

Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam, oder: Wie sehen andere unsere Arbeit?

*Hannah Brathuhn, Anni Burggraf, Rebecca Foth, Noemi Heister, Vera Heyl,
Hartmut Kabelitz, Thorsten Lihl, Kathrin Ludwig, Sarah Maier, Helmuth Pflanze,
Clara Schiefer, Stephanie Schleier, Florian Schindler & Karin Terfloth*

1. Einleitung

Forschende von der Universität Leipzig haben uns eingeladen. Wir sollten über ihre Fragen nachdenken. Es geht um die Partizipative Lehre an Hochschulen. Partizipativ bedeutet: Alle dürfen mitmachen. Wir wollen uns mit Folgendem beschäftigen: Wie wichtig ist Erfahrungswissen in der Partizipativen Lehre? Wir wollen auch wissen: Wie sehen Studierende und Lehrende unsere Arbeit am Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung (AW-ZIB)?

Das AW-ZIB gehört zur Pädagogischen Hochschule (PH) Heidelberg. Es ist eine wissenschaftliche Einrichtung. Es ist auch eine Inklusionsabteilung. Wir machen Bildungsangebote für Lehrende und Studierende. Wir möchten unsere Außenwirkung verbessern. Wir untersuchen deshalb: Wie zeigen wir unsere Ziele nach außen?

Die wichtigsten Botschaften des AW-ZIB sind:

- Wir leben Inklusion!
- Wir sind qualifizierte Expert:innen.
- Wir bringen unser Wissen in Bildung und Gesellschaft ein.

Unser Motto ist: **Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam**

Wir beschreiben in diesem Text unsere Untersuchung. Wir fragen uns:

- Wie zeigen wir unsere Arbeit nach außen?
- Wie nehmen Studierende und Lehrende unser Motto wahr?
- Werden Bildungsfachkräfte (BFK) als gleich berechnigte Lehrende gesehen?
- Wie wichtig ist Erfahrungswissen an einer Hochschule?

Wir haben dafür Aussagen von Studierenden und Lehrenden gesammelt.

Wir haben versucht, in Einfacher Sprache zu schreiben. Wenn wir unser Wissen in Bildung und Gesellschaft einbringen wollen, lassen sich Fach·begriffe nicht vermeiden.

Bei den unterstrichenen Wörtern handelt es sich um Fach·begriffe und Wörter, die wir am AW-ZIB verwenden. Diese Wörter werden im Wörter·buch am Ende des Textes erklärt.

Wir haben den Text zuerst in schwerer Sprache geschrieben. Dann haben wir eine Künstliche Intelligenz (KI) genutzt. Die KI hat den Text in verständliche Sprache umformuliert. Abschließend haben wir den Text umfangreich überarbeitet. Die Anweisungen für die KI (Prompts) stehen am Ende des Textes.

2. Das AW-ZIB im Überblick

Das AW-ZIB wurde im Jahr 2020 gegründet.

2.1 Das Team des AW-ZIB

Am AW-ZIB arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen. Einige Team·mitglieder haben eine drei·jährige Vollzeit·qualifizierung zur BFK gemacht. Sie sind Expert:innen in eigener Sache. Andere Team·mitglieder haben an einer Hochschule studiert. Sie arbeiten als Wissenschaftler:innen. Manche Kolleg:innen haben die Aufgabe, die Teilhabe der BFK an den Hochschulen zu ermöglichen. Das nennen wir Teilhabe·management. Unsere Berufe sind verschieden.

Unser Team gibt Einblick in verschiedene Lebens·welten. Wir haben Erfahrungen mit Inklusion und Exklusion. Wir organisieren und entwickeln Bildungs·arbeit. Wir machen Bildungs·angebote und geben unser Wissen weiter.

Unsere Hochschule möchte sich weiterentwickeln. Wir fragen uns: Wie können Hochschulen inklusiver werden?

2.2 Motto des AW-ZIB: »Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam«

Am AW-ZIB haben wir ein Motto entwickelt. Dieses Motto beschreibt unsere Arbeit als vielfältiges Team. Das Motto beschreibt auch die Ziele, die das AW-ZIB mit seiner Arbeit verfolgt. Wir wollen nach außen als »Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam« wahrgenommen werden.

»Inklusiv«

Wir wollen im AW-ZIB nicht nur über Inklusion sprechen. Wir wollen Inklusion leben. Unser erstes partizipatives Forschungs-projekt hatte das Thema: Zusammenarbeit in inklusiven Teams. Ein Ergebnis unseres Forschungs-projekts war:

»Zusammenarbeit in inklusiven Teams bedeutet, dass viele unterschiedliche Menschen sich gegenseitig unterstützen [...]. Jedes inklusive Team ist anders. Es gibt zugleich einige Haltungen, die für ein gutes Miteinander wichtig sind. [...] Im Team werden gemeinsame Ziele verfolgt. Alle können selbst Ziele vorschlagen. [...] Alle bekommen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Sicht-weisen einzubringen. Alle können voneinander lernen. [...] Alle haben gleiche Rechte in der Zusammenarbeit. [...] Alle im Team nehmen sich gegenseitig ernst und begegnen sich mit Wertschätzung« (Partizipatives Forschungs-plenum AW-ZIB 2024: 1f.).

Auch wenn die inklusive Zusammenarbeit im AW-ZIB gelingt, wissen wir, dass sich diese Erfahrungen noch nicht auf die gesamte Hochschule übertragen lassen (vgl. Hauser et al., Kapitel 4).

Sehen Studierende BFK als Lehrende? Dazu gibt es eine Studie von Otten, Hempel, Masurek und Platte (2020). Ein Ergebnis war: BFK werden vor den Bildungs-angeboten nicht als Lehrende gesehen. Erst durch ihr Handeln zeigen sie, dass sie lehren können. BFK erleben sich nicht automatisch als Lehrende. Erst durch das, was im Seminar passiert, fühlen sie sich in ihrer Rolle bestätigt (vgl. Otten et al. 2020).

Es gibt auch eine Gefahr: Die Behinderungen der BFK stehen im Vordergrund. Die Vielfalt der Team-mitglieder soll sichtbar gemacht werden. Aber das ist nicht einfach. Vielfalt wird oft vereinfacht dargestellt. Manche Menschen haben aber mehr Nachteile als andere. Sie erfahren mehr Diskriminierung als andere. Das bedeutet: Menschen werden aus mehreren Gründen benachteiligt. Das nennt man Intersektionalität. Zum Beispiel: Eine Person hat eine Behinderung und gleichzeitig eine andere Herkunft. Diese Person kann stärker von Diskriminierung betroffen sein als andere (vgl. Küppers 2014: 1). Auch Hochschulen dürfen Menschen nicht diskriminieren. Deshalb ist es wichtig, dass Hochschulen ihre Vielfalt zeigen. Sie müssen auch die Teilhabe-chancen ihrer Mitglieder untersuchen. Sie müssen auch Teilhabe-barrieren abbauen.

