Kaffee zu kochen. Joost ist gerade erst in unsere Wohngruppe gekommen und muss noch viel Praktisches lernen. Ich bitte Bart, mir zu helfen, Joost beizubringen, wie man Kaffee kocht. Unterstützt von Bart beginnt Jasper ein Gespräch mit Joost, um herauszufinden, was er bereits weiß und tun kann.*

Sie haben sich nun eine Vorstellung davon gemacht, wie Sie Barts Qualität in einer zukünftigen Situation einsetzen können. Sie können sich jetzt im weiteren Schritt fragen, ob Sie in der Vergangenheit auf diese Intention von Bart gestoßen sind und wie Sie daran angeschlossen haben.

*Schon vor einiger Zeit gab es eine Situation, in der Bart sehr unruhig in seinem Zimmer war und stöhnte und schrie. Jasper beschloss, mit ihm sein Tandemfahrrad zu fahren. Bart will mitkommen. Das Tandem wurde schnell aus dem Schuppen geholt. Es dauerte eine Weile, bis Bart laut schreiend herauskam.*

*Er stand nahe bei Jasper und rief laut: „Was ist, wenn ich brülle?“*

*Jasper antwortete ruhig: „Dann schreien Sie“. Es ist einen Moment lang still. „Setzen Sie sich hinten drauf, dann fahren wir.“*

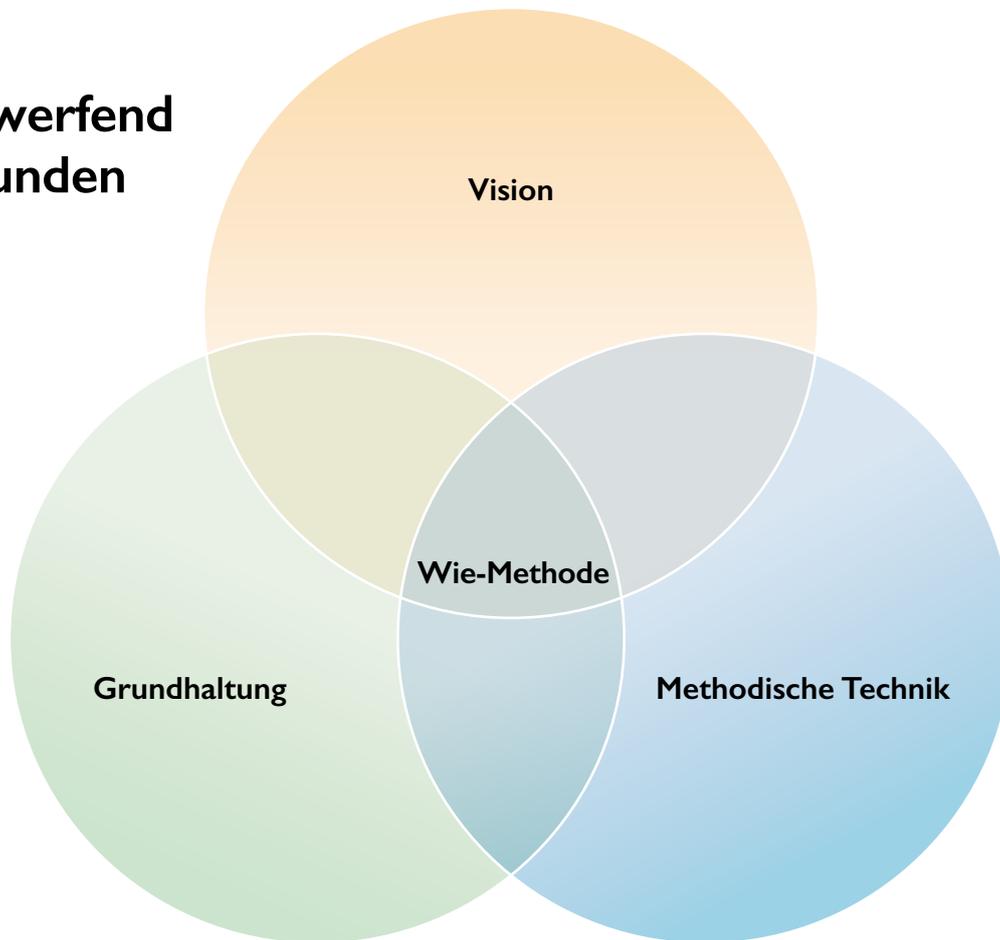
*Nach etwa dreihundert Metern seufzte Bart tief und entspannt.*

*Jasper beantwortete Barts Frage („Was ist, wenn ich brülle?“) leise. Intuitiv erlebte er es als Befragung (interviewend Hinterfragen) und nicht als Bedrohung.*

Auf diese Weise entdecken Sie, dass Sie in einem solchen Moment bereits unbewusst kompetent waren. Diese methodische Technik hilft, bewusst kompetent zu werden.

Zuerst wollte Jasper aufhören, Bart zu befragen. Das hat ihn verrückt gemacht. Je mehr Jasper versuchte, es zu stoppen, desto mehr machte Bart weiter. Es hatte keinen positiven Effekt. Wenn Jasper dem entwerfenden Erkunden folgt, wird er in der Lage sein, Fragen anzuregen! Eine vollständige Umkehrung.

# Entwerfend erkunden



## Vision

- Jede Person ergreift Initiative.
- Jeder Mensch baut kontinuierlich Erfahrungen auf und wird immer kräftiger in seinem Handlungsimpuls, in der Art und Weise, wie er handelt.
- Dieser Handlungsimpuls wird von anderen und von einem selbst nicht immer verstanden und kann dann als störend empfunden werden.
- Der Handlungsimpuls ist immer positiv und konzentriert sich auf die Umwelt, nicht auf den Handelnden selbst.
- Das unverständene Verhalten ist sinnvoll und kann als sinnvoll erscheinen und erlebt werden, wenn man es verstärkt, anstatt es sofort beenden zu wollen.

## Grundhaltung

- Sagen Sie Ja, bevor Sie es verstehen. Bewegen Sie sich mit.
- Sich einleben/versetzen Sie sich hinein.
- Sehen Sie in Situationen immer die Handlungen.
- Steigen Sie selbst ein, machen Sie vor, nehmen Sie mit, statt immer nur zu fragen. Arbeiten Sie zusammen, statt zu korrigieren. Konzentrieren Sie sich auf den gemeinsamen dritten Punkt. Stellen Sie erforschend dar.
- Beide, Sie und der Lerner, können es schon und tun es gelegentlich auch, unbewusst passend.

## Methodische Technik

1. Beschreiben Sie in einer konkreten Situation das unverständene, störende Verhalten.
2. Suchen Sie nach einer beruflichen Situation, als Bild, in der das unverständene Verhalten Bedeutung hat.
3. Wählen Sie zwei Verben aus der Beschreibung der Handlungen in dieser beruflichen Situation. So haben Sie den Handlungsimpuls beschrieben. Machen Sie aus dem ersten Verb ein Adverb.
4. Dieser Handlungsimpuls wird als Arbeitshypothese aufgefasst. Diese Hypothese wird daraufhin geprüft, ob sie zu neuen Aktionen anregt.
5. Stellen Sie sich vor, wie Sie in einer Situation, in der Sie sich morgen befinden könnten, an diesen Handlungsimpuls anschließen werden.
6. Abschließend können Sie mit der Frage zurückblicken, ob Sie früher schon einmal unbewusst an diesen Handlungsimpuls angeschlossen haben.

Abbildung 3: Grafische Zusammenfassung des entwerfenden Erkundens

## 4.2 Einlebendes Wahrnehmen

In jeder Handlung erscheint das Wie, der Handlungsimpuls. Eine Handlung kann beispielsweise einfach nur laufen sein, aber auch, wie jemand Blätter fegt, Zwiebeln schält, Teig knetet oder Holz hackt. Reden ist auch Handeln.

Mit dem einlebenden Wahrnehmen versetzt man sich in den anderen hinein und ahmt das Ausführen der Handlung nach. Sie akzeptieren die Tätigkeit, die die andere Person ausführt, als sinnvoll. Dazu ist es erforderlich, seine eigenen Gedanken loszulassen und sich ganz darauf einzustellen, das zu erfahren, was der andere erlebt. Es geht um das, was der andere tut, nicht um dessen Gefühle und Emotionen. Sie lassen keinen Raum für Sympathie oder Antipathie, die als natürliche Reaktion auf die andere Person aufkommt. Für Sie ist Ihre eigene Art zu gehen die beste, aber Sie konzentrieren sich aus einem positiven Interesse heraus auf den anderen, Sie sind offen für Erfahrungen, wie sie die andere Person erlebt. Diese methodische Technik dient auch als Vorbereitung für intuitives Handeln. Zudem wird das einlebende Wahrnehmen verbunden mit der Frage, in welchem Beruf, in welcher beruflichen Funktion oder Situation diese Handlung als Qualität gewünscht ist.

### Eine Fallbeschreibung von Simone und Miriam

#### **Simone bleibt böse**

*Simone macht einen angespannten Eindruck, als Miriam sie von der Arbeit abholt und nach Hause führt. Miriam sieht, dass bei Simone heute während der Arbeit etwas schiefgelaufen ist.*

*„Komm Simone, lass uns nach Hause gehen.“*

*Schweigen.*

*Miriam: „Was ist bei der Arbeit schiefgelaufen?“*

*Simone antwortet zähneknirschend: „Nichts.“*

*Anstatt den Weg nach rechts, nach Hause, zu nehmen, biegt Simone nach links ab. Sie machen also einen langen Umweg. Miriam weiß immer noch nicht, was schiefgelaufen ist. Miriam versucht sich vorzustellen, was es sein könnte. Sie befindet sich völlig in Simonas Arbeitssituation.*

*Direkt vor dem Haus nimmt Simone wieder den falschen Weg.*

*„Komm schon, so kommen wir nie nach Hause.“*

*Simone schreit und brüllt, sie blickt wütend auf Miriam. Miriam weiß nicht mehr, was sie tun soll.*

Miriam denkt: Simone müsste doch den Weg nach Hause kennen! Wie kann sie nur so dumm sein! Miriam steckt in ihrer Vorstellung von Simone fest. Wie kann Miriam das Verhalten von Simone jetzt anders sehen? Wie sagt man Ja und wie schließt man an?

Eine Möglichkeit, dies zu tun, ist ein Experiment. Man schaut mit jemandem von innen heraus, indem man sich genau wie die andere Person bewegt und die Erfahrungen, die man dabei macht, wahrnimmt und sie in Worte fasst. Nutzen Sie dazu folgende Übung:

- Suchen Sie sich einen Partner. Sie sollten diese Person nach Möglichkeit noch nicht lange kennen.
- Gehen Sie zu zweit hintereinander auf dem Flur/dem Hof (Auswahl abhängig von den örtlichen Gegebenheiten).
- Der „Frontmann“ läuft, wie er es üblicherweise tut.
- Der „Partner“ läuft im Abstand von ca. 1 Meter hinter dem „Frontmann“ her und nimmt dessen Bewegung auf bzw. imitiert diese – „versetzt sich hinein“ in die vorauslaufende Person.
- Versuchen Sie, Berufsbildern zu finden, in denen diese Bewegung Sinn ergibt.
- Finden Sie zwei passende Begriffe (Verben) für das Erlebte.
- Nach ca. 1 Minute wechseln Sie die Reihenfolge/Rolle.
- Nach Abschluss der Übung reflektieren Sie gemeinsam das Erlebte.
- Ordnen Sie die beobachteten Eigenschaften einem Beruf, einer beruflichen Situation zu.
- Diskutieren Sie ihre Reflexionen mit ihrem Partner: Was haben Sie „erfahren“? Erkennen Sie sich in den Beobachtungen/Reflexionen wieder? Wie ist es, so „gesehen“ zu werden?



Abbildung 4: Nachempfinden der Bewegung des „Partners“

Für alle Beteiligten – Nachahmende und Nachgeahmte – wird erfahrbar, dass es sich um einen Suchprozess handelt. Diejenigen, die beobachten, sind nicht die Experten, die die Situation kennen und nur die Merkmale des Beobachteten kategorisieren müssen. Es ist ein kreativer Prozess, jeder erlebt die Einzigartigkeit des anderen. Darin sind alle gleich. Menschen mit einem Unterstützungsbedarf kennen meist nur den einseitigen Prozess, in dem ein Experte eine Diagnose über sie stellt.

Eine der Teilnehmerinnen, Anita, sieht beim „Hineinbegeben“ ein Bild eines Uhrmachers. Das Bild ist natürlich von ihren persönlichen Erfahrungen geprägt, es ist ihr Bild. Durch die Frage „Wie arbeitet ein Uhrmacher?“ können Sie die Essenz des Bildes weiter in Handlungen verdichten: Er setzt alle Teile der Uhr an den richtigen Platz, mit großer Präzision. Diese Handlung wird wiederum in ein Adverb und ein Verb verdichtet: „passend hinsetzen“.

Nun sind diese Worte mit dem Beruf des Uhrmachers verbunden, aber ansonsten sind diese Worte immer noch fremd, unverstanden. Miriam versucht, diese Worte in ihrer täglichen Umgebung als normal und bedeutungsvoll zu sehen und zu erkennen. Beispielsweise hier und jetzt am Tisch. Einer der Teilnehmer zeigt, was er mit diesen Verben verbindet und sich vorstellt: Wenn er eine Tasse Tee für seinen Nachbarn einschenkt, stellt er die Tasse nach rechts, damit der andere, wenn er Rechtshänder ist, die Tasse gut greifen kann. Er legt den Löffel hinter den Becher, mit dem Griff ebenfalls nach rechts.

Mithilfe dieses Zwischenschritts kann sich Miriam nun vorstellen, wie sie Simone in einer bestimmten Situation erreichen kann:

*Es kann vorkommen, dass ein Stuhl während einer Mahlzeit unbesetzt bleibt. Normalerweise meldet sie als Betreuerin, dass heute jemand nicht da ist und dass sie diesen Platz selbst einnehmen wird. Eine Woche später wurde ein Stuhl neben Simone nicht besetzt. Bevor Miriam etwas sagen kann, hat Simone bereits einen anderen Bewohner eingeladen, neben ihr zu sitzen.*

Sobald Sie die Qualität einer Person benannt haben, werden Sie diese Qualität in Ihrer täglichen Begegnung mit dieser Person viel öfter als erwartet erkennen.

Die Methode des einlebenden Wahrnehmens bietet sich im Alltag in Verbindung mit unterschiedlichen Handlungen immer wieder an. Das Hinschauen, WIE jemand etwas macht und das konkrete „Hineinbegeben“ in den anderen durch Nachahmen, ermöglicht es, Vorgehensweisen und auch Schwierigkeiten nachzuempfinden sowie Lösungen zu suchen und zu finden. So ist es darauf aufbauend möglich, berufliche Angebote/Tätigkeiten vorzuschlagen oder auch gemeinsam zu entwickeln.

### **4.3 Reflektierendes Benennen – Erforschung einer gelungenen unerwarteten Handlung**

Mit der Technik des reflektierenden Benennens schaut man zurück auf eine gelungene unerwartete Handlung, eine intuitive Handlung. Durch das Reflektieren entsteht Bewusstsein für das, was man getan hat, und man kann entdecken, wie diese Handlung bei der Handlungsintention des anderen angeschlossen hat.

Schritt I dieser methodischen Technik ist das konkrete Beschreiben einer erfolgreichen unerwarteten Handlung.

#### **Auch hier ein Beispiel**

##### ***Karl schaut***

*Karl steht am Rande vom Gelände der Einrichtung. Er schaut über die Polder.*

*Jochem ist froh, ihn gefunden zu haben. Es ist jetzt seine Aufgabe, Karl dazu zu bringen, dass er mit ins Wohnhaus kommt. Karl kann einen in solch einer Situation komplett ignorieren. Jochem hat noch mehr zu tun. Dieses Suchen kostet schon extra Zeit. Seine Neigung ist es zu rufen: „Hey Karl, komm!“*

*Jochem stellt sich aber neben Karl. Er schaut auch über die Polder. Dann sagt Jochem intuitiv, was er sieht: „Es scheint mir, als würden die Mühlen langsamer drehen als gestern.“*

*Ohne Weiteres zu sagen, gehen sie gemeinsam nach Hause.*

Wie untersuchen Sie, was hier wirksam war? Das kann man Jochem nicht einfach fragen. Er hat intuitiv gehandelt, sodass man nicht auf einen bewussten Gedanken zurückgreifen kann. Erst im Rückblick können sowohl Jochem als auch wir verstehen, was hier wirksam war.

In Schritt 2 konzentrieren Sie sich auf die gelungene unerwartete Handlung, die intuitive Handlung: „Dann sage ich intuitiv, was ich sehe: Es scheint mir ...“. Die Handlungen des Betreuers sind: „schauen und benennen“.

Danach will man herausfinden, warum diese Handlung so wirksam gewesen ist. Das kann man nicht Karl fragen. Man stellt fest, dass Karl und Jochem nach dieser Handlung zusammen nach Hause gehen, zusammen in Bewegung sind. Offenbar hat Jochem an Karls Handlungsintention angeschlossen. Wie kommt man aber in unserer Erforschung auf die Spur von Karls Handlungsintention?

