

ALL INCLUSIVE

Ein Modell zur inklusiven
Schulentwicklung

SCHULE...

als ein idealer Ausgangspunkt für Inklusionsprozesse auf
kommunaler und regionaler Ebene.



von fe|lerlos im Auftrag des Bundeszentrums Inklusive Bildung
und Sonderpädagogik an der Pädagogischen Hochschule
Oberösterreich

WIE KANN INKLUSIVE SCHULENTWICKLUNG GELINGEN?

Durch Bewegung

Auf der Ebene der

- Menschen
- Haltungen & Werte
- Institutionen

Diese Ebenen sind untrennbar miteinander verflochten:

- Institutionen mit ihren Werten und Haltungen sind immer auch von den in ihnen tätigen Menschen mit ihren Werten und Haltungen geprägt – und umgekehrt.

DABEI GILT DER GRUNDSATZ...

- vom Kleinen zum Großen,
- vom Einfachen zum Komplexen,
- vom Einzelnen zum Netzwerk.

AUF DER EBENE DER MENSCHEN...

- braucht es einen „Stein des Anstoßes“,
- an dem sich tatsächlich jemand stößt.
- Also jemanden, die/der die Initiative ergreift.

Anders gesagt: Ohne Veränderungswille ist keine Veränderung möglich.

Um eine Veränderung anzustoßen, genügen bereits zwei Personen.

EIN GELINGENDER INKLUSIVER ENTWICKLUNGSPROZESS...

- kann nicht von oben verordnet
- oder von außen erzwungen werden. Zwang erzeugt zwangsweise Widerstand.
- Veränderung, die gelingt, braucht Zustimmung und Freiwilligkeit.
- Zwang widerspricht dem Charakter von Inklusion.

DIE WILLENSBILDUNG...

kann an verschiedenen Punkten und Motiven kristallisieren. Das beste Motiv für eine Veränderung aus der Schule von innen heraus ist das Unwohlsein einer Lehrerin oder eines Lehrers bzw. der Schulleitung mit der bestehenden Unterrichtspraxis.

Sei es, weil sich das Gefühl „So wie bisher geht es nicht mehr weiter“ eingestellt hat, sei es, weil neu entdeckte Alternativen zum bisherigen Unterricht attraktiver scheinen.

ES KANN ALSO...

um den Wunsch gehen,

- durch eine Veränderung der Unterrichtspraxis wieder Freude und Sinnerfüllung in der eigenen Arbeit zu finden.
- und/oder darum, ein inklusives Unterrichtsmodell von einer anderen Schule übernehmen und für sich adaptieren zu wollen.

MOTOR DER VERÄNDERUNG...

kann auch eine Lehrerin bzw. ein Lehrer am Beginn der Berufslaufbahn sein, die bzw. der bereits in der Ausbildung beschlossen hat, Unterricht anders zu organisieren.

Ebenso gut kann es eine Lehrerin bzw. ein Lehrer sein, die bzw. der die Schule wechselt und ein inklusives Unterrichtsmodell importiert.

In der Managementsprache ausgedrückt, handelt es sich hier um eine Bottom-up-Strategie von unten nach oben.

EINE LEHRERIN BZW. EIN LEHRER, DIE ODER DER VERÄNDERUNG WILL,...

muss sich nun mit anderen Menschen verbünden.

Die Suche nach Verbündeten hat zwei Funktionen,

- Handlungsspielraum zu erweitern
- und Informationen zu bekommen.

Dazu genügt es im ersten Schritt beispielsweise, eine Kollegin oder einen Kollegen zu finden, die oder der bereit ist, sich auf das Wagnis der Veränderung einzulassen.

DAS WAGNIS...

- kann darin bestehen, zu zweit eine jahrgangsgemischte I-Klasse schaffen und führen zu wollen. Damit ist das „Was“ der Veränderung klar.
- Zwei LehrerInnen, die miteinander bezüglich einer gemeinsamen Jahrgangsmischung d'accord sind, brauchen die Zustimmung und das Wohlwollen ihrer Schulleitung und diese wiederum des Bezirksschulrats.
- Wenn das „Was“ der Veränderung klar ist, geht es nun in der Regel um das „Wie“.

IN VIELEN FÄLLEN...

liegt die Ausbildung zur Lehrerin bzw. zum Lehrer schon länger zurück, und selbst jüngere LehrerInnen sind nicht immer in der Lage, einen differenzierten Unterricht zu organisieren.

WENN DER WEG...

im Gegensatz zum Ziel unklar ist, heißt es nun, die Suche nach Verbündeten zur Suche nach Vorbildern zu erweitern.

