

FACIL

Das Förder-Assessment zur Selbstreflexion in der interkulturellen LehrerInnenbildung

Portugiesisch: Fácil [ˈfasiɫ] leicht, ungezwungen, mühelos, leicht zugänglich.

Akronym für Förder-Assessment-Center für Interkulturelle Kompetenz von Lehrkräften

von

Ulf Over

Professor für Sozialpsychologie, Universität Bremen

Over, Ulf (2017): FACIL: Das Förder-Assessment zur Selbstreflexion in der interkulturellen
Lehrerbildung. Staats- und Universitätsbibliothek: Universität Bremen.

Danksagung

Die Entwicklung und Erprobung eines Förderinstruments für die Lehrerbildung ist eine Aufgabe, für die das Engagement und die Begeisterung vieler Aktiver notwendig sind. Und so bin ich sehr viel mehr Menschen zum Dank verpflichtet, als ich hier aufzählen kann. Dank gebührt dabei an erster Stelle Annette Gisevius vom AFS, die mich als „Rollenspieler“ zum FAIJU (Förder-Assessment für Mitarbeiter der internationalen Jugendarbeit) einlud und anschließend auch einigen meiner Studierenden diese Möglichkeit eröffnete. Dank gebührt selbstverständlich Anna Ehret, die mit der Veröffentlichung ihrer Dissertation die theoretischen Grundlagen darbot. Alexander Thomas sei gedankt für die anregenden Gespräche, die Vermittlung weiterer Gesprächspartner und die Möglichkeit, das FACIL im Rahmen des IKUD-Projektes erstmals überregional einzusetzen. Das Wochenende am Rheinufer werden sicherlich auch die 13 Studierenden nicht vergessen, die mit großem Engagement eine hervorragende Umsetzung ermöglicht haben. Tom Kurz und Ulrike de Ponte sei ebenfalls für organisatorische Hilfe und fachliche Kritik gedankt. Siegfried Stumpf gilt Dank für die Hinweise zur Beobachterschulung.

Großer Dank gilt Professor Malte Mienert, der mir im dreisemestrigen Lehrprojekt der pädagogischen Psychologie freie Hand gelassen hat und die Entwicklung des FACIL mit seiner eigenen Lehrveranstaltung unterstützte. Birgitt Erdwien gebührt Dank für das ergänzende Methoden-Seminar, welches die Grundlagen für die Evaluation gelegt hat.

Peter Kruse, Andreas Greve, Frank Schomburg und das Team von nextpractice haben uns die Möglichkeit gegeben, den nextexpertizer für die Erstellung des Kompetenzprofils zu nutzen und uns dabei nach Kräften unterstützt.

Yasemin Karakasoglu und Christoph Fantini von der Universität Bremen sei gedankt für das Feedback in der Entwicklungsphase, Sabine Jacobsen von der Neuen Oberschule Gröpelingen in Bremen für die Bereitschaft, das FACIL mit ihrem Kollegium zu nutzen.

Von den insgesamt 60 Studierenden, die an der Entwicklung des FACIL mitgewirkt haben, möchte ich einige stellvertretend hier nennen: Denis Briel, Anna Krutki, Steffi Hennig und Sabrina Lischka. Dank Euch und allen anderen für Engagement, Begeisterung, Leidenschaft und Eure Professionalität (und das alles schon vor dem Diplom!).

Und zuletzt gilt mein Dank den Lehrerinnen und Lehrern, die bisher am FACIL teilgenommen haben, sowie den Lehrenden, Trainern und Beratern, die mit Elementen des FACIL arbeiten und dabei wichtige Rückmeldungen geben.

Kurzfassung

Das FACIL (Förder-Assessment- Center für Interkulturelle Kompetenz von Lehrerinnen und Lehrern) ist ein kompaktes, empirisch fundiertes Instrument zur Diagnostik und Förderung der interkulturellen Kompetenzen von Lehrkräften der Sekundarstufe. Basierend auf Interview- und Fragebogenstudien in drei Bundesländern wurden die Übungen und die Beobachtungsinstrumente für dieses Instrument für die Lehrerbildung erstellt. Schulalltagsnah gibt es den Teilnehmern die Chance, die eigenen Kompetenzen für die Arbeit in Schulen mit Schülern mit Migrationshintergrund zu reflektieren und die eigene Einschätzung mit der der Beobachter zu vergleichen. Ein Workshop mit dem FACIL bietet darüber hinaus viele Möglichkeiten zum Austausch mit den Kollegen. Das FACIL ist gedacht als ein Modulbaustein für interkulturelle Schulentwicklungen, bewährt sich aber auch in der Lehrerbildung, als Gesamtworkshop oder in Teilworkshops. Das hier vorliegende Buch beginnt mit der Entstehungsgeschichte, erläutert die Hintergründe und stellt das gesamte Material zur Verfügung.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung.....	3
1 Vorbemerkung Forschendes Lernen.....	7
2 Einleitung.....	8
3 Interkulturelle Kompetenz in der Schule.....	10
4 Förder-Assessment-Center in der interkulturellen Bildung	12
4.1 Selbstreflexion als wesentliches Element der Fortbildung.....	15
4.2 Assessments als Instrumente modularer Fortbildung.....	16
5 Entwicklung und Aufbau des FACIL	17
5.1 Die sechs Dimensionen der interkulturellen Kompetenz von Lehrkräften	18
5.1.1 Die Dimension <i>Schülerorientierung</i>	19
5.1.2 Die Dimension <i>Individualzentrierte pädagogische Kompetenz</i>	19
5.1.3 Die Dimension <i>Kulturelle Sensibilität</i>	19
5.1.4 Die Dimension <i>Führungskompetenz</i>	20
5.1.5 Die Dimension <i>Teamarbeit</i>	20
5.1.6 Die Dimension <i>Konfliktfähigkeit</i>	21
5.2 Die Dimensionen im Überblick.....	21
6 Die Übungen im FACIL	23
6.1 Beratungsgespräch: Instruktion für Lehrer/in Herr/Frau Bartling.....	24
6.1.1 Beratungsgespräch: Instruktion Rollenspieler Vater Herr Lebjedjew.....	27
6.1.2 Beratungsgespräch Instruktion für Tochter Natascha (Rollenspielerin)	30
6.2 Teilnehmergegespräch Instruktionen Herr / Frau Storch (Lehrer/in)	33
6.2.1 Teilnehmergegespräch Instruktionen Herr Murat Demir (Rollenspieler).....	36
6.3 Gruppendiskussion Instruktion Rollenspielerin Frau Lehmann.....	39
6.3.1 Gruppendiskussion Instruktion Herr/ Frau Petersen	42
6.3.2 Gruppendiskussion Instruktion Herr/Frau Schneider	45
6.4 Gruppensituation	49
Instruktionen Herr / Frau Janke	49
6.4.1 Gruppensituation	52
Instruktionen Herr / Frau Klaasen.....	52
6.4.2 Gruppensituation	55
Instruktionen Herr / Frau Schmidt	55
6.5 Präsentation zum Thema:	58
6.6 Fallübung.....	60

7	Die Beobachtungsinstrumente im FACIL	68
7.1	Beratungsgespräch.....	69
7.1.1	Beratungsgespräch.....	70
7.1.2	Beratungsgespräch.....	71
7.1.3	Beobachter-Feedback Beratungsgespräch.....	72
7.1.4	Beobachter-Feedback Beratungsgespräch.....	73
7.2	Gruppendiskussion	74
7.2.1	Gruppendiskussion	75
7.2.2	Gruppendiskussion	76
7.2.3	Beobachter-Feedback Gruppendiskussion	77
7.2.4	Beobachter-Feedback Gruppendiskussion	78
7.3	Gruppensituation	79
7.3.1	Gruppensituation	80
7.3.2	Gruppensituation	81
7.3.3	Gruppensituation	82
7.3.4	Gruppensituation	83
7.4	Teilnehmergespräch.....	84
7.4.1	Teilnehmergespräch.....	85
7.4.2	Teilnehmergespräch.....	86
7.5	Präsentation	87
7.5.1	Präsentation	88
7.5.2	Präsentation	89
7.6	Fallübung: Teilübung 1	90
7.6.1	Fallübung: Teilübung 1	91
7.6.2	Fallübung: Teilaufgabe 2.....	92
7.6.3	Fallübung: Teilübung 2	93
7.6.4	Fallübung: Teilübung 3	94
7.6.5	Fallübung: Teilaufgabe 3.....	95
7.6.6	Fallübung: Teilübung 4	96
7.6.7	Fallübung : Teilaufgabe 4.....	97
8	Arbeit mit dem FACIL	98
8.1	Das FACIL: Geeignete Teilnehmergruppen	98
8.2	Das FACIL: Durchführung als komplettes Modul.....	99
8.3	Das FACIL: Durchführung einzelner Übungen	99
8.4	Das FACIL: Konstruktion neuer Übungen.....	100
8.4.1	Erhebung von Bedeutsamen Interaktionen (Critical Incidents)	100
8.5	Das FACIL kennen lernen.....	101
9	Ausblick.....	101
10	Literaturverzeichnis	102
11	Kontakt.....	104

1 Vorbemerkung Forschendes Lernen

In der Psychologie gab es im Diplom-Studiengang Psychologie der Universität Bremen die langjährige Tradition des Projektstudiums. Über 3 Semester konnten sich Studierende jeweils mit selbst gewählten thematischen Schwerpunkten in Projektgruppen einem Gegenstand nähern. In der Pädagogischen Psychologie entschied sich die letzte Projektgruppe für die Erstellung des FACIL. Zu dieser Zeit war das forschende Lernen, das u. a. durch das FORSTA-Projekt in den letzten Jahren wieder neue Aufmerksamkeit genießt und ins Zentrum der Verbesserung der Lehre gestellt wurde, insgesamt wenig repräsentiert; in diesem Projekt hatten wir es auf die Spitze getrieben: Die Studierenden haben nicht nur zwei Studien durchgeführt und ausgewertet, sie haben diese dann als Grundlage für die Entwicklung eines Fortbildungsinstrumentes benutzt und dieses Instrument bis zum Einsatz in der Lehrkräftefortbildung gebracht. Die wissenschaftlich fundierte Produktentwicklung für die Fortbildung ist dabei nur der erste Schritt jenseits der Idee des forschenden Lernens. Der zweite ist die gesammelte Praxiserfahrungen durch Anbieten, Durchführen und Evaluieren dieses Produktes in der Lehrkräftefortbildung. Die Studierenden werden dabei erstmals in der Praxis als tätige Psychologen wahrgenommen und bekommen neben den üblichen Feedbacks zu ihren Fähigkeiten, Wissen zu repetieren auch die Gelegenheit, Kompetenzen zu zeigen. In der Übersicht:

1. Verzahnung von Forschung und Lehre
2. an einem aktuell gesellschaftlich relevantem Thema
3. in der Praxis für die Praxis
4. Transfer von Forschungsergebnissen in die Erstellung eines Diagnose- und Entwicklungs- Instrumentes für die Fortbildung
5. Testung und Durchführung des Instrumentes in der Lehrkräftefortbildung
6. Reflexion der eigenen Praxiserfahrungen bei der Durchführung unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen.

