

## **Gesamtkonzept Fortbildung**

# **Sonderpädagogische Förderung und Inklusion**

**Angebote der Hessischen Lehrkräfteakademie ab 2019**

## Vorwort

Im Hessischen Kultusministerium und in der Hessischen Landesregierung wird gesehen, dass die Lehrkräfte viele Erziehungsaufgaben übernehmen und dass Schulen bei den Aufgaben, die durch Migration und Zuwanderung, ganztägige Bildungsangebote oder inklusiven Unterricht täglich auf sie zukommen, Enormes leisten.

In der Koalitionsvereinbarung wurde deshalb festgehalten, im Sinne einer Lehrerbildung aus einem Guss, auch die dritte Phase der Lehrerbildung weiterzuentwickeln:

„Lehrerinnen und Lehrer brauchen dabei Unterstützung, den veränderten Anforderungen in Bereichen wie z.B. Digitalisierung und Medienkompetenz, Ganztagschulentwicklung, Team-Teaching, offener Unterricht, Projektorientierung, Umgang mit Heterogenität, interkulturelle Kompetenz, Deutschförderung und Inklusion gerecht zu werden.“

Neben dem Bildungsauftrag ist der Erziehungsauftrag fest im Hessischen Schulgesetz verankert. Der Umgang mit herausforderndem Verhalten von Schülerinnen und Schülern in Schule und Unterricht wird aktuell als eine der zentralen Aufgaben von Schulleitungen und Lehrkräften aller Schulformen wahrgenommen.

Das neue Gesamtkonzept Fortbildung sonderpädagogische Förderung und Inklusion der Hessischen Lehrkräfteakademie bietet deshalb differenzierte Angebote für:

- Schulleitungen und Schulleitungsteams der allgemeinen Schule und der regionalen und überregionalen Beratungs- und Förderzentren, die eine inklusive Schulentwicklung konkret gestalten und Strukturen etablieren möchten, die den Lehrkräften ermöglichen, herausforderndem Verhalten der Schülerinnen und Schüler pädagogisch sinnvoll begegnen zu können.
- Lehrkräfte der allgemeinen Schule und Förderschullehrkräfte der regionalen und überregionalen Beratungs- und Förderzentren, die im Tandem oder in Jahrgangsteams im inklusiven Unterricht arbeiten und Erziehungs- und Lernprozesse entwicklungsgemäß gestalten möchten, um herausforderndem Verhalten mit praxiserprobten Methoden in der Schule begegnen zu können.
- Schulleitungen und Schulleitungsteams der Förderschulen sowie für Förderschullehrkräfte, die mit ihren spezialisierten sonderpädagogischen Angeboten den neuen Herausforderungen und Aufgabenstellungen an das Förderschulsystem so-

wohl auf Leitungsebene als auch im Unterricht begegnen, in dem sie ihr schuleigenes pädagogisches Profil identifizieren und mit Blick auf die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen in der Region weiterentwickeln möchten.

Übergeordnetes Ziel der Fortbildungsangebote der Hessischen Lehrkräfteakademie für Schulleitungen und Lehrkräfte der Förder- und inklusiv arbeitenden Schulen ist, pädagogisches Wissen über die Sozialisation von Kindern und Jugendlichen zu vermitteln, methodische Handlungskompetenz und Sicherheit im Umgang mit auffälligen Verhaltensweisen zu erproben und auf organisatorischer Ebene Möglichkeiten zu eröffnen, Schule und Unterricht so zu gestalten, dass alle an der schulischen Bildung Beteiligten pädagogisch wirksam arbeiten können.

Neben diesen Fortbildungen bietet die Arbeitsstelle für Diversität und Unterrichtsentwicklung - Didaktische Werkstatt - in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität in Frankfurt überregionale Fortbildungsangebote an. Diese Fortbildungsangebote richten sich an Lehrkräfte, Studienseminare und Studierende und vermitteln Qualifikationen, die es Lehrerinnen und Lehrern ermöglichen, unterschiedliche Lernniveaus einer Lerngruppe zu erkennen und darauf angemessen einzugehen. Dazu gehören auch die Vermittlung spezifisch sonderpädagogischer Kenntnisse über die verschiedenen Förderschwerpunkte und den Umgang mit Schülerinnen und Schülern mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen.