In dieser Situation müssen veränderungswillige LehrerInnen nach KollegInnen Ausschau halten, von denen sie Methoden und Unterrichtskultur übernehmen können. Das geht in unserer Informationsgesellschaft glücklicherweise ziemlich leicht. Solche KollegInnen finden sich in freien Privatschulen genauso wie im Regelschulsystem.

IDEALERWEISE...

erfolgt das Lernen im Rahmen einer Hospitation.

Bei einer gezielten Suche nach „anders“ unterrichtenden KollegInnen stellt sich in der Regel heraus, dass es in einem überschaubaren geografischen Umkreis mehrere solche KollegInnen gibt. Allerdings wissen diese KollegInnen häufig nichts voneinander.

Es ist sehr hilfreich, mit diesen gleichgesinnten PädagogInnen aus der Region ein informelles Netzwerk aufzubauen, das sich alle vier bis sechs Wochen an wechselnden Schulen trifft.

EBENSO HILFREICH IST ES,...

dieses Netzwerk nie zu schließen, sondern tunlichst zu erweitern. So sollen auch LehrerInnen in Ausbildung, interessierte Eltern und KommunalpolitikerInnen etc. willkommen sein.

Günstig ist es, wenn jedes Mal jemand anderer die Gastgeberrolle übernimmt und nicht nur die KollegInnen bewirbt, sondern für den gemeinsamen Abend auch einen fachlich-inhaltlichen Beitrag entweder selbst oder von einer Referentin bzw. einem Referenten organisiert.

Auf diese Weise lernen die Netzwerkmitglieder etwa Techniken und Modelle wie beispielsweise systemisches Konsensieren oder Unterrichten ohne Schulbücher kennen. Unbedingt muss genug Zeit und Raum für den informellen Austausch untereinander und die Atmosphäre möglichst locker bleiben.

DER AUSTAUSCH IM NETZWERK...

stärkt jede Einzelne und jeden Einzelnen und nimmt das Gefühl des „Einzelkämpfertums“. Außerdem bereitet die persönliche Vernetzung eine spätere Vernetzung auf institutioneller Ebene perfekt vor. Die selbstorganisierte Fortbildung und die Kontakte im Netzwerk erweitern die persönlichen Kompetenzen und Handlungsspielräume.

Wünschenswert wäre in jedem Fall eine laufende fachlich-persönliche Begleitung von LehrerInnen, die ihren Unterricht umstellen. Dabei auf das Wissen und die Erfahrungen einer Mentorin bzw. eines Mentors zurückzugreifen, würde das Gelingen inklusiver Schulentwicklungsprozesse entscheidend begünstigen.

GRUNDSÄTZLICH...

kann der Wunsch nach Veränderung von Unterricht auch von den Eltern an die Schule heran- und in sie hineingetragen werden. Ein Elternpaar allein ist dafür zu wenig gewichtig. Es braucht ein koordiniertes Vorgehen mehrerer Menschen und auch dann noch dafür empfängliche LehrerInnen bzw. eine aufgeschlossene Schulleitung.

KOMMT ES IN EINER SCHULE...

zu einer Veränderung des Unterrichts beispielsweise in Gestalt einer ersten altersgemischten Integrationsklasse, verändern sich damit zwangsläufig die Haltungen und Werte.

INKLUSION ZU LEBEN,...

heißt, Einladungen auszusprechen und die Verschiedenheit aller Menschen als Reichtum und Ressource wertzuschätzen. Diese Wertschätzung ist in unserer Gesellschaft und damit auch in unseren Schulen noch nicht mehrheitlich verbreitet.

Inklusive Schulentwicklung ist mit einer entsprechenden Veränderung der Werte und Haltungen verbunden.

AUCH DIESE VERÄNDERUNG...

ist nicht per Dekret auf Knopfdruck möglich. Am leichtesten wird diese Veränderung durch die Überzeugungskraft eines gelingenden Beispiels möglich.

Also etwa dadurch, dass die LehrerInnen und Kinder der ersten inklusiv unterrichteten Klasse durch positive Resultate und mehr Zufriedenheit nach und nach die Bereitschaft bei anderen LehrerInnen erzeugen, das Modell zu übernehmen.

KOMMT ZU EINER ERSTEN INKLUSIVEN KLASSE EINE ZWEITE HINZU,...

kann die Schule dies bereits als Schwerpunkt kommunizieren – und sei es nur als einen mehrerer Schwerpunkte. Dazu braucht es die innere Überzeugung der Schulleitung. Diese ist entweder per se vorhanden oder durch die Überzeugungskraft erfolgreicher inklusiver Unterrichtsmodelle entstanden.

