



**Qualitätskompass Individuelle Förderung.**  
*Grundidee und Leitlinien zur Gestaltung von  
Förder- und Entwicklungsprozessen.*

## InfoLab 4

# INHALTSVERZEICHNIS:

<b>Von der Problemlage zu einer Vision im Übergang von Schule zu Berufskolleg</b>	<b>1</b>
<b>Kennzeichnung und theoretische Verankerung der Förder- und Entwicklungsplanung</b>	<b>2</b>
<i>Kennzeichnung des Verfahrens der Förder- und Entwicklungsplanung</i>	2
<i>Theoretische Einordnung des Verfahrens der Förder- und Entwicklungsplanung</i>	3
<b>Förder- und Entwicklungsplanung – Skizzierung eines Prototyps zur individuellen Förderung im Übergang in Ausbildung und Beschäftigung</b>	<b>4</b>
<b>Herausforderungen für Lehrkräfte im Rahmen der Implementation der Förder- und Entwicklungsplanung</b>	<b>6</b>
<i>Herausforderungen auf der Ebene der Lernumgebung</i>	6
<i>Herausforderungen auf der Ebene des Curriculums</i>	6
<i>Herausforderungen auf der Ebene der Organisation</i>	6
<b>Entwicklung eines Qualitätskompasses Individuelle Förderung im Projekt InLab</b>	<b>7</b>
<i>Zielsetzung des Qualitätskompasses Individuelle Förderung</i>	7
<i>Wesentliche Elemente einer individuellen Förderung</i>	8
<i>Qualitätssicherung zur individuellen Förderung – Entwicklung von Leitlinien</i>	10
<i>Standortspezifische Umsetzung der individuellen Förderung – Good-Practice-Beispiele und exemplarische Materialien</i>	11
<b>Literatur</b>	<b>13</b>
<b>Beteiligte Berufskollegs im Arbeitsbereich I</b>	<b>15</b>
<b>Beteiligte Berufskollegs im Gesamtprojekt</b>	<b>16</b>

## Impressum

Qualitätskompass Individuelle Förderung. *Grundidee und Leitlinien zur Gestaltung von Förder- und Entwicklungsprozessen.* 2010

## Autoren

Andrea Zoyke

## Bilder

Für die freundliche Bereitstellung der Fotos gilt besonderer Dank der Universität Paderborn.

## Druck

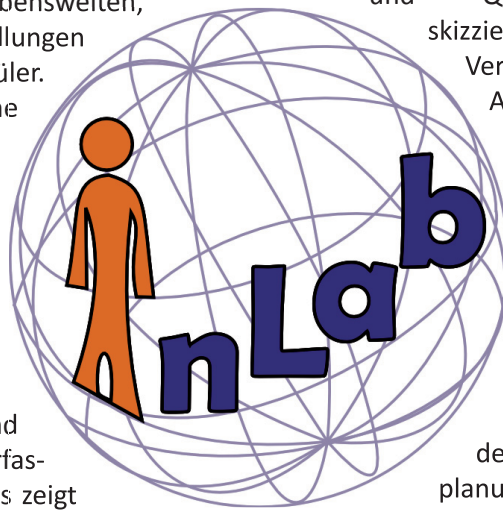
Janus Druck, Borcheln

## Layout und Umschlaggestaltung

Janine Sampaio Araujo, Andrea Zoyke, Christoph de Groot

## VON DER PROBLEMLAGE ZU EINER VISION IM ÜBERGANG VON SCHULE ZU BERUFSSKOLLEG

Individuelle Förderung erhebt den Anspruch, den einzelnen Lernenden in den Mittelpunkt der Denk- und Handlungsweisen zu stellen (vgl. Zoyke 2009, S. 99). Hierzu sollten Lehrkräfte ihre Schülerinnen und Schüler differenziert kennen. Die Lehrkräfte der Berufskollegs, die sich im Arbeitsbereich I des Projekts InLab engagieren, bemängeln jedoch ihre geringen Kenntnisse über Kompetenzen, Lebenswelten, Bedürfnisse und Zielvorstellungen der Schülerinnen und Schüler. Sie verweisen auf Probleme im Bereich der Kompetenzerfassung, insbesondere der Eingangsdia­gnose zu Beginn des Bildungsganges. Hier wird einerseits ein **Mangel an geeigneten Kompetenzerfassungsinstrumenten**, die sowohl fachliche als auch soziale und personale Kompetenzen erfassen, angeführt. Andererseits zeigt sich, dass die Kompetenzerfassung sowie die gewonnenen Informationen über die Lernenden **kaum konstruktiv zur individuellen Förderung und Kompetenzentwicklung genutzt** werden (vgl. Kremer / Zoyke 2010a, S. 150f.). Dies setzt bereits bei der geringen Kooperation zwischen den allgemein bildenden Zubringerschulen und den Berufskollegs an. Innerhalb des Bildungsganges erweist sich der Austausch im Bildungsgangteam, mit den Lernenden selbst und weiteren Beteiligten (z. B. Sozialpädagogen, Praktikumsbetrieben) als schwierig. Zudem stellen sich hier Fragen nach der Aufbereitung der Ergebnisse und Überführung in förderliche Lernumgebungen. Dies soll jedoch nicht allein als Aufgabe von Lehrkräften verstanden werden. Es geht auch darum, die Schülerinnen und Schüler in ihrer Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit für ihren eigenen Lernprozess zu stärken. Ausgehend von dieser Problemlage entwickelt der Arbeitsbereich I ein **Steuerungs- und Qualitätssicherungsinstrument** zur individuellen Förderung. Darüber sollen einerseits die



Abstimmung und Bündelung der Aktivitäten und Ergebnisse der Kompetenzerfassung und andererseits deren konstruktive Überführung in die Förderung und Entwicklung der Lernenden unterstützt werden. Die Entwicklungsarbeiten folgen dabei der Grundidee der Förderplanarbeit unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Herausforderungen und Rahmenbedingungen der Bildungsgänge des berufsschulischen Übergangssystems.

In diesem InfoLab 4 wird zunächst das Verfahren der Förder- und Entwicklungsplanung als Grundidee für das zu gestaltende Steuerungs- und Qualitätssicherungsinstrument skizziert und eine theoretische Verankerung vorgenommen.

*Aufbau des InfoLab 4*

Anschließend wird ein Prototyp der Förder- und Entwicklungsplanung dargestellt, wie er in einer Pilotstudie entwickelt, in den Arbeitsbereich I hineingetragen und darin weiter präzisiert worden ist. Die besonderen Herausforderungen, die sich aus der Implementation der Förder- und Entwicklungsplanung für Lehrkräfte ergeben, werden in einem weiteren Schritt angedeutet.

Ausgehend von der Grundlegung der Idee der Förder- und Entwicklungsplanung sowie unter Berücksichtigung der mit der Implementation verbundenen Herausforderungen wird der im Arbeitsbereich I entwickelte Qualitätskompass Individuelle Förderung konturiert.

## KENNEICHNUNG UND THEORETISCHE VERANKERUNG DER FÖRDER- UND ENTWICKLUNGSPLANUNG



### KENNEICHNUNG DES VERFAHRENS DER FÖRDER- UND ENTWICKLUNGSPLANUNG

Der Förderplan stellt eine Art **Vertragsgrundlage** für den wechselseitigen Prozess der Förder- und Entwicklungsplanung zwischen allen Beteiligten dar. „Er ist eine Vereinbarung, in der die Ziele, die Aufgaben, die vorgesehene Zeit und die Kontrolle festgelegt werden“ (Lippegaus 2000, S. 55). Daneben werden häufig Förderbereiche sowie Art und Anzahl der beteiligten Personen ausgewiesen. Insgesamt wird den Förderplänen ein besonderes Potenzial zur Individualisierung zugesprochen (vgl. Höhmann 2006, S. 20ff.). Dem Verfahren der Förderplanung kann neben dem Förderplan selbst die **(Förder-)Diagnose** zugerechnet werden. Zudem erfolgt die **Umsetzung der Förderpläne**, welche ebenfalls dem Prozess der Förderplanung zugeordnet wird, über differenzierte Lernangebote (vgl. Lippegaus 2000, S. 4).

#### Förderplanung

Damit wird im Folgenden unter Förderplanung grundsätzlich der gesamte Prozess von der Eingangsdiagnose über die Erstellung eines Förderplans mit Zielvereinbarung bis hin zur Planung und Durchführung von lernerspezifischen Lern- und Entwicklungsaufgaben sowie einer prozessbegleitenden und -abschließenden Evaluation verstanden.

Folglich kann die Förderplanung „als pädagogische Grundeinstellung wesentliches Merkmal des Unterrichts sein.“ (Koch / Kortenbusch 2007, S. 17).

