

# Inklusion als Chance für Hochschulen und Hochschuldidaktik



Anke S. Kampmeier

Prof. Dr. paed.  
Anke S. Kampmeier  
Professorin für Sozial-  
pädagogik/Arbeit mit Men-  
schen mit Behinderungen  
Studiengangsleiterin Orga-  
nisationsentwicklung und  
Inklusion (M.A.)  
Hochschule Neubranden-  
burg  
kampmeier@hs-nb.de



Steffi Kraehmer

Prof. Dr. phil., MBA  
Steffi Kraehmer  
Prorektorin für Studium,  
Lehre, Weiterbildung und  
Evaluation  
Professorin für Sozialpoli-  
tik, Ökonomie sozialer  
Einrichtungen und  
sozialer Dienste  
Studiengangsleiterin Orga-  
nisationsentwicklung und  
Inklusion (M.A.)  
Hochschule Neubranden-  
burg  
kraehmer@hs-nb.de

Angestoßen durch die Notwendigkeit, die Inhalte der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, BRK) umzusetzen, ist unter dem Paradigma der Inklusion eine neue und intensive Bildungsdebatte entstanden, in der sich soziologische, reform-, sonder- und sozialpädagogische sowie hochschuldidaktische Diskussionsstränge treffen und moderne didaktische Möglichkeiten des wertschätzenden und nutzvollen Umgangs mit Verschiedenheit diskutiert werden. Die Dimension „Behinderung“ stellt nur eine Dimension von Verschiedenheit dar. Inklusion ist ein gesellschaftsorientiertes und menschenrechtsbasiertes Paradigma, nach dem die Heterogenität von Menschen ohne Ausnahme anzuerkennen ist, die Vielfalt der Menschen in der Gesellschaft und ihren Institutionen wertgeschätzt wird und gemeinsam Voraussetzungen für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe aller Beteiligten entwickelt werden.

Artikel 24 der BRK beschreibt die Bildung. Der Einschluss der Hochschulbildung ist ein relevantes Segment eines inklusiven Bildungssystems. In Deutschland gibt es bislang nur an wenigen Hochschulstandorten Bestrebungen, Hochschule und Universität als Lern- und Bildungsorte inklusionsorientiert zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

An der Hochschule Neubrandenburg wurden in den letzten Jahren sukzessive inklusionsorientierte Aktivitäten angestoßen, die in ihrer Gesamtheit zu einem kohärenten Konzept weiterentwickelt werden. Die Hochschule Neubrandenburg versteht die aktuelle

Bildungsdebatte als Chance der Weiterentwicklung für sich als lernende Organisation und für die Hochschuldidaktik.

## Der Begriff Inklusion

Inklusion hat ihre Wurzeln in Bürgerrechtsbewegungen, die vor allem in den angloamerikanischen Ländern USA, Kanada und Großbritannien zu unterschiedlichen Zeiten Forderungen nach Gleichberechtigung einzelner sozialer Minderheiten stellten. Aus diesen Bewegungen entwickelte sich im angloamerikanischen Raum ein pädagogisches Konzept, welches das heterogene Miteinander unterschiedlichster Mehr- und Minderheiten zur Grundlage hat. Bei der Inklusion geht es nicht darum, eine Person zu integrieren im Sinne von assimilieren (Integration), sondern es geht um die – in unserem Hochschulkontext – institutionsbezogene und didaktische Gestaltung von Lernprozessen mit allen. Inklusive Pädagogik geht nicht von einzelnen Gruppen aus, die gebildet oder gefördert werden, z. B. die Menschen mit Behinderungen, sondern sie geht von Menschen aus, die sich durch unterschiedliche Dimensionen von Heterogenität auszeichnen: sexuelle Orientierungen und Geschlechteridentitäten, ethnische, sprachliche und kulturelle Hintergründe, religiöse und weltanschauliche Überzeugungen, Familienstrukturen, soziale Lagen, Fähigkeiten etc. (vgl. Hinz 2002, S. 357). Übertragen auf die Hochschuldidaktik bedeutet dieses Konzept die Achtung und die Nutzung der jeweiligen individuellen Lernwege der Studierenden. Die folgenden Fragen verdeutlichen einige Dimensionen der Heterogenität sowie der Achtung derselben:

Der Einschluss der Hochschulbildung ist ein relevantes Segment eines inklusiven Bildungssystems. Die Hochschule Neubrandenburg versteht die angestoßene Bildungsdebatte als Chance der Weiterentwicklung für sich als lernende Organisation und für die Hochschuldidaktik.