Spätestens hier verzahnen sich nun menschliche und institutionelle Ebenen. Schulen und Kommunen stehen bekanntlich unter erheblichem Druck: Schon Volksschulen konkurrieren mitunter um die weniger werdenden SchülerInnen. Für viele Sprengelvolksschulen vor allem in Landgemeinden geht es hier um die Existenz.

IN DER SEKUNDARSTUFE...

treten Hauptschulen, Neue Mittelschulen und Gymnasien in einen offenen Wettbewerb um SchülerInnen. Dazu kommen die hohen Erwartungen von Eltern und Wirtschaft.

In dieser Situation kann die proaktive Entwicklung zur inklusiven Schule als Standortfaktor verstanden und beschlossen werden.

TRIFFT DIE SCHULLEITUNG DIE ENTSCHEIDUNG,...

die Schule als inklusive Schule zu führen und zu positionieren, ist sie gut mit einer Strategie der kleinen Schritte beraten:

- lieber anfänglich mit den dafür offenen und veränderungswilligen LehrerInnen nur eine oder zwei inklusive Klassen führen als das ganze System schlagartig gegen viele Ängste und Widerstände umzustellen.

SO WIE DIE SCHULEN...

stehen auch Kommunen vielfach unter Druck. Vor allem in ländlichen Regionen ist die Situation aus unterschiedlichen Gründen oft herausfordernd. Eines der großen Probleme ist die Abwanderung vor allem der jüngeren und besser Ausgebildeten in die Stadt.

WANDERN ZU VIELE JUNGE LEUTE AB,...

- droht dem Ort eine rasch einsetzende Überalterung.
- Obendrein haben es auch Industrie und Gewerbe immer schwerer, qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden und steuern auf Personalengpässe zu.
- Unsere Gesellschaft kann es sich zunehmend weniger leisten, Kinder und Jugendliche in punkto Bildung zurückzulassen.

EINE HILFREICHE STRATEGIE...

für Kommunen ist die Investition in Bildung sowie in die Infrastruktur für junge Familien. Auch dazu gehören Investitionen in das kommunale Bildungssystem von der Krabbelstube aufwärts.

DA DIE GEMEINDEN...

auch Schulerhalterinnen sind, ist eine möglichst hohe Auslastung der Schule ihr ureigenstes Interesse. Auslastung schützt zum einen vor Schulschließung; zum anderen ist jedes Kind in der Schule mehr eine weitere Rechtfertigung der hohen Infrastrukturkosten.

Dieser Druck begünstigt je nach kommunalpolitischer Konstellation – auch hier kommt es wieder auf die handelnden Personen mit ihren Haltungen und Werten an – die Offenheit für Veränderung und Entwicklung von Schule.

AUCH WENN DAS THEMA NOCH IMMER GERNE AUSGEBLENDET WIRD...

Unsere Gesellschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten nicht allzu viele Verdienste erworben, was die Integration Zugezogener betrifft. MigrantInnen erreichen immer noch deutlich niedrigere Bildungsabschlüsse als Menschen mit Erstsprache Deutsch.

Anders gesagt: Unsere Gesellschaft verzichtet nach wie vor darauf, die intellektuellen (und viele andere) Potenziale einer größeren Gruppe zu nutzen.

Das und die Exklusion vieler Kinder und Jugendlicher von höherer Bildung hat hohe soziale Folgekosten: Die weniger gut Gebildeten von heute sind tendenziell die Arbeitslosen, chronisch Kranken und Straffälligen von morgen. Kommunen sind davon direkt und indirekt finanziell und anderweitig betroffen.

INKLUSION AN DER SCHULE...

- und darüber hinaus! -

ist eine vielversprechende Strategie, um den Umständen Rechnung zu tragen, in der Integration bisher Versäumtes nachzuholen und einen positiven Zukunftskurs einzuschlagen.

GEHT DIE INITIATIVE ZUR SCHULENTWICKLUNG...

von der Gemeinde aus, braucht es eine aufgeschlossene Schulleitung bzw. aufgeschlossene LeiterInnen der verschiedenen örtlichen Bildungseinrichtungen.

Geht die Initiative von der Schulleitung aus, braucht es die richtigen AnsprechpartnerInnen in der Gemeinde: je nach lokalen Verhältnissen den Bürgermeister, bzw. die Bürgermeisterin, die Mitglieder des Bildungsausschusses im Gemeinderat, die Mitglieder von Agenda-21-Arbeitskreisen und anderer Entwicklungsplattformen für Zukunftsstrategien, ...

