

SYSTEMISCHE PÄDAGOGIK



Christa Hubrig

Birgit Hallerbach

Thomas Wosnitza

Ralf Herzenberger

Lernen und Lehren mit Hirn

Ergebnisse der Hirnforschung
für den Schulalltag nutzen

ZUSATZMATERIAL



CARL-AUER

Ergänzendes Online-Material zum Buch

Christa Hubrig/Birgit Hallerbach/Thomas Wosnitza/Ralf Herzenberger

Lernen und Lehren mit Hirn

Ergebnisse der Hirnforschung für den Schulalltag nutzen

ISBN 978-3-8497-0071-3

© 2015 Carl-Auer Systeme Verlag und Verlagsbuchhandlung, Heidelberg.

»(Schul)IntAKT« – Ein Instrument zur internen Analyse und Planung von Entwicklungsprozessen

Grundlage eines Veränderungsprozesses innerhalb eines Systems ist eine ehrliche Analyse von Stärken und Schwächen, eine Ist-Standsbeschreibung eines Systems. An dieser Stelle wird ein Instrument zur Analyse und Weiterentwicklung von Schule in seiner Entwurfsfassung vorgestellt. Eine Endfassung steht zur Veröffentlichung an.

Dieses Instrument ist vom Autor dieses Kapitels konzipiert. Im Rahmen von Konzeptarbeiten im Moderatorenkreisen des Kompetenzteams des Märkischen Kreises wie der Schulentwicklungsberatung der Bezirksregierung Arnsberg hat es teilweise Mitgestaltungen erfahren.

Das Instrument trägt das Arbeitskürzel (Schul)IntAKT. Dieses Kürzel steht für schulinterne Analyse, Kommunikation und Transformation. Das Instrument ermöglicht Schule einen systematischen Ist-Check in Eigenregie. Dabei gibt das Instrument auf Grundlage des Ergebnisses des Checks zugleich Hinweise auf mögliche nächste Entwicklungsziele und -schritte.

Entstanden ist dieses Analysekonzept auf Grundlage der Inhalte einer Fortbildungsreihe zur Unterstützung der Lehrer im Gemeinsamen Lernen. Der Fokus dieses Instrumentes liegt in der unten dargestellten Version zur Feststellung des Entwicklungsstands einer Schule auf dem Weg zu einem inklusiven Bildungssystem. Von der Erkenntnis ausgehend, dass Inklusion Motor für Schul-Entwicklung ist, ist dieses Verfahren eines internen Checks für alle Schulformen geeignet.

Sämtliche systemischen Elemente von Schule werden nach den Systemebenen geordnet und sind somit auf eine Gesamtsicht ausgerichtet. Folgende Elemente sind enthalten:

- Ein Kriterienkatalog, der nach systemischen Oberpunkten sortiert ist
- Der Katalog hat zum Ziel, in einen inhaltlichen Austausch zu gelangen. Gleichzeitig ist jedes Kriterium in Form eines Items auch Gedankenanregung für Wege transformativer Veränderung. Die einzelnen Ebenen bieten hierbei einen Veränderungszusammenhang und eine Hierarchie der Prozesse.
- Das Instrument versteht sich als kriteriengestützt. Es enthält Formulierungen, die in der Mehrheit der Items den Austausch über mögliche Indikatoren erfordert und fördert.
- Die Beschränkung auf Kriterien ist dem systemisch-konstruktivistischen Gedanken geschuldet, im Gespräch gemeinsame Sinnkonstruktionen zu finden. Zudem ist dabei ein zeitökonomisches und übersichtliches Verfahren entstanden.
- Bei der Suche nach Indikatoren zur Prüfung der Kriterienerfüllung kann der ‚Index für Inklusion‘ herangezogen werden. Einige Kriterien sind dem Index entnommen.
- Der Kriterienbogen ist in Aussagen und nicht in Frageform formuliert. So kann daraus ein Profil erstellt werden. Im Weiteren lassen sich Zielbeschreibungen aus den Aussagen formulieren.
- Das Zutreffen der einzelnen Kriterien kann neben einer Kommentierung auch bewertet werden. Hier wird vorrangig eine farbliche Bewertung in vier Bewertungsstufen vorgeschlagen. Die Bewertungsstufen sind eindeutig formuliert (siehe Kopf des Kriterienbogens). Farben haben eine Signalwirkung und erhöhen den Aufforderungscharakter zur Auseinandersetzung mit dem Iststand. Über die Farbskala von dunkelgrün über hellgrün

nach gelb und dann rot ist eine Planung der nächsten Entwicklungsschritte angeregt. Anstelle einer roten Markierung können diese Felder auch unmarkiert bleiben im Sinne von: "Das Kriterium ist noch nicht bearbeitet".