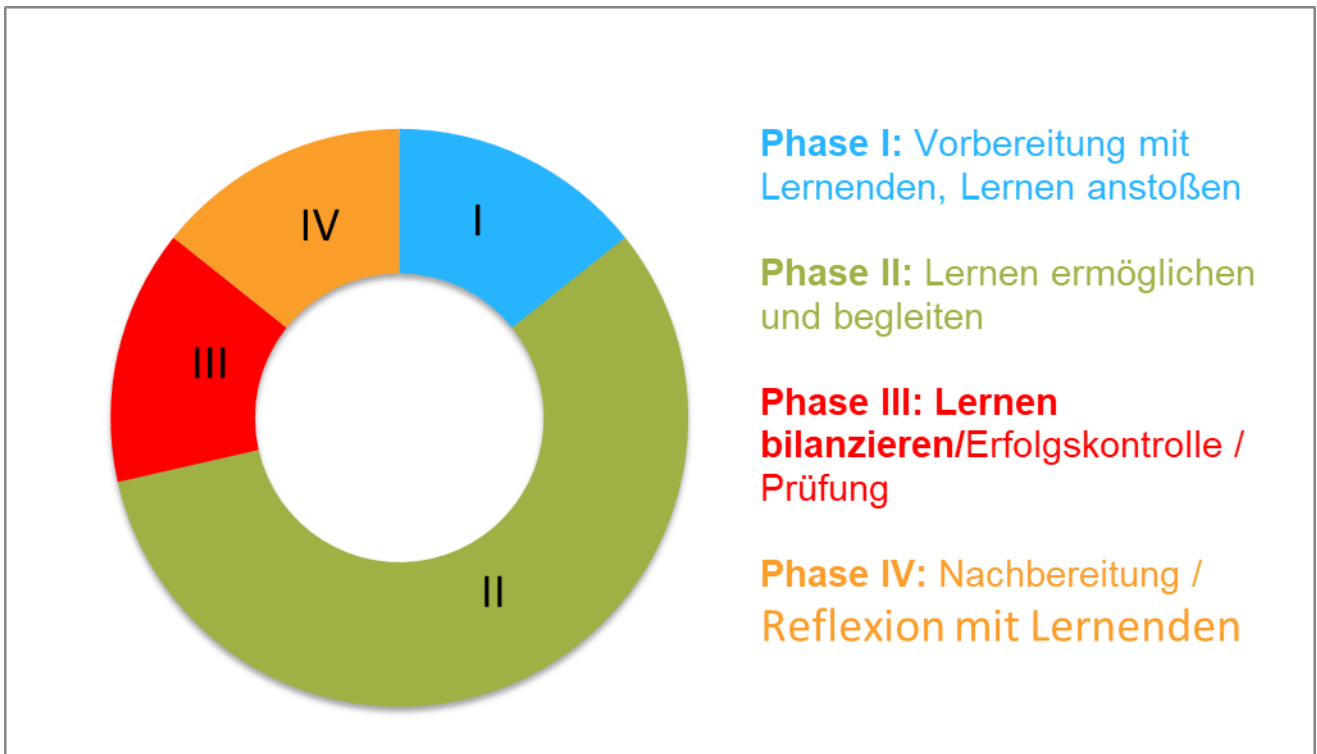
## **1. Grundannahmen gelingender Fortbildung**

### **1.1 Prozessorientierung**

Kompetenzorientierte und individualisierte Fortbildung findet im Zusammenspiel von Lernkulturentwicklung, Organisations- und Personalentwicklung statt, um Schulentwicklung zu beginnen oder weiterzuentwickeln und zielorientiert und vor allem nachhaltig zu gestalten.

Ziel der Landesregierung ist, in Ergänzung zu bereits etablierten Fortbildungsformaten, gute Praxisbeispiele von Schulen sichtbar und für die Fortbildung nutzbar zu machen, damit Schulen von Schulen lernen können, z.B. durch Hospitationen von Kollegien bei geeigneten Referenzschulen, im Rahmen von Konferenzen und Netzwerktreffen, durch kollegiale Fallberatungen und extern begleitete Supervisionen.

Die organisatorische Gestaltung der einzelnen Module der Fortbildungsreihen in den Bereichen sonderpädagogische Förderung und Inklusion wurden nach dem kompetenzorientierten Lernzyklus von Prof. Peter Heiniger<sup>1</sup> aufgebaut:



*Interdependenter Lernzyklus/PDCA-Zyklus nach Heiniger*

Alle Fortbildungsangebote orientieren sich am individuellen Entwicklungsprozess und sind in enger Verzahnung der vier Phasen des Zyklusses konzipiert: Der individuellen Vorhabenplanung folgen praktische Erprobungen, Reflexion, Peerfeedback und Hospitation.