Tabelle 1: Vom Forschenden Lernen zur wissenschaftlich fundierten Produkterstellung in der pädagogischen Psychologie

Meine größten Befürchtungen vor den Durchführungen des FACIL haben sich nicht erfüllt. Ich hatte mich nämlich gefragt, ob gestandene Lehrkräfte nach den Übungen die Feedbacks von (allerdings fortgeschrittenen) Studierenden annehmen. Sie taten es, unter der Bedingung, dass diese auf Kenntnis der Alltagsrealitäten in Schulen basierten. Und dies war gegeben, da die Studierenden Einblicke in die reale Lebenswelt der untersuchten Schulen gewonnen hatten.

2 Einleitung

Interkulturelle Kompetenz wird heute von allen erwartet. Ob Sie für längere Zeit im Ausland studieren oder arbeiten oder zur Integration in der Einwanderungsgesellschaft beitragen wollen, der Umgang mit kulturell bedingten Unterschieden und Unterschiedlichkeiten ist inzwischen für Alle und überall Bestandteil des Alltags. Doch was ist eigentlich interkulturelle Kompetenz? Wie kann sie „gemessen“ werden und was kann getan werden, um sie zu entwickeln? Diesen Fragen sind wir im Forschungsbereich Bildung und Migration nachgegangen und haben unser Augenmerk dabei auf die Lehrerinnen und Lehrer gerichtet, die in multikulturellen Schulen arbeiten.

Mit dem FACIL, dem Förder-Assessment-Center für interkulturelle Kompetenz von Lehrerinnen und Lehrern, liegt jetzt ein Instrument vor, das auf Basis eigener empirischer Untersuchungen in Schulen in drei Bundesländern entstanden ist und schon in der Konstruktion auf Erfahrungen, Einschätzungen und Alltagsschilderungen von denjenigen Expertinnen und Experten beruht, um die es hier geht: Lehrerinnen und Lehrer aus Schulen der Sekundarstufe I und II mit hohem Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Vor dem Hintergrund der Theorien aus der interkulturellen Psychologie, der interkulturellen Pädagogik und der pädagogischen Psychologie (vgl. z. B. Over 2012) fundieren Erfahrungen und Wissensschätze aus der Praxis damit eine Weiterentwicklung der in der Praxis benötigten Kompetenzen.

Das FACIL versteht sich als *ein* grundlegendes Fortbildungsmodul für die interkulturelle Lehrerbildung und verfolgt dabei im Wesentlichen zwei Ziele: Zum einen geht es um die unterstützte Selbstreflexion der eigenen professionellen Performanz im inter- (oder multi-) kulturellem Schulalltag, zum anderen aber gerade auch um die Auseinandersetzung mit den gezielten Feedbacks geschulter Beobachter in den hier vorliegenden Übungen. Feedback sollte immer mindestens drei Bedingungen erfüllen: Es sollte konkret, konstruktiv und wohlwollend sein. Diese Qualitäten von unterstützendem und gleichzeitig wegweisendem Feedback habe ich kennen und schätzen gelernt, als ich als Rollenspieler im FAIJU (Förder-Assessment-Center für Mitarbeiter der internationalen Jugendarbeit) Gelegenheit hatte, die Rückmeldungen der Beobachter an die Teilnehmer zu beobachten. Schon während dieser ersten Begegnung mit einem interkulturellen Förder-Assessment entstand bei mir die Idee, ein entsprechendes Instrument für die Lehrerbildung zu entwickeln. In einem dreisemestrigen Lehrprojekt der pädagogischen Psychologie entstand das FACIL dabei als Adaption des FAIJU (Ehret 2006) für den Kontext der multikulturellen Schule, Struktur und Zielsetzung des FAIJU dienen als Grundlage und wurden durch die zielgruppenbestimmte Konstruktion der neuen Inhalte, also der Übungen

einerseits und der Beobachtungsinstrument andererseits, auf den neuen Kontext übertragen.

Das Interesse und auch die Akzeptanz des FACIL sind bemerkenswert. Einziger Wehrmutstropfen sind die Kosten einer Durchführung, die einzelne Schulen kaum stemmen können. Insofern ist die Idee dieser Publikation, das gesamte Instrument allen Interessierten zur Verfügung zu stellen. Neben einer Durchführung in Lehrerkollegien oder schulübergreifenden Maßnahmen ist insbesondere der Einsatz in der Lehrerbildung aus unserer Sicht lohnend. Daneben, und damit haben wir bereits Erfahrungen im Rahmen des IKUS-Projektes (IJAB 2012, Bauckhage, Melcher 2012, Giebel 2012, Over 2012) gemacht, kann das FACIL auch dazu dienen, Partnern der Schule oder anderen an Schule Beteiligten Einblicke in die alltägliche Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern zu gewähren, in dem diese an den Übungen teilnehmen oder dem FACIL als stille Beobachter beiwohnen. Die Arbeitsmöglichkeiten sind dabei vielfältig, wie wir im Weiteren aufzeigen werden.

Im folgenden Kapitel geht es um die Relevanz der interkulturellen Kompetenz in der Schule, wir beleuchten, aus welchen Gründen wir das FACIL überhaupt erstellt haben. Im dritten Kapitel werden die Grundideen eines Förder-Assessments beschrieben, wie sie im FAIJU umgesetzt sind. Kapitel vier dient der Beschreibung der Entstehung des FACIL. Hier werden insbesondere die empirischen Studien dargestellt, mit deren Hilfe wir die Übungen und die Beobachtungsinstrumente entwickelt haben. In den dann folgenden Kapiteln wird das grundlegende Material dargestellt, zunächst die Übungen, und anschließend die Beobachtungsinstrumente. In Kapitel sieben soll dargelegt werden, wie mit den Übungen des FACIL gearbeitet werden kann und welche weiteren Entwicklungsmöglichkeiten wir sehen. Dieses Buch ist für die Praxis geschrieben. Auf theoretische Hintergründe und wissenschaftliche Grundlagen wird damit nur knapp eingegangen. Wir empfehlen hier, die Literaturtipps im Anhang zu berücksichtigen.

Zielgruppe	Institute der Lehrerbildung an PHs und Unis, Landesinstitute, Weiterbildungsträger, FortbildnerInnen, Bildungsträger, Schulen.
Zielsetzung	Bereitstellung eines praxiserprobten und empirisch fundierten Instruments zur Förderung der Selbstreflexion in der interkulturellen /multikulturellen Lehrerfortbildung
Ausrichtung	Eher praxisorientiert mit kurzer wissenschaftlich fundierter Vermittlung des Hintergrunds und Anregungen zur praktischen, aber auch wissenschaftlichen Arbeit.

Tabelle Überblick Zielgruppe, Zielsetzung und Ausrichtung des FACIL

3 Interkulturelle Kompetenz in der Schule

An Schule als Institution oder als gesellschaftlichen Akteur werden heute entsprechend der gesellschaftlichen Veränderungen Aufgaben herangetragen, auf die die heute tätigen Lehrkräfte überwiegend nicht vorbereitet wurden. In den letzten Jahren ist deutlich geworden, dass neben Bildungs- und Erziehungsauftrag auch Integration eine Aufgabe ist, die die Schule angehen und bewältigen muss. Angesichts der demografischen Entwicklung und der fortschreitenden Globalisierung ist es kaum vorstellbar, dass die bisherige Praxis der Homogenisierung und der Chancenungleichheit bei stetig zunehmendem Anteil der Schüler mit Migrationshintergrund zukunftsfähig ist. Der Pisa-Schock hat die Aufgaben im Thema Bildung deutlich gemacht. Wenn Schülerinnen und Schüler der dritten Generation aufgrund u. a. sprachlicher Probleme nicht mithalten, ist dies ein deutlicher Hinweis auf eine verfehlte Bildungspraxis, zumal der Anteil dieser Schülerinnen und Schüler vielerorts heute schon über 40% liegt und weiter zunimmt. Wenn gleichzeitig die sozialen Probleme, wie es z. B. in der Berliner Rütli-Schule 2006 durch den Brief der Rektorin an den Berliner Senat öffentlich wurde, nicht mehr von der Schule selbst bewältigt werden können, wird auch deutlich, wie weit die Gesellschaft insgesamt vom hohen Ziel einer integrierenden Gesellschaft noch entfernt ist.

