

Curriculum zur Schulung „Inklusion leben“

Dauer: Zwei Tage mit jeweils vier Einheiten, insgesamt zwölf Stunden.

Die im Curriculum beschriebenen Arbeitseinheiten bzw. Übungen werden nicht vollständig im vorgesehenen Zeitrahmen von zwei Tagen durchzuführen sein – je nach Teilnehmer*innenzahl, dem Interesse an den jeweiligen Themen, den Erfahrungen, die damit bearbeitet werden. Die Leitung überlegt bei der Planung, welche Übungen zu den Themen vorbereitet werden und bereitet Inputs zu den Themen vor. Sie entscheidet im Seminarprozess laufend, welche Übungen durchgeführt werden und wieviel Zeit und Raum dafür jeweils gewidmet wird.

Im Anhang unten sind Übungen beschrieben. Sie eignen sich zum Aufwärmen, Energiefreisetzen und zum Bearbeiten der Themen inklusive Selbstreflexion und Wahrnehmungsschulung. Durch die anschließenden Fragen (Wie ist es euch gegangen? Was hat diese Übung mit Inklusion zu tun?) werden sie mit dem Thema verknüpft.

Teilnehmer*innenzahl: mindestens acht, maximal zwölf.

Ziele

- Förderung des ganzheitlichen Verständnisses von Inklusion und Erweiterung der inklusiven Orientierung in den Einrichtungen
- Sensibilisierung der Teilnehmer*innen für die Notwendigkeit und Wirkung von Selbsterfahrung bezüglich Wahrnehmungsprozessen (nach Innen und Außen) in Bezug auf das Thema Inklusion
- Vertiefung des Verständnisses zum Thema soziale Exklusion/Armut als AWO Kernthema
- Erweiterung der Kenntnisse zu relevanten Leitlinien von AWO zu Inklusion und zu internationalen und nationalen Regelwerken
- Einordnung relevanter Begriffe und Konzepte für Inklusion und ihrer Bezüge untereinander
- Erarbeitung von Ansätzen, um das Gelernte auf das eigene Arbeitsumfeld zu beziehen

Inhalt/Methode/Sozialform	Material/Vorbereitung
<p>Erste thematische Einheit: Kennenlernen, Selbstreflexion, Grundinfo zu Inklusion</p>	
<p>Wir lernen uns kennen und nähern uns unserem Thema Inklusion</p>	
<p>Begrüßung und Kennenlernen Vorstellung der Schulungsleitung und kurze Einführung des Themas Organisatorisches wie Pausen, Arbeitszeiten, Teilnahmelisten etc.</p> <p>Aufwärmübungen zur Vorstellung der Teilnehmer*innen (TN) und zum in Kontakt Gehen mit dem Thema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lügendetektor Ich gebe einige Informationen über mich, zwei davon sind falsch. Die anderen TN raten, welche falsch sind. Die TN stellen dann richtig und sagen noch kurz, was sie sich von der Schulung wünschen. Es geht um genaues Zuhören und lernen über mich: Welche Vorurteile habe ich? Was traue ich jemand zu oder nicht? Frage an TN: Wie ist es euch mit der Übung gegangen? Was hat sie mit Inklusion zu tun? • Soziometrien <ul style="list-style-type: none"> ❖ Arbeitsfelder der TN bei AWO: die TN ordnen sich im Raum an: wer arbeitet in der Kita? Altenhilfe? Im Bereich Flucht/Migration? Reha? ... ❖ Vorkenntnisse bezüglich Inklusion: Ich habe viel wenig mit Inklusion zu tun. Die TN positionieren sich entlang einer Linie (Seil oder Abklebeband), je nachdem wie sie ihren Informationsstand zu Inklusion einschätzen. Die TN werden gefragt, wieso sie sich an ihrer jeweiligen Stelle positioniert haben. • Positionierungsspiel 	<p>Flipchart: „Wir lernen uns kennen und nähern uns unserem Thema Inklusion“</p> <p>Abklebeband oder Seil: eine Linie auf dem Boden kleben oder legen, an ein Ende ein Blatt „100%“ an das andere Ende „0%“</p>

<p>Aussagen/Zitate mit Bezug zu Inklusion werden am Boden verteilt – TN gehen herum und lesen: ordnen sich zu: Welches Zitat spricht mich gerade am meisten an, fällt mir am meisten ins Auge, bewegt mich gerade am stärksten? Kleingruppen: Wieso spricht mich dieses Zitat gerade an? Plenum: Was möchte ich im Plenum mitteilen aus den Kleingruppen?</p> <p>Zitate: <i>„Die Zukunft liegt nicht darin, dass man an sie glaubt oder nicht an sie glaubt, sondern darin, dass man sie vorbereitet.“ Erich Fried</i> <i>„Man muss an das Beste im Menschen glauben. Man muss dem Besseren die Chance geben, sich zu entfalten.“ José Martí</i> <i>„Wer Inklusion will, sucht Wege, wer sie nicht will, sucht Begründungen.“ Herbert Hippe</i> <i>„Der Weg der Inklusion beginnt beim Nachdenken über den eigenen Standpunkt.“ Clemens Dannenbeck und Carmen Dorrance</i></p> <p>Vermittelt wird auch im Sinne von Inklusion: Ich als Mensch bin interessant; mich selber orientieren mit Bezug zum Thema; Inklusions-Selbsterfahrung: Wohin wende ich mich, stehe ich alleine bei meinem Zitat? In welchem Moment bin ich in einer Gruppe und wie fühle dabei?</p>	<p>Zitate auf Zetteln auf den Boden legen</p>
<p>Input: Geschichte der Inklusionsidee und deren Entwicklung: siehe unten Anhang</p>	
<p>Zweite thematische Einheit: Inklusionsorientierte Selbstreflexion; Erweiterung der Wahrnehmung und des Wissens zu Privilegierung und Diskriminierung zur inklusiven Bewusstseinsbildung</p>	
<p>Ich sehe die Welt nicht so wie sie ist, sondern so wie ich bin: Von der Wahrnehmung zum Vorurteil und zu Möglichkeiten weniger stereotypen</p>	