In Schritt 3 suchen wir Jochems Urteil zu Karl in der Erzählung auf: „Karl kann einen in solch einer Situation komplett ignorieren.“

Man versucht jetzt das Ignorieren positiv zu deuten (Schritt 4). Was will jemand, der ignoriert? Am besten kann man sich selbst befragen, indem man eine konkrete eigene positive Erfahrung mit „ignorieren“ aufsucht. Wann habe ich jemanden oder etwas ignoriert? Man ruft sich eine konkrete Situation inklusive Zeit und Ort in Erinnerung. Man beschreibt nur die Situation, nicht wie man sie gelöst hat. Zum Beispiel: Ich war mitten drin im Schreiben dieses Textes und war konzentriert auf der Suche nach den richtigen Worten für das, was ich zum Ausdruck bringen wollte. Da läutete das Telefon und ich ließ es klingeln.

Aus dem Bild heraus benennt man zunächst mit zwei Verben, was man in der Situation machen wollte (Schritt 5): konzentrierend formulieren.

Bei diesem Verdichten der eigenen Erfahrung wird eine bestimmte Dynamik spürbar. Als Arbeitshypothese nimmt man nun diese Dynamik, benannt mit den zwei Verben, als Ausdruck der Handlungsintention von Karl, von der Art und Weise, wie er handelt.

In Schritt 6 werden Sie versuchen, zu entdecken, wie Jochems Handlungen bei Karls Handlungen anschließen. Durch ihre inhaltliche Ähnlichkeit verbinden sich die Verhaltensweisen „Schauen und Benennen“ tatsächlich mit jemandem, der versucht, konzentrierend zu formulieren. Dies führt somit zum Anschließen an den Handlungsimpuls des anderen.

Jochems intuitives Handeln ist verständlich geworden und Sie haben ein Bild von Karls Handlungsimpuls. Dies gibt Ihnen eine Anleitung, wie Sie in Zukunft bei auftretenden Problemsituationen anschließen und handeln können (Schritt 7):

*Karl kommt oft in das Haus einer anderen Wohngruppe. Er wirft einen kurzen Blick umher. Die Menschen, die dort leben, empfinden das als bedrohlich. Ich tendiere dazu, Karl wegzuschicken. Jetzt sehe ich, dass ich ihm helfen kann, indem ich benenne, was er sieht und was wir tun. Selbst wenn ich Karl räumlich gegenüber bleibe, kann ich mich innerlich neben ihn stellen und sagen, was ich dann sehe.*

In dem Moment, in dem man erkennt, wie es gelingt, am anderen „anzuschließen“, kann man Situationen bewusst nutzen bzw. sie aktiv gestalten. Mit jedem Mal, da ein solches Anschließen gelingt, findet eine Entwicklung in Richtung gelebter Inklusion statt.

## 4.4 Aus Erfahrungen lernen – Ziele als Szenarien entwerfen

Der letzte Schritt der methodischen Techniken besteht darin, dass Sie aus den gesammelten Erfahrungen lernen, sich damit auf kommende Situationen vorbereiten können und somit eine Orientierung für Ihr Handeln haben. Gewöhnlich formuliert man dazu konkrete Ziele, jedoch möchten Sie sich die Möglichkeit einer intuitiven Handlung offenhalten und nicht rational Schritt für Schritt einen Plan verfolgen, um auf ein Ziel hinzuarbeiten. Um diese Balance hinzubekom-

men, können Sie Ziele so ausarbeiten, dass sie zu Szenarien werden.

Es gibt zwei unterschiedliche Arten von Zielen: Produktionsziele und Entwicklungsziele. Ein Beispiel für ein Produktionsziel ist: „Wir haben den Auftrag, jede Woche zehn Kisten Salat in den Laden zu liefern“. „Ich würde gerne Radfahren lernen“ ist dahingegen ein Entwicklungsziel. Produktionsziele sind identische, sich wiederholende Ziele. Bei einem Entwicklungsziel erreicht man das Ziel an einem bestimmten Punkt, und dann kann man sich ein neues Ziel setzen: „Ich möchte Radfahren lernen, nicht nur hier auf dem Gelände, sondern auch auf öffentlichen Straßen“. Im Falle des Lernens geht es vor allem um Entwicklungsziele.

Ziele können konkreter formuliert werden, wenn man die Zeit berücksichtigt, in der man erwartet, das Ziel zu erreichen: „Ich würde gerne nächste Woche, wenn wir im Urlaub sind, auf dem Gelände Radfahren lernen.“ Noch konkreter wird es, wenn im Ziel auch die beteiligten Personen beschrieben werden: „Ich möchte nächste Woche, wenn wir Ferien haben, lernen auf unserem Gelände Rad zu fahren. Ich möchte, dass mein Mentor mir das beibringt.“ Hier hat die „Ich-Person“ Vertrauen zu seinem Mentor: „Mit ihm werde ich sicher Erfolg haben. Außerdem ist er fit genug, um mir nachzulaufen.“ Schließlich formulieren Sie das Entwicklungsziel um von „ich will“ zu „ich kann“: „Ende nächster Woche kann ich auf unserem Gelände Rad fahren. In dieser Ferienwoche übte ich jeden Tag eine halbe Stunde lang. Mein Mentor, der Anfang der Woche hinter mir herlaufen musste, um mit mir zu lenken und mir zu sagen, wie ich bremsen soll, lächelt mich am Ende der Woche von der Seite an.“

Mit der konkreten Beschreibung des Ziel wurde ein Szenario erschaffen – ein Szenario, in dem der Mensch mit Unterstützungsbedarf in Beziehung zum Lehrer oder Betreuer und in Beziehung zu einer Umgebung erscheint.

### **So üben Sie sich in der Szenarien-Forschung**

Sie entwerfen ein Szenario, das Sie als reale Situation vor sich sehen. Sie stellen sich dabei eine Situation nach dem Moment, in dem Sie gehandelt haben, vor und blicken zufrieden auf diese Situation zurück. Es gibt dabei keine Folgemaßnahmen, die noch notwendig oder möglich sind. In einem solchen Szenario sehen Sie, was Sie und die andere Person in diesem Zusammenhang getan haben. Wenn Sie sich mehrere Szenarien/mögliche Situationen vorstellen, wird Ihre Vorbereitung umso freier und in einem realen Moment kann das, was auf Sie zukommt, umso mehr eine intuitive Reaktion in Ihnen hervorrufen.

Wichtig ist, dass Sie in dem Szenario nicht nach dem Weg, ein Ziel zu erreichen, suchen, sondern auf das schauen, was zum Zeitpunkt der Zielerreichung realisiert wurde. Eine solche Zukunftsvision lädt sowohl den Lerner als auch den Ausbilder ein, individuelle, personenzentrierte Wege zu diesem Ziel zu finden.

Bei der Arbeit an allen Zielen sollten grundsätzlich folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Die Ziele sind positiv und handlungsorientiert formuliert.
- Die Arbeit an einem Ziel erfolgt immer in Interaktion zwischen dem Ausbilder und dem Lerner.
- Auf ein Ziel hinzuarbeiten geschieht immer in einem konkreten Kontext, in einer konkreten Situation.
- Die Arbeit an einem Ziel in einer konkreten Situation ist in der Regel einmalig und kann in der Regel in absehbarer Zeit erreicht werden.

In jeden Entwicklungsplan, der sich über einen größeren Zeitraum erstreckt, kann das allgemeine Ziel „Der Lerner erwirbt mit seinem Handlungsimpuls positive Erfahrungen“ aufgenommen werden.

## 5. DAS WIE VERBINDET SICH MIT DEM WAS

In der personenzentrierten beruflichen Bildung bestimmt der Lerner (wesentlich) durch seine Willensrichtung und seinen Entwicklungsstand die Auswahl der für ihn bestimmten Aufgabe(n) bzw. Arbeit(en) – das WAS – sowie die Art und Weise der Lernbegleitung durch die Ausbilder. Das WIE beschreibt die Beziehung der Lernenden und die Art und Weise der Gestaltung des WAS, wie es ihre eigene Wesensart ist, Aufgaben zu bearbeiten und Anforderungen zu bewältigen. Das WIE muss zudem WAS dergestalt passen, dass die Arbeitsausführung zu keiner Gefährdung führt. So bedarf es bei Arbeiten mit Verletzungsgefahr; bei dem WIE der Lernenden, einiger Grundfähigkeiten zur vorsichtigen und achtsamen Ausführung. Das ist eine der Voraussetzungen für eine sichere Arbeitsdurchführung, wie beispielsweise bei der Arbeit mit Holz.

Es ist die Aufgabe des Lernbegleiters, den Lerner darin zu unterstützen, seine Ziele zu erreichen und die eigene Herangehensweise zu schulen. Es wäre falsch, die Beurteilung des Ergebnisses vorwegzunehmen und Schritte zur Korrektur vorzugeben. Besser ist es, bei Bedarf einen Weg aufzuzeigen, wie das gewünschte Ergebnis erreicht werden kann.

### **Beispiel Motorsägen**

Die Aufgabe bestand darin, dass eine Senke von vielen jungen, wild gewachsenen Baumstämmen freigeschnitten werden sollte. Eine Aufgabe, die für beide Mitarbeiter neu war.

Der Lernbegleiter erklärt, was zu tun ist. Die noch jungen Bäume müssen abgesägt und einzeln beiseitegeschafft werden. Bevor es losgeht, wurden noch einmal die Sicherheitsvorschriften wiederholt. Bereit? Ja.

Einer der beiden fing an und der Meister schaute zu, bereit einzuschreiten, wenn etwas außer Kontrolle gerät. Beim ersten Versuch, den Baum abzusägen, verkeilte sich die Motorsäge. Sachgemäß wurde diese ausgestellt, für Sicherheit gesorgt und um Unterstützung gebeten. Was nun? Es funktioniert nicht. Der Meister schaute sich mit den beiden zusammen an, was und wie es gemacht wurde. Er stellte die Frage, warum es nicht funktionierte und die beiden erkannten bei der Betrachtung der Situation die Antwort. Der Baum neigte sich nach „innen“, dorthin, wo die Säge angesetzt wurde. Würde man von „außen“ sägen, würde der Baum von der Säge wegfallen. So müsse man sägen.

Ruhig nahmen die Auszubildenden die Arbeit wieder auf. Der Sicherheitscheck vorab verlief schon automatisch und richtig. Als der Baum fiel, war die Freude groß und die Arbeit ging weiter. Der Stolz über das gelungene Werk war unverkennbar und die geleistete Arbeit drückte sich nicht nur im Schweiß der beiden aus, sondern auch in der jetzt wieder frei liegenden Fläche.

Wichtig ist, zu bemerken, dass der Meister die Tätigkeiten nicht unterbrach, bevor ein Ergebnis sichtbar war:

- Erst als es ein Ergebnis gab, das für alle sichtbar betrachtet werden konnte, war das Lernmaterial entstanden und es wurde darauf hingewiesen.
- Der zweite Lernschritt war dann, den Fehler und wie es stattdessen sein sollte, zu erkennen. Dazu musste wieder gehandelt werden.

## 6. SCHREIBEN DES INDIVIDUELLEN PORTFOLIOS – EIN KOMPETENZ- UND INTERESSENBEZOGENES SPIEGELBILD

Für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf bedarf es in der beruflichen Bildung einer besonderen Form der Darstellung ihrer Interessen, Leistungen, Potenziale sowie ihrer beruflichen Tätigkeiten, ihres individuellen persönlichen „Berufs“ (in Ergänzung zu einem formalen Zeugnis). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde im Projekt Inclutrain die Form des „Portfolios“ entwickelt. Im Portfolio beschreiben Sie das Ergebnis der Arbeit mit den methodischen Techniken der WIE-Methode.

**Hier zunächst ein Beispiel <sup>4</sup>**

### **Portfolio Bernd (geschrieben durch den Ausbildungsbegleiter, im Gespräch mit Bernd)**

Ein Projekt, auf das ich stolz bin, habe ich im vergangenen Jahr im Gartenbausektor durchgeführt. Der Gärtner hatte drei verschiedene Salatsorten angebaut. Sie wurden zu vier verschiedenen Zeiten gepflanzt, jeweils im Abstand von zwei Wochen. Er wollte wissen, welche dieser neuen Sorten in unserem Anbausystem am besten gedeihen und wie sie bei einer Verkostung schließlich geschätzt werden.

Jede Woche schaute ich mir die Pflanzen an und beschrieb, wie sie aussahen. Ich habe auch Fotos für den Gärtner gemacht. Gelegentlich betrachtete ich sie zusammen mit ihm.

Nach sechs bis acht Wochen wurde der Salat geerntet. Ich wog alle Sorten ab und beschrieb sie. Es war interessant, dass eine Sorte zum frühen Pflanzdatum und eine andere Sorte zum späteren Pflanzdatum am besten war. Die dritte Sorte war zu schnell verfault.

Geschmacklich wurden die beiden gut beurteilt, obwohl sie unterschiedlich waren. Die erste hatte einen überwiegend frischen grünen Geschmack. Die letztere war fester und schmackhafter. Ich war hier als Forschungsassistentin tätig.

Diese Arbeit hat mir wirklich gefallen. Zusätzlich zu dieser Arbeit, die vielleicht nur einen halben Tag pro Woche in Anspruch nahm, half ich beim Unkrautjäten auf den Feldern.

Als wir morgens mit dem Unkrautjäten begannen, schauten wir uns zuerst gemeinsam die Gemüsereihen an. Wir schauten uns zuerst an, wie die Reihen aussahen, die wir gestern gejätet hatten, und dann die, die wir heute jäten werden. Wir haben auch gezählt, wie viele Reihen wir

<sup>4</sup> Das im Rahmen von Inclutrain entwickelte modellhafte Konzept wurde in drei ausgewählten Einrichtungen (integrative Hofgemeinschaften), die im Bereich der biologisch-dynamischen Landwirtschaft sozialtherapeutisch und berufsbildend tätig sind, erprobt: Loidholdhof in Österreich, Urtica de Vijfprong in den Niederlanden, Weide-Hardebek in Deutschland. Die Autoren und Herausgeber des Handbuchs sind davon überzeugt, dass die Erkenntnisse des Projekts Inclutrain auch auf andere Berufsbereiche und Personengruppen übertragbar sind.

gestern gejätet haben und wie viele Reihen noch gejätet werden müssen.

Meine Fähigkeit ist es, vergleichend zu beobachten und zu beurteilen (hindeutend anschauen).

Ich arbeite am besten, wenn Sie die Dinge mit mir zusammen betrachten. Beispielsweise indem wir uns gemeinsam Beispiele ansehen, wie es sein sollte und auch Beispiele, wie es nicht sein sollte. Oder Beispiele, die zeigen, wie etwas vor der Bearbeitung aussieht und wie es nach der Bearbeitung aussehen sollte.

Etwas nur zu erklären, bringt mir nicht viel. Wenn das Vergleichende nicht da ist, kann ich mich schnell verlieren und von einem zum anderen springen. Ich bin dann zwar sehr beschäftigt, aber ich komme nicht weiter.

Im Moment interessiere ich mich vor allem für den Gartenbau. Tiere interessieren mich nicht. Wenn aber das vergleichende Beobachten und Beurteilen anderswo benötigt wird, kann es gut sein, dass ich da auch gerne einsteige und meinen Beitrag leiste.

## Leitfaden zum Schreiben eines Portfolios<sup>5</sup>

1. Das Portfolio wird aus der Ich-Perspektive und damit aus der Sicht der eingeschätzten Person geschrieben, auch wenn es von einem Betreuer oder mit Hilfe eines Betreuers verfasst wird.
2. Zuerst werden ein oder mehrere positive Beispiele genannt („Ein Projekt, auf das ich stolz bin ...“). Diese Beispiele sind sehr konkret. Sie können es sich gut bildlich vorstellen. Dieselbe Fähigkeit tritt in verschiedenen Situationen auf.
3. Dann wird die eigene Qualität, die Fähigkeit, mit zwei Verben beschrieben.
4. Es folgt eine kurze Beschreibung, wie die andere Person an diese Fähigkeit anschließen kann und was der Ich-Person hilft, in ihren Fähigkeiten stark zu werden („Ich arbeite am besten, wenn Sie [...] mit mir zusammen betrachten.“) Die Art und Weise, in der die Person zur Gesamtheit eines Aufgabenbereichs oder einer Organisation beitragen kann, wird sichtbar.
5. Schließlich wird beschrieben, was nicht funktioniert oder schwerfällt („Etwas nur zu erklären, bringt mir nicht viel.“). An dieser Stelle muss der Unterstützungsbedarf erkennbar werden. Am Schluss ist zu beschreiben, was passiert, wenn die Individualität nicht ausreichend Berücksichtigung findet („Wenn das Vergleichende nicht da ist ...“).

Situationen und Erkenntnisse aus dem Ausbildungsalltag, die sich als Beispiele für ein Portfolio eignen würden, können in einem Arbeitsbuch oder einem Tagebuch beschrieben und damit festgehalten werden. Aus diesem Material kann das Portfolio immer wieder erneuert werden.

