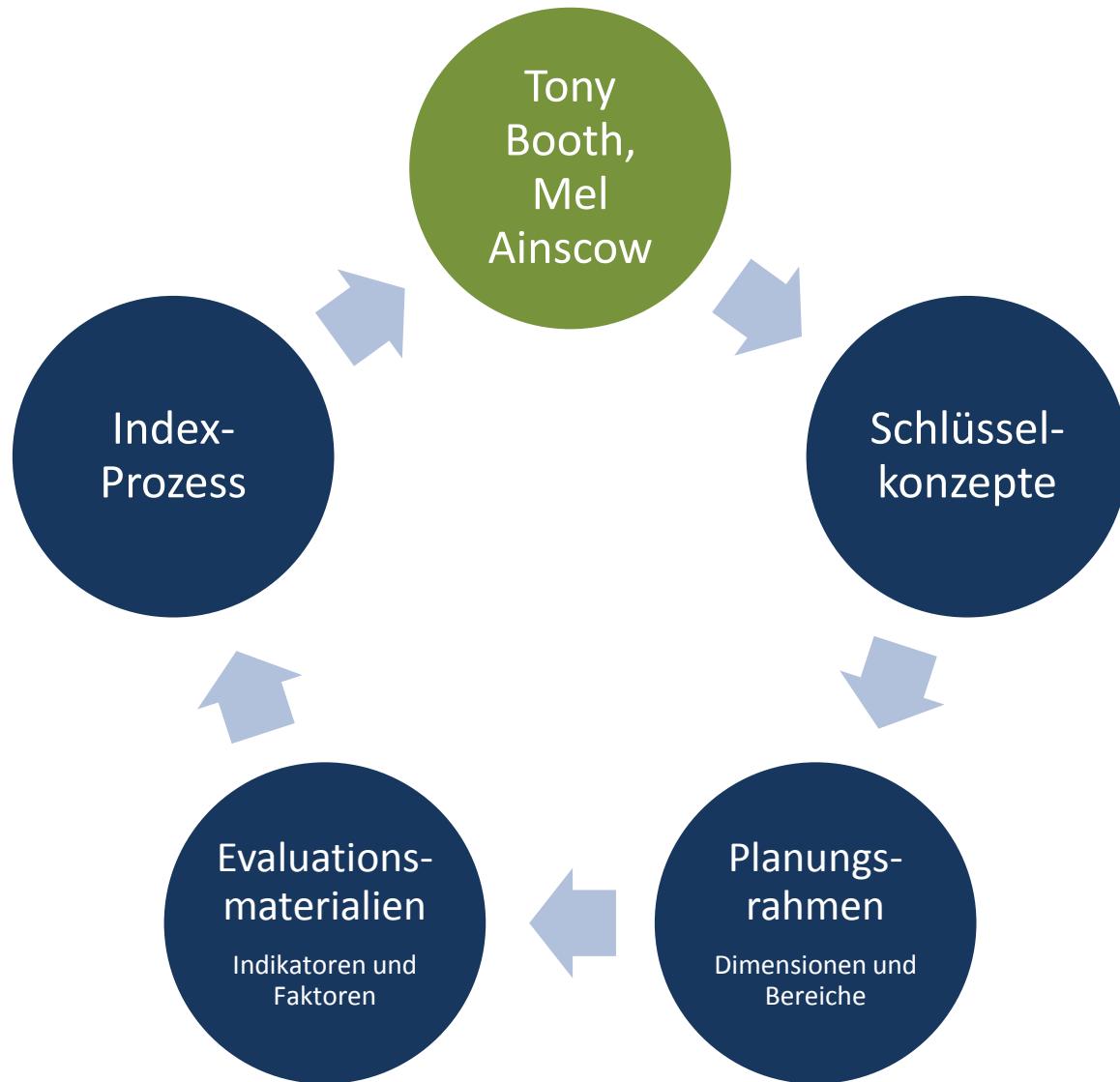


Einführung in den Index für Inklusion

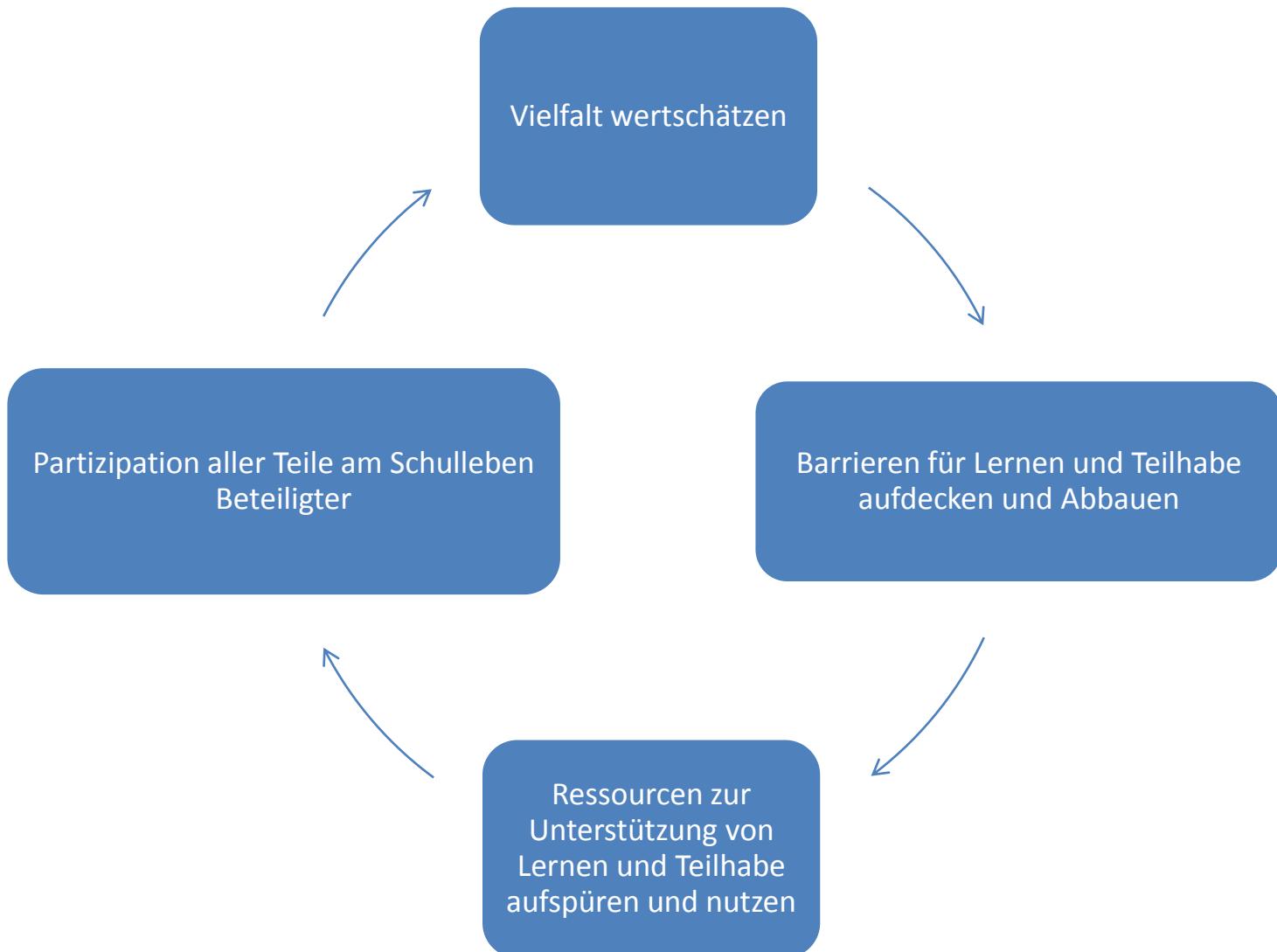
Theorie und praktische Anwendungsbeispiele

Claudia Vatter & Sabine Tönnis
FiPP e.V.

