

# DEVICE

**Innovative Weiterentwicklung von  
Berufsbildungsausbildern zur sozialen Inklusion von  
Lernenden mit Behinderungen**

MODUL 3: TAKTISCHE RESSOURCEN FÜR AUSBILDER UND MENTOREN ZUR  
UNTERSTÜTZUNG VON LERNENDEN MIT BEHINDERUNGEN/BESONDEREN  
BEDÜRFNISSEN

PROJEKTNUMMER: 2023-2-EL01-KA210-VET-000182743



**Besuchen Sie unsere Website**  
[www.device-project.eu](http://www.device-project.eu)



**E.E.E.EK.  
KOZANΗΣ**



Co-funded by  
the European Union



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Greek State Scholarship's Foundation (IKY). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

# Einführung in Modul 3

## Zweck des Moduls

Ziel von Modul 3 ist es, Ausbilder und Mentoren in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit praktischen, sofort anwendbaren Ressourcen auszustatten, die ihre Kompetenzen zur Unterstützung von Lernenden mit Behinderungen in der beruflichen Bildung und Ausbildung stärken. Im Gegensatz zu theoretischen Rahmenwerken oder allgemeinen Richtlinien sind die Ressourcen dieses Moduls praxisorientiert, konkret und direkt im Unterricht, in Workshops, Praktika sowie in Blended-Learning- oder Online-Lernkontexten einsetzbar.

Dieses Modul hat folgendes Ziel:

- Stellen Sie praxisorientierte Instrumente zur Verfügung, die Trainer ohne umfangreiche Vorbereitung oder spezielle Kenntnisse einsetzen können.
- Fördern Sie inklusive Lernumgebungen, in denen Lernende mit Behinderungen sinnvoll, sicher und selbstbewusst teilnehmen können.
- Die Fähigkeit des Personals in der beruflichen Aus- und Weiterbildung soll gestärkt werden, Bedürfnisse zu erkennen, Aufgaben anzupassen, Lernprozesse zu unterstützen und die Zugänglichkeit in verschiedenen Umgebungen aufrechtzuerhalten.
- Unterstützung der Ausbilder beim Aufbau effektiver Kommunikations-, Verhaltensunterstützungs- und angepasster Unterrichtsstrategien, die auf individuelle Lernprofile eingehen.
- Die Entwicklung von Autonomie, Motivation und aktivem Engagement bei Lernenden mit unterschiedlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten fördern.
- Bieten Sie Vorlagen, Checklisten, visuelle Hilfsmittel und schrittweise Anleitungen an, die Trainer sofort in ihre tägliche Praxis integrieren können.
- Bereitstellung taktischer Ansätze, die mit grünen Kompetenzen, digitaler Kompetenz und modernen pädagogischen Anforderungen innerhalb der beruflichen Aus- und Weiterbildung übereinstimmen.

Modul 3 stellt sicher, dass alle Ausbilder, nicht nur Spezialisten, Zugriff auf eine strukturierte Sammlung von Werkzeugen haben, die sowohl das Lernerlebnis als auch die Lernergebnisse von Schülern mit Behinderungen verbessern können. Es schließt die Lücke zwischen Theorie und Praxis und befähigt Fachkräfte in der beruflichen Bildung, einen Unterricht anzubieten, der für alle Lernenden zugänglich, anpassungsfähig und effektiv ist.

# Zweck des Moduls

Dieses Modul richtet sich an ein breites Spektrum von Fachkräften im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung und trägt der Tatsache Rechnung, dass inklusive Praxis nicht in der Verantwortung einer einzelnen Person liegt, sondern eine gemeinsame, multidisziplinäre Aufgabe ist. Das genaue Verständnis der Zielgruppe dieses Moduls gewährleistet, dass die enthaltenen praktischen Ressourcen relevant, anwendbar und an verschiedene Bildungskontexte anpassbar sind.

## **Ausbilder und Lehrkräfte in der beruflichen Bildung**

Hierbei handelt es sich um Lehrkräfte, die für die Vermittlung von Theorie, praktischen Übungen und kompetenzorientierter Ausbildung in verschiedenen Berufsfeldern (z. B. Maschinenbau, Gastgewerbe, Informations- und Kommunikationstechnologie, Bauwesen, Landwirtschaft) verantwortlich sind. Sie arbeiten häufig mit heterogenen Lerngruppen und müssen dabei Sicherheit, Kompetenzerwerb und die aktive Einbindung der Lernenden in Einklang bringen.

Dieses Modul unterstützt sie durch direkt einsetzbare Lehrmittel, Anpassungsstrategien und praxisnahe Beispiele, die auf reale Berufsbildungsumgebungen zugeschnitten sind.

## **Werkstatt- und Laborlehrer**

Praxisorientierte Lernumgebungen stellen Lernende mit Behinderungen vor besondere Herausforderungen, von der Orientierung in physischen Räumen bis hin zum Befolgen mehrstufiger Aufgaben. Workshop-Lehrkräfte finden hier:

- Schritt-für-Schritt-Anleitungen,
- visuelle Hilfsmittel,
- Sicherheitsanpassungstechniken und
- Instrumente zur Überwachung der Lernbereitschaft und des Lernverständnisses der Schüler.

Diese Ressourcen gewährleisten, dass alle Lernenden sicher und sinnvoll an technischen und handwerklichen Ausbildungsaufgaben teilnehmen können.

## **Mentoren in Ausbildungs- und Praktikumsprogrammen**

Viele Berufsbildungsprogramme beinhalten einen erheblichen Anteil an praxisorientierter Ausbildung am Arbeitsplatz. Die Ausbilder am Arbeitsplatz müssen die Auszubildenden anleiten und gleichzeitig die Produktivitäts- und Sicherheitsstandards gewährleisten.

Dieses Modul bietet:

- Kommunikationsvorlagen für Mentoren,
- vereinfachte Aufgabenaufteilungen,
- Checklisten für die Anpassung des Arbeitsplatzes
- Strategien zur Unterstützung von Lernenden, die Schwierigkeiten mit dem Lerntempo, Übergängen oder sensorischen Reizen haben könnten.

## **Mitarbeiter für die Unterstützung im Bereich Sonderpädagogik**

Fachkräfte wie Sonderpädagogen, Inklusionsbeauftragte, pädagogische Hilfskräfte und Unterrichtsassistenten spielen eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der Kommunikation, der Bereitstellung von Unterstützung und der Anpassung von Materialien.

Die taktischen Ressourcen in diesem Modul stärken:

- gemeinsame Unterrichtsplanung zwischen Berufsbildungspersonal und Unterstützungspersonal
- einheitliche Strategien in Unterrichts- und Workshop-Kontexten
- Nutzung strukturierter Hilfsmittel wie visueller Zeitpläne und Verhaltenshinweise.

## **Schulleiter und Koordinatoren**

Auch wenn sie die Instrumente nicht direkt anwenden, müssen Führungskräfte im Bildungsbereich inklusive taktische Ressourcen verstehen, um:

- multidisziplinäre Teams koordinieren
- für die Abstimmung zwischen Schulpolitik und täglicher Praxis sorgen
- Unterstützung des Personals durch Schulung und Ressourcenzuweisung
- einen ganzheitlichen Ansatz zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern.

## **Fachkräfte in unterstützenden Funktionen**

Dies umfasst:

- Psychologen,
- Sozialarbeiter,
- Therapeuten (Ergotherapeuten, Sprachtherapeuten),
- Mobilitäts- oder Orientierungsspezialisten.

Diese Fachkräfte bieten häufig Beurteilungen, Beratungen oder Interventionen an. Modul 3 befähigt sie dazu:

- einheitliche Vorgehensweisen mit den Trainern teilen
- Therapeutische Strategien in schulfreundliche Methoden umwandeln
- Barrierefreiheitsaspekte in die Lernprozesse integrieren.

## **Freiwillige und Lernassistenten**

In vielen Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung helfen Freiwillige oder unerfahrene Assistenten bei der Durchführung von Workshops, der Beaufsichtigung von Aktivitäten oder der Unterstützung einzelner Schüler.

Da Ihnen möglicherweise eine pädagogische Ausbildung fehlt, bietet dieses Modul Folgendes:

- einfache, sofort einsatzbereite Anleitung,
- klare Beispiele für unterstützende Interaktionen
- Werkzeuge, die mit minimaler Vorbereitung angewendet werden können.

Warum dieses breite Publikum wichtig ist:

Lernende mit Behinderungen begegnen im Laufe ihrer Bildungsreise einer Vielzahl von Erwachsenen. Für eine erfolgreiche Inklusion ist es wichtig, dass diese Erwachsenen Folgendes miteinander teilen:

- ein gemeinsames Verständnis von barrierefreier Praxis,
- einheitliche Kommunikationsmethoden,
- einheitliche Erwartungen
- und die Fähigkeit, taktische Ressourcen effektiv einzusetzen.

Durch die Ausrichtung auf eine so vielfältige Gruppe von Fachleuten gewährleistet dieses Modul Kohärenz, reduziert Verwirrung bei den Lernenden und fördert Kontinuität zwischen Lehre, Workshop-Praxis und realen Arbeitsumgebungen.

## 0.3 Was gilt als „taktische Ressource“?

Im Kontext inklusiver beruflicher Bildung und Ausbildung bezeichnet der Begriff „taktische Ressource“ jedes praktische, funktionale und sofort anwendbare Werkzeug, das Ausbilder und Mentoren dabei unterstützt, den vielfältigen Bedürfnissen von Lernenden mit Behinderungen gerecht zu werden. Anders als theoretische Konzepte oder pädagogische Rahmenkonzepte, die eine allgemeine Orientierung bieten, sind taktische Ressourcen operative Instrumente, die mit minimaler Vorbereitung direkt im Klassenzimmer, in der Werkstatt oder am Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Sie orientieren sich an der Realität des Unterrichtsalltags und spiegeln die dynamischen und oft unvorhersehbaren Bedingungen in technischen und beruflichen Umgebungen wider. Eine taktische Ressource zeichnet sich vor allem durch ihre Unmittelbarkeit aus. Sie muss für Ausbilder sofort einsetzbar sein, ohne dass umfangreiches Hintergrundwissen oder lange Vorbereitungszeit erforderlich sind. In der beruflichen Bildung arbeiten Lehrende häufig in anspruchsvollen oder schnelllebigen Umgebungen, in denen von den Lernenden erwartet wird, mehrstufige Abläufe zu befolgen, mit Spezialgeräten umzugehen oder sich in komplexen räumlichen Gegebenheiten zurechtzufinden. Daher muss eine taktische Ressource einfach genug sein, um sofort eingesetzt zu werden, aber gleichzeitig effektiv genug, um die Teilhabe der Lernenden spürbar zu verbessern. Dies kann beispielsweise eine visuelle Erinnerungshilfe umfassen, die dem Lernenden hilft, sich die Abfolge der Schritte bei der Bedienung einer Maschine zu merken, ein kurzes Verhaltensskript, das dazu beiträgt, Momente der Verwirrung oder Angst zu entschärfen, oder ein vereinfachtes Anleitungsblatt, das eine ansonsten überwältigende Aufgabe bewältigbar macht.

Ein weiteres wesentliches Merkmal taktischer Ressourcen ist ihr direkter Einfluss auf das Lernen und die Zugänglichkeit. Lernende mit Behinderungen stoßen häufig auf eine Reihe von Barrieren, die nicht mit ihren tatsächlichen Lernfähigkeiten zusammenhängen. Dazu gehören beispielsweise Schwierigkeiten beim Verarbeiten komplexer verbaler Anweisungen, eine erhöhte Empfindlichkeit gegenüber Geräuschen oder Bewegungen, Probleme mit dem Zeitmanagement oder der Konzentrationsfähigkeit, Schwierigkeiten mit dem Gedächtnis und der Sequenzierung sowie eingeschränkte Mobilität. Taktische Ressourcen tragen dazu bei, diese Barrieren zu reduzieren oder zu beseitigen, indem sie strukturierte Unterstützung bieten, die es Lernenden ermöglicht, sich selbstbewusster und selbstständiger mit der jeweiligen Aufgabe auseinanderzusetzen. So kann beispielsweise ein visueller Timer einem Lernenden helfen, die Dauer einer Aktivität zu verstehen, ohne auf abstrakte Zeitkonzepte angewiesen zu sein, während eine Kommunikationskarte einem Lernenden mit eingeschränkter verbaler Kommunikationsfähigkeit ermöglicht, ein Bedürfnis oder eine Präferenz auszudrücken, ohne den Unterrichtsfluss zu unterbrechen. Indem sie gezielt auf spezifische Herausforderungen eingehen, ermöglichen taktische Ressourcen den Lernenden, sich auf die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten zu konzentrieren, anstatt mit den Lernbedingungen zu kämpfen.

Anpassungsfähigkeit ist auch für die Definition einer taktischen Ressource von zentraler Bedeutung. Berufliche Weiterbildung findet in verschiedenen Umgebungen statt, darunter theoretische Unterrichtsräume, praktische Werkstätten, Simulationslabore, Praktika und digitale Plattformen. Eine Ressource, die nur in einem Kontext effektiv ist, ist von begrenztem Wert; daher sind die in diesem Modul enthaltenen Werkzeuge flexibel und übertragbar gestaltet. Ein visueller Zeitplan kann beispielsweise für eine Tischlerwerkstatt, eine Lehrküche im Gastgewerbe, ein Online-Modul oder ein Einarbeitungsprogramm angepasst werden. Ebenso kann ein Aufgabenstrukturplan für ähnlich unterschiedliche

Diese Flexibilität fördert Vorhersagbarkeit und Kontinuität, die besonders wichtig für Lernende sind, die von Struktur, Routine und klaren Erwartungen profitieren. Innerhalb dieses Moduls gibt es vielfältige taktische Ressourcen. Einige sind Lehrmittel, die Lernende strukturiert durch komplexe Aufgaben führen. Andere konzentrieren sich auf die Kommunikation und helfen Lernenden, Anweisungen zu verstehen oder Emotionen, Bedürfnisse oder Präferenzen auszudrücken. Manche unterstützen die Anpassung an die Umgebung, indem sie den physischen Raum oder die sensorischen Bedingungen verändern, um Komfort und Sicherheit zu verbessern, während andere sich auf Verhalten, Motivation und Engagement konzentrieren. Allen Ressourcen ist gemeinsam, dass sie konkret und sofort einsatzbereit sind und auf reale Situationen eingehen, denen Trainer täglich begegnen.

Der Wert taktischer Ressourcen liegt in ihrer Fähigkeit, inklusives Lehren von einem abstrakten Ideal in die Praxis umzusetzen. Sie bieten Ausbildern konkrete Mittel, um Lernende zu unterstützen, die sonst Schwierigkeiten beim Zugang oder der Aufrechterhaltung der Teilnahme an beruflicher Bildung hätten. Diese Ressourcen tragen dazu bei, unnötige Frustration abzubauen, Missverständnisse zu vermeiden, die Sicherheit zu erhöhen und das Kompetenz- und Autonomiegefühl der Lernenden zu stärken. Sie geben Ausbildern außerdem mehr Sicherheit und Sicherheit im Umgang mit heterogenen Gruppen und bieten ein Repertoire an Reaktionen, die schnell und angemessen angewendet werden können. Taktische Ressourcen sind unerlässlich, weil sie die Lücke zwischen Wissen und Umsetzung schließen. Sie ermöglichen die konsequente und effektive Anwendung inklusiver Prinzipien in Umgebungen, die Präzision, Sicherheit und klare Kommunikation erfordern. Dadurch tragen sie zu einer gerechteren beruflichen Bildung bei, in der jeder Lernende, unabhängig von einer Behinderung, die Möglichkeit hat, sich vollumfänglich zu beteiligen und erfolgreich zu sein.

## 0.4 Wie Trainer dieses Modul nutzen sollten

Dieses Modul dient als praktisches Handbuch für Ausbilder und Mentoren in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und unterstützt sie während des gesamten Lehr- und Lernprozesses. Es ist nicht zum einmaligen Lesen gedacht, sondern soll Ausbilder bei der Planung, Durchführung und Reflexion des Unterrichts begleiten. Da die berufliche Aus- und Weiterbildung theoretisches Wissen, praktische Aufgaben, Arbeitsabläufe und digitale Komponenten vereint, bietet das Modul Anleitungen, die flexibel an die jeweiligen Anforderungen angepasst werden können. Ausbilder werden ermutigt, das Material als Ressourcenpool zu nutzen und die für ihre Lernenden relevantesten Werkzeuge auszuwählen.

Um das Modul effektiv zu nutzen, sollten sich Trainer zunächst mit den übergeordneten Konzepten inklusiver Praxis aus den vorangegangenen Modulen vertraut machen. Dies bildet die Grundlage für eine sinnvolle Umsetzung. Modul 3 baut auf diesen Konzepten auf und übersetzt sie in konkrete Strategien und Werkzeuge. Es kann hilfreich sein, zunächst die hier vorgestellten Kategorien taktischer Ressourcen zu lesen, um die Gesamtstruktur zu verstehen. Sobald Trainer einen Überblick über die verfügbaren Unterstützungsangebote haben, können sie diejenigen identifizieren, die am besten zu den Herausforderungen ihrer Lernenden passen.

Das Modul sollte bei der Unterrichtsplanung konsultiert werden, insbesondere wenn Trainer Aktivitäten vorbereiten, die mehrere Schritte erfordern, Maschinen oder Werkzeuge beinhalten oder über einen längeren Zeitraum konzentrierte Aufmerksamkeit verlangen. In dieser Phase können die taktischen Ressourcen genutzt werden, um potenzielle Schwierigkeiten vorherzusehen und die Materialien vor Unterrichtsbeginn anzupassen. Wenn ein Trainer beispielsweise weiß, dass ein Teilnehmer Probleme mit der Reihenfolge von Aufgaben hat, kann er in der Planungsphase schrittweise visuelle Anleitungen oder vereinfachte Beschreibungen einbeziehen. Ebenso kann der Trainer, wenn ein Teilnehmer in hektischen Workshops sensorische Überlastung erfährt, im Voraus eine strukturierte Routine, visuelle Hilfen oder Anpassungen der Umgebung vorbereiten.