Die Lerner, die im Rahmen des Projekts Inclutrain ein Portfolio erhalten haben, konnten sich sehr gut mit dieser Darstellungsform als Zeugnis identifizieren. Wir sind der Ansicht, dass diese spezielle Darstellungsform eines Zeugnisses in der Arbeit mit Menschen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf aufweisen, ein geeignetes Instrument ist, Ergebnisse personenzentrierter berufliche Bildung zu beschreiben. Ein Vorstellungsgespräch mit einem Portfolio als Ausgangspunkt bietet eine gute Grundlage für eine individuelle Begegnung und damit für Inklusion.

<sup>5</sup> siehe auch [inclutrain.eu/wp-content/uploads/2019/11/Arbeitsgruppe-Portfolio-Inclutrain-ME-23.doc.pdf](http://inclutrain.eu/wp-content/uploads/2019/11/Arbeitsgruppe-Portfolio-Inclutrain-ME-23.doc.pdf)

## 7. ENTDECKENDES ZUSAMMENARBEITEN

Die in diesem Handbuch beschriebenen methodischen Techniken werden in der Regel im Gespräch mit Kollegen angewendet. Wenn dies im Rahmen einer Teambesprechung geschieht, ist es oft klar, dass die Kollegen Ihnen dabei helfen werden, die besprochene Person besser zu verstehen und das Problem mit der besprochenen Person zu lösen. Ihre Kollegen geben Ihnen Tipps auf der Grundlage der von Ihnen erstellten Bilder und Verben. Sie bleiben in Ihrer Arbeitssituation für die Initiative verantwortlich, Sie formulieren Ihre eigenen Bilder und Begriffe. Man inspiriert sich gegenseitig, aber es gibt keinen Moment, in dem man sich einig sein und gemeinsame Bilder entwerfen sollte.

Ihre Erfahrung bildet die Grundlage, auf der Sie in der Situation, im Zusammenspiel mit dem anderen, intuitiv handeln können. Eine Vereinbarung, gemeinsam auf eine bestimmte Art und Weise zu handeln, kann in diesem Zusammenhang kontraproduktiv sein. Teilen Sie vor allem aber Ihre Absichten und Ihre neuen Erfahrungen.

Das folgende Beispiel zeigt, wie Sie, wenn Ihre Kollegen und der Teamleiter mit den hier erwähnten methodischen Techniken vertraut sind, unverstandenes oder störendes Verhalten eines Menschen mit Hilfebedarf in einer Teamsitzung angehen können:

### **„Karl will nicht mitkommen“ – das Unverständene wird erforscht**

*Peter: Ich möchte über Karl sprechen. Letzte Woche gab es eine hoffnungslose Situation. Es muss wirklich anders gehen.*

*Teamleiter: Ja, ich habe es in Ihrem Bericht gelesen. Karl hatte wieder einmal eine seiner Stimmungen. Sie haben sich tapfer gewehrt.*

*Peter: Ja, es war entsetzlich. Glücklicherweise gab es schnell Hilfe, aber ich fühlte mich machtlos. Es ist, als würde er es extra machen. Er ignoriert mich. Und das ständige Davonlaufen. Aufgrund seines Autismus weiß er genau, wann es Zeit zum Abendessen ist, und doch läuft er davon. Ich weiß nicht, ob er noch länger hier am richtigen Ort ist. Sollte er nicht auf eine geschlossene Station kommen? Sollten wir nicht einen Experten einschalten?*

*Teamleiter: Bevor wir rigorose Schritte unternehmen, können wir vielleicht erst einmal sehen, ob wir ein besseres Verständnis für die Handlungen Karls entwickeln können. Wer hat mit Karl eine gelungene unerwartete Handlung erlebt?*

*Jaap: Ich.*

Jaap beschreibt den Fall mit der gelungenen unerwarteten Handlung "Karl schaut" (siehe Kapitel 4.3).

*Teamleiter: Mit dem einlebenden Wahrnehmen haben wir Karls Handlungsimpuls bereits als „konzentrierend formulieren“ bezeichnet. Im Umgang mit Karl können wir untersuchen, ob dieses Formulieren, dieses zum Ausdruck bringen, bei Karl anschließt. Wem kommt eine Situation in den Kopf, in der er nicht weiter wusste, und von der aus wir versuchen können, uns diese Situation aus dem Anschließens bei Karls Handlungsimpuls heraus vorzustellen?*

Anja: Ich sehe direkt etwas vor mir: Karl kommt oft in das Haus unserer Wohngruppe. Er wirft dann immer einen kurzen Blick umher. Die Menschen, die dort leben, empfinden das als bedrohlich. Ich tendiere dazu, Karl wegzuschicken. Jetzt sehe ich, dass ich ihm helfen kann, indem ich benenne, was er sieht und was wir tun. Selbst wenn ich Karl räumlich gegenüber bleibe, kann ich mich innerlich neben ihn stellen und sagen, was ich dann sehe.

Teamleiter: Okay, schön! Ich schlage vor, dass wir versuchen, uns beim nächsten Treffen noch eine andere Situation vorzustellen und herauszuarbeiten, wie wir dort ebenfalls anschließen könnten. Schreiben wir vor allem die gelungenen Handlungen in den Tagesberichte, damit wir uns gegenseitig inspirieren.

### **Allzu oft verläuft ein solches Treffen ganz anders. Zum Beispiel so:**

„Karl will nicht gehen“ – das Problem wird in Angriff genommen

Peter: Ich möchte über Karl sprechen. Letzte Woche gab es eine hoffnungslose Situation. Es muss wirklich anders gehen.

Teamleiter: Ja, ich habe es in Ihrem Bericht gelesen. Karl hatte wieder einmal eine seiner Stimmungen. Sie haben sich tapfer gewehrt.

Peter: Ja, es war entsetzlich. Glücklicherweise gab es schnell Hilfe, aber ich fühlte mich machtlos. Es ist, als würde er es extra machen. Er ignoriert mich. Und das ständige Davonlaufen. Aufgrund seines Autismus weiß er genau, wann es Zeit zum Abendessen ist, und doch läuft er davon. Ich weiß nicht, ob er noch länger hier am richtigen Ort ist. Sollte er nicht auf eine geschlossene Station kommen? Sollten wir nicht einen Experten einschalten?

Teamleiter: Ja, wenn das so weitergeht, wird Karl versetzt werden müssen. So können wir ihn nicht hier behalten. Aber die geschlossene Abteilung ist jetzt voll, lasst uns sehen, ob wir vorerst selbst eine Lösung finden können. Ich glaube, Karl hat als Autist Schwierigkeiten, Informationen zu verarbeiten. Ich glaube einfach nicht, dass Karl das mit den Essenszeiten versteht.

Teammitglied: Ja, wir müssen uns Karl gegenüber wirklich alle gleiche verhalten. Sonst wird Karl es nie verstehen.

Anderes Teammitglied: In der Werkstatt, wo Karl arbeitet, hängt eine Art Schwarzes Brett. Ich möchte ein Piktogramm zum Thema Essenszeiten aufzuhängen, damit für ihn deutlich wird, dass es um 12.15 Uhr Essen gibt. Wir müssen Karl dann belohnen, wenn er pünktlich ist und wenn er zu spät kommt oder wir ihn suchen müssen, bekommt er keine Nachspeise.

Teamleiter: Sind alle einverstanden? Okay, dann werden wir es alle so machen und nächste Woche auswerten.

Die Unterschiede zwischen einem entdeckenden und einem traditionellen Stil des Zusammenarbeitens sind hier aufgelistet:

Entdeckende Teambesprechung	Traditionelle Teambesprechung
Das Unverstandene wird aufgesucht	Am Unverstandenen wird festgehalten, am Nicht-Verstehen wird entlanggegangen
Konzentriert auf eine gelungene Handlung	Konzentriert auf das Problem
Es wird auf Handlungen geschaut	Emotionen stehen im Vordergrund
Das Bekannte wird miterforscht	Das Bekannte wird als gegeben angenommen
Der Lerner wird vollständig akzeptiert	Der Klient wird nicht akzeptiert; wenn es sein muss, wird er versetzt
Expertise wird im Team aufgesucht	Expertise muss von außen kommen
Jedes Teammitglied findet situationsbedingt seine eigene Intervention	Alle Teammitglieder sollen auf dieselbe Weise (re) agieren
Um einem Lerner zu helfen, das Eigene weiterzuentwickeln, wird als Prinzip das Anschließen gehandhabt	Um den Klienten zum erwünschten Verhalten zu führen, wird Strafe und Belohnung als Prinzip eingesetzt
Erwartet wird, dass mittels des Förderns der erborgenen Qualität die störende Äußerung oder Handlung verschwinden wird	Das störende Verhalten darf nicht sein und muss abgewöhnt werden
Individuelle Handlungen werden zur Inspiration für die Anderen besprochen	Es wird demokratisch für eine allgemeine Richtlinie für jedes Handeln entschieden
Einem Entwicklungsprozess wird gefolgt	Die Verabredungen werden kontrolliert

Herausfordernde, inspirierende Teamsitzungen ergeben sich aus der Grundeinstellung, dass Sie:

- aktiv und verbunden die Betrachtungsweise des anderen einnehmen
- akzeptieren, dass Entscheidungen individuell getroffen werden, gewöhnlich während der Arbeit und oft auf intuitive Weise
- die einseitige Information während der Teamsitzung so weit wie möglich einschränken und wenn Sie die methodische Technik dazu anwenden:
- einen Tagesordnungspunkt abzuschließen, wenn der Beitragende sagt, er könne weiter daran arbeiten
- zu Beginn bei der Aufstellung der Tagesordnung klarzustellen, wer zu welchem Punkt gehört, wie viel Zeit er damit verbringen möchte und was er mit dem Punkt erreichen will:
  - > Rat und Unterstützung erhalten
  - > eine geplante Aktivität abstimmen
  - > sich gegenseitig informieren, oder
  - > zusammen etwas zu üben
- während der Sitzung wiederholt den zu Beginn festgelegten zeitlichen Rahmen anzusprechen: „Wir sind jetzt bei der Hälfte der Zeit. Wir haben noch 20 Minuten.“ Alle haben dann diesen Endpunkt in ihrem Bewusstsein, schätzen ab, wie wichtig es ist, jetzt noch etwas zu sagen, und so weiter. In der Regel endet das Treffen dann pünktlich. Sie haben nicht das Gefühl, dass Sie von langen Tagesordnungen bestimmt werden, sondern dass Sie selbst die Kontrolle über die Gestaltung haben. Das hat eine vitalisierende Wirkung.

# 8. GRAFISCHE ZUSAMMENFASSUNG DER WIE-METHODE

Die Willensrichtung individuell ermöglichen, indem man in der täglichen Ausbildung an den Handlungsimpuls des anderen anschließt, und damit eine personenzentrierte berufliche Bildung ermöglicht – ist das Ziel der WIE-Methode.

Als Ausbilder im erfahrenden Lernen werden Sie sich immer gleichzeitig in drei verschiedenen Räumen befinden: den der Vision, der Grundhaltung und der methodischen Technik. Wechseln Sie zwischen diesen Räumen und achten Sie auf die Kohärenz zwischen ihnen. Achten Sie darauf, in welchem Raum sich Ihre Gesprächspartner befinden. Schließen Sie bei ihnen an oder nehmen Sie sie aktiv in einen der anderen Räume mit.

Sie haben in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich die einzelnen Elemente der WIE-Methode kennengelernt. Die entscheidenden Punkte der WIE-Methode finden Sie hier zur Übersicht grafisch zusammengefasst:

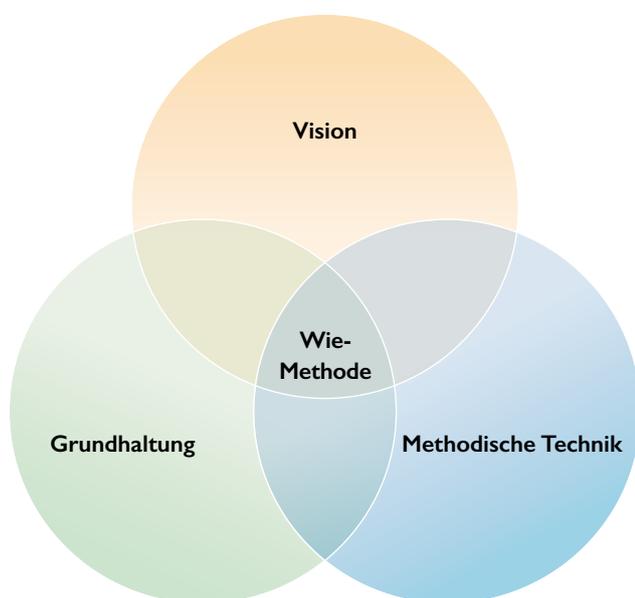


Abbildung 5:  
Grafische Zusammenfassung der WIE-Methode

## Vision

- Jede Person ergreift Initiative.
- Jeder Mensch baut kontinuierlich Erfahrungen auf und wird immer kräftiger in seinem Handlungsimpuls, in der Art und Weise, wie er handelt.
- Dieser Handlungsimpuls wird von anderen und von einem selbst nicht immer verstanden und kann dann als störend empfunden werden.
- Der Handlungsimpuls ist immer positiv und konzentriert sich auf die Umwelt, nicht auf den Handelnden selbst.
- Das unverständene Verhalten ist sinnvoll und kann als sinnvoll erscheinen und erlebt werden, wenn man es verstärkt, anstatt es sofort beenden zu wollen.

## Grundhaltung

- Sagen Sie Ja, bevor Sie es verstehen. Bewegen Sie sich mit.
- Sich einleben/versetzen Sie sich hinein.
- Sehen Sie in Situationen immer die Handlungen.
- Steigen Sie selbst ein, machen Sie vor; nehmen Sie mit, statt immer nur zu fragen. Arbeiten Sie zusammen, statt zu korrigieren. Konzentrieren Sie sich auf den gemeinsamen dritten Punkt. Stellen Sie erforschend dar.
- Beide, Sie und der Lerner, können es schon und tun es gelegentlich auch, unbewusst passend.

## Methodische Technik

Verdichten Sie den bereits erlebten, aber noch nicht bewussten Handlungsimpuls, das Wie, in Bilder von beruflichen Situationen und in zwei vorstellungsfreie Worte: Adverb + Verb. Dann verbinden Sie in einem Szenario das Wie neu mit einem Was. Variationen dieses Prinzips sind die methodischen Techniken:

1. entwerfend Erkunden
2. einlebendes Wahrnehmen
3. reflektierend Benennen
4. arbeiten mit Portfolios
5. erfahrendes Evaluieren
6. entdeckend Zusammenarbeiten

## 9. DEN LERNORT MIT SEINEN LEHR- UND LERNMITTELN „BEGREIFEN“

Eine Verinnerlichung von Lerninhalten erfolgt am ehesten, wenn es gelingt, dass Lerner eine Beziehung zu einer Person, einem Ort oder Objekt entwickeln. Diese Erfahrung zeigte sich auch deutlich während der Trainings-Aktivitäten von Includtrain. Wie aber gelingt das?

Der Lernort in der beruflichen Bildung ist keine abstrakte, sondern eine gegebene bzw. vorhandene Örtlichkeit. Es handelt sich in der Regel immer um den Betrieb oder die Schule, in der die Aus- oder Fortbildung erfolgt. Im folgenden Kapitel werden Faktoren aufgeführt und beschrieben, die es möglich machen, dass sich eine Beziehung Lerner-Betrieb und/oder eine Beziehung Lerner-Schule entwickelt. Erst mit einer solchen Beziehung wird gewährleistet, dass der Betrieb, die Schule bzw. die Lernumgebung aus Sicht des Lerners zum anerkannten, wirklichen Lernort werden kann. Das trifft ganz besonders für den Personenkreis mit Unterstützungsbedarf zu.

Berufliche Bildung zielt darauf ab, dass sich vor allem durch erfahrungs- und kompetenzbasiertes Lernen berufliche Handlungsfähigkeit des Einzelnen entwickelt. Die unmittelbare Wirklichkeit eines Betriebes eignet sich ganz besonders für diese Form der Wissens- und Erfahrungsaneignung. Nur im realen Kontext werden alle vorhandenen bzw. notwendigen Arbeiten und Aufgaben sowie die dazugehörigen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Fachkräfte tatsächlich erfahrbar und erlebbar.

### Ein Fallbeispiel

In ihrem bisherigen Leben war Frau B. noch nie mit einem Bauernhof in Berührung gekommen. Bei der Frage, was sie am Hof arbeiten möchte, gingen ihre Gedanken in Richtung Gärtnerei. Die entsprechenden Arbeiten kannte sie zumindest ein wenig. Kühe und Stall, das konnte sie sich überhaupt nicht vorstellen. Als sie auf dem Hof anfangen sollte, war die Situation allerdings so, dass es in der Gärtnerei keinen offenen Arbeitsplatz gab, im Stall schon. Da die Klienten ohnehin alle Arbeitsfelder des Hofes kennenlernen sollten, wurde mit Frau B. ein Kompromiss gefunden: vier Tage Mitarbeit im Stall, ein Tag in der Gärtnerei. Frau B. willigte ein.

