

## **Workshop B4: Inklusives Schulklima – Lernerfolge und Schulentwicklung**

**Referent:** Rolf Bennung, Schulleiter der Geschwister-Prenski-Schule in Lübeck

### Schule als Ort gegenseitigen Vertrauens

*In der Geschwister-Prenski-Schule wird großen Wert auf ein inklusives Schulklima gelegt. Rolf Bennung greift in seinem freien Vortrag Stichworte auf, die von den Teilnehmer/innen im Workshop zum Thema formuliert und zu Clustern zusammengestellt wurden, und erläutert, welche Aspekte und Rahmenbedingungen aus seiner Sicht zu einem inklusiven Schulklima beitragen können. Der folgende Text ist die gekürzte Mitschrift.*

Für mich hat Inklusion sehr viel zu tun mit Offenheit, Flexibilität, Optimismus und manchmal Mut. Es geht um ständige Lernprozesse und die Gestaltung dieser Lernprozesse – nicht nur der Schülerinnen und Schüler, sondern der gesamten Organisation Schule. Ich bin davon überzeugt, dass Inklusion kein Nischenthema ist, nach dem Motto „Special needs for special people“, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe, die einer Grundhaltung bedarf.

### **Inklusiver Ansatz an der Geschwister-Prenski-Schule**

Die Geschwister-Prenski-Schule Lübeck wurde 1989 als Integrierte Gesamtschule gegründet. Im Rahmen eines Schulprojektes, in dem die Spuren dreier ermordeter jüdischer Kinder aufgedeckt wurden, wurde die Schule nach ihnen benannt: Geschwister Prenski. Das ist eine gute Sache, weil damit gleichzeitig ein Programm deutlich wird: ein Programm gegen Ausgrenzung und für ein friedliches und akzeptierendes Miteinander. Das ist eine erste Grundlage für eine inklusive Schule und ein inklusives Schulklima. Unsere Schule wurde vierzünftig im Sekundarbereich I und dreizünftig im Sekundarbereich II eingerichtet. In jedem Jahrgang bis Jahrgang 9 gibt es eine Integrationsklasse – das ist allerdings der Punkt, wo wir noch nicht inklusiv sind. Hier stelle ich mir vor, dass wir zukünftig keine Sondersituation wie Integrationsklassen mehr schaffen, sondern die Kinder mit besonderen Bedürfnissen auf alle Klassen verteilen. Dazu fehlen uns momentan noch die Ressourcen. Aber wir haben immerhin eine 20-jährige Tradition mit Integrationsklassen. Die Geschwister-Prenski-Schule ist eine gebundene Ganztagschule, eine öffentliche Schule für alle Kinder und Jugendlichen, also auch für Kinder mit allen pädagogischen Sonderbedarfen, einschließlich der geistigen Entwicklung. An unserer Schule haben wir auch das volle Spektrum an Begabungen, weil wir eine gefragte Schule sind. Wir erhalten sehr viele Anmeldungen von begabten Kindern, was wiederum zeigt, dass Inklusion kein Thema ist, das abschreckend wirkt. Vielmehr ist es so, dass Schulen, die sich auf den inklusiven Weg gemacht haben, ihr Schulklima verändern. Das wirkt auf Eltern sofort attraktiv.

Wir sind uns sicher einig, dass eine Schule ein Ort des gegenseitigen Vertrauens sein muss. Und zwar nicht nur des Vertrauens zwischen Lehrkräften und Schülerinnen und

Schülern, sondern auch der Schülerinnen und Schüler untereinander. Das heißt automatisch, dass sie respektvoll miteinander umgehen müssen, denn sonst entsteht kein Vertrauen. Das heißt aber nicht, dass sie miteinander befreundet sein müssen. Sie lernen aber in unserer Schule vom ersten Tag an, dass niemand das Recht hat, mit einem anderen nicht lernen zu wollen. Dass das nicht von selbst funktioniert, ist klar. Und deshalb ist unsere Strategie in Klasse 5, erst einmal geeignete Rahmenbedingungen für das gemeinsame Lernen und Miteinander zu schaffen. Wir haben beispielsweise Tischgruppentraining durch unsere Sozialpädagogin, da an unserer Schule grundsätzlich in Tischgruppen gearbeitet wird, die heterogen zusammengesetzt sind. Wir mischen nach Geschlecht und unterschiedlichen Begabungen. Am Anfang ist das ein großes Abenteuer, weil wir die Kinder noch nicht kennen. Unsere Klassenlehrkräfte bekommen auch die Schulübergangsempfehlungen nicht mitgeteilt – und sind dann manchmal sehr überrascht, wenn sie diese später einmal lesen.

