

veranstaltet von



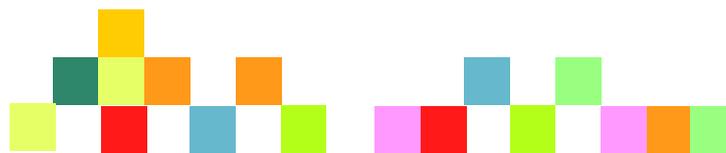
**gemeinnützige GmbH**  
Colbestraße 9, 10247 Berlin

## Dokumentation

### **Fachtag Inklusion**

Inklusion und Bildung – Wie organisieren wir Bildungsprozesse zum Thema Inklusion in unserer täglichen Arbeit?

22. Juni 2018



Unterstützt durch



Jugendamt  
Friedrichshain-Kreuzberg



# Inhalt

1	Programmablauf Fachtag Inklusion.....	4
2	Einleitung.....	6
3	Eröffnungsreferat „Zwischen inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion“ von Prof. Dr. Birgit Behrisch.....	7
4	Der Blick in die Praxis – Drei Arbeitsgruppen zum Thema Inklusion und Bildung .....	9
4.1.	Arbeitsgruppe 1: Eigene Anteile am Gelingen inklusiver Lernprozesse .....	9
4.2.	Arbeitsgruppe 2: Inklusion und Exklusion in gesellschaftlichen Bildungsprozessen.....	13
4.3.	Arbeitsgruppe 3: „Betroffene“ in Bildungsprozessen zu Beteiligten machen .....	17
	Anhang.....	21
I.	Übersicht der teilnehmenden Einrichtungen .....	21
II.	Präsentation des Eröffnungsreferats.....	23
III.	Handouts (optional) .....	33
	Impressum.....	35



# 1 Programmablauf Fachtag Inklusion

## Programm

08.45 – 09.15 Uhr	Ankommen und Kaffee
09.15 – 09.30 Uhr	Begrüßung und Einführung (Dr. Jürgen Grieger)
09.30 – 10.00 Uhr	Eröffnungsreferat „Zwischen inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion“ (Prof. Dr. Birgit Behrisch, Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin)
10.00 – 10.45 Uhr	Diskussion (Bianka Storm)
10.45 – 11.00 Uhr	Kaffeepause
11.00 – 12.30 Uhr	Parallele Arbeitsgruppen, Teil 1
12.30 – 13.30 Uhr	Mittagspause
13.30 – 14.30 Uhr	Parallele Arbeitsgruppen, Teil 2
14.30 – 15.15 Uhr	Kurzberichte aus den Arbeitsgruppen und Diskussion (Monika Laut-Zimmermann)
15.15 – 15.30 Uhr	Ausblick und Verabschiedung (Caroline Servais)
anschließend	Ausklang bei Kaffee und Kuchen

## Parallele Arbeitsgruppen

### Arbeitsgruppe 1 – Eigene Anteile am Gelingen inklusiver Lernprozesse

Bianka Storm, Geschäftsführerin oXymoron GmbH, Kunsttherapeutin M.A. und Coach; Marta Baltar Freire, Leiterin FamoX Familien- und Bildungszentrum

Ausgehend von der Idee, dass Inklusion nicht angeordnet sondern nur gelebt werden kann, reflektieren wir im Workshop unsere eigenen biografischen Erfahrungen mit Fremdheit und Inklusion. Welche Auswirkung hat unser Erleben auf unsere inneren Bilder und wie können durch Irritationen Veränderungen angeregt werden?

Wir erkunden den Einfluss des Erfahrungswissens auf unsere Einstellungen und unser Handeln im aktuellen professionellen Alltag und entwickeln Ideen, wie inklusives Lernen gelingen kann. Dazu arbeiten wir kreativ mit verschiedenen aktivierenden Methoden.

## **Arbeitsgruppe 2 – Inklusion und Exklusion in gesellschaftlichen Bildungsprozessen**

Monika Laut-Zimmermann, Facherzieherin für Integration; Dr. Jürgen Grieger, Geschäftsführer oXymoron GmbH

Inklusion bedeutet vielerlei: Bedeutet Hereinholen und Teilhabe, bedeutet inklusive Bildung und Bildung für Inklusion, bedeutet aber auch Möglichkeiten der Selbstbestimmung zu schaffen, in der jedem Einzelnen die Entscheidung zur Inklusion oder Exklusion freisteht. Denn: Einen Weg kann erst verweigern, wer ihn auch gehen kann.

In dieser AG blicken wir auf die Potenziale gesellschaftlicher Bildungsprozesse für Inklusion und Exklusion. Nach einem kurzen Input diskutieren wir zunächst Fragen nach dem Zugang zu und dem Ausschluss von Bildung. Dann untersuchen wir exemplarisch, ob die Forderung nach (mehr) Inklusion durch Bildung möglicherweise in einen Konflikt mit individueller Selbstbestimmung und Selbstbehauptung gerät. Schließlich kann mit Blick auf soziale Ungleichheit auch danach gefragt werden, ob ein generalisierter Anspruch nach Inklusion durch Bildung überhaupt sinnvoll erscheint.

## **Arbeitsgruppe 3 – „Betroffene“ in Bildungsprozessen zu Beteiligten machen**

Caroline Servais, Referentin der Geschäftsführung, Koordinatorin Netzwerk Inklusion; Madlen Fler, Office Managerin; Sina Thomsen, Studentische Mitarbeiterin

Als Fachkräfte setzen wir uns für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Leben in der Gesellschaft ein. Wir arbeiten an unserer eigenen Haltung, entwickeln Fortbildungsangebote, vernetzen uns mit anderen Fachkräften oder strukturieren Organisationsprozesse um. Dabei werden sogenannte „Betroffene“ häufig weder in Planungs- und Durchführungsprozesse einbezogen noch nehmen sie an den Bildungs- und Vernetzungsangeboten teil.

In dieser AG erarbeiten wir am Beispiel der Organisation von Bildungsangeboten wie dem Fachtag Inklusion, dem Netzwerk Inklusion Friedrichshain oder Weiterbildungsangeboten, wie Betroffene zu Beteiligten gemacht werden können: Wie können wir Bildungsprozesse inklusiv und partizipativ gestalten? Wie gewinnen wir für Angebote einen vielfältigen Teilnehmer\*innenkreis? Wie können wir den Prozess der Inklusion insgesamt inklusiver gestalten?

## 2 Einleitung

Die ethisch-politische Forderung nach (mehr) Inklusion in allen gesellschaftlichen Bereichen erzeugt Handlungsdruck. Die Wissenschaft hat den Auftrag neue Erkenntnisse zur Inklusion zu erlangen. Die Praxis ist aufgefordert Teilhabe von allen Menschen zu ermöglichen. Die Umsetzung von Inklusion bedingt vielfältige Bildungsprozesse der Beteiligten – von der Reflexion über die eigene Haltung bis hin zur Vernetzung im Sozialraum.

Diese Überlegungen bildeten den Rahmen des Fachtages Inklusion, der nun zum dritten Mal von der oXymoron GmbH im FamoX Familien- und Bildungszentrum veranstaltet wurde. Wie in den Jahren 2014 und 2016 bot der diesjährige Fachtag wieder ein Forum für den fachlichen Austausch und die inhaltliche Auseinandersetzung mit Teilaspekten der Inklusion. Die Bearbeitung des Schwerpunktes „Inklusion und Bildung“ wurde von der Frage geleitet, wie Bildungsprozesse zum Thema Inklusion in der täglichen Arbeit organisiert werden können.

Eingeladen waren all diejenigen, die gemeinsam Verantwortung für die Umsetzung von Inklusion übernehmen wollen, um so ein chancengerechtes Lebensumfeld für alle Menschen im Sozialraum zu ermöglichen. Dieser Einladung folgten zahlreiche Praktiker\*innen, Expert\*innen und Interessierte, vor allem aus dem sozialen und hier insbesondere pädagogischem Bereich.