<p>Wahrnehmens und Denkens</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Spiegelübung – Wahrnehmung anderer und Bewusstsein meiner Wahrnehmungsweise Spiegelübung: siehe Anhang Übungen unten Reflexion: Wie geht es mir mit Wahrnehmen und wahrgenommen Werden? Was hat mich überrascht? Wie war mein inneres Gefühl, wie ich auf dich wirke? Vielleicht wirke ich ganz anders? Was nehme ich überhaupt wahr, was nicht? Wo ist meine Aufmerksamkeit? Worauf habe ich geübt aufmerksam zu sein? Was exkludiere/inkludiere ich schon beim Wahrnehmen? Welche Geschichte denke ich automatisch dazu (welcher Film läuft in mir ab)? Wie weit nehme ich wahr und ab wann interpretiere ich? • Weitere Übungen zur Wahrnehmung: siehe unten Anhang Übungen: Haltungsübungen, Kommandobilder. Übung und Reflexion mit Bezug zu Inklusion (siehe unten bei den Übungsbeschreibungen im Anhang) • Ein Bild: Die TN betrachten eine Minute lang ein Bild. Fragen: Was siehst du (Beschreibung)? Wie wirkt das (diese Person) auf mich (Interpretation)? Wie geht es dir dabei (Gefühle)? Wie finde ich diese Person und was denke ich über diese Person (Kognition)? <p>Input: Besprechung von Konzepten aus der Sozialpsychologie, um Wahrnehmungsprozesse besser zu verstehen und zu verdeutlichen, dass wir stereotyp interpretieren und vorhandene Konzepte (Erfahrungen) übertragen müssen, um zu leben. Für eine</p>	<p>Flipchart: „Ich sehe die Welt nicht so wie sie ist, sondern so wie ich bin.“</p> <p>Bild von einer Person in die Mitte legen</p> <p>Flipchart zu Wahrnehmungsmodellen bzw. Modellen der Eindrucksbildung (z.B. von Marilyn Brewer)</p>

<p>inklusive Haltung geht es darum, unser Spektrum an möglichen Interpretationen und Übertragungen zu erweitern; bzw. die eigenen Vorurteile, Stereotype bewusster zu erkennen und zu hinterfragen. (Siehe dazu auch Handbuch zur Vielfaltsbegleitung) Besprechung der Begriffe bzw. Konzepte: kognitive Konzepte, Schemata. automatisierte und kontrollierter Wahrnehmung und Vorurteilsbildung. Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung – Definitionen. Ab wann ist ein kognitives Konzept ein Stereotyp, ein Vorurteil und wie führt das zu Diskriminierung? Inklusiv Denken bedeutet, den Fokus nicht auf Unterschiede zu legen, sondern auf Prozesse der Unterscheidung: doing difference (doing gender, doing culture, doing class ...)</p> <p>Reflexion: Was lerne ich daraus bezüglich Inklusion/Exklusion?</p>	<p>Flipchart mit Definitionen von Stereotyp, Vorurteil, Diskriminierung</p>
<p>Ich nehme wahr und fühle mich ein in Inklusions-, Exklusionserfahrungen – wie wirken Privilegierungen und Diskriminierungen?</p>	
<p>Selbstwahrnehmung und Wahrnehmung Anderer: Inklusion/Exklusion, Privilegierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übung „Ein Schritt vor...“ <p>Die TN erhalten Rollenzettel, stellen sich in einer Reihe auf, nehmen sich an den Händen und gehen bei Fragen, die sie mit Ja beantworten können, einen Schritt vor. Zur Orientierung/als Vorlage (Beschreibung, Rollenkarten, Fragen): http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709_manual_deutsch_sb.pdf S. 104 ff. In Erfahrungen von Privilegierung und Diskriminierung einfühlen: Wie geht es mir da,</p>	<p>Flipchart: „Ich nehme wahr und fühle mich ein in Inklusions-, Exklusionserfahrungen – wie wirken Privilegierungen und Diskriminierungen?“</p> <p>Anleitung, Rollenzettel und Fragen</p>

wo ich stehe? Wen sehe ich, wen nicht? Wer bleibt hinten? Wer geht vor? Wie fühlt sich das an? Wann verliere ich die Anderen aus dem Blick? Wie geht es mir damit? Wann lösen sich die Hände?

- **Reflexionsübung:**

Augen zu machen, erinnern, nachspüren: Eine Gruppe/Gemeinschaft, die mir wichtig ist oder eine Schulklasse, in die ich einmal gegangen bin: Wo stehe ich? Wer steht am Rand, wer in der Mitte? Wer gehört dazu, wer nicht? Wer möchte dazu? Wie definiert sich Zugehörigkeit? Wer macht was, um dazu zu gehören? Was ist dadurch ausgeschlossen? Wer macht was, damit andere nicht dazu gehören?

Kleingruppen: Austausch zu den Situationen, an die die TN sich erinnern haben.
Gespräch dazu im Plenum: Was ist mir aufgefallen? Wie ist es mir gegangen?
Erkenntnisse zu Inklusion/Exklusion daraus auf Flipchart notieren.

