

Benjamin Haas

Teamarbeit im Kontext inklusiver Schulentwicklung

Fachgespräch zur Lehrkräftebildung für eine inklusive Schule

Arbeitsstelle für Diversität und Unterrichtsentwicklung

Didaktische Werkstatt

Goethe Universität

Agenda

1. Schulpolitische Voraussetzungen in Bremen
2. Vorstellung des Forschungsprojekts
3. Forschungsstand & methodisches Vorgehen
4. Befunde
5. Professionalisierungsbedarfe & Empfehlungen



Entwicklung schulischer Inklusion in Bremen

- 2008: Gutachten Zum Stand und zu den Perspektiven der sonderpädagogischen Förderung in Schulen der Stadtgemeinde Bremen (Klemm/ Preuss-Lausitz)
- **2009 neues Bremisches Schulgesetz**
- 2010 Entwicklungsplan Inklusion
- 2011 Bremer Schulentwicklungsplan
- **2013 Konkretisierung der Aufgaben in der Ersten Verordnung für Unterstützende Pädagogik (EVUP)**
- 2014 Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK Bremen
- **2018 Evaluation der Bremer Schulreform**

Bremer Schulgesetz 2009

„Bremische Schulen haben den Auftrag, sich zu inklusiven Schulen zu entwickeln. Sie sollen im Rahmen ihres Erziehungs- und Bildungsauftrages die Inklusion aller Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Staatsbürgerschaft, Religion oder einer Beeinträchtigung in das gesellschaftliche Leben und die schulische Gemeinschaft befördern und Ausgrenzungen einzelner vermeiden“ (§ 3, Art. 4).



Veränderungen durch die neue Schulgesetzgebung

- Einführung von Oberschulen
- Einrichtung von Zentren für unterstützende Pädagogik (ZuP) an den allgemeinbildenden Schulen und Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ)
- Weitestgehende Schließung der Förderschulen
- Größerer Anteil inklusive beschulter Schüler:innen
- Sinken der Förder- und Exklusionsquoten
- Professionalisierungsbedarfe an Oberschulen
- Einrichtung des Berufsbegleitenden Masterstudiengangs Inklusive Pädagogik (<https://www.uni-bremen.de/weiterbildung/fuer-den-beruf/erziehung-bildung/inklusive-paedagogik>)



Auf dem Weg zur inklusiven Schule

Die Bedeutung von Teamarbeit und Kooperation für die Umsetzung der schulischen Inklusion in Bremen