Die Förderplanung ist durch eine hohe **Partizipation** geprägt, d. h. der individuelle Förderprozess wird kooperativ zwischen Lehrenden und Lernenden geplant, durchgeführt und evaluiert. Die Lernenden sollen in diesem Verfahren Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen, um auch ihre Selbstständigkeit zu fördern (vgl. Koch / Kortenbusch 2007, S. 17).

Zusammenfassend zielt die Förderplanung damit auf die individuelle Kompetenzentwicklung des Lernenden ab. Um diese Zielsetzung sowie die Partizipation zwischen Lehrenden und Lernenden auch sprachlich zu verdeutlichen, wird im Folgenden von **Förder- und Entwicklungsplanung**<sup>1</sup> gesprochen. Darüber hinaus versteht sich die Förder- und Entwicklungsplanung auch auf Seiten der Lehrkräfte als Teamaufgabe. Zur ganzheitlichen Förderung werden neben den Lehrkräften und den Lernenden häufig auch Sozialpädagogen, Eltern, betriebliche Vertreter u. Ä. mit einbezogen (vgl. Berthold 2006, S. 21; Koch / Kortenbusch 2007, S. 18; Lippegaus 2000, S. 16).

Lippegaus beschreibt die Förder- und Entwicklungsplanung beispielsweise als einen achtstufigen Prozess von der Datenerhebung und -auswertung über Zielbestimmung, Aufgabenplanung, Vereinbarung, Umsetzung und Ergebniskontrolle bis hin zur Fortschreibung. Diese Struktur schlägt sich in entsprechenden Formularen des Förder- und Entwicklungsplans nieder.<sup>2</sup> Zur Bestimmung des Ist-Zustandes, der Ziele, lernerspezifischer Aufgaben etc. wird ein Kompetenzprofil herangezogen, welches sich in Kompetenzdimensionen differenziert (vgl. Lippegaus 2000, S. 55f.).

Zur Realisierung der Förder- und Entwicklungsplanung wird in der Praxis auf vielfältige **Hilfsmittel** in Form von Methoden, Materialien und Dokumenten zurückgegriffen. Diese dienen der Durchführung und Gestaltung der Verfahrensschritte sowie der Vorbereitung der Entscheidungen über das weitere Vorgehen. Hierzu zählen neben dem Förderplan selbst sowohl die zahlreichen Dokumentationsmaterialien (z. B. Checklisten, Teilnahmeformulare, Gesprächsleitfäden) als auch weitere Erfassungs- und Diagnoseinstrumente (z. B. Tests, Beobachtungsbögen, Gutachten), Fördergespräche mit den Lernenden, Teambesprechungen, Entwicklungsberichte etc. (vgl. Schnadt et

<sup>1</sup> Vgl. zur Bezeichnung von Entwicklungsplänen auch Eggert (2000, S. 115).

<sup>2</sup> Zur Strukturierung und Dokumentation der Förder- und Entwicklungsplanung für Auszubildende in Lüneburg wurde beispielsweise eine Förderakte je Lernenden erstellt, die aus Eingangsdiagnose, Förderplan, Prozessdokumentation, Prozessergebnis und Endergebnis besteht (vgl. Lippegaus 2000, S. 61).

al. 2001, 5f.; Koch / Kortenbusch 2007, S. 13; 18; Lippegas 2000, S. 57). Im Kontext der beruflichen Bildung erfährt auch das Förderpraktikum bei der Förderplanung eine besondere Bedeutung (vgl. Koch / Kortenbusch 2007, S. 13).

Die Struktur der Förder- und Entwicklungsplanung schlägt sich in dem Förderplan als Vertragsgrundlage deutlich nieder.

Zusammenfassend übernimmt die Förder- und Entwicklungsplanung eine Orientierungsfunktion für alle Beteiligten und dient der Strukturierung und Dokumentation der Individualisierung dieses wechselseitigen Prozesses. Darüber hinaus können Förderpläne Hinweise auf die Art der Evaluation der Fördermaßnahmen und Termine zur Entwicklung eines neuen Förderplans enthalten. Zudem wird eine besondere Chance darin gesehen, den Blick der Lehrenden zu schärfen, sinnvolle Teamarbeit zu unterstützen, Kooperation mit Lernenden und Dritten zu erleichtern sowie Verbindlichkeit und Transparenz zu schaffen. Somit können sie insgesamt einer **Qualitätssicherung und -entwicklung** dienen (vgl. Demmer-Dieckmann / Höhmann / Krohn 2003, S. 18; Gaag 2001, S. 26; Lippegas 2000, S. 65f.).<sup>3</sup>



## THEORETISCHE EINORDNUNG DES VERFAHRENS DER FÖRDER- UND ENTWICKLUNGSPLANUNG

Die Arbeit mit Förderplänen im Schulsystem ist im Zusammenhang mit der sonderpädagogischen Frage nach einer **individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung oder Benachteiligung** entstanden.<sup>4</sup> Aufgrund der erkannten zunehmenden Problematik der Integration benachteiligter Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung erhält die Förder- und Entwicklungsplanung nun auch Eingang in den Kontext der beruflichen Bildung. So bildet sie beispielsweise ein wesentliches Element in Modellprojekten wie EIBE (Einglie-

<sup>3</sup> Zu den vielfältigen Chancen aber auch Grenzen der Arbeit mit Förderplänen in der Sonderschule siehe exemplarisch Demmer-Dieckmann / Höhmann / Krohn (2006, S. 28f.).

<sup>4</sup> Vgl. beispielsweise die Beiträge im Sammelband von Mutzeck (2007), aber auch Eggert (2000, S. 163ff.).

derung in die Berufs- und Arbeitswelt) zur Berufsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener an berufsbildenden Schulen in Hessen<sup>5</sup>, BiZebis (Beruf im Zentrum) zur beruflichen Integration und Eingliederung benachteiligter Schülerinnen und Schüler von Förderschulen<sup>6</sup> in Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen<sup>7</sup> und LIBRO (Lernnetzwerk zur integrierten Begabtenförderung im Rahmen offenen Unterrichts)<sup>8</sup>. Insgesamt wird im Umfeld der beruflichen Bildung die Förder- und Entwicklungsplanung folglich als Instrument zur Förderung der Berufsorientierung und -vorbereitung eingesetzt. Die Förderziele und -maßnahmen bestimmen sich daher an dem Ziel der **Integration in eine berufliche Ausbildung oder Beschäftigung** (vgl. Koch / Kortenbusch 2007, S. 13, 17; Berthold 2006, S. 19). In der Umsetzung dieses Konzepts geht es weniger um das akribische Ausfüllen von Diagnoseformularen und formschönen Förderplänen, sondern vielmehr um das Verfolgen der pädagogischen Leitlinien individueller Förderung (ganzheitliche Lebensweltbezüge, Kompetenzansatz bzw. Stärkenorientierung, Individualisierung und Partizipation) (vgl. Lippegas 2000, S. 9ff.).

Ausgangspunkt der Förder- und Entwicklungsplanung bildet eine umfassende Eingangsdiagnose sowie eine begleitende Prozessdiagnose. Hier wird insbesondere auf Ansätze der Förderdiagnostik verwiesen, dessen Ziel das Ableiten individueller Fördermaßnahmen ist. Die Förderdiagnostik übernimmt eine Hilfsfunktion der Didaktik. In der Form der Lernprozessanalyse ist sie integraler Bestandteil pädagogischen Handelns und bedient sich eines breiten Spektrums an insbesondere qualitativen Methoden (vgl. Eberwein / Knauer 2003, S. 10; Eggert

<sup>5</sup> Vgl. Berthold (2006) und Hessisches Kultusministerium (o. J.).

<sup>6</sup> Hier werden auch Sonderschule, Förderzentrum oder Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt genannt.

<sup>7</sup> Vgl. Koch / Kortenbusch (2004). Siehe auch das Transferprojekt „Berufsorientierung im Verbund“; Hüttenhölcher / Koch / Kortenbusch (2005) sowie die beiden Handreichungen Koch / Kortenbusch (2007); Koch / Kortenbusch (2009). Insbesondere die Handreichung Koch / Kortenbusch (2009) enthält umfassende Praxisbeispiele zur Förderplanarbeit an Haupt- und Förderschulen sowie Berufskollegs.

<sup>8</sup> Vgl. Höhmann (2001); Höhmann (2003); Christiani (1994).

Entwicklungs- und Einsatzbereiche

Bedeutung der Förderdiagnostik

2000, S. 12). Unter Lernprozessanalyse kann die „systematische, reflektierte Beobachtung von Lernprozessen allgemein oder im Hinblick auf den handelnden Umgang einer Person mit einem Lerngegenstand“ (Bundschuh 2003, S. 93) verstanden werden. Sie zielt auf eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung zur Bewältigung sich ständig verändernder Lebenswelten ab (vgl. Bundschuh 2003, S. 95).