Input, Diskussion zu folgenden Fragen:

Worin werden Menschen inkludiert bzw. woraus werden sie exkludiert? Gruppen, Netzwerke, Abläufe, Zugänge

Welche (zugeschriebenen) Zugehörigkeiten, Merkmale, Verhaltensweisen, Herkunft ... ermöglichen Inklusion bzw. werden zur Legitimation von Exklusion missbraucht?

Die Soziale Arbeit ist beschäftigt mit: Verwaltung von Exklusion, Vermeidung von Exklusion, Vermittlung von Inklusion.

- **Reflexion in Kleingruppen oder im Plenum:** Welche Aufgaben erfüllt meine Einrichtung vor allem? An welchen Stellen in meiner Arbeit geht es um Inklusionsvermittlung, Exklusionsvermeidung, Exklusionsverwaltung? Fallen mir Beispiele dazu ein aus meiner Arbeit/Einrichtung? Wie gehen wir damit um?

Handout für die TN mit der Aufgabenstellung und den Fragen

Flipchart: Erkenntnisse notieren, die die TN zu Dazugehören (Inklusion), nicht dazu gehören (Exklusion, Diskriminierung) gewonnen haben

<p>Dritte thematische Einheit: Armut und soziale Exklusion als AWO Kernthema – soziale Exklusion als Kristallisationspunkt intersektionaler Diskriminierungsverhältnisse</p>	
<p>„Arm aber glücklich!?“ Wie habe ich Armut in meinem Leben kennen gelernt?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Biographische Übung: Wie habe ich Armut in meinem Leben kennengelernt? Den vier Ecken des Raumes werden vier Kategorien zugeordnet, denen sich die TN in Bezug auf ihre (soziale) Herkunft zuordnen. Falls sich TN darin nicht wiederfinden, können sie sich dazwischen stellen oder es kann eine weitere Kategorie eingeführt werden: Arbeiterschicht, bäuerliche Schicht, Kleinbürgertum, Oberschicht Die TN stellen sich in das Eck, dem sie sich zuordnen (es können auch Stühle hingestellt werden, da die Übung durch die Erzählungen und Reflexionen der TN länger dauern kann). Jede*r berichtet: Wieso stehe ich hier? Wie habe ich Armut bei meinem Aufwachsen kennen gelernt? In meiner eigenen Familie? In der Umgebung? Wie wurde Armut wahrgenommen, besprochen? Welche Schlussfolgerungen, Erkenntnisse, vielleicht auch Vorurteile habe ich daraus mitgenommen für mein weiteres Leben? • Standbild: Beschreibung siehe unten Anhang zu Übungen • Armut – nicht erfüllte, nicht erfüllbare Bedürfnisse Zeichnung der Bedürfnispyramide von Maslow in die Mitte hinlegen oder aufhängen: 	<p>Flipchart: „Arm aber glücklich!?“ Wie habe ich Armut in meinem Leben kennen gelernt?</p> <p>Flipchartpapier mit Bedürfnispyramide</p>

Um welche Bedürfnisse geht es auf welcher Ebene? Schleichtiere zuordnen: Welches Tier verkörpert für mich welches Bedürfnis?

- **Welche Bedürfnisse sind unbefriedigt, an welchen Stellen herrscht Mangel – wenn ich an konkrete Klient*innen denke?** Wer möchte an einem Fallbeispiel aus der eigenen Einrichtung arbeiten? Die TN bringen Fallbeispiele ein. Je nach dem wieviele Kleingruppen zu mindestens drei Personen gebildet werden können, einigen sich die TN auf die entsprechende Anzahl von Fallbeispielen.

Kleingruppen: Ein*e Klient*in aus meiner Einrichtung: Woran mangelt es, wenn ich mich an der Bedürfnispyramide orientiere, welche Bedürfnisse können nicht oder schwer befriedigt werden? Welche Bedürfnisse müssen erfüllt sein und auf welche Art, damit die Bedürfnisse aus den anderen Bedürfniskategorien erfüllt werden können? Wie wirken sich Mangelzustände in den Bedürfniskategorien untereinander aus?

Welche Angebote bestehen diesbezüglich in unserer Einrichtung? Welche Erfahrungen machen wir mit unseren Angeboten, wie wirken sie? Was braucht es noch?

Plenum: Wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Kleingruppen sammeln

Input: Es können anstelle eines Inputs die Beiträge der TN aus den Kleingruppen und ihre Erfahrungen in den vorhergehenden Übungen gebündelt und zu Armut und Inklusion in Bezug gesetzt werden.

Schleichtiere

Handout mit der Bedürfnispyramide und mit den Fragen für die TN in der Kleingruppenarbeit. Flipchartpapier und Eddings zum Festhalten von Ergebnissen aus den Kleingruppen