Eine Expertise von Benjamin Haas und Dr. Ingrid Arndt

Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung



Zukunftsforschungsinstitut
Lehrer_innenbildung



www.Zukunftsforschungsinstitut-LehrerInnenbildung.de

<https://www.gew.de/publikationen/publikationen/list/>

Fragestellungen

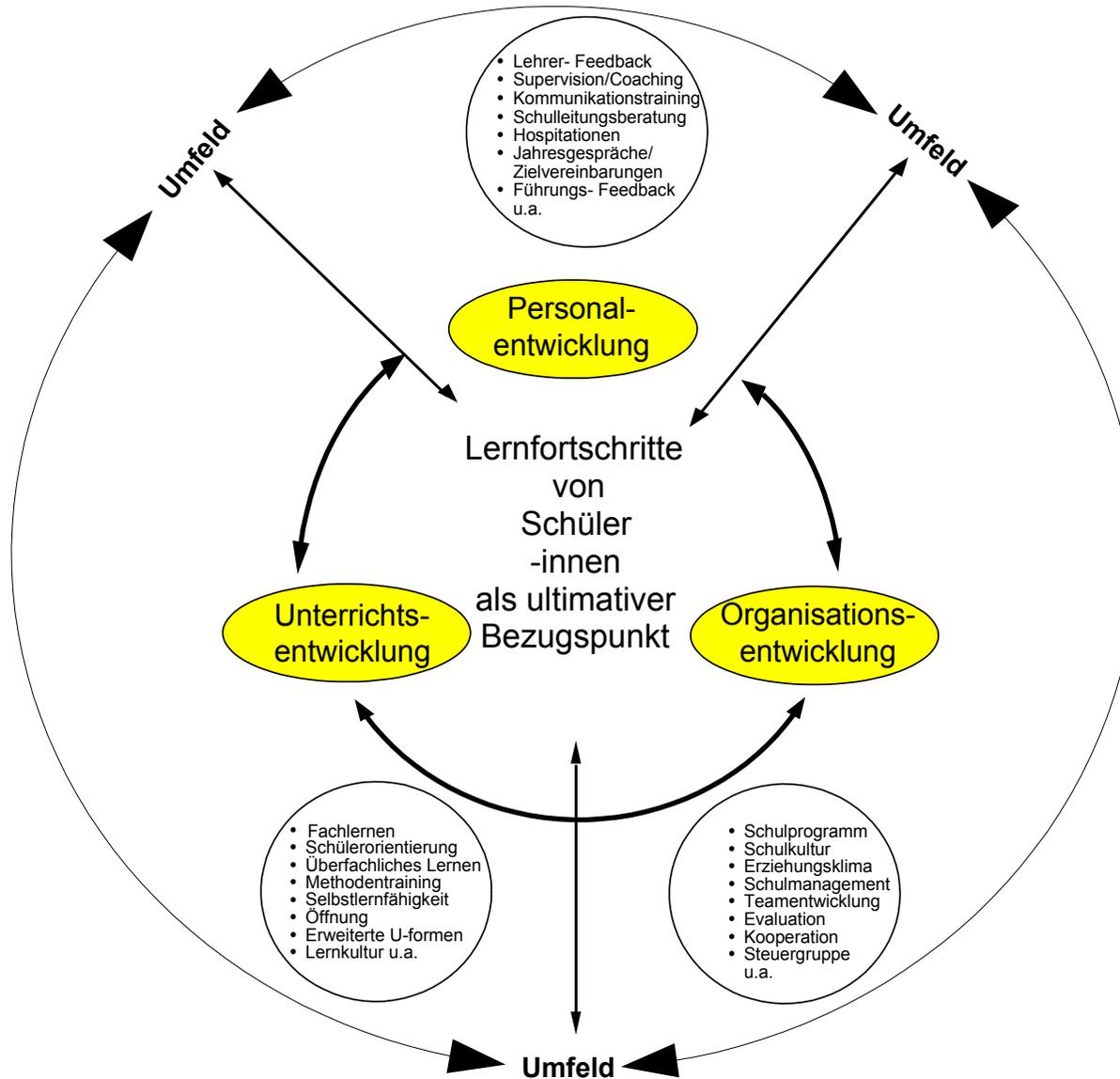
- Welche inklusionsfördernden **strukturellen und individuellen Voraussetzungen** sind bezüglich Kooperationen und Teamarbeit an bremischen Oberschulen gegeben und welche konkreten Herausforderungen bestehen aktuell?
- Welchen **Entwicklungs- und Unterstützungsbedarf** beschreiben die an dem Prozess Beteiligten, um Teamarbeit und Kooperation zu begünstigen?
- Welche **Handlungsnotwendigkeiten** lassen sich aus den Untersuchungsergebnissen für die Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation an inklusiven Schulen ableiten?
- Welche **Kompetenzen** benötigen Lehrkräfte, um den Anforderungen in Bezug auf Teamarbeit und Kooperation in inklusiven Schulen gerecht werden zu können? Was bedeutet das in Hinblick auf die **Professionalisierung** des pädagogischen Personals?

Das 3-Wege Modell der Schulentwicklung

- Unterrichtsentwicklung (UE) als Gesamtheit der systematischen Anstrengungen, um die Unterrichtspraxis und das Lernen zu optimieren
- Personalentwicklung (PE) beinhaltet Fragen nach individuellen Kompetenzen der Lehrkräfte, welche mit Blick auf die Personalfortbildung, -führung und -förderung sowie die Persönlichkeitsentwicklung zu konkretisieren sind
- Organisationsentwicklung (OE) als gemeinsame Prozessplanung einer sich selbstentwickelnden Schule (Rolff 2012, 17ff.)



Das 3-Wege Modell der Schulentwicklung



(Rolff 2012, 25)

Definition Teamarbeit und Kooperation

Teamarbeit innerhalb der eigenen Schule als multiprofessionelle Zusammenarbeit mehrerer Lehrpersonen und weiterer Mitarbeiter:innen

- über einen längeren Zeitraum, mit einem gemeinsamen Ziel
- gegenseitige gemeinsame Verantwortung (Gräsel, Fußangel & Pröbstel 2006, 211; Lütje-Klose & Urban 2014, 119; Philipp 2014, 11f.; Ratzki 2012, 213 f.)

