

## Empfehlung

---

<b>Titel:</b>	<b>Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)</b>
<b>Ausschuss:</b>	<b>Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung</b>
<b>Beschlussdatum:</b>	<b>21.6.2012</b>
<b>Fundstelle/Veröffentlichung:</b>	<b>Bundesanzeiger Amtlicher Teil 26.07.2012 S1</b> <b>Internet</b>

**Empfehlung des Hauptausschusses des  
Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom 21.6.2012**

## **Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)**

Rahmencurriculum mit Lernzielen

Erstellt von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW)

Berlin, 30.04.2012

# Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>4</b>
<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>Profil der Ausbilderin / des Ausbilders mit rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation</b>	<b>7</b>
<b>Taxonomie der Lernziele (Anwendungstaxonomie)</b>	<b>8</b>
<b>Konzeption mit Stundenempfehlung</b>	<b>9</b>
<b>I.     <b>Ausbildung junger Menschen mit Behinderung - Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis</b></b>	<b>10</b>
1. Eigenes berufliches Selbstverständnis reflektieren und begleitende Unterstützungsangebote wahrnehmen	
2. Eigene Ausbildungspraxis reflektieren und begleitende Unterstützungsangebote wahrnehmen	
3. Interne und externe berufliche Netzwerke aufbauen und nutzen	
<b>II.    <b>Pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</b></b>	<b>12</b>
4. Aspekte von Lernen, Lernbeeinträchtigungen, Lernstörungen und Lernbehinderungen berücksichtigen	
5. Kompetenzen feststellen und Förderplanung erstellen	
6. Zielgruppengerechte Didaktik einsetzen	
7. Pädagogische Aspekte der Inklusion umsetzen	
8. Lernortkooperationen gestalten	

<b>III. Medizinische und diagnostische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</b>	<b>16</b>
9. Behinderungsarten unterscheiden	
10. Interventionsmöglichkeiten bei Behinderungen beachten	
<b>IV. Psychologische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</b>	<b>18</b>
11. Störungen erkennen	
12. Kommunikationsmethoden einsetzen	
13. Konflikte erkennen und Konfliktlösungen herbeiführen	
14. Lebenswelten junger Menschen mit Behinderung berücksichtigen	
<b>V. System der beruflichen Rehabilitation</b>	<b>21</b>
15. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Rehabilitation berücksichtigen	
16. Instrumente der beruflichen Rehabilitation beachten	
<b>VI. Recht</b>	<b>23</b>
17. Rechtliche Rahmenbedingungen der sozialen und beruflichen Rehabilitation beachten	
<b>VII. Arbeitswissenschaftliche und arbeitspädagogische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</b>	<b>24</b>
18. Arbeitswissenschaftliche Aspekte berücksichtigen	
19. Arbeitspädagogische Erkenntnisse umsetzen	
<b>VIII. Interdisziplinäre Projektarbeit / Praxistransfer</b>	<b>26</b>
20. Projekte der beruflichen Rehabilitation planen und durchführen	

## Abkürzungsverzeichnis

abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
AEVO	Ausbildereignungsverordnung
BAG BBW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke
BAG WbR	Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnortnaher Beruflicher Rehabilitationseinrichtungen
BAG: WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen
BALS	Bundesarbeitsgemeinschaft der Leitungen von Schulen für die berufliche Bildung Behinderter
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
CJD	Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
HwO	Handwerksordnung
ICD 10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD-10) - Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme
ICF	International Classification of Functioning Disability and Health - Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit
KWB	Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
LWK	Landwirtschaftskammer
ReZA	Rehabilitationpädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder
ÜLU	Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung
VAmB	Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Gebräuchliche Abkürzungen werden nicht zusätzlich aufgeführt.

## Einleitung

Das vorliegende Rahmencurriculum Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) von einer Projektgruppe der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) unter Beteiligung eines Fachbeirates erarbeitet. Der Fachbeirat hat am 24. April 2012 das Rahmencurriculum einmütig angenommen und empfiehlt, dass sich künftig Weiterbildungen an dem hier vorliegenden Rahmencurriculum orientieren.

Das Rahmencurriculum greift die inhaltlichen Vorgaben des BIBB-Hauptausschusses vom 17. Dezember 2009 zur Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG / § 42m HwO auf. Hiernach ist für die Durchführung einer entsprechenden Berufsausbildung grundsätzlich eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder im Umfang von 320 Stunden erforderlich.

