



S–K–A SYSTEM
(Skills – Knowledge – Accessibility)
Ein integriertes Modell lebenslangen Lernens
für autistische Menschen

IMPRESSUM

S–K–A SYSTEM (Skills – Knowledge – Accessibility)

Ein integriertes Modell lebenslangen Lernens für autistische Menschen

Autorinnen und Autoren:

Sandra Nunes, Cláudia Gonçalves, David Eaton, Isaure Mercier, Jakob Håkonsson, Ferenc Benus Jr, Zoltán Kelemen, Edit Margeta, Davor Knežević, Kai Merkel, Leila Mekacher, Željko Habek

Leitpartner der Publikation

Federführende Organisation: FPDA - Federação Portuguesa de Autismo

Partnerorganisationen:

FPDA PT, Autism-Europe BG, Learn Virtual Europe HU, Industrijsko-obrtnička škola Slavonski Brod HR, Innoversa Factory DE, #STRUKA HR.

Redaktion

Chefredakteur: Željko Habek

Redaktionelles Team: Green ASC VET-Partnerkonsortium

Sprachredaktion und Korrekturat

Kai Merkel

Grafikdesign und Satz

Tin Horvatin

Herausgeber

Verein STRUKA, im Namen der Projektpartnerschaft Green ASC VET

Adresse: HR-35000 Slavonski Brod, Nikole Zrinskog 34

E-Mail: info@struka-hr

Webseite: <https://metautism.eu/>

Urheberrecht

© 2026 STRUKA, im Namen der Projektpartnerschaft Green ASC VET (Erasmus+ KA220-VET).

Dieses Material ist urheberrechtlich geschützt und unter der Lizenz CC BY-NC 4.0 verfügbar.

Eine nicht-kommerzielle Nutzung ist unter zwingender Nennung der Autorinnen und Autoren sowie des Projekts gestattet.

Kofinanziert durch das Erasmus+-Programm der Europäischen Union.

Haftungsausschluss

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors/der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten und Meinungen der Europäischen Union oder der Agentur für Mobilität und EU-Programme (AMPEU) wider. Weder die Europäische Union noch die AMPEU können dafür verantwortlich gemacht werden.

Heidelberg – Lissabon – Brüssel – Gyöngyös – Kopenhagen – Slavonski Brod
Mai 2026

INHALT

INHALT	1
1. EINLEITUNG UND HINTERGRUND	2
Zusammenfassung	2
1.1 Grundlagen und Werteverständnis.....	2
1.2 Zentrale Begriffsdefinitionen	3
1.3 Ziel des Dokuments	3
1.4 Aufbau des Dokuments.....	4
2. DAS S–K–A SYSTEM	5
2.1 Beschreibung des Systems	5
2.2 Lernarchitektur.....	5
2.3 Herausforderungen bei der Umsetzung	6
2.4 Veränderungsmanagement und Umsetzung	7
2.5 Das S–K–A-System als skalierbares Modell.....	8
3. PÄDAGOGISCHER UND ANDRAGOGISCHER ANSATZ	9
3.1 Pädagogischer Ansatz in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.....	9
3.2 Andragogischer Ansatz und Erwachsenenbildung	10
3.3 Zusammenarbeit zwischen Familien, Gemeinschaften und Institutionen	11
3.4 Kontinuität des Lernens und individuelle Entwicklungswege	11
3.5 Verknüpfung von Bildung und Arbeitsmarkt	12
4. KOMPETENZENTWICKLUNG – S (SKILLS).....	13
5. WISSEN – K (KNOWLEDGE)	16
6. BARRIEREFREIHEIT – A (ACCESSIBILITY).....	18
7. EMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITGEBER	20
8. EVALUATION UND NACHHALTIGKEIT DES SYSTEMS	22
LITERATUR	24

1. EINLEITUNG UND HINTERGRUND

Zusammenfassung

Das S–K–A Modell (Skills – Knowledge – Accessibility) stellt ein integriertes System des lebenslangen Lernens dar, das entwickelt wurde, um einen kohärenten, barrierefreien und nachhaltigen Rahmen für die Entwicklung autistischer Menschen über alle Lebensphasen hinweg zu schaffen. Das System ist in Bildungs-, Sozial- und Arbeitskontexten anwendbar und richtet sich nicht nur an die Nutzerinnen und Nutzer selbst, sondern auch an Institutionen, Fachkräfte und Arbeitgeber, die die Umgebungen gestalten, in denen Lernen und Entwicklung stattfinden.

Der grundlegende Wert des Systems basiert auf einem Perspektivwechsel: Anstatt von Einzelpersonen zu erwarten, dass sie sich an vorgegebene Strukturen anpassen, wird das System selbst so gestaltet, dass es unterschiedliche Denk-, Lern- und Kommunikationsweisen berücksichtigt. Dadurch wird eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht. Dieser Ansatz schafft einen Rahmen, in dem autistische Menschen ihr Potenzial auf natürliche, sinnvolle und langfristig nachhaltige Weise entfalten können.

Das S-K-A System verbindet die Entwicklung von Fähigkeiten (Skills), den Erwerb von Wissen (Knowledge) und die Bereitstellung von Barrierefreiheit bzw. Zugänglichkeit (Accessibility) zu einem einheitlichen Gesamtkonzept. Diese drei Komponenten wirken nicht unabhängig voneinander, sondern stehen in einer wechselseitigen Beziehung und verstärken sich gegenseitig. Dabei bildet die Zugänglichkeit die grundlegende Voraussetzung, die die Umsetzung aller weiteren Entwicklungsdimensionen ermöglicht.

Das Hauptziel des Systems beschränkt sich nicht auf die Verbesserung schulischer oder akademischer Leistungen. Vielmehr steht die Förderung von Selbstständigkeit, persönlicher Identität und aktiver sozialer Teilhabe im Mittelpunkt, einschließlich einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt durch lebenslanges Lernen [2].

1.1 Grundlagen und Werteverständnis

Das S-K-A System basiert auf aktuellen theoretischen und praktischen Ansätzen, die Neurodiversität als Wert und als integralen Bestandteil menschlicher Vielfalt verstehen. Aus dieser Perspektive wird Autismus nicht als Störung betrachtet, die korrigiert werden muss, sondern als eine Form kognitiver Vielfalt, die Verständnis und eine Anpassung der Umwelt erfordert.

Das Wertesystem des Modells ist darauf ausgerichtet, gleiche Zugänge zu Bildung und Entwicklung zu gewährleisten, indem Bedingungen geschaffen werden, die klar, vorhersehbar und emotional sicher sind. Besonderes Gewicht wird auf individuelle Autonomie gelegt, verstanden als das Recht autistischer Menschen, aktiv an Entscheidungen mitzuwirken, die ihre Bildungs- und berufliche Entwicklung betreffen.

In diesem Zusammenhang wird auch die Rolle von Gesellschaft und Institutionen neu definiert. Die Verantwortung für Inklusion liegt nicht beim Individuum, sondern bei den Systemen, die Bildungs-, soziale und berufliche Rahmenbedingungen gestalten. Inklusion wird daher als eine systemische Verantwortung verstanden und nicht als individuelle Herausforderung.

1.2 Zentrale Begriffsdefinitionen

Innerhalb des S-K-A Systems werden zentrale Begriffe so definiert, dass sie einen wertschätzenden und inklusiven Ansatz widerspiegeln.

Autistische Menschen werden als Personen mit unterschiedlichen Arten der Wahrnehmung, Informationsverarbeitung und Kommunikation verstanden. Diese Unterschiede werden nicht als Defizite angesehen, sondern als spezifische Funktionsweisen, die die Entwicklung individueller Stärken und Interessen ermöglichen.

Das Konzept der Neurodiversität hebt die natürliche Vielfalt kognitiver Denk- und Lernstile innerhalb der Bevölkerung hervor. Unterschiedliche Denk- und Lernweisen werden dabei als Bereicherung für die Gesellschaft und nicht als Hindernisse für Teilhabe verstanden.