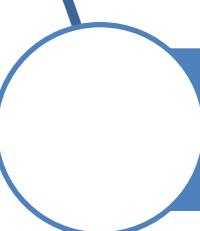
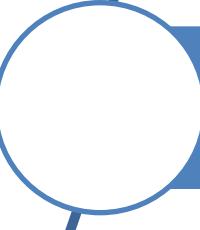
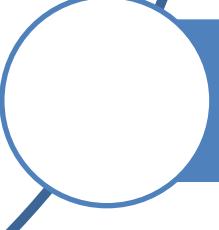
Grundsätzliches



Zielrichtung des Index



Warum der Index für Inklusion?

-  Er ist wertgeleitet
-  Wir können ihn gleich zur Selbsteinschätzung nutzen – über die anregenden Fragen kommen wir schnell miteinander ins Gespräch
-  Er ist das ausführlichste Instrument
-  Wir können uns in den Teams auch mit Einzelaspekten beschäftigen

Vorschlag zur Planung und Steuerung in Organisationen

Abb. 6 Der Index-Prozess

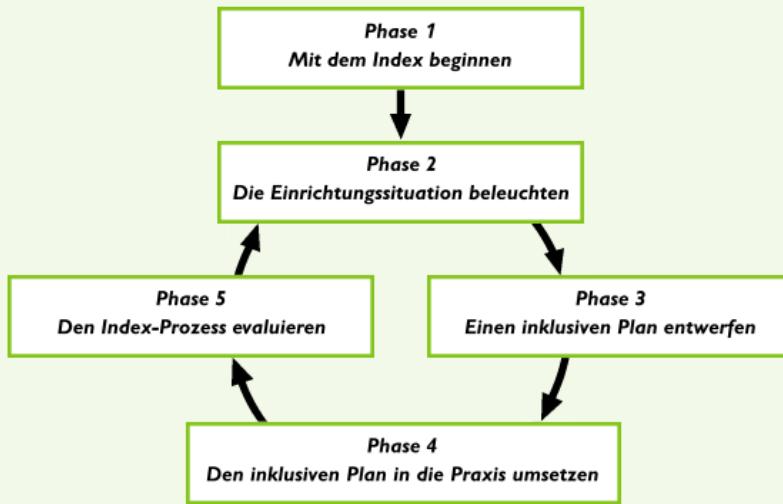


Abbildung aus Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder),
Tony Booth, Mel Ainscow und Denise Kingston