<p>Mögliche Ansatzpunkte für einen Input: Konzepte zu Armut z.B. von Pierre Bourdieu (symbolisches, ökonomisches, soziales, kulturelles Kapital). Armut als systemverschuldet/selbstverschuldet. Armut als mangelnder Zugang zu Vernetzungen – Ausschlüsse funktionieren über die Unzugänglichkeit von Kommunikationsnetzwerken. Ausschlüsse produzieren Armut bzw. soziale Hierarchien.</p>	
<p>Dritte thematische Einheit: Rechtliche Grundlagen zur Inklusion</p>	
<p>Inklusion auch bei uns! Richtlinien und Grundregeln, die Einrichtungen, Staaten und Gesellschaften sich geben</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Mini-Worldcafé zu Rechtsgrundlagen, Konventionen, Leitlinien zu Inklusion <p>Beschreibung siehe unten Anhang Übungen Reflexion im Plenum: Welche gesetzlichen Regeln, Richtlinien zu Inklusion sind für deine Einrichtung, Arbeit wichtig, maßgeblich, bedeutsam?</p>	<p>Flipchart: „Inklusion auch bei uns! Richtlinien und Grundregeln, die Einrichtungen, Staaten und Gesellschaften sich geben“</p> <p>Flipchartblätter mit den Sätzen aus den Gesetzen auf Tische (4), Stifte</p> <p>Dortmunder Erklärung je ein Exemplar pro TN</p>
<p>Vierte thematische Einheit: Transfer und Abschluss</p>	
<p>Wie geht es inklusiv weiter bei mir, bei uns, in unserer Einrichtung?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen- bzw. Potentialorientierung und Empowerment <p>Inklusive Orientierung bedeutet Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Besonderheit als Potential zu erkennen und wahrzunehmen. Inklusive Orientierung bedeutet, die</p>	<p>Flipchart: „Wie geht es inklusiv weiter bei mir, bei uns, in unserer Einrichtung?“</p>

<p>Strukturen, Abläufe, Zugänge an die vielfältigen, besonderen Menschen anzupassen. 3 Fachgruppen: Internetrecherche: Was ist Ressourcenorientierung, Potentialorientierung, Empowerment? Plenum: Was bringt das, was ihr herausgefunden habt, in eurer praktischen Arbeit zum Thema Inklusion dazu? Wo und wie arbeitet ihr potentialorientiert und empowernd? An welchen Stellen könnt, wollt ihr diesen Ansatz verstärkt einbringen und wie? Wie wird Vielfalt zum Potential? Wo sind meine Grenzen und die Grenzen der Institution bei der Aufnahme von Vielfältigem?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Mein/unser nächster inklusiver Schritt in der Einrichtung <p>Übung 1: Die Teilnehmenden schreiben einen Brief an sich selbst: „Meine nächsten ein bis drei inklusiven Schritte in meiner Arbeit“. Die Leitung sammelt die Briefe ein, die schon in zugeklebten und adressierten Kuverts stecken, und schickt sie den TN drei (oder sechs ...) Monate später zu. Übung 2: Kollegiale Beratung: Zuerst denkt jede*r alleine darüber nach, was er*sie in nächster Zeit bezüglich Inklusion vorhat. Danach bilden sich Dreiergruppen. In diesen beschreibt der*die erste seine*ihre Vorhaben und wie diese umgesetzt werden sollen. Der*die Zweite berät, der*die Dritte beobachtet und schreibt mit. Das Geschriebene bekommt die Person, die beraten wurde. Dann wechseln die Rollen. Reflexionsfragen im Plenum: Wie war das Briefschreiben/die Beratung für dich? Beratung: Wie ist es Dir als Berater*in/Beratene*r/Beobachter*in gegangen? Was nimmst du mit?</p>	<p>Schreibsachen, Kuverts</p>
<p>Abschluss, Seminarfeedback der TN zum Thema, zur Leitung, zur Gruppe. Was ist mir wichtig? Was wird mich weiter beschäftigen?</p>	

ANHANG

Input: Geschichte der Inklusionsidee und deren Entwicklung

Das Wort Inklusion kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „Einschluss“ beziehungsweise „Enthaltensein“. Der Ursprung der Inklusionsidee wird meist mit der amerikanischen Behindertenrechtsbewegung Anfang der 1990er Jahre verknüpft. Damals setzten sich Menschen mit Behinderung dafür ein, in vollem Ausmaß am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. In Folge dieses Engagements wurde 1975 die Gesetzgebung zur sonderpädagogischen Förderung verändert. 1990 wandte sich „The Americans with Disabilities Act“ (ADA) gegen die Diskriminierung in öffentlichen Einrichtungen und in privaten Dienstleistungs- und Arbeitsbereichen (vgl. <http://www.inklusion-brandenburg.de/faq.html>).

Vereinzelt weisen Autor*innen auch darauf hin, dass zeitgleich die Antipsychoatriebewegung in Italien eine Weiterentwicklung erreichte. Diese kämpfte als Teil der Bürgerrechtsbewegungen der 1970er Jahre gegen die Absonderung von Menschen, die nicht den Normen psychischer und physischer Gesundheit entsprachen (http://www.zedis-ev-hochschule-hh.de/files/segregation_integration_inklusion_gisela_hermes.pdf). Im italienischen Schulsystem wurden von daher relativ früh integrative Konzepte umgesetzt.

Den Bürgerrechtsbewegungen der 1970er Jahre ging es um Gleichberechtigung und Selbstbestimmung aller Menschen und entsprechende gesetzliche Regelungen. Sie stellten ungleiche Chancen, die mit unterschiedlichen Merkmalen von Menschen gerechtfertigt wurden, grundsätzlich in Frage.

In weiterer Folge entwickelten sich der Inklusionsgedanke und der Inklusionsbegriff in erster Linie für die Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung in den schulischen Bereich. Die „Salamanca-Erklärung“ wurde auf der UNESCO Weltkonferenz 1994 verabschiedet. Mehr als 200 Staaten und viele Behindertenverbände beschlossen das Programm einer „Schule für alle“. In dem Buch „Pädagogische Arbeit mit Migrant*innen- und Flüchtlingskindern“ (Hubertus Adam/Sarah Inal 2013) wird erklärt, dass der Begriff inclusion ins Deutsche zunächst mit Integration übertragen wurde. In der Übersetzung der Salamanca-Erklärung in der deutschen Fassung wird durchgängig von Integration gesprochen.