Eine solche Weiterbildung dient der Professionalisierung von Ausbilderinnen und Ausbildern, speziell in Bezug auf heterogene Ausbildungsgruppen, die auch Menschen mit Behinderung umfassen. Sie sichert darüber hinaus die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und trägt dem Inklusionsgedanken voll Rechnung.

Das Rahmencurriculum stellt eine einheitliche Grundlage mit zeitlich-inhaltlicher Gliederung und Lernzielen für die Entwicklung entsprechender Weiterbildungsangebote dar<sup>1</sup>. Es wurde auf Basis der in der BIBB-Rahmenregelung genannten acht Kompetenzfelder konzipiert, mit einem besonderen Schwerpunkt auf den Themen Lernbehinderung, Lernstörung, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Behinderungen, personenbezogene Förderplanung, qualifizierte Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und Übergänge in Vollausbildungen.

Die rehabilitationspädagogische Weiterbildung steht prinzipiell allen an der beruflichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung Beteiligten offen, insbesondere wendet sich ReZA an Ausbilderinnen und Ausbilder:

- in Betrieben
- in Einrichtungen und Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation und
- die in Kooperation mit Einrichtungen und Anbietern von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ausbilden.

Für die Weiterbildung werden die Inhalte der Ausbilder-Eignungsverordnung sowie eine Ausbildungserfahrung vorausgesetzt. Sie sieht keine formale Prüfung vor. Es ist jedoch ein Nachweis über die behinderungsspezifischen Qualifikationen zu erstellen (Zertifikat), der den zuständigen Stellen vorgelegt werden kann.

Dem Anbieter der Weiterbildung obliegt die konzeptionelle Umsetzung mit Blick auf die jeweilige Zielgruppe sowie eine geeignete Vermittlung der Inhalte. Die zeitliche Abfolge und die Form der Durchführung sind dabei nicht festgelegt. Der Gesamtumfang beträgt entspre-

---

<sup>1</sup> Methodische Umsetzungsempfehlungen für die Weiterbildungsanbieter wurden nicht entwickelt.

chend der o. g. Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses 320 Stunden.<sup>2</sup> Bei den empfohlenen Stundenumfängen zu den Kompetenzfeldern handelt es sich um Richtwerte. In der Durchführung können Kompetenzfelder zusammengefasst werden, da viele Querschnittsthemen wie z. B. Inklusion oder Recht nicht voneinander getrennt betrachtet werden können und sollen. Die Weiterbildung soll die berufliche Handlungskompetenz von Ausbilderinnen und Ausbildern in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung fördern und stärken.

Bei der Lehrgangsgestaltung ist darauf zu achten, dass in den Kompetenzfeldern I bis VII Zeiten vorgesehen werden, um eine Projektarbeit durchzuführen, die dann im Kompetenzfeld VIII zum Tragen kommt. Darüber hinaus ist bei der Durchführung zu beachten, dass die Kompetenzen handlungsorientiert vermittelt werden und dass praxisbezogenes Handeln ermöglicht wird. Eine eigenständige Vor- und Nachbereitung der Lehrgangsinhalte durch die Teilnehmerin / den Teilnehmer ist gegebenenfalls erforderlich.

---

<sup>2</sup> Vgl. § 6 Eignung der Ausbilder/Ausbilderinnen der BIBB-HA-Empfehlung 136 „Rahmenregelung zur Ausbildungsregelung für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG; § 42m HwO“:

(2) ... Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG zu erfüllen, soll ein Qualifizierungsumfang von 320 Stunden sichergestellt werden.

(3) Von dem Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation soll bei Betrieben abgesehen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität ist in der Regel sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt.

(4) Ausbilderinnen/Ausbilder die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO bereits tätig sind, haben innerhalb eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren die notwendigen Qualifikationen gemäß Absatz 2 nachzuweisen. Die Anforderungen an Ausbilderinnen/Ausbilder gemäß Absatz 2 gelten als erfüllt, wenn die behindertenspezifischen Zusatzqualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.