*“Die ersten Tage bei den Kühen dachte ich: Was mache ich hier inmitten dieser Kühe und all dem ganzen Mist. Die erste zwei Wochen waren dann auch fürchterlich, eigentlich wollte ich doch in der Gärtnerei arbeiten und jetzt dieses.*“



Abbildung 6: Im Kuhstall

*So ab der dritten Woche habe ich bemerkt, dass sich an meinem Verhältnis zu den Tieren etwas anfangt zu verändern. Zum Beispiel kamen mir beim Einstreuen der Liegeplätze mit Stroh so Gedanken wie: „das Stroh ist eigentlich wie ein Bett für die Kühe. Auch ich mag es gerne in einem sauberen und frisch gemachten Bett zu schlafen“, oder ich habe gemerkt, dass ich in der Früh anders aufstehe. Sonst ist es mir immer sehr schwer gefallen, aus dem Bett zu kommen. Es war eine richtige Anstrengung für mich und es hat manchmal Stunden gedauert. Jetzt merke ich, es ist in Wirklichkeit kein Problem mehr für mich. Ich brauche nur an die Kühe und Kälber zu denken und voller Freude mache ich einen Sprung aus dem Bett.*

*So hat dann eigentlich eine wunderbare Geschichte zwischen mir und den Kühen angefangen. Ich war immer mehr begeistert von den Kühen und es war fantastisch für mich, im Stall und inmitten dieser Tiere arbeiten zu dürfen. Mittlerweile fühle ich mich für diese Tiere verantwortlich und ich liebe es, sie zu pflegen, zu streicheln und für sie da zu sein zu können. Gerade wenn es mir persönlich mal nicht so gut geht, dann sind mir die Arbeit und die Tiere eine große Hilfe.“*

Dieses Beispiel veranschaulicht sehr deutlich, wie Frau B. eine Beziehung zu ihrem Arbeits-/Einsatzort entwickelte und so der Stall zu ihrem anerkannten individuellen Lernraum wurde. Dadurch war es ihr möglich, die dort zu leistenden Tätigkeiten zu begreifen, zu verinnerlichen, sich dort wohlfühlen.

### **Die Kompetenz- und Erfahrungsaneignung in einem Lernraum ist**

- auf die Arbeit bezogen,
- knüpft an die persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten an,
- berücksichtigt den individuellen Handlungsimpuls,
- und ist auf den einzuübenden Gegenstand oder Handlung ausgerichtet.

### **Der Lerner hat in einem Lernraum die Möglichkeit**

- an bereits vorhandenen Erfahrungen und Fertigkeiten anzuknüpfen,
- mit Unbekanntem oder Unerwartetem in Berührung zu kommen,
- Handlungs- und Umgangsweisen einzuüben und zu erproben („learning by doing“),
- Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten Schritt für Schritt in Kompetenzen auszuformen und diese persönlich zu etablieren.

### **Ausgangspunkt: Betriebliches Erfordernis**

#### **Beispiel**

*In den Betrieben oder auf den Höfen braucht es einen Mitarbeiter, der sich um die Instandhaltung technischer Geräte kümmert. Ziel ist, dass nicht bei jedem Problem der Kundendienst von außen kommen muss, was in der Regel mit hohen Kosten verbunden ist. Weil diese Stelle in einem Betrieb geschaffen wurde und auch ein Werkstattraum vorhanden ist, können nun auch zwei Personen mit dem Instandhalter arbeiten und von ihm lernen. Seine Aufgabe ist es, die technischen Geräte zu warten und instand zu halten. Damit ist er ganz auf die Sache bezogen. Gleichzeitig eröffnet sich ein Lernraum, von dem die beiden Lernenden, der Mitarbeiter und auch der Hof oder der Betrieb profitieren.*

Aus dem oben aufgeführten Beispiel wird ersichtlich, wie unmittelbar an einer erfahrbaren Wirklichkeit angeknüpft werden kann und der Lernraum und die Lernumgebung eigentlich schon vorhanden sind, noch bevor wie sie als solche erkannt werden.

Bei der hier skizzierten Lernraumorientierung stehen also zunächst die Notwendigkeiten des Hofes bzw. des Betriebes im Vordergrund. Dieses „Was“ (betrieblicher Rahmen) bestimmt in diesem Fall die situativen Anknüpfungspunkte sowie mögliche personenzentrierten Anknüpfungspunkte (**wie** etwas verwirklicht werden kann).

### ***Ausgangspunkt: Individuelle Willensrichtung – Schaffung eines personenzentrierten Lernraumes***

Bestimmt haben Sie in Ihrem Betrieb auch hin und wieder die Chance, das, was Ihren Auszubildenden bzw. Ihren Lerner bewegt, zum Ausgangspunkt der Schaffung eines personenzentrierten Lernraumes zu machen – unabhängig von den gerade im Vordergrund stehenden betrieblichen Anforderungen in Sachen Produktion und/oder Vertrieb. In diesem Fall sind Sie in der Lage, Lernräume im Betrieb gezielt individuell und bedarfsgerecht auszuwählen, zuzuweisen und zu gestalten. Bedarfsgerechte – also personenzentrierte – Ausgestaltung eines Lernraumes kann ganz unterschiedliche Erfordernisse haben. Sie können einen Lernraum möglichst komplett ausstatten oder ihn auch mit „Lücken“ füllen. Ein möglichst vollständig ausgestatteter Lernraum ist insbesondere dann angebracht, wenn bestimmte Handlungen erstmalig anzueignen sind. Wenn es darum geht, den Lerner in ein berufliches „Feld“ einzuführen, erfordert die „Konstruktion“ von geeigneten Lernräumen eine Rückbesinnung auf die Anfänge des eigenen Lernens im jeweiligen Anforderungsbereich: Welche Fragen hatte ich, als ich ganz am Anfang stand? Was ist mir fremd erschienen? Was fand ich schwierig? Durch welche Schritte, Erfahrungen, Erlebnisse bin ich in ein Thema, in ein bestimmtes berufliches Feld hineingewachsen?

In fortgeschrittenen Lernphasen bietet es sich dagegen an, dem Lerner die Ausgestaltung oder Komplettierung „seines“ Lernraumes selbst vornehmen zu lassen. Das kann z.B. bedeuten, dass der Lerner benötigte Arbeitsmittel, Verbrauchsmaterialien sowie Produktionsergebnisse entsprechend des eigenen Verständnisses besorgen, ordnen bzw. ablegen darf und darauf basierend eigene Erfahrungen sammeln wird, zu welchen Ergebnissen das führt.

## **9.1 Lehr- und Lernmaterial entsteht auch in der Begegnung**

Lehr- und Lernmaterial entwickelt und ergibt sich individuell in jeder neuen Lernsituation durch die Begegnung in den individuellen Lernräumen. Diese Lernräume sind durch die verschiedenen Arbeitsbereiche und Aufgaben der unterschiedlich ausgestatteten Ausbildungsbetriebe sehr vielfältig geprägt und drücken der Ausbildung so ihren ganz individuellen „Stempel“ auf.

Welche Lehr- und Lernmaterialien zur Anwendung kommen, wird in der personenzentrierten beruflichen Bildung nicht vorgegeben. So gibt es auch die Möglichkeit, dass sich die Lerner ihre eigenen, sehr individuellen (materiellen) Lernmaterialien selbst zusammenstellen. Das kann in einer konkreten Lernsituation oder auch im Anschluss daran erfolgen. Ausdruck dessen sind z.B. selbst gemalte Bilder, Fotografien der Arbeitsergebnisse, Sprachaufzeichnungen oder ein in freier Form erstellter Bericht.

Das Lernen bzw. die Aneignung erfolgt nicht nur über die „Aufnahme“ und „Verarbeitung“ materieller Lehr- und Lernmittel, sondern vor allem durch das gemeinsame tätig werden der Lerner

untereinander sowie im Austausch mit den Ausbildern und Lernbegleitern. In diesem Zusammenhang wurde im Projekt Inclutrain der Begriff „nicht materielle Lehr- und Lernmaterialien“ gewählt. Er bezeichnet Methoden, gewählte Kommunikation (sprachlich und nicht sprachlich), vorgenommene (Lern)Handlungen (einschließlich fehlerbehafteter) und getätigter Demonstrationen (Vorführungen) sowie der den Lernraum umgebende Sozialraum.

Diese „nicht materiellen Lehr- und Lernmittel“ sind an keine bestimmten Arbeitsbereiche, Aufgaben oder einen bestimmten Lernraum gebunden, werden aber durch sie und die daraus entstehenden Anforderungen mitgeprägt. Ihre besondere Bedeutung bei der personenzentrierten Ausbildung besteht darin, dass sie eine Grundlage jedes Lernprozesses bilden und die Motivation und die Fähigkeiten der Lerner durch sie besonders angeregt und gefördert werden.

Fazit: In der personenzentrierten beruflichen Bildung entwickeln sich Lehr- und Lernmittel individuell in jeder neuen Lernsituation, in der Begegnung des Lerners mit Menschen /Kommunikation/ Arbeitsweisen, Gegenständen, Tieren, Pflanzen, Werkzeugen/Maschinen, Arbeitsräumen ... (in der ihn umgebenden betrieblichen Realität), im Zusammenhang bzw. in Verbindung mit seinen Handlungen/Tätigkeiten (auch ohne direkte Kopplung mit definierten Aufgaben). Es entstehen so ganz individuelle Lernräume, in denen das Lernen personenzentriert erfolgt und in denen Beziehungen des Lerners zu den Lern- und Lernmitteln sich in ganz eigener Weise aufbauen und gestalten.

## Tipps zum Erstellen von Lehr- und Lernmaterialien

1. Machen Sie sich auf den Weg und sehen Sie, was Sie unterwegs finden.
2. Stellen Sie Vergleichsmaterial zur Verfügung.
3. Lassen Sie die Lerner ihr eigenes Lehrbuch erstellen.
4. Lassen Sie die Lerner zusammenarbeiten.

## Tipps zum Erschaffen von Lernräumen

1. Unterbrechen Sie den alltäglichen Routineablauf mit seinen Zwänge, halten Sie ihn eine Zeit lang an.
2. Demonstrieren Sie, machen Sie vor.
3. Stellen Sie Ziele/Vision dar.
4. Laden Sie konkret dazu ein, sich zu beteiligen, einzusteigen.
5. Übergeben dem Lerner bei der Arbeit Verantwortung.
6. Wechseln Sie den Raum oder Ihre Position im Raum.

Ausführliche Beispiele zur Verwendung von Lehr- und Lernmitteln sowie Lernräumen im Rahmen personenzentrierter Ausbildung finden sich auf [www.inclutrain.eu/projektergebnisse](http://www.inclutrain.eu/projektergebnisse)

## 10. Tipps zur Grundhaltung des erfahrenden Lernens

Sie werden sich die Grundhaltung des erfahrenden Lernens zu eigen machen, wenn Sie die in den vorigen Kapiteln beschriebenen methodischen Techniken anwenden. Einzelne Elemente der Grundlagen sind gleichzeitig wertvolle Tipps für das erfolgreiche Beschreiten dieses Weges.

### **Akzeptieren Sie den anderen, sagen Sie Ja**

Grundlegend ist, den anderen zu akzeptieren. Ja zu ihm zu sagen, so wie er ist. Diese Grundhaltung beruht auf der Vision der Inklusion: Ich kann den anderen nicht so verändern, dass er in meine Welt passt, ich kann mich nur so verändern, dass ich dem anderen so begegnen kann, wie er ist.

Ja zu sagen bedeutet, positiv auf das Verhalten zu reagieren, teilzunehmen, das Verhalten zu unterstützen, ohne es vorher zu verstehen. Es ist nicht notwendig, alles zu wissen und zu verstehen, um richtig zu handeln. Indem man Ja zu eine Sache sagt, indem man sich auf sie einlässt und mitmacht, kommen unvorhergesehene Möglichkeiten ans Licht. Indem Sie Ja sagen und eine Person nicht auf ihr Nicht-Können festnageln, schaffen Sie eine neue Realität, die Sie hinterher verstehen können. Dahingegen führen Versuche, das problematische oder unverständene Verhalten zu korrigieren oder zu stoppen, oft zu Stagnation oder ablehnenden Reaktionen.

### **Gehen Sie das Abenteuer an**

Die Grundhaltung in dieser Arbeit ist, dass man seine Vorstellungen zurückhält, ohne die Initiative zu verlieren. Mit anderen Worten: Sie beginnen ein Abenteuer. Holen Sie sich eine neue Vorstellung anstelle der bestehenden. Individuell und intuitiv in der Begegnung mit einem anderen zu handeln, erfordert Mut. Mut, etwas zu tun, was man nicht planen und kontrollieren kann. Mut, die möglichen Unannehmlichkeiten eines solchen Augenblicks zu ertragen. Sie können dies als methodische Technik aufgreifen und z.B. im Improvisationstheater üben.

Erfahrendes Lernen ist vor allem Lernen, Erfahrungen zu machen. Aus Erfahrung zu lernen ist zu passiv, zu abwartend und bezieht sich auf die Vergangenheit. Erfahrendes Lernen bedeutet zu lernen, gezielt nach Erfahrungen zu suchen oder sie sogar zu produzieren, um etwas entdeckend zu lernen. Somit ist es positiv auf die Zukunft gerichtet, die dadurch gestaltet werden soll – was der Sinn von Fragen und Problemlösungen ist.

### **Demonstrieren statt erklären – darauf vertrauen, dass es schon da ist**

Sie müssen nicht bei Null anfangen und alles erklären. Gehen Sie von der Vision aus, dass jeder es kann. Sie geben den Rahmen der Aufgabe vor, mit Hinweisen, einem oder mehreren Beispielen vom Endergebnis, Sie demonstrieren, wie Sie es machen würden oder erzählen ein Fallbeispiel. Es gibt also kein „Du kannst danach ...“, sondern ein „Ich schaue zurück und sehe, was gut ist“. Sie verdeutlichen, dass Lernen erlaubt ist, dass Fehler gemacht werden können, dass Menschen um Hilfe bitten können. Sie richten einen Lernraum ein, ohne konkrete Zeit- und Zielvorgaben. Schließlich können Sie fragen: „Brauchen Sie noch etwas, um nun selber handeln zu können?“

Sie werden nicht überprüfen, wie jemand diese Schritte ausführt. Wenn es Fragen gibt, helfen Sie – wiederum durch einen Teilschritt, durch Vormachen oder Erzählen eines Beispiels.

Damit Inklusion „normal“ wird, bedarf es neben dem Abbau von Barrieren und einer empathischen Grundhaltung auch eines Perspektivwechsels. Inklusion findet statt, wenn das „Normale“

aus einer gemeinsamen Aktivität entsteht und jeder Einzelne aus seiner eigenen Qualität heraus beitragen oder teilnehmen kann. Dies ist also etwas anderes, als der anderen Person zu helfen. Die Bemühungen, Menschen mit einem Unterstützungsbedarf zu helfen, halten oft ein Machtgefälle aufrecht, sodass man an der Schwelle zur Inklusion stehen bleibt.

## Im Folgenden zwei Beispiele für gelungenes inklusives Training

### **Pflanzen von Obstbäumen**

*Vor einigen Wochen ist die Gemeinde an unseren Hof herangetreten mit der Absicht, einen ökologischen Obstgarten für den Naturschutz und für die Bürger zu schaffen. Ein Stück Land stand zur Verfügung, und die Frage war, ob wir sie bei der Planung, Ausführung und später bei der Pflege dieses Obstgartens unterstützen könnten. Wir haben es versprochen, weil wir den Eindruck hatten, dass dies ein spannendes Lernprojekt sein könnte.*

Vor dem Hintergrund von Inclutrain und mit der Absicht, das Thema Berufsausbildung auf unserem Betrieb neu zu überdenken, haben wir beschlossen, einen prototypischen Lernraum für das Pflanzen von Bäumen auf der Grundlage des individuellen Handlungsimpulses zu entwerfen.

Insgesamt 12 Teilnehmer nahmen an der Pflanzaktion teil. Zunächst wurden Duos eingeteilt: ein Ausbilder oder Projektpartner und einen Mensch mit Unterstützungsbedarf. Für fast alle war die Arbeit neu. Allen Teilnehmern wurde die Aufgabe gestellt, sich selbst und die anderen dabei zu beobachten, wie sie es tun. Die sechs Ausbilder bzw. Projektpartner erhielten dann die Aufgabe, nachzugehen, ob und wie sie sich in der gemeinsamen Arbeit an den individuellen Handlungsimpuls des jeweils anderen anschließen könnten, und auch darüber zu berichten.

