

Centre de Propédeutique Professionnelle - CPP



Rahmenlehrplan der beruflichen Ausbildung

•• Zulieferwerkstatt ••

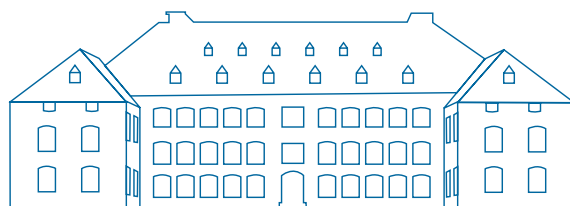




Kontaktadresse:

APEMH Formation et Travail a.s.b.l.
Domaine du Château

10, rue du Château
L-4976 Bettange-sur-Mess



Herausgeber APEMH - September 2023

1. Einleitung: Werte der APEMH

2. Berufliche Ausbildung im CPP

3. CPP-Konzept

3.1	Leitgedanke	3
3.2	Vier Phasen - Modell	4
3.2.1	Phase 1: Soziales Ankommen	4
3.2.2	Phase 2: Ausprobieren in der Gruppe	4
3.2.3	Phase 3: Praktika in verschiedenen Arbeitsbereichen	5
3.2.4	Phase 4: Integration in den Produktionsalltag	5
3.3	Pädagogische Methoden	6
3.3.1	POINT und Leichte Sprache	7
3.3.2	Portfolio	8
3.3.3	Mitarbeiterversammlung	8
3.3.4	Theoretische Ausbildungsinhalte	9
3.3.5	Unterschiedliche Lernmaterialien und -Angebote	9

4. Berufsbezogene Inhalte der Ausbildung

	Schema zur Übersicht	10
4.1	Zulieferwerkstatt	11

1. Einleitung: Werte der APEMH

Die Dienstleistungen der APEMH richten sich an Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung und deren Familien. Dabei steht die Lebensqualität der Menschen mit Beeinträchtigung im Mittelpunkt des Handelns. Die Teilhabe an einer sinnstiftenden Tätigkeit stellt dabei ein wichtiges Handlungsfeld dar. Das Ausbildungsangebot orientiert sich an den Leitgedanken der APEMH: der Personalisierung, der Inklusion und der Selbstbestimmung. Dabei hat sich die APEMH zur Aufgabe gemacht die Person mit ihren Bedürfnissen und Wünschen in den Mittelpunkt ihres Handelns zu stellen. Das Erreichen einer größtmöglichen Selbstwirksamkeit unter Berücksichtigung der individuellen Ressourcen ist leitend in der Ausgestaltung des Angebotes. Dabei werden die Familie und das Umfeld unterstützend mit einbezogen, aber auch das Personal wird im Alltag durch Reflektion und Weiterbildung begleitet.

2. Berufliche Ausbildung im CPP

Die berufliche Ausbildung der APEMH richtet sich an junge Erwachsene mit intellektueller Beeinträchtigung, die der Schulpflicht nicht mehr unterliegen. Die sogenannte CPP-Ausbildung (Centre de Propédeutique Professionnelle) findet in den Werkstätten an fünf Standorten statt:

- im Süden: Bettange-sur-Mess, Esch-sur-Alzette/Nossbiert, Parc Merveilleux/Bettemburg, Limpach
- im Norden: Hosingen

Das CPP bietet eine Ausbildung in einem an die Bedürfnisse angepassten Rahmen an. Ziel dieser Ausbildung ist es, verschiedene Berufe und Tätigkeiten kennenzulernen, eigene Fähigkeiten herauszufinden und diese zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit weiterzuentwickeln. Die Ausbildungsstrukturen der APEMH bieten somit eine praktische Ausbildung an, die nicht zertifiziert ist. Hauptziel ist das Erreichen einer größtmöglichen Autonomie im Arbeitsleben, entweder in einer produktiven Werkstatt oder auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Die Ausbildungszeit orientiert sich an der individuellen Entwicklung der einzelnen Person. Die maximale Ausbildungsdauer beträgt 5 Jahre. Die Ausbildungsdauer wird bestimmt durch das eigene Vorankommen. Der „Statut“ des Arbeitnehmers mit Beeinträchtigung wird angefragt, wenn der Auszubildende bestehende Fähigkeiten in einen produktiven Arbeitsprozess einbringen kann und eine gewisse Arbeitsautonomie erreicht hat. Der Arbeitsvertrag kann frühestens ab dem 18. Lebensjahr unterschrieben werden.

