

Workshop A2: Welche professionellen Kompetenzen braucht Inklusion?

Fortbildung und notwendige Kompetenzen an inklusiven Schulen

Referent:

Wilfried W. Steinert, Mitglied im Sprecherrat des „Expertenkreises Inklusive Bildung“ der Deutschen UNESCO-Kommission, ehemaliger Schulleiter der Waldhofschule Templin

Wilfried W. Steinert

Notwendige Kompetenzen von Lehrkräften in inklusiven Schulen

Lehrerinnen und Lehrer haben Kompetenzen. Eine der Hauptaufgaben für Schulleitungen ist es, die Kompetenzen der Lehrkräfte zu erkennen und zu nutzen.

Zunächst gehe ich davon aus, dass jede Lehrkraft versucht, eine gute Lehrkraft zu sein. Die Schulleitung hat die Aufgabe, dies zu ermöglichen, auch herauszufordern. Das ist meiner Ansicht nach eine der wichtigsten Aufgaben der Leitung: Wir müssen den Lehrkräften und den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schule vermitteln, dass sie am richtigen Ort sind und dass wir einen Rahmen schaffen, in dem sie ihre Fähigkeiten entfalten können.

Inklusion kann als Zusammenfassung eines ganzheitlichen Prozesses verstanden werden. Die Schulen waren in den letzten Jahren von vielen Reformprozessen betroffen. Diese gilt es jetzt mit dem Blick auf Inklusion zu bündeln und die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um Inklusion angemessen umzusetzen.

Persönliche Kompetenzen

Die erste und entscheidende Kompetenz ist die Annahme eines Kindes in seinen Stärken und Schwächen.

Wichtig ist auch die eigene Haltung, die sich in der Sprache ausdrückt. Wir sprechen im Moment zwar sehr viel von individueller Förderung. Doch führt diese schulintern häufig dazu, dass das System Sonderschule aus einer äußeren Differenzierung in eine schulinterne Differenzierung übertragen wird. Individuelle Förderung wird dann plötzlich dazu genutzt, um die Kinder innerhalb der Schule zu separieren. Deshalb möchte ich auch dafür sensibilisieren, wie wir uns sprachlich ausdrücken. Und dass wir zur sprachlichen Klarheit kommen. Dazu gehört auch Zivilcourage, also der Mut, zu sagen: Das kann ich nicht. Das kann eine Schule nicht. – Alles, was nicht dem Kindeswohl entspricht, muss deutlich artikuliert werden. Denn es liegt in der Regel nicht an den erforderlichen Ressourcen, sondern daran, dass manche nicht den Mut haben, klar einzufordern, was erforderlich ist, um die „angemessenen Vorsorgen“ zu treffen. Wir haben die notwendigen Ressourcen, sie müssen nur entsprechend umgesteuert werden.

Teamfähigkeit

Eine weitere wichtige Kompetenz ist die Teamfähigkeit. Dazu gehören drei Aspekte.

Erstens muss ich mit mir selbst als Lehrkraft im Reinen zu sein, mit mir zufrieden zu sein. Viele Lehrkräfte haben eine Misserfolgsorientierung entwickelt. Sie trauen sich selbst nichts mehr zu, weil die Klassen zu groß, die Lehrpläne zu voll sind etc.

Zweitens braucht es eine gute Zusammenarbeit im Kollegium. Man muss mit den Kolleginnen und Kollegen in partnerschaftlicher Perspektive den Unterricht gemeinsam gestalten können. Die Lehrkräfte müssen sich als Team begreifen und innerhalb des Teams gegenseitig annehmen. Dazu ist es sehr wichtig, dass man sich gemeinsam über eine Schulkultur und über das Leitbild einer Schule verständigt.

Drittens gilt das Prinzip: „Wir brauchen alle“. Die Lehrkräfte brauchen die Vernetzung mit anderen Professionen und mit den Eltern, die Vernetzung mit den Schülerinnen und den Schülern und die Vernetzung im Stadtteil. Auch das Thema regionale Bildungslandschaft gehört dazu. Es geht darum, ein Kind nicht isoliert, sondern in seinem Umfeld zu sehen, in seinem Stadtteil. Wenn dort zum Beispiel 85 Prozent der Kinder einen Migrationshintergrund haben, dann wirkt sich das auch auf die Schule aus – und das kann sehr bereichernd sein, viele unterschiedliche kulturelle Identitäten als Lernpotential der Schülerinnen und Schüler nutzen zu können.