Nach einem anregenden Vortrag von Frau Dr. Birgit Behrlich von der Katholischen Hochschule Berlin, in dem sie Bildung und Inklusion wechselseitig in Beziehung setzte, wurden in Arbeitsgruppen unterschiedliche Themen theoretisch und praktisch bearbeitet. Die Vielfältigkeit der Teilnehmenden und der durch sie vertretenen Einrichtungen und Institutionen inspirierte dabei einen angeregten Austausch über Möglichkeiten und Grenzen von Inklusion. Der Fachtag machte vielen Teilnehmenden deutlich, dass Inklusion als fortwährender Prozess verstanden werden sollte und Fragen meist nicht abschließend beantwortet werden können.

Die Zusammenfassung des Einführungsreferats sowie die Ergebnisse aus den einzelnen Arbeitsgruppen wurden in dieser Dokumentation zusammengetragen und sollen zu einer weiteren Beschäftigung mit diesen oder anderen Teilaspekten anregen.

### 3 Eröffnungsreferat „Zwischen inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion“ von Prof. Dr. Birgit Behrisch

Auch in diesem Jahr eröffnete Prof. Dr. Birgit Behrisch mit einem Referat den Fachtag Inklusion (siehe Folien im Anhang). Frau Behrisch griff die Leitfrage des Fachtages auf, wie Bildungsprozesse zum Thema Inklusion in der täglichen Arbeit organisiert werden können. Wie der Titel des Vortrages deutlich macht, betrifft die Diskussion um Inklusion im pädagogischen Handeln mehrere Dimensionen, hier z.B. einerseits den Prozess der Bildung selbst und wie dieser inklusiver gestaltet werden kann. Auf der anderen Seite kann auch die Bildung zu mehr Inklusion beitragen.

Innerhalb der inklusionspädagogischen Debatten haben sich in den vergangenen Jahren unterschiedliche Richtungen entwickelt, die weitere Fragen für die Praxis aufwerfen. So ist inzwischen klar, dass Inklusion über die Integration von Kindern mit und ohne Behinderung hinausgehen muss. Die Widersprüche zwischen den Ansätzen der integrationspädagogischen Debatte und ihrem Anspruch auf eine De-Kategorisierung und damit auch De-Segregation stehen aber weiterhin der Pädagogik der Vielfalt gegenüber, die für eine intersubjektive Anerkennung zwischen gleichberechtigten Verschiedenen plädiert. Daraus entsteht folgendes Dilemma: Verschiedenheit und Vielfältigkeit sollen zum einen anerkannt und sichtbar gemacht werden, zum anderen soll jedoch vermieden werden von „den anderen“ zu sprechen und auf diese Weise Differenz zu (re-)produzieren. Für das pädagogische Handeln bedeutet dies, zwischen Anerkennung und De-Kategorisierung zu balancieren und ein Gleichgewicht zu schaffen.

Prof. Dr. Birgit Behrisch verwies darauf, dass pädagogisches Handeln den Anspruch hat, generell inklusiv gestaltet zu werden. Exklusion kann erst überwunden werden, wenn die Zuständigkeit für alle Menschen besteht, sich für Gleichwertigkeit im Hinblick auf Menschenrechte stark gemacht wird, Heterogenität in unserer Gesellschaft wert geschätzt wird und in Zukunft auch Momente der Ungewissheit ausgehalten werden können. Pädagogik als inklusive steht vorrangig für die Gestaltung einer Gemeinschaft und zieht diese, der individuellen Förderung und Anpassung des Menschen vor.

Für die Praxis ergeben sich unter anderem für folgende zwei Handlungsfelder Möglichkeiten, um diese Erkenntnisse umzusetzen. Einerseits soll auf der Ebene der Organisationsentwicklung dazu beigetragen werden, dass (multiprofessionelle) Teams zu einer Verantwortungsgesellschaft

zusammenwachsen. Andererseits muss der Bereich Demokratieförderung und Partizipation als Grundlage für eine inklusive Gemeinschaft gestärkt werden.

## 4 Der Blick in die Praxis – Drei Arbeitsgruppen zum Thema Inklusion und Bildung

### 4.1. Arbeitsgruppe 1: Eigene Anteile am Gelingen inklusiver Lernprozesse (Bianka Storm, Marta Baltar Freire)



Inklusion kann nicht angeordnet, sondern nur gelebt werden. Im Laufe unserer Biographie machen wir unterschiedliche Erfahrungen mit neuen, für uns fremden Personen und Situationen, die innere Bilder und Einstellungen entstehen lassen. Diese prägen unseren Umgang mit Fremdheit und spielen eine zentrale Rolle für ein inklusives Handeln im beruflichen Alltag. Ein professionelles inklusives Handeln setzt voraus, dass Fachkräfte ihren eigenen Umgang

mit Fremdheit bewusst wahrnehmen und reflektieren. Dementsprechend setzte der Workshop seinen Schwerpunkt auf kreative Selbsterfahrungsmethoden und gemeinsame Reflexion. Dadurch erhielten die Teilnehmenden verschiedene Impulse, wie inklusives Lernen gefördert werden kann. An dem Workshop nahmen vor allem Fachkräfte aus dem Bereich der Kita und Familienförderung teil. Nach einem ersten Kennenlernen und einer Übung zum Thema Wahrnehmung, startete der Workshop mit einem kurzen Input zur inhaltlichen Orientierung.

In Anlehnung an die Texte von Schäffter<sup>1</sup> erfolgte zunächst die Betrachtung des Begriffs Fremdheit als ein Beziehungsmodus. Sie ist keine feste Eigenschaft, sondern entsteht an der Grenze zwischen „Innen“ und „Außen“, ist historisch gebunden und abhängig von personaler und sozialer Identität. Auf dieser Grundlage kann die Wahrnehmung von Fremdheit sehr unterschiedlich sein. Differenzen können beispielsweise als Grenzlinie, Kontaktstelle, Berührungsfläche, Informationsquelle, Spannungsgefälle, Konfliktfeld oder Erfahrungshorizont

---

<sup>1</sup> Schäffter, O.: Lernen als Passion. Leidenschaftliche Spannung zwischen Innen und Außen.

In: Heger, R.-J./Mantey, H. (Hrsg.): Lern-Liebe. Über den Eros beim Lehren und Lernen. Weinheim 1993, S. 291-321.

Schäffter, O.: Irritation als Lernanlaß. Bildung zwischen Helfen, Heilen und Lehren.

In: Krüger, H.H. (Hrsg.): Bildung zwischen Markt und Staat. Opladen 1997, S. 691-708.

Schäffter, O.: Modi des Fremderlebens. Deutungsmuster im Umgang mit Fremdheit.

Erstmalig erschienen in: Schäffter, O., Das Fremde. Erfahrungsmöglichkeiten zwischen Faszination und Bedrohung. Opladen (Westdeutscher Verlag) 1991, S. 11-42.

Schäffter, O.: Das Fremde als Lernanlass. Interkulturelle Kompetenz und die Angst vor Identitätsverlust.

In: Brödel, R. (Hrsg.): Erwachsenenbildung in der Moderne. Opladen 1997, S. 91-129.

erlebt werden und somit erhalten die Erfahrungen unterschiedliche Bedeutungen. Dabei bedienen sich die Menschen unterschiedlicher Ordnungskonzepte, die ihnen Verständnis, Orientierung, Vorhersehbarkeit und gewisse Beherrschbarkeit in der Erfahrung mit Fremdheit ermöglichen. Fremdheit kann z. B. als Resonanzboden, als Negation von Eigenheit, als Ergänzung oder als Komplementarität gedeutet werden.

Nach Holzbrecher<sup>2</sup> geht es bei den Erfahrungen des Fremderlebens vor allem darum, einen dialogischen Zwischenraum zu schaffen und zu gestalten. Grundvoraussetzungen für die Entwicklung eines professionellen Handelns sind die Bereitschaft sich einzulassen und die Offenheit für Veränderung. Wichtig dabei ist, die eigenen Wahrnehmungen, Bilder und Deutungen nicht mit der Realität zu verwechseln und mögliche Ambivalenzen auszuhalten. Es geht um die Gestaltung dieser Kontaktflächen und das erfolgt nur, wenn Differenzen erkannt und anerkannt werden. Auch die Dimensionen und Spannungen zwischen Wahrnehmung, Reflexion und Handlung sollen ebenfalls erkannt und gestaltet werden. Dabei betont Holzbrecher die Rolle von Irritationen im Lernprozess. Lernen ist Grenzüberschreitung und heißt immer Auseinandersetzung mit (bislang) Fremdem. Irritationen können dann Auslöser für Aneignungsprozesse und Anlass zum Lernen werden. Allerdings führt nicht jede Irritation zu einem Lernprozess. Die Auseinandersetzung mit Fremdheit kann abgewehrt werden, z.B. durch Unterdrückung des Signals (Bagatellisierung, Banalisierung).