Kooperation mit außerschulischen Partner*innen

- als bewusster, planvoller Prozess
- abhängig von der individuellen, interpersonellen und strukturellen Ebene (Spieß 2007, 339 f.)

- stärkere Individualisierung durch Sonderpädagog:innen (Werning 2014, 615)
- Teamarbeit im Unterricht abhängig von der Zusammenarbeit außerhalb des Unterrichts
- Tendenz zur äußeren Differenzierung
- grundsätzliche Akzeptanz zur Teamarbeit (Arndt/ Werning 2013, 34)

Strukturelle Rahmenbedingungen

- hinderliche Bedingungen an der Sekundarstufe aufgrund von Fachleistungsdifferenzierung und Fachlehrer:innen-System (ebd., 14)
- negative Auswirkungen fehlender Kooperationszeiten (ebd., 34)

Aufgaben und Rollenverteilung

- Wahrnehmung der Sonderpädagog:innen als ‚Gäste‘ und ‚Eindringlinge‘ (Gebhardt et al. 2014, 30)
- Passung auf der Beziehungsebene (disziplinäre und didaktische Herangehensweisen) (Arndt/ Werning 2013, 15)
- Unklarheiten über Aufgaben und Rollenverteilung (ebd., 33)

Methodisches Vorgehen

Qualitative Inhaltsanalyse (inhaltliche Strukturierung)



Zusammenfassungen Ebene UE, PE, OE:

1. je Kategorie
2. Zusammenfassung pro Hauptkategorie einer Ebene



Herausfiltern relevanter Inhalte bezüglich der Einstellungen und Überzeugungen, Wissen und Kenntnisse, Fertig- und Fähigkeiten



Zusammenfassung in Bezug auf den Handlungsbedarf



Formulierung von Professionalisierungsbedarfen

Hauptkategorien der Analyse

Unterrichts- entwicklung

Rahmeninformationen und
Einschätzung von Teamarbeit
und Kooperation

Personelle und interpersonelle
Gelingensbedingungen für
Teamarbeit

Strukturelle und inhaltliche
Gelingensbedingungen für
Teamarbeit im Unterricht

Teamarbeit und Kooperation
außerhalb des Unterrichts

Teamarbeit und Kooperation im
Unterricht

Teambildungsprozesse

Personal- entwicklung

Rahmeninformationen und
Einschätzung von
Teamarbeit und
Kooperation

Schule als Einheit

Kompetenzen

Personalentwicklung

Organisations- entwicklung

Rahmeninformationen und
Einschätzung von Teamarbeit
und Kooperation

Planung der Entwicklung zur
inklusive Schule

Rollenverständnis Schul-/ ZuP-
Leitung

„Inklusion ist Führungssache“

Schulprogramm, Leitbild,
Schulcurriculum

Förderliche institutionalisierte
Strukturen für Teamarbeit und
Kooperation

Evaluation und externe
Beratung

Schule als „Einheit“

Befunde exemplarisch



Ankerbeispiele

„Also zur Rollenverteilung kann ich sagen, dass es ganz unterschiedlich ist, ähm, mit welcher äh Regelschullehrkraft man zu tun hat. Es gibt sehr dominante Regelschullehrkräfte hier auch, die ähm, also nicht im negativen Sinne, aber trotzdem, dass die schon ihren eigenen Unterricht durchziehen müssen oder wollen, und uns teilweise schon als Hilfslehrkraft nur ansehen. Ähm, das stört mich persönlich sehr, muss ich sagen. Aber darüber spreche ich auch eigentlich ziemlich offen und gehe auch so auf die Lehrkraft zu und sag so, das passt mir nicht so ganz.“ (Int. 26, Abs. 366)

Ankerbeispiele

„also ich bin da als Sonderpädagoge mit 14 Stunden in einer Klasse eingesetzt und ich ähm arbeite in den Kernfächer Deutsch, Mathematik, Englisch, größtenteils, und ähm arbeite dort mit einer Lehrkraft zusammen im Unterricht. *Ähm, *wir ähm arbeiten meistens immer aufgrund dessen, dass wir zwei Räumlichkeiten haben in Differenzierungsräumen auch, also wir können den Unterricht immer aufteilen. Und ich mache so gesagt mit einer Lerngruppe einen ähm klassischen Förderschulunterricht ('also so sieht die Form aus')“
(Int. 26 Abs. 13)

