

BBW AKTUELL – November 2011

90 Jahre Förderungswerk St. Nikolaus

Mutter wird 100, Tochter ist 90

Auf den ersten Blick ist es kurios: Die Mutter ist fast 100 Jahre alt, und ihr ältestes leibliches Kind wird nun 90. Dieses Bild gebrauchte Prälat Günter Grimme, Vorstandsvorsitzender der Katholischen Jugendfürsorge (KJF), bei der Feier im Förderungswerk St. Nikolaus anlässlich dessen Gründung vor 90 Jahren. Die Mutter ist die Organisation KJF, die Tochter ist die von ihr gegründete und bis heute betriebene Einrichtung in Dürrlauingen. „Grundlegend war und ist, Vertrauen zu vermitteln“, so der Prälat. „Das Förderungswerk ist heute aus dem Landkreis Günzburg nicht mehr wegzudenken“, bescheinigte Landrat Hubert Hafner. Bürgermeister Edgar Ilg stellte fest, dass das Förderungswerk in der Gemeinde voll und ganz akzeptiert sei. „Für Dürrlauingen ist das Förderungswerk ein Aushängeschild“, so Ilg.

In seiner Festrede ging der Präsident des Deutschen Caritasverbandes, Prälat Dr. Peter Neher, auf die derzeitige Inklusionsdebatte ein. „Dabei geht es keineswegs um Sonderrechte für behinderte Menschen. Vielmehr sollen universelle Menschenrechte auch für diese Gruppe realisiert werden“, so Neher. Er betonte, dass es wichtig sei, dass qualifizierte Einrichtungen wie St. Nikolaus ihr Fachwissen weitergeben. „Das Förderungswerk St. Nikolaus ist ein Kompetenzzentrum für Kinder und Jugendliche mit Handicaps. Durch die mobilen Dienste und die Ausbildung von Fachkräften trägt es dazu bei, dass genau diese Kompetenzen auch in die Regeleinrichtungen eingehen.“ Neher sagte, dass es auch in Zukunft spezialisierte Einrichtungen wie St. Nikolaus brauche, in denen Kinder und Jugendliche mit Problemen und Einschränkungen gezielt gefördert werden und ihnen ein geschützter Raum geboten werden kann. „Solche Räume wird es für Kinder und Jugendliche immer geben müssen.“

Zuvor hatte Weihbischof Josef Grünwald im Festgottesdienst das Gleichnis vom Senfkorn erläutert, das in der Bibel als das kleinste aller Samenkörner beschrieben wird, aus dem dann doch ein großer Baum wächst. Das sei bei der Jubiläums-Einrichtung genauso: „Aus kleinen, bescheidenen Anfängen ist das heutige moderne Förderungswerk St. Nikolaus geworden“, so Grünwald. Er dankte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Dienst an den Kindern und Jugendlichen. Mit viel Schwung gestaltete die hauseigene Band den Gottesdienst musikalisch - eine gelungene Zusammenarbeit von Mitarbeitern und Betreuten der Einrichtung, wie so oft.

Der Leiter des Förderungswerkes, Prof. Karl-Heinz Eser, stellte die Arbeit der Einrichtung in Geschichte und Gegenwart unterhaltsam dar; unterstützt von vielen Mitwirkenden entstanden vier Säulen, die die verschiedenen Arbeitsfelder der Einrichtung symbolisierten: Heilpädagogisches Zentrum, Berufsbildungswerk, Fachschule für Heilerziehungspflege und schließlich die Berufliche Qualifizierung. Diese Säulen tragen das symbolische Dach des Förderungswerkes, mit der Katholischen Jugendfürsorge an der Spitze. Dort geschieht viel Segensreiches: rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich ständig um etwa 1.000 Kinder und Jugendliche; sie bilden sie aus, fördern, unterrichten und betreuen sie. „Damit sie das Leben haben“ - dieser aus dem Lateinischen stammende Leitspruch gebe die Zielrichtung vor, so Eser. Im Pressegespräch am Rande der Feier betonte er, dass sich von den jungen Menschen her seit der Gründung 1921 gar nicht so viel geändert habe: sie bräuchten Orientierung, Vorbilder, klare Strukturen und Menschen, die für sie ein Herz haben und ihnen Zeit für die nötige Entwicklung lassen. „Wenn man an einem Grashalm zieht, wächst er auch nicht schneller“, so Eser. Entscheidend sei: „Wir können unsere Arbeit nur gut machen, wenn wir an der Jugend dranbleiben.“



Das Haus St. Nikolaus nimmt über die Zeiten hinweg sichtbar Gestalt an.

