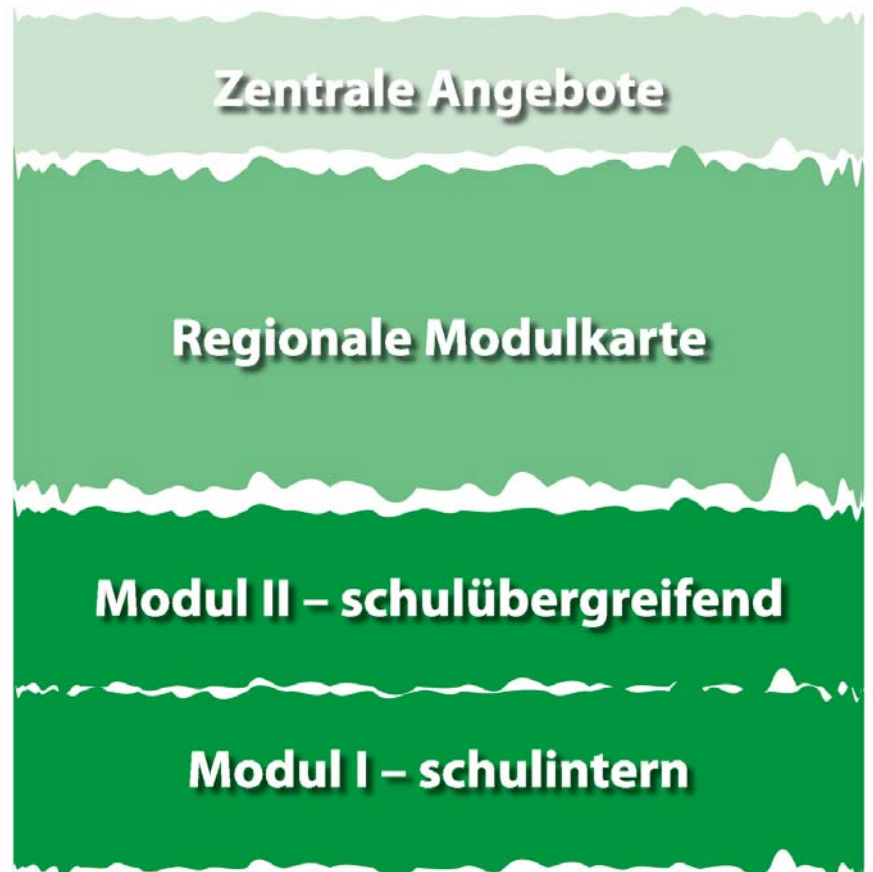


UNTERRICHTSENTWICKLUNG



Fortbildungcurriculum zum Pilotprojekt

„Inklusive Grundschule“ in Brandenburg

IMPRESSUM

Herausgeber

Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM)
14974 Ludwigsfelde-Struveshof

Tel.: 03378 209 - 0

Fax: 03378 209 - 149

www.lisum.berlin-brandenburg.de

Autorinnen und Autoren: Gudrun Hansen, Christiane Winter-Witschurke

unter Mitarbeit von Dr. Rosemarie Beck, Claudia Edelblut-Schöne, Karin Graf, Liane Hartwig-Göb, Marion Gutzmann, Doreen Herrmann, Carolin Huckebrink, Reneé Kundt, Kerstin Krins, Michael Kobsch, Silke Meyer, Elke Mücke, Hans-Ulrich Neuhof, Carsten Rode, Michael Rump-Räuber, Andrea Schmedes, Marion Seidel sowie der AG „Curriculum FLEX/FdL Individuelle Förderung 2009“ Antje Brandt, Regine Branzke, Heike Noll, Dietmar Rittel (†)

Gestaltung Christa Penserot

© Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM); Mai 2012

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind einschließlich Übersetzung, Nachdruck und Vervielfältigung des Werkes vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des LISUM in irgendeiner Form (Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Eine Vervielfältigung für schulische Zwecke ist erwünscht. Das LISUM ist eine gemeinsame Einrichtung der Länder Berlin und Brandenburg im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS)

INHALT

1	Ziele des Fortbildungscurriculums	5
2	Entstehung	6
3	Grundannahmen	7
4	Struktur	11
	Modul I und Modul II	12
	Regionale Modulkarte	12
	Zentrale Angebote	14
5	Basismodule	15
	Modul I	16
	Modul II	16
6	Regionale Modulkarte	21
A	Inklusive Kulturen schaffen	21
	A1 Akzeptanz von Verschiedenheit	22
	A2 Respektvolle und gewaltfreie Kommunikation in der Schule	23
	A3 Demokratische Schule und Demokratieerziehung	24
	A4 Wertschätzende Elternarbeit / Elternberatung	25
	A5 Inklusive Schule im Sozialraum / Netzwerkarbeit	26
B	Inklusive Strukturen etablieren	26
	B1 Teambildungsprozesse fördern / Bildung von multiprofessionellen Teams	27
	B2 Teambildungsprozesse fördern / Förderplanung im Team	28
	B3 Kollegiale Unterrichtshospitation	29
C	Inklusive Praktiken entwickeln	29
	C1 Leistungen beobachten, dokumentieren und bewerten / Lernprozessdiagnostik	30 30
	C2 Leistungen beobachten, dokumentieren und bewerten / Kompetenzraster / Portfolio	31 31
	C3 Leistungen beobachten, dokumentieren und bewerten / Leistungsbewertung / Nachteilsausgleich	32 32
	C4 Erstellung eines individuellen Lernentwicklungsplans	33
	C5 Inklusive Didaktik	34
	C6 Individualisierung/ Lernumgebung / Methodenvielfalt	35

1 Ziele des Fortbildungscurriculums

Das Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) hat im Schuljahr 2011/12 begonnen Brandenburger Beraterinnen und Berater mit dem Aufgabenschwerpunkt Inklusion¹ zu qualifizieren. Schulen im Pilotprojekt „Inklusive Grundschule“ in Brandenburg werden vorrangig durch diese Personengruppe beraten und fortgebildet.

Für die Beratungs- und Fortbildungsaufgabe dieser Beraterinnen und Berater wurde am Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) das nachfolgende Fortbildungscurriculum entwickelt. Inklusive Schulentwicklung ist ein umfassender Prozess, der Auswirkungen auf alle Bereiche von Schul- und Unterrichtsentwicklung hat und somit alle Personen, die in Schule tätig sind, erreichen wird. Deshalb ist es auch im Bereich der Fortbildung und Beratung notwendig, die Kompetenzen vieler anderer Beraterinnen und Berater einzubeziehen.

Das Fortbildungscurriculum stellt den Rahmen für die Arbeit der Beraterinnen und Berater dar. Es kann für die Koordination der regionalen Fortbildung zum Themenfeld „Inklusion“ wichtige Impulse setzen. Außerdem dient es den Beraterinnen und Beratern als wichtige Grundlage für ihre Fortbildungsaufgabe.

Das Curriculum beschreibt einen konzeptionellen Ansatz für die Fortbildung von Schulen, Schulgruppen und Schulteams für den Primarbereich. Außerdem zeigt es konkret auf, welche Kompetenzen von Lehrkräften innerhalb der Fortbildung erworben werden sollen. Dieser Kompetenzerwerb kann sicherlich nicht nur durch Fortbildung eingelöst werden. Es ist sinnvoll, im Vorfeld von Fortbildung zu entscheiden, welche Kompetenzen angestrebt werden und durch welche Methoden und Möglichkeiten der Prozess des Kompetenzerwerbs unterstützt werden kann. Auf wesentliche Inhalte für einzelne Themenfelder wird hingewiesen.

