

Britta Engelhardt

## Das Dozenten-Doppel

### Inklusive Erwachsenenbildung auch auf Seiten der Dozent:innen!

#### Wie es zur Idee und zum Konzept ‚Dozenten-Doppel‘ kam

Während meiner Arbeit als Kursleiterin, Systemische Supervisorin und Organisationsberaterin in verschiedenen Bereichen der Eingliederungshilfe und der Erwachsenenbildung fiel mir auf, dass zwischen Menschen mit zugeschriebener Behinderung und Menschen ohne Behinderungserfahrung wenige Berührungspunkte bestehen. Es gibt zwar vereinzelt Bildungsangebote, die für alle Erwachsenen offen, jedoch im Programmangebot oft nur schwer auffindbar sind. Offensichtlich fehlt es vielen Trägern der Erwachsenenbildung, aber auch vielen Dozent:innen am Bewusstsein für Inklusion.

Vor diesem Hintergrund habe ich mich im Rahmen meiner Masterarbeit an der Universität Hildesheim (im Studiengang „Inklusive Pädagogik und Kommunikation“) mit dem Selbstverständnis und der Rolle der Dozent:innen in der inklusiven Erwachsenenbildung auseinandergesetzt und ein entsprechendes Qualifizierungskonzept entworfen, das davon ausgeht, dass hierfür eine Zusammenarbeit zwischen Dozent:in ohne Behinderungserfahrungen und Dozent:in mit zugeschriebener Behinderung besonders geeignet ist. Ich habe dieses Konzept als „Qualifizierung zum Dozenten-Doppel“ bezeichnet.

Die Bezeichnung „Dozenten-Doppel“ ist von mir sehr bewusst gewählt worden. Um Teilhabe auf der Ebene der Kurslei-

tung zu realisieren und diesen Ansatz auch zum Ausdruck zu bringen, werden in der inklusiven Erwachsenenbildung mitunter Bezeichnungen wie „Dozent und Co-Dozent“ oder „Dozenten-Tandem“ genutzt, die m.E. jedoch nicht der Idee der Inklusion entsprechen. So antwortete auch eine meiner Interviewpartnerinnen im Rahmen meiner Masterarbeit auf die Frage, was sie unter einem „Dozenten-Tandem“ verstehe, folgendermaßen:

*Dass es ein Fahrrad ist. Also, ein Tandem ist für mich ein Fahrrad. Einer sitzt vorn und lenkt und der andere hinten. Das ist ja wieder ein Unterschied (...) Ja. Also, sollten die Leute, die sich sowas einfallen lassen, auch mal daran denken, dass es Leute gibt, die das nicht so verstehen.*  
(Engelhardt 2021, S. 89)

Im Gespräch mit einer angehenden Dozentin mit Behinderungserfahrung entstand die Idee, von den Kursleitungen nicht als „Dozenten-Tandem“ zu sprechen, sondern hier bewusst die Bezeichnung „Dozenten-Doppel“ einzuführen.

Um ein Qualifizierungsangebot für das Dozenten-Doppel entwickeln zu können, ging ich von folgenden Fragestellungen aus:

- Wie gehen die unterschiedlichen Bildungsträger aus den Bereichen der allgemeinen und behinderungsspezifischen Erwachsenenbildung

mit den Themen der Kooperation und der Erwachsenenbildung für alle um?

- Welche Anforderungen hat die Inklusive Erwachsenenbildung an die Lehrenden / Dozent:innen / Kursleitungen?
- Wie werden die Dozent:innen in der Erwachsenenbildung auf die neuen Anforderungen vorbereitet und / oder weitergebildet?
- Welche Fähigkeiten benötigen sie, um eine Erwachsenenbildung für alle anbieten zu können?

Die Inklusive Erwachsenenbildung ist ein offener, nicht abschließbarer Prozess, der die gesellschaftliche Realität miteinbezieht und auf deren Verbesserung ausgerichtet ist. Einer der wichtigsten Schritte hierfür ist die Überwindung möglicher Barrieren in den Köpfen der Erwachsenenbildner (Dozent:innen, Lehrenden, Seminarleitungen).

Um den Inklusionsansatz in der Erwachsenenbildung voranzutreiben, ist es notwendig, einen umfassenden Organisationsentwicklungsprozess in Gang zu setzen, um eine Sensibilisierung und Professionalisierung des haupt- und freiberuflichen Personals zu ermöglichen (vgl. Ditschek/Meisel, 2012 S. 32f.).