*Ein Teilnehmer: Der Ausbilder ist von Beruf Förster und hat bereits Tausende von Bäumen gepflanzt. Er ist sich nicht bewusst, wie er das macht. Und jetzt muss er bei einer Vorführung zeigen, wie ein Obstbaum gepflanzt wird. Der erste Schritt war interessant. Hier ist der Baum. Sie schauen auf den Baum. Wie wichtig ist die Wurzeln, die Krone? Er stellt eine Beziehung zu dem Baum her. Dann zeigte er uns Schritt für Schritt alle Aktionen des Pflanzens eines Obstbaums, wie er das macht.*

*Ausbilder: Mich zu fragen, wie ich das, wovon ich träumen kann, tatsächlich mache, war für mich eine völlig neue Erfahrung.*

*Ein Teilnehmer: Bei der Demonstration verlief alles sehr ruhig, so als ob es selbstverständlich wäre, mit dem Ergebnis, dass es mir, als wir danach die Bäume pflanzten, ein Gefühl der Gewissheit gab, wie es sein sollte.*

*Ein anderer Teilnehmer: Ich wurde während der Demonstration sehr nervös. Es hat so lange gedauert, und wir mussten noch so viele Bäume pflanzen, bevor der Frost eine Fortsetzung unmöglich machte. Danach war ich überrascht: Nach der Demonstration wusste jeder, wo er zugreifen konnte. Die Arbeit ging schnell voran. Der Zeitaufwand hat sich sehr gelohnt.*

*Ausbilder: Mit Clara habe ich erlebt, dass es für sie natürlich schien, Bäume zu pflanzen, was mich überraschte, weil ich dachte, ich kenne sie, und ich dachte, sie könnte es so nicht machen. Ich brauchte es nicht noch einmal zu erklären. Sie schnappte sich die richtigen Werkzeuge und es lief gut. Ich war erstaunt, wie sicher sie Schritt für Schritt vorging, als hätte sie es schon oft getan.*

Früher, als auf unserem Hof Bäume gepflanzt wurden, war der Ansatz in etwa der, dass der Gärtner die Bäume pflanzte und die Menschen mit Unterstützungsbedarf waren seine „Helfer“. Je nach ihren Begabungen war es ihre Aufgabe, die Löcher zu graben, die Bäume zu tragen, sie zu halten, während der Gärtner sie pflanzte, Pfähle zu tragen, sie in den Boden zu schlagen, den

Baum anzubinden und einen Baumkorb anzubringen, um sie vor wilden Tieren zu schützen. Dem Lernen wurde keine Aufmerksamkeit geschenkt, weder von dem Mensch mit Unterstützungsbedarf noch vom Gärtner selbst. Ihre Aufgabe war es lediglich, beim Bäumepflanzen zu helfen, nicht mehr und nicht weniger. Dies war im Allgemeinen für alle Beteiligten nicht sehr zufriedenstellend. Mit der Entscheidung, einen Lernraum zu gestalten, veränderte sich die Dynamik einer solchen Aufgabe merklich. Der Ausbilder fragte sich: „Wie kann ich die Idee des Baumpflanzens vermitteln, wie kann ich den Lernraum so gestalten, dass die Lernenden es selbst tun und erleben können? Nicht nur Helfer zu sein?“ Die Teilnehmer wurden konfrontiert mit: „Was erwartet mich dort, jetzt darf ich es alleine machen, ich kann etwas lernen, üben, es wird mir gezeigt.“ Die Frage nach dem Was und der pragmatischen Umsetzung war nicht mehr zentral, sondern die Frage nach dem Wie weckte das Interesse. Alle waren motiviert und begeistert.

### **Ein Bilderbuch erstellen**

*Die Lehrerin sagt den Kindern, dass sie bis zum Ende der nächsten drei Wochen selbst ein Bilderbuch erstellt haben werden. Weil sie gemeinsam mit den Kindern sehen will, was möglich ist, bittet sie die Kinder, sich zu Hause ihr Lieblingsbilderbuch auszusuchen und es am nächsten Tag mit in die Schule zu nehmen.*

*Am nächsten Tag werden alle Bilderbücher angeschaut und die Unterschiede beschrieben. Die Kinder können sich nun ein Buch als Vorlage für ihre eigene Arbeit aussuchen, eine Kombination aus verschiedenen Büchern anfertigen oder sich sogar selbst etwas Neues ausdenken.*

*Die Kinder werden gefragt, wie lange es dauert, das Bilderbuch zusammenzubauen, wie lange es dauert, zu zeichnen oder zu malen und wie lange es dauert, die Geschichte zu schreiben. Mit dieser Planung machten sich die Kinder mit Begeisterung an die Arbeit.*

*Sie haben während dieser drei Wochen eine konkrete Orientierung. Natürlich werden die Dinge in der Umsetzung anders sein, als sie sich vorher ausgedacht wurden.*

Indem Sie zahlreiche mögliche Ergebnisse zeigen, schaffen Sie eine reichhaltige, vielfältige Erfahrungsmöglichkeit, aus der jeder (wahr)nimmt, was ihn anspricht. Die Lehrerin schafft ein Spielfeld mit einem Vorgeschmack auf das erwartete Endergebnis. Dies gibt den Rahmen der Aktivität vor. Jeder hat am Ende der nächsten drei Wochen ein Bilderbuch gemacht. Die Kinder selbst wissen, wo ihr Ausgangspunkt für diese Arbeit liegt. Der eine malt gerne bunte Bilder, der andere schreibt seine Geschichte gerne in lyrischer Form, der dritte ist besonders daran interessiert, ein Buch mit ausklappbaren Seiten zu machen, und so weiter. Auch die Reihenfolge solcher Werke ist nicht festgelegt. Sie können überall beginnen.

Sie schauen sich die verschiedenen Bilderbücher mit den Kindern an und beschreiben sie. Sie analysieren nicht, was der beste Weg ist, ein Bilderbuch zu machen, und sagen, jeder sollte es auf diese Weise machen. Als Lehrer in einem Klassenzimmer kann man auch überrascht sein über alles, was die Kinder entdecken, was man selbst noch gar nicht bemerkt hat.

Mit einer solchen Vorabpräsentation aller Arten von Bilderbüchern, die von den Kindern selbst gesammelt werden, wird eine Art Vision vorgestellt, wie das Ergebnis am Ende der drei Wochen aussehen könnte. Kinder haben nicht nur ihre eigenen Ziele, sondern auch ihr eigenes Tempo und ihren eigenen Ansatz. Der eine wird sofort anfangen und es dann dreimal wiederholen, weil es irgendwo doch nicht ganz richtig war. Der andere wird drei Tage lang darüber nachdenken,

wie er es tun kann, und dann damit beginnen. Ein weiterer wird die letzten drei Tage plötzlich beschleunigen, wenn das Ende spürbar wird.

Sie schätzen mit den Kindern, wie lange jeder Schritt dauern würde, beginnend beim Endpunkt und dann zurück – damit die Kinder jederzeit eine Verbindung zum Ganzen haben können. Sie erklären nicht Schritt für Schritt, wie die einzelnen Schritte aussehen. Dann würden die Kinder von dem Lehrer abhängig werden und nach jedem Schritt auf die nächste Erklärung warten.

In diesem Beispiel wird deutlich, dass es in der gemeinsamen Demonstration bereits so viel Vielfalt gibt, dass jeder innerhalb des vom Lehrer vorgegebenen Rahmens seinen eigenen Weg gehen kann. Jeder, mit seiner eigenen Individualität, wird auf diese Weise inklusiv akzeptiert.

### **Begegnen auf der Aktionsebene – suchen Sie den gemeinsamen dritten Punkt**

Achten Sie nicht auf den anderen, sondern auf etwas außerhalb von sich selbst und dem anderen. Das ist eine Sache, eine Erwartung, eine Handlung, etwas in unmittelbarer Nähe des anderen. Die Aktionsebene ist ein dritter Punkt, auf den Sie sich gemeinsam konzentrieren können. Sie begegnen sich in einer gemeinsamen Aktion oder Aufmerksamkeit und in diesem Raum können intuitive Handlungen stattfinden.

### **Individuell in Gruppen arbeiten**

Für jeden Lerner kann es wichtig sein, etwas auf eine andere, seine eigene Art zu üben, um das gleiche Ergebnis wie sein Mitlerner zu erzielen.

Sie möchten, dass eine bestimmte Aktion zu einem bestimmten Ergebnis führt. Demonstrieren Sie die Aktion und stellen dann die Frage: „Was haben Sie an dem, was ich getan habe, bemerkt?“ Mit dieser Frage schaffen Sie Raum für Vielfalt.

Selbst wenn man für alle das gleiche Ergebnis anstrebt, kann jeder seinen eigenen Weg gehen. Dann kann die Inklusion realisiert werden. Schauen Sie sich anschließend gemeinsam an, wie jeder auf seine Weise zum gleichen Ergebnis gekommen ist. So intensivieren Sie diesen Prozess der Inklusion.

### **In der Gruppe an eine Person anschließen**

Eine Frage, die sich im Zusammenhang mit dem Anschließen an einen Handlungsimpuls immer wieder stellt, ist, ob das Anschließen an eine einzelne Person auch bedeutet, dass man immer einzeln arbeiten muss. Dass dies nicht unbedingt der Fall sein muss, zeigt das folgende Beispiel aus der Grundschulbildung.

### ***Das Anschließen an einen Lerner führt zu einer vitaleren und effektiveren Bildung für die gesamte Klasse***<sup>6</sup>

*Ein Mädchen in der zweiten Klasse hat Rechtschreibprobleme. Sie schreibt alle Wörter zusammen, kehrt Buchstaben um und macht sogar beim Abschreiben viele Rechtschreibfehler. Oft kann sie auch nicht lesen, was sie selbst geschrieben hat. Die Lehrerin hat alles versucht, um ihr das Schreiben beizubringen. Aber nichts hat geholfen. Anstatt zu schreiben, neigt die Lernerin dazu, zu zeichnen.*

<sup>6</sup> Aus: de Vries (Hrsg.), Kattenpoel, Machiel, Rensink (2014): Auf dem Weg zum Schüler und Lehrer, die selbstständig denken und selbstständig handeln

*Der Lehrerin beschließt, dieses Zeichnen zu fördern. Als sie allen einen Brief an den Niklaus schreiben sollen, bittet sie die Kinder, mit der schönsten Schrift zu schreiben, die sie kennen. Auf der Tafel nennt sie einige Beispiele (gerade, kursiv, dick, dünn, 3D).*

*Jeder der Lerner geht eifrig an die Arbeit. Dieses bestimmte Mädchen zeichnet große, fette Buchstaben. Es schreibt jetzt korrekt und leserlich.*

*In der nächsten Rechtschreibstunde versucht die Lehrerin, diese Erfahrung zu vertiefen, jetzt mit einem Diktat. Zu jedem Wort sagt sie, mit welcher Schriftart es geschrieben werden soll.*

*Alle Kinder sind bei der Arbeit voll konzentriert. Sie sind neugierig, mit welcher Schriftart sie das nächste Wort schreiben sollen. Die Kinder sind während dieses Diktats viel enthusiastischer als sonst. Jeder macht weit weniger Fehler als normal. Am nächsten Tag bitten sie wieder um ein Diktat. Die Lehrerin hat so etwas noch nie erlebt.*

In diesem Beispiel wird die Lehrerin durch die Lernerin inspiriert. Sie hat auch den Mut, diesen Ansatz nicht nur zur Lösung des Problems dieses einen Mädchens zu nutzen, sondern die ganze Klasse auf diese Weise herauszufordern. Und es funktioniert für alle! Für das eine Mädchen ist es existenziell, dass an ihren Handlungsimpuls angeschlossen wird. Die anderen Kinder würden nicht darum bitten, aber es ist trotzdem nützlich und motivierend für sie. Das ist inklusive Bildung.

### **Handreichung: Standardfragen für das erfahrende Lernen**

**Für das erfahrende Lernen ist es nützlich, die folgenden Fragen bereitzuhalten:**

- Wo ist das störende Verhalten normal?
- Wo ist das störende Verhalten funktional?
- In welchem Beruf ist dieses störende Verhalten angebracht?
- Was ist der Handlungsimpuls?
- Haben Sie etwas dagegen, wenn wir dem ein Ende setzen?
- Können Sie weitermachen?
- Brauchen Sie noch etwas, um anzufangen?
- Können Sie es konkret als Handlung erzählen, was Sie wann und wo getan oder versucht haben, zu tun?
- Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Sie mit dem Thema gemacht?
- Was hat Sie berührt?
- ...

**Fragen, die Sie nicht stellen sollten:**

- Warum ist das so?
- Verstehen Sie es?
- Sind Sie damit einverstanden?
- Was denken Sie darüber?
- Was halten Sie davon?
- ...

# 11. INCLUTRAIN: TRAIN THE TRAINER

Inclutrain hat sich die Aufgabe gestellt, ein „Train the Trainer“ (TTT) Angebotskonzept zu entwickeln, das „ein potenzialorientiertes, handlungsspezifisches Inklusionsmodell und dessen Integration in berufs- und arbeitswissenschaftliche Lehrformen sowie einen differenzierten und entwicklungsperspektivischen Umgang mit Heterogenität in Lerngruppen konzentriert“ und entsprechende didaktische Handlungsstrategien für betriebliches Ausbildungspersonal sowie berufliche Ausbilder in überbetrieblichen Bildungsstätten und an Berufsschulen aufzeigt. Dieses Vorhaben war davon geprägt 1.) ein On-the-Job Qualifizierungsangebot sowie 2.) eine Reihe dedizierter Seminare (Trainings-Aktivitäten) zu erarbeiten und zu testen.

## 11.1 TTT: Beispiel Seewalde

Bei einem On-the-Job-Training in Seewalde wurden die Ausbilder geschult, während sie dabei waren, anderen Menschen etwas beizubringen. Die besondere Herausforderung dabei war, Menschen mit und Menschen ohne Unterstützungsbedarf in einer Gruppe gleichzeitig und gleichwertig auszubilden.

Als TTT-Trainer macht man im Wesentlichen nichts anderes, als sonst als Trainer: Man unterstützt den Ausbilder dabei, einen Lernraum einzurichten, man nimmt teil, man unterstützt vor Ort mit Interventionen, sodass die Ausbildungsarbeit verbessert fortgesetzt werden kann. Man reflektiert gemeinsam mit dem Ausbilder das Erlebte.

Eines der wirksamsten Elemente des TTT-Trainings ist, dass man als TTT-Trainer einfach mitmacht und mit Interventionen unterstützt.

Eine Art des Intervenierens war, dass man sich den Raum nimmt, um die intuitive Arbeitsweise hervorzuheben, insbesondere das Nicht-Wissen. Man konnte während des TTT-Trainings entdecken, dass man sich nicht in Verlegenheit gebracht fühlen braucht, wenn man an einer Stelle im gesamten Prozess etwas nicht wusste. Man konnte dieses Nicht-Wissen mit den anderen teilen. Jeder gewöhnte sich an diese Momente des Nicht-Wissens, die auch Momente der Stille sein konnten. Das Ernstnehmen dieser Momente schuf Lernräume.

Als Ausbilder im erfahrenden Lernen befindet man sich immer gleichzeitig in den drei verschiedenen Räumen: den der Vision, der Grundhaltung und der methodischen Technik. Man wechselt fortwährend zwischen diesen Räumen und achtet auf die Kohärenz zwischen ihnen. Die Ausbilder wurden sich bewusst, in welchem Raum sich ihre Gesprächspartner befanden. Man übte, daran anzuschließen oder den anderen aktiv in einen der anderen Räume mitzunehmen.

Es wurde auch erlebbar, dass man als Trainer davon ausgehen kann, dass jeder es kann.

### Beispiel

Wenn Sie jemanden bitten, sich einen Beruf vorzustellen, in dem ein bestimmtes störendes Verhalten eine Qualität darstellt, erhebt diese Person womöglich Einspruch: „Das habe ich noch nie getan. Wie soll ich das machen?“ Sie können folgende Möglichkeiten vorschlagen: „Sie versuchen es trotzdem oder Sie warten auf Beispiele von anderen.“ Wenn es Beispiele von anderen gibt,

sagt die erste Person oft: „Ja, ich hatte so etwas im Kopf, aber ich habe mich nicht getraut, es zu sagen.“

Es ist eine allgemeine menschliche Fähigkeit, etwas aus einem Erscheinungsbereich mit dem Material eines anderen Bereichs zum Ausdruck zu bringen, zu übersetzen, zu transformieren. Ein einfaches Beispiel ist, dass man einen Strauß roter Rosen verschenkt, um seine Liebe zu jemanden auszudrücken. Oder Sie sagen, nachdem jemand eine klare Rede gehalten hat: „Das ist zementiert“. Jeder kann das, auch wenn jemand diese Fähigkeit noch nie zuvor so bewusst eingesetzt hat.

Jeder kann intuitiv handeln und tut es auch. Dies wird oft weder von anderen noch von einem selbst anerkannt: Man ist unbewusst fähig. Obwohl man intuitives Handeln nicht planen kann, ist man nicht auf bloßes Glück und Zufall angewiesen. Es ist möglich, die Fähigkeiten, die beim intuitiven Handeln in Sekundenbruchteilen zum Einsatz kommen, zu kultivieren.

