

0. Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren,
 liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit der Auffrischung dieser vor vier Jahren erschienenen Veröffentlichung soll ein Beitrag zum Erhalt des Niveaus im Qualitätsmanagement der Einrichtungen und schließlich des gesamten Programmes für Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren geleistet werden. In diesem Sinne hat sich die LAG JAW in Absprache mit der NBank sowie mit dem niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung für eine Neuauflage dieses Themenheftes entschieden.

Anfang 2015 kündigte die NBank im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung an, dass in der damals neuen ESF-Förderperiode (ab dem 01.07.2015) Förderplanung und Kompetenzfeststellung als Steuerungsinstrumente der sozialpädagogischen Unterstützung einen besonderen Stellenwert erhalten werden. Dabei soll systematische Förderplanung als praktische Grundlage für eine zielgerichtete Unterstützung der Teilnehmer/innen und Ratsuchenden dienen. Der individuelle Ausbildungs- und Entwicklungsstand, die laufenden Vermittlungsaktivitäten sowie die Planung, Überwachung, Beurteilung und Steuerung des Ausbildungs- und Entwicklungsprozesses sind fortlaufend in der Förderplanung zu dokumentieren und zu überarbeiten. Wichtig ist dabei auch zu verdeutlichen, wie Netzwerkpartner, aber vor allem die Jugendlichen selbst in den Förderverlauf und den Eingliederungsprozess einbezogen werden.

Diese Ankündigung sorgte in den Einrichtungen zunächst für Unsicherheit und viele Mitarbeiter/innen aus den Pro-Aktiv-Centren und Jugendwerkstätten haben sich zu diesem Thema fortgebildet. Längst haben die Einrichtungen ihre Förderplanarbeit optimiert und arbeiten mit neuen Konzepten. Von Seiten des Ministeriums und der NBank gibt es nach wie vor keine konkreten Vorgaben zur Förderplanarbeit. Die Gestaltung der Förderpläne steht jedem Träger frei. Es müssen lediglich die Bereiche „Potentialanalyse“, „Beteiligung der Jugendlichen“

Inhalt

0. Einleitung	1
1. Förderpläne entwickeln und umsetzen Prof. Dr. Conny Melzer	3
2. Erfahrungen zur Dokumentation in der Förderplanung Dr. Wrociszewski	13
3. Die sechs Stationen der Förderplanung, Kooperation und Evaluation in der Förderplanung Prof. Dr. K. Höhmann	21
4. Förderplanung des Pro-Aktiv-Center Uelzen Matthias Wibbe	32
Links, Empfehlungen und Impressum	37

und „Dokumentation“ berücksichtigt werden. Aus diesem Grund ist die Umsetzung dieser Schritte Hauptbestandteil unseres Themenheftes.

Frau Prof. Dr. Conny Melzer (Universität Köln) hat bereits im April 2015 einen Vortrag auf unserem Fachtag zur Förderplanarbeit in Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren über ihre Erfahrungen aus unterschiedlichen Perspektiven gehalten. Der vorliegende Artikel „Förderpläne entwickeln und umsetzen“ bildet die Grundlage für dieses Themenheft.

Herr Dr. Harmut Wrociszewski arbeitet im Rahmen der Fortbildungen mit der LAG JAW zusammen. Er beschreibt seine „Erfahrungen zur Dokumentation in der Förderplanung“ und belegt damit einen weiteren fachlichen Schwerpunkt.

Auf Grundlage ihrer Erfahrungen als Professorin für Schulpädagogik beschäftigt sich Frau Prof. Dr. Katrin Höhmann schon lange mit dem Thema der Förderplanarbeit. Für unser Themenheft konnten wir Teile ihrer (überarbeiteten) Veröffentlichung „Die sechs Stationen der Förderplanung, Kooperation und Evaluation in der Förderplanung“ zu übernehmen. Auch, wenn in ihrem Text von Schüler/innen, Lehrer/innen etc. gesprochen wird, lassen sich Inhalte und Vorgehensweise auch auf die Zielgruppe der Jugendberufshilfe übertragen.

In vielen Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren in Niedersachsen gibt es bereits gut funktionierende Ansätze der Förderplanung bzw. der Kompetenzfeststellung. Sie haben sich bewährt und eignen sich, die Stärken und den Unterstützungsbedarf von jungen Menschen festzustellen und zu dokumentieren. Zur Orientierung möchten wir in diesem Themenheft ein Beispiel vorstellen.

Am Ende dieser Ausgabe finden Sie Links und Empfehlungen zum Thema. Wir hoffen, dass Sie damit weitere Anregungen für Ihre Arbeit gewinnen können.

Das Referat Pro-Aktiv-Centren und Jugendwerkstätten der LAG JAW dankt nochmals allen Autorinnen und Autoren für ihre Beiträge.

Wir wünschen Ihnen eine besinnliche Weihnachtszeit sowie einen guten Start in das neue Jahr. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit und einen anregenden Austausch auf unseren Veranstaltungen!

1. Förderpläne entwickeln und umsetzen

Autorin: Prof. Dr. Conny Melzer, Professorin für "Sonderpädagogische Grundlagen" an der Universität zu Köln, Förderschullehrerin



Übergänge im Laufe der Lebensspanne sind für jeden Menschen herausfordernd. Gerade aber der Übergang von der Schule in den Beruf, die Phase am Ende der Schulzeit, in Übergangssystemen, in Systemen der Jugendhilfe oder in der Lehrausbildung halten große Herausforderungen für junge Erwachsene bereit. Diese werden wie in einem Trichter ausgegossen und sind mit (möglichst in der Schulzeit erworbenen) Kompetenzen zu bewältigen. Die Abbildung 1 zeigt pointiert diese Herausforderungen.

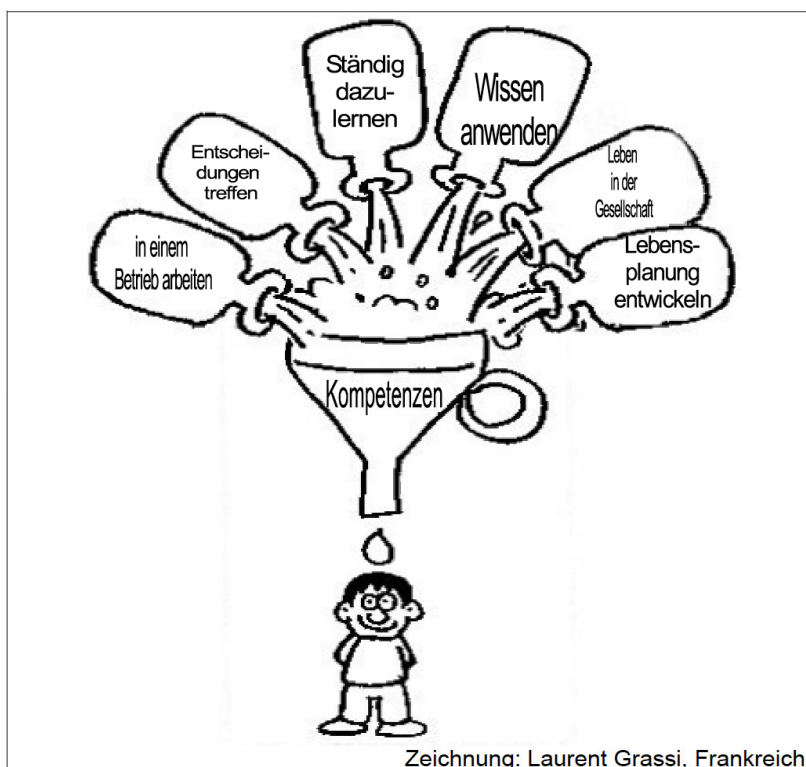


Abb. 1: Herausforderungen im Übergang Schule – Beruf (aus: European Agency, 2006, S. 41).

Das Meistern dieser Herausforderungen stellt für benachteiligte Jugendliche (nach §68, BBiG) sowie Jugendliche ohne formalen Schulabschluss eine besondere Schwierigkeit dar. Schulabschlüsse werden in einem nicht geringen Maße nachgeholt, wobei Förderpläne ein Instrumentarium darstellen, diesen Übergang zu unterstützen und die Schwierigkeiten zu

meistern. Wie Förderpläne gestaltet sein können, wird in diesem kurzen Beitrag näher betrachtet. Zunächst ist es aber sinnvoll zu klären, was genau ein Förderplan ist:

„Der Förderplan als Produkt ist ein Plan zur Förderung von Schüler/innen und Schülern mit sonderpädagogischem und pädagogischem Förderbedarf oder die von Schulversagen bedroht sind. Er ist die Verschriftlichung des Prozesses und eine Voraussetzung für die Qualität schulischer Förderung, beschreibt die Ziele der Förderung sowie zu ergreifende Maßnahmen. Zugleich ist er ein Instrument zu ihrer Evaluation“ (Melzer, 2014, S. 125).

Förderpläne, die speziell für den Übergang von Schule in den Beruf erstellt und fortgeschrieben werden sowie den Arbeitsmarkt und das soziale Umfeld explizit berücksichtigen, werden entweder Transitions- (Übergangs-) oder Berufswegepläne genannt. Dabei ist die Übergangsplanung eine lebenslange Aktivität, in der Schüler/innen und Schüler, Eltern sowie Fachpersonen zusammenarbeiten, um ein erfolgreiches Erwachsenenleben zu planen (Kellems & Morningstar, 2010, S. 62). Grundsätzlich wird aber davon ausgegangen, dass der Bedarf an Beratung und Unterstützung mit zunehmender Zeit (und zunehmendem Alter) abnimmt (European Agency, 2006, S. 29).

Nicht nur eine gemeinsame Begriffsbestimmung ist bedeutsam, sondern gerade für die Förderplanung mit jungen Erwachsenen sollten unbedingt Leitprinzipien beachtet werden. Solche hat die European Agency for Special Needs Education and Inclusive Education für die Übergangsplanung formuliert und werden auch an dieser Stelle empfohlen (European Agency, 2006, S. 30):

- Die/ der Jugendliche muss aktiv an der Aufstellung des Übergangsplans mitwirken.
- Die Familien müssen einbezogen werden.
- Bei der Planung müssen verschiedene Einrichtungen zusammenarbeiten.
- Die Planung muss flexibel auf veränderte Werte und Erfahrungen reagieren.

Damit werden auch die Funktionen der Förderpläne angesprochen, die diese im Idealfall erfüllen können. Neben dem gesetzlichen Aspekt (der rechtlichen Vorgabe zum Erstellen von Förderplänen im schulischen Bereich und innerhalb der Benachteiligtenförderung) haben Förderpläne für die Jugendlichen eine Orientierungsfunktion: Wie gestaltet sich meine nahe Zukunft mit Blick auf meine berufliche Bildung? Auch Rückmeldungen über Lernfortschritte

und das Erreichen von Zielen, der Erwerb von Kompetenzen werden mittels der Förderpläne an die jungen Erwachsenen gegeben. Weitere Funktionen (vor allem für die mit dem Jugendlichen/ der Jugendlichen arbeitenden Erwachsenen), wie zum Beispiel die Koordination der Förderung, die Strukturierung der angebotenen Hilfemaßnahmen, sind eingehend bei Popp, Melzer und Methner (2013, S. 25f.) beschrieben.

Inhalte eines validen Förderplans für den Übergang Schule und Beruf

In der Literatur werden zahlreiche Empfehlungen für die formale und inhaltliche Gestaltung von Förderplänen gegeben. So bestehen diese in der Regel aus einem Deckblatt und dem eigentlichen Förderplan (oftmals als Tabelle) (vgl. Mutzeck, 2007 sowie Popp, Melzer & Methner, 2013, S. 31-33).

Tab. 1: Inhalte eines Förderplans

Inhalte des Deckblatts	Inhalte des Förderplans
<ul style="list-style-type: none"> – Angaben zum Schüler/ zur Schülerin – Diagnoseergebnisse/ Entwicklungs- bzw. Ist-Stand – wichtige Nummer und Ansprechpartnern – im Unterricht/ in der Ausbildung zu beachtende Aspekte (z.B. Hilfsmittel oder Medikation) 	<ul style="list-style-type: none"> – Förder-/ Entwicklungsbereiche – Förderziele – Fördermaßnahmen – Evaluationsmöglichkeit – Fortschreibungstermin – Förderkontrakte – Kooperationspartner

Neben diesen allgemeinen Inhalten (oder auch alternativ) sollten Inhalte speziell für Übergangspläne berücksichtigt werden (European Agency, 2006, S. 40):

- *Zu erwerbende Kompetenzen (Fähigkeiten, Wünsche, Pläne)*
 Dies entspricht den in der Tabelle genannten Zielen, sind aber in jedem Fall mit dem jungen Erwachsenen zu besprechen und müssen zukunftsorientiert ausgerichtet sein.
- *Zu erwerbende Qualifikationen* (Leistungen sind zu bemessen und angemessen zu würdigen; auch informelle Bescheinigungen!)

- *Einbeziehung unterschiedlicher Fachkräfte* (Hier handelt es sich um die Kooperationspartner. Wichtig ist die Klärung von Rollen und Zuständigkeiten. Auch sollte in jedem Fall eine Kontaktperson benannt werden)
- *Arbeitsmöglichkeiten und Erfahrungen* (Die Vorbereitung auf die reale Arbeitssituation sollte zu jedem Zeitpunkt mitgedacht werden)
- *Validierung des Prozesses* (alle Beteiligten überwachen den Prozess in Form von Evaluationen und der Fortschreibung des Förderplans)

Qualitätskriterien für einen guten Förderplan

Förderpläne werden häufig kritisiert, dass sie nur für die Akte erstellt und nicht wieder zur Hand genommen werden oder der Aufwand nicht dem dargestellten Nutzen entspricht (z.B. Hillenbrand, Hennemann & Pütz, 2006, S. 378; Johns, Crowley & Guetzloe, 2002, S. 5f.; Melzer, 2010, S. 212). Damit der Plan zu einem effektiven Instrument wird, sollten so viele Qualitätskriterien wie möglich Berücksichtigung finden. Melzer (2010 sowie 2014) hat eine Anzahl von elf aus der Literatur zusammengestellt:

- *Fachliche und sachliche Richtigkeit*
Diese bezieht sich auf die Entwicklung der Jugendlichen und den Inhalt im Bezug auf akademische Ziele.
- *Vielseitigkeit*
Vielseitig ist ein Förderplan, wenn nicht nur mehrere Personen (die jungen Erwachsenen, Familie, Schule, Jugendhilfe, weitere Kooperationspartner) einbezogen werden, sondern auch Ziele in verschiedenen Bereichen formuliert sind.
- *Flexibilität*
Sie ist Grundvoraussetzung für den Erfolg und zeigt sich in der fortlaufenden Evaluation sowie Anpassung des Plans an aktuelle Gegebenheiten.
- *Begrenztheit und Schwerpunkte setzend*
Ein Förderplan sollte maximal drei Förderschwerpunkte (Bereiche der Förderung) abdecken, besser sind sogar nur zwei. Dies ist notwendig, damit es zu keiner Überforderung kommt, da nicht zu viele Aspekte gleichzeitig abgedeckt werden können.
- *Kommunizierbarkeit*
Ein Förderplan zeichnet sich durch Kommunizierbarkeit aus, wenn ihn alle Beteiligten verstehen. Dies kann mittels eines gemeinsamen Schemas aller Kooperationspartner gesichert werden, aber auch durch leichte Sprache oder Bilder (wenn jemand nicht

lesen kann). Das impliziert das Nicht-Verwenden oder das Erklären ggf. notwendiger Fremd- und Fachwörter.

- *Individuelle Abstimmung*

Diese zeigt sich durch die individuelle Erstellung des Förderplans in Abstimmung auf die Lebensrealität des einzelnen Jugendlichen.

- *Ökonomie in der Erstellung, Umsetzung und Fortschreibung*

Ökonomie kann erreicht werden, indem der Förderplan begrenzt und flexibel genutzt wird. Eine kooperative Erstellung und der Einbezug der Jugendlichen sowie deren Familien kann auch zur Ökonomie beitragen, indem die Fördermaßnahmen auf mehrere Personen verteilt werden.

- *Unterrichtsrelevanz bzw. Arbeitswelt- und Lebensweltbezug*

Was in der Schule die Unterrichtsrelevanz ist, ist in der Übergangsplanung die Berücksichtigung der Arbeitswelt, des Arbeitsmarktes und der Anforderungen aus der Praxis (vgl. Niehaus & Kaul, 2012). Auch die Fertigkeiten, für das eigene Leben zu sorgen und die Selbstständigkeit der Jugendlichen sind in der Übergangsplanung zu beachten.

- *Verbindlichkeit*

Diese wird erreicht, indem die Beteiligten mit ihrer Unterschrift sich zum Übergangsplan „bekennen“, zeigen, dass die formulierten Ziele erreicht und Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

- *Dokumentation*

Ein Förderplan sollte immer schriftlich festgehalten werden. Nur so kann die Zielerreichung tatsächlich überprüft werden. Außerdem wird den beteiligten Kooperationspartnern ersichtlich, welche Maßnahmen bereits (erfolgreich oder nicht erfolgreich) ergriffen wurden.

- *Evaluation*

Jeder Förderplan sollte evaluiert werden, um die Lernfortschritte zu überprüfen. So kann auch die genannte Orientierungsfunktion für die Jugendlichen gesichert werden. Wenn die jungen Erwachsenen ihren Fortschritt wahrnehmen, dann steigt auch die Selbstwirksamkeit und die Effektivität kann weiter erhöht werden.

Prozess der Förderplanung

Der Prozess der Förderplanung kann grundsätzlich als zirkulär betrachtet und in eine (1) Diagnosephase, eine (2) Erstellung des Förderplans, dessen (3.1) Umsetzung sowie (3.2) Evaluation und die (4) Fortschreibung des Förderplans unterteilt werden. Diese Phasen finden sich in ganz unterschiedlicher Benennung und Beschreibung in der unterschiedlichsten Literatur wieder (z.B. Kretschmann & Arnold, 1999; Heimlich, Lutz & Wilfert de Icaza, 2013) und wird mittlerweile allgemein anerkannt. Je häufiger und zeitlich enger diese Phasen ablaufen, „desto problemnäher werden die Förderpläne sein“ (Arnold & Kretschmann, 2005, S. 7). In der Übergangsplanung ist dieser allgemeine Ablauf in wiederum drei Phasen eingebettet (European Agency, 2006, S. 30).

- Phase der Information, Beobachtung und Orientierung
- Phase der Ausbildung und Qualifizierung
- Phase der Handlungskompetenz, Beschäftigung und weitere Begleitung.

Der zirkuläre Prozess der Förderplanung wiederholt je nach Bedarf mehr oder weniger in diesen drei Phasen des Übergangs. Doch welche Aspekte sollten neben den Leitprinzipien unbedingt beachtet werden, damit der Übertritt in das Erwachsenenleben erfolgreich ist?

Felder der Unterstützung und mögliche Förderbereiche eines Übergangsplans

Es gibt zahlreiche Bereiche, die – wenn sie vorhanden sind – den Übergang in den Beruf erleichtern, oder die entsprechend in den Förderplan konkret inhaltlich (als Ziel/ als Maßnahme) aufgenommen werden können. Kellems und Morningstar (2010, S. 61) listen Prädiktoren, die auf einen Erfolg von jungen Erwachsenen nach der Schule hinweisen. Entsprechend können Ziele des Übergangsplans oder des Förderplans diese Aspekte unbedingt beachten bzw. als Inhalte oder Fördermaßnahmen versuchen einzubeziehen:

- Kenntnisse über mögliche berufliche Werdegänge („Career Awareness“)
- Erleben von Gemeinschaft
- Schulabschluss
- Inklusive Bildung in der allgemeinen Schule
- Institutionsübergreifende Kooperation
- Berufliche Trainings
- Erfahrungen in bezahlten Jobs während der Schulzeit
- Einbezug der Eltern
- Förderung akademischer Fertigkeiten (Deutsch und Mathe)

- Selbstbestimmung der jungen Erwachsenen
- Selbstverpflegung, Unabhängigkeit und Alltagskompetenz
- Soziale Kompetenzen
- Unterstützung des jungen Erwachsenen
- Übergangsprogramm (der Schulen und Übergangssysteme)
- Berufliche Schulbildung

Zusammengefasst gibt es Prädiktoren in fünf Bereichen (Kellems & Morningstar, 2010), die im Folgenden kurz erläutert werden. Zum Teil greifen diese die oben genannten Leitprinzipien wieder auf und präzisieren.

(1) *Einbeziehung der jungen Erwachsenen.* Dies ist besonders bei der Formulierung und Setzung der Ziele des Übergangsplans bedeutsam. Die Jugendlichen erleben sich als selbstwirksam und selbstbestimmt. Inhaltlich muss er an die konkreten Lebensbedingungen angepasst sein und diese berücksichtigen. Dies geht nur mit den Informationen der Jugendlichen selbst, da niemand die Lebensbedingungen besser kennt als die betreffende Person selbst. Die jungen Erwachsenen sollten in die Förderplangespräche selbst einbezogen werden. Dies kann nur dann erfolgreich (mit einem weiteren Zuwachs an Selbstwirksamkeit) gelingen, wenn die Schüler/innen und Schüler auf das Gespräch vorbereitet werden. Dies kann mit dem I-PLAN geschehen:

Inventory <i>Bestandsaufnahme</i>	Bestandsaufnahme über Stärken und Schwächen der Schüler sowie Gebiete, auf denen Sie sich verbessern wollen. Dieses wird von den Schülern in einem „Inventory-Blatt“ dokumentiert und zu den Förderplangesprächen mitgenommen.
Die nächsten vier Schritte zielen darauf ab, den Schülern eine effektive Kommunikation während des Treffens zu vermitteln (mit ihm zu trainieren)	
Provide your Inventory Information <i>Bereitstellen der Bestandsaufnahme</i>	Erarbeiten Sie mit den Schülern, wie das Inventory beim Förderplangespräch präsentiert werden kann. Hinweis: Der methodische Ablauf der KEFF kann an dieser Stelle den Schülern vermittelt werden. So wissen die Schüler, was auf sie zukommen wird.
Listen and respond <i>Zuhören und antworten</i>	Thematisieren Sie mit ihren Schülern Gesprächsregeln und eine angemessene Gesprächsführung. Integrieren Sie in dieser Phase Demonstrationen und Übungen.
Ask Questions <i>Fragen stellen</i>	Sammeln Sie mit ihrer Klasse Fragen, welche die Schüler den weiteren Beteiligten am Förderplangespräch stellen könnten. Berücksichtigen sie dabei die individuellen Bedürfnisse der Schüler. Hinweis: Diese Phase könnte auch in Einzelarbeit der Schüler erfolgen, d.h. jeder Schüler sammelt für sich relevante Fragen.
Name your Goals <i>Ziele benennen</i>	Thematisieren Sie (Förder-) Ziele und lassen Sie Möglichkeiten der Umsetzung benennen.

Tab. 2: Schritte des I-PLANS (Test & Neale, 2004, S. 140, übersetzt von Popp et al., 2013, S. 90)

Zusätzlich kann der Einbezug von Peers, die bereits in einem Beschäftigtenverhältnis sind – im Sinne eines Mentorensystems – die Übergangsplanung wirksam unterstützen (Kellems & Morningstar, 2010, S. 63).

(2) *Diagnostik innerhalb des Übergangs* sollte den Ist-Stand zu den lebenspraktischen Fähigkeiten erheben und eigenes Profil für jeden Jugendlichen entwickeln, das auf Beobachtung beruhen kann. Auch ein Interview zu den Zielen, die die jungen Erwachsenen erreichen und wie sie leben möchten, sollte zur Diagnostik der Ausgangslage genutzt werden.

(3) *Assistive Technologie und leichte/ verständliche Sprache*. Der Übergangsplan sollte so gestaltet sein, dass die Jugendlichen ihn selbst verstehen können. Dazu sollte bei den akademischen Fertigkeiten angesetzt werden, die bei den jungen Erwachsenen vorhanden sind. Wenn sie weder lesen noch schreiben können, dann müssen alternative Darstellungsformen und assistive Technologien genutzt werden. Dies können z.B. Programme sein, die Sprache in Text umwandeln oder Piktogramme bzw. Fotos. Aber auch Videoaufnahmen können zur Demonstration von sozialen Kompetenzen hilfreich sein.

(4) *Einbezug der Eltern/ Familie.* Die Familie ist das soziale Netz und ein Rückhalt in herausfordernden Lebenssituationen. Primär sollte die Familie die Möglichkeiten der Unterstützung kennen, wenn die jungen Erwachsenen das 18. Lebensjahr vollendet haben. Zuvor sind sie in allen Phasen des Prozesses einzubeziehen.

(5) *Institutionsübergreifende Kooperation.* Zu involvierende Partner sind neben der Schule und Trägern der Jugendhilfe auch Berufsberatungen, die Agentur für Arbeit und mögliche Arbeitgeber. Es kann nicht nur eine jährliche Messe veranstaltet werden, sondern die Einrichtung eines regionalen Übergangsteams kann zur programmatischen Weiterentwicklung des Übergangs führen.

Neben diesen Bereichen ist es sinnvoll, die Übergangsprozesse im Allgemeinen genau zu betrachten. Eine gute Übersicht über diese Prozesse bietet die Zusammenschau von Mathilde Niehaus und Thomas Kaul (2012), allerdings unter dem Blickwinkel von Behinderung. Insgesamt werden hier aber auch Ansatzpunkte für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene, die von Behinderung bedroht sind, gegeben.

Literatur

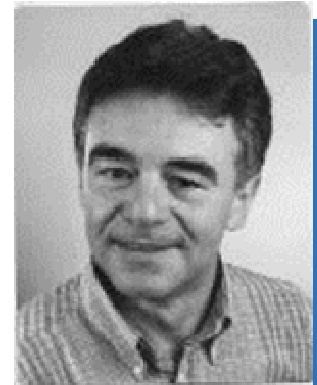
- Arnold, K.-H. & Kretschmann, R. (2005). Förderpläne, Konflikte und professionelle Kooperation. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, (1), 2-13.
- European Agency for Special Needs Education and Inclusive Education (2006). *Individuelle Förderpläne für den Übergang von der Schule in den Beruf*. Middelfart. Verfügbar unter: https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans_itp_de.pdf [31.03.2015].
- Heimlich, U.; Lutz, S. & Wilfert de Icaza, K. (2013). *Ratgeber Förderdiagnostik. Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs im Förderschwerpunkt Lernen*. Hamburg: Pearson.
- Hillenbrand, C.; Hennemann, T. & Pütz, K. (2006). Förderplanung in Schulen mit dem Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung in NRW. Eine empirische Untersuchung. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 57, 371-379.
- Johns, B.H.; Crowly, E.P. & Guetzloe, E. (2002). Planning IEP for students with Emotional and Behavioral Disorders. *Focus on Exceptional Children*, 34 (9), 1-12.
- Kellems, R.O. & Morningstar, M.E. (2010). Tips for Transition. *Teaching Exceptional Children*, 43 (2), 60-68.

- Kretschmann, R. & Arnold, K.-H. (1999). Leitfaden für Förder- und Entwicklungspläne. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, (9), 410-420.
- Melzer, C. (2014). Förderplanung. In U. Heimlich, R. Stein & F. Wember (Hrsg.), *Handlexikon Lernschwierigkeiten und Verhaltensstörungen* (S. 125-128). Stuttgart: Kohlhammer.
- Mutzeck, W. (2007). Förderplanschemata und abschließende Bemerkungen. In W. Mutzeck (Hrsg.), *Förderplanung. Grundlagen – Methoden – Alternativen*. (S. 251-259). Weinheim und Basel: Beltz.
- Niehaus, M. & Kaul, T. (2012). *Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf*. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. Herausgeber: BMBF. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Popp, K.; Melzer C. & Methner, A. (2013). *Förderpläne entwickeln und umsetzen*. München: Reinhardt.
- Test, W.D. & Neale, M. (2004). Using Self Advocacy Strategy to Increase Middle Graders' IEP Participation. *Journal of Behavioral Education*, 2, 135-145.

2. Erfahrungen zur Dokumentation in der Förderplanung

Autor: Dr. Hartmut Wrociszewski, Dipl. Psychologe, Systemischer Berater und Therapeut nach SGB XII, Beratung nach SGB III

Arbeitsmotto: Stärken erkunden ist heilsamer als Schwächen bemängeln.



In den letzten 25 Jahren haben sich bestimmte Standards in der Förderplanung herausgebildet, die z.T. spezifisch auf Maßnahmen nach SGB III (z.B. Ausbildung, Berufsvorbereitung) ausgerichtet sind. Andererseits kehren jedoch bestimmte Bestandteile immer wieder, so dass sie relativ maßnahmeübergreifende Aspekte beinhalten. Die letzteren sollen den Mittelpunkt der Ausführungen bilden und mit vorhandenen Erfahrungen aus der Arbeit in den Pro-Aktiv-Centern und der Jugendwerkstätten verbunden werden. Die Arbeit in diesen Bereichen ist ja bekanntlich sehr heterogen. So bieten die Jugendwerkstätten einen ganzheitlichen, zielgruppenadäquaten Ansatz, die unterschiedliche Leistungen aus Mitteln der SGB II, III, VIII, dem ESF und aus Drittmitteln bündeln.* Durch die Kombination von Beschäftigung, (betriebsnaher) Qualifizierung, Bildung und sozialer Stabilisierung soll eine passgenaue individuelle Förderung und zielgerichtete Unterstützung der Teilnehmer/innen (TN) erreicht werden.

**Anhörung zum Richtlinienentwurf vom 10.06.2015 über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centern, Erl. D. MS v.-306-51 742-XX*

Dokumente im Prozess der Förderplanung

Die systematische Förderplanung ist ein Prozess, der verschiedene Dokumente umfasst:

- a) gewonnene und dokumentierte Informationen über die Teilnehmer/innen in Abhängigkeit der eingesetzten Instrumentarien und Methoden,
- b) dokumentierte Informationen aus den (vertraulichen) Beratungsgesprächen,
- c) die dokumentierte Zielvereinbarung mit individueller Schwerpunktsetzung,
- d) der Förderplan und
- e) zusammenfassende Einschätzung des erreichten Entwicklungsstandes in Form von Zwischen- und Abschlussberichten, die in Maßnahmen nach SGB III auch LuV (Leistungs- und Verhaltenseinschätzung) genannt werden.

Das Bewusstmachen dieser verschiedenen Dokumente wird in einem ersten Schritt zu der Überlegung führen, dass der Förderplan viele Informationen über die Teilnehmer/innen gar nicht enthält und somit vor Überfrachtungen geschützt wird. Es geht nicht darum „Aktion Eichhörnchen“ zu spielen und Informationen für eine allumfassende Charakteristik zu sammeln. Der Förderplan ist immer auf wesentliche Förderschwerpunkte, Teilziele und Umsetzungsschritte ausgerichtet, die dem Fernziel dienen, die TN bei der Erreichung des jeweiligen Maßnahme- bzw. Beratungsziels individuell zu unterstützen.

Informationen über das Leistungs- und Sozialverhalten der TN können gewonnen werden über Instrumentarien wie Interviewleitfäden, biografische Interviews, Erst-, Entwicklungsgespräche, Kompetenzprofile, Fallbesprechungen, Selbst- und Fremdeinschätzungen, Beobachtungen, Arbeitsproben, handlungsorientierte Übungen, Talentechecks, Talentwerkstatt oder offizielle Dokumente u.v.m. Diese gewonnene Informationsvielfalt gehört gesondert dokumentiert und meistens in Ordnern in verschließbaren Schränken aufbewahrt. Für den Förderplan widerspiegeln die gewonnenen Informationen z.B. am Anfang des Prozesses die Ausgangssituation, die hinsichtlich relevanter Förderbereiche noch einmal gefiltert werden müssen.

Einen offenen Problembereich bildet aus vielen gewonnenen Seminarerfahrungen der Datenschutz. So wird z.B. über (nachvollziehbare) massive Widerstände von TN berichtet, die ihre persönliche Situation nicht im Förderplan beschrieben wissen wollen. Wem nützt es, die Details zu lesen, wie viel Alkohol eine(r) am Tag trinkt oder welche kriminelle Vorerfahrung jemand mitbringt? Für den Förderplan ist es eher relevant, die jeweiligen Schlussfolgerungen für die Stärkung z.B. lebenspraktischer gesundheitlicher oder personaler Kompetenzen für zuverlässiges Verhalten unter Einbeziehung von Netzwerkpartnern herauszuarbeiten und zu dokumentieren. Die Arbeitsagentur veröffentlicht in den Verdingungsunterlagen zum Datenschutz grundlegende Hinweise. Viele Mitarbeiter/-innen äußern in den Seminaren immer wieder den Wunsch, Informationen von Experten erhalten zu wollen. Die Verunsicherung scheint groß zu sein.

Diese Verunsicherung widerspiegelt sich auch in der Dokumentation der **Beratungsgespräche**, für die der/dem TN auf der einen Seite Vertraulichkeit zugesichert wird und sie andererseits von manchen Bedarfsträgern auf Verlangen nachzuweisen sind. Die Mitarbeiter/innen müssen entscheiden, welche Informationen dokumentiert werden. Als Grundsatz gilt auch hier: die auf die Zielvereinbarung ausgerichteten und geführten Gespräche.

Die zu dokumentierende und den TN auszuhändigende Zielvereinbarung beinhaltet alle Bestandteile, die auch dem Förderplan eigen sind:

- Name
- Förderschwerpunkt aus den jeweils vorher bekannten / festgelegten und für die Maßnahme relevanten Kompetenzbereiche
- Teilzielformulierungen / Feinziele
- Umsetzungsschritte / Aufgaben aller Beteiligten, incl. der TN und Netzwerkpartner
- Individuelle Verlaufskontrolle: Ziel erreicht, abschließen oder Fortschreibung
- Datum, Unterschriften

Aus der Sicht der mit dem TN zu treffenden Zielvereinbarung stellt sich die Frage, welche Beratungsgespräche die Mitarbeiter/innen hierzu führen müssen und welche Informationen sie hierfür brauchen. Oder welche Informationen entbehrlich zu sein scheinen.

Was unterscheidet nun den Förderplan von der Zielvereinbarung, wenn beide Dokumente dieselben Bestandteile aufweisen?

Es sind in diesem Zusammenhang aus den Leistungsbeschreibungen der Arbeitsagentur solche Aussagen zu finden wie: „Die Dokumentation des individuellen ... Entwicklungsstandes der Teilnehmer; sowie die Planung, Überwachung, Beurteilung, Steuerung dieses Prozesses erfolgt durch den Förderplan. Der Förderplan wird bei Eintritt in die Maßnahme in Abstimmung mit dem Teilnehmer erstellt und kontinuierlich fortgeschrieben.“

In der praktischen Arbeit werden diese Dokumentationen als doppelte Arbeitsbelastung erlebt. Warum nicht nur die Zielvereinbarung mit dem TN besprechen und dokumentieren? Warum alle Zielvereinbarungen in das elektronische Dokument des Förderplans integrieren? Doch wichtig für die Mitarbeiter/-innen ist es, den erteilten Auftrag des Auftraggebers (außerhalb des SGBIII-Bereiches) gründlich zu lesen. Vielleicht ist die Dokumentation nicht bei allen Aufträgen in diesem Doppelpack zu erledigen und die Dokumentation im Förderplan reicht aus.

Für die Einschätzung des aktuellen Leistungs- und Entwicklungsstandes in Form eines Zwischen- und Abschlussberichtes gilt der Grundsatz: Kurz und knapp geht vor Prosa.

Weitere Kriterien zur Abfassung der kurzen Einschätzung beziehen sich auf die Feststellung, dass es sich hierbei um Folgerungen aus beobachteten Verhalten handelt, das für die individuelle Förderung (in der Maßnahme) relevant ist und nicht sachfremde Erwägungen außerhalb der eigenen Erfahrungswerte widerspiegelt. Schließlich geht es nicht um eine allseitige Persönlichkeitscharakteristika. Es ist wie die gesamte Dokumentation eine ziel- und anforderungsbezogene Vereinfachung nach vorher festgelegten Kompetenzbereichen und Kriterien, die für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar ist und keine negativen Kennzeichnungen enthält.

SOCIAL OFFICE als Schnittstelle für eine EDV-gestützte Förderplanung

Die EDV gestützte Dokumentation des Förderplans war Thema zum LAG JAW Fachtag 2015 in Hannover. Das darin enthaltene Förderplanmodul bietet Anpassungsmöglichkeiten. Welche Anpassungsleistungen sollten reflektiert werden? Hierzu zunächst folgende Gegenüberstellung der Bestandteile:

Beispiel Jugendwerkstatt	Verdingungsunterlagen BA	Social Office
Ist-Zustand zu definierten Lebensbereichen	Informationen zur individuellen Ausgangssituation (Auswertung der Informationen zur persönlichen Lern- und Arbeitsbiografie sowie des sozialen Umfeldes mit Förderbedarf)	„ Diagnose “ der Stärken und des Förderbedarfs anhand definierter Kompetenzmerkmale
Ziel	Förderschwerpunkte und Zielvereinbarung	„ Planung “ der Zielvereinbarungen auf Grundlage der Kompetenzen
Hilfe	Umsetzungsschritte zur Zielerreichung / Aufgaben aller Beteiligten unter Einbeziehung der Netzwerkpartner	„ Durchführung “: Festlegen der Aufgaben der Beteiligten
VIP aus Familie, Verwandtschaft		
Ziel erreicht Ja/Nein Nein bitte begründen	individuelle Verlaufs- und Erfolgskontrolle : Ziel erreicht und abschließen oder Fortschreibung	„ Kontrolle “: Zielkontrolle

Vergleicht man die Struktur des Förderplans, kommt man zu Unterschieden in der Formulierung und Verwendung von Wörtern. Als Gemeinsamkeit stellt sich jedoch das mit Hilfe der

Wörter gemeint heraus. Es werden dieselben und o.g. Bestandteile genannt. Solange es keine verbindlichen Vorgaben für die Mitarbeiter/innen gibt, sollten Freiräume in der Gestaltung unter Beibehaltung der wesentlichen Elemente genutzt werden. Warum sollte zur Arbeitserleichterung nicht das elektronische System ‚Social Office‘ angepasst und eine Flexibilität innerhalb der Struktur ermöglicht werden?

Kompetenzbereiche und Förderschwerpunkte als Grundlage zielgerichteter Förderplanung

Zur Eindämmung der Informationsflut und einer unnützen Anhäufung von Daten ist zu Beginn einer Dokumentation die Erarbeitung eines Filters zur Einschätzung des Entwicklungsstandes der TN notwendig.

Dazu sind in Abhängigkeit der Spezifika (der Maßnahme) die jeweiligen relevanten Kompetenzbereiche und Förderschwerpunkte festzulegen. Mitarbeit/innen, die Zeit in der Dokumentation sparen wollen, erarbeiten sich dazu bereits entsprechende Zielformulierungen, die je nach Einzelfall / Individualität konkretisiert werden. In der Schublade ist also ein „kleiner“ Förder- und Zielkatalog. Doch welche Filter bieten sich an? Dazu gibt es im Verlauf der letzten Jahrzehnte verschiedene Erfahrungen oder auch Vorgaben.

Vorgegeben sind z.B. in ‚Social Office‘ zunächst Förderschwerpunkte aus den Kompetenzbereichen des **fachlichen Info-Paketes der Arbeitsagentur**: Personale -, Sozialkommunikative -, Methodische – und schulische Basiskompetenzen. Dieses Paket bietet vielfältige Anregungen, die übernommen werden können.

Als Manko kann hier vielleicht aufgeführt werden, dass es keine Konkretisierungen zu solchen wichtigen Bereichen wie Arbeitsverhalten, lebenspraktischer - und interkultureller Kompetenz gibt. In Seminaren erfordern diese Bereiche immer wieder Reflexionen, die zu Ausarbeitungen von Förderschwerpunkten und Zielformulierungen führen wie z.B. für Sorgfalt, Arbeitstempo, Arbeitsplanung, Durchhaltevermögen, Handgeschicklichkeit/Feinmotorik, Pünktlichkeit, Umgang mit Geld, Tagesstrukturierung, Umgang mit Behörden, Hygiene usw.

Weitere sehr konkrete Anregungen können im Team erarbeiten werden, wenn man sich die **Kriterien zur Ausbildungsreife*** ansieht. Diese werden ergänzt durch Hinweise zu ‚Verfahren zur Feststellung‘ und mit ‚Beispielfragen‘. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Erwähnung des Förderschwerpunktes ‚Berufswahlreife‘, der mit konkreten Indikatoren unter-

legt wird und gleichzeitig zu Überlegungen hinsichtlich möglicher Umsetzungsschritte für die Entwicklung realistischer Berufsvorstellungen anregt.

**Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, vorgelegt zur Sitzung des Paktlenkungsausschusses am 30. Januar 2005, www.pakt-fuer-ausbildung.de*

Wer zur Erstellung und in Vorbereitung seines Förder- und Zielkatalogs immer noch nicht fündig geworden ist, sollte sich den **Katalog DIK-2*** anschauen. Dieser enthält mehr als 250 Merkmale und damit mögliche Förderschwerpunkte, die in 19 Bereiche gegliedert sind. Auf der letzten Ebene der Gliederungshierarchie stehen konkrete Kriterien zur Einschätzung. Der Aufbau des DIK-2 ist als ein Vorschlag einer Begriffssystematik zu verstehen.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Diagnostisches Instrumentarien Kompetenzen DIK-2*

Effektive Umsetzung der Förderplandokumentation

Am Beispiel der Methode einer klassischen ‚Kollegialen Fallberatung‘ im Team soll die zielgerichtete und anforderungsbezogene Dokumentation für den Förderplan verdeutlicht werden. Zur Vorbereitung hält jede(r) Mitarbeiter/-in den ausgearbeiteten Förder- und Zielkatalog parat. Los geht es:

- (1) Beschreibende Darstellung der konkreten (Fall) Situation des/der TN
- (2) Stellen von Verständnisfragen
- (3) Erkennen und Benennen der für die Fallsituation wesentlichen zu fördernden Kompetenzbereiche und Förderschwerpunkte
- (4) Auswahl eines Förderschwerpunktes und Benennen / Formulieren eines dazugehörigen Teil-, eines Feinziels
- (5) Erarbeite im Team (als Vorbereitung für das Gespräch mit dem TN) mögliche Umsetzungsschritte / Aufgaben aller Beteiligten, die einer Zielerreichung dienlich sein können

Die Vielfalt der aufgenommen Informationen wird also in einem Maße verdichtet, dass die Schlussfolgerungen kurz und prägnant genannt und schriftlich dokumentiert werden können. Das kann für die Schritte(3) und (4) aus der Fallbearbeitung folgendermaßen aussehen:

Kompetenzbereich	Förderschwerpunkt	Zielformulierung
Personale Kompetenz	Selbsteinschätzung / Kritikfähigkeit	(lernt) eigene Stärken und Schwächen bei... zu erkennen und zu benennen
Sozial-kommunikative Kompetenz	Konfliktfähigkeit	... spricht eigene Bedürfnisse zur rechten Zeit deutlich an
Methodische Kompetenz	Umgang mit Medien	... kann Medieninhalte... (Stellenanzeigen) kritisch beurteilen
Schulische Basiskompetenz	Sprechen und Verstehen	... kann sich durch gezieltes Fragen notwendige Informationen (bei..., in...) verschaffen
Arbeitsverhalten	Arbeitstempo	lernt Teilaufgaben...xy gleichmäßig in der vorgegebenen Zeit zu erledigen
Lebenspraktische Fertigkeiten	Umgang mit Geld	lernt, Einkäufe / Vertragsabschlüsse auf die eigene finanzielle Situation abzustimmen

Für die Schritte (3), (4) und (5) werden im Team naturgemäß nur vorbereitende Überlegungen angestellt. Unter dem Gebot der Einbeziehung des/der Jugendlichen und der zu schaffenden Transparenz erfolgt die Prioritätensetzung gemeinsam mit dem TN im Gespräch in Auswertung der Ausgangsinformationen. Dieses gemeinsame Herangehen soll die Mitwirkungsbereitschaft erhöhen und schließt natürlich nicht aus, die vielen anderen Herausforderungen im Arbeitsalltag nicht anzunehmen. Es muss bloß nicht alles im Förderplan, der ein offizielles Dokument ist, erscheinen.

Hinsichtlich der Überprüfung der Zielerreichung, also der **Verlaufs- und Erfolgskontrolle**, gibt es unterschiedliche Entscheidungen darüber zu treffen, inwieweit eine Fortschreibung oder ein Zielabschluss attestiert wird. Es gibt unzählige Situationen, in denen das Ziel nicht allumfassend erreicht wird und trotzdem nicht weiter in der Dokumentation verfolgt wird. Das betrifft z.B., aber nicht nur, viele Menschen mit Beeinträchtigungen, die aufgrund eines dauerhaften Handicaps „nur“ Teilziele erfolgreich erreichen. Die Bewertung der Zielerreichung innerhalb der Verlaufs- und Erfolgskontrolle orientiert sich nicht so sehr an einer bestehenden (Test) Norm als vielmehr an der Frage: Welche Bewältigungsstrategien hat die/der TN trotz seiner nicht nur vorübergehenden Beeinträchtigung(en) erworben? Wie kann er/sie trotz

der Behinderung erfolgreich an den verschiedenen Lebensbereichen (wirtschaftlich, beruflich, soziales Zusammenleben, Bildung usw.) teilhaben?

Für die vertiefende Betrachtung der Förderplandokumentation bedeutet es zweierlei:

a) die gewonnene Informationsvielfalt in Beziehung zu multiplen Problemlagen (Verhaltensauffälligkeiten, Lernbehinderung und Behinderung mit seelischem, geistigen und/oder körperlichen Hintergrund) zu setzen und sie differenzieren zu können

sowie

b) aus diesen Besonderheiten ebenfalls eine für die Dokumentation erforderliche anforderungsbezogene Vereinfachung zu erreichen.

Für diese Betrachtungsweise reicht naturgemäß eine klassische Fallbearbeitung als methodische Hilfestellung für die Dokumentation nicht aus. Das Thema lautet: Dokumentation bei multiplen Problemlagen.

Abschließen möchte ich jedoch mit dem Gedanken, dass die unmittelbare Arbeit mit Menschen die originäre pädagogische Hauptaufgabe darstellt und Dokumentationen als (unterstützende) Nebenprozesse anzusehen sind, die so schnell wie möglich und zeitsparend erledigt werden sollten.

3. Die sechs Stationen der Förderplanung, Kooperation und Evaluation in der Förderplanung

(Auszüge aus Höhmann, Katrin (2004): Förderpläne – Texte gegen das Vergessen. Veröffentlichungsort: Friedrichverlag Jahresheft 2004)

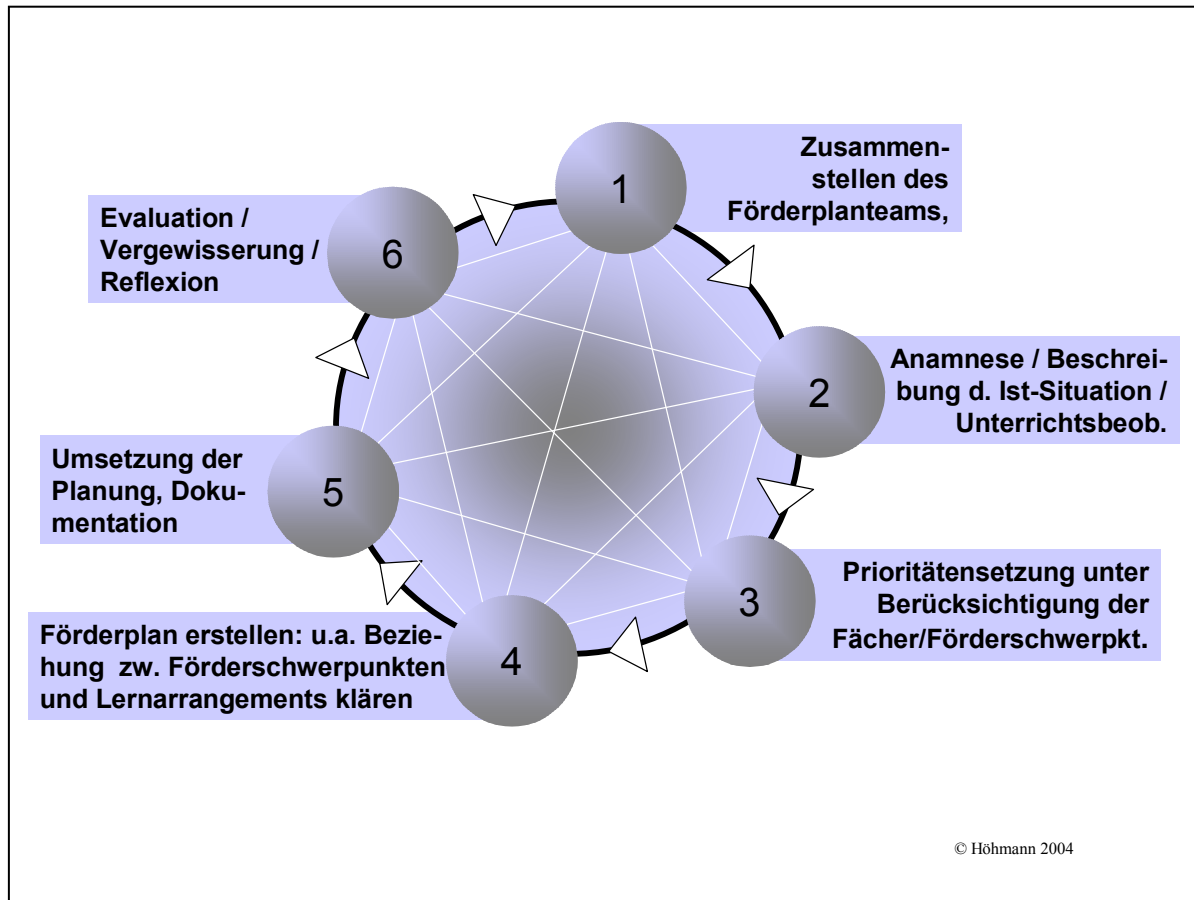
Autorin: Prof. Dr. Katrin Höhmann, Professorin für Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Schul- und Unterrichtsentwicklung an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, Gymnasiallehrerin, Dipl.-Pädagogin



Der Förderplan als schriftlich niedergelegter Plan ist ein Schritt in einem differenzierten Kreislauf der Förderplanung, der im Wesentlichen den hier in der Grafik dargestellten Stationen folgt. Die 6 Stationen orientieren sich an einer für das allgemeine Schulwesen sinnvollen Förderplanung. Der Förderplankreislauf beschreibt den zeitlichen und organisatorischen Ablauf. Inhaltlich hängen alle 6 Stationen miteinander zusammen. So hat die Beschreibung des Ist-Zustandes unmittelbare Konsequenzen für den Förderplanfokus etc. Es kann sinnvoll sein, Station 1 und 2 in der Reihenfolge zu tauschen.

Station 1

Zusammenstellen des Förderplanteams. Abhängig von der Unterrichtsorganisation bzw. Schulform muss entschieden werden, wie viele Lehrende, an der Erstellung des Förderplans beteiligt werden. Natürlich ist es sinnvoll, wenn alle, die einen Schüler/eine Schülerin unterrichten bzw. für ihn zuständig sind, an der Förderplanerstellung beteiligt werden. In Schulformen in denen Schüler/innen teilweise von mehr als 10 Lehrer/innen unterrichtet werden, wird dies nur schwer möglich sein. Es sollte in diesen Fällen eine Förderplanteam zusammengestellt werden, in dem der (die) Klassenlehrer/in und sein(e) Stellvertreter/in mitarbeiten sowie die Lehrer/innen der Fächer mit den meisten Stunden, bzw. die den Schüler/die Schülerin mit den meisten Stunden unterrichten. An der Förderplanung können auch weitere Personengruppen beteiligt werden. In vielen Fällen ist es möglich die Schüler/innen und Schüler direkt mit einzubeziehen. Eltern und zusätzliche inner- und außerschulische Experten (Schulpsycholog/inn/en, Sozialarbeiter/innen, Erzieher/innen etc.)



Station 2

Zuerst muss die Ist-Situation erhoben werden. Dazu gehört die Beschreibung des Lernstands, in den einzelnen Fächern einschließlich der „fachlichen und überfachlichen Kompetenzen“. Eine Befragung der unterrichtenden Lehrer/innen, der Pädagog/innen, die nicht im Förderplanteam sind, ist sinnvoll. Noten bzw. Zeugnisnoten werden meist zusätzlicher Interpretationen bedürfen. Je genauer die Kenntnisse zur Lernsituation der Schülerin, des Schülers sind, desto differenzierter kann der Förderplan später sein, desto leichter ist es mit ihm zu arbeiten und desto besser ist er zu evaluieren. Leitfragen für dieses Station sind: Was sind die besonderen Stärken? Wo bestehen Lernprobleme? Besondere Interessen? Bevorzugung bestimmter Lern- und Arbeitsformen Verhalten beispielsweise bei Gruppenarbeiten, bei Präsentationen (z. B. ängstlich)? Weitere Informationen über die Beschreibung hinaus? In bestimmten Situationen (z. B. vermutete Hochbegabung) kann es sinnvoll sein, Eltern nach Besonderheiten im Verhalten der Schüler/in als Kleinkind zu fragen.

Station 3

Förderpläne sind umso besser, je klarer und konkreter sie die angestrebten Ziele formulieren, je deutlicher sie den Fokus setzen. Im allgemeinbildenden Schulwesen heißt dies immer auch danach zu fragen, welche Aufgabe die einzelnen Fächer übernehmen können, um das angestrebte Ziel zu erreichen. Der Fokus des Förderplans kann sowohl auf der Ebene der fachlichen Inhalte als auch auf der Ebene der Arbeitsmethoden und Lerntechniken oder der sozialen Kompetenzen liegen. Je genauer die Eingrenzung des Förderziels ist, desto besser lässt sich die anschließende Arbeit mit dem Förderplan evaluieren.

Station 4

In Bezug zum Förderfokus werden bei dieser Station Entscheidungen über sinnvolle Lernarrangements getroffen. Förderfokus und Fördermaßnahmen werden jetzt im Förderplan festgehalten. Ferner ist zu entscheiden, für welchen Zeitraum er gedacht ist. Soweit dies nicht durch die Zusammenstellung des Förderplanteams deutlich wird, muss in diesem Zusammenhang auch geklärt werden, ob er sich nur an die Lehrenden, oder auch an Schüler/innen und Eltern wendet und ob mit diesen zum Beispiel besondere Vereinbarungen getroffen worden sind.

Station 5

Diese Station meint den folgenden konkreten Unterricht, die Umsetzung und u. U. auch Modifizierung der geplanten Lernarrangements und Maßnahmen. Zumindest skizzenhaft sollte die Lernentwicklung des Schülers/der Schülerin dokumentiert werden. In welcher Weise begleitend zum Unterricht Eindrücke festgehalten, Beobachtungen gemacht und Ergebnisse aufgezeichnet werden, hängt eng damit zusammen, wofür diese Aufzeichnungen dann bei der weiteren Arbeit verwendet werden sollen. In der Regel dürften wenige Stichworte als Notizen ausreichen, ähnlich jenen, die von z.B. Lehrer/innen gemacht werden, um ihre Notengebung zu begründen – angesichts des Förderziels jedoch mit einem veränderten Blickwinkel.

Station 6

Wichtig für die weitere Förderplanarbeit ist im Förderplankreislauf die Evaluation. Beschrieben und bewertet wird, inwieweit die gesetzten Ziele erreicht wurden, das Lernarrangement gegriffen hat, die Maßnahmen das Erwartete erreicht haben, die durchgeführte Förderung erfolgreich war. Die Evaluation bereitet den neuen Förderkreislauf vor.

(...)

Förderung braucht Kooperation

Es kann sinnvoll sein, dass im Kontext von Förderplanmaßnahmen nicht nur mit innerschulischen Partner zusammengearbeitet wird, sondern eine Kooperation auch mit außerschulischen Experten gesucht wird. Beispielsweise mit Mitarbeiter/innen von Einrichtungen der Jugend- und Familienhilfe oder mit Ärzten oder Psychologen, gelegentlich sogar mit Expert/inn/en aus Wissenschaft und Wirtschaft.

Kooperation braucht Struktur

Nicht nur sporadisch Hilfe in Anspruch zu nehmen, sondern ein tragfähiges Netz von Kooperationsbeziehungen für die Schule aufzubauen ist das Ziel. Dazu gibt es in manchen Kommunen bereits eine Arbeitsgruppe „Erziehungshilfe“, die die Abläufe koordiniert, wie sie in der Übersicht dargelegt sind. Einerseits gibt es einen klaren Ablaufplan, andererseits auf der formalen Ebene eindeutig festgelegte Vorgehensweisen und Informationswege. Was sich z.B. im Zusammenhang mit Erziehungshilfemaßnahmen bewährt hat, kann ebenso für Kooperationen zur Begabungsförderung, zur Lernhilfe oder anderen Förderbereichen installiert werden. Mehrere Schulen können sich auch zu einem Netzwerk zusammenschließen und sich gegenseitig ihre personellen Beratungskompetenzen zur Verfügung stellen, oder auch bei der Förderplanarbeit in kollegialer Fallberatung zusammenarbeiten.

Kooperation braucht Kontinuität

Die Erfahrung zeigt, dass es immer eine Person geben muss, die die Beratungs-Aktivitäten koordiniert. Alle Beteiligten sollten sich regelmäßig, beispielsweise monatlich treffen, um ihre Tätigkeit abzusprechen und um sich gegenseitig supervisionsähnlich zu unterstützen. Durch den Austausch ist immer ein einigermaßen gleicher Informationsstand gewährleistet. Es ist wichtig, dass der Beratungskreis personell so stabil wie möglich ist. Häufige personelle Fluktuation erschwert Absprachen.

Kooperation braucht Ressourcen

Eine so differenzierte Förderplanung, die über einen zentralen Arbeitskreis koordiniert wird, braucht Unterstützung – für die beteiligten Lehrer/innen und Lehrer beispielsweise in Form einer (geringen) Stundenentlastung, für die übrigen Beteiligten in Form von dafür ausdrücklich reservierter Arbeitszeit.

Kooperation verhindert Segregation

Es kann beispielsweise die Aufgabe einer solchen Arbeitsgruppe sein, durch differenzierte und zielgerichtete Kooperation mit dem Ziel einer präventiven pädagogischen Intervention, möglichst zu verhindern, dass Schüler/innen und Schüler ausgesondert werden, ihren Klassenverband verlassen müssen, auf eine andere Schulform „abgeschult“ oder auf eine Sonderschule verwiesen werden. Bevor dies geschieht, sollen alle Möglichkeiten der mit der Arbeitsgruppe kooperierenden Schulen ausgeschöpft werden.

Tatsächlich steigen die Zahlen der Schüler/innen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf stetig. Um dem entgegenzuwirken, müssen die allgemeinbildenden Schulen in die Länge versetzt werden, diagnostisch kompetenter mit Schüler/innen und Schülern umzugehen, die Auffälligkeiten im Lern- und Sozialverhalten zeigen. Eine Erweiterung der Diagnose- und Interventionskompetenz der Lehrer/innen der allgemeinen Schulen ist hierfür dringend notwendig. Jede Schule sollte daher einen Sonderpädagogen, eine Sonderpädagogin im Team haben.

Kooperation ist die Basis einer sinnvollen Kind-Umfeld-Analyse

Jegliche Form von Förderplanung muss den Schüler / die Schülerin im Kontext seines / ihres inner- und außerschulischen Umfelds verstehen lernen. Fast nie lassen sich Verhaltensauffälligkeiten oder Unauffälligkeit, Angepasstheit, besondere Begabungen oder Lernstörungen allein aus der Person des Schülers / der Schülerin erklären. Systematische Hospitationen, die eine solche Arbeitsgruppe zum Beispiel organisiert, sind die Basis für eine Kind-Umfeld-Analyse. Diese kann ein Teil der Anamnese für das Erstellen des ersten Förderplans sein.

(...)

Evaluationsbogen für die Förderplanung

A) Wie ist der aktuelle Stand?



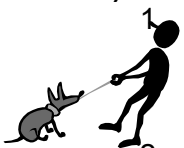
1. Was war bei dem alten Förderplan positiv, was war negativ?
2. Wie ist der Lern- und Entwicklungsstand jetzt?
3. Waren die Ziele und der Zeitraum richtig gewählt?
4. Waren die Methoden und Angebote in Hinblick auf die Ziele passend? Welche Schritte waren erfolgreich, weniger erfolgreich?
5. Woran wurde die Weiterentwicklung, der Stillstand konkret sichtbar?
6. Wie wird von dem Team, den Eltern, dem Kind / Jugendlichen der Förderplan beurteilt?
7. Welche Erkenntnisse und Erfahrungen sollten wir bei der weiteren Fortschreibung unbedingt berücksichtigen?

B) Wie geht es weiter?



1. Welche neuen Ziele sind grundsätzlich möglich und sinnvoll anzustreben?
2. Was wären Prioritäten aus der Sicht des Teams, der Eltern, des Kindes / Jugendlichen?
3. Wie sieht die neue konkrete Zielsetzung aus?
4. Wie lässt sich diese verwirklichen?

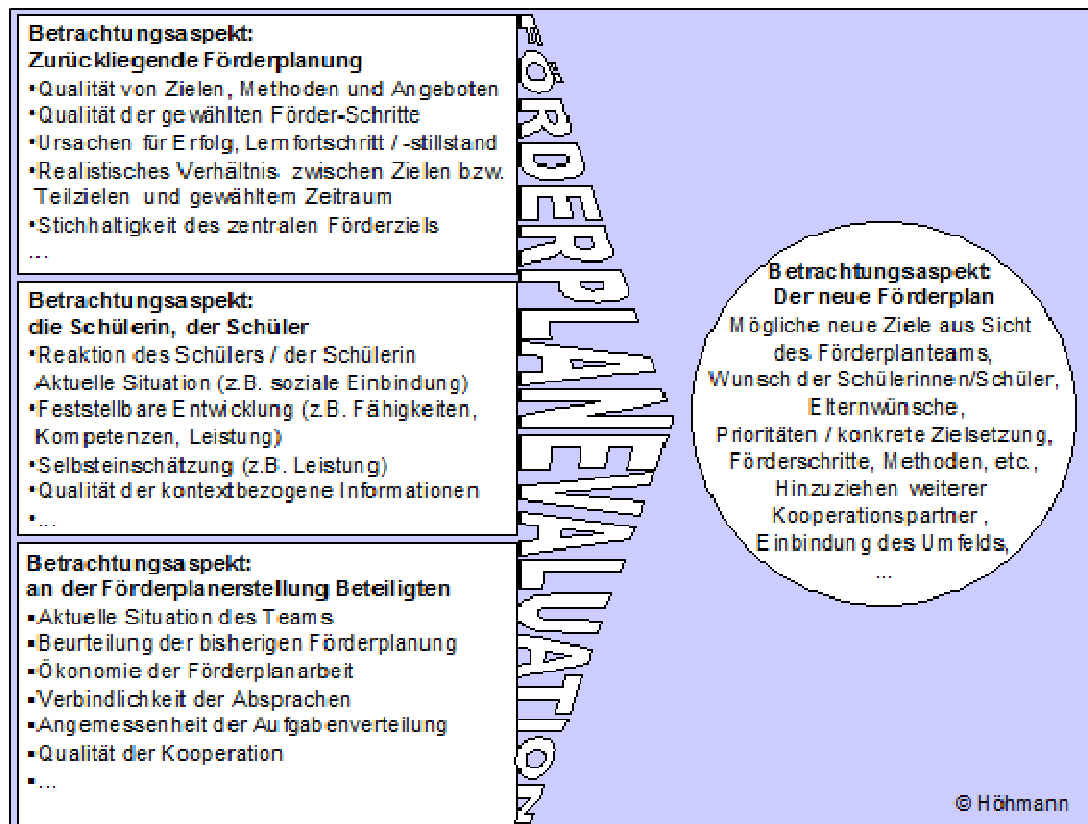
C) Wie war die Arbeit im Förderplanteam?



1. War die Zusammensetzung des Teams richtig oder fehlten wichtige Fachkolleg/innen? Müssten Experten hinzugezogen werden?
2. War die Arbeit im Team konstruktiv und effektiv?
3. Wurden Absprachen eingehalten?
4. War die bisherige Förderplanarbeit ökonomisch?

Nach den Evaluationsfragen von Bergsson/Luckfield (2001)
 sowie dem Förderplanevaluationsbogen von Pils u.a.

Förderplanevaluation



„*Evaluation* ist eine „Sammlung (...) und Interpretation von Informationen über schulische Arbeit. Sie hat das Ziel, zu gesicherten Beschreibungen zu kommen, Bewertungen nach klaren Kriterien durchzuführen und Entscheidungen über die Weiterentwicklung dieser Arbeit zu treffen.“ (Burkhard 2000, S. 97f) Treffender lässt sich kaum beschreiben, warum und wieso auf Evaluation auch im Bereich Förderplanung nicht verzichtet werden kann. In vielen der hier gesammelten Förderplanformularen ist der Aspekt Selbstvergewisserung/Evaluation bereits berücksichtigt, doch auch bei den anderen muss die Förderplanung und ihr Ergebnis immer wieder evaluiert werden, um „Leerlauf“ zu vermeiden.

Evaluation geschieht bei der Förderplanung auf zwei Ebenen:

- Evaluation der Lernsituation des Schülers / der Schülerin bzw. des Kindes und Jugendlichen
- Evaluation der Förderplanarbeit der Lehrer/innen, der Pädagog/innen

Das erste gehört grundsätzlich zu jedem Förderplan, das zweite liegt vor allem nahe, wenn eine überzeugende Form der wirkungsvollen Förderung noch nicht gefunden worden ist, es

(möglicherweise gar nicht offen ausgesprochene) Unzufriedenheit oder andere Probleme gibt.

Evaluation der Lernsituation

Bereits wenn der Förderplan entsteht, die Förderaspekte und Ziele und die Schritte festgelegt werden, um diese Ziele zu erreichen, ist es wichtig, dass Überlegungen stattfinden, wie und wann die Ergebnisse, das Erreichen der Ziele und der Förderplanprozess evaluiert werden sollen. Außerdem sollte vorab (wenigstens vorläufig) festgelegt werden, mit welchen Maßstäben Erfolg oder Misserfolg der Förderung überprüft werden soll.

a) Arbeitsergebnisse / Materialien

Eine Evaluationsbasis können Unterrichtsergebnisse sein. Arbeitsergebnisse sollten gesammelt und ausgewertet werden. Dazu können auch Produkte wie Werkstücke, Texte, Bilder gehören, Hausaufgaben, und Klassenarbeiten. Eine interessante Variante ist es, im Zusammenhang mit Förderplanung Portfolios einzusetzen, in denen Schüler/innen nach vereinbarten Kriterien Arbeiten, die ihnen besonders wichtig sind, systematisch sammeln.

b) Beobachtungsbögen

Auch Beobachtungsbögen, die zum Beispiel das Lernverhalten einer Schülerin / eines Schülers während einer Stunde dokumentieren, können hilfreich sein. Sie sollten einen einleuchtenden Zusammenhang mit dem gewählten Förderplanziel haben. Besonders nützlich ist es, wenn sie in einem längeren Zeitraum regelmäßig ausgefüllt werden. Bestandteile solcher fortlaufenden Aufzeichnungen sind immer: Datum, Lehrstoff/Arbeitsformen/Methoden, Beobachtungen und persönliche Bemerkungen. Sehr detaillierte Beobachtungsbögen dürften allerdings den unterrichtenden Lehrer/agierenden Pädagogen überfordern. Sie sind ein Instrument für hospitierende "Dritte".

c) Feedback-Bögen

Feedback-Bögen geben den an der Entwicklung und Umsetzung des Förderplans Beteiligten eine Rückmeldung auf der Basis von vorher festgelegten Kriterien. Feedback zu dem Förderplan und seinen "Erfolgen" kann von Eltern, von den Schüler/innen und von Kolleg/innen gegeben werden.

d) Lerntagebücher

In Lerntagebüchern oder Entwicklungsbüchern können Schüler und Schüler/innen ihren Lernfortschritt, Erfolge und Schwierigkeiten sowie Fragen z.B. an den Lehrer / die Lehrerin oder auch eine Beurteilung der Stunde, der Arbeitsformen, der Themen eintragen. Es gibt Lerntagebücher, die der Lehrende regelmäßig mitnimmt, solche, die er nur bekommt, wenn

der Schüler/die Schülerin dies möchte, und solche, die nur am Ende eines Schuljahres von den Lehrenden eingesehen oder auch gar nicht zur Kenntnis gegeben werden. Darüber sollte es vorab verbindliche Vereinbarungen geben. Lerntagebücher die regelmäßig eingesehen werden dürfen, haben den Vorteil, dass unmittelbar auf Fragen geantwortet, auf Kritik reagiert und bei Problemen und deren Lösung geholfen werden kann.

e) Gespräche

mit dem Schüler/ der Schülerin:

Die Einschätzung dazu, wie sich ihre Lernsituation verändert hat, was sie positiv bzw. negativ daran sehen, ist wichtig für eine weitere Planung.

mit Lehrer/innen/ Lehrern

Nicht immer gelingt es, alle Lehrer/innen eines Schülers / einer Schülerin in die Förderplanung einzubeziehen. Es kann zusätzlich hilfreich sein, auch die Meinung der nicht unmittelbar Beteiligten zu Veränderungen einzuholen.

mit Eltern

Sie können wichtige Kooperationspartner sein. Ihre Perspektive zu kennen, ihre Beurteilung zu erfahren, kann – natürlich abhängig vom Förderaspekt – besonders notwendig und wichtig sein.

mit innerschulischen oder außerschulischen Experte

Es kann Situationen geben, in denen es sinnvoll ist, in die Vergewisserung über die Situation andere Professionen einzubeziehen, als die, die im Förderplanteam vertreten sind. Dies können zum Beispiel Vertreter/innen der Sonderpädagogik, der Schulpsychologie, Erzieher/innen oder Sozialpädagoge/innen sein. An Ganztagschulen kann ein Gespräch mit Mitarbeiter/innen hilfreich sein, die den Schüler, die Schülerin aus dem Freizeitbereich kennen.

Evaluation der Förderplanarbeit

Die Fragen zum Abschluss der zurückliegenden Förderplanung und zur Einleitung der nächsten, sowie zu Lehrerkooperation im hier abgedruckten Evaluationsbogen können eine Hilfe sein bei der Bewertung und Verbesserung der Förderplanarbeit.

Förderplanarbeit muss sich sinnvoll mit dem Alltag von Lehrerinnen und Lehrern, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern verzahnen. Sinnvoll ist sie, wenn auch für die Lehrenden der "Gewinn" die zusätzliche Arbeit und zeitliche Belastung lohnend erscheinen lässt. Ein solcher "Gewinn" kann sein:

- größere Sicherheit im Umgang mit Schülern / Schülerinnen
- größere Sicherheit bei der Planung von Lernarrangements

- bessere Kooperation und daher weniger 'Reibungsverluste' durch schlechte Arbeitsorganisation
- gegenseitige Entlastung
- mehr Professionalität
- mehr Gewissheit, Schülerinnen und Schüler angemessen zu fördern
- bessere Grundlage für die Arbeit im Team
- bessere Grundlage für Elterngespräche

Am Ende eine Förderung oder bei Zwischenbilanzen geht es auch darum sich zu vergewissern, was die fördernden und hindernden Bedingungen bei der Umsetzung des Förderplans waren, woran Erfolge oder Misserfolge sichtbar wurden und was daraus für die nächste Förderplanung folgt.

Literatur

- Arnold, Karl-Heinz / Kretschmann, Rudolf (2002): Förderdiagnostik, Förderplan und Förderkontrakt: Von der Eingangsdiagnose zu Förderungs- und Fortschreibungsdiagnosen. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, Heft 7, S. 266-271.
- Bergsson, Marita / Luckfiel, Heide (2001): Umgang mit „schwierigen“ Kindern: auffälliges Verhalten, Förderpläne, Handlungskonzepte. Berlin.
- Berndt-Schmidt, Karin / Diehm, Ralph / Lackmann, Rita / Müller, Peter (1997). Sonderpädagogischer Förderbedarf, Förderereiche, Förderschwerpunkte; Überelgungen zu Begriffs-Inhaltskomponenten und zu Folgerungen für Unterricht, Erziehung und Lehrerbildung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 7 / 97, S. 332 – 333.
- Eberwein, Hans/Knauer, Sabine (Hrsg.) (1998): Handbuch Lernprozesse verstehen. Weinheim.
- Eggert, Dietrich (1997): Von den Stärken ausgehen. Individuelle Entwicklungspläne in der Lernförderungsdiagnostik. Dortmund.
- Höhmann, Katrin (2001): Stärken entwickeln: individuell und gemeinsam. In: Pädagogik, Heft 12, S. 9-12.
- Demmer-Dieckmann, Irene / Höhmann, Katrin / Krohn, Gisela: Laborschule Bielefeld, Werkstattheft Nr.26: Auf dem Weg zum Förderplan; Dokumentation eines Kolloquiums. Bielefeld
- Kretschmann, Rudolf / Arnold, Karl-Heinz (1999): Leitfaden für Förder- und Entwicklungspläne. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, Heft 9, S. 410-420.

- Mutzeck, Wolfgang (Hrsg.) (1/2000): Förderplanung. Grundlagen-Methoden-Alternativen. Weinheim.
- Mutzeck, Wolfgang (Hrsg.) (2/2000): Förderdiagnostik bei Lern- und Verhaltensstörungen. Weinheim.
- Projektgruppe „Förderplanung“ (2000): Individuelle Förderplanung in der Benachteiligtenförderung. Teil I: Verfahren und institutionelle Bedingungen der Förderplanung. Teil II: Instrumente, Methoden und Dokumentation der Förderplanung. Darmstadt.
- Schäfer, Holger (Hrsg.) und Rittmeyer, Christel (Hrsg.) (2015): Handbuch Inklusive Diagnostik. Weinheim und Basel.
- Schumacher, Johannes (2003): Planen mit Gewinn. Wem nützen individuelle Förderpläne? In: Mitteilungen 2/2003 des „vds“ – Fachverband für Behindertenpädagogik – Landesverband NRW, S. 15 – 18.
- Werning, Rolf: Kooperative Lernbegleitung – Ein Konzept zur integrativen Förderung von Schüler/innen mit Lern-, Leistungs- und Verhaltensauffälligkeit im gemeinsamen Unterricht. In: Mutzeck (2/2000): 93 – 106.

4. Förderplanung des Pro-Aktiv-Center Uelzen

Autor: Matthias Wibbe, Sozialpädagoge/Case Manager Pro Aktiv Center Uelzen

Prinzipien der Förderplanung

- Freiwilligkeit
- Transparenz
- Überschaubarkeit (Ziele/Zeiträume)
- Kontinuität
- Fehlerfreundlichkeit

Förderprozess EFM (ergänzendes Fallmanagement)

Phase 1 (Einstiegsphase)

- Vorschlag des Fallmanagements/Jobcenter
- Infogespräch im PACE Uelzen
 - o Ablauf des EFM
 - o Grobanamnese
- Entscheidungszeitraum für TN
- Übergabegespräch im Jobcenter
 - o Zielvereinbarung
 - o Eingliederungsvereinbarung
- Dokumentation Übergabegespräch

Phase 2 (Förderphase/6Monate)

- Feinanamnese
- Aufgabenvereinbarung mit TN
- Kriseninterventionen
- Beratungen/Begleitung (wöchentlich/häufiger)
- Dokumentation über SocialOffice
- Ergebniskontrolle mit TN/Zwischenbericht
- Zwischengespräch 1 an Jobcenter (alle 3 Monate)
- Fallgespräch 1 im Jobcenter (alle 3 Monate)
 - o Erfolgskontrolle/Aktualisierung/Fortsetzung
- Dokumentation Fallgespräch 1 durch PACE
- Beratung/Begleitung
- Dokumentation über SocialOffice
- Ergebniskontrolle mit TN/Zwischenbericht
- Zwischenbericht 2 an Jobcenter
- Fallgespräch 2 im Jobcenter

- Erfolgskontrolle/Aktualisierung/Fortsetzung
- Eingliederungsvereinbarung

Phase 3 (Förderphase/6 Monate)

- Dokumentation Fallgespräch 2 durch PACE
- Nachbesprechung Fallgespräch 2 mit TN
- Aufgabenvereinbarung mit TN
- Beratungen/Begleitung (wöchentlich/häufiger)
- Dokumentation über SocialOffice
- Ergebniskontrolle mit TN/Zwischenbericht
- Zwischenbericht 3 an Jobcenter
- Fallgespräch 3 im Jobcenter
 - Erfolgskontrolle/Aktualisierung/Fortsetzung
- Beratung/Begleitung
- Dokumentation über SocialOffice
- Ergebniskontrolle mit TN/Zwischenbericht
- Zwischenbericht 4 an Jobcenter
- Fallgespräch 4 im Jobcenter
 - Erfolgskontrolle/Aktualisierung/Fortsetzung
 - Eingliederungsvereinbarung

Phase 4 (Abschlussphase)

- Beendigung EFM (z.B. Vermittlung)
- Abschlussbericht an Jobcenter
- Abschlussgespräch im Jobcenter
- Ggf. Übergabe in offene Beratung

Koordinierung EFM

- Koordinierungsgespräch (jährlich) mit Jobcenter
 - Teamleitung Fallmanagement U25
 - Fallmanager U25
- Jugendamt
 - Kreisjugendpfleger
- Jugendhilfe e.V. Uelzen
 - Geschäftsführung
 - Mitarbeiter/innen PACE

Beispiel einer Fallübergabe

Teilnehmer/in

Name: Herr N.

Adresse:

Geburtsdatum:

Berater/in: Matthias Wibbe

Dokumentation des Übergabegesprächs am 12.07.2013

Anwesende:

Jobcenter Landkreis Uelzen, Frau T.

Pro Aktiv Center Uelzen, Herr Wibbe

Teilnehmer/in, Herr N.

Eingliederungsvereinbarung vom 12.07.2013

1. Frau T., Fallmanagerin des Jobcenter Landkreis Uelzen, verliest die Inhalte der Eingliederungsvereinbarung und erläutert Rechte und Pflichten, unklare Punkte sowie mögliche Rechtsfolgen. Herr N. erklärt, mit der Vereinbarung einverstanden zu sein.
2. Die Eingliederungsvereinbarung wird von Frau T. und Herrn N. unterzeichnet. Alle Anwesenden erhalten jeweils eine Ausfertigung der Eingliederungsvereinbarung.

Ziele während der Teilnahme am PACE Uelzen vom 12.07.2013 bis 31.12.2013

1. Beginn einer Suchtberatung über den Sozialpsychiatrischen Dienst
2. Vorbereitung zur Schuldenregulierung über eine Schuldnerberatung
3. Überlegungen zum Beginn einer AGH / Suche nach einem geringfügigen Arbeitsverhältnis

Beispiel eines Zwischenberichts 1

Teilnehmer/in

Name: Herr N.

Adresse:

Geburtsdatum:

Berater/in: Matthias Wibbe

Herr N. befindet sich seit dem 12.07.2013 im ergänzenden Fallmanagement des Pro Aktiv Center Uelzen. In dem Beratungszeitraum fanden bisher 22 persönliche Gespräche zwischen Herrn N. und seinem Berater statt. Mit Herrn N. werden wöchentliche Gespräche geführt, die er zuverlässig wahrnimmt. Vereinbarungen und Absprachen hält Herr N. ebenfalls ein. Hausbesuche und die Teilnahme an Gruppenangeboten des PACE lehnte Herr N. allerdings lange Zeit ab.

Für das ergänzende Fallmanagement wurden zwischen Herrn N., der Fallmanagerin des Jobcenters Landkreis Uelzen und dem Pro Aktiv Center drei Ziele im letzten Fallgespräch vereinbart:

1. Beginn einer Suchtberatung über den Sozialpsychiatrischen Dienst

In der zweiten Hälfte des Jahres 2012 hatte Herr N. plötzlich damit begonnen, in großem Umfang Waren über das Internet zu bestellen, was zu einer erheblichen Verschuldung geführt hatte. Da Herr N. dies Verhalten ebenso plötzlich Anfang 2013 wieder eingestellt hatte, lag die Vermutung einer Kaufsucht nahe. Herr N. hatte deswegen Kontakt zum Sozialpsychiatrischen Dienst aufgenommen. Sein Berater beim Sozialpsychiatrischen Dienst vermutete allerdings eine anders gelagerte psychische Erkrankung. Im letzten Dreiergespräch zwischen Herrn N., seinem Berater beim SPD und seinem PACE-Berater riet ihm der Berater des SPD dringend, einen Psychiater zur Klärung des Krankheitsbildes aufzusuchen. Herr N. hat für Anfang 02/2014 ein Erstgespräch bei einem Psychiater in Uelzen vereinbaren können.

2. Vorbereitung zur Schuldenregulierung über eine Schuldnerberatung

Nachdem Herr N. auf Anregung seines Schuldnerberaters eine Gläubiger- sowie eine Schuldenliste angelegt hatte, ergab sich eine Gesamtverschuldung in Höhe von geschätzt ca. 18.000,- €, die er in wenigen Monaten durch die Interneteinkäufe angehäuft hatte. Die Anzahl der Gläubiger liegt bei über 50. Herr N. wird diesbezüglich von der Schuldnerberatung der Caritas Uelzen vertreten. Die Termine dort hält er zuverlässig ein. Das Verschuldungsverhalten von Herrn N. bezeichnete sein Schuldnerberater als "rekordverdächtig". Die Beratung eines eingeschalteten Rechtsanwaltes hinsichtlich drohender Anzeigen wegen Betruges

ergab, dass diese wohl nicht zu verhindern seien. Der Rechtsanwalt empfahl ebenfalls, psychiatrisch klären zu lassen, ob eine Erkrankung vorliegt.

3. Überlegungen zum Beginn einer AGH / Suche nach einem geringfügigen Arbeitsverhältnis

Herr N. hat mit Hilfe des PACE Uelzen begonnen, sich auf geringfügige Arbeitsverhältnisse zu bewerben, um seinen finanziellen Spielraum im Hinblick auf eine Entschuldung zu verbessern. Er hat von einem Gartenbaubetrieb eine Zusage für eine Anstellung im Winterdienst in seinem Wohnort erhalten. Der Arbeitsvertrag wird in der 48. Kalenderwoche abgeschlossen.

Zusammenfassung:

Herr N. hat die vereinbarten Ziele im Rahmen seiner Möglichkeiten verfolgt und mit Unterstützung des PACE Uelzen ernsthafte Anstrengungen unternommen, seine Lebenssituation und sein Verhalten in den genannten Bereichen schrittweise zu verändern. Seine extreme Zurückhaltung und Verslossenheit erschweren die Beratung allerdings erheblich, da er Informationen nur aufgrund eindringlichster Nachfragen preisgibt. Dies deutet immer wieder auf eine tiefe Verunsicherung sowie auf einen ausgeprägten Mangel an sozialen und kommunikativen Kompetenzen hin. Eine psychiatrische Klärung sowie eine psychotherapeutische Begleitung erscheinen vorrangig notwendig.

5. Links

- Bildungsserver Mecklenburg-Vorpommern, verschiedene hilfreiche Formulare und Unterlagen für Ihre Förderplanarbeit, <http://www.bildung-mv.de/foerderplanung/>
- Artikel: Individuelle Förderplanung in der Benachteiligtenförderung von Pia Schnadt, <http://www.foerderplan.de/foerderpln.htm>
- Artikel: Individuelle Förderung professionalisieren – Konzepte und Erfahrungen mit Förder- und Entwicklungsansätzen von Andrea Zoyke & Silke Hensing, <http://www.bwpat.de/content/ht2011/ws16/zoyke-hensing/>
- Diskussionspapier: Kompetenzdiagnostik in der Berufsorientierung von Karin Krzatala und Thomas Retzmann, <https://ideas.repec.org/p/duj/wpaper/1301.html>
- Artikel: Achtung Kompetenz! Ein Essay zu Gefahren und Möglichkeiten einer widersprüchlichen Perspektive in der beruflichen Benachteiligtenförderung von Dr. Martin Koch, in Themenheft 3/2018, http://nord.jugendsozialarbeit.de/uploads/media/03_2018_Themenheft_Bewerbung.pdf
- Talente Entdecken. Handlungsleitlinien zur Durchführung von Potenzialanalysen für die Berufsorientierung, BMBF, https://www.berufsorientierungsprogramm.de/files/BMBF_225_Talente_entdecken_bARRIEREFREI.PDF
- Qualitätsstandards des BMBF zur Durchführung von Potenzialanalysen zur Berufsorientierung, https://www.bmbf.de/files/Qualitaetsstandards_zur_Potenzialanalyse_2015.pdf
- Arbeitshilfe: 3. Weg in der Berufsausbildung Individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung von Dr. Hermann Buschmeyer und Christoph Eckhardt, http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/Arbeitspapiere_30.pdf
- Material- und Methodensammlung zur Förderdiagnostik, https://www.schule.sachsen.de/download/download_smk/material_foerderdiagnostik_teil3.pdf

Buchempfehlungen

- Wendt, Wolf Rainer (2018): Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen. Eine Einführung, 7. ergänzte und aktualisierte Auflage, Lambertus-Verlag
- Müller, Burkhard (2017): Sozialpädagogisches Können. Ein Lehrbuch zur multiperspektivischen Fallarbeit, 8. aktualisierte und erweiterte Auflage, Lambertus Verlag
- Mutzeck, Wolfgang (2007): Förderplanung: Grundlagen - Methoden – Alternativen. Beltz Bibliothek
- Melzer, Conny; Methner, Andreas; Popp, Kerstin (2011): Förderpläne entwickeln und umsetzen. Reinhardt Verlag
- Lippegaus, Petra (2010): Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Lernangebote. Hrsg.: INBAS, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH

IMPRESSUM

Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen (LAG JAW)

Referat Pro Aktiv Centren und Jugendwerkstätten

Kopernikusstraße 3, 30167 Hannover

Mail: pro-aktiv@jugendsozialarbeit.de

Homepage: www.nord.jugendsozialarbeit.de