Dieser Begriff wurde kritisiert. Die Begriffe Inklusion und Integration werden inzwischen verwendet, um zwei unterschiedliche Herangehensweisen zu verdeutlichen. Adam/Inal schreiben zu Integration: „Integration bedeutet, dass ein Mensch mit besonderen Bedürfnissen in ein bestehendes System eingefügt wird. Nicht das System sondern der Mensch muss sich anpassen.“ Inklusion umreißen sie folgendermaßen: „Inklusion heißt, dass sich das System den Menschen mit besonderen Bedürfnissen anpasst. Es wird derart gestaltet, dass keiner ausgeschlossen ist. Jeder kann teilhaben.“ (ebd. S. 14). 2006 wurde von den Vereinten Nationen die Behindertenrechtskonvention verabschiedet. Auch hier geht es um das Ermöglichen eines selbstständigen, selbstbestimmten Lebens (etwa durch Barrierefreiheit). Das Recht auf Bildung wird besonders hervorgehoben. In Deutschland wurde die Konvention 2009 unterschrieben. Von da ausgehend wurde das Konzept der Inklusion allgemein auf alle Bereiche menschlicher Vielfalt bezogen. So berufen sich beispielsweise auch LGBTI Organisationen auf die Behindertenrechtskonvention, um die Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe von LGBTI Menschen und aller Geschlechter zu unterstützen.

Übungen

Auf jede der folgenden Übungen folgt eine Reflexion der TN: Wie ist es dir damit gegangen? Was hast du gespürt? Was ist dir aufgefallen? Welche Erfahrung hast du dabei gemacht? Welche Erkenntnisse ergeben sich daraus? Was hat die Übung/die Erfahrung mit Inklusion zu tun?

Der Lügendetektor

Vorgabe: Alle TN werden aufgefordert, etwas von sich zu erzählen. Dabei kann sich jede*r entscheiden, wie viel erzählt wird. Allerdings sollen – möglichst unerkannt – mindestens zwei Lügen mit in den Bericht einfließen. Nach jedem Vortrag sollen die anderen TN erraten, welches die Lügen waren.

Zielsetzung: Die TN lernen genau zuzuhören, sollen einschätzen, was sie wem zutrauen und erkennen, wo sie selbst Vorurteile/Schubladendenken haben.

Bezug zu Inklusion: Toleranzförderung, Andersartigkeit und Vielfalt akzeptieren und fördern

Positionierung/ Positionsspiele

Vorgabe: Alle TN gehen durch den Raum. Auf dem Boden liegen Zitate zum Thema „Inklusion“. Die TN bleiben bei dem Zitat stehen, das sie im Moment am meisten anspricht. Die so entstandenen Gruppen sollen über das Zitat diskutieren (Warum spricht es mich so an? Warum die anderen weniger? Was bedeutet Inklusion für mich?)

Zielsetzung: Die TN sollen sich untereinander austauschen über ihre Vorstellung von Inklusion und ihre Position vertreten. Sie sollen sich orientieren im Bezug auf das Thema „Inklusion“ und über Inklusionserfahrungen austauschen.

Bezug zu Inklusion: Klarheit über das Thema „Inklusion“ für sich selber finden

Ein Schritt vor

Vorgabe: Alle TN erhalten vorbereitete Rollenzettel, lesen diese aufmerksam durch und stellen sich dann in einer Reihe nebeneinander auf. Nun verliest die Spielleitung 10 Fragen zum sozialen Umfeld, den Wünschen und Träumen und den Möglichkeiten der Figuren. Bei jeder Frage, die die TN in der Rolle mit „ja“ beantworten würden, dürfen sie einen Schritt nach vorn gehen.

Zielsetzung: Die TN sollen sich bewusst werden über Privilegierungssituationen („Wer bleibt zurück? Wer zieht vorbei?“, „Wie fühle ich mich mit dieser Situation?“)

Bezug zu Inklusion: Die Position in der Gesellschaft („Status“) verändert sich permanent: Exklusion sollte frühzeitig erkannt und bekämpft werden.

Netzwerkübung

Vorgabe: alle TN gehen in leicht gesteigertem Tempo durch den Raum (wichtig: auch die Ecken nutzen!). Dann gibt die Spielleitung einen Impuls (Klatschen oder Ähnliches) und ab diesem Zeitpunkt soll jede*r TN versuchen im gleichen Abstand zu zwei weiteren TN zu bleiben. Stehen bleiben ist nicht erlaubt. Am Ende zählt die Spielleitung rückwärts von „10“ bis „0“. Bei „0“ bleiben alle stehen und die Abstände werden überprüft.

Zielsetzung: Die TN sollen es schaffen, gleichen Kontakt zu zwei verschiedenen Personen zu halten und ein Raumgefühl zu entwickeln. Erkenntnis: Aus weiterer Entfernung behält man mehr Überblick und kann Abweichungen kompensieren.

Bezug zu Inklusion: Multitasking, Splittung der Aufmerksamkeit auf zwei Personen und Bezugnehmen auf das Umfeld.

Beobachtungsübung

Vorgabe: Alle TN suchen sich eine*n Partner*in und stellen sich gegenüber voneinander auf (Abstand etwa zwei Meter). Nun sollen zunächst die TN der rechten Seite ihr Gegenüber genau ansehen. Dann drehen sich die TN der beobachtenden linken Seite um 180° um und ihre Partner*innen verändern zwei bis drei Kleinigkeiten an ihrem Aussehen (z.B. Ring abnehmen, Hose hochkrempeln, Brille ab etc.) und dann drehen sich die Partner*innen wieder um, sehen ihr Gegenüber an und sollen erkennen, was verändert wurde. Später wird die Aufgabe von der gegenüberliegenden Seite erfüllt, d.h. die Situation gewechselt.