Barrierefreiheit wird im Einklang mit aktuellen europäischen politischen Rahmenwerken als grundlegende Voraussetzung für gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe definiert und nicht als nachträgliche Anpassung bestehender Systeme [1]. Im S-K-A System umfasst Barrierefreiheit sämtliche Bedingungen, die autistischen Menschen eine Teilnahme an Bildung und Arbeit ohne unnötige Barrieren ermöglichen. Dazu gehören physische, sensorische, kommunikative, digitale und psychologische Aspekte der Umwelt.

Besondere Bedeutung wird Klarheit, Struktur und Vorhersehbarkeit beigemessen, da diese als zentrale Faktoren zur Reduzierung von Stress und zur Förderung der Teilhabe gelten.

1.3 Ziel des Dokuments

Dieses Dokument verfolgt drei zentrale Ziele.

Erstens definiert es den konzeptionellen und methodischen Rahmen des S-K-A Systems, einschließlich seiner Kernkomponenten, Grundprinzipien und organisatorischen Struktur.

Zweitens dient es als praxisorientierter Leitfaden für die Umsetzung des Systems in unterschiedlichen Anwendungsbereichen und bietet Orientierung für Bildungseinrichtungen, Fachkräfte und Arbeitgeber.

Darüber hinaus erfüllt das Dokument eine strategische Funktion, indem es die Entwicklung von Strategien und Programmen unterstützt, die auf den Grundsätzen von Inklusion, Barrierefreiheit und lebenslangem Lernen basieren. Auf diese Weise kann das S-K-A System als Modell für umfassendere systemische Veränderungen in Bildung und Beschäftigung dienen.

1.4 Aufbau des Dokuments

Das Dokument ist so aufgebaut, dass ein schrittweises Verständnis des Systems ermöglicht wird – von den theoretischen Grundlagen bis hin zur praktischen Umsetzung. Es erläutert die zentralen Bestandteile des Systems, darunter die Entwicklung von Fähigkeiten, den Erwerb von Wissen sowie die Prinzipien der Barrierefreiheit. Darüber hinaus werden die pädagogischen und andragogischen Ansätze beschrieben, die die praktische Umsetzung des Systems unterstützen.

Besonderer Schwerpunkt liegt auf der operativen Dimension des Systems. Dazu gehören die Organisation von Lern- und Qualifizierungsmaßnahmen, Methoden zur Evaluation sowie die Rollen der unterschiedlichen beteiligten Akteure. Das Dokument enthält außerdem Empfehlungen für Arbeitgeber und behandelt Mechanismen, die Nachhaltigkeit und langfristige Entwicklung unterstützen.

Abschließend stellt das Dokument Leitlinien für die praktische Umsetzung und das Veränderungsmanagement bereit. Dadurch wird sichergestellt, dass das System nicht nur theoretisch fundiert ist, sondern auch in realen institutionellen und gesellschaftlichen Kontexten erfolgreich angewendet werden kann.

2. DAS S–K–A SYSTEM

2.1 Beschreibung des Systems

Das S-K-A System stellt ein umfassendes und integriertes Modell der lebenslangen Entwicklung dar. Es verbindet Bildung, persönliche Entwicklung und Beschäftigung in einem einheitlichen und logisch aufgebauten Rahmen [3]. Seine zentrale Aufgabe besteht darin, kontinuierliches Lernen und persönliche Entwicklung über alle Lebensphasen hinweg sicherzustellen und dabei gleichzeitig die individuellen Eigenschaften autistischer Menschen zu berücksichtigen.

Im Gegensatz zu traditionellen Ansätzen, bei denen Bildung, Rehabilitation und Beschäftigung häufig als voneinander getrennte Bereiche organisiert sind, versteht das S-K-A System diese als miteinander verbundene und voneinander abhängige Prozesse. Diese Sichtweise orientiert sich an inklusiven Bildungsansätzen, die systemische Kohärenz und Integration betonen [12]. Dadurch ermöglicht das System eine schrittweise und stabile Entwicklung von Kompetenzen, die beim Übergang zwischen verschiedenen Lebensphasen nicht verloren gehen, sondern kontinuierlich weiterentwickelt und auf neue Lebensbereiche übertragen werden.

Die Struktur des Systems basiert auf drei miteinander verknüpften Dimensionen: der Entwicklung von Fähigkeiten, dem Erwerb und der Anwendung von Wissen sowie der Bereitstellung von Barrierefreiheit. Diese Dimensionen funktionieren nicht unabhängig voneinander, sondern bilden ein dynamisches Gesamtsystem, in dem jede Komponente die anderen unterstützt und ermöglicht. Dabei kommt der Barrierefreiheit eine grundlegende Bedeutung zu, denn ohne eine angemessen gestaltete Lern- und Entwicklungsumgebung können weder die Entwicklung von Fähigkeiten noch der Erwerb von Wissen ihr volles Potenzial entfalten.

Das System ist so konzipiert, dass es in unterschiedlichsten Anwendungsbereichen eingesetzt werden kann, darunter Bildungseinrichtungen, Unterstützungsangebote, Arbeitsplätze und lokale Gemeinschaften. Dabei bleibt seine grundlegende Struktur erhalten und kann gleichzeitig flexibel an die jeweiligen Rahmenbedingungen angepasst werden.

2.2 Lernarchitektur

Eines der zentralen Merkmale des S-K-A Systems ist das Konzept der Lernarchitektur. Dieses geht davon aus, dass die gesamte Lernumgebung – einschließlich Methoden, räumlicher Gestaltung, Technologien und sozialer Beziehungen – bewusst so entwickelt wird, dass sie den Bedürfnissen der Lernenden entspricht.

Innerhalb dieses Rahmens wird Lernen nicht als isolierte Tätigkeit verstanden, die ausschließlich im Klassenzimmer oder innerhalb einzelner Programme stattfindet. Vielmehr wird Lernen als ein Prozess betrachtet, der tief in den jeweiligen

Lebenskontext einer Person eingebettet ist. Die pädagogische Dimension des Systems konzentriert sich darauf, klar strukturierte und logisch aufgebaute Lernaktivitäten zu schaffen, die den schrittweisen Erwerb von Fähigkeiten und Wissen ermöglichen. Dieser strukturierte Ansatz reduziert Unsicherheit und verbessert das Verständnis des Lernprozesses – ein besonders wichtiger Aspekt für Menschen, für die Vorhersehbarkeit eine wesentliche Voraussetzung für Teilhabe ist.

Auch die physische Lernumgebung spielt eine bedeutende Rolle. Die Gestaltung von Räumen kann Konzentration, Sicherheitsgefühl und die Fähigkeit zur Selbstregulation erheblich beeinflussen. Deshalb werden Lernumgebungen so gestaltet, dass unterschiedliche Aktivitätsbereiche klar voneinander abgegrenzt sind, Rückzugsmöglichkeiten bestehen und unnötige sensorische Reize reduziert werden.

Die technologische Dimension ergänzt diese Elemente durch Werkzeuge, die den Zugang zu Lerninhalten erleichtern und eine Individualisierung des Lernens ermöglichen. Besonderes Gewicht liegt auf digitalen Plattformen und Extended-Reality-(XR)-Technologien, die die Simulation realitätsnaher Situationen in kontrollierten Umgebungen ermöglichen. Dadurch können autistische Menschen schrittweise komplexere Kompetenzen erwerben und gleichzeitig Risiken sowie Ängste reduzieren.

Die soziale Dimension der Lernarchitektur bezieht sich auf zwischenmenschliche Beziehungen und die Organisationskultur innerhalb des Systems. In Umgebungen, die Kooperation, gegenseitiges Verständnis und strukturierte Interaktionen fördern, entwickeln die Lernenden nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch soziale Fähigkeiten sowie ein Gefühl der Zugehörigkeit. Dieses Zugehörigkeitsgefühl ist eine wesentliche Voraussetzung für langfristige Motivation und aktives Engagement.

