

Index Inklusion für Bildungseinrichtungen in der EKD

Vorwort

Seit 26.3.2009 ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Deutschland gültiges Bundesrecht. Darin heißt es:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage von Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives (engl. „inclusive“) Bildungssystem auf allen Ebenen“ (Art. 24,1) und „dass Menschen mit Behinderung nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden“ (Art. 24,2)¹.

Auf diesem Hintergrund hat eine breite Diskussion um inklusive Bildung eingesetzt, in der sich auch einzelne evangelische Landeskirchen und kirchliche Verbände zu Wort gemeldet haben. Deutlich wird dabei, dass Einrichtungen, die inklusiv sein wollen, ihre Konzeption grundsätzlich in dieser Hinsicht hinterfragen müssen. Mit dem Positionspapier zur inklusiven Bildungsverantwortung², wurde in den Religionspädagogischen Instituten der EKD eine Diskussion angestoßen, wie Bildungs- und Teilhabegerechtigkeit in Kirche und Gesellschaft weiter voran gebracht werden kann. Darauf hin haben die Leiter der Religionspädagogischen Institute die ALPIKA-AG Sonderpädagogik beauftragt, einen Reader für Inklusion zusammen zu stellen³ und einen spezifischen Index Inklusion für ihre Bildungseinrichtungen zu entwickeln. Dieser Index liegt nun vor.

Der Index für Inklusion bezieht sich nicht nur auf Differenzkriterien im Bereich Begabung und Behinderung, sondern auf alle Formen von Differenz wie zum Beispiel Kultur, soziale Schicht, Sprache, Geschlecht, Lebensalter, Religion, Lebensanschauung, besondere Bedürfnisse usw.

Auf der Grundlage des schulischen Index für Inklusion von Booth/Ainscow⁴, versucht dieser Index Indikatoren und Fragen zu benennen, die Aufschluss darüber geben können, inwieweit der Gedanke der Inklusion Philosophie, Struktur und Alltagsleben einer Bildungseinrichtung (der EKD) bestimmt. Der vorliegende Index versteht sich nicht primär als Analyseinstrument, sondern will anregen, inklusives Denken und Handeln sowie inklusive Strukturen zu **entwickeln**. Als Entwicklungsinstrument erhebt er keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Jede Einrichtung sollte die Möglichkeit nutzen, diesen Katalog zu erweitern und ihn ggf. zu ihrem institutsspezifischen Index weiter zu entwickeln.

Die Intention ist, in jeder Bildungseinrichtung mit Hilfe dieses Indexes die Grundhaltungen, Organisationsstrukturen, Angebote und Aktionsformen so zu verändern, dass sie der Vision „eines inklusiven Bildungssystems mit einer realisierten Teilhabe- und Chancengerechtigkeit für alle“ möglichst nahe kommen.

¹ UN-Konvention 2009, 23f.

² Siehe http://www.ptz-stuttgart.de/uploads/media/2009-Pospapier_SoSch_01.pdf

³ Der Reader für Inklusion ist zum internen Gebrauch über alle Religionspädagogischen Institute zu beziehen; Siehe Literaturverzeichnis.

⁴ Vgl. Booth, T./ Ainscow, M.: Index für Inklusion – Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln, übersetzt, für deutschsprachige Verhältnisse bearbeitet und herausgegeben von Ines Boban und Andreas Hinz, Halle-Wittenberg 2003.

A. INKLUSIVE GRUNDHALTUNG SCHAFFEN

1. Jede(r) ist und fühlt sich willkommen (Einladende Einrichtung).

- 1.1. Werden alle Menschen freundlich empfangen?
- 1.2. Werden Fragen kompetent beantwortet bzw. werden diese an die entsprechenden Stellen weitergeleitet?
- 1.3. Wirkt die Einrichtung freundlich, hell und offen?
- 1.4. Ist die Einrichtung mit verständlichen Informationshinweisen klar strukturiert, so dass sich alle darin zurechtfinden können?

2. Alle kooperieren respektvoll und partnerschaftlich miteinander.

- 2.1. Werden die Sachverhalte gleichberechtigt miteinander kommuniziert?
- 2.2. Haben alle den Eindruck, dass ihre Beiträge unabhängig von ihrem Status geschätzt werden?
- 2.3. Sind die Dienst- und Arbeitsberatungen so kommunikativ und transparent angelegt, dass alle Anliegen eingebracht und bedacht werden?
- 2.4. Wird gegenseitige Unterstützung angeboten?