Irritationsfähigkeit und Fehlerfreundlichkeit sind eng miteinander verbunden und dienen als Basis für das Lernen (sowohl personal als auch organisatorisch). In ihrer reflexiven Funktion hinterfragt die Irritation die Erwartungsstrukturen und kann zum Ausgang der Selbstveränderung genutzt werden. Als erste Selbsterfahrungs- und Reflexionsübung wurden die Teilnehmenden eingeladen in Gruppen von 3 bis 4 Personen gemeinsame Bilder zu erstellen. Zunächst malten sie nur in der für sie vorgesehenen Fläche des Papiers und Schritt für Schritt wurden sie angeleitet in Kontakt mit der Fläche der jeweiligen anderen zu treten. Daraus entstanden gemeinsame Bilder. Bei der anschließenden Reflexion haben sich die Teilnehmenden über folgende Fragen ausgetauscht:

- ✓ Wie ist es mir mit meiner eigenen Fläche gegangen?
- ✓ Mit wem bin ich zunächst im Kontakt gekommen?
- ✓ Wie habe ich die Grenzen wahrgenommen?
- ✓ Wie war es als wir uns in der gemeinsamen Fläche begegnet sind?
- ✓ Was kann diese Übung über unsere Einstellungen im Umgang mit Fremdheit sagen?

---

<sup>2</sup> Holzbrecher, A.: Interkulturelles Lernen: Die Wahrnehmung des Anderen als pädagogische Herausforderung; Zur Gestaltung interkultureller Zwischenräume. Zeitschrift der DVPB NW: Politisches Lernen 17. Jg. (1995) H. 3-4, S. 47-60.

Beim Malen der eigenen Fläche haben die Teilnehmenden die Möglichkeit sie selbst zu sein, ihr eigenes Tempo zu halten und selbst Entscheidungen zu treffen, damit wird häufig ein Wohlgefühl verbunden. Die Begegnung mit den anderen und die Gestaltung des Beziehungsraums wurde unterschiedlich beschrieben. Einige fanden es spannend und nahmen es als eine angenehme Provokation wahr. Andere fanden es verunsichernd und herausfordernd, eine Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden. Sie hoben dennoch hervor, dass etwas Gemeinsames nur durch gelebte Kooperation entstehen kann.



In der darauffolgenden Übung ging es vor allem darum, Irritationen selbst zu erfahren und sie als Anlass für Veränderungsprozesse zu reflektieren. Dies erfolgte anhand eines Kartenspiels. Das Spiel wurde an verschiedenen Tischen gespielt und an jedem Tisch gab es leicht veränderte Regeln. Allerdings wussten die Teilnehmenden nicht darüber Bescheid, da sie nur am Anfang des Spiels die Regeln ihres eigenen Tisches lesen konnten und während des Spiels nicht mehr miteinander sprechen durften. Nach jeder Runde wechselten einige Teilnehmende die Tische. Dies sorgte für Irritationen und Veränderungen.

Anschließend tauschten sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen im Spiel, anhand folgender Fragen aus:

- ✓ Was konnte beobachtet werden?
- ✓ Wie habe ich mich gefühlt in eine neue Gruppe zu kommen? Bzw. wie habe ich mich gefühlt als jemand neu in die Gruppe gekommen ist?
- ✓ Wie habe ich reagiert?
- ✓ Wie hat die Gruppe reagiert?
- ✓ Was hat sich beim zweiten Wechsel verändert?

Die Teilnehmenden stellten dabei fest, dass jede einzelne Person und auch die Tischgruppe unterschiedliche Reaktionen auf die Irritationen gezeigt haben. Dennoch fand überall ein Lernprozess statt.

Am Ende des Workshops tauschten sich die Teilnehmenden über ihre Erkenntnisse der Arbeitsphasen aus und entwickelten erste Ideen, wie inklusives Lernen in ihrem beruflichen Alltag gelingen kann. Sie hoben dabei hervor, dass der Blick auf den Beziehungsraum deutlicher geworden sei und wie wichtig es wäre, sich bewusst mit Begriffen auseinanderzusetzen. Vor allem die Selbsterfahrungsübungen haben dazu beigetragen, die eigene professionelle Rolle zu reflektieren. Darüber hinaus konnten sie sich vorstellen, die Selbsterfahrungsübungen ebenfalls für ihre Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu nutzen und waren über diese methodischen Anregungen sehr dankbar.

## 4.2. Arbeitsgruppe 2: Inklusion und Exklusion in gesellschaftlichen Bildungsprozessen (Monika Laut-Zimmermann, Jürgen Grieger)

Inklusion bedeutet vielerlei: Bedeutet Hereinholen und Teilhabe, bedeutet inklusive Bildung und Bildung für Inklusion, bedeutet aber auch Möglichkeiten der Selbstbestimmung zu schaffen, in der jedem Einzelnen die Entscheidung zur Inklusion oder Exklusion freisteht. Denn: Einen Weg kann erst verweigern, wer ihn auch gehen kann.

In dieser Arbeitsgruppe blicken wir auf die Potenziale gesellschaftlicher Bildungsprozesse für Inklusion und Exklusion. Dabei geht es zunächst um Fragen nach dem Zugang zu und dem Ausschluss von Bildung. Dann ist zu diskutieren, ob die Forderung nach (mehr) Inklusion durch Bildung möglicherweise in einen Konflikt mit individueller Selbstbestimmung und Selbstbehauptung gerät. Schließlich kann mit Blick auf soziale Ungleichheit auch danach gefragt werden, ob ein generalisierter Anspruch nach Inklusion durch Bildung überhaupt sinnvoll erscheint.

Das auf diese Weise kurz umrissene Thema wurde in der Arbeitsgruppe 2 wie folgt bearbeitet: Im ersten Teil ging es um die Einführung ins Thema. Zu diesem Zweck starteten wir mit sozialer Ungleichheit, mit einem aktiven Moment des Erlebens von Inklusion und Exklusion (sozusagen unerwartet): Die Teilnehmer\*innen erhielten vor Eintritt in den Seminarraum Karten mit Platznummern, wodurch eine Selektion und Allokation nach dem Zufallsprinzip erzeugt wurde. Im Seminarraum waren die Plätze nummeriert; es gab gute und schlechte Plätze, Einzel und Gruppenplätze mit und ohne Tische. Man blickte in unterschiedliche Richtungen, auch an die Wand und aus dem Fenster, und nur wenige Teilnehmer\*innen hatten in der ersten Reihe exklusiven Zugang zu dem, was 'vorne' passiert. Mit solcher Sitzordnung zeigten wir ein Video von Georg Schramm zu Chancenungleichheit<sup>3</sup>.

Irritation als Stimmung und Gefühl in der Gruppe wurde sodann Hintergrund für die Vorstellungsrunde, bei der die Teilnehmer\*innen eine dixit-Karte zogen und über ihre Assoziation zu Inklusion & Exklusion reflektierten. Erst hieran schloss sich als formaler Input ein Kurzreferat (Grieger) zum Thema Inklusion und Exklusion in Bildungsprozessen an. Kernpunkte waren: (a) Begriffsklärung und Bedeutung von Sozialer Inklusion und Exklusion; (b) soziale Bedeutung von Bildung von und für Individuen und Gesellschaft, insbesondere mit Blick auf Ressourcen, Normen und selektions- und Allokationsprozesse; (c) Inklusions- und

---

<sup>3</sup> Youtube-video: [https://www.youtube.com/watch?v=0\\_kC90\\_7odw](https://www.youtube.com/watch?v=0_kC90_7odw) („Georg Schramm über Chancenungleichheit“)



gegen Inklusion durch Bildung? Einmal Gewinner, nie mehr Verlierer? Sozialer Aufstieg durch Bildung – für wen? Bildung als Ware mit Preisen auf kapitalistischen Märkten – jede\*r ist ihrer/seiner Inklusion Schmied\*in?

