



**Implementing Inclusion
in Schools**

Inklusion in der Schule umsetzen

Trainingsmodule

zur Unterstützung von
inklusive Schulentwicklung

Inhalt

3 Einleitung

Was verstehen wir unter Inklusion?

Wie kann mit den Modulen gearbeitet werden?

Trainingsmodule

- 5 ■ Gemeinsam im Team – Teamarbeit in inklusiven Settings
- 13 ■ Partnerschaft mit Familien – Familien und Schulpersonal implementieren Inklusion
- 18 ■ Inklusive Kulturen in der Schule
- 23 ■ Inklusive Praktiken

- 27 Partnerinformationen
- 28 Impressum



Einleitung

Was verstehen wir unter „Inklusion“?

Die folgenden Trainingsmodule wurden für die kontinuierliche Fortbildung im Kontext von Schulentwicklungsprozessen konzipiert, **um Schulen inklusiver gestalten zu können**. Die Projektpartner aus Österreich, Deutschland, Finnland und Spanien haben diese Module im Rahmen des EU-Projektes von 2016-2019 erfolgreich getestet.

Die Module basieren auf einem **Verständnis von Inklusion**, das in der UN-Behindertenrechtskonvention und in der Menschenrechtskonvention festgeschrieben ist. Mit diesem Ansatz werden alle Menschen respektiert, unabhängig von ihrem Geschlecht, sozioökonomischem Status, Behinderung, Migrationshintergrund und so weiter. In der Schule sollten alle Schülerinnen und Schüler dieselben Rechte und Zugänge zu regulären Schulen bekommen und zusätzliche Lernunterstützung erhalten, um Exklusion zu vermeiden. Alle Kinder und Jugendliche mit ihren Unterschiedlichkeiten werden als wertvolle Personen für die Schulgemeinschaft gesehen. Gleichheit, Fairness und Beteiligung sind die Kernprinzipien von Inklusion (Field, Kuczera & Pont 2007).

Booth and Ainscow (2002, 2017), zwei britische Wissenschaftler, entwickelten ein Handbuch für alle Beteiligten in der Schule (wie Schulleitung, Lehrpersonen, Eltern und Schüler/innen), um sie im Prozess der Schulentwicklung zu unterstützen. Der **Index für Inklusion** ist ein umfassendes Dokument mit Materialien, die jedem/jeder helfen können, die nächsten Schritte in der inklusiven Schulentwicklung zu machen. Er fokussiert drei Dimensionen der inklusiven Entwicklung: **inklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken**. Ihre Definition von inklusiven Kulturen als die Herstellung von sicheren, offenen, kooperierenden und stimulierenden Schulgemeinschaften, in denen jede/r respektiert und wertvoll ist, wird in den Trainingsmodulen als Grundlage verwendet, um Probleme zu lösen oder um eine Veränderung in Richtung Inklusion anzustoßen.

Wie kann mit den Modulen gearbeitet werden?

Auf den folgenden Seiten finden Sie vier Trainingsmodule, die Sie als Trainer/in oder Berater/in (bspw. Schulleiter/in oder Lehrer/in, Experte/Expertin von außerhalb der Schule, Schulentwicklungsberater/in) einsetzen können, um das Schulpersonal auf dem Weg zu einer inklusiven Schule zu begleiten.

Einleitung

Wann immer Sie Training für Schulpersonal benötigen, können sie die Module als Ressource verwenden. Diese können an Ihre Bedarfe und Herausforderungen in der Praxis angepasst werden. Zusätzlich können Sie einen handlungsorientierten Leitfaden und Video-Clips nutzen, die ebenfalls auf der Projektwebseite publiziert wurden: www.implementing-inclusion-in-schools.eu

- Gemeinsam im Team – Teamarbeit in inklusiven Settings (PH SALZBURG, Österreich)
- Partnerschaft mit Familien – Familien und Schulpersonal implementieren Inklusion (KVPS, Finnland)
- Inklusiv Kulturen in der Schule (LMU, Deutschland)
- Inklusiv Praktiken (FUNDACIÓ ESPURNA und PLATAFORMA EDUCATIVA, Spanien)

Zu Beginn jedes Moduls finden Sie die Dauer (sie variieren von 2 Unterrichtseinheiten bis zu detaillierteren und zeitlich sowie inhaltlich vertieften Konzepten), die **Zielgruppe**, die **Inhalte** und die wesentlichen **Ziele**, die erreicht werden sollen. Eine **kurze Einführung** zu jedem Modul hilft Ihnen den theoretischen Ansatz besser zu verstehen, oder warum Personen in Österreich, Finnland, Deutschland oder Spanien besondere Methoden oder theoretische Ansätze favorisieren. Die verwendete Literatur findet sich am Ende jedes Themas. Internetlinks leiten sie fallweise zu Arbeitsblättern oder weiteren themenspezifischen Informationen.

Das **Modulkonzept** basiert auf den Erkenntnissen von wirkungsvoller Lehrerfortbildung, wie sie z. B. bei Lipowsky & Rzejak (2015) zu finden ist:

An der Fortbildung nehmen mindestens 2 Personen eines gemeinsamen Teams teil. Dadurch wird – im Gegensatz zu Fortbildungen für Einzelpersonen – der Transfer durch gemeinsame Planungs- und Umsetzungsarbeit erhöht. Diese Überlegungen basieren auf dem Konzept der Praxistandems (Wahl, Wölfling, Rapp & Hegerer, 1995).

Zusätzlich wird durch das mehrteilige Angebot der Transfer in die Praxis explizit eingeplant. Den Phasen des Inputs und der Auseinandersetzung mit Inhalten folgen Phasen der Erprobung und Anwendung. Diese Praxiserfahrungen werden in der Folgeveranstaltung aufgegriffen und reflektiert. Sie bilden überdies den zentralen Bezugspunkt für die weitere inhaltliche Arbeit. Durch die Auseinandersetzung mit einer Thematik über einen längeren Zeitraum und die Verschränkung mit der Praxis soll die Veränderung im Handeln der Lehrer/innen im Unterricht unterstützt und die Wirksamkeit der Fortbildung erhöht werden (Lipowsky & Rzejak, 2015).