3. Alle verfolgen das gemeinsame Leitbild der Inklusion.

- 3.1. Wie wird der Index für Inklusion für die eigene Einrichtung diskutiert, adaptiert und angewandt?
- 3.2. Gibt es einen Verständigungsprozess über die Adaption, an dem alle in der Einrichtung beteiligt sind?
- 3.3. Wie wird der institutsspezifische Index für Inklusion im Alltag praktiziert?
- 3.4. Wie wird Inklusion aus christlich-theologischer Perspektive betrachtet, begründet und gestaltet?

4. Alle sehen Verschiedenheit als Bereicherung an.

- 4.1. Wie wird Verschiedenheit als Ressource wahrgenommen?
- 4.2. Wie wird Verschiedenheit ermöglicht?
- 4.3. Werden verschiedene Kompetenzen wahrgenommen und wie werden sie für die gemeinsame Arbeit bzw. die Gemeinschaft fruchtbar gemacht?

5. Der Gedanke der Inklusion wird regelmäßig von allen reflektiert.

- 5.1. Wie werden stereotype Ansichten erkannt und kritisch reflektiert?
- 5.2. Wie kann gewährleistet werden, dass mit divergierenden Einstellungen und Bedürfnissen tolerant und konstruktiv umgegangen wird?
- 5.3. Wie wird die Diskussion um Inklusion regelmäßig vertieft und weiter betrieben?

B. INKLUSIVE STRUKTUREN AUFBAUEN

1. Der Umgang mit Mitarbeitenden ist gerecht.

- 1.1. Wie wird die Gleichstellung der Geschlechter, der Kulturen, der Lebensalter und der Menschen mit und ohne Behinderung in der Personalpolitik berücksichtigt?
- 1.2. Spiegelt die personelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft die Gruppierung der Zielgruppe wider bzw. wie kann diesem Verhältnis entsprochen werden?
- 1.3. Wie drückt sich die Wertschätzung für die Vielfalt der Mitarbeiterschaft bei der Besetzung von Mitarbeiter/innen -stellen aus?
- 1.4. Gehen Mitarbeitende in höheren Positionen gerecht mit den Mitarbeitenden um?
- 1.5. Wie werden Entscheidungsprozesse für alle transparent gemacht?
- 1.6. Wie können alle Mitarbeitende ihre Meinung einbringen?

2. Neuen oder wieder einsteigenden Mitarbeiter/innen wird geholfen, sich (wieder) einzugewöhnen.

- 2.1. Wie wird die Einarbeitung so organisiert und strukturiert, dass der/ die neue Mitarbeiter/in sich gleichberechtigt einbringen kann?
- 2.2. Wie wird dem neuen Mitarbeiter bzw. der neuen Mitarbeiterin Unterstützung angeboten?
- 2.3. Wie werden die Beobachtungen der neuen Mitarbeitenden als Ressourcen genutzt?

3. Barrieren werden abgebaut bzw. kompensiert.

- 3.1. In welcher Form werden die besonderen Bedürfnisse von Menschen beim Prozess bedacht, die Gebäude, Räume und Angebote für alle zugänglich zu machen?
- 3.2. In welcher Form werden die besonderen Bedürfnisse von Menschen beim Prozess bedacht, notwendige Informationen für alle zugänglich zu machen? Gibt es auch Informationen in Braille-Schrift, auf englisch, in leichter Sprache etc.?
- 3.3. Wie werden Mitarbeiter/innen durch Weiterbildungsangebote befähigt, Barrieren zu kompensieren (z.B. Unterricht in Gebärdensprache, Unterricht in einfacher Sprache, bildgestützte Kommunikationssysteme u.ä.)?
- 3.4. Wie werden die institutsinternen Sparten und Arbeitsbereiche so gegliedert, dass inklusive Strukturen sowie Lern- und Lebensformen gefördert werden?

4. Alle Bereiche der Einrichtung werden inklusiv strukturiert und miteinander vernetzt.

- 4.1. Wie werden die Sparten bzw. Querschnittsbereiche in der Einrichtung so gegliedert, dass das gemeinsame Lernen und Leben in Schule und Gemeinde gefördert wird?
- 4.2. Wie werden materielle Ressourcen für alle nutzbar gemacht?
- 4.3. Wie wird gewährleistet, dass personelle Kompetenzen vernetzt und allen zur Verfügung gestellt werden?

