

## BILDUNG FÜR UND MIT ALLE(N)

### ERGEBNISSE DER ARBEITSTAGUNG

Ein Leitspruch der Tagung, der beim Lesen mitgedacht werden sollte:  
„**Geht nicht, gibt es nicht!**“

#### **Rückfragen an:**

MMag. Gregor Zamarin

**w i e n w o r k**

integrative Betriebe und AusbildungsgmbH

Tannhäuserplatz 2 - 1150 Wien

0664/886 47 706

[mailto: gregor.zamarin@wienwork.at](mailto:gregor.zamarin@wienwork.at)

[www.bundessache.at](http://www.bundessache.at)

[www.wienwork.at](http://www.wienwork.at)

## ERGEBNISSE

1. Schwierigkeiten bei Zulassung/Ausbildung/Anstellung .....	3
2. Herausforderungen bei einer „vollwertigen Beschäftigung“ von Menschen mit Behinderungen .. in einem inklusiven Bildungssystem .....	6
3. Aufgabenbereiche, in denen Lehrende mit Behinderungen eingesetzt werden könnten .....	7
4. Wünsche, damit Menschen mit Behinderungen ein Lehramtsstudium regulär absolvieren und ... als vollwertige Lehrende arbeiten können .....	8
5. Vorteile und Chancen eines inklusiven Bildungssystems mit Lehrenden mit Behinderungen .....	9
6. Offene/unbeantwortete Fragestellungen .....	10
7. Zusammenfassung der Ergebnisse .....	11
7.1 Landesschulräte/Stadtschulrat .....	11
7.2 PHs/Universitäten .....	11
7.3 SMS/BKA/BMBF/Behindertenanwaltschaft .....	12
7.4 Personalvertretungen .....	12
7.5. Ergebnisse aus heterogenen Gruppen .....	12

## I. ERGEBNISSE

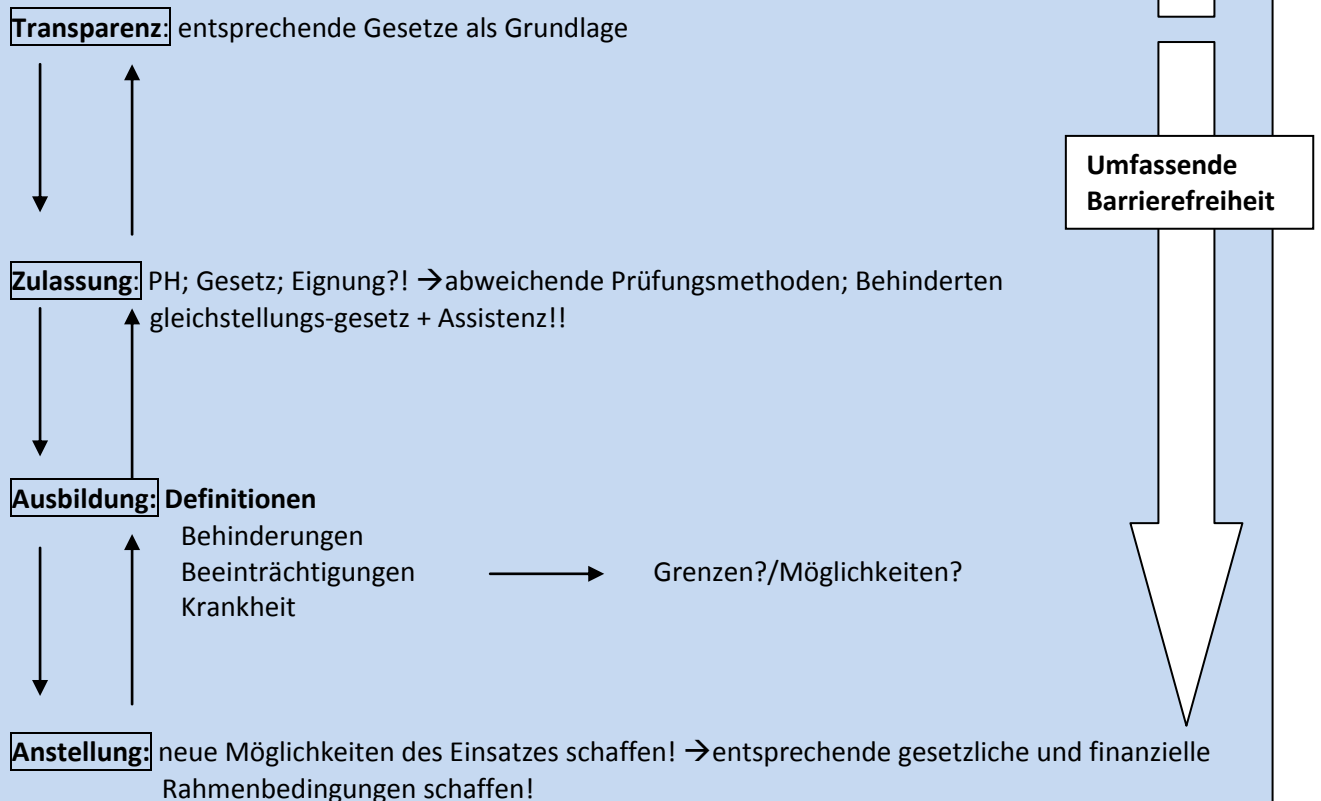
### 1. Schwierigkeiten bei Zulassung/Ausbildung/Anstellung