Während des Unterrichts oder in Workshops können Trainer dieses Modul als praktische Unterstützung für Entscheidungen in Echtzeit nutzen. Inklusive Praxis erfordert oft ein schnelles und einfühlsames Reagieren auf unerwartete Situationen. Lernende können beispielsweise verwirrt sein, sich überfordert fühlen, die Konzentration verlieren oder Schwierigkeiten bei der Bedienung eines Geräts haben. In solchen Fällen kann der Trainer direkt auf die hier beschriebenen taktischen Ressourcen zurückgreifen, wie etwa vereinfachte Erklärungen, Verhaltenshinweise, Sicherheitsanpassungen oder Kommunikationsinstrumente, um die Situation umgehend zu bewältigen. Das Modul bietet konkrete Beispiele, die Trainer bei der Wahl der angemessensten Reaktion unterstützen und sicherstellen, dass die Lernenden weiterhin sicher und konstruktiv teilnehmen können. Das Modul unterstützt Trainer auch in digitalen oder Blended-Learning-Umgebungen, die in der beruflichen Bildung immer wichtiger werden.

Trainer können die hier bereitgestellten Leitlinien nutzen, um barrierefreie Online-Materialien für Lernende mit Behinderungen zu erstellen und Videos, Texte und interaktive Übungen an die unterschiedlichen Bedürfnisse anzupassen. Die praktischen Ressourcen zur digitalen Barrierefreiheit sollen Trainern helfen, Online-Lerninhalte so zu strukturieren, dass die kognitive Belastung reduziert, das Verständnis gefördert und die aktive Teilnahme angeregt wird. Dies umfasst Vorschläge zur visuellen Klarheit, alternative Darstellungsformate und interaktive Elemente, die dem Lerntempo und den Fähigkeiten der Lernenden entsprechen.

Über die einzelnen Unterrichtseinheiten hinaus zielt das Modul darauf ab, die Zusammenarbeit aller Erwachsenen im Bildungsweg eines Lernenden zu fördern. Trainer können die Vorlagen, Kommunikationsinstrumente und gemeinsamen Planungsstrategien nutzen, um ihre Arbeit mit Sonderpädagogen, Assistenzkräften, Therapeuten, Schulleitern und Mentoren am Arbeitsplatz abzustimmen. Durch die Verwendung derselben praktischen Ressourcen können Teams einheitliche Erwartungen, Kommunikationsstile und Unterrichtsmethoden gewährleisten. Dies ist besonders wichtig für Lernende mit Behinderungen, die auf vorhersehbare Strukturen und Routinen angewiesen sind. Die Kommunikations- und Reflexionsinstrumente des Moduls tragen dazu bei, eine gemeinsame Sprache im Team zu entwickeln, Missverständnisse zu reduzieren und sicherzustellen, dass alle Fachkräfte gemeinsam auf die gleichen Ziele hinarbeiten.

Schließlich soll das Modul die kontinuierliche berufliche Reflexion fördern. Inklusives Lehren ist ein fortlaufender Lernprozess, und Lehrende profitieren davon, zu reflektieren, wie gut ein bestimmtes Material funktioniert hat, welche Anpassungen gegebenenfalls erforderlich sind und wie zukünftige Aktivitäten verbessert werden können. Die hier enthaltenen Reflexionsinstrumente, wie Beobachtungsbögen und Bewertungsvorlagen, können Lehrende dabei unterstützen, ihre eigene Praxis zu beurteilen und Entwicklungspotenziale zu identifizieren.

Die regelmäßige Auseinandersetzung mit diesen Instrumenten stärkt die Fähigkeit der Ausbilder, maßgeschneiderte und wirksame Unterstützung zu bieten und die Anwendung inklusiver Strategien zu fördern, die sich mit der Zeit verfestigen. Dieses Modul ist als lebendiges Dokument zu verstehen, als flexibler, sich stetig weiterentwickelnder Begleiter im Arbeitsalltag von Ausbildern in der beruflichen Bildung. Es bietet die notwendige Struktur, Beispiele und praktischen Einblicke, damit Pädagogen die Komplexität inklusiver beruflicher Bildung souverän, klar und mit dem Ziel bewältigen können, jedem Lernenden den Zugang zu sinnvollen und qualitativ hochwertigen Lernmöglichkeiten zu ermöglichen.

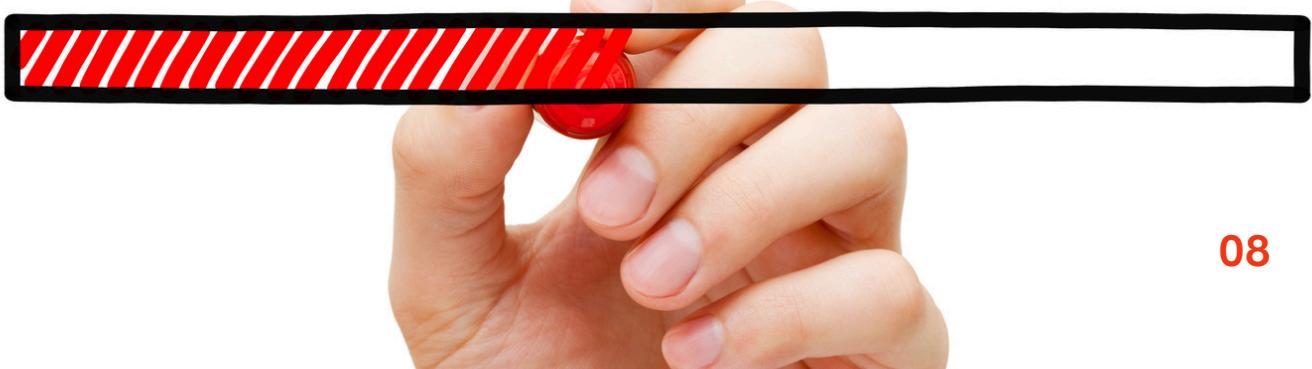
# Grundprinzipien inklusiven Unterrichts in der Berufsbildung

## Universelles Design für das Lernen (UDL)

Universelles Design für das Lernen (UDL) ist ein pädagogisches Rahmenkonzept, das Lernumgebungen schaffen will, die für alle Lernenden – unabhängig von ihren körperlichen, kognitiven, sensorischen oder verhaltensbedingten Unterschieden – von Natur aus zugänglich, flexibel und effektiv sind. Im Kontext der beruflichen Aus- und Weiterbildung (BAW), wo Lernen häufig theoretische Inhalte, praktische Fertigkeitsentwicklung, technische Verfahren und reale Anwendungen kombiniert, spielt UDL eine besonders wichtige Rolle. Anstatt von einem einzigen „Standard“-Lerner auszugehen und den Unterricht erst bei auftretenden Schwierigkeiten anzupassen, fördert UDL die Gestaltung von Lernerfahrungen, die von Anfang an ein möglichst breites Spektrum an Lernbedürfnissen berücksichtigen. Dieser proaktive Ansatz reduziert den Bedarf an individuellen Anpassungen und erhöht die Teilhabe von Lernenden mit Behinderungen an authentischen beruflichen Aufgaben.

Die Grundlage des UDL-Ansatzes (Universal Design for Learning) beruht auf der Erkenntnis, dass menschliches Lernen sehr vielfältig ist. Lernende unterscheiden sich darin, wie sie Informationen wahrnehmen, ihre Emotionen regulieren, ihre Motivation aufrechterhalten, mit Inhalten interagieren und ihr Wissen demonstrieren. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden diese Unterschiede besonders deutlich. Ein Lernender hat möglicherweise Schwierigkeiten, verbale Anweisungen in einer lauten Werkstatt zu verarbeiten, ein anderer tut sich schwer damit, die Schritte einer komplexen technischen Operation zu verstehen, während ein weiterer die sensorischen Anforderungen einer praktischen Umgebung als überfordernd empfindet. UDL bietet eine systematische Methode, um diese Variabilität zu antizipieren und Optionen für Repräsentation, Engagement und Ausdruck zu integrieren, sodass alle Lernenden

# SKiLLS LOADING...



In der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist das Prinzip der vielfältigen Darstellungsformen von entscheidender Bedeutung, da technisches Wissen häufig durch komplexe Fachbegriffe, präzise Messungen oder hochstrukturierte Verfahren vermittelt wird. UDL (Universal Design for Learning) ermutigt Lehrende, Lerninhalte in verschiedenen Formaten bereitzustellen. Ein einzelnes Verfahren kann beispielsweise verbal erklärt, praktisch demonstriert, mit Diagrammen veranschaulicht, durch visuelle Schritt-für-Schritt-Anleitungen ergänzt und mithilfe von Videos oder digitalen Simulationen vertieft werden. Diese Vielfalt ermöglicht es Lernenden, die für ihre kognitiven und sensorischen Präferenzen optimale Darstellungsform zu wählen und so das Verständnis und die Behaltensleistung zu verbessern. Ebenso wichtig ist das Prinzip, vielfältige Möglichkeiten zur aktiven Einbindung der Lernenden zu bieten.

Praxisnahe Trainingsumgebungen können bei Lernenden mit Behinderungen Ängste oder ein vermindertes Selbstvertrauen auslösen, insbesondere wenn Aktivitäten Maschinen, Sicherheitsvorkehrungen oder die Zusammenarbeit mit anderen beinhalten. UDL (Universal Design for Learning) unterstützt Ausbilder dabei, Lernumgebungen zu gestalten, die Autonomie fördern, vorhersehbare Abläufe bieten und nach Möglichkeit Wahlmöglichkeiten eröffnen. Lernende können beispielsweise eine Aufgabe zunächst in einer Simulation üben, bevor sie diese im praktischen Workshop durchführen, die Aufgabe gemeinsam mit einem anderen Lernenden bearbeiten oder zunächst eine vereinfachte Version durchführen, bis sie sicherer sind. Diese flexiblen Optionen fördern die Motivation, unterstützen die Emotionsregulation und tragen zu einer nachhaltigen Teilnahme bei.

Das dritte Prinzip, die vielfältigen Handlungs- und Ausdrucksmöglichkeiten, erkennt an, dass Lernende ihr Verständnis unterschiedlich demonstrieren. Traditionelle Bewertungsmethoden spiegeln möglicherweise nicht die tatsächlichen Fähigkeiten von Lernenden mit Behinderungen wider. UDL ermutigt Lehrende, verschiedene Formen der Kompetenzdemonstration zuzulassen. Lernende können einen Prozess mündlich erklären, eine Vorgehensweise praktisch demonstrieren, eine digitale Darstellung erstellen oder eine vereinfachte schriftliche Erklärung einreichen. Der Schwerpunkt liegt auf der Bewertung der Kompetenz selbst und nicht auf der Beschränkung der Bewertung auf eine einzige Leistungsform, die bestimmte Lernende benachteiligen könnte.

UDL ist nicht nur ein theoretisches Konstrukt, sondern ein praktisches Werkzeug, das die täglichen Entscheidungen von Berufsbildnern leiten kann. Seine Umsetzung verbessert Sicherheit, Klarheit und die Selbstständigkeit der Lernenden, indem leistungshemmende Barrieren präventiv beseitigt werden. Es fördert zudem eine Kultur des Respekts und der Sensibilität gegenüber der Vielfalt der Lernenden. In vielen Fällen profitieren von UDL-orientierten Anpassungen nicht nur Lernende mit Behinderungen, sondern die gesamte Klasse, da sie Struktur, Transparenz und die Autonomie der Lernenden stärken. Durch die Integration von UDL-Prinzipien in die Unterrichtsplanung, die Workshop-Organisation und die Leistungsbeurteilung können Berufsbildner Lernumgebungen schaffen, in denen Lernende aller Fähigkeiten die beruflichen Kompetenzen entwickeln, die sie für eine sinnvolle Teilhabe am zukünftigen Berufsleben benötigen.

# Differenzierter Unterricht

Differenzierter Unterricht ist ein didaktischer Ansatz, der die individuelle Vielfalt der Lernenden anerkennt und Lehrmethoden, Inhalte und Lernprozesse an die jeweiligen Unterschiede anpasst. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist Differenzierung unerlässlich, da sich Lernende häufig stark in ihrem Vorwissen, ihren kognitiven Fähigkeiten, Kommunikationsstilen, körperlichen Fertigkeiten, ihrem Lerntempo und ihrem Grad an Selbstständigkeit unterscheiden. Differenzierter Unterricht bedeutet nicht, die Erwartungen zu senken; vielmehr stellt er sicher, dass jeder Lernende Zugang zu berufsbezogenen Inhalten erhält und sich entsprechend seinen Stärken damit auseinandersetzen kann, während er gleichzeitig herausgefordert wird, neue Kompetenzen zu entwickeln. Dieser Ansatz unterstützt Lernende mit Behinderungen, indem er ihnen gleichberechtigte Möglichkeiten zur aktiven Teilnahme an theoretischen Lektionen, praktischen Übungen und praxisorientiertem Lernen bietet.

Im Zentrum des differenzierten Unterrichts steht der Grundsatz, dass Lernwege flexibel bleiben müssen. In einem typischen Berufsbildungsraum oder einer Werkstatt benötigen Lernende möglicherweise unterschiedliche Erklärungen oder Unterstützungsleistungen, um dieselbe Aufgabe zu bewältigen. Ein Ausbilder kann einem Lernenden eine kurze mündliche Erklärung geben, einem anderen ein Schaubild zeigen oder denjenigen, die den Prozess Schritt für Schritt beobachten, eine praktische Demonstration geben. Ebenso benötigen manche Lernende möglicherweise mehr Zeit, vereinfachte Abläufe oder alternative Werkzeuge, um technische Verfahren sicher durchzuführen. Differenzierung stellt daher sicher, dass Lernende mit Behinderungen nicht durch das Tempo oder die Struktur des Unterrichts ausgeschlossen werden, sondern angemessene Unterstützung erhalten, die es ihnen ermöglicht, Kompetenzen schrittweise und selbstbewusst aufzubauen.

Ein weiteres wichtiges Element differenzierten Lernens ist die Anpassung der Lernaufgaben an den Lernstand und die bevorzugte Lernmethode. So kann beispielsweise ein Lernender, dem die Verarbeitung komplexer Anweisungen schwerfällt, zunächst eine vereinfachte Version einer Aufgabe üben und sich dabei auf ein oder zwei Schritte konzentrieren, bevor er die vollständige Abfolge durchführt. Ein Lernender mit Aufmerksamkeits- oder sensorischen Beeinträchtigungen profitiert möglicherweise von kürzeren Lernintervallen, vorhersehbaren Abläufen oder einem ruhigeren Arbeitsplatz in der Werkstatt. Differenzierung bedeutet auch, Wahlmöglichkeiten anzubieten; ein Lernender kann je nach seinen Bedürfnissen und seinem Lernniveau entscheiden, ob er eine Aufgabe allein, mit einem Partner oder mit angeleiteter Unterstützung bearbeitet. Diese Variationen fördern die Selbstständigkeit, reduzieren Frustration und helfen den Lernenden, ein Gefühl der Eigenverantwortung für ihren Lernfortschritt zu entwickeln.

Die Leistungsbeurteilung im Rahmen des differenzierten Unterrichts trägt der individuellen Variabilität der Lernenden Rechnung. Anstatt sich auf eine einzige standardisierte Methode zu verlassen, können Lehrende den Lernenden ermöglichen, ihr Verständnis in verschiedenen Formaten zu demonstrieren, die ihren Fähigkeiten entsprechen. So kann ein Lernender seine Kompetenz beispielsweise durch praktische Vorführungen statt schriftlicher Erklärungen oder durch mündliche Reflexionen statt durch einen formalen Test nachweisen. Indem alternative Wege zur Kompetenzdemonstration zugelassen werden, stellen Lehrende sicher, dass die Bewertung den Fokus auf die berufliche Fertigkeit selbst legt und nicht auf die Fähigkeit des Lernenden, in einem bestimmten Beurteilungsformat erfolgreich zu sein.

Differenzierter Unterricht fördert die Inklusivität und Effektivität beruflicher Aus- und Weiterbildungsprogramme, indem er sicherstellt, dass die Lehrmethoden den individuellen Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden. Er stärkt das Lernumfeld durch Chancengleichheit, Klarheit und aktives Lernen, während gleichzeitig hohe Erwartungen an die Kompetenzentwicklung aufrechterhalten werden. Für Lernende mit Behinderungen ist Differenzierung keine optionale Anpassung, sondern ein notwendiger Bestandteil einer barrierefreien und sinnvollen Berufsbildung. Durch gezielte und durchdachte Differenzierung können Lehrende ein Umfeld schaffen, in dem alle Lernenden die Möglichkeit haben, erfolgreich zu sein, sich voll einzubringen und ihr berufliches Potenzial auszuschöpfen.

# Multisensorische Ansätze

Multisensorische Ansätze basieren auf der Erkenntnis, dass Lernende Informationen über verschiedene Sinneskanäle verarbeiten und dass die Aktivierung mehrerer Modalitäten Aufmerksamkeit, Verständnis und Gedächtnis stärken kann. Im Kontext der beruflichen Bildung ist multisensorisches Lernen besonders wertvoll, da viele berufliche Aufgaben naturgemäß praktisch, körperlich und erfahrungsbasiert sind. Für Lernende mit Behinderungen – insbesondere für diejenigen, die Schwierigkeiten mit der Verarbeitung abstrakter Informationen, der Aufrechterhaltung der Aufmerksamkeit oder der Interpretation komplexer Sprache haben – bieten multisensorische Strategien alternative Wege zum Verständnis und ermöglichen ihnen eine intensivere Auseinandersetzung mit den theoretischen und praktischen Bestandteilen des Lehrplans.

Ein multisensorischer Ansatz in der beruflichen Bildung geht oft von der Erkenntnis aus, dass unterschiedliche Lernende von verschiedenen Kombinationen sensorischer Reize profitieren. Manche verstehen Konzepte besser durch visuelle Darstellungen, während andere stärker auf auditive Reize, taktile Erfahrungen oder bewegungsbasiertes Lernen angewiesen sind. Beispielsweise lässt sich ein theoretisches Konzept wie die Funktionsweise eines Stromkreises gleichzeitig durch schematische Darstellungen, physische Modelle, verbale Erklärungen und die Möglichkeit, Drähte, Schalter und Glühbirnen zu manipulieren, vermitteln. Durch die Einbeziehung mehrerer Sinne wird das Konzept greifbarer und zugänglicher, die kognitive Belastung reduziert und ein tieferes Verständnis gefördert.