So wie bei Entwicklungsprozessen aus der Schule heraus, braucht es Menschen, die die Initiative und die Verantwortung für den Prozess übernehmen.

DAS UM UND AUF...

inklusive Entwicklungsprozesse ist der Beginn oder die Intensivierung der Kommunikation zwischen allen, die darin eine Rolle spielen.

Von wo die Initiative auch ausgehen mag: Es braucht Geduld. Keine Seite kann von der anderen erwarten, dass diese sofort anspringt und die eigenen Wünsche und Zielvorstellungen mitträgt.

HILFREICH IST ES,...

wenn an der Schule und/oder in der Kommune bereits ein oder mehrere inklusive Projekte oder Traditionen existieren, an die in der Entwicklung angeknüpft werden kann.

Dafür kommen etwa in Frage: jahrgangsübergreifende Projekte in der Schule, gemeinsame Projekt mit anderen Einrichtungen und Schulen, Schnuppertage und Vorleseprojekte für Kindergartenkinder an der Schule, Vorleseprojekte an der Schule z. B. mit Großeltern, interkulturelle Projekte an der Schule etc. etc.

AM BEGINN...

eines Inklusionsprozesses ist es sinnvoll, die Größenordnung bzw. verschiedene Etappen abzustecken: Soll sich die Entwicklung auf eine Schule beschränken? Oder soll die Entwicklung mehrere Institutionen einschließen?

Hat der Entwicklungsprozess möglicherweise architektonisch-bauliche Konsequenzen für das oder die bestehenden Schulgebäude(n), oder steht der Entwicklungsprozess in einem direkten Zusammenhang mit einer Renovierung oder Neunutzungsüberlegungen des Schulbaus bzw. der Schulbauten?

ENTSCHLIEßEN SICH DIE SCHULE...

bzw. Bildungseinrichtungen sowie die Gemeinde zu einem größeren Entwicklungsprozess, kann die Wahl einer externen Prozessbegleitung sinnvoll sein. Die Alternative dazu ist eine Arbeitsgruppe, in der jemand Verantwortung für die Koordination, Kommunikation und Dokumentation übernimmt.

Die Arbeitsgruppe setzt sich entsprechend der angedachten Größenordnung und Tragweite des beginnenden Entwicklungsprozesses zusammen. Ein vielseitiges Instrument zur Gestaltung der Arbeit in der Gruppe ist der Index für Inklusion in der deutschen Übersetzung von Iris Boban und Andreas Hinz.

Im Sinne des Index für Inklusion heißt Inklusion: Einladungen aussprechen. Das gilt auch für die Arbeitsgruppe.

STREBEN DIE INITIATORINNEN...

ein großes Ziel an, ist es notwendig, entsprechend viele AkteurInnen und EntscheidungsträgerInnen in die Gruppe einzuladen: neben den LeiterInnen von Krabbelstube, Kindergarten, Volksschule, Haupt- oder Neuer Mittelschule, des Horts, von AHS, BHS, freien Privatschulen und der Landesmusikschule auch VertreterInnen von Elternvereinen, des Jugendzentrums, der örtlichen Bibliothek, der Erwachsenenbildung (VHS, Katholisches Bildungswerk etc.) sowie größerer Betriebe mit Lehrlingsausbildung.

DEN LEITERINNEN...

sollte es freigestellt sein, bestimmte besonders interessierte LehrerInnen bzw. MitarbeiterInnen zu den Gruppentreffen mitzunehmen. Das erhöht die Motivation und stärkt die LeiterInnen u. U. dadurch, dass sie MultiplikatorInnen an ihre Seite bekommen.

GIBT ES EINZELNE INSTITUTIONEN,...

die sich anfänglich zieren, ist lebenswürdige Hartnäckigkeit ein gangbarer Weg. Es hilft, die Einladung in die Arbeitsgruppe nochmals persönlich auszusprechen und Wertschätzung auszudrücken. Will eine Institution partout nicht mit an Bord, ist dies zu akzeptieren; die Einladung sollte dennoch nach jeder Projektphase erneut ausgesprochen werden.

TRANSPARENZ...

ist ein Schlüsselfaktor für das Gelingen des Prozesses.

Das heißt einerseits, dass die InitiatorInnen des Prozesses von Anfang an mit offenen Karten spielen und gleich am Anfang ihre Motive, Pläne und Hoffnungen benennen sollen.

Andererseits heißt das, alle Interessierten laufend über den Entwicklungsprozess zu informieren.