- Wird die Unterschiedlichkeit der Studierenden und der Hochschulbeschäftigten als Last oder als Chance empfunden?
- Wird die Lehre auf die Vielfalt der Studierenden hin geplant?
- Nutzt die Organisation Hochschule die Vielfalt ihrer Mitglieder zum Wohle aller Beteiligten?
- Ist das Gebäude barrierefrei? (vgl. Boban, Hinz 2003)

**Inklusion als Chance**

Die Inhalte der BRK geben uns aus der Perspektive Behinderung die Möglichkeit, unseren gesellschaftlichen Umgang miteinander, unser miteinander Lehren und Lernen und unser gegenseitiges Erkennen, Deuten und Verstehen verstärkt in den Fokus zu nehmen.

Es existiert mittlerweile eine Vielzahl von Beispielen guter Praxis, die sich je unterschiedlich auf den Weg der Inklusion gemacht haben und machen. Da wird überlegt, wie Inklusion gelingen kann, nicht ob Inklusion gelingen kann. Der frühere Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe, sagte 2010 in einem Interview sehr treffend: „Wer Inklusion will, sucht Wege. Wer sie nicht will, sucht Begründungen.“ (Weser-Kurier, 28.06.10). Diese Wege sind sehr unterschiedlich. Sie sind abhängig von denjenigen Akteurinnen und Akteuren, die beteiligt sind und die unterschiedliche Kompetenzen und Bedarfe haben. Inklusion geht nicht alleine, Inklusion kann nur gemeinsam mit vielen gelingen. Inklusion hat mit der gesellschaftlichen und institutionellen Kultur zu tun, mit den Haltungen und Einstellungen der Beteiligten. Sie hat mit den Strukturen zu tun, die die

Gesellschaft und ihre Einrichtungen für die Zugänglichkeit und Partizipation bietet. Sie hat mit den Handlungen, mit der Praxis zu tun, die im Umgang miteinander, in der Erziehung, der Bildung, der Hochschulbildung und darüber hinaus angewendet werden. Es gibt also ausreichend Anknüpfungspunkte für die Umsetzung der Inklusion.

**Chancen für die Hochschuldidaktik**

Die Anerkennung der Verschiedenartigkeit der Studierenden als konstitutive Basis der Hochschullehre – Inklusion – findet sich ebenfalls in den Weiterentwicklungen des Bologna- und des Lissabon-Prozesses, den grundständigen oder berufsbegleitenden, anwendungs- oder forschungsbezogenen Bachelor- und Masterstudiengängen sowie in dem europäischen und deutschen Qualifika-

tionsrahmen. An der Hochschule Neubrandenburg sind Themen der Inklusion sukzessive implementiert worden: durch Lehrveranstaltungen in verschiedenen Modulen der Studiengänge, durch Studienschwerpunkte in verschiedenen Studiengängen, durch spezielle Studiengänge, durch Forschung, durch didaktische Elemente und durch Fort- und Weiterbildungen.

Exemplarisch soll hier der Masterstudiengang Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.) vorgestellt werden. Er spiegelt eine Vielzahl von Charakteristika wider, die für eine inklusionsorientierte Hochschuldidaktik sinnvoll bzw. notwendig sind.



Abbildung 1: Inklusion an der Hochschule Neubrandenburg

## Chance Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.)

Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.) lenkt den Blick auf die Verschiedenheit der Menschen innerhalb unserer Gesellschaft und ihrer Systeme. Inklusion wird als gesellschaftsorientiertes und menschenrechtsbasiertes Paradigma aufgegriffen und an den Kulturen, Strukturen und Praktiken der Organisationen reflektiert und praktiziert. Der Studiengang arbeitet auf dem Grundsatz, die Heterogenität von Studierenden und Lehrenden anzuerkennen, Vielfalt wertzuschätzen und Voraussetzungen für die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe aller zu schaffen. Der Studiengang führt absichtsvoll Menschen zusammen, die über sehr vielfältige und unterschiedliche Erfahrungen im Feld der Erziehung, Bildung, Förderung und Begleitung verfügen. Die Studierenden arbeiten in Fernstudienphasen in Studiengruppen sowie auf einer Moodle-gestützten Lernplattform. Mit einer fest installierten internationalen Sommerhochschule wird die didaktische Vielfalt durch den Blick über den nationalen Horizont erweitert.

Der Studiengang fußt auf einem multimodalen didaktischen Blended-Learning-Konzept mit zentralen Elementen, zentralen Methoden und einem Online gestützten Lernmanagementsystem.

### Zentrale Elemente: Kommunikation und Kooperation

Für Organisationen, für die Organisationsentwicklung und für Inklusion sind Kommunikation und Kooperation essenzielle Aktivitäten und Kompetenzen. Entsprechend sind der gegenseitige Austausch und das gemeinsame, konstruktive Arbeiten zentrale didaktische Elemente des Studiengangs Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.): Arbeit in Studiengruppen, steter Austausch zwischen Studierenden und Dozierenden in den Präsenzphasen und über das Lernmanagementsystem,

kooperative und kommunikative Prüfungsformen, individuelle, reflektierte und kommunizierte Modulbelegung, Anmeldung und Abgleich individueller Bedarfe (Partizipation).