- Das Instrument ist zweiteilig. Es besteht aus dem o.g. Kriterienbogen mit der Möglichkeit der Bewertung des Ist-Stands zu jedem Kriterium sowie einer kurzen Kommentierung der Bewertung, wenn nötig. Jedes Kriterium ist in Klammern mit einer Ziffer versehen. Die Ergebnisse auf dem Kriterienbogen (vorzugsweise Farben) können dann in eine kreisförmige Graphik (Zielscheibe mit Entwicklungsringen, unterteilt in Kästchen mit den Itemsnummern des Kriterienbogens) übertragen werden, so dass ein Profil der Entwicklung entsteht.

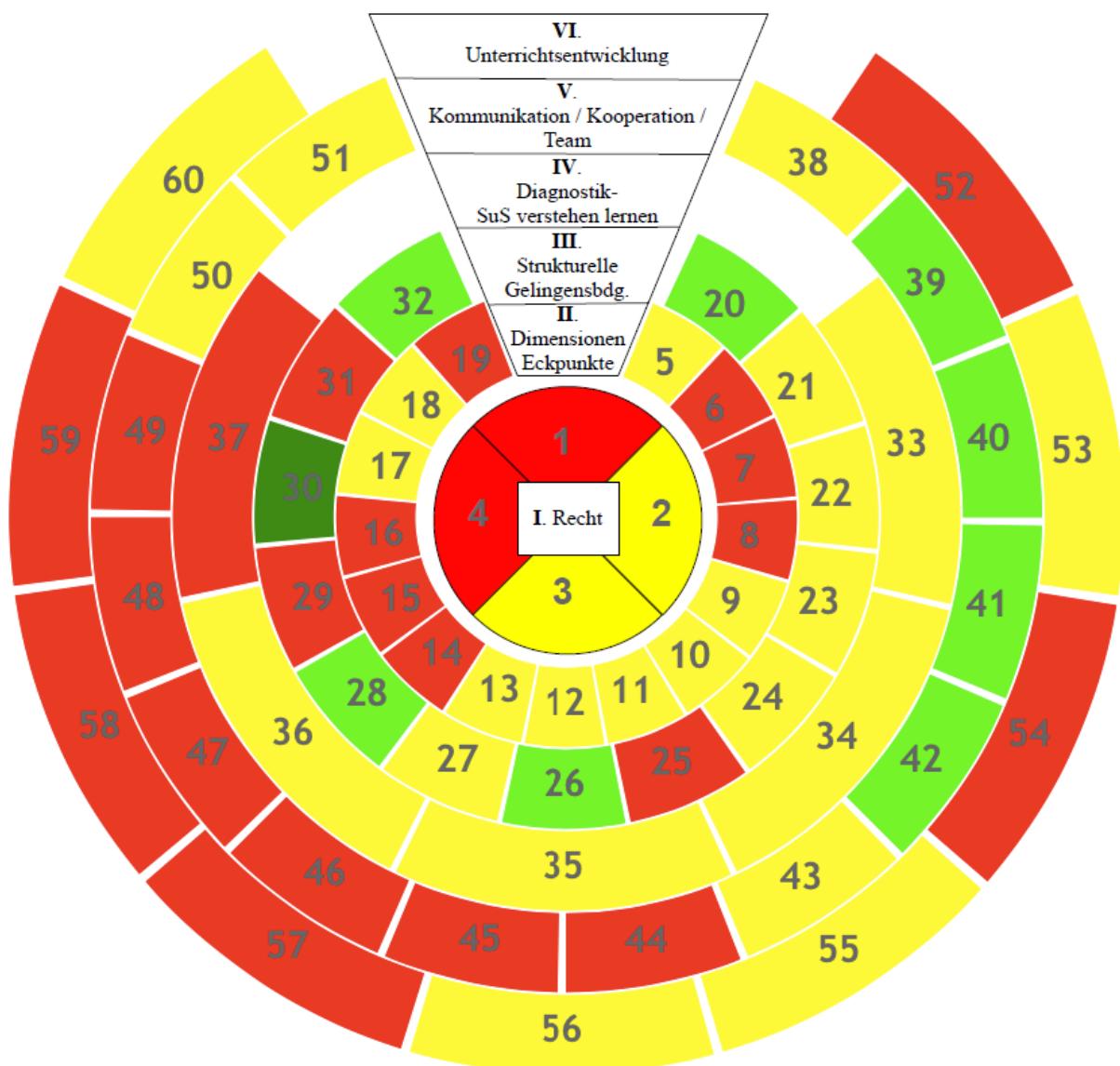
Eine andere Form der Bewertung kann über die Zeichen von ++, +, - bis -- erfolgen. Wer es rechnerisch möchte und neben der Gesamtsicht der Entwicklung in der Graphik gerne einen Durchschnittswert der Entwicklung für einzelne Ebenen wie des gesamten Systems errechnen möchte, kann dies tun, indem er die Farben oder Zeichen mit Zahlen hinterlegt. So erhält Dunkelgrün den Wert 3, Hellgrün den Wert 2, Gelb den Wert 1 und Rot steht für den Wert 0. Durch Addition der Wertungen und Teilen der Gesamtsumme durch die Anzahl der Items erhält man einen Durchschnittswert, der wieder den im Kopf des Bogens aufgeführten Bewertungen zugeordnet werden kann.