## FÖRDER- UND ENTWICKLUNGSPLANUNG – SKIZZIERUNG EINES PROTOTYPS ZUR INDIVIDUELLEN FÖRDERUNG IM ÜBERGANG IN AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Unter Berücksichtigung der Programmatik der individuellen Förderung und der bisherigen Ansätze wurde in einem Pilotprojekt in der beruflichen Rehabilitation<sup>9</sup> ein Prototyp einer Förder- und Entwicklungsplanung entwickelt, der im Projekt InLab mit Lehrkräften in Bildungsgängen des berufsschulischen Übergangssystems diskutiert und weiterentwickelt wurde und wird.<sup>10</sup> Dabei liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Entwicklung des zentralen Instruments, dem Förder- und Entwicklungsplanformular, der den Prozess der Förder- und Entwicklungsplanung maßgeblich steuert. Überlegungen zur Umsetzung und zum Einsatz von notwendigen Begleitinstrumenten werden hier zunächst nur beiläufig berücksichtigt. Mit diesem Instrument soll insbesondere eine Unterstützung der Überführung der Ergebnisse der Kompetenzerfassung in förderliche Lernumgebungen erreicht werden. Diese Überführung wird in bisherigen Ansätzen nur sehr kurz abgebildet. Hier sind weitere Hilfestellungen für Lehrkräfte erforderlich. Im Folgenden werden die bislang herausgearbeiteten wesentlichen Besonderheiten dargestellt.

Die Bestimmung der Ausgangslage, der Lernvoraussetzungen und -bedürfnisse sowie Ziele wird als wesentlich für die individuelle Förderung herausgestellt (vgl. Kunze 2009, S. 19).

<sup>9</sup> Vgl. Kremer / Zoyke (2009).

<sup>10</sup> Siehe hierzu auch den Ausschnitt aus dem Formularsatz des Förder- und Entwicklungsplans im Anhang des Beitrags von Kremer / Zoyke (2010b).

Jedoch besteht eine besondere Schwierigkeit darin, die Diagnoseergebnisse in förderliche Lern- und Entwicklungsaufgaben zu überführen (vgl. Kremer / Zoyke 2010a). Daher gliedert sich der konzipierte Förder- und Entwicklungsplan in zwei Hauptbereiche: Erstens in einen Teil zur Kompetenzerfassung und zweitens in einen Teil darauf basierender Förderkonzepte bzw. Lernsituationen und -aufgaben, die über ein einheitliches Kompetenzverständnis systematisch miteinander verbunden werden. Im Teil eins zur **Kompetenzerfassung** werden die Stärken und Schwächen bzw. der Förder- und Entwicklungsbedarf zunächst in einer grundsätzlichen und offenen Form dokumentiert und zusammengeführt. Um kein weiteres zusätzliches Instrument neben vielen anderen zu implementieren, können die Beteiligten auf bereits vorhandene Diagnoseinstrumente und -ergebnisse zurückgreifen. Im Pilotprojekt wurden die Lehrenden und Lernenden über eine curriculare Verankerung der Förder- und Entwicklungsplanung auf die Aufgabe der Selbst- und Fremdeinschätzung über entsprechende Lernumgebungen zur Berufsorientierung vorbereitet. Der pädagogische Gestaltungsspielraum ermöglicht zudem eine Berücksichtigung der besonderen Rahmenbedingungen und Lebenswelten der Lernenden und Lehrenden. Hiervon ausgehend werden anschließend Förder- und Entwicklungsbereiche und -ziele festgelegt. In Anlehnung an den verfolgten kompetenzanalytischen Zugang werden hierzu die drei Bezüge Fach/Sache, andere Personen und eigene Person hergestellt. Diese münden schließlich im Kompetenzprofil in die drei Dimensionen Fach-, Sozial- und Personalkompetenz. Hier werden jeweils die Wissensarten deklaratives, prozedurales und reflexives Wissen unterschieden (vgl. Kremer 2007, S. 30; siehe auch den InfoLab 2). Über diese Systematik soll ein analytisch-differenzierter Blick auf die (berufliche) Handlungskompetenz des einzelnen Lernenden ermöglicht werden. In diesem Profil können sowohl die vorhandenen Kompetenzen als auch die noch zu fördernden Kompetenzbereiche übersichtlich (beispielsweise farblich) und strukturiert dokumentiert werden.

Im zweiten Teil geht es um die **Gestaltung individuell förderlicher Lernumgebungen** und Lernaufgaben, die über die i. d. R. recht allgemein formulierten Ziele und Aufgaben hinaus-

gehen. Für einen systematischen Übergang von den Erfassungs- und Diagnoseergebnissen zur Gestaltung der Lernumgebungen werden zunächst in Anlehnung an die Kompetenzerfassungsdimensionen die Bezüge Fach/Sache, andere Personen und eigene Person aufgegriffen, welche jeweils für den einzelnen Lernenden zu konkretisieren sind.

- Realitätsbezug, subjektive Bedeutsamkeit
- Fachliche Angemessenheit und Anwendung von Fachwissen
- Prozessorientierung
- Reduktion und Transformation
- Lern- und Arbeitsstrategien
- Generalisierung und Transfer

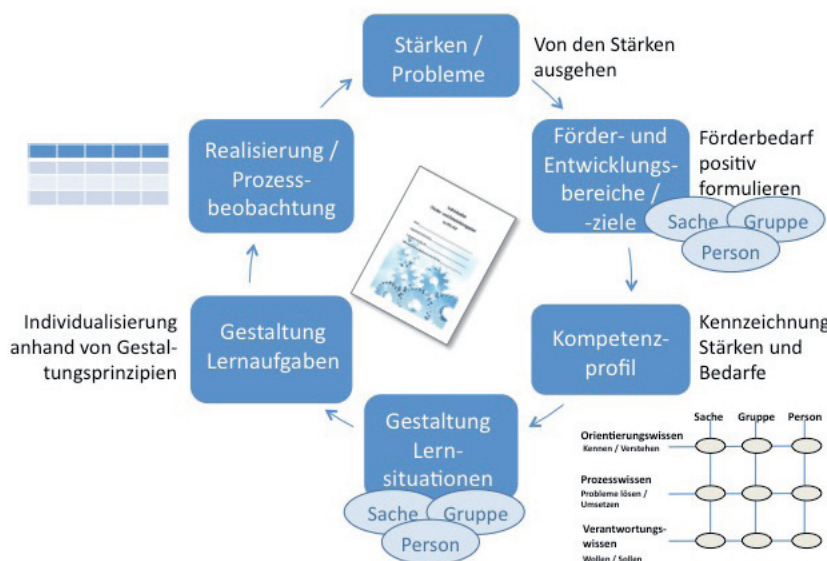
**Tabelle 1: Prinzipien zur Gestaltung von Lernsituationen** (vgl. Dilger / Krakau / Rickes / Sloane / Tiemeyer 2006, S. 9)

Hier gilt es nicht nur, die Schwächen und Defizite aufzuführen, die ausgeglichen werden

Anschließend ist eine weitere prinzipiengeleitete Ausdifferenzierung der zu gestaltenden Lernumgebungen vorzunehmen.<sup>12</sup>

In diesem Zusammenhang geht es beispielsweise um eine Spezifizierung, wie die situative Adäquatheit für den einzelnen Lernenden erreicht werden kann, d. h. wie die Lernumgebung oder -aufgabe zu gestalten ist, damit dieses Prinzip erfüllt ist. Als weitere Umsetzungsstütze der individuellen Förderung sieht der Förder- und Entwicklungsplan die **Fixierung konkreter Maßnahmen** unter Angabe der Verantwortlichen bzw. Beteiligten und des Zeitraums vor. Durch die Dokumentation soll die Planung konkretisiert und die Verbindlichkeit erhöht werden. Darüber hinaus können die während dieser Maßnahmen und Lehr-Lernhandlungen stattgefundenen Prozessbeobachtungen sowohl aus Sicht der Lehrkräfte als auch aus Sicht der Lernenden in der Übersicht dokumentiert werden.<sup>13</sup>

Abschließend sind im Förder- und Entwicklungsplan Termine für die zukünftigen För-



**Abbildung 1: Prozess der Förder- und Entwicklungsplanung**

sollen, sondern es sind in besonderer Weise die Stärken und Potenziale des Lernenden als Anknüpfungspunkte für die weitere Förderung und Kompetenzentwicklung aufzunehmen.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Der Ansatz, die individuelle Förderung des Lernenden von seinen Entwicklungsmöglichkeiten her zu denken, findet sich insbesondere in der sonderpädagogischen Förderdiagnostik (vgl. Mand 2003, S. 43).