Prof. Dr. Frank Lipowsky, Professor für Empirische Schul- und Unterrichtsforschung der Universität Kassel betont in seinem aktuellen Bericht „Wie Fortbildung für Lehrkräfte gelingen kann – Die Sicht der Wissenschaft“, dass Gelegenheiten zur Erprobung der Fortbildungsangebote von besonderer Bedeutung sind. „Eine bloße Weitergabe von Informationen an das Kollegium“, so Prof. Lipowsky, „reicht nicht aus, um nachhaltige Weiterentwicklungen des Unterrichts anzustoßen. Diese erfordern langfristig angelegte Ziele in der

---

<sup>1</sup> Professor Peter Heiniger: Pädagogische Hochschule Thurgau. Leitung des Studiengangs Sekundarstufe II, Dozent für Allgemeine Didaktik, Beratung und Weiterbildungen in den Schwerpunktthemen 'Schulentwicklung', 'Gestaltung von Lern-Lehr-Prozessen', 'Individualisierung von Lernprozessen'

Unterrichtsentwicklung gestützt durch die Schulleitung, wechselseitige Hospitationen, kriteriengeleitetes Feedback und – insbesondere wenn es sich um komplexere Vorhaben und Konzepte handelt – auch das Einbeziehen und die Unterstützung externer Experten.“<sup>2</sup>

Die Tandems der Fortbildnerinnen und Fortbildner sind im Hinblick auf Lehr- und Lernprozesse heterogener Lerngruppen selbst nach dem kompetenzorientierten Lernzyklus fortgebildet.

## 1.2 Nachhaltigkeit und Wirksamkeit

Wie der Forschungsstand zeigt, sind neben Phasen der Informationsvermittlung auch Phasen der Erprobung der Fortbildungsinhalte im Unterricht erforderlich. Viele wirksame Fortbildungskonzepte, so Prof. Dr. Frank Lipowsky, kombinieren diese Verschränkung von Input- und Erprobungsphasen auch mit der Gelegenheit zur Reflexion und teilweise auch mit Feedback durch Fortbildnerinnen und Fortbildner oder Kolleginnen und Kollegen (Lipowsky & Rzejak, 2015).

Das Format der Fortbildungen bietet deshalb gezielt Möglichkeiten zur Implementierung von Inhalten und Methoden in den Alltag der Lehrkräfte durch:

- Ziel- und Produktorientierung, Erprobung und Reflexion,
- einen „Stopptag“ nach ca. einem Jahr (Bilanzierung und Weiterdenken im Sinne des Interdependenten Lernzyklus/PDCA-Zyklus) sowie
- den Gegencheck über Peerfeedback und Hospitation.

Besonders nachhaltig kann sich eine parallele Fortbildung einer Schulleitung in Säule 1 und eines Tandems/ Teams (Lehrkraft der allgemeinen Schule und Lehrkraft des BFZ) in Säule 2 auf die Schul- und Unterrichtsentwicklung auswirken. Die gemeinsame Teilnahme ermöglicht den Gegencheck zwischen Schulleitung und Lehrkräften, bei dem erreichte Zwischenziele im Prozess der Weiterentwicklung geprüft, angeglichen und gegebenenfalls optimiert werden können.

---

<sup>2</sup> Prof. Dr. Frank Lipowsky: Wie Fortbildung für Lehrkräfte gelingen kann – Die Sicht der Wissenschaft, erschienen in: Pädagogische Führung, Zeitschrift für Schulleitung und Schulberatung, 6/2018, 29. Jg.

## 1.3 Verzahnung unterschiedlicher Professionen

Die Landesregierung ist der Überzeugung, dass es multiprofessionelle Teams ermöglichen, intensiver auf alle Schülerinnen und Schüler einzugehen und sie individuell fördern zu können.

Auf der Grundlage einer systemischen Herangehensweise bietet das konzipierte Angebot Fortbildungen für drei unterschiedliche Zielgruppen an. Hierbei ist die Verzahnung unterschiedlicher Professionen erklärtes Ziel.

Dies wird erreicht durch:

- Angebote innerhalb des Schulgefüges (siehe Kapitel 2),
- eine Etablierung in den inklusiven Schulbündnissen sowie
- die Implementierung in den Regionen (siehe Kapitel 3).