Trainingsmodul

Gemeinsam im Team – Teamarbeit in inklusiven Settings

Einführung: Teamarbeit und multidisziplinäre Kooperation als Qualitätskriterium

Unterrichten, arbeiten und planen im Team ist ein wichtiger Aspekt der inklusiven Praxis, der in Österreichs Schulen entwickelt wurde, seit jede Schülerin und jeder Schüler das Recht hat, reguläre Schulen zu besuchen. Die Vielfalt des Wissens und die Unterschiedlichkeit der Persönlichkeit der Lehrpersonen werden als Stärke gesehen, um die Bedarfe und Bedürfnisse unterschiedlich begabter Schüler/innen wahrzunehmen. Wenn Schulen beginnen inklusiv zu unterrichten, müssen Lehrpersonen sich mit der Herausforderung auseinandersetzen, Verantwortung zu teilen und ihre professionellen Rollen in Bezug auf ihre neuen Aufgaben zu verändern (Lindmeier, 2017). Zusätzlich arbeiten Lehrpersonen, die Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf unterrichten, Regelschullehrpersonen und andere Berufsgruppen, wie Schulassistenz oder Therapeutinnen und Therapeuten, in multidisziplinären Teams. Die Einbindung der Erziehungsberechtigten und Schüler/innen in die pädagogische Diagnostik und Beurteilung entwickelte sich zu einem Qualitätskriterium für die inklusive Praxis.

Immer mehr Lehrpersonen wurden in den letzten 10 Jahren mit dieser Herausforderung konfrontiert, weil das Konzept der Neuen Mittelschule (ein Schultyp für Kinder und Jugendliche von 10-14 Jahren) auf der Zusammenarbeit von Lehrpersonen in den Hauptfächern Deutsch, Mathematik und Englisch aufbaut – auch wenn keine Kinder mit Förderbedarf in der Klasse sind. Die Schulverwaltung und die Universitäten mussten den Lehrpersonen Fortbildungsprogramme anbieten, um sie für ihre neuen Rollen und Aufgaben vorzubereiten. Ziel war und ist es, im komplexen System der Schule sich vom Einzelkämpfer und der Einzelkämpferin zum Teamplayer zu entwickeln. Die folgenden Trainingsmodule basieren auf den Erfahrungen der Lehreraus- und -fortbildung sowie der schulinternen Lehrerfortbildung.

Strukturen und Ziele

Zielgruppe: Alle Personen, die in inklusiven Settings in einem Team arbeiten. In der Ausschreibung wird klar festgelegt, dass mindestens 2 Teampartner/innen an der Fortbildung teilnehmen sollen.

Dauer: zwei halbe Tage, jeweils 4 Einheiten à 45 Minuten

Inhalt des Trainingsmoduls:



- Stärken und Ressourcen einzelner Teammitglieder
- Stärken und Ressourcen von Teams
- Möglichkeiten, Rahmenbedingungen für die Arbeit im Team →

- Kompetenzraster: Teamteaching
- Index für Inklusion: Inklusive Kulturen – Strukturen – Praktiken
- Formen des Teamteachings
- Kommunikation im Team

Wesentliche Ziele sind...

- die Auseinandersetzung mit Inhalten im Team
- das Planen und Adaptieren von Inhalten
- das Entwickeln individueller Umsetzungsmöglichkeiten
- die Anpassung der Rahmenbedingungen vor Ort
- das gemeinsame Erproben, Reflektieren und Diskutieren der Arbeit im Team
- das Vertreten der eigenen Standpunkte sowie die Einigungsprozesse im Team

1. Treffen (1. halber Tag/ 4 Unterrichtseinheiten)

Thema	Material	Zeit
<p>Einstieg – Ankommen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Kurzes Vorstellen der Referentinnen bzw. Referenten ■ Ablauf der 2 Nachmittage – Agenda auf Packpapier, Moderationskarten <p>Plenum</p>	<p>Packpapier Moderationskarten</p> 	<p>10'</p>
<p>Differenzen sichtbar machen</p> <p>Die Teilnehmenden stehen im Seminarraum auf und finden ihre Plätze – Ecken und Raummitte – in Bezug zu ihrem professionellen Hintergrund (Volksschule, Sonderschule, Neue Mittelschule, Polytechnische Schule, Höhere Schule ...)</p> <p>Die Teilnehmenden suchen sich ihren Platz im Seminarraum auf einer visualisierten Linie oder auf einem Seil, das quer durch den Raum gelegt wird. Die Fragen können sein:</p>  <ul style="list-style-type: none"> ■ Dauer der gemeinsamen Arbeit: Wie viele Stunden arbeiten wir gemeinsam im Team/ in der Klasse? (0-20) 	<p>Seminarraum Seil oder Linie auf dem Boden</p> 	<p>10'</p>

1. Treffen (1. halber Tag/ 4 Unterrichtseinheiten)

- Zusammenarbeit als Team: Unterrichten wir gemeinsam oder in Absprache und Vernetzung? (2 Pole)
- Der gemeinsame Unterricht gelingt uns ...? (weniger gut bis hervorragend)
- Arbeitssituation: Wie geht es mir in Bezug auf die Arbeitssituation in der Schule? (sehr schlecht bis hervorragend)
- Rahmenbedingungen: Fühle ich mich von der Administration unterstützt? (sehr unterstützt -> nicht unterstützt)
- In Bezug auf das Stundenausmaß, die Räumlichkeiten, Materialien, etc. geht es mir...? (Skalierung 1-10)
- Unterstützung der Schulleitung: Diese ist... (Skalierung 1-10)
- Wahrnehmung der Eltern und Schüler/innen: Nehmen uns die Eltern und Schüler/innen als gleichwertiges Team wahr? (Skalierung 1-10)
- Kommunikation: Die Kommunikation in unserem Team funktioniert...? (sehr gut -> sehr schlecht)

Aktivitäten in einem großen Raum

**Persönliche Stärken und Ressourcen –
 Stärken und Ressourcen im Team**



Jede/r Teilnehmende arbeitet individuell

mit **folgenden Fragen**, die auf Moderationskarten stehen:

- Das ist etwas, das ich als Lehrperson gut kann:
- Das fällt mir im Unterricht/ im Schulbetrieb leicht:
- Das ist etwas, das mir als Lehrperson Mühe macht:
- Das ist etwas, das sich für mich in der Schule/ im Unterricht immer wieder als Herausforderung dargestellt hat:

Moderations-
 karten



10'

Kommunikation über die Teamqualität



Fragen, die für die Arbeit im Team relevant sind




- Was können wir beide gut – wo gibt es Unterschiede – wo ergänzen wir uns? – basierend auf Arbeitsressourcen, persönlichen Ressourcen (s. o.)
- Was macht uns gemeinsam wirksam(er) im Sinne der Entwicklungsarbeit an unserer Schule?
- Welche Stärken nehmen wir bei einzelnen Kollegen wahr?