C. INKLUSIVE PRAKTIKEN IN BEZUG AUF TAGUNGEN ENTWICKELN

1. Die Veranstaltung wird auf die Vielfalt von Teilnehmer/innen hin geplant.

- 1.1. Wie müssen Ausschreibungen gestaltet sein, dass potentielle Teilnehmer/innen ihnen entnehmen können, ob die Veranstaltung ihren Bedürfnissen entspricht?
- 1.2. Wie werden in den Tagungsanmeldungen die besonderen Bedürfnisse von Teilnehmer/innen (Vegetarisches Essen, Diät, Allergien, Mobilität, Kommunikation etc.) berücksichtigt und abgefragt?
- 1.3. Wie wird bei der Auswahl der Zielgruppe darauf geachtet, dass Vielfalt ermöglicht, Separierung überwunden und die Bereicherung durch Vielfalt gewährleistet wird?
- 1.4. Wie werden Ausschreibungen so formuliert, dass sie interne Fachausdrücke vermeiden und sie den Kriterien der leichten Sprache entsprechen?
- 1.5. Wird vorher abgefragt, aus welchen Kontexten die Teilnehmer/-innen kommen und wie werden diese berücksichtigt?
- 1.6. Wie wird der Gender - Aspekt berücksichtigt?
- 1.7. Wie wird ein alters- und generationenübergreifendes Lernen unterstützt?
- 1.8. Wie werden Bedingungen geschaffen, damit Kursleiter/innen Räume und Atmosphäre vorfinden, die ihrem unterschiedlichen (Persönlichkeits- bzw. Tagungs-) Profil entsprechen?
- 1.9. Woran zeigt sich, dass Teilnehmer/innen als Subjekte ihres eigenen Lernens begriffen werden?
- 1.10. Wie werden Veranstaltungen so geplant, dass Freiräume für die Interessen der Teilnehmer/innen vorgesehen sind?
- 1.11. Wie werden folgende Aspekte bei der Durchführung der Tagung berücksichtigt?
 - Binnendifferenzierung:
 - Methodenvielfalt:
 - Rhythmus von Arbeits- und Erholungsphasen:
 - Lernen mit allen Sinnen
- 1.12. Werden Raum und Zeit für gruppendynamische Prozesse gegeben und wie wird dies berücksichtigt?

- 1.13. Werden die Teilnehmer/innen aktiv in das Tagungsgeschehen eingebunden und auf welche Weise?

D. INKLUSIVE ENTWICKLUNG VON SCHULISCHEN UND KIRCHLICHEN STRUKTUREN

1. Schulpolitische Aspekte

- 1.1. Wie können inklusionspädagogische Aspekte in die Bildungsplanarbeit eingebracht werden?
- 1.2. Wie können – im Kontext von Religionsunterricht und religiöser Bildung an Schulen – Formen der Kooperation, des gemeinsamen Unterrichts bis hin zu inklusiven Schulen gefördert werden?

2. Kirchenpolitische Aspekte

- 2.1. Wie kann der Gedanke der Inklusion in der Gemeindegarbeit angestrebt, unterstützt oder gestärkt werden?
- 2.2. Wie könnte eine Gemeindepädagogik der Vielfalt am Institut – auch personell – verankert werden?

E. INKLUSION QUALITATIV WEITER ENTWICKELN

1. Den Inklusionsprozess evaluieren

- 1.1. Wie werden die Meinungen der Mitarbeiter/innen in Bezug auf Inklusion der Einrichtung erfasst?
- 1.2. Wie wird gesichert, dass die Evaluationsergebnisse zu konkreten Veränderungen in der Institutsarbeit führen?
- 1.3. Wie werden die Meinungen der Teilnehmer/innen im Hinblick auf Tagungen erfasst?

2. Den Inklusionsprozess reflektieren

- 2.1. Wie wird die Art, wie der Index angewandt wurde, reflektiert?
- 2.2. Wird reflektiert, wie der Index der Einrichtung geholfen hat, ein stärkeres Engagement für inklusive Arbeitsweisen zu entwickeln?
- 2.3. Gibt es ein Indexteam und wie wird seine Zusammensetzung reflektiert?

3. Den Inklusionsprozess weiterführen

- 3.1. Wie könnten klar definierte Vereinbarungen aussehen, um inklusive Grundhaltungen weiter zu entwickeln?
- 3.2. Wie könnten klar definierte Vereinbarungen aussehen, um inklusive Strukturen weiter auszubauen?
- 3.3. Wie könnten klar definierte Vereinbarungen aussehen, um inklusive Praktiken weiter zu entfalten?

Literatur:

Booth, Tony/Ainscow, Mel: Index für Inklusion: Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln, übersetzt, für deutschsprachige Verhältnisse bearbeitet und herausgegeben von Ines Boban und Andreas Hinz. Halle-Wittenberg 2003
(Bezug: hinz@paedagogik.uni-halle.de)

Evangelische Bildungsverantwortung inklusiv. Reader der ALPIKA-AG Sonderpädagogik und Gemeinde, zusammengestellt von Comenius Institut Münster und Pädagogisch-Theologisches Zentrum Stuttgart-Birkach 2010.

UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, 2009. In:
http://www.bar-frankfurt.de/upload/Gesentw_BT-Drs_1610808_721.pdf