## 2. Das Fortbildungsangebot

### 2.1 Die drei Säulen

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiten entsprechend ihres Auftrags und ihrer individuellen Bedarfe Vorhaben, um handlungsfähig zu sein:

#### Säule 1

In der Funktion als Schulleitung bzw. Schulentwicklungsgruppe, um ihre Prozesse in ihrer inklusiv arbeitenden Schule zu steuern, damit alle Schülerinnen und Schüler individuell bzw. förderzielorientiert lernen können.

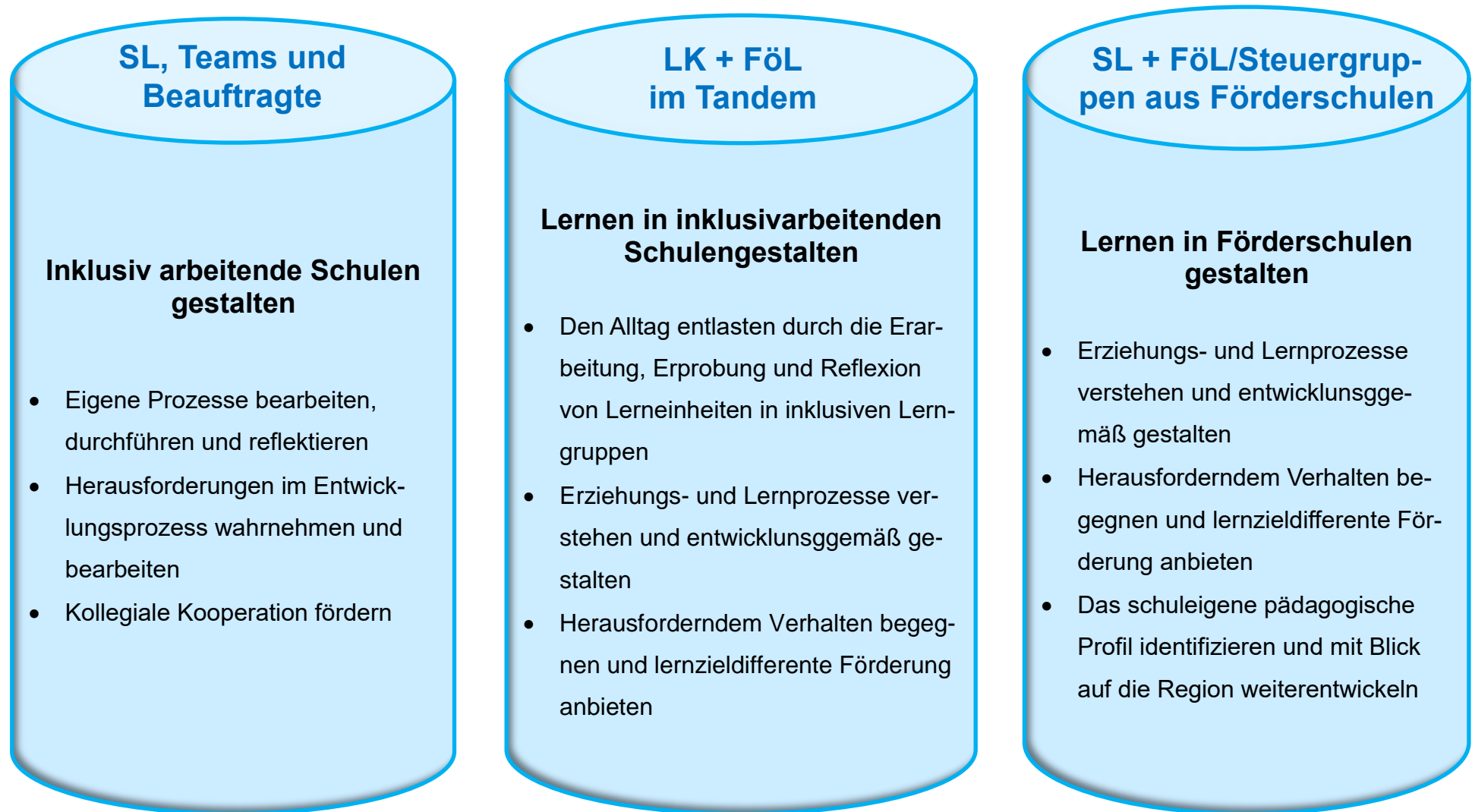
#### Säule 2

In der Funktion als Lehrkraft der allgemeinen Schule und des BFZ, um den Erziehungsauftrag der Schule in den Blick zu nehmen und herausforderndem Verhalten von Schülerinnen und Schülern begegnen zu können.