Kopien









15' -
 30'






1. Treffen (1. halber Tag/ 4 Unterrichtseinheiten)

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnehmer/innen ordnen sich den Werten zu (max 3 Personen) ▪ Ausarbeiten der Inhalte mit Hilfe des Index ▪ Kurzpräsentationen im Plenum ▪ Aufpinnen der Begriffe auf Pinnwand <p>Stuhlkreis</p>		
<p>Inklusive Werte entwickeln – Wie wollen wir zusammen arbeiten? Von diesen Werten ist für mich in der gemeinsamen Arbeit besonders wichtig:</p> <p>▪ Was ist für uns beide ein zentraler Wert im inklusiven Unterricht?</p>		10'
<p>Transferaufgabe: Arbeiten Sie alleine oder mit Ihrer/ Ihrem Teampartner/in: Diskutieren Sie mit Ihrer Teampartnerin/ Ihrem Teampartner die Fragestellungen auf der Checkliste (Wobak, Schnelzer, 2015, S. 21):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie können sie die zentralen inklusiven Werte vermitteln/ leben/...? ▪ Welche Ansätze in die gewünschte Richtung können Sie beobachten? 	<p>Wobak & Schnelzer (2015). S. 21</p> 	10'
<p>Abschluss Teilnehmende beantworten individuell oder in der Kleingruppe folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was nehme ich mit? ▪ Was lasse ich da? (Was war/ ist wichtig für mich, was ist jetzt nicht so wichtig) <p>Sitzung im Plenum</p>		10' - 15'

2. Treffen (2. halber Tag/ 4 Einheiten)

Inhalt	Material	Zeit
Einstieg Transfer – Erkenntnisse, Ergebnisse, Highlights	Flip-Chart 	
Verschiedene Modelle von Wobak & Schnelzer für Teamteaching vorstellen Plenum	Beamer, Lap top Literature: Wobak & Schnelzer (2015). p.27f	30'
Die TN diskutieren in Gruppen über: <ul style="list-style-type: none"> ■ Was haben wir bereits implementiert/angewendet? ■ Was wollen wir in Zukunft implementieren? ■ Wie wollen wir die Ressource „Team“ zukünftig in der Klasse nutzen? 	  Folien – Beispiele auflegen	20'
Rückmeldungen im Plenum	 	5'
Das Team – Kommunikation nach innen und nach außen Strukturen, Inhalte, Verantwortlichkeiten Aufgaben und Tätigkeiten Planung, Beurteilung, Elternabend, Elterngespräche		
Die TN diskutieren: Einzeln, als Team oder in der Gruppe		25'
Rollen und Verantwortlichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> ■ Wer gehört zum Team? ■ Wie sind die Rollen und Verantwortlichkeiten verteilt? ■ Wie arbeitet das Team zusammen? 		
Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> ■ Was muss ein Team für sich klären und festlegen? ■ Wie arbeitet das Team? ■ Wann kommuniziert das Team? 		
Struktur <ul style="list-style-type: none"> ■ Wann/ Wie oft? ■ Wer lädt ein? 		

2. Treffen (2. halber Tag/ 4 Einheiten)

<ul style="list-style-type: none"> ■ Planung der Besprechung ■ Inhalte ■ Moderation bzw. Sitzungsführung ■ Ergebnissicherung 		
<p>TN arbeiten in ihren Teams</p> <p>Fragestellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ziel unseres Teams/ unserer Teamarbeit ■ Rollen/ mit den Rollen verbundene Aufgaben ■ Kommunikation ■ Methoden (welche der Teamteaching – Formen möchten wir ausprobieren, wie können wir arbeiten) ■ Nächste Schritte 	 Flip-chart 	30'
<p>Inklusive Praktiken – Lernen orchestrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ TN lesen die Praktiken und wählen 3 aus, die für sie persönlich wichtig sind ■ Einzel- oder Partnerarbeit ■ TN tauschen sich im Fishbowl aus (Welche Praktiken sind wesentlich für mich und welche Erfahrungen habe ich gemacht?) 	Both, Ainscow. 2017. S. 206, Handout C2, 1-14 	30'
<p>TN arbeiten in Schul-Teams</p> <p>Fragestellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Welche Items sind uns gemeinsam wichtig? ■ Womit können wir beginnen? ■ Welche Voraussetzungen müssen wir schaffen, um sie umsetzen zu können? ■ Wer oder was kann hilfreich sein? ■ Was sind die ersten Schritte? 		20'
<p>Abschluss – Footsteps – im Team bearbeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schritt: Was setzen wir in den nächsten 24 Stunden um? 2. Schritt: Was setzen wir in der nächsten Woche oder im nächsten Monat um? 	 Quelle: Godat, D. in Röhring. 2008. S. 291 f Schritte auf Packpapier 	10'

Quellen:

- Booth, T. & Ainscow, M. (2017). Index für Inklusion (Index for Inclusion. Developing learning and participation in schools).
- Centre for Studies on Inclusive Education (2019).
Link: <http://www.csie.org.uk/resources/inclusion-index-explained.shtml#intro>
- Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2015). Das Lernen von Lehrpersonen und Schüler/innen im Fokus. Was zeichnet wirksame Lehrerfortbildung aus? (A. Grimm, & D. Schoof-Wetzig, Hrsg.) Was wirklich wirkt!? Effektive Lernprozesse und Strukturen in Lehrerfortbildung und Schulentwicklung, 46.
- (Focus on the learning of teachers and students. What distinguishes effective teacher training? (A. Grimm, & D. Schoof-Wetzig, ed.) What really works? Effective learning processes and structures in teacher training and school development)
- Röhrig, P. (2008). Solution Tools. Manager Seminare. Verlags GesmbH.
- Wahl, D., Wölfling, W., Rapp, G. & Heger, D. (1995). Erwachsenenbildung konkret. Mehrphasiges Dozententraining. Eine neue Form erwachsenendidaktischer Ausbildung von Referenten und Dozenten.
- (Adult training concrete. Multiphase lecturer training. A new form adult educational training of speakers and lecturers). Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Wobak, M. & Schnelzer, W. (2015). Teamteaching. Kollegiale Kooperation für gelingendes Lehren und Lernen. Zentrum für lernende Schulen. NMS Entwicklungsbegleitung. (Team teaching. Collaborative cooperation for successful teaching and learning. Centre for Learning Schools. New Middle School [= specific Austrian school type for students from 10-14] development support.) Available from: <http://www.nmsvernetzung.at/mod/forum/discuss.php?d=6244>