### **Orientierung an Selbstbestimmung und Empowerment im Rahmen professioneller Tätigkeit**

Mein Ansatz ist durch die Leitprinzipien Selbstbestimmung und Empowerment geprägt, durch die sich mein bisheriges professionelles Arbeitsverhältnis sowie die Beziehung zwischen mir als sog.

„Fachkraft“ und den Menschen mit zugeschriebener (geistiger) Behinderung veränderten. Ich habe gelernt, meine berufliche Tätigkeit als Assistenz und Begleitung zu verstehen.

Diese neue Rolle und die Veränderung des pädagogischen Auftrags erfordern entsprechend veränderte Handlungsroutinen, die in der Ausübung der beruflichen Tätigkeit Beachtung finden müssen.

Durch das Konzept des Empowerments (Selbstbemächtigung, Selbstbefähigung) werden die Stärken und Autonomiebestrebungen des Menschen zu einer selbstbestimmten Lebensführung angesprochen. Mit den persönlichen Ressourcen können die Möglichkeiten der sozialen Teilhabe, des gemeinsamen Engagements und der politischen Einflussnahme gestärkt und ausgebaut werden.

Der Empowerment-Ansatz weist die beiden folgenden Seiten auf: Einerseits handelt es sich um einen selbstinitiierten Prozess im Rahmen der Selbsthilfe (sich selbst empower), andererseits um ein Unterstützungs- und Förderungsangebot (empowert werden). Für das professionelle Handeln bedeutet dies:

*Die Menschen zur Entdeckung ihrer eigenen (vielfach verschütteten) Stärken zu ermutigen, ihre Fähigkeiten zur Selbstbestimmung und Selbstveränderung zu stärken und sie bei der Suche nach Lebensräumen und Lebenszukünften zu unterstützen, die einen Zugewinn von Autonomie, sozialer Teilhabe und eigenbestimmter Lebensregie versprechen. (Herrieger, 2010, S. 7)*

Für die Kursleiter:innen in der Inklusiven Erwachsenenbildung gilt demnach, von

einer defizitorientierten Sichtweise abzusehen und stattdessen die Autonomie und Stärken jedes Einzelnen zu betonen. Die Arbeit orientiert sich somit an einer ressourcenorientierten Sichtweise, die einen Wandel der Rolle der Kursleitenden mit sich bringt. Die Fachkräfte müssen sich flexibel und individuell auf die Menschen, ihre Ressourcen, Bedürfnisse und Wünsche einstellen bzw. auf das Entdecken eben solcher hinarbeiten (vgl. Dick 2016). Aus der Perspektive des Dozenten-Doppels bedeutet dies:

*Und deswegen (müssen) beide Parteien, ich als Mensch mit Behinderung, du als Fachkraft, eng zusammenarbeiten und sich sogar auch noch ergänz(en), wenn was vergessen wird. (Wenn) Ich merke, dass du was vergessen hast, ergänze ich das. Und umgekehrt genauso. Als wenn wir gleichwertig sind. Unabhängig von meiner Beeinträchtigung.*  
(Engelhardt 2021, S. 54)

Menschen mit Beeinträchtigung müssen in der Erwachsenenbildung als Expert:innen miteinbezogen werden, damit deutlich wird, unter welchen Bedingungen und in welchem Setting die Angebote stattfinden müssen. Für diese Entwicklungs- und Lernprozesse ist es notwendig, Kursleitende mit Beeinträchtigung mit einzubeziehen, um die zukünftigen Wege aufzuzeigen. Darüber hinaus benötigen die Erwachsenenbildungsträger einrichtungsinterne Assistent:innen und Kursleitende, die für die Herausforderungen der Inklusion sensibilisiert und fortgebildet sind.

Da diese Kompetenzen nicht von allen Kursleitungen per se erwartbar sind,

müssen sie sich zunächst mit eigenen Vorerfahrungen auseinandersetzen und sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit damit beschäftigen, eigene Haltungen zu hinterfragen und sich weiterzubilden. Ein Austausch mit Menschen, die einer jeweilig anderen Gruppe angehören oder sich damit bereits aktiv auseinandergesetzt haben, ist hierfür ein guter Ansatzpunkt (vgl. Langemeyer/Schüßler 2013).

Im Rahmen der Qualifizierung zum Dozenten-Doppel werden u.a. folgende Themen behandelt: Eigene Erfahrungen und Haltungen; Welches Thema? Welche Partner:innen?; Erkennen von eigenen Grenzen und Grenzen der Partner:innen; Aufbau gegenseitigen Vertrauens; Gemeinsame Zielfestlegung; einfache Sprache; Raumgestaltung; Umgang mit Vielfalt in der Gruppe; / Reflexionsnotwendigkeit und -möglichkeit im Dozenten-Doppel.

## Die Umsetzung in die Praxis

Durch meine Kontakte in verschiedenen Bereichen der Eingliederungshilfe lernte ich zwei Frauen kennen, die eine Beeinträchtigung haben und sich für Menschen mit zugeschriebener Behinderung einsetzen sowie deren Interessen und Meinungen in der Politik und in der Öffentlichkeit vertreten. So entstand die Idee, in der Akademie für Rehaberufe in Hannover ein Seminar zum Thema ‚Mobbing am Arbeitsplatz‘ im Dozenten-Doppel anzubieten. Die Durchführung des Seminars an der Reha-Akademie Hannover verlief erfolgreich und wir bekamen weitere Anfragen aus den unterschiedlichsten Berufsbereichen, wie z.B. Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung, Paritätische Akademie Nord (Hamburg),

Bundesverband Lebenshilfe Marburg, Universität Hildesheim. Ein gemeinsamer Austausch und Vorbereitung vor jeder Veranstaltung, bei dem der Ablauf, die Methoden und die Aufteilung besprochen werden, ist ebenso wichtig, wie eine Checkliste für die anschließende, gemeinsame Reflexion jeder Veranstaltung. Meine Partner:innen und ich entwickelten gemeinsam Möglichkeiten der Zusammenarbeit und der anschließenden Reflexion der gemeinsamen Arbeit. Dafür ist ein regelmäßiger Austausch von Wünschen und Erwartungen notwendig. Auch kritisches Feedback muss wechselseitig ausgetauscht und ausgehalten werden. Inzwischen biete ich mit fünf Doppel-Partner:innen Seminare zu unterschiedlichen Themen an. Die Zusammenarbeit ist in jedem Seminar sehr bereichernd für alle; für die Teilnehmer:innen und besonders für uns im Dozenten-Doppel. Die Teilnehmer:innen sind immer wieder überrascht, wenn eine Person mit einer Beeinträchtigung als Dozent:in vor ihnen steht. Immer wieder entstehen neue Situationen, die wir als Doppel-Partner gemeinsam flexibel gestalten und ggf. leiten müssen. Hierbei erkennen wir ständig neue Fähigkeiten bei uns und bei den Partner:innen. Mit zwei meiner Partnerinnen, Monika Blaszyński und Angelika Wesener, habe ich gemeinsam eine Weiterbildung für die Arbeit im Dozenten-Doppel entwickelt, die in Kooperation mit der Akademie für RehaBerufe in Hannover ([www.akademie-fuer-rehaberufe.de](http://www.akademie-fuer-rehaberufe.de)) und der Agentur für Erwachsenenbildung in Hannover ([www.aewb-nds.de](http://www.aewb-nds.de)) im Jahr 2023 in einem zweitägigen Seminar unter folgendem Titel angeboten werden soll:

„Das Dozenten:innen-Doppel in der Erwachsenenbildung – eine Qualifizie-

rung für Dozent:innen, die inklusiv arbeiten möchten.“

Der Schwerpunkt in der Qualifizierung zum Dozenten-Doppel liegt auf der inhaltlichen Gestaltung inklusiver Seminare sowie auf der Ausgestaltung der Zusammenarbeit und der Überprüfung von Rollen- und Beziehungsverständnis untereinander. Aus der spezifischen Sicht des Dozentinnen-Doppels lässt sich dies auch folgendermaßen beschreiben:

*Der darf keine Scheu haben, einfach mal die Meinung zu sagen. Ne, also, wenn ich jetzt sagen würde: Es ist so rum. Ne, also, dass man selber auch untereinander, dass, dass wir als, als Moderatoren, als, als Tandem-Moderatoren, dass wir echt da zusammen auch diskutieren. Und nicht, ne, dass, dass ich sage: Ja, okay, hm. Und, oder mal nur Ja-Sager-Typ bin, oder du bist der Ja-Sager-Typ. Ne, dass wir auch selber untereinander diskutieren. Ne? Das ist schon mal so. (...) Man kann sich da austauschen, man kann gucken, was man am besten macht. Ne, und man braucht natürlich die Leute, die das interessiert. (...) Ich müsste nur mein, meinen Gesprächspartner vorher kennenlernen. Ne, also, mit dem ich das zusammen machen würde. Dass wir uns auch vorher kurzschließen, dass wir auch zusammen alles schon mal durchgehen. Und was mir dann ganz wichtig ist, dass man in leichte oder einfache Sprache redet. (Engelhardt 2021, S. 91)*

Menschen können aufgrund ihrer Verschiedenheit und Vielfalt voneinander lernen und profitieren. Um dies auch in der

Erwachsenenbildung noch deutlicher zu machen, kann das Dozenten-Doppel einen besonderen Beitrag leisten. Bei meinen Seminaren und Inhouse-Schulungen bin ich dazu übergegangen, diese bereits seit 2022 ausschließlich im Dozenten-Doppel anzubieten. Die Rückmeldungen von den verschiedensten Trägern hierzu sind durchweg positiv und die Angebote werden dankend angenommen.

Vielfalt kommt auch durch eigenes Tun und die eigene Haltung zum Ausdruck. Gelingt es, mit der Schulung zum Dozenten-Doppel (evtl. auch Moderations-Doppel, Seminar-Doppel etc.) professionelle Kursleitungen auszubilden, kann sich auch eine inklusive Erwachsenenbildung entwickeln, in der mehr Menschen sich begegnen und von- und miteinander lernen.

Diese Vorstellung einer zukünftigen Erwachsenenbildung treibt mich an, meine Idee weiter zu entwickeln und ein entsprechendes Qualifikationskonzept anzubieten, das der Perspektive des Dozentinnen-Doppels entspricht:

*Viele können mehr, wie man denkt. Wenn man die richtig hinbegleitet und dahin fördert, können Menschen mit Behinderung mehr, wie man denkt. Menschen mit Behinderung, das ist sogar wissenschaftlich erwiesen, wenn man die richtig fördert und gezielt gefördert, auch (in) den Interessen, was sie gerne mögen, dann sind sie auch leistungsfähiger. Als wenn man da fremdbestimmt und sagt: Du machst jetzt die Arbeit. Und der mag die Arbeit absolut nicht. (Engelhardt 2021, S. 55).*

## Literatur

- Burtscher, Reinhard / Ditschek, Eduard Jan / Ackermann, Karl-Ernst / Kil, Monika / Kronauer, Martin (Hrsg.) (2013): Zugänge zu Inklusion. Erwachsenenbildung, Behindertenpädagogik und Soziologie im Dialog. Bielefeld.
- Dick, Michael (2016): Professionsentwicklung als Forschungs- und Handlungsfeld. In: Dick, Michael; Marotzki, Winfried; Miege, Harald (Hrsg.) (2016): Handbuch Professionsentwicklung. Stuttgart, Bad Heilbrunn. S. 9–26. Im Internet: [www.utb-studi-e-book.de/9783838586229](http://www.utb-studi-e-book.de/9783838586229).
- Ditschek, Eduard Jan / Meisel, Klaus (2012): Inklusion als Herausforderung für die Organisation. Auf dem Weg zur inklusiven Erwachsenenbildung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. 19, H. 2, S. 30–33.
- Engelhardt, Britta (2021): Inklusive Erwachsenenbildung erfordert inkludierende Professionalisierung. Eine Standortbestimmung zur aktuellen Lage und ein Ausblick auf notwendige Qualifizierungen der Professionellen in einer Erwachsenenbildung für Alle (Universität Hildesheim, Masterarbeit).
- Herriger, Norbert (2010): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 4., erw. und aktualisierte Aufl. Stuttgart.
- Langemeyer, Ines / Schüßler, Ingeborg (2013): Professionswissen für eine inkludierende Erwachsenenbildung 2013). In: Reinhard Burtscher; Eduard Jan Ditschek; Karl-Ernst Ackermann; Monika Kil; Martin Kronauer (Hrsg.) (2013): Zugänge zu Inklusion. Erwachsenenbildung, Behindertenpädagogik und Soziologie im Dialog. Bielefeld, S. 151–161.

*Britta Engelhardt*  
Diplom-Pädagogin, Erzieherin,  
Supervision und  
Organisationsberatung (SG)  
[www.be-supervision.de](http://www.be-supervision.de)