Wenn sich im Laufe der Ausbildung herausstellt, dass eine Anstellung in einer produktiven Werkstatt oder dem 1. Arbeitsmarkt nicht möglich ist, wird gemeinsam eine andere Form von Begleitung und Beschäftigung gesucht, die für die betroffene Person geeigneter ist.

3. CPP-Konzept

Das vorliegende Konzept dient als grundlegendes Denkmodell der CPP-Ausbildung in den APEMH-Werkstätten. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden mit dem Ausbildungskonzept beim Übergang von der Schulzeit in das Arbeitsleben, beim Schritt von der Adoleszenz in das Erwachsenenalter begleitet. Das pädagogische Vorgehen orientiert sich an dieser in der Adoleszenz bedeutsamen Entwicklungsaufgabe unter Berücksichtigung des individuellen Entwicklungsstandes und der intellektuellen Beeinträchtigung.

Die Ausbildung ist von der Grundidee her in 4 Phasen gegliedert.

In der 1. Phase steht das soziale Ankommen in der Arbeitswelt an oberster Stelle. In der 2. Phase wird die persönliche Entwicklung durch die gemeinsame Arbeit in der Gruppe gefördert. In der 3. Phase beginnen kurze Praktika in den Werkstätten. Hier steht das Ausprobieren der persönlichen Arbeitsfähigkeiten im Vordergrund, während die benötigten Rahmenbedingungen ausgetestet und angepasst werden. Die 4. Phase in Form eines dauerhaften Praktikums in einer Werkstatt dient der Integration in die Produktionsprozesse und der Schulung berufsspezifischer Arbeitsfähigkeiten.

3.1 Leitgedanke

„Was braucht der betreute Mitarbeiter von uns?“

Dieser Leitgedanke prägt Haltung und Wertevorstellung der APEMH. In der Ausbildung wie auch in der Werkstatt werden Rahmenbedingungen an den individuellen Bedarf des Mitarbeiters angepasst. Ziel ist es die persönlichen Fähigkeiten des Mitarbeiters umfänglich zu erfassen, um daraus abzuleiten welchen Rahmen er von uns braucht, um am Arbeitsalltag teilnehmen und sich weiterentwickeln zu können.

3.2 Vier Phasen-Modell

3.2.1 Phase 1: Soziales Ankommen

Die erste Phase ist die Ankommens-Phase, in welcher der Auszubildende lernt sich in der Arbeitswelt zurechtzufinden und ein Interesse für die Arbeit entwickelt.

Allgemeine Lerninhalte

- Ankommen, wohlfühlen, sich kennenlernen
- Räumlichkeiten kennenlernen und sich orientieren
- Tagesstruktur kennenlernen (Arbeitsplan)
- Rahmenbedingungen verinnerlichen (Pünktlichkeit, Krankmeldung, Pausenzeiten, usw.)
- Regeln kennenlernen und verinnerlichen (Verhalten auf dem Gelände, in der Pause, im Bus, usw.)
- Arbeitshaltung entwickeln, Freude entwickeln am gemeinsamen Tun, Erfolgserlebnisse erfahren, usw.
- Sich in der Gruppe zurechtfinden, gemeinsam arbeiten
- Respektvoller Umgang miteinander
- Einfache Anweisungen umsetzen
- Eigene Fähigkeiten kennenlernen, sich ausprobieren, Interessen entwickeln
- Förderung von Alltagskompetenzen
- Förderung kommunikativer Fähigkeiten
- Erhalt bestehender kognitiver Kompetenzen
- Förderung von Autonomie und Teilhabe

3.2.2 Phase 2: Ausprobieren in der Gruppe

In der zweiten Phase steht das Kennenlernen der Arbeit im Vordergrund. Ziel ist es, dass der Auszubildende seine Fähigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen ausprobieren kann und die verschiedenen Werkstätten kennenlernt.

Allgemeine Lerninhalte

- Schulung praktischer Fähigkeiten
- Kennenlernen von Material, Werkzeug und kleinen Maschinen
- Festigen der Arbeitsabläufe durch Wiederholung und Übung
- „Learning by doing“
- Lernen am Modell: die Auszubildenden entwickeln sich anhand der Arbeit in der Peergruppe
- Lernen über positive Verstärkung
- Lernen in der praktischen Arbeit durch visuelle Darstellung der beruflichen Themen mit Hilfe von POINT und leichte Sprache
- Theoretische Grundausbildungen
- Herauskrystallisieren von persönlichen Vorlieben und Interesse

3.2.3 Phase 3: Praktika in verschiedenen Arbeitsbereichen

In der dritten Phase machen die Auszubildenden Praktika in den Werkstätten und lernen sich im Arbeitsalltag der Werkstatt zurechtzufinden.