Trainingsmodul

Partnerschaft mit Familien – Familien und Schulpersonal implementieren Inklusion

Einführung: Schlüsselrolle der Familie im inklusiven Schulentwicklungsprozess

Familienmitglieder spielen eine essenzielle Rolle im Leben jeder Person. Schulisches Personal spielt ebenfalls eine wichtige Rolle darin, Beziehungen zu Menschen mit Förderbedarf aufrechtzuerhalten und diese sozial zu inkludieren. Schulisches Personal sollte fähig sein, der Familie die Führungsrolle und Entscheidungsgewalt zu ermöglichen, und die Expertise der Familie zu respektieren als auch die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Schülerin und des Schülers zu fördern.

Familienmitglieder haben häufig mehrere Rollen im Leben von Personen mit Förderbedarf inne: sie unterstützen Entscheidungen, sie vertreten ihre Interessen, sie betreuen, kümmern sich um alle Anliegen und unterstützen. Familienmitglieder sind stark auf ein Vertrauensverhältnis und eine gute Zusammenarbeit mit dem schulischen Personal angewiesen. Ohne dieses Vertrauen gestaltet sich die Förderung von Inklusion sowie der Unabhängigkeit der Schülerinnen und Schüler als schwierig.

Schulisches Personal fühlt sich in der Regel seiner Arbeit innerlich stark verpflichtet, aber das formale Schulsystem bietet ihnen nur wenige Möglichkeiten an, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Hinblick auf die Beziehungsgestaltung mit Familienmitgliedern zu erwerben und weiterzuentwickeln.

Familienmitglieder und schulisches Personal benötigen demnach Fortbildungseinheiten und Material, das sie dabei unterstützt, gute Partnerschaften miteinander einzugehen. Zudem benötigen sie eine Plattform für gemeinsame Diskussionen über Leitbilder und konkrete Aktivitäten.

Strukturen und Ziele

Zielgruppe: schulisches Personal und Familienmitglieder

Dauer:

- 3 Stunden für das schulische Personal
- 2 Stunden für schulisches Personal und Familien gemeinsam
- Zeit für die Aktivitäten gemäß des Aktionsplans

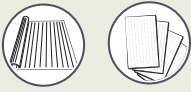


Inhalt des Trainingsmoduls:

- Werte und Leitbilder
- Aktueller Stand der Zusammenarbeit
- Aktionsplan gemäß PATH-Modell
- Aktion: Familien und schulisches Personal setzen Inklusion gemeinsam um
- Evaluation und künftige Ziele

Wesentliche Ziele des Trainings sind...

- Aktuellen Stand der Partnerschaft identifizieren
- Werte und Leitbilder der Partnerschaft definieren, um den Aktionsplan gemäß dem PATH-Modell aufzustellen
- Geplante Aktivitäten umsetzen und ausprobieren
- Diesen Prozess evaluieren und künftige Ziele setzen
- Inklusion durch die Verbesserung der Partnerschaft fördern

Treffen für das schulische Personal

Thema	Material	Zeit
<p>Einführung und aktueller Stand der Partnerschaft Kurze Präsentation des Trainingsleiters: warum ist dieses Training wichtig, warum gibt es dieses Training? Diskussion in Kleingruppen über den aktuellen Stand der Partnerschaft mit Familien:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Was läuft gut, was kann verbessert werden? ■ Evaluation des aktuellen Stands der Partnerschaft: Einschätzung auf einer Skala von 1-10 	<p>Packpapier, Moderationskarten</p> 	<p>10'</p>
<p>Werte und Leitbilder</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Diskussion in Kleingruppen über Werte und Leitbilder der Partnerschaft ■ Festhalten der Werte auf Post-It's oder auf Karten in Form von Blättern, die an die Äste eines Baumes auf einer Pinnwand gehängt werden. Dieser Baum wird im späteren Treffen mit den Familien genutzt. 	<p>Post-It's Karten in Form von Blättern Packpapier mit einem Baum</p> 	<p>10'</p>
<p>Das PATH-Modell – Aktionsplan Kleingruppenarbeit. Gestaltung eines PATH Aktionsplans, um die Ziele und Leitbilder im Hinblick auf Partnerschaft und Inklusion umzusetzen. Das PATH-Modell hilft dabei, Ideen in Handlungspläne umzusetzen. Man geht Schritt für Schritt voran, bis der gesamte PATH Prozess durchlaufen wurde.</p>	<p>Ausgedruckte PATH-Modelle (Din A 3) oder Flipchartpapier</p> 	<p>120'</p>

Treffen für das schulische Personal

Regeln zur Aufstellung des PATH-Aktionsplans:

positive Haltung, Wille zur Veränderung, jedem Zuhören, sich für die Planerstellung Zeit nehmen, unterschiedliche Meinungen respektieren, gemeinsame Entscheidungen treffen, fokussiert bleiben...



1. Ziel („Traum“)

- Beschreiben Sie das fokussierte Ziel.
Das PATH-Modell führt Schritt für Schritt zu diesem Ziel.
- Das Ziel sollte in den nächsten Monaten bis 2 Jahren erreichbar sein.
Es sollte aber auch nicht zu einfach sein.

2. Leitbild

Wie stellen Sie sich den Status nach einem Jahr vor?

- Was ist passiert, wie sieht es dann aus, was wurde getan, um dies zu erreichen?
- Wie sieht die positive Zukunft aus, wenn der „Traum“ in Erfüllung gegangen ist?

3. Gegenwärtige Situation

- Beschreiben Sie die gegenwärtige Situation realistisch.
Auf welcher Stufe des PATH-Modells sind wir?

4. Wen müssen wir hinzuholen?

Keines der Ziele kann durch eine Person alleine erreicht werden.

- Wen brauchen Sie? Wie können sie einbezogen werden?
Namensliste unterschiedlicher Akteure kann hilfreich sein.

5. Was sind die Stärken unseres Personals/unserer Schule?

Was ist noch unklar?