2.3 Herausforderungen bei der Umsetzung

Obwohl das S-K-A System einen klar definierten und theoretisch fundierten Rahmen bietet, ist seine Umsetzung in der Praxis mit verschiedenen Herausforderungen verbunden. Diese ergeben sich vor allem aus bestehenden institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen.

Eine der größten Herausforderungen betrifft die Verfügbarkeit von Ressourcen. Für eine erfolgreiche Umsetzung sind ausreichende räumliche, technologische und personelle Ressourcen erforderlich, die jedoch nicht in allen Einrichtungen gleichermaßen vorhanden sind. Darüber hinaus besteht häufig ein Bedarf an zusätzlicher Qualifizierung, da viele Fachkräfte bislang nur begrenzte Möglichkeiten hatten, sich systematisch Wissen über Barrierefreiheit und die Arbeit mit autistischen Menschen anzueignen.

Neben diesen strukturellen Faktoren spielen auch subjektive Aspekte eine wichtige Rolle. Veränderungen stoßen häufig auf Widerstände, da neue Modelle oftmals Anpassungen etablierter Arbeitsweisen erfordern. Dies kann bei Institutionen und

Fachkräften Unsicherheit oder Zurückhaltung auslösen. Solche Reaktionen sind insbesondere in Organisationen nachvollziehbar, die bereits durch hohen Verwaltungsaufwand und begrenzte Innovationskapazitäten belastet sind.

Eine weitere bedeutende Herausforderung liegt in der Komplexität administrativer Abläufe. Starre Dokumentations- und Berichtssysteme können flexible und individuell angepasste Umsetzungen erschweren. Wenn Dokumentations- und Berichtspflichten zu stark im Vordergrund stehen, besteht die Gefahr, dass der Fokus von den tatsächlichen Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer auf formale Verwaltungsanforderungen verlagert wird.

Es ist wichtig zu betonen, dass diese Herausforderungen den Wert des S–K–A-Modells nicht infrage stellen. Vielmehr verdeutlichen sie die Notwendigkeit einer sorgfältig geplanten, systematisch begleiteten und langfristig unterstützten Umsetzung.

2.4 Veränderungsmanagement und Umsetzung

Um eine erfolgreiche Einführung des S-K-A Systems sicherzustellen, ist ein strukturierter Ansatz des Veränderungsmanagements erforderlich, der die besonderen Merkmale der jeweiligen Institution sowie die Rahmenbedingungen berücksichtigt, in denen das System eingeführt wird.

Die Umsetzung beginnt in der Regel mit Pilotprojekten in ausgewählten Einrichtungen oder Anwendungsbereichen. Dadurch kann das Modell unter kontrollierten Bedingungen erprobt und bei Bedarf angepasst werden, bevor es in größerem Umfang eingeführt wird. Ein solches Vorgehen reduziert Risiken und ermöglicht eine schrittweise Umsetzung von Veränderungen, die sowohl nachhaltig als auch für alle Beteiligten akzeptabel sind.

Die kontinuierliche Qualifizierung der beteiligten Fachkräfte ist ein zentraler Bestandteil dieses Prozesses. Fortlaufende Weiterbildungen für Lehrkräfte, Mentorinnen und Mentoren sowie weitere Akteure fördern nicht nur den Erwerb neuen Wissens, sondern stärken auch die Sicherheit im Umgang mit den Grundprinzipien des Modells. Ergänzend unterstützen Mentoring und Supervision die Umsetzung, indem sie Raum für Reflexion, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Lösungsfindung in praktischen Situationen schaffen.

Eine erfolgreiche Umsetzung setzt außerdem voraus, bestehende Verwaltungs- und Organisationsstrukturen zu überprüfen. Ziel ist es, Abläufe zu vereinfachen und sie stärker an den Prinzipien von Flexibilität und Individualisierung auszurichten. In diesem Zusammenhang können digitale Lösungen wesentlich dazu beitragen, Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und den administrativen Aufwand zu reduzieren.

Ebenso sind kontinuierliches Monitoring und regelmäßige Evaluation unverzichtbar. Sie ermöglichen es, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und Vorgehensweisen entsprechend anzupassen. Dadurch wird sichergestellt, dass das System auch unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen wirksam, relevant und langfristig erfolgreich bleibt.

2.5 Das S-K-A System als skalierbares Modell

Eine der größten Stärken des S-K-A Systems liegt in seiner Skalierbarkeit und Anpassungsfähigkeit auf unterschiedlichen Ebenen – von der individuellen Praxis bis hin zur institutionellen, regionalen und nationalen Umsetzung.

Die Flexibilität des Modells ergibt sich aus seinem modularen Aufbau und seinen klar definierten Grundprinzipien. Diese können in unterschiedlichsten Kontexten angewendet werden, ohne die Integrität des Gesamtsystems zu beeinträchtigen. Dadurch wird eine schrittweise Ausweitung des Modells ermöglicht, während gleichzeitig Konsistenz und Qualität erhalten bleiben.

Auf strategischer Ebene besitzt das S-K-A System das Potenzial, als Grundlage für die Entwicklung von Standards in der inklusiven Bildung und Beschäftigung zu dienen. Seine Umsetzung kann dazu beitragen, die Fragmentierung bestehender Systeme zu verringern, die Zusammenarbeit verschiedener Bereiche zu stärken und nachhaltige Unterstützungsstrukturen zu schaffen, die Menschen über ihren gesamten Lebensverlauf begleiten.

In diesem Sinne sollte das System nicht ausschließlich als methodischer Rahmen verstanden werden, sondern als Instrument für eine langfristige Weiterentwicklung von Praxis, Organisationen und politischen Strategien im Bereich der Inklusion.

3. PÄDAGOGISCHER UND ANDRAGOGISCHER ANSATZ

Der pädagogische und andragogische Ansatz des S-K-A Systems ist als integriertes und kontinuierliches Modell des lebenslangen Lernens konzipiert, das unterschiedliche Entwicklungsphasen und Bildungskontexte zu einem zusammenhängenden Gesamtrahmen verbindet. Er basiert auf der Annahme, dass der Lernprozess autistischer Menschen nicht wirksam ist, wenn er als eine Reihe voneinander isolierter Erfahrungen in verschiedenen Bildungsstufen betrachtet wird. Stattdessen ist ein strukturiertes System erforderlich, das Kontinuität, Stabilität sowie einen sinnvollen Transfer von Wissen und Kompetenzen in den Alltag und das Berufsleben gewährleistet.

Im Mittelpunkt dieses Ansatzes steht das Verständnis individueller Lern-, Kommunikations- und Wahrnehmungsmuster. Daher wird Unterricht so gestaltet, dass er auf die spezifischen Merkmale jeder einzelnen Person eingeht und gleichzeitig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Struktur und Flexibilität schafft. Klarheit und Vorhersehbarkeit werden als wesentliche Voraussetzungen angesehen, um kognitive und emotionale Belastungen zu reduzieren. Gleichzeitig ermöglicht Flexibilität, das Lernen an persönliche Interessen und das individuelle Lerntempo anzupassen.

Innerhalb des S-K-A Systems wird Lernen nicht ausschließlich als Erwerb von Wissen verstanden, sondern als umfassender Entwicklungsprozess, der Kompetenzen fördert, die für Selbstständigkeit, Entscheidungsfähigkeit und aktive gesellschaftliche Teilhabe notwendig sind. Dieser Prozess umfasst kognitive, soziale, emotionale und praktische Dimensionen, die gleichermaßen als entscheidend für eine langfristige Entwicklung betrachtet werden.