Allgemeine Lerninhalt

- Steigerung der Selbständigkeit
- Erlernen und Ausprobieren der für die Werkstatt typischen Arbeitsfähigkeiten
- Verfestigung der eigenen Interessen und Vorstellungen
- Abschluss der Phase 3: der Auszubildende findet seinen Platz in der Werkstatt

3.2.4 Phase 4: Integration in den Produktionsalltag

In der vierten Phase beginnt der Produktionsalltag in der Werkstatt.

Allgemeine Lerninhalte

- Integration in die Werkstatt
- Erlernen berufsspezifischer Tätigkeiten und Fähigkeiten
- Soziale Integration
- Verlässliche Umsetzung angepasster Arbeitsprozesse
- Selbständiges Arbeiten

3.3 Pädagogische Methoden

Die gesamte Ausbildung basiert vor allem auf der praktischen Arbeit im Alltag, die durch theoretische Inhalte, angepasste Lernmaterialien, Hilfsmittel und Rahmenbedingungen begleitet wird.

Damit sich Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung leichter zurechtfinden und in ihrer Autonomie gefördert werden, muss das Arbeitsumfeld klar und übersichtlich strukturiert sein.

Dazu gehören unter anderem:

- Arbeitsraum oder Arbeitsbereich
- Arbeitsmittel (Material)
- Arbeitsablauf: klare Reihenfolge der Schritte
- Klare Erwartungen bezüglich Resultat oder Produkt

Um die Arbeiten an die Möglichkeiten der betroffenen Person anzupassen, wird mit Hilfsmitteln gearbeitet, wie zum Beispiel Piktogrammen, Leichter Sprache, angepassten Schablonen, angepassten Materialien, usw.



Rezept als Merkhilfe



Menüplan am PC



Unterlagen mit POINT und Leichter Sprache



Visualisierte Arbeitsplanung mit POINT

3.3.1 POINT und Leichte Sprache

POINT (Pictographic Organizer Introducing New Technologies) ist eine visuelle Methode, die auf Piktogrammen basiert. Sie wurde an erster Stelle von der APEMH entwickelt, um die Autonomie im Arbeitsbereich zu fördern. Das Bildmaterial stellt vor allem berufliche Themen dar. Es hilft dabei, eine berufliche Ausbildung zu gestalten und sie den Fähigkeiten des Einzelnen genau anzupassen.

POINT wird auch in anderen Lebensbereichen eingesetzt: die visualisierte zeitliche und räumliche Strukturierung und Information ist durchgehend eine wichtige Unterstützung, z.B. in Schule, Wohnen, Freizeit, usw.

Geschriebene Informationen in „Leichter Sprache“ sind die Ergänzung zum bildlichen Material. Diese Texte werden nach bestimmten Regeln geschrieben: kurze Sätze, einfache und geläufige Wörter, kurze Abschnitte, Beispiele, Erklärungen, Abbildungen, usw. Informationen werden durch Leichte Sprache einfacher zu lesen und zu verstehen. Vorausgesetzt ist allerdings eine grundlegende Lesekompetenz.

Mehr dazu unter: www.klaro.lu.

Mit Hilfe von POINT und Leichter Sprache können Arbeitsinhalte und -abläufe veranschaulicht werden. Es können Arbeitsblätter und Wochenpläne erstellt werden, die dem Auszubildenden einen Überblick und Orientierung bieten. Mittels POINT-Übungen am Computer können verschiedene Themen aus der Praxis wiederholt werden, wie zum Beispiel die Reihenfolge der Arbeitsschritte. POINT muss gelernt werden.



Point bedeutet:

- Zeitliche und räumliche Orientierung
- Größtmögliche Selbständigkeit in der Arbeit
- Bleibende Merkhilfe
- Sichtbare Identität in der Gruppe
- Übersichtliche Planung von Tätigkeiten
- Strukturierte Abläufe
- Individuelle Anpassung
- Kognitive Übungen
- Ausbildung und Weiterbildung



Leichte Sprache bedeutet:

- Leicht zugängliche und bleibende Informationen
- Individuelle Anpassung an die Zielgruppe
- Kommunikation zwischen Personen
- Teilnahme (Partizipation)
- Unterstützung der bestehenden Lesekompetenz

3.3.2 Portfolio

Um Lerninhalte zu reflektieren, werden in Kooperation mit den Auszubildenden Portfolios angefertigt. Dies geschieht je nach Ausbildungsstruktur entweder als Jahresabschluss vor den Sommerferien oder bei einem Wechsel der Werkstatt. Das Portfolio ist nicht mit einem Zeugnis zu verwechseln, es handelt sich hierbei nicht um eine Bewertung.