<sup>12</sup> Vgl. die Gestaltungsprinzipien zur Entwicklung von Lernsituationen in Dilger / Krakau / Rickes / Sloane / Tiemeyer (2006, S. 9). Das Prinzip der Ziel- und Bildungsorientierung wird an dieser Stelle nicht noch einmal aufgeführt, da es über die Bezugsdimensionen der beruflichen Handlungskompetenz bereits berücksichtigt wird.

<sup>13</sup> Vgl. zu ähnlichen Förderplänen und Lernverträgen exemplarisch Höhmann (2006) und Demmer-Diekmann / Höhmann / Krohn (2003, S. 17; 30ff.).

der- und Entwicklungsgespräche zwischen Lehrkräften und Lernenden zu vereinbaren, um die Zusammenarbeit zu verstärken. Durch die Dokumentation der Gesprächstermine soll zudem die **Verbindlichkeit** dieser Partizipation erhöht werden. Innerhalb der beiden Bereiche zur Kompetenzerfassung und Gestaltung komplexer Lernumgebungen finden sich Aufforderungen zur Kommentierung der im Gespräch festgestellten Veränderungen, so dass die Aufzeichnungen kontinuierlich aktualisiert werden können und Entwicklungen nachvollziehbar gemacht werden. Im Rahmen der Pilotstudie wurde der Förder- und Entwicklungsplan als ein Instrument entwickelt, das maßgeblich in der Hand der Lehrkräfte liegt und von diesen zu führen ist. Die Lernenden werden dann über die Förder- und Entwicklungsgespräche, innerhalb derer der Formularsatz strukturgebend ist, aktiv eingebunden. Hierüber soll die **Selbstreflexion** der Lernenden angeregt und somit auch bei ihnen eine breitere und klarere Basis für die individuellen Lernprozesse geschaffen werden. Auf Seiten der Lehrkräfte können die **Reflexion und kritische Evaluation der bisherigen Diagnose- und Förderhandlungen** angeregt werden. Zudem bieten die Struktur allgemein und die Dokumentation zu den einzelnen Lernenden eine Basis für die **Kommunikation und Kooperation im Team**.

Partizipation der Lernenden

## HERAUSFORDERUNG FÜR LEHRKRÄFTE IM RAHMEN DER IMPLEMENTATION DER FÖRDER- UND ENTWICKLUNGSPLANUNG

In Anlehnung an die drei Zugänge zur individuellen Förderung Lernumgebung, Curriculum und Organisation werden im Folgenden Herausforderungen der Förder- und Entwicklungsplanung skizziert (vgl. Kremer / Zoyke 2009, S. 165).

## HERAUSFORDERUNG AUF DER EBENE DER LERNUMGEBUNG

In der Phase der Eingangsdiagnose werden vorhandene Diagnoseergebnisse zusammengetragen und ausgewertet. Auf der Grundlage

der gewonnenen Informationen soll schließlich gemeinsam mit dem Lernenden ein individueller Förderplan erstellt werden (vgl. Lippegauß 2000, S. 16). Durch unterschiedliche Kompetenzverständnisse sowie unterschiedliche verwandte Methoden und Bezugspunkte können sich besondere Schwierigkeiten in der Zusammenführung ergeben. Darüber hinaus können die Beteiligten feststellen, dass die vorliegenden Ergebnisse für die Erstellung eines umfassenden Kompetenzprofils nicht ausreichen. Dies bedeutet, dass sie aus einer Vielzahl von Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Zielsetzung, Zielgruppe und weiterer Rahmenbedingungen geeignete Instrumente auszuwählen und anzuwenden haben. Insgesamt ergeben sich somit hohe Anforderungen an die **diagnostische Kompetenz** sowohl für Lehrende als auch für Lernende. Dies bezieht sich auch auf die Aufgabe, aus den Ergebnissen Ziele abzuleiten und darauf bezogene Lern- und Entwicklungsaufgaben zu formulieren. Gerade in Kurs- und Klassensystemen bringt die Umsetzung dieser individuellen Förderpläne die Frage nach der Gestaltung **binnendifferenzierter Aufgaben** mit sich. Darüber hinaus ist eine Prozessdiagnose erforderlich, um den Entwicklungsfortschritt sowie aktuelle Problemlagen zu erfassen und hierauf ggf. mit neuen Aufgaben zu reagieren (vgl. Lippegauß 2000, S. 16).

## HERAUSFORDERUNG AUF DER EBENE DES CURRICULUMS

Förder- und Entwicklungsplanung stellt sich als Aufgabe, die den Kompetenzentwicklungsprozess des Lernenden über die gesamte Bildungsmaßnahme begleitet. Zudem soll sie nicht als zusätzliche Maßnahme, sondern als integraler Bestandteil pädagogischen Denkens und Handelns verstanden werden. Dies erfordert eine **curriculare Einbindung**, um einerseits über die Sequenzierung entsprechender Lernsituationen eine fundierte Basis für die gemeinsamen Gespräche der Lehrenden und Lernenden zu schaffen. Andererseits muss eine **curriculare Flexibilität** erreicht werden, die die Realisierung der vereinbarten Förderziele und -maßnahmen erlaubt.





## HERAUSFORDERUNG AUF DER EBENE DER ORGANISATION

Die individuelle Förder- und Entwicklungsplanung ist organisatorisch in den Unterrichtsalltag und den gesamten Bildungsgang einzuplanen. D. h. es sind **Freiräume** zu schaffen, innerhalb derer die Gespräche mit den Lernenden sowie im Lehrkräfteteam und ggf. mit Dritten geführt, die Diagnoseergebnisse ausgewertet und die förderlichen Lernumgebungen mit entsprechenden lernerspezifischen Lernaufgaben gestaltet werden können. Hier geht es sowohl um eine zeitliche als auch eine räumliche Realisierung sowie die **Koordination** der Teamarbeit und **Kooperation** mit Externen wie Zubringerschulen, Eltern, Vertretern aus Praktikumsbetrieben u. Ä. Zudem können sich aufgrund der festgestellten vielfältigen Kompetenzen **Personalentwicklungsbedarfe** ergeben.

## ENTWICKLUNG EINES QUALITÄTSKOMPASSES INDIVIDUELLE FÖRDERUNG IM PROJEKT INLAB

Im Arbeitsbereich I wurde die Förder- und Entwicklungsplanung als potenzielles Instrument zur individuellen Förderung erkannt. Zugleich wird jedoch bemängelt, dass das – häufig zusätzliche – Ausfüllen eines weiteren Formulars nur begrenzte Effekte haben kann. Aus diesem Grund soll in Arbeitsbereich I nicht verkürzt ein zusätzliches auszufüllendes Formular oder ein Leitfaden für Beratungsgespräche mit den Lernenden entwickelt werden. Vielmehr geht es darum, die **Idee der Förder- und Entwicklungsplanung im Rahmen der individuellen Förderung als durchgängiges pädagogisches Grundprinzip** in die gesamte Gestaltung von Lehr-Lernprozessen zu erheben und über Qualitätsmerkmale auszudifferenzieren. Hierzu wird in besonderer Weise an im vorangegangenen Kapitel skizzierten Herausforderungen für Lehrkräfte angesetzt. Im Ergebnis soll ein Instrument entwickelt werden, das Lehrkräften an beruflichen Schulen eine Orientierung

bietet, um individuelle Förderung auf der Basis dieses Grundprinzips umzusetzen. Dabei geht es nicht darum, Instrumente und Materialien bereitzustellen, die diese individuelle Förderung garantieren. Vielmehr werden in dem Qualitätskompass Individuelle Förderung wesentliche Anknüpfungspunkte und **Leitlinien** (z. B. zur Kompetenzerfassung und -diagnose) aufgezeigt, die bei der Gestaltung und Umsetzung einer schul- oder schulformspezifischen Lösung Unterstützung bieten. Hierzu werden zusätzlich **Good-Practice-Beispiele** (z. B. zur Kooperation mit Zubringerschulen) und **exemplarische Materialien** (z. B. Gesprächsleitfaden, Reflexionsbogen für Schüler) aufbereitet.



## ZIELSETZUNG DES QUALITÄTSKOMPASSES INDIVIDUELLE FÖRDERUNG

Im Arbeitsbereich I wird nun ausgehend von der Idee einer Förder- und Entwicklungsplanung ein Qualitätskompass entwickelt, welcher zur Steuerung und Qualitätssicherung der individuellen Förderung dient. Dies bedeutet nicht, dass hier starre Wege einer individuellen Förderung aufgezeigt werden. Vielmehr werden Anknüpfungspunkte geboten, die eine bewusste und flexible Navigation erlauben sollen. Über Leitlinien sollen zudem die mit der individuellen Förderung in beruflichen Schulen verbundenen Ansprüche in die konkrete Arbeit einfließen. Dabei geht es nicht darum, die individuelle Förderung von Beginn an auf einen einzelnen Kompetenz- oder Gegenstandsbe- reich zu beschränken. Vielmehr soll dieses Instrument eine Integrationsfunktion erfüllen, indem es möglichst vielfältige Lerngegenstände und Kompetenzbereiche im Sinne eines Überblicks zusammenführt. Hierüber sollen auch Bezüge zu einer neben der beruflichen Bildung angestrebten Lebensbewältigung aufgenommen werden (können). Dementsprechend geht es hier auch um die Integration der dafür erforderlichen unterschiedlichen Instrumente und Beteiligten in das Gesamtkonzept. Ergebnis dieser Bündelung kann dann natürlich auch sein, für einzelne Kompetenz- oder Gegenstandsbe- reiche des Lernenden besondere Ziele und För- derschritte zu vereinbaren.