Ist interkulturelle Kompetenz ursprünglich im Austausch-Kontext konzeptualisiert worden, so hat sie sich immer deutlicher in innergesellschaftlichen Bereichen etabliert. Hier kann interkulturelle Kompetenz als Voraussetzung für Integration angesehen werden, und Integration ist anerkanntermaßen eine Aufgabe aller in der multikulturellen Gesellschaft. Der Umgang mit kultureller Vielfalt ist inzwischen für viele Lehrerinnen und Lehrer Alltag, und doch muss die Ausprägung der hier geforderten interkulturellen Kompetenz von der z. B. von Managern im Ausland geforderten unterschieden werden. Während letztere sich i. d. R. in einem bestimmten Kulturraum bewegen, begegnet uns in deutschen Schulen eine durchaus vielfältigere Vielfalt. Schülerinnen oder Schüler, die erst vor kurzer Zeit nach Deutschland gekommen sind, gehören genauso dazu, wie solche, deren Großeltern bereits eingewandert sind, die aber selbst noch unter dem Einfluss zweier oder sogar mehrerer Kulturen aufwachsen. Dass interkulturelle Kompetenz in allen Bereichen des Schulalltags eine Rolle spielt, wird schon in der Empfehlung der KMK vom 25.10.1996 (KMK1996) zur Interkulturellen Bildung formuliert: „Der interkulturelle Aspekt ist dabei nicht in einzelnen Themen, Fächern oder Projekten zu isolieren, sondern eine Querschnittsaufgabe in der Schule.“ (KMK1996). Damit deutet sich an, dass interkulturelle Kompetenz sehr viel mehr ist als nur „Sozialkompetenz im Kontakt mit Ausländern“, wie es heute nur noch selten formuliert wird. Unter den vielen Versuchen, hier eine genaue Definition zu liefern, sind im Bereich von Schule und Bildung insbesondere die Modelle von Bolten (vgl. Bolten 2007) und Deardorff (2006)

hervorzuheben. Sehr viel konkreter und handlungsorientierter stellt sich das empirisch erhobene Kompetenzmodell interkultureller Kompetenz aus der Sicht von Lehrkräften dar, mit dem wir im FACIL arbeiten (Over 2012). Die sechs hier gefundenen Dimensionen ergeben das Anforderungsprofil, mit dem sich die Aufgaben, die in kulturell-vielfältigen Schulen an Lehrerinnen und Lehrer gestellt werden, umfassend beschreiben lassen. Dass Lehrkräfte sich in diesem Anforderungsprofil relativ gut wieder erkennen, mag daran liegen, dass es aus den Ergebnissen von Lehrkräfteinterviews entstanden ist und wir uns bemüht haben, die Perspektive der Befragten möglichst gut abzubilden.

Die Übungen im FACIL sind typische Assessment-Center-Übungen, wie sie auch im FAIJU verwendet werden. Die Übungsinhalte sind sehr nahe an dem, was Lehrerinnen und Lehrer in ihrer täglichen Praxis erleben. Selbstverständlich ist das FACIL erweiter- und veränderbar, Übungen können also auch durch neuentwickelte ersetzt werden.

Dass Lehrkräfte nicht allein verantwortlich sind für die Verbesserung der integrativen Ausrichtung der Schule, und dass sie nicht alleine die interkulturell ausgerichtete Schulkultur beeinflussen, muss eigentlich nicht gesagt werden. Sie sind aber die treibenden Kräfte oder sollten es zu mindestens sein. Alle anderen beteiligten Akteure können und sollten in Schulentwicklungsmaßnahmen miteinbezogen werden. Das FACIL als ein Modul einer Schulentwicklung auf dem Weg zur interkulturell kompetenten Schule ist aus unserer Sicht ein zentraler Baustein, die Entwicklung ähnlicher Instrumente für Schüler oder Eltern könnten durchaus interessant sein. Denn letztendlich ist Integration eine gemeinsame Aufgabe Aller, und diese hat einen wichtigen Aktions- und Lernort in der Schule.

Interkulturelle Kompetenz ist dabei ein fortwährendes Entwicklungsziel, welches gemeinsam individuell bearbeitet werden muss. Und dabei sind die wichtigsten Momente die Erfahrungen, die reflektiert werden und im Austausch mit anderen letztlich dazu führen, dass die gemeinsame Arbeit einen Beitrag zur Etablierung einer interkulturellen Schulkultur leisten kann.

4 Förder-Assessment-Center in der interkulturellen Bildung

Feedback bekommen Lehrkräfte eigentlich permanent, von Ihren Schülern, den Eltern, den Kollegen, der Schulleitung. Und doch können diese Rückmeldungen nur selten als produktiv oder konstruktiv bezeichnet werden. Situationen, in denen im Schulalltag tatsächlich von konstruktiv-wertschätzendem und vor allem neutralem Feedback gesprochen werden kann, sind wohl eher selten. Insofern bietet das FACIL als Förder-Assessment die besondere Möglichkeit, sich selbst in seiner professionellen Rolle quasi durch die Augen von geschulten Beobachtern zu sehen. In der Kombination von angeleiteter Selbstreflexion und geschulter Fremdrelexion ergibt sich ein produktives Spannungsfeld, in dem die eigenen Handlungs- und Verhaltensweisen, die eigene Haltung und die Ausrichtung der persönlichen Entwicklung gezielt in den Blick genommen werden können. Dieser Anspruch unterscheidet ein Förder-Assessment deutlich von klassischen Auswahl-Assessment-Centern, insbesondere in der Tatsache, dass die Teilnehmer hier uneingeschränkt selbst entscheiden, wer Kenntnis von ihren persönlichen Bewertungen und Resultaten erhält. Im Zentrum steht dabei die eigene professionelle interkulturelle Handlungskompetenz, die auf Basis der zugrunde liegenden empirischen Studien im Bereich der multikulturellen Schule aus Perspektive dort tätiger Lehrkräfte auf sechs Kompetenzdimensionen abgebildet wird. Diese sechs Dimensionen bilden das Anforderungsprofil, welches dem Selbstreflexionsprozess und den Fremdbeobachtungen zugrunde liegt.

Wie auch schon in der Studie „Die interkulturell kompetente Schule“ (Over 2012) sind wir bei der Konstruktion des FACIL davon ausgegangen, dass die Perspektive der eigentlichen Experten, also der in multikulturellen Schulen tätigen Lehrkräfte, ein zu oft vernachlässigtes Potential für das Verständnis und die Modellierung interkultureller Kompetenz darstellt.

Ein Assessment besteht aus mehreren Methodenkomponenten, die in folgender Grafik dargestellt werden (Abb. 1)

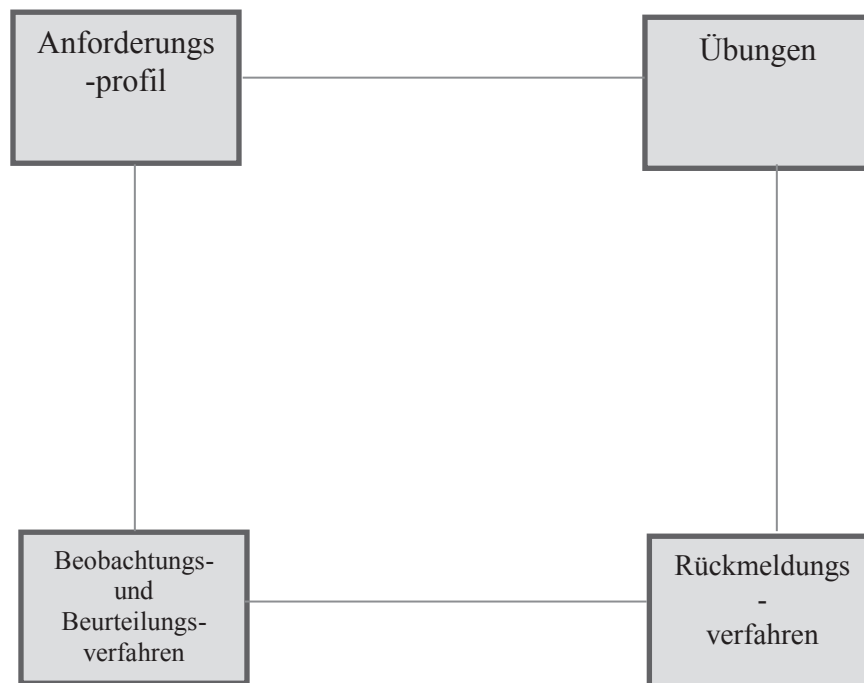


Abbildung 1 Komponenten im AC.

Das Anforderungsprofil benennt und beschreibt die Fähigkeitsmerkmale, die Lehrerinnen und Lehrer benötigen, um den Anforderungen im Handlungsfeld multikulturelle Schule gerecht werden zu können. Die Übungen beinhalten typische Anforderungssituationen, in denen interkulturelle Kompetenzen der Teilnehmer wirksam werden (können). Die Beobachtungs- und Beurteilungsverfahren dienen der systematischen Beobachtung der Teilnehmer und geben Auskunft über die Ausprägung der im Anforderungsprofil benannten Fähigkeitsmerkmale. Und schließlich dienen die Rückmeldungsverfahren der Mitteilung der Ergebnisse des Beobachtungs- und Beurteilungsprozesses. Förder-Assessments unterscheiden sich von Auswahl-Assessments zum einen durch die durchgehende Transparenz und die Art und Weise der Rückmeldungen. Transparenz bedeutet, dass die Teilnehmer wissen, was beobachtet wird. Die Rückmeldungen, die in Auswahl-Assessments häufig nur in der Ergebnis-Mitteilung bestehen, werden als konstruktive Hinweise auf Stärken und Potentiale gegeben. In jedem Fall steht und fällt die Qualität eines Assessment-Centers aber immer mit der Authentizität, mit der der Zielbereich abgebildet wird. Hier ist dies der multikulturelle Schulalltag, die hier

thematisierte interkulturelle Kompetenz ist damit die, die Lehrerinnen und Lehrer im täglichen Umgang mit Schülerinnen und Schülern mit sehr unterschiedlichen kulturellen Hintergründen benötigen.