Zielsetzung: Die TN sollen lernen, genau zu beobachten und überprüfen, was sie wem zutrauen.

Bezug zu Inklusion: Wir sind alle verschieden und das Produkt der Erwartungen unsere Umwelt. Kleine Unterschiede machen Vielfalt aus.

Spiegelübung

Vorgabe: Alle TN stellen sich gegenüber voneinander auf (Abstand etwa ein Meter). Nun sollen zunächst die TN der ersten Seite ein Mensch sein, der seine Morgentoilette in Zeitlupe (slow motion) vor dem Spiegel macht. Die gegenüberstehende Gruppe ist jeweils das Spiegelbild und spiegelt jede noch so kleine Bewegung. Später wird die Aufgabe von der gegenüberliegenden Seite erfüllt, d.h. die Situation gewechselt (frisch machen für ein Date).

Zielsetzung: Die TN sollen lernen, Bewegungen genau wahr zu nehmen und zu spiegeln. Schwierigkeit: Alle Bewegungen, die zunächst mit der rechten Hand durchgeführt werden, müssen im Spiegelbild mit links gemacht werden.

Bezug zu Inklusion: Wahrnehmung trainieren und fördern, damit Vorurteile vermieden werden können.

Haltungsübung 1

Vorgabe: Ein TN (Person 1) nimmt eine Haltung auf einem Stuhl ein und bleibt im „freeze“/Foto. Dabei stellt er*sie sich eine bestimmte Situation vor (z.B. auf dem Sofa sitzend guckt die Person ins Handy). Nun werden die restlichen TN aufgefordert, genau zu beschreiben, was sie sehen. (nicht interpretieren, also sagen, um welche Situation es sich handelt). Dann löst Person 1 die Haltung auf und Person 2 versucht diese genau zu kopieren. Dann löst Person 2 die Haltung auf und Person 3 versucht zu kopieren usw. Am Schluss wird die letzte Haltung neben der ursprünglichen Haltung präsentiert.

Zielsetzung: Die TN sollen trainieren, zunächst nur zu beschreiben und nicht zu bewerten oder zu interpretieren. Außerdem sollen sie den Unterschied von Beschreibung und Interpretation in ihren eigenen Äußerungen erkennen.

Bezug zu Inklusion: Vorurteile beginnen meist mit einer vorschnellen Interpretation (ohne klare Beschreibung). Wertfreies Wahrnehmen!

Haltungsübung 2

Vorgabe: Siehe Haltungsübung 1, allerdings mit 2 Personen (eine Person sitzt, eine steht) in einer klaren Situation. Auch hier bleiben die beiden Akteure*innen im „freeze“/Foto. Die restlichen TN werden aufgefordert, genau zu beschreiben, was sie sehen. Dann lösen die beiden Akteure ihre Haltungen auf und die nächsten beiden versuchen die Haltungen zu kopieren, usw.

Zielsetzung: Die TN sollen trainieren, zunächst nur zu beschreiben und nicht zu bewerten. Außerdem sollen sie den Unterschied von Beschreibung und Interpretation erkennen. Auch soll ihnen klar werden, dass Jede*r bereits beim ersten Betrachten eine Wertung im Kopf hat.

Bezug zu Inklusion: Vorurteile beginnen meist mit einer vorschnellen Interpretation (ohne klare Beschreibung). Wertfreies Wahrnehmen!

Kommandobilder 1

Vorgabe: Die TN werden in zwei Gruppen aufgeteilt: Eine Beobachtungsgruppe (G1) und eine Aktivgruppe (G2). G2 stellt sich vorne mit dem Rücken zu G2 nebeneinander auf. Die Spielleitung wirft verschiedene Begriffe ein, die TN von G1 drehen sich sofort um und nehmen spontan eine Haltung ein (Foto). Es gibt kein „richtig“ oder „falsch“. Auch keine Auflösung. Dann müssen die TN von G2 interpretieren. Nach jeweils zwei bis drei Bildern wechseln die Gruppen.

Zielsetzung: Die TN erkennen, wie viel ihrer Wahrnehmung tatsächlich Interpretation ist.

Bezug zu Inklusion: Perspektivwechsel und Interpretation als Auslöser für Vorurteile und Schubladen.

Kommandobilder 2

Vorgabe: Gleiche Vorbereitung wie bei Kommandobilder 1. Die TN von G2 bekommen jedoch einen anderen Begriff genannt – zu dem sie eine Haltung einnehmen sollen – als die TN von G1, zu dem sie Haltungen erraten/interpretieren sollen.

Zielsetzung: Die TN sollen erkennen, wie stark ihre Interpretation einer Situation vom eigenen Umfeld abhängig ist.

Bezug zu Inklusion: Nicht jede Situation ist wirklich die, die wir glauben zu sehen.

Platte auf Kugel

Vorgabe: Die TN bewegen sich durch den Raum. Sie stellen sich vor, der Fußboden sei eine Platte, die in der Mitte auf einer großen Kugel gelagert ist. Beim Gehen ist darauf zu achten, dass auch die Ecken des Raumes genutzt werden. Die Aufmerksamkeit der TN sollte darauf liegen, dass die Kugel nicht „kippt“. Wenn dieser Teil der Übung funktioniert, benennt die Spielleitung ein bis drei Störer*innen, die bewusst versuchen sollen, die Platte zum Kippen zu bringen.

Zielsetzung: Die TN sollen ständig alle anderen „im Blick haben“ und ausgleichend eingreifen. Außerdem ist es mit dieser Übung sehr gut möglich, den Raum wieder für sich zu gewinnen.

Bezug zu Inklusion: Die TN sind ständig gefordert, alle anderen „mit ins Boot“ zu holen und einen Ausgleich zu schaffen. Auch das Gruppengefühl/die Gruppenzugehörigkeit werden gefördert.

Magnet

Vorgabe: TN bewegen sich durch den Raum. Nach einer Weile gibt die Spielleitung ein Zeichen (Klatschen oder Ähnliches) und die TN werden imaginär von einem*einer anderen TN magnetisch angezogen. Wiederum nach einer Weile gibt die Spielleitung wieder

ein Zeichen (Klatschen oder Ähnliches) und die TN werden zusätzlich imaginär von einem*einer anderen TN magnetisch abgestoßen.

Zielsetzung: Bei dieser Übung soll eine starke Dynamik in der Gruppe entstehen und die TN die Erkenntnis erlangen, dass die Beobachtung aus größerer Distanz besser zu steuern ist.

Bezug zu Inklusion: Die zwischenmenschlich magnetische Situation begegnet uns täglich, speziell in der Inklusionsarbeit. Die TN sollen lernen, auch scheinbar negative Emotionen in sich in Bezug auf ihre Klient*innen zu akzeptieren.

Teambildung mit Stange

Vorgabe: TN bilden zwei Gruppen, die sich gegenüber stehen. Sie strecken beide Zeigefinger in Brusthöhe vor sich aus. Dabei sollte immer ein Wechsel mit den Nachbarfingern stattfinden. Jetzt legt die Spielleitung (im Idealfall zwei Personen) eine lange Holz- oder Metallstange auf die ausgestreckten Finger. Wenn alle TN mit ihren beiden Zeigefingern den Stab berühren, lassen die beiden Spielleiter*innen den Stab los und die TN versuchen, diesen langsam auf dem Boden abzulegen. Aber ohne dass auch nur ein TN den Kontakt zur Stange verliert. Wichtig ist, dass die TN bei dieser Übung nicht sprechen dürfen.

Zielsetzung: Bei dieser Übung soll das Teamgefühl in der Gruppe gesteigert werden und eine Sensibilisierung für die Kolleg*innen entstehen. Dadurch, dass die TN nicht sprechen dürfen, soll vermieden werden, dass ein*e TN die Führungsrolle übernimmt. Die Gruppe soll als Einheit erlebt werden und funktionieren. Die Spielleitung muss ständig überprüfen, dass alle die Stange mit beiden Fingern berühren und die Stange tatsächlich nach unten und nicht nach oben „wandert“.

Bezug zu Inklusion: Bei dieser Übung, bei der Sprache nicht wichtig ist, kann jede Person inkludiert werden und gemeinsam agiert werden. Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Religion etc. spielen keine Rolle, es zählt nur das gemeinsame Ziel und das Geschick der Beteiligten.

Standbild zu Armutssituationen

Vorgabe: Die TN bilden Kleingruppen von drei bis vier Personen, die sich über erlebte Armutsexklusionen austauschen. Haben sie eine gemeinsame Situation gefunden, versuchen sie diese als Standbild (wie ein Foto oder Dia und ohne Worte) darzustellen.

Die Kleingruppen treffen sich wieder und präsentieren sich gegenseitig ihre Standbilder. Die beobachtenden TN sollen zunächst beschreiben, was sie sehen und dann interpretieren, um welche Situation es sich handeln könnte. Bei dieser Übung ist es sehr wichtig, dass die Haltung mehrere Minuten gehalten wird und auch gehalten werden kann. Auch die Blicke sollten sich nicht verändern! Dann wird getauscht.

Zielsetzung: Bei dieser Übung soll die Beobachtung der TN geschult werden und die Sensibilisierung für Armutssituationen gefördert werden. Zudem sollen die TN sich über Haltung in eine Situation einfühlen lernen.

Bezug zu Inklusion: Bei dieser Übung, schlüpfen die TN, die das Bild darstellen in die Rollen von Beteiligten einer Armutssituation. Aus der Haltung heraus können sie Gefühle formulieren, die ihre Empathiefähigkeit steigern.

Klatschkreis

Vorgabe: TN stehen im Kreis und geben pantomimisch einen „Klatscher“ im Uhrzeigersinn weiter. Dabei ist darauf zu achten, dass das Geräusch des Klatschens einen gewissen Rhythmus behält. Nach einer Weile fügt die Spielleitung eine weitere Alternative hinzu. Wenn ein*e TN den Klatscher nicht weitergeben will, dreht er*sie sich zu der vorherigen Person, die gerade den Klatscher weitergegeben hatte, um und schickt diesen mit einem Doppelklatscher zurück. Der Doppelklatscher gilt nur für den Moment des Richtungswechsels. In einer weiteren Alternative wird der Klatscher kreuz und quer durch den Kreis geschickt, was eine extrem hohe Konzentration erfordert. Die Spielleitung sollte darauf achten, dass während des Spiels nicht gesprochen wird.

Zielsetzung: Bei dieser Übung handelt es sich um ein klassisches „Warm-up“, das zur Erhöhung der Konzentration und zum Wachwerden geeignet ist.