Das hilft die vorhandenen Stärken zu erkennen und die Bedarfe zur Zielerreichung zu identifizieren.

- Was muss zur Zielerreichung verbessert/gesteigert werden?



Benötigen Sie bspw. weitere Informationen oder neue Kompetenzen?

- Was müssen Sie sonst noch machen? Welche Routinen müssen verändert werden? Brauchen Sie mehr Ressourcen? Wenn ja, welche Arten von Ressourcen?




6. 2-3 Aktionen zur Zielerreichung identifizieren

- 2 bis 3 Schritte identifizieren, die als nächstes unternommen werden sollen
- Stellen Sie sich den Status in der Mitte des PATH-Plans vor, z.B. etwa nach 6 Monaten. Was sollte erledigt sein?

Treffen für schulisches Personal und Familien gemeinsam

Thema	Material	Zeit
<p>Einführung und aktueller Stand der Partnerschaft</p> <p> Kurze Präsentation durch den Trainingsleiter: warum sind die Familien eingeladen, was ist das Ziel des Treffens?</p> <p>Kleingruppendiskussion über den aktuellen Stand der Partnerschaft zwischen Familien und schulischem Personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> Was läuft gut, was kann verbessert werden? <p>Familienmitglieder evaluieren den aktuellen Stand der Partnerschaft auf einer Skala von 1-10 (Das Ergebnis kann später mit den Ergebnissen des schulischen Personals verglichen werden.)</p> <p></p>		10'
<p>Werte und Leitbilder</p> <ul style="list-style-type: none"> Das schulische Personal präsentiert den im Vorfeld erstellten Wertebaum. Kleingruppenarbeit der Familienmitglieder: Diskussion und Ergänzung ihrer Werte (auf Post-It's oder Karten in Form von Blättern) auf dem Baum. 	<p>Post-It's Karten in Form von Blättern Packpapier mit einem Baum</p> <p> </p>	50'
<p>Aktionsplan nach dem PATH-Modell</p> <ul style="list-style-type: none"> Schulisches Personal präsentiert den Aktionsplan vor den Familienmitgliedern Diskussion über die Ziele/ "Träume" aus der Perspektive der Familienmitglieder Nach der Diskussion arbeiten die Familienmitglieder und das schulische Personal in Kleingruppen, um a) den entworfenen PATH weiterzuentwickeln oder b) neue PATHs zu entwickeln. vorherige Anleitung zum PATH befolgen Die Gruppen stellen ihre PATHs den anderen TN vor. TN entscheiden gemeinsam darüber, welcher PATH umgesetzt werden soll (Aktionsphase). 		60'

Nach den Treffen

Thema	Material	Zeit
<p>Aktionsphase: Familien und schulisches Personal implementieren Inklusion an Schulen</p> <p>PATH – Umsetzung des Aktionsplans in Kooperation</p> <p>Gruppenarbeit</p> 		
<p>Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auf die Aktionsphase folgt die Evaluation ▪ Einzel- oder Gruppenarbeit: anhand eines Online-Fragebogens oder in einer eins-zu-eins Diskussion ▪ Evaluation des aktuellen Stands der Partnerschaft mit Familien auf einer Skala von 1-10 <p>Evaluationsfragen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was haben wir während des Prozesses gelernt? ▪ Wie wurde Inklusion verbessert oder umgesetzt? ▪ Was war das wichtigste Ergebnis/ die wichtigste Wirkung des Prozesses? Was habe ich gelernt? ▪ Was sollte als nächstes getan werden – was sind künftige Ziele? ▪ Würden Sie diese Art der Fortbildung/des Prozesses anderen Schulen/Familien empfehlen? <p>Einschätzung auf einer Skala von 1-10.</p> 	<p>Evaluation</p> 	<p>30'</p>

Quellen:

- Helen Sanders Associates (2019). Available from:
<http://www.helensandersonassociates.co.uk/person-centred-practice/paths/>

Trainingsmodul

Inklusive Kulturen in der Schule

Einleitung: Die *critical incidents* Technik und die Definition von Kultur

Die *critical incident* Technik war ursprünglich eine halbstrukturierte schriftliche oder mündliche Befragungsstrategie, welche in wissenschaftlichen Studien verwendet wurde. Sie stammte aus dem betrieblichen Bereich, wo diese Technik eingesetzt wurde, um Jobprofile für Angestellte zu erstellen. Der Vorteil der Befragungstechnik ist die Bewertung von typisch positiven oder negativen Situationen während der Erfüllung einer berufsbezogenen Aufgabe. Die Beschreibung eines kritischen Ereignisses muss nach folgenden vier Kriterien erfolgen: 1. Sie muss spezifisch sein. 2. Sie konzentriert sich auf das beobachtbare Verhalten. 3. Der Kontext wird in den Bericht aufgenommen. 4. Sie zeigt die Konsequenzen des betreffenden Verhaltens auf (Greif & Runde, 2016). In diesem Trainingsmodul wird die Technik als Brücke zwischen den inklusiven Theorien und der Praxis an der Schule verwendet. Das erlaubt den Beteiligten Aspekte inklusiver Kultur in ihre eigene Arbeitsumgebung zu übertragen und Beispiele bzw. reale Situationen zu finden, welche an die inklusive Kultur gekoppelt sind.

Es gibt keine feststehende Definition des Begriffs Kultur. Historisch gesehen findet man die ersten Definitionsversuche von Kultur in einer normativen Definition (zivilisierte vs. unzivilisierte Menschen, e.g. Kant). Diese wurde durch eine ganzheitliche Definition von Kultur weiterentwickelt, welche besagt, dass jede Kultur ihren eigenen Wert und ihre eigene Logik besitzt (Herder). Kulturen bilden dadurch eine Einheit, welche zusammengehalten wird durch gemeinsame Regeln, Gesetze, Sprache und Tradition. Talcott Parsons ist der Vorreiter im Gebiet der differentiellen Definition von Kultur. Er definiert Kultur als Mittel der Erhaltung von latenten Mustern innerhalb einer Gemeinschaft, die zum Erhalt der sozialen Ordnung innerhalb der gesamten Gesellschaft beiträgt. Schlussendlich entwickelte sich aus der kulturellen Wende in den 1970er Jahren die sinnorientierte Definition von Kultur. Laut dieser Auffassung beruht Kultur nicht mehr auf einem ganzen System, sondern ist definiert als ein spezielles System basierend auf Wissen, das einen Sinn für die Konstruktion und Organisation von Realität anbietet (e.g. Bourdieu, Luhmann, zit. n. Levold, 2013). Diese unterschiedlichen Definitionen sind die Basis für die Reflektion der Gruppe über die Frage, wie inklusive Kulturmerkmale identifiziert und inklusive Kultur gestaltet werden können.