Das betrifft vor allem die MitarbeiterInnen der Institutionen, die sich in den Prozess einbringen. Veränderungen, und seien es nur mögliche Veränderungen, erzeugen rasch Ängste und Widerstände. Wo es an klaren Informationen fehlt, entstehen Gerüchte und Fantasien. Mit der ihnen eigenen Hartnäckigkeit können diese Gerüchte den Prozess leicht behindern.

TRANSPARENZ...

heißt in jedem Fall auch zu einem geeigneten Zeitpunkt die betroffenen MitarbeiterInnen sowie auch die betroffenen Kinder und Jugendlichen in die Entwicklung einzubeziehen. Dafür gibt es im Index für Inklusion etwa modellhafte Fragebögen zu finden.

Dieser Zeitpunkt soll so bald wie möglich gewählt werden. Nämlich dann, wenn es in der Arbeitsgruppe einen tragfähigen Konsens, das gemeinsame Ziel und den Weg dorthin betreffend gibt.

Transparenz ist auch in Richtung wenigstens der kommunalpolitischen EntscheidungsträgerInnen angebracht. Sie sind es schließlich, die gegebenenfalls mit ihrer Stimme im Gemeinderat und ihrem Fachausschuss etwaige Geldmittel freigeben sollen.

AUCH BEI INKLUSIVEN SCHULENTWICKLUNGSPROZESSEN...

spielen Ressourcen eine zentrale Rolle. Schulen stehen hier im Angesicht der gegenwärtigen Sparpolitik vor einer schwierigen Situation. Positive Beispiele, wie das aus Wiener Neudorf, zeigen jedoch, dass mit Geduld und Ausdauer, viele brachliegende Ressourcen für inklusive Bildungsarbeit erschlossen werden können.

VIELE MENSCHEN...

sind zu ehrenamtlichem Engagement bereit, wenn sie dazu nur eingeladen werden. Es ist die Aufgabe eines Bildungsnetzwerks, sich selbst Ressourcen zu erschließen: die Zeit und die Erfahrung von Menschen außerhalb der Schule.

Seien es LehrerInnen im Ruhestand, die gerne noch ein bisschen gebraucht würden; seien es SeniorInnen, die zum Vorlesen und Betreuen helfen in die Schule kommen; seien es Handwerker im Ruhestand; seien es ältere Mitglieder der örtlichen Musikkapelle; seien es Eltern, die bereit sind, etwas beizutragen; seien es Engagierte in Sport- und anderen Vereinen.

NICHT NUR AUF DER EBENE...

veränderungswilliger PädagogInnen ist das Lernen an Best-Practice-Beispielen hilfreich. Auch im Netzwerk ist es gerade in der ersten Entwicklungsphase sehr hilfreich, Vortragende aus inklusiven Schulen bzw. Netzwerken einzuladen und gemeinsame Exkursionen zu solchen zu unternehmen.

IN DER ZWEITEN PHASE...

bzw. wenn es um die Institutionalisierung der Netzwerkarbeit geht, muss die Gruppe grundlegende strukturelle Entscheidungen treffen, zumal eine externe Projektbegleitung üblicherweise nicht unbefristet zur Verfügung steht bzw. beauftragt werden kann.

AUßER STREIT STEHT,...

dass Inklusion kein dauerhaft erreichbarer Zustand, sondern ein Prozess ist.

Um nicht ins Stocken zu geraten, braucht dieser Prozess immer wieder die Beteiligung und Initiative aller, die darin eine Rolle spielen.

IN DER PRAXIS BEDEUTET DAS...

die Kommunikation, Willensbildung und Entscheidungsfindung im Netzwerk muss in Gang bleiben. Je größer das Netzwerk, desto größer ist der damit verbundene Koordinationsaufwand.

Eine Lösung kann darin bestehen, eine Netzwerkkoordinatorin bzw. einen Netzwerkkoordinator zu bestellen. Zu ihren bzw. seinen Aufgaben gehört es,

- das Netzwerk nach außen zu vertreten und als Anlaufstelle zu fungieren,
- die Jour fixes des Netzwerks zu moderieren und zu protokollieren,
- Netzwerkprojekte zu betreuen und neue zu initiieren sowie
- die gemeinsame Nutzung von Ressourcen zu organisieren.

DIE WICHTIGSTE FUNKTION...

der Netzwerkkoordination besteht darüber hinaus wohl darin, die Kultur des Miteinander und des Aussprechens von Einladungen zu pflegen und zu verinnerlichen helfen.

Denn die Kultur des Miteinander und des Aussprechens von Einladungen ist der Kern von Inklusion.