Bezug zu Inklusion: Auch bei dieser Übung wird nicht gesprochen. Dadurch kann sie problemlos von allen Menschen, die nicht eventuell die gleiche Sprache sprechen, ausgeführt werden. Zudem wird die Teamfähigkeit gefördert, die überhaupt erst Inklusion möglich macht.

Obstsalat

Vorgabe: Stuhlkreis. Achtung: gleiche Abstände zwischen den Stühlen.

Alle TN sitzen auf einem Stuhl. Ein*e TN steht in der Mitte, hat keinen Stuhl und will einen haben. Allen TN wird eine Obstsorte zugeordnet: Apfel, Orange, Banane; auch der Person in der Mitte. Nun ruft die Person in der Mitte eine Obstsorte und alle TN mit der entsprechenden Zuordnung müssen den Stuhl wechseln. Es ist nicht erlaubt, auf den eigenen Stuhl zurück zu kommen, oder einen Nachbarstuhl einzunehmen. Die Person in der Mitte versucht auch einen Stuhl zu bekommen. Die übrigbleibende Person steht in der Mitte und ruft wieder eine Obstsorte. Es ist auch möglich „Obstsalat“ zu rufen, dann müssen alle TN die Plätze wechseln.

Variation: Gleiche Grundaufgabe wie der „Obstsalat“, nur soll statt der Obstsorten eine Eigenart, eine Äußerlichkeit, ein Fehlverhalten, eine Leidenschaft, ... gerufen werden.

Zielsetzung: Die TN kommen im Raum an und bewegen sich. Sie werden wach und mischen sich. Außerdem macht die Übung viel Spaß.

Bei der Variante haben die TN die Möglichkeit, Dinge über die anderen TN zu erfahren, die sie noch nicht wissen. Beispiel: „Alle wechseln den Platz, die gern ins Kino gehen“, „schwarze Socken tragen“, ... Allerdings darf gelogen werden, wenn man die Frage zu indiskret empfindet.

Bezug zu Inklusion: Vorurteile bei sich selbst erkennen und Erwartungen hinterfragen. Gruppenzugehörigkeiten neu entdecken.

Mini-Worldcafé zu Rechtsgrundlagen, Konventionen, Leitlinien zu Inklusion

Vorgabe: Die Kleingruppen (maximal vier, mindestens zwei) beginnen jeweils an einem Tisch und diskutieren schriftlich und mündlich den Text, der am Tisch vorbereitet liegt. Sie verbleiben zehn Minuten an einem Tisch und wechseln dann zum nächsten. Beim Wechseln mischen sich die Gruppen neu. Am Ende soll jede Person an jedem Tisch gewesen sein.

Nach der Kleingruppenphase gehen die TN nochmal die Tische ab und überlegen, welche der aufgeschriebenen Aussagen, Bemerkungen ihnen wichtig ist – jede*r wählt eine aus.

Im anschließenden Plenum tauschen sich die TN dazu aus, wieso ihnen die ausgewählte Aussage wichtig ist, was sie ihnen bedeutet.

Zielsetzung: Auseinandersetzung mit verschiedenen rechtlichen Voraussetzungen, eigene Haltung dazu diskutieren und entwickeln, Einblick, Interesse wecken.

Material: Vier Tische, Flipchartblätter auf den Tischen und Eddings, pro Tisch ein Blatt mit dem jeweiligen Gesetzestext – die Leitung wählt entsprechende Passagen aus und bereitet diese Blätter vor (mögliche Passagen siehe unten).

Mögliche Textpassagen zum Diskutieren an den Tischen:

Dortmunder Erklärung: Herausgegeben vom AWO Bundesverband, Oktober 2013

„Dort, wo Inklusion als sozialpolitisches Leitprinzip gelingen soll, werden spezialisierte Einrichtungen nicht zwangsläufig überflüssig. Sie haben den Prozess der Inklusion zu unterstützen aber auch auf sich selbst zu beziehen.“

UN Behindertenrechtscharta: 2006 von der UNO Generalversammlung in NY verabschiedet, 2008 in Kraft getreten, von 175 Staaten und der EU ratifiziert, von Deutschland am 24.2.2009. Basiert auf dem Leitbild der Inklusion. (https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

„Präambel

Die unterzeichnenden Staaten dieses Abkommens, (...)

t. unter besonderem Hinweis darauf, dass die Mehrzahl der Menschen mit Behinderungen in einem Zustand der Armut lebt, und dies bezüglich in der Erkenntnis, dass die nachteiligen Auswirkungen der Armut auf Menschen mit Behinderungen dringend angegangen werden müssen,...

„Artikel 2 Begriffsbestimmungen: bedeutet

„universelles Design“

ein Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können. „Universelles Design“ schließt Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen, soweit sie benötigt werden, nicht aus.“

Die Strategien zur Förderung der Gleichstellung beziehen sich auf den gesetzlichen Rahmen der **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** ([European Union Charter of Fundamental Rights](#)):

„Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.“

Oder:

Und auf das Strategische Engagement zur Gleichheit der Geschlechter 2016–2019 ([Strategic engagement for gender equality](#)) 2016–2019:

„Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen und in allen Arten von Bildung fördern, inklusive genderbezogener Wahl von Bildungsinhalten und Werdegängen, unter Verwendung existierender politischer Zusammenarbeit und Finanzierungsinstrumente, übereinstimmend mit den Prioritäten, die in Rahmen zu ‚Allgemeine und berufliche Bildung 2020‘ gesetzt sind.“

Vierter Tisch: Für den vierten Tisch denkt sich die Leitung ein „Fakegesetz“ aus, das die Diskussion anheizt. Es wird erst im Nachhinein aufgelöst, dass es dieses Gesetz nicht gibt.