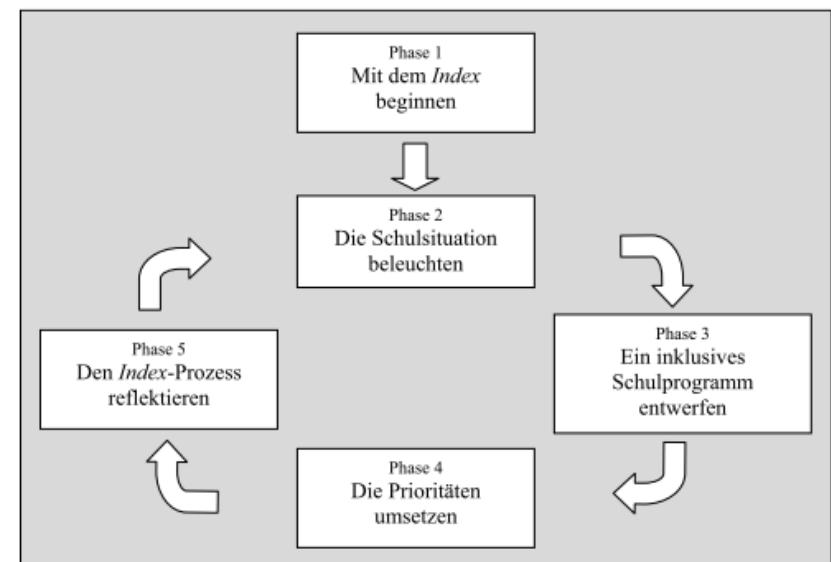
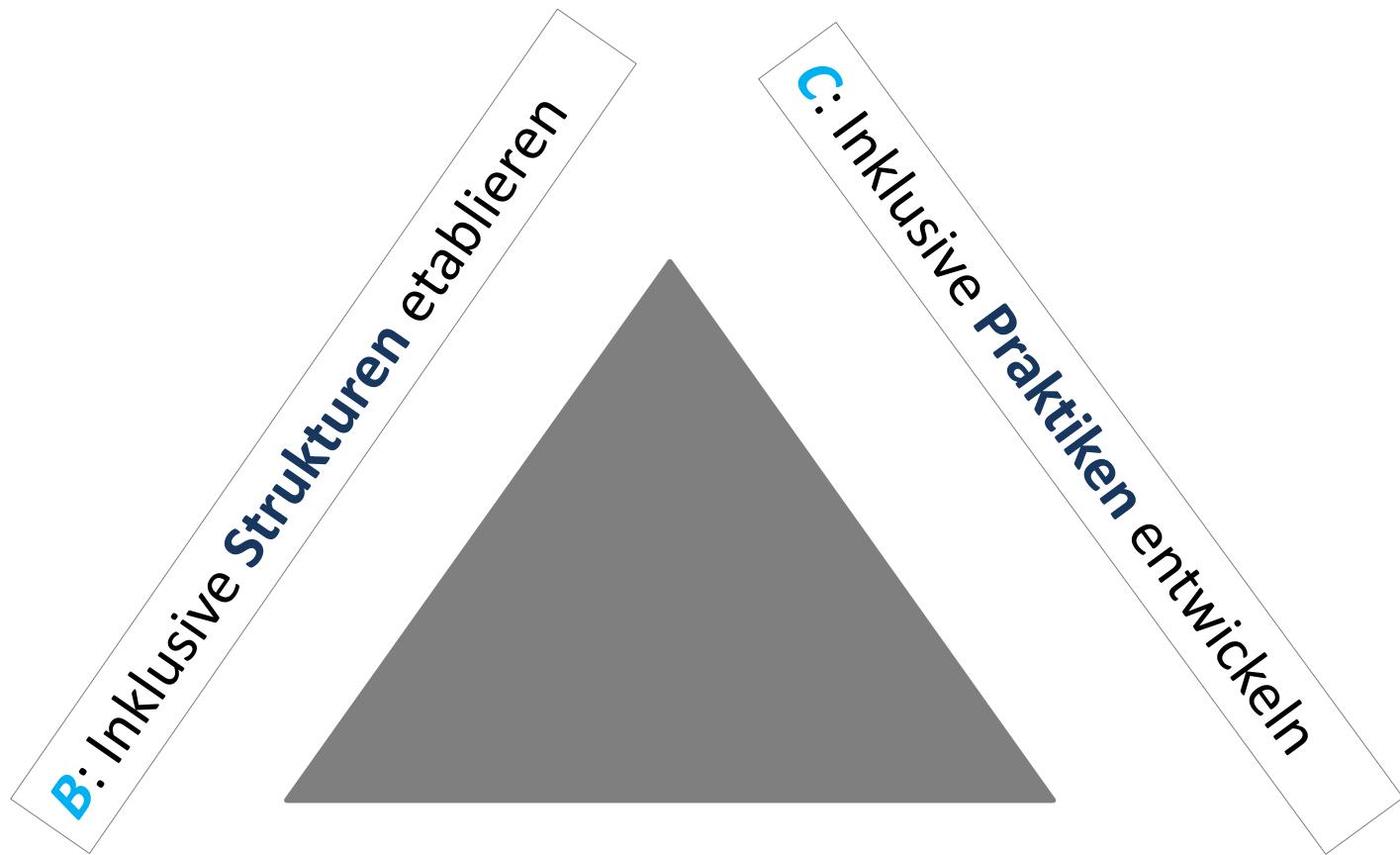