Darüber hinaus brauchen wir Zeit, um Unterricht in Vielfalt gestalten zu können. Es geht darum, für sich und die Schülerinnen und Schüler Zeit zu schaffen. Das ist auch eine Frage danach, welche Fachkompetenzen der Schüler oder die Schülerin braucht. Eine Lehrkraft muss nicht alles abdecken. Hier können überregionale oder stadtteilbezogene Kompetenzzentren hilfreich sein. Man muss auch sehen können, welche Kompetenzen um einen herum versammelt sind: Welche Kompetenzen erfordert das Fach? Welche Kompetenzen sollen in dem Fach erreicht werden?

Teamstruktur

Zur Vervollständigung möchte ich noch etwas zur Teamstruktur sagen. Dazu gehören die Fachlehrkräfte, die Sonderpädagogen, die Sozialpädagogen, die Erzieher, das Reinigungspersonal, aber auch der Hausmeister, die Schulpsychologin, der Kinderarzt, die Eltern und das Umfeld in der Stadt. Nicht alle, die zum Team gehören, müssen in der Schule verankert sein. Aber sie brauchen in der Schule Räume für Teambesprechungen. Und für Lehrkräfte stellt sich auch die Frage der Arbeitszeit in der Schule – wo finde ich Zeit für Teambesprechungen, wo habe ich meinen Arbeitsplatz? Wo können wir uns treffen?.

Wenn diese Rahmenbedingungen nicht stimmen, können die Kolleginnen und Kollegen ihre Kompetenzen nicht entfalten und miteinander vernetzen.

Schließlich komme ich zur Frage, welche Kompetenzen im Team abgebildet sein sollten.. Wir brauchen in der inklusiven Schule die diagnostische Kompetenz ebenso wie den Blick auf individuelle Unterrichtsplanung. Es braucht ebenso ein schulinternes inklusives Curriculum, wo man sich auf Inhalte, Unterrichtsentwicklung und Leistungsbewertung verständigt.

Auch die Frage muss geklärt werden, wie die Zusammenarbeit zwischen Sonderpädagogik und Fachkollegen in der Schule aussieht, wenn wir eine inklusive Schule unter der Berücksichtigung der oben genannten Aspekte gestalten wollen? Es kann zum Beispiel keine Lösung sein, wenn Sonderpädagogen Schüler aus der

Klasse herausnehmen und damit deutlich machen, dass das besonders zu fördernde Kinder sind. Es kann auch nicht die Lösung sein, dass Sonderpädagogen im Unterricht sitzen und dolmetschen, wenn die Lehrkraft etwas sagt. Hier geht es darum, Wege zu finden, wie gemeinsam eine Förderung aller Schülerinnen und Schüler erreicht werden kann.

Die sonderpädagogische Kompetenz muss für alle fruchtbar gemacht werden, nicht mehr bezogen auf einzelne Kinder, sondern für die Gestaltung inklusiven Unterrichts insgesamt.

Inklusiver Unterricht erfordert sonderpädagogische Kompetenz im Kollegium. Nicht um einzelne Kinder individuell zu betreuen, sondern um im Kollegium und für einzelne Kolleginnen oder Kollegen diese Kompetenz zur Verfügung zu stellen. Insbesondere in folgenden Aufgabenbereichen im Rahmen der Entwicklung einer inklusiven Schule ist die Mitwirkung der Sonderpädagogen ein wichtiger Qualitätsfaktor:

- Klärung von Rahmenbedingungen für inklusiven Unterricht – also für alle Schülerinnen und Schüler
- Erarbeitung eines schulinternen, inklusiven Curriculums
- Unterstützung der Lehrkräfte zum Erkennen unterschiedlicher Kompetenzen
- Unterstützung bei der Erstellung von individuellen Bildungsplänen
- Mitarbeit in der Entwicklung von handlungsorientiertem Unterricht auf verschiedenen Niveaustufen
- Unterstützung beim Abbau von Behinderungen, die Schülerinnen oder Schüler in ihrer Lernentwicklung einschränken.