#### LandesschulinspektorInnen

(als Vertretungen für LSR NÖ und Bgld. sowie SSR Wien)

- Schwierigkeit: legistische Unklarheiten bei Zulassung zum Studium an einer PH
- HG §63 (1), 7. ist eindeutig: „Den Studierenden steht nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen Lernfreiheit zu. Sie umfasst insbesondere das Recht, eine abweichende Prüfungsmethode zu beantragen, wenn eine länger andauernde Behinderung vorliegt, die die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht, und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden.“  
→ Klarheit bezüglich abweichenden Prüfungen; Gesetz regelt, dass mangelnde Eignung kompensiert werden kann
- Ein Lehren ist möglich, wenn die Frage der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz gesichert ist
- Bei manchen Behinderungsarten ist ein Lehren nicht möglich (z.B. bei psychischen Behinderungen – oder bestimmten Formen/Verläufen von psych. Behinderungen → geringere Eignung; erwartet werden viele emotionale „Höhen und Tiefen“ bzw. emotionale Schwankungen)
- MmB sollen nicht aus Mitleid heraus angestellt/geduldet werden.
- Die Erbringung der vollen Arbeitskraft ist wichtig (wie auch immer sie erreicht wird; mit oder ohne Unterstützung)

Erstellte Grafik:



## ExpertInnen Pädagogische Hochschulen/Universitäten

(Ergebnisse von 2 Gruppen zusammengefasst)

- **Assistenz/Unterstützung** bei Zulassung, Ausbildung und Anstellung notwendig!
- **Zulassung** zum PH-Studium:
  - Gesetze sind entscheidend, sie sind der Rahmen. Die Hochschulzulassungsverordnung eröffnet auf der einen Seite Möglichkeiten, auf der anderen enthält sie zu wenig Verbindlichkeiten. Jede PH entscheidet somit selbst, was Chancen, aber auch Risiken mit sich bringt. Benötigt werden daher institutsübergreifende, verbindliche Lösungen!
  - Eignungsfeststellung: Hierzu gibt es österreichweit Arbeitsgruppen (z.B. Arbeitsgruppe „Bundeszentrum für inklusive Bildung Oberösterreich). Allerdings wird hierbei nicht explizit das Thema Inklusion angesprochen. Menschen mit Behinderungen sind in den Arbeitsgruppen nicht vertreten. Für Arbeitsgruppen per se fehlt eine Lobby.
  - „Körperliche Eignung“: Definition: Geisteshaltung ausschlaggebend → anstatt Leistungs-, sollte Kompetenzorientierung stehen!
  - HG 2005, §51 (2c): Unklarheit über Eignungskriterien und den zu treffenden Ausgleichsmaßnahmen:*
  - (2c) Zum Bachelorstudium an Pädagogischen Hochschulen dürfen nur solche Personen zugelassen werden, die die durch Verordnung näher festzulegenden Voraussetzungen gemäß Abs. 3 erfüllen. Die Anforderungen an die Eignung sind in Orientierung an dem Kompetenzkatalog gemäß § 42 Abs. 1a so zu konkretisieren, dass hinsichtlich der Auswahl der Studierenden den Zielstellungen des Lehrberufs zu Diversität und Inklusion Rechnung getragen wird. Es ist vom Nachweis jener Eignungskriterien Abstand zu nehmen, die bei Erfüllung der wesentlichen Anforderungen für den angestrebten Beruf aufgrund einer anderen Erstsprache als Deutsch oder einer Behinderung im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes nicht erfüllt werden können. Bei Bedarf sind sowohl im Rahmen des Eignungsfeststellungsverfahrens als auch im Verlauf des Studiums geeignete Ausgleichsmaßnahmen (zB im Sinne des § 63 Abs. 1 Z 7) vorzusehen.*
  - Ziel ist eine „Kultur des Willkommens“. Hierzu braucht es:
  - Barrierefreie Eignungsverfahren (z.B. über PC)
  - Individuelle Curricula: Inwieweit sind sie realisierbar? (derzeit scheinen sie nicht möglich zu sein)
  - Berufsbefähigung (gegeben?)
  - „positive Diskriminierung“
- **Ausbildung**:
  - Rahmenbedingungen gegeben? Barrierefreiheit? (Lift etc.)
  - Pädagogische Ausbildung NEU: Es gibt mehr Freiheiten als genutzt werden. Hier hängt viel von der Geisteshaltung ab – nämlich, wie Gesetzestexte ausgelegt werden. Wir sind alle in einem NICHT-inklusiven Bildungssystem aufgewachsen und fallen selbst immer wieder in die „alte Geisteshaltung“ zurück. Eine neue Geisteshaltung muss von allen gelebt werden!
- **Anstellung**: Dienstgeber gefordert, auch vorhin angeführte Rahmenbedingungen zu schaffen oder mitzutragen