#### Säule 3

In der Funktion als Schulleitung und Lehrkraft einer Förderschule, um eine positive Wahrnehmung ihrer Schule in der Gesellschaft zu gestalten und den sich verändernden Herausforderungen in der schulischen Arbeit handlungsorientiert begegnen zu können.

## 2.2 Unterstützung für inklusiv arbeitende Schulen, für Förderschulen und für Förderschulen mit BFZ



## 2.3 Arbeits- und Lernprinzipien

Die Lernsettings werden individualisiert gestaltet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Qualifizierungsreihen formulieren den eigenen Bedarf an Input und an Rückmeldung, um am eigenen Produkt (konkrete Praxisvorhaben) konstruktiv arbeiten zu können. Vorhandenes Wissen und Kompetenzen sind für die Seminarleitung immer wieder der Ausgangspunkt für weitere Inputs und Beratungen. Individualisiertes und prozessorientiertes Lernen bildet die Grundhaltung für die Seminarleitung.

Alle Fortbildungsangebote bestehen aus mehreren Modulen (siehe 2.4), die ein- oder zweitägig angeboten werden. Die Module sind so gestaltet, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Grundlage des Lernzyklus (siehe S. 4) eigene Erfahrungen ihrer Praxis reflektieren, Vorhaben erproben, evaluieren und reflektieren können.

Rückmelde- und Feedbackschleifen durch Peers und Seminarleitung gehören zur Lernkultur des Seminars. Am Ende der Qualifizierung präsentieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Gesamtprodukt und machen daran das eigene Lernen für andere sichtbar (in Anlehnung an John Hattie).

Damit die Verzahnung der verschiedenen Akteure und Professionen zwischen den unterschiedlichen „Säulen“ gelebt werden kann und Synergien entstehen können, kann

- beispielsweise durch einen gemeinsamen Start der Qualifizierungsreihen (Modul: Auftragsklärung) ein gemeinsames Bild der Herausforderungen und der Ziele entstehen und
- im Verlauf der Qualifizierung durch einen professionsübergreifenden Gegencheck auf Grundlage des PDCA-Zyklus gleichzeitig eine Art Ideenwerkstatt geboten werden.



## 2.4 Die konkreten Fortbildungsangebote

### 2.4.1 Säule 1: Inklusiv arbeitende Schulen gestalten

Ein Angebot für Schulleitungen, Schulleitungsteams und Mitglieder von Steuergruppen, die den Fokus auf Schulentwicklung und Veränderung legen (allgemeine Schule, Förderschule mit BFZ).

#### Übersicht über die Module

Modul 1: Veränderungsmanagement - Schulentwicklung initiieren / Prozessplanung

Modul 2: Strukturelle Voraussetzungen inklusiver Schulentwicklung – Gestaltungs- und Steuerungsinstrumente

Modul 3: Kollegiale Kooperation in inklusiven Settings durch interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung

#### Die Module im Einzelnen

##### **Modul 1: Veränderungsmanagement - Schulentwicklung für inklusiv arbeitende Schulen initiieren / Prozessplanung**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- ihre Aufträge und Ziele in ihrem System formulieren, Handlungsräume öffnen,
- Visionen und Strategien angeregt durch ein gelingendes Praxisbeispiel entwickeln,
- ihre Haltung und Rolle in einer inklusiven Schulentwicklung schärfen und
- ihren Ausgangspunkt im eigenen Veränderungsprozess analysieren und identifizieren.

##### **Modul 2: Strukturelle Voraussetzungen inklusiv arbeitender Schulen – Gestaltungs- und Steuerungsinstrumente nutzen und Diagnostikinstrumente einsetzen**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- individuelle Lern- und Entwicklungsstände der Schülerinnen und Schüler einschätzen und

- abgestimmte strukturelle Voraussetzungen auf Grundlage von Gestaltungs- und Steuerungselementen - am Beispiel von Stundenplanung, Rhythmisierung, Vertretungsplanung, Budgetplanung, Fortbildungsplanung, Raumkonzept – entwickeln.