In praktischen Werkstattumgebungen ergänzen sich multisensorische Ansätze optimal mit den körperlichen Anforderungen beruflicher Tätigkeiten. Lernende können Demonstrationen beobachten, Materialien handhaben, Anweisungen folgen, die Beschaffenheit und das Gewicht von Werkzeugen fühlen und Handlungen ausführen, die den Lernprozess durch Wiederholung und taktile Erfahrung festigen. Für Lernende mit sensorischen Verarbeitungsstörungen oder Aufmerksamkeitsdefiziten kann strukturierter multisensorischer Input die Konzentration fördern und die emotionale Beteiligung regulieren. Ein Schüler mit Schwierigkeiten in der auditiven Verarbeitung ist möglicherweise stark auf visuelle Hinweise wie farbcodierte Werkzeuge oder visuelle Schrittfolgen angewiesen, während ein anderer, der visuelle Reizüberflutung als belastend empfindet, besser auf verbale Anweisungen und taktile Markierungen reagiert, die ihn durch eine Aufgabe führen.

Multisensorisches Lernen fördert effektiv das Gedächtnis und den Erhalt von Fertigkeiten. Wenn Lernende Informationen über mehrere Sinneskanäle verarbeiten, entwickeln sie stärkere Assoziationen, auf die sie bei späteren Aufgaben zugreifen können. Dies ist besonders wichtig in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, wo viele Abläufe präzise und sicher durchgeführt werden müssen. Indem Lernende die Möglichkeit erhalten, Abläufe zu sehen, zu hören, zu fühlen und

Ein weiterer wesentlicher Aspekt des multisensorischen Lernens betrifft die Emotionsregulation und die aktive Teilnahme am Unterricht. Viele Lernende mit Behinderungen profitieren von sensorisch orientierten Strategien, die ihnen helfen, Ängste, Frustration oder Reizüberflutung zu bewältigen. Einfache Anpassungen wie die Bereitstellung geräuschdämpfender Kopfhörer, das Anbieten von taktilen Fidget-Spielzeugen im Theorieunterricht oder die Integration kurzer Bewegungspausen können den sensorischen Zustand der Lernenden stabilisieren und ihre Lernbereitschaft verbessern. Diese Strategien tragen dazu bei, eine Lernumgebung zu schaffen, in der sich die Lernenden wohlfühlen, kompetent sind und motiviert zur Teilnahme anregen. Multisensorisches Lehren fördert zwar das Lernen für alle Schüler, ist aber besonders wichtig für Menschen mit Behinderungen, da es die Abhängigkeit von einer einzelnen Sinnesmodalität reduziert, die eine Schwierigkeit darstellen kann.

Multisensorische Ansätze fördern zudem die Selbstständigkeit, indem sie Lernenden vielfältige Möglichkeiten bieten, Informationen zu verstehen, zu üben und abzurufen. Wichtig ist, dass multisensorische Ansätze keine aufwendige Ausrüstung benötigen; sie basieren auf sorgfältiger Planung und der gezielten Kombination sensorischer Reize, die den Bedürfnissen jedes Lernenden und den Anforderungen der jeweiligen beruflichen Aufgabe entsprechen. In der beruflichen Bildung, wo Kompetenz durch das Zusammenspiel von kognitivem Verständnis und praktischer Ausführung entsteht, dienen multisensorische Ansätze als Brücke zwischen Theorie und Praxis. Sie ermöglichen es Lernenden mit Behinderungen, selbstbewusst teilzunehmen, prozedurale Fertigkeiten zu entwickeln und Kompetenzen so zu integrieren, dass sowohl der schulische Erfolg als auch die zukünftige Leistung im Berufsleben verbessert werden.

# Verhaltens- und Ethikkodex für Ausbilder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Ethisches Verhalten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist unerlässlich, insbesondere wenn Ausbilder mit Lernenden mit Behinderungen arbeiten. Ein Verhaltenskodex hilft Ausbildern, Professionalität zu wahren, die Rechte der Lernenden zu schützen und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Lernende sicher, respektiert und wertgeschätzt fühlt. Ethisches Handeln beruht nicht nur auf Regeln, sondern auch auf Haltung, Konsequenz und Bewusstsein.

## 1. Professioneller Respekt und faire Behandlung

Ausbilder müssen jeden Lernenden mit Würde behandeln, unabhängig von Behinderung, Herkunft oder Vorkenntnissen. Respekt bedeutet, aufmerksam zuzuhören, eine klare und positive Sprache zu verwenden und Annahmen darüber zu vermeiden, was ein Lernender kann oder nicht kann.

Gute Vorgehensweisen umfassen:

- direkt mit dem Lernenden sprechen, nicht über jemand anderen
- Unterstützung anbieten, ohne bevormundend zu sein
- Sicherstellen, dass Lernende gleichen Zugang zu Aufgaben, Ausrüstung und Möglichkeiten haben

## 2. Vertraulichkeit und Datenschutz

Lernende mit Behinderungen teilen häufig sensible Informationen mit. Ausbilder müssen alle personenbezogenen Daten vertraulich behandeln und dürfen sie nur bei Bedarf und nur mit autorisierten Personen teilen.

Das heisst:

- Bedürfnisse unter vier Augen besprechen, nicht vor der Klasse.
- sichere Aufbewahrung von Aufzeichnungen
- Vermeidung von Etiketten, die den Lernenden stigmatisieren könnten

## 3. Sicherheit und Verantwortung in Werkstätten

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Werkzeuge, Maschinen und körperliche Tätigkeiten eingesetzt. Ausbilder haben die ethische Pflicht, sicherzustellen, dass die Sicherheitsvorkehrungen klar sind, bei Bedarf angepasst werden und von jedem Lernenden verstanden werden.

Ethische Sicherheit umfasst:

- bieten Schritt-für-Schritt-Anleitungen
- Überprüfung, ob Lernende mit Behinderungen angepasste Ausrüstung benötigen
- Überwachung von Müdigkeit, sensorischer Belastung oder Verwirrung
- Eine Aufgabe abbrechen, wenn die Sicherheit gefährdet ist

## 4. Inklusive Kommunikation

Ethische Kommunikation ist zugängliche Kommunikation.

Trainer müssen eine Sprache verwenden, die:

- klar
- Beton
- frei von diskriminierenden Äußerungen

## **5. Grenzen und professionelles Verhalten**

Trainer sollten eine professionelle Distanz wahren, die das Lernen fördert, ohne sich übermäßig einzumischen oder unangemessen nah zu sein. Ethisches Verhalten bedeutet, freundlich zu sein, aber nicht wie ein Freund aufzutreten; unterstützend, aber nicht kontrollierend; ermutigend, ohne zu bevorzugen. Die Lernenden müssen das Gefühl haben, dass die Regeln für alle gleichermaßen gelten.

## **6. Interessenvertretung für Lernende**

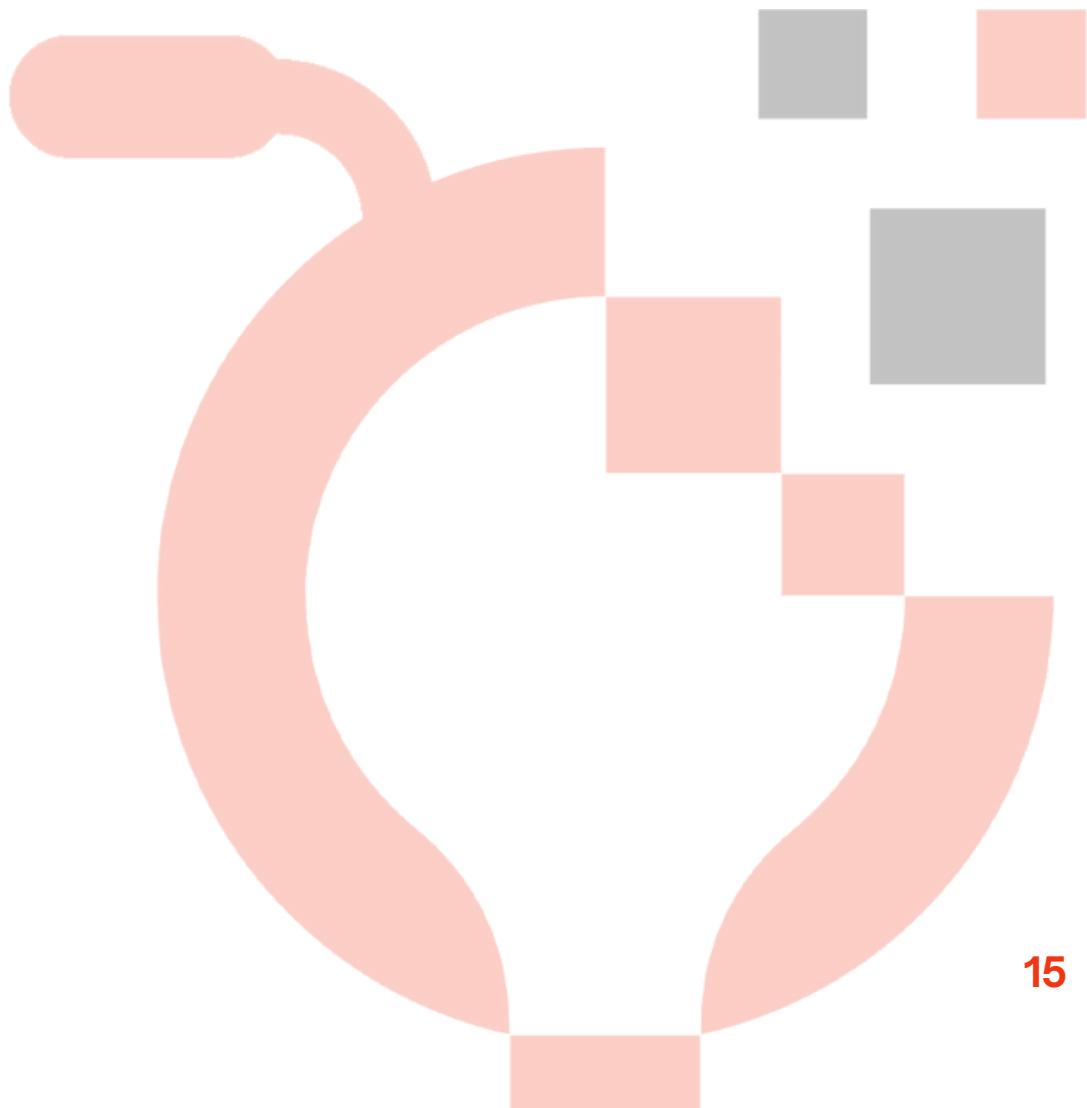
Berufsbildende Ausbilder fungieren oft als Fürsprecher. Zu einer ethisch korrekten Praxis gehört es, zu erkennen, wann ein Lernender zusätzliche Unterstützung benötigt, und sicherzustellen, dass diese auch geleistet wird. Ausbilder können Familien an entsprechende Hilfsangebote verweisen, mit Fachkräften zusammenarbeiten oder gegebenenfalls Anpassungen beantragen. Fürsprache bedeutet auch, sich gegen Diskriminierung im schulischen oder beruflichen Umfeld einzusetzen.

## **7. Reflexion und Verantwortlichkeit**

Ethisch handelnde Trainer reflektieren ihr Handeln, gestehen Fehler ein und verbessern sich. Sie fragen sich:

- Habe ich mich klar ausgedrückt?
- Habe ich die Autonomie des Lernenden respektiert?
- Habe ich allen faire Chancen geboten?

Diese reflektierende Denkweise stärkt das Vertrauen und verbessert die Unterrichtsqualität.



# Profile von Menschen mit Behinderungen und Bildungsbedürfnissen

Lernschwierigkeiten bezeichnen eine Gruppe von Beeinträchtigungen, die die Art und Weise beeinflussen, wie Lernende akademische und praktische Informationen erwerben, verarbeiten oder anwenden. In der beruflichen Bildung können diese Schwierigkeiten Auswirkungen darauf haben, wie Lernende Anweisungen verstehen, Verfahren befolgen, Informationen abrufen, ihre Zeit einteilen oder Aufgaben organisieren. Lernschwierigkeiten stehen nicht im Zusammenhang mit Intelligenz; Lernende verfügen oft über durchschnittliche oder überdurchschnittliche Fähigkeiten, benötigen aber angepasste Methoden, um den Lehrplan vollständig nutzen zu können.

## **Gemeinsame Merkmale in der beruflichen Bildung:**

Lernende mit Lernschwierigkeiten können Probleme wie eine langsame Informationsverarbeitung, Schwierigkeiten beim Verständnis komplexer Sprache, Kurzzeitgedächtnisprobleme oder eine verminderte Fähigkeit, Arbeitsschritte zu ordnen, haben. In praktischen Workshops kann sich dies in Verwirrung bei mehrstufigen Aufgaben, Schwierigkeiten beim Erinnern von Sicherheitsregeln oder dem Bedarf an wiederholten Demonstrationen vor dem Erlernen einer Fertigkeit äußern.

## **Wie es sich auf das Lernen auswirkt:**

Lernschwierigkeiten können sich auf das Lesen, Schreiben, das Verstehen von Anweisungen, das Anfertigen von Notizen oder das Durchführen von Berechnungen auswirken. In der beruflichen Bildung kann dies beispielsweise Schwierigkeiten beim Interpretieren technischer Diagramme, beim Erinnern von Maschineneinstellungen oder beim Befolgen schriftlicher Anweisungen umfassen. Betroffene Lernende verstehen Konzepte oft, wenn sie klar und anschaulich präsentiert werden, können aber von einer Fülle an Informationen oder einem zu schnellen Unterrichtstempo überfordert sein.

## **Indikatoren für Unterricht und Workshops:**

Ausbilder bemerken möglicherweise wiederholte Nachfragen, Zögern bei praktischen Aufgaben, die Abhängigkeit von Mitschülern als Erinnerungshilfe oder die Vermeidung von Aktivitäten, die Lesen oder sequenzielles Denken erfordern. In manchen Fällen wirken Lernende unaufmerksam, obwohl sie in Wirklichkeit Schwierigkeiten haben, Informationen schnell genug zu verarbeiten.

## **Unterstützende Strategien (Kurzform)**

- Verwenden Sie Schritt-für-Schritt-Anleitungen mit visuellen Hilfsmitteln.
- Bitte geben Sie uns zusätzliche Bearbeitungszeit, bevor Sie mit einer Antwort rechnen.

Beispiel im Kontext der beruflichen Bildung:

Einem Teilnehmer eines Kochkurses fällt es mitunter schwer, sich die Zubereitungsreihenfolge eines Gerichts zu merken. Der Kursleiter stellt ihm daher ein laminiertes Rezept mit Symbolen und kurzen Schritt-für-Schritt-Anleitungen zur Verfügung. Der Teilnehmer kann die Anleitung selbstständig befolgen und die Aufgabe sicher und erfolgreich abschließen. Diese einfache Anpassung macht eine anspruchsvolle Aufgabe deutlich einfacher.

Warum das wichtig ist:

Die frühzeitige Erkennung von Lernschwierigkeiten ermöglicht es Ausbildern, Lehrmaterialien und Erwartungen anzupassen, ohne die Komplexität der beruflichen Fertigkeit selbst zu reduzieren. Mit der richtigen Unterstützung können Lernende mit Lernschwierigkeiten kompetent arbeiten, sich vollumfänglich beteiligen und ihrem Potenzial entsprechende, starke berufliche Fähigkeiten entwickeln.

# Geistige Behinderung

Intellektuelle Beeinträchtigung bezeichnet eine Störung, die kognitive Funktionen, Denkvermögen, Problemlösungsfähigkeit und adaptives Verhalten beeinträchtigt. Im Kontext der beruflichen Aus- und Weiterbildung benötigen Lernende mit intellektuellen Beeinträchtigungen unter Umständen mehr Zeit, Struktur und Wiederholungen, um Konzepte zu verstehen oder Aufgaben zu bewältigen. Ihre Schwierigkeiten beschränken sich nicht nur auf akademische Fähigkeiten, sondern betreffen auch den Alltag, wie beispielsweise die Planung von Arbeitsschritten, das Verständnis von Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen oder das Zeitmanagement und den Umgang mit Übergängen. Trotz dieser Herausforderungen können viele Lernende mit intellektuellen Beeinträchtigungen sinnvolle berufliche Fertigkeiten erwerben, wenn der Unterricht an ihr Lerntempo und ihren Kommunikationsstil angepasst wird.

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung profitieren diese Lernenden oft von konkreten Erklärungen statt abstrakten Beschreibungen. Sie lernen am besten, wenn Aufgaben klar demonstriert und wiederholt werden. Beispielsweise versteht ein Lernender ein technisches Verfahren leichter, wenn er dem Ausbilder mehrmals bei der Ausführung zusieht, die Schritte anschließend direkt übt und kurzes, direktes Feedback erhält, das das Richtige bestätigt. Lange mündliche Anweisungen oder komplexe Erklärungen überfordern sie meist, während kurze, vorhersehbare Abläufe ihnen Sicherheit und Kompetenz vermitteln. Wiederholung ist besonders wichtig, da sie es den Lernenden ermöglicht, Wissen langsam und stetig zu festigen, ohne sich unter Druck gesetzt zu fühlen.

Teilnehmer mit Lernschwierigkeiten wirken in Workshops manchmal zögerlich oder unsicher. Das liegt oft daran, dass sie mehr Zeit benötigen, um Informationen zu verarbeiten, sich Sicherheitsregeln einzuprägen oder den nächsten Schritt zu planen. Auch die Problemlösung kann ihnen schwerfallen, wenn Unerwartetes passiert, beispielsweise wenn ein Werkzeug nicht wie erwartet funktioniert oder sich der Tagesablauf ändert. Plötzliche Veränderungen können Stress auslösen und zu Vermeidung oder Rückzug führen. Daher müssen Trainer klare Strukturen, vorhersehbare Abläufe und Übungsmöglichkeiten unter stabilen Bedingungen schaffen, bevor sie Anpassungsfähigkeit erwarten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Kommunikation. Lernende mit Lernschwierigkeiten benötigen oft einfache, konkrete Sprache. Metaphern, Bedeutungssätze oder längere Erklärungen können ihnen Schwierigkeiten bereiten. Visuelle Hilfsmittel wie Diagramme, Fotos oder kurze schriftliche Hinweise können ihnen helfen, Anweisungen besser zu verstehen. Schon kleine Anpassungen, wie das Zeigen des richtigen Werkzeugs oder der korrekten Körperhaltung, können einen großen Unterschied machen. Wenn die Kommunikation barrierefrei ist, beteiligen sich die Lernenden aktiver und zeigen mehr Selbstvertrauen.