Alle Fertigkeiten des erfahrenden Lernens sind am Menschen abgelesen worden und sind daher keine Fertigkeiten, die separat erlernt werden müssen. Es ist wichtig, sich diesen Fertigkeiten bewusst zu werden und sie zu kultivieren. Nur wenn man davon ausgeht, dass die andere Person im Wesentlichen in der Lage ist, etwas zu tun, kann die Ausbildung gleichwertig sein, auch wenn es Unterschiede darin gibt, inwieweit jemand die Fertigkeit beherrscht.

Sie unterstützen die Lerner, indem Sie einfach an die Arbeit gehen und die Lerner so sehen, wie Sie das tun, was sie selbst üben wollen. Es hilft, wenn Sie im Voraus eine Vision in Form eines Beispiels geben oder wenn Sie die Schritte einmal gemeinsam durchführen.

### **Die für den TTT-Trainer wirksamen Elemente des On-the-Job-Training lassen sich zu folgenden Punkten zusammenfassen:**

1. Schauen Sie der Arbeit des Ausbilders zu und unterstützen Sie mit Ihren Interventionen.
2. Demonstrieren Sie das Nicht-Wissen.
3. Agieren Sie in den drei Dimensionen des professionellen Handelns gleichzeitig.
4. Gehen Sie davon aus, dass jeder es kann.

### **Auszüge aus den Reflexionen der Teilnehmer in Training Aktivitäten:**

- *Ich war berührt von dem Weg, den wir gegangen sind, einfach durch das Tun, durch das Üben. Ich habe gelernt, es immer besser zu machen. Ich begann zu verstehen, warum ich am ersten Tag so irritiert war. Es waren lehrreiche Erfahrungen. Die vielen Möglichkeiten, den methodischen Ansatz anzuwenden, haben mich glücklich gemacht. Ich wusste bereits, dass Menschen Handlungsimpulse haben, jetzt habe ich mit dieser Idee gearbeitet und sie als Realität erlebt.*
- *Ich werde immer treuer gegenüber der Methode. Und es funktioniert. Jetzt kann ich mich immer besser vorbereiten. Das ist es, was nötig ist, und ich habe eine viel bessere Vorstellung davon, worauf ich mich vorbereiten kann.*
- *Ich habe erfahren, wie wichtig es ist, Fragen zu haben. Die Antworten sind bereits da. Mit diesen Fragen, die als Ziele dienen, kann man auch ernst nehmen, was man sieht, und das ist es, was nötig ist. Je stärker die Wirkung der Ziele, desto visionärer sind sie. Die Aufgabe eines Ausbilders besteht darin, einen Vorraum zu schaffen, der den eigentlichen Lern- oder Forschungsraum erschließt.*
- *Wir wurden als Ausbilder ins kalte Wasser geworfen. Gleichzeitig wussten alle Teilnehmer, dass wir lernen. Damit war es nicht schlimm, Fehler zu machen. Es wurde ein Lernraum geschaffen. In das Tiefe*

*geworfen zu werden, war gleichzeitig sicher. Ich lerne gerne auf diese Weise, indem ich es einfach tue.*

- *Nach zwei Tagen der Suche nach Handlungsimpulsen war ich etwas frustriert. Heute, bei der Ausarbeitung eines Portfolios, kam alles zusammen und veränderte meine Wahrnehmung zu: Das ist zukunftsorientiert, befreiend!*

## **11.2 TTT: Workshop „Personzentrierte berufliche Bildung – das WIE entscheidet“**

Der im Folgenden beschriebene Workshop „Personzentriert berufliche Bildung – Das WIE entscheidet“ stellt ein berufsbegleitendes On-the-Job Qualifizierungsangebot dar und wurde im Februar 2020 modellhaft im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin (ALBBW) erprobt. An diesem Workshop nahmen 13 pädagogisch tätige Fachkräfte des ALBBW im Rahmen der ReZa (Rehabpädagogische Zusatzausbildung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke) teil. Für den Workshop im ALBBW stand ein Zeitraum von knapp vier Stunden zur Verfügung.

### **Ziele des Workshops**

- Erfahren, was personzentrierte berufliche Bildung ausmacht
- Methoden personzentrierter beruflicher Bildung kennenlernen und exemplarisch ausprobieren
- Erkenntnisse bezüglich notwendiger Rahmenbedingungen, Gestaltung und Erfolge personzentrierter beruflicher Bildung gewinnen
- Personzentrierte berufliche Bildung als pädagogisch-didaktisches Vorgehen schätzen lernen
- Reflektieren, wie und in welchem Umfang personzentrierte berufliche Bildung Aufnahme in die eigene berufliche Tätigkeit finden kann

### **Der Ablauf des Workshops**

#### **Schritt 1:** Auftakt

Begrüßung und Kennenlernen der Teilnehmer untereinander

#### **Schritt 2:** Herleitung der Thematik

Angebote und pädagogische Konzepte beruflicher Bildung im Jahr 2020, Fragen: „Wer bleibt auf der Strecke“?, „Warum ist es notwendig, sich mit personzentrierter beruflicher Bildung zu befassen?“

#### **Aufgabe**

- a) Beschreiben Sie einen Ihnen bekannten „Fall“, für den die existierenden Angebote beruflicher Bildung keine Lösung waren (sind). Was war bzw. ist hinderlich?
- b) Was muss sich (deshalb) verändern?

#### **Ausführungen der Workshopteilnehmer:**

##### **Zu a)**

- wer Aufnahmevoraussetzungen nicht erfüllt
- Absolventen, die wegen ihrer Beeinträchtigung auch nach ihrer Ausbildung einen sehr hohen Unter-

- stützungsbedarf aufweisen und deshalb auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht ankommen
- Lerner, die keine für sie passenden Angebote in der Region finden
- Teilnehmer mit fehlender intrinsischer Motivation (für den gewählten bzw. angebotenen Beruf)
- Angebote entsprechen nicht den (behinderungsseitigen) Erfordernissen hinsichtlich der Förderangebote, Barrierefreiheit, Beschulung, medizinischer Begleitung ...
- nicht ausreichende Ausstattung, Mittellage, Gruppensituation

### Zu b)

- Anschlussperspektive muss für möglich gehalten werden – sonst ergibt Aufnahme im Berufsbildungswerk wenig Sinn
- Eltern, Betreuer, Bezugspersonen der Lerner noch stärker einbeziehen, um letztlich intrinsische Motivation zu erreichen
- kognitiv starken Teilnehmern (bereits während der Ausbildung) die Möglichkeit geben, externen Schulabschluss – bis hin zum Abi – zu ermöglichen
- Fordern und fördern viel stärker personenzentriert praktizieren
- „freie Förderung“ um individuelle Bildungsangebote zu ermöglichen
- Motivation, Interessen der Lerner „vollständig“ aufgreifen
- Zeitrahmen vorhandener Bildungsangebote weiter öffnen, individualisieren
- Prüfungsanforderungen müssten einigen Auszubildenden – wegen vorhandener Behinderung – ganz erlassen werden können

Gemeinsam erarbeitete Schlussfolgerung: Berufsbildbezogene berufliche Bildung bedarf der Ergänzung durch personenzentrierte berufliche Bildung => Ableitung einer zielführenden Struktur (Rahmen) personenzentrierter beruflicher Bildung in Form der nachstehenden Abbildung

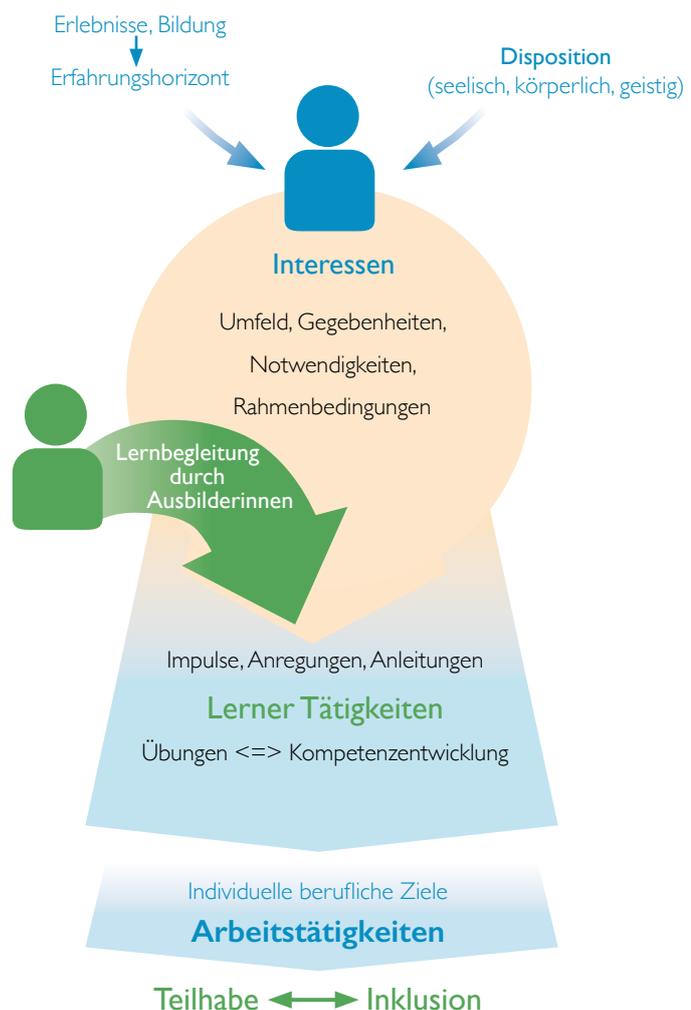


Abbildung 7:  
Struktur (Rahmen) personenzentrierter beruflicher Bildung

### **Schritt 3:** Leitlinien, Grundsätze, Grundhaltungen der pädagogischen Arbeit

Beschreibung eines förderlichen Bildungsrahmens (insbesondere für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf)

#### **Aufgabe**

Welche Leitlinien/Grundsätze/Grundhaltungen sind Ihnen wichtig in der eigenen pädagogischen Arbeit?

Was erfordert in der pädagogischen Arbeit mit Lernern, die einen besonderen Unterstützungsbedarf aufweisen, spezielle Aufmerksamkeit und Beachtung?

#### **Ausführungen der Workshopteilnehmer:**

- *Beziehung zum Lerner herstellen*
- *Teilnehmer nicht „verbiegen“, Inhalt und Methode soll mit Interessen des Teilnehmers übereinstimmen – aber Erfahrungen vermitteln*
- *„Brücken bauen“*
- *bei sich bleiben*
- *jeden so nehmen, wie er ist*
- *nicht nachtragend sein, jeder Tag eröffnet neue Möglichkeiten – bringt neue Erkenntnisse*
- *individuell fördern*
- *Lernen interessenbezogen praktizieren*

*Zusammenfassung durch den Referenten mithilfe von Abbildung 2 (WIE-Prinzip und dessen Elemente) in diesem Handbuch*

### **Schritt 4:** (Eine) Methodik personenzentrierter beruflicher Bildung

Nachempfinden, „Aufnehmen“, „Hineinbegeben“ in Handlungen

Deutung, Reflexion, „Verbildlichung“ des Erlebten

#### **Aufgabe <sup>7</sup>**

Suchen Sie sich einen Partner:

Gehen Sie jeweils zu zweit hintereinander auf dem Flur/dem Hof ... (laufen Sie so, wie Sie es üblicherweise tun), zeitliche Begrenzung: etwa 1 Minute – dann wechseln Sie die Reihenfolge/Rolle.

Die Person, die der anderen (im Abstand von ca. 1 m) hinterherläuft, hat die Aufgabe, die Bewegung des „Vordermannes“ aufzunehmen, nachzuempfinden, zu imitieren – sich in den „Vordermann“ hineinzusetzen.

Reflektieren Sie anschließend das Erlebte und charakterisieren Sie es mit 2, 3 Wörtern (Adverb + Verb oder Adjektiv + Verb)

---

<sup>7</sup> vgl. „Einlebendes Wahrnehmen“ Seite 18

(Sofern möglich) Ordnen Sie den beobachteten Eigenschaften einen dazu passenden Beruf (oder passendes Berufsbild) zu.

Tauschen Sie sich über das Erlebte und den darauf basierenden Reflexionen aus.

### **So charakterisierten die Workshopteilnehmer die Wahrnehmungen bezogen auf „ihren“ Partner nach der Übung:**

- ruhig, aufmerksam – passend zu einem Sozialarbeiter
- dynamisch, zielstrebig – wie eine Führungskraft
- forsch aktivierend
- weit ausholend schreitend
- rhythmisch bewegend – wie ein Musiker
- zögerlich voranschreitend

### **Reflexion des Erlebten:**

- Den Spruch „Versetzt dich mal in meine Lage/Situation“ gibt es nicht von ungefähr.
- Es ist erstaunlich, was durch diese Methode herausgefunden werden kann.
- Einen Beruf oder Berufsbild den Wahrnehmungen zuzuordnen, fällt schwer, ist aber durchaus möglich.

### **Schritt 5:** Portfolio – ein Zeugnis aus der Perspektive des Lerners

#### **Aufgabe**

1. Erstellen Sie für einen Ihnen bekannten Lerner mit besonderem Unterstützungsbedarf ein Portfolio mithilfe der Ihnen dazu gegebenen Hinweise.
2. Stellen Sie das von Ihnen erstellte Portfolio im Plenum vor.
3. Diskutieren Sie im Plenum über Sinn und Zweck eines personenzentrierten Portfolios und welche Vor- und Nachteile eine solche Darstellung gegenüber klassischen Arbeitszeugnissen bietet.

*Auszüge aus einem im Workshop entstandenen Portfolio, geschrieben von einer Ausbilderin der kaufmännischen Ausbildung:*

*„Ich habe die Fähigkeit, schnell Abläufe zu erkennen und danach zu arbeiten.*

*Ich funktioniere am besten, wenn Sie mir die Sache, um die es geht, kurz erklären, aber nicht umfassend zeigen bzw. erläutern. Es reicht mir, wenn ich Hinweise erhalte, wie bestimmte Sachen im Zusammenhang mit einer Aufgabe zu leisten sind.*

*Ich benötige die Bestätigung, etwas alleine herausgefunden zu haben bzw. selbstständig gelöst zu haben.*

*Eine Arbeit, die ich gerne mache, ist das Erfassen von Fahr- und Essengeldbeiträgen in eigener Regie. Dazu schaue ich in den Ablagekorb und sortiere die Anträge in bestimmter Weise vor.“*

### **Erkenntnisse und Bewertungen der Workshopteilnehmer:**

- Portfolio als Arbeitszeugnis ungeeignet
- Portfolio kann als Ergänzung zu „normalen“ Zertifikaten ein Gewinn sein
- Selbstwert der Lerner wird durch die spezielle Form Portfolios gestärkt
- Ein solches Portfolio stellt den Lerner in ein „neues“ Licht und eröffnet Arbeitgebern zusätzliche Einsichten/Einordnungen
- Portfolio zur Vorbereitung/Training bezogen auf Vorstellungsgespräche nützlich
- Portfolio ist ein pädagogisch sinnvolles Instrument
- Portfolio zwingt mich als Ausbilder, die Position des Lerners einzunehmen, mich in den Lerner hineinzusetzen

### **Schritt 6: Feedback-Runde**

#### **Aufgabe**

Was hat mich bewegt? Welche Erkenntnisse und Erfahrungen nehme ich mit? Konnten meine Erwartungen an den Workshop erfüllt werden?

Die Teilnehmer erarbeiteten dazu folgende Antworten:

Ein Perspektivwechsel ist notwendig (in den Lerner hineinversetzen) und bringt was.

Es bedarf einer stärkeren Individualisierung der Angebote und des methodischen Vorgehens.

Berufliche Bildungsangebote, die personenzentriert ausgerichtet sind bzw. werden, halte ich als Ergänzung zu den bisherigen Angeboten „von der Stange“ für wichtig.

Mit der Methode „Nachempfinden ...“ ist es möglich, bereits sehr viel über eine Person in Erfahrung zu bringen und daran in der pädagogischen Arbeit „anzuschließen“.

Die Teilnehmer des Workshops haben am Schluss der Veranstaltung insgesamt die Auffassung vertreten, dass der Workshop sie zu neuen Einsichten geführt hat und für die eigene pädagogische Arbeit praktisch anwendbare Erkenntnisse gewonnen werden konnten.

Wir sind der Überzeugung, dass die in dem Workshop gemachten Erfahrungen sich an anderer Stelle mit einem ähnlichen Personenkreis wiederholen lassen. Das Feedback der Workshopteilnehmer belegt, dass personenzentrierte berufliche Bildung grundsätzlich Bestandteil rehapädagogischer Qualifizierung werden sollte. Es hat sich darüber hinaus gezeigt, dass bereits ein halbtägiger Workshop die Chance bietet, den Rahmen und bestimmte Elemente personenzentrierter beruflicher Bildung so erlebbar zu machen, dass der Wunsch entsteht, dieses pädagogische Vorgehen in der eigenen Arbeit zukünftig zu nutzen und sich in diese Richtung weiter zu qualifizieren.