Unter Berücksichtigung des Ist-Zustands der gegenwärtigen Praxis, neuer bildungspolitischer Entwicklungen und wissenschaftlichen Erkenntnisse im Bereich Fortbildung wurde das Fortbildungscurriculum zum Pilotprojekt „Inklusive Grundschule“ in Brandenburg erstellt.

Neben dem vorliegenden Fortbildungscurriculum steht den Beraterinnen und Beratern ein geschützter Internetbereich zur Verfügung. Dieser Bereich enthält eine Sammlung verschiedenster Anregungen, methodischer Umsetzungsmöglichkeiten sowie konkreter Materialangebote zu den verschiedenen Modulen, die im Fortbildungscurriculum aufgeführt werden. Die zur Verfügung stehenden Materialien wurden von den Brandenburger Beraterinnen und Beratern und Berliner Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit dem Aufgabenschwerpunkt Inklusion innerhalb der o.g. Qualifizierung erarbeitet.

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im Weiteren nur noch die Bezeichnung Beraterinnen und Berater verwendet

2 Entstehung

Im Schuljahr 2008/09 entstand am LISUM ein Fortbildungscurriculum für die Arbeit der Beraterinnen und Berater FLEX/FdL (individuelle Förderung) „Fortbildungskonzept für Lehrkräfte, Individuelle Förderung in der Grundschule (Klasse 1 - 4)“. Dieses enthielt wesentliche Aspekte für die Fortbildung in den benannten Bereichen und diente als Ausgangspunkt für die Entwicklungsarbeit an diesem Fortbildungscurriculum. In einer Arbeitsgruppe aus erfahrenen Fortbildnerinnen und Fortbildnern wurde das vorliegende Papier überarbeitet und ergänzt. Ein wesentliches Ziel ist es Fortbildung nachhaltig zu gestalten.

Das vorliegende Fortbildungscurriculum wird im Schuljahr 2012/13 von Beraterinnen und Beratern mit dem Aufgabenschwerpunkt Inklusion an Schulen, die am Pilotprojekt „Inklusive Grundschule“ teilnehmen, erprobt. Eine Evaluation erfolgt u.a. im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Pilotprojektes „Inklusive Grundschule“.

3 Grundannahmen

Ausgangspunkt konzeptioneller Überlegungen für das vorliegende Fortbildungscurriculum sind vier Grundannahmen bzw. Thesen. Diese werden im folgenden Abschnitt erläutert. Die Konsequenzen für das vorliegende Fortbildungscurriculum und die Arbeit der Beraterinnen und Berater werden ebenfalls beschrieben.

Jede Gruppe von Lernenden ist heterogen.

Erläuterung

Innerhalb einer Gruppe von Menschen sind die Lernvoraussetzungen eines jeden Einzelnen unterschiedlich. So bringt jede Lernende bzw. jeder Lernende unterschiedliche Vorerfahrungen, Kompetenzen und individuelles Vorwissen mit. Weiterhin gibt es Unterschiede zwischen Menschen hinsichtlich der Verarbeitung und Speicherung von Informationen, hinsichtlich ihrer Lernmotivation und Lernstrategien² und vielem anderem mehr. Vorhandene Kompetenzen und Vorwissen bilden jedoch die wichtigste Grundlage für das weitere Lernen.

Das ist nicht nur bei Schülerinnen und Schülern so, sondern bei allen Lernenden – so auch in der Fortbildung von Lehrkräften. Jede Mitarbeiterin/ jeder Mitarbeiter einer Schule hat individuelle Lern-, Lehr- und Lebenserfahrungen. Diese sind so vielfältig wie die Gruppe selbst und fließen in Fortbildung ein. Die Anerkennung der Heterogenität einer jeden Lerngruppe muss zu Formen individualisierenden Lernens führen. Der Lernende selbst muss seinen Lernprozess steuern können. Dazu gehört auch das Übertragen von Eigenverantwortung im Lernprozess. Jedoch sind Reflexionen und Rückmeldungen durch die Fortbildnerin/ den Fortbildner bzw. durch die Lerngruppe wesentlich für den eigenen Lernprozess.³

Konsequenzen für das Fortbildungscurriculum

Ein Fortbildungscurriculum sollte so konzipiert werden, dass individuelle Bedarfe von Teilnehmerinnen und Teilnehmern berücksichtigt werden können.

Konsequenzen für die Beraterinnen und Berater

Schulgenaue Ermittlung von Fortbildungs- und Beratungswünschen der Schulteams und damit auch des Einzelnen sollte die Grundlage des Planungshandelns der Beraterinnen und Berater sein. Die Sichtbarmachung und Nutzung vorhandener Kompetenzen der Lehrkräfte sollte innerhalb von Fortbildung selbstverständlich sein.

² H.-G. Roßbach und M. Wellenreuther: *Empirische Forschungen zur Wirksamkeit von Methoden der Leistungsdifferenzierung in der Grundschule*. In: F. Heinzel und A. Prenzel (Hrsg.): *Heterogenität, Integration und Differenzierung in der Primarstufe*. Jahrbuch Grundschulforschung 6, Opladen 2002. S. 44 – 57. Vortrag im Rahmen der didacta 2005 „Heterogene Lerngruppen in Schule und Unterricht“ (Stand: 16. März 2008)

³ nach Schulbegleitforschung Bremen

Schulgenaue Fortbildungsplanung ist unabdingbar.

Erläuterung

Veränderungsprozesse, die durch Fortbildungs- und Beratungsprozesse unterstützt werden sollen, müssen durch Schulleitung und Kollegium getragen werden. Neben dem gemeinsamen Lernen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule z.B. in Form von schulinternen Fortbildungen ist auch das Lernen einzelner Teams des Kollegiums zu speziellen Aspekten wertvoll für das Gesamtsystem. Die Initiierung von schulgenauer Fortbildungsplanung ist eine wichtige Aufgabe von Schulleitung.⁴

Konsequenzen für das Fortbildungscurriculum

Fortbildungsplanung muss trotz einer gemeinsamen Rahmensetzung durch ein Fortbildungscurriculum von der Einzelschule her gedacht werden können. Die Grundlage für alle von Schulgruppen gebuchten Fortbildungsmodule sollte die längerfristige Fortbildungsplanung der Schulen sein.

So gilt das vorliegende Curriculum als Orientierung. Zwei Module sind als verpflichtend benannt, da sie aus unserer Sicht wesentliche Grundlagen für die Arbeit an inklusiven Schulen enthalten. Die Heterogenität hinsichtlich von Vorerfahrungen und Kompetenzen kann eine Bereicherung für die Gesamtgruppe darstellen, denn jede Kollegin und jeder Kollege kann wichtige Impulse einbringen. Außerdem können so innerhalb von Fortbildung differenzierte Formen selbstverantwortlichen Lernens am gleichen Lerngegenstand geübt werden.

Konsequenzen für die Beraterinnen und Berater

Regionale Beratungs- und Fortbildungsangebote müssen bedarfsgerecht Schulen in ihrer Eigenverantwortung unterstützen. Die Aufgabe der Beraterinnen und Berater kann demzufolge wie folgt beschrieben werden. Sie "... sollten "modulare, nachfrageorientierte Auswahlangebote" („Menükarte“) vorhalten, aus denen sie mit den nachfragenden Schulen jeweils „maßgeschneiderte Fortbildungsprogramme“ („Menü“) zusammenstellen.“⁵

⁴ vgl. Gesetz über die Schulen im Land Brandenburg 19.11.2011 § 70 (3) und § 71 (4)

⁵ Priebe, Botho. Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Lehrerfortbildung und Schulberatung im schulischen Unterstützungssystem in Nordrhein-Westfalen. 2011 S.20

Nachhaltigkeit erfordert Zeit.

