

## 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 Lehrgesundheit. . . . .	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