3.1 Pädagogischer Ansatz in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die pädagogische Komponente des S-K-A Systems konzentriert sich auf die Gestaltung von Lernumgebungen, die durch klar strukturierte und gleichzeitig anpassungsfähige Lernprozesse eine stabile Entwicklung ermöglichen. In solchen Lernumgebungen müssen Lernende ihre Energie nicht dauerhaft darauf verwenden, den Kontext zu verstehen, sondern können sich auf die Inhalte und ihre persönliche Entwicklung konzentrieren.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Entwicklung individueller Lernwege, die persönliche Interessen, sensorische Profile und den jeweiligen Entwicklungsstand berücksichtigen. Dieser Ansatz erhöht Motivation und Beteiligung am Lernprozess und stärkt gleichzeitig die Verbindung zwischen den Lerninhalten und der individuellen Wahrnehmung der Welt.

Die Kommunikation wird so gestaltet, dass sie Verständnis und Ausdrucksmöglichkeiten unterstützt und für die Lernenden zugänglich sowie bedeutungsvoll ist. Dies kann Anpassungen der Sprache, den Einsatz visueller Unterstützungssysteme oder alternative Kommunikationsformen umfassen, wenn diese erforderlich sind. Dadurch werden Kommunikationsbarrieren reduziert, die häufig ein wesentliches Hindernis für die Teilhabe am Bildungsprozess darstellen.

Ebenso wichtig ist die Gestaltung von Raum und Zeit. Klar strukturierte Aktivitäten, vorhersehbare Tagesabläufe und gut organisierte Lernumgebungen vermitteln Sicherheit und fördern die Konzentration. Dies ist insbesondere bei Übergängen zwischen einzelnen Aktivitäten von Bedeutung, da Unsicherheit andernfalls zu erhöhtem Stress führen kann.

Ein weiterer zentraler Bestandteil des pädagogischen Ansatzes ist die Gestaltung von Übergängen zwischen verschiedenen Bildungsphasen. Sorgfältig geplante Übergänge – beispielsweise vom Kindergarten in die Grundschule oder von der Schule in die berufliche Ausbildung – tragen dazu bei, Kontinuität zu gewährleisten und Entwicklungsunterbrechungen zu vermeiden. Dabei sind eine enge Zusammenarbeit der beteiligten Einrichtungen sowie die aktive Einbindung der Familien von großer Bedeutung, da sie Stabilität schaffen und wertvolle Informationen über individuelle Bedürfnisse bereitstellen.

3.2 Andragogischer Ansatz und Erwachsenenbildung

Der andragogische Ansatz innerhalb des S-K-A Systems orientiert sich an den Grundprinzipien der Erwachsenenbildung. Im Mittelpunkt stehen Erfahrungen, Praxisbezug und persönlicher Sinn. Das Lernen autistischer Erwachsener folgt dabei keinem einheitlichen Modell, sondern wird an individuelle Lebensziele, Interessen und vorhandene Kompetenzen angepasst.

Der Bildungsprozess richtet sich auf die Entwicklung von Fähigkeiten aus, die unmittelbar im Alltag und im Berufsleben angewendet werden können. Theoretische Inhalte werden nur insoweit vermittelt, wie sie das Verständnis fördern und praktische Kompetenzen stärken. Unnötig abstrakte Inhalte ohne Bezug zur Lebenswirklichkeit werden vermieden.

Große Bedeutung wird außerdem der Schaffung von Lernbedingungen beigemessen, die ein Lernen im eigenen Tempo ermöglichen – ohne unnötigen Leistungsdruck und mit der Möglichkeit, Zeit, Lernort und Formen der Teilnahme flexibel anzupassen. Dadurch werden Stress reduziert und die Voraussetzungen für eine langfristige Motivation und aktive Beteiligung am Lernprozess verbessert.

Innerhalb dieses Bereichs übernehmen Mentorinnen und Mentoren sowie Fachkräfte der beruflichen Begleitung eine Schlüsselrolle. Ihre Aufgabe geht weit über die reine Wissensvermittlung hinaus. Sie unterstützen die Lernenden dabei, Erwartungen am Arbeitsplatz, soziale Dynamiken und organisatorische Strukturen besser zu

verstehen. Diese Begleitung ist entscheidend, um den Übergang zwischen Bildung und Beschäftigung erfolgreich zu gestalten.

3.3 Zusammenarbeit zwischen Familien, Gemeinschaften und Institutionen

Die erfolgreiche Umsetzung des S-K-A Systems setzt eine koordinierte Zusammenarbeit verschiedener Akteure voraus, die gemeinsam die Bedingungen für Lernen und Entwicklung schaffen. Innerhalb dieses Rahmens übernimmt die Familie eine bedeutende Rolle als stabile und kontinuierliche Unterstützungsinstanz. Sie trägt zu einem besseren Verständnis individueller Bedürfnisse bei und fördert die Kontinuität zwischen formalen und informellen Lernprozessen.

Die Gemeinschaft bildet den sozialen Rahmen, in dem Fähigkeiten und Wissen in realen Situationen angewendet werden können. Durch die Teilnahme am Alltag und an sozialen Aktivitäten sammeln autistische Menschen Erfahrungen, die über formale Bildungsangebote hinausgehen. Dadurch werden sowohl Kompetenzen als auch das Gefühl der Zugehörigkeit gestärkt.

Institutionen wiederum sind dafür verantwortlich, die strukturellen Voraussetzungen für die Umsetzung des Systems zu schaffen. Ihre Aufgabe beschränkt sich nicht auf organisatorische Aspekte, sondern umfasst ebenso die Entwicklung inklusiver Praktiken und langfristig tragfähiger Strategien. Durch die Anwendung der Prinzipien des S-K-A Systems tragen Institutionen zur Weiterentwicklung von Bildungs- und Arbeitsumgebungen bei.

Das Zusammenwirken dieser Ebenen schafft ein vernetztes Lernökosystem, das Stabilität, Kontinuität und eine nachhaltige persönliche Entwicklung unterstützt.

3.4 Kontinuität des Lernens und individuelle Entwicklungswege

Ein wesentliches Merkmal des S-K-A Systems ist die konsequente Ausrichtung auf Kontinuität über alle Lebensphasen hinweg. Anstelle einzelner, voneinander getrennter Maßnahmen unterstützt das System einen Entwicklungsprozess, der sich schrittweise weiterentwickelt und sich an veränderte Bedürfnisse und persönliche Ziele anpasst.

Individuelle Entwicklungswege werden durch eine regelmäßige Beobachtung und Bewertung des Lernfortschritts begleitet. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Übergängen zwischen verschiedenen Lebensbereichen, insbesondere zwischen Bildung und Arbeitswelt. Gerade diese Übergänge sind häufig kritische Phasen, in denen das Risiko besteht, Unterstützungsangebote zu verlieren. Das S-K-A System begegnet diesem Risiko durch abgestimmte Zusammenarbeit aller Beteiligten und kontinuierliche Unterstützungsstrukturen.

Kontinuität bezieht sich dabei nicht nur auf Lerninhalte, sondern ebenso auf Beziehungen, Methoden und Unterstützungsangebote. Dadurch entsteht ein stabiles Rahmenkonzept, innerhalb dessen persönliche Entwicklung langfristig vorhersehbar und nachhaltig gestaltet werden kann.

Lebenslanges Lernen wird als fortlaufender Prozess verstanden, der autistischen Menschen ermöglicht, Kompetenzen zu entwickeln, die persönliches Wachstum, gesellschaftliche Teilhabe und berufliche Integration fördern [2].

3.5 Verknüpfung von Bildung und Arbeitsmarkt

Eines der zentralen Ziele des S-K-A Systems besteht darin, die Lücke zwischen Bildung und Arbeitsmarkt zu schließen. Zu diesem Zweck werden Lernprozesse so gestaltet, dass sie die tatsächlichen Bedingungen und Anforderungen der Arbeitswelt widerspiegeln.

Dies wird durch verschiedene Formen erfahrungsorientierten Lernens erreicht, darunter Simulationen, praktische Tätigkeiten und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern. Technologien, die realistische Arbeitssituationen simulieren, nehmen dabei eine besondere Rolle ein. Sie ermöglichen es autistischen Menschen, sich schrittweise und in einer sicheren, kontrollierten Umgebung mit den Anforderungen des Berufslebens vertraut zu machen.