BBW STATISTIK – November 2011

Ergebnisse der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) 2010/2011

Unsere BvB 2010/ 2011 – das waren 77 Jugendliche. Von den Jugendlichen, die die Maßnahme nicht vorzeitig beendet haben (das waren immerhin 92,2%), traten 84,5% eine Ausbildung an.

Abbildung 1: Anschlussmaßnahmen

Anschlussmaßnahme	Anzahl	Prozent
Ausbildung	60 (59 BBW, 1 betrieblich)	84,5
Weitere Berufsvorbereitung	8 (6 BvB, 1 FABV, 1 BVJ)	11,3
Unterstützte Beschäftigung	1	1,4
WfbM	1	1,4
Keine, nicht bekannt	1	1,4

Insgesamt fanden 98,6% eine konkrete und angemessene Perspektive. Diese Tatsache feierte Herr Eser zusammen mit den Jugendlichen und den Mitarbeitern der BvB am Ende der Maßnahme im vergangenen Juli. In einem festlichen Rahmen überreichte er den Jugendlichen die fachpraktischen Beurteilungen und Abschlusszeugnisse. Die Jugendlichen ihrerseits präsentierten zusammen mit ihren Ausbildern die praktischen Ergebnisse der Förderstufe in einer Ausstellung.

Die Freude über diesen Erfolg ist umso größer, wenn man die Ausgangsbedingungen näher betrachtet: Durchschnittlich war ein Teilnehmer mit 3,48 pädagogisch-psychologischen Diagnosen¹ belastet, die einen sehr hohen (berufs-) pädagogischen Handlungsbedarf indizierten; dazu kamen durchschnittlich 0,92 medizinische Diagnosen. 61,4% der Teilnehmenden erfüllten das Kriterium einer Körperbehinderung (z.B. 14,5% fehlmotorische Störungen). Bei 17,2% lag eine Sprachbehinderung vor und 9% wiesen einen Migrationshintergrund auf.

Wir reagierten auf diese Teilnehmendenmerkmale erfolgreich mit verschiedenen spezifischen Maßnahmen, wie z.B. Lernförderung (siehe Abbildung 2), Logopädie, Motopädagogik und mehreren Trainingsmaßnahmen (soziale Kompetenz, arbeitsorientierte Kompetenz – siehe Abbildung 3 – Integration, Konzentration etc.).



Abbildung 2: Lernförderung

Erfolg	Prozent
Verbesserung um 3 Schulnoten	36,8
Verbesserung um 2 Schulnoten	21,1
Verbesserung um 1 Schulnote	42,1

¹ Lernbehinderung einschließlich Teilleistungsstörungen plus psychiatrische und psychosomatische Erkrankungen bzw. Störungen einschließlich schwerer Verhaltensstörungen

Abbildung 3: Ergebnisse des „Arbeitsorientierten Kompetenztrainings im Förderprozess“ (AKTiF) [in Prozent]

		+	Ø	-
Jugendliche	Kannst Du die Inhalte aus dem Training in Deiner Arbeit nutzen?	61,1	35,2	3,7
	Kannst Du die Inhalte aus dem Training für Dich persönlich nutzen?	70,4	27,8	1,8
Mitarbeiter/innen	Empfanden Sie das Training als Unterstützung bei Ihrer Arbeit mit den Jugendlichen?	75	25	0

Aufgrund der individuell abgestimmten Fördermaßnahmen und der engen Vernetzung von Ausbildung, Wohnen und Fachdiensten hat sich für die meisten Jugendlichen eine erfolgversprechende berufliche Perspektive ergeben.

BBW STATISTIK – November 2011

Ergebnisse der reha-spezifischen Ausbildung 2010/2011

Integrations-, Berufsabschluss- und Abbruchquote sind „harte“ Informationen, die wir anlässlich des diesjährigen Preisgesprächs gegenüber dem Regionalen Einkaufszentrum (REZ) Bayern/Sachsen vorzulegen verpflichtet sind.