Die unten dargestellten Abbildungen sind das Ergebnis einer Analyse, die im Rahmen der Planung einer prozessbegleitenden Fortbildung mit einer Schule durchgeführt wurde. Sie dienen der exemplarischen Darstellung der Anwendung dieses Instrumentes.

Die Modifizierung dieses Instrumentes zur Selbstevaluation von Schulen über die Thematik Inklusion hinaus auf Fragestellungen der Schulentwicklung insgesamt ist angedacht.

»(Schul)IntAKT« – Schulinterne Analyse, Kommunikation und Transformation

Entwurf eines Leitfadens für Standpunktbildungen und Diskussionen auf dem Weg
zu einer inklusiven Schule



Bewertungen:

Trifft in besonderem Maße zu / ist ein Schwerpunkt / ist erreicht:	++
Ist in seiner Bedeutung erkannt / ein zielgeleiteter Prozess ist eingeleitet:	+
Die Bedeutung ist bekannt, zielgerichtete Maßnahmen gibt es noch nicht:	-
Es gibt nur vereinzelt Meinungen/Austausch dazu. Die Bedeutung des Themas ist noch nicht erkannt / ist eher ein rotes Tuch:	--

I. Rechtliche Grundlagen

Items

Kommentar/Bewertung

Es besteht ein Bewusstsein bei den Lehrkräften darüber, dass dem **Gemeinsamen Lernen** wie jedem schulischen Lernen rechtliche Bestimmungen (Schulgesetz, AO-SF) zugrunde liegen. Daraus lassen sich pädagogische Handlungsleitlinien ableiten (Item 1):

Bei Slter ja, nicht im Kollegium!
Beim Team durch KT-Fortbildungen!
(0)

Es besteht Klarheit über die Leistungsbewertung von Schülerinnen und Schülern in den Bildungsgängen Lernen und Geistige Entwicklung (Textzeugnisse/Notengebung/Bewertung auf Grundlage der Förderpläne) – siehe §§ 15, 28, 29, 30, 34 und § 49,2 SchG – NW. (Item 2)

(1)

Gemeinsames Lernen geschieht auf Grundlage der Unterrichtsvorgaben des Ministeriums für die allgemeine Schule sowie die Richtlinien für den Förderschwerpunkt der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf (§ 37 Abs. 2 AO-SF). Auf der Grundlage dieser Verordnung werden in einem **Konzept die Leitlinien des Gemeinamen Lernens** in der Schule festgelegt. (Item 3)

