

# Konzept

Für Mentorinnen und Mentoren zur Begleitung  
von Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der  
sonderpädagogischen Zusatzqualifikation zur  
geprüften Fachkraft zur Arbeits- und  
Berufsförderung (gFAB)

## Inhalt

1. Zielsetzung	2
2. Voraussetzungen für das Mentoring	3
3. Umsetzung des Mentoring	3
3.1 Sonderpädagogische Zusatzqualifikation	3
3.2 Transfersicherung	4
4. Umsetzungsaufgaben	5
5. Ausblick	5

## 1. Zielsetzung

Campus möchte die Teilnehmenden in der Weiterbildung zur **geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung** aktiv unterstützen und begleiten.

Ein Ziel dieser Zusatzqualifikation ist es, den Teilnehmenden sowohl theoretisches Grundwissen als auch praktische Handlungskompetenz zu vermitteln. Zum einen, um die personenzentrierte Förderung der Werkstattbeschäftigten, Beschäftigten in Inklusionsbetrieben und Teilnehmenden in Maßnahmen zu gewährleisten. Zum anderen, um dem Auftrag der Betriebe als Einrichtung der beruflichen und sozialen Rehabilitation entsprechen zu können. Neben den dafür erforderlichen Fachkenntnissen wird daher auch die für die tägliche Arbeit notwendige Stärkung der sozialen und persönlichen Kompetenzen vermittelt.

In den Werkstätten, Inklusionsbetrieben und bei den Trägern von Maßnahmen treffen wir auf Menschen mit überwiegend psychischen Beeinträchtigungen, zunehmend aber auch mit kognitiven Einschränkungen und Verhaltensauffälligkeiten (neben den geistigen und körperlichen Behinderungen). Das Fachpersonal ist gefordert, diesem heterogenen Personenkreis auf Anspruch nach entsprechender Förderung und Qualifizierung einerseits sowie den sich verändernden gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Bedingungen andererseits gerecht zu werden.

So wird sich die Arbeit in den Betrieben der Seminarteilnehmer\*innen in den kommenden Jahren verändern: Neue Leistungserbringer werden ihre Leistungen zur Eingangsklärung, zur beruflichen Bildung und zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen. Dies erfordert ein Umdenken, besonders in den klassischen WfbM: Es sind neue Kooperationen zu gestalten, Leistungen zu modularisieren und Übergänge im Sinne der behinderten Menschen zu organisieren.

Auf die Gestaltung von Übergängen (von der Schule/dem ersten Arbeitsmarkt in die WfbM, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in die Rente) wird ein besonderes Augenmerk gelegt.

Mit der Aufnahme in eine WfbM oder bei einem Maßnahmenträger begibt sich der beeinträchtigte Mensch nicht in eine Einbahnstraße: Jederzeit soll er die Möglichkeit haben, entsprechend seinen Vorstellungen und Möglichkeiten zu arbeiten (in Außenarbeitsgruppen, auf Außenarbeitsplätzen in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes, in Integrationsbetrieben, mit „Budget für Arbeit“ in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes etc.).

Die daraus resultierenden Aufgaben sind komplex, vielfältig und erfordern ein hohes Qualifikationsniveau. Dieses soll einerseits durch die Fortbildung gFAB erreicht werden. Andererseits fordert es vom Unternehmen die Weiterbildung so intensiv zu begleiten, dass die Übertragung von Gelerntem aus der Lernsituation in den aktuellen Arbeitskontext gut gelingen kann. Mit dem vorliegenden Konzept sollen hierfür die Grundlagen geschaffen werden.

## 2. Voraussetzungen für das Mentoring

Mentor\*in sollte ein\*e Kollege\*in sein, der/die über eine mehrjährige Berufserfahrung und über ein breites fachliches Wissen verfügt. Sie/er soll die Anforderungen, die an eine Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung gestellt werden und die damit verbundenen Aufgaben kennen. Eine wichtige Voraussetzung ist die Fähigkeit, sich einerseits empathisch in die Mentees einzufühlen, andererseits aber eine kritische Distanz zu wahren, um mögliche auftretende Konflikte oder Krisen gemeinsam mit dem Mentee<sup>1</sup> bewältigen zu können. Eine gewisse Neugierde, neue Erfahrungen zu machen, sowie Lust, sein Wissen zu erweitern und Neues zu lernen, sollte ein\*e Mentor\*In ebenfalls mitbringen. Idealerweise ist sie/er auch mit den Anforderungen an das Verfassen von schriftlichen Ausarbeitungen vertraut.

Zur Wahrnehmung der Aufgabe eines/r Mentor\*in wird ein ausreichendes Zeitbudget im Rahmen der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt.

## 3. Umsetzung des Mentoring

Die Mentoren sind eingebunden in den gesamten Lehrgang zur gFAB. Das bedeutet, dass zum einen die Begleitung auf der Grundlage dieser Weiterbildung erfolgt, zum anderen aber auf Grundlage der Erfordernisse der aktuellen bzw. zukünftigen Arbeitsaufgaben der Mentees.

Nach jeder Lerneinheit erfolgt eine Reflexion der möglichen Konsequenzen für die tägliche Arbeit. Sollten institutionelle Rahmenbedingungen innerhalb entsendenden Betriebe der Umsetzung entgegenstehen, erfolgt eine Klärung mit den entsprechenden Bereichsleitungen. So soll ein hoher Transfer in die tägliche Arbeit ermöglicht und die Betriebe, dort wo nötig, weiterentwickelt werden.