Abbildung aus Index für Inklusion (Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln),
Tony Booth, Mel Ainscow

Die drei Dimensionen



Die drei Dimensionen - Inhalte

A: Inklusive **Kulturen** schaffen

Gemeinschaft bilden

Inklusive Werte verankern

B: Inklusive **Strukturen** etablieren

Eine Einrichtung (Schule) für alle entwickeln

Unterstützung von Vielfalt organisieren

C: Inklusive **Praktiken** entwickeln

Spiel und Lernen gestalten
(Lernarrangements organisieren)

Ressourcen mobilisieren

Die drei Dimensionen – Wie sieht es im Index konkret aus?

Dimension A Inklusive Kulturen entfalten

A.1 *Gemeinschaft bilden*

INDIKATOR A.1.1 *Jeder soll sich willkommen fühlen*

- a) Ist der erste Kontakt, den man mit der Einrichtung hat, freundlich und einladend?
- b) Ist die Umgebung der Einrichtung freundlich?
- c) Werden die Kinder und ihre Eltern stets begrüßt und verabschiedet?
- d) Ist die Einrichtung allen Kindern gegenüber aufgeschlossen, einschließlich Kindern mit Behinderungen, Sinti/Roma und Asylbewerbern?
- e) Ist die Einrichtung allen Eltern und anderen Bewohnern des Stadtteils gegenüber aufgeschlossen?
- f) Werden Informationen über die Aktivitäten und Leitlinien allen Eltern zur Verfügung gestellt?
- g) Sind die Informationen allen zugänglich, unabhängig von ihrer Muttersprache oder Behinderung (zum Beispiel bei Bedarf als Übersetzung, in Brailleschrift, auf Audiocassette und in Großdruck erhältlich)?
- h) Sind Dolmetscher für Gebärdensprache und andere Erstsprachen bei Bedarf verfügbar?
- i) Erwähnen die Informationen ausdrücklich, dass die ganze Bandbreite von unterschiedlichen kulturellen Hintergründen willkommen ist?
- j) Werden die lokalen Kulturen und Einwohnergruppen durch Schilder und Ausstellungen gewürdigt?
- k) Gibt es positive Rituale, um neue Kinder und neue Mitarbeiter/innen willkommen zu heißen und ihren Abschied zu begehen?
- l) Haben die Kinder das Gefühl, dass die Räume und Flächen zu ihnen gehören?
- m) Haben die Kinder, Eltern, Leitungsteams/Leiterinnen und Stadtteilbewohner alle das Gefühl, dass die Einrichtung zu ihnen gehört?

Die drei Dimensionen – Wie sieht es im Index konkret aus?

Indikatoren und Fragen

Dimension B Inklusive STRUKTUREN etablieren

B. 2 | Unterstützung für Vielfalt organisieren

Indikator B. 2.1 | Alle Formen der Unterstützung werden koordiniert.