Diese Ergebnisse wollen wir Ihnen selbstverständlich nicht vorenthalten. Die Daten wurden von unseren Integrationsberatern und -betreuern am 12. September d. J. festgestellt. Insbesondere die Integrationsquote ist damit stichtagsbezogen zu verstehen und unterliegt noch einer gewissen Instabilität aufgrund der nicht selten vorfindbaren anfänglichen Such- und Orientierungsarbeitslosigkeit.

1. Integrationen

Von 14 erfolgreichen Absolventen der **Frühjahrsprüfung** (23. Februar 2011) einschließlich Wiederholern/innen, hauptsächlich junge Metalller und Gärtner, konnten wir bis 12. September 2011 noch 13 erreichen (92,9%), die zu 76,9% in Arbeit sind.

Absolventen/innen Februar 2011	Integration 7 Monate nach Maßnahmeende (September 2011)	
	in Arbeit (unbefristet, befristet)	Arbeit suchend
13 (100%)	10 (76,9%)	3 (23,1%)
Integrationsquote 76,9%		

Von 63 erfolgreichen Absolventen/innen der **Sommerprüfung** (28. Juli 2011) konnten wir bis 12. September 2011 noch 55 (87,3%) erreichen. Einen Monat nach Maßnahmeende liegt der Anteil derer mit Arbeit bei 69,1% (Tendenz steigend).

Absolventen/innen Juli 2011	Integration 1 Monat nach Maßnahmeende (September 2011)	
	in Arbeit (unbefristet, befristet)	Arbeit suchend
55 (100%)	38 (69,1 %)	17 (30,9%)
Integrationsquote 69,1%		

Zusammen: Von 77 erfolgreichen Absolventen/innen unserer Kammerprüfungen in **2011** konnten wir bis 12. September 2011 noch 68 (88,3%) erreichen. Im September lag der Anteil derer mit Arbeit bei 70,6% (Tendenz steigend).

Absolventen/innen 2011	Integration September 2011	
	in Arbeit (unbefristet, befristet)	Arbeit suchend
68 (100%)	48 (70,6 %)	20 (29,4%)
Integrationsquote 70,6%		

2. Ausbildungs- und Berufsabschlüsse

Die erfolgreichen Kammerprüfungen und Berufsabschlüsse 2011 – noch ohne acht Wiederholer/innen aus der Sommerprüfung (Juli 2011), die im Februar 2012 ihre zweite Chance ergreifen – summieren sich bislang auf **89,0%** der angetretenen Kandidaten/innen. Diese Quote wird nach den erwähnten Wiederholungsprüfungen voraussichtlich auf einen Wert **> 90%** ansteigen.

3. Abbruchsituationen

Die Quote der vorzeitigen Beendigung von Maßnahmen (ohne AP/EA) durch Teilnehmende, Arbeitsagentur oder BBW belaufen sich im Ausbildungsjahr 2010/11 auf insgesamt **8,5%** der jahresdurchschnittlichen Belegung (Zum Vergleich: Nach statistischen Angaben 2008 der BAG BBW beträgt dieser Wert bei allen deutschen BBW durchschnittlich **24%**). Differenziert nach Ausbildung und Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahme (BvB) ergeben sich die Teilquoten:

- Ausbildung: **8,7 %** (7,5% „nach unten“ [zunächst ohne Anschlussperspektive], 0,8% „horizontal“ [Maßnahmefortsetzung auf vergleichbarem Niveau], 0,4% „nach oben“ (höherwertige Ausbildung))
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB): **7,8%** (Damit wurde der Vorjahreswert in der BvB nahezu halbiert!)

BBW BASIS-INFO – November 2011

Absolventenmanagement findet großes Interesse

Im Rahmen eines Entlassseminars für und mit unseren künftigen Absolventen/innen wurden am 18. November 2011 spezielle integrationsrelevante Themen besprochen, intensiviert und trainiert. Dieser Seminartag rundete ein intensives, standardisiertes Schulungsprogramm ab, das verschiedene Themenbereiche umfasst, wie z.B. Arbeitsplatzsuche, Behördengänge, Wohnungssuche, lebenspraktische Fertigkeiten, Versicherungen und Bewerbertraining.