Trotz der Herausforderungen zeigen Lernende mit Lernschwierigkeiten oft eine hohe Motivation, Zuverlässigkeit und eine positive Einstellung zu praktischen Tätigkeiten. Viele zeichnen sich durch ihre Fähigkeit aus, repetitive oder strukturierte Aufgaben auszuführen, bei denen Beständigkeit wichtig ist. Sie können zudem ein starkes Gefühl des Stolzes entwickeln, wenn sie bestimmte Fertigkeiten beherrschen, insbesondere in einem unterstützenden und respektvollen Lernumfeld. Ihr Fortschritt mag langsamer sein, aber mit geduldiger Anleitung und klaren Erwartungen können sie ein stabiles Kompetenzniveau erreichen, das sie auf die Teilhabe am Arbeitsleben vorbereitet.

Für Ausbilder ist es entscheidend zu erkennen, dass eine geistige Behinderung keine Einschränkung des Potenzials darstellt, sondern darauf hinweist, dass Lernen anders organisiert werden muss. Indem Ausbilder das Lerntempo anpassen, die Kommunikation vereinfachen, Wiederholungen ermöglichen und für emotionale Sicherheit sorgen, schaffen sie ein Umfeld, in dem diese Lernenden wachsen, erfolgreich sein und einen wertvollen Beitrag zum Berufsleben leisten können. Durch gezielte Unterstützung wird die berufliche Bildung zu einem Weg in die Unabhängigkeit, das Selbstvertrauen und die erfolgreiche Integration ins Berufsleben.

## Autismus-Spektrum-Störung (ASS)

Autismus-Spektrum-Störung (ASS) ist eine neurologische Entwicklungsstörung, die die Kommunikation, Informationsverarbeitung und Reaktion auf sensorische und soziale Reize beeinflusst. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung können autistische Lernende zwar Stärken in Konzentration, Präzision, Mustererkennung und routinemäßigen Aufgaben aufweisen, aber auch Schwierigkeiten in den Bereichen soziale Interaktion, flexibles Denken, Emotionsregulation oder sensorische Überlastung haben. Da berufliche Umgebungen oft Lärm, Bewegung, unvorhersehbare Aufgaben und Gruppeninteraktionen beinhalten, müssen Ausbilder verstehen, wie Autismus das Lernen und Verhalten beeinflusst, um unterstützende, strukturierte und vorhersehbare Lernbedingungen zu schaffen.

### **Kernmerkmale, die für die Berufsbildung relevant sind**

Autistische Lernende können einen anderen Kommunikationsstil aufweisen und bevorzugen eine klare, direkte Sprache ohne Metaphern oder Andeutungen. Sie benötigen möglicherweise mehr Zeit, um verbale Anweisungen zu verarbeiten, oder verlassen sich stark auf visuelle Informationen. Veränderungen im Tagesablauf können stressig sein, und Übergänge zwischen Aufgaben erfordern unter Umständen zusätzliche Vorbereitung. Sensorische Empfindlichkeiten können Unbehagen oder Angstzustände hervorrufen, insbesondere in Werkstätten mit intensiven Geräuschen, Gerüchen oder Lichtverhältnissen. Gleichzeitig zeichnen sich viele autistische Lernende durch hervorragende Leistungen bei Aufgaben aus, die Genauigkeit, konsequente Wiederholung oder strukturierte Abläufe erfordern. Mit der richtigen Unterstützung können sie in verschiedenen Berufsfeldern einen wertvollen Beitrag leisten.

### **Wie sich Autismus auf das Lernen in Berufsbildungs-Workshops auswirkt**

In praktischen Situationen kann sich ein autistischer Lernender zwar intensiv auf eine Aufgabe konzentrieren, hat aber Schwierigkeiten, seine Aufmerksamkeit bei Bedarf zu verlagern. Er benötigt möglicherweise in kleine, vorhersehbare Schritte unterteilte Anweisungen und fühlt sich überfordert, wenn zu viele Anweisungen auf einmal gegeben werden. Ist die Werkstatt laut oder hektisch, zieht er sich unter Umständen zurück, wirkt abgelenkt oder ängstlich. Manchmal reagiert ein Lernender stark, wenn etwas nicht wie erwartet verläuft – beispielsweise bei Geräteausfällen, plötzlichen Planänderungen oder unerwarteten Unterbrechungen. Diese Reaktionen sind kein Trotz, sondern oft Ausdruck von Stress, Verwirrung oder sensorischer Überlastung.

# Motorische Behinderungen

Motorische Beeinträchtigungen bezeichnen Erkrankungen, die Bewegung, Koordination, Gleichgewicht oder Kraft einschränken. Diese können angeboren sein, durch Verletzungen oder Krankheiten erworben werden oder sich im Laufe der Zeit verschlimmern. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung können Lernende mit motorischen Beeinträchtigungen auf Herausforderungen in Bezug auf Mobilität, Geschicklichkeit, den Umgang mit Werkzeugen und den Zugang zu Werkstatträumen oder -geräten stoßen. Mit geeigneten Anpassungen können sie jedoch erfolgreich teilnehmen und ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende berufliche Kompetenzen entwickeln.

## **Auswirkungen auf das Lernen in der beruflichen Bildung**

Motorische Einschränkungen können beeinflussen, wie sich Lernende in einer Werkstatt bewegen, ihren Arbeitsplatz positionieren oder Werkzeuge und Materialien handhaben. Sie benötigen möglicherweise mehr Zeit für die Ausführung körperlicher Aufgaben oder alternative Vorgehensweisen. Auch Ermüdung kann eine Rolle spielen: Wiederholte oder körperlich anstrengende Tätigkeiten können bei Muskelschwäche oder begrenzter Ausdauer problematisch sein. Zudem können Hindernisse auftreten, wenn Geräte zu hoch, zu niedrig oder zu weit entfernt angebracht sind oder wenn die Wege in der Werkstatt unübersichtlich oder eng sind.

## **Praktische Überlegungen für Trainer**

Trainer sollten zunächst sicherstellen, dass die Lernumgebung barrierefrei ist. Dazu gehören freie Wege, stabile Sitz- oder Stehhilfen und, wenn möglich, höhenverstellbare Arbeitsflächen. Werkzeuge müssen gegebenenfalls angepasst werden, z. B. mit Griffen für besseres Halten, Stabilisierungsvorrichtungen oder angepassten Griffen. Eine übersichtliche Anordnung reduziert unnötige Bewegungen und trägt dazu bei, dass sich die Lernenden sicher und wohl fühlen. Die Kommunikation mit den Lernenden ist unerlässlich. Manche arbeiten lieber langsam und sorgfältig, während andere angepasste Methoden oder Werkzeuge akzeptieren. Trainer können einfache, respektvolle Fragen stellen, z. B. ob eine bestimmte Position bequem ist, ob die Tischhöhe angepasst werden muss oder ob zusätzliche Unterstützung für mehr Stabilität benötigt wird. Diese kurzen Gespräche helfen, Vertrauen aufzubauen und sicherzustellen, dass die Anpassungen den individuellen Bedürfnissen jedes Lernenden entsprechen.

## **Lernen und Aufgabenanpassung**

Motorische Einschränkungen hindern Lernende nicht daran, berufliche Konzepte zu verstehen oder technisches Wissen zu erwerben. Die Herausforderung liegt oft nicht in der Aufgabe selbst, sondern in der Art und Weise ihrer Ausführung. Ausbilder können Aufgaben anpassen, indem sie unnötige körperliche Belastung reduzieren, die Aufgabe in kleinere Teilaufgaben unterteilen oder alternative Vorgehensweisen aufzeigen. Beispielsweise kann ein Lernender, der keine schweren Gegenstände heben kann, dennoch die Verantwortung für das Messen, Vorbereiten oder Organisieren von Materialien übernehmen. Ein anderer Lernender mit Schwierigkeiten in der Feinmotorik kann angepasste Werkzeuge oder Hilfsmittel verwenden, die seine Hände bei Detailarbeiten stabilisieren.

Es ist wichtig zu verstehen, dass Lernende sich aufgrund ihrer körperlichen Einschränkungen unsicher fühlen können. Positive Bestärkung, Geduld und Respekt helfen ihnen, Selbstvertrauen aufzubauen. Trainer sollten vermeiden, zu schnell einzugreifen oder Aufgaben für die Lernenden zu erledigen. Stattdessen sollten sie Anleitung geben und die Lernenden befähigen, ihre eigenen Fähigkeiten zu entdecken.

## **Beispiel im Kontext der beruflichen Bildung**

In einer Tischlerwerkstatt hat ein Teilnehmer mit eingeschränkter Greifkraft Schwierigkeiten, einen herkömmlichen Schraubendreher zu benutzen. Der Ausbilder stellt ihm einen Schraubendreher mit größerem, ergonomischem Griff zur Verfügung, der weniger Kraftaufwand erfordert und die Stabilität verbessert. Der Teilnehmer bewältigt die Aufgabe erfolgreich und beteiligt sich aktiv am Unterricht. Die Anpassung ist geringfügig, hat aber einen bedeutenden Einfluss auf seine Selbstständigkeit und sein Selbstvertrauen.

## **Warum das wichtig ist**

Das Verständnis von motorischen Einschränkungen ermöglicht es Ausbildern, sichere, barrierefreie und motivierende Lernbedingungen zu schaffen. Werden physische Barrieren beseitigt, können sich Lernende auf die Entwicklung ihrer Fähigkeiten konzentrieren, anstatt mit Unbehagen oder Frustration umzugehen. Inklusive Praxis in der beruflichen Bildung fördert die Autonomie der Lernenden, erhöht ihre Teilhabe und eröffnet realistische Wege in die Beschäftigung, wo ihre Stärken voll zum Tragen kommen.

# Sinnesbehinderungen (Seh- und Hörbeeinträchtigungen)

Sinnesbeeinträchtigungen umfassen Erkrankungen, die das Seh- oder Hörvermögen oder beides betreffen. In der beruflichen Bildung, wo Lernen häufig auf dem Beobachten von Demonstrationen, dem Verstehen von Anweisungen und der Interaktion mit Geräten beruht, können Sinnesbeeinträchtigungen Barrieren darstellen, wenn die Lernumgebung nicht angepasst wird. Mit klarer Kommunikation, visuellen oder auditiven Hilfsmitteln und einfachen Anpassungen der Lehrmethoden können Lernende mit Sinnesbeeinträchtigungen jedoch erfolgreich sein und sich vollumfänglich an der beruflichen Ausbildung beteiligen.

## **Sehbehinderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Teilnehmer mit Sehbeeinträchtigungen können eine verminderte Sehschärfe, ein eingeschränktes peripheres Sehen oder Schwierigkeiten beim Erkennen von Details, Farben oder Bewegungen haben. In Workshops kann dies ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Etiketten zu lesen, Demonstrationen aus der Ferne zu folgen oder Werkzeugmaße abzulesen. Helles Licht oder Blendung können ebenfalls zu Unbehagen führen. Um Teilnehmer mit Sehschwäche zu unterstützen, sollten Ausbilder vergrößerte Druckmaterialien, kontrastreiche Abbildungen und verbale Beschreibungen während der Demonstrationen bereitstellen. Werkzeuge und Geräte können mit taktilen Markern, erhabenen Symbolen oder Farbkennzeichnungen versehen werden. Die Positionierung ist wichtig: Teilnehmer müssen möglicherweise während der Demonstrationen näher stehen oder Vergrößerungshilfen für Detailarbeiten verwenden. Eine übersichtliche und aufgeräumte Arbeitsplatzgestaltung trägt zur Unfallverhütung bei und fördert die Selbstständigkeit.

## **Hörbeeinträchtigungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Für gehörlose oder schwerhörige Lernende kann es schwierig sein, mündlichen Anweisungen zu folgen, in lauten Werkstätten zu verstehen oder akustische Sicherheitssignale wahrzunehmen. Hintergrundgeräusche von Maschinen können die Kommunikation zusätzlich erschweren. Lehrende können diese Lernenden unterstützen, indem sie visuelle Hilfsmittel, schriftliche Anweisungen und Demonstrationen anstelle von reiner Sprachkommunikation einsetzen. Wenn man den Lernenden beim Sprechen direkt ansieht, den Lärmpegel während der Erklärungen reduziert oder für gute Beleuchtung zum Lippenlesen sorgt, kann dies die Kommunikation deutlich verbessern. Für Lernende mit Hörgeräten oder Cochlea-Implantaten können hohe Lärmpegel überwältigend sein. Ein ruhiger Erklärungsbereich hilft ihnen daher, Informationen besser zu verarbeiten. Visuelle Sicherheitssignale wie Blinklichter oder farbcodierte Warnsignale können akustische Alarne ergänzen oder ersetzen. Bei Gruppenarbeiten sollten die Teilnehmenden ermutigt werden, klar zu kommunizieren und ihr Verständnis zu überprüfen.

## **Gemischte sensorische Bedürfnisse**

Manche Lernende weisen kombinierte sensorische Beeinträchtigungen auf, wie beispielsweise Sehschwäche und leichten Hörverlust. Diese Lernenden profitieren von

### **Beispiel im Kontext der beruflichen Bildung**

Ein Auszubildender in einer Metallwerkstatt hat Schwierigkeiten, die Erklärungen des Ausbilders zu verstehen, wenn die Maschinen laufen. Der Ausbilder unterrichtet den Maschinenbetrieb während der Anweisungen, gibt eine kurze schriftliche Zusammenfassung jedes Arbeitsschritts und verwendet Handzeichen für einfache Befehle. Der Auszubildende gewinnt dadurch an Selbstvertrauen, arbeitet sicherer und selbstständiger und erzielt in praktischen Prüfungen hervorragende Ergebnisse.

### **Warum sensorische Barrierefreiheit wichtig ist**

Werden sensorische Barrieren abgebaut, beteiligen sich Lernende aktiver, halten sich an die Sicherheitsvorgaben und zeigen ihr wahres Potenzial. Sensorische Barrierefreiheit bedeutet nicht, die Aufgabenkomplexität zu reduzieren, sondern sicherzustellen, dass Lernende die für ihren Erfolg notwendigen Informationen wahrnehmen können. Mit einfachen Anpassungen wird die berufliche Aus- und Weiterbildung zu einem Ort, an dem Lernende mit Seh- oder Hörbeeinträchtigungen sich weiterentwickeln, Leistungen erbringen und sich auf eine sinnvolle Beschäftigung vorbereiten können.

## **Psychische Erkrankungen**

Psychische Erkrankungen umfassen ein breites Spektrum an emotionalen, psychologischen und Verhaltensschwierigkeiten, die das Fühlen, Denken und Funktionieren von Lernenden im Alltag beeinflussen können. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung können diese Erkrankungen Konzentration, Motivation, Kommunikationsfähigkeit, Stresstoleranz, Anwesenheit oder die Fähigkeit, Aufgaben zuverlässig zu erledigen, beeinträchtigen. Lernende können Angststörungen, Depressionen, Stimmungsschwankungen, Traumafolgestörungen oder Schwierigkeiten bei der Stressregulation entwickeln. Da diese Herausforderungen oft unsichtbar sind, sind Verständnis und Sensibilität seitens der Ausbilder unerlässlich.

Häufige Herausforderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Viele Lernende mit psychischen Erkrankungen haben mit schwankenden Energieniveaus, Konzentrationsschwierigkeiten, Verwirrung unter Druck oder plötzlichen Stimmungsschwankungen zu kämpfen. In Workshops können sie abgelenkt oder zurückgezogen wirken, zögern, sich an Gruppenaufgaben zu beteiligen, oder sich von Lärm und schnellem Unterrichtstempo überfordert fühlen. Lernende mit Angststörungen machen sich möglicherweise übermäßig Sorgen, Fehler zu machen, während Menschen mit Depressionen weniger motiviert sind oder Aufgaben langsamer angehen. Diese Verhaltensweisen sind keine Faulheit oder mangelnder Einsatz; sie spiegeln echte innere Herausforderungen wider, die unterstützende Begleitung erfordern.

Auswirkungen auf Unterricht und Workshops: Psychische Erkrankungen können die Anwesenheit, Pünktlichkeit und die Erledigung von Aufgaben beeinträchtigen. Manche Lernende meiden schwierige Aufgaben aus Angst vor Misserfolg oder Kritik. Andere haben Schwierigkeiten, ihre Emotionen bei unerwarteten Veränderungen zu regulieren. Stressige Umgebungen, laute Maschinen, enge Fristen oder strenge Abläufe können Angstzustände oder einen Zusammenbruch auslösen. Das Verständnis dieser Muster hilft Trainern, konstruktiv zu reagieren, anstatt Verhaltensweisen als Nichtbeachtung zu interpretieren.

## **Unterstützende Praktiken für Trainer**

Trainer können Lernende unterstützen, indem sie eine ruhige, vorhersehbare und respektvolle Atmosphäre schaffen. Klare Abläufe, einfache Anweisungen und ein gleichmäßiges Lerntempo reduzieren Stress. Kurze Pausen während längerer Einheiten helfen Lernenden, sich wieder zu konzentrieren, insbesondere wenn sie sich überfordert oder ängstlich fühlen. Wenn ein Lernender verunsichert wirkt, kann es helfen, ihm Raum zu geben, ihn zu beruhigen oder ihn sanft zur Aufgabe zurückzuführen, um eine Eskalation zu verhindern. Kommunikation ist entscheidend. Manche Lernende profitieren von vertraulichen Gesprächen, in denen Trainer nachfragen können, wie es ihnen geht oder ob Anpassungen nötig sind. Eine positive, wertschätzende Sprache fördert Vertrauen. Trainer müssen nicht als Berater fungieren; ihre Rolle besteht darin, Herausforderungen anzuerkennen, realistische Erwartungen zu formulieren und Struktur zu bieten.

## **Beispiel im Kontext der beruflichen Bildung**

Während einer Schweißübung beginnt ein ängstlicher Teilnehmer zu zittern, als er eine neue Technik ausführen soll. Der Ausbilder erklärt die Schritte ruhig noch einmal, demonstriert sie langsam und gibt dem Teilnehmer die Möglichkeit, noch einmal zuzusehen, bevor er es selbst versucht. Der Teilnehmer entspannt sich und meistert die Aufgabe erfolgreich. Diese unterstützende Vorgehensweise verwandelt einen Moment der Angst in eine Lernchance.