### **Modul 3: Kollegiale Kooperation in inklusiven Settings durch interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- den Mehrwert von multiprofessionellen Kooperationen in inklusiven Settings kennen und nutzen lernen,
- interne und externe Kooperationen in den eigenen Veränderungsprozess einbeziehen und
- die Initiierung für das eigene System unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bezüge - beispielsweise kollegiale Fallberatung, kollegiale Unterrichtshospitation, Teamstrukturen - planen.

#### **2.4.2 Säule 2: Lernen in inklusiv arbeitenden Schulen gestalten**

Ein Angebot für Lehrkräfte und Förderschullehrkräfte im Tandem oder in Teams

##### **Übersicht über die Module**

Modul 1: Aufträge klären - Unsere Praxis als Lehrkräfte für Inklusion bestimmen

Modul 2: Erziehungs- und Lernprozesse entwicklungsgemäß gestalten

Modul 3: Sprache und Kommunikation im Veränderungsprozess

Modul 4: Prozesse begleiten

Modul 5: Arbeit im Team

##### **Die Module im Einzelnen**

###### **Modul 1: Aufträge klären**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- ihre Praxis bzw. Rolle und Aufgaben in ihrem Handlungsfeld reflektieren und klären,

- ein gemeinsames Verständnis über ihre Aufgaben und den Auftrag gegenüber einer Lerngruppe innerhalb ihres Tandems erarbeiten,
- mit den verschiedenen Auftraggebern (Schulleitung, Tandempartnerinnen und Tandempartnern, und Schülerinnen und Schüler) an einem gemeinsamen Bild vom Ziel arbeiten und
- die Auftragsklärung als Beratungstool konzipieren.

## **Modul 2: Erziehungs- und Lernprozesse entwicklungsgemäß gestalten**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- Stufen der emotionalen und sozialen Entwicklung von Kindern, deren Verzögerungen und Störungen sowie entsprechende Präventions- und Interventionsmodelle kennenlernen,
- die Gestaltung der Erziehungs- und Lernprozesse in ihren heterogenen Lerngruppen reflektieren und neue kompetenzorientierte Handlungsideen entwickeln,
- ihren Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen abstimmen und zielgerichtete Entwicklungen bei Schülerinnen und Schülern anstoßen und
- für die heterogenen Lerngruppen lernzieldifferente Förderungen entwicklungsgemäß erarbeiten.

## **Modul 3: Sprache und Kommunikation**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- verschiedene Gesprächssettings für unterschiedliche Phasen eines Lern- und Entwicklungsprozesses zielgerichtet für Schülerinnen und Schüler wie auch für Eltern anwenden,
- Erkenntnisse über ihren eigenen Sprach- und Kommunikationsstil gewinnen und reflektieren,
- anwenden und reflektieren, welche Sprach- und Kommunikationsstile sie aktiv in ihrem schulischen Alltag nutzen, um (Veränderungs-)Prozesse nachhaltig zu gestalten und Schülerinnen und Schüler mit Auffälligkeiten im Bereich emotionaler und sozialer Entwicklung wirkungsvoll anzusprechen,
- die Phasen kennen und anwenden lernen, die während eines Veränderungsprozesses oder während einer Entwicklung durchlaufen werden und

- Aushandlungsstrategien einsetzen, um mit unterschiedlichen Interessen und Bedarfen von beteiligten Personen bzw. Institutionen konstruktiv umzugehen, z.B. bei herausfordernden Verhaltensweisen bei Schülerinnen und Schülern, Runder Tisch, Förderplanung, Hilfeplangespräch.

#### **Modul 4: Prozesse begleiten**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- die Prozessorientierung im Spannungsfeld des Lernens von Schülerinnen und Schülern und der Aufgabe der Lehrenden reflektieren,
- eigene Bilder von Lernen und Lernerfahrungen entwerfen und reflektieren,
- Prozessorientierung auf ihr Praxisvorhaben mit den Schülerinnen und Schülern legen und eine Steuerungsidee entwickeln und
- Gruppenprozesse im Spannungsfeld von: Lernbegleitung, Lerncoaching, Entwicklungsbegleitung reflektieren und auf ihr Praxisvorhaben anwenden.