1. Versicherungen: Vortrag durch einen externen Referenten

- Herr Konrad, unser Verwaltungsleiter, erklärt den Unterschied zwischen Pflicht- und freiwilligen Versicherungen. Bei den Pflichtversicherungen ist der AG- und AN-Anteil ein wichtiges Element. Die gesetzlichen Grundlagen werden mit den Absolventen/innen besprochen und erläutert, damit eine Zahlung aus den Pflichtversicherungen erfolgt (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung).
- Bei den freiwilligen Versicherungen verweist Herr Konrad auf die Wichtigkeit der Privathaftpflichtversicherung und erklärt unseren Absolventen/innen die verschiedensten Möglichkeiten sich abzusichern (Unfall, Lebensversicherung, Sachversicherungen)
- Anhand eines praktischen Beispiels wird die Kfz-Versicherung (sicherlich für junge Menschen die aktuell interessanteste Versicherung) durchgerechnet. So manch einem Absolventen wird erst jetzt klar, was an Kosten auf ihn zukommt. Ein VW-Golf mit 60 PS kostet z.B. bei 230% ca. 2.000 € Prämie im Jahr.

Tipps:

- Überprüfe mehrere Angebote und Versicherungsgesellschaften. Die Unterschiede bei den Beitragssätzen können bis zu 40% ausmachen.
- Versichere soviel wie nötig, jedoch so wenig wie möglich!



2. Besichtigung bei Deutz-Fahr in Lauingen

Anschließend fahren wir nach Lauingen, wo wir zu einer Betriebsbesichtigung des Traktorherstellers Deutz-Fahr eingeladen waren. Gleich zu Beginn konnten wir uns anhand eines Werbefilmes über die Produktvielfalt der Firma informieren. Beeindruckend war, dass Deutz-Fahr nicht nur in Lauingen produziert, sondern weitere Produktionsstandorte in Italien, Kroatien, Indien, China, Russland und in der Türkei betreibt.

Nach dieser Einführung stand die Besichtigung der Produktionshallen auf dem Programm. Hier durften wir die schrittweise Entstehung eines Traktors an den verschiedenen Fertigungsstraßen verfolgen. Auffällig war, dass trotz der heutigen Automatisierung bei Deutz-Fahr noch sehr viel Handarbeit gefragt ist. So ist die Aufteilung in Teams von 10–15 Mitarbeitern die Grundlage für die angestrebten hohen Qualitätsstandards. Jedes Gruppenmitglied ist dabei in der Lage, die Arbeiten der Anderen zu erledigen, wodurch die Verantwortung gegenüber dem „Produkt“ nach Aussage der Produktionsleitung erhöht wird. Einer unserer Jugendlichen aus dem Ausbildungsbereich „Metallbau“ bemerkte dennoch bei der Besichtigung der Kabinenfertigung: „Die Schweißnähte hier könnte ich sogar noch besser anbringen.“

Zum Ende der Besichtigung wurden wir noch zu heißen Würstchen und einem Getränk eingeladen, bevor es dann wieder zurück nach Dürrlauingen ging.



3. Das Vorstellungsgespräch

Die Situation eines Vorstellungsgesprächs stellt für jeden Bewerber eine Herausforderung dar. Eine gute Vorbereitung ist der Schlüssel für ein stimmiges und überzeugendes Vorstellungsgespräch. Der Seminartag bietet die Möglichkeit, diese Situation theoretisch und praktisch zu erproben und zu üben.

Zum Einstieg stellte die Gruppe einen sogenannten Vorstellungsfahrplan zusammen. Dieser beinhaltet zum Beispiel das Einholen von Informationen zu dem Arbeitgeber, das äußere Erscheinungsbild, die Kleidung und die allgemeine Verfassung, z. B. ob man ausgeschlafen wirkt. Im weiteren Verlauf wurden die Entlasslehrlinge durch die Seminarleiter auf die nun folgenden Spielsituationen und den Einsatz der Videokamera vorbereitet. Die Seminarleiter wechselten sich in der Spielposition des Personalchefs ab, was Abwechslung in den Ablauf brachte und auch die Unterschiede der Persönlichkeiten der Personalchefs verdeutlichte.