## Mitglieder des Fachbeirats ReZA

<b>Vertreterin / Vertreter</b>		<b>Institution</b>
Andresen	Nicola	BAG BBW (Projektgruppe)
Bölke	Claus	BAG WbR
Giessler	Thomas	DGB
Hallmann-Rosenfeldt	Christa	LWK Niedersachsen
Jakobs	Rainer	BMBF
Kronemann	Marina	ZDH
Kurth-Laatsch	Sylvia	BAG BBW (Projektgruppe)
Labusch-Schönwandt	Gerhard	DGB
Langela	Stefan	BALS
Laumann-Rojer	Andreas	BAG: WfbM
Lentz	Rainer	BAG BBW (Projektgruppe)
Rulands	Heinz	KWB
Dr. Schenk	Gordon	DIHK
Sondermann	Werner	Kolping Bildungsunternehmen
Dr. Thelemann	Stefan	Fachausschuss „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation“ der BAG BBW
Vollmer	Kirsten	BIBB
Weißmann	Hans	BMBF
Wieland	Andreas	CJD Arnold-Dannenmann- Akademie



## **Profil der Ausbilderin /des Ausbilders mit rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation**

Die Ausbilderin / der Ausbilder mit einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation bildet junge Menschen mit Behinderung in Ausbildungsberufen gemäß § 66 BBiG bzw. § 42m HwO aus. Sie / er arbeitet sowohl in Betrieben, als auch in über- und außerbetrieblichen Einrichtungen oder Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation. Voraussetzung zur Ausübung ihrer / seiner Tätigkeit ist eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine Ausbildungsbefähigung gemäß AEVO. Sie / er verfügt über ausgeprägte soziale und organisatorische Fähigkeiten, möglichst mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie über ein berufliches Netzwerk.

Die Ausbilderin / der Ausbilder prüft die Ausbildungsvoraussetzungen innerhalb ihrer / seiner Arbeitsstätte, wirkt bei der Einstellung der / des Auszubildenden mit, plant die Ausbildung, bereitet diese vor und führt sie durch. Bei jungen Menschen mit Behinderung berücksichtigt sie / er insbesondere die Behinderung(en) und Beeinträchtigung(en). Sie / er führt die / den Auszubildenden zum Abschluss der Ausbildung und unterstützt sie / ihn beim Durchstieg in die Vollausbildung sowie bei der Integration in das Berufsleben nach der Ausbildung.

Die Ausbilderin / der Ausbilder überträgt ihre / seine Kenntnisse und Erfahrungen aus der bisherigen Ausbildungspraxis auf die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung und berücksichtigt konsequent und individuell behinderungsspezifische Belange im Ausbildungsverlauf.

Mit dem System und den rechtlichen Rahmenbedingungen der beruflichen Rehabilitation ist die Ausbilderin / der Ausbilder vertraut und berät und unterstützt die / den Auszubildenden in dieser Hinsicht. Aufgrund ihrer / seiner pädagogischen, didaktischen und methodischen Kompetenzen schafft sie / er die organisatorischen Rahmenbedingungen für eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung, initiiert zielgruppenspezifische Lernprozesse und passt diese individuell an die Behinderung der / des Auszubildenden an und berücksichtigt hierbei die Lernerfahrungen sowie die Lebenswelten junger Menschen mit Behinderung.

Die Ausbilderin / der Ausbilder unterscheidet verschiedene Behinderungsarten sowie deren Auswirkungen auf die Lernfähigkeit und das Verhalten des jungen Menschen. Sie / er geht angemessen mit diesen um und leitet ggf. passende Interventionen ein und / oder führt diese durch. Die Ausbilderin / der Ausbilder mit rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation wirkt bei der Erstellung von Förderplänen mit oder erstellt diese selbst.

## Taxonomie der Lernziele (Anwendungstaxonomie)<sup>3</sup>

Die Anwendungstaxonomien beschreiben handlungsorientiert, wie und in welchem Umfang die Qualifikationselemente in die Tätigkeit der Ausbilderin / des Ausbilders mit rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation eingehen. Sie sind auf das Ziel hin formuliert, beschreiben also die Fähigkeiten der Teilnehmerin / des Teilnehmers der Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation. Sie beschreiben nicht die methodische Umsetzung der Weiterbildung.

Es werden zwei Ebenen unterschieden

- **VERSTEHEN** beschreibt das Erkennen und Verinnerlichen von Zusammenhängen, um komplexe Aufgabenstellungen und Problemfälle einer Lösung zuführen zu können.
- **ANWENDEN** beschreibt die aus dem Verstehen der Zusammenhänge resultierende Fähigkeit zu sach- und fachgerechtem Handeln.