Aufgrund der rechtl. Be-Stimmungen wird ein Konzept mit Hilfe des KT's demnächst geschrieben. Die Haltung ist aber Integrativ und nicht inklusiv, also systemverändernd.
(1)

Die **unbeschränkte Teilhabe** am gesellschaftlichen Leben ist die Grundaussage der UN-Charta. Teilhabeleistungen sind in den Sozialgesetzbüchern (SGB) V, VIII und XII festgeschrieben. Wo die Teilnahme am schulischen Lernen aufgrund einer Behinderung in Frage gestellt ist, kann ein Antrag auf eine individuelle personelle Unterstützung zum Zweck der Wiedereingliederung gestellt werden. **Antragswege sind bekannt.** (Item 4)

(0)

II. Dimensionen und Eckpunkte eines Veränderungsprozesses

Begriffsklärungen: Die Begriffe *Separation, Integration und Inklusion* können klar voneinander inhaltlich getrennt werden. Konzeptionelle Überlegungen und Diskussionen basieren auf einem einheitlichen Wissensstand. (Item 5)

Den beteiligten L's u.Sltg sind die Bedeutungen bekannt, den Rest interessiert dies noch nicht!
(1)

Der aktuell geforderte Paradigmenwechsel in Gesellschaft und Bildung (*Heterogenität als Chance und Bereicherung*) ist im Kollegium bekannt und bestimmt meine Planung und mein Handeln. (Item 6)

Das rote Tuch beschreibt die Situation am ehesten!
(0)

Es besteht ein Bewusstsein darüber, dass auch das eigene System sich diesem erweiterten Bildungsauftrag stellen muss. (Item 7)

(0)

Es besteht ein Bewusstsein im Kollegium darüber, dass sich das eigene System 'Schule' mit der Implementierung von integrativem Unterricht verändern muss und wird. (Item 8)

(0)

Jeder fühlt sich willkommen (Leitbild, Schulanfänger-/abgängerfeier, Mitgestaltung der Räume, Klassendienste,...) (Item 9)

Neben vielen gefrusteten L's Gibt es aber auch L's, die pädagogische Qualitäten aufweisen
(1)

Die SuS helfen einander (Unterstützungssystem bei HA, Schülerparlament, Klassenrat, Atmosphäre der Wertschätzung, offener Umgang mit Stärken, Schwächen und Anderssein). (Item 10)

(1)	
-----	--

Die MitarbeiterInnen arbeiten zusammen (respektvoller Umgang aller ...) (Item 11)

(1)	
-----	--

MitarbeiterInnen und SuS gehen respektvoll miteinander um (s.o., Streitschlichter, Pausenhelfer, Sprechstunde Schulpsychologin) (Item 12)

(1)	
-----	--

MitarbeiterInnen und Eltern gehen partnerschaftlich miteinander um (feste Sprechstunden, regelmäßige Info über Arbeitsweise und Hintergründe auf Elternabenden und in Briefen, Ziele für Kinder werden vereinbart. (Item 13)

(1)	
-----	--

Die Schule bemüht sich, alle Formen von Diskriminierung auf ein Minimum zu reduzieren (freiwillige Teilnahme am RU, zeitweilig getrennter naturwissenschaftlicher Unterricht, ...) (Item 14) (vgl. Index für Inklusion, 2002, 54 ff.)

(0)	
-----	--

Der Weg zu einem inklusiven Schulsystem ist strategisch planerisch in Form eines Konzeptes in das Schulprogramm aufgenommen worden (Entscheidung der Schulkonferenz!) (Item 15)

Sltg. fordert dies nun von L's ein, die mit einer ILG gestartet sind. Eine FB durch KT ist gebucht. (0)	
---	--

Es gibt zwischen allen Beteiligten eine gemeinsame Philosophie der Inklusion. (Item 16)

Standortbestimmung im Team ist nicht erfolgt! (0)	
---	--

Alle SuS werden gleich wertgeschätzt. (Item 17)

Nur bezogen auf das Team! (1)	
-------------------------------	--

MitarbeiterInnen achten einander als Rollenträger und Person. (Item 18)

Ein gewisser Respekt des Kolleg's besteht gegenüber den Startern. (1)	
---	--

Die Schule hat sich auf ein Leitbild geeinigt, dass inklusive Strukturen und Werte stützt. Dieses ist gelebte Handlungsleitlinie für alle Beteiligten. (Item 19) (vgl. Index für Inklusion, 2002, 60 ff.)