Wir sind daran interessiert, dass dieses Handbuch dazu anregt und beiträgt, personenzentrierte berufliche Bildung in existierende (oder auch neue) rehapädagogische Qualifizierungskonzepte einzubinden, z. B. in die Ausbildung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ (vgl. Vollmer 2019). Denn es hat sich gezeigt:

Ein mit den Ergebnissen von Includtrain erweitertes Qualifizierungsangebot für Ausbilder und Lernbegleiter öffnet neue Türen in Richtung Inklusion.

## 11.3 TTT: Trainings-Aktivitäten

Wir stellen Ihnen an dieser Stelle das im Projekt Inclutrain entwickelte berufsbegleitende Trainingskonzept für Ausbilder und Lernbegleiter vor, das im Projekt Inclutrain ausgerichtet auf Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in dem sehr spezifischen Umfeld sozialtherapeutisch gemeinnütziger Lebens- und Arbeitsgemeinschaften mit dem Tätigkeitsbereich biologischer Landwirtschaft erprobt wurde.

Sie werden Antworten finden auf folgende Fragen:

Welche Rahmenbedingungen sind förderlich?

Welcher Ablauf der Trainings wird empfohlen?

Wie wird personenzentrierte berufliche Bildung praktiziert?

Welche Ergebnisse sind mit den Trainings zu erreichen?

### Förderliche Rahmenbedingungen

Die in die Trainings-Aktivitäten von Inclutrain einbezogenen Hofgemeinschaften verfolgen ein ganzheitliches Konzept, in dem biologisch-dynamische Landwirtschaft, Sozialarbeit und Naturschutz in einer engen wechselseitigen Beziehung stehen. Auf allen dieser Höfe finden sich mehrere Berufsbereiche (insbesondere Landwirtschaft, Gärtnerei, Handwerk, Hauswirtschaft, Vermarktung, Verwaltung und Kunst). Diese Betriebe verstehen sich vor allem als Orte der gemeinsamen Entwicklung von Menschen mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen. Sie zeigen, wie ein gelebtes Miteinander von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung im praktischen Alltag möglich und umsetzbar ist. Das Lernen und Arbeiten in einem solchen Umfeld erfolgt personenzentriert. Das „WIE-Prinzip“ als pädagogisch-didaktischen Grundsatz zu realisieren, ist für die Mitarbeiter selbstverständlich. Die Ausbilder und Lernbegleiter verfügen über viele Jahre Erfahrung im Rahmen fähigkeitsorientierter Unterstützung und Qualifizierung von Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf. Die pädagogischen Fachkräften zeigten sich sehr daran interessiert, einen (eigenen) wirksamen Beitrag zur Entwicklung personenzentrierter beruflicher Bildung zu leisten und gemeinsam (partnerschaftlich) mit den Auszubildenden (Lernern) zu erproben.

Es konnten über einen mehrmonatigen Zeitraum im Abstand von ca. einem viertel bis zu einem halben Jahr insgesamt vier Trainings-Aktivitäten über jeweils eine knappe Woche an den Orten der Hofgemeinschaften durchgeführt werden. Durchschnittlich nahmen an jeder Trainings-Aktivität zehn Ausbilder und Lernbegleiter sowie 15 Auszubildende (Lerner) der drei Hofgemeinschaften teil. Konzipiert und angeleitet wurden die Veranstaltungen durch die im Einband des Handbuchs aufgelisteten Projektpartner von Inclutrain.

Die **Charakteristik der Trainings-Aktivitäten** lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Gemeinsames, inklusives, freudbetontes Lernen und Arbeiten von Auszubildenden (Lernern) und Ausbildern/Lernbegleitern
- Interaktion fördern, Beziehung gestalten
- Ausrichten am Handlungsimpuls der Lerner
- Individualität schätzen und entwickeln

- Erfahren und Nutzen, was (bereits) da ist
- Arbeit und Lernen verbinden
- Handlungsfreiraum gewähren
- Zielstellungen personenzentriert sondieren
- Feedback einholen und „verarbeiten“

### Ablauf der Trainings-Aktivitäten

Die in den Abschnitten des Handbuchs vorgestellten Visionen, Grundsätze und Methoden wurden für die Trainings-Aktivitäten in modulare Programmbausteine aufgeteilt und erprobt.

Der Ablauf der Trainings-Aktivitäten orientierte sich an folgendem Modell:

- Einführung in das Projekt, seinen Ablauf und seine Aufgaben, Ziele und Ergebnisse; Darstellung des bisherigen Verlaufs
- Vorstellung der beteiligten Partnerorganisationen sowie der Teilnehmer und deren bisherigen Erfahrungen in Lehr- und Lernsituationen; Klärung von Erwartungen und Wünschen
- Einführung in die didaktischen Methoden (Output 1); Vorstellung der didaktischen Lehrmethoden und ihres Grundprinzips, ihrer unterschiedlichen Darstellungsformen und korrespondierenden Didaktik (Schrift-Bild-Objekte).
- Experimentelle Umsetzung von didaktischen Methoden in lokalen Learning Labs durch die Ausbilder im Zusammenwirken mit den Auszubildenden

Es hat sich bewährt, sämtliche praktischen Übungen in kleinen, inklusiv gebildeten Gruppen (Ausbilder und Lerner) durchzuführen.

Evaluiert wurde die Wirksamkeit der Trainings-Aktivitäten durch begleitende Beobachtungen („teilnehmende Beobachtung“), leitfadengestützte Interviews, täglich stattfindende Teilnehmerbesprechungen sowie Feedback-Runden, basierend auf der Methodik „Erfahrendes Lernen“.

Resümierend aus den während der Trainings-Aktivitäten gewonnenen Erfahrungen halten wir die nachstehenden praktischen Übungen zum Verinnerlichen personenzentrierter beruflicher Bildung für empfehlenswert. Je nachdem, welcher Zeitrahmen für entsprechende Trainings insgesamt zur Verfügung steht, ist das Programm bzw. der konkrete Ablauf anzupassen. Stehen vier Tage zur Verfügung, könnte die Planung wie folgt aussehen (steht mehr Zeit zur Verfügung, sind Wiederholungen bestimmter Einheiten/Übungen ratsam).



Abbildung 8: Demonstration in der Hauswirtschaft: Das WIE beobachten und den Handlungsimpuls aufnehmen



Abbildung 9: Teilnehmende Beobachtung

# Praktische Übungen

## I. Tag

- Auftakt – Kennenlernen
  - z.B. gemeinsames Singen
  - Programm besprechen
- Wahrnehmen des Willensimpulses (Übung „Nachahmen der Bewegung des Gegenüber“)
  - Für einen Moment wird man der andere. Man versetzt sich in den anderen hinein.
  - In welcher beruflichen Tätigkeit ist diese Art von Bewegung typisch? Kann man daran anschließen?
- Lerner demonstrieren erlernte berufliche Tätigkeiten (Plätzchen backen, Holz spalten...)
  - WIE wird die Tätigkeit ausgeübt (wie zeigt sich das Individuelle in der Handlung)
  - Ja sagen zur Handlung (auch wenn die Tätigkeit anders effektiver erscheint)
  - WIE kann ich an das, was ich erfahren habe (den Handlungsimpuls) anschließen?
- Hofrundgang, Erfahren der Betriebsindividualität – am Ende die Frage “Was hat mich bewegt” (welche Aktivität, welche Qualität?)
  - Lerner stellen ihren Arbeitsbereich vor. Der Fokus ist oft auf Details gerichtet, Fragen können gestellt werden.
  - Eindrücke in zwei Worte (Adverb und Verb) zusammenfassen
  - Feedback-Runde – Was habe ich erfahren? Was hat mich berührt? Welche verdichtenden Verben habe ich gewählt?
  - Auf der Suche nach der Betriebsindividualität



Abbildung 10: Demonstration Plätzchenbacken

**Es ist erstaunlich, zu welchen nachhaltigen Beschreibungen das auf den Höfen geführt hat. Hier einige Beispiele:**

- behütend entwickeln
- pflegend leiten
- anerkennend orientieren
- lobend erwähnen
- maßvoll übertragen
- zielgerichtet vermitteln
- ausdauernd sortieren
- freudvoll ausführen
- tierliebend versorgen

## 2. Tag

- Rückblick auf das am Vortag Erlebte
  - Was habe ich erfahren?
- Beschreibung einer Problemsituation (z.B: Ein Händler möchte sehr kurzfristig eine Lieferung erhalten, wodurch die gesamte bisherige Wochenplanung aus dem Ruder gerät. Was ist zu tun?)
  - WIE kann reagiert werden? Benennung verschiedener Optionen => Im WIE zeigt sich die Individualität des Einzelnen
- im Betrieb vorhandene Lehr-, Lernmaterialien und Lernumgebung „entdecken“ und „sammeln“
  - Entdecken, was bereits da ist und wo das individuelle Lernen „anschließen“ kann
  - Der Lernraum wird durch Wahrnehmung zu Lernmaterial, Lernmaterial gestaltet den Lernraum.
- Feedback-Runde: Was habe ich erfahren? Was hat mich berührt?
  - Das Lernmaterial entsteht in der individuellen Beziehung zu vorhandenen Gegenständen (Maschinen, Anlagen, Material, Beschriftungen ...), Personen, Tieren und Pflanzen.

## 3. Tag

- Rückblick auf das am Vortag Erlebte
  - Was habe ich erfahren?
- **Aufgabe:** Wie zeigt sich Individualität in der eigenen Berufsbiographie?
  - Die Individualität bestimmt den Handlungsimpuls => bestimmt die eigene Biografie
  - Welchen individuell zu beschreibenden Beruf habe ich (übe ich aus)?
- Lerner demonstrieren (erneut) erlernte berufspraktische Tätigkeiten
  - WIE wird die Tätigkeit ausgeübt (wie zeigt sich das Individuelle in der Handlung)
- Feedback-Runde: Was habe ich erfahren? Was hat mich berührt? Was nehme ich mit?
  - Das Wichtigste ist das WIE: Wie gehen wir miteinander um, wie machen wir etwas?



Abbildung 11: Austausch über den Handlungsimpuls

### **Auszüge aus den Feedback-Runden am Tagesende**

- „Eine der Herausforderungen, vor denen ich im Moment stehe, ist es, sich der Situation bewusst zu sein.“
- „Die Realität liegt direkt vor die Nase. Genauso wie die im Marketingraum auf den Boden geklebte Grenze, die Sie als Besucher aus hygienischen Gründen nicht überschreiten dürfen und die gleichzeitig Ausdruck der Fragestellung in dieser Werkstatt ist.“
- „Die Durchführung von Schritten dieser Methode wird immer bekannter. Führung ist noch sehr neu.“

- Teilnehmer: „Wie erkennt man oder wie findet man zu einem Gesprächsende?“

Referent: „Es ist immer ein Moment in einem sich weiter entwickelnden Prozess. Das Gespräch endet also nie. Können die Betroffenen aus eigener Kraft neue Erfahrungen machen? Sie können die betroffene Person fragen: ‚Können Sie weitermachen?‘ Man fragt nicht im ganzen Kreis. Ich stelle oft die Frage an diese Person: ‚Können wir dem hier ein Ende setzen?‘

- „Es ist klar, dass der Ausgangspunkt die Suche nach einer Verbindung ist. Der eine kann den anderen nicht ändern.“

#### 4. Tag

- Rückblick auf das am Vortag Erlebte

- Was habe ich erfahren?

- Wir schreiben ein Portfolio

- Hineinfühlen in den Lerner

- Das WIE des Lerners beschreiben

- Austausch mit dem Lerner über sein Portfolio

- Feedback-Runde: Was habe ich erfahren?  
Was hat mich berührt?

- Was nehme ich mit? Was möchte ich noch Üben?

- Was habe ich noch nicht erfasst?

- Womit werde ich mich weiter beschäftigen?



Abbildung 12: Gemeinsame Feedback-Runde

#### Welche Ergebnisse sind mit den Trainings-Aktivitäten zu erreichen?

Betrachtungen hinsichtlich der Wirkung personenzentrierter beruflicher Bildung sind zum einen bezogen auf die Lerner und zum anderen auf die in diesem Prozess tätigen pädagogischen Fachkräfte (Ausbilder und Lernbegleiter) vorzunehmen.

Die Auszubildenden bzw. Lerner profitieren zweifellos von der personenzentrierten Herangehensweise. Ihr WIE steht im Mittelpunkt der Blickrichtung und eröffnet ihnen damit bisher unbekannt (neue), sehr individuelle Zielgebungen und berufliche Perspektiven. Die Lerner werden dort abgeholt, wo sie „stehen“ und dorthin begleitet, wo sie hinwollen. Sie werden „verstanden“, ihr Handlungsimpuls wird aufgenommen und daran angeschlossen. Es erfolgt ein freudbetontes Lernen und Arbeiten in einem sich entwickelnden individuellen Lernort. Im Ergebnis der darauf basierenden Handlungen sind die Lerner in der Lage, selbstbewusst und selbstbestimmt die von ihnen erlernten beruflichen Tätigkeiten zum Nutzen der Gemeinschaft sowie des Betriebes auszuüben. Teilhabe wird so sichtbar und Inklusion gelebt.

Die Ausbilder und Lernbegleiter erreichen mit ihrem personenzentrierten Handeln eine positive,

entspannte Lernumgebung. Es sind nicht mehr sie, die die Zielstellungen des Lernens vorgeben, sondern die Lerner selbst. Personenzentriertes Vorgehen ermöglicht ihnen, das WIE des Lerners zu erfahren und daran anzuschließen. (Konflikte, die aufgrund von Dissonanzen zwischen Ausbilder und Auszubildenden sonst oft zu beobachten sind, bleiben dadurch aus.) Die auf diesem Weg sichtbaren Lernerfolge – die so sonst (sehr wahrscheinlich) nicht erreichbar wären – bewirken ein höheres Maß an Zufriedenheit der Ausbilder und Lernbegleiter und bestärken die pädagogischen Fachkräfte darin, den personenzentrierten Ansatz nicht nur in den Übungen, sondern auch im täglichen Lern- und Arbeitsleben zu praktizieren.

## **Fazit**

Die in diesem Abschnitt vorgestellten Trainings-Aktivitäten bzw. Übungen ermöglichen das von Includrain entwickelte Konzept personenzentrierter beruflicher Bildung zu erfahren und zu durchdringen.

In diesem Zusammenhang sei noch einmal hervorgehoben, dass das vorliegende Handbuch in erster Linie ein „Türöffner“ mit entsprechenden Anleitungen sein will, sich in Sachen personenzentrierter beruflicher Bildung fortzubilden. Das direkte Erleben (was personenzentrierte berufliche Bildung ausmacht und welche positiver Teilhabeerfolge damit zu erreichen sind) kann das Handbuch nicht ersetzen.

Um Erfolge auf dem Weg zu personenzentrierter beruflicher Bildung zu erreichen, bedarf es vor allem

- eines in Sachen pädagogischer Fachkräfte, Lernort und Lernmittel förderlichen Bildungsrahmens,
- eingehender Beschäftigung mit der Methodik personenzentrierter beruflicher Bildung,
- intensiver Übung (Praxis) und des eigenen Erlebens der in diesem Buch vorgestellten Vision, Haltung und Methodik.

Durch die Entwicklung und Dokumentation der Vorgehensweise im Rahmen des Includrain Projektes besteht nun eine Grundlage, um Trainings-Aktivitäten auch anderweitig umzusetzen. In dem Projekt konnte während der Trainings-Aktivitäten die praktische Durchführung erfolgreich erprobt werden.

Personenzentrierte berufliche Bildung bedarf vor allem des in dieser Handreichung dargestellten Blickwechsels, der Hinwendung zum WIE des Lerners. Die durch personenzentrierte berufliche Bildung stark verbesserten Teilhabemöglichkeiten der Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf sind den Aufwand wert!

## 12. SCHLUSSBETRACHTUNGEN: EIN- UND AUSBLICKE

„Aller Anfang ist schwer.“ Nicht anders erging es dem Projekt Inclutrain. Die Vision „personenzentrierte berufliche Bildung für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf“ zu entwickeln, führte Projektpartner aus drei europäischen Ländern mit teilweise sehr unterschiedlichen Erfahrungswelten zusammen. Zunächst kam es darauf an, ein gemeinsames Verständnis der Aufgabe, dieses Projekts, zu erreichen. Dabei zeigte sich, dass unterschiedliche berufliche Hintergründe und Tätigkeitsfelder unterschiedliche „Bilder“ bezüglich Begriffe, Herangehensweisen und Zielstellungen erzeugen. Die Verständigung auf gemeinsame Nenner war unvermeidlich. Die diesbezüglichen Diskussionen waren getragen von einem kollektiven Miteinander, wurden aber durchaus auch kritisch ausgetragen.

Bezogen auf das vorliegende Handbuch wurde viel Wert darauf gelegt, die Erfahrungen und Spezifik, quasi die Sprache, der Projektteilnehmer ausreichend aufzunehmen und wiederzugeben bzw. zu berücksichtigen. Im Glossar finden Sie Begriffsbestimmungen, die vom üblichen Sprachgebrauch abweichen und deshalb einer Erläuterung bedürfen.

