

## **Eckpunkte zum Inklusionsplan in NRW aus gewerkschaftlicher Sicht**

Inklusion ist ein Ziel und eine Herausforderung für alle gesellschaftlichen Bereiche. Die GEW NRW hat Eckpunkte aus gewerkschaftlicher Sicht für die Umsetzung des § 24 der UN-Konvention für die Rechte der Menschen mit Behinderungen im Bereich Schule entwickelt.

### **A: ANFORDERUNGEN AN EINEN INKLUSIONSPLAN**

1. Der Inklusionsplan berücksichtigt die Bereiche: gesellschaftlicher Konsens, Haltung, Unterstützung, Ressourcen.
2. Der Inklusionsplan macht klare Ziel-, Zeit-, Ressourcenangaben und legt die Verantwortlichkeiten fest.
3. Der Inklusionsplan muss von der Teilhabe der Menschen mit Behinderungen her gedacht und angelegt sein.
4. Der Inklusionsplan macht Aussagen zur frühen Förderung, KITA, Schule, Berufsbildung und Weiterbildung.
5. Der Inklusionsplan muss die Bedingungen benennen, unter denen alle Bildungseinrichtungen eine hochwertige inklusive Förderung umsetzen können.
6. Der Inklusionsplan ist als ein Mehr-Ebenen-Konzept anzulegen, das die einzelne Bildungseinrichtung in den Blick nimmt. Er umfasst in Anlehnung an Preuß-Lausitz für den Schulbereich die folgenden Aktionsebenen:
  - a. Aktionsebene Land
  - b. Aktionsebene Region (Kreise, Städte, Verbände)
  - c. Aktionsebene Vernetzung (sozialräumliches Konzept)
  - d. Aktionsebene der Einzelschule (interne Schul- und Unterrichtsentwicklung)
  - e. Aktionsebene Ausstattung der Einzelschule
  - f. Aktionsebene Inklusiver Unterricht
  - g. Aktionsebene Aus-, Fort- und Weiterbildung
7. Der Inklusionsplan beschreibt den Weg und das Ziel in der Ausprägung einer rollenden Reform für ein lernendes System auf mehreren Aktions- und Handlungsebenen gleichzeitig.
8. Der Inklusionsplan schreibt inklusive regionale Schulentwicklung fest.

### **B: Werte, Ziele, Selbstverständnis**

1. Inklusion ist unteilbar.
2. Die inklusive Schule kann nur von allen Beteiligten gemeinsam gestaltet und entwickelt werden.
3. Inklusion heißt Umbau **aller** Schulen, nicht Anbau sonderpädagogischer Förderung.

4. Inklusion ist Aufgabe **aller** Schulen. Sonderpädagogische Förderung ist ein systemimmanenter Bestandteil aller Schulen.
5. Inklusion braucht Prävention, sozialraumbezogen und von Geburt an. Die Strukturen und Angebote der Prävention müssen auch den Aspekt unterschiedlicher sprachlicher und soziokultureller Herkunft berücksichtigen.
6. Inklusion braucht die Weiterentwicklung der Professionalität aller Beteiligten.
7. Inklusion muss in das Schulgesetz und in Verordnungen übernommen werden.