Die wissenschaftlich fundierte Konstruktion dieser vier Komponenten ist obsolet. Das FACIL folgt in der Ausgestaltung dieser Komponenten seinen Vorbildern, dem FAIJU (Ehret 2006) und dem FAST (Thomas o.J.) Während das FAST für die Anwendung im Studium konstruiert wurde, entstand das FAIJU im Kontext der internationalen Jugendarbeit und wendet sich an die Mitarbeiter der Austausch-Organisationen AFS, YFU und Experiment. Alle drei Instrumente verstehen sich als Förderinstrumente und betonen dabei die wissenschaftlich fundierte Diagnostik der vorhandenen interkulturellen Teilkompetenzen. Während es im Bereich der interkulturellen Kompetenzförderung viele Konzepte und Trainingsverfahren gibt, gibt es bisher nur wenig vergleichbare Instrumente, die explizit die kompetenzbezogene Selbst- und Fremdrelexion ins Zentrum stellen. In der Lehrerbildung ist das FACIL tatsächlich das erste im deutschsprachigen Raum entwickelte Förder-Assessment für die Lehrerbildung.

Integration als Aufgabenbereich von Schulen ist ein Thema, das alle Beteiligten angeht. Eine Schule wird diese Aufgabe nicht besser bewältigen können, wenn diese Aufgabe an Einzelne delegiert wird. Ein Integrationsbeauftragter wird alleine genauso wenig ausrichten können, wie einzelne Lehrkräfte, die mal an einem interkulturellen Training teilgenommen haben. Insofern ist ein solcher interkultureller Entwicklungsprozess idealerweise immer ein übergreifender Schulentwicklungsprozess, in dem möglichst viele Akteure gemeinsam engagiert sind. Doch auch, wenn z. B. ein Teil des Kollegiums über einen längeren Zeitraum an solchen Prozessen arbeitet, ist der Blick auf die individuellen Stärken und Entwicklungspotentiale hilfreich. Die gemeinsame Teilnahme eines Kollegiums an einem Förder-Assessment kann hier wichtige Anhaltspunkte liefern, wie der gesamte Entwicklungsprozess innerhalb des Kollegiums gestaltet werden kann oder sollte. Interkulturelle Kompetenz ist damit für Schulen eine kollektive Entwicklungsaufgabe, die mit der Erhebung der individuellen Kompetenzprofile beginnt.

Das FACIL bietet dafür einen Rahmen, in dem Raum für Selbstreflexion, geschulter und neutraler Fremdrelexion und Austausch angeboten wird. Dabei ist das ursprüngliche Setting, also die Durchführung des gesamten Förder-Assessments an einem Wochenende genauso denkbar wie die Arbeit mit einzelnen Übungen. Insofern bietet das FACIL auch reichhaltige Angebote für die Arbeit in Seminaren der Lehrerbildung und kann als Ausgangspunkt für die Entwicklung eigener Übungen dienen.

Interkulturelle Kompetenz entwickelt sich in der Verbindung von Wissen und Erfahrung. Das FACIL bietet realitätsnahe, authentische Übungen, Wissen anzuwenden und die eigenen Potentiale zu entdecken und weiter zu entwickeln.

4.1 Selbstreflexion als wesentliches Element der Fortbildung

Fortbildungen verfolgen den Zweck, dass sich die Teilnehmer bzgl. der Thematik weiter entwickeln, an ihren Schwächen oder Defiziten arbeiten, ihre Stärken ausbauen und Potentiale entdecken. Dazu ist es hilfreich, das Selbstbild mit Fremdbildern abzugleichen. Fremdrelexion wird im FACIL einerseits durch das Feedback der Beobachter und andererseits durch Austausch mit den anderen Teilnehmern angeboten. Die Selbstreflexion wird unterstützt durch Selbstreflexionsbögen, die nach den Übungen von jedem Teilnehmer geführt werden. Selbstreflexion über die eigene kulturelle Identität wird grundsätzlich als wesentliche Voraussetzungen für den Erwerb interkultureller Kompetenz gezählt, und allgemeine Selbstreflexion ist ein eigentlich selbstverständlicher Prozess, der im Training und in Fortbildungen allerdings häufig auch sich selbst überlassen bleibt. Folgende Definition von Selbstreflexion dient uns im FACIL als Grundlage:

Die Fähigkeit des Menschen, über sich selbst, sein Verhalten und Handeln, seine Motivationen und seine Selbst- und Weltsicht nachzudenken, bezeichnen wir als Fähigkeit zur Selbstreflexion. Reflexionen von äußeren oder inneren Beobachtungen werden dabei als Ansatzpunkte zum Erkennen von Chancen und Problemen sowie als Ausgangspunkte für Veränderungen angesehen. Voraussetzungen für eine gelingende Selbstreflexion sind das Vermögen zur differenzierten Selbstbeobachtung und eine gewisse Distanz zu sich selbst.

Für professionell Tätige im Bildungsbereich oder generell in der Arbeit mit Menschen ist Selbstreflexion eine wesentliche Voraussetzung für die permanente Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen. In sozialen Zusammenhängen ist sie die Basis für den Austausch mit den anderen. Selbstreflexion beinhaltet dabei die genaue und intensive Analyse eigener Wahrnehmungen, Denkfiguren und Prozesse, Gefühle und Wertehaltungen sowie die Handlungsplanung und die Verhaltensbeobachtung. Selbstreflexion bedarf immer der eigenen Aktualisierung, aber auch der Abgleichung mit Fremdrelexionen. Für Selbstreflexion gilt dabei, dass sie, wenn sie in gewisser Weise strukturiert und geleitet durchgeführt wird, weit über das einfache gedankliche „Verarbeiten von Erlebnissen und Erfahrungen hinausgeht.

4.2 Assessments als Instrumente modularer Fortbildung

Mit dem FACIL als Förder-Assessment Center für interkulturelle Kompetenz liegt ein Instrument vor, welches Diagnostik und Entwicklung der interkulturellen Kompetenz ermöglicht. Im Gegensatz zur Assessment-Praxis in der Wirtschaft geht es hier, wie in allen Förder-Assessments dabei, dem jeweiligen Teilnehmer Unterstützung in der eigenen Entwicklung zu geben. Die hier praktizierte Transparenz und die Möglichkeit, Selbstreflexion und Fremdreiflexion aktiv zu verbinden, ermöglichen Standortbestimmung und Arbeiten an der eigenen Entwicklung. In der Lehrerfortbildung kann das FACIL als Modulbaustein einer langfristigen Schulentwicklungsmaßnahme dienen. Forschungen zur Lehrerfortbildung haben gezeigt, dass Kompetenzentwicklung durch klassische Trainings oder Workshops, die über ein oder mehrere Tage außerhalb der eigenen Praxis von einzelnen Mitgliedern des Schulkollegiums in Anspruch genommen werden, kaum langfristige Effekte zeigen. Tiefgreifende Veränderungen realisieren sich meist prozesshaft, und so sind kompetenzorientierte Schulentwicklungsmaßnahmen logischerweise auch als Prozesse zu planen. Ein knappes Jahr ist eine durchaus realistische Zeitmarke für die Gestaltung und Durchführung eines solchen Prozesses. Die ersten Monate gehören dabei der Projektplanungsgruppe bzw. der Steuergruppe. In dieser Phase werden Probleme benannt und dargestellt, eine Zielmatrix erarbeitet und die organisatorischen Voraussetzungen für die Umsetzung der eigentlichen Projektmaßnahme geschaffen. Ein gutes Viertel des Kollegiums sollte dann in der Projektgruppe aktiv werden, als praktisch hat sich dabei eine Workshop-Struktur erwiesen, die einmal monatlich über ca. sechs Monate alle Mitglieder der Projektgruppe einbindet. Als Startworkshop oder diesem folgend kann das FACIL relativ früh eingebunden werden. Die anderen Workshops folgen dann einer Dreiteilung. Nach einer aktuellen Runde folgt ein thematischer Input (dazu können externe Referenten eingeladen werden), und als dritter Teil wird in kleinen Arbeitsgruppen an einzelnen Projekten gearbeitet. Mit diesem dritten Teil eines Workshops wird der Transfer von Lösungsideen und Projekten in den Schulalltag direkt umgesetzt.

Die modulare Fortbildung bewährt sich immer dann, wenn genügend KollegInnen hier engagiert zusammenarbeiten. Denn, und das ist eine weitere Erkenntnis aus der Fortbildungsforschung, wer an einem Strang ziehen will, braucht dafür ein gut aufeinander abgestimmtes und eingespieltes Team.

5 Entwicklung und Aufbau des FACIL

Die Entwicklung und Erprobung des FACIL fand in einem dreisemestrigen Lehrprojekt der Pädagogischen Psychologie an der Universität Bremen statt. Zurückgegriffen wurde dabei auf das in der internationalen Jugendarbeit etablierte FAIJU (Ehret 2006), dessen Struktur übernommen werden konnte. Um die Anforderungen an ein Bereichs- und Zielgruppenspezifisches Assessment-Center genügen zu können, wurden die einzelnen Bestandteile auf Basis eigener empirischer Studien neu entwickelt.

Zwei Untersuchungen wurden hierfür durchgeführt. Zum einen wurden 44 Lehrkräfte in Einzelinterviews dazu befragt, wie sie sich eine interkulturell kompetente Lehrkraft vorstellen. Diese jeweils eineinhalb-stündigen Interviews wurden mit dem nextexpertizer (Kruse et al. 2003), einer computergestützten Weiterentwicklung der Repertory-Grid-Methode (Kelly 1955) durchgeführt und ausgewertet. Im Vergleich mit dem FAIJU konnte durch den Einsatz des nextexpertizers eine deutlich größere Stichprobe einbezogen werden. Zum zweiten wurden mittels eines Fragebogens Critical-Incidents, also kritische oder bedeutsame Interaktionssituationen aus dem multikulturellen Schulalltag erhoben. Beide Stichproben bestanden aus aktiven Lehrkräften in im wesentlichen Sekundarschulen in Hamburg, Bremen und Niedersachsen.

Auf Basis der erhobenen Critical Incidents (vgl. Over 2011) wurden die Aufgaben entwickelt. Die Ergebnisse der Interviewstudie dienten der Entwicklung des Kompetenz-Profiles (vgl. Over, Mienert 2010), auf dessen Basis die Beobachtungsinstrumente entwickelt wurden.