## Sozialministeriumservice, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Behindertenanwaltschaft

- Problem der **Zulassung** an Pädagogischen Hochschulen. Es gibt zwar vorbildliche gesetzliche Regelungen, die Frage ist aber, wie die Umsetzung stattfindet.
- Zu wenig **Vernetzungen** zwischen Pädagogischen Hochschulen und Universitäten
- **Evaluierungsverfahren** fehlen, Vergleiche sind daher schwer möglich
- Gibt keine **Zahl** darüber, welche und wie viele **Studierende** es mit Behinderungen gibt.
- **Ausbildung**: Was sind Gründe, die eine Ausbildung erschweren? Eine Ausbildung ist trotz abgeschlossener Gesetzgebung nicht überall möglich, die Umsetzung muss aber beginnen!
- **Anstellung** von Lehrenden mit Behinderungen: Sicherstellung notwendig, dass es zu keinen Erschwernissen kommt.
- **Mangelhafte Barrierefreiheit**: Es gibt Etappenpläne, die bei weitem nicht vollständig sind (z.B. kaum Toiletten für MmB an Schulen), Gebäude sind oft nicht (vollständig) barrierefrei (Lift, Blindenleitsystem etc.)
- **Assistenzleistungen**:  
-werden in vielen Bereichen notwendig sein. Gibt es ausreichend?  
-SMS: bietet Möglichkeit der Antragstellung auf Persönliche Assistenz (am Arbeitsplatz)  
-Wer wird in Zukunft diese Leistungen übernehmen? Das Bildungsministerium?
- **Größten Barrieren** sind in den Köpfen: Vorurteile auf mehreren Ebenen (z.B. Schulaufsicht etc.)

## Personalvertretungen

(AHS, BMHS, APS, Berufsschulen)

- Es gibt wenig Erfahrung mit Menschen mit Behinderungen, da es **kaum Bewerbungen** für den Beruf gibt bzw. es von Seiten der Zielgruppe kaum Interesse am Beruf zu geben scheint. Dies könnte z.B. am Zugang zur Ausbildung liegen. Offizielle Zugangshindernisse sind der Personalvertretung nicht bekannt.
- Bei stärkerem Interesse von Menschen mit Behinderungen am Lehrberuf könnten viele positive Aspekte hervorkommen.
- Nach dem Trend der Zeit gehen und Chance nützen: **Auflösung von starren Systemen** - hin zu  
-Team-Teaching  
-Spezialisierungen  
-Inklusion

## 2. Herausforderungen bei einer „vollwertigen Beschäftigung“ von Menschen mit Behinderungen in einem inklusiven Bildungssystem

### Sozialministeriumservice, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Behindertenanwaltschaft

- Umfassende Barrierefreiheit: Nicht nur baulich, sondern auch Ausstattung und Ressourcenflexibilität
- Ausreichende Ressourcen notwendig!
- Akzeptanz/Umgang von allen gefordert
- Überzeugungsarbeit notwendig! → v.a. im Schulumfeld (KollegInnen, Eltern) → Ängste nehmen!