Strukturen und Ziele

Zielgruppe: Erste Einheit: Steuerungsgruppe Inklusion der Schule

Zweite Einheit: die gesamte Schulfamilie

Dauer: 2 Einheiten (erste Einheit à 3 Stunden und die zweite à 2 Stunden)

Inhalte des Trainingsmoduls:

- Individuelle Perspektiven auf die inklusive Kultur
- Modelle/Theoreme für die inklusive Kultur
- Dimensionen inklusiver Kultur (definiert durch den Index für Inklusion)
- Kritische Vorfälle innerhalb der inklusiven Kultur
- Methoden für den Wachstum einer inklusiven Kultur
- Interkultureller Austausch bei der Problemlösung

Wesentliche Ziele des Trainings sind...

- Reflexion von Kulturbegriffen
- Reflexion inklusiver Kulturen
- das Ermitteln von Dimensionen inklusiver Kultur in der eigenen Schule
- das Lösen von Problemen und Planen von Maßnahmen zur Veränderung der Schulkultur


1. Treffen (3 Einheiten)

Thema	Material	Zeit
<p>Einführung – Ankunft Kurze Vorstellung der Referenten Ablauf des Nachmittags – Tagesordnung auf Packpapier, Moderationskarten</p> <p>Brainstorming Die Teilnehmer werden gebeten, über folgende Frage nachzudenken: <ul style="list-style-type: none"> ■ Was verbinden Sie mit einer inklusiven Kultur? Sammlung der Ergebnisse über www.menti.com Anzeige der Ergebnisse per Laptop und Beamer</p>	<p>Packpapier Smartphone</p>  <p>Lap Top/ Beamer</p> 	20'
<p>Input Dimensionen inklusiver Kultur gemäß dem Index: Präsentation</p>		15'


1. Treffen (3 Einheiten)

<p>Persönliche kritische Vorfälle im professionellen Umfeld (critical incidents Technik)</p> 	<p>Beispiele von kritischen Ereignissen, leeres Papier, Stifte Metaplan-Karten und Stifte</p>	<p>30'</p>
<p>Critical incidents im beruflichen Umfeld in Bezug auf die Schulkultur Die Teilnehmer beschreiben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Spezifische Situation ▪ Typische Situation, keine Ausnahmesituation ▪ Negativer oder positiver Vorfall ▪ Konzentration auf beobachtbares Verhalten ▪ Kurze Beschreibung des Kontexts <p>Sie stellen kritische Vorfälle der gesamten Gruppe vor.</p>		
<p>Diskussion eines critical incidents anhand eines Rollenspiels Aufteilung der Teilnehmer in mehrere heterogene Gruppen Wahl des kritischen Vorfalls pro Gruppe</p> <p>Diskussion des Vorfalls in der Gruppe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was ist gut gelaufen? ▪ Was kann entwickelt werden? ▪ Wie kann das Problem gelöst werden? ▪ Wie kann die beste Praxis in unsere eigene Realität übertragen werden? 		
<p>Die Teilnehmer erstellen ein Rollenspiel, um die Diskussionslinien mit folgenden Aspekten zu visualisieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Rollen gibt es? Welchen Charakter haben sie? ▪ Position im Raum ▪ Anforderungen ▪ Vorgehensweise (Aussagen, Bewegungen) <p>Sie zeigen das Rollenspiel der gesamten Gruppe.</p>		


1. Treffen (3 Einheiten)

<p>Auswahl und Analyse einer interessanten Problem- lösungsstrategie oder eines bestimmten Aspektes</p>  <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche der vorgestellten Lösungen/ offenen Diskussionen wollen wir analysieren? <p>Input einer referentiellen Theorie durch Experten, die auf das ausgewählte Thema verweist:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sichtbares Lernen von John Hattie (Lehrer sehen Lernen durch die Augen von Schülern und helfen ihnen, eigene Lehrer zu werden) ▪ Theorie der multiplen Intelligenzen von Howard Gardner ▪ Ökologische Systemtheorie von Urie Bronfenbrenner (wie die innewohnenden Qualitäten eines Kindes und seine Umgebung interagieren, um zu beeinflussen, wie es wachsen und sich entwickeln wird) ▪ Spieltheorie von F. Nash (ein Spieler hat keinen Vorteil, wenn er seine Strategie ändert, wenn die anderen Spieler ihre Strategie nicht ändern) ▪ Systemtheorie von Niklas Luhmann (Konstitution der sozialen Welt ausschließlich durch Kommunikation) <p>Diskussion der Theorie zum gewählten Thema</p>		<p>30'</p>
<p>Fazit</p> <p>Feedback: Was nehme ich mit? Was lasse ich dort? Wie kann ich mit den heutigen Ergebnissen weiterarbeiten?</p>		<p>5'</p>

2. Treffen (2 Einheiten)

Thema	Material	Zeit
<p>Einführung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Teilnehmer rekapitulieren die besprochenen kritischen Punkte, Vorfälle und Lösungen. 		<p>10'</p>
<p>Arbeit mit dem Index für Inklusion</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenntnisaufnahme der Dimensionen der inklusiven Kultur und deren Diskussionen 	<p>Index für Inklusion</p>	<p>30'</p>

2. Treffen (2 Einheiten)

<p>4x4x4-Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> Entscheidung über eine relevante Dimension der Schulkultur, an der gearbeitet werden soll 		20'
<p>SWOT-Analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer identifizieren die Ressourcen und Schwächen des Schulteams. Sie präsentieren und diskutieren das Ergebnis im Plenum. 	SWOT-Analyse Vorlage	20'
<p>Aktionsplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> Planung konkreter SMART-Schritte: spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, terminiert Vision, großes Ziel, kleine Ziele Planung nach Quartilen (Einheiten von 3 Monaten) Diskussion der Realisierbarkeit der Planung 	Packpapier oder Word-Datei mit einem Zeitfenster und Verantwortlichkeiten 	15'
<p>Reflexion des Prozesses durch die Methode „Blitzlicht“</p> <ul style="list-style-type: none"> Jedes Gruppenmitglied äußert sich in Kürze zu seinen offenen Fragen/Gefühlen zur Gruppe. Aufgabenverteilung und Festlegung eines Termins für die nächste Besprechung 		15'