*Steuerung und  
Qualitätssicherung*

*Integration*

- Qualitätssicherung
- Steuerung
- Integration
- Überführung
- Kommunikation
- Dokumentation
- Kontinuität

**Tabelle 2: Funktionen des Qualitätskompasses Individuelle Förderung**

Das Instrument soll zudem eine Überföhrungsfunktion übernehmen. D. h. es soll die Beteiligten darin unterstützen, die an unterschiedlichen Stellen, auf unterschiedlichem Wege und zu unterschiedlichen Zeitpunkten gewonnenen Ergebnisse der Kompetenzerfassung und -diagnose zu bündeln und davon ausgehend individuelle Ziele zu formulieren sowie schließlich förderliche Lernumgebungen zu planen und zu realisieren. Die ganzheitliche Sichtweise erfordert die Beteiligung vielfältiger Perspektiven und Akteure. In diesem Zusammenhang soll das Instrument eine Unterstützung in der Kommunikation und Dokumentation erfüllen. Über den Qualitätskompass sollen strukturell Kommunikationsanlässe, -beteiligte und -gegenstände im Rahmen der individuellen Förderung aufgezeigt werden. Inhaltlich sollen Möglichkeiten der Dokumentation der individuellen Förderung und Entwicklung dargelegt und entsprechend durchgeführt werden. Hier geht es insbesondere um die notwendige Transparenz zwischen den Beteiligten und eine Nachvollziehbarkeit im Zeitablauf. Individuelle Förderung beschränkt sich nicht allein auf einen Zeitpunkt bzw. Anlass. Demzufolge soll der Qualitätskompass zur Kontinuität beitragen und individuelle Förderung als durchgängigen Prozess aufzeigen.

Überführung

Kommunikation und Dokumentation

Kontinuität

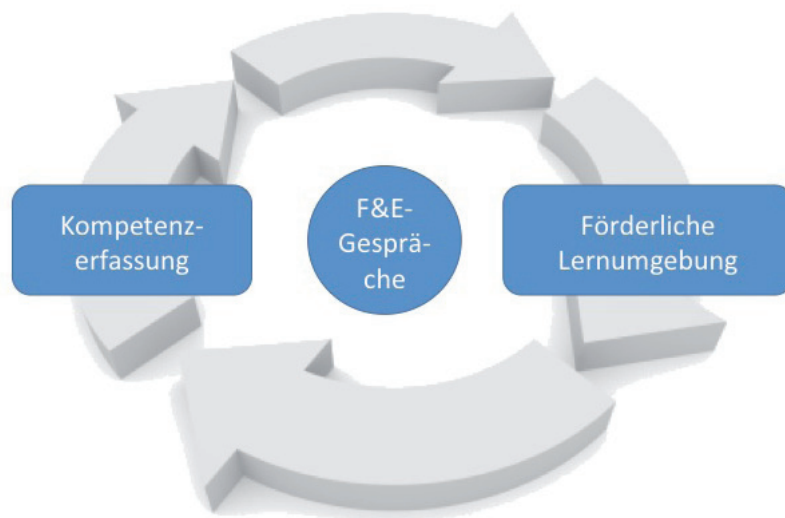


## WESSENTLICHE ELEMENTE EINER INDIVIDUELLEN FÖRDERUNG

In Anlehnung an die Grundidee der Förder- und Entwicklungsplanung werden im Arbeitsbereich I als wesentliche Elemente der individuellen Förderung die Kompetenzerfassung und die Gestaltung darauf bezogener förderlicher Lernumgebungen verstanden. Darüber hinaus spielen Förder- und Entwicklungsgespräche eine Rolle. Sie bieten besondere Möglichkeiten der Abstimmung zwischen Lehrkräften und Lernenden. Die drei Elemente sind lediglich analytisch und vor dem Hintergrund der jeweiligen Zielsetzung (z. B. Durchführung einer Kompetenzerfassung, Gestaltung einer förderlichen Lernumgebung) voneinander zu trennen. So kann und sollte die Kompetenzerfassung beispielsweise auch während des Unterrichts stattfinden. Ähnlich können auch Anteile der Förder- und Entwicklungsgespräche innerhalb des Unterrichts durchgeführt werden. Zudem stehen die drei Elemente im Sinne der Förder- und Entwicklungsplanung in einem zyklischen Bezugsverhältnis zueinander, d. h. ausgehend von der Kompetenzerfassung werden in Förder- und Entwicklungsgesprächen Ziele zwischen den Lehrkräften und den Lernenden vereinbart und darauf bezogen förderliche Lernumgebungen gestaltet. Darin finden erneut Kompetenzerfassungen statt, die wiederum eine Gestaltung oder Modifikation von Lernumgebungen zur Folge haben. Die Förder- und Entwicklungsplanung ist hier

folglich als ein dynamischer Prozess zu verstehen und nicht als ein starres Abarbeiten eines fixierten Plans.

Unter **Kompetenzerfassung** können im Übergang von allgemeinbildenden zu be-



**Abbildung 2: Von der Kompetenzerfassung zur Förderung**

ruflichen Schulen insbesondere Aktivitäten im Rahmen der Eingangsdiagnose, Einstiegs-/Orientierungswochen mit besonderen berufsorientierenden Bezügen sowie des Schnittstellenmanagements bzw. der Kooperation mit Zubringerschulen gefasst werden. Daneben können begleitend zum Förder- und Entwicklungsprozess zahlreiche Anlässe und Instrumente der Kompetenzerfassung genutzt werden. Diesbezüglich gilt es im Rahmen der individuellen Förderung einerseits, geeignete Zugänge zur Kompetenzerfassung (z. B. Anlässe, Situationen, Instrumente, Gegenstände) auszuwählen. Andererseits sind die vielfältigen Ergebnisse zu bündeln und konstruktiv in die Gestaltung von **Fördermaßnahmen bzw. förderlichen Lernumgebungen** aufzunehmen.

Innerhalb der **Förder- und Entwicklungsgespräche** können gemeinsam mit den Lernenden bisherige Entwicklungen reflektiert, die unterschiedlichen Sichtweisen auf die Kompetenzen des Lernenden zusammengeführt, Entwicklungsbedarfe festgestellt und Zielvereinbarungen für die Zukunft getroffen werden.

der Förder- und Entwicklungsplan zur Vor- und Nachbereitung der Förder- und Entwicklungsgespräche sowie als Gesprächsgrundlage in der Phase der Durchführung der Gespräche dienen. Über die systematisch ausdifferenzierte Schrittfolge von der Kompetenzerfassung über die Zielvereinbarung bis hin zur Gestaltung von Fördermaßnahmen kann er Hilfestellungen in dieser Überföhrungsarbeit leisten (siehe hierzu insbesondere skizzierte Vorgehen zum Prototypen im Rehabilitationsprojekt). Schließlich können darin die wesentlichen Ergebnisse zum Förder- und Entwicklungsbedarf, zu den Zielvereinbarungen sowie zu den nächsten Schritten dokumentiert werden, um auch zu späteren Zeitpunkten den Beteiligten noch präsent zu sein.