Die Zuordnung der Anwendungstaxonomie sieht wie folgt aus:

- **VERSTEHEN:**

ableiten, analysieren, auswerten, begründen, beurteilen, bewerten, einordnen, einsehen, erfassen, erkennen, erläutern, erschließen, festlegen, feststellen, gegenüberstellen, strukturieren, unterscheiden, vergleichen, zuordnen

- **ANWENDEN:**

abstimmen, anleiten, aufbereiten, ausüben, auswählen, beachten, bearbeiten, berechnen, berücksichtigen, darstellen, definieren, durchführen, einleiten, einsetzen, einweisen, entwerfen, entwickeln, erarbeiten, ergreifen, ermitteln, erstellen, erteilen, fördern, führen, gestalten, gewährleisten, herbeiführen, kontrollieren, mitwirken, optimieren, planen, prüfen, sicherstellen, skizzieren, steuern, überwachen, umsetzen, unterstützen, veranlassen, vermitteln, vorbereiten, vorschlagen, wahrnehmen

---

<sup>3</sup> Die Taxonomie der Lernziele (Anwendungstaxonomie) wurde aus dem Rahmenplan der Geprüften Berufspädagogin / des Geprüften Berufspädagogen übernommen (DIHK, 2010). Das Copyright hierfür liegt beim DIHK.

Nach Aussagen des DIHK entfällt aufgrund neuerer Entwicklungen die Ebene „kennen“ vollständig und aus der Ebene „anwenden“ der Begriff „überprüfen“.

## Konzeption mit Stundenempfehlung

Die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 17. Dezember 2009 sieht für Ausbilderinnen und Ausbilder, die Menschen mit Behinderung gemäß § 66 BBiG / § 42m HwO ausbilden, eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von 320 Stunden vor.

Der Fachbeirat empfiehlt hierzu folgende Verteilung:

<b>Kompetenzfeld / Titel</b>	<b>Bezug zum Kompetenzfeld der BIBB-Rahmenregelung 2009</b>	<b>Zeitlicher Richtwert</b>
<b>Kompetenzfeld I</b> <i>Ausbildung junger Menschen mit Behinderung - Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis</i>	Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis	60 Std.
<b>Kompetenzfeld II</b> <i>Pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</i>	Pädagogik / Didaktik	80 Std.
<b>Kompetenzfeld III</b> <i>Medizinische und diagnostische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</i>	Medizin	40 Std.
<b>Kompetenzfeld IV</b> <i>Psychologische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</i>	Psychologie	50 Std.
<b>Kompetenzfeld V</b> <i>System der beruflichen Rehabilitation</i>	Rehabilitationskunde	30 Std.
<b>Kompetenzfeld VI</b> <i>Recht</i>	Recht	
<b>Kompetenzfeld VII</b> <i>Arbeitswissenschaftliche und arbeitspädagogische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</i>	Arbeitskunde / Arbeitspädagogik	20 Std.
<b>Kompetenzfeld VIII</b> <i>Interdisziplinäre Projektarbeit / Praxistransfer</i>	Interdisziplinäre Projektarbeit	40 Std.
<b>Stundenumfang insgesamt</b>		<b>320 Std.</b>

# I. Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis

Die Teilnehmerin / der Teilnehmer reflektiert das eigene berufliche Selbstverständnis, speziell als Ausbilderin / Ausbilder junger Menschen mit Behinderung sowie ihre / seine bisherige Ausbildungspraxis. Zur Reflexion, Festigung und zur Initiierung von Veränderungsprozessen nimmt sie / er unterstützende Angebote wie z. B. externe Begleitung, Coaching, Supervision wahr und baut interne und externe berufliche Netzwerke auf und nutzt diese.

## 1. Eigenes berufliches Selbstverständnis reflektieren und begleitende Unterstützungsangebote wahrnehmen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
1.1	<i>Menschenbild und Haltung</i>		
1.1.1	Eigenes Menschenbild und andere Menschenbilder	analysieren	
1.1.2	Eigene Haltung gegenüber anderen Menschen, speziell Menschen mit Behinderung	entwickeln	
1.2	<i>Eigenes berufliches Anforderungsprofil</i>		
1.2.1	Eigenes berufliches Anforderungsprofil und Selbstverständnis	analysieren	
1.2.2	Eigenes berufliches Anforderungsprofil als Ausbilderin / Ausbilder für junge Menschen mit Behinderung	entwickeln	
1.3	<i>Reflexion des eigenen beruflichen Selbstverständnisses</i>		
	Begleitende Unterstützungsangebote	wahrnehmen	z. B. externe Begleitung, Kollegiale Beratung, Fallarbeit, Supervision, Coaching