Aber man findet schnell heraus, wie man die Tischgruppen zusammenstellen kann. Und dann bleiben sie erst einmal in dieser Zusammensetzung und die Kinder trainieren. Sie trainieren, ihre eigenen Bedürfnisse in einer angebrachten Form zu äußern und sie trainieren, auf die Bedürfnisse der anderen einzugehen. Das erste ist, eigene Bedürfnisse auch aussprechen zu dürfen. Denn das Vertrauen beginnt aus unserer Erfahrung – gerade bei den kleineren Kindern in der 5. Klasse – dort, wo die eigenen Bedürfnisse erkannt werden. Nur wer in der Lage ist, die eigenen Bedürfnisse zu verstehen, versteht auch die Bedürfnisse seines Gegenübers. Das wird an unserer Schule ausführlich trainiert. Dadurch entsteht Vertrauen, auch Vertrauen zu den Lehrkräften. Damit ist aber auch verbunden, dass eine Lehrkraft nicht einfach in die Klasse geht, zum Beispiel „open your workbook“ sagt und dann mit dem Englischunterricht anfängt. Sondern sie muss erst sehen, wen sie vor sich hat und mit welchen Bedürfnissen sie es zu tun hat. Das ist die Phase, in der die Eltern im Hintergrund manchmal etwas unruhig werden – vor allem diejenigen, die noch keine anderen Kinder an unserer Schule haben. Sie sagen dann zum Beispiel: „Die Kinder am Gymnasium XY sind aber schon bei Lektion 3 und ihr habt noch nicht mal das Buch aufgeschlagen.“ – Das muss man aber aushalten. Es gibt keine andere Lösung dafür und schon gar nicht die, einfach schnell die Lektionen nachzuholen. Wenn ich über unsere Schule informiere, sage ich von vornherein: „Wenn Sie das nicht wollen, dann wählen sie lieber G8.“

### **Wichtige Aspekte eines inklusiven Schulklimas**

Wir sind eine Teamschule. **Teamarbeit** ist meiner Ansicht nach eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Inklusion gelingt. Wir müssen miteinander arbeiten. Nicht nur die Kinder, sondern selbstverständlich auch die Lehrkräfte. Wenn die Kinder die Zusammenarbeit bei den Lehrkräften nicht beobachten können, dann ist das Ganze ein Etikettenschwindel. Kinder sind einfach viel zu klug, um das nicht zu durchschauen, dass die Lehrkräfte es ja selbst nicht machen. Wir vermitteln einfach sehr viel mehr durch unsere eigene Haltung und Vorbildwirkung als durch unsere Worte. Bei uns arbeiten die Lehrkräfte in ihren Teams zusammen. Wenn unsere Schülerinnen und Schüler in das Lehrerzimmer kommen – und sie dürfen das jederzeit –, dann sehen sie dort sieben Tische mit den zugehörigen Jahrgangsteams und sie erfahren, dass ihre Lehrer zusammensitzen, sich absprechen und Probleme gemeinsam lösen. Diese Vorbildwirkung darf nicht unterschätzt werden.

Das *gemeinsame* Lösen von Problemen ist ohnehin eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, dass in der Inklusion gemeinsam Neuland beschritten werden kann. Als Schulleiter habe ich gelernt, dass es Sinn macht, sich bei Problemen immer gleich mit allen Beteiligten an einen „**Runden Tisch**“ zu setzen. Immer, wenn ich versuche, ein Problem mit nur einem Ansprechpartner zu lösen, dann fliegt es mir hinterher um die Ohren. Also ziehe ich die Konsequenz, dass es besser ist, gleich alle mit ins Boot zu nehmen. Dann muss man hinterher nicht noch eine zweite oder dritte Schleife drehen.