Der Gedanke wird als ein vorübergehender angesehen, ist nicht wirklich existent. (0)	
--	--

Die Lehrkräfte, die im inklusiven Unterricht arbeiten, werden von der Schulleitung als Pioniere von Schulentwicklung am eigenen System gesehen und gewürdigt. Die Schulleitung öffnet sich dem inklusiven Gedanken (siehe auch III., Gelingensbedingungen). (Item 20)

Der SLter (nicht der Ko-Rektor) sieht den gesellschaftl. Auftrag und schafft Pionierbedingungen. Fordert von außen stark Unterstützungssysteme ein wie: Zeigt uns mal, wie der Unterricht gehen soll, zeigt uns Lehrbücher!!! (1)	
---	--

III. Strukturelle Gelingensbedingungen (Verhandlungsgrößen!)

Klassen mit inklusivem Unterricht erhalten den Status eines Teils des Gesamtsystems mit besonderer Stellung. D. h., es werden personelle, zeitliche, räumliche und organisatorische Ressourcen geschaffen, die dem Beginn einer neuen Entwicklungsphase einen Schonraum geben: (Item 21)

	(2)

Transparenz ist ein durchgängiges Prinzip! Das Gesamtkollegium ist informiert über die neuen Aufgaben sowie über den aktuellen Entwicklungsstand. Die besondere Position führt nicht dazu, dass eine Abschottung zum System entsteht (Darstellung des Systems in Form eines Organigramms /fester TOP in Konferenzen,...). (Item 22)

	Gemeinsames Lernen soll das Gesamtsystem nach Möglichkeit so wenig wie möglich stören.
	(1)

Leitlinien für die gemeinsame Arbeit in den inklusiven Klassen sind vereinbart: Sie können eine gemeinsame Ausrichtung geben, können Ergebnis eines Einigungsprozesses auf Werte und Ziele sein, an denen sich Organisation und Inhalte sowie das Gelingen orientieren und messen lassen. (Item 23)

	Das Team hat dies erkannt und will Sie mit dem KT zusammen entwickeln.
	(1)

Stundenplan: Es gibt Ressourcen und Freiräume für die eigene Gestaltung der Stundenpläne der Lehrkräfte und Klassen. Dies gilt besonders auch in Hinblick auf die Doppelbesetzungen. (Item 24)

	Die Zahl der zuständigen L's ist zu groß, Teamabsprachen schwierig.
	(1)

Personalplanung: Die personelle Ausstattung sollte in Relation zum Durchschnitt im System gut sein. Im Sinne eines kontinuierlichen Unterrichts ist die Zahl der Fachlehrerinnen und Fachlehrer stark beschränkt. Die Klassenleitung und die sonderpädagogische Lehrkraft sollten die vorrangigen und stabilen Bezugsgrößen der SuS und entsprechend mit maximaler Stundenzahl in der jeweiligen Klasse sein. (Item 25)

	s. o.
	(1)

Eine Autonomie in Vertretungssituationen ist gegeben (abhängig vom Personalstand). (Item 26)

	(0)
--	-----

Raumplanung: Die größere Heterogenität erfordert ein höheres Maß an Differenzierung. Angrenzende Gruppenräume, Differenzierungsräume in naher Umgebung machen äußere Differenzierung leichter. (Item 27)

	Ein Förderraum steht zur Verfügung, nimmt den anderen Klassen aber die Möglichkeit ur Differenzierung! (2)
--	--

Der Klassenraum ermöglicht in seiner Größe offene Unterrichtsformen (Lernecke / aufgelockerte Sitzordnung / Medienauslagen und -präsenz / kooperatives Lernen). (Item 27)

	Die beschriebene Gestaltung ist noch schwer vorstellbar. (1)
--	--

Klassenbildung: Die max. Gruppengröße sollte bei 25 SuS liegen. Die Gruppe sollte aus allen Leistungsstufen zusammengesetzt sein. (Item 28)