»Kompetent«

BFK müssen eine Qualifizierung machen. Die Qualifizierung dauert drei Jahre. Dafür gibt es ein Handbuch. In diesem Handbuch stehen die Kompetenzen für BFK. Kompetenzen sind Fähigkeiten, die am Ende der Qualifizierung beherrscht werden sollen.

Zu Beginn geht es darum, das Lernen zu lernen. Die angehenden BFK kommen aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Sie müssen sich die Lern-und Arbeits-welt neu erschließen. Ein wichtiger Punkt ist: Die Reflexion ihrer eigenen Lebens-welt. Dazu gehören Arbeit, Bildung, Wohnen und Freizeit.

Die BFK lernen auch Fach-begriffe. Sie lernen, Bildungs-angebote zu gestalten. Sie müssen Methoden kennen und sie anwenden können. Sie üben, sicher vor einem Publikum zu sprechen. Die Bildungs-arbeit findet meistens in wechselnden Teams statt. Die Zusammenarbeit der BFK mit anderen Lehrenden ist wichtig. Dafür sind gute Team-arbeit und Interaktions-kompetenz wichtig (vgl. Albrecht et al. 2022: 54).

Die Qualifizierung hat mehrere Ziele. Menschen mit Behinderungen werden als Expert:innen anerkannt. BFK planen und geben Bildungs-angebote. Die Bildungs-angebote regen eine kritische Auseinandersetzung mit Assistenz und sozialen Dienstleistungen an.

»Bedeutsam«

Studierende lernen durch die Begegnung mit BFK. Sie reflektieren ihre eigenen Erfahrungen. Sie erweitern ihre Inklusions-kompetenz. Studierende erweitern ihre beruflichen Kompetenzen.

Das AW-ZIB ist Teil der Hochschule. Es verändert Strukturen und Methoden. Hochschulen haben einen Einfluss auf Inklusion und Exklusion. Sie sind Orte der Lehre und der Weiterbildung. Sie geben Anstöße für gesellschaftliche Entwicklungen. Sie spielen eine wichtige Rolle in der Gesellschaft (vgl. Leonhardt et al. 2022: 259).

2.3 Bildungs-angebote

Die BFK machen Bildungs-angebote. Sie wollen zeigen, wie ihr Leben ist. Studierende sollen darüber nachdenken: Wie kann ich Exklusion vermeiden? Wie kann ich vielen Menschen Mitbestimmung ermöglichen?

Lehrende an Hochschulen in Baden-Württemberg arbeiten mit dem AW-ZIB zusammen. Sie können die BFK für ein Bildungs-angebot in ihr Seminar einladen. Ein Bildungs-angebot dauert 90 Minuten. Die Lehrenden können aus verschiedenen Themen auswählen. Damit sind die Bildungs-angebote des AW-ZIB für die Studierenden ausschließlich Teil der verpflichtenden Lehre. Die Studierenden wählen das Bildungs-angebot nicht selbst aus. Sie nehmen es als Teil der Lehre wahr, die auf die Prüfungen vorbereitet. Damit stellt die Partizipative Lehre der BFK keine »Verbesonderung« dar (siehe hierzu Grundlagen-beitrag). Die BFK sind ebenfalls Lehrende und sollten an den verschiedenen Hochschulen auch so angekündigt werden.

Die BFK machen die Bildungs-angebote immer zu zweit. Sie planen das Bildungs-angebot. Sie bereiten das Thema vor. Sie schreiben einen Ablauf-plan. Sie überlegen, welche Ziele das Bildungs-angebot hat. Sie teilen die Aufgaben unter sich auf. Sie sprechen vorher mit den Lehrenden. Die Lehrenden nennen ihre Wünsche für das Bildungs-angebot (vgl. Albrecht et al. 2022: 55).

Nach den Bildungs-angeboten sind viele Studierenden interessiert. Sie fragen nach einem Praktikum oder einem Hilfs-kraft-job beim AW-ZIB. Oder sie möchten

eine Abschluss-arbeit am AW-ZIB schreiben. Oder sie möchten im partizipativen Forschungs-plenum mitmachen.

2.4 Partizipatives Forschungs-plenum

Wir sind eine Gruppe an der PH Heidelberg. Wir haben alle verschiedene Erfahrungen mit Forschung. In unserer Gruppe arbeiten auch BFK mit. Auch Studierende sind mit dabei. Auch Forscher:innen machen mit. Die Gruppe trifft sich einmal in der Woche. Im Forschungs-plenum ist eine Regel sehr wichtig: Alle treffen die Entscheidungen gemeinsam.

3. Untersuchung zur Außen-wahrnehmung

3.1 Außen-darstellung des AW-ZIB

Das AW-ZIB ist barrierefrei im Unter-geschoss der PH Heidelberg untergebracht. Man kann die Büros als ein gemeinsames Zentrum erkennen. Im Flur gibt es eine Foto-wand mit allen Mitarbeitenden. An der Wand steht das Logo vom AW-ZIB.

Seit April 2022 gibt es die Internet-seite auch in Einfacher Sprache. Auf der Internet-seite stellt sich das Team vor. Die BFK stellen sich zusätzlich in kurzen Videos vor. Die Videos zeigen den Lehrenden und Studierenden: Wer macht das Bildungs-angebot? Auf der Internet-seite kann man über unsere Forschungs-projekte lesen und auch sehen, welche Texte wir veröffentlicht haben. Auf der Internet-seite steht auch, an welchen Terminen wir an Tagungen und anderen Veranstaltungen teilnehmen. Wir verbessern die Barriere-freiheit der Internet-seite weiter.

Das AW-ZIB hat einen eigenen Instagram-Account. Wir machen regelmäßig Werbung dafür. Wir haben einen Newsletter. Darin stehen Neuigkeiten vom AW-ZIB. Darin stehen auch Artikel und Veröffentlichungen aus der Hochschule. Der Newsletter kommt zweimal im Jahr. Regelmäßig zu Semester-beginn bekommen neue Studierende einen Flyer mit Informationen über das AW-ZIB.

Wir haben oben beschrieben, wie wir uns nach außen darstellen. Wir möchten mit unserer Außen-darstellung unser Motto »Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam« zeigen. Wir wissen aber nicht, ob das gelingt. Wir wollen herausfinden: Wie sehen andere unsere Arbeit am AW-ZIB? Dafür haben wir uns diese Fragen gestellt:

- Wie zeigen wir unsere Arbeit nach außen?
- Wie sehen Studierende und Lehrende unsere Arbeit?
- Sehen Studierende die BFK als gleich-berechtigte Lehrende?
- Wie wichtig ist Erfahrungs-wissen an einer Hochschule?

