Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW NRW.

Auf dem Weg zur inklusiven Schule:

Worauf es ankommt!

Schulische Inklusion mit gutem Unterricht und bestmöglicher Unterstützung der Schülerinnen und Schüler mit und ohne sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf benötigt gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die den innovativen Entwicklungsauftrag erfüllen sollen.

Für die Vorbereitung der Schulen auf inklusiven Unterricht muss der Gesetzgeber seine Zusagen einhalten, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die in der Landtagsentschließung ‚NRW auf dem Weg zur inklusiven Schule - den Prozess sorgsam und zielgerichtet gestalten' beschlossenen Vorgaben des Landtags zur Qualität und zu den Ressourcen der Inklusion müssen umgesetzt werden.

Fünf Gelingensbedingungen:

■ Die einzelne Schule muss sich entwickeln können

Es muss Zeit vorgesehen werden für das Initiieren von Prozessen der Schul- und Unterrichtsentwicklung, für gemeinsame Unterrichtsvorbereitungen, Konzeptentwicklung, Fortbildung und Kooperation durch stellenwirksame Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für inklusiv arbeitende Teams. Der schulische Inklusionsprozess darf sich nicht darauf beschränken, additiv die Sonderpädagogik in die allgemeine Schule aufzunehmen.

■ Schulentwicklung benötigt klare Rahmenvorgaben und gute Steuerung

Schulministerium, Bezirksregierungen und Schulämter müssen den Schulen einen verlässlichen Rahmen durch zentrale Steuerung geben, um in allen Landesteilen annähernd vergleichbare Standards zu gewährleisten. Das bedarf klarer und transparenter Vorgaben der Prozessteuerung an die Schulaufsicht sowie die Verpflichtung der Schulaufsicht und des Schulträgers, rechtzeitig vor dem Start des Gemeinsamen Lernens, die qualitätssichernden, organisatorischen, personellen und sächlichen Voraussetzungen sicherzustellen.

■ Schulentwicklung benötigt systematische und institutionelle Unterstützung

Als Basis und Anlaufstelle für eine kontinuierliche fachliche Qualifizierung, für den fachlichen Austausch der multiprofessionellen Teams in inklusiven Schulen sowie für die Unterstützung und Beratung der allgemeinen Schulen in allen Fragen der Inklusion müssen regionale Fachzentren für Inklusion eingerichtet werden, die auch den Erhalt der sonderpädagogischen Expertise vor Ort sicherstellen.

■ Zusätzliche Stellen statt Stellenabbau

Die wissenschaftliche Expertise von Klaus Klemm auf der Grundlage der vom Schulministerium vorgegebenen Parameter zur Inklusion geht davon aus, dass ca. 4.000 Stellen mehr erforderlich sind als derzeit politisch zugesagt. Die GEW geht auf der Grundlage ihrer Forderungen von einem Mehrbedarf von ca. 7.000 Stellen aus.

■ Mitbestimmung verbessert den Prozess

Inklusion geht nur mit und nicht gegen die Beschäftigten in den Schulen. Die Schulaufsicht muss daher die gesetzliche Vorgabe mit Leben füllen, dass Personalräte frühzeitig und fortlaufend zu informieren sowie bei der Personalplanung beratend hinzuzuziehen sind. Prozessbegleitende Mitbestimmung gewährleistet, dass mit den Beschäftigten und mit ihrem Wissen um die praktischen Abläufe vor Ort, die richtigen Entscheidungen getroffen werden.

Weitere Informationen: www.inklusion.gew-nrw.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW NRW.

Auf dem Weg zur inklusiven Schule:

Worauf es ankommt!

Schulische Inklusion mit gutem Unterricht und bestmöglicher Unterstützung der Schülerinnen und Schüler mit und ohne sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf benötigt gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die den innovativen Entwicklungsauftrag erfüllen sollen.

Für die Vorbereitung der Schulen auf inklusiven Unterricht muss der Gesetzgeber seine Zusagen einhalten, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die in der Landtagsentschließung ‚NRW auf dem Weg zur inklusiven Schule - den Prozess sorgsam und zielgerichtet gestalten' beschlossenen Vorgaben des Landtags zur Qualität und zu den Ressourcen der Inklusion müssen umgesetzt werden.

Fünf Gelingensbedingungen:

■ Die einzelne Schule muss sich entwickeln können

Es muss Zeit vorgesehen werden für das Initiieren von Prozessen der Schul- und Unterrichtsentwicklung, für gemeinsame Unterrichtsvorbereitungen, Konzeptentwicklung, Fortbildung und Kooperation durch stellenwirksame Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für inklusiv arbeitende Teams. Der schulische Inklusionsprozess darf sich nicht darauf beschränken, additiv die Sonderpädagogik in die allgemeine Schule aufzunehmen.

■ Schulentwicklung benötigt klare Rahmenvorgaben und gute Steuerung

Schulministerium, Bezirksregierungen und Schulämter müssen den Schulen einen verlässlichen Rahmen durch zentrale Steuerung geben, um in allen Landesteilen annähernd vergleichbare Standards zu gewährleisten. Das bedarf klarer und transparenter Vorgaben der Prozessteuerung an die Schulaufsicht sowie die Verpflichtung der Schulaufsicht und des Schulträgers, rechtzeitig vor dem Start des Gemeinsamen Lernens, die qualitätssichernden, organisatorischen, personellen und sächlichen Voraussetzungen sicherzustellen.

■ Schulentwicklung benötigt systematische und institutionelle Unterstützung

Als Basis und Anlaufstelle für eine kontinuierliche fachliche Qualifizierung, für den fachlichen Austausch der multiprofessionellen Teams in inklusiven Schulen sowie für die Unterstützung und Beratung der allgemeinen Schulen in allen Fragen der Inklusion müssen regionale Fachzentren für Inklusion eingerichtet werden, die auch den Erhalt der sonderpädagogischen Expertise vor Ort sicherstellen.

■ Zusätzliche Stellen statt Stellenabbau

Die wissenschaftliche Expertise von Klaus Klemm auf der Grundlage der vom Schulministerium vorgegebenen Parameter zur Inklusion geht davon aus, dass ca. 4.000 Stellen mehr erforderlich sind als derzeit politisch zugesagt. Die GEW geht auf der Grundlage ihrer Forderungen von einem Mehrbedarf von ca. 7.000 Stellen aus.

■ Mitbestimmung verbessert den Prozess

Inklusion geht nur mit und nicht gegen die Beschäftigten in den Schulen. Die Schulaufsicht muss daher die gesetzliche Vorgabe mit Leben füllen, dass Personalräte frühzeitig und fortlaufend zu informieren sowie bei der Personalplanung beratend hinzuzuziehen sind. Prozessbegleitende Mitbestimmung gewährleistet, dass mit den Beschäftigten und mit ihrem Wissen um die praktischen Abläufe vor Ort, die richtigen Entscheidungen getroffen werden.

Weitere Informationen: www.inklusion.gew-nrw.de