	(2)
--	-----

Teambildung: Alle Lehrkräfte sind teamfähig
- offen für Kooperation
- bereit zu Kompromissen
- offen für andere Standpunkte
- respektvoll im Umgang miteinander

	Im Ansatz gilt dies für das Team der ILG, zumindest für Kl-L und SoPäd!
	(0)

- lösungsorientiert in der Kommunikation
(Item 29)

Rahmenbedingungen: Beratungs- / Teamzeiten werden als gezählte Stunden in den Stundenplan der Lehrkräfte eingebaut (z.B. 1 Std/Woche). (Item 30)

Eine Fachkonferenz ‚Inklusiver Unterricht‘ ist eingerichtet. Hier werden zeitliche Ressourcen für die unterrichtliche Entwicklungsarbeit geschaffen. (Item 31)

Die Neueinrichtung einer ILG verfügt über ein Budget, dass eine Einrichtung für individualisierende Unterrichtsformen ermöglicht. (Item 32)

IV. SuS mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf – Grundsätzliches zu einem gemeinsamen Handlungsfeld

Diagnostik: SuS verstehen lernen

Förderung und Diagnostik werden als sich gegenseitig beeinflussende Faktoren von Entwicklungsförderung verstanden. Eine im Team abgestimmte Förderdiagnostik mündet in eine individuell abgestimmte Förderplanung. (Item 33)

Die Förderplanung ist an den Stärken der SuS orientiert. Sie bezieht die Kenntnisse über Ursachen von Lernstörungen, Verhaltensauffälligkeiten, Entwicklungsverzögerungen mit ein.
Ursachen können sein:

- sozio-kulturelle Faktoren
- sozial-emotionale Faktoren
- sensorische Integrationsstörungen /
- Teilleistungsstörungen
- Deprivationen
- Lerntheoretische Faktoren
- Hirnorganische Dysfunktionen
- Behinderungsformen (Sinnesschädigungen/Körperbehinderungen/Geistige Behinderungen (Item 34)

Sonderpädagogik ist die Lehre von der Erziehung und Bildung bei SuS mit besonderen Anforderungen und Wegen in der Aneignung von Wissen. Sie wird in ihrer subsidiären Funktion als sinnvolle Ergänzung von Didaktik und Methode der allgemeinen Pädagogik geschätzt und umgesetzt. (Item 35)

Alle Formen der Unterstützung werden koordiniert. (Item 36)

Sonderpädagogische Strukturen werden inklusiv strukturiert.
(Item 37)
(Vgl. Index f. Inklusion, 2002, 72ff)

 Sind den L's gewährt. Sler nimmt sporadisch mit teil. (3)

 Fachkonferenz wieder abgeschafft, da die Zeit in Teamzeit gegeben ist. Vielmehr soll Zeit in die anderen Fachkonferenzen fließen, damit jedes Fach sich auf die differenzierte Arbeit einstellen kann! (0)

 (2)

 Geschäftsverteilung ist in Planung!
(1)

 Der Aspekt ‚SuS verstehen lernen‘ ist Den Teamkollegen noch sehr fern, die Sonderpädagogin bringt diesen Aspekt aber mit!
(1)

 Subsidiär nicht, sondern heilbringend und die Problematik voll abnehmend!
(1)

 (1)
 Am liebsten äußere Differenzierung!
(0)

V. Kooperation zwischen Lehrerinnen und Lehrern der allgemeinen Schule und Lehrerinnen und Lehrern für Sonderpädagogik

Das Förderschulsystem ist ein subsidiärer Kooperationspartner der allgemeinen Schule. Das bedeutet, dass sich Schulleitungen und Lehrkräfte der allgemeinen Schulen sowie der Förderschulen neuen Anforderungen an Kooperation und Kommunikation stellen müssen. Die neue Aufgabenstellung wirft Fragen auf in Hinblick auf Zuständigkeiten, Weisungsbefugnissen und Aufgabenverteilung, die für ein Gelingen des gemeinsamen Auftrags geklärt und vereinbart sein müssen. In einer **Vereinbarung zur Kooperation und Kommunikation** können z.B. folgende Absprachen/Regelungen zwischen der allgemeinen Schule und der Förderschule getroffen werden: (Item 38)

 Kooperation ist nicht der tragende Gedanke, eher die ‚Einforderung‘ von Ressourcen, da der Sonderpädagoge die Inklusion macht, nicht der Regelschullehrer.