Für die Untersuchung haben wir Interviews und Texte von Studierenden und Lehrenden ausgewertet. Manche Interviews und Texte hatten wir schon. Andere Interviews haben wir erst in diesem Jahr gemacht. Wir haben im Forschungs-plenum in zwei Gruppen gearbeitet. Jede Person hat sich entweder für die Sicht der Studierenden oder die Sicht der Lehrenden entschieden. Die beiden Gruppen haben sich zwischendurch immer wieder besprochen. Dennoch sind die Gruppen unterschiedlich vorgegangen. Daher ist der Aufbau der Kapitel 3.2 und 3.3 nicht gleich.

3.2 Sicht der Lehrenden

Wir haben sechs Lehrende von verschiedenen Hochschulen befragt. Diese Lehrenden hatten in den letzten Semestern BFK in ihre Lehre eingeladen.

Befragung

Die Interviews wurden im Forschungs-team gemeinsam geplant und durchgeführt. Auch die Auswertung der Interviews war gemeinsam.

Alle Lehrenden haben unterschiedlich viele Bildungs-angebote genutzt. Alle Lehrenden hatten einen anderen Kontakt zum AW-ZIB. Die Fragen im Interview gingen um das Motto: »Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam«.

- Wir wollten wissen, wie die Lehrenden vom AW-ZIB erfahren haben. Und was sie mit dem AW-ZIB verbinden.
- Wir haben auch gefragt, warum sie qualifizierte BFK in ihre Lehre einladen. Und ob Erfahrungswissen genauso wichtig ist wie akademisches Wissen.
- Zum Schluss haben wir nach der Bedeutung des AW-ZIB für die Gesellschaft gefragt.

Die Interviews fanden online statt. Jedes Gespräch dauerte etwa 20 Minuten. Die Gespräche wurden aufgezeichnet und in Text umgewandelt. Danach haben wir die Texte ausgewertet.

Auswertung

Wir haben die Interviews nach bestimmten Regeln ausgewertet. Zuerst haben wir die Interviews in Text umgewandelt. Danach haben wir die Texte gelesen. Beim Lesen haben wir nach Textstellen gesucht, die zu unserem Motto »Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam« passen. Passende Textstellen haben wir den Kategorien »Inklusiv« oder »Kompetent« oder »Bedeutsam« zugeordnet. Außerdem haben wir nach anderen interessanten Textstellen gesucht und dabei die Kategorie »Berührungspunkte« gebildet. In allen Kategorien wurden auch Unter-kategorien gefunden. Bei der Auswertung der Interviews haben wir teilweise vorher festge-

legte Kategorien genutzt (deduktiv) und teilweise haben wir die Kategorien aus dem Text neu entwickelt (induktiv). Wir haben vier große Kategorien gefunden: »**Berührungspunkte**«, »**Inklusiv**«, »**Kompetent**«, »**Bedeutsam**«. Wir haben die Antworten aus den Interviews in weitere Unterkategorien eingeteilt.

Kategorie »Berührungspunkte«

Hier ging es um die Frage: Wie haben die Lehrenden das AW-ZIB kennengelernt? Was wissen sie über unsere Öffentlichkeitsarbeit?

Unter-kategorien:

- persönlicher Kontakt
- Öffentlichkeitsarbeit
- kaum Berührungspunkte über die Bildungsangebote hinaus
- Eigeninitiative der Kund:innen
- Angebote des AW-ZIB

Kategorie »Inklusiv«

Wir haben uns gefragt, wie Lehrende das AW-ZIB sehen. In den Antworten ging es meist um das Team vom AW-ZIB.

Unter-kategorien:

- gesamtes Team
- nur BFK
- Behinderungen der BFK im Vordergrund
- BFK mit Assistenz

Kategorie »Kompetent«

Wir wollten wissen: Werden BFK als gleichberechtigte Lehrende gesehen? Wie wichtig ist die Qualifizierung der BFK für die Lehrenden? In den Antworten ging es um das Wissen und die Kompetenzen der BFK.

Unter-kategorien:

- Theorie-wissen
- Erfahrungs-wissen
- Theorie- und Erfahrungs-wissen verbinden
- hochschul-didaktische Kompetenzen
- Interaktionskompetenz

- organisatorische Kompetenz
- Forschungs-kompetenz
- Professionell durch Qualifizierung

Kategorie »Bedeutsam«:

Hier ging es um die Bedeutung der Arbeit vom AW-ZIB.

Unter-kategorien:

- Bedeutsamkeit für Lehrende und Studierende
- Bedeutsamkeit für Lehr-veranstaltungen
- Bedeutsamkeit für Hochschulen
- Bedeutsamkeit für die Gesellschaft

Ergebnisse

»Berührungs-punkte«

Als Antwort auf die Frage »Wie haben die Lehrenden das AW-ZIB kennengelernt?« haben wir herausgefunden: Viele Lehrende haben das AW-ZIB durch den persönlichen Kontakt mit Mitarbeitenden kennengelernt. Tagungen sind besonders gut, um das AW-ZIB bekannt zu machen. Eine Lehrperson sagt: »[...] und der Aufschlag war die Tagung, sonst hätte ich vielleicht nie oder erst viel, viel später davon erfahren.« (Interview 5)

Über unsere Öffentlichkeits-arbeit wissen Lehrende, dass es eine Internet-seite, Instagram und andere Medien gibt. Das AW-ZIB nutzt viele Möglichkeiten, um sichtbar zu sein. Viele Lehrenden nutzen diese Möglichkeiten von sich aus, um sich über das AW-ZIB zu informieren. Aber die Lehrenden nutzen die Medien unterschiedlich oft. Trotzdem wissen viele Lehrenden nicht genau, dass das AW-ZIB auch Forschung macht und Wissen in die Gesellschaft bringt. Einige Lehrende kennen noch eher die Forschung. Fast alle Lehrenden denken beim AW-ZIB zuerst an die Bildungs-angebote. Eine Lehrperson sagt über das AW-ZIB: »[...] es ist eine Dienst-leistung eigentlich, die ich gut finde, gutheiße [...].« (Interview 4)

»Inklusiv«

Wir haben uns gefragt, was die Lehrenden mit dem Begriff AW-ZIB und mit dem Team des AW-ZIB verbinden. Wir haben Folgendes herausgefunden:

Wenn Lehrende über das Team vom AW-ZIB sprechen, nennen sie meistens die BFK. Eine Lehrperson sagt: »[...] das ist ja letzten Endes vielleicht auch so ein bisschen [...] eine Fokussierung, die sozusagen das AW-ZIB hat [...], dass halt die BFK ausgebildet werden und so in die Bildungs-angebote eingebunden werden.« (Interview 6) Das bedeutet: Die BFK stehen im Mittel-punkt der Aufmerksamkeit. Andere Team-mitglieder werden

weniger gesehen. Oft denken die Lehrenden, dass die anderen nur Assistenz-kräfte sind. Eine Lehrperson sagt: »*Da sind immer so Menschen rundherum, sehr nette Menschen, mit denen man sich vorher unterhält [...]*« (Interview 4). Das passiert besonders bei Lehrenden, die nur die Bildungs-angebote kennen. Lehrende, die das AW-ZIB aus verschiedenen Zusammenhängen kennen, sehen es anders.