Das Portfolio ermöglicht einerseits einen Rückblick auf das vergangene Jahr bzw. auf die vergangene Zeit in einer Werkstatt. Die Auszubildenden haben andererseits die Möglichkeit Vorlieben und Abneigungen zu äußern. Sie können sich überlegen, welche Lerninhalte sie noch erschließen oder vertiefen wollen und wie sie sich ihre berufliche Zukunft vorstellen.

3.3.3 Mitarbeiterversammlung

Einmal wöchentlich finden in jeder Werkstatt Mitarbeiterversammlungen statt.

Über die Mitarbeiterversammlungen soll eine Teilhabe der Mitarbeiter erreicht werden, indem sie lernen ihren Arbeitsalltag aktiv mitzugestalten. Die Mitarbeiterversammlungen können den Zusammenhalt und die Zusammengehörigkeit in der Gruppe stärken und die Mitarbeiter in ihren Personal- und Sozialkompetenz fördern. Ziel ist, dass die Mitarbeiter ihre Versammlung selbst mitgestalten. Sowohl in der Vorbereitung (Themenauswahl), als auch in der Durchführung.

Ziele der Mitarbeiterversammlung sind:

- Teilhabe am Arbeitsalltag über Information zu Arbeits- und allgemeinen Themen
- Eigene Meinung angemessen äußern und vertreten können >>> Selbstvertretung
- Die eigene Meinung vertreten
- Beschwerden, Kritik und Lob äußern können
- Reflektieren können
- Arbeitsorganisation: Arbeiten, Material, Abläufe kennen und verstehen
- Regeln, usw. kennen und verstehen
- Information zur Arbeit und dem Drumherum
- Vor einer Gruppe sprechen können
- Teilhabe an Arbeitsprozessen
- Mitgestaltung der Versammlung
- Lerninhalte selbst vermitteln können (Mini-Formation)

3.3.4 Theoretische Ausbildungsinhalte

Im Rahmen der CPP-Ausbildung werden den Auszubildenden grundlegende theoretische Ausbildungsinhalte vermittelt. Inhalt der Fortbildungen sind technische und soziale Themen, wie z.B.

- POINT – Piktogramme zur Darstellung beruflicher Themen
- Sozialverhalten auf dem Arbeitsplatz
- Sicherheit auf dem Arbeitsplatz
- HACCP – Hygiene in lebensmittelverarbeitenden Betrieben
- Recycling

3.3.5 Unterschiedliche Lernmaterialien und -angebote

Neben der Förderung verschiedener Fähigkeiten im Ausbildungsalltag, können je nach individuellen Bedürfnissen und Interessen kleinere theoretische Übungseinheiten zu unterschiedlichen Lern- und Interessensbereichen angeboten werden. Personal und Auszubildenden stehen unterschiedliche Lernmaterialien und -angebote zur Verfügung, die je nach Bedarf genutzt werden können:

- Materialien und Methoden zur Unterstützung der eigenen, schon vorhandenen Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen, Umgang mit Geld, Umgang mit Informationstechnologie (Computer), ...
- Übungen und Arbeitsblätter zur zeitlichen und räumlichen Orientierung, z.B. der POINT-Kalender als Hilfsmittel für die Organisation des Ausbildungsjahres
- Sprachliche Förderung: Kommunikation, Luxemburgisch, ...
- Unterstützte Kommunikation: Gebärdensprache, Leichte Sprache, POINT, ...
- Verschiedene Broschüren, z.B. die CPP-Broschüre als Einstieg in das Ausbildungsjahr
- Spezifische Unterstützung durch POINT: Rezepte, Futterpläne, Materialkatalog, Schreinerkatalog, Wochenpläne, individuelle Pläne
- Portfolio als Reflexionsinstrument und Bewusstmachen eigener Interessen
- Mini-Formation in den Mitarbeiterversammlungen
- Leichte Sprache-Prüfgruppen, Gestaltung der Infowand, Mitarbeit bei administrativen Aufgaben u.a. als Förderinstrumente der bereits vorhandenen Kulturtechniken
- Modulo-Übungen, um sowohl Piktogrammkenntnisse zu fördern als auch Arbeitsinhalte und Umgang mit technischen Hilfsmitteln zu erlernen