Wenn ich Probleme lösen muss, dann passieren auch Fehler. Wir sollten **fehleroffen** miteinander umgehen. Wenn man etwas falsch macht, dann sollte keiner den Zeigefinger erheben und sagen: „Das hättest du aber ganz anders machen sollen.“ Ein Schulleiter sollte nicht sofort, wenn ein Kollege gerade einen Schritt gemacht hat, hingehen und sagen: „Moment, ich möchte mal genau wissen ...“ und „Haben Sie denn auch schon daran gedacht?“ und „Wenn das jetzt nicht funktioniert, was machen wir denn dann ...“ usw. Diese Bedenkenhaltung und die Angst, etwas falsch zu machen, setzt sich dann im gesamten Kollegium fort und dann braucht man mit dem Thema Inklusion gar nicht erst anzufangen. Dann hat man keine Chance, den Inklusionsprozess in Gang zu bringen. Im Kollegium bedarf es daher einer Kultur, in der Ängste artikuliert werden können. Versuchen Sie doch mal mit einem Kollegium zu arbeiten, das nicht den Mut hat, Ängste zu artikulieren. Da wird man nie in einen vernünftigen Prozess kommen, weil nichts da ist, woran man arbeiten kann. Es ist ganz wichtig, im Kollegium Vertrauen, Offenheit und Wertschätzung zu schaffen – und dann kann man auch erwarten, dass über Ängste gesprochen wird. Hier muss man zunächst kleinere Strukturen schaffen. Keiner wird in der Lehrerkonferenz aufstehen und sagen: „Ich habe davor Angst ...“ Aber innerhalb eines Teams, in dem man sich kennt, in dem es auch soziale Beziehungen gibt, ist das möglich – man sieht sich jede Woche und plant den Unterricht miteinander. Da geht es auch in den persönlichen Bereich. Dennoch sind das, genauso wie die Tischgruppen, Zweckgemeinschaften. Ich merke sofort, wenn in einem Team die Zusammenarbeit nicht gut funktioniert, dann geht vieles andere auch flöten. Dann kommen Entwicklungsprozesse leicht zum Stillstand und ich merke, dass wir es versäumt haben, dort rechtzeitig eine Unterstützung hineinzugeben. Hier stelle ich selbstkritisch fest, dass wir noch viel besser werden können: Frühzeitig festzustellen – und zwar möglichst durch die Teams selbst – dass hier ein bestimmter Bedarf besteht, zum Beispiel eine Supervision und dann entsprechend handeln.

**Partizipation** und **Elternarbeit** sind Grundpfeiler einer kooperativen Schulkultur. Partizipation ist nicht nur eine Frage von Schülervvertretung, auch wenn das sicher wichtig ist. Partizipation muss vielmehr noch viel grundlegender angesiedelt werden. In der Klasse zum Beispiel über den Klassenrat, in der Tischgruppe bei der Problemklärung, aber natürlich auch mit dem Kollegium und mit den Eltern. Elternarbeit ist an unserer Schule von Anfang an systematisch integriert. So findet zum Beispiel jedes Halbjahr mit der Zeugnisvergabe ein halbstündiges Lernentwicklungsgespräch statt, mit jedem Kind und seinen Eltern. Die Eltern der Kinder einer Tischgruppe treffen sich oft auch privat und unterhalten sich. Es gibt Arbeitskreise, etwa den Arbeitskreis Integration. Wir sehen unsere Eltern als Schatz an: Sie sind politisch aktiv und engagiert und sagen zum Beispiel auch mal: „So geht das nicht weiter, dass wir hier immer noch keinen Treppenlift haben, da wir das Kind immer noch viele Stufen in den Raum hochtragen und wieder heruntertragen müssen, wenn dort Theater stattfindet und unser

Kind daran teilnehmen will.“ Wir alle, Lehrkräfte und Eltern, wollen den Kindern, die da sind, einen schönen Raum geben, in dem sie gemeinsam lernen und leben können und in dem Lernen auf vielfältigste Weise stattfindet.