Zudem kann im Förder- und Entwicklungsplan die Durchführung von Förderschritten protokolliert und seitens der Lehrenden und Lernenden evaluiert werden. Der Formularsatz kann sowohl von Lehrkräften als auch von Lernenden oder in Kooperation zwischen beiden geführt werden und in seiner konkreten Bezeichnung variieren. Die Abbildung 3 fasst dieses Gefüge

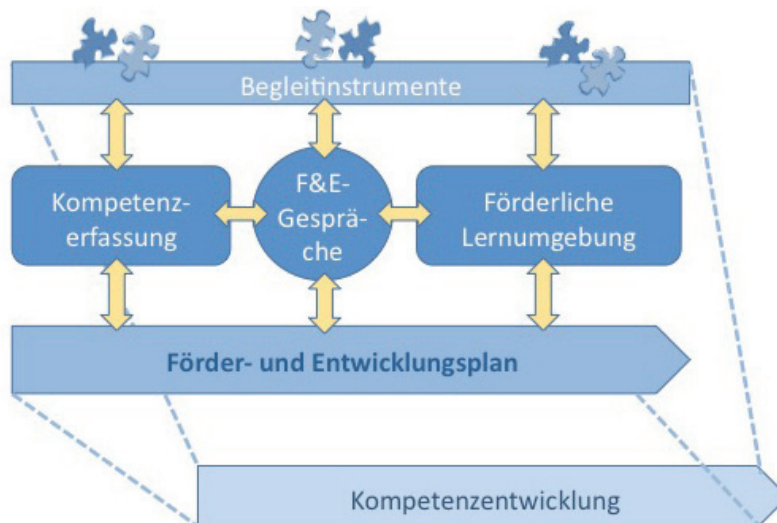


Abbildung 3: Wesentliche Elemente der individuellen Förderung

Zentrales Instrument der individuellen Förderung bildet der Förder- und Entwicklungsplan. In diesem Formularsatz werden die wesentlichen Ergebnisse der Kompetenzerfassung dokumentiert und gebündelt. Zudem werden darin Ziele und nächste Schritte festgehalten, die insbesondere in den Förder- und Entwicklungsgesprächen vereinbart werden und im Rahmen der Gestaltung von förderlichen Lernumgebungen umzusetzen sind. Dementsprechend kann

noch einmal zusammen.

Zusätzlich zu diesem Formularsatz des Förder- und Entwicklungsplans wird im Rahmen der individuellen Förderung auf weitere Instrumente zurückgegriffen. Diese können jeweils zur Unterstützung in den drei genannten Elementen dienen. Im Rahmen der Kompetenzerfassung können beispielsweise Ergebnisse zur Berufsorientierung aus der rollenbasierten

*Begleitinstrumente*

Kompetenzbilanz oder zur Schriftsprachkompetenz aus Gutschrift | Kompetenzdiagnostik herangezogen werden.

Aber auch im Rahmen von Schülerbetriebspraktika bieten sich Möglichkeiten zur Kompetenzerfassung durch Lernende, Lehrkräfte und Vertreter aus den Betrieben. Zudem können und sollen hier weitere Ergebnisse beispielsweise im Rahmen der Unterrichtsbeobachtungen, Klassenarbeiten und Tests berücksichtigt werden. Die Idee des Qualitätskompasses besteht nun genau darin, Lehrkräften bei der Auswahl und Kombination dieser einzelnen Instrumente sowie bei der Einordnung der Ergebnisse zu unterstützen. Ähnlich kann zur Realisierung der förderlichen Lernumgebung beispielsweise auf das Blended Mentoring Concept zur Begleitung von Schülerbetriebspraktika (Arbeitsbereich II) oder erneut auf die rollenbasierte Kompetenzbilanz mit der Zielsetzung der Förderung einer Berufsorientierung (Arbeitsbereich III) zurückgegriffen werden. Aus letzterer könnte die Idee von Rollen zur Berufsorientierung eine weitere Dimension aufzeigen, über die Lernumgebungen gestaltet werden können.

Auf die Entwicklung von Leitlinien, Checklisten und Qualitätskriterien sowie Good-Practice-Beispielen, die Lehrkräften bei der individuellen Förderung allgemein sowie der Auswahl und Kombination von Instrumenten und Ergebnissen im Speziellen Orientierung bieten können, wird im folgenden Abschnitt eingegangen.



## QUALITÄTSSICHERUNG ZUR INDIVIDUELLEN FÖRDERUNG - ENTWICKLUNG VON LEITLINIEN

Im Sinne einer Qualitätssicherung wurden im Arbeitsbereich I **Leitlinien** entwickelt, an denen eine individuelle Förderung grundsätzlich ausgerichtet ist.

Darüber hinaus wurden zehn handlungsleitende **Prinzipien zur Kompetenzerfassung** entwickelt. Diese sollen Lehrkräften insbesondere in der Frage der Auswahl und Anpassung bzw. Neugestaltung von Instrumenten zur Kompetenzerfassung sowie bei der Bewertung und Verortung von vorliegenden Ergebnissen unter Berücksichtigung ihres Entstehungskontextes (z. B. Note einer Klassenarbeit; Statement aus der Beobachtung in einem Rollenspiel) eine Orientierung bieten. Diese basieren auf Erkenntnissen aus der Pädagogischen Diagnostik, der Sonderpädagogik und Förderdiagnostik sowie den besonderen Merkmalen der beruflichen Bildung und wurden durch die Lehrkräfte der beteiligten Berufskollegs im Arbeitsbereich I entwickelt.



### Leitlinien zur individuellen Förderung



Grundsätzliche Haltung: Schüler in den Mittelpunkt stellen

- Verbindlich, kontinuierlich und partizipativ an Schülerzielen und Entwicklungswegen arbeiten und diese dokumentieren.
- Persönlichkeitsorientierung als übergeordnetes Ziel (fachliche, soziale und personale Kompetenzen, vgl. Kompetenzverständnis).
- Stärkenorientierung zur Steigerung der Motivation und des Selbstbewusstseins (d. h. Stärken bewusst machen/werden lassen), um eine Lernbereitschaft und -fähigkeit zu fördern, die es möglich macht, gemeinsam die Entwicklungsbedarfe in Abhängigkeit von den Zielen anzugehen.
- Flexibilisierung von Entwicklungswegen, Trennung zwischen beruflicher Orientierung und Grundbildung aufheben.



## Handlungsleitende Prinzipien zur Kompetenzerfassung



- Berücksichtigt die individuellen Ziele, Voraussetzungen und Entwicklungsbedingungen des Lernenden.
- Partizipation der Lernenden in allen Phasen, zu Inhalten und Methoden.
- Ganzheitliche Orientierung an Anforderungen von relevanten (beruflichen) Situationen und einer beruflichen Handlungskompetenz.
- Kompetenzerfassung und -diagnose nicht als Selbstzweck, sondern zur Kompetenzentwicklung als übergeordnetem Ziel.
- Ist eingebettet in eine Lernumgebung und stößt eine Kompetenzentwicklung beim Lernenden an (Einheit von Diagnose und Förderung).
- Bietet eine geeignete Interpretationsbasis zur Bestimmung von Zielen und Schritten.
- Berücksichtigt multiple Perspektiven (Lerner, Klassenlehrer, Fachlehrer, Sozialpädagogen, Vertreter aus Praktikumsbetrieben, Mitschüler, etc.).
- Wird in multiplen Kontexten / Situationen durchgeführt.
- Wird zu multiplen Zeitpunkten durchgeführt.
- Erfasst neben Lernergebnissen insbesondere auch Lern-/Kompetenzentwicklungsprozesse.

Diese Leitlinien und handlungsleitenden Prinzipien dienen somit als qualitätsorientierte Planungs- und kritische Prüfgröße zur (Weiter-)Entwicklung der standortspezifischen Lösungen einer individuellen Förderung. Hier prüfen die Berufskollegs beispielsweise, wie ihre bisherigen Instrumente zur Kompetenzerfassung diesen Leitlinien und Prinzipien gerecht werden und welche weiteren Instrumente ggf. zu ergänzen sind. Dabei geht es nicht darum, dass die handlungsleitenden Prinzipien im Sinne von zutreffend oder nicht zutreffend abgehakt werden. Vielmehr ist hier kritisch zu reflektieren und herauszuarbeiten, wie das einzelne Instrument diese Prinzipien jeweils bedient.



## STANDORTSPEZIFISCHE UMSETZUNG DER INDIVIDUELLEN FÖRDERUNG – GOOD-PRACTICE-BEISPIELE UND EXEMPLARISCHE MATERIALIEN

Unter Berücksichtigung der oben angeführten Grundidee und Leitlinien werden an den Berufskollegs im Arbeitsbereich I standortspezifische Lösungen entwickelt und in der Teilprojektgruppe kritisch reflektiert. Aus diesen Realisierungsformen werden **Good-Practice-Beispiele** (z. B. zur Gestaltung des Schnittstellenmanagements mit Zubringerschulen) sowie **exemplarische Ordner und Formulare bzw. Formularsätze** (z. B. zur Dokumentation von Förder- und Entwicklungsgesprächen) zusammengetragen. Diese dienen als praxisnahe Illustrationen im Rahmen des hier entwickelten Qualitätskompasses zur individuellen Förderung.