- 1) Werden alle Unterstützungsstysteme mit einer Strategie koordiniert, die auf verbesserte Fähigkeiten der Schule zielt, der Vielfalt zu entsprechen?
- 2) Hat die Koordination der Unterstützung einen hohen Stellenwert in der Schule?
- 3) Sind die Unterstützungsstrukturen darauf ausgerichtet, dass sie Hindernisse für das Lernen und die Teilhabe von SchülerInnen vermeiden?
- 4) Gibt es ein übergreifendes Unterstützungssystem, das alle in der Schule kennen?
- 5) Sind die Unterstützungsstrukturen klar für die, die ambulant daran mitwirken?
- 6) Gibt es einen klaren Plan darüber, wie ambulante Unterstützungsdiene von außen zur inklusiven Entwicklung von Kulturen, Strukturen und Praktiken in der Schule beitragen können?
- 7) Sind den MitarbeiterInnen alle außerschulischen Dienste bekannt, die die Entwicklung von Lernen und Teilhabe in der Schule unterstützen können?
- 8) Gibt es eine Koordination aller Initiativen - wie die gesunde Schule oder die Förderung hoher Begabungen - so dass sie zur Inklusivität der Schule beitragen?
- 9) Sind die Anbieter von Unterstützung dazu aufgefordert, ihre Leistungen mit sich teilweise überschneidenden Initiativen zu koordinieren?
- 10) Orientieren sich die Unterstützungsleistungen daran, was das Beste für die SchülerInnen ist statt an der Sicherung von Tätigkeitsbereichen?

Vorschlag – Planungsrahmen schaffen – Indikatoren konkretisieren

Abb. 13

Aktionsplan für den Indikator A.1.3: „Die Erzieherinnen arbeiten gut zusammen“

Was möchten wir erreichen?	Welche Schritte können wir unternehmen?	Wer wird dies tun?	Was wird es kosten?	Wann werden wir es evaluieren?	Was brauchen wir dazu?	Was ist passiert?
Besser zusammenarbeiten (Plan für September bis Dezember)	1. Eine monatliche Mitarbeitervollversammlung abhalten.	Maria wird einen Terminplan schreiben. Alle werden versuchen teilzunehmen.	1 Stunde Raummiete extra	Dezember	Der größte Teil des Teams sollte teilnehmen.	Großartige Beteiligung, aber die Kosten stiegen wegen der Entscheidung, die Überstunden zu bezahlen. Dies musste dem Träger vorgelegt werden.
	2. Die Aktivitäten zu zweit planen.	Alle Mitarbeiterinnen suchen sich eine Aktivität pro Woche aus und planen diese mit einer Partnerin.	Nichts	Oktober	Das Team sollte die Aktivitäten gemeinsam organisieren.	Dies funktionierte nicht richtig, da dafür im Originalplan keine Zeit vorgesehen war. Außerdem war es schwierig zu überprüfen, daher siehe 6.
	3. Die Aktivitäten zu zweit durchführen.	Alle Mitarbeiterinnen suchen sich eine Aktivität pro Woche aus und führen sie durch.	Nichts	Oktober		
	4. Das Team könnte am Freitag nach Feierabend noch auf einen Kaffee bleiben.	Julia wird Kaffee und leckere Kekse kaufen. Alle werden notieren, ob sie teilnehmen wollen.	Kaffee etc.	Oktober, dann November	Der größte Teil des Teams sollte bleiben.	Die Mitarbeiterinnen, die freitags nicht arbeiten, fehlten, daher findet die Kaffeestunde jetzt auch noch mittwochs statt.
	5. Eine Betriebsfeier zu Weihnachten.	Julia wird sich bei allen erkundigen und dann eine Veranstaltung planen.	Ohne Limit!	Bei den Teamsitzungen	Ein toller Abend für die Mehrheit, aber nicht für alle.	Es war sehr schwierig, etwas zu finden, was alle einbeziehen konnte, aber wir haben es geschafft.
	6. Das Team könnte eine Aktivität pro Woche zu zweit planen.	Alle werden Maria wissen lassen, was sie dafür tun und wann. Maria wird dies festhalten.	1 Stunde O/T pro Person alle 14 Tage	November	Eine Dokumentation jeder wöchentlichen Planungssitzung	Nach „einer schweren Geburt“ lief dies an. Die Chance, eine richtige Planung zu machen, half allen.
	7. Das Team könnte eine Aktivität pro Woche zu zweit durchführen.	Alle Mitarbeiterinnen werden alles, was sie getan haben, im Tagebuch notieren.	1 Stunde O/T pro Person alle 14 Tage	November	Ein Tagebuch, das eine Übersicht über die Sitzungen gibt.	