### Drei zentrale Methoden

#### Problembasiertes Lernen

Die Lehr- und Lerninhalte werden im Sinne eines integrativen Ordnungsprinzips über das gesamte Studium durch die Methode des Problembasierten Lernens praktiziert, d. h. reale und komplexe Problemstellungen aus dem beruflichen Alltag bilden den Ausgangspunkt des Lernens. Das Konzept des Problembasierten Lernens fördert ein handlungsorientiertes, selbstbestimmtes und entdeckendes Lernen, es ermöglicht ein komplexes, fächerübergreifendes Lernen und eine kritisch-reflexive Selbstevaluation.

#### Kollegiale Beratung und Supervision

Die kollegiale Beratung und Supervision nach Jörg Schlee ermöglicht es Supervisionslaien, sich gegenseitig in Klein-

gruppen zu beraten und supervidieren. Die Studierenden reflektieren und klären die Studieninhalte, ihr berufliches Handeln, ihre Herausforderungen, Belastungen, ihre Unsicherheiten und Konflikte und stärken so ihre eigene Entscheidungs- und Handlungssicherheit sowie Eigenständigkeit und Professionalität.

#### Lernwerkstatt Organisationsentwicklung und Inklusion

Durch die Nutzung der Lernwerkstatt wird von Anfang an eine enge Kopplung zwischen Theorie und Praxis garantiert – durch den Einsatz der Materialien, durch das regionale und digitale Netzwerk inklusiv arbeitender (Bildungs-)Einrichtungen und durch Kontakte zu Fachleuten.

#### Online gestütztes Lernmanagementsystem

Für die Fernstudienzeiten wird über eine Moodle-Plattform ein breites Spektrum an Arbeitsmöglichkeiten bereitgehalten: Studienbriefe, Literaturlisten, ergänzende Materialien (Audio, Video, Text), Foren, Chats, Aufgaben, Lernerfolgskontrollen u. a. Auf diese Weise werden die je notwendige zeitlich flexi-

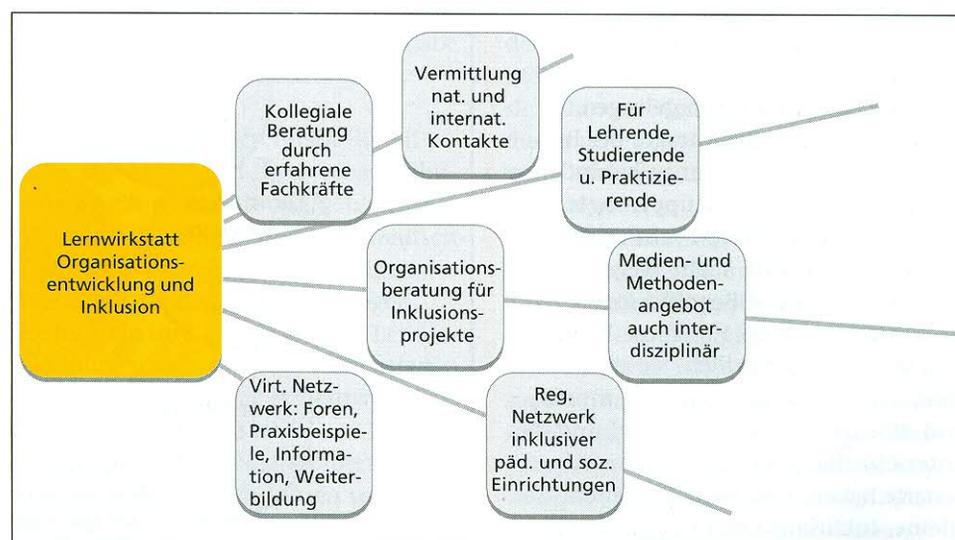


Abbildung 2: Lernwerkstatt Organisationsentwicklung und Inklusion

ble Selbstorganisation, wissenschaftliche Betreuung und der akademische Austausch miteinander verbunden.

### Umgang mit Vielfalt im Rahmen des Studiengangs

Der Studiengang Organisationsentwicklung und Inklusion (M. A.) ist in größtmöglicher Weise inklusiv angelegt. Er beinhaltet das Thema Inklusion in der notwendigen Verbindung mit dem Thema Organisationsentwicklung, er beinhaltet und thematisiert Heterogenität auf verschiedenen Ebenen und er bietet vielfältige Optionen, die ein individuelles Studieren ermöglichen.

