

**„Sozialräumlich orientierte
aufsuchende politische Bildung“
als Prozess -
Kultur, Struktur und Praktiken im Wandel**

Inklusionsprozesse und deren
Steuerung im Sozialraum als
erlebbare „Demokratieräume“



Aufsuchende Politische Bildung Demokratielernen bei Dewey

Lernen als Wachstum, in Interaktion,
in Verständigungsgemeinschaft.
Basis: Interaktionistischer Konstruktivismus.

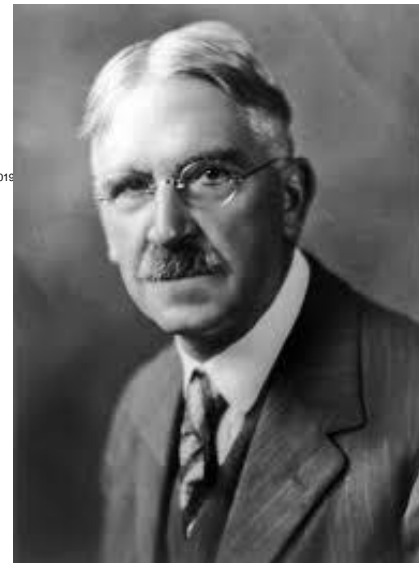
2019)

Auftrag von „Aufsuchender politischer Bildung“ (Meyer 2015)

- ... inkludiert, öffnet
- ... beteiligt, lässt partizipieren
- ... ist demokratisch
- ... unterstützt, begleitet, berät, fördert Lernen
- ... ist solidarisch

...schafft Möglichkeitsräume

John Dewey



Der lernende Stadtteil

Sozialraumorientierte aufsuchende politische Bildung und das „Skript des lernenden Stadtteils“

(Meyer 2019, 2020)

- Lernen als Wachstum und Prozesshaftigkeit auf individueller und struktureller Ebene
- Fragen:
 1. Alle im Boot? – Beteiligung möglichst vieler
 2. Um was geht's? - Themengenerierung
 3. Jeder Akteur seiner Selbst? - Selbsttätigkeit.
 4. Wo stehen wir? - Verortung im Prozess

Demokratie im Quartier

- Grund- und Menschenrechte erlebbar machen (Demokratiebildung)
- den Zusammenhalt im Stadtteil fördern (Dialogformate auf Augenhöhe)
- Lokale Zivilgesellschaft stärken (Netzwerkarbeit)
- Die Umsetzung ausformulierter Interessen sicherstellen (Moderation von Beteiligungsinstrumenten)
- Zugang zu lokalen politischen Strukturen schaffen (Dialog und Beteiligung in Verwaltung und Politik)

Die Notwendigkeit des gemeinsamen Ziels

- Inklusion als breit angelegter demokratischer Veränderungsprozeß
- „Und als wir das Ziel aus den Augen verloren, verdoppelten wir unsere Anstrengung“ (Mark Twain)
- Die Rolle der „Steuerungsgruppe“:
„Führung vor der leeren Leinwand“

Kultur – Struktur - Praktiken

- Inklusiver Kultur: Inklusiver Werte und Gemeinschaft
- Inklusiver Struktur: Unterstützung für Vielfalt und ein Stadtteil für ALLE
- Inklusiver Praktiken: Ressourcen mobilisieren und Lernarrangements organisieren

Steuerung



Problem des Verantwortungsvakuums

- Das zentrale Hemmnis: Die wiederkehrende Problematik, daß Verantwortungsübernahme und Handlung nicht dauerhaft übernommen werden, wenn die Person/Einheit nicht voll hinter der Entscheidung/Vorhaben steht
- Zentrales Ziel muß es daher sein, ein sich stetig gegenseitig anstoßendes selbstregulierendes System im Sinne des Indexes für Inklusion zu schaffen. Dazu bedarf es v.a. einer Arbeit an „Rolle und Haltung – (Selbstverständnis) der Steuerungsgruppe und der anderen Akteure im System und ihren Aufgaben.

viable system model

die nötigen Funktionen im lernenden System

- Operieren („Zweck erfüllen“)
- Koordinieren und Stabilisieren
- Optimieren – Evaluieren
- Beobachten Aufklären Entwickeln
- Ausbalancieren und strategische Entscheidungen fällen

Diese 5 Funktionen sind immer im Sinne eines lernenden Systems Bestandteil von Strukturen und prägen die Kultur der Verständigung aus. Ziel ist es, das System (z.B. Schule) reaktionsfähig zu gestalten. Sie sind funktional miteinander verknüpft aber nicht unbedingt örtlich verbunden.

„Heterarchische“ Strukturen

(siehe Malik, Reich, Meyer)

heterarchisch	hierarchisch
dynamisch	geregelt
kommunikativ	festgeschrieben
kooperativ	„anonym“
Selbstwirksam, eigenverantwortlich	vorgeschrieben, Auftrag
innovativ	vorschriftsmäßig
Individualisiert, differenziert	Gruppen-/Einheitenbezogen

- Ziel: Dynamisierung der Strukturen hin zu lernenden aktiven Systemen durch zunehmende Verständigungsprozesse auf Grundlage gemeinsamer Verständnisse

System 1: Operieren

- Handelnde Einheiten:
Menschen/Bürger*innen, beteiligte
Partner*innen, GWA etc.
- Auftrag: Bearbeitung von Themen:
Kulturen, Strukturen, Praktiken zum Index
für Inklusion

System 2: Koordinieren und stabilisieren

- Handelnde Einheiten:
STEUERGRUPPE/Stadtteilgremium
(Viertelsrat, Projektstammtisch),
Arbeitskreise
- Auftrag: Koordination der Bearbeitung von
Thematiken bezogen auf Kulturen,
Strukturen und Praktiken

System 3 Optimieren

- Handelnde Einheiten: von AKs/Gremien/Bürgerschaft beauftragte Steuergruppe (z.B. Viertelirat) und GWA
- Auftrag: regelmäßige Ansicht, Gewichtung, Koordination, Abstimmung der Aktivitäten inklusiver Kulturen, Strukturen und Praktiken
- Zusammenführung der Detailinformationen
- Operative redaktionelle Gesamtverantwortung f.d. Fortschrittsbericht

System 3*: Evaluieren

- Handelnde Einheit: Viertelsrat und GWA und externe Partner*innen/
Klausurtagungen
- Auftrag: fachlich tagender „Beirat“ mit kritischen „FreundInnen“/BürgerInnen, Kommune und Sozialraum – reiner Informationskanal

System 4: Beobachten, Aufklären und entwickeln

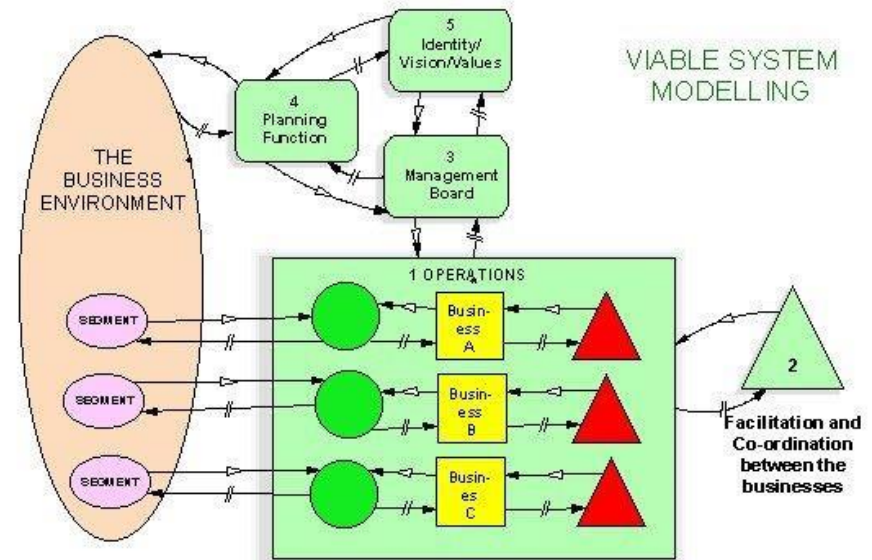
- Handelnde Einheiten: GWA, Partner*innen (extern), von GWA/AKs beauftragte Steuergruppe
- Auftrag: umfassende ganzheitliche Beobachtung der Systeme 1 und 3 und deren Zusammenarbeit. Überwachung der Implementierung der Maßnahmen. Information aus Umwelt für das Gesamtsystem nutzen und inhaltliche Vorbereitung strategischer Entscheidungen, Einbringen übergeordneter Entwicklungen (z.B. Gesetz, Inklusionspläne NRW)

System 5: ausbalancieren und strategische Entscheidungen

- Handelnde Einheit: Viertelratschlag, Akteure Politik/Verwaltung, GWA (evtl externe Moderation und Begleitung)
- Auftrag: regelmäßige Thematisierung in Gremien, um für notwendige Entscheidungen (im Sinne einer Verpflichtung zur Einführung und Etablierung der Entwicklungsprozesse) zu sorgen – dies sind für Systeme 3 und 4 Orientierung gebende Handlungsrahmen

Rekursionsprinzip

- Handelnde Personen/Einheiten: Jede Einheit muß für sich genommen dieselben 5 Systeme und Funktionseinheiten ausbilden, und praktizieren



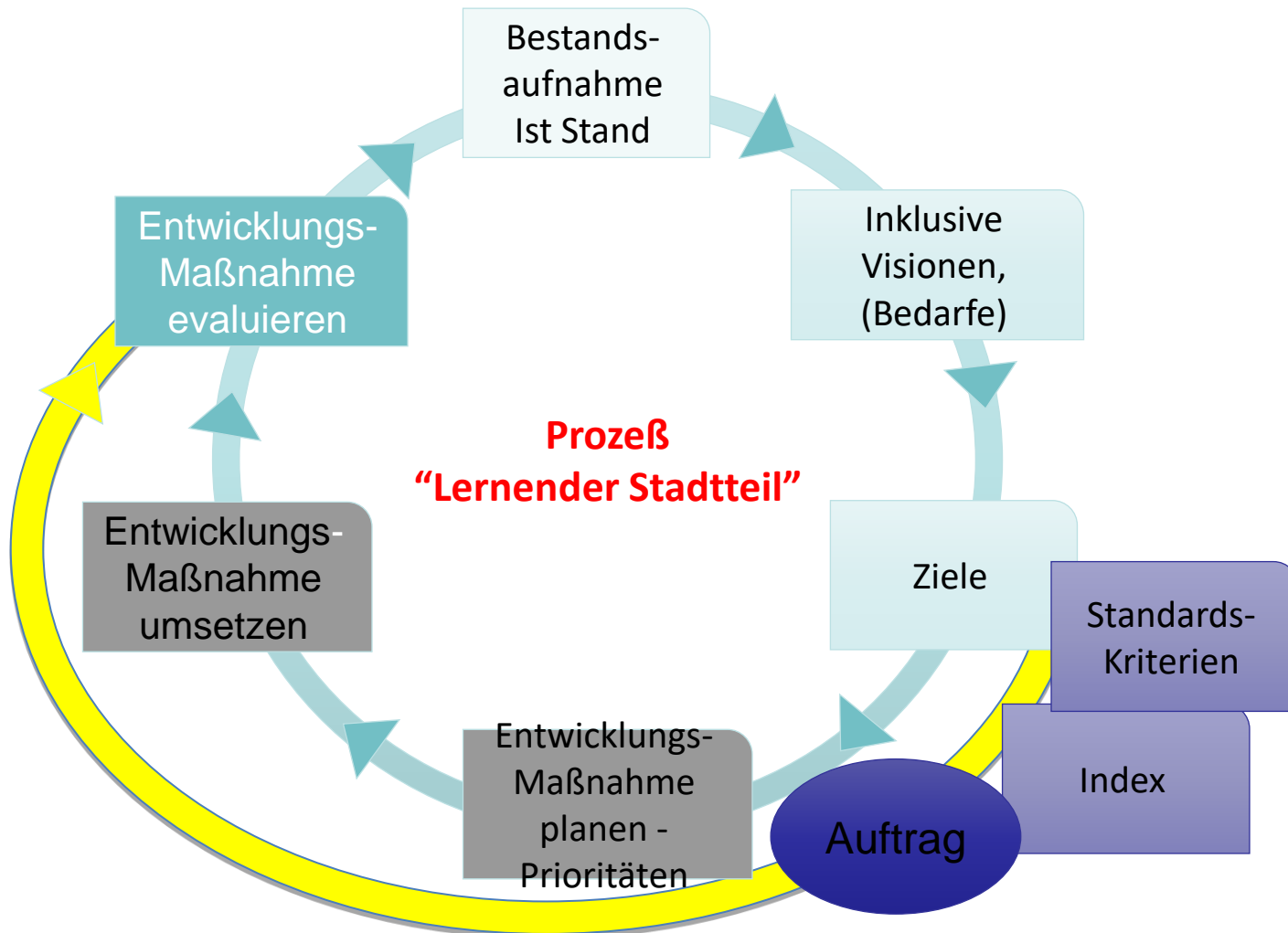
Checkliste Inklusion – Maßnahmen

(Reich 2012, adaptiert Meyer 2015 - 2020)

1	Einführung eines Indexes (als Alternative zu Schritt 6) Diskussion eines Inklusiven Leitbildes – Abstimmung in Schulversammlung	Alle, (nach kritischer Bestandsaufnahme)
2	Paritätische AGs – Verpflichtungen und Standards – Auftrag der Regelentwicklung Diskussion und Beschluss – Leitbild, „Feier“ und Veröffentlichung	Bürger*innen, GWA, Zivilgesellschaft, Experten/ Kooperationspartner*innen,
3	Dialogische Partnerschaften und Partizipation entwickeln	Bürger*innen/Menschen, GWA, Sozialraum, Kooperationspartner
4	Konkrete Umsetzung - kontinuierliche antidiskriminierende Curriculumarbeit - Spracharbeit - Umsetzungskontrolle festlegen - Faktorenermittlung und Maßnahmen der Beseitigung - Kompetenzentwicklung - öffentliche Dokumentation	Von „Bürgerschaft“ und GWA eingesetzte Gruppen, AK
5	Willkommensverfahren, z.B.	Steuergruppe/ GWA/ Politik und Verwaltung
6	Beschwerdemanagement	Alle
7	Einführung eines Indexes für Inklusion mit Befragung/ Auswertung/ und Dokumentation (öffentlich)	Steuergruppe/GWA, Politik/Verwaltung
8	Erneute und kontinuierliche Verhandlung mit Partnern und Sozialraum und der Schule	Viertelsrat, GWA, Akteure Zivilgesellschaft
9	Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß	Alle

Index-Prozess

(Boban, Hinz 2003 adaptiert)



Veränderungsprozess

(Reich 2012, S. 148, Meyer 2019, 2020)

- Orientieren (inklusive Leitidee, „Nordstern“, Fragen als Anregung)
- Kommunizieren (gemeinsame Sprache, Indexfragen, gleichberechtigte Partizipation)
- Organisieren (Berichtspflicht, Kooperation, Vertretersysteme, Auftrag)
- Sich einlassen (Baustellen, neue Projekte, Visionen/Zukunftswerkstatt)
- Bestandsaufnahme (Prozess auf Start stellen, Analysen, Interviews)
- Ziele beschreiben (konkret, eindeutig, eingeschränkte Bereiche, heimliche – transparente Ziele, Vertrauen)
- Ideen finden (Schranken im Kopf über Bord werfen, Zukunft im Blick, Indexfragen als Anregung)
- Pläne schmieden (Index Fragen als Begleitung)
- Umsetzen (kleine, große Schritte...)
- Nachbereiten (Überprüfen, evaluieren, erweitern, lernen)
- Dokumentieren (Wir berichten)
- Zukunft (Von der Zukunft her denken)

Aufgabe und Rolle „meiner“ Steuerungsgruppe (Meyer 2019)

- **Systemverortung** (Organigramm etc – „Wo befinden wir uns?“)
- **Rollenbeschreibung** (Funktion und unsere Haltung, Aufträge etc – „Akteure unserer Selbst?“)
- **Verantwortungsrahmen** (Aufgaben, Handlungsrahmen, Auftragslage – „Um was geht's?“)
- **Kommunikation** (Mit wem?, Turnus, Verbindlichkeit, Struktur etc „Alle im Boot?“)
- **Kompetenzen** und **Ressourcen** (persönlich, funktional, Rolle etc. „Akteure unserer Selbst?“ „Methoden viabel?“)
- **Inklusionprozeß** – („Wo stehen wir?“ „Methoden viabel?“)
- **Partizipation** („Alle im Boot?“)

- „Zugeschrieben“ vs „Eigene Sicht“ und die dazugehörige eigene Bewertung (bzw. Differenz)

Literatur

- Boban/Hinz: Index für Inklusion, 2003
- Booth/Ainscow: Index für Inklusion, 2017
- Malik, Strategie des Managements, 2008
- Meyer: Zukunft gestalten in solidarisch-demokratischer Verständigung, online Köln 2019
- Meyer: Der lernende Stadtteil – Demokratie im Quartier, Journal für politische Bildung Schwalbach 2020
- Meyer: Alles eine Frage der Haltung, DIE weiterbilden, Bonn, 3-2020
- Montag Stiftung: Inklusion vor Ort, Bonn 2015
- Montag Stiftung: Inklusion auf dem Weg, Bonn 2015
- Reich: Inklusion und Bildungsgerechtigkeit, Weinheim 2012
- Riede/Döker: Gemeinwesenarbeit und lokale Demokratie, Bonn 2019