## **Werte als Basis der Schulentwicklung**

Auf dem Weg zur Inklusion müssen wir auf Werte aufbauen können: Ehrlichkeit, Wertschätzung, Offenheit, Toleranz, Vertrauen, Wohlwollen – das alles müssen Selbstverständlichkeiten sein. Auf dieser Grundlage arbeiten wir, darauf bauen wir alles andere auf. Wenn man das nicht als Basis hat, kann man jede Menge Schulentwicklungsprozesse anstoßen – sie wird dann nicht gelingen.

In inklusiven Schulen muss ich mich auf Individuen ihren individuellen Problemlagen einlassen. Das heißt auch, dass eine Schulordnung den Anspruch haben muss, für jedes Problem eine Lösung zu ermöglichen und dazu muss sie sehr offen und werteorientiert gestaltet werden. Am Anfang erschien es mir seltsam, dass unsere Schulordnung nur aus vier Sätzen besteht. Inzwischen bin ich der Meinung, das ist genug. Sie muss im Prinzip jeden Tag neu „ausgehandelt“ werden. Es muss gelingen, einem Schüler zu sagen: „Du weißt schon ganz genau, dass du was falsch gemacht hast!“ – ohne dass er die Frage stellt: „Aber wo steht das denn in der Schulordnung?“ Sobald diese Frage naheliegt, weil man eine Schulordnung mit dreißig oder vierzig Paragraphen hat, finden die Schülerinnen und Schüler garantiert ohne Schwierigkeiten den Fall heraus, der da nicht geregelt ist – und schon hat man Schwierigkeiten. Meine Empfehlung ist also: Entrümpeln und eine **Haltung** entwickeln. Wenn die Schülerinnen und Schüler gelernt haben, wie man miteinander umgeht, auch mit den Lehrkräften, dann wissen sie auch, ob das, was sie tun, richtig oder falsch ist.

Die entscheidende Frage ist einfach: Wie gehen wir miteinander um? Wir lösen jeden Tag ganz schwierige Probleme und wir arbeiten als Kollegium hoch engagiert. Nicht alle sind gleich gut, aber alle sind engagiert, und das liegt auch an der gegenseitigen Wertschätzung. Diese wertschätzende Haltung müsste sich idealtypisch nach oben fortsetzen. Wir brauchen eine durchgängige Vertrauenskultur im Schulsystem über alle Hierarchieebenen hinweg. Als ehemalige Integrierte Gesamtschule haben wir das Glück, eine aus den Gesamtschulen gewachsene, akzeptierte Schulaufsichtsstruktur zu haben. Zur Schulaufsicht besteht ein vertrauensvolles Verhältnis. Sie droht nicht mit dem Zeigefinger, sondern sagt eher: „Da habt ihr ja ein echtes Problem – wie können wir euch unterstützen?“ Genau diese Haltung habe ich auch meinen Kollegen und Kolleginnen gegenüber. Ich sage nicht: „Warum hast du dieses Problem, was hast du falsch gemacht?“, sondern ich versuche ihm mit Empathie zu begegnen und bei der Problemlösung zu unterstützen. Diese Haltung in der Schulaufsicht wiederzufinden, ist ganz wunderbar.

In Diskussionen wird oft deutlich, welches Bild viele Menschen von Unterricht haben. Und dieses Bild steht uns häufig noch im Weg. Viele – gerade auch Entscheidungsträger - denken an Unterricht und sehen sich selbst dabei als Schülerin oder Schüler in einem Setting, das in dieser Form in einer inklusiven Schule wie bei uns überhaupt nicht möglich wäre, aber an vielen anderen Schulen noch Realität ist. Denn eines ist ja klar: Wenn man eine andere Form des Unterrichts nie selbst erlebt hat – und das konnten die meisten nicht und sie sehen es auch nicht bei ihren Kindern – wo sollen denn dann die richtigen Bilder entstehen? Deshalb würde ich mir wünschen, dass

solche Veranstaltungen wie das Transferforum noch sehr viel häufiger durchgeführt werden. Man sollte auch Möglichkeiten bieten, in die Schulen zu gehen, sich inklusiven Unterricht anzuschauen. So kann man andere Bilder in den Köpfen entstehen lassen.