Unter-Arbeitsgruppe 2: (Immer mehr) Inklusion als Zumutung: Konflikt mit individueller Selbstbestimmung und -behauptung?

In dieser AG ging es um individuelle Selbstbestimmung und -behauptung vor dem Hintergrund der Forderung nach (immer mehr) gesellschaftlicher Inklusion: Wer fordert was von wem? Wie überzeugend ist der normative (politische) Anspruch auf Inklusion in einer auf Differenzierung basierenden Leistungsgesellschaft? Wer soll und muss etwas tun? Was schert dies die bereits weitgehend Inkludierten? Warum sind Forderungen wie 'Sei dabei, mach mit!' und 'Lass' Dich inkludieren' vielleicht gut gemeint – und warum lösen sie trotzdem Befremden oder Ablehnung aus? Warum kann Mann/Frau mit guten Gründen auch nicht inkludiert sein wollen?

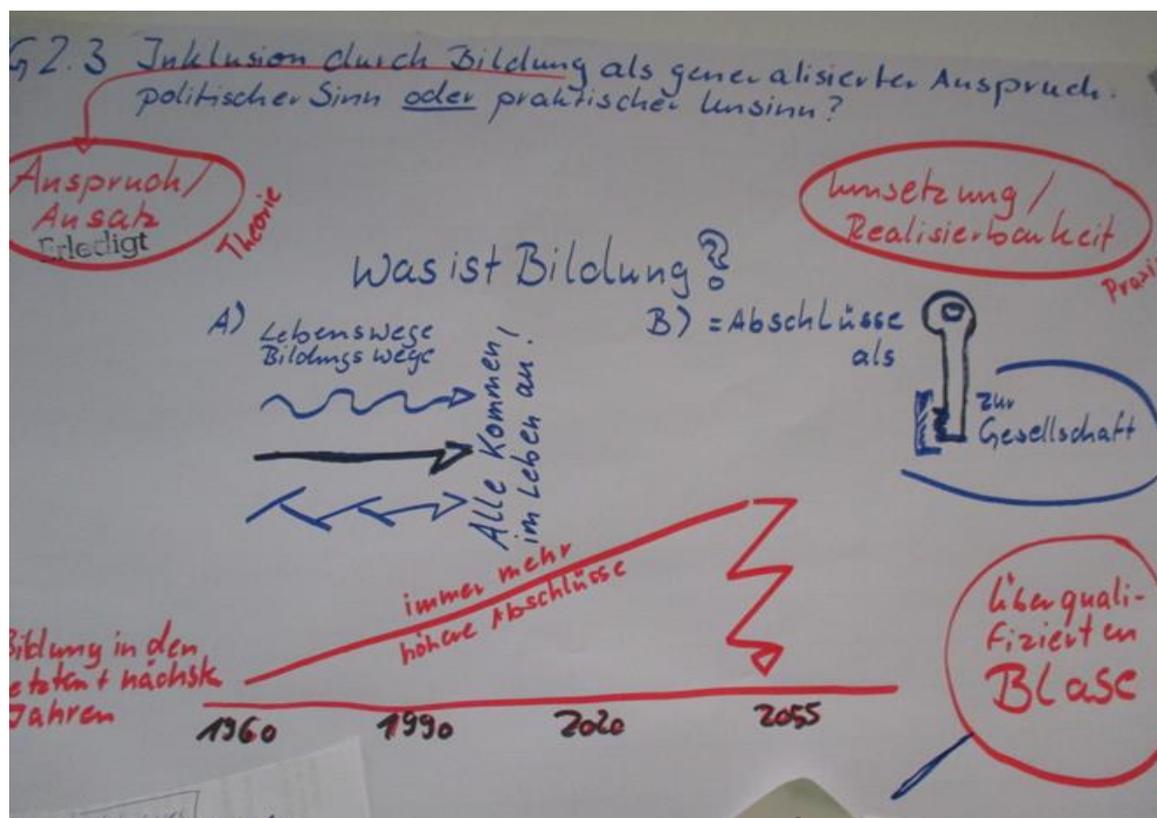


Abb.3: Ergebnisse der AG 3

Unter-Arbeitsgruppe 3: Inklusion durch Bildung als generalisierter Anspruch: Politischer Sinn oder praktischer Unsinn?

In dieser AG ging es um mögliche Widersprüche - Widersprüche zwischen dem allgemeinen und umfassend gedachten politischen Imperativ 'Inklusive Bildung machen!' und den vielfältigen

Hindernissen bei der praktischen Gestaltung von Inklusion in den Niederungen des alltäglichen Lebens: Kann inklusive Bildung ein Allheilmittel zur Überwindung von sozialer Exklusion sein – und wenn nein, warum nicht? Ist Inklusion durch Bildung grundsätzlich ein praktisch vernünftiges Konzept oder lassen sich auch Sachverhalte benennen, bei denen Inklusion an Grenzen von Sinnhaftigkeit stößt? Wenn ja, warum? Gibt es funktionale Alternativen zur Bildung als gesellschaftliches Inklusionsmittel Nr. 1? Ergänzend lautete die jeweilige Aufgabe, zeitlich parallel zur Diskussion in der Unter-Arbeitsgruppe ein Plakat als Dokumentation des Prozesses zu erstellen und dieses anschließend in ca. 2 bis 3 Minuten im Plenum vorzustellen. Hierbei wurde deutlich, dass vor allem finanzielle Ressourcen einen großen Einfluss auf die Diskussion um Inklusion und Exklusion ausüben und individuelle Selbstbestimmung einen Knotenpunkt im Gefüge zwischen Bildung und Inklusion darstellt. Offen blieb allerdings die Beantwortung der zu Beginn gestellten Frage, ob ein generalisierter Anspruch nach Inklusion durch Bildung als sinnvoll gewertet werden kann.

### 4.3. Arbeitsgruppe 3: „Betroffene“ in Bildungsprozessen zu Beteiligten machen (Caroline Servais, Madlen Fleer, Sina Thomsen)

Die Arbeitsgruppe 3 fokussierte sich auf die Planung von inklusiven Angeboten in der Erwachsenenbildung. Sie hatte zum Ziel, Aspekte in den Blick zu nehmen, die bezüglich der Organisation und Umsetzung in der Praxis Inklusion behindernd wirken können, um anschließend über mögliche Lösungsansätze zu diskutieren. Außerdem sollte eine praxisrelevante Checkliste erstellt werden, in die die Ergebnisse der Arbeitsgruppe einfließen sollten.

Die Relevanz des Themas wurde bereits in der Planung des Fachtages selbst spürbar. Der Fachtag selbst sollte ein inklusives Bildungsangebot darstellen, sodass das Thema Inklusion nicht nur inhaltlich erarbeitet, sondern auch auf die äußere Form der Veranstaltung übertragen werden konnte. Dies stellte die Organisierenden vor mehrere Herausforderungen. Somit schien es sinnvoll, auch den Fachtag als Beispiel zu wählen, um Hürden aufzuzeigen und aus eigenen Fehlern lernen zu können.

Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe kamen aus verschiedenen Kontexten, es beteiligten sich zum Beispiel Fachkräfte aus dem Jugendamt, Sozialarbeitende und Mitarbeitende aus Bildungsorganisationen, die durch ihre vielfältigen Erfahrungen sehr unterschiedliche Perspektiven in die Arbeitsgruppe einbringen konnten.

Durch einen kurzen Input (siehe Handout im Anhang), der einen historischen Überblick über die Entwicklung inklusiver Ansätze in der Erwachsenenbildung beinhaltete, erfolgte der Einstieg in die Thematik und es wurde diskutiert, inwiefern der Weg vom Zielgruppen-Interaktionskonzept zu einem mehrdimensionalen Integrationskonzept einen Fortschritt markiere [siehe Handout im Anhang]. Daraufhin wurde unter anderem an dem Beispiel der Website „Ramp-up.me“<sup>4</sup> herausgearbeitet, welche verschiedenen Dimensionen bei der Planung von Angeboten beachtet werden müssen. Diese Website bietet Hilfestellungen an, um Veranstaltungen in unterschiedlichen Kontexten barrierefrei zu planen und setzt sich dafür ein, dass Veranstalter\*innen vermehrt den Fokus darauf legen, dass alle Menschen egal ob auf der Bühne, als Teilnehmende oder auf Zuschauer\*innenrängen teilhaben können.

