

Schulische Inklusion in Hamburg – aus Sicht der Beschäftigten

Die Ergebnisse sind eindeutig und zeigen, in welchem Maße die Kolleg_innen belastet sind

Seit Einführung der Inklusion im Schuljahr 2010/2011 warnt die GEW davor, dass bei weiterhin zu geringer Ausstattung die positive Haltung von Eltern, Schüler_innen und Kollegien gegenüber der Idee der Inklusion leiden wird. Es gibt immer wieder Lehrer_innenkonferenzen oder Personalversammlungen, insbesondere von Stadtteilschulen, die sich mit Briefen, Appellen, Resolutionen und Überlastanzeigen an den Senator und die BSB wenden, um auf ihre extrem belastende Arbeitssituation hinzuweisen.

Ist die Aufgabe, inklusive Bildung zu realisieren, die insbesondere Grund- und noch stärker

die Stadtteilschulen betrifft, noch leistbar? Was sind die größten Mängel bei der Umsetzung der Inklusion? Wo sollte schnell nachgesteuert werden? Um dies herauszufinden, hat die GEW Hamburg eine Online-Umfrage gestartet, in der es um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten an Schulen geht.

Das Resultat wurde auf dem Gewerkschaftstag im November vorgestellt.

Die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse sind:

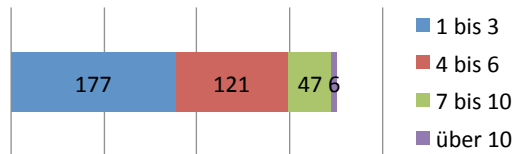
- Über 50 Prozent der sich beteiligenden Kolleg_innen sind in mehr als vier Lerngruppen eingesetzt.
- Bei 87 Prozent der Befragten

kann das schulinterne Förderkonzept in Vertretungssituationen nicht aufrechterhalten werden.

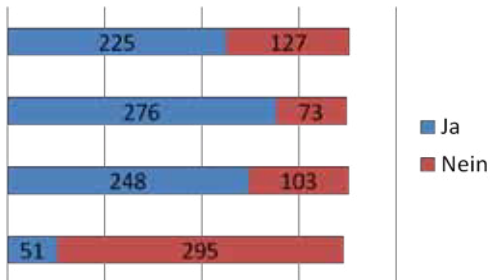
- Über 70 Prozent der Befragten gaben an, dass es in ihren Schulen konkrete Ansprechpartner_innen für fachliche Unterstützung gibt, aber nur in 38 Prozent aller Fälle genügend Arbeitszeit für Beratung, Teamarbeit und fachliche Unterstützung zur Verfügung stehen.
- Nur 3 Prozent der Befragten fühlen sich für die Arbeit in der Inklusion durch die BSB gut vorbereitet.
- Nur 21 Prozent der Befragten bewerten die Umsetzung der

Zeiten und Konzepte

- In wie vielen Lerngruppen bist Du eingesetzt?



- Stehen Dir festgelegte Zeiten für gemeinsame Absprachen, Kooperation und Teamentwicklung zur Verfügung?
- Arbeitet Ihr in Deiner Schule in multiprofessionellen Teams?
- Gibt es ein schulinternes Förderkonzept?
- Wird dies Konzept auch in Vertretungssituationen aufrechterhalten?



Der Landesvorstand hat auf seiner Sitzung am 6.12. beschlossen, einem Bündnis beizutreten, das sich um die Verbesserung der Bedingungen kümmert, unter denen die Inklusion gelingen soll. In einem ersten Schritt dazu plant das Bündnis eine Volksinitiative. Wir werden ausführlich darüber berichten und hoffen, dass sich viele Kolleg_innen an der Sammlung der Unterschriften beteiligen werden.

JG

Inklusion in den Schulen als durchgängig positiv.

So ist es nicht verwunderlich, dass als zentrale Belastungsfaktoren, neben den SuS mit herausforderndem Verhalten, die mangelnde konzeptionelle Steuerung der BSB, zu viel Verwaltungs- und Diagnostikarbeit und ein fehlendes flächendeckendes Vertretungskonzept als Mangel erlebt werden.

Auf die Frage nach zeitlichen Entlastungen antworten die Befragten mehrheitlich, dass die Lehrerarbeitszeitverordnung verändert werden muss, F-Zeit für schülerbezogene Diagnostik- und Verwaltungsarbeiten ausgewiesen wird und regelhaft mehr Kooperations- und Teamzeiten zur Verfügung gestellt werden müssen.

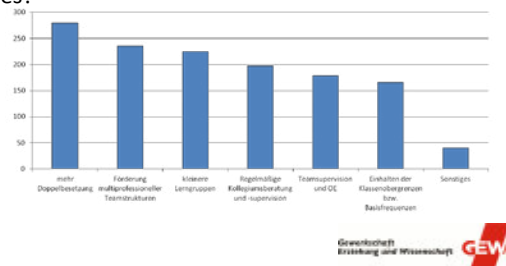
Mehr Doppelbesetzungen, die Förderung multiprofessioneller Teamstrukturen, regelmäßige Kollegiumsberatung und Supervision sind die Antworten auf die Frage nach personellen Verbesserungen.

Auf die Frage, welche Raum- und Ausstattungsverbesserungen notwendig sind, antworten 75 Prozent der Befragten, es fehle an Kleingruppen- und Therapieräumen.

Die Ergebnisse der Umfrage sollten den Zuständigen in der BSB und den Verantwortlichen im Rathaus zu denken geben,

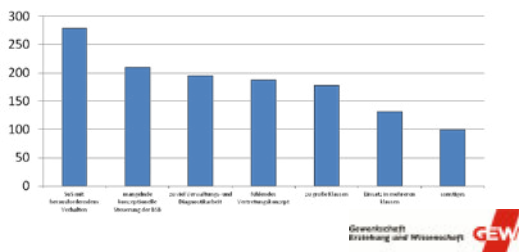
Belastungen und Entlastungen

- Welche personellen Verbesserungen braucht es?



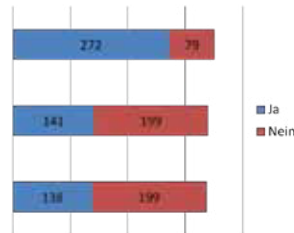
Umsetzung der Inklusion

- Was sind aus Deiner Sicht die zentralen Belastungsfaktoren?



Unterstützungsmaßnahmen in der Schule

- Gibt es für Dich und die KollegInnen in inklusiven Klassen konkrete AnsprechpartnerInnen, um fachlichen Rat einzuholen?
- Haben diese AnsprechpartnerInnen entsprechend Zeit Dich zu beraten?
- Auch in akuten Krisensituationen?



denn resümierend kann festgehalten werden:

- Die Beschäftigten fühlen sich überwiegend nicht gut auf die Inklusion vorbereitet.
- Die Umsetzung wird mehrheitlich negativ bewertet.

Die Verantwortlichen sollten erkennen, dass mit Einzelmaßnahmen, noch dazu in der Regel

befristet, die Kollegien nur ruhig gehalten werden können. Dass von nur 21 Prozent der Teilnehmenden an der Umfrage die Umsetzung der Inklusion als durchgängig positiv bewertet wurde, sollte als Alarmsignal begriffen werden!

SVEN QUIRING
Zweiter stellvertretender Vorsitzender