Evaluieren und Überprüfen

Im vierten und letzten Abschnitt im Index gibt es Evaluationsbögen für alle Beteiligten die in der Einrichtung teilhaben

Der letzte Teil markiert nicht den Abschluss des „Projekts Inklusion“ sondern kann ein Teil sein der wieder zu Phase zwei, drei oder vier führt.

Der Index in der Praxis

Konzept: „Eine Schule für alle“

Schulen, die schon lange
integrativ arbeiten

Die Praxis

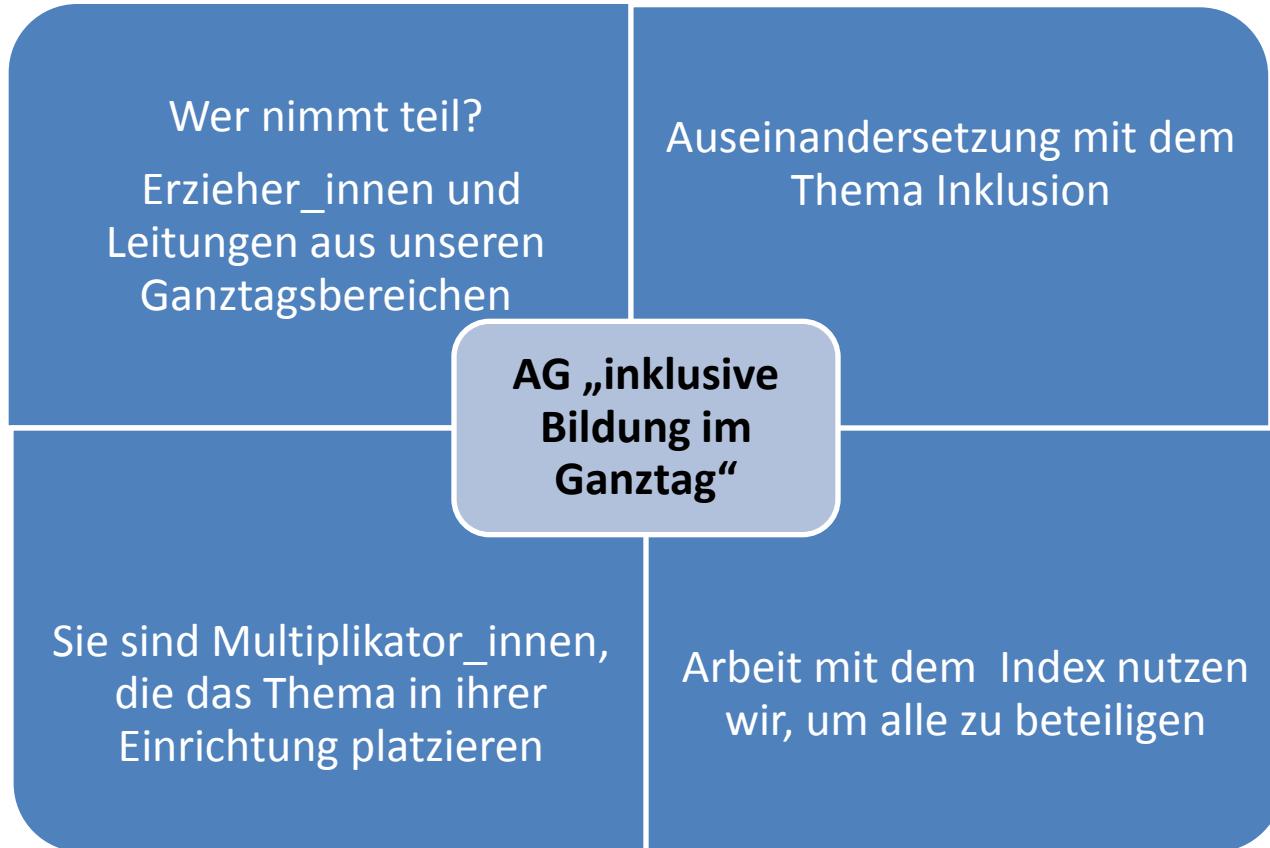
Das aktuelle Leitziel kann mit
dem Index bearbeitet werden