Als Einstiegshilfe wurde für alle Teilnehmenden eine ähnliche Begrüßungs- und Eröffnungsphase gewählt. Anfängliche Hemmungen, bedingt durch die Videokamera, konnten schnell abgelegt werden. Die Zuschauer erhielten klar benannte Aufträge in ihrer Rolle des Beobachters. Zum Beispiel sollten sie die Körpersprache oder die Begrüßungszeremonie genau beobachten.

Ziel war es, im Vorstellungsgespräch das eigene Stärkenprofil deutlich zu machen. Aus diesem Grund wurde ermutigt, in der Rückmeldung besonders zu erwähnen, an was das jeweilige Stärkenpotential des/r Bewerbers/in deutlich zu erkennen war. Ungünstiges Verhalten wurde konstruktiv kritisiert und

mögliche Verbesserungsvorschläge benannt. Alle Teilnehmer/innen nahmen das Angebot an und begaben sich in einer Spielsituation in ihr erstes Vorstellungsgespräch.

Nicht zuletzt hatten alle Teilnehmenden jede Menge Spaß und waren auch in der Lage, über ihre Fehler zu lachen und aus diesen zu lernen. Die Entlasslehrlinge möchten diese Übung gerne noch einmal vertiefen, um noch mehr Sicherheit zu bekommen.



4. Gruppendynamisches Spiel „Das magische Quadrat“

Nach den Vorstellungsgesprächen stand vor dem wohlverdienten Abendessen im Bistro noch ein gruppendynamisches Spiel auf dem Programm, „das magische Quadrat“. Hierbei sollten unsere 12 Jugendlichen mit verbundenen Augen versuchen, nur durch Zurufen aus einem ca. 15 Meter langen Seil ein Quadrat zu formen. Im Vorfeld war es jedoch erlaubt, gemeinsam eine entsprechende Taktik zur Lösung des Problems zu entwickeln. Zuerst wusste niemand so recht, wie die Aufgabenstellung am besten angegangen werden sollte. Nach einiger Zeit lösten die Jugendlichen schließlich die Aufgabe, indem sie die Anzahl der Teilnehmer gleichmäßig auf alle vier Seiten des Quadrates aufteilten.



BBW BASIS-INFO – November 2011

Teilnehmendenvertretung engagiert sich für einen guten Ausbildungsstart

Wie bereits in den vergangenen vier Jahren durchliefen die Teilnehmenden der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme im BBW Dürrlauingen auch im Maßnahmejahr 2010/2011 ein begleitendes Verhaltens- und Sozialtraining.

Im Rahmen des „Arbeitsorientierten Kompetenztrainings im Förderprozess“, kurz AKTiF, kam es jedoch in diesem Jahr zu einer Neuerung. Herr Zick, Veranstalter des Trainings und Beisitzer der Teilnehmendenvertretung, konnte zusammen mit Mitgliedern dieses Beirats eine weitere Trainingseinheit am Übergang in Ausbildung entwickeln und durchführen. Diese zeigten sich dabei als authentische Vorbilder, die aus ihrer persönlichen Erfahrung heraus die veränderten Rahmenbedingungen und Erwartungen in einem Ausbildungsverhältnis im Vergleich zu ihren Erfahrungen in einer Berufsvorbereitenden Maßnahme anschaulich beschreiben konnten. So ergaben sich rege Gespräche zu Fragen, wie „Was wird von mir in einem Ausbildungsverhältnis erwartet?“, „Was kann ich von meinem Ausbildungsbetrieb erwarten?“ bis hin zu „Wie weit muss ich mich anpassen – wird mich die Ausbildung verändern?“. Diese Gespräche wurden neben theoretischen Inhalten und Rahmenvorgaben immer wieder von den ebenfalls teilnehmenden Ausbildern der BvB fachlich ergänzt und bereichert.