Erläuterung

Befunde empirischer Untersuchungen zur Wirksamkeit von Fortbildungen zeigen: Fortbildungen sollten in sequentieller Folge, Inputs, schulisch-unterrichtliche Erprobungen sowie deren Evaluation und Weiterentwicklung einbeziehen. Das erfordert Zeit. „Mit Lipowsky ist festzustellen, dass die vorliegenden Untersuchungsbefunde begründet vermuten lassen, dass Lehrerfortbildungen vor allem dann erfolgreich sind, wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und dabei einen Wechsel zwischen Input- und Arbeitsphasen, praktischen Erprobungs- bzw. Trainingsphasen und unterrichtsbezogenen Reflexionsphasen herstellen.“⁶

Konsequenzen für das Fortbildungscurriculum

Die Umsetzung des vorliegenden Fortbildungscurriculums erfordert einen Mindestzeitumfang von 18 Monaten. Um nachhaltiges Lernen der Lehrkräfte durch Fortbildung zu ermöglichen, sollten möglichst mehrfach im Schuljahr kleine Fortbildungsreihen zu einem bestimmten Thema angeboten werden. Die Anwendung neuen Wissens und neuer Erfahrungen in den aktuellen Schulalltag und die Reflexion unterstützt den Kompetenzzuwachs der Lehrkräfte nachhaltig.

Konsequenzen für die Beraterinnen und Berater

Die Beraterinnen oder Berater mit dem Aufgabenschwerpunkt Inklusion werden als Tandem für einen Zeitraum von 18 Monaten einzelnen Schulen fest zugeordnet. Sie begleiten die Schulen in ihrem Entwicklungsprozess hin zur inklusiven Schule. Zunächst beraten sie die Schulen bei der Erarbeitung eines schulgenauen Fortbildungskonzepts und führen anschließend im Team entsprechend Fortbildungen durch.

Veränderungen gelingen im Team.

Erläuterung

Jede Schule ist ein komplexes System und weist nach Bateson⁷ damit eine hohe Stabilität auf. Veränderungen und Entwicklungen stabiler Systeme sind schwierig. Um Entwicklungsprozesse des Systems Schule anzustoßen, sind Lehrkräfte zu aktiv Beteiligten zu machen und möglichst für mehr Kommunikation, Reflexion sowie Verantwortung und Verbindlichkeit im Kollegium zu sorgen.

Fortbildungen haben das Ziel, die Handlungskompetenzen aller zu erweitern. Das bedeutet oft auch, das eigene Handeln zu verändern. Veränderungen setzen die Bereitschaft voraus, sich von vertrauten Einstellungen und Verhaltensweisen zu trennen. Dies

⁶ ebd. S.34

⁷ vgl. König, Vollmer, Systemische Organisationsberatung, Weinheim 1999, S. 35

erfordert die Einsicht in die Notwendigkeit von Veränderung. Veränderung erträgt sich in der Gruppe leichter und führt dann auch eher zu Entwicklungen im Gesamtsystem.

Konsequenzen für das Fortbildungscurriculum

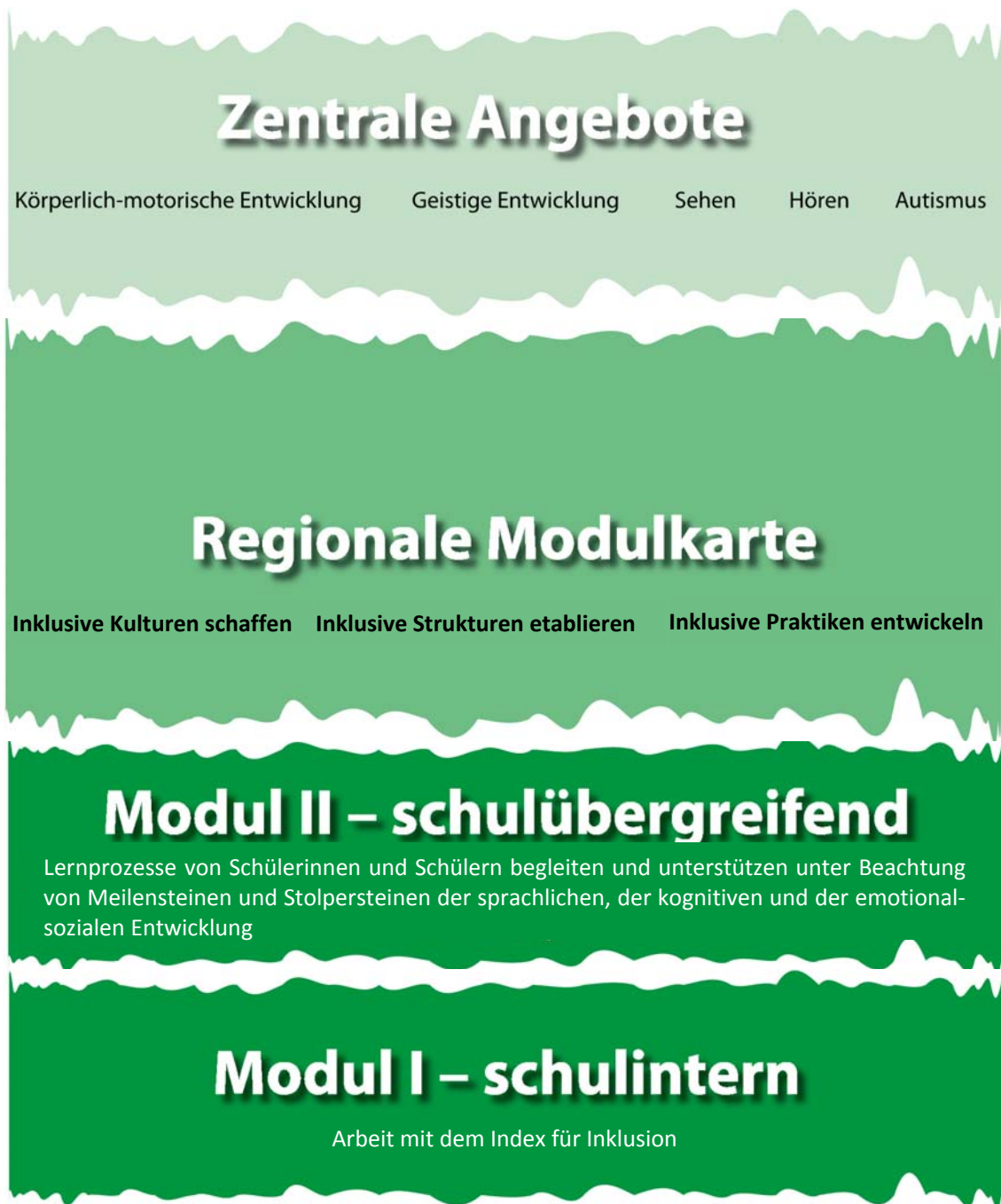
Das Basismodul I, in dem es um die Entwicklung eines gemeinsamen Grundverständnisses geht, wird als schulinterne Veranstaltung mit allen schulischen Mitarbeitern durchgeführt. Alle anderen Fortbildungsveranstaltungen aus Modul II, der regionalen Modulkarte oder aus dem zentralen Angebot sollten jeweils von mehreren Kolleginnen oder Kollegen aus einer Schule gemeinsam besucht werden. Neue Kenntnisse und Ideen können in der Schule so leichter multipliziert und umgesetzt werden.

Konsequenzen für die Beraterinnen und Berater

Bei der Organisation der Veranstaltungen sollte durch die Beraterinnen und Berater immer sichergestellt werden, dass mehrere Kolleginnen und Kollegen einer Schule teilnehmen.

4 Struktur

Das Fortbildungscurriculum besteht aus vier wesentlichen Bereichen: einem Modul für die Einzelschule (Modul I), einem grundsätzlichen Angebot zum Thema für Schulgruppen (Modul II), einer Modulkarte mit regionalen Angeboten sowie einem Bereich mit zentralen Angeboten. Die Module I und II gelten als Basisfortbildung und werden in Brandenburg für alle Lehrkräfte des Pilotprojektes „Inklusive Grundschule“ empfohlen.



Modul I

Jede Schule unternimmt im Modul I mit Unterstützung durch die Beraterinnen und Berater erste Schritte um ein gemeinsames Grundverständnis zum Thema „Inklusion“ zu entwickeln. Die Arbeit mit dem „Index für Inklusion“ steht im Mittelpunkt. Wir empfehlen dazu die Teilnahme von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Schule. Dazu gehören auch die Schulsachbearbeiterin, der Hausmeister, die Erzieher und Erzieherinnen und Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen etc.

Das Modul I wird in einer ganztägigen, schulinternen Veranstaltung durchgeführt. Der zeitliche Umfang umfasst 8 Fortbildungsstunden.

Modul II

Im Modul II „Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern begleiten und unterstützen unter Beachtung von Meilensteinen und Stolpersteinen der sprachlichen, der kognitiven und der emotional – sozialen Entwicklung“ sollen grundlegende Erkenntnisse zu den benannten Themenschwerpunkten vermittelt werden. Besondere Beachtung finden Grundprinzipien der Förderung sowie Interventionsstrategien für Kinder mit Unterstützungsbedarf im Bereich der kognitiven, sprachlichen und emotional-sozialen Entwicklung.

Das Modul II umfasst 16 Fortbildungsstunden. Diese sind entweder in zwei ganztägigen Veranstaltungen oder in 4 Nachmittagsveranstaltungen durchzuführen. Um eine Gewährleistung von Unterricht an den Schulen zu sichern, nimmt das pädagogische Personal einer Schule nicht gemeinsam am Modul II teil. Dieses Modul wird mehrfach nacheinander angeboten für Schulteams aus mehreren Schulen. Allen Lehrkräften und Erzieherinnen und Erziehern sollte eine Teilnahme im Zeitfenster von 18 Monaten ermöglicht werden.

Regionale Modulkarte

Ein modularisiertes Fortbildungsprogramm soll den unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen von Lehrkräften und Schulteams Rechnung tragen. Im regionalen Bereich werden aus diesem Grunde verschiedene Fortbildungsangebote gemacht, die von den Schulen in Absprache mit den Beraterinnen und Beratern und nach maßgeschneiderter schulinterner Fortbildungsplanung gewählt werden können.

Die Strukturierung der Angebote erfolgt entsprechend der drei Dimensionen des Index für Inklusion: Inklusive Kulturen schaffen (A), Inklusive Strukturen etablieren (B), Inklusive Praktiken entwickeln (C).

Regionale Modulkarte

Inklusive Kulturen schaffen Inklusive Strukturen etablieren Inklusive Praktiken entwickeln

A	B	C
<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz von Verschiedenheit • Respektvolle und gewaltfreie Kommunikation • Demokratische Schule • Wertschätzende Elternarbeit/ Elternberatung • Inklusive Schule im Sozialraum/ Netzwerkarbeit 	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teambildungsprozesse fördern <ul style="list-style-type: none"> - Multiprofessionelle Teams - Förderplanung im Team • Kollegiale Unterrichtshospitation 	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungen beobachten, dokumentieren & bewerten <ul style="list-style-type: none"> - Lernprozessdiagnostik - Kompetenzraster / Portfolio - Leistungsbewertung/ Nachteilsausgleich • Lernentwicklungsplanung • Inklusive Didaktik • Individualisierung/ Lernumgebung/ Methodenvielfalt

Die Zusammenstellung der Themen zu diesen Dimensionen soll verdeutlichen, dass es auf dem Weg zu einer inklusiven Schule nicht nur um den Bereich „Inklusive Praktiken“ gehen kann. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass zunächst der größte Bedarf in diesem Bereich bestehen wird.

Das Team der Beraterinnen und Berater sollte im Sinne der Nachhaltigkeit möglichst prozessbegleitende Fortbildungsreihen zu einem Themenschwerpunkt anbieten, „... die einen Wechsel zwischen Input- und Arbeitsphasen, praktischen Erprobungs- bzw. Trainingsphasen und unterrichtsbezogenen Reflexionsphasen herstellen.“ (vgl. S.7). Diese können individuell von Schulteams ausgewählt werden.

Die aufgeführten Themen bilden Vorschläge bzw. Beispiele für Fortbildungen, die im Zusammenhang mit dem Thema „Inklusion“ mit hoher Wahrscheinlichkeit von den Schulen gewünscht werden.

Dieses bedarfsgerechte Fortbildungsangebot wird für mehrere Schulteams von verschiedenen Schulen schulübergreifend angeboten und sollte im Umfang abhängig von den Lernvoraussetzungen der Lehrkräfte oder dem Besuch zentraler Angebote ca. 36 Fortbildungsstunden umfassen. In Absprache mit der Schulleitung wäre jeder Lehrkraft der Besuch von 3 Tages- und 3 Nachmittagsveranstaltungen zu ermöglichen.

Besonders für Fortbildungen der Themenfelder des Bereichs „Inklusive Kulturen schaffen“ sollten auch Beraterinnen und Berater mit fachlicher Expertise in den Bereichen Schulentwicklung, Ganztage oder Demokratieerziehung eingebunden werden.

Zentrale Angebote

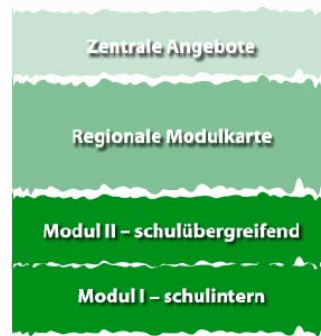
Für Lehrkräfte, die im gemeinsamen Unterricht auch Schüler und Schülerinnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Bereichen körperlich-motorische Entwicklung, Sehen, Hören, geistige Entwicklung und Autismus unterrichten, sollten regelmäßig fortlaufend und prozessbegleitend spezielle Fortbildungsreihen zentral angeboten werden.

Diese sollten bei Bedarf möglichst von mindestens zwei bis drei Personen einer Schule besucht werden, um die aufgenommenen Impulse gemeinsam in die Schule tragen zu können und Fachexpertise in der Schule aufzubauen.

5 Basismodule

Jedes der Module/ jedes Themenbeispiel wird als ein Baustein in der folgenden Art vorgestellt:

- Titel, der den umfassenden Themenschwerpunkt abbildet.
- Inhalte sind als Orientierungspunkte zu verstehen, Gewichtung und Umsetzung sollte der regionalen Situation Rechnung tragen.
- Angestrebte Kompetenzen, die von den Lehrkräften erworben werden sollen.
- Eine Sammlung verschiedenster Anregungen, methodischer Umsetzungsmöglichkeiten sowie konkreter Materialangebote zu den verschiedenen Modulen steht allen Beraterinnen und Beratern mit dem Aufgabenschwerpunkt Inklusion in einem für sie eingerichteten interaktiven Raum auf dem BSCW-Server zur Verfügung.



Modul I

Grundlagen inklusiver Schulentwicklung Einführung in die Arbeit mit dem Index für Inklusion

Der „Index für Inklusion“ ist ein nützlicher Kriterienkatalog im Sinne einer inklusiven Schule. Dieser Fragenkatalog wird als Selbstevaluationsinstrument zur Unterstützung oder Initiierung von Schulentwicklungsprozessen in vielen Ländern der Welt benutzt.

Die Beraterinnen und Berater mit dem Aufgabenschwerpunkt Inklusion begleiten die Pilotschulen in ihrem Prozess auf dem Weg zur inklusiven Schule und bieten mindestens eine ganztägige schulinterne Veranstaltung als Einführung in die Arbeit mit dem „Index für Inklusion“ an.

In dieser einführenden Fortbildungsveranstaltung kann ein „Index-Team“ gebildet werden. Es werden Strukturen festgelegt, wie fortan die Schule allein die Arbeit mit dem Index fortführen kann, etwa in regelmäßig stattfindenden Fachkonferenzen, Teamsitzungen, Gesamtkonferenzen, Schulkonferenzen etc.

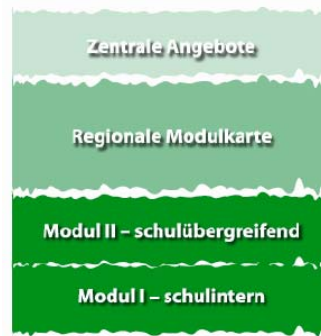
Inhalte:

- Begriff ‚Inklusion‘ (in Abgrenzung zum Begriff ‚Integration‘)
- Hintergründe inklusiver Schulentwicklung (gesellschaftlich, historisch, politisch) insbesondere UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Index für Inklusion als Schulentwicklungsinstrument

Angestrebte Kompetenzen des Moduls:

- Lehrkräfte verwenden den Begriff Inklusion in Abgrenzung zu „Integration“ und nutzen dazu die UN-Behindertenrechtskonvention (insbesondere Art. 24).
- Lehrkräfte informieren sich über den Auftrag zu inklusiver Schulentwicklung als Verpflichtung, Barrieren für Bildungszugänge abzubauen und Bildungserfolg für alle Kinder zu ermöglichen (Chancengerechtigkeit).
- Lehrkräfte beschreiben Inklusion als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

- Lehrkräfte reflektieren die Bedeutung schulischer Bildung in diesem Zusammenhang.
- Lehrkräfte nutzen den Index für Inklusion für ihren Schulentwicklungsprozess.
- Lehrkräfte treffen Entscheidungen darüber, ob und in welcher Form der Index für Inklusion für die weitere Schulentwicklung herangezogen werden soll.
- Lehrkräfte identifizieren mit Hilfe des Index für Inklusion die wesentlichen nächsten Entwicklungsvorhaben für ihre Schule.



Modul II

Grundlagen inklusiver Schulentwicklung

Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern begleiten und unterstützen unter Beachtung von Meilensteinen und Stolpersteinen der kognitiven Entwicklung

Inhalte:

- Meilensteine der kognitiven Entwicklung unter Beachtung der Entwicklung von Wahrnehmung und Motorik
- 12 Grundprinzipien des Lernens und deren Bedeutung für einen modernen Unterricht
- Veränderte Lernkultur/ Kompetenzorientiertes Lernen
- Multifaktorielle Ursachen für Beeinträchtigungen des Lernens z. B. soziokulturelle Benachteiligung
- Lernprozessbegleitende Diagnostik als Grundlage für differenziertes pädagogisches Handeln
- Bedeutung von Lern- und Handlungsstrategien für erfolgreiches Lernen
- Maßnahmen der Unterrichtsentwicklung und Schulentwicklung zur Förderung des individualisierten Lernens

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte beschreiben Entwicklungsprozesse von Kindern und Jugendlichen und kennen Meilensteine der kognitiven Entwicklung.
- Lehrkräfte nutzen die 12 Grundprinzipien des Lernens für die Planung von Unterricht.
- Lehrkräfte setzen sich mit einem modernen Lern- und Leistungsbegriff auf Grundlage neurobiologischer Erkenntnisse auseinander.
- Lehrkräfte setzen durch kompetenzorientierte und individualisierte Unterrichtsgestaltung den Gedanken einer Schule für alle Kinder um.
- Lehrkräfte nutzen prozessdiagnostische Verfahren und planen ihren Unterricht danach.
- Lehrkräfte nutzen individualisierende Strukturen im Unterricht und als besonderes Schulangebot.

Grundlagen inklusiver Schulentwicklung

Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern begleiten und unterstützen unter Beachtung von Meilensteinen und Stolpersteinen der sprachlichen Entwicklung

Inhalte:

- Meilensteine der Sprachentwicklung
- Durchgängige Sprachbildung von der Kita bis zur Schule in allen Fächern und in der ergänzenden Betreuung
- Beziehung zum schulinternen Sprachbildungskonzept im Ganztag herstellen
- 10 Grundprinzipien der Sprachförderung
- Spezifische Möglichkeiten der Sprachförderung im Unterricht

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte beschreiben Meilensteine der Sprachentwicklung.
- Lehrkräfte verabreden im Team gemeinsame Schritte für die durchgängige Sprachbildung.
- Lehrkräfte wenden die 10 Grundprinzipien der Sprachförderung an.
- Lehrkräfte erkennen Auffälligkeiten in der kindlichen Entwicklung.
- Lehrkräfte kennen geeignete Instrumente und Verfahren diagnosegestützter Förderung.
- Lehrkräfte informieren sich über spezifische Möglichkeiten der Sprachförderung im Unterricht und wenden diese an.

Grundlagen der Inklusion

Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern begleiten und unterstützen unter Beachtung von Meilensteinen und Stolpersteinen der emotional-sozialen Entwicklung

Inhalte:

- Meilensteine der emotional-sozialen Entwicklung
- Förderliche allgemeine Rahmenbedingungen für eine positive emotional-soziale Entwicklung
- Förderliche schulische Rahmenbedingungen für eine positive emotional-soziale Entwicklung
- Pädagogische Interventionen zur Förderung der emotional-sozialen Entwicklung
- Entwicklung von Beratungskompetenz für Gespräche mit Schülerinnen, Schülern und Eltern
- Einbeziehung von Unterstützungssystemen in und außerhalb der Schule

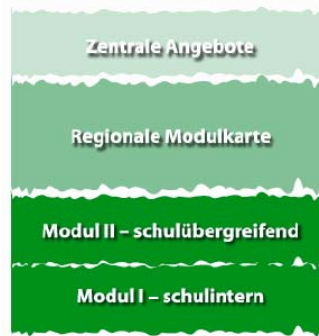
Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte erklären sich jedes Schülerverhalten als subjektiv sinnvoll, zielgerichtet und bedeutsam.
- Lehrkräfte schätzen jedes Verhalten als lernbar und veränderbar ein.
- Lehrkräfte setzen sich mit ihren Unterrichts- und Schulstrukturen kritisch auseinander im Hinblick darauf, Verhalten zu beeinflussen bzw. eine positive emotional-soziale Entwicklung zu fördern.
- Lehrkräfte wenden hierzu entsprechende Methoden und Lernstrategien an.
- Lehrkräfte gestalten auf Augenhöhe mit dem Gegenüber lösungsorientierte Beratungsgespräche und haben dabei die Stärken des Kindes im Blick.
- Lehrkräfte nutzen soziale Netzwerke.

6 Regionale Modulkarte

Jedes der Module/ jedes Themenbeispiel wird als ein Baustein in der folgenden Art vorgestellt:

- Titel, der den umfassenden Themenschwerpunkt abbildet.
- Inhalte sind als Orientierungspunkte zu verstehen, Gewichtung und Umsetzung sollte der regionalen Situation Rechnung tragen.
- Angestrebte Kompetenzen, die von den Lehrkräften erworben werden sollen.
- Eine Sammlung verschiedenster Anregungen, methodischer Umsetzungsmöglichkeiten sowie konkreter Materialangebote zu den verschiedenen Modulen steht allen Beraterinnen und Beratern mit dem Aufgabenschwerpunkt Inklusion in einem für sie eingerichteten interaktiven Raum auf dem BSCW-Server zur Verfügung.



Inklusive Kulturen schaffen

A1

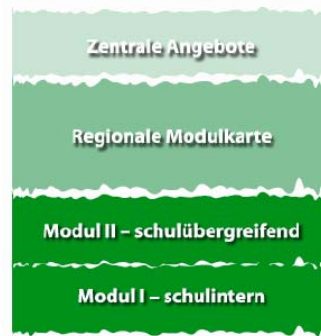
Akzeptanz von Verschiedenheit

Inhalte:

- Neue Herausforderungen für die Schule (veränderte Kindheit, unterschiedliche Entwicklungsbedingungen und Voraussetzungen des einzelnen Kindes, Veränderungen in der Lehr- und Lernkultur, neue Lehrerrolle, Schule als lernende Organisation)
- Individuelle Förderung als gesetzlicher Auftrag für Schule (Brandenburgisches Schulgesetz, Grundschulverordnung, Sonderpädagogikverordnung, Rahmenlehrpläne, UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen)
- Überblick über besondere Möglichkeiten der Organisation individuell ausgerichteter Lernprozesse (FLEX, Gemeinsamer Unterricht, FdL, Modell „Kleine Grundschule“, Ganztagschule, Leistungs- und Neigungsdifferenzierung)
- Individuelle Förderung als Schwerpunktaufgabe des Schulprogramms

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte beachten die gesetzlichen Grundlagen für die individuelle Förderung in Brandenburg.
- Lehrkräfte ziehen aus den Informationen über ihre Schülerpopulation (Zielgruppe) Schlussfolgerungen für ihr pädagogisches Handeln.
- Lehrkräfte initiieren individuell ausgerichtete Unterrichtsprozesse.
- Lehrkräfte beschreiben verschiedene Möglichkeiten und Systeme, die Antworten auf die Heterogenität der Schülerpopulation geben.
- Lehrkräfte reflektieren, wie sich individuelle Lernwege noch stärker in die eigene pädagogische Arbeit integrieren lassen.



Inklusive Kulturen schaffen

A2

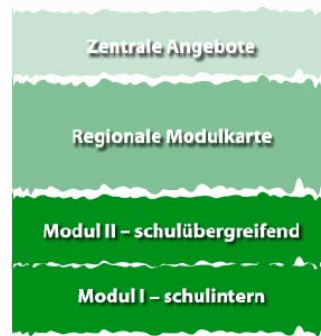
Respektvolle und gewaltfreie Kommunikation in der Schule

Inhalte:

- Bezug des Themas zum Index für Inklusion herstellen
- Theoretischer Überblick zum Konzept der Gewaltfreien Kommunikation
- Kennen lernen der MiniMax – Interventionen für Lehrer
- Selbstbeobachtungsübungen initiieren
- Einführung der Giraffensprache in der ganzen Schulgemeinschaft

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte entwickeln ein Verständnis für die Auswirkungen ihres Umgangsstils.
- Lehrkräfte setzen sich mit den Möglichkeiten auseinander, den Kommunikationsstil innerhalb der Schulgemeinschaft zu verändern.
- Lehrkräfte untersuchen das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation und prüfen die Umsetzung im Schulalltag.



Inklusive Kulturen schaffen

A3

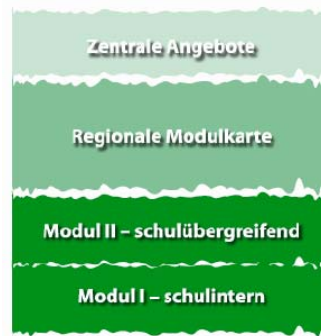
Demokratische Schule und Demokratieerziehung

Inhalte:

- Wertschätzung der individuellen Einzigartigkeit jedes Menschen
- Identität
- Umgang mit Diversität und Vielfalt
- Aufbau von Empathie, Anerkennung und Respekt
- Partizipation
- Entwicklung von Verantwortung für die Gemeinschaft
- Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Gewalt
- Bedeutung der Kinder- und Menschenrechte
- Perspektivenwechsel
- Darstellung von Menschen in Medien und in der Öffentlichkeit
- Aufbau von Anerkennungskultur in der Schule
- Gewaltfreie Kommunikation

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte bauen für demokratisches Handeln Orientierungs- und Deutungswissen auf.
- Lehrkräfte erkennen und beurteilen Probleme demokratischen Handelns.
- Lehrkräfte übernehmen die Perspektive anderer.
- Lehrkräfte handeln Normen, Vorstellungen und Ziele demokratisch aus und kooperieren miteinander.
- Lehrkräfte gehen mit Diversität und Differenz konstruktiv um und lösen Konflikte fair.
- Lehrkräfte nehmen andere in ihren unterschiedlichen Persönlichkeiten wahr.
- Lehrkräfte zeigen Empathie, Solidarität, Wertschätzung und Verantwortung gegenüber anderen.



Inklusive Kulturen schaffen

A4

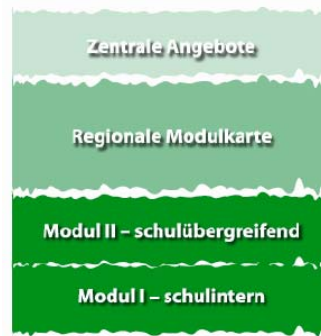
Wertschätzende Elternarbeit / Elternberatung

Inhalte:

- Bezug des Themas zum Index für Inklusion herstellen
- Basiswissen Kommunikationstheorie
- Grundlagen systemischer Beratung
- Phasen der Gesprächsführung
- Gesprächstechniken
- Sprechen und Schreiben in Leichter Sprache

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte nehmen Vorbehalte, Ängste und Widerstände von Eltern wahr und wählen Maßnahmen aus, um diese abzubauen.
- Lehrkräfte hören aktiv zu und weisen Perspektiven auf.
- Lehrkräfte verwenden Techniken der lösungsorientierten Beratung und haben dabei die Stärken des Kindes im Blick.
- Lehrkräfte setzen Methoden ein, damit die Informationen von allen verstanden werden.
- Lehrkräfte treffen in regelmäßig stattfindenden Gesprächen mit den Erziehungsberechtigten wechselseitige Vereinbarungen.
- Lehrkräfte erkunden Möglichkeiten, alle Eltern an Schulleben und Unterricht zu beteiligen.



Inklusive Kulturen schaffen

A5

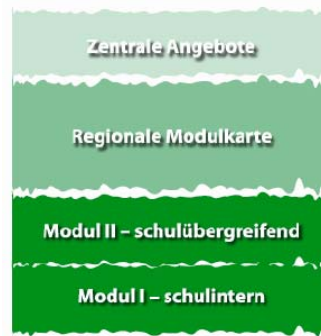
Inklusive Schule im Sozialraum / Netzwerkarbeit

Inhalte:

- Darstellen von Definitionen zu den Begriffen Region und Sozialraum
- Aufzeigen von Kriterien zur Bestandsaufnahme einer Region und eines Sozialraums (z.B. demographische Daten, Bildungseinrichtungen, Vereine)
- Vorstellen verschiedener Formen von Netzwerken (z.B. soziale, wirtschaftliche, familiäre)
- Vermitteln von Möglichkeiten der Planung und Auswertung der Netzwerkarbeit in der Region

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte beschreiben den eigenen Stadtbezirk und die eigene Region.
- Lehrkräfte vergleichen die unterschiedlichen Regionen in dem Stadtbezirk.
- Lehrkräfte analysieren das bestehende Netzwerk der Schulen in der Region.
- Lehrkräfte erarbeiten weitere Ziele und Indikatoren zur Verbesserung der Netzwerkarbeit in der Region.



Inklusive Strukturen etablieren

B1

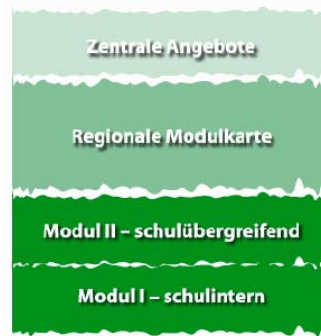
Teambildungsprozesse fördern / Bildung von multiprofessionellen Teams

Inhalte:

- Teamarbeit als Voraussetzung für inklusiven Unterricht
- Chancen und Stolpersteine der Teamarbeit im Rahmen von Unterricht
- Aspekte erfolgreicher Teambildung
- Teamentwicklung und Reflexion
- Arbeiten im multiprofessionellen Team

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte benennen Vorteile von Teamarbeit im Rahmen von Unterricht an inklusiven Schulen.
- Lehrkräfte beschreiben die Prozesse der Teamarbeit (Teambildung, Teamentwicklung, Reflexion).
- Lehrkräfte erkunden die Arbeitsbereiche eines multiprofessionellen Teams.
- Lehrkräfte zeigen Möglichkeiten der Zusammenarbeit und der Aufgabenverteilung in multiprofessionellen Teams auf.



Inklusive Strukturen etablieren

B2

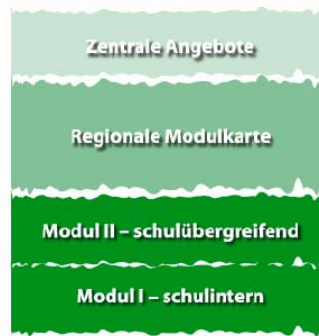
Teambildungsprozesse fördern / Förderplanung im Team

Inhalte:

- Inklusive Sichtweise als Voraussetzung für eine inklusive Teamarbeit
- Rechtliche Grundlage zur Erstellung individueller Lernpläne
- Methode „Förderplanung im Team“
- Arbeit an einem (fiktiven) Fallbeispiel mit der Methode „Förderplanung im Team“
- Vorteile der „Förderplanung im Team“

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte überprüfen inklusive Sichtweisen mit ihren persönlichen pädagogischen Einstellungen und erhalten die Möglichkeit eines Perspektivwechsels.
- Lehrkräfte setzen sich mit Methoden der Förderplanung im Team auseinander und wenden diese an.
- Lehrkräfte bewerten die Förderplanung als Instrument zur inklusiven Teambildung.
- Lehrkräfte entwickeln Strategien, um eventuelle Widerstände bei der Etablierung der Förderplanung im Team zu überwinden.



Inklusive Strukturen etablieren

B3

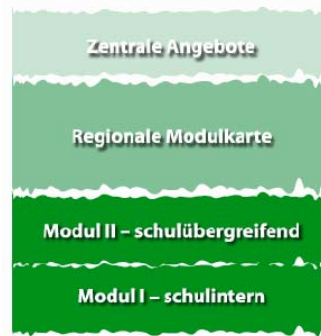
Kollegiale Unterrichtshospitation

Inhalte:

- Kollegiale Unterrichtsbesuche als Maßnahme zur Unterrichts- und Qualitätsentwicklung
- Erleben von konkreten Umsetzungsmöglichkeiten der Planung und Organisation von individueller Förderung
- Reflexion von Unterrichtsprozessen
- Darstellung der Chancen von professionellen Lerngemeinschaften
- Kennenlernen von Methoden zur Feedback-Kultur

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte reflektieren ihre eigenen Kompetenzen im Bereich der individuellen Förderung von Schülerinnen und Schülern durch kollegialen Austausch.
- Lehrkräfte erweitern ihre Erfahrungen durch Hospitation in Klassen, in denen individuelle Förderung bereits gut gelingt.
- Lehrkräfte reflektieren innerhalb von professionellen Lerngemeinschaften die eigene Arbeit und stoßen gemeinsam Veränderungen an.
- Lehrkräfte überprüfen die Eindrücke aus der Hospitation auf die Umsetzbarkeit in die eigene Praxis.
- Lehrkräfte werden durch positives Feedback für die weitere Arbeit motiviert.



Inklusive Praktiken entwickeln

C1

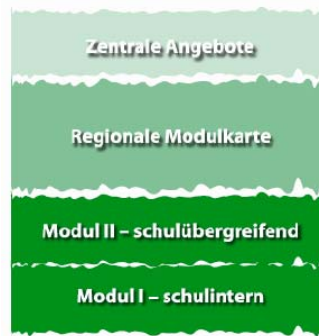
**Leistungen beobachten, dokumentieren und bewerten /
Lernprozessdiagnostik**

Inhalte:

- Bezug des Themas zum Index für Inklusion herstellen
- Ziele und Inhalte pädagogischer Diagnostik
- „Ergebnisdiagnostik“ und „Förderdiagnostik“ im Vergleich
- Formen der Lernprozessdiagnostik zur Erfassung der Lernausgangslage (z. B. Methoden: Beobachtung, Gespräch, Exploration, Analyse von Lernergebnissen; Verfahren: ILeA, FdL, VERA, etc.)
- Übersicht über diagnostische Verfahren für die Fächer Deutsch und Mathematik
- Unterstützende Dienste und Ansprechpartner bei besonderen diagnostischen Fragen

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte entwickeln ein Verständnis für pädagogische Diagnostik und akzeptieren dieses als Grundlage für eine wirksame Gestaltung des pädagogischen Prozesses.
- Lehrkräfte nutzen ILeA in ihrem Unterricht um individuelle Lernpläne für alle Schülerinnen und Schüler zu entwickeln.
- Lehrkräfte wenden Verfahren und Methoden pädagogischer Diagnostik zielgerichtet an.
- Lehrkräfte setzen sich damit auseinander, dass eine Lernprozessdiagnostik sowohl schulische Lernfortschritte als auch soziale Bedingungen umfasst.
- Lehrkräfte leiten aus den Informationen gezielte Fördermöglichkeiten ab.
- Lehrkräfte beraten Eltern, Schülerinnen und Schüler sowie Pädagogen und Pädagoginnen im Rahmen der Lernprozessdiagnostik.
- Lehrerinnen und Lehrer kooperieren intensiv mit Angehörigen außerschulischer Berufsgruppen.



Inklusive Praktiken entwickeln

C2

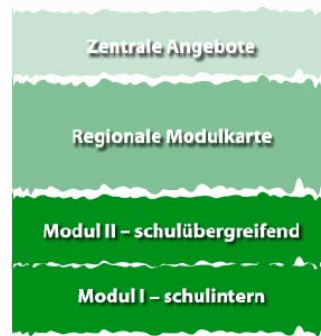
Leistungen beobachten, dokumentieren und bewerten / Kompetenzraster / Portfolio

Inhalte:

- Grundlagen des Kompetenzansatzes in Bezug auf eine individuelle Lern-, Lehr- und Leistungskultur (Grundlagen kompetenzorientierten Lernens)
- Bezug zu den Bildungs- und Rahmenlehrplanstandards als Grundlage für die Gestaltung von Lernprozessen
- Kompetenzbereiche einer individuellen anschlussfähigen Lern- und Leistungsentwicklung
- Übersicht von Instrumenten einer individuellen Lern- und Leistungsdokumentation
- Kennzeichen und Potenziale von Kompetenzrastern und Portfolios
- Selbst- und Fremdeinschätzung als Bestandteil pädagogischer Diagnostik

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte kennen die Grundlagen einer kompetenzorientierten Lern-, Lehr- und Leistungskultur.
- Lehrkräfte untersuchen Instrumente einer individuellen Lern- und Leistungsdokumentation und wenden diese zielgerichtet an.
- Lehrkräfte schätzen die individuelle Lernentwicklung eines Kindes ein mit Hilfe von Kompetenzrastern (und Referenzaufgaben).
- Lehrkräfte arbeiten mit Selbst- und Fremdeinschätzungsskalen zur Lernentwicklungsdokumentation in einem Portfolio.



Inklusive Praktiken entwickeln

C3

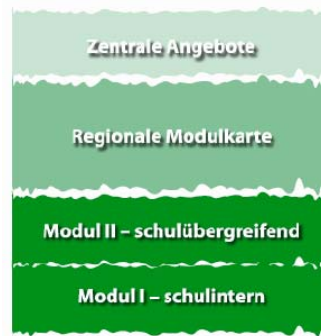
Leistungen beobachten, dokumentieren und bewerten / Leistungsbewertung / Nachteilsausgleich

Inhalte:

- Beobachtung von Lern- und Leistungsentwicklung (ILeA, FdL, Vergleichsarbeiten, Kompetenzraster)
- Dokumentation von Lern- und Leistungsentwicklung (Portfolio)
- Gesetzliche Grundlagen zur Bewertung von Lern- und Leistungsentwicklung
- Möglichkeiten und Grenzen von Noten und verbaler Beurteilung
- Beachtung von Besonderheiten bei der Leistungsbewertung (Nachteilsausgleich, Schülerinnen und Schüler mit einem besonderen sprachlichen Profil)

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte stellen einen Zusammenhang zwischen Beobachtung, Dokumentation und Bewertung von Lern- und Leistungsentwicklungen her.
- Lehrkräfte schöpfen die Möglichkeiten der gesetzlichen Grundlagen im Bereich Leistungsbewertung aus.
- Lehrkräfte finden Argumente zur Nutzung verbaler Beurteilungen.
- Lehrkräfte benennen Möglichkeiten von Besonderheiten bei der Leistungsbewertung und nutzen vorhandene gesetzliche Grundlagen in diesem Bereich für ihre Arbeit.



Inklusive Praktiken entwickeln

C4

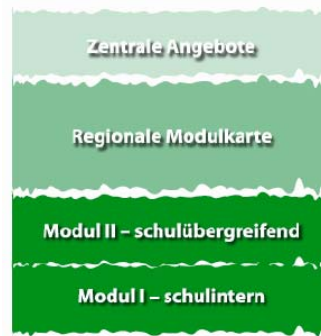
Erstellung eines individuellen Lernentwicklungsplans

Inhalte:

- Bausteine eines individuellen Lernentwicklungsplans
- Beobachtungsmethoden und -instrumente
- Zielformulierungen des Lernentwicklungsplans
- Ableitung von Fördermaßnahmen

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte entwickeln ein Verständnis für mögliche Bausteine eines individuellen Lernentwicklungsplans.
- Lehrkräfte untersuchen die Methoden und Instrumente der Beobachtung und wenden diese zielgerichtet an.
- Lehrkräfte formulieren von der Ist-Lage des Kindes ausgehend entsprechende Ziele und Fördermaßnahmen.



Inklusive Praktiken entwickeln

C5

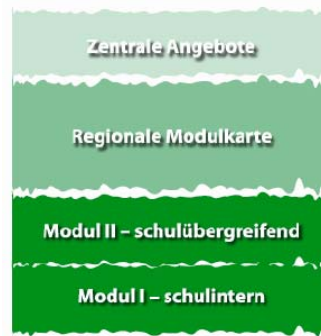
Inklusive Didaktik

Inhalte:

- Bezug des Themas zum Index für Inklusion herstellen
- Überblick über Konzepte inklusiver Didaktik und deren gemeinsamer konzeptioneller Grundlagen
- Überblick über die Vielfalt von Methoden und Sozialformen als Antwort auf die Verschiedenheit der Schüler
- Bedeutsamkeit des Beziehungsaspektes zur Lehrkraft und der guten sozialen Interaktion in der Gruppe
- Ganzheitliche Unterrichtsgestaltung
- Rolle der Lehrkräfte als Berater und Unterstützer der individuellen Lernwege der Schülerinnen und Schüler

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte entwickeln ein Verständnis für die notwendige Veränderung der pädagogischen Haltung vom Schwerpunkt Lehren zum Schwerpunkt Lernen.
- Lehrkräfte erkennen die Notwendigkeit der Verzahnung von diagnostischem und didaktischem Handeln.
- Lehrkräfte orientieren sich an Kompetenzrastern und entwickeln gemeinsam mit den Schülern individuelle Förder-, Lern- und Entwicklungspläne.
- Lehrkräfte evaluieren gemeinsam mit den Schülern individuelle Lernfortschritte und dokumentieren sie im Portfolio.
- Lehrkräfte gestalten einen ganzheitlichen Unterricht, an den Grundprinzipien des modernen Lernbegriffs orientiert.
- Lehrkräfte reflektieren die angebotenen Methoden und prüfen die Wirksamkeit im Schulalltag.



Inklusive Praktiken entwickeln

C6

Individualisierung/ Lernumgebung / Methodenvielfalt

Inhalte:

- Gesamtüberblick über Differenzierungsmodelle
- Innere und äußere Differenzierung - Möglichkeiten und Grenzen
- Temporäre Lerngruppen und Förderband als individualisierende Maßnahmen- Kompetenzorientierte Aufgabenformate
- Differenzierte Aufgaben und „Aufgabenkultur“
- Gestaltung einer „inklusive Lernumgebung“
- Exemplarische Darstellung einer Unterrichtssequenz nach Rahmenlehrplan
- Besonderheiten einer differenzierten Unterrichtsgestaltung in den /ersten Unterrichtswochen/ verschiedenen Jahrgangsstufen
- Teamarbeit und pädagogischer Kompetenztransfer

Angestrebte Kompetenzen:

- Lehrkräfte beschreiben Möglichkeiten der schulischen sowie der Unterrichtsorganisation differenzierten Lernens.
- Lehrkräfte planen mit Hilfe der verschiedenen Methoden kompetenzorientierten Unterricht.
- Lehrkräfte nutzen den „Raum als dritten Pädagogen“.
- Lehrkräfte orientieren sich bei der Planung an den individuellen Lernbedürfnissen der Kinder.
- Lehrkräfte planen und organisieren Lernprozesse im Team.