Eine Lehrperson sieht das AW-ZIB »[...] als Institut mit einer modernen, innovativen Form des Zusammenarbeitens.« (Interview 3) Viele Lehrenden verbinden das AW-ZIB vor allem mit dem Thema Behinderung. Eine Lehrperson sagt: »[...] zentrale Themen sind für mich [...] alle unterschiedlichen Formen der Auseinandersetzung mit Behinderung.« (Interview 6) Für viele Lehrenden ist das AW-ZIB nur inklusiv, weil es BFK gibt. Eine Lehrperson sagt: »[...] es ist irgendwie eine inklusive Arbeit, eine Arbeit mit Menschen mit Behinderung.« (Interview 4)

Ein weites Inklusions-verständnis oder inklusive Team-arbeit wird selten genannt.

»Kompetent«

Wir haben gefragt: Warum laden die Lehrenden die BFK in die Lehre ein? Werden die BFK als gleich-berechtigte Lehrende gesehen? Was sehen die Lehrenden als wertvoll an der Arbeit der BFK an? Die Antworten der Lehrenden zeigen: Die BFK stehen im Mittelpunkt des AW-ZIB. Ihr Erfahrungswissen wird als wertvoll für die Lehre angesehen. Oft wird gesagt: Die BFK vermitteln ihr Wissen sehr gut.

Eine Lehrperson meint: Die BFK bereiten sich gut vor. Der Ablauf ist durchdacht. Die Gestaltung ist professionell (Interview 5).

Das zeigt: Die BFK haben eine gute Qualifizierung. Diese wird an der PH Heidelberg ständig weiterentwickelt.

Alle Lehrenden sagen: In den Bildungs-angeboten gibt es viel Austausch zwischen BFK und Studierenden. Die BFK wissen, wie sie ihre Sichtweise einbringen. Sie wissen auch, wie sie steuern können, was im Bildungs-angebot passiert. Eine Lehrperson sagt: »[...] wie sie das tun [...] und vor allem auch wie sie das steuern können [...]« (Interview 6). Die BFK werden als so kompetent gesehen, dass Lehrende die Verantwortung abgeben. Eine Lehrperson sagt, dass »[...] komplett die Verantwortung, die Leitung, die Moderation ab[gegeben wird] [...]« (Interview 3).

Wir haben auch gefragt: Macht es einen Unterschied, dass die BFK eine Qualifizierung gemacht haben? Dazu haben die Lehrenden gesagt: Die qualifizierten BFK arbeiten immer zu zweit. Sie machen ihre Bildungs-angebote eigenständig. Die Assistenz hilft nur bei technischen Fragen. Die Lehrenden sehen in der Qualifizierung einen deutlichen Vorteil und sagen auch: Erfahrungswissen und akademisches Wissen sind gleich-wertig.

Ein Lehrender sagt: »[...] von dem her ist es schon das Komplettpaket sozusagen der BFK, was sie und ihre Arbeit ausmacht und da sind eben mehrere Bausteine drin, als jetzt nur die Selbsterfahrung. [...] Es [ist] das tatsächlich theoretische Wissen zu Themen zu Inhalten [...]« (Interview 3).

Aber manche Lehrenden sehen Erfahrungswissen als Grundlage für akademisches Wissen. Manche denken, dass akademisches Wissen das Erfahrungswissen ordnet. Eine Lehrperson sagt: »Das akademische Wissen ordnet und strukturiert das Erfahrungswissen.« (Interview 4) Das ist ein Widerspruch zur Aussage, dass beide Wissensformen gleichwertig sind. Es zeigt, dass akademisches Wissen teilweise höher bewertet wird. Das bestätigt auch die Forschung aus dem ParLink-Projekt. Das theoretische Wissen bleibt oft bei den akademisch Lehrenden. Am AW-ZIB sehen wir darin keine Abwertung der BFK in ihrer Rolle. Sie bringen ihr Erfahrungswissen ein. Das ist die Kompetenz der BFK.

»Bedeutsam«

Zum Schluss haben wir die Lehrenden gefragt, welche Bedeutung die Arbeit der BFK für sie, ihre Studierenden und auch für die Politik hat. Die Lehrenden sagen: Das AW-ZIB ist für sie und die Studierenden wichtig.

Viele Lehrenden sagen: Der Kontakt mit den BFK hilft den Studierenden. Sie lernen etwas über Inklusion. Eine Lehrperson sagt: »[...] und die Studierenden haben das [Bildungsangebot] auch als sehr bereichernd empfunden und sehr gelobt [...]« (Interview 1). Eine andere Lehrperson sagt: »Die Lebenserfahrungen der BFK berühren viele Studierende« (Interview 2). Die Lehrenden sagen auch: Das Erfahrungswissen der BFK ist sehr wertvoll.

Ein Lehrender sagt: »[...] dadurch, dass sie mit der eigenen Erfahrung immer auch noch [...] Seminarinhalte gestalten, gibts da einen Zusatz-effekt, einen weiteren Lerneffekt, der eben nur durch sie, mit ihnen, transportiert werden kann.« (Interview 3)

Die BFK sind qualifiziert, um Erfahrungswissen zu vermitteln.

Ein Lehrender sagt: »[...] grundsätzlich jetzt natürlich vielleicht irgendwie neue Perspektiven mit reinbringen, klar und auch irgendwie vielleicht Betroffenenperspektiven mit reinbringen, aber ich glaube auch einfach überhaupt grundsätzlich über das Thema Behinderung zu informieren. [...]« (Interview 6).

Eine andere Lehrperson sagt: Das AW-ZIB kann ein gutes Beispiel für Inklusion an Hochschulen sein (Interview 2). Die Lehrenden sagen: Das AW-ZIB setzt neue Möglichkeiten für Teilhabe. Es ist ein wichtiges Zentrum für unsere Gesellschaft.

Eine Lehrperson sagt: Das AW-ZIB kann ein Vorbild sein (Interview 3). Viele Lehrenden wünschen sich mehr Gespräche mit den BFK. Besonders zu politischen und bildungs-politischen Themen. Eine Lehrperson sagt: »[...] bei vielen Politikerinnen und Politikern wahrscheinlich das Gleiche passieren wird wie bei unseren Studierenden, dass einfach ein Blick-wechsel [...] stattfindet.« (Interview 5)

Diese Aussagen passen zu dem, was andere Forscher:innen herausgefunden haben (vgl. Leonhardt et al. 2022: 259; Schuppener et al. 2022: 68).

3.3 Sicht der Studierenden

Wir wollen wissen: Wie sehen die Studierenden das AW-ZIB?

Dafür haben wir Interviews und schriftliche Reflexionen von Studierenden ausgewertet. Die Interviews stammen aus einer früheren Forschung (vgl. Mechler et al. 2023).

Erhebung

In allen Interviews wurden ähnliche Fragen gestellt. Die Interviews fanden im Sommer 2022 statt. Wir wollten herausfinden, welche Wirkung die Bildungs-angebote auf die Studierenden haben.

Es wurden Ton-aufnahmen gemacht. Dann wurden die Aufnahmen als Text aufgeschrieben. Die Namen der Personen wurden entfernt. So kann man nicht erkennen, wer was gesagt hat (vgl. Mechler et al. 2023).

Insgesamt haben 16 Studierende an den Interviews teilgenommen. Fast alle studieren Sonder-pädagogik an der PH Heidelberg.

Außerdem haben wir 50 schriftliche Reflexionen ausgewertet. Diese Texte haben Studierende nach einem Bildungs-angebot geschrieben.

- 16 Reflexionen stammen aus dem Sommer 2024 (Universität Siegen).
- 34 Reflexionen stammen aus dem Winter 2024 (PH Heidelberg).

Auswertung

Die Auswertung wurde gemeinsam gemacht.

- Wir haben in den Texten Stellen markiert. Diese Stellen zeigen, wie die Studierenden das AW-ZIB sehen.
- Wir haben die markierten Text-stellen zusammengefasst.
- Wir haben die zusammen gefassten Aussagen in Kategorien sortiert.
- Wir haben in jeder positive und negative Aussagen unterteilt.
- Wir haben Unter-kategorien gebildet.

- Wir haben die Kategorien mit dem Motto »Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam« verglichen.

Ergebnisse

Aus den Aussagen der Studierenden ergeben sich die Kategorien:

- das AW-ZIB
- das Berufs-bild BFK
- die Bildungs-angebote

Kategorie: »AW-ZIB«

Diese Kategorie beschreibt, welche Auswirkungen die Arbeit am AW-ZIB auf die BFK hat. Welche Aufgaben das AW-ZIB hat. Und wie die Arbeits-bedingungen für die BFK am AW-ZIB sind.

Unter-kategorien:

- Auswirkungen der Arbeit am AW-ZIB auf die BFK
- Aufgaben des AW-ZIB
- Arbeits-bedingungen am AW-ZIB

Kategorie: »Berufs-bild BFK«

Diese Kategorie beschreibt die Sicht der Studierenden auf die Qualifizierung zur BFK. Wie die BFK im Berufs-leben wahrgenommen werden. Wie wichtig Erfahrungswissen im Vergleich zu akademischem Wissen ist und was die BFK in der Bildungsarbeit machen.

Unter-kategorien:

- Qualifizierung zur BFK
- Anerkennung der Profession BFK
- Wahrnehmung der Rolle und Aufgaben der BFK

Kategorie: Bildungs-angebote

Diese Kategorie beschreibt, wie die Studierenden die Bildungs-angebote sehen. Was die Ziele der Bildungs-angebote sind. Welche Wirkung die Bildungs-angebote auf die Studierenden haben. Wie das Bildungsangebot im Vergleich zum sonstigen Lehrangebot wahrgenommen wird. Und wie die BFK im Bildungsangebot gesehen werden.

Unter-kategorien:

- Wahrnehmung des Bildungs-angebots
- Bewertungen des Bildungs-angebots
- Wahrnehmung der BFK im Bildungs-angebot

Alle gesammelten Aussagen passen zu unserem Motto: »Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam«.

»Inklusiv«

Die meisten Aussagen der Studierenden passen zum Begriff »Inklusiv«.

Viele Studierenden sagen: Das **AW-ZIB** ist ein gutes Beispiel für Inklusion auf dem Arbeits-markt. Denn dort werden BFK wert-geschätzt. Die Mitarbeitenden setzen sich für Gleich-berechtigung ein. Aber manche Studierenden kritisieren:

Sind die Arbeits-bedingungen wirklich inklusiv?

- Das AW-ZIB hat ein enges Inklusions-verständnis.
- Die BFK haben nicht überall die gleichen Rechte wie andere Mitarbeitende.
- Die BFK sind nicht in Gremien vertreten.
- Das AW-ZIB liegt im Unter-geschoss. Das ist ungünstig für Begegnungen.
- Die BFK haben außerhalb der Bildungs-angebote wenig Kontakt mit anderen Personen an der Hochschule.

Auch das **Berufs-bild** BFK wird hinterfragt: Die Qualifizierung ist zwar gut, aber

- nur wenige Menschen können die Qualifizierung machen,
- nur leistungs-starke Menschen haben eine Chance.

Die Studierenden sagen: Die Behinderungen der BFK stehen oft im Vorder-grund.

Viele wissen nicht genau, was die BFK eigentlich machen.

Die Studierenden sehen, dass die BFK oft über ihre eigenen Erfahrungen sprechen.

Aber ist das genug? Manche finden es gut, dass sich die Rollen in der Lehre ändern:

Nicht nur Professor:innen lehren, sondern auch BFK. Aber manche fragen sich:

Werden die BFK nur vor-geführt? Das Bildungs-angebot fühlt sich manchmal künstlich an. Einige befürchten: Man könnte das Berufs-bild BFK falsch verstehen. Man könnte denken, dass das allein schon Inklusion ist.

Sind die **Bildungs-angebote** inklusiv?

Die Studierenden sagen:

- Die Bildungs-angebote sind anders als übliche Vorlesungen.
- Es gibt mehr Mit-bestimmung und mehr Gespräche.
- Man spricht mit Menschen statt über sie.

Die Bildungs-angebote zeigen:

- Alle können voneinander lernen.
- Nicht nur Menschen mit Behinderungen stoßen auf Barrieren.
- Inklusion und Vielfalt sind wichtig.

Die Themen der Bildungs-angebote machen Spaß. Man kann sich gut in die Themen hinein-denken.

»Kompetent«

Viele Aussagen der Studierenden passen zum Begriff »Kompetent«.

Manche Studierenden wissen nicht genau, was das **AW-ZIB** macht. Aber einige wissen: Am AW-ZIB wird gelehrt und geforscht. Die BFK können dort ihre Fähigkeiten einbringen.

Die Studierenden sagen: Die Qualifizierung zur BFK hilft dabei, ihre Fähigkeiten zu entdecken und zu nutzen. Die Qualifizierung ermöglicht Weiter-entwicklung und Wissens-erwerb.

Die Meinungen zum **Berufs-bild BFK** sind unterschiedlich. Die Studierenden sehen die BFK als Expert:innen für Erfahrungswissen. Manche sagen: Die BFK vermitteln auch Fachwissen, aber nicht immer. Die Bezeichnung »BFK« wird als unklar empfunden. Sie zeigt nicht eindeutig, dass die BFK professionelle Lehrkräfte sind.

Führen die **Bildungs-angebote** zu Kompetenz? Das Erfahrungswissen der BFK ist wertvoll. Studierende sagen: Sie können aus den Erfahrungen lernen. Das Bildungsangebot hilft, mehr über Inklusion nachzudenken. Die Studierenden lernen, über sich selbst nachzudenken. Und sie lernen, sich mehr mit dem Thema zu beschäftigen.

Viele Studierenden finden es gut, dass in den Bildungsangeboten Erfahrungswissen mit Theorie verbunden wird. Die Zusammenarbeit der BFK im Bildungsangebot ist ein gutes Beispiel für Team-Teaching.

Aber es gibt auch Kritik: Die Erfahrungsberichte zeigen nur Einzelfälle und gelten nicht für alle Menschen. Es wird nicht genug darüber gesprochen, was man verbessern könnte.

Vor dem Bildungsangebot wissen die Studierenden oft zu wenig über die BFK. Manchmal bekommen sie widersprüchliche Informationen: Die BFK werden einmal als qualifizierte Fachkräfte vorgestellt. Ein anderes Mal werden sie als Gäste in der Lehrveranstaltung angekündigt. Beides kann falsche Erwartungen wecken.

Manche Studierenden berichten: Es war unklar, ob sich die Erklärungen der Lehrkraft an die Studierenden oder an die BFK richteten. Dadurch wirkte es so, als wären die BFK keine richtigen Lehrkräfte.

»Bedeutsam«

Manche Aussagen der Studierenden passen zum Begriff »Bedeutsam«.

Die Studierenden sagen: Das **AW-ZIB** ist noch jung und es wird sich weiterentwickeln. Die Bezahlung der BFK ist im Vergleich zu ihrer vorherigen Bezahlung fair. Das ist ein Vorbild für andere. Das AW-ZIB ist einzigartig und eine Erfolgsgeschichte. Das AW-ZIB zeigt: Man kann alte Strukturen verändern. Zum Beispiel mit Partizipativer Forschung. Die Studierenden finden: Das AW-ZIB sollte auch Bildungsangebote für Schulen und Unternehmen machen. Das AW-ZIB sollte noch sichtbarer werden.

Wie bedeutsam ist das **Erfahrungswissen der BFK**?

Die Studierenden finden: Das Erfahrungswissen ist sehr wertvoll. Aber: Eine Lehrveranstaltung sollte jedoch mehr bieten als nur Erfahrungsberichte.

Wie bedeutsam sind die **Bildungsangebote**?

Die Studierenden sind sich einig: Das Bildungsangebot ist anders als normale Lehrveranstaltungen. Aber die Bewertungen sind unterschiedlich:

Positiv: Es bringt Abwechslung. Es ist eine gute Möglichkeit, Inhalte anders zu lernen.

Negativ: Das Bildungsangebot ist nicht gleichgestellt mit anderen Lehrveranstaltungen. Man lernt dort zum Beispiel nicht so viel.

4. Ableitung von Maßnahmen

Das AW-ZIB arbeitet seit 2020 an dem Ziel, dass die Bildungsangebote und andere Beiträge der BFK zum üblichen Angebot der Hochschulen gehören. Eine »Verbesserung« der Arbeit der BFK soll dadurch vermieden werden. Die Aussagen von Lehrenden und Studierenden helfen uns, dieses Ziel noch besser zu erreichen. Die folgenden Maßnahmen möchten wir umsetzen.

Teilhabe-management

Die Lehrenden sehen und würdigen die Kompetenzen, die die BFK in der Qualifizierung gelernt haben. Es gibt einen Unterschied zwischen qualifizierten und unqualifizierten Erfahrungs-expert:innen. Das wird für die Lehrenden sehr deutlich. Das zeigt: Lebenslanges Lernen im Beruf ist wichtig. Im AW-ZIB sorgt das Teilhabe-management dafür, dass das funktioniert. Auch gemeinsame Fortbildungen im gesamten Team sind sehr wichtig.

Erhöhung der Sichtbarkeit und Vernetzung

Erste Kontakte mit dem AW-ZIB entstehen oft im persönlichen Gespräch. Zum Beispiel auf Tagungen. Daher ist es sinnvoll, noch öfter bei Fach-tagungen und Fach-veranstaltungen dabei zu sein und das Netzwerk auszubauen. Diese Ergebnisse zeigen, dass das AW-ZIB als Zentrum und die BFK als Personen bereits Teil der Hochschule sind (vgl. Grundlagen-beitrag: Kapitel 6.2). Dennoch sollten wir weiter an der Sichtbarkeit unseres Zentrums arbeiten. Das zeigt auch die unterschiedliche Nutzung der Internet-seite.

Inklusive Lehre und Inklusions-verständnis

Im Außen-bild wird das AW-ZIB oft mit dem Begriff Behinderung verbunden. Ein weites Inklusions-verständnis kann zum Beispiel durch gemeinsame Bildungs-angebote von BFK und anderen Lehrenden vermittelt werden. So können Theorie- und Erfahrungswissen noch mehr miteinander verbunden werden. Zu einzelnen Themen wird das im AW-ZIB bereits gemacht, wie bei Bildungs-angeboten zur Partizipativen Forschung oder Evaluation. Aufgabe der BFK ist es auch dort, ihr Erfahrungswissen einzubringen. Damit ist aus unserer Sicht keine Abwertung der Rolle als Lehrende:r verbunden (vgl. Grundlagen-beitrag: Kapitel 6.3 und 6.4). Jede Person bringt das Wissen ein, für das sie qualifiziert ist.

Wir bieten bereits Vorträge, Interviews und Gespräche in Gruppen mit verschiedenen Kolleg:innen aus dem AW-ZIB-Team an. Wir wollen als inklusives Team wahrgenommen werden. Wir wissen: Lehrende, die BFK in ihre Lehre einladen, haben verschiedene Erwartungen an die Rollen der BFK. Wir überlegen, wie die Planung von Lehr-veranstaltungen gemeinsam mit Studierenden und Mitgliedern des Teams möglich ist. Dadurch können Erfahrungs-expert:innen und Studierende wechselseitig ihre Lebens-situationen besser verstehen und sich annähern. Ein Fach-begriff für diese Annäherung ist das »Gap-Mending« (Chiapparini/Eicher 2015). Unsicherheiten über die Rolle und Tätigkeiten der BFK können durch Beschreibungen und Informations-materialien geklärt werden. Das kann auch Bedenken wegen einer »Zurschaustellung« verringern (vgl. Grundlagen-beitrag: Kapitel 6.3 und 6.4).

Stärkung der inhaltlichen Ausrichtung der Bildungs-angebote

Sowohl Lehrende als auch Studierende betonen, wie wichtig das Erfahrungswissen der BFK ist. Die Bildungs-angebote der BFK führen auch dazu, dass Lehrende und Studierende das Zusammen-spiel von Erfahrungswissen und wissenschaftlichem Wissen reflektieren (vgl. Grundlagen-beitrag: Kapitel 6.3). Aber es gibt auch ein Ungleichgewicht zwischen Erfahrungswissen und akademischem Wissen. Aus unse-

rer Sicht ist es wichtig zu erkennen: Beides ist gleichwertig. Daher versuchen die BFK seit einigen Semestern zu Beginn der Bildungsangebote ihre Rolle, ihre Ziele und ihre Aufgaben eindeutiger zu benennen und mit den Studierenden zu klären. Auch die anderen Lehrenden sollten die Bildungsangebote mit den Studierenden vorbereiten und nachbereiten.

Es gibt auch inhaltliche Kritik: In den Bildungsangeboten fehlen den Studierenden Lösungsvorschläge für Probleme, über die die BFK berichten. Daher sollten die Bildungsangebote praxis- und lösungsorientierter gestaltet werden.

Vom Mitleid zur kritischen Reflexion

Die BFK sind Erfahrungs-expert:innen, die ihre Erfahrungen teilen. Ihr Ziel ist nicht, Mitleid zu bekommen, sondern über Bildung und Gesellschaft nachzudenken. Die Untersuchung hat auch gezeigt: Lehrende und Studierende fühlen sich oft persönlich betroffen von den Erfahrungsberichten. Das lässt sich nicht vermeiden. Es ist aber wichtig, dass diese Gefühle zu einem Nachdenken führen. So kann man seine eigene Denkweise hinterfragen (vgl. Grundlagenbeitrag: Kapitel 6.4). Das kann helfen, die Gesellschaft zu verbessern. Die Lehrenden sagen: Die BFK sind qualifiziert und kompetent. Deshalb gehen sie gut mit der Betroffenheit um. Um ihr Ziel weiterhin zu erreichen, besuchen sie Fortbildungen und bilden sich weiter.

Ausbau der bildungs-politischen und gesellschaftlichen Sichtbarkeit

Ein Ergebnis ist: Wir sollten das AW-ZIB auch außerhalb der Hochschulen bekannt machen. Dafür kann die Zusammenarbeit mit Politik, Unternehmen und Schulen verstärkt werden. Inklusive Bildung bringt der Gesellschaft einen Mehrwert und kann die Bildungspolitik verändern. Das AW-ZIB ist kein zeitlich begrenztes Projekt. Die Stellen der BFK und anderer Mitglieder der Inklusionsabteilung sind an der Hochschule unbefristet. Die Bildungsangebote der BFK sind ein wichtiger Teil der Hochschullehre. Das ist gut, denn so kann das AW-ZIB als Ideengeber für den gesellschaftlichen Wandel sichtbar werden (vgl. Grundlagenbeitrag: Kapitel 6.2).

5. Fazit

Ziel des Beitrags war es, die Außenwahrnehmung des AW-ZIB zu untersuchen. Dafür wurden Aussagen von Lehrenden und Studierenden ausgewertet. Das AW-ZIB wird von Lehrenden und Studierenden als wichtiges Zentrum für inklusive Bildung angesehen.

Insgesamt muss berücksichtigt werden, dass die Aussagen der Studierenden teilweise schon drei Jahre alt sind. Seitdem haben sich Dinge geändert. Auch die Wahrnehmung der Studierenden könnte sich geändert haben.

Die Außen-wahrnehmung unseres Mottos »Inklusiv – Kompetent – Bedeutsam« ist überwiegend gegeben. Wir haben aber auch einige Punkte zur Weiter-entwicklung der Bildungs-angebote herausgearbeitet. Deshalb wollen wir im partizipativen Forschungs-plenum diese Untersuchung fortsetzen. Wir möchten alle Lehrenden befragen, die die Bildungs-angebote nutzen. Und wir wollen überprüfen, ob sich die Sichtweisen der Studierenden verändert haben.

Literatur

- Albrecht, Julia/Dörrer, David/Heyl, Vera/Mechler, Christina/Terfloth, Karin/Wulf-Schnabel, Jan (2022): »Qualifizierungsziel ›Bildungsfachkraft an Hochschulen‹. Von der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in die inklusive Berufstätigkeit als Mitarbeitende einer Hochschule«, in: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik 28/11, S. 51–57.
- Chiapparini, Emanuela/Eicher, Véronique (2015): »Einbezug von Adressaten der Sozialen Arbeit (›service users‹) in die Lehre: Eine Analyse des gap-mending Ansatzes des Netzwerk PowerUs«. <https://digitalcollection.zhaw.ch/items/c1776513-7d45-4413-aa6b-bbec1c27840b/full> zuletzt aufgerufen am 17.11.2025.
- Küppers, Carolin (2014): »Intersektionalität«. <https://www.gender-glossar.de/post/intersektionalitaet>, zuletzt aufgerufen am 17.11.2025.
- Leonhardt, Nico/Schuppener, Saskia/Goldbach, Anne (2022): »Menschenrecht auf (Hochschul)Bildung – eine Reflexion ableistischer Ordnungen im Rahmen diversitätssensibler Lehre«, in: Nico Leonhardt/Robert Kruschel/Saskia Schuppener/Mandy Hauser (Hg.), Menschenrechte im interdisziplinären Diskurs. Perspektiven auf Diskriminierungsstrukturen und pädagogische Handlungsmöglichkeiten, Weinheim: Beltz, S. 259–272.
- Mechler, Christina/Dörrer, Dörrer/Heyl, Vera/Terfloth, Karin/Scheer, David (2023): »Informationen aus erster Hand bleiben besser hängen: Eine qualitative Studie zu den Wirkungen von Bildungsangeboten durch Bildungsfachkräfte auf Lehramtsstudierende«, in: heiEDUCATION Journal 11, S. 197–226.
- Otten, Matthias/Hempel, Sebastian/Masurek, Martina/Platte, Andrea (2020): »Die Blicke gehen alle nach vorne« – Qualitative Rekonstruktion zum Anerkennungserleben von Bildungsfachkräften für Inklusion«, in: QfI – Qualifizierung für Inklusion 2/4. <https://www.qfi-oz.de/index.php/inklusion/article/view/36>, zuletzt aufgerufen am 17.11.2025.

- Otten, Matthias/Platte, Andrea/Schuppener, Saskia (2018/2021): »ParLink – Partizipative Lehre im Kontext inklusionsorientierter Hochschulentwicklung«. www.partizipative-lehre.de, zuletzt aufgerufen am 17.11. 2025.
- Partizipatives Forschungsplenum des AW-ZIB (2024): »Zusammenarbeit in inklusiven Teams«. https://read.bookcreator.com/HpGMitP9r1hU9qpsqRMDwPBkacB3/atPCfarrQ9O8M6lU_sKNgA, zuletzt aufgerufen am 17.11.2025.
- Schuppener, Saskia/Otten, Matthias/Platte, Andrea/Algermissen, Pia/van Ledden, Hannah/Hempel, Sebastian/Hauser, Mandy/Bergelt, Daniel/Nutz, Anna (2022): »Partizipative Lehre im Kontext inklusionssensibler Hochschule«, in: Jonas Becker/Felix Buchhaupt/Dieter Katzenbach/Deborah Lutz/Alica Strecker/Michael Urban (Hg.), Qualifizierung für Inklusion. Berufsschule, Hochschule und Erwachsenenbildung, Münster: Waxmann, S. 59–73.

Prompts für die KI

Wir haben diesen Beitrag geschrieben, dieser ist in schwerer Sprache geschrieben: Deine Aufgabe ist es, den Beitrag in Leichter Sprache nach folgenden Regeln zu schreiben:

1. Nutze das Regelwerk: Regelwerk_NLS_Neuaufgabe-2022.pdf.
2. Nutze weiterhin Mediopunkte: Der Mediopunkt ist ein **Punkt auf halber Zeilenhöhe**. Je nach Sprache trennt der Punkt Wörter oder Sinneinheiten. In der Leichten Sprache dient er der besseren Lesbarkeit von mehrsilbigen Wörtern. Zum Beispiel: Sozialgericht. Richtige Rechtschreibung: Sozialgericht. Nach dem Mediopunkt schreibt man mit einem kleinen Buchstaben weiter. Zum Beispiel: Sozial-gericht. Man ändert also nicht die Rechtschreibung.
3. Lasse die markierten Wörter, wie sie sind, und ändere sie auch nicht, wenn sie noch einmal im Text unmarkiert vorkommen: Zum Beispiel das Wort Inklusion immer im Text so lassen und nicht gegen ein anderes Wort austauschen.
4. Nehme keine Änderungen im Wörterbuch vor! Nehme keine Änderungen in der Literatur vor, behalte alle Quellenverweise!
5. Gendere alles einheitlich: immer mit Doppelpunkt. Zum Beispiel: Lehrer:innen, Schüler:innen.
6. Bitte überprüfe, ob der umgeschriebene Text barrierefrei und verständlich für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist. Falls nötig, verbessere ihn noch einmal.

Das Ergebnis von ChatGPT (OpenAI) haben wir umfangreich überarbeitet.

Wörter-buch

Bildungs-fachkräfte (BFK) Bildungs-fachkräfte sind kognitiv beeinträchtigte Menschen mit 3-jähriger Vollzeit-qualifizierung. Sie bringen Bildungs-angebote aus. Mit ihrem Erfahrungs-wissen ergänzen sie die Lehre an Hochschulen.

Diskriminierung Diskriminierung bedeutet, dass Menschen unfair behandelt werden, nur weil sie zu einer bestimmten Gruppe gehören. Das kann zum Beispiel wegen ihrer Haut-farbe, ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Religion oder ihrer sexuellen Orientierung passieren. Anstatt die Menschen gleich zu behandeln, werden sie benachteiligt oder ausgeschlossen. Diskriminierung ist ungerecht, weil jeder Mensch das Recht hat, respektiert und gleich behandelt zu werden.

Eigen-initiative Man macht etwas von sich aus. Zum Beispiel: Man hat eine Idee. Und man setzt die Idee selbstständig um.

Enges und weites Inklusions-verständnis Ein enges Inklusions-verständnis bedeutet, dass nur Menschen mit bestimmten Merkmalen berücksichtigt werden, zum Beispiel nur Männer.

Ein weites Inklusions-verständnis bedeutet, dass wirklich alle Menschen berücksichtigt werden, auch Menschen mit anderen Merkmalen.

Forschungs-plenum Das Forschungs-plenum ist eine inklusive Forschungs-gruppe des AW-ZIB. Dort forschen Menschen mit und ohne Behinderungen sowie Menschen mit und ohne Erfahrung in der Forschung gemeinsam zum Thema Inklusion. Sie können ihre Ideen, Erfahrungen und Meinungen einbringen. Jede Stimme ist wichtig und wird gehört.

Fort-bildung Fort-bildung bedeutet: Lernen für den Beruf, während man schon arbeitet.

Gremien Gremien sind Gruppen von Menschen. Diese Menschen treffen sich. Sie sprechen über wichtige Themen. Sie treffen Entscheidungen.

Hochschul-didaktische Kompetenzen Menschen mit hochschul-didaktischen Kompetenzen wissen, wie sie lehren können. Die Hochschul-didaktik beschäftigt sich mit Fragen wie: Wie kann man Wissen gut weitergeben? Wie können Studierende gut lernen? Wie kann man Lehr-veranstaltungen spannend gestalten?

Interaktion Interaktion bedeutet: Menschen sind in Kontakt und reagieren aufeinander.

Intersektionalität Menschen haben verschiedene Merkmale. Zum Beispiel: Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Behinderungen, sexuelle Orientierung. Diese Merkmale können Probleme machen. Zum Beispiel: Diskriminierung, Benachteiligung. Intersektionalität schaut: Wie wirken die Merkmale zusammen? Und wie machen sie Probleme zusammen? Intersektionalität hilft uns zu verstehen, dass Ungerechtigkeiten oft zusammenhängen und manche Menschen dadurch stärker betroffen sind als andere.

Interviews Ein Interview ist ein Gespräch, bei dem eine Person Fragen stellt und die andere Person antwortet. Interviews werden oft in der Forschung genutzt, um etwas über eine Person oder ein Thema zu erfahren.

Kategorien In einer Kategorie werden Dinge zusammengefasst, die etwas gemeinsam haben. Kategorien helfen uns, Dinge besser zu ordnen und zu verstehen.

Kompetenz Kompetenz bedeutet: Man kann etwas gut, man hat Wissen und Erfahrung und man kann es anwenden.

Newsletter Ein Newsletter ist ein regelmäßiger Bericht, der an eine Gruppe von Personen verschickt wird. Meistens enthält er Informationen, Neuigkeiten oder Ankündigungen zu einem bestimmten Thema. Ein Newsletter wird oft per E-Mail verschickt.

Professionell Professionell sein bedeutet: Man macht seine Arbeit gut. Man hat viel Wissen über seine Arbeit.

Qualifizierung Eine Qualifizierung ist ähnlich wie eine Ausbildung. Die Bildungsfachkräfte haben eine Qualifizierung gemacht. In der Qualifizierung haben sie gelernt, an Hochschulen zu lehren. Das haben sie in Prüfungen gezeigt.

Reflexion Reflexion bedeutet, dass man über etwas oder sich selbst nachdenkt.

Team-Teaching Team-Teaching bedeutet, dass zwei oder mehr Lehrende zusammen unterrichten. Sie teilen sich die Arbeit und bringen ihre unterschiedlichen Stärken ein.

Teilhabe-management Teilhabe-management unterstützt Personen mit Hilfebedarf dabei, selbstbestimmt zu leben. Zum Beispiel: Ein Mensch mit Behinderungen möchte einen Job. Der Mensch fragt das Teilhabe-management. Das Teilhabe-management hilft ihm. Der Mensch bekommt einen Job.