### ExpertInnen Pädagogische Hochschulen/Universitäten

(Ergebnisse von 2 Gruppen zusammengefasst)

- Was heißt „vollwertige Beschäftigung“? Das Wort „vollwertig“ wird als störend empfunden.
- Wunsch nach einer teamorientierten Pädagogik: Das Team gleicht aus! (Stärken/Schwächen)
- Wir haben kein inklusives Bildungssystem! Erst wenn wir nicht mehr darüber reden müssen, besteht ein inklusives Bildungssystem.
- Barrieren:
  - baulich
  - im Kommunikationsbereich
- Ebenen: Dienstgeber, SchülerInnen, KollegInnen, SchulpartnerInnen
- Frage ist in einem realen inklusiven Bildungssystem obsolet (defizitärer Ansatz) → Veränderung der Geisteshaltung notwendig! → Wie kommen wir dort hin?

Assistenz!



### Personalvertretungen

(AHS, BMHS, APS, Berufsschulen)

- Bauliche Gegebenheiten als Problem
- Administrative Tätigkeiten

[Anmerkung: Frage 2 und Frage 3 wurden von Seiten der LandesschulinspektorInnen nicht beantwortet, da es zu einem Fehler bei der Frageausgabe kam. Es wurden die Fragestellungen 4 und 5 bearbeitet, die an späterer Stelle angeführt werden].

### 3. Aufgabenbereiche, in denen Lehrende mit Behinderungen eingesetzt werden könnten

#### **Sozialministeriumservice, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Behindertenanwaltschaft**

- Die Fragestellung selbst wird als problematisch erachtet, da sie defizitorientiert erscheint. Sie sollte daher umgedreht werden: Wie sind die Rahmenbedingungen zu gestalten, um Menschen mit Behinderungen die Beschäftigung zu ermöglichen? Strukturen müssen sich anpassen oder geändert werden, nicht aber Menschen mit Behinderungen!
- Bei richtigen Rahmenbedingungen: in allen Bereichen!

#### **ExpertInnen Pädagogische Hochschulen/Universitäten**

(Ergebnisse von 2 Gruppen zusammengefasst)

- Gruppe gefällt Art der Fragestellung nicht: Lehrende mit Behinderungen sollten in allen Bereichen arbeiten dürfen. Problematisch ist, dass die dafür notwendige Geisteshaltung vieler Personen (siehe Beantwortung von Frage 1), (noch) nicht gegeben ist.
- Kompetenz-/“Potentialorientierung“ ist gefragt!

#### **Personalvertretungen**

(AHS, BMHS, APS, Berufsschulen)

- Einsatz in allen Bereichen, aber mit Spezialisierung (Jede Person hat ihre Stärken/Fähigkeiten).
- Wenn Inklusion stattfinden würde, müssten mehr Ressourcen verwendet werden (Ressourcenexplosion?)
- Gelungene Inklusion sensibilisiert und baut Barrieren ab → Lehrende mit Behinderungen als ExpertInnen

## 4. Wünsche, damit Menschen mit Behinderungen ein Lehramtsstudium regulär absolvieren und als vollwertige Lehrende arbeiten können

### Gruppe 1 (heterogen)

- Universitäten/Pädagogische Hochschulen sind Institutionen mit Vorbildcharakter. Umdenkprozesse sollten von dort ausgehend beginnen.
- Es soll keine bundeseinheitliche Regelung geben: Autonomie anstelle von zentralen Vorschriften!
- Die von den Pädagogischen Hochschulen zu tragende Verantwortung (bei der Aufnahme von BildungsaspirantInnen mit Behinderungen) wird als unadäquat angesehen. →Vorschlag: pro Pädagogischer Hochschule soll es ein Gremium geben, das Beratungen für StudentInnen mit Behinderungen anbietet.
- LehrerInnen, die schon länger im Schulbetrieb sind, haben keine inklusive Ausbildung und ggf. Angst, Vorbehalte etc. beim Thema SchülerInnen und LehrerInnen mit Behinderungen. Daher ist eine Fort- und Weiterbildung für „ältere KollegInnen“ sehr wichtig.