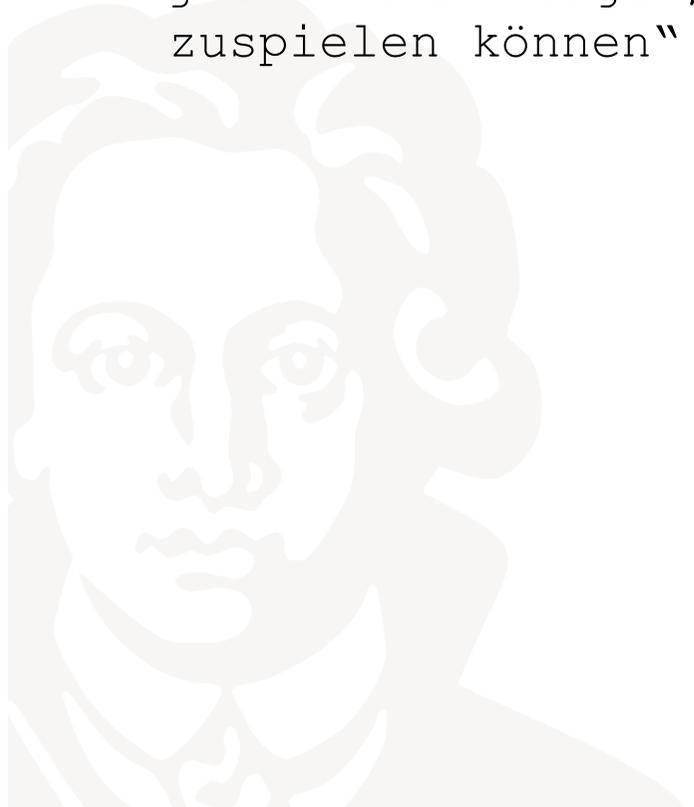
Ankerbeispiele

„Genau, dass ist natürlich auch klar man also man, die Rolle ändert sich natürlich auch durch Team- durch dieses Teamteaching, ne oder innerhalb des Teamteaching weil man natürlich auch nicht mehr der Chef, nicht immer alleine der Chef im Ring ist sondern, dass man eben halt auch bestimmte Funktionen abgeben muss und eben bereit dazu sein muss auch zu teilen.“ (Int. 33, Abs. 131)



Ankerbeispiele

„Ich nehm einfach mal zwei Beispiele, in der Doppelbesetzung ist zum Beispiel wichtig, dass ich die methodischen Kompetenzen meiner, von mir selbst kennatürlich kenne, die ich kenne und auch die von meiner Kollegin und meinem Kollegen, sodass wir uns da irgendwie abstimmen können und sozusagen auch wortlos da, ich will jetzt nich sagen, vertrauen können, aber uns die Bälle zuspielen können“ (Int. 23, Abs. 46)



Ankerbeispiele

"Es bringt total viel, man ergänzt sich, man hilft sich,
entlastet sich auch, also hat eigentlich nur Vorteile."
(Int. 36, Abs. 31)



Befunde übergeordnet



Ausgewählte Ergebnisse UE

Haltung und Einstellungen:

- Gelingen von Teamarbeit wird als personenabhängig beschrieben (individuelles Engagement und Offenheit für Teamarbeit, Chemie muss stimmen, Haltungsänderung ist notwendig)

Kompetenzen:

- Selbst- und Sozialkompetenzen werden für das Gelingen von Teamarbeit als wichtig erachtet (Kommunikation, Kompromissbereitschaft, Offenheit, Verantwortungsübernahme, Verlässlichkeit, Vertrauen und Wertschätzung)
- Bezüglich der fachlichen und methodischen Kompetenzen werden von sonderpädagogischen Lehrkräften (SL) und Regelschullehrkräften (RL) unterschiedliche Aspekte angeführt → Fachlichkeit wird unterschiedlich definiert
- insgesamt werden soziale Kompetenzen für das Gelingen von Teamarbeit stärker hervorgehoben als fachliche

Ausgewählte Ergebnisse UE

Rollenverteilung:

- Die Rollenverteilung variiert von Schule zu Schule, aber es scheint eine klare Rollenverteilung an den Schulen vorhanden, wenn auch nicht immer zur Zufriedenheit der Beteiligten.