Hierbei kristallisierte sich heraus, dass vor allem die zwei Dimensionen „Organisation“ sowie „Planung und Durchführung“ in den Blick genommen werden sollten, um kreative Ansätze für eine inklusive Veranstaltungsplanung diskutieren zu können. Daher wurde die Arbeitsgruppe in

---

<sup>4</sup> Vgl. Website Ramp-up.me. Zuletzt abgerufen am 29.09.2018. Verfügbar unter: <https://ramp-up.me/>

zwei Gruppen aufgeteilt. Eine Hälfte der Teilnehmenden setzte sich damit auseinander, inwiefern Qualität, Kommunikation, Personalentwicklung, Preispolitik, Programmplanung und Vernetzung von Organisationen die Veranstaltungsplanung beeinflussen können [siehe Abb.1]. Die andere Hälfte der Arbeitsgruppe befasste sich mit den Ebenen Themenfindung, Konzipierung von Angeboten, Angebotspräsentation, Gestaltung von Lernarrangements und Evaluation im Rahmen der Planung und Durchführung von Angeboten und stellte die Frage danach, welche Rolle diese einzelnen Ebenen für die Umsetzung des Inklusionsgedankens in der Erwachsenenbildung spielen. Die verschiedenen Ebenen wurden im Vorfeld des Fachtages anhand von Fachliteratur<sup>5</sup> erarbeitet und stellten die Diskussionsgrundlage dar.

Es wurde kritisch betrachtet, welche Formen der Ausgrenzung in einzelnen Details der Planung von Veranstaltungen auftreten können und wie durch eine Fokussierung auf Diversität und reale Bedarfe inklusivere Angebote geschaffen werden können. Es entwickelte sich ein angeregter Austausch über Möglichkeiten, Dimensionen von Inklusion mit Inhalt zu füllen und es entstanden diverse Ideen, wie Einladungen, Referent\*innen, Thematiken und Didaktik für Angebote in der Erwachsenenbildung auf vielfältige Anforderungen abgestimmt werden können.

Ideen waren zum Beispiel, Bedarfe für die Themengestaltung explorativ bei unterschiedlichen Zielgruppen zu erheben, Informationen und Einladungen in einfacher Sprache zu verfassen und Selbsterfahrungen der Veranstaltenden zu initiieren. Abschließend wurden die Ergebnisse zusammengetragen und es wurde diskutiert, ob und inwieweit die Überlegungen der Arbeitsgruppe in die Praxis aufgenommen werden können. Das Ziel der Arbeitsgruppe eine Checkliste zu erstellen, wurde aus Gründen des Zeitmangels nicht erreicht. Es konnte jedoch durch die Ergebnisdokumentation eine Liste mit praktischen Hinweisen für die Organisierenden einer weiterbildenden Veranstaltung erstellt werden, die sich an die Überlegungen und Inhalte der Arbeitsgruppe anlehnt [siehe Tab. 1 und 2].

---

<sup>5</sup> Ditschek, E./Meisel, K.: Inklusion als Herausforderung für die Organisation. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 02/2012. Erwachsenenbildung inklusive, S.30-33.

Galle-Bammes, M.: Neue Perspektiven für die Programmplanung und Angebotsrealisierung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 02/2012. Erwachsenenbildung inklusive, S.34-36.

Papadopoulos, C.: Barrierefreiheit als didaktische Herausforderungen. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 02/2012. Erwachsenenbildung inklusive, S. 37-39.

Von Küchler, F.: Organisationen der Weiterbildung im Spannungsfeld von Exklusionsdynamik und Inklusion(szielen). In: Kronauer, M. (Hrsg.). Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart, S. 276-305.

<b>Dimension 1: Organisation</b>	
<b>Teil-Dimension</b>	<b>Praktische Implikation</b>
<b>Qualität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Konzept / Selbstverständnis</li> <li>ii. Flexible Anforderungen in Stellenbeschreibungen</li> <li>iii. Zeitmanagement der Mitarbeiter*innen</li> </ul>
<b>Kommunikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Leichte Sprache</li> <li>ii. Gestalterische Mittel</li> <li>iii. Zielgruppenspezifische Gestaltung von Angebotstexten</li> <li>iv. Barrierefreier Internetauftritt</li> <li>v. Leichte Verständlichkeit von Erklärungen, Wegbeschreibungen und Geschäftsbedingungen</li> <li>vi. Nutzung mehrerer Informationskanäle</li> </ul>
<b>Personalentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Haltung des Personals</li> <li>ii. Diversität im Team / Dozent*innen</li> <li>iii. Fort- und Weiterbildung des Personals (z.B. Schulung in interkultureller Kompetenz als Basis, spezifische Fortbildungsmaßnahmen)</li> <li>iv. Initiation von Selbsterfahrungen</li> <li>v. Kompetenzen aller Mitarbeiter*innen abfragen und einbringen</li> </ul>
<b>Preispolitik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Beteiligung des Systems der Behindertenhilfe, Bundesamt für Migration, Jobcenter, Fördermittel</li> </ul>
<b>Programmplanung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Nachfrageorientierung statt Angebotsorientierung (aktuell AO üblich, Prozesslogik, Förderung)</li> <li>ii. Bedarfsanalyse: explorativ mit Zielgruppen (nicht nur Konkurrenzanalyse), persönliche Gespräche</li> </ul>
<b>Vernetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Regionale Netzwerke (z.B. Behindertenhilfe, kommunale Ämter, öffentlich geförderte Erwachsenenbildung, Institutionen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich, Betriebe)</li> <li>ii. Sensibilisierung der Akteur*innen für Vielzahl möglicher Lernorte, Lernformen und Lernwege</li> <li>iii. Schlüsselfiguren identifizieren und nutzen</li> </ul>

**Tab.1: Praktische Implikationen für eine veranstaltende Organisation**

<b>Planung und Durchführung</b>	
<b>Dimension</b>	<b>Praktische Implikation</b>
<b>Themenfindung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Gemeinsamen Bildungsinteressen für Vielfalt von Teilnehmenden finden <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Vorhandene Angebote inklusiver gestalten</li> <li>2. Neue Angebote z.B. in Fachbereichen, in denen sich</li> </ul> </li> </ul>

	<p>inklusive Kurse besonders anbieten (mit flexiblen Lernprozessen und Tempo, z.B. Theater, Gestalten)</p> <p>3. Neue Angebote in bestimmten Angebotsformen (z.B. „Englisch in kleinen Schritten“)</p> <p>4. Weiterhin: exklusive Bildungsangebote / „Zielgruppenangebote“, die aber trotzdem so inklusiv wie möglich gestaltet sein sollten [vs. „idealisierter“ Inklusionsbegriff, totalitärer Anspruch von Inklusion]</p> <p>ii. Bedarfsanalyse</p>
Konzipierung von Angeboten	<p>i. Thematische Breite, Kontinuität, Transparenz und Durchlässigkeit des Kurssystems</p> <p>ii. Expert*innen in eigener Sache sprechen lassen, Vielfältigkeit der Referent*innen</p> <p>iii. Kreative Zielgruppendefinition (Englisch in kleinen Schritten)</p> <p>iv. Berücksichtigung verschiedener Wissensstände</p>
Angebotspräsentation / Einladungen	<p>i. Nicht das inklusive Angebotsformat, sondern der interessante Bildungsinhalt steht im Vordergrund</p> <p>ii. Attraktive Gestaltung eines Kursbesuches für vielfältige Teilnehmende (z.B. auch durch Risikominimierung, z.B. durch Rücktrittsrecht)</p> <p>iii. Verständliche und unmissverständliche Informationen über das Angebot (Ansprechpartner*in, leichte Sprache usw.)</p> <p>iv. Unterschiedliche Kontaktmöglichkeiten / Anmeldemöglichkeiten an „vertrauten Orten“</p> <p>v. Beratung</p> <p>vi. Abfragen von Bedarfen</p>
Gestaltung von Lernarrangements / Didaktik / inklusives Lernen	<p>i. Pädagogisch-konzeptionelle Einbeziehung der Bedürfnisse aller Teilnehmenden</p> <p>ii. Gewährleistung notwendiger Hilfestellungen</p> <p>iii. Unterstützung von individuellen Lernprozessen und – tempi (z.B. Teamteaching)</p> <p>iv. In zielgruppenspezifischen Kursen (z.B. Inklusion), Menschen als Expert*innen in eigener Sache mit einbinden</p> <p>v. Kursleitende moderieren das Erlernen von gegenseitigem Respekt</p> <p>vi. Lernbegleitung</p> <p>vii. Angemessenes Lehrmaterial (barrierefrei)</p>
Evaluation	<p>i. Beurteilung von Qualität inklusiver Lernprozesse durch Menschen mit Behinderungen / Benachteiligungen</p>

**Tab.2: Praktische Implikationen für die Planung und Durchführung von Veranstaltungen**

## Anhang

### I. Übersicht der teilnehmenden Einrichtungen

**Drop In e.V.**

Forum für interkulturelle und politische Bildung

**Eingliederungshilfe Treptow-Köpenick**

Amt für Soziales – Abteilung Soziales und Jugend

**Familienzentrum FUN**

Diakonisches Werk Berlin Stadtmitte e.V.