## **Balance zwischen Unterstützung und Unabhängigkeit**

Unterstützung ist zwar wichtig, doch profitieren Lernende auch davon, Verantwortung zu übernehmen und selbstständig Erfolge zu erzielen. Kleine Erfolge stärken Selbstvertrauen und Resilienz. Ziel ist es nicht, alle Herausforderungen zu beseitigen, sondern den Lernenden ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem sie sich ihnen stellen können. Trainer tragen zu diesem Gleichgewicht bei, indem sie Struktur bieten, Eigenverantwortung fördern und Fortschritte würdigen.

## **Warum das Bewusstsein für psychische Gesundheit wichtig ist**

Wenn Ausbilder psychische Erkrankungen verstehen, reagieren sie mit Empathie statt Frustration. Sie erkennen Stressanzeichen frühzeitig, passen die Erwartungen angemessen an und schaffen ein Umfeld, in dem sich Lernende respektiert und kompetent fühlen. Die Förderung der psychischen Gesundheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erhöht die Teilnahme, verringert das Risiko von Studienabbrüchen und stellt sicher, dass Lernende sowohl berufliche Fähigkeiten als auch Selbstvertrauen entwickeln.

# Mehrfache oder kombinierte Behinderungen

Mehrfachbehinderungen oder kombinierte Behinderungen bezeichnen Situationen, in denen Lernende gleichzeitig zwei oder mehr Behinderungen aufweisen. Diese Kombinationen können körperliche und sensorische Beeinträchtigungen, geistige Behinderungen mit psychischen Erkrankungen, Autismus mit motorischen Schwierigkeiten oder jede andere Kombination von Herausforderungen umfassen, die das Lernen und die Alltagsbewältigung beeinträchtigen. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung benötigen diese Lernenden häufig ganzheitliche Unterstützung, da ihre Bedürfnisse nicht durch eine einzige Anpassungsmaßnahme abgedeckt werden können. Stattdessen müssen die Ausbilder berücksichtigen, wie die einzelnen Beeinträchtigungen miteinander interagieren und wie sich diese Wechselwirkungen auf Lernen, Kommunikation und Teilhabe auswirken.

## Wie sich kombinierte Behinderungen auf das Lernen auswirken

Wenn mehrere Behinderungen gleichzeitig vorliegen, können sie sich gegenseitig verstärken. Beispielsweise kann ein Lernender mit einer Hörbeeinträchtigung und einer motorischen Behinderung Schwierigkeiten haben, in einer lauten Werkstatt verbalen Anweisungen zu folgen und benötigt möglicherweise auch physische Anpassungen, um Aufgaben sicher ausführen zu können. Ein Lernender mit Autismus und Angststörungen kann gleichzeitig Schwierigkeiten mit der Kommunikation, sensorischer Überlastung und der Emotionsregulation haben. Diese sich überschneidenden Bedürfnisse können dazu führen, dass manche Aufgaben als überfordernd empfunden werden, selbst wenn jede einzelne Behinderung für sich genommen bewältigbar wäre. Im Berufsbildungsunterricht benötigen Lernende mit kombinierten Behinderungen möglicherweise mehr Zeit, um Erklärungen zu verstehen, mehr Struktur, um den Überblick zu behalten, und mehr Unterstützung bei Übergängen oder unerwarteten Veränderungen. Ihre Herausforderungen können sich auf unterschiedliche Weise äußern: schwankende Leistungen, Schwierigkeiten beim Generalisieren von Fähigkeiten, Müdigkeit, Frustration oder Vermeidung komplexer Aufgaben. Ausbilder müssen erkennen, dass diese Anzeichen Teil eines umfassenderen Profils sind und nicht auf mangelndes Interesse oder fehlende Fähigkeiten hindeuten.

## Unterstützende Ansätze für Trainer

Ein flexibler, koordinierter Ansatz ist für Lernende mit Mehrfachbehinderungen am besten geeignet. Lehrende sollten visuelle, verbale und praktische Lehrmethoden kombinieren, um den unterschiedlichen sensorischen und kognitiven Bedürfnissen gerecht zu werden. Die Aufteilung von Aufgaben in klare, überschaubare Schritte reduziert die kognitive Belastung. Vorhersehbare Abläufe und sanfte Übergänge unterstützen die emotionale Selbstregulation. Angepasste Hilfsmittel, Sitzpositionen oder alternative Aufgaben können bei motorischen oder sensorischen Herausforderungen ebenfalls notwendig sein. Die Kommunikation mit Betreuungspersonal, Familien oder Fachkräften ist besonders wichtig. Diese Lernenden profitieren von Kontinuität: die gleichen Signale, Abläufe und der gleiche Unterrichtsstil sollten in allen Lernumgebungen verwendet werden. Wenn alle Beteiligten ähnliche Ansätze verfolgen, fühlen sich die Lernenden sicherer und erzielen mit größerer Wahrscheinlichkeit Fortschritte.

## Beispiel im Kontext der beruflichen Bildung

Ein Teilnehmer eines Ausbildungsprogramms im Gastgewerbe hat Autismus und eine eingeschränkte Feinmotorik. Der Ausbilder stellt visuelle Rezeptkarten zur Verfügung,

## **Warum das Verständnis kombinierter Behinderungen wichtig ist**

Mehrfachbehinderungen schränken das Potenzial von Lernenden nicht ein, erfordern aber einen umfassenden und durchdachten Ansatz. Wenn Lehrende die Lernenden ganzheitlich betrachten – nicht als eine Ansammlung von Beeinträchtigungen, sondern als Menschen mit Stärken, Vorlieben und Zielen –, können sie zugängliche und sinnvolle Lernerfahrungen gestalten. Die Unterstützung von Menschen mit Mehrfachbehinderungen fördert die Selbstständigkeit, stärkt die Resilienz und stellt sicher, dass sich Lernende aktiv und in einem Tempo und auf einem Niveau in berufliche Aufgaben einbringen, das ihnen Erfolg ermöglicht.

# **Übersetzung von Bedürfnissen in die pädagogische Praxis**

Die Umsetzung der vielfältigen Bedürfnisse von Lernenden mit Behinderungen in eine effektive Bildungspraxis erfordert ein Zusammenspiel von Achtsamkeit, Beobachtungsgabe, Flexibilität und einer gezielten Unterrichtsplanung. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung begegnen Lehrende Lernenden mit sehr unterschiedlichen Fähigkeiten, Herausforderungen und Lernprofilen. Entscheidend ist, nicht alle Lernenden gleich zu behandeln, sondern ihre Bedürfnisse so zu interpretieren, dass der Kompetenzerwerb, die Sicherheit und die aktive Teilhabe gefördert werden. Bildungspraxis beginnt mit dem Verständnis des Lernenden als Individuum: Wie verarbeitet er Informationen? Was motiviert ihn? Wie reagiert er auf Anweisungen? Welche Umweltfaktoren beeinflussen seine Leistung? Auf Grundlage dieser Beobachtungen passt der Lehrende schrittweise die Lernumgebung, das Lerntempo und die Aufgabenstellung an, um Barrieren abzubauen und das Lernen zugänglich zu machen. In der Praxis beginnt die Umsetzung von Bedürfnissen in die Praxis oft mit Klarheit.

Klare, konkrete und direkte Kommunikation hilft Lernenden, die Schwierigkeiten mit komplexer Sprache, dem Gedächtnis oder der Aufmerksamkeit haben. Wenn Erklärungen in kleinere Einheiten unterteilt, durch beständige Abläufe ergänzt oder durch Demonstrationen verdeutlicht werden, fällt es Lernenden leichter, konzentriert zu bleiben und die erforderlichen Schritte zu befolgen. Klarheit ist auch bei den Erwartungen wichtig: Lernende arbeiten selbstbewusster, wenn sie wissen, was die Aufgabe erfordert, wie lange sie dauert und wie das Endergebnis aussehen soll. Vorhersehbarkeit ist ebenso wertvoll. Viele Lernende, insbesondere solche mit Autismus, Angststörungen oder kognitiven Beeinträchtigungen, profitieren von stabilen Strukturen und der frühzeitigen Ankündigung von Änderungen. In der Praxis bedeutet dies, Lernende rechtzeitig zu informieren, wenn sich ein Zeitplan ändert, eine neue Aufgabe eingeführt wird oder Geräte anders als zuvor verwendet werden.

Struktur ist wichtig, Flexibilität jedoch ebenso. Lernende benötigen möglicherweise mehr Zeit, alternative Hilfsmittel oder zusätzliche Demonstrationen. Ausbilder müssen daher bereit sein, ihren Ansatz anzupassen, ohne die beruflichen Standards zu senken. Flexibilität bedeutet auch, zu erkennen, wann ein Lernender einen ruhigeren Ort, eine kurze Pause oder eine andere Rolle in einer Gruppenaktivität benötigt. Diese Anpassungen beeinträchtigen das Lernen nicht, sondern gestalten den Lernprozess gerechter und nachhaltiger. Für manche Lernende bedeutet die Umsetzung ihrer Bedürfnisse, physische Unterstützung wie angepasste Griffe, stabile Sitzgelegenheiten oder vereinfachte Handhabungstechniken bereitzustellen. Andere benötigen visuelle

Lernende mit Behinderungen erleben oft Frustration, Erschöpfung oder Angst, wenn Aufgaben anspruchsvoll oder ungewohnt sind. Lehrende, die diese Gefühle anerkennen und geduldig, beruhigend und ermutigend reagieren, schaffen eine Lernatmosphäre, in der Fehler als Teil des Lernprozesses betrachtet werden. Emotionales Verständnis stärkt die Resilienz und ermöglicht es den Lernenden, auch bei Schwierigkeiten aktiv zu bleiben. Letztendlich besteht das Ziel der Umsetzung von Bedürfnissen in die Bildungspraxis darin, hohe Erwartungen zu wahren und gleichzeitig jedem Lernenden die gleiche Chance zu geben, diese zu erfüllen. Dies erfordert kontinuierliche Reflexion, die Zusammenarbeit mit dem Unterstützungspersonal und die Bereitschaft, die Methoden an den Lernfortschritt anzupassen. Wenn Lehrende diese Prinzipien konsequent anwenden, wird die berufliche Aus- und Weiterbildung zu einem Ort, an dem Lernende mit Behinderungen sich sinnvoll einbringen, berufliche Kompetenzen entwickeln und Selbstvertrauen in ihre Fähigkeit gewinnen können, in einem realen Berufsfeld erfolgreich zu sein.

## Evidenzbasierte Praktiken für Ausbilder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Inklusive Berufsausbildung basiert auf praxisorientierten Methoden, die durch Forschungsergebnisse gestützt, in realen Lernumgebungen erprobt und für Lehrende leicht im Unterrichtsalltag umsetzbar sind. Evidenzbasierte Praktiken helfen Lehrenden, komplexe Aufgaben zu strukturieren, die Kommunikation zu fördern, das Verständnis zu vertiefen, das Verhalten zu steuern und die Sicherheit in Werkstätten zu gewährleisten. Die folgenden Methoden sind fachübergreifend, in verschiedenen Werkstattumgebungen, Ausbildungen und Blended-Learning-Kontexten anwendbar und zielen darauf ab, die Zugänglichkeit und Teilhabe von Lernenden mit Behinderungen zu verbessern.

### Gerüstbau (schrittweise Unterstützung)

Scaffolding bezeichnet die Bereitstellung strukturierter, temporärer Unterstützung, die Lernenden hilft, Aufgaben zu bewältigen, die sie noch nicht selbstständig ausführen können. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist Scaffolding besonders hilfreich bei mehrstufigen technischen Aufgaben, Sicherheitsverfahren oder beim Erwerb neuer Fertigkeiten. Ausbilder beginnen mit maximaler Unterstützung, klaren Erklärungen, Demonstrationen, Checklisten und angeleiteten Übungen und reduzieren die Hilfestellung dann schrittweise, sobald die Lernenden sicherer werden.

Scaffolding kann das Vormachen eines Ablaufs, das Aufteilen einer Aufgabe in überschaubare Schritte, das Geben von Hilfestellungen an wichtigen Stellen oder das Bereitstellen von visuellen Hinweisen und einer übersichtlichen Anordnung der Materialien umfassen. Mit zunehmender Selbstständigkeit des Lernenden werden die Hilfestellungen weniger und weniger direkt. Ziel ist es nicht, die Aufgabe zu vereinfachen, sondern den Weg zur Beherrschung zu ebnen. Scaffolding sollte unterstützend, aber nicht kontrollierend wirken; Lernende brauchen Gelegenheiten, Versuche zu unternehmen, Fehler zu machen und Autonomie zu entwickeln.

Gerüste eignen sich besonders gut für Lernende, die Schwierigkeiten mit der Reihenfolge von Abläufen, dem Gedächtnis, der Aufmerksamkeit oder dem Selbstvertrauen haben. Sie verbessern auch die Sicherheit, indem sie sicherstellen, dass die Lernenden jeden Teil eines technischen Verfahrens verstehen, bevor sie Maschinen selbstständig bedienen.

# Soziale Geschichten und visuelle Geschichten

Soziale Geschichten sind kurze, personalisierte Erzählungen, die soziale Situationen, erwartete Verhaltensweisen oder bevorstehende Ereignisse auf einfache, klare und unterstützende Weise erklären. Sie werden häufig bei autistischen Lernenden eingesetzt, können aber auch jeden unterstützen, der Ängste, Starrheit oder Schwierigkeiten bei der Vorhersage sozialer oder praktischer Situationen erlebt.

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung können visuelle Geschichten Lernende auf Werkstattabläufe, Sicherheitsvorkehrungen, Gruppenaktivitäten, Betriebsbesichtigungen oder Planänderungen vorbereiten. Eine solche Geschichte beschreibt, was passieren wird, warum es wichtig ist und wie der Lernende reagieren kann. Beispielsweise könnte sie erklären, wie man sich an einer Gruppenaufgabe beteiligt, wie man um Hilfe bittet oder was zu tun ist, wenn eine Maschine laute Geräusche macht.

Visuelle Geschichten kombinieren kurze Texte mit Fotos, Symbolen oder Zeichnungen. Dieses Format unterstützt Lernende, die Informationen besser visuell verarbeiten. Sie reduzieren Ängste, verbessern die Vorhersagbarkeit und fördern die Emotionsregulation, indem sie Erwartungen konkret und verständlich machen.

## Aufgabenanalyse (Aufteilung von Aufgaben)

Die Aufgabenanalyse ist der Prozess, eine komplexe berufliche Aufgabe in kleinere, klare und aufeinanderfolgende Schritte zu zerlegen. Diese Methode ist unerlässlich für Lernende, die Schwierigkeiten mit dem Gedächtnis, der Sequenzierung, der Aufmerksamkeit, der motorischen Planung oder dem Verständnis mehrstufiger Abläufe haben.

In einer Berufsbildungswerkstatt kann die Aufgabenanalyse darin bestehen, einen Arbeitsablauf wie die Montage eines Bauteils, die Zubereitung eines Gerichts, das Verdrahten eines Stromkreises oder die Bedienung einer Maschine in sehr kleine Schritte zu unterteilen. Jeder Schritt wird der Reihe nach gelehrt und geübt, und der Lernende geht erst dann zum nächsten Schritt über, wenn der vorherige beherrscht wird.

Die Aufgabenanalyse fördert die Sicherheit und reduziert die kognitive Belastung. Sie macht zudem verborgene Arbeitsschritte sichtbar. Beispielsweise wird „Arbeitsplatz vorbereiten“ zu einer Abfolge von Teilschritten: Werkzeuge bereitstellen, Materialien prüfen, Arbeitsfläche reinigen, Geräte korrekt positionieren usw. Diese Klarheit hilft Lernenden, selbstständiger und präziser zu arbeiten.

# TEACCH Strukturierter Unterricht

Der TEACCH-Ansatz legt Wert auf Struktur, visuelle Organisation und vorhersehbare Abläufe. Er ist besonders effektiv für autistische Lernende, kommt aber allen Lernenden zugute, die auf Klarheit und Stabilität angewiesen sind.

TEACCH nutzt visuelle Zeitpläne, farbcodierte Materialien, klar definierte Arbeitsbereiche und eine übersichtliche räumliche Anordnung, um Lernenden zu helfen, zu verstehen, was zu tun ist, wie viel zu tun ist, wo sie anfangen und wann eine Aufgabe abgeschlossen ist. In der beruflichen Bildung kann TEACCH angewendet werden, indem strukturierte Arbeitsplätze eingerichtet, Tablets oder Boxen für Aufgabenbestandteile verwendet oder visuelle Arbeitsschritte für Werkstattaktivitäten vorbereitet werden.

Die Methode reduziert Angst und Verwirrung, fördert die Selbstständigkeit und unterstützt Lernende bei einem reibungslosen Übergang zwischen Aufgaben. Strukturierter Unterricht hilft zudem Lernenden mit Aufmerksamkeits- oder Exekutivfunktionsstörungen, da er Unklarheiten beseitigt und Überforderung vorbeugt.

# PECS und visuelle Kommunikationssysteme

Das Picture Exchange Communication System (PECS) und andere visuelle Kommunikationshilfen unterstützen Lernende mit eingeschränkter Sprachfähigkeit oder solche, die besser visuell kommunizieren. Diese Hilfsmittel unterstützen Lernende dabei, Bedürfnisse auszudrücken, auf Anweisungen zu reagieren, um Hilfe zu bitten oder Entscheidungen zu treffen.

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung kann PECS zur Werkzeugauswahl, zum Verständnis von Arbeitsplatzregeln, zur Identifizierung von Prozessschritten oder zur Meldung von Hilfebedarf eingesetzt werden. Je nach Fähigkeiten des Lernenden können visuelle Symbole, Icons, Fotos oder schriftliche Schlüsselwörter verwendet werden.

Visuelle Kommunikation fördert die Sicherheit, da Lernende Unbehagen, Verwirrung oder Gefahren signalisieren können, selbst wenn sie diese nicht sofort verbalisieren können. Sie reduziert zudem Frustration, unterstützt die Selbstständigkeit und verbessert die Beteiligung an praktischen Aufgaben.

# Positive Verhaltensunterstützung (PBS)

Positive Verhaltensunterstützung (PBS) konzentriert sich darauf, die Ursachen eines Verhaltens zu verstehen und so zu reagieren, dass positive Alternativen gefördert werden, anstatt zu bestrafen oder zu kritisieren. PBS basiert auf der Annahme, dass Verhalten Kommunikation ist und dass Lernende durch ihr Verhalten besser mit Stress, Verwirrung oder unerfüllten Bedürfnissen umgehen können.