4. Berufsbezogene Inhalte der Ausbildung

Schema zur Übersicht

APEMH Ausbildung und Arbeit	Bettingen Domaine du Château	Hosingen Ateliers Hosingen	Bettemburg Parc Merveilleux	Esch/Alz. Nossbierg	Limpach Ateliers Limpach
Raumpflege					
Wäscherei und Näherei					
Küche					
Metzgerei					
Verkauf					
Gemüse-Atelier					
Tierpflege-Zootierpflege					
Tierpflege-Tierpension					
Bauernbetrieb					
Schreinerei					
Schlosserei					
Maurerwerkstatt (Konstruktion)					
Sanitär- und Heizungsinstallation					
Elektrikerwerkstatt					
Malerwerkstatt					
Recycling					
Gärtnerei					
Zulieferwerkstatt (Sous-Traitance)					
Isie					

 diese Berufe sind in einer
übergreifenden Technikergruppe zusammengefasst



Zuliefer-
werkstatt
(Sous-traitance)



4.1 Zulieferwerkstatt (Sous-traitance)



Theoretische Inhalte

T1	Arbeitsorte	13
T2	Arbeitsorganisation im Team	13
T3	Sicherheit und Hygiene	14
T4	Kennenlernen der Produkte	15
T5	Kennenlernen der Arbeitsmittel	15

Praktische Inhalte: die Arbeiten

P1	Herstellen und Weiterverarbeiten von Produkten	16
P2	Bearbeiten von Aufträgen	17
P3	Ordnung am Arbeitsplatz	17

Theoretische Inhalte



●●● T1 Arbeitsorte: Bereiche und Räumlichkeiten

Die Zulieferwerkstatt („Sous-traitance“) bearbeitet Firmenaufträge und stellt eigene Produkte her. Es werden daher Räume gebraucht, die für mehrere Zwecke genutzt werden können, aber auch spezielle Räume zur Herstellung eigener Produkte.

Mehrzweckräume

- Räume für unterschiedliche Aufträge
- ...

Spezielle Räume zur Herstellung von

- Marmelade
- Kerzen
- Keramik
- ...

●●● T2 Arbeitsorganisation im Team

Das betrifft die Einteilung der Arbeiten, der Gruppe, die besonderen Ereignisse sowie das Kennenlernen von POINT-Hilfsmitteln in diesem Arbeitsbereich.

Inhalte

- Arbeitsordnung: Arbeitszeiten, Regeln...
- Arbeitsplanung: Einteilung der Arbeiten, Versammlungen...
- Hilfsmittel: POINT Wochenplan, Kalender und Piktogramme im POINT System...
- ...



●●● T3 Sicherheit und Hygiene

*Bestimmte Regeln müssen beachtet werden, um Unfälle zu vermeiden.
Bei der Verarbeitung von Lebensmitteln wird nach den HACCP Normen gearbeitet.*

Sicherheitsbestimmungen

- Sicherheitszeichen: Verbote, Gebote, Gefahrenzeichen
- Umgang mit Werkzeug und Maschinen
- Maßnahmen zur Unfallvermeidung und zum Brandschutz
- Verhalten bei Unfällen, Pannen, Feuer, Feueralarm
- ...

Arbeitskleidung und Schutzausrüstung nach Sicherheitsnormen

- Arbeitsschuhe und Arbeitskleider nach Sicherheitsnormen
- je nach Arbeit zusätzliche Schutzmaßnahmen: Hörschutz, Schutzbrille
- Handschuhe, Schutzmaske, Haube usw.
- je nach Arbeit : Ablegen von Schmuckstücken
- ...

Persönliche Hygiene und Gesundheit

- Hygiene: Körperhygiene, Hände waschen
- körperschonende Techniken: richtig heben, tragen, kehren
- ...

●●● Notizen

.....

.....

.....

.....

.....



●●● T4 Kennenlernen der Produkte

Die Auszubildenden lernen die Herstellung und Verarbeitung der verschiedenen Lebensmittel und Produkte kennen.

Lebensmittel

- Herstellung von Lebensmitteln: Marmelade, Senf...
- Veredelung von Waren: Essig- und Ölsorten, Honig...
- Einfüllen von Waren: Likör, Schnaps...
- ...

Gebrauchsprodukte

- Gebrauchs-, Zier- und Gartenkeramik
- Dekorations- und Geschenkartikel
- Kerzen
- Grillanzünder ("K-Lumet")
- Produkte, die für andere Firmen weiterverarbeitet werden
- ...