Sinnvoll genutzt verändert und verbessert die sonderpädagogische Kompetenz den Unterricht für alle Kinder. Der unterstützende Effekt ist nur sehr gering, wenn die Sonderpädagogen sich ausschließlich um die diagnostizierten Integrationskinder kümmern, sei es dadurch, dass sie aus dem Unterricht genommen und extra gefördert werden, sei es, dass sie als zweite Lehrkraft wenigen einzelnen Förderkindern als „Übersetzer“ dienen, was sie nicht verstehen. Durch solches Vorgehen besteht die Gefahr, dass Förderkinder selbst im gemeinsamen Unterricht segregiert werden. Das ist keine Inklusion.

Wie aber sinnvoll vorgehen?

Zunächst muss ich als Schulleiter wissen, wie viele Stunden sonderpädagogischer Kompetenz aus welchen Fachbereichen der Schule zur Verfügung stehen. Unter Umständen müssen Sie mit dem Schulamt ernsthaft verhandeln, um die entsprechende Unterstützung zu bekommen, denn mit diesem Stundenpool sind folgende Aufgaben abzusichern:

1. Hospitation und Beobachtung im Unterricht, um den Kolleginnen und Kollegen Rückmeldung und Unterstützung für eine Unterrichtsplanung und Durchführung zu geben, die die besonderen Kompetenzen und Bedarfe der einzelnen Schüler berücksichtigt, bis hin zur Organisation weiterer personeller Unterstützung.

2. Mitarbeit an der Entwicklung eines schulinternen inklusiven Curriculums.
3. Unterstützung der Fachbereiche bei der Anschaffung von Unterrichts- und Lehrmaterialien, die inklusiven Unterricht fördern
4. Unterstützung der Pädagogenteams bei der Erstellung individueller Bildungspläne.
5. Unterstützung der Pädagogenteams bei den Unterrichtsvorbereitungen, die die Heterogenität der Lerngruppe als Chance nutzen wollen.

Wenn darüber hinaus noch Stunden zur Verfügung stehen, sollten diese zunächst für exemplarische Unterrichtsprojekte genutzt werden, die gemeinsam von Fach- und Sonderpädagogen vorbereitet und durchgeführt werden. Auch dabei darf es nicht darum gehen, dass der Fachlehrer für den Unterricht und der Sonderpädagoge für die Förderschüler zuständig ist. Beide sind gemeinsam für den Unterricht, also für die Initiierung von Lernprozessen für alle Schülerinnen und Schüler zuständig.

Der große Vorteil solcher gemeinsam vorbereiteten, durchgeführten und ausgewerteten Unterrichtsprojekte liegt darin, dass im Zusammenspiel von Sonder- und Fachpädagogen der Blick gleichermaßen auf die individuellen Lernwege und die Leistungsherausforderung gerichtet wird – und im gegenseitigen Wahrnehmen unterschiedlicher Lernzugänge und Lernwege bleiben die Lehrenden selbst Lernende.

So eingesetzte sonderpädagogische Kompetenz trägt zur Entwicklung der Schule und insbesondere des Unterrichts erheblich bei und baut die Angst vor Überforderung ab.

Fazit

An der Entwicklung zu einer inklusiven Schule sind alle schulischen Bereiche beteiligt. Wir brauchen die Kompetenzen aller beteiligten Lehrkräfte, denn der Schlüsselbereich ist der Unterricht mit seinen Lernergebnissen. Die Unterrichtsqualität hängt entscheidend von den Lehrerinnen und Lehrern ab.

Deshalb ist es die vordringlichste Aufgabe, dass sich alle Beteiligten eine realistische Einschätzung über die im Kollegium vorhandenen Kompetenzen zu verschaffen und durch Unterstützung, Fortbildungen und sinnvolle personelle Ergänzungen die Schule weiterzuentwickeln.