### 3.1 Rolle der Mentor\*innen

Die Begleitung durch die Mentor\*innen umfasst folgende Aufgaben:

1. *Teilnahme an einer Einführungsveranstaltung* des Fortbildungsträgers in der  
die Inhalte  
der Ablauf  
die Anforderungen an Leistungsnachweise  
die Prüfungsvorgaben  
die Aufgaben der Mentoren  
besprochen werden.

---

<sup>1</sup> jemand, der von einem Mentor/einer Mentorin begleitet wird.

2. *Regelmäßige Termine* mit den Mentees, die individuell vereinbart werden. Sinnvoll sind Termine im Anschluss an eine Fortbildungswoche, um die Inhalte und mögliche Aufgabenstellung zu reflektieren. Im Rahmen dieser Treffen unterstützt der/die Mentor\*in mit Hilfe der Methode des Zeitmanagements die Mentees bei der zeitlichen Planung ihrer Weiterbildung.

3. *Beratung* bei inhaltlichen bzw. organisatorischen Fragestellungen und dem Verfassen der schriftlichen Ausarbeitungen

4. *Unterstützung* bei der Prüfungsvorbereitung

5. *Transfersicherung*

### 3.2 Transfersicherung

Unter Transfer verstehen wir im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung die Übertragung von Gelerntem aus einer Lernsituation in die Bewältigung einer aktuellen Aufgabe am Arbeitsplatz <sup>1</sup>

Die im Lernfeld „Sonderpädagogischen Zusatzqualifikation“ erworbenen Kompetenzen sollen auf das Arbeitsfeld übertragen und idealerweise nicht nur angewandt, sondern noch weiterentwickelt werden.

Von einem Transfererfolg sprechen wir, wenn die Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten über eine längere Zeitspanne, mindestens ein halbes Jahr, aufrechterhalten wird <sup>2</sup>.

Dieses Ziel soll mit den nachfolgend aufgeführten Transfersicherungsmaßnahmen erreicht werden:

Vorbereitungsgespräch führen (Austausch von Erwartungen, Vorstellen des Mentorenkonzeptes und erste Einschätzung der individuellen Lernfähigkeit durch die Mentees)

Weitergabe der Lehrgangsunterlagen an den/die Mentor\*in

Überprüfung der Lehrgangsunterlagen, um die Themenfelder zu identifizieren in denen ein Transfer in die Praxis unterstützt werden soll

<sup>1</sup> Vgl. H. Scarbath, T. von Beyer-Stiepani (Hg.), Handbuch Trainingskompetenz 2012, S. 116  
<sup>2</sup> Vgl ebd. S. 118

### Gesprächstermine nach jeder Kurswoche

- >> zur Vertiefung und zum Austausch über die Inhalte der Kurswoche
- >> Besprechen und Bearbeiten von Fragestellungen aus der Praxis
- >> Nachbereiten der Umsetzungsaufgaben

Einbindung der Vorgesetzten und der Kollegen\*Innen aus den jeweiligen Abteilungen, um Fragestellungen, Aufgaben, bzw. Themenfelder aus der Praxis zu erarbeiten und Ergebnisse zu reflektieren

Unterstützung am Arbeitsplatz d. h. in Absprache mit Vorgesetzten sollen Möglichkeiten geschaffen werden, dass Erlernte umzusetzen bzw. auszuprobieren (Umsetzungsaufgaben)

Präsentation von Projektbeispielen im Rahmen von internen Kurzfortbildungen  
z. B. Quartalsgesprächen

## 4. Umsetzungsaufgaben

Den Kern zur Transfersicherung stellen die Umsetzungsaufgaben für die Mentees dar. Anhand der Lehrgangsunterlagen werden gemeinsam mit den Mentees Aufgabenstellung entwickelt, die zugeschnitten sind auf die Praxis in den jeweiligen Abteilungen. Innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens werden die Aufgaben bearbeitet und gemeinsam mit dem/r Mentor\*in die Ergebnisse reflektiert. Um zu gewährleisten, dass möglichst die gesamte Abteilung von den neuen Erkenntnissen und Entwicklungen profitiert, berichten die Mentees regelmäßig in den Teamsitzungen (sowohl der Mitarbeiter\*innen als auch Werkstattmitarbeiter\*innen) vom aktuellen Stand ihrer Fortbildung und den Ergebnissen ihrer Umsetzungsaufgaben. Damit ist gesichert, dass alle Ebenen von den Werkstattmitarbeiter\*innen über die Mitarbeiter\*innen bis hin zur Leitungsebene in die Übertragung und Festigung der Fortbildungsinhalte in die Praxis mit eingebunden sind.

## 5. Ausblick

Sollte eine höhere Anzahl von Mitarbeiter\*innen zeitgleich an der gFAB teilnehmen wird es erforderlich sein, dass sie von mehreren Mentor\*innen betreut werden. Hier bietet es sich an bereits im Vorfeld interessierte Personen auf ihre Rolle als Mentor\*in, vorzubereiten. Dies kann z. B. in Form einer halbtägigen Fortbildung, bei der, auf Grundlage dieses Konzeptes, die Aufgaben herausgearbeitet werden, angeboten werden. Um eine möglichst gute Begleitung im Rahmen des Konzeptes v. a. im Hinblick auf den Praxistransfer zu gewährleisten ist es sinnvoll, dass sich die Mentor\*innen, im Verlaufe einer gFAB, regelmäßig zu einem Austausch treffen.