Quellen

- Butterfield, L. D., Borgen, W. A., Amundson, N. E., & Maglio, A. S. T. (2005). Fifty years of the critical incident technique: 1954-2004 and beyond. *Qualitative research*, 5(4), 475-497.
- Chell, E. (2004). Critical Incident Technique. In C.M. Cassell & G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 45-61). London: SAGE.
- Levold, T. (2013). Warum sich Systemiker mit Kultur beschäftigen sollten. *Kontext* 44,1, S. 6-21

Trainingsmodul

Inklusive Praktiken

Einführung: Auf dem Weg zu Inklusion

Derzeit gibt es in Spanien große Veränderungen im Bildungssystem. Das System ist darauf ausgerichtet, eine gleichwertige Bildung für alle, unabhängig von individuellen Unterschieden, zu gewährleisten. Angesichts der aktuellen Situation wird versucht, Integration zu überwinden, um eine Entwicklung Richtung Inklusion zu gewährleisten. Mit anderen Worten und in Anlehnung an das Konzept der UNESCO in Bezug auf Inklusion wollen wir sicherstellen, dass in einem Top-Down-Prozess die Vielfalt der Bedürfnisse aller Schülerinnen und Schüler identifiziert wird und im Anschluss auf diese eingegangen werden kann.

Insofern sehen wir die Implementierung inklusiver Praktiken als die Herausforderung des 21. Jahrhunderts, mit dem Ziel, Unterricht so zu gestalten, um allen Schülerinnen und Schülern die Teilnahme an einem gemeinsamen Unterricht zu ermöglichen und sich gleichzeitig als Teil des Systems Schule zu erleben.

Strukturen und Ziele

Zielgruppe: Lehrpersonen





Dauer: 2 Stunden

Inhalte des Trainingsmoduls:

- Was verstehen wir unter Inklusion/Unterricht mit Blick auf Inklusion?
- Welche Erfahrungen haben wir mit inklusivem Unterricht und welche Vorteile sehen wir darin?
- Komponenten (Bausteine) einer inklusiven Klasse
- Tipps zur Schaffung einer Lernumgebung mit Blick auf Inklusion
- Schaffung eines Bewusstseins für Unterschiede zwischen integrativer und inklusiver Schule
- Kurzanleitung für Inklusion im Klassenzimmer
- Fallbeispiel

Wesentliche Ziele des Trainings sind...

- Entwicklung eines pädagogischen Konzeptes mit Blick auf Inklusion
- Schärfung des Bewusstseins für alle Vorteile einer inklusiven Schule
- Aneignung von Wissen über Bausteine einer inklusiven Schule
- Unterschiede zwischen Integration und Inklusion kennen und darauf achten
- Lösen eines Fallbeispiels – von Exklusion zu Inklusion

Thema	Material	Zeit
<p>Was wird unter “inklusive Praxis” im schulischen Kontext verstanden?</p> <p>Der Trainer/ die Trainerin definiert inklusive Bildung.</p> <p>Die TN sollen verstehen, dass Inklusion nur dann stattfindet, wenn eine ganze Schule Vielfalt als Ressource betrachtet und ein Umfeld schafft, in dem jede Person zugehörig ist.</p> <p>Plenum</p> 	<p>Konzept: UNESCO (2005)</p>	<p>10'</p>
<p>Vorgehensweisen und Vorteile inklusiver Praxis: TN denken in gemischten Gruppen über diese Vorteile bezogen auf... nach.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schülerinnen und Schüler ▪ Lehrpersonen ▪ Bildungseinrichtungen ▪ Familien 	<p>Kategorien auf Papier</p> 	<p>20'</p>
<p>Komponenten (Bausteine) einer inklusiven Klasse</p> <p>TN werden gebeten, zuerst in einer kleinen, später in einer größeren Gruppe folgende Aussagen zu analysieren und zu diskutieren:</p> <p>Organisation einer inklusiven Klasse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jeder Person kann und wird auf ihre Weise lernen und erfolgreich sein. 2. Vielfalt ist eine Bereicherung für uns alle. Wir minimieren das Risiko des Scheiterns für vulnerable Schülerinnen und Schüler, indem wir eine aufmerksame und fürsorgliche Gemeinschaft bilden, in der alle involviert sind. 3. Jede Person ist einzigartig, von dieser Einzigartigkeit profitieren die Lernenden gegenseitig. 4. Jede Person hat Stärken und Bedarfe bzw. Bedürfnisse. 5. Unterstützung sollte überall geleistet werden (nicht nur in Sonderschulen). 6. Effektives Lernen resultiert aus einer gemeinsamen Anstrengung aller Beteiligten, um den Erfolg jeder/ jedes einzelnen Schülerin/ Schülers zu sichern. 	<p>Liste mit Komponenten</p> 	<p>15'</p>

Tipps zur Schaffung einer inklusiven Lernumgebung:

Zuerst Kleingruppe, dann Plenum

Die TN werden gebeten, folgende **Fragen** zu analysieren und ihre Gedanken im Anschluss im Plenum zu teilen:

- Fühlen sich alle Schülerinnen und Schüler involviert und als Teil der Klasse?
- Arbeiten die Schülerinnen und Schüler in Kooperation miteinander?
- Ist das Hauptziel der Klasse, zu lernen und jeden Tag besser zu werden?
- Fördern wir Entwicklung und stärken wir alle Lernenden in ihrer Unterschiedlichkeit?
- Kooperieren wir mit Kollegen/Kolleginnen, Therapeuten/Therapeutinnen und Eltern?
- Wird die Individualität der Schülerinnen und Schüler respektiert und beachtet und werden Schülerinnen und Schüler ermutigt, ihren eigenen Interessen nachzugehen, um in weiterer Folge individuelle Lebensentwürfe zu entwickeln?
- Welchen Stellenwert hat soziales Lernen?
- Reflektieren und evaluieren Sie ihre Arbeit als Lehrperson?

Checkliste für jede/n TN



10'

Unterschiede zwischen integrativer und inklusiver Schule:

Die TN erhalten Statements zum Thema.