(1)

Bewegliche Ferientage

Die beweglichen Ferientage werden zwischen den Schulen bekannt gegeben und evtl. ausfallende Unterrichtstage in den jeweiligen Systemen ausgeglichen. (Item 39)

 (2)

Konferenzen

Es werden Absprachen zur Teilnahme der abgeordneten Lehrkräfte an Konferenzen / schulinternen Fortbildungen an der Stammschule getroffen. Grundsätzlich nehmen die Lehrkräfte an Konferenzen zur Schulentwicklung an der Stammschule (Förderschule) teil. (Item 40)

 (2)

Klassenfahrten

Die Teilnahme an Klassenfahrten bei Kolleginnen und Kollegen mit Teilabordnungen erfolgt in Absprache mit der Schulleitung der Förderschule. (Item 41)

 (2)

Organisatorische Voraussetzungen

Die Förderschullehrkräfte sind rechtzeitig an Schulbuchbestellungen für die SuS in der ILG zu beteiligen und haben Beratungs- und Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl von Lehrwerken. Die Einführung von Lernmitteln wird in der Schulkonferenz beschlossen. Der Beschluss der Schulkonferenz zur Verteilung der finanziellen Ressourcen für Lehr- und Unterrichtsmittel (Schulhaushalt) wird allen beteiligten Förderschullehrern über die Schulleitung der allgemeinen Schule mitgeteilt. Zusätzliches Fördermaterial wird in gemeinsamer Absprache der Lehrkräfte der Förderschule(n) bestellt. (Item 42)

 (2)

Kooperation zwischen Lehrern der allg. Schule und Lehrern für Sonderpädagogik

- Teamgedanke und Teamarbeit
- Rollenklarheit
- Abgrenzung von Kompetenzen
- Geschäftsverteilung konkret – Wer ist wofür zuständig und verantwortlich
- Dialogisches Prinzip / Lösungsorientierung / Lösungsmuster bei Konflikten (43)

 (1)

Kooperation mit möglichen weiteren Fachdisziplinen und Berufsgruppen

- Lehrkraft – Integrationshelper
- Lehrkraft – Therapeutische Fachkräfte (psychotherapeutisch/physiotherapeutisch)

 (0)

- Lehrkraft – Autismusambulanz
 - Lehrkraft – Erziehungsberatung / Jugendamt / ADHS-Praxen
 - Lehrkraft – Integrationsfachdienst / Reha-Beratung der Agentur für Arbeit
- (Item 44)

Schritte zur Vorbereitung der pädagogischen Arbeit

In der Vorbereitung der Zusammenarbeit zwischen beiden Schulen sind beiderseitige Hospitationen sinnvoll. (Item 45)

 Die zeitlichen Ressourcen werden nicht von Sltg nicht Gegeben, Überbewertung des Effekts. (0)

Die Lehrerinnen und Lehrer der allgemeinen Schule hospitieren an Förderschulen mit den Förderschwerpunkten der SuS, die sie in ihrer Klasse unterrichten werden. (Item 46)

 (0)

Die Lehrerinnen und Lehrer für Sonderpädagogik lernen die allgemeine Schule kennen und werden mit den Modalitäten bekannt gemacht. Ein schriftlicher Wegweiser könnte dabei hilfreich sein. (Item 47)

 (0)

Die Lehrerinnen und Lehrer für Sonderpädagogik hospitieren in ihren zukünftigen Klassen und führen Übergabege-spräche (Leitfaden, Info-/Datenblatt) mit den abgebenden Kollegen. (Item 48)

 (0)

Bei neuen Klassen nehmen sie an einem Kennenlerntag der SuS der zukünftigen Klasse 5 teil. (Item 49)

 (0)

Grundlagen der Kommunikation

Grundlage aller beruflichen Tätigkeiten im inklusiven Unterricht ist eine ausgeprägte **Kooperationswillig- und fähigkeit**.