### Gruppe 2 (heterogen)

- Barrierefreiheit: räumlich sowie „in den Köpfen“ →neue Geisteshaltung bei Lernenden und Lehrenden
- Rechtsanspruch auf Persönliche Assistenz
- Diskussion in der Gruppe: Abschaffung der Sonderschulen
- Fehlende Ressourcen in der Praxis als Problem
- Neue LehrerInnenausbildung für ALLE gewünscht

### Gruppe 3 (heterogen)

- Infrastrukturelle Hilfen für Menschen mit Behinderungen beim Studium. Sie sollen nicht zu Bittstellern werden!
- Praktika: Es muss klare Spielregeln von Beginn an geben!
- Arbeitsplatz: infrastrukturelle Unterstützung (menschlich: Assistenz, Supportpersonal; „technisch“: z.B. kleinere Klassen)

### Gruppe 4 (heterogen)

- Anlaufstelle für Lehrende, denen Unrecht während der Ausbildung und später widerfährt.
- Fördermodelle für „Ausbildungsbetriebe“ (ähnlich wie in Privatwirtschaft). Ungeklärt: Wie?
- Ausreichend Ressourcen (kontroverse Gruppendiskussion)
- Wer Hochschulreife hat, muss zugelassen werden.
- VolksschullehrerIn: muss alles können, ist für Klasse alleine verantwortlich →Wunsch nach Spezialisierung und Team-Teaching (sollte bereits in der Ausbildung Berücksichtigung finden)
- LehrerInnenteam: voneinander profitierende LehrerInnen + professioneller Austausch



## 5. Vorteile und Chancen eines inklusiven Bildungssystems mit Lehrenden mit Behinderungen

### LandesschulinspektorInnen

(als Vertretungen für LSR NÖ und Bgld. sowie SSR Wien)

- Was ist ein inklusives Bildungssystem insgesamt? → Klare Definition und Differenzierung von Beeinträchtigung (bzw. Behinderung)
- Chancen für SchülerInnen, LehrerInnen sowie für das System: Vorbild, Mut machen, Vielfalt der Handlungs- und Wahrnehmungsmöglichkeiten → anderer, „neuer“ Einsatz von Lehrenden → damit zusammenhängend: Frage nach Form der Anstellung sowie nach notwendigen Ressourcen
- Inklusion braucht Vielfalt an Qualifikationen, Persönlichkeiten und Ressourcen

### Gruppe 1 (heterogen)

Ein inklusives Bildungssystem beschleunigt den Inklusionsprozess

### Gruppe 2 (heterogen)

- „Geht nicht, gibt es nicht“ ist der Leitspruch.
- Inklusive Schulen ohne inklusive LehrerInnen ist ein Widerspruch. Es kann nur mit ihnen funktionieren.
- Kreativität, Wahrnehmung etc. erweitern sich wenn Lehrende mit Behinderungen im Lehrerteam sind.
- „Menschen sind nicht perfekt. ‚Perfekt‘ heißt übrigens Vergangenheit.“
- Die Erfahrung des „Andersseins“ ist notwendig, um sich selbst erkennen zu können“.

### Gruppe 3 (heterogen)

- Lehrende mit Behinderungen sind ‚role models‘ für KollegInnen und SchülerInnen.
- Vielfalt = Reichtum = Bereicherung = Normalität
- Bewusstmachung von Stärken und Schwächen ALLER Beteiligten.
- Es gibt viele Wege, um Herausforderungen zu meistern.

### Gruppe 4 (heterogen)

- Begabungen verschwinden nicht in der Sackgasse.
- Jede Person hat ihren Platz im Team.
- Viele Berufsgruppen tragen zum Gesamterfolg bei.

## 6. Offene/unbeantwortete Fragestellungen

### LandeschulinspektorInnen

(als Vertretungen für LSR NÖ und Bgld. sowie SSR Wien)

- Spezifizierung der Eignungsvoraussetzungen (beim PH-Zugang) für LehrerInnen
- Lehrerdienstrecht NEU: Ergänzungen notwendig → v.a. Flexibilität
- Anwesenheit der PädagogInnen: mind. 30 Stunden?
- Ressourcen: für Assistenz, zusätzliche Planstellen → Ministerien gefragt: BMBF, BMASK, BMF, BMG

### Gruppe 1 (heterogen)

- Kosten-/Ressourcenfrage: Wer bezahlt ein inklusives Bildungssystem
- Eigentlich sind alle diskutierten Fragen in Hinblick auf ihre Umsetzung offen geblieben.