# Förder- und Entwicklungsplanung

**Leitlinien der individuellen Förderung**

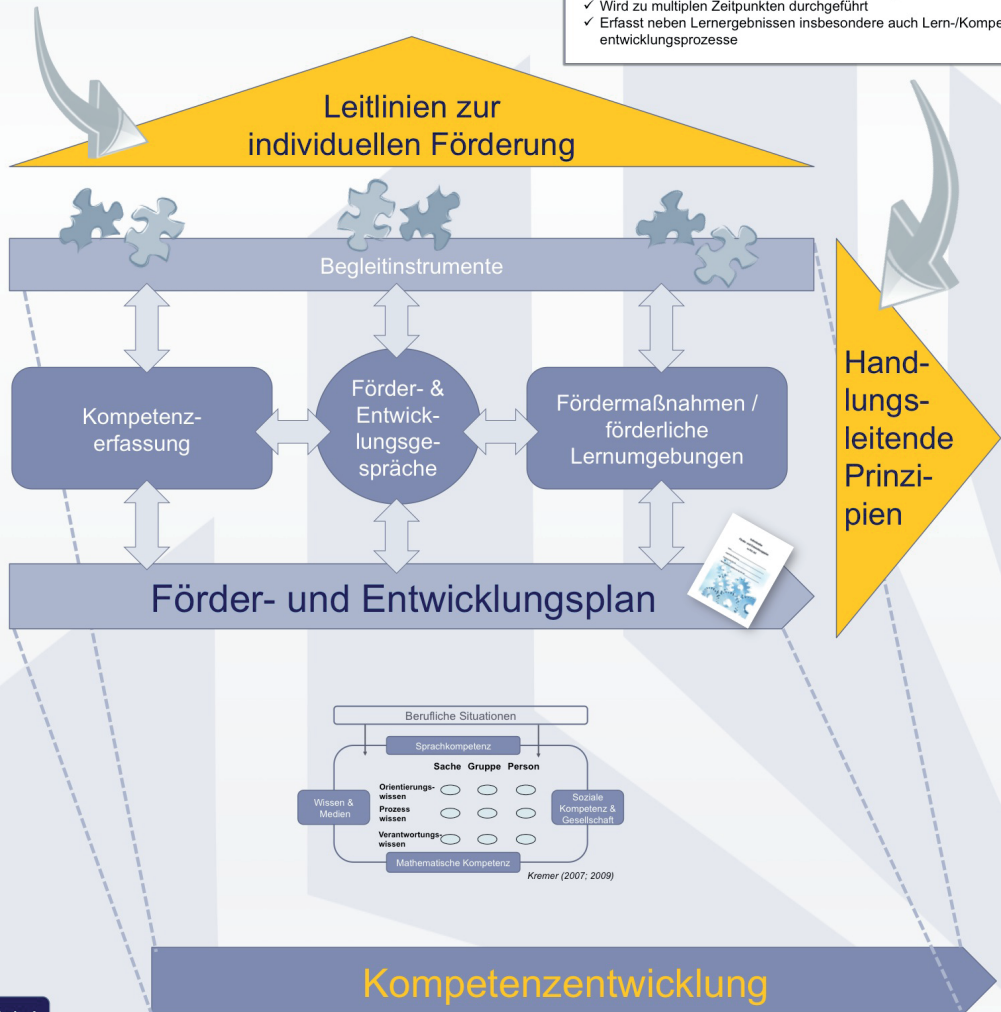
Grundsätzliche Haltung: Schüler in den Mittelpunkt setzen

- ✓ Verbindlich, kontinuierlich und partizipativ an Schülerzielen und Entwicklungswegen arbeiten und diese dokumentieren
- ✓ Persönlichkeitsorientierung als übergeordnetes Ziel (fachliche, soziale und personale Kompetenzen)
- ✓ Stärkenorientierung zur Steigerung der Motivation und des Selbstbewusstseins (d. h. Stärken bewusst machen/werden lassen), um eine Lernbereitschaft und -fähigkeit zu fördern, die es möglich macht, gemeinsam die Entwicklungsbedarfe in Abhängigkeit von den Zielen anzugehen.
- ✓ Flexibilisierung von Entwicklungswegen, Trennung zwischen beruflicher Orientierung und Grundbildung aufheben



**Handlungsleitende Prinzipien zur Kompetenzerfassung**

- ✓ Berücksichtigt die individuellen Ziele, Voraussetzungen und Entwicklungsbedingungen des Lernenden
- ✓ Partizipation der Lernenden in allen Phasen, zu Inhalten und Methoden
- ✓ Ganzheitliche Orientierung an Anforderungen von relevanten (beruflichen) Situationen und einer beruflichen Handlungskompetenz
- ✓ Kompetenzdiagnose nicht als Selbstzweck, sondern zur Kompetenzentwicklung als übergeordnetem Ziel
- ✓ Eingebettet in eine Lernumgebung und stößt eine Kompetenzentwicklung beim Lernenden an (Einheit von Diagnose und Förderung)
- ✓ Bietet eine geeignete Interpretationsbasis zur Bestimmung von Zielen und Schritten
- ✓ Berücksichtigt multiple Perspektiven (Lerner, Klassenlehrer, Fachlehrer, Sozialpädagogen, Vertreter aus Praktikumsbetrieben, Mitschüler, etc.)
- ✓ Wird in multiplen Kontexten / Situationen durchgeführt
- ✓ Wird zu multiplen Zeitpunkten durchgeführt
- ✓ Erfasst neben Lernergebnissen insbesondere auch Lern-/Kompetenzentwicklungsprozesse



**Arbeitsbereich I**

**BERUFSKOLLEG TROISDORF**  
Georg-Kerchensteiner-Berufskolleg, Troisdorf

**CSB**  
Wirtschaft und Verwaltung  
Carl-Severing-Berufskolleg in Bielefeld

**HGB**  
Hermann-Gmeiner-Berufskolleg

**eVet**  
center for vocational education and training  
Cevet Universität Paderborn

**Robert-Schmidt-Berufskolleg in Essen**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales | **GEB Xenos** Integration und Vielfalt | **ESF** Europäischer Sozialfonds für Deutschland | **EUROPÄISCHE UNION**

## LITERATUR

- Berthold, H. (2006): Programm zur Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt (EIBOE). Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch Qualifizierung. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*, Jg. 58, H. 3, S. 19–21.
- Bundschuh, K. (2003): Zum Begriff und Problem der Lernprozessanalyse. In: Eberwein, H. / Knauer, S. (Hrsg.): *Lernprozesse verstehen. Wege einer neuen (sonder-)pädagogischen Diagnostik. Ein Handbuch. 2., neu ausgestattete Aufl.*, Weinheim, S. 94–108.
- Christiani, R. (1994): *Auch die leistungsstarken Kinder fördern*. Frankfurt/Main.
- Demmer-Diekmann, I. / Höhmann, K. / Krohn, G. (2003): *Auf dem Weg zum Förderplan. Dokumentation eines Kolloquiums. Werkstattheft Nr. 26*. Bielefeld.
- Dilger, B. / Krakau, U. / Rickes, M. / Sloane, P. F. E. / Tiemeyer, E. (2006): *Entwicklung von Lernsituationen zur Förderung des selbst regulierten Lernens in Lernfeldern. Beispiele aus dem Einzelhandel. Modellversuchsinformation 4*. Soest.
- Eberwein, H. / Knauer, S. (2003): *Einführung und Problemstellung*. In: Eberwein, H. / Knauer, S. (Hrsg.): *Lernprozesse verstehen. Wege einer neuen (sonder-)pädagogischen Diagnostik. Ein Handbuch. 2., neu ausgestattete Aufl.*, Weinheim, S. 7–14.
- Eggert, D. (2000): *Von den Stärken ausgehen. Individuelle Entwicklungspläne in der Lernförderungsdiagnostik. Ein Plädoyer für andere Denkgewohnheiten und eine veränderte Praxis*. 4. Aufl., Dortmund.
- Gaag, R. (2001): *Förderplanung in der Benachteiligtenförderung*. In: *Jugend, Beruf, Gesellschaft*, Jg. 52, H. 1, S. 26–29.
- Hessisches Kultusministerium (o. J.): *EIBE – Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt. Berufliche Basisqualifikation sichern. Individuell fördern. Eigenverantwortliche Lebensperspektiven eröffnen*. Online: [http://www.eibe-online.de/info\\_allg/info\\_allg.html](http://www.eibe-online.de/info_allg/info_allg.html) (Stand: 12.10.09).
- Höhmann, K. (2001): *Stärken entwickeln: individuell und gemeinsam*. In: *Pädagogik*, H. 12, S. 9–13.
- Höhmann, K. (2003): *LIBRO auf dem Weg zum Förderplan*. In: Demmer-Diekmann, I. / Höhmann, K. / Krohn, G. (Hrsg.): *Auf dem Weg zum Förderplan. Dokumentation eines Förderplans. Werkstatthefte Nr. 26*, Laborschule Bielefeld, S. 15–19.
- Höhmann, K. (2006): *Lernverträge und Förderpläne. Instrumente für die Individualisierung von Förderprozessen*. In: *Pädagogik*, Jg. 58, H. 1, S. 20–25.
- Hüttenholscher, B. / Koch, B. / Kortenbusch, J. (2005): *Individueller Förderplan "Berufliche Integration"*. Bielefeld.
- Koch, B. / Kortenbusch, J. (2004): *Absolventen der Sonderschule erfolgreich am Berufskolleg? Erfahrungen aus gemeinsamen Lehrerfortbildungen mit Sonderpädagogen, Berufspädagogen und Schulsozialarbeitern im Projekt "BiZEbs" (Beruf im Zentrum - Eingliederung benachteiligter Schülerinnen und Schüler)*. In: *bwp@*, Ausgabe Nr. 6, 2004. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe6/koch\\_kortenbusch\\_bwpat6.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe6/koch_kortenbusch_bwpat6.pdf) (Stand: 13.10.2009).
- Koch, B. / Kortenbusch, J. (2007): *Individuelle Förderplanung Berufliche Integration. Benachteiligte Jugendliche finden ihren Weg von der Schule in den Beruf*. Bielefeld.
- Koch, B. / Kortenbusch, J. (2009): *Förderplanung zur beruflichen Integration*. In: *Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Individuell fördern in der Berufs- und Studienorientierung. Neue Handreichung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung*. H. 5, Bielefeld.
- Kremer, H.-H. (2007): *Selbstgesteuertes Lernen in medienbasierten kooperativen Lernumgebungen*. In: Kremer, H.-H. (Hrsg.): *Lernen in medienbasierten kooperativen Lernumgebungen. Modellversuch KooL*. Paderborn, S. 95–117.