Durch die enge Verknüpfung von Bildung und Beschäftigung unterstützt das System nicht nur die Entwicklung arbeitsrelevanter Kompetenzen, sondern fördert zugleich realistische Erwartungen an das Berufsleben. Dadurch werden Übergänge in den Arbeitsmarkt erleichtert und die langfristige Stabilität im Berufsleben verbessert.

Gleichzeitig trägt dieser Ansatz dazu bei, das Bewusstsein von Arbeitgebern für die Bedürfnisse und Stärken autistischer Menschen zu stärken und die Entwicklung inklusiver sowie barrierefreier Arbeitsumgebungen zu fördern.

4. KOMPETENZENTWICKLUNG – S (SKILLS)

Die Komponente Skills (Kompetenzen) bildet den operativen Kern des S-K-A Systems. Durch sie werden die Ziele der lebenslangen Entwicklung praktisch umgesetzt. Während Wissen das Verständnis fördert und Barrierefreiheit die Voraussetzungen für Teilhabe schafft, werden durch die Entwicklung von Kompetenzen Lernprozesse in konkretes Handeln im Alltag und im Berufsleben übertragen.

Innerhalb dieses Rahmens wird Kompetenzentwicklung nicht als einmaliger Vorgang oder als Sammlung einzelner Aktivitäten verstanden, sondern als kontinuierlicher und strukturierter Entwicklungsprozess. Dieser entwickelt sich durch Erfahrungen, Wiederholung und eine schrittweise Steigerung der Anforderungen. Besonderes Augenmerk liegt darauf, Bedingungen zu schaffen, unter denen autistische Menschen Kompetenzen entsprechend ihren Fähigkeiten, Interessen und ihrem individuellen Lerntempo entwickeln können. Dieser Ansatz unterstützt einen stabilen Lernfortschritt und reduziert das Risiko von Überforderung – insbesondere im Zusammenhang mit sensorischer und kognitiver Vielfalt.

Die Kompetenzentwicklung umfasst zahlreiche Bereiche, die gemeinsam ein selbstständiges Leben ermöglichen. Dazu gehören unter anderem die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, eigene Bedürfnisse auszudrücken sowie alltagspraktische Kompetenzen zu erwerben, die ein unabhängiges Leben fördern. Darüber hinaus spielen soziale und kommunikative Kompetenzen eine zentrale Rolle für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, während berufliche Kompetenzen die Grundlage für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt bilden.

Ein wesentliches Merkmal dieses Ansatzes ist die konsequente Verknüpfung des Lernens mit realen Lebenssituationen. Kompetenzen werden nicht ausschließlich in simulierten Lernumgebungen entwickelt, sondern systematisch mit authentischen Alltagssituationen verbunden. Dadurch wird ihre Übertragbarkeit auf unterschiedliche Lebensbereiche sichergestellt. Dies ist entscheidend für eine langfristige Wirksamkeit, da Kompetenzen nicht nur innerhalb von Bildungseinrichtungen, sondern auch im Alltag und Berufsleben angewendet werden können.

Aus methodischer Sicht erfolgt die Kompetenzentwicklung durch klar strukturierte Lernsequenzen, die einen schrittweisen Erwerb zunehmend komplexerer Fähigkeiten ermöglichen. Der gesamte Prozess ist darauf ausgerichtet, einen stabilen Rahmen zu schaffen, in dem Erwartungen transparent sind und einzelne Lernschritte nachvollziehbar aufgebaut werden. Dadurch werden Unsicherheiten reduziert und eine aktive Beteiligung gefördert. Visuelle Unterstützung und eine strukturierte Organisation der Lerninhalte tragen zusätzlich zur Orientierung bei, während Wiederholungen die Festigung bereits erworbener Kompetenzen unterstützen.

Technologie übernimmt in diesem Prozess eine bedeutende Rolle, insbesondere durch simulationsbasierte Lernumgebungen, die ein sicheres Üben unterschiedlicher

Situationen ermöglichen. Solche Werkzeuge erlauben es autistischen Menschen, sich in kontrollierten Umgebungen schrittweise mit neuen Aufgaben und Lebensbereichen vertraut zu machen. Dadurch wachsen Selbstvertrauen und Handlungskompetenz, bevor vergleichbare Situationen im realen Leben bewältigt werden müssen. Gleichzeitig werden Stress reduziert und die praktische Anwendungsbereitschaft erhöht.

Mentorinnen und Mentoren spielen bei der Kompetenzentwicklung eine zentrale Rolle. Sie gewährleisten Kontinuität in der Begleitung, passen Lernmethoden an individuelle Bedürfnisse an und unterstützen dabei, Aktivitäten verständlich und überschaubar zu strukturieren. Ihre Aufgabe besteht nicht darin, Lernende zu kontrollieren, sondern Lernprozesse zu begleiten, Selbstständigkeit zu fördern und die Verinnerlichung neuer Kompetenzen zu unterstützen. In späteren Entwicklungsphasen, insbesondere beim Übergang in das Berufsleben, wird ihre Arbeit durch Fachkräfte der beruflichen Begleitung ergänzt, sodass eine kontinuierliche Unterstützung zwischen Bildung und Beschäftigung gewährleistet bleibt.

Die Bewertung der Kompetenzentwicklung erfolgt als fortlaufender und dynamischer Prozess, der den individuellen Fortschritt auf unterschiedlichen Ebenen der Selbstständigkeit berücksichtigt. Anstelle formaler Leistungsergebnisse stehen die praktische Handlungsfähigkeit und die Fähigkeit im Mittelpunkt, Kompetenzen in unterschiedlichen Situationen anzuwenden. Dadurch entsteht ein realistisches Bild der Entwicklung und eine verlässliche Grundlage für die weitere individuelle Förderung [15].

Die Verbindung zwischen Kompetenzentwicklung und Arbeitsmarkt wird durch die schrittweise Integration beruflicher Elemente in den Lernprozess hergestellt. Durch Kooperationen mit Arbeitgebern sowie den Einsatz realer oder simulierter Arbeitssituationen sammeln autistische Menschen Erfahrungen, die das Verständnis von beruflichen Anforderungen und organisatorischen Abläufen fördern. Dadurch wird die Lücke zwischen Bildung und Beschäftigung verkleinert und ein stabilerer Übergang in das Berufsleben ermöglicht.

Es ist wichtig hervorzuheben, dass Kompetenzentwicklung innerhalb des S-K-A Systems nur unter barrierefreien Lernbedingungen erfolgreich sein kann. Sensorisch angepasste Lernumgebungen, klare Kommunikation und flexible Lernrhythmen bilden grundlegende Voraussetzungen für eine wirksame Teilhabe. Fehlen diese Bedingungen, können selbst gut strukturierte Trainingsprogramme ihre angestrebte Wirkung nicht vollständig entfalten.

Langfristig trägt die Entwicklung von Kompetenzen nicht nur zu größerer Selbstständigkeit bei, sondern stärkt auch persönliche Identität, Selbstvertrauen und das Erleben eigener Wirksamkeit. Die Entwicklung funktionaler und beruflicher Kompetenzen verbessert unmittelbar die Beschäftigungsfähigkeit und unterstützt die langfristige Stabilität im Arbeitsleben autistischer Menschen [13]. Damit wirkt das

S–K–A System nicht nur auf der Ebene praktischer Fähigkeiten, sondern leistet auch einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität – dem zentralen Ziel des gesamten Modells.

5. WISSEN – K (KNOWLEDGE)

Innerhalb des S-K-A Systems wird Wissen als ein dynamischer Prozess des Verstehens und Anwendens verstanden und nicht lediglich als das Auswendiglernen oder Wiedergeben von Informationen. Diese Sichtweise entspricht modernen Bildungsansätzen, die die praktische Nutzung von Wissen als einen wesentlichen Bestandteil erfolgreichen Lernens betrachten [8].