**Familienzentrum Menschenkinder**

Menschenkinder-Berlin gGmbH

**Gesundheitsamt/Kinder und Jugendgesundheitsdienst**

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg

**Grundschule Hausburg Schule**

Staatliche Europa-Schule Berlin SESB

**Jugendamt Friedrichshain-Kreuzberg**

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg

**Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin**

**Kinder- und Jugendbeteiligungsbüro Friedrichshain-Kreuzberg**

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg

**Kita Hopsemops**

Integrativ-Kita Hopsemops e.V.

**Kita Sonnenblume**

Kita Sonnenblume gGmbH

**oXymoron FamoX Familien- und Bildungszentrum**

Träger: oXymoron gemeinnützige GmbH

**oXymoron Kita Colbestraße**

Träger: oXymoron gemeinnützige GmbH

**oXymoron Kita Scharnweberstraße**

Träger: oXymoron gemeinnützige GmbH

**oXymoron Kita Stralauer Allee**

Träger: oXymoron gemeinnützige GmbH

**RAA Berlin e.V.**

Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie e.V.  
Elternpartizipation und Sprachförderung des Jugendamtes Friedrichshain Kreuzberg

**SEHstern e. V.**

Psychosoziale Beratung & Betreuung

**Temple-Grandin-Schule**

Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH

## II. Präsentation des Eröffnungsreferats



### Zwischen inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion



Katholische Hochschule  
für Sozialwesen Berlin

### Zwischen inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion – Wie organisieren wir **Bildungsprozesse** zum **Thema Inklusion** in unserer **täglichen Arbeit**?

Birgit Behrisch, Gastprofessur für inklusive Pädagogik, KHSB  
Fachtag Inklusion: FamoX – Familien- und Bildungszentrum  
22. Juni 2018

# Überblick

- I. Was ist inklusives pädagogisches Handeln?
- II. Pädagogik als inklusive
- III. Pädagogik und Soziologie
- IV. Kernelement von Bildungsprozessen  
täglicher Arbeit

Katholische Hochschule für Sozialwesen  
Berlin

I. Was ist inklusives pädagogisches Handeln?

Abbildung 2: Inklusionskompetenz als Fokussierung pädagogischer Grundkompetenzen



Sulzer; Wagner 2011

Birgit Behrich, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

<b>Faktor 1: Grundkompetenzen (<math>\alpha = 0,83</math>)</b>	I. Was ist inklusives pädagogisches Handeln?
Ich bin mir sicher, dass ich auch zu Kindern mit auffälligen Verhaltensweisen eine Beziehung aufbauen kann.	
Selbst wenn es in meiner Gruppe mehrere unruhige Kinder gibt, bin ich mir sicher, die nötige Gelassenheit bewahren zu können.	
Ich weiß, dass ich es schaffe, Jedes Kind, unabhängig von seinen Stärken und Schwächen, in seiner Entwicklung zu unterstützen.	
Ich weiß, dass ich zu den Eltern guten Kontakt halten kann, auch in schwierigen Situationen.	
Ich bin mir sicher, dass ich passende Methoden kenne, damit alle Kinder an meinen Aktivitäten und Bildungsangeboten teilhaben können.	
Ich bin mir sicher, dass ich kreative Ideen entwickeln kann, mit denen ich das Beste aus den mir vorgegebenen Rahmenbeding	<b>Werding; Schinnenburg (2016)</b>
<b>Faktor 2: Inklusionsrelevante Fachkompetenzen (<math>\alpha = 0,71</math>)</b>	
Ich bin mir der Vielfalt der Kinder bewusst.	
Ich reflektiere ständig mein Handeln und w sozialer Prägungen auf mein Handeln erken	
Ich bin mir darüber im Klaren, welche Ausw slerung auf die kindliche Entwicklung hat.	
Ich habe Fachwissen zu den individuellen Förderbedarfen der Kinder in der Einrichtung und kann entsprechend zu Ihrer Förderung beitragen.	
Ich verfüge über heilpädagogische Grundkenntnisse und erkenne, wann ich eine heilpädagogische Fachkraft hinzuziehen sollte.	
Ich bin sicher im Umgang mit individuellen medizinischen Bedürfnissen der Kinder in der Einrichtung.	
Ich kann als Teil eines interdisziplinären Teams meinen Teil zur Förderung der Kinder beitragen.	
Ich traue mir zu, zu erkennen, ob ein Kind sich seinem Alter entsprechend entwickelt.	

Birgit Behrich, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

I. Was ist inklusives pädagogisches Handeln?

Inklusion bedarf einer Definition: Verschiedene Traditionen und Strategien der Begriffsbestimmung

Integrationspädagogik und Vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung (Anti-Bias)

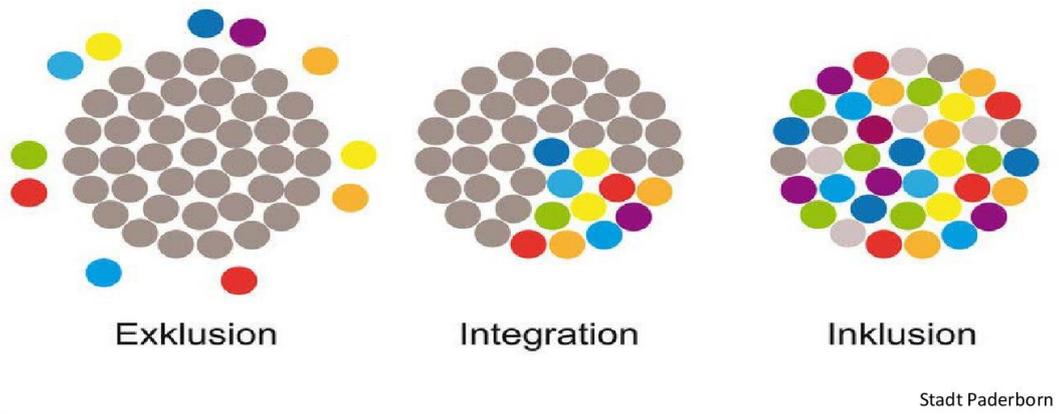
Verständnis von Inklusion geht über die Integration von Kindern mit und ohne Behinderung hinaus und umfasst alle (?)

Belange von Zielgruppen (?)