#### **Modul 5: Arbeit im Team**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- die Bedeutung der Aufgabenklärung auf Ihre Arbeit übertragen,
- die Kompetenzen im Team lernen zu erkennen und gewinnbringend zu nutzen,
- ein gemeinsames Verständnis von Inklusion entwickeln,
- sich im Team auf ein Verständnis von Lernen und Erziehen einigen und damit
  - gemeinsam pädagogische Maßnahmen abstimmen, die sich auf Erkenntnisse aus Modul 2 beziehen und
  - Lernarrangements in Bezug auf die emotional-soziale Entwicklung der Schülerinnen und Schüler gestalten,
- Möglichkeiten der kollegialen Fallberatung lernen anzuwenden und
- das Team als Chance der Entlastung kennen und nutzen lernen.

#### **2.4.3 Säule 3: Lernen in Förderschulen gestalten**

Ein Angebot für Leitungen/ Leitungsteams und Steuergruppen aus Förderschulen und Förderschulen mit BFZ, die den Fokus auf das stationäre System legen.

## **Überblick über die Module**

Modul 1: Bestandsaufnahme, Auftragsklärung und Vorhabenplanung

Modul 2: Bausteine der Organisationsentwicklung

Modul 3: Reflexion bisheriger Arbeitsvorhaben und Fortbildungsplanung

## **Die Module im Einzelnen**

### **Modul 1 - Bestandsaufnahme, Auftragsklärung und Vorhabenplanung**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- die bisherigen Schwerpunkte des pädagogischen Profils ihrer Schule identifizieren und diese im Hinblick auf ihre tragende Rolle als Wahlangebot in der Region weiter entwickeln,
- die Ist-Situation in ihrer Schule analysieren und daraufhin Schwerpunktsetzungen mit einer Zielformulierung, die anschließende Kommunikation und die Initiierung von Organisationsveränderungen mit den unterschiedlichen Gremien und Personengruppen planen und
- eine Prozessplanung zur Profilbildung vor dem Hintergrund der möglichen Nutzung existierender Steuer- und Gestaltungswerkzeuge wie z.B. Schulbudget, Kooperationsverträge, Kooperationsmöglichkeiten mit dem Schulträger vorbereiten.

### **Modul 2 – Bausteine der Organisationsentwicklung**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- Stufen der emotionalen und sozialen Entwicklung von Kindern, deren Verzögerungen und Störungen sowie entsprechende Präventions- und Interventionsmodelle näher kennenlernen,
- ihre Organisation und Gestaltung von Lernarrangements und systemisch wirksamen Förderkonzepten insbesondere in Bezug auf die emotional-soziale Entwicklung von Schülerinnen und Schülern überprüfen,
- Ideen zur Gestaltung geeigneter Lernsettings, insbesondere offener Lernformen, für extrem heterogene Lerngruppen mit besonderen Förderbedarfen entwickeln und

- systemische Prozesse von schulischer Erziehung und Beratung in Bezug auf die Rolle der Lehrkräfte gestalten.

## **Modul 3 – Reflexion bisheriger Arbeitsvorhaben und Fortbildungsplanung**

In diesem Modul können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- Ihre schulischen Entwicklungs- bzw. Arbeitsvorhaben einschließlich einer schulinternen Fortbildungsplanung – mit Kenntnis der regionalen und überregionalen Fortbildungsangebote – entwerfen, reflektieren und gegebenenfalls weiter entwickeln.

## **3. Umsetzung der Fortbildungsangebote in den Regionen**

### **3.1 Gelingensvoraussetzungen**

- Abstimmungsprozesse (s.u.) mit den Unterstützungssystemen
- Jeweils ein Kommunikationsprozess schulamtsintern – alle Dezernenten ziehen an einem Strang
- „Qualifizierung“ der Referentinnen und Referenten (s.u.) hin zu einem gemeinsamen Fortbildungsstandard und einer gemeinsamen Strategie zur Umsetzung des Angebots
- Erste Fortbildungsreihe mit Schulen aus der ersten Tranche (Implementierung iSB)
- Prozessbegleitung der Schulen im Anschluss an die Fortbildung (Nutzung der Prozessbegleiterinnen und -beleiter Inklusion, externe Prozessbegleiterinnen und -begleiter im Tandem)

### **3.2 Referentenqualifizierung**

- Gewinnung von erfahrenen Fortbildnerinnen und Fortbildnern
- Bildung von multiprofessionellen Referententeams
- Erarbeitung eines gemeinsamen Fortbildungsdesigns mit gemeinsamen Standards und Erarbeitung inhaltlicher Inputs
- Gewinnung von Schulen für die Pilotreihe
- Prozessbegleitungstandems initiieren