In beiden Studien kam es uns darauf an, von den Alltagsexperten, also den Lehrerinnen und Lehrern in Schulen mit hohem Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund Antworten auf die Fragen zu erhalten, womit sie sich in Ihrem Schulalltag auseinandersetzen, welche (spezifischen) Anforderungen der Umgang mit kultureller Vielfalt an sie stellt und welche Kompetenzen sie als notwendig ansehen, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Diese Fokussierung der Perspektive der Lehrkräfte erklärt ziemlich wahrscheinlich die hohe Akzeptanz des FACIL bei den bisherigen Teilnehmerinnen. Die folgende Abbildung zeigt den Konstruktionsprozess des FACIL im Überblick.

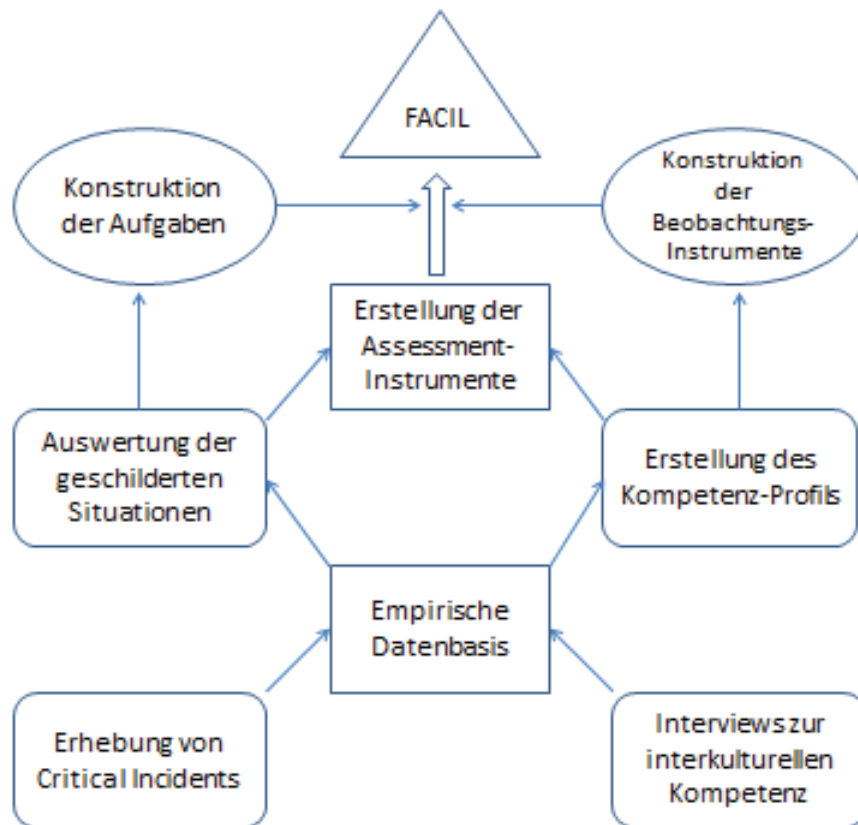


Abbildung 2: Der Konstruktionsprozess des FACIL

Zentral bei der Erstellung eines Assessments ist die Erstellung des Anforderungs- bzw. Kompetenzprofils. Interkulturelle Kompetenz allgemein zu definieren, ist relativ schwierig. Solch eine Definition muss immer irgendwie vage bleiben, da sie die Anwendbarkeit auf unterschiedlichste Gültigkeitsbereiche beansprucht. Insofern sollte gerade ein Instrument für einen bestimmten Fortbildungsbereich auf eine bereichs- bzw. zielgruppenspezifische Definition als Ausgangspunkt für die Entwicklung der Übungen und Beobachtungsinstrumente zurückgreifen. Das folgende Anforderungsprofil dient im FACIL als ein solcher. Die sechs Dimensionen werden hier einzeln vorgestellt

5.1 Die sechs Dimensionen der interkulturellen Kompetenz von Lehrkräften

Inzwischen ist dieses Kompetenzmodell dank seiner Veröffentlichung auch unabhängig vom FACIL schon vielen Fortbildern und Trainern im schulischen Bereich dienlich und wird m. W. auch in der Lehrerausbildung genutzt. Von den sechs Dimensionen werden im FACIL pro Übung zwei thematisiert, die Beobachter entscheiden dann bei jeder Dimension, ob diese zu wenig, gut oder zu viel ausgeprägt ist.

5.1.1 Die Dimension *Schülerorientierung*

Bei der ersten Dimension geht es um die individuelle Förderung des Einzelnen, mit dem Ziel, die Schüler auf Ausbildung und Beruf vorzubereiten. Zentral ist hier das Eingehen auf den Einzelnen im Sinne einer individuellen persönlichen Zusammenarbeit angesprochen wird also eher die erzieherische Komponente. Dies setzt auch ein unterstützendes Arbeitsklima für die Lehrkräfte voraus. Das Streben nach einer persönlichen und vertrauensvollen Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern, eine dem Gegenüber wertschätzende, achtsame und respektvolle Haltung sowie ein fairer und gleichberechtigter Umgang sind Ausdruck einer gut ausgeprägten Schülerorientierung. Sich in die Denkweisen der Schüler hineinzusetzen und deren Probleme zu erkennen, aufzugreifen und ernst zu nehmen ist dabei die wesentliche Voraussetzung auf Seiten der Lehrkräfte. Geduld, Zugewandtheit und Zeit, um auf die Bedürfnisse der einzelnen eingehen zu können, machen Schülerorientierung aus Sicht der befragten Lehrkräfte möglich.

5.1.2 Die Dimension *Individualzentrierte pädagogische Kompetenz*

Die zweite Dimension nimmt weniger Themen bzgl. der Erziehung, sondern vielmehr die Bildungskomponente in den Mittelpunkt. Eine pädagogisch kompetent handelnde Lehrkraft ist in der Lage, individuell unterschiedliche Lernvoraussetzungen (z. B. unterschiedliche Fähigkeiten und Kenntnisse, besondere Probleme, unterschiedliche Lernstrategien) zu erkennen und zu berücksichtigen. Das Wissen darüber beeinflusst die Unterrichtsplanung, die Methodenwahl und die Leistungserwartungen. Jede Schülerin und Schülerin wird anhand der eigenen Fortschritte beurteilt und gefördert. Damit ermöglicht Sie den Schülerinnen und Schülern individuelles Lernen. Besondere Ressourcen (z. B. Zweisprachigkeit) können dann auch im Unterricht eingesetzt werden.

5.1.3 Die Dimension *Kulturelle Sensibilität*

Kulturelle Sensibilität ist als Dimension zentral für das FACIL, durchaus aber nicht allein repräsentativ für die Interkulturelle Kompetenz von Lehrkräften. Kulturelle Sensibilität zeigt sich in einer wertschätzenden Haltung gegenüber den verschiedenen kulturellen Hintergründen der Schüler. Aktives Interesse für die verschiedenen kulturellen Besonderheiten, Berücksichtigung dieser und das verständnisvolle Eingehen auf unterschiedliche kulturelle Werte sind zentral. Dabei werden die vielfältigen Migrationshintergründe offen und tolerant durch den Lehrer aufgegriffen und in den Unterrichts- und Schulkontext integriert. Die kulturelle Heterogenität wird als Bereicherung angenommen und respektiert. Die Bereitschaft der Lehrkraft, ihr Wissen über die kulturellen Hintergründe zu erweitern und dieses Wissen auch in den Unterricht

sowie das Handeln im gesamten Schulalltag einfließen zu lassen, führt dazu, dass die Schüler sich gleichwertig und respektiert fühlen. Die Herausforderung für Lehrkräfte liegt bzgl. Kultureller Sensibilität insbesondere darin, Schüler nicht auf das Merkmal „kultureller Hintergrund“ zu reduzieren, sondern jeden Einzelnen vorrangig als Träger der „interkulturellen Schulkultur“ zu verstehen.

5.1.4 Die Dimension *Führungskompetenz*

Ein produktives und offenes Unterrichtsklima, klare Strukturen und Regeln, ein lebendiges Miteinander, dies alles basiert auch auf den Führungsqualitäten der Lehrkraft. Der Umgang mit Autorität sowie das Befolgen von Arbeitsanweisungen und Regeln sind Themen, die gerade in kulturell heterogenen Umfeldern immer wieder als problematisch gekennzeichnet werden. Um für die Schüler eine gute Lern- und Entwicklungsumgebung zu schaffen, ist auch die Führungskompetenz einer Lehrkraft gefordert. Eine führungskompetente Lehrkraft ist engagiert und motiviert und erreicht die Schüler auch durch den eigenen Anspruch, ihre Arbeit gut zu machen. Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit und Flexibilität ermöglichen es ihr, in verschiedenen Situationen adäquat zu reagieren.

Schüler müssen lernen, sich sozialen Strukturen anzupassen. Einer führungskompetenten Lehrkraft gelingt es, ihre Rolle als Lehrkraft klar zu festigen und ihre Autorität so einzusetzen, dass sich die Schüler an ihr orientieren können. Ziele, Anforderungen und Regeln werden für alle geltend formuliert. Auf die Einhaltung der Regeln wird Wert gelegt und geachtet. Führungskompetenz in Schule heißt vor allem auch für eine ruhige Lernumgebung sorgen zu können.

5.1.5 Die Dimension *Teamarbeit*

Lehrer sind heute immer weniger Einzelkämpfer und greifen immer mehr auf kollegiale Kooperation und Teamarbeit zurück. Teamarbeit kann dabei das Arbeitsklima an der Schule verbessern helfen. Für eine teamorientierte Lehrkraft sind das Gemeinschaftsgefühl innerhalb des Kollegiums und der Austausch untereinander notwendig und produktiv. Gemeinsame Ziele und Werte bilden dabei die Basis für ein gemeinsames Leitbild.

In der Zusammenarbeit mit den Kollegen gibt sich eine teamorientierte Lehrkraft offen, kooperativ und freundlich. Sie ist bereit, andere zu unterstützen, Unterstützung von Anderen anzunehmen und sieht sich nicht für alles allein verantwortlich. Engagement ist hier keine Sache einzelner, Überforderung einzelner kann durch Teamarbeit verhindert werden. Teamfähigkeit beinhaltet darüber hinaus auch die Bereitschaft zur Kooperation mit externen Partnern. Netzwerke, Partnerschaften zu Schulen im Ausland und die Kooperation mit Vereinen aus dem Stadtteil, die den Lebensraum Schule mitgestalten, bringen dabei häufig auch kulturell interessante Aspekte in den Schulalltag.