Ausprägungen Unterrichtsvorbereitung:

- gemeinsame Unterrichtsvorbereitung von sonderpädagogischer Lehrkraft und Regelschullehrkraft
- die Unterrichtsthemen werden zur Vorbereitung aufgeteilt, die sonderpädagogische Lehrkraft ist für das Anpassen/Erstellen der Materialien für Schüler:innen mit Förderbedarf zuständig

Ausprägungen im Unterricht:

- Zuständigkeit der sonderpädagogischen Lehrkräfte für Schüler:innen mit Förderbedarf
- gemeinsame gleichberechtigte Zuständigkeit der Lehrkräfte für alle Schüler:innen
- klare Aufgabenverteilung der Lehrkräfte (teils geplant, teils spontan und situationsbedingt)

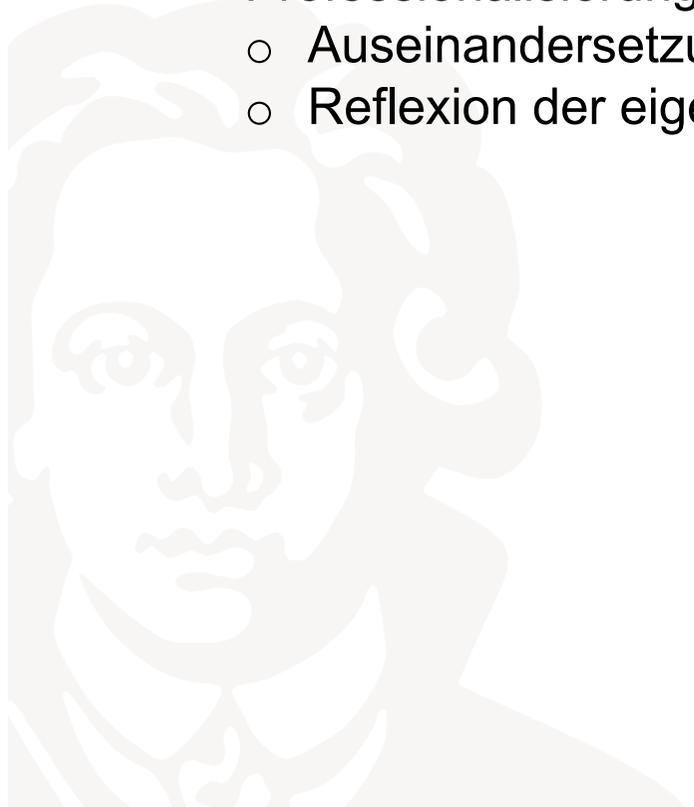
Einstellungen & Überzeugungen PE & OE

PE

- aktive Auseinandersetzung mit eigenen Einstellungen zur Teamarbeit
- Beschäftigung mit der eigenen Haltung zum Thema Inklusion und Umgang mit Heterogenität

OE

- Einstellungen und Bereitschaft für Teamarbeit stärken/fördern
- Professionalisierungsbedarfe der Schulleitungen:
 - Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverständnis
 - Reflexion der eigenen Werte (in Bezug auf Inklusion)



Wissen & Kenntnisse PE & OE

PE

- SL: Stärkung der Fachkenntnisse
- RL: Stärkung inklusionspädagogischer Wissen
- Aktive theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema Teamarbeit (positive Aspekte von Teamarbeit, Inhalte, Zeitmanagement, Gelingensbedingungen)

OE

- Lehrkräfte benötigen Fachlichkeit im Umgang mit Heterogenität
- Professionalisierungsbedarfe der Schulleitungen:
 - Schulungen bezüglich Personalauswahl
 - Kenntnisse bezüglich des Einsatzes sonderpädagogischer Lehrkräfte
 - Kenntnisse, um die Zusammenarbeit zu unterstützen

Professionalisierungsbedarf aus der pädagogischen Praxis abgeleitet

⇒ Was benötigen die Lehrkräfte in der Praxis?

⇒ Wie kann es im Rahmen der beruflichen Tätigkeit vermittelt werden?