Kremer, H.-H. / Zoyke, A. (2009): Individuelle Förderung von Kompetenzen. Curriculare und didaktisch-methodische Optionen. In: Erziehungswissenschaft und Beruf. Jg. 57. H. 2, S. 163–173.

Kremer, H.-H. / Zoyke, A. (2010a): Kompetenzdiagnose als Basis individueller Förderung - Zum Geheimnis einer Black Box!? In: Münk, D. / Schelten, A. (Hrsg.): Kompetenzermittlung für die Berufsbildung. Verfahren, Probleme und Perspektiven im nationalen, europäischen und internationalen Raum. (Schriften zur Berufsbildungsforschung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz AG BFN, Bd. 8). Bielefeld: Bertelsmann, S. 145–160.

Kremer, H.-H. / Zoyke, A. (2010b): Individuelle Förderung im Reha-Vorbereitungslehrgang für besondere Zielgruppen – Entwicklung und Erprobung didaktisch-methodischer Reformansätze. In: Kremer, H.-H. / Zoyke, A. (Hrsg.): Individuelle Förderung in der beruflichen Bildung. Grundlegung und Annäherung im Kontext von Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Paderborn (Im Druck).

Kunze, I. (2009): Begründungen und Problembereiche individueller Förderung in der Schule. Vorüberlegungen zu einer empirischen Untersuchung. In: Kunze, I. / Solzbacher, C. (Hrsg.): Individuelle Förderung in der Sekundarstufe I und II. 2. unveränd. Aufl., Baltmannsweiler, S. 3–25.

Lippegaus, P. (2000): Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Lernangebote. Berichte und Materialien. 2. unveränd. Aufl., Offenbach am Main: INBAS (3).

Mand, J. (2003): Förderdiagnostik als Lernprozessdiagnostik. Begründung, Methodenprobleme und diagnostischer Alltag. In: Eberwein, H. / Knauer, S. (Hrsg.): Lernprozesse verstehen. Wege einer neuen (sonder-)pädagogischen Diagnostik. Ein Handbuch. 2. Aufl., Weinheim u. a., S. 39–53.

Mutzeck, W. (2007): Förderplanung. Grundlagen, Methoden, Alternativen. 3. Aufl., Weinheim/Basel.

Schnadt, P. et al. (2001): Individuelle Förderplanung in der Benachteiligtenförderung. Instrumente und Dokumentation (hrsg. v. heidelberger institut beruf und arbeit, Band 10/60, Bd. 2).

Zoyke, A. (2009): Aktuelles Stichwort: Individuelle Förderung. In: Kölner Zeitschrift für >>Wirtschaft und Pädagogik<<. Jg. 24, H. 47, S. 5–114.



# Arbeitsbereich I



Andrea Zoyke



## Carl-Severing-Berufskolleg, Bielefeld



Heike Aue  
Klemens Lüchtefeld  
Hans Steffek

## Hermann-Gmeiner-Berufskolleg, Moers



Dieter Borchers  
Maria Kalaitzidou

## Robert-Schmidt-Berufskolleg, Essen



Saadet Bayram      Uwe Nebe  
Tanja Kleymann      Marion Pork  
Olivia Schattmeier

## Georg-Kerschensteiner-Berufskolleg, Troisdorf



Sadife Akca      Jutta Thomas-Ackermann  
Silke Hensing      Thomas Werner-Dicke



## BETEILIGTE BERUFSKOLLEGS GESAMTPROJEKT INLAB

<i>Berufskolleg</i>	<i>Ansprechpartner</i>	<i>Adresse</i>
<b>Berufskolleg Dinslaken</b>	van Oepen, Claudia Tel.: 02064/47700	Wiesenstraße 45-47 46535 Dinslaken
<b>Berufskolleg Ostvest, Datteln</b>	Brinkhus, Maike Tel.: 02363/3780	Hans-Böckler-Str. 2 45711 Datteln
<b>Berufskolleg Schloß Neuhaus</b>	Albers, Thomas Tel.: 05254/93190	An der Kapelle 2 33104 Paderborn
<b>Berufskolleg für Technik, Moers</b>	Dischhäuser, Peter Tel.: 02841/28064	Repelener Straße 101 47441 Moers
<b>Carl-Severing-Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung, Bielefeld</b>	Lüchtfeld, Klemens Tel.: 0521/512424	Bleichstraße 12 33607 Bielefeld
<b>Georg-Kerschensteiner-Berufskolleg, Troisdorf</b>	Hensing, Silke Tel.: 02241/96410	Kerschensteinerstr. 4 53844 Troisdorf
<b>Hermann-Gmeiner-Berufskolleg, Moers</b>	Borchers, Dieter Tel.: 02841/9081980	Landwehrstraße 31 47441 Moers
<b>Käthe-Kollwitz-Berufskolleg, Oberhausen</b>	Frintrop, Barbara Tel.: 0208/6904480	Nierfeldweg 1 a-c 46047 Oberhausen
<b>Mildred-Scheel-Berufskolleg, Solingen</b>	Weiser, Verena Tel.: 0212/599810	Beethovenstr. 225 42655 Solingen
<b>Paul-Spiegel-Berufskolleg, Dorsten</b>	Pasing, Ricarda Tel.: 02362/94540	Halterner Str. 15 46284 Dorsten
<b>Robert-Schmidt-Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung, Essen</b>	Schattmeier, Olivia Tel.: 0201/86056030	Robert-Schmidt-Str. 1 45138 Essen
<b>Staatliches Berufskolleg Glas – Keramik – Gestaltung des Landes NRW, Rheinbach</b>	Dernbach, Walter Tel.: 02226/92200	Zu den Fichten 19 53359 Rheinbach

## PROJEKTTRÄGER

Ministerium für Schule und Weiterbildung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Völklinger Str. 49  
40221 Düsseldorf



### Projektleitung

Detlef Zech  
Referat 312

Tel.: 0211/5867-3472  
detlef.zech@msw.nrw.de

### Projektkoordination

Christoph Harnischmacher  
GEB Bezirksreg. Düsseldorf  
Am Bonnhof 35  
40474 Düsseldorf

Tel.: 0211/475-5666  
christoph.harnischmacher@  
brd.nrw.de



## WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG

Universität Paderborn  
centre for vocational education and training

Warburger Str. 100  
33098 Paderborn



Prof. Dr. H.-Hugo Kremer

Tel.: 05251/60-3362  
hkremer@wiwi.upb.de

Prof. Dr. Marc Beutner

Tel.: 05251/60-2367  
mbeutner@wiwi.upb.de

### Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

#### Arbeitsbereich I

Dipl.-Hdl. Andrea Zoyke

Tel.: 05251/60-3564  
azoyke@wiwi.upb.de

#### Arbeitsbereich II

Dipl.-Hdl. Christof Gockel

Tel.: 05251/60-2387  
cgockel@wiwi.upb.de

#### Arbeitsbereich III

Dipl.-Hdl. Petra Frehe

Tel.: 05251/60-3564  
pfrehe@wiwi.upb.de

Sebastian Rohde, M. Sc.

Tel.: 05251/60-2414  
srohde@wiwi.upb.de

Sebastian Rose

Tel.: 05251/60-2414  
srose@wiwi.upb.de



## Kontakt

---

Universität Paderborn  
centre for vocational education and training - N4.316

Warburger Str. 100  
33098 Paderborn

Tel.: 05251/60-2365  
InLab@cevet.uni-paderborn.de

---