### Gruppe 2 (heterogen)

- Zulassungsverfahren an Pädagogischen Hochschulen: Sie sind völlig zu überdenken, da damit Exklusion per se geschieht.
- Es fehlt ein Aufgabenprofil für LehrerInnen: Was macht eine/n gute/n LehrerIn aus?
- Lehrende mit Behinderungen: Es gibt weder Fakten, Daten, noch Zahlen

### Gruppe 3 (heterogen)

- Ressourcenfrage
- Schutzgedanken seitens der Eltern mit Kindern mit Beeinträchtigungen (Schwierigkeit des „Loslassens“ → vermutlich noch schwerer als bei Eltern mit gesunden Kindern)

### Gruppe 4 (heterogen)

- Visionen sind schön. Sie sollten aber nicht auf dem Rücken der LehrerInnen und SchülerInnen ausgetragen werden!
- Ressourcen sollten von der Politik zur Verfügung gestellt werden. Es muss klare Aus- und Zusagen geben.
- Teamfähigkeit im Lehrberuf sollte großes Ziel sein.

## 7. Zusammenfassung der Ergebnisse

### 7.1 Landesschulräte/Stadtschulrat

- Über die gesetzliche Vorgabe der Möglichkeit der Inanspruchnahme abweichender Prüfungsmethoden kann die mangelnde Eignung während des Studiums kompensiert werden.
- Befürworten stark die Zur-Verfügung-Stellung von Assistenzleistungen, da sie dadurch ein Lehren als möglich erachten + Forderung nach zusätzlichen Planstellen → Ministerien gefragt: BMBF, BMASK, BMF, BMG
- Die Schulaufsichtsbehörde schließt aus, dass alle Menschen mit Behinderung (unabhängig von der gesundheitlichen Einschränkung) fähig sind, zu unterrichten (z.B. psychische Behinderungen).
- Die Erbringung der vollen Arbeitsleistung (ggf. mit Assistenz) ist notwendig.
- Forderung der umfassenden Barrierefreiheit bei Zulassung, Ausbildung und Anstellung
- Neue Möglichkeiten des Einsatzes von Lehrenden mit Behinderungen sollen geschaffen werden (und Frage nach der Form der Anstellung gehört geklärt). Hierfür braucht es entsprechende gesetzliche und finanzielle Rahmenbedingungen.
- In Lehrenden mit Behinderungen werden Chancen für SchülerInnen und Lehrenden sowie für das gesamte System gesehen (Vorbildcharakter, Vielfalt an Handlungs- und Wahrnehmungsmöglichkeiten).
- Inklusion braucht Vielfalt an Qualifikation, Persönlichkeiten und Ressourcen
- Unklarheiten bei den Eignungsvoraussetzungen beim PH-Zugang
- Lehrerdienstrecht NEU: Ergänzungen notwendig (v.a. Flexibilität)
- Diskussion über Anwesenheit der PädagogInnen an Schulen (mind. 30 Stunden)?

### 7.2 PHs/Universitäten

- Fordern stark Assistenz/Unterstützung bei Zulassung, Ausbildung und Anstellung von Menschen mit Behinderungen ein.
- Zulassung: Die Verordnung eröffnet zwar einerseits Möglichkeiten, beinhaltet aber zu wenige Verbindlichkeiten (bezüglich Eignungskriterien und zu treffender Ausgleichsmaßnahmen). Jede PH kann selbst entscheiden. Dies bringt Chancen und Risiken mit sich. Die PHs wünschen sich vom Gesetzgeber Rechtssicherheit und institutsübergreifende, verbindliche Lösungen. Sie fühlen sich gewissermaßen im Stich gelassen und wissen nicht, welche Eignungskriterien für den Lehrberuf festgelegt werden sollen. Zudem gäbe es keine barrierefreien Eignungsverfahren. Es trat auch die Idee der „positiven Diskriminierung“ bei der Zulassung zum Studium auf (z.B. zusätzliche Punktevergabe aufgrund des Vorliegens einer Behinderung).  
Als fehlend konstatiert wird eine Lobby, die sich dem Thema der Zulassung annimmt. Es gibt hier vereinzelt Arbeitsgruppen, die zudem ohne Mitglieder der Zielgruppe – meist unabhängig voneinander - arbeiten.
- Unterstreichen die Wichtigkeit einer neuen „Geisteshaltung“: Weg von der Defizit- hin zur Kompetenzorientierung. Ziel ist eine „Willkommenskultur“.
- Ausbildung und Anstellung: Forderung nach individuellen Curricula, umfassender Barrierefreiheit (z.B. Schulgebäude, in „Köpfen“, in Kommunikation etc.) bei Dienstgeber, SchülerInnen, KollegInnen und SchulpartnerInnen sowie dem Wohlwollen von EntscheidungsträgerInnen, AspirantInnen mit Behinderungen für den Lehrberuf auszubilden und anzustellen.
- Teamorientierte Pädagogik: Ausgleich von „Schwächen“/Schwierigkeiten durch die gesamte Lehrerschaft