### **C: Schulstruktur, Schulentwicklung, Unterstützungssysteme, Ressourcen**

1. Inklusion setzt eine interne Schulentwicklung voraus. Die Leitlinie ist der Index für Inklusion.
2. Der Gemeinsame Unterricht muss in Richtung Inklusion weiterentwickelt werden.
3. Sozialraumbezogene Fachzentren für Prävention und inklusive Förderung
  - a. sind einzurichten als multiprofessionelles Unterstützungs- und Beratungszentren für die Schulen;
  - b. haben Kompetenzen, Medien, Know-how für den Aufbau inklusiver Förderung und zur Sicherung der Qualität der Förderung;
4. SchülerInnen mit Behinderung werden als SchülerInnen der allgemeinen Schule gezählt und erhalten zusätzliche sonderpädagogische Ressourcen.
5. Die Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs ist noch solange notwendig, wie die Ressource daran gebunden ist.
6. Es gilt eine Diagnostik zu entwickeln, die nicht mehr institutionsorientiert arbeitet sondern kriterienorientiert und förderoffen ist:
  - a. als förderdiagnostisches Instrument
  - b. für die Erstellung eines Förderplanes
  - c. für die Bereitstellung der medialen und personellen Bedarfe eines Kindes in der Schule.
7. Inklusion braucht mehr personelle Ressourcen:  
Ziel muss sein, die Zuweisung der Ressourcen zu entkoppeln von der etikettierenden Anbindung an ein einzelnes Kind. Stattdessen erfolgt eine Pauschalzuweisung an die Schulen:
  - a. für 10% aller schulpflichtigen Kinder wird eine sonderpädagogische Basisressource nach der Relation 1:10 für die individuelle Förderung der SchülerInnen mit Lern- und Entwicklungsstörungen vorgehalten,
  - b. für Schulen in Stadtteilen mit hohem Risiko von sozialer Benachteiligung bedarf es eines Stellenzuschlags.
  - c. für sinnesgeschädigte, KM- und GG-SchülerInnen wird eine zusätzliche individuelle Ressource nach der derzeitigen Schüler-Lehrerrelation des jeweiligen Förderschwerpunktes zur Verfügung gestellt,
  - d. 20 SchülerInnen als Berechnungsgröße für inklusiv arbeitende Klassen mit maximal 5 SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf,
  - e. Doppelbesetzung durch Lehrkräfte in inklusiv arbeitenden Klassen oder Lerngruppen,
  - f. multiprofessionell und interkulturell zusammengesetzte Kollegien in den Schulen.
8. In der Übergangsphase sind sofort verlässliche und vergleichbare personelle Ressourcen und Strukturen an allen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zu gewährleisten. Die Stellenzuschläge sind zuzuweisen, sobald Schulen SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf aufnehmen. Berechnungsgrundlage ist die Ressourcen-

zuweisung für die integrativen Lerngruppen (Zuweisung der jeweiligen sonderpädagogischen Grundstellen plus mindestens 0,1 Lehrerstelle pro SchülerIn). Die sonderpädagogische Förderung in der SEK II muss ausgebaut werden.

9. Schulinterne Schul- und Unterrichtsentwicklung in den Schulen, die inklusiv arbeiten, ist nachhaltig und ressourcengestützt zu gewährleisten. Schulentwicklung und Fortbildung ist Arbeitszeit – mit Anrechnung auf die Unterrichtsverpflichtung.
10. Mittelfristig müssen Parameter zu den personellen, sächlichen und medialen Ressourcen für das gemeinsame Lernen entwickelt werden.
11. Keine "bevorzugte Auflösung" von Förderschulen einzelner Förderschwerpunkte, sondern eine prozesshaft, sukzessive fortschreitende inklusive Beschulung in allen Förderschwerpunkten.
12. Jeder Schulträger ist verpflichtet in einem ersten Schritt für Grundschule, für jede weiterführende Schulform und für Berufskollegs jeweils mindestens ein inklusives Schulangebot anzubieten.
13. Die Vernetzung in multiprofessionellen Teams mit außerschulischen Institutionen ist erforderlich.
14. Konzepte milieusensibler und kultursensibler Zusammenarbeit mit Eltern sind einzubeziehen.

#### **D: Arbeitsplatz, Rolle, Aufgaben, Dienstort**

1. Zur Förderung der Akzeptanz der inklusiven Schule wird auf breiter Ebene informiert. Die Zielsetzungen eines gestuften Inklusionsplans sind transparent zu machen und mit allen Beteiligten zu kommunizieren.
2. Arbeitsbedingungen in der Inklusion müssen mit den Beschäftigten und der Gewerkschaft rechtzeitig vorher diskutiert, bewertet und vereinbart werden. Es sind tarifizierte Beschäftigungsverhältnisse zu gewährleisten.
3. Die SonderpädagogInnen gehören zum Kollegium der allgemeinen Schule. Sie erhalten fachliche Unterstützung durch die Anbindung an die Fachzentren für inklusive Förderung.
4. SonderpädagogInnen werden laufbahnrechtlich insofern mit Beschäftigten anderer Lehrämter „gleichgestellt“, als ihnen der Zugang zu Funktionsstellen und Beförderungsmöglichkeiten der Regelschulen ermöglicht wird.
5. Eine Aus-, Fort- und Weiterbildungsinitiative für inklusive Pädagogik ist umgehend für alle Lehrkräfte gemeinsam zu initiieren.
6. Es ist darauf zu achten, dass alle in der inklusiven Schule Tätigen eine interkulturelle und sonderpädagogische Kompetenzentwicklung ermöglicht wird.
7. Es ist eine Nachqualifizierungsmaßnahme (berufsbegleitend mit Anrechnungsstunden) zum Erwerb des Lehramtes für Sonderpädagogik einzurichten.
8. Teamarbeit, Fortbildung, Kooperation, Beratung und Schulentwicklung ist als Teil der Arbeitszeit anzurechnen.

#### **Landesvorstand**

Essen, 19.03.2011