Wissen wird in diesem Modell nicht als Sammlung voneinander unabhängiger Fakten verstanden, sondern als ein fortlaufender Entwicklungsprozess, der durch Erfahrungen, Reflexion und die Anwendung in realen Lebenssituationen geprägt wird. Dieser Ansatz stellt sicher, dass Lernen sinnvoll bleibt und unmittelbar für den Alltag sowie das Berufsleben relevant ist.

Im Gegensatz zu traditionellen Bildungsmodellen, die häufig abstrakte und standardisierte Inhalte in den Vordergrund stellen, betrachtet das S-K-A System Wissen als einen persönlichen und kontextbezogenen Prozess. Es erkennt an, dass Lernen eng mit individuellen Interessen, Motivation und der persönlichen Art verbunden ist, die Welt zu verstehen. Wissen, das aus persönlicher Bedeutung und aktivem Engagement entsteht, wird langfristig besser behalten und erfolgreicher angewendet.

Ein zentrales Merkmal dieses Ansatzes ist die enge Verbindung von Wissen und Erfahrung. Wird Wissen mit konkreten Situationen und persönlichen Erlebnissen verknüpft, wird es verständlicher und leichter anwendbar. Dadurch werden autistische Menschen besser darin unterstützt, ihr Wissen unmittelbar in neuen Lern- und Alltagssituationen einzusetzen. Lernen wird so zu einem Bestandteil des täglichen Lebens und bleibt nicht auf formale Bildungseinrichtungen beschränkt.

Besondere Aufmerksamkeit gilt der Art und Weise, wie Informationen vermittelt werden. Unter Berücksichtigung individueller Lernstile und sensorischer Bedürfnisse werden Inhalte so aufbereitet, dass sie Klarheit schaffen und schrittweise verstanden werden können. Visuelle Unterstützung, konkrete Beispiele sowie die Vereinfachung abstrakter Inhalte tragen dazu bei, eine barrierefreie Lernumgebung zu schaffen, die die kognitive Belastung reduziert und das Verständnis verbessert.

Innerhalb des S-K-A Systems übernimmt Wissen außerdem eine wichtige Funktion bei der Entwicklung höherer Denkfähigkeiten. Dazu gehören das Verknüpfen von Informationen, das Erkennen von Mustern sowie das Treffen fundierter Entscheidungen. Wissen wird daher nicht als statischer Besitz verstanden, sondern als Werkzeug zur Problemlösung und zur flexiblen Anpassung an unterschiedlichste Situationen.

Eine besondere Bedeutung kommt den persönlichen Interessen der Lernenden zu. Werden Lerninhalte an individuelle Interessengebiete angepasst, steigen Motivation und aktive Beteiligung am Lernprozess. Dadurch entwickelt sich eine intrinsische

Motivation, die langfristiges Lernen auch über formale Bildungsangebote hinaus unterstützt.

Technologische Werkzeuge erweitern zusätzlich die Möglichkeiten des Lernens. Insbesondere barrierefreie digitale Inhalte sowie simulationsbasierte Lernumgebungen ermöglichen erfahrungsorientiertes Lernen und schaffen eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Digitale Barrierefreiheit sorgt dafür, dass Inhalte an unterschiedliche Formate und individuelle Bedürfnisse angepasst werden können und unterstützt dadurch sowohl Flexibilität als auch Inklusion.

Die Bewertung des Wissens orientiert sich innerhalb des S-K-A Systems an denselben Grundprinzipien wie die Bewertung der übrigen Komponenten. Im Mittelpunkt stehen Verstehen und praktische Anwendung anstelle reiner Wissensabfrage. Bewertet wird daher, wie Wissen in realen Situationen genutzt und auf neue Kontexte übertragen werden kann. Dadurch wird kontinuierliche Entwicklung unterstützt, anstatt lediglich einmalige Lernergebnisse zu messen.

Es ist wichtig zu betonen, dass Wissen innerhalb des S-K-A Systems kein Selbstzweck ist. Sein eigentlicher Wert liegt darin, Selbstständigkeit, Entscheidungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Wissen wird daher nicht nach der Menge gespeicherter Informationen bewertet, sondern danach, wie sinnvoll und erfolgreich es im Alltag und Berufsleben angewendet werden kann.

Langfristig stärkt die Entwicklung von Wissen das Kompetenzgefühl und das Selbstvertrauen. Sie ermöglicht autistischen Menschen, ihre Lebenssituationen besser zu verstehen und angemessen auf unterschiedliche Anforderungen zu reagieren. Wissen wird dadurch unmittelbar mit Lebensqualität verbunden und bleibt eines der zentralen Ziele des S-K-A Systems.

6. BARRIEREFREIHEIT – A (ACCESSIBILITY)

Innerhalb des S-K-A Systems nimmt Barrierefreiheit (Accessibility) eine zentrale Stellung ein und bildet das grundlegende Prinzip, auf dem alle anderen Komponenten aufbauen. Im Gegensatz zu Ansätzen, die Barrierefreiheit lediglich als zusätzliche Maßnahme oder nachträgliche Anpassung betrachten, definiert das S-K-A-Modell Barrierefreiheit als Ausgangspunkt für die Gestaltung von Lernumgebungen, Kommunikationsprozessen und organisatorischen Strukturen. In diesem Zusammenhang wird Barrierefreiheit als grundlegende Voraussetzung für gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe verstanden [1].

Diese Perspektive bedeutet, dass Bildungs- und Arbeitsumgebungen nicht nach festen Standards gestaltet werden, an die sich Menschen anpassen müssen. Stattdessen werden Systeme von Beginn an so entwickelt, dass sie unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen und Teilhabe ermöglichen, ohne umfangreiche individuelle Anpassungen erforderlich zu machen. Barrierefreiheit wird dadurch zu einem festen Bestandteil der Systemstruktur und nicht zu einer nachträglichen Reaktion auf bestehende Barrieren.

Im Rahmen des S-K-A Systems wird Barrierefreiheit als die Fähigkeit einer Umgebung definiert, klar, vorhersehbar und verständlich zu sein – unabhängig von individuellen Unterschieden in der sensorischen Verarbeitung, der Kommunikation oder den kognitiven Denkweisen. Besonderes Augenmerk liegt auf der Beseitigung von Barrieren, die durch unklare Informationen, übermäßige sensorische Reize oder fehlende Struktur entstehen können.

Ein wesentliches Merkmal dieses Modells ist der mehrdimensionale Charakter von Barrierefreiheit. Lern- und Arbeitsumgebungen werden nicht allein anhand ihrer physischen Zugänglichkeit bewertet, sondern ebenso hinsichtlich sensorischer, kommunikativer, digitaler und psychologischer Aspekte. Diese Dimensionen stehen in enger Wechselwirkung und prägen gemeinsam das Nutzungserlebnis. Eine Umgebung kann daher nicht als vollständig barrierefrei gelten, wenn sie zwar physisch zugänglich ist, gleichzeitig jedoch sensorisch überfordernd wirkt oder die Kommunikation zwar formal korrekt, aber nicht ausreichend verständlich gestaltet ist.

Die physische Dimension der Barrierefreiheit betrifft die räumliche Gestaltung, Orientierung und einfache Nutzbarkeit von Umgebungen. Ziel ist es, Räume zu schaffen, die Orientierung erleichtern und unnötigen Aufwand vermeiden. Die sensorische Dimension konzentriert sich auf den Umgang mit Reizen wie Licht, Geräuschen oder visueller Komplexität, um Konzentration und emotionale Selbstregulation zu unterstützen. Die kommunikative Dimension umfasst klare Ausdrucksweisen sowie leicht verständliche Kommunikationsformen. Die digitale Dimension stellt sicher, dass Technologien als Instrumente der Inklusion wirken und nicht selbst zu neuen Barrieren werden.