Rahmenbedingungen schaffen
(zeitliche, personelle, räumliche
Ressourcen)

Fachwissen
(Unterrichtsfächer)

Wissen über und
Verständnis für
Inklusion

Eine eigene Haltung zu diesem
Wissen entwickeln und was es für
den eigenen Unterricht, die eigene
Schule bedeutet

Wissen über die Gestaltung der
Teamarbeit und Kooperation an
inklusive Schulen

Inklusive Praxis

- Gemeinsame schulinterne Fortbildungen von RL und SL
- Entwicklung von Konzepten zum voneinander Lernen:
 - Hospitationen
 - Reflexion
 - Beratung
 - Austausch
- Möglichkeiten der Professionalisierung für inklusive Schulen in Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Austausch von Fach- und inklusionspädagogischem Wissen

Empfehlungen

- Es muss mehr Zeit zur Verfügung gestellt werden
- Nötig ist eine bessere Ausstattung mit Ressourcen (v.a. Personal mit inklusionspädagogischer Kompetenz)
- Sinnvoll erscheint eine strukturelle Unterstützung des Prozesses der inklusiven Schulentwicklung durch die Schulleitungen (OE)
- Teamarbeit ist im Rahmen der Inklusionsbestrebungen als ein zentraler Bestandteil von Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu stärken
- Unterstützung der SL beim Erwerb von fachlichen Kompetenzen (bezogen auf die zu unterrichtenden Fächer)

Empfehlungen

- Ausbau inklusionsrelevanter Kompetenzen der RL (Umgang mit Heterogenität, inklusive Didaktik und Methodik)
- Zu schaffen sind Möglichkeiten zur (gemeinsamen) Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen und Einstellungen innerhalb der Schulen
- Vielfalt an Fortbildungsangeboten in Bezug auf Inklusion ist auszubauen
- Unterstützung der Leitungskräfte bei der Entwicklung inklusiver Schulen



Anregung für die Diskussion in Kleingruppen

- Inwiefern zeigen sich in hessischen Schulen Parallelen zu den präsentierten Befunden?
- Welche Herausforderungen zeigen sich hier mit Blick auf Teamarbeit und inklusive Schulentwicklungsprozesse?

„wenn man aus diesem ganzen Mist den ganzen Druck rausnehmen könnte und ein bisschen mehr Geld reinspeisen würde, könnte das durchaus ne sinnige Sache werden.“ (Int. 42, Abs. 56)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Quellen

- Arndt, A.-K. & Werning, R. (2013). Unterrichtsbezogene Kooperation von Regelschullehrkräften und Lehrkräften für Sonderpädagogik. Ergebnisse eines qualitativen Forschungsprojektes. In A.-K. Arndt & R. Werning. (Hrsg.), *Inklusion: Kooperation und Unterricht entwickeln* (S. 12–40). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Gebhardt, S., Happe, C., Paape, M., Riestenpatt, J., Vögler, A., Wollenweber, K.-U. & Castello, A. (2014). Merkmale und Bewertung der Kooperation von Sonderpädagogen und Regelschullehrkräften in inklusiven Unterrichtssettings. *Empirische Sonderpädagogik*, 6 (1), 17–32.
- Gräsel, C., Fußangel, K., & Pröbstel, C. (2006). Lehrkräfte zur Kooperation anregen eine Aufgabe für Sisyphos? *Zeitschrift für Pädagogik*, 52 (2), 205–219.
- Haas, B.; Arndt, I. (2017): Auf dem Weg zur inklusiven Schule. Die Bedeutung von Teamarbeit und Kooperation für die Umsetzung der schulischen Inklusion in Bremen. Eine Expertise gefördert von der Max-Traeger-Stiftung (Veröffentlicht am 01.11.2017), URL: <https://www.gew.de/publikationen/publikationen/list/>
- Lütje-Klose, B. & Urban, M. (2014). Professionelle Kooperation als wesentliche Bedingung inklusiver Schul- und Unterrichtsentwicklung. Teil 1: Grundlagen und Modelle inklusiver Kooperation. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete* 83 (2), 111–122. Zugriff am 01.06.2016. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.2378/vhn2014.art09d>.
- Philipp, E. (2014). *Multiprofessionelle Teamentwicklung. Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit in Schulen*. Weinheim/ Basel: Beltz.
- Ratzki, A. (2012). Teamarbeit – gemeinsam erfolgreich. In B. Neißer, E. Glattfeld, H. Lotz & A. Ratzki (Hrsg.), *Gemeinsam erfolgreich! Kooperation und Teamarbeit an Schulen* (S. 211–227). Köln: Carl Link.
- Rolff, H.-G. (2012). Grundlagen der Schulentwicklung. In C. Buhren (Hrsg.), *Handbuch Schulentwicklung* (S. 12–39). Weinheim: Beltz.
- Werning, R. (2014). Stichwort: Schulische Inklusion. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, (17), 601–623.