5.1.6 Die Dimension **Konfliktfähigkeit**

Konfliktfähigkeit umfasst das Verständnis für die Belange der Schülerinnen und Schüler, das kompetente Handeln und Intervenieren in der Konfliktsituation und natürlich die Bereitschaft zur (Unterstützung bei der) Konfliktlösung. Die Lösung einer Konfliktsituation setzt voraus, dass sich die Lehrkraft Zeit nimmt und bestehende Konflikte wahrnimmt und beachtet. Sie nimmt die Schüler ernst und ist in der Konfliktsituation unvoreingenommen. Die Lehrkraft geht individuell auf die Schüler ein, dabei verhält sie sich offen, verständnisvoll und authentisch. Sie agiert gerecht im Sinne der gemeinsamen Regeln und dabei klar und transparent. Konfliktfähigkeit wird dabei in allen Tätigkeitsbereichen der Lehrkraft sowohl als Konfliktpartner als auch als Vermittler in Konflikten aller Konstellationen zwischen Schülern, Kollegen und Eltern benötigt. Kulturelles Wissen ist dabei hilfreich, wesentlich ist aber die Bereitschaft, auch kulturelles Wissen anderer mit einzubeziehen.

5.2 Die Dimensionen im Überblick

In den Übungen werden jeweils zwei bis drei dieser Kompetenzbereiche thematisiert und beobachtet. Im FACIL, wie auch im FAIJU, ist Transparenz dadurch gegeben, dass auch die Teilnehmer wissen, welche Dimensionen in welcher Übung im Vordergrund stehen. Das FACIL beginnt mit einer Vorstellung dieser Dimensionen und der Selbsteinschätzung der Teilnehmer bezüglich ihrer Stärken und Schwächen in diesen Bereichen.

Die sechs Dimensionen interkultureller Kompetenz von Lehrkräften
Schülerorientierung
individualzentrierte pädagogische Kompetenz
kulturelle Sensibilität
Führungskompetenz
Teamarbeit
Konfliktfähigkeit

Tabelle 1

Für alle Dimensionen gilt, dass Kultur insofern eine Rolle spielt, dass unterschiedliche kulturelle Hintergründe im Spiel sind. Die Dimensionen sind dabei aber insgesamt nicht nur auf die Arbeit im Klassenzimmer beschränkt, sondern auf den gesamten Arbeitsbereich, also Arbeit im Kollegium ebenso wie Elternarbeit oder Netzwerkarbeit. Viele Schulen nehmen den schönen Satz von „Lebenswelt Schule“ ja durchaus wörtlich und kooperieren mit externen Partnern. Aber auch die Kooperation unter Kollegen hat vielerorts einen größeren Stellenwert bekommen. Gerade in der Arbeit mit kulturell vielfältigen Klassen gibt es hier unzählige Möglichkeiten, Kultur z. B. auch fächerübergreifend als Ausgangspunkt spannender Unterrichtseinheiten mit einzubeziehen.

Übrigens ist es nicht unbedingt wichtig, dass alle Lehrerinnen und Lehrer Bestnoten auf allen Dimensionen bekommen. Es reicht in der Regel aus, wenn Stärken und Schwächen bekannt sind und untereinander ausgeglichen werden, ohne allerdings die individuelle Entwicklung dabei aufzugeben oder außer acht zu lassen.

6 Die Übungen im FACIL

Übungen im Assessment-Center sollen möglichst die nötigen Anforderungen aus dem jeweiligen Bereich abbilden und die jeweils notwendigen Kompetenzen aktivieren. Im FACIL sind diese sechs Übungen inhaltlich sehr eng an Situationen angelegt, die uns aktive Lehrerinnen und Lehrer aus ihrem Schulalltag berichtet haben. Dabei werden in Anlehnung an das FAIJU drei verschiedene Aufgabentypen verwendet:

1. Rollenspiele und Diskussionen
2. Ein Planspiel
3. Eine Präsentation

Jeder Teilnehmer absolviert alle sechs Übungen. Dies geschieht in einem festgelegten Zeitplan, in dem für die Übung selbst jeweils 15-20 Minuten vorgesehen sind. Eine Ausnahme bilden dabei das Planspiel und die Präsentation, für die zusätzliche Vorbereitungszeit gegeben wird. Die Vorbereitungszeit für die übrigen Übungen beträgt 15 Minuten. In dieser Zeit erhält jeder Teilnehmer die entsprechende der folgenden Übungsbeschreibungen. In vier Übungen ist dies eine Rollenbeschreibung, in der das folgende Rollenspiel bzw. die folgende Diskussion aus Sicht des Akteurs geschildert wird, dessen Rolle der Teilnehmer übernimmt. Die Rollenbeschreibungen sind dabei sehr ausführlich. Sie beginnen jeweils mit der Darstellung der Anforderungsdimensionen, die beobachtet werden und enden mit einer stichpunktartigen Zusammenfassung der Situation. Die Vorbereitungszeit wird von den Beobachtern ebenfalls genutzt, die Situationsbeschreibung und ihre Beobachterbögen noch einmal durchzugehen. Nach der Übung bekommt der Teilnehmer Zeit, seine Reflektionen zur Übung in seinem Lerntagebuch festzuhalten. Währenddessen werten die Beobachter ihre Notizen aus und kommen gemeinsam zu einem Feedback, dessen zentrale Aussagen sie im Feedbackbogen für den jeweiligen Teilnehmer notieren. Anschließend, nach ca. 15 Minuten, wird der Teilnehmer wieder hereingebeten und erhält die Rückmeldungen. Die Rollenspiele bzw. Diskussionsübungen werden von zwei Beobachtern begleitet, in der Gruppendiskussion sind es drei Beobachter.

6.1 Beratungsgespräch: Instruktion für Lehrer/in Herr/Frau Bartling

In dieser Übung wird beobachtet:

- Konfliktmanagement
- Schülerorientierung
- Pädagogische Kompetenz

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hinweis:

Am Ende der Instruktion werden die wichtigen Punkte zusammenfassend aufgeführt.

Aufgabenstellung:

Sie führen ein Gespräch mit einer Schülerin und dem Vater.

Hintergrundinformation:

Sie sind Herr/Frau Bartling, Klassenlehrer/in der 8b an einer Oberschule. Die Klasse, die Sie leiten, hat einen guten Zusammenhalt und ist sehr motiviert und lernbereit.

Situation:

Sie und Ihre Schüler kennen sich mittlerweile sehr gut und Sie wissen, welche individuellen Stärken und Schwächen bei den Schülern vorliegen. Mit der Durchführung Ihres Lehrplans sind Sie bisher zufrieden. Außerdem haben Sie angefangen mit Ihren Schülern über berufliche Perspektiven zu sprechen, da im kommenden Schuljahr ein Praktikum ansteht. Die Anmeldungen für dieses Praktikum sollten bald getätigt werden.

Vor zwei Monaten ist überraschend eine neue Schülerin in Ihre Klasse gekommen. Natascha ist mit ihren Eltern aus Russland nach Deutschland gezogen, da ihr Vater hier eine Anstellung erhalten hat. Der Vater kann ein wenig Deutsch sprechen, Natascha hingegen versteht kaum ein Wort, obwohl sie in Russland Deutschunterricht hatte und sie zudem in Deutschland eine Vorbereitungsklasse besucht hat. Ihnen und den Schülern fällt es schwer, mit Natascha Kontakt aufzunehmen, da sie die Sprache noch nicht beherrscht und sehr zurückhaltend ist. Einer der Schüler aus Ihrer Klasse hat ebenfalls russische Wurzeln. Dieser Schüler, Ivan, versucht sofort zu helfen, indem er vieles für Natascha übersetzt. So fand zum Beispiel folgende Situation statt: In einer Gruppenarbeitsphase geht Ivan mit Natascha nach vorne und erklärt ihr die Aufzeichnungen an der Tafel. Ihnen fällt diese Hilfestellung von Ivan auf, wissen aber nicht, was Sie davon halten sollen. Ivan gehört eher zu den durchschnittlichen Schülern der Klasse.

Etwa drei Wochen nachdem Natascha in die Klasse kam, kam in der Pause Ihre Schülerin Lisa auf Sie zu und bat Sie um ein Gespräch unter vier Augen. In diesem Gespräch stellte sich heraus, dass Lisa sich unfair behandelt fühlt, weil sie das Gefühl hat, dass Ivan Natascha alles vorsagt. Sie ist der Meinung, dass Natascha sich „so durchmogelt“. Angeregt durch Lisas Kritik sind Sie zu dem Entschluss gekommen, dass ein Gespräch mit Natascha und ihrem Vater sinnvoll wäre. Einen Termin haben Sie bereits telefonisch vereinbart.

Ablauf:

In dem nun stattfindenden Gespräch mit Natascha und ihrem Vater Herrn Lebedjew wollen Sie die Sprachschwierigkeiten Nataschas thematisieren und zusammen mit ihnen Lösungs- und Zukunftsperspektiven erarbeiten.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie sind Lehrer/in einer 8.Klasse an einer Oberschule.
- Die Klassen- und Unterrichtssituation ist positiv.
- Die neue russischstämmige Schülerin Natascha hat große Sprachprobleme, obwohl sie eine Vorbereitungsklasse besucht hat.
- Ivan, der auch russisch spricht, hilft Natascha den Unterrichtsstoff zu verstehen, indem er übersetzt.
- Lisa, eine Schülerin Ihrer Klasse, findet die Hilfestellungen von Ivan unfair.
- Sie haben telefonisch einen Termin mit Natascha und ihrem Vater vereinbart, um die Situation zu klären.