Ein weiteres Ziel der Veranstaltungsreihe neben der Begleitung entscheidender Fragestellungen am Übergang in Ausbildung war auch eine Möglichkeit zur Präsentation der Teilnehmendenvertretung, ihrer Aufgaben und seiner Mitglieder. Aktuell besteht die Teilnehmendenvertretung des Berufsbildungswerkes aus folgenden Akteuren:

Auf dem Bild sind (von links nach rechts):

Caroline Raiber, Raumausstatterin

Kevin Völkl, Holzbearbeiter

Markus Laatz, Landschaftsgärtner

Julia Hanke, Baumschülerin

Nicht auf dem Bild sind:

Georg Bergschneider, Metallbauer

Alexandra Gansler, Textilreinigerin

Maximilian Rainer, Autofachwerker



Die Teilnehmendenvertretung tagt einmal im Monat und wird auf zwei Jahre gewählt. Themen, wie das Bündeln von Anregungen oder von Beschwerden, der Einsatz für erwünschte und angestrebte Veränderungen und der Austausch mit Vertretern der Einrichtung stehen auf der Tagesordnung. Die nächste Wahl einer Teilnehmendenvertretung findet im März 2012 statt.

BBW BASIS-INFO – November 2011

Zur Überwindung von Inklusionsbarrieren bei Lernbehinderung

Lernen – Dreh- und Angelpunkt jeder menschlichen Entwicklung – ist ein hoch komplexer Vorgang aus dem Zusammenspiel neurophysiologischer, biochemischer, kognitiver, emotionaler, motivationaler und sozialer Prozesse, der zu Verhaltensänderungen führt. Lernen ist die herausragende und umfassende psycho-physische „Anpassungsfunktion“ des Menschen oder: „Der Mensch wird zum Menschen durch Lernen.“ (G. O. Kanter)

Die zentrale Bedeutung der Funktion menschlichen Lernens ist eine der grundlegenden Einsichten der Humanwissenschaften. Geht es um Störungen des Lernens, sind diese genauso komplex, vielschichtig und entwicklungsabhängig wie das Lernen selbst und hinterlassen in der Regel und auf breiter Front besondere Förderbedarfe – betroffen sind fachliche, methodische, personale und soziale Kompetenzen in einem je individualtypischen Muster.

Inklusion – seit der UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 (seit 31.12. 2008 geltendes deutsches Recht) im Range eines gesellschaftlichen Mainstreaming – könnte (auch) durch *Barrierefreiheit* für Menschen mit Behinderung übersetzt werden. Doch welche Barrieren behindern Menschen beim Lernen? Diese Barrieren sind etwa im Gegensatz zu einer Körperbehinderung *äußerlich* (zunächst) nicht wahrzunehmen, sondern nur „auf den zweiten Blick“ mit geübtem Auge aus dem Verhalten und Erleben erschließbar. Lernbehinderte junge Menschen laufen damit Gefahr, dass Art und Schwere ihrer Behinderung nach dem Motto „Wahr ist, was ich (unmittelbar) wahrnehme“ grob unterschätzt wird. Die Folge ist eine erhebliche bis existenzielle Benachteiligung.

Da Inklusion nicht nur individuumszentriert, sondern vor allem gesellschaftsbezogen denkt, ist es nach Kenntnis dieser Barrieren nötig, Umweltbedingungen – und das heißt hier vor allem Lern- und Lebensbedingungen – so einrichten zu helfen, dass diese Barrieren nicht unüberwindlich bleiben. Zunächst müssen jedoch die *inneren*, d.h. kognitiven, motivationalen usw. Lernbarrieren bekannt sein, um sie nach Möglichkeit fachlich versiert abzubauen und Brücken in Beruf und Gesellschaft aufzubauen.

Als ersten Schritt hin zur Inklusion lernbehinderter junger Menschen sind nachfolgend sieben primäre *innere* Barrieren als auch bislang bewährte pädagogisch-psychologische Lösungsansätze dokumentiert. Sie zielen auf die individuelle (berufs-) pädagogische Gestaltung von Lerngelegenheiten und Veränderungen im sozialen Umfeld (Milieu) ab, die bei Bedarf auch stationär und dadurch familienergänzend organisiert sein müssen.