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) beinhaltet PBS (Positive Behavior Support) die genaue Beobachtung des Verhaltens, die Identifizierung von Auslösern und die Bereitstellung proaktiver Unterstützung. Beispielsweise benötigt ein Lernender, der in lauter Umgebung ängstlich wird, möglicherweise einen ruhigeren Arbeitsplatz oder visuelle Warnhinweise vor Beginn lauter Aktivitäten. Ein Lernender, der Aufgaben verweigert, benötigt möglicherweise klarere Erwartungen, kleinere Arbeitsschritte oder vorhersehbarere Abläufe.

PBS legt Wert auf positive Verstärkung – Anerkennung von Anstrengungen, Hervorhebung von Fortschritten und Feiern von Erfolgen. Es schafft Vertrauen, reduziert Konflikte und fördert das emotionale Wohlbefinden in Workshops und Klassenzimmern. Mikro-Teaching bezeichnet kurze, fokussierte Unterrichtseinheiten, die auf eine bestimmte Fertigkeit oder ein bestimmtes Konzept abzielen. Anstelle langer, inhaltsreicher Lektionen unterteilt Mikro-Teaching den Lernprozess in kleine, praxisorientierte Einheiten von nur wenigen Minuten Dauer.

Diese Methode eignet sich gut für die berufliche Aus- und Weiterbildung, da Fertigkeiten oft am besten durch wiederholtes Üben erlernt werden. Lernende mit Behinderungen profitieren von kurzen Lerneinheiten, gefolgt von unmittelbarer Übung, Feedback und Wiederholung. Mikro-Lehreinheiten reduzieren die Ermüdung, erhalten die Aufmerksamkeit aufrecht und ermöglichen den Lernenden schnelle Erfolgserlebnisse.

Ein Ausbilder kann beispielsweise nur einen kleinen Teil einer Schweißtechnik vermitteln, die Lernenden üben lassen, die Leistung überprüfen und dann zum nächsten Teilschritt übergehen. Dieser Ansatz führt zu schrittweiser und sicherer Beherrschung der Technik.

## Vereinfachung von Sprache und Anweisungen

Eine klare Sprache fördert das Verständnis. Vereinfachte Anweisungen bedeuten nicht, die Erwartungen zu senken, sondern unnötige Komplexität zu beseitigen, damit sich die Lernenden auf die Aufgabe konzentrieren können.

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung sollten Ausbilder kurze Sätze, konkrete Verben und direkte Botschaften verwenden. Abstrakte Ausdrücke, Metaphern und lange Erklärungen können Lernende mit Sprachverarbeitungsschwierigkeiten oder kognitiven Beeinträchtigungen verwirren. Anweisungen sollten in der Reihenfolge ihrer Ausführung gegeben werden, ohne unnötige Informationen.

Visuelle Hilfsmittel, Gesten, Vorführungen und Modelle verstärken das Verständnis und stellen sicher, dass die Lernenden die Erwartungen verstehen. Eine vereinfachte Sprache erhöht zudem die Sicherheit, indem sie Missverständnisse bei technischen Aufgaben reduziert.

## Nutzung von Technologie (Tablets, Apps, AAC-Systeme)

Technologie bietet Lernenden mit Behinderungen eine wirksame Unterstützung. Tablets, mobile Apps und AAC-Systeme (Unterstützte Kommunikation) können bei der Kommunikation, dem Gedächtnis, dem Unterricht und der Selbstständigkeit helfen.

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung können Tablets visuelle Zeitpläne, Schritt-für-Schritt-Anleitungen oder kurze Demonstrationsvideos anzeigen. Lernende können Abläufe selbstständig durchgehen, wodurch der Bedarf an wiederholten Erklärungen reduziert wird. Unterstützte Kommunikationsgeräte helfen Lernenden, die nicht oder nur wenig sprechen können, indem sie ihnen ermöglichen, Bedürfnisse zu kommunizieren, auf Ausbilder zu reagieren oder an Gruppenaufgaben teilzunehmen.

Apps für Timer, visuelle Sequenzierung, Notizen, Sprachausgabe oder Aufgabenmodellierung lassen sich problemlos in Workshops oder Unterrichtsräume integrieren. Technologie unterstützt Lernende dabei, in ihrem eigenen Tempo zu arbeiten, verbessert die Konsistenz und fördert Inklusion in theoretischen und praktischen Kontexten.

# Taktische Werkzeuge für den Berufsbildungsunterricht und die Werkstatt

Präzise, sofort einsatzbereite Ressourcen für Trainer – praxisorientiert, visuell, anpassbar.

## Standardisierte Anleitungsvorlagen (Formulare & Leitfäden)

Standardisierte Anleitungsvorlagen helfen Lernenden, Aufgaben auf einheitliche und vorhersehbare Weise zu verstehen. Wenn die Vorlagen in allen Unterrichtsstunden, Workshops und Ausbildungen dieselbe Struktur aufweisen, fühlen sich Lernende mit Behinderungen sicherer, verarbeiten Informationen leichter und erledigen Aufgaben mit weniger Fehlern. Diese Vorlagen reduzieren die Belastung des Gedächtnisses, erhöhen die Sicherheit und fördern die Selbstständigkeit.

## A. Universal Task Card Template (Ready-to-Use)

### **Title:**

What we are doing today (short and clear)

### **Goal:**

What you need to complete (1–2 lines)

### **Materials / Tools Needed:**

Simple list with icons or photos

### **Steps:**

1. Short step
  2. Short step
  3. Short step
- (Preferably with small visuals)

### **Safety Notes:**

One-line warnings or symbols (e.g., gloves, goggles)

### **Done When:**

Clear completion criteria

This universal card can be printed, laminated and used for any workshop subject (mechanics, cooking, carpentry, ICT, agriculture).

## B. Example Filled-In Template (VET Workshop: Carpentry)

**Title:** Sanding a wooden panel

**Goal:** Smooth surface ready for varnish

**Materials:** Sandpaper, glove, sanding block

### **Steps:**

1. Wear gloves.
2. Place panel on stable surface.
3. Sand along the grain (top → bottom).
4. Check surface with fingertips.

**Safety:** Wear mask, avoid dust, keep fingers away from edges.

**Done When:** The surface feels smooth and dust is removed.

### **C. Why This Helps Different Disabilities**

**Autism:** Predictable structure reduces anxiety; steps are visually clear.

**Learning Difficulties:** Breaking down tasks reduces cognitive load.

**Intellectual Disability:** Short, concrete instructions support memory.

**Motor Disabilities:** Allows planning before physically performing steps.

**Vision Impairment:** Large print version + tactile markers possible.

**Hearing Impairment:** Written steps reduce dependence on verbal instructions.

**Mental Health Conditions:** Clear goals lower stress and boost confidence.

### **D. Micro-Template: One-Minute Safety Sheet**

For fast tasks, trainers can use a “mini sheet”:

- **Task:** \_\_\_\_\_
- **3 safety things:** 1) \_\_\_\_ 2) \_\_\_\_ 3) \_\_\_\_
- **Stop if:** \_\_\_\_\_
- **Ask for help when:** \_\_\_\_\_

Useful for welding, kitchen prep, machine operations.

### **E. Trainer Tip: Keep Consistency**

Always use the **same layout**, the same icons, the same colours.

Consistency = accessibility.

# Visualisierte Verfahrensschritte

Visualisierte Arbeitsschritte wandeln komplexe berufliche Tätigkeiten in klare, leicht verständliche Abläufe um. Mithilfe von Bildern, Symbolen, Pfeilen und kurzen Texten helfen sie Lernenden zu verstehen, wie und in welcher Reihenfolge eine Aufgabe auszuführen ist. Diese Visualisierungen reduzieren die kognitive Belastung, unterstützen das Gedächtnis und erhöhen die Sicherheit, insbesondere in hektischen Werkstätten, wo mündliche Anweisungen im Lärm untergehen können.

## A. What Visual Procedure Cards Look Like

A strong visual step card includes:

- A title (“How to...”)
- A simple picture or photo of each step
- A short instruction (max 5–7 words)
- Arrows showing the sequence
- Clear safety icons where needed

Example layout (textual description of the visual):



Even without reading the text, the learner can understand the order.

## B. Example Visual Sequence (Automotive Workshop)

**Task:** Changing an oil filter

1. Photo of car lifted → “Lift the car safely.”
2. Photo pointing to oil filter → “Locate the filter.”
3. Photo loosening filter → “Remove gently.”
4. Photo inserting new filter → “Insert new filter.”
5. Photo cleaning tools → “Clean tools and area.”

Learners often memorise the sequence simply by following the pictures repeatedly.

## C. Example Visual Sequence (Culinary Arts)

**Task:** Sanitising a workstation

1. Spray bottle → “Spray surface.”
2. Wipe cloth → “Wipe carefully.”
3. Paper towel → “Dry surface.”
4. Checkmark → “Ready to cook.”

Short, realistic and instantly useful.

## D. Why These Tools Matter (per disability)

**Autism:** Reduces stress from unclear instructions; modelled predictability.

**Learning Difficulties:** Turns abstract instructions into concrete actions.

**Intellectual Disability:** Supports memory and step-by-step learning.

**Motor Impairments:** Allows planning before physical execution.

**Hearing Impairment:** Visual clarity replaces missed verbal cues.

**Vision Impairment:** High-contrast photos help; tactile overlays possible.

**Mental Health:** Visual steps reduce overwhelm and create emotional safety.

## E. Trainer Quick Guide: Creating Visual Steps

- Use **real photos** from your own workshop when possible.
- Keep **only one action per step.**
- Use **arrows** for direction.
- Highlight **safety steps** visually, not verbally.
- Put the visual cards where learners can **see them while working.**

Visual steps are the *single most powerful tool* for making VET practical learning accessible to every learner.

# Sicherheitsanpassungen für Werkstätten

Sicherheit in den Werkstätten der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist unabdingbar. Lernende mit Behinderungen benötigen möglicherweise angepasste Lernumgebungen, modifizierte Werkzeuge, deutlichere Sicherheitshinweise oder strukturierte Abläufe, um sicher und selbstbewusst teilnehmen zu können. Sicherheitsanpassungen gewährleisten Inklusion, ohne die Standards zu beeinträchtigen. Ziel ist es nicht, Aufgaben zu vereinfachen, sondern Barrieren zu beseitigen, die Aufgaben unsicher oder unklar machen.

## A. Sicherheitsvisualisierungen

(Diese entsprechen realen visuellen Darstellungen, die später generiert werden können.)

### 1. Sicherheitskarte „Bevor Sie beginnen“

Eine übersichtliche Infografikkarte mit folgendem Inhalt:

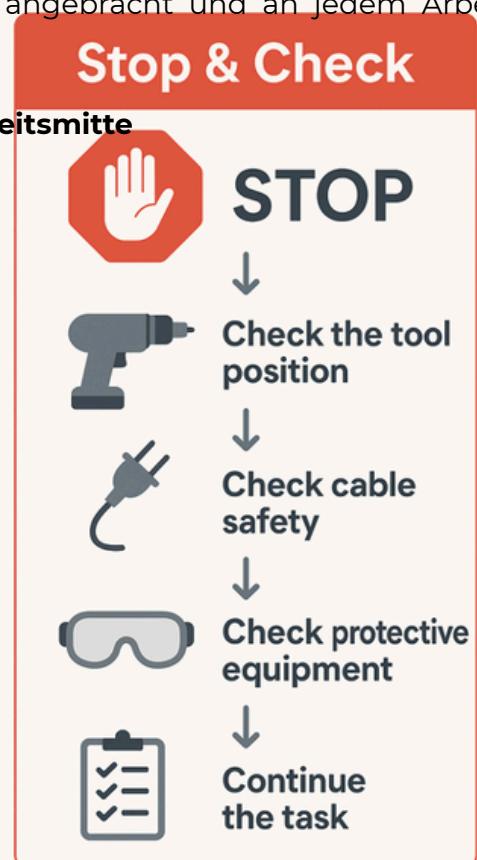
- Abbildung: Schutzbrille
- Text: „Augenschutz tragen“
- Abbildung: Handschuhe
- Text: „Prüfen Sie, ob die Handschuhe gut sitzen“
- Abbildung: Arbeitsplatz
- Text: „Räumen Sie Ihren Arbeitsplatz auf“
- Bild: Werkzeug ausgesteckt
- Text: „Vor der Einrichtung prüfen, ob die Stromzufuhr unterbrochen ist“

Diese Karte sollte am Eingang der Werkstatt angebracht und an jedem Arbeitsplatz wiederholt werden.

### 2. „Stop & Check“-Sicherheitskarte für die Arbeitsmitte

Ein vertikaler Fluss:

Eignet sich hervorragend für Lernende, die es eilig haben oder ängstlich werden.



## B. Tabelle der Sicherheitsanpassungen nach Behinderung

(Trainerfreundliche Kurzübersichtstabelle)

Disability	Safety Challenge	Adaptation
Autism	Overwhelm from noise, sudden changes	Noise-cancelling headphones; pre-warning before loud tasks; visual routine of safety steps
Learning difficulties	Difficulty remembering multi-step safety rules	Step-by-step safety cards at each station; colour-coded equipment
Intellectual disability	Struggles with abstract safety concepts	Physical demonstration of dangers; very concrete language
Motor disabilities	Stability, reach, grip strength	Adjustable-height tables; non-slip mats; stabilised clamps; adapted handles
Vision impairment	Difficulty seeing signals or hazards	High-contrast markings; tactile indicators; verbal safety cues
Hearing impairment	Missed verbal alerts	Flashing light alarms; visual warning cards; hand-signal system
Mental health conditions	Anxiety in busy workshops	Clear routines; low-noise zones; “reset break” system

## C. Vorlage: Persönliches Sicherheitsprofilblatt (gebrauchsfertig)

Ein einseitiges Formular, das der Ausbilder für jeden Lernenden ausfüllt.

Name des Lernenden:

Werkstatt:

Spezifische Sicherheitsrisiken:

- z. B. Schwierigkeiten beim Erkennen von Kabeln, sensorische Überlastung, geringe Griffkraft

Benötigte Unterstützung:

- z. B. farbiges Klebeband auf dem Boden, stille Demonstration, adaptive Handschuhe

Bevorzugte Kommunikationsform:

- visuelle / verbale / physische Demonstration

Hinweise für Notfallmaßnahmen:

- Signal, das der Lernende am besten versteht

Hinweise für alle Trainer:

- konsequente Verwendung von Sicherheitskarten
- Unerwartete Aufgabenänderungen vermeiden

Dieses Blatt lässt sich leicht ausdrucken, laminieren und am Arbeitsplatz aufbewahren.

#### **D. Beispiel: Sicherheitsanpassung in der Praxis (Schreinereiwerkstatt)**

Ein Schüler mit motorischen Koordinationsschwierigkeiten hat Probleme, das Holz beim Schneiden zu stabilisieren.

Verwendete Adaption:

- Eine Klemme mit breitem Griff
- Eine Schaukarte, die genau zeigt, wie die Klemme schließt.
- Eine taktile Markierung, die anzeigt, wo das Holz positioniert werden soll.
- Eine farbcodierte Linie zeigt an, wo die Finger NICHT hinfassen dürfen.

Ergebnis:

Der Lernende führt die Aufgabe sicher und selbstständig aus; die Anpassung behebt das Problem der Umgebung, nicht aber die Fertigkeit selbst.

#### **E. Mikro-Liste: Universelle Sicherheitsprinzipien für eine inklusive Berufsbildung**

- Erst zeigen, dann erzählen.
- Gefährliche Bereiche müssen mit kontrastreichen Etiketten gekennzeichnet werden.
- Notknöpfe müssen sowohl physisch als auch visuell gut erreichbar sein.
- Weniger Unordnung – eine aufgeräumte Werkstatt ist eine inklusive Werkstatt.
- Vor lauten oder plötzlichen Aktionen sollte eine Vorwarnung gegeben werden.
- Verwenden Sie einheitliche Handzeichen für STOP, WARTEN und OK.

#### **F. Warum Sicherheitsanpassungen von entscheidender Bedeutung sind**

Sicherheitsvorkehrungen schützen Lernende, fördern die Beteiligung und stärken das Selbstvertrauen. Wenn Lernende Regeln klar verstehen und Aufgaben mit geeigneten Hilfsmitteln oder visuellen Darstellungen ausführen können, reduzieren sie Unfälle und lernen, Verantwortung zu übernehmen. Inklusive Sicherheit ist kein „Extra“, sondern ein zentraler Bestandteil exzellenter beruflicher Bildung.



# Timer, visuelle Timer & Erinnerungen

Zeitmanagement ist eine der häufigsten Herausforderungen für Lernende mit Behinderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Workshops können sehr schnelllebig sein, Aufgaben erfordern oft ein striktes Zeitlimit, und Lernende haben häufig Schwierigkeiten mit der Planung, der Strukturierung von Abläufen und dem Einhalten des Zeitplans. Visuelle Timer und Erinnerungen machen Zeit sichtbar, vorhersehbar und handhabbar.

## A. Warum visuelle Zeitmesser in der Veterinärmedizin unerlässlich sind

Lernende mit Autismus, ADHS, Lernschwierigkeiten oder Angstzuständen haben oft Probleme, wenn sie etwas nicht wissen:

- wie lange eine Aufgabe dauern wird,
- wann eine Pause kommt,
- wie schnell sie voraussichtlich arbeiten werden.

Ein visueller Timer reduziert Stress und erhöht die Unabhängigkeit, weil er „abstrakte Zeit“ durch etwas Konkretes und Leichtverständliches ersetzt.

## Beispiel für ein visuelles Hilfsmittel: „Aufgaben-Countdown-Timer“-Karte

Nachfolgend finden Sie eine Textbeschreibung einer visuellen Karte, die Sie in das Modul einfügen (und später in eine echte Grafik umwandeln) können.

Visuelles Layout (beschrieben):

[Großes Kreisdiagramm mit Timer – rotes Segment verkleinert sich] VERBLEIBENDE ZEIT: 10 Minuten ↓ Aufgabe: Holzplatte abschleifen ↓ Wenn der Timer abläuft:

Machen Sie eine 2-minütige Pause. Die Lernenden sehen, wie der rote Bereich kleiner wird → sie verstehen den Fortschritt, ohne auf eine Uhr schauen zu müssen.

Die visuelle Darstellung:



**Task:**  
Sand the wooden panel  
↓  
**When the timer ends:**  
Take a 2-minute break

## B. Arten von Zeitschaltuhren, die in einer Werkstatt verwendet werden können

### 1. Farbbasierte visuelle Timer

- Rot = funktioniert
- Gelb = fast fertig
- Grün = Pause

Ideal für Lernende, die weder Uhren lesen noch Zahlen schnell verarbeiten können.