6.1.1 Beratungsgespräch:

Instruktion Rollenspieler Vater Herr Lebjedjew

In dieser Übung wird beobachtet:

- Konfliktmanagement
- Schülerorientierung
- Pädagogische Kompetenz

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hinweis:

Am Ende der Instruktion werden die wichtigen Punkte zusammenfassend aufgeführt.

Hintergrundinformationen:

Sie sind ein 39-jähriger Mann russischer Herkunft. Sie und Ihre Familie sind erst vor kurzer Zeit nach Deutschland gekommen, da Sie hier Arbeit gefunden haben. Weil Sie schon häufiger in Deutschland gearbeitet haben, beherrschen Sie die Sprache recht gut. Ihre Tochter hingegen hat große Sprachprobleme.

Aktuelle Situation:

Sie sind in einer russischen Kleinstadt aufgewachsen und sind gelernter Maurer. Sie wurden sehr streng erzogen und haben dies auch an Ihre Kinder weitergegeben. Besonders die schulische

Ausbildung und Leistung Ihrer Kinder ist Ihnen sehr wichtig, damit ihnen einmal eine bessere Zukunft ermöglicht wird.

Besonders bei Natascha haben Sie das Gefühl, ihr immer „auf die Finger gucken“ zu müssen, da Sie sie für sehr intelligent, aber auch faul halten.

Sie möchten nicht, dass der Umzug nach Deutschland ihre bisher sehr guten Schulleistungen beeinträchtigt. Deshalb hat sie bereits eine Vorbereitungsklasse besucht, von der Sie sich sehr viel versprechen. Sie sind der Überzeugung, dass das deutsche Schulsystem um einiges besser ist, als das russische, und erwarten daher, dass Natascha hier durch die Schule schnell Deutsch lernt. Zuhause sprechen Sie ausschließlich russisch, da Ihre Frau kein Wort Deutsch spricht. Außerdem finden Sie es wichtig, dass Natascha auch ihre Muttersprache noch spricht. Sie erkundigen sich häufig bei Natascha, wie es ihr in ihrer neuen Klasse geht und ob sie gute Leistungen erbringt. Sie berichtet von ihrem neuen Freund, Ivan, der ebenfalls russischer Herkunft ist und ihr manchmal im Unterricht hilft. Sie begrüßen diese Freundschaft und gehen davon aus, dass Natascha sonst gut mitkommt. Sie halten und erwarten viel von Nataschas Klassenlehrer/in, die sie bereits kennen gelernt haben. Nach einigen Wochen bekommen Sie einen Anruf von dieser Lehrer/in, Herr/Frau Bartling. Der/Die Lehrer/in bittet um einen Gesprächstermin, zu dem Sie mit Natascha erscheinen sollen. Sofort machen Sie sich Sorgen, dass Natascha etwas falsch gemacht hat und dass sie sich nicht genug angestrengt hat.

Ablauf:

In dem stattfindenden Gespräch mit Ihrer Tochter und deren Lehrer/in wird über die Sprachprobleme von Natascha gesprochen, und darüber, wie Ivan ihr hilft. Einer Ihrer Gründe nach Deutschland zu kommen war, dass Sie das Schulsystem hier für besser halten. Deshalb erwarten Sie, dass die Schule sich darum kümmert, dass Natascha Deutsch lernt. Sie wünschen sich, dass

Natascha dem Unterricht so folgen kann, dass sie ihre sehr guten Leistungen aus Russland halten kann. Sie halten den/die Lehrer/in für sehr bemüht, glauben aber auch, dass Natascha sich eben mehr anstrengen sollte. Einen zusätzlichen Deutschkurs halten Sie für unnötig, schließlich lernt Natascha Deutsch in der Schule.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie sind Herr Lebedjew, russischer Herkunft und gerade erst nach Deutschland gezogen, weil Sie hier Arbeit gefunden haben.
- Sie sprechen recht gut Deutsch.
- Zu Hause wird in Ihrer Familie nur Russisch, die Muttersprache, gesprochen.
- Nach einer Vorbereitungsklasse besucht Ihre Tochter Natascha nun die 8. Klasse einer Oberschule.
- Sie erwarten von Natascha gute Schulleistungen.
- Sie versprechen sich viel vom deutschen Schulsystem.
- Natascha berichtet, dass ihr Mitschüler Ivan ihr manchmal im Unterricht hilft.
- Sie freuen sich über Nataschas Freundschaft zu Ivan, der auch russischer Herkunft ist.
- Herr/Frau Bartling hat einen Gesprächstermin mit Ihnen und Ihrer Tochter erbeten.

6.1.2 Beratungsgespräch Instruktion für Tochter Natascha (RollenspielerIn)

In dieser Übung wird beobachtet:

- Konfliktmanagement
- Schülerorientierung
- Pädagogische Kompetenz

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hinweis:

Am Ende der Instruktion werden die wichtigen Punkte zusammenfassend aufgeführt.

Hintergrundinformation:

Du bist eine 15-jährige Schülerin russischer Herkunft. Du bist mit deiner Familie erst vor kurzer Zeit nach Deutschland gekommen, da dein Vater hier Arbeit gefunden hat. Nach einer Vorbereitungsstufe bist du in eine 8. Klasse einer Oberschule gekommen, verstehst aber zu wenig Deutsch, um dem Unterricht gut folgen zu können und bist noch nicht in der Lage, Beiträge zu leisten.

Situation:

Du bist in einer russischen Kleinstadt aufgewachsen und hast dort seit Schulbeginn immer die gleichen Klassenkameraden gehabt. Zwar hattest du in der Schule auch Deutschunterricht, hast diesen allerdings nicht sehr ernst genommen. Deine Deutschkenntnisse sind also sehr gering. Insgesamt bist du in Russland eine gute Schülerin gewesen. Dein Vater legt sehr viel Wert darauf,

dass du gute Noten hast und ist sehr streng. Zuhause spricht ihr ausschließlich russisch, obwohl dein Vater die deutsche Sprache recht gut beherrscht; Deine Mutter spricht aber gar kein Deutsch.

Kurz nachdem du mit deiner Familie nach Deutschland gezogen bist. Bist du zunächst in die Vorbereitungsklasse und anschließend in die 8. Klasse von Herr/Frau Bartling gekommen. Du hast durch deine Sprachdefizite große Schwierigkeiten, Kontakt mit den Mitschülern aufzunehmen, und die neue Situation in Deutschland zu leben verunsichert dich stark. Du machst dir große Sorgen, wie du in der Schule mitkommen sollst, wenn du die Sprache nicht gut beherrschst, da du weißt, wie viel dein Vater von dir erwartet.

Einer deiner Mitschüler, Ivan, ist auch russischer Herkunft, aber in Deutschland aufgewachsen. Er hilft dir dabei, den Unterrichtsstoff zu verstehen, indem er die Inhalte für dich übersetzt. Auch dein/e Klassenlehrer/in Herr/Frau Bartling scheint damit einverstanden zu sein, dass Ivan hilft und sogar manchmal in der Pause mit dir an der Tafel steht, um dir den Stoff zu erklären.

Nach einigen Wochen bekommt dein Vater einen Anruf von Herrn/Frau Bartling. Er berichtet, dass der/die Lehrer/in um einen Gesprächstermin gebeten hat, zu dem du mit deinem Vater erscheinen sollst. Sofort machst du dir Sorgen, dass du etwas falsch gemacht hast und wie sehr dein Vater sich darüber aufregen wird, obwohl du dir keiner Schuld bewusst bist.

Ablauf:

In dem stattfindenden Gespräch mit deinem Vater und der/dem Lehrer/in wird über deine Sprachprobleme gesprochen, und darüber, wie Ivan dir hilft. Dein Vater hat wenig Verständnis für den Anlass des Gesprächs. Einer seiner Gründe nach Deutschland zu kommen ist, dass er das Schulsystem hier für besser hält. Deshalb erwartet er, dass die Schule sich darum kümmert, dass du Deutsch lernst. Außerdem hast du aus seiner Sicht ja ganz gute Voraussetzungen. Dir sind die großen Anforderungen deines Vaters an deine Leistungen nur zu bewusst, das setzt dich unter Druck und macht dir auch etwas Angst. Du selbst hast große Probleme, dem Gespräch zu folgen und schweigst die meiste Zeit.

Du wünschst dir, dass du dem Unterricht besser folgen und auch wieder Beiträge leisten kannst. Deshalb wünschst du dir jetzt, die deutsche Sprache besser zu beherrschen. Du findest das gemeinsame Gespräch gut und freust dich, dass Herr/Frau Bartling so bemüht ist. Außerdem ist

auch dir bewusst, dass es nur möglich ist, den Erwartungen deines Vaters gerecht zu werden, wenn du den Unterrichtsstoff alleine verstehen und bearbeiten kannst.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Du bist Natascha, 15 Jahre alt.
- Du bist russischer Herkunft und gerade erst nach Deutschland gezogen.
- Du sprichst nicht gut Deutsch.
- Zu Hause wird in deiner Familie nur Russisch, die Muttersprache, gesprochen.
- Insgesamt bist du eine gute Schülerin.
- Dein Vater erwartet von dir gute Schulleistungen.
- In der Schule in Deutschland kannst du dem Unterricht eigenständig nicht folgen.
- Ein Mitschüler, Ivan, übersetzt einige Unterrichtsinhalte für dich.
- Herr/Frau Bartling hat einen Gesprächstermin mit deinem Vater und dir erbeten.

6.2 Teilnehmergegespräch

Instruktionen Herr / Frau Storch (Lehrer/in)

Teilnehmer/in: Frau Sandra Storch/ Herr Ernst Storch

Rollenspieler: Vater Murat Demir

In dieser Übung wird beobachtet:

- Kulturelle Sensibilität
- Pädagogische Kompetenz
- Führungskompetenzen

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hintergrundinformationen:

Sie sind Herr/Frau Storch, und seit 1 ½ Jahren die KlassenlehrerIn einer 9. Klasse einer Oberschule.

