



Fotos: BIBB/ES



Inklusion in der Berufsbildung fordert die Professionalität der Fachkräfte

Dr. Ursula Bylinski
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Jena, 1. Oktober 2014

Einführung

- A. Was bedeutet Inklusion in der Berufsbildung?
- B. Welche Anforderungen bestehen an die pädagogische Professionalität?
- C. Ausgewählte Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojektes „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“

Fazit und Ausblick

Inklusion bedeutet ...

... einen Perspektivenwechsel ...

„Die **pädagogische Leitidee** von Normalität im Hinblick auf Entwicklung, Begabung und Leistungsfähigkeit wird durch jene ersetzt, die Ungleichheit erkennt, akzeptiert und als Potenzial nutzbar macht.

Der bzw. die Einzelne soll sich entwickeln können, wird individuell gefördert und bleibt in einer Lerngruppe, die Jugendliche mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Schwächen und Interessen umfasst.“ (EL-MAFAALANI 2011, S. 41)

... Ungleiches ungleich behandeln!

Rechtlicher Rahmen für eine inklusive Berufsbildung

Grundgesetz

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (Art. 3, Abs. 3 GG).

UN-Konvention

UN-Konvention über die **Rechte von Menschen mit Behinderungen**:
Artikel 24: Recht auf Bildung und einen gleichberechtigten Zugang zur Berufsausbildung; Artikel 27: Recht auf Arbeit und Beschäftigung

Berufsbildungs- gesetz (BBiG)

Kapitel 4: Berufsausbildung besonderer Personengruppen;
Abschnitt 1: **Berufsausbildung behinderter Menschen** (§§ 64-67 BBiG)

Sozialgesetz- bücher (SGB)

SGB II

SGB III

SGB VIII

SGB IX

UNESCO-Leitlinien

Inklusion im Bildungsbereich bedeutet, dass **allen Menschen die gleichen Möglichkeiten** offen stehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale entwickeln zu können, **unabhängig von besonderen Lernbedürfnissen, Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen** (DT. UNESCO-KOMMISSION E.V. 2009).

Behinderung und Benachteiligung als soziale Kategorie

behinderte junge Menschen

mit „sonderpädagogischem Förderbedarf“:

- Rehabilitanden,
- definiert nach Behindertenkategorien
 - Lernbehinderung
 - Körperbehinderung
 - Sinnesbehinderung
 - psychische Behinderung
 - Mehrfachbehinderung(SEYD und SCHULZ 2012).

Benachteiligte junge Menschen

mit „Berufsstartschwierigkeiten“:

- Individuelle, soziale und strukturelle Benachteiligungsmerkmale (BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2007),
- die als Risikofaktoren definiert werden (BEICHT und ULRICH 2008) und
- Personengruppen betreffen, die aufgrund eingeschränkter personaler, sozialer und organisationalen Ressourcen, geringere Chancen auf die Einmündung in eine Berufsausbildung haben (ULRICH 2011).

Lernbehinderung



Lernbeeinträchtigung

- Lernbehinderung kann nicht als feststehendes, defizitäres Persönlichkeitsmerkmal betrachtet werden, sondern gilt als eine **normabhängige, relationale Bestimmungsgröße**, die an den kulturellen Kontext gebunden ist (BYLINSKI und BUCHMANN 2013).
- Bestimmend sind **gesellschaftlich relevante (Handlungs-) Situationen**. Die **soziale Dimension** steht im den Vordergrund, d.h. unterschiedliche gesellschaftliche Barrieren sind in den Blick zu nehmen, die Personen in Behinderungs- und Benachteiligungssituationen bringen und an der gesellschaftlichen Partizipation hindern (LINDMEIER und LINDMEIER 2012).



Beseitigung von **Exklusionsrisiken**
und
Entwicklung von **Inklusionsstrategien**

Ziel einer **inklusiven Berufsbildung** ist es,
allen jungen Menschen **alle** Optionen für einen erfolgreichen Weg in
eine **anerkannte Berufsausbildung** und in das Erwerbsleben zu eröffnen,
um darüber gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen (**Bildungsgerechtigkeit**
und **Chancengleichheit**).

Es geht um **Inklusionsstrategien**

- zur **Herstellung einer inklusiven Haltung**,
um die **Anerkennung und Wertschätzung individueller Unterschiede** und um ein Berufsbildungssystem, das Vielfalt als Chance begreift und als Ressource nutzt;
- zur **Bereitstellung eines individualisierten Bildungs-, Unterstützungs- und Förderangebots**,
d.h. nicht das spezifische Merkmal (Behinderung, Benachteiligung) ist Ausgangspunkt unseres Handelns, sondern das Individuum. **Individualisierung** benötigt deshalb auch eine weitgehende **Flexibilisierung** von Bildungsangeboten.
- zur **Begleitung individueller Berufswege**,
ein an der Biografie orientiertes Bildungsmanagement im regionalen Kontext,
- zur **Gestaltung gelingender Bildungsübergänge**,
um das Herstellen von **Anschlussfähigkeit** und **Durchlässigkeit** zwischen den Teilsystemen.

Anforderungen an die pädagogische Professionalität

Ausbildung und Professionalisierung der Fachkräfte
als ein „Schlüssel“ auf dem Weg zur inklusiven Bildung!

Subjektorientierte Intervention

bedeutet

- Bildungsprozesse und pädagogische Interventionen vom Individuum ausgehend zu konzipieren (**Fokus: Individuum**)
und
- in heterogenen Lerngruppen, Vielfalt als Wert aufzugreifen (**Fokus: Gruppe**).

Vernetzung und Kooperation

bedeutet

- die Vernetzung von Institutionen im regionalen Kontext (**Fokus: Netzwerk**) und
- die multiprofessionelle Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte, innerhalb und außerhalb der eigenen Institution (**Fokus: Teamarbeit**).

Ziel der qualitativen Studie

Ausgehend vom **Handlungs- und Anforderungskontext** sollten Kompetenzen ermittelt werden, die für die anspruchsvollen Aufgaben im Rahmen einer **Übergangsgestaltung** und **Berufswegebegleitung junger Menschen** erforderlich sind.

Untersuchungspopulation (n=57)

- Lehrkräfte allgemein bildender (n=11) und beruflicher Schulen (n=14)
- sozialpädagogische Fachkräfte (n=13)
- Ausbilderinnen und Ausbilder (n=13)
- Personen, die sich unter „sonstiges“ einordnen (n=6)



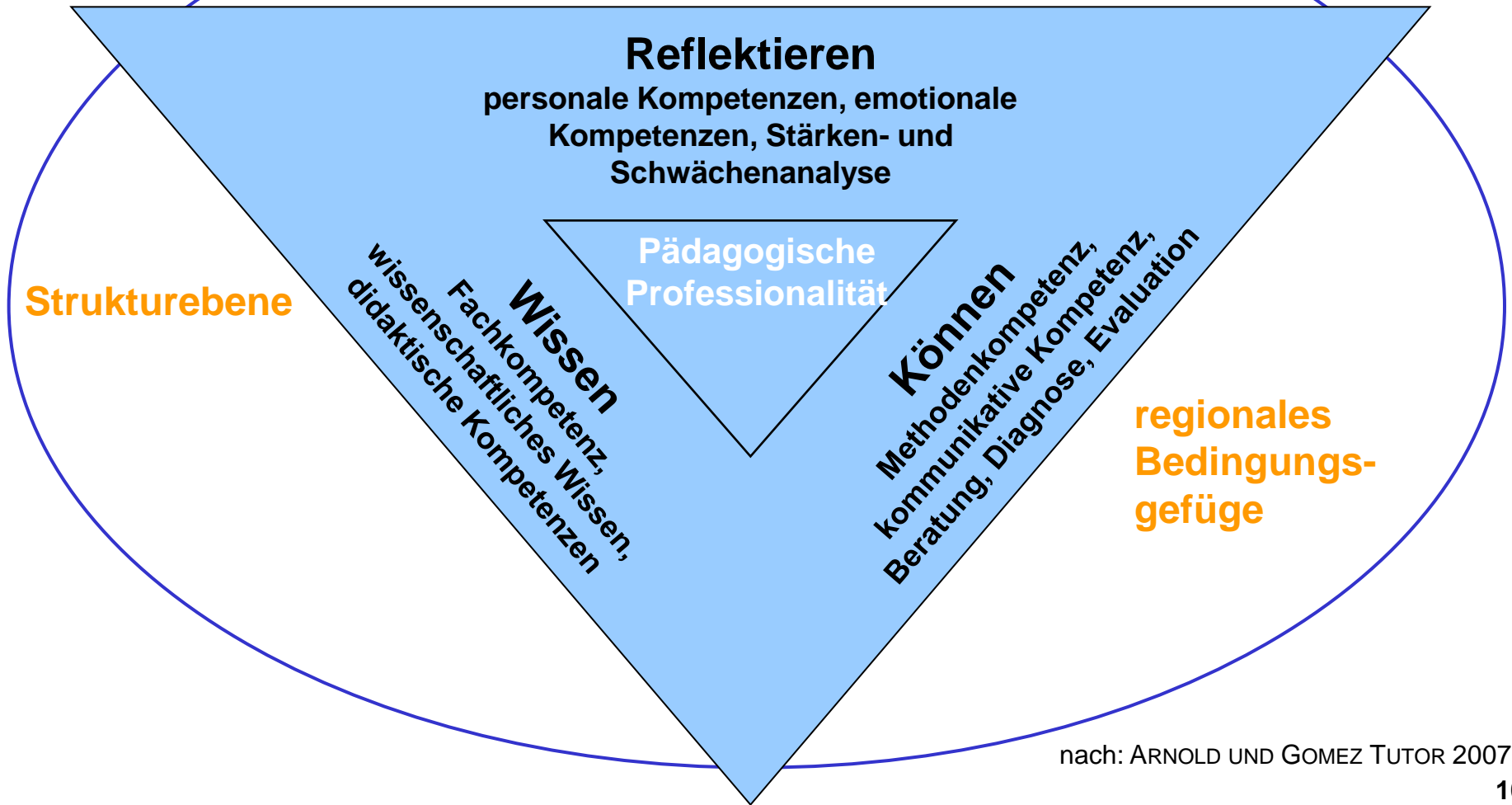
Methodisches Vorgehen

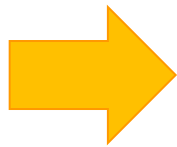
- **Gruppendiskussionen** und **Einzelinterviews** an acht Standorten
- **Expertengespräche** mit Bildungsverantwortlichen für **regionale Fallstudien**

Siehe dazu: BYLINSKI 2014

Forschungsschablone

Konzept der reflexiven pädagogischen Professionalisierung





Die Fähigkeit zur (Selbst-)Reflexion stellt eine bedeutende Dimension pädagogischer Professionalität dar, wenn pädagogisches Handeln davon geleitet ist, subjektorientierte Bildungsprozesse zu gestalten sowie eine „benachteiligungssensible Betrachtungsweise“ (KRUSE 2010, S. 66 ff.) einzunehmen, um für alle jungen Menschen und besondere Zielgruppen optionsreiche berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Ausgewählte Ergebnisse

1. Multiprofessionelle Zusammenarbeit, Berufliches Handlungskonzept, Barrieren und Hürden
2. Benötigte Kompetenzen aus Sicht der Befragten
3. (Selbst-)Reflexion als grundlegende Dimension für pädagogische Professionalität
4. Gesamtableau an Kompetenzen für den Tätigkeitsbereich



Berufliches Handlungskonzept und Selbstverständnis

Jede Berufsgruppe bringt **ihre jeweils eigene Perspektive** (Professionssicht, Institutionenperspektive, spezifischer Arbeitsauftrag) in die Zusammenarbeit ein.

Sozialpädagogische Fachkräfte

Sie verstehen sich als „Mittler“ im Übergangsgeschehen: **Netzwerk- und Beziehungsarbeit** betrachten sie als „Kern“ ihrer Rolle; ihr Handlungsansatz ist **subjekt- und ressourcenorientiert** ausgerichtet (Basis: **Empathie und Wertschätzung**).

„Es ist schwierig, wir haben natürlich einen offiziellen Auftrag, der heißt Vermittlung in Ausbildung. [...] an den Zahlen wird unser Erfolg gemessen.“

Allgemein bildende Lehrkräfte

Berufsorientierung und die Begleitung des Berufswahlprozesses wird als erweiterte Aufgabe betrachtet; „**oberstes**“ Ziel ist die **Vermittlung** „ihrer“ Schüler/-innen in eine **betriebliche Berufsausbildung**, darüber hinaus auch deren **Persönlichkeitsentwicklung**.

„[...] nur so kriegt man das hin, nur individuell [...] es müsste für jede Schule einen solchen Begleiter geben, der jeden Schüler einzeln begleitet.“

Berufliche Lehrkräfte

In ihrer Lehrtätigkeit sehen sie sich immer mehr vor eine **erzieherische Aufgabe** gestellt; sie versuchen, **sozialpädagogische Denk- und Handlungsweisen** in den Unterricht zu integrieren, ebenso **sonderpädagogische Kompetenzen** aufzubauen.

„Meine Aufgabe ist es, denen als allererstes ´ne Perspektive zu geben, ´ne berufliche Perspektive. Zum zweiten das Selbstwertgefühl zu stärken.“

Ausbilder/-innen

Betrieb und Berufsidentität stellen den Bezugsrahmen dar. Fachkräftebedarf und Nachwuchsprobleme sind **Motiv für die Ausbildungsbeteiligung**. Betrieb wird als „Kontrastprogramm“ zur allgemein bildenden Schule bewertet (Arbeitswelt-Schulwelt)

„Erfolg [...] ist für mich, wenn aus diesen Auszubildenden nachher ein Fachmann wird“ und sie „die Spur aufnehmen und geradeaus durchlaufen.“

Barrieren in der multiprofessionellen Zusammenarbeit

- Es bestehen **unterschiedliche Berufskulturen** (siehe: TERHART 1996): die pädagogischen Fachkräfte definieren ihre Rolle eher in Abgrenzung zu den anderen Berufsgruppen als das Gemeinsame herauszustellen.
- Eine multiprofessionelle Zusammenarbeit wird als notwendig betrachtet, jedoch erst dann relevant, wenn sie konkret als gewinnbringend eingeschätzt wird.
- Aus der jeweils eigenen Perspektive (Werteorientierung) heraus werden explizite Vorstellungen und konkrete Erwartungen an die Anderen formuliert.
- Vielfach werden die anderen Institutionen als „eigene Milieus“ und „abgeschlossene Systeme“ wahrgenommen - als fremde Kultur, mit eigenen Kommunikationsregeln und Kooperationsformen.
- Erschwert wird der Prozess des Aufbaus von Zusammenarbeit über ungleiche Arbeitsbedingungen und einen ungleichen Status der Kooperationspartner/-innen (Betriebe haben die „Definitionsmacht“).

Notwendige Kompetenzen aus Sicht der Befragten

WISSEN



Erwerb von Kompetenzen = Aneignung von Wissen

Die Aneignung von Wissen bezieht sich weitgehend auf berufs- und bildungssystembezogene Fachkenntnisse und auf solche, die im Zusammenhang mit den Jugendlichen für relevant betrachtet werden („Wie tickt der Jugendliche?“).

„Ich komme eigentlich eher aus nem gutbürgerlichen Haushalt, wohn‘ auf dem Land und hab‘ mit dem Klientel überhaupt nie Berührung gehabt.“ (EI-HH-BL-w-193)

KÖNNEN



„Handwerkszeug“ für die pädagogische Praxis

Didaktisch-methodische Kompetenzen, Diagnosekompetenz (einschl. Instrumenten), sonder- und sozialpädagogische Kompetenzen sowie kommunikative Kompetenzen, Kooperationskompetenz und interkulturelle Kompetenz.

„Wenn ich einen individuellen Förderplan für einen Schüler schreibe, bin ich auf dem Weg mir zu überlegen, was braucht der noch und warum [...] und wie kann ich das machen?“ (EI-LKL-AL-m-237)

REFLEKTIEREN



Persönliche Fähigkeiten als Disposition, die über Erfahrung angereichert werden

(Selbst-)Reflexion als grundlegende Dimension

REFLEKTIEREN	Personale, soziale und emotionale Kompetenzen	„Die Schüler müssen merken, dass dem Lehrer etwas an ihnen liegt. Das ist ganz wichtig, also Empathie , Einfühlungsvermögen , und er muss seinen Job auch gerne machen .“ (EI-LKO- BL -w-66)	Das ist ´ne innere Einstellung schon, die sich eben dann so gebildet hat oder die dann gewachsen ist. [...] Manch einer kann auf die Leute zugehen, manch einer nicht.“ (EI-FW- AB -m-10).
	Haltung und Einstellung (beliefs)	„Man muss ´ne Persönlichkeit darstellen “ (EI-FW- AB -m-109), „ Charisma “ (EI-HH- AB -m-93) aufweisen, muss ein „[...] bisschen Menschenkenntnis haben “ (EI-FW- AB -m-59) sowie „ Talent “ (EI-F- AB -m-54) mitbringen.	„Also das Wichtigste ist erst mal guter Kontakt und eine Begeisterung für das Thema. Und so eine positive Einstellung , dass es irgendwie doch geht.“ (EI-F- AL -m-61).
	Innovative Kompetenzen		

- Bei allen Handlungsanforderungen ist nicht die Addition von Wissen entscheidend, sondern **personale, soziale und emotionale Kompetenzen** sowie die **Einstellung und Haltung** („beliefs“, MOSER u.a. 2012) der pädagogischen Fachkräfte.
- Zur Entwicklung von Einstellung und Haltung erhält **(Selbst-)Reflexion eine besondere Bedeutung** (ARNOLD und GÓMEZ TUTOR 2007).

Tableau an Kompetenzen für den Tätigkeitsbereich

Kompetenzfelder		Teilkompetenzen, z.B.
Begleitung und Unterstützung Individuelle (Lern-)	Ebene I Individuelle Gestaltung von Lernprozessen	<p>Kompetenzen zur Individualisierung von Lernprozessen und individuellen Lernprozessbegleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Kompetenzen</i> zur Gestaltung individualisierter Lernsituationen, zur Lernberatung, zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen, zur Entwicklung integrativer Lernsettings, die u.a. die Lebenswelt der Jugendlichen einbezieht
	Ebene II Individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung	<p>Kompetenzen zur Berufswegebegleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Kompetenzen</i> zur biografie- und lebensweltorientierten Begleitung, die an den Ressourcen und Potenzialen der Jugendlichen ansetzt, zur Gestaltung von Beratungssituationen und zur Förderung von sozialen, personalen, emotionalen Fähigkeiten
Vernetzung und Kooperation	Ebene III Regionale Vernetzung und Kooperation der Akteure und Institutionen	<p>Intermediäre Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Kompetenzen</i> zur institutionenübergreifenden Zusammenarbeit („Interdisziplinäre Dolmetscherkompetenz“, BRÖDEL 2005), zum Agieren in unterschiedlichen Kontexten, zum Aufbau einer Kooperations- und Kommunikationskultur und zum Umgang mit „struktureller Offenheit“
	Ebene IV Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte	<p>Intra- und intersystemische Verständigungskompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Kompetenzen</i> zur integrativen Kooperation bzw. Teamarbeit innerhalb der eigenen Institutionen, zur interdisziplinären (multiprofessionellen) Zusammenarbeit, zur professionsübergreifenden Projektarbeit

Nach: BYLINSKI 2014, S. 127 ff. **17**

Teilkompetenz

A

„Interdisziplinäre Dolmetscherkompetenz“ (BRÖDEL 2005)
zur Institutionen übergreifenden Zusammenarbeit



WISSEN



z.B. verschiedene institutionelle Kontexte kennen, deren Handlungslogiken, Kommunikations- und Arbeitsstile, Gepflogenheiten



KÖNNEN



z.B. Aushandlungsprozesse initiieren, zwischen Institutionen moderieren bzw. Interessensvertretern medieren



REFLEKTIEREN



z.B. institutionelle Stärken und Schwächen erkennen, eigene Profilbildung voranbringen; Werte, Normen und Verhaltensweisen („Normalität“) hinterfragen

Teilkompetenz

B

Kompetenz zur interdisziplinären
(multiprofessionellen) Zusammenarbeit



WISSEN



z.B. Berufskultur und Selbstverständnisse sowie Aufgaben und Handlungsspielräume der Institutionen kennen; Unterstützungssysteme für die Konstitution gelingender Kooperation (FLOERECHE und HOLTAPPELS 2004, S. 915 ff.) kennen.



KÖNNEN



z.B. andere Professionen („fremde“ Fachkulturen) anerkennen; Potenziale erkennen und nutzen; Austausch über berufliche Handlungskonzepte führen.



REFLEKTIEREN



z.B. Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenkonzept, eigenes Selbstverständnis entwickeln; blockierende Aspekte der Zusammenarbeit erkennen, z.B. Konkurrenzen (BERKEMEYER U.A. 2011)

Fazit

- ✓ Der Professionalität des Personals kommt bei der Ausgestaltung inklusiver Berufsbildung eine **Schlüsselrolle** zu.
- ✓ Inklusive Bildung muss als **Leitidee** in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aller pädagogischen Berufe verankert werden.
- ✓ Notwendig scheint, im Professionalisierungsprozess **WISSEN** zu erwerben, **KÖNNEN** herauszubilden und **REFLEKTIEREN** als Querschnittsdimension zu behandeln, um **Haltung und Einstellung** der pädagogischen Fachkräfte zu entwickeln.
- ✓ Dabei ist auf ein **verändertes Professionalitätsverständnis** der Fachkräfte hinzuwirken, das auf Vernetzung, Austausch und Reflexion sowie Einbindung externer Kompetenzen setzt.
- ✓ Barrieren und Hürden sowie Spannungsfelder und Paradoxien der pädagogischen Praxis müssen in **systematischen Reflexionsprozessen** bearbeitet werden.
- ✓ Die **Auseinandersetzung mit der eigenen Person** muss integraler Bestandteil von Professionalisierung sein.

Ausblick

Kooperation als Strategie der Professionalisierung

Ergänzung des eigenen Kompetenzbereichs durch die Kompetenzen der anderen Professionen

Herstellen eines fachlichen Austauschs

gemeinsame Weiterentwicklung der Bildungskonzepte

Aufbau einer Kooperationskultur

Entwicklung von gemeinsamen Arbeitsaufgaben und Projekten

Professionen und Institutionen übergreifende Fortbildungen



eröffnet gemeinsame Erfahrungsräume



Kooperation gemeinsam gestalten

Einbringen der jeweiligen (fach-)spezifischen Kompetenzen

Einleiten eines Perspektivenwechsels

Stärkung der multiprofessionellen Zusammenarbeit

voneinander profitieren

Fallbesprechungen und kollegiale Beratung



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Dr. Ursula Bylinski

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Arbeitsbereich 3.3

Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit

Telefon: 0228-107-2628

Email: bylinski@bibb.de

Weitere Informationen zur Inklusion in der beruflichen Bildung:

<http://www.bibb.de/de/wlk64287.htm> und

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliografie-inklusion.pdf

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2012. - URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf (Abruf: 01.10.2012)
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014 - URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2014/bb_2014.pdf (Abruf: 26.06.2014)
- ARNOLD, R.; GÓMEZ TUTOR, C.: Grundlinien einer Ermöglichungs-didaktik. Bildung ermöglichen - Vielfalt gestalten. Augsburg 2007
- BEICHT, U.; ULRICH, J.-G.: Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie. BIBB Report Nr. 6 (2008). - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008_06.pdf (Abruf: 15.09.2014)
- BERKEMEYER, N. u.a.: Kooperation und Reflexion als Strategien der Professionalisierung in schulischen Netzwerken. In: Zeitschrift für Pädagogik, 57 (2011) 57, S. 225-247
- BUCHMANN, U.; BYLINSKI, U.: Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für eine inklusive Berufsbildung. In: DÖBERT, H.; WEISHAUPT, H. (Hrsg.): Inklusion professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster u.a. 2013, S. 147-202
- BRÖDEL, R.: Neue Lernkulturen intermediär gestalten: Grundorientierungen zum beruflichen Handeln von Intermediären. In: Quem-Bulletin. Qualifikations-Entwicklungs-Management (2005) 2, S. 1-7
- BYLINSKI, U.: Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität. Berichte zur beruflichen Bildung. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bielefeld 2014
- BYLINSKI, U.; RÜTZEL, J.: "Ausbildung für alle" braucht eine Pädagogik der Vielfalt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. BWP, 40 (2011) 2, S. 14-17
- BYLINSKI, U.: Defizite beschreiben – Potentiale erkennen – an den Kompetenzen ansetzen. Zum Kompetenzansatz in der Benachteiligtenförderung. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit, 47 (1996) 1-2, S. 32-41
- DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION E.V.: Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Paris 2009. - URL: <http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/InklusionLeitlinienBildungspolitik.pdf> (Abruf: 07.11.2012)
- DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION E.V.: Bonner Erklärung zur inklusiven Bildung in Deutschland, verabschiedet von den Teilnehmenden des Gipfels "Inklusion Die Zukunft der Bildung" am 20. März 2014 in Bonn. Bonn 2014. - URL: http://www.unesco.de/gipfel_inklusion_erklaerung.html (Abruf: 15.09.2014)

Literatur

- EL-MAFAALANI, A.: Ungleiches ungleich behandeln! Inklusion bedeutet Umdenken. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.
- FLOERECHE, P.; HOLTAPPELS, H.-G.: Qualitätsentwicklung in der Kooperation von Jugendhilfe und Schule. In: HARTNUß, B.; MAYKUS, ST. (Hrsg.): Handbuch Kooperation von Jugendhilfe und Schule. Berlin 2004, S. 897-922
- GERICKE N.; FLEMMING, S.: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn, Mai 2013 - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_2_01306.pdf (Stand: 01.07.2013)
- HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Handlungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung benachteiligter junger Menschen. Bonn 2007. - URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_124_handlungsvorschlaege_qualifizierung_benachteiligter.pdf (Abruf: 22.08.2012)
- KANTER, G.: Lerngestörten- und Lernbehindertenpädagogik. In: BACH, HEINZ (Hrsg.): Sonderpädagogik im Grundriß. Berlin 1977, S. 105-112
- KLEMM, K.: Gemeinsam lernen. Inklusion leben. Status Quo und Herausforderungen inklusiver Bildung in Deutschland. 2010. - URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_32811_32812_2.pdf (Stand: 15.09.2013)
- KRUSE, W.: Chancengleichheit und Benachteiligtenfokus im Übergangsmanagement. In: KRUSE, WILFRIED u.a. (Hrsg.): Jugend: Von der Schule in die Arbeitswelt. Bildungsmanagement als kommunale Aufgabe. Stuttgart 2010, S. 66-81
- LINDMEIER, B.; LINDMEIER, CHR.: Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung. Band 1: Grundlagen. Stuttgart 2012
- MOSER, V. u.a.: Lehrer/innenbeliefs im Kontext sonder-/inklusionspädagogischer Förderung - Vorläufige Ergebnisse einer empirischen Studie. In: SEITZ, SIMONE u.a. (Hrsg.): Inklusiv gleich gerecht? Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Kempten 2012, S. 228-234
- NIEHAUS, M.; KAUL, TH.: Zugangswege junger Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beruf. In: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufsbildungsforschung. Band 14. Bonn/Berlin 2012 - URL: http://www.bmbf.de/pub/band_vierzehn_berufsbildungsforschung.pdf (Abruf: 22.08.2012)
- SEYD, W.; SCHULZ, K.: Teilnehmer-Eingangsvoraussetzungen bei BvB-Maßnahmen mit Beginnstermin Herbst 2011, Ausbildungen mit Beginnstermin 2011 in Berufsbildungswerken. Eine Untersuchung im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. Berlin/Hamburg 2012
- ULRICH, J. G.: Übergangsverläufe von Jugendlichen aus Risikogruppen. Aktuelle Ergebnisse aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung. 2011 - URL: http://www.bwpat.de/ht2011/ws15/ulrich_ws15-ht2011.pdf