Birgit Behrich, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

I. Was ist inklusives pädagogisches Handeln?



Diskussion um pädagogisches Handeln – inklusive Pädagogik, Pädagogik als inklusive

Diskussion um Pädagogik und Gesellschaft – Inklusionspädagogik

Birgit Behrich, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

II. Pädagogik als inklusive

## De-Kategorisierung und Anerkennung

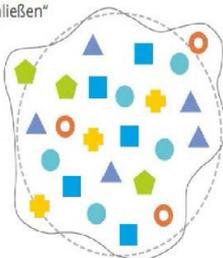
integrationspädagogische Debatte:

- **De-Kategorisierung** und De-Segregation
- Ablehnung von Etikettierung
- Ressourcen-Etikettierungs-Paradox
- individuell bezogene Transnormalität



#ichWERDEbehindert

INKLUSION  
„Einschließen“



cc Robert Aehnelt

aber auch:

Pädagogik der Vielfalt (Prenzel 1993): intersubjektive Anerkennung zwischen gleichberechtigten Verschiedenen  
Umsetzung egalitärer **Differenz**

Birgit Behrich, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

## doing gender sowie Kritik am Konzept Interkulturalität

II. Pädagogik als inklusive

Veränderung der zwei weiteren in der Pädagogik der Vielfalt besprochen Ansätze hin zu De-Kategorisierung  
Feministische Pädagogik zu geschlechterbewusster Pädagogik

Interkulturelle Pädagogik und der Ansatz der Migrationspädagogik  
Reifizierung und Othering-Prozesse



[www.euroakademie.de/magazin/warum-maedchen-keine-puppenmamas-und-jungs-keine-piraten-sind/](http://www.euroakademie.de/magazin/warum-maedchen-keine-puppenmamas-und-jungs-keine-piraten-sind/)

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

II. Pädagogik als inklusive

„Anerkennungsrückseite“ (Balzer / Ricken 2010, 75)  
Ambivalenz des Begriffs Anerkennung

pädagogisches Dilemma zwischen Nicht-Thematisierung und Anrufung  
Differenzen, die eigentlich infrage gestellt und überwunden werden sollen, in der Anrufung und durch die Benennung perpetuier[t] [werden]“ (Riegel 2016, 112)



<https://fnw-oldenfelde.de/internationales-fruehstueck/>

Verstärkt ethnographischer Forschung von Adressaten zu Adressierung: weniger eine angemessene Bearbeitung von Heterogenitätsmerkmalen als Blick auf deren Produktion in pädagogischen Settings

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018



<https://www.awo-bs.de/kinderbetreuung/kindertagesstaetten/awo-kindertagesstaette-stoeckheim.html>

II. Pädagogik als inklusive

## Unverfügbarkeit der\_s Anderen

„Insofern scheint es nicht abwegig zu sein, das pädagogische Handeln in die **Paradoxie** einzuspannen, den/die anderen anzuerkennen als jemanden, der er/sie **schon ist**, und zugleich als jemanden zu adressieren, der er/sie **noch nicht ist**. Beide Momente – das der Bejahung ebenso wie der Negation – müssen jeweils als bestätigendes wie stiftendes Handeln veranschlagt werden und blockieren die Möglichkeit, das pädagogische Handeln als ein eindeutiges Handeln zu bestimmen; vielmehr verlangen sie eine enorme pädagogische **Kunst der Balancierung** sowie das Vertrauen auf Zeit.“ (Balzer / Ricken 2010, 71)

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

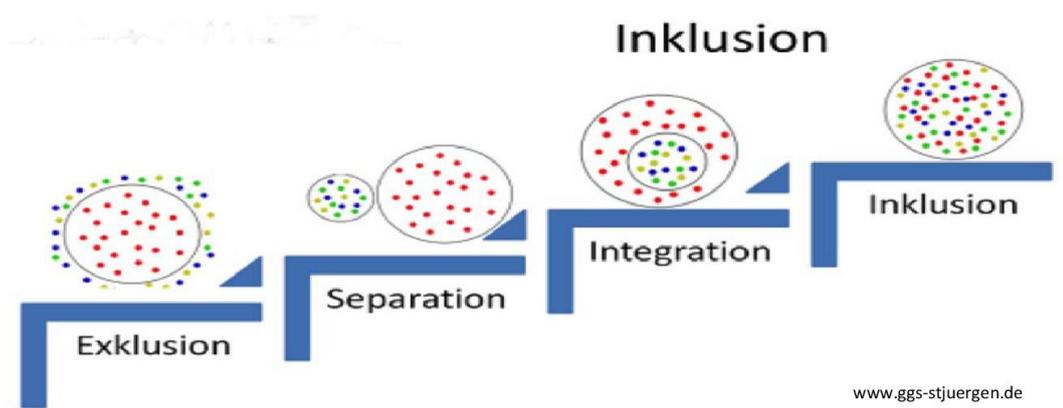
II. Pädagogik als inklusive

## Pädagogik als inklusive (Platte, Amirpur 2017)

Pädagogisches Handeln generell als inklusiv zu denken, zu gestalten, zu erforschen – weniger eine Besprechung einer separaten Inklusionspädagogik

- (1) Pädagogik als inklusive agiert auf der Grundlage der **Zuständigkeit für alle Kinder** - kritische Anfrage an Ausbildung von Spezialdisziplinen
- (3) Zur Bestimmung von Bildung als inklusiver bedarf es des **Aushaltens der Ungewissheit** - „sehr viel vorsichtigerer (nicht-wissen-könnender) Umgang mit Identität und Differenz“
- (4) **Gleichwertigkeit** im Sinne der **Menschenrechte**
- (5) Die **Wertschätzung von Heterogenität** erweist sich in inklusiven Prozessen an der **Überwindung von Exklusion** und bedarf des Abbaus von Diskriminierung, (fremdbestimmter) Hierarchisierung und Othering

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018



Wechsel von Integration zu Inklusion (soziologisch nach Bude 2015):  
 folgenreicher Begriffswechsel für eine Veränderung des normativen Bezugspunktes für die Stärkung von sozialem Zusammenhalt

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

Integration	Inklusion
Standards für legitimes Verhalten und Forderung der notwendigen Anpassung	Gesellschaftliche Standards als Gegenstand von Aushandlungen
Normativ integrierte Gesellschaft	Kompetente Subjekte der Kommunikation und des Miteinanders in Differenz
Normen und Werte	Kompetenzen und Prinzipien

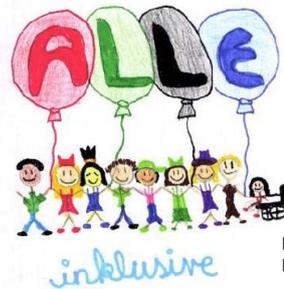
anspruchsvolles Unterfangen, wenn „soziale Inklusion kompetente Subjekte voraussetzt, die ihre womöglich unlösbaren normativen Konflikte in prinzipiell anregende kognitive Differenzen zu verwandeln vermögen ... (Bude 2014, 394)

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

## Paradoxien des Inklusionsbegriffs

„Die Problematik besteht in der verschwiegenen sozialen Exklusion durch propagierte gesellschaftliche Inklusion“ (Bude 2014, 394)

(7) Pädagogik als inklusive  
betreibt Gemeinschaftsgestaltung  
vor individueller Förderung



<http://www.jrs-holzwickede.de>

„Vielmehr ist es das (alltägliche) nachhaltige Ringen um gemeinsames, gleichberechtigtes, einander ergänzendes, ‚Gemeinsinn stiftendes‘ (Feuser 2017) Miteinander, das pädagogischen Settings und Situationen eine als inklusive auszumachende Qualität verleiht.“ (Platte, Amirpur 2017, 25)

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

## IV. Kernelement von Bildungsprozessen täglicher Arbeit



[www.fischundfleisch.com](http://www.fischundfleisch.com)

(6) Systeme, Institutionen und Aktivitäten hinterfragen und gestalten sich mit ihren aktuell Beteiligten jeweils neu, niemand muss seine Passung unter Beweis stellen.

(2) Das Anliegen einer inklusiven Pädagogik klar zu benennen, bedarf der gesellschaftskritischen und wissenschaftstheoretischen Fundierung von Pädagogik als inklusiver

„Ohne beides – gesellschaftskritische und wissenschaftliche Fundierung – bleiben die Bemühungen um Veränderung, die Suche nach handlungsleitenden Strategien bodenlos, geraten zu (vielgefragten) Ratgeber\*innen für die pädagogische Alltagspraxis, passen sich unreflektiert ein in bestehende Strukturen und verlieren als additive Ergänzung ihr kritisches, reformierendes, korrektives Potenzial.“ (Platte, Amirpur 2017, 31)

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

### 3. Bausteine inklusiver Didaktik

- 1 Beziehungen und Teams
- 2 Demokratische u.chancengerechte Schule
- 3 Qualifizierende Schule
- 4 Ganzttag mit Rhythmisierung
- 5 Förderliche Lernumgebung
- 6 Lernende mit Förderbedarf
- 7 Differenzierte Beurteilung
- 8 Eine geeignete Schularchitektur
- 9 Eine Schule in der Lebenswelt
- 10 Beratung, Supervision und Evaluation



Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

Inklusion und Organisationsentwicklung  
mit besonderem Blick auf Teamentwicklung –  
(multiprofessionelle) Teams als  
**Verantwortungsgemeinschaft** (Stähling / Wenders 2015)



## Partizipation und Demokratie(Entwicklung)

Wie organisieren wir  
Bildungsprozesse zum Thema  
Inklusion in unserer täglichen Arbeit?

