

Inhalt

	Einleitung.	11
1	Inklusion: Systemische Kommentare zur aktuellen Praxis.	15
1.1	»Wir haben eine Inklusionsklasse, das läuft ganz gut«.	15
1.1.1	Die Behinderung liegt im Auge des Betrachters .	17
1.2	»Die Schulpolitik verkauft uns ihre Sparmaß- nahmen mit der Überschrift Inklusion«.	29
1.2.1	Schulentwicklung verantwortlich mitgestalten .	32
1.3	»Oh nein, jetzt soll ich noch mehr dieser Problemschüler unterrichten!«	
1.3.1	Ein »inneres Team« zur Inklusion	40
1.3.2	Perspektive wechseln.	44
1.4	»Inklusion macht uns Lehrer krank«.	50
1.4.1	Wie Inklusion gesund machen kann	55
1.5	Fazit: Inklusion als Überforderung oder Inklusion als Ressource?	61
1.5.1	Gesundmachende inklusive Schulentwicklung .	64
2	Inklusion als U-Prozess.	71
2.1	Situation der Beteiligten: Wir werden gesehen und gehört	72

2.2	Ist-Analyse: Was können wir? Das können wir. .	75
2.3	Leitgedanken zum System sonderpädagogischer Förderung: Segregation versus Förderung	77
2.4	Aus der Problemtrance in die Lösungsorientie- rung: Die Lösung liegt auf einer anderen Ebene als das Problem	79
2.5	Leitgedanken Inklusion: Wie können wir Teilhabe ermöglichen und Barrieren abbauen? .	80
2.6	Sollkonzept: Teamorientierung und Situationsbezug haben Priorität	83
2.7	Gemeinsamer Prozess: Inklusion in regionalen Netzwerken entwickeln.	87
3	Anregungen für inklusive Schulentwicklung . . .	89
3.1	Worauf besonders zu achten ist: Selbstverantwortung und Kommunikation	89
3.2	Systemische Sichtweisen für die Planung und Gestaltung von Veranstaltungen	91
3.2.1	»Was sollen wir tun, wenn uns ein Förderschüler in der Pause ein faules Ei an den Kopf wirft?«	91
3.2.2	»Wieso erzählen Sie uns jetzt erst von dieser UN-Konvention?«	92

3.2.3	»Unsere Referentin verfolgt den Ansatz, dass sich auch unter schwierigen Bedingungen berufliche Kontexte so gestalten lassen, dass wir gesund und zufrieden bleiben«	94
3.2.4	»An unserer Schule lässt sich keine Teamkultur entwickeln«	95
3.3	Schulische Lehrerfortbildung »Inklusion«	96
3.3.1	Ablauf und Inhalte der Fortbildung	96
3.3.2	Arbeitsaufträge für ein Jahrgangsteam	99
3.3.3	Beiblatt mit Zeitleiste und Arbeitsmethoden . .	100
3.4.2	Unterstützung der Lehrergesundheit.	105
3.4	Angebote für Schulleitungen	106
3.4.1	Unterstützung der Teamentwicklung	106
3.5	Prozessbegleitung von Gruppen	107
3.5.1	Teamentwicklung zu Beginn der Zusammenarbeit.	107
3.5.2	Kollegiale Fallberatung.	109
3.5.3	Supervision von Steuergruppen und Schulleitungen.	110
4	Vorsicht bei Abkürzungen!	111
4.1	Erste Abkürzung: Von der Situation der Beteiligten ohne Ressourcen zur Aufgabenzuweisung	111

4.2	Zweite Abkürzung: Von der Ist-Analyse ohne Teamentwicklung zum Soll-Konzept.	113
4.3	Dritte Abkürzung: Mit den Leitgedanken sonderpädagogischer Förderung ohne Perspektivenwechsel zur Desegregation	115
5	Schluss und Ausblick.	117
	Dank.	119
	Zusatzmaterialien online	120
	Literatur	121
	Über die Autorin	124