### 2. Digitale Countdown-Uhren

An jedem Arbeitsplatz angebracht. Sehr effektiv bei längeren Arbeitsabläufen.

### 3. Schritttimer (pro Mikroaufgabe) Beispiel:

- 3 Minuten → Materialien vorbereiten
- 5 Minuten → Schritt 1 abschließen
- 2 Minuten → Werkzeuge reinigen

Dies unterstützt die Sequenzierung und verhindert, dass sich Lernende „in der Aufgabe verloren“ fühlen.

## C. Erinnerungskarten (gebrauchsfertige Vorlage)

Diese Karten helfen Lernenden, sich Regeln, Sicherheitsvorkehrungen oder Aufgabenerwartungen zu merken.

Vorlage für eine Erinnerungskarte Titel: Was zu merken ist Symbole: 3-4 Symbole Hinweise: Kurze, prägnante Punkte (maximal 5 Wörter pro Punkt) Beispiel: „Erinnerungskarte für den Workshop“

- Handschuhe AN
- Werkzeuge ablegen, wenn der Lehrer spricht.
- Bleib in deiner Zone
- 2 Minuten Pause bei Stress

Dies reduziert den verbalen Wiederholungsaufwand für die Trainer.

## What to Remember



**Gloves ON**



**Tools DOWN**  
when teacher speaks



**Stay in your  
zone**



**2-minute break  
if stressed**

### D. Wie Timer bei verschiedenen Behinderungen helfen

Autismus: Vorhersehbarkeit reduziert Angstzustände und beugt Rückzugsphasen vor.

ADHS: Unterstützt Konzentration und Temporegulierung.

Lernschwierigkeiten: Macht abstrakte Zeit konkret.

Geistige Behinderungen: Bietet Struktur und reduziert Verwirrung.

Psychische Erkrankungen: Hilft bei der Emotionsregulation.

### E. Trainer-Tipp: Timer konsequent verwenden

Timer funktionieren nur, wenn sie jedes Mal auf die gleiche Weise verwendet werden.

Platzieren Sie sie an gut sichtbaren Stellen und verwenden Sie für alle Aufgaben die gleichen Farben und Symbole.

# Manipativmaterialien und Spezialmaterialien (Hands-On-Support-Tools)

Anschauungsmaterialien und Spezialmaterialien sind taktile, visuelle oder angepasste Objekte, die das berufliche Lernen für Lernende mit Behinderungen zugänglicher machen. In der beruflichen Bildung unterstützen sie die Lernenden dabei, Prozesse zu verstehen, Bewegungen zu stabilisieren, Werkzeuge zu organisieren, die kognitive Belastung zu reduzieren und bei komplexen oder körperlich anstrengenden Aufgaben konzentriert zu bleiben. Diese Hilfsmittel sind einfach, kostengünstig und sofort in jeder Werkstatt einsetzbar.

## Sicherheitsanpassungen für Werkstätten

### A. Was sind Manipulativa und warum sind sie wichtig?

Manipulative Materialien sind physische Objekte, die das Lernen durch Tastsinn, Bewegung und visuelle Wahrnehmung unterstützen. Sie setzen abstrakte Anweisungen in konkrete Handlungen um und sind besonders hilfreich für Lernende mit Schwierigkeiten beim Lesen, Erinnern, der Sequenzierung oder der Feinmotorik. Zu den speziellen Materialien gehören angepasste Griffe, farbcodierte Komponenten, strukturierte Marker und Stabilisierungshilfen. Lernende verstehen schneller, weil sie den Lernprozess durch Berührung, Bewegung, Organisation und visuelle Wahrnehmung gestalten.

### B. Beispiele für Anschauungsmaterialien für Berufsbildungsworkshops (mit visuellen Beschreibungen)

1. Farbcodierte Werkzeugsätze (textuelle Beschreibung der visuellen Karte) Ein in Farbzonen unterteiltes Bedienfeld:

- Rote Zone: Schneidwerkzeuge
- Blaue Zone: Messwerkzeuge
- Grüne Zone: Montagewerkzeuge

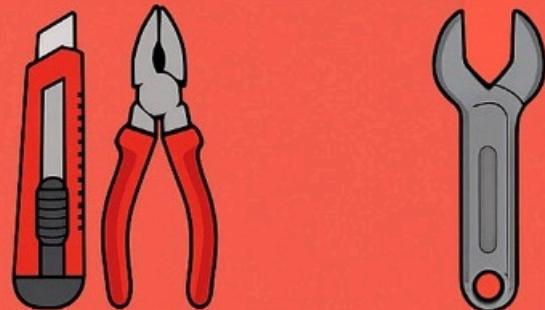
Jedes Werkzeug hat einen farblich passenden Aufkleber.

Die Lernenden erkennen sofort, welches Werkzeug wohin gehört.

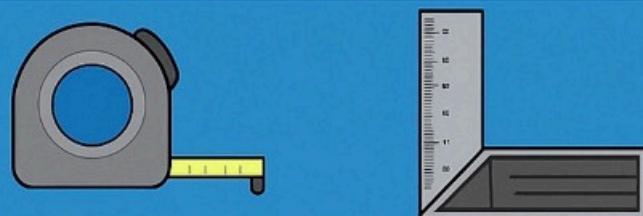
Hilfen:

Autismus, ADHS, Lernschwierigkeiten, geistige Behinderung.

## Red zone: Cutting tools



## Blue zone: Measuring tools



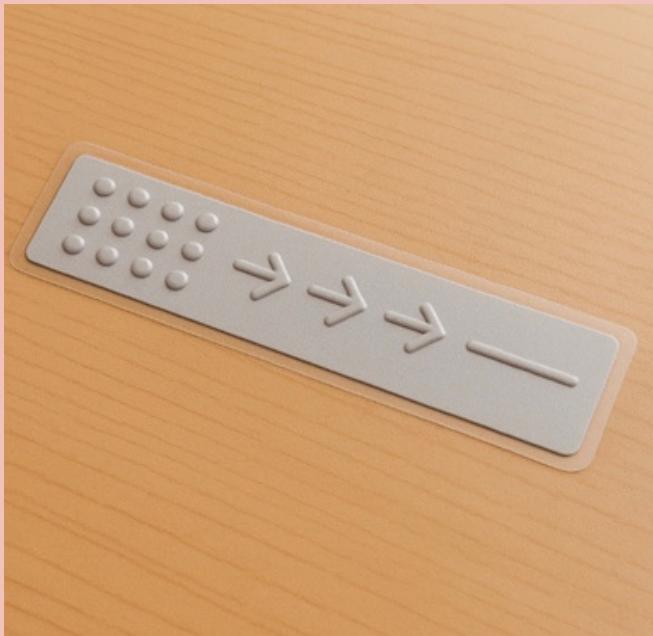
## Green zone: Assembly tools



## 2. Strukturierter Aufgabenpfad

(visuelle Beschreibung) Ein laminierter Streifen mit erhabenen Strukturen (Punkte, Pfeile, Linien).

Auf einem Arbeitsplatz platziert, führt es die Hände des Lernenden durch eine Abfolge von Aktionen.



Die Lernenden bewegen magnetische Teile oder Symbole, um den Fortschritt der Aufgabe zu verfolgen.

Verhindert: den Verlust der Reihenfolge, das Überspringen von Schritten, Frustration.

#### 4. Gewichtete Stabilitätswerkzeuge

Kleine beschwerte Armbänder oder beschwerte Tischkanten helfen Lernenden, Bewegungen zu stabilisieren, wenn Präzision erforderlich ist (z. B. beim Löten, Feinschneiden oder Kleben).

Hilfen:

Motorische Beeinträchtigungen, Tremorsymptome, Angstzustände.

#### Anwendungsbeispiel:

Förderung der Feinmotorik in Elektronik- oder Kosmetikprogrammen.

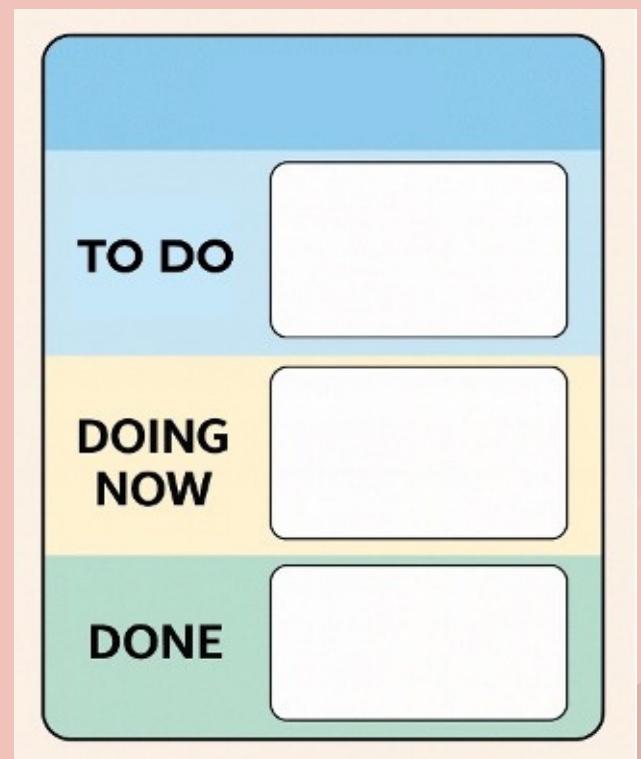
#### Hilfen:

Motorische Beeinträchtigungen, Sehbehinderung, Autismus.

### 3. Magnetische Aufgabenrahmen

(visuelle Beschreibung) Eine Magnettafel, unterteilt in:

- „Zu erledigen“
- „Jetzt tun“
- "Erledigt"



### C. Tabelle: Hilfsmittel pro Behinderung

Disability	Useful Manipulatives	Why They Help
Autism	Colour-coded tools, magnetic task frames	Reduce overload, support predictability
Learning Difficulties	Step trays, textured guides	Make steps concrete and visible
Intellectual Disability	Tool mats with outlines	Easy tool identification, clear routines
Motor Disabilities	Weighted grips, stabilisers	Support coordination and control
Vision Impairment	Tactile markers, raised edges	Provide non-visual navigation
Hearing Impairment	Visual sorting trays	Reduce verbal reliance
Mental Health Conditions	Soft-touch materials	Provide grounding and reduce anxiety

### D. Gebrauchsfertige Vorlage: „Stufentablettsystem“

Ein Stufentablett ist ein Tablett, das in nummerierte Abschnitte unterteilt ist, von denen jeder einen Schritt in einem Prozess darstellt.

Vorlagenbeschreibung:

- Abschnitt 1 → „Werkzeuge sammeln“
- Abschnitt 2 → „Materialien vorbereiten“
- Abschnitt 3 → „Aufgabe ausführen“
- Abschnitt 4 → „Ergebnis prüfen“

Jeder Abschnitt kann Symbole, Fotos oder taktile Markierungen enthalten.

Die Lernenden orientieren sich visuell an den Anweisungen auf dem Tablett, anstatt sich auf ihr Gedächtnis zu verlassen.

### E. Mikrobeispiel: Praktische Anwendung in einer Tischlerei

Ein Schüler mit geistiger Behinderung verwechselt ständig die Reihenfolge Schleifen → Abstauben → Lackieren.

Verwendete Adaption:

- Eine dreistufige Schale mit Schleifpapier in Fach 1, Tuch in Fach 2 und Lack in Fach 3
- Eine einfache visuelle Karte über dem Tablett
- Jeder Schritt wird nur ausgeführt, wenn der vorherige Abschnitt leer ist.

Ergebnis:

Der Lernende führt die Übungsabfolge sicher und selbstständig aus, verbale Hinweise sind nicht nötig.

## F. Warum Anschauungsmaterialien das Lernen in der Berufsbildung verändern

Manipulative Hilfsmittel verwandeln berufliche Aufgaben in praktische, strukturierte und vorhersehbare Abläufe.

Sie steigern die Selbstständigkeit, reduzieren Fehler, unterstützen die motorische Planung und ermöglichen es Lernenden mit Behinderungen, in realen Werkstattumgebungen erfolgreich zu sein.

Bei diesen Tools handelt es sich nicht um „Zusatzmaterialien für die Sonderpädagogik“. Es sind professionelle Ressourcen, die jede Berufsbildungsumgebung stärken.

Kommunikationskarten sind einfache visuelle Hilfsmittel, die Lernenden helfen, Bedürfnisse auszudrücken, Anweisungen zu verstehen, Unterstützung anzufordern und an Aufgaben teilzunehmen, selbst wenn Kommunikationsschwierigkeiten bestehen. Für viele Lernende mit Autismus, Hörbeeinträchtigung, Lernbehinderung, Sprachschwierigkeiten oder Angstzuständen reduzieren Kommunikationskarten Frustration und fördern die Selbstständigkeit. Sie funktionieren, weil sie die Kommunikation in Symbole, Farben, Gesten und einfache Wörter umwandeln, anstatt in komplexe Sprache.

### A. Grundlegende Arten von Kommunikationskarten

Hier sind die fünf Kartentypen, die in VET-Workshops am häufigsten verwendet werden:

#### 2. „Break“-Karte

Hilft Lernenden, ohne Sprechen eine kurze sensorische oder emotionale Pause anzufordern.

#### 1. „Ich brauche Hilfe“-Karte

Eine einfache Karte, die die Lernenden dem Ausbilder zeigen können.

**Visuelle Vorlage:**



**Visuelle Vorlage:**



### 3. „Fertig“-Karte

Ermöglicht es Lernenden, zu signalisieren, dass eine Aufgabe abgeschlossen ist.

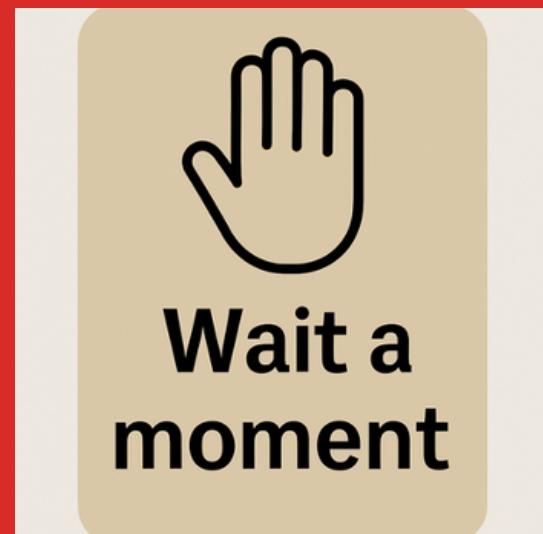
#### Visuelle Vorlage:



### 4. „Warte“-Karte

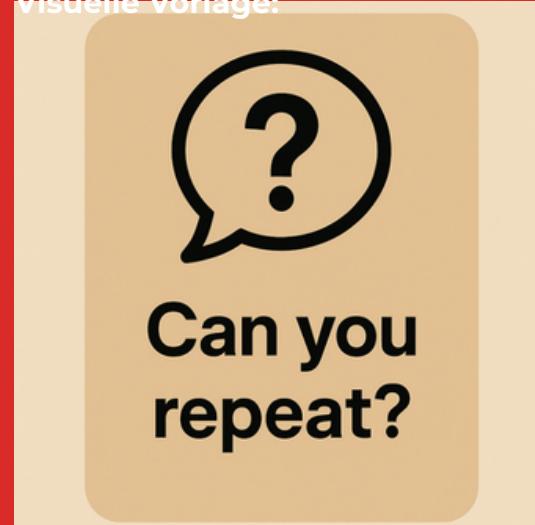
Unterstützt die Emotionsregulation in stressigen Momenten.

#### Visuelle Vorlage:



### 5. Karte „Wiederholen Sie die Anweisungen“ Für Lernende mit auditiven Verarbeitungs- oder Gedächtnisschwierigkeiten.

#### Visuelle Vorlage:



## **B. Gebrauchsfertiger Kommunikationsstreifen (Workshop-Version)**

Ein horizontaler Streifen, der an einem Schlüsselband befestigt ist:



**Die Lernenden tippen das benötigte Symbol an.**

### C. Tabelle: Welche Karten sind für welche Behinderungen am hilfreichsten?

Disability	Helpful Cards	Why
Autism	Break, Wait, Finished	Predictability; reduces overwhelm
Learning Difficulties	Repeat, Help, Finished	Supports memory & sequencing
Intellectual Disability	Help, Finished	Clear communication alternatives
Hearing Impairment	Repeat, Help	Clarifies missed audio cues
Speech Difficulties	ALL	Gives voice without speaking
Mental Health Conditions	Break, Wait	Emotional regulation
Motor Disabilities	Finished, Help	Clear signalling without moving around

# Inklusives Mikrospiel für Berufsschüler

Eine praxisorientierte digitale Aktivität für Lernende mit Behinderungen, die von Ausbildern in der beruflichen Bildung als Lehrmittel eingesetzt wird.

## Ziel des Spiels

Das inklusive Mikrospiel ist als einfache, barrierefreie digitale Aktivität konzipiert, die Lernende mit Behinderungen dabei unterstützt, Entscheidungsfindung, Sicherheitsbewusstsein, energieeffizientes Verhalten und die Vorbereitung auf die Werkstattarbeit zu üben. Es bietet eine sichere, stressfreie Umgebung, in der Lernende zwischen verschiedenen Optionen wählen, die Konsequenzen ihrer Entscheidungen beobachten und durch Wiederholung berufliche Abläufe erlernen können. Das Spiel fördert Verständnis, Gedächtnis, Sequenzierung, Emotionsregulation und Selbstständigkeit. Es ist für den Einsatz durch Ausbilder in der beruflichen Bildung als Lehrmittel im Unterricht vorgesehen. Die Ausbilder begleiten die Lernenden, besprechen die Entscheidungen und nutzen die Szenarien, um bewährte Praktiken in der Werkstatt oder im Klassenzimmer zu festigen.

## Wer spielt das Spiel?

### **Das Spiel wurde speziell für folgende Zwecke entwickelt:**

- Lernende mit geistigen Behinderungen
- Lernende mit Autismus
- Lernende mit Lernschwierigkeiten
- Lernende mit Aufmerksamkeitsstörungen
- Lernende mit motorischen Behinderungen (einfache Benutzeroberfläche)
- Lernende mit Hör- oder Sehbehinderung (einfache Symbole, minimaler Text)
- Lernende mit geringen digitalen Kompetenzen

Es verwendet große Schaltflächen, klare Symbole, kontrastreiche Farben, minimalen Lesetext und eine vorhersehbare Struktur, sodass es für alle zugänglich ist.