Birgit Behrisch, KHSB, Zwischen Inklusiver Bildung und Bildung für Inklusion, FamoX, 22.06.2018

## Literatur

- Amirpur, Donja; Platte, Andrea (2017): Inklusive Kindheiten als pädagogische Orientierung. In: Donja Amirpur; Andreas Platte (Hg.) Handbuch Inklusive Kindheiten. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 9 - 40
- Balzer, Nicole; Ricken, Norbert (2010): Anerkennung als pädagogisches Problem. In: Alfred Schäfer / Christiane Thompson (Hrsg.), Anerkennung. Paderborn: Ferdinand Schöningh. S. 35 – 88.
- Bude, Heinz (2014): Inklusion als sozialpolitischer Leitbegriff. In: Theresia Degener, Elke Diehl (Hg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. S. 388 – 398.
- Prengel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Schule und Gesellschaft, 2).
- Riegel, Christine (2016): Bildung - Intersektionalität - Othering: pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen. Bielefeld: transcript.
- Stähling, Reinhard; Wenders, Barbara (2015): Teambuch Inklusion. Ein Praxisbuch für multiprofessionelle Teams. Schneckenlohe: Schneider Verlag Hohengehren.
- Sulzer, Annika; Wagner, Petra (2011): Inklusion in Kindertageseinrichtungen - Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. Online verfügbar unter [http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF\\_Expertise\\_Nr.\\_15\\_Annika\\_Sulzer\\_Petra\\_Wagner\\_Inklusion\\_in\\_Kindertageseinrichtungen.pdf](http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Expertise_Nr._15_Annika_Sulzer_Petra_Wagner_Inklusion_in_Kindertageseinrichtungen.pdf), zuletzt geprüft am 20.02.2017.
- Werding, Eva; Schinnenburg, Heike (2016): Inklusion als Herausforderung für die Personalentwicklung. Ist-Stand aus der Sicht von Fach- und Leistungskräften. In: Stephan Maykus, Anneka Beck, Gregor Hensen, Anne Lohmann, Heike Schinnenburg und Walk, Marlene, Werding, Eva, Wiedebusch, Silvia (Hg.): Inklusive Bildung in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Empirische Befunde und Implikationen zur Praxis. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 117–144

### III. Handouts

#### AG 3 – „Betroffene in Bildungsprozessen zu Beteiligten machen“ – Bildungsprozesse inklusiv gestalten

##### Ausgangssituation

- In der Erwachsenenbildung wenig Forschung zum Thema Inklusion
  - Häufig Fokus auf Barrierefreiheit, körperliche Behinderungen
- Lange Zeit Selbstverständnis: Erwachsenenbildung per se chancensichernd, ermöglicht Teilhabe
- Rückblick:
  - In den 70ern: erstmals „benachteiligte“ Menschen als Zielgruppe entdeckt
  - Erika Schuchardt: Zielgruppen-Interaktions-Konzept
  - Christian Lindmeier: weitergehendes, mehrdimensionales Integrationskonzept
- Erst in jüngster Zeit (ab ca. 2000) ganzheitlichere wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Thema im Sinne des inklusiven Gedankens, bisher wenig empirische Daten über inklusionsfördernde Maßnahmen (Rückgriff auf Fallbeispiele)
  - Befund: soziale Selektivität der Weiterbildung oder sogar Ungleichheitsverfestigung durch Weiterbildung
- Selbstverständlich muss auch die Erwachsenenbildung zur sozialen Inklusion beitragen
  - Inklusion **in Weiterbildung** durch Teilnahme
  - Inklusion **durch Weiterbildung**
- Aktueller Stand: Inklusion im Bereich der Erwachsenenbildung
  - Ein nationaler Aktionsplan steht noch aus
  - Aufgrund der immer noch exkludierenden Gesellschaft, Verunsicherung und Ängste auf allen Seiten
- Es gibt Empfehlungskataloge für inklusive Veranstaltungen / Angebote
  - Häufig geht es um bestimmte Zielgruppen, nicht spezifisch für Erwachsenenbildung; nur auf einzelne Dimensionen (häufig Barrierefreiheit) bezogen; noch lange kein Maßstab für organisatorisches und pädagogisches Handeln

##### Fazit

- ➔ Inklusionsansatz lässt sich nur im Rahmen eines umfassenden Organisationsentwicklungsprozesses auf verschiedenen Ebenen umsetzen
- ➔ Einerseits ist ein praxiswirksames Umdenken (Veränderung von Organisation + pädagogische Praxis) notwendig, allerdings darf das Große und Ganze nicht aus den Augen verloren werden.

##### Fragestellungen

- ➔ Welche sind die relevanten Dimensionen, in denen Inklusion in der Organisation von Bildungsprozessen umgesetzt werden muss?
- ➔ Was sind konkrete Schritte der Dimensionen, die in der Praxis unternommen werden können, um Bildungsprozesse inklusiv zu gestalten?

## Literaturempfehlungen

- Barrierefreie Veranstaltungen planen (2018). Abgerufen von <https://ramp-up.me/>
- BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (2012). Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen. Abgerufen von [http://www.barrierefreiheit.de/tl\\_files/bkb-downloads/Projekte/barrierefreie\\_veranstaltungen/handreichung\\_dez\\_2012\\_web.pdf](http://www.barrierefreiheit.de/tl_files/bkb-downloads/Projekte/barrierefreie_veranstaltungen/handreichung_dez_2012_web.pdf)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011). Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Abgerufen von [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf;jsessionid=8C11F0B667BFD19265E308573B5DA8FE?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf;jsessionid=8C11F0B667BFD19265E308573B5DA8FE?__blob=publicationFile&v=2)
- Deutsches Studentenwerk (2012). Checkliste für die Organisation von barrierefreien Veranstaltungen. Abgerufen von [https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/Checkliste\\_barrierefreie\\_Veranstaltungen.pdf](https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/Checkliste_barrierefreie_Veranstaltungen.pdf)
- Ditschek, E. J., & Meisel, K. (2012). Inklusion als Herausforderung für die Organisation: auf dem Weg zur inklusiven Erwachsenenbildung, Teil I. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, (2), 30-33.
- Galle-Bammes, M. (2012). Neue Perspektiven für Programmplanung und Angebotsrealisierung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, (2), 34-36.
- Heimlich, U., & Behr, I. (2009). Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (pp.813-826). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kronauer, M., Ackermann, K. E., Burtscher, R., Ditschek, E. J., & Brandt, P. (2012). Inklusion braucht (nicht?) alle: ein interdisziplinäres Gespräch über Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderungen. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, (2), 22-25.
- Küchler, F. V. (2010). Organisationen der Weiterbildung im Spannungsfeld von Exklusionsdynamik und Inklusion (szielen). *KRONAUER, Martin (Hg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld: Bertelsmann*, 276-305.
- Lindmeier, C. (2003). Integrative Erwachsenenbildung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 4, 28-35.
- Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (2011). *Index für Inklusion*.
- Papadopoulos, C. (2012). Barrierefreiheit als didaktische Herausforderung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, (2), 37-39.

## Impressum

**Herausgeberin /  
Veranstalterin**



oXxymoron GmbH  
Colbestr. 9  
10247 Berlin

**Veranstaltungsort**

FamoX Familien- und Bildungszentrum  
Scharnweberstraße 23  
10247 Berlin

**Redaktion**

Caroline Servais  
Natasha Gladden

**Fotos**

Alexandra Anastasio

**Kontakt:**

[www.oxxymoron.de](http://www.oxxymoron.de)  
030 – 2005 0926  
[verwaltung@oxxymoron.de](mailto:verwaltung@oxxymoron.de)

**Stand**

März 2019