Von besonderer Bedeutung ist die psychologische und emotionale Dimension. Umgebungen, die Sicherheit, Vorhersehbarkeit und Akzeptanz vermitteln, ermöglichen es Menschen, sich aktiver und selbstbewusster einzubringen. Werden Fehler als natürlicher Bestandteil des Lernprozesses verstanden und nicht als persönliches Versagen bewertet, sinken Stress und Leistungsdruck, während Motivation und Beteiligung zunehmen. Dadurch geht Barrierefreiheit weit über reine Funktionalität hinaus und wird eng mit Motivation und dem Gefühl der Zugehörigkeit verbunden.

Digitale Barrierefreiheit trägt zusätzlich dazu bei, dass Inhalte entsprechend anerkannter Richtlinien zur Informationsgestaltung verständlich und nutzbar sind [11]. Dadurch entstehen konsistente Nutzungserfahrungen über unterschiedliche Plattformen und Endgeräte hinweg.

Bei der Gestaltung barrierefreier Systeme orientiert sich das S–K–A-Modell an den Prinzipien des Universal Design for Learning (UDL). Ziel ist es, Lerninhalte und Aktivitäten von Anfang an so zu gestalten, dass sie für möglichst viele Menschen zugänglich sind, ohne dass für jede Person individuelle Anpassungen erforderlich werden [10]. Dazu gehören verschiedene Möglichkeiten, Informationen aufzunehmen, Wissen auszudrücken und aktiv am Lernprozess teilzunehmen. Dieser Ansatz erhöht die Flexibilität und reduziert gleichzeitig die Abhängigkeit von nachträglichen Korrekturmaßnahmen.

Ebenso wichtig ist die organisatorische Dimension der Barrierefreiheit. Systeme, die Barrierefreiheit nachhaltig fördern möchten, benötigen kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeitenden, klare Kommunikationswege und funktionierende Feedbackmechanismen, durch die Barrieren erkannt und beseitigt werden können. Barrierefreiheit ist daher kein statischer Zustand, sondern ein fortlaufender Entwicklungsprozess, der regelmäßige Beobachtung, Evaluation und Anpassung erfordert.

Es ist hervorzuheben, dass Barrierefreiheit innerhalb des S-K-A Systems nicht ausschließlich autistischen Menschen zugutekommt. Lern- und Arbeitsumgebungen, die gut strukturiert, vorhersehbar und kommunikativ klar gestaltet sind, verbessern die Bedingungen für alle Menschen und unterstreichen damit den Wert universeller Gestaltungsprinzipien.

Letztlich bildet Barrierefreiheit die Voraussetzung für die Entwicklung von Kompetenzen und Wissen sowie für die Gestaltung fairer, nachhaltiger und bedarfsgerechter Systeme. Ohne Barrierefreiheit bleiben die übrigen Komponenten des Systems in ihrer Wirkung begrenzt. Erst durch sie kann das S–K–A-Modell sein volles Potenzial als Rahmen für inklusives und lebenslanges Lernen entfalten.

7. EMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITGEBER

Die Beschäftigung autistischer Menschen ist nicht nur Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, sondern zugleich eine strategische Chance für Organisationen, die den Wert unterschiedlicher Denk- und Arbeitsweisen erkennen. Innerhalb des S-K-A Systems wird Beschäftigung nicht als Endpunkt von Bildung verstanden, sondern als integraler Bestandteil lebenslanger Entwicklung, in dem Lernen und Arbeiten kontinuierlich miteinander verbunden sind.

Der Arbeitsplatz wird dabei sowohl als Lernumgebung als auch als anpassungsfähiges System betrachtet, das nachhaltige Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Mitarbeitender unterstützt. Eine grundlegende Voraussetzung hierfür ist die Erkenntnis, dass autistische Menschen keine homogene Gruppe bilden. Erfolgreiche Beschäftigung setzt daher voraus, individuelle Stärken, Interessen und Unterstützungsbedarfe mit den Anforderungen konkreter Tätigkeiten in Einklang zu bringen.

Klar strukturierte organisatorische Abläufe gehören zu den wichtigsten Merkmalen inklusiver Arbeitsplätze. Eindeutig definierte Aufgaben, transparente Erwartungen und nachvollziehbare Kommunikationswege reduzieren Unsicherheit und steigern die Effizienz. Von dieser Klarheit profitieren nicht nur autistische Beschäftigte, sondern alle Mitarbeitenden, da sie Transparenz und Vorhersehbarkeit im Arbeitsalltag erhöht.

Neben klaren Strukturen spielt die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes eine entscheidende Rolle. Arbeitsumgebungen, die eine Kontrolle sensorischer Reize – etwa von Lärm, Beleuchtung oder visuellen Ablenkungen – ermöglichen, fördern Konzentration und reduzieren Stress. Gleichzeitig erlaubt eine flexible Arbeitsorganisation, beispielsweise durch anpassbare Arbeitszeiten oder unterschiedliche Formen der Aufgabenbearbeitung, ein Arbeiten unter Bedingungen, die den individuellen Stärken und Bedürfnissen entsprechen.

Die Kommunikation am Arbeitsplatz ist ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor. Klare, direkte und eindeutige Anweisungen verringern Interpretationsspielräume und erhöhen die Sicherheit bei der Aufgabenerfüllung. Ebenso wichtig ist eine Unternehmenskultur, die Fragen, Rückmeldungen und offene Kommunikation ausdrücklich fördert. Dadurch werden Missverständnisse reduziert und gegenseitiges Verständnis gestärkt.

Auch Auswahl- und Einstellungsverfahren sollten angepasst werden, um die tatsächlichen Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern besser abzubilden. Traditionelle Auswahlverfahren stützen sich häufig stark auf soziale Interaktion im Bewerbungsgespräch und erfassen praktische Fähigkeiten nur eingeschränkt. Verfahren mit Arbeitsproben, praktischen Aufgaben oder Simulationen ermöglichen eine realistischere Einschätzung der beruflichen Kompetenzen und tragen zu faireren Einstellungsentscheidungen bei.

Eine besonders wichtige Rolle beim Übergang von der Bildung in das Berufsleben übernehmen Fachkräfte der beruflichen Begleitung, häufig als **Job Coaches** bezeichnet. Strukturierte Unterstützung während des gesamten Einstiegsprozesses trägt wesentlich zur Stabilität und Nachhaltigkeit der Beschäftigung bei [13]. Zu ihren Aufgaben gehören die Vorbereitung auf das Arbeitsumfeld, die Begleitung während der Einarbeitung sowie die Unterstützung der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern. Dadurch werden Missverständnisse reduziert und stabile Grundlagen für eine langfristige Beschäftigung geschaffen.

Dabei ist zu betonen, dass sich die Rolle des Job Coaches nicht auf eine kurzfristige Unterstützung beschränkt. Vielmehr ist sie Bestandteil eines umfassenden Unterstützungssystems, das Kontinuität zwischen Bildung und Beschäftigung gewährleistet. Arbeitgeber gewinnen dadurch zusätzliche Sicherheit bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender, während autistische Beschäftigte kontinuierliche Begleitung erhalten, die eine schrittweise und nachhaltige Anpassung an den Arbeitsplatz ermöglicht.

Die Entwicklung einer inklusiven Organisationskultur ist ein langfristiger Prozess, der kontinuierliche Sensibilisierung und Qualifizierung erfordert. Wenn Organisationen Verständnis für unterschiedliche Kommunikations- und Arbeitsweisen fördern, sinkt das Risiko von Stigmatisierung und die Zusammenarbeit innerhalb der Teams wird gestärkt. Inklusion wird dadurch zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur und nicht zu einer isolierten Einzelmaßnahme.

Die Zusammenarbeit mit Bildungsprogrammen wie dem S-K-A System verbessert zusätzlich die Beschäftigungschancen, da Unternehmen auf Menschen treffen, die bereits gezielt auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet wurden. Gleichzeitig trägt diese Zusammenarbeit dazu bei, Bildungsangebote stärker an den tatsächlichen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes auszurichten.