## 2. Eigene Ausbildungspraxis reflektieren und begleitende Unterstützungsangebote wahrnehmen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
2.1	<i>Ausbildungspraxis und Prozesse</i>		
2.1.1	Eigene Ausbildungspraxis	analysieren	
2.1.2	Veränderung der eigenen Ausbildungspraxis	herbeiführen	
2.2	<i>Reflexion der eigenen Ausbildungspraxis</i>		
	Begleitende Unterstützungsangebote	wahrnehmen	z. B. externe Begleitung, Supervision, Coaching, Kollegiale Beratung, Fallarbeit

## 3. Interne und externe berufliche Netzwerke aufbauen und nutzen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
3.1	<i>Methoden des Aufbaus von internen und externen beruflichen Netzwerken</i>	einsetzen	z. B. Kontaktmanagement, soziale Netzwerke
3.2	<i>Kontaktpflege mit Akteuren in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung</i>	gestalten	z. B. Berufsschule, Fachdienste, Arbeitsagentur, Kammern, andere Ausbildungsbetriebe

## II. Pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung

Die Teilnehmerin / der Teilnehmer gestaltet die Ausbildung und Förderplanung personenbezogen. Sie / er berücksichtigt die bisherigen Lernerfahrungen der / des Auszubildenden unter den Gesichtspunkten Lernbeeinträchtigung, Lernstörung und Lernbehinderung. Sie / er fördert positive Lernerlebnisse, gestaltet Lernorte und berücksichtigt dabei zielgruppengerechte pädagogische, didaktische und methodische Gesichtspunkte des Lernens sowie den Inklusionsansatz.

### 4. Aspekte von Lernen, Lernbeeinträchtigungen, Lernstörungen und Lernbehinderungen berücksichtigen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
4.1	<i>Erscheinungsformen und Ursachen von Lernbeeinträchtigungen, Lernstörungen und Lernbehinderungen</i>	erläutern	
4.2	<i>Lernerfahrungen und -erlebnisse</i>		
4.2.1	Individuelle Lernstile und Lernstrukturen	unterscheiden	
4.2.2	Lernerfahrungen und Lernschwierigkeiten / Lernbeeinträchtigungen / Lernbehinderungen / Lernstörungen	berücksichtigen	z. B. anderer Zeitaufwand, Abstraktionsniveau, individuelle Kapazität, Transferkompetenz usw.
4.2.3	Gestaltung von positiven Lernerlebnissen / Lernerfolgen	fördern	z. B. Positive Lernstrukturen, Lernen lernen, Motivation

## 5. Kompetenzen feststellen und Förderplanung erstellen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
5.1	<i>Kompetenzfeststellung und Förderdiagnostik</i>		
5.1.1	Instrumente zur Kompetenzfeststellung	unterscheiden	z. B. hamet 2, Profil AC
5.1.2	Ergebnisse von Kompetenzfeststellungsverfahren	einordnen	
5.1.3	Instrumente der Förderdiagnostik	aufbereiten	z. B. systematische Beobachtung
5.1.4	Ergebnisse der Förderdiagnostik	berücksichtigen	z. B. zeitliche, räumliche und sachliche Strukturierungshilfen
5.2	<i>Förderplanung</i>		
5.2.1	Bei der Erstellung von Förderplänen und bei der Durchführung der Fördermaßnahmen	mitwirken	z. B. Förderplangespräche
5.2.2	Förderplanung als kontinuierlichen Prozess	unterstützen	z. B. zeitliche, räumliche und sachliche Strukturierungshilfen

## 6. Zielgruppengerechte Didaktik einsetzen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
6.1	<i>Zielgruppengerechte Didaktik und Methodik</i>		
6.1.1	Auswirkungen von Behinderungen auf das Lernen	berücksichtigen	z. B. Lernrhythmen und Lernschwierigkeiten
6.1.2	Methoden der Lernprozessbegleitung in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung	einsetzen	z. B. Selbst organisiertes Lernen (SOL), Handlungsorientiertes Lernen, Lernen am Arbeitsplatz
6.1.3	Lernmittel und Lernmedien zielgruppengerecht	einsetzen	Zielgruppen-gerechte verständliche Unterweisungs- / Lehrsprache
6.2	<i>Positive Interaktion zwischen Auszubildender / Auszubildendem und Ausbilderin / Ausbilder</i>	gestalten	