 Hier sind aber erste Weichen für eine konzipierte Arbeitsteilung zwischen Kl-L und SoPäd gestellt. Die Notwendigkeit wird gesehen.

Alle mit der Förderung der Schüler verbundenen schulischen Maß-Nahmen erfolgen in einem gleichrangigen **dialogischen Verfahren** zwischen Lehrkräften der allgemeinen Schulen und ausgebildeten Lehrkräften für Sonderpädagogik. Die Arbeitsteilung des gemeinsamen pädagogischen Handelns erfolgt in enger gegenseitiger Abstimmung (Kooperationsvereinbarung). (Item 50)

 (1)

Kooperation zwischen Lehrerinnen und Lehrern der allgemeinen Schule und Lehrerinnen und Lehrern für Sonderpädagogik berücksichtigt folgende Aspekte:

- Kommunikationsregeln und -vereinbarungen
- Teamgedanke und Teamarbeit
- Rollenklarheit
- Abgrenzung von Kompetenzen
- Geschäftsverteilung konkret – Wer ist wofür zuständig und verantwortlich?
- Dialogisches Prinzip / Lösungsorientierung / Lösungsmuster bei Konflikten (Item 51)

 (1)

(vgl. Internes Konzept des Schulamtes für den Märkischen Kreis)

VI. Unterrichtsentwicklung

Der Unterricht in einer inklusiven Schule verstört das Denken um die Notwendigkeit von Veränderung des Unterrichts überhaupt. (Item 52)

 Im Team (besonders bei Kl-L Und SoP) ja, im Kollegium staubts ordentlich! (0)

Das „Lernen am gemeinsamen Lerngegenstand“ wird in seiner gesamten Struktur als Chance für ein lern- und entwicklungs-förderndes Unterrichten gesehen. (Item 53)

 Erste Öffnung im Team, aber das Denken ist eher traditionell klassisch pagogisch gesehen, kann von daher nicht ernst genommen werden. (1)

 Es herrscht klassisch lehrbuch Zentrierter frontaler Unter-richt (0)

Voraussetzung: Es herrscht eine Lern- und Unterrichtskultur vor, in der sich jeder S und jede S’ angenommen, sicher und gebor- gen flt. (Item 54)

Mitarbeiter versuchen, Hindernisse für das Lernen und die Teil-habe in allen Bereichen der Schule zu beseitigen.

Allen neuen Schülern wird geholfen, sich in der neuen Schule einzugewhnen. (Item 55)

 (1)

Ausschluss als Strafe wird eingeschrkt.

Hindernisse für die Anwesenheit werden minimiert.

Mobbing und Gewalt werden abgebaut. (Item 56)

 Vereinzelt gibt es L’s mit Entsprechender Haltung und Kenntnissen in Ursachen. (1)

Bei aller Wissensvermittlung orientieren sich Lernziele, Inhalte und Methoden stets an den *Stken* der einzelnen S’ und S. (Überwindung des Defizit-Denkens!) (Item 57)

 (0)

Die Sozialformen des Unterrichts sind geprägt von kooperativer Wissensvermittlung. (Item 58)

 (0)

Unterrichtsformen und -Methoden basieren auf folgenden Prinzipien:

- Transparenz
- Zielorientierung
- Handlungsorientierung
- Situations- und Projektbezug
- Fächerverbindung
- Selbsttigkeit
- Entdeckendes Lernen
- Differenzierung
- Individuelle Förderung
- Nachhaltigkeit (Item 59)

 (0)

Kriterien des Classroom-Managements sind bekannt und werden umgesetzt:

- gestaltete Lernumgebung
 - Regeln
 - Rituale
 - Sitzordnung
 - S’ und S haben „Ämter“
- (Item 60)

 (1)

Der Weg zu einem inklusiven Schulsystem ist ein gemeinsamer Weg, beruhend auf unterschiedlichen Erfahrungen, Meinungen, Ausgangsvoraussetzungen, ein Weg der Möglichkeiten und Grenzen. Ein gemeinsamer Weg braucht verschiedene Standpunkte, die zusammen eine Richtung ergeben.

In diesem Sinne: viel, viel Pioniergeist und Zuversicht!