●●● T5 Kennenlernen der Arbeitsmittel: Material, Werkzeug, Geräte

Durch die praktische Arbeit lernt der Auszubildende die Geräte und ihre Funktion kennen.

Werkzeug:

- | | |
|---|---|
| • Schneidwerkzeug: Schere | • Werkzeug zur Dekoration: Pinsel, Farben |
| • Klebematerial: Klebstift, Klebeband | • Werkzeug zur Holzverarbeitung |
| • Abmess- und Zeichenhilfen: Schablonen | • ... |

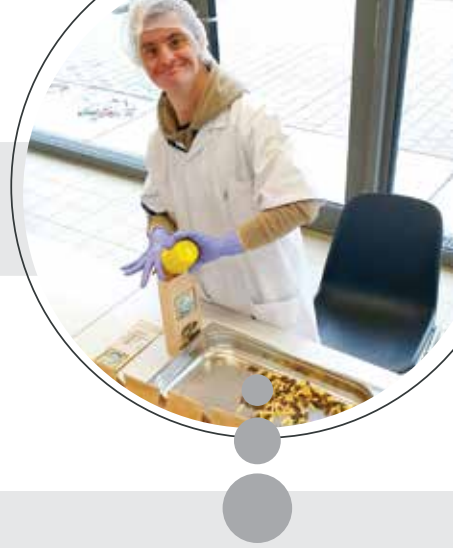
Werkstoffe:

- Lehm, Glas, Karton, Holz, Wachs, Papier
- ...

Maschinen und Geräte:

- | | |
|------------------------------|---|
| • Klebepistole | • Behälter: Wachstopf, Marmeladenkessel |
| • Einschweißgerät für Folien | • Mixer |
| • Holzspalter | • ... |

Praktische Inhalte: die Arbeiten



●●● P1 Herstellen und Weiterverarbeiten von Produkten

Hier erlernen die Auszubildenden die verschiedenen Schritte der Herstellung von hauseigenen Produkten.

Herstellen oder Weiterverarbeiten von Lebensmitteln

- Zutaten vorbereiten
- kochen
- in Gläser einfüllen oder einlegen
- ...

Herstellen von Kerzen

- Docht befestigen
- Wachs erhitzen und eingießen
- Form abnehmen
- ...

Herstellen von Keramik

- Lehm vorbereiten und in Formen drücken
- formen oder Teile zusammensetzen
- zeichnen, bemalen und glasieren
- ...

Dekorieren der Produkte

- Geschenke verpacken
- Etiketten anbringen
- Stoffüberzug für Glasdeckel schneiden und anbringen
- ...



●●● P2 Bearbeiten von Aufträgen

*Die Aufträge hängen von den Bedürfnissen der Firmen und ihren Abgabeterminen ab.
Einige Aufträge sind saisonal bedingt.
Viele Handgriffe wiederholen sich: falten, sortieren, verpacken.*

Versand

- Karton oder Umschlag vorbereiten
- einfüllen
- verpacken
- Etiketten kleben
- ...

Einzelteile vorbereiten

- schneiden
- montieren
- abzählen oder abwiegen
- verpacken
- ...

Sonderaufträge bearbeiten

●●● P3 Ordnung am Arbeitsplatz

- Werkzeug putzen und räumen (Platzpiktogramme beachten)
- kehren
- Maschinen warten
- Müll trennen und sortieren:
verschiedene Müllsorten und Müllcontainer unterscheiden für Valorlux (Tetrapack, Metallverpackungen und Plastik), Kompost, Papier, Glas, Metall, Sondermüll, Restmüll...
- ...





Notizen



Copyright:

Text, Fotos, Logos und POINT-Piktogramme: APEMH

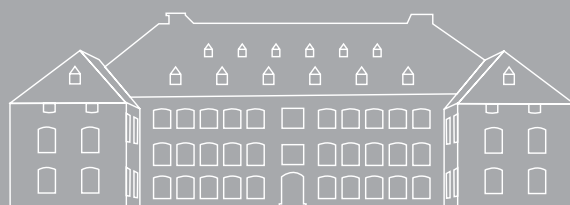
Europäisches Logo für Leichte Sprache von „Inclusion Europe“; www.inclusion-europe.org



APEMH Formation et Travail a.s.b.l.
Domaine du Château

10, rue du Château
L-4976 Bettange-sur-Mess

www.apemh.lu



APEMH - September 2023