### 7.3 SMS/BKA/BMBF/Behindertenanwaltschaft

- Frage der Umsetzung von vorbildlichen bestehenden Gesetzen bei der Zulassung an PHs
- Zu wenige Vernetzungen zwischen PHs und Universitäten.
- Fehlende Evaluierungsverfahren
- Ausbildung und Anstellung von Lehrenden mit Behinderungen sicherstellen
- Barrierefreiheit und Assistenzleistungen bei Ausbildung und Anstellung sowie deren Finanzierung gewährleisten
- Akzeptanz von allen Beteiligten gefordert
- Überzeugungsarbeit im Schulumfeld leisten

### 7.4 Personalvertretungen

- Offizielle Zugangshindernisse zum Studium sind nicht bekannt.
- Es gibt kaum Erfahrungen mit der Zielgruppe und kaum Bewerbungen für den Beruf.
- Aufnahme von Lehrenden mit Behinderungen in den Dienst würde viele positive Aspekte mitbringen (z.B. Sensibilisierung, Abbau von Barrieren)
- Forderung der Auflösung von starren Systemen – hin zu Team-Teaching, Spezialisierungen und Inklusion
- Herstellung von Barrierefreiheit
- Stärken-Fokussierung von Lehrenden mit Behinderungen und Möglichkeit der Spezialisierung und Einsatz in Aufgabenbereichen bzw. Fächern
- Für die Umsetzung der geforderten Maßnahmen sind mehr Ressourcen notwendig!

### 7.5. Ergebnisse aus heterogenen Gruppen

- Wunsch nach Autonomie der Bildungseinrichtungen anstelle von zentralen Vorschriften
- Hochschuleinrichtungen mit Vorbildcharakter, an denen selbst ein Umdenkprozess in Richtung Inklusion stattfinden soll („neue Geisteshaltung“)
- Wunsch nach einem Gremium an jeder Pädagogischen Hochschule, das Studierende mit Behinderungen beratend unterstützt (bei jeglichen Problemen und Erfahrungen)
- Forderung nach einer inklusiven LehrerInnenausbildung für alle (auch von bereits eingesetzten Lehrenden)
- Barrierefreiheit: v.a. „in den Köpfen“
- Rechtsanspruch auf Persönliche Assistenz
- Zwiespältige Diskussion bezüglich der Abschaffung von Sonderschulen
- Forderung nach mehr Ressourcen, um Handlungsspielräume zu bekommen
- Infrastrukturelle Unterstützung am Bildungsstandort (menschlich: Assistenz, Supportpersonal; „technisch“: z.B. kleinere Klassen)
- Überlegung von „Fördermodellen“ für Bildungseinrichtungen, um Anreize für die Aufnahme zu schaffen
- Möglichkeit der Spezialisierung von Lehrkräften (auf spezifische Fächer)
- Team-Teaching und professioneller Austausch unter Lehrenden (Teamgedanke bei Lehrenden stärken)
- Ein inklusives Bildungssystem beschleunigt den Inklusionsprozess
- Eine inklusive Schule ohne inklusiven Lehrenden ist ein Widerspruch.
- Erweiterungsmöglichkeiten von Fähigkeiten durch Diversität im Lehrerteam (z.B. von Kreativität, Wahrnehmung etc.)
- Diversität leben (Vielfalt=Reichtum=Bereicherung=Normalität; Bewusstmachung von Stärken und Schwächen aller Beteiligten)
- Lehrende mit Behinderungen als ‚role models‘ für KollegInnen, angehende Lehrende und SchülerInnen