2/3 der Schulen, die sich um den
Jakob-Muth-Preis bewerben
arbeiten mit dem Index

Praxisbeispiel aus dem Träger FiPP e.V:



Praxisbeispiel aus dem Träger – AG „inklusive Bildung im Ganztag“



Praxisbeispiel aus dem Träger - Ganztagsbereiche GrüneBirke

Auseinandersetzung Aller mit:

- Geschichte und Grundgedanken
- Entwurf Senatskonzept
- Kennenlernen von diversen Materialien zum inklusive Arbeiten
- Definition Behinderung
- Unterschiede zur Integration
- Konzeptionelle Veränderungen
- Menschenrechtskonventionen
- Fortbildung und Schulung zu diversen Themen

Index als eine Teil des Organisationsentwicklungsprozess:

Arbeitsgruppen
zur konkreten
Maßnahmen &
Indikatoren

Abbau von
Barrieren und
methodisch /
didaktische
Veränderungen

Diskurs
gemeinsames
Verständnis und
Einrichtungskultur

1. Praxisbeispiel - Indexteam einer Grundschule

Das Index - Team führte ein Befragung aller Kinder, Mitarbeiter_innen und Eltern durch.

Nach der Analyse stand fest: Konzentration auf die Entwicklung der Unterrichtspraxis

Arbeit mit folgenden Indikatoren:

- C.1.1: Der Unterricht wird auf die Vielfalt der Schüler_innen hin geplant
- C 1.2. Der Unterricht stärkt die Teilhabe aller Schüler_innen
- C.1.4. Die Schüler_innen sind Subjekte ihres eignen Lebens
- C.2.1. Die Unterschiedlichkeit der Schüler_innen wird als Chance für das Lehren und Lernen genutzt.

Praxisbeispiel - Indexteam einer Grundschule

Umsetzung:

- Ein Jahr lang nutzten die Pädagog_innen diese Indikatoren, um ihren Unterricht daran zu orientieren.
- Sie entwickelten einen Beobachtungsplan und verabredeten untereinander zu hospitieren.
- Sie protokollierten „Sternstunden“.
- Sie tauschten sich in den Teams über ihre Erfahrungen aus.

Entwicklung:

- Durch die gemeinsamen Erfahrungen in der Klasse waren die Pädagog_innen dazu angeregt, ihren Unterrichtsstil gegenseitig zu reflektieren und ihre eigene Praxis hin zu einer Pädagogik der Inklusion zu verändern.

2. Praxisbeispiel - Indexteam einer Grundschule

Ziel: In altersgemischten Klassen werden **alle Kinder** ihrem Bedarf entsprechend begleitet.

Voraussetzung: Eine eingespielte Teamarbeit zwischen allen Berufsgruppen

- Klassenlehrer_innen und Fachlehrer_innen mit vielfältigen Qualifikationen (z.B. von Kindern mit Leserechtschreibschwierigkeiten, Kindern mit besonderen Begabungen, Kindern mit Fluchterfahrungen usw.)
- Erzieher_innen (Ganztag)
- Sonderpädagog_innen
- Pädagogische Mitarbeiter_innen und Praktikant_innen, Assistenzen
- Eltern

Index: Dimension A Inklusive KULTUREN schaffen – A.1 Gemeinschaft bilden

Erfahrungen mit dem Index



Herzlichen Dank!