# Spielformat (Mikrosimulation mit Mehrfachauswahl)

Jedes Szenario zeigt:

- eine einfache Situation
- eine Frage
- drei Auswahlmöglichkeiten (A/B/C)
- sofortiges Feedback

Richtig = grünes Häkchen, einfache Belohnungsanimation; Teilweise richtig = gelbes neutrales Feedback; Falsch = rotes „Versuche es erneut“ mit einer hilfreichen Erklärung. Das Spiel dauert im Durchschnitt 2–4 Minuten pro Szenario, sodass die Lernenden nicht ermüden oder die Konzentration verlieren.

## Struktur jedes Szenarios

**Jedes Szenario folgt demselben Schema:**

1. Titel
2. Lernkontext (Wer ist der Spieler, wo befindet er sich?)
3. Kurze Situationsbeschreibung (max. 70–100 Wörter)
4. Frage (1 klare Frage)
5. 3 Auswahlmöglichkeiten (A, B, C)
6. Feedback zu jeder Auswahlmöglichkeit:
  - Positives Ergebnis (einfach)
  - Neutral/Teilweise korrekt
  - Falsch mit unterstützendem Hinweis

7. Lernbotschaft (ein Satz)

Dies hilft dem Entwickler, Konsistenz zu wahren und schnell mehrere Szenarien zu erstellen.

# Anzahl der Szenarien

Die empfohlene Anzahl beträgt 6 Szenarien, weil:

- umfasst 3 Themenbereiche (Sicherheit + Energieeffizienz + Verhalten)
- Jeder Bereich erhält 2 Mikrospiele.
- für den Entwickler handhabbar
- hoher pädagogischer Wert
- entspricht dem Maßstab von Modul 3

Das Spiel wird also Folgendes beinhalten:

✓ 2 Sicherheitsszenarien ✓ 2 Energieeffizienzszenarien ✓ 2 Szenarien für inklusives Verhalten

# Szenariovorlagen

- TITEL:
- THEMA: (Sicherheit / Energieeffizienz / Verhalten)
- UMGEBUNG: (Werkstatt / Klassenzimmer / Werkzeugstation / Pausenbereich)
- SZENARIOBESCHREIBUNG:
- (Ein kurzer Absatz. Klare, einfache Sprache.)
- FRAGE AN DEN LERNENDEN:
- WAHL A:
- WAHL B:
- WAHL C:
- FEEDBACK A:
- FEEDBACK B:
- FEEDBACK C:
- LERNINHALT:

# Vollständige Beispielszenarien

## Szenario 1 – SICHERHEIT

TITEL: Verwendung des Elektroschleifers THEMA: Sicherheit ORT: Tischlerei  
SZENARIOBESCHREIBUNG:

Sie bereiten sich darauf vor, mit dem elektrischen Schleifer eine Holzplatte zu glätten. Das Gerät liegt auf dem Tisch, und andere Kursteilnehmer arbeiten um Sie herum. Sie müssen sich sicher vorbereiten, bevor Sie die Maschine einschalten.

FRAGE:

Was sollten Sie als Erstes tun?

A. Legen Sie das Holz auf den Tisch und beginnen Sie sofort mit dem Schleifen. B. Tragen Sie eine Schutzbrille und vergewissern Sie sich, dass das Gerät vom Stromnetz getrennt ist. C. Bitten Sie einen anderen Schüler, die Maschine für Sie einzuschalten. FEEDBACK:

A →  Nicht sicher. Überprüfen Sie unbedingt Ihre Ausrüstung und tragen Sie Schutzausrüstung.

B →  Korrekt. Dadurch werden Sie geschützt und das Werkzeug ordnungsgemäß vorbereitet.

C →  Nicht optimal. Sie müssen lernen, das Werkzeug selbst zu überprüfen und vorzubereiten.

LERNINHALT:

„Schützen Sie sich immer selbst und überprüfen Sie das Werkzeug vor der Benutzung.“

## Szenario 2 – ENERGIEEFFIZIENZ

TITEL: Werkstattbeleuchtung ausschalten THEMA: Energieeffizienz ORT: Elektrowerkstatt SZENARIOBESCHREIBUNG:

Die Gruppe verlässt die Werkstatt zur Mittagspause. Du bemerkst, dass das Licht noch brennt und alle hinausgehen. Der Ausbilder hilft gerade einem anderen Teilnehmer und hat das Licht nicht gesehen.

FRAGE:

Was ist die beste Wahl?

A. Lassen Sie das Licht an; jemand anderes wird es ausschalten. B. Schalten Sie das Licht aus, bevor Sie gehen. C. Bitten Sie einen Freund, das Licht für Sie auszuschalten. FEEDBACK:

A →  Nicht korrekt. Das ist Energieverschwendungen.

B →  Richtig. Das ist verantwortungsvoll und spart Energie.

C →  Sie können um Hilfe bitten, aber am besten ist es, sie selbst auszuschalten.

LERNINHALT:

„Kleine Maßnahmen sparen Energie und schonen die Umwelt.“

### **Szenario 3 – INKLUSIVES VERHALTEN**

TITEL: Um Hilfe bitten THEMA: Verhalten im Klassenzimmer ORT: Tierarzt-Klassenzimmer während des Unterrichts SZENARIOBESCHREIBUNG:

Sie sind sich unsicher, wie es weitergehen soll. Der Trainer spricht gerade mit einem anderen Teilnehmer. Sie sind verwirrt und möchten um Hilfe bitten, ohne zu unterbrechen oder in Stress zu geraten.

FRAGE:

Was sollten Sie tun?

A. Heben Sie die Hand oder benutzen Sie die „Hilfe“-Karte. B. Stehen Sie auf und gehen Sie im Klassenzimmer umher. C. Rufen Sie den Trainer laut von Ihrem Platz aus. FEEDBACK:

A →  Richtig. Das zeigt, dass Sie auf ruhige Weise Hilfe benötigen.

B →  Herumlaufen ist ablenkend oder unsicher.

C →  Nicht ideal. Lautes Rufen kann andere stören.

LERNINHALT:

„Benutzen Sie das Hilfesignal, wenn Sie verwirrt sind.“

### **Szenario 4 – SICHERHEIT**

TITEL: Werkzeuge sicher transportieren THEMA: Sicherheit ORT: Metallwerkstatt / Werkzeuglager SZENARIOBESCHREIBUNG:

Die Klasse geht vom Theorieraum in die Werkstatt. Bitte nehmen Sie einen Hammer und ein Maßband mit zu Ihrem Arbeitsplatz. Andere Teilnehmer gehen im selben Flur. Achten Sie darauf, sich sicher zu bewegen, um sich und andere nicht zu verletzen.

FRAGE:

Wie sollten Sie die Werkzeuge transportieren?

A. Halten Sie den Hammer locker und gehen Sie zügig. B. Halten Sie den Hammer fest mit dem Kopf nach unten und gehen Sie langsam. C. Stecken Sie das Werkzeug während des Gehens in die Tasche. FEEDBACK:

A →  Nicht sicher. Der Hammer könnte abrutschen oder jemanden verletzen.

B →  Richtig. Werkzeuge sicher halten und langsam gehen ist sicher.

C →  Werkzeuge in den Taschen können herausfallen oder Verletzungen verursachen.

LERNINHALT:

„Tragen Sie Werkzeuge fest und gehen Sie in Werkstatträumen langsam.“

## **Szenario 5 – ENERGIEEFFIZIENZ**

TITEL: Die richtige Maschineneinstellung wählen THEMA: Energieeffizienz

URSPRUNG: Elektronik-/Mechanikwerkstatt SZENARIOBESCHREIBUNG:

Sie verwenden ein kleines Gerät mit drei Leistungsstufen: Hoch, Mittel und Eco-Modus. Sie benötigen das Gerät nur für eine einfache, kurze Aufgabe. Der Trainer hat Ihnen gezeigt, dass der Eco-Modus weniger Strom verbraucht und dennoch für leichte Arbeiten gut geeignet ist.

FRAGE:

Welche Einstellung sollten Sie wählen?

A. Hohe Leistung – arbeitet am schnellsten. B. Eco-Modus – spart Energie und ist für die Aufgabe ausreichend. C. Mittlere Leistung – bin mir nicht sicher, fühlt sich aber „sicher“ an. FEEDBACK:

A → ✗ Zu viel Leistung und unnötiger Energieverbrauch.

B → ✓ Korrekt. Der Eco-Modus spart Energie und eignet sich gut für kleinere Aufgaben.

C → ! Nicht falsch, aber der Eco-Modus ist die effizienteste Wahl.

LERNINHALT:

„Verwenden Sie den Eco-Modus, wenn die Aufgabe klein oder einfach ist.“

## **Szenario 6 – INKLUSIVES VERHALTEN**

TITEL: Was tun bei Überforderung? THEMA: Inklusives Verhalten / Emotionsregulation

URSPRUNG: Lebhafte Werkstatt mit Lärm und Bewegung

SZENARIOBESCHREIBUNG:

Sie arbeiten an Ihrem Arbeitsplatz. Im Workshop wird es laut, und Sie fühlen sich zunehmend gestresst und überfordert. Es fällt Ihnen schwer, klar zu denken, und Sie möchten keinen Fehler machen. Sie erinnern sich, dass der Trainer eine einfache Strategie für solche Momente erklärt hat.

FRAGE:

Was sollten Sie tun?

A. Verlassen Sie die Werkstatt, ohne jemandem Bescheid zu sagen. B. Benutzen Sie Ihre „Pause“-Karte und nehmen Sie sich 2 Minuten Zeit im Ruhebereich. C. Halten Sie sich die Ohren zu und bleiben Sie wie angewurzelt an Ihrem Platz stehen.

FEEDBACK:

A → ✗ Nicht sicher. Der Trainer muss wissen, wo Sie sich befinden.

B → ✓ Richtig. Die Pausenkarte hilft Ihnen, sich sicher zu beruhigen.

C → ! Das mag ein wenig helfen, aber es ist besser, eine richtige Pause einzulegen.

LERNINHALT:

„Wenn Sie sich überfordert fühlen, nutzen Sie Ihre Pausenkarte, um Ruhe und Sicherheit zu bewahren.“

# 5.8 Trainerleitfaden: So erleichtern Sie das Spiel

Ein klarer, hilfreicher Leitfaden für Ausbilder in der beruflichen Bildung zur Verwendung des Mikrospiels mit Lernenden mit Behinderungen.

Für den effektiven Einsatz des Mikrospiels ist ein ruhiger, strukturierter Ansatz erforderlich, der den Lernenden Sicherheit, Unterstützung und Motivation vermittelt. Die Rolle des Trainers besteht nicht darin, die Lernenden zu „testen“, sondern sie anzuleiten, zu erklären und Fortschritte zu würdigen. Im Folgenden finden Sie eine verbesserte, trainerfreundliche Anleitung.

## 1. Stellen Sie den Zweck einfach vor.

Beginnen Sie damit, den Lernenden in klarer und freundlicher Sprache zu erklären, worum es in dem Spiel geht.

Beispiel:

„Dieses Spiel hilft uns, im Workshop sichere und kluge Entscheidungen zu

## 2. Zeigen Sie, wie man eine Entscheidung trifft.

Vor dem Spielen des ersten Szenarios demonstrieren Sie Folgendes:

- wie man die Situation liest und ihr zufürt
- wie man die drei Optionen betrachtet

- Wie drücke/wähle ich eine Antwort aus?
- wie der Feedback-Bildschirm funktioniert

Das erste Szenario könnt ihr sogar gemeinsam in der Gruppe spielen. Modellierung schafft Vertrauen.

## 3. Besprechen Sie jedes Szenario offen.

Nach jeder Frage eine Pause einlegen und diskutieren:

- Warum war dies die beste Wahl?
- Was könnte im realen Leben passieren?
- Wie würde das in unserer Werkstatt aussehen?

## How to Facilitate the Game



### Introduce the purpose

Explain that the game is for practicing workshop choices.



### Show how to make a choice

Model how to select an answer for the first question



### Discuss each scenario

Talk about why the choices are safe or unsafe



### Encourage learners to explain

Use questions or communication cards



### Use communication cards

Guide learners as needed



### Praise effort, not just correct answers

Relate the game to real tasks

Verwenden Sie einfache Fragen wie:

„Welches war sicherer?“, „Welches spart Energie?“, „Was würdest du morgen in der Werkstatt machen?“ Dadurch wird das Spiel zu einem echten Lernerlebnis.

#### **4. Ermutigen Sie die Lernenden, ihre Denkweise zu erläutern.**

Selbst eine kurze Erklärung fördert das Verständnis:

- „Ich habe B gewählt, weil...“
- „Ich dachte, A wäre sicherer.“
- „C sah einfacher aus.“

Für Lernende mit eingeschränkter Sprachfähigkeit sollten Sie die Möglichkeit geben, auf Symbole zu zeigen oder Kommunikationskarten zu verwenden.

Dies fördert die Entscheidungsfähigkeit und den Selbstausdruck.

#### **5. Kommunikationskarten bei Bedarf verwenden**

Wenn ein Lernender Schwierigkeiten hat, um Hilfe zu bitten, eine Pause braucht oder verwirrt ist, erinnern Sie ihn daran:

- Hilfekarte: um um Hilfe zu bitten
- Pausenkarte: um sich zu beruhigen
- Wiederholungskarte: um die Anweisungen erneut zu hören

Dadurch bleibt das Umfeldförderlich und vorhersehbar.

#### **6. Lobe den Einsatz, nicht die Perfektion.**

Immer feiern:

- versuchen
- Denken
- Ruhe bewahren
- um Hilfe bitten
- Nach Feedback erneut auswählen

Verwenden Sie eine positive Sprache wie:

„Tolle Leistung!“, „Gut gedacht!“, „Du hast es wieder versucht, gut gemacht!“ Die Motivation steigt enorm, wenn Anstrengung anerkannt wird.

#### **7. Verknüpfen Sie das Spiel mit realen Werkstattaufgaben**

Nach jedem Szenario sollte der Lerninhalt mit der Realität verknüpft werden:

- „Morgen, wenn wir den Schleifer benutzen, werden wir uns daran erinnern.“
- „Genau das tun wir, wenn wir das Klassenzimmer verlassen.“
- „Wenn du dich überfordert fühlst, benutze deine Pausenkarte wie im Spiel.“

Dies hilft den Lernenden, die erlernten Fähigkeiten vom Bildschirm auf die praktische Arbeit zu übertragen.

Trainer-Tipp:

Das Tempo sollte langsam und vorhersehbar sein.

Lernende mit Behinderungen blühen auf, wenn die Umgebung ruhig, strukturiert und ermutigend ist.

# Reflexionsbogen für Lehrkräfte

## Ein strukturiertes Instrument zur Nachbereitung von Spielen für Ausbilder in der beruflichen Bildung

Dieses Reflexionsblatt unterstützt Trainer dabei, die Interaktion der Lernenden mit dem Mikrospiel zu evaluieren und Bereiche für weiteres Training zu identifizieren. Trainer können es einzeln oder gemeinsam mit dem Unterstützungspersonal ausfüllen.

### A. General Information

**Trainer name:**

**Date:** \_\_\_\_\_

**Group / Class:** \_\_\_\_\_

**Scenario(s) used today:** \_\_\_\_\_

### B. Learner Engagement & Understanding

#### 1. How did learners respond to the game overall?

(Interest level, motivation, ease/difficulty)

#### 2. Which parts of the game were easiest for learners?

\_\_\_\_\_

#### 3. Which parts of the game were most challenging?

(Reading, choosing, understanding consequences, staying focused)

\_\_\_\_\_

### C. Decision-Making & Choices

#### 4. Which choices caused confusion? Why?

\_\_\_\_\_

## 5. Did learners understand the feedback (green/yellow/red)?

- Yes
  - Partially
  - No

□ No  
Notes:

## D. Safety Behaviour & Skills Development

## 6. What safety concepts need additional reinforcement?

### 6. What safety concepts need additional refinement (e.g., PPE, tool handling, workspace organisation)

## **7. What behavioural or emotional-regulation skills need more practice?**

(e.g., using Break card, asking for help, waiting, managing stress)



## **E. Use of Communication Supports**

### **8. Did learners use communication cards correctly during or after the game?**

- Yes
- With support
- Not yet

Notes:

---

### **9. Did learners generalise the skills to real workshop situations?**

(e.g., used “Help” card during activity)

---

---

## **F. Strategies for Improvement**

### **10. What adaptations could improve learner experience next time?**

(check all that apply or add new ones)

- More modelling
- Slower pace
- Fewer choices
- More visuals
- Audio narration
- Additional practice scenarios
- One-to-one support
- Simplified language
- Larger buttons / symbols

Other ideas:

---

---

---

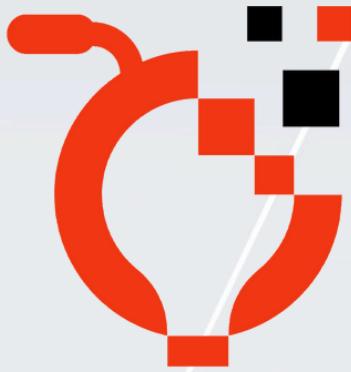
## **G. Trainer Notes (Optional)**

Any additional comments, observations, or next steps:

---

---

---



# DEVICE

**Innovative Weiterentwicklung von  
Berufsbildungsausbildern zur sozialen Inklusion von  
Lernenden mit Behinderungen**

**MODUL 3: TAKTISCHE RESSOURCEN FÜR AUSBILDER UND MENTOREN  
ZUR UNTERSTÜZUNG VON LERNENDEN MIT  
BEHINDERUNGEN/BESONDEREN BEDÜRFNISSEN**

**PROJEKTNUMMER: 2023-2-EL01-KA210-VET-000182743**



**Besuchen Sie unsere Website**  
[www.device-project.eu](http://www.device-project.eu)



PYLON ONE



**E.E.E.EK.  
KOZANΗΣ**



Co-funded by  
the European Union



Erasmus+  
Enriching lives, opening minds.

Gefördert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder der Griechischen Staatlichen Stipendienstiftung (IKY) wider. Weder die Europäische Union noch die Förderinstitution übernehmen dafür die Verantwortung.