Dagegen birgt die schlichte Platzierung lernbehinderter junger Menschen zur Ausbildung in Betrieben *ohne* den nötigen fachlichen Hintergrund (u. a. eine vom BIBB verpflichtend empfohlene zertifizierte rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation der Auszubildenden über 320 Stunden und eine jährliche Auffrischung von mindestens 30 Stunden vor allem bei besonders geregelten Berufen nach § 66 BBiG/42m HwO) die Gefahr einer gravierenden Benachteiligung und – im ungünstigen Fall – eines Missbrauchs als lediglich billige Arbeitskräfte. Diese Gefahr schätzen uns bekannte Zuständige Stellen und Kammern im Gespräch als durchaus real ein.

Tabelle: Lernbehinderungsspezifische Merkmale und resultierender Förderbedarf

Merkmal	Merkmalsbeschreibung Betroffene (junge) Menschen ...	Förderbedarf Betroffene (junge) Menschen ...
1. Zeitaufwand	<ul style="list-style-type: none"> - lernen und erfassen langsamer - benötigen mehr Zeit für das aktuelle Lernen - benötigen mehr Zeit für die Gesamtentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> - brauchen eine zeitliche Dehnung der Lernprozesse - bringen bei geduldiger und intensiver Übung verstärkten Lernertrag
2. Kapazität	<ul style="list-style-type: none"> - lernen weniger (geringere Gedächtniskapazität und Merkfähigkeit i. V. mit metakognitiven Problemen) - lernen fragmentarisch und collagenhaft (fehlender Zusammenhang) 	<ul style="list-style-type: none"> - dürfen nicht überfordert werden - brauchen gediegenes Elementarwissen durch sinnvolle Stoffreduzierung auf Wesentliches - sollten vier didaktischen Prinzipien z.B. in Projektarbeit erleben (Beschränkung auf Wesentliches, Vorgehen in kleinen Schritten, Veranschaulichung, wiederholendes Üben)
3. Abstraktion	<ul style="list-style-type: none"> - lernen vor allem konkret und weniger sprachlich abstrakt - haben große Probleme mit dem Verallgemeinern und sind deshalb auch weniger flexibel 	<ul style="list-style-type: none"> - lernen vor allem anschauliche, handelnd und bedürfnisnah - haben weniger von verbaler Vermittlung, sondern mehr von praktischer Anwendung
4. Handlungsorganisation (metakognitiver Aspekt)	<ul style="list-style-type: none"> - zeigen allgemein eine geringere Handlungsorganisation (ungünstige Wissensorganisation und Bildung heuristischer Konzepte mit Zielantizipation) i.V. mit kurzer Zeitperspektive - haben eine erschwerte eigen geleitete Handlungssteuerung, - brauchen permanente Rückversicherungen 	<ul style="list-style-type: none"> - profitieren mehr von Förderungen, die <i>direkt</i> auf den Lerngegenstand und das Lernverhalten in ihren Zusammenhängen zielen und weniger von isolierten Schlüsselfertigkeits- Modulen - erleben handlungsorientierte Projekte als besonders sinnvoll
5. (Lern-)Transfer	<ul style="list-style-type: none"> - haben bereits Schwierigkeiten bei der Übertragung auf ähnliche und schon gar auf neue, ungewohnte Situationen, - beweisen eine geringere Flexibilität in der Anwendung - sind stark situationsabhängig und detailverhaftet 	<ul style="list-style-type: none"> - brauchen das Einüben von Standardsituationen und die progrediente Förderung von beweglicher, situationsunabhängiger Anwendung - verbessern ihr kreatives Denken über musische und sportliche Aktivitäten
6. Personale Abhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - lernen (zumindest anfangs) weniger sachorientiert, sondern vor allem personenabhängig 	<ul style="list-style-type: none"> - sind auf vertraute, verlässliche und konsequente pädagogische Beziehungen angewiesen - benötigen personale Kontinuität und Begleitung in der Förderung
7. Extrafunktionale Schlüsselfertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - lassen ungenügend entwickelte Schlüsselfertigkeiten (personal, sozial, methodisch) deutlich werden, z.B. bei Leistungsmotivation, Arbeitsverhalten, Soziabilität, Belastungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - profitieren von Verlängerungen der Lern- und Trainingsperioden mit spezieller Betonung der „Querschnittsaufgabe“ Schlüsselfertigkeiten