- Der Studiengang führt durch die offenen Zulassungsvoraussetzungen Menschen zusammen, die über sehr vielfältige und unterschiedliche disziplinäre und professionelle Erfahrungen im Feld der Erziehung, Bildung, Förderung und Begleitung verfügen.
- Es lehren Professorinnen und Professoren unterschiedlicher Disziplinen aus unterschiedlichen Fachbereichen der Hochschule Neubrandenburg sowie Gastdozierende in- und ausländischer Hochschulen und bieten auf diese Weise eine Vielzahl an Perspektiven und Methoden an.
- Der Studiengang ist modularisiert und ermöglicht ein individuelles Studium.
- Die Organisation des Studiengangs in Präsenz- und Fernstudienphasen gestattet eine größtmögliche Passung zu den individuellen Situationen der Studierenden.
- Die Methodenvielfalt – Problem-basiertes Lernen, kollegiale Beratung und Supervision, Exkursionen, Projektarbeit, Einzel-, Partner- und Gruppenarbeiten –, jeweils im direkten persönlichen Austausch oder onlinegestützt, reagiert auf die Verschiedenheit der Lerntypen der Studierenden sowie auf ihre vorhandenen starken und zu stärkenden methodischen Kompetenzen.
- Die Vielfalt der Perspektiven der Studierenden und Dozierenden wird um einen international vergleichenden Blick erweitert.

- Die disziplin- und professionsbezogene Mehrperspektivität der Studierenden und Dozierenden erfährt durch den kommunikativen und kooperativen Ansatz die Möglichkeit der Transdisziplinarität bzw. Transprofessionalität im Sinne einer „Metaprofession“ (Kampmeier 2008).
- Die Offenheit für die Bedarfe aller Beteiligten – Studierende, Dozierende, Mitarbeitende –, das Prinzip der Partizipation und das gemeinsame Finden von Lösungen ist immanenter Bestandteil des Studiengangs.

Mit diesen Gestaltungsmerkmalen entspricht der beschriebene Studiengang der im Kontext einer inklusiven Hochschulbildung geforderten Flexibilität der Curricula, der Lehr- und Lernmethoden und der interdisziplinären Aus- bzw. Weiterbildung (vgl. Tippelt, Schmidt-Hertha 2013).

Die Erfahrungen mit einer inklusionsorientierten Hochschuldidaktik in der eigenen Ausbildung wirken für die Studierenden wegweisend in ihrer künftigen Funktion als Handelnde innerhalb einer inklusionsorientierten Gesellschaft. ■

#### Literatur:

- Boban, Ines; Hinz, Andreas: Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Halle, 2003.
- Hinz, Andreas: Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 9, 2002, S. 354–361.
- Kampmeier, Anke S.: Paradigmatische Einbettung der Lösungsansätze. In: Kampmeier, Anke S.; Niemeyer, Beatrix; Petersen, Ralf; Stannius, Meike: Das Miteinander fördern. Ansätze für eine professionelle Benachteiligtenförderung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 61–72.
- Tippelt, Rudolf; Schmidt-Hertha, Bernhard: Inklusion im Hochschulbereich. In: Döbert, Hans; Weishaupt, Horst (Hrsg.) (2013): Inklusive Bildung professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster u. a.: Waxmann, S. 203–229.



Hamburg

### Neuer Weg zur Festlegung der Anzahl der Studienplätze

Mit dem „Gesetz zur Regelung der Ausbildungskapazitäten an den staatlichen hamburgischen Hochschulen“ (AKapG) will sich Hamburg von der seit Jahrzehnten angewandten Kapazitätsverordnung (KapVO) abkoppeln und ab dem Wintersemester 2014/15 die Anzahl der Studienplätze in den Studiengängen auf neue Weise festlegen. Dazu wird jährlich zwischen der Behörde für Wissenschaft und Forschung und der jeweiligen Hochschule eine Vereinbarung darüber abgeschlossen, welche Lehrleistung die Hochschule erbringt und wie viele Studienplätze sie dabei anbietet. Dabei sind drei Ziele gegeneinander abzuwägen (§ 1(1) AKapG):

- qualitativ hochwertige Studienbedingungen für hohes Ausbildungsniveau und guten Studienerfolg,
- Gestaltungsraum der Hochschule für autonome Schwerpunktsetzungen in der Lehre wie in der Profilierung der Studienangebote,
- angemessene Befriedigung der Nachfrage nach Studienplätzen.

Die Lehrleistung und die Anzahl der Studienplätze werden anschließend vom Präsidium auf die Studiengänge verteilt (§ 3 AKapG).

Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesverfassungsgericht die Gleichrangigkeit dieser Ziele akzeptieren wird. *hfb*-Anwalt Erik Günter weist darauf hin, dass sich das Verfahren zum Einklagen eines Studienplatzes möglicherweise verkomplizieren wird, weil neben der Zulassungszahl für den konkreten Studiengang auch die Vereinbarung zwischen Behörde und Hochschule vor Gericht angegriffen werden muss.

Red.