An dieser Stelle sei noch einmal daran erinnert, dass das vorrangige Ziel des Projekts Inclutrain die Verbesserung des Zugangs zu Berufsbildung und Qualifikation für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf durch veränderte Rahmenbedingungen und ein differenziertes, individuelles methodisch-didaktisches Vorgehen war. In der Antragstellung des Projekts heißt es bezüglich der Zielgruppe: „Das Projekt wendet sich an Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, d.h. Personen, deren Lern- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf Grund geistiger Behinderung, organisch-psychischer Erkrankung, erworbenen hirneingetragener Schädigungen oder negativen sozialen Entwicklungsbedingungen eingeschränkt sind. Diese machen sich im Ausbildungsprozess durch reduzierte Wahrnehmungsfähigkeit, Informationsverarbeitung und mindere Lernfähigkeiten bemerkbar“. Die berufliche Bildung dieses Personenkreises ist vor dem Hintergrund der betrieblichen Wirklichkeit, in den sie eingegliedert und tätig sind, auf die Handlungsfähigkeit des Einzelnen ausgerichtet.

Es erwies sich als folgerichtig, das Projekt Inclutrain zunächst im Bereich „Soziale Landwirtschaft“ zu erproben, da die entsprechenden Betriebe seit mehreren Jahren bereits den Ansatz personenzentrierter beruflicher Förderung und Entwicklung der bei ihnen lernenden und arbeitenden Menschen verfolgen. Dies belegen die Ergebnisse der Projekte DIANA<sup>8</sup> und INCLUFAR<sup>9</sup>.

Die Weiterentwicklung bzw. zielgruppenorientierte Ausgestaltung einer dualen Ausbildung (Ausbildung in Betrieb und Berufsschule) im Sinne personenzentrierter beruflicher Bildung war im Projekt Inclutrain nicht Gegenstand der Betrachtungen und Untersuchungen. Dennoch sind wir der Überzeugung, dass die Ergebnisse des Projekts Inclutrain auch für diesen Bereich der beruflichen Bildung Konzeptansätze für eine Verbesserung von Lernsituationen beinhalten. Dies gilt z.B. im Zusammenhang mit der von vielen Betrieben in Deutschland angebotenen Einstiegsqualifizierung für „benachteiligte“ Jugendliche.

Die im Projekt gemeinsam mit Lernern und Lernbegleitern durchgeführten Trainings-Aktivitäten

<sup>8</sup> [www.soziale-landwirtschaft.de/forschung/projekte/diana/](http://www.soziale-landwirtschaft.de/forschung/projekte/diana/)

<sup>9</sup> [www.soziale-landwirtschaft.de/forschung/projekte/inclufar/](http://www.soziale-landwirtschaft.de/forschung/projekte/inclufar/)

offenbaren neue praktikable Wege inklusiven Lernens. Dabei zeigte sich, dass ein solches Vorgehen des inklusiven Lernens zugleich freudbetont und ergebnisorientiert sein kann. Entscheidend ist, dass die Übungen und die darauf basierenden Handlungen das WIE der Lerner in den Vordergrund stellen.

- WIE agiert der Lerner?
- WIE kommt der Lerner mit seiner Individualität zu einem Resultat?
- Welcher Handlungsimpuls leitet den Lerner und wie kann dem Raum gegeben werden?

Auf diese Art und Weise ist es möglich, Überforderungssituationen gar nicht erst aufkommen zu lassen und den Handlungsimpuls des einzelnen aufzunehmen und daran anzuschließen. Für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eröffnen sich so für sie wünschenswerte sowie gleichermaßen handhabbare berufliche Tätigkeiten in individuell sich entwickelnden Lernräumen. Dies ist eine der hauptsächlichen Erfahrungen des Projekts, evaluiert durch mündliche leitfadengestützte Interviews, schriftliche Fragebögen und Feedback-Gespräche sowie „teilnehmende Beobachtungen“.

Wenngleich die Untersuchungen und Erprobungen des im Handbuch vorgestellten Konzepts nur in ausgewählten Betrieben der biodynamisch wirtschaftenden Landwirtschaft erfolgten (die zugleich einen sozialtherapeutischen Auftrag erfüllen) haben wir als Autoren keinen Zweifel, dass sich die im Projekt gewonnenen Erfahrungen auf andere Berufsbereiche und betriebliche Situationen übertragen lassen. Dies bestätigten die Ausbilder und Lernbegleiter, die am Workshop „Das WIE entscheidet“ im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin im Februar 2020 teilgenommen haben und zusätzlich Teile des Handbuchs zur Verfügung gestellt bekamen.

### **Ergebnisse der schriftlichen Befragung:**

Alle Teilnehmer des Workshops sind gewillt, die im Handbuch vorgestellten Methoden personenzentrierter beruflicher Bildung mindestens teilweise in die eigene Arbeit einfließen zu lassen. Sie sind allerdings der Auffassung, dass sich das aufgrund vorhandener Zwänge (inhaltliche Vorgaben in der dualen Berufsausbildung) nicht vollständig verwirklichen lässt.

Mehrere dieser Teilnehmer sind der Auffassung, dass sie bereits einige im Handbuch beschriebenen Herangehensweisen und Methoden intuitiv verwenden, auch wenn sie von ihnen bisher nicht so bezeichnet wurden (z. B. WIE-Prinzip).

Die Übung, in der man dem Partner hinterher läuft und sich in ihn hinein versetzt, wird als sehr vielversprechend gewertet für das Erkennen der Individualität.

Die methodische Technik des reflektierenden Benennens – das Erforschen einer gelungenen unerwarteten Handlung – möchte ein Teilnehmer anwenden.

Ein Teilnehmer führt gleich eine Reihe von Beispielen an, die er anzuwenden gedenkt

- Hinschauen – Hineinversetzen
- pointiertes Fördern
- Erfolgserlebnisse schaffen
- Ausdehnung der „Komfortzone“ – Handlungsimpuls erkennen und nutzen
- Vermeintliches Desinteresse nicht in einen für den Lernenden stagnierenden pädagogischen Kontext setzen

Ein Teilnehmer betont, dass die Arbeit mit dem Portfolio ein Werkzeug sein kann, um Einschätzungen zu optimieren.

Dieses Feedback der Workshopteilnehmer deutet darauf hin, dass bereits durch das Handbuch in Verbindung mit einigen praktischen Übungen personenzentrierte berufliche Bildung im Sinne des Projekts Inclutrain Fahrt aufnehmen kann.

Ausbilder und Lernbegleiter, die Gelegenheit hatten, im Projekt an den Trainings-Aktivitäten teilzunehmen (und dementsprechend bereits als Erfahrungsträger personenzentrierter beruflicher Bildung gelten können) haben allerdings mehrheitlich die Auffassung vertreten, dass ein Handbuch ohne praktische Begleitung im Prozess kaum ausreichend sein wird, um die im Projekt gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse praxisbezogen umzusetzen. Unbestritten bleibt deshalb die allgemein anerkannte Aussage: Übung macht den Meister!

## 13. SPEZIFISCHES GLOSSAR

Mehrere im Projekt Inclutrain verwendete Begriffe weichen von Definitionen bzw. Begriffsbestimmungen ab, wie sie im Rahmen von Verordnungen und Gesetzen oder auch in bisherigen pädagogischen Abhandlungen Verwendung finden. Darum werden diese Begriffe hier im Glossar speziell definiert. Auch die Definitionen, die eigens im Rahmen des Projekts entwickelt wurden und im Handbuch Aufnahme gefunden haben, werden hier aufgeführt.

**Beruf:** Ein Beruf ist das Beherrschen und Ausführen von Tätigkeiten, die dafür Sorge tragen, dass Aufgaben erfüllt werden, die Bedarfe und Notwendigkeiten anderer oder des Betriebes erfüllen.  
*Siehe auch: individuelles Berufsbild*

**Bildungsbegleiter/Lernbegleiter:** Ähnlich einem persönlichen Mentor begleiten und unterstützen er partnerschaftlich, in der Regel zusammen mit fachlich versierten Ausbildern und/oder fachlichen Unterweisern, die Auszubildenden in deren individuellen Lernsituationen durch Beratung, Begleitung und Vermittlung. Bei den Bildungsbegleitern/Lernbegleitern handelt es sich meistens um ausgebildete Sozialpädagogen oder Psychologen.

**Einlebendes Wahrnehmen:** Beschreibt das intuitive Miterleben und Nachempfinden der Aussagen und Handlungen eines anderen Menschen, durch das Nachahmen seiner Gesten und Bewegungen. Man wird durch die eigenen Handlungen und Bewegungen gewahr, wie der andere sich zum Ausdruck bringt. Das setzt das Akzeptieren und Ja sagen zum anderen voraus.

**Entwerfendes Erkunden:** Die Handlung des Individuums positiv annehmen (Ja zur Handlung sagen) => Projizieren eines positiven Bildes, das die Person/das Individuum anstrebt.

**Erfahrend lernen:** Erfahrend lernen ist ein aktiver, individueller Prozess des Erlebens, in dem die Lernerfahrungen durch die Folgen des eigenen, früheren oder aktuell ausgeführte Handels entsteht. Dieser Prozess findet bei den allermeisten Handlungen überwiegend bewusst (gewollt), zugleich aber auch unbewusst statt. Wo man still oder einer Sache gegenüber steht, wird die dazugehörige Erfahrung aufgesucht, um in „Bewegung“ und zum Handeln zu kommen.

**Handlungsimpuls:** Es handelt sich um eine manifeste Willensrichtung eines Menschen und gibt Hinweise bezüglich der grundlegenden Art des Handelns einer Person. Der Handlungsimpuls äußert sich in individuellen (sehr persönlichen) unvermittelt auftretenden, nicht überlegten Reaktionen auf Ereignisse oder Situationen oder in der Art wie (überlegt) eine Aufgabe zum Erfolg gebracht wird.

**Individuelles Berufsbild:** Ein individuelles Berufsbild ist das, was den Menschen beruflich prägt und sich in seinen individuellen beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zeigt, die sich im Verlaufe seiner Entwicklung herausgebildet haben, ohne inhaltliche bzw. formale Vorgaben.

**Lehr- und Lernmittel:** Lehr- und Lernmittel, zu denen der Lerner eine Beziehung aufbaut und entwickelt, können sowohl materiell (z.B. Gegenstände, Stoffe, Objekte, Werkzeuge und Maschinen, Tiere, Pflanzen sowie Personen) als auch immateriell (Methoden, Techniken ...) sein. In dem Sinne werden sie oft erst in der Begegnung zwischen Lehrer und Lernende zu Lernmitteln. Lehrmittel sind – bei Wahrung dieses Zusammenhangs – zugleich Lernmittel.

**Lernort:** Der Lernort in der beruflichen Bildung ist keine abstrakte, sondern eine gegebene bzw. vorhandene Örtlichkeit. Es handelt sich in der Regel um den Betrieb oder die Schule, in der die Aus- oder Fortbildung erfolgt. Der Lernende gestaltet an diesen Örtlichkeiten seinen eigenen individuellen Lernraum, indem er Beziehungen zu den dort vorhandenen Gegenständen, Stoffen, Objekten, Werkzeugen und Maschinen, Tieren, Pflanzen sowie Personen aufnimmt und entwickelt und dort Aufgaben löst bzw. Tätigkeiten ausübt.

**Personzentrierte berufliche Bildung:** Diese Form der Ausbildung ist ausgerichtet auf die Willensrichtung sowie die bereits vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten eines Lerners und begegnet den individuellen Eigenheiten und Erfahrungen mit Zuwendung und Annahme. Es existiert keine extern vorgegebene Zielstellung und Struktur. Ziel, Ablauf und Zeitrahmen dieser beruflichen Bildung werden durch den Lerner bestimmt. Das Lernen erfolgt in sehr individuellen, sich entwickelnden Lernräumen. Am Ende einer solchen Ausbildung ermöglicht das Erreichen oder der Zuwachs individueller beruflicher Kompetenz die fachgerechte Ausübung von Arbeitsaufgaben im betrieblichen Umfeld und damit Teilhabe am Arbeitsleben.

**Portfolio:** Ein Portfolio wie es im Projekt Inclutrain für Lerner entwickelt wurde, ähnelt einem sehr individuellen Zeugnis und beschreibt eine Person hinsichtlich ihrer Willensrichtung, Kenntnisse, Fähigkeiten sowie Eigenheiten. Ein Portfolio wird aus der Ich-Perspektive, aus der Sichtweise der eingeschätzten Person – z. B. vom Ausbilder oder Lernbegleiter – geschrieben. Es beschreibt Arbeitstätigkeiten, die von dieser Person besonders gern ausgeübt werden. Ein solches individuelles Portfolio kann auch Hinweise geben, welche Tätigkeiten nicht geeignet sind zu übertragen und warum das so ist.

**Reflektierendes Benennen:** Es handelt sich um eine methodische Technik, die insbesondere dazu dient, das Zustandekommen einer gelungenen unerwarteten Handlung aufzudecken. Mit dieser Technik schaut man zurück auf eine Handlung und was sich dadurch ergeben hat. Durch das Reflektieren entsteht Bewusstsein für das, was man getan hat, und man kann entdecken, wie diese Handlung bei der Handlungsintention des Anderen angeschlossen hat.

**Trainings-Aktivität:** Form einer beruflichen Bildungsmaßnahme, die das aktive Erlernen, Üben sowie den Austausch beruflicher Tätigkeiten zum Ziel hat. Im Projekt Inclutrain handelt es sich dabei um gemeinsames, inklusives, freudbetontes (zeitlich befristetes) projektbezogenes Lernen und Arbeiten von Auszubildenden (Lernern) und Ausbildern/ Lernbegleitern verschiedener Lernorte bzw. Betriebe.

**WIE-Methodik:** Ein methodisches Vorgehen, das darauf ausgerichtet ist, **Willensrichtung** **I**ndividuell zu **E**rmöglichen.

**WIE-Prinzip:** Pädagogische Grundhaltung (Willensrichtung erfassen und „aufnehmen“, Individualität erfahren und nutzen, Entwicklung erkennen und fördern)

# 14. LITERATURVERZEICHNIS

de Vries, Albert (Hrsg.), Kattenpoel, Wendy, Machiel, Anne, Rensink, Marjan (2014): Naar zelf denkende en zelfstandig handelende leerlingen én leerkrachten. [www.academievoorervarendleren.nl](http://www.academievoorervarendleren.nl)

de Vries, Albert (2012): Versterken individuele besluitvaardigheid op de werkvloer. [www.academievoorervarendleren.nl](http://www.academievoorervarendleren.nl)

de Vries, Albert (2013): ‚GOHI!‘ Onbegrepen gedrag. Bron van creativiteit. Academie voor Ervaarend Leren, Arnhem, Schiphorst, Thijs

Krausen, Johannes, et al. (1999): Gespräche führen mit Menschen, die nicht sprechen können. Konf. f. Heilpädagogik u. Sozialtherapie in d. Med. Sektion Goetheanum.

Nussbaum, M. C. (2010). Die Grenzen der Gerechtigkeit: Behinderung, Nationalität und Spezieszugehörigkeit. Berlin: Suhrkamp

Schwenzer, Dirk (2018): Personenzentrierte berufliche Bildung versus berufsbildbezogener Ausbildung. Beitrag in Jubiläumsausgabe 50 Jahre LERNEN FÖRDERN - Teilhabe im 21. Jahrhundert. Stuttgart (Bundesverband LERNEN FÖRDERN, Hrsg. Mechthild Ziegler

Schwenzer, Dirk; de Vries, Albert; Hirschmann, Helena (03.2020): Personenzentrierte berufliche Bildung – Das WIE entscheidet. *Individuelle Wege zur Teilhabe in Arbeit und Beruf - Zeitschrift LERNEN FÖRDERN*.

Vollmer, Kirsten, Claudia Frohnenberg (2014): *Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende*. Bielefeld: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Vollmer, Kirsten, Mettin, Gisela (2019): *Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Unger, Axel-Michael, et al. (2015): Ausbildungspersonal. Wer sie sind und was sie brauchen – 10 Thesen zum beruflichen Bildungspersonal. (B. D. BDBA, Hrsg.) **Zeitschrift Bildungspraxis**.

weitere Quellen:

de Vries, Albert (2019): „Personenzentrierte berufliche Bildung – Vision, Grundhaltung, methodische Techniken“, [inclutrain.eu/projektergebnisse](http://inclutrain.eu/projektergebnisse)

# 15. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Prinzipien des Handlungsimpulses

Abbildung 2: WIE-Prinzip und dessen Elemente

Abbildung 3: Grafische Zusammenfassung des entwerfenden Erkundens

Abbildung 4: Nachempfinden der Bewegung des „Partners“

Abbildung 5: Grafische Zusammenfassung der WIE-Methode

Abbildung 6: Im Kuhstall

Abbildung 7: Struktur (Rahmen) personenzentrierter beruflicher Bildung

Abbildung 8: Demonstration in der Hauswirtschaft: Das WIE beobachten und den Handlungsimpuls aufnehmen

Abbildung 9: Teilnehmende Beobachtung

Abbildung 10: Demonstration Plätzchenbacken

Abbildung 11: Austausch über Handlungsimpuls

Abbildung 12: Gemeinsame Feedback-Runde



[www.inclutrain.eu](http://www.inclutrain.eu)