- Lesen Sie den Text und denken Sie darüber nach, ob der Inhalt des Textes einen integrativen oder inklusiven Ansatz beschreibt.
- Pinnen Sie Ihren Text auf die Tabelle zu „Integration“ oder „Inklusion“.

Einzel- oder Partnerarbeit

Tabelle auf Pinnwand



10'

Präsentation eines Kurzleitfadens zum Thema „Inklusion im Klassenzimmer“ sowie einiger Beispiele von inklusiven Praktiken



Hilfreiche Praktiken, um Heterogenität im Klassenzimmer zu begegnen:

1. Unterstützende Personen – Muttersprachler
2. Vermeiden Sie Begriffe mit negativer Konnotation.
3. Unterstützung ist für alle Schülerinnen und Schüler verfügbar.
4. Soziales und emotionales Lernen
5. Überwindung von Barrieren

20'

<p>6. Schülerinnen und Schüler lernen gemeinsam in Kooperation. 7. Hohe Erwartungen werden gestellt. 8. Leistungsnachweise können auf unterschiedliche, vielfältige Weise erbracht werden. 9. Entwicklung des Unterrichts mit Fokus auf die einzelnen Schülerinnen und Schüler</p>		
<p>Beispiele für inklusive Praktiken</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Positive Behavioral Interventions and Supports (PBIS) ■ Universal Design for Learning (UDL) ■ Professionelle Lerngemeinschaften <p>Plenum</p>		
<p>Fallarbeit</p> <p>Jede Gruppe erhält ein Fallbeispiel über eine/n Schüler/in, der/die aus der Klasse ausgeschlossen wurde.</p> <p>Lesen Sie das Fallbeispiel und entwerfen Sie einen Plan für die Ermöglichung einer Teilnahme am Unterricht in Ihrer (inklusive) Schule.</p> <p>Gruppenarbeit</p> 	<p>Fallbeispiele</p>	<p>30'</p>

Quellen:

- 2.0., U. D. (2011). Available from:
[http://www.udlcenter.org/sites/udlcenter.org/files/UDL_Guidelines_Version_2.0_\(Final\)_3.doc](http://www.udlcenter.org/sites/udlcenter.org/files/UDL_Guidelines_Version_2.0_(Final)_3.doc)
[Accessed 16 July 2017].
- Ainscow, M. (2004). El desarrollo de sistemas educativos inclusivos: *Journal of Educational Change*.
- Ainscow, M., Howes, A. and Tweddle, D. (2004). Making sense of the impact of recent education policies: a study of practice. *University of Manchester: The Institute for Political and Economical Governance*.
- Bellamy, C. (n.d.). The State of the World's Children: Education. *UNICEF*.
- Carolyn C. Dumaresq, E. (n.d.). Teachers' Desk Reference: Practical Information for Pennsylvania's Teachers. *Commonwealth of Pennsylvania*.
- Fullan, M. (1991). The New Meaning of Educational Change. *Cassell*.
- PBIS (2017). *Positive Behavioral Interventions and Supports*. Retrieved from <https://www.pbis.org/school>

Partnerinformationen

Belgien

■ EASPD – EUROPEAN ASSOCIATION OF SERVICE PROVIDERS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

EASPD ist eine europäische Nichtregierungsorganisation im Bereich der Behindertenhilfe. Sie vertritt über 17.000 soziale Dienstleistungsanbieter/innen in der EU auf der europäischen Ebene. Sie arbeitet für Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen mit Hilfe von effektiven und hochqualifizierten Dienstleistungssystemen in Europa.

Zuhause in Brüssel, Belgien
Gegründet 1996
www.easpd.eu



störungen“ ist verantwortlich für die Ausbildung der Sonderpädagogen/innen.

Zuhause in München, Deutschland. Gegründet 1472
www.edu.lmu.de/geistigbehindertenpaedagogik/



Finnland

■ KVPS – KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUSÄÄTIÖ

KVPS bietet Dienste für Menschen mit geistiger Behinderung an und setzt sich für sie anwaltschaftlich in ganz Finnland ein. Es führt Entwicklungsprojekte durch und organisiert verschiedene Schulungsangebote. Es bietet auch ein großes Spektrum an Kurzzeitdiensten an, beschafft Wohnungen und entwickelt Gemeinschaftswohnungen für Menschen mit geistiger Behinderung.

Zuhause in Tampere, Finnland
Gegründet 1992
www.kvps.fi



Österreich

■ PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG „STEFAN ZWEIG“

Die PH Salzburg ist eine Universität und bietet Lehrerausbildung für ca. 1200 Studierende für Regelschulen, Förderschulen und berufliche Schulen an.

Zuhause in Salzburg, Österreich.
Gegründet 2005 (Erstgründung reicht zurück bis 1790)
www.phsalzburg.at



Deutschland

■ LCV – LANDES-CARITASVERBAND BAYERN

Der LCV setzt sich für arme und schwache Menschen in Bayern ein und koordiniert die Entwicklung von Diensten innerhalb des Caritas-Netzwerkes. Er vertritt 90.000 Caritas-Beschäftigte und 6000 Caritas-Dienste in Bayern.

Zuhause in München, Deutschland. Gegründet 1917
www.caritas-bayern.de



Spanien

■ FE – FUNDACIÓ ESPURNA DE LA C.V.

Die Fundació Espurna bietet Dienste für ca. 300 Personen mit geistiger Behinderung zur Inklusion in das Sozial- und Arbeitsleben in der Region von Valenciana an: Werkstätte, berufliches Training, Wohnen, Tagesbetreuung und Freizeitaktivitäten.

Zuhause in Gandia, Spanien
Gegründet 1996
www.espurna.org



■ PE – PLATAFORMA EDUCATIVA

PE ist ein Gruppe von 8 Organisationen der Sozialwirtschaft, die die Lebensqualität von ca. 10.000 Menschen mit geringen Ressourcen oder gefährdeten Menschen verbessern. Für Menschen mit Behinderung bietet PE Wohnen, Ergotherapie, berufliches Training und Freizeitaktivitäten an.

Zuhause in Girona, Spanien
Gegründet 1994
www.plataformeducativa.org



Impressum

IIIS – Implementing Inclusion In Schools

www.implementing-inclusion-in-schools.eu

Verantwortlicher Partner für die deutsche Ausgabe:

Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig
Akademiestraße 26
A-5020 Salzburg
Mail: irene.moser@phsalzburg.at

Design: Christine Meyer Design, München

1. Auflage

München, März 2019