Letztlich sollten barrierefreie und inklusive Arbeitsplätze nicht als Einschränkung der Effizienz betrachtet werden. Im Gegenteil: Sie besitzen das Potenzial, organisatorische Stabilität, Präzision und Innovationsfähigkeit zu steigern. Das S-K-A System bietet hierfür einen strukturierten Rahmen, mit dessen Hilfe Arbeitgeber diese Potenziale erkennen, gezielt fördern und langfristig nutzen können.

8. EVALUATION UND NACHHALTIGKEIT DES SYSTEMS

Im S-K-A System wird Evaluation als ein Prozess verstanden, der Entwicklung und kontinuierliche Verbesserung unterstützt und nicht lediglich Ergebnisse misst [15]. Sie stellt einen zentralen Mechanismus dar, um die Wirksamkeit des Modells zu bewerten und gleichzeitig dessen fortlaufende Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Im Gegensatz zu traditionellen Ansätzen, bei denen Evaluation häufig auf formale Leistungsbewertungen beschränkt ist, integriert das S-K-A System Evaluation in den alltäglichen Lern- und Entwicklungsprozess. Dabei werden nicht nur die Fortschritte beim Erwerb von Kompetenzen und Wissen betrachtet, sondern auch die Frage, inwieweit Lernumgebungen und pädagogische Methoden den tatsächlichen Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer entsprechen. Evaluation dient somit als Grundlage für fundierte Entscheidungen und nicht als Instrument der Kontrolle.

Im Mittelpunkt des Evaluationsansatzes steht die Beobachtung funktionaler Entwicklung. Entscheidend ist dabei die Fähigkeit einer Person, das Gelernte in realen Alltagssituationen anzuwenden. Der Schwerpunkt liegt auf Verständnis und praktischer Anwendung statt auf dem Erreichen festgelegter Leistungsstandards. Dadurch entsteht eine realistischere und aussagekräftigere Einschätzung der individuellen Entwicklung und eine verlässliche Grundlage für die weitere Planung.

Die Evaluation berücksichtigt unterschiedliche Perspektiven, um ein umfassendes Bild des Entwicklungsprozesses zu erhalten. Neben autistischen Menschen selbst werden Mentorinnen und Mentoren sowie weitere Fachkräfte einbezogen. Dadurch werden persönliche Erfahrungen mit professionellen Beobachtungen kombiniert. Besonders wichtig ist die aktive Beteiligung der betroffenen Personen an der Bewertung ihres eigenen Lernfortschritts, da dies Selbstreflexion, Selbstwahrnehmung und Selbstbestimmung stärkt.

Über die individuelle Ebene hinaus bezieht sich Evaluation auch auf das System selbst. Dabei werden Rahmenbedingungen wie die Verfügbarkeit von Ressourcen, fachliche Kompetenzen sowie organisatorische Voraussetzungen analysiert, da diese die Wirksamkeit des Modells wesentlich beeinflussen. Auf diese Weise können systemische Schwachstellen erkannt und gezielte Strategien zu ihrer Verbesserung entwickelt werden.

In diesem Zusammenhang übernimmt Evaluation zusätzlich eine strategische Funktion. Sie liefert Daten, die für die Weiterentwicklung von Konzepten, politischen Maßnahmen und praktischen Vorgehensweisen genutzt werden können. Die kontinuierliche Erhebung und Auswertung von Daten ermöglicht es, erfolgreiche Ansätze zu identifizieren und Bereiche mit weiterem Entwicklungsbedarf frühzeitig zu erkennen.

Nachhaltigkeit ist eng mit der Art und Weise verbunden, wie Evaluation eingesetzt wird. Systeme, die sich kontinuierlich auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse

und praktischer Erfahrungen weiterentwickeln, besitzen deutlich bessere Voraussetzungen für langfristigen Erfolg und Skalierbarkeit. Nachhaltige Modelle beruhen daher nicht ausschließlich auf ihren ursprünglichen Strukturen, sondern verfügen über Mechanismen, die eine kontinuierliche Anpassung an gesellschaftliche, bildungspolitische und wirtschaftliche Veränderungen ermöglichen.

Ein wesentlicher Bestandteil nachhaltiger Entwicklung ist der kontinuierliche Ausbau professioneller Kompetenzen. Fortlaufende Qualifizierung, Erfahrungsaustausch und Supervision tragen dazu bei, die Qualität der Umsetzung dauerhaft zu sichern und die Wirksamkeit des Systems langfristig zu erhalten. Gleichzeitig fördern sie den Aufbau professioneller Netzwerke, die das Modell kontinuierlich weiterentwickeln und an neue Anforderungen anpassen können.

Eine sektorübergreifende Zusammenarbeit spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle für die Nachhaltigkeit. Die enge Vernetzung von Bildungseinrichtungen, sozialen Unterstützungsangeboten und dem Arbeitsmarkt schafft ein zusammenhängendes Unterstützungssystem, das autistische Menschen über alle Lebensphasen hinweg begleitet. Dieser Ansatz reduziert die Fragmentierung bestehender Systeme und ermöglicht einen effizienteren Einsatz vorhandener Ressourcen.

Auch die wirtschaftliche Dimension der Nachhaltigkeit ist zu berücksichtigen. Zwar können die anfänglichen Investitionen erheblich sein, langfristige Wirkungen – beispielsweise eine höhere Beschäftigungsfähigkeit sowie eine geringere Abhängigkeit von sozialen Unterstützungssystemen – tragen jedoch wesentlich zur Wirtschaftlichkeit des Modells bei. Investitionen in Barrierefreiheit und Kompetenzentwicklung sollten daher nicht als Kosten, sondern als strategische Investitionen in nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung verstanden werden.

Abschließend ist das S-K-A System als dynamisches und lernendes Modell konzipiert. Seine Nachhaltigkeit beruht nicht auf einer unveränderten Einhaltung ursprünglicher Strukturen, sondern auf der Fähigkeit, sich kontinuierlich an die sich wandelnden Bedürfnisse der Menschen sowie an veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen. Diese Flexibilität stellt sicher, dass das System langfristig relevant, wirksam und zukunftsfähig bleibt [2].

LITERATUR

- [1] European Commission (2021). *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*. Brüssel.
- [2] European Commission (2020). *European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*. Brüssel.
- [3] European Commission (2018). *Proposal for a Council Recommendation on Promoting Common Values, Inclusive Education, and the European Dimension of Teaching*. Brüssel.
- [4] Rat der Europäischen Union (2012). *Empfehlung des Rates zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens*. Brüssel.
- [5] Europäisches Parlament & Rat (2016). *Richtlinie (EU) 2016/2102 über die Barrierefreiheit der Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen*.
- [6] Europäisches Parlament & Rat (2019). *Richtlinie (EU) 2019/882 über Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (European Accessibility Act)*.
- [7] UNESCO (2020). *Inklusion und Bildung: Alle bedeutet alle – Global Education Monitoring Report*. Paris.
- [8] OECD (2019). *The Future of Education and Skills 2030*. Paris.
- [9] Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2011). *World Report on Disability*. Genf.
- [10] CAST (2018). *Universal Design for Learning Guidelines – Version 2.2*.
- [11] World Wide Web Consortium (W3C) (2018). *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1*.
- [12] European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2019). *Inclusive Education in Europe: Policy and Practice*.
- [13] Hedley, D. et al. (2018). *Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder*. *Autism*, 22(7), 799–812.
- [14] Nicholas, D. B. et al. (2015). *Employment and autism spectrum disorder*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43, 185–194.
- [15] Patton, M. Q. (2011). *Developmental Evaluation: Applying Complexity Concepts to Enhance Innovation and Use*.

- [16] Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*.
- [17] Knowles, M. (1984). *The Adult Learner*.
- [18] Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society*.
- [19] Radianti, J. et al. (2020). *Immersive Virtual Reality in Education*. *Education and Information Technologies*, 25, 3545–3572.
- [20] Makransky, G. & Petersen, G. B. (2019). *Immersive Virtual Reality and Learning*. *Educational Psychology Review*, 31, 1–26.





metautism.eu

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



Co-funded by
the European Union



AGENCIJA ZA
MOBILNOST I
PROGRAME EU