Sie haben die kurz bevorstehende Klassenfahrt mühevoll und sorgsam organisiert und gemeinsam mit der Klasse das Ziel Amrum ausgewählt. Da Sie mit der Klasse in diesem Jahr zu verschiedenen Themen über den Schutz der Umwelt gearbeitet haben, soll die Klassenfahrt dazu dienen, diese Themen aufzugreifen.

Sie erhoffen sich eine positive Wirkung auf den Klassenzusammenhalt und die Teamfähigkeit ihrer Schüler.

Die Schüler sind mit großem Engagement und Interesse an der Vorbereitung der Reise beteiligt und freuen sich auf das „Naturerlebnis“.

Aktuelle Situation:

Die Klassenfahrt umfasst fünf Tage. Die Übernachtungen finden in einem ehemaligen Leuchtturm, nun Jugendherberge, in jeweils zwei großen Schlafräumen (Mädchen/ Jungs) statt. In der Klasse befinden sich 27 Schüler, wovon 6 Mädchen und 7 Jungs muslimischen Glaubens sind.

Vor zwei Tagen kam die Schülerin Fidan nach dem Unterricht auf Sie zu und bat Sie um ein Gespräch. Sie erzählte, später auch unter Tränen, dass ihr Vater ihre Teilnahme an der Klassenfahrt ausdrücklich verboten habe. Seitdem werde zuhause nicht weiter über das Thema gesprochen. Fidan habe versucht, mit ihrer Mutter darüber zu sprechen, jedoch hat ihre Mutter eher eine passive Rolle innerhalb der Familie. Sie akzeptiert das Verbot des Mannes, ohne es zu hinterfragen und hat kein Verständnis für Fidans Anliegen. Fidans beide Brüder seien ebenfalls der Meinung, dass sie auf keinen Fall mit auf diese Klassenfahrt fahren darf.

Fidan selbst ist eine interessierte, sehr aufgeschlossene und engagierte Schülerin, die sich sehr in die Vorbereitungen eingebracht hat. Sie fühlt sich innerhalb der Klasse sehr wohl und ist bei allen beliebt. Es ist ihr Herzenswunsch an dieser Reise teilzunehmen, daher bittet sie Sie um Hilfe. Gemeinsam kamen sie zu der Idee, Fidans Eltern zu einem persönlichen Gespräch einzuladen.

Ablauf:

Sie führen mit dem Vater von Fidan ein Gespräch, zu dem Sie ihn gebeten haben. Fidan selbst würde sich über ihre Teilnahme an der Klassenfahrt freuen, und auch Sie würden dies begrüßen. Ihr Ziel ist es, die Erlaubnis des Vaters zu bewirken.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie sind Herr/Frau Storch, seit 1,5 Jahren KlassenlehrerIn der 9c einer Oberschule.
- Sie und Ihre Klasse haben mit viel Engagement eine fünftägige Klassenfahrt nach Amrum geplant und organisiert.
- Von den 6 Mädchen muslimischen Glaubens hat Fidan, eine sehr engagierte Schülerin, Sie um Hilfe gebeten, da ihr Vater ihr die Reise verboten hat.
- Die beiden Brüder stimmen dem Verbot des Vaters zu.
- Sie haben Fidan versprochen, mit den Eltern zu reden.
- Ihnen liegt viel daran, dass auch Fidan an der Klassenfahrt teilnimmt.
- Fidans Vater hat sich bereit erklärt, zu dem Gespräch zu kommen.

6.2.1 Teilnehmergegespräch

Instruktionen Herr Murat Demir (Rollenspieler)

Teilnehmer/in: Frau Sandra Storch/ Herr Ernst Storch

Rollenspieler: Vater Murat Demir

In dieser Übung wird beobachtet:

- Kulturelle Sensibilität
- Pädagogische Kompetenz
- Führungskompetenzen

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hintergrundinformationen:

Sie sind der Vater von Fidan, 53 Jahre alt und vor gut 20 Jahren mit ihrer Familie nach Deutschland eingewandert. Mittlerweile haben sie, ihre Frau und die Kinder (Fidan, Günesch und Yasin) die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen. Ihre Kenntnisse der deutschen Sprache sind sehr gut und sie arbeiten ganztags im Werk von VW. Innerhalb der Familie sind die Rollen klar aufgeteilt und sie treffen die Entscheidungen. Ihre Frau spricht wenig deutsch und sorgt für das Zuhause der Familie. Zuhause wird vornehmlich türkisch gesprochen.

Sie haben von der anstehenden Klassenfahrt erfahren und für sie kommt es unter keinen Umständen in Frage, dass Fidan daran teilnimmt. Sie sind leben streng nach türkischen Traditionen und teilen folgende Überzeugungen:

"Werte wie Ehrlichkeit, Achtung der Eltern, Großzügigkeit, Anstand, Respekt und Gastfreundschaft sind sehr wichtig. Außerdem gilt es auch innerhalb der Familie eine gewisse „Ehre“ zu erhalten und

über diese zu wachen. Sie wird im traditionellen ländlichen Leben von den Männern geschützt: Einfluss und Bildung des Mannes lassen sich erwerben; die Ehre der Familie hängt aber auch daran, dass Frauen und Mädchen zurückhaltend leben. Auch das sollen die Männer der Familie gewährleisten, ansonsten verlieren sie ihre Ehre, geraten in Schande, werden nicht mehr ernst genommen. In der türkischen Tradition verbringen die verschiedenen Geschlechter im Alltag kaum Freizeit miteinander. Männer bleiben kulturell unter sich, Frauen auch, die aber untereinander in starken „Netzwerken“ verbunden sind. Dennoch bildet die Familie den Kern der Identität. Das traditionelle Ziel der Geborgenheit bleibt die Großfamilie."

Aktuelle Situation:

Sie sind zu einem Gespräch mit der Klassenlehrerin von Fidan eingeladen und gehen aus Verpflichtungsgefühl hin. Ihnen ist bewusst, dass die Einladung erfolgt ist, da sie Fidan verboten haben mit auf Klassenfahrt zu fahren. Sie haben jedoch nicht die Absicht, ihre Entscheidung zu ändern. Sie sehen die Ehre ihrer Familie gefährdet, wenn Fidan mit auf Klassenfahrt fährt, da sie nicht die Möglichkeit haben, sie zu beschützen. Außerdem schätzen sie den engen Kontakt zwischen Jungen und Mädchen, der unter deutschen Jugendlichen üblich ist, nicht. Da die Familie in der türkischen Tradition den Identitätsmittelpunkt darstellt, verstehen sie den Sinn einer Klassenfahrt nicht.

Ablauf:

Sie haben die Bitte um das Gespräch über die Klassenreise im Hinblick auf die Teilnahme ihrer Tochter angenommen und bringen nun im Gespräch mit der Klassenlehrerin ihre Einwände vor.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie sind Vater von Fidan und 53 Jahre alt
- Sie haben ihrer Tochter die Teilnahme an einer Klassenfahrt verboten, da dabei gegen traditionelle Werte verstoßen wird. (Geschlechtertrennung; Beschützerfunktion)
- Sie sind von der Lehrerin zu einem Gespräch eingeladen und fühlen sich verpflichtet, dort hin zu gehen.
- Sie möchten nicht von ihrem Verbot abweichen.
- Sie finden Klassenfahrten sinnlos.

6.3 Gruppendiskussion

Instruktion RollenspielerIn Frau Lehmann

Teilnehmer/in:1) Lehrer/in Herr/Frau/Schneider 2) KlassenlehrerIn Frau/Herr Petersen
RollenspielerIn: Frau Lehmann

In dieser Übung wird beobachtet:

Konfliktmanagement

Kulturelle Sensibilität

Teamarbeit

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hintergrundinformation:

Sie sind Frau Petra Lehmann, Lehrerin einer 8. Klasse an einer Oberschule, wo Sie Geschichte und Deutsch unterrichten. Sie haben vor etwa einem Jahr das Referendariat abgeschlossen und sind dann direkt an diese Schule gekommen. In Ihrem Kollegium fühlen Sie sich gut aufgehoben und haben das Gefühl, sich hier bei Problemen Hilfe holen zu können.

Bisher sind Sie mit Ihrem Unterricht zufrieden und auch stolz darauf, dass Sie es schaffen, den Berufsalltag als Berufseinsteigerin zu meistern. Trotzdem fühlen Sie sich in schwierigen Situationen häufig noch unsicher und überfordert, besonders wenn SchülerInnen Ihren Unterricht vorsätzlich stören und sich nicht an Regeln halten. In solchen Momenten fühlen Sie sich oft hilflos,

es fällt Ihnen schwer, durchzugreifen - in vielen Fällen verfluchen Sie Ihre etwas leisere Stimme. Sie sind jedoch sehr motiviert und denken, dass Sie mit der Zeit auch mit schwierigen Situationen besser umgehen können.

Situation:

Vor drei Tagen haben Sie einen großen Rückschlag erlebt. Als Said, ein neuer Schüler in Ihrer Klasse, auf Grund des Trink-Verbotes im Computerraum zum Trinken hinausgehen wollte, *angeblich* weil er an Halsschmerzen litt, eskalierte die Situation. Sie hatten ihn vorher aufgefordert, seine Fanta-Flasche, die neben der Tastatur stand, wieder in die Tasche zu stecken und das Trinken während der Stunde zu unterlassen. Weil Sie sich in die Tür stellten, um den Schüler am Hinausgehen zu hindern (so etwas müssen Sie sich schließlich nicht bieten lassen!!), wird er sehr aggressiv, schubst Sie unsanft beiseite und verlässt den Unterricht. Gut, Sie sind zuvor auch etwas lauter geworden, das müssen Sie schon zugeben, aber das rechtfertigt sicherlich nicht dieses beinahe gewalttätige Verhalten Ihnen gegenüber! Sie waren sehr aufgebracht, am nächsten Tag kam es jedoch noch schlimmer: Saims Vater fing Sie auf dem Flur ab und warf Ihnen lautstark Ausländerfeindlichkeit vor, er ließ Sie gar nicht zu Wort kommen. Sein Sohn sei übrigens wegen starker Halsschmerzen zuhause geblieben.

Sie fühlten sich in dieser Situation absolut hilflos und überfordert. