

Maïke Plath

Menschen können kooperieren oder konkurrieren. Beides zusammen geht nicht. Wenn ich in Konkurrenz zu jemandem stehe, verfolge ich eine fundamental andere Strategie, als wenn ich mit jemandem kooperiere. Unser derzeitiges Schulsystem begünstigt Konkurrenzverhalten und Abgrenzung.

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus — persönlich für die Heranwachsenden und insgesamt für unser gesellschaftliches Zusammenleben?

Wie müssen Lern- und Gestaltungsprozesse geführt werden, damit Diversität zur Grundbedingung und zum Motor wird — für ein zeitgemäßeres und erweitertes Bildungsverständnis?

Das gesamte Konzept des offenen, partizipativen Lernens (*to learn*) und des Kreierens (*to create*) lässt sich auch wie folgt beschreiben: Durch die Bereitstellung von Feldern offenen Wissens und spielerischen Zugängen dazu im Kollektiv, in der Interaktion, mit gemeinsamer Zielsetzung, entstehen vielfältige Beziehungen und sowohl kollektive als auch individuelle Erlebnisse und Lern-Erfahrungen. Wenn diese ununterbrochen sowohl individuell als auch im Kollektiv reflektiert werden, entsteht ein ungeheurer Erfahrungs- und Wissenspool.

Anleitung zur kleinen Bildungsrevolution

Theorie und Praxis

Maike Plath ist Autorin, Theaterpädagogin und Lehrerin. In den Jahren 1996 bis 2013 arbeitete sie als Theater- und Deutschlehrerin in der Sekundarstufe 1 und realisierte zahlreiche biografische Theater-Eigenproduktionen an einer Hauptschule in Berlin Neukölln. In der täglichen Praxis entwickelte sie eine partizipative, biografische Methodik, die Jugendliche befähigt, künstlerische Prozesse eigenmächtig zu gestalten und ihre eigenen Themen öffentlich sichtbar zu machen. Als Jurorin für das Theatertreffen der Jugend Berlin (Berliner Festspiele), durch ihre Vorstandsarbeit im BVTS (Bundesverband Theater in Schulen) und durch bundesweite Lehraufträge, setzt sie sich für ein inklusives Bildungsverständnis und für den partizipativen Theaterunterricht als wirkmächtiges Bildungsmittel ein. Sie arbeitet heute als künstlerische Leiterin des Theater-Jugendclubs ACTIVE PLAYER NK am Heimathafen Neukölln und leitet gemeinsam mit zwei Kolleginnen den Verein ACT e.V. Berlin.

Dieses E-Book ist auch als Buch erhältlich.

Für Friederike Faber
aka Mausi

Inhalt

Einleitung: Was bisher geschah — und wie es zu diesem Buch gekommen ist

Befreit Euch! — Inklusion als Aufgabe von Bildung und gesamtgesellschaftliche Perspektive

1. Perspektivwechsel: Bildung statt Ausbildung — Vielfalt statt Einfalt — Demokratische Führung statt Kontrolle

1.1 Ausgangssituation

1.2 Theater als wirkmächtiges Bildungsmittel

1.3 Entstehung und Grundlage des Ansatzes

1.4 Die innere Haltung der Anleitenden

1.5 Die zwei Grundprinzipien des Konzeptes: Beziehungsgestaltung und Partizipation

1.5.1 Das Prinzip des Lernens im Sinne von *to learn* und *to create*

1.5.2 Neue Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung im Bildungssystem

1.6 Kooperation statt Konkurrenz: Demokratische Führung durch gelingende Beziehungsgestaltung und stärkeorientierte Kommunikation

1.6.1 Diversität begreifen und anerkennen

- 1.6.2 Vision eines inklusiven Bildungssystems
- 1.6.3 Das Gesetz der inneren Grenze
- 1.6.4 Demokratische Führung — Führung muss sein!

1.7 Fazit: Demokratische Führung und Inklusion

1.8 Der partizipative Theaterunterricht als Startpunkt und Grundlage für eine Kultur Demokratischer Führung und die Umsetzung von Inklusion

- 1.8.1 Beispiel für exklusive Settings: Die Gruppenreise
- 1.8.2 Sensibilisierung für exklusive Settings: Der blinde Fleck — Race, Gender, Class
 - 1.8.2.1 Einschub zur Sensibilisierung für den Perspektivwechsel
 - 1.8.2.2 Umgang mit intoleranten Ansichten und Positionen

1.9 Demokratische Führung und Autoritätskonflikte

- 1.9.1 Beispielhafte Konkretisierung: Sanktionen

1.10 Fazit zum Konzept der Demokratischen Führung

2. Methodische Wege zur Erschaffung inklusiver Räume am Beispiel von Kreativgefäßen des partizipativen Theaterunterrichts

2.1 Kooperation statt Konkurrenz: Das Ball-Warm-up

- 2.1.1 Einschub zur Political Correctness

2.2 Übungen zum Gesetz der inneren Grenze

2.2.1 Das Spiel »Wahrheit oder Pflicht«

2.2.2 Die vier Demokratischen Führungs-Joker

2.2.3 Vertiefende Variante von »Wahrheit oder Pflicht«: Das Presse-Interview

2.3 Demokratische Führung: Arbeit mit dem Theatralen Mischpult

2.3.1 Autonomie als Prinzip beim Theatralen Mischpult

2.3.2 Strategien für Partizipation in künstlerischen Prozessen — das Theatrale Mischpult

2.3.3 Konkretisierung: Einführung des Theatralen Mischpults durch die Spielleitung

2.4 Achtsamkeitsprinzip und ständiges gegenseitiges Feedback über die Erfahrungen von »Führen und Folgen«

2.4.1 Einschub zur Feedback-Kultur: Perfektionismus versus »liebvoller Blick auf das Scheitern«

2.5 »Das Gesetz der inneren Grenze«: Einsatz der vier Demokratischen Führungs-Joker Tempo, Klarheit, Verantwortung und Veto

2.5.1 Zusammenfassung: Die vier Demokratischen Führungs-Joker beim Spiel mit dem Theatralen Mischpult

2.6 Gruppenarbeit im Nummernprinzip

2.7 Thematische Schwerpunkte setzen — Arbeit mit dem Theatralen Mischpult und der Statuslehre

2.8 Kreativgefäße

2.8.1 Beispiel für ein einfaches Kreativgefäß:
»Die verzauberten Figuren«

2.8.2 Beispiel für ein komplexes Kreativgefäß:
»Actionfiguren auf Bahnen« —
Fragmentarisierung und Montage-Prinzip mit
dem Theatralen Mischpult

2.8.3 Detaillierter Ablauf des Feedback-
Verfahrens »Gespräch unter Freunden«

2.8.4 Achtsamkeitstraining »Demokratische
Führung« mit »Actionfiguren auf Bahnen« —
Sensibilisierung für Regie- und Coach- Prinzip

2.8.5 Zusammenfassung der Spielvarianten von
»Actionfiguren-Auf-Bahnen« mit dem »Spieler-
Coach-Prinzip«

2.8.6 Abschließende Zusammenfassung zur
Sensibilisierung für die Verschiebung des
Machtverhältnisses (»Führen und Folgen«)

2.9 Arbeit mit dem Theatralen Mischpult: *Gamification* und Fragmentarisierung — Einführung des Inszenierungs-Jokers »Erzähler und Gestenchor« (beispielhaft)

2.9.1 Arbeit mit dem Theatralen Mischpult:
Einführung der Karten des Tanz-Mischpultes

2.9.2 Vertiefung der Möglichkeiten ästhetischer
Gestaltung mit dem Mischpult — Thema und
Variation

2.9.3 Gestaltung eines Textes mit dem
Inszenierungs-Joker »Erzähler und Gestenchor«

2.10 Demokratische Führung und partizipative Stückentwicklung

2.10.1 Beispielhafter Ablauf für eine inhaltsbezogene, partizipative Arbeit mit den Mitteln des Mischpults

2.11 Die Koordinaten der Dramaturgie

2.11.1 Dramaturgische Leitfragen

2.12 Stärkeorientierte, demokratische Feedback-Verfahren

2.12.1 Bausteine des demokratischen Feedback-Verfahrens

2.12.2 Beispiele für verschiedene demokratische Feedback-Verfahren im partizipativen Theaterunterricht

2.12.2.1 Feedback-Variante 1 »Präsidenten-Runde«

2.12.2.2 Feedback-Verfahren in Nachgesprächen von Aufführungen mit verschiedenen Gruppen

3. Methodische Wege zur Umsetzung inklusiver Gestaltung am Beispiel des partizipativen und biografischen Theaterunterrichts

3.1 Grundkoordinaten für die Errichtung inklusiver, demokratischer Integritätsräume: Die innere Haltung der Lehrkraft und der kränkungsfreie Raum

3.2 Die Umsetzung der Prinzipien der Demokratischen Führung im partizipativen, biografischen Theaterunterricht

3.3 Eigenständige Weiterentwicklung des partizipativen Ansatzes: Demokratische

Führung, Fragmentarisierung und Gamification

3.3.1 Die sieben Phasen der Erkenntnisgewinnung (des Lernens) nach Van Houten

3.3.2 Grundsätzliche Aspekte bei der Entwicklung eigener partizipativer »Kreativgefäße« auf einen Blick

3.3.3 Ausgangspunkte und Orientierungs-Koordinaten für die Entwicklung eigener partizipativer »Kreativgefäße«

3.4 Fazit Prozessbausteine

4. Erfahrungsberichte aus der Praxis bei der Anverwandlung des Konzeptes

4.1 Bericht aus der Praxis: Erfahrungen bei der Umsetzung des partizipativen Ansatzes: Vom Rezept zur Autonomie von Nicole Huiskamp

4.2 Vom Rezept zur Autonomie von Anna Maria Weber

4.3 Erfahrungsbericht im Bereich Dramaturgie von Stefanie López

5. Demokratische Führung an die Jugendlichen abgeben— Strategien der Vermittlung

5.1 Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit entwickeln: Die Kopplung von »ACT your life« und »Design Thinking«

5.1.1 Das Konstrukt der Biografie

5.1.2 Karten-Mischpult: ACT your life!

5.1.3 Die Erläuterung der verschiedenen Arbeitsphasen

5.2 Statuslehre mit Jugendlichen — Machtverhältnisse erkennen und überwinden

5.2.1 Einführender Teil: Die zentrale Bedeutung des Konzeptes der Statuslehre für den Ansatz der Demokratischen Führung

5.2.1.1 Zielbeschreibung des Status-Trainings mit Jugendlichen

5.2.2 Einführung in die Statuslehre

5.2.3 Zielbeschreibung aller Trainingseinheiten

5.3 Statuslehre für Jugendliche — Erkennen und Überwinden von Machtverhältnissen

5.3.1 Übungen zur Präsenz im Raum — Achtsamkeitstraining für Statusunterschiede und Statuswechsel: Status-Bahnen

5.4 Übung Jubelspalier und Spottspalier

5.5 Status-Typen-Training

5.5.1 Vertiefung: Training der vier Status-Typen in der Kleingruppe

5.5.2 Konkretisierung der Kleingruppenarbeit und der Spielvarianten anhand eines Beispiels

5.6 Status-Reset: Unbewusste Status-Reaktionen erkennen und durch ein bewusstes Konzept ersetzen

5.6.1 Zum Ablauf der Präsentationen und Auswertungen

5.7 Reale Statusherausforderungen im Alltag suchen

5.8 Weitere Status-Übungen für das regelmäßige Training

5.8.1 Präsenz im Raum und bewusstes Auftreten: Die Aufttrittsübung

5.8.2 Status-Skala Erproben

5.8.2.1 Status-Kreis

5.8.2.2 Das »Ja-Spiel«

5.8.2.3 König und Diener

5.9 Fazit zur Statuslehre

5.10 Zusatzmaterial zur Statuslehre für Lehrkräfte: Der Film *The King's Speech*

6. Essays zu Bildung und Demokratie aus dem Blog »Maikes Blog«

Inklusion — oder: Sind wir eigentlich alle behindert?
Wo nehmen Emanzipationsbewegungen ihren Anfang?

Abschlussbericht für die Theaterproduktion *Die Matrix der Demokratie* am Heimathafen Neukölln

Meine (Nicht-)Begegnung mit Rosa von Praunheim — Überleben in Neukölln

Die Folgen von Kränkung — Teil 1 Zombie-Apokalypse oder Kraftakt der Vergebung?

Teil 2 Demut Statt Demütigung — Konkret reden über Vergebung — im Sinne einer inneren Haltung der Demut

Essay zum Film *Men & Chicken* zum Thema Inklusion

Bericht aus der Praxis an einer Schule in Berlin: Autonomie ermöglichen

Bericht aus der Praxis: Schule oder Theater?

Critical Kartoffel! *Critical Whiteness* — Begegnung
oder Abgrenzung: Ist die Verordnung von Liebe
pathetisch?

Eigensinn und Bildungs-Glück

Zur Autonomie im Lehrerberuf

Die Geschichte von Ali Brown — The artist is present

Sechs Wochen Theaterunterricht an der Quinoa
Privatschule

Krisen und Kämpfe

Das Nadelöhr der Zuversicht

Die »Irrlichter« in Kassel

Der konstruktive Moment von Bildung

Rosa von Praunheim

Quellennachweise

Glossar

Danksagung

Grundbedingung



Vielfalt

Diversität



Motor

Grundvoraussetzung

Perspektivwechsel

Unmarkierter Raum (beweglich)

Partizipation

Gemeinsames Referenzsystem
(Bsp. Theatrales Mischpult)

Gamification

**Gemeinsamer Spiel- und
Erfahrungsraum**

Reflexion Feedback
(Ich > Kollektiv)

Koordinaten

Autonomie

Gemeinsames Referenzsystem

Skala statt Tabelle

Vier Demokratische
Führungs-Joker
(TEMPO / KLARHEIT /
VERANTWORTUNG / VETO)

Gesetz der inneren Grenze

*Curiosity! Embrace the mess!
Practice reflection!*

Prinzipien

Kooperation statt Konkurrenz

»Lustprinzip« intrinsische
Motivation

Stärkung & Entfaltung
des Eigenen

*Low Floor/Wide Walls/
High Ceiling*

Open Knowledge! Offenes
Wissen/Fragmentarisierung

Abwesenheit von Bewertung/
Demütigung

Transparenz/Barrierefreiheit

Kultur der Menschlichkeit

Beziehungs- gestaltung

Demokratische Führung

Statuslehre:
Ziel Statusplateau >
Gespräch unter Freunden

Führen – Folgen
(Erleben > Reflektieren)

Reflexion Feedback
(Ich > Kollektiv)



Wirkung
Selbstwirksamkeit



Selbstwert
Soziale Anerkennung



Unmarkierter Raum (beweglich)



Was bisher geschah — und wie es zu diesem Buch gekommen ist

2013 habe ich nach 17 Jahren den verbeamteten Schuldienst aufgegeben, um individueller und produktiver mit Jugendlichen arbeiten zu können, als es in den derzeitigen Strukturen von Schule möglich ist. Seither leite ich gemeinsam mit zwei Kolleginnen die Bildungsinitiative ACT e.V. und führe meine konzeptionelle Arbeit dort im täglichen praktischen und kreativen Austausch fort — sowohl mit Jugendlichen als auch mit Pädagogen*-innen, Künstler*innen, Kulturschaffenden und allen Menschen, die sich auf die Suche nach produktiveren Bildungskonzepten gemacht haben.

Ich bin als Kind zweier Oberstudienräte in Schleswig-Holstein aufgewachsen. Im Anschluss an eine behütete Kindheit zwischen Geigenkasten und Ballettschläppchen, beschloss ich Lehrerin zu werden. In den ersten Jahren hatte ich das Gefühl, meine Berufung gefunden zu haben: Ich konnte — und kann mir bis heute — nichts Erfüllenderes vorstellen, als mit einer Gruppe von Jugendlichen gemeinsam kreative Lernprozesse in Gang zu bringen und mit ihnen immer neue Erkenntnisse zu erlangen.

Der berufliche Wechsel nach Berlin im Jahr 2004 führte mich aus Mangel an anderen freien Stellen an eine Hauptschule in Neukölln. Dort brachen innerhalb kürzester Zeit alle meine vermeintlichen Gewissheiten zusammen. Mir wurde klar, dass ich in einer ›Blase‹ gelebt hatte und dass unser Bildungssystem in seiner derzeitigen Form in keinsten Weise geeignet ist, der Vielfalt anderer Perspektiven

konstruktiv zu begegnen. Nichts, was ich in meinem bisherigen Leben erfahren, bzw. im Referendariat gelernt hatte, war in der neuen Situation hilfreich. Weder die bisher erlernten pädagogischen Methoden, noch autoritäre Maßnahmen, noch Notendruck hatten irgendeine produktive Wirkung. Ganz im Gegenteil erlebte ich eine große Hilflosigkeit sowohl auf systemischer als auch auf menschlicher Seite im Angesicht der verschiedenen Ausgangssituationen und Hintergründe der Jugendlichen.

Ich konnte beobachten, dass in den herausfordernden Situationen vielfach autoritär auf die Jugendlichen reagiert wurde, was die Situation nur immer weiter verschlimmerte und zu Gefühlen von Demütigung auf allen Seiten führte — sowohl bei den Lehrkräften, als auch bei den Jugendlichen. Dies machte Lernfortschritte nahezu unmöglich.

In dieser Situation beschloss ich eine Art *Mind-Reset* und überdachte alles noch einmal von vorne. Ich fragte mich: Was kann ich tun, damit sowohl innerlich (in mir und in den Jugendlichen) als auch äußerlich wieder Ordnung und Struktur entstehen kann? Was braucht es, damit mir mein Beruf wieder sinnvoll erscheint und ich Lern- und Gestaltungsprozesse in Gang setze, die für die Jugendlichen produktiv sind?

Im täglichen Probieren und Scheitern und wieder Neu-Probieren habe ich um den Sinn und den Wert meines Berufes gerungen. Das war nicht immer einfach. Aber: Dabei ist in jahrelanger Auseinandersetzung und zunehmender Zusammenarbeit mit den Jugendlichen mein Konzept entstanden: Das Konzept des partizipativen Theaterunterrichts und der Demokratischen Führung, das ich in dieser neunten und letzten Publikation zu diesem Thema grundsätzlich zusammenfasse und beispielhaft anhand aller einzelnen Phasen anschaulich beschreibe.

Es ist ein Konzept, das — provokant formuliert — am Ende die Lehrkraft überflüssig macht. Bis dahin aber ist es ein weiter, spannender und erfüllender Weg, der die Jugendlichen in ihren unterschiedlichen Potentialen sichtbar macht und vor allem die drei grundsätzlichen Bestandteile eines gelungenen Bildungsprozesses nachhaltig vermittelt: Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit und soziale Anerkennung.

Das vorliegende Konzept ermutigt zu einem grundsätzlichen Perspektivwechsel hin zu einem Bildungsverständnis, das vom Menschen ausgeht — und nicht von den Zwängen eines ›Systems‹. Damit wir wieder die Möglichkeiten sehen können, Systeme zu hinterfragen und sie konstruktiv zu verändern.

Maike Plath
25. Oktober 2017

Befreit euch! — Inklusion als Aufgabe von Bildung und gesamtgesellschaftliche Perspektive

Das Wort Inklusion ist inzwischen zu einem Reizwort geworden, an dem sich die Geister scheiden und die Gemüter erhitzen. Viele sind vom Schulalltag inzwischen so erschöpft, dass sie Inklusion für eine gescheiterte Idee halten. Andere formulieren, dass sie zwar »für Inklusion seien, aber nicht für alle Kinder«. Nahezu alles, was zum Thema Inklusion geäußert wird, zeigt aber eigentlich nur eines: Dass bisher in den allermeisten Fällen nicht wirklich Inklusion an Schulen stattfindet, auch wenn es so bezeichnet wird. Denn das, was unter dem Begriff Inklusion läuft, ist in Wahrheit oft nur der (vergebliche) Versuch von Integration, was etwas ganz anderes ist und in der Praxis zunehmend an seine Grenzen gerät.

Inklusion bedeutet nicht die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in das bestehende, normierte Schulsystem. Inklusion hat überhaupt nichts mit Integration in irgendein System zu tun, sondern bedeutet das Gegenteil: Nämlich, dass nicht von einem ›richtigen‹ (normierten) System aus gedacht wird, sondern von der real existierenden Vielfalt — weit über »Menschen mit Beeinträchtigungen« hinaus. Vielfalt anzuerkennen heißt: Von jedem einzelnen Menschen auszugehen und von seinen ganz eigenen Stärken — und nicht von einer Beschriftung, die ihn einer speziellen Gruppe zuordnet.

Wo Beschriftungen stattfinden (»Das sind die I-Kinder und das sind die muslimischen Kinder und das sind die

verhaltensauffälligen Kinder« usw.) und wo Noten der Maßstab von Bewertung sind, kann Inklusion nicht wirklich stattfinden.

Welchen Wert haben Noten noch, wenn sie zunehmend in Frage gestellt und juristisch eingeklagt werden können? Was sagen die Noten über die Fähigkeiten und Stärken eines Menschen aus? Wäre es da nicht sinnvoller, vom Ziel her zu denken? Das Ziel ist ein sicheres Auskommen, Ansehen und Selbstwert — kurz: ein selbstbestimmtes, möglichst sorgenfreies und glückliches Leben.

Wenn jedes Kind die Möglichkeit hätte, 12 oder 13 Jahre zur Schule zu gehen und in dieser Zeit individuell sein gesamtes Potenzial entfalten und weiterentwickeln könnte, wären die Voraussetzungen für ein solches Ziel viel eher geschaffen, als durch ein Zeugnis, das Noten und Punkte dokumentiert. Jedes Kind sollte während der Schulzeit die Möglichkeit haben, herauszufinden, was es kann — und wie dieses Können sinnvoll und realistisch in die Welt eingebracht werden kann. Was könnten wir alles in den 12, 13 Jahren bei all diesen Heranwachsenden auf den Weg bringen — wenn wir nicht immer bewerten, vergleichen und in Raster einhegen müssten.

Schule ist bis heute in den meisten Fällen exklusiv. Die Lehrkräfte leiten (systembedingt und gezwungenermaßen) an und beurteilen ihre Schüler*innen¹, in den Kursen und Klassen ordnen sich diese auf der genannten Skala zwischen Anpassung und Rebellion ein. Alle agieren aus diesen Rollen heraus. Alles andere erhält keinen Raum und bleibt daher unterentwickelt und begraben. Die sichtbaren Leistungen entsprechen der Rollenverteilung auf der genannten Skala und die Noten dementsprechend der Gaußschen Verteilung: Eine oder zwei »Einsen«, drei oder vier »Zweien«, acht »Dreien«, sieben »Vieren«, drei »Fünfen«, eine »Sechs«. Oder sehr ähnlich. Das ist unsere Schule. Und wenn wir das

konsequent systemisch betrachten, dann ist das eine Erziehung zur Unmündigkeit.

Inklusion ist eine konstruktive Antwort auf die real existierende Diversität und damit auf die zahlreichen Herausforderungen unserer derzeitigen Gesellschaft und wahrscheinlich der einzige Weg in ein zukunftsfähiges Bildungssystem, das Vielfalt als Selbstverständlichkeit und Bereicherung betrachtet. Was derzeit aber an den meisten unserer Schulen praktiziert wird, ist keine Inklusion, sondern versuchte Integration von Abweichenden. Inklusion kann erst in dem Augenblick erfolgreich sein, in dem wir einen grundlegenden Perspektivwechsel vornehmen.

Es nützt nichts, aus der bestehenden Perspektive heraus die (offensichtlichen) Probleme immer wieder neu zu benennen. Ich kann derzeit jede Mutter verstehen, die ihr Kind mit Down-Syndrom nach mehreren gescheiterten Versuchen an einer Regel-Schule doch wieder an einer Förderschule anmelden will. So wie es derzeit ist, kann es — meiner Ansicht nach — auch nicht funktionieren (mit den bekannten Ausnahmen natürlich, die die Regel bestätigen). Um nicht erneut in diese bekannte Argumentation einzusteigen, die uns alle schon so müde werden lässt, möchte ich hier nur kurz eine ganz andere Episode schildern:

Vor einiger Zeit traf ich Herrn Enno Schmidt zu einem Gespräch in Zürich, der sich für das bedingungslose Grundeinkommen einsetzt und den Volksentscheid darüber in der Schweiz maßgeblich vorangebracht hat. Wie wir wissen stimmte »nur« ein Viertel der Schweizer Bevölkerung dafür. Herr Schmidt hatte dies kaum anders erwartet, sagte mir aber folgendes: »Notwendige gesellschaftliche Veränderungen gehen grundsätzlich mit großen Widerständen einher. Das hat damit zu tun, dass eine Mehrheit erstmal aus dem gegenwärtigen Zustand und aus

einer persönlichen Perspektive darüber urteilt. Das ist sehr menschlich und verständlich, es sagt aber nichts darüber aus, ob diese Veränderung nicht trotzdem notwendig sein wird. Denn es geht bei diesen Veränderungen um Antworten auf zukünftige Probleme. Wer in seinem Alltag steckt, hat nicht unbedingt ein Bewusstsein für diese zukünftigen Probleme und urteilt auf der Basis des Ist-Zustandes. Alle Argumente aus dieser Perspektive sind schlüssig und nachvollziehbar — sie führen aber nicht unbedingt weiter.«

Enno Schmidt nannte mir für diese Situation folgendes Beispiel: Als die Automobile erfunden wurden, gab es eine Phase, in der eine Mehrheit es für selbstverständlich hielt, dass die neuen Automobile auf der Straße auf keinen Fall erlaubt werden dürften, da sie die Pferde vor den Kutschen scheu machten. Aus der damaligen Perspektive erschien das sehr nachvollziehbar: Alle Argumente gegen die Autos auf den Straßen waren absolut schlüssig und verständlich. Trotzdem fahren jetzt Autos auf den Straßen.

Enno Schmidt erklärte mir, er habe aufgehört, die Argumente gegen das bedingungslose Grundeinkommen immer wieder neu entkräften zu wollen. Denn dadurch werde die alte Perspektive nie verlassen. Stattdessen konzentriere er sich inzwischen darauf, das Bewusstsein der Menschen für eine veränderte Perspektive zu öffnen, in dem er nur noch über die konkreten Fakten des bedingungslosen Grundeinkommens informierte. Seine Devise lautete: »Je mehr Menschen über Faktenwissen zu diesem Thema verfügen, desto besser, weil nur das konkrete Faktenwissen und eine unermüdliche Aufklärung über die gesellschaftlichen Zusammenhänge und derzeitigen Entwicklungen zu einem Perspektivwechsel führen können.« Dagegen hielt er es für verschwendete Zeit (»die wir nicht haben«), uns immer wieder erneut an Argumentationsketten abzuarbeiten, deren Ziel es sei nachzuweisen, dass »das bedingungslose Grundeinkommen nicht machbar ist«.

Ich sehe deutliche Parallelen zum derzeitigen Thema Inklusion. Zumal auch deshalb, weil beide Themen konstruktive Antworten auf ein zukünftiges Problem sind, das sich bereits jetzt abzeichnet: Verlust von Arbeitsplätzen und grundsätzliche Veränderungen der Arbeitswelt durch Künstliche Intelligenz. (Der tagtäglich stundenlang im Garten hin und hersurrende Rasenroboter meiner Eltern ist nur der Anfang). Kaum jemand kann sich zu diesem Zeitpunkt vorstellen, dass sehr viele Menschen bald sehr viel weniger, bzw. ganz anders arbeiten werden als heute. Und es zeichnet sich ab, dass es zum Problem werden wird, dass wir ein System erschaffen haben, in dem der (innere) Selbstwert und das (äußere) Ansehen eines Menschen von seiner Arbeitsleistung (und unserer Vorstellung davon, was ›Arbeitsleistung‹ ist) abhängt — und von dem Geld, das er mit dieser Arbeit verdient.

Was passiert, wenn die Arbeit und die Berufe, die wir kennen, in großen Teilen überflüssig werden? Wenn Arbeit von Menschen zu teuer wird, als dass alle damit ausreichend verdienen können? Verlieren dann all diese Menschen ihre Lebensgrundlage, ihr Ansehen und ihren Selbstwert? Keine gute Aussicht. Wir müssen also erstens darüber nachdenken, den Wert eines Menschen unabhängig von seiner Arbeitsleistung zu betrachten, zweitens Arbeit neu zu definieren und drittens über eine Umverteilung der finanziellen Mittel nachdenken. Langfristig wahrscheinlich global.

Kurz: Es ist wichtiger denn je, Bildung nicht länger auf Ausbildung bester ökonomischer Startvoraussetzungen zu reduzieren, sondern den Fokus darauf zu richten, was Bildung eigentlich bedeutet: Persönlichkeitsbildung und die Entfaltung individueller Potenziale. Was bringt jeder einzelne Mensch mit und wie kann er seine Stärken entwickeln, entfalten und diese als soziales und symbolisches Kapital in diese Gesellschaft einbringen — mit dem Ziel eines

selbstbestimmten und erfüllten Lebens? Wenn wir Bildung in diesem Sinne verstehen, müssen wir über Bildungskonzepte nachdenken, die Vielfalt begünstigen.

Ich werde den Argumenten gegen Inklusion (also gegen das, was derzeit die meisten für Inklusion halten) in diesem Buch nicht widersprechen. Sondern stattdessen ein konkretes Konzept aufzeigen, von dem ich hoffe, dass es einen Perspektivwechsel hin zu einem positiven Verständnis von Vielfalt initiieren kann.

Denn meiner Erfahrung nach ist ein Perspektivwechsel nur auf zwei Arten möglich: Durch eine grundlegende Erschütterung — hervorgerufen durch eine schmerzhafteste Krise (die uns hoffentlich erspart bleibt) — oder wie von Enno Schmidt vorgeschlagen: Durch konkrete Informationen.

Ich möchte daher mit diesem Buch dazu einladen, ein konkretes und pragmatisches Inklusions-Konzept kennenzulernen, eigene Erfahrungen damit zu machen und auf diese Weise einen Perspektivwechsel anregen — einerseits durch eine Sensibilisierung dafür, was Vielfalt tatsächlich bedeuten kann und andererseits durch die detaillierte Darstellung eines methodischen Beispiels für inklusiven Unterricht:

Der von mir in jahrelanger Praxis entwickelte Ansatz des partizipativen Theaterunterrichts ist ein beispielhaftes Konzept für Demokratische Führung und damit Ausgangspunkt für eine inklusive Lernkultur. Denn ein Konzept der Vielfalt, in dem alle Beteiligten das Eigene einbringen können, erfordert eine demokratische Führung. Diese muss zunächst von der Lehrkraft ausgehen. Wie aber eine solche demokratische Führung konkret funktioniert und erlernt werden kann, wird von der Lehrkraft transparent gemacht, so dass alle Beteiligten Schritt für Schritt lernen,

selbst demokratisch und verantwortungsvoll führen zu können.

Das vorliegende Konzept hebt sich von anderen künstlerischen Fächern und/oder Initiativen in Schulen ab. Kulturpädagogische Programme in Deutschland (wie z.B. TUSCH [Theater und Schule] oder das Kulturagenten-Programm) und die musischen Fächer im Lehrplan setzen auf einen kulturvermittelnden Ansatz. Das vorliegende Konzept setzt nicht nur auf Vermittlung, sondern ermächtigt junge Menschen darüber hinaus zu selbstständigem künstlerischen Denken und Handeln: Heranwachsende lernen nicht nur bestehende künstlerische Verfahrensweisen zu verstehen und zu erproben — sondern diese in Frage zu stellen und autonom handelnd zu überschreiten. Damit liegt diesem Konzept ein innovatives, weil zukunftsgerichtetes Bildungsverständnis zugrunde, das die Jugendlichen zu Entscheidungsträger*innen und kreativen Gestalter*innen ihrer eigenen Themen und Anliegen macht.

Der Ansatz basiert auf der gesamtgesellschaftlichen Idee, Diversität für jeden Menschen produktiv erfahrbar und lebbar zu machen. Damit stellt sich dieses Konzept der komplexen und in die Zukunft gerichteten Herausforderung, sehr unterschiedlichen Menschen ihre Gemeinsamkeiten aufzuzeigen und sie gleichzeitig in ihrer jeweiligen individuellen Autonomie zu bestärken. Die Wirksamkeit dieses Ansatzes wird dadurch sichtbar, dass die Qualität der Arbeit steigt, je heterogener die Gruppen sind. Damit leistet dieses partizipative Konzept einen wesentlichen Beitrag zu Inklusion und demokratischem Handeln.

Was ich hier vorstellen möchte ist ein praxisnahes Konzept, das sich jeder Mensch in der täglichen, pädagogischen Praxis mit Jugendlichen selbst anverwandeln, konkret umsetzen und nach eigenen Bedürfnissen und Anforderungen modifizieren und immer weiter entwickeln kann. Vielleicht kann dies ein Startpunkt sein, die real

existierende Vielfalt in unseren Schulen tatsächlich endlich als Bereicherung und Ressource und nicht als zusätzliche Belastung zu erleben.

Wir sollten Inklusion noch nicht aufgeben, sondern eher einen Schritt weiter gehen — dahin, wo Vielfalt anfängt Sinn zu machen und für alle Beteiligten spürbar erfolgreich ist. Und vielleicht müssen wir dann noch ein neues Wort erfinden, das noch unbelastet ist von den negativen Erfahrungen, die jetzt fälschlicherweise mit dem Begriff »Inklusion« verbunden sind. Ich fange damit an und schreibe im Folgenden über PARTIZIPATION und DEMOKRATISCHE FÜHRUNG; denn auf diesen thematischen Säulen steht ein größer gedachtes Konzept von Inklusion. (Mehr dazu auch auf meinem Blog www.maikesblog.de und im Essay - Teil [ab S. →] dieses Buches, in dem sich ausgewählte Texte aus meinem Blog befinden).

¹ In dieser Publikation möchte ich alle sozialen Geschlechter ansprechen. Da es aber noch keine generelle Lösung dafür gibt, die nicht den Lesefluss erheblich stört, verwende ich in meinen Formulierungen getreu dem Prinzip der Vielfalt — auch der Sprache — eine Mischung der gängigen Schreibvarianten.

1

**Perspektivwechsel: Bildung statt
Ausbildung — Vielfalt statt Einfalt —
Demokratische Führung statt
Kontrolle**



1.1 Ausgangssituation

Unser Bildungssystem ist nicht zukunftsfähig. Unsere Schulen bilden in keiner Weise den vorhandenen Reichtum an Potenzialen ab, welchen die Kinder und Jugendlichen mitbringen. Immer mehr Kinder und Jugendliche zeigen Stress-Symptome bzw. Motivationsverlust. Die einen arbeiten emsig und recht freudlos auf Noten und Punkte hin und fragen sich nach dem Abitur oder einem anderen Abschluss relativ orientierungslos, was der ganze Stress gebracht hat, die anderen verlassen die Schule ohne Abschluss. Besondere Begabungen werden nicht entdeckt und in der Folge nicht gefördert.

Die Vermittlung von Faktenwissen verliert durch die Digitalisierung ihre Bedeutung als primäre Aufgabe des Bildungssystems. Stattdessen tritt die Vermittlung von Fähigkeiten in den Vordergrund, vorhandenes Wissen zu finden und zu nutzen, zu verstehen, zu gestalten, kritisch zu hinterfragen, es in sinnvolle Kontexte und Bezüge einzuordnen und vor allem: sich selbst in Beziehung dazu zu setzen.

Auch im Hinblick auf die sich rasant verändernde Arbeitswelt durch selbstlernende Algorithmen, *Machine Learning* usw., muss es noch viel mehr als vorher um die Ausbildung von Kommunikations- und Beziehungsfähigkeit gehen, um die Ausbildung von Empathie, Kreativität und selbständigem Denken und nicht zuletzt um die ganz konkrete Ausbildung der Fähigkeit, demokratisch zu führen, im Sinne von Verantwortung übernehmen.

Das vorliegende Gesamtkonzept zum partizipativen Theaterunterricht und zur Demokratischen Führung, das Vielfalt als Ausgangspunkt aller Prozesse nimmt, stellt eine Weiterentwicklung und Zusammenführung meiner bereits bestehenden Publikationen dar, verortet das zugrundeliegende partizipative Gesamtkonzept im aktuellen gesellschaftlichen Kontext und stellt die Leitfrage, die Ausgangspunkt jeglicher Selbstreflexion sein sollte: Wie müssen Lern- und Gestaltungsprozesse geführt werden, damit Diversität zur Grundbedingung und zum Motor wird — für ein zeitgemäßeres und erweitertes Bildungsverständnis?

Die Basis für die gesamte Arbeit bildet das Konzept der DEMOKRATISCHEN FÜHRUNG, aufbauend auf dem Ansatz des »Theatralen Mischpults« und der Statuslehre von Keith Johnstone. In der vorliegenden Publikation werden erstmalig die beiden Konzept-Säulen meines Ansatzes — Partizipation und Beziehungsgestaltung — als Gesamtkonzept demokratischer Führung zusammengeführt.

Das im Folgenden beschriebene Gesamtkonzept kann insofern gesellschaftsverändernd wirken, als es Demokratie von der Basis her konkret lebbar macht. Es entlarvt und reflektiert destruktive, blockierende Machtverhältnisse (exklusive Systeme und Verfahrensweisen) und zeigt konkrete, praxistaugliche Strategien auf, wie Gesellschaft durch ein Konzept der demokratischen Kommunikation und durch Prinzipien offenen Wissens (Fragmentarisierung, *Gamification*) den Reichtum von Diversität wirkmächtig entfalten kann.

Dieser konzeptionelle Ansatz eignet sich dafür, ein grundsätzlich neues, inklusives Verständnis von Bildung zu initiieren, welches auf der Autonomie und dem individuellen Potenzial des Einzelnen beruht und auf dem Prinzip menschlicher Begegnung und Kooperation — statt

Konkurrenz (siehe auch Film ACT-Story auf www.act-berlin.de).

1.2 Theater als wirkmächtiges Bildungsmittel

Das vorliegende Konzept geht von der Diversität einer Gruppe als Grundbedingung aus und initiiert Ermächtigungsprozesse auf der Basis des *Open-Knowledge-Prinzips* durch den Ansatz des biografischpartizipativen Theaters. Dieser Ansatz versteht Theater — im Sinne von Theater spielen und Theater kreieren — als das wirkmächtigste Bildungsmittel unserer Zeit, das neue Antworten auf die Herausforderungen der Gegenwart geben kann. Die im Rahmen dieses Ansatzes erprobten Strategien des Lernens und Gestaltens und der demokratischen Führung können sowohl auf andere Unterrichtsfächer als auch auf jegliche Lebensund Arbeitskontexte übertragen werden.

Durch die künstlerische — nämlich forschende, fragenorientierte und Kreativität begünstigende — Arbeit werden Erfahrungsräume eröffnet, die mögliche Formen gelebter Inklusion in der konkreten Arbeit und Begegnung vermitteln.

Der partizipative Ansatz bietet Transparenz und unmittelbare kognitive Erfahrbarkeit demokratischer Prozesse — sowohl bei den Lehrkräften als auch bei den Jugendlichen.

Die hier dargelegten Lernstrategien weisen Parallelen zu den Arbeitsweisen der sich rasant entwickelnden technischen Bewegung auf: Dort ist es selbstverständlich, dass viele Menschen gleichzeitig an der Lösung eines