## 7. Pädagogische Aspekte der Inklusion umsetzen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
7.1	<i>Inklusionsansatz in der betrieblichen Ausbildung</i>		
7.1.1	Chancengerechtigkeit im Betrieb	gestalten	z. B. Information und Einbindung anderer Mitarbeitenden
7.1.2	Ausbildung in heterogenen Gruppen unter behinderungsspezifischen Anforderungen	durchführen	z. B. Heterogenität, Diversity Management
7.1.3	Akzeptanz und Toleranz in heterogenen Ausbildungsgruppen	vermitteln	

## 8. Lernortkooperationen gestalten



Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
8.1 <i>Lernorte der betrieblichen, überbetrieblichen, schulischen und außerbetrieblichen Berufsbildung</i>	unterscheiden	u. a. Berufsschulformen und -angebote, ÜLU
8.2 <i>Lernortkooperationen</i>	gestalten	z. B. Abstimmung zu Ausbildungs- planung, -material und Methoden, abH, sonder- pädagogische Ausbildungs- begleitung
8.3 <i>Betriebliche Anteile in der außerbetrieblichen Berufsbildung</i>	fördern	z. B. Zusammenarbeit von Betrieben, sonstigen Berufsbildungs- einrichtungen, Verzahnte Ausbildung (VamB)

### III. Medizinische und diagnostische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung

Die Teilnehmerin / der Teilnehmer unterscheidet Behinderungsarten sowie die Auswirkungen psychischer Störungen. Sie / er berücksichtigt arbeitsmedizinische Gesichtspunkte und stellt gegebenenfalls die Rahmenbedingungen der medizinisch-pflegerischen Betreuung im Ausbildungskontext sicher.

#### 9. Behinderungsarten unterscheiden

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungstaxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
9.1	<i>Diagnostische Klassifikationen</i>	unterscheiden	z. B. ICD 10, ICF
9.2	<i>Behinderungen und Beeinträchtigungen</i>		
9.2.1	Definitionen von Behinderung / Beeinträchtigung	erläutern	
9.2.2	Behinderungsarten	unterscheiden	z. B. Lernbehinderung, Körperbehinderung, Sinnesbehinderung, Mehrfachbehinderungen
9.2.3	Störungsbilder		z. B. Suchterkrankungen, Persönlichkeitsstörungen, Störungen im Sozialverhalten

## 10. Interventionsmöglichkeiten bei Behinderungen beachten

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
10.1	<i>Belastung und Beanspruchung der / des Auszubildenden</i>	erkennen	z. B. Überforderung
10.2	<i>Medizinische Aspekte im beruflichen Alltag</i>		
10.2.1	Rahmenbedingungen für behinderungsbezogene lebensrettende Maßnahmen	sicherstellen	z. B. persönliche Assistenz
10.2.2	Rahmenbedingungen für die Pflege im beruflichen Alltag bei Menschen mit körperlichen Behinderungen	sicherstellen	
10.2.3	Auswirkungen von Medikamenten, Drogen und Alkohol	berücksichtigen	Wirkungen / Nebenwirkungen z. B. auf die Wahrnehmung, Leistungsfähigkeit, Konzentration, Schnelligkeit

## IV. Psychologische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung

Die Teilnehmerin / der Teilnehmer berücksichtigt die Lebenswelten junger Menschen mit Behinderung. Sie / er beobachtet das Verhalten der / des Auszubildenden und erkennt Störungen sowie Konflikte und setzt zu deren Lösung u. a. Kommunikationsmethoden ein.

### 11. Störungen erkennen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungstaxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
11.1	<i>Störungen</i>		
11.1.1	Emotionale, motivationale und soziale Störungen	wahrnehmen	z. B. Angst, geringe Anstrengungsbereitschaft, Aggression, Unpünktlichkeit
11.1.2	Psychomotorische und psychosomatische Störungen	einordnen	z. B. motorische Unruhe, Schlaf- und Essstörungen
11.1.3	Auswirkungen von Störungen	beurteilen	z. B. auf das Ausbildungsgeschehen, drohender Ausbildungsabbruch, auf das soziale Umfeld
11.2	<i>Reaktionen und Interventionen der Ausbilderin / des Ausbilders bei Störungen</i>		
11.2.1	Spontane und geplante Reaktionen	erkennen	z. B. durch Selbstreflexion im Rahmen von Supervision
11.2.2	Interventionsstrategien	umsetzen	z. B. Einbeziehen von Eltern, Ausbildungspaten und /oder im Netzwerk bzw. Team (Case-Management)

## 12. Kommunikationsmethoden einsetzen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungstaxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
12.1	<i>Grundlagen der Kommunikation</i>		
12.1.1	Kommunikationsmodelle	erläutern	z. B. Sender-Empfänger, Vier-Ohren-Modell nach Schulz von Thun etc.
12.1.2	Non-verbale Kommunikation	einsetzen	z. B. Mimik und Gestik, Körperhaltung
12.1.3	Techniken der Gesprächsführung	einsetzen	z. B. aktives Zuhören, Fragetechniken, Ich-Botschaften
12.2	<i>Kommunikationsschwierigkeiten</i>		
12.2.1	Ursachen von Kommunikationsschwierigkeiten	erfassen	
12.2.2	Behinderungsbedingte Kommunikationsschwierigkeiten	berücksichtigen	z. B. bei Hör- oder Sehbeeinträchtigung
12.3	<i>Spezielle Kommunikationssituationen</i>	herbeiführen	z. B. Feedback- / Kritikgespräche; Lob / Anerkennung, Peer-Counseling

### 13. Konflikte erkennen und Konfliktlösungen herbeiführen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
13.1	<i>Konfliktarten und -ursachen</i>	unterscheiden	z. B. Zielkonflikt, Rollenkonflikt, Machtkonflikt, Informationskonflikt
13.2	<i>Konfliktlösungen / Interventionen</i>	herbeiführen	z. B. Klärung / Mediation, Kompromiss
13.3	<i>Konfliktprävention</i>	vorschlagen	Vereinbarung von (Informations-)Spielregeln, Ansprechen von Konflikten

### 14. Lebenswelten junger Menschen mit Behinderung berücksichtigen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
14.1	<i>Menschenbild</i>		
14.1.1	Menschenbilder und Weltanschauungen junger Menschen mit Behinderung	beachten	
14.1.2	Selbstbild und Fremdbild bei jungen Menschen mit Behinderung	berücksichtigen	
14.2	<i>Soziale und persönliche Aspekte</i>		
14.2.1	Soziale und persönliche Situation der / des Auszubildenden	beachten	z. B. familiärer und gesellschaftlicher Umgang mit der eigenen Behinderung
14.2.2	Soziale und persönliche Entwicklung der / des Auszubildenden	unterstützen	
14.3	<i>Spezielle Lebenswelt-Themen junger</i>	beachten	z. B. Jugendkultur,

*Menschen*

Peer-Group

## V. System der beruflichen Rehabilitation<sup>4</sup>

Die Teilnehmerin / der Teilnehmer berücksichtigt die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Rehabilitation. Sie / er beachtet Instrumente der beruflichen Rehabilitation.

### 15. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Rehabilitation berücksichtigen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
15.1	<i>Geschichte der Rehabilitation</i>	einordnen	z. B. Ursprünge und aktuelle Entwicklung
15.2	<i>Ethische Grundsätze</i>	erfassen	z. B. Menschenbilder, Menschenwürde, Toleranz und Akzeptanz
15.3	<i>Sozialer und gesellschaftlicher Umgang mit Behinderung</i>	darstellen	z. B. Diskriminierung, Stigmatisierung, Integration, Teilhabe, Selbstbestimmung, Inklusion

---

<sup>4</sup> Der Begriff „Rehabilitationskunde“ ist nicht mehr geläufig, an seine Stelle ist der Begriff „Rehabilitationswissenschaft“ getreten. Im Kontext von ReZA wird dieses Kompetenzfeld als „System der beruflichen Rehabilitation“ bezeichnet.



## 16. Instrumente der beruflichen Rehabilitation beachten

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
16.1	<i>Leistungsstruktur der Rehabilitation</i>	darstellen	z. B. Kosten- und Leistungsträger, Maßnahmen
16.2	<i>Angebote und Leistungen zur beruflichen Rehabilitation</i>	unterscheiden	z. B. Berufsorientierung, Berufsberatung, Berufsvorbereitung, Wunsch- / Wahlberuf, Ausbildungsförderung, Arbeitsassistentz, Persönliches Budget
16.3	<i>Berufliche Übergänge bei jungen Menschen mit Behinderung</i>	unterstützen	z. B. Übergänge in - die Vollausbildung, - in den Beruf nach Ausbildungsabschluss (Integration), - in die WfbM
16.4	<i>Betriebliche Aspekte in der beruflichen Rehabilitation und Prävention</i> Fördermöglichkeiten für Betriebe	ermitteln	z. B. Ansprechpartnerin / -partner, Förderung durch die Agentur für Arbeit, Integrationsberaterin / -berater, Integrationsamt

## VI. Recht

Die Teilnehmerin / der Teilnehmer beachtet die rechtlichen Regelungen der sozialen und beruflichen Rehabilitation.

### 17. Rechtliche Rahmenbedingungen der sozialen und beruflichen Rehabilitation beachten

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
17.1	<i>Rechtliche Regelungen in Bezug auf Menschen mit Behinderung</i>	beachten	z. B. UN-Behindertenrechtskonvention, Sozialgesetzgebung (SGB III, SGB IX), Behindertengleichstellungsgesetz, Schwerbehindertenvertretung, Kündigungsschutz
17.2	<i>Rechtliche Regelungen in Bezug auf die Ausbildung von Menschen mit Behinderung</i>		
17.2.1	Berufsbildungsgesetz (BBiG) / Handwerksordnung (HwO), speziell Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG / § 42m HwO und § 117 SGB III	beachten	
17.2.2	Anwendung des Nachteilsausgleichs	beachten	z. B. bei Prüfungen, in der Berufsschule
17.3	<i>Weitere rechtliche Aspekte</i>	beachten	insbesondere Datenschutz, Schweigepflicht

## VII. Arbeitswissenschaftliche<sup>5</sup> und arbeitspädagogische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung

Die Teilnehmerin / der Teilnehmer gestaltet Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze behindertengerecht und vermittelt Arbeitsprozesse zielgruppenadäquat.

### 18. Arbeitswissenschaftliche Aspekte berücksichtigen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
18.1	<i>Sachliche Anforderungen an die Ausbildungsstätten und die Arbeitsplätze sowie fachliche Anforderungen an weitere an der Ausbildung beteiligte Personen</i>	beachten	z. B. Barrierefreiheit, Arbeitssicherheit, Einbindung zuständiger fachkundiger Stellen und Personen
18.2	<i>Gestaltung von Arbeitsprozessen</i>		
18.2.1	Arbeitsprozesse unter Berücksichtigung der Behinderungsart und der damit verbundenen Einschränkungen	gestalten	
18.2.2	Gegebenenfalls Einbindung von Arbeitsassistenten	berücksichtigen	

---

<sup>5</sup> Der Begriff „Arbeitskunde“ findet in der Literatur kaum Verwendung und wird daher durch den gängigen Begriff „Arbeitswissenschaft“ ersetzt.

## 19. Arbeitspädagogische Erkenntnisse umsetzen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
19.1	<i>Anpassung der Auswahlkriterien und – methoden bei der Auswahl der / des Auszubildenden mit Behinderung</i>	prüfen	ggf. in Kooperation mit anderen Abteilungen des Betriebes
19.2	<i>Planung und Durchführung der Ausbildung unter rehabilitationsspezifischen Voraussetzungen</i>	gewährleisten	
19.3	<i>Besondere Aspekte bei Prüfungen</i>	berücksichtigen	z. B. Umgang mit Prüfungsangst, Anwendung des Nachteilsausgleichs
19.4	<i>Tätigkeiten in beruflichen Handlungsfeldern entsprechend den Erfordernissen</i>	optimieren	

## VIII. Interdisziplinäre Projektarbeit / Praxistransfer

Die Teilnehmerin / der Teilnehmer plant Projekte, insbesondere Ausbildungsprojekte, führt diese unter Einbeziehung anderer Akteure durch und erstellt die Dokumentation.

### 20. Projekte der beruflichen Rehabilitation planen und durchführen

	<b>Bestandteile der Qualifikationsinhalte</b>	<b>Anwendungs- taxonomie</b>	<b>Hinweise zur Vermittlung</b>
20.1	<i>Projektmanagement</i>	beachten	z. B. Projektidee, -ziele, -skizze, Projektpläne (Zeit und Ressourcen)
20.2	<i>Ausbildungsprojekte unter Berücksichtigung behinderungsspezifischer Gesichtspunkte</i>	erarbeiten	unter Berücksichtigung von Inhalten aus den Kompetenzfeldern I bis VII
20.3	<i>Zusammenarbeit verschiedener Fachdisziplinen bei der Projektdurchführung</i>	gestalten	z. B. in Netzwerken bzw. Teams
20.4	<i>Projektdokumentation und -evaluation</i>	erarbeiten	z. B. ggf. Vorgaben des internen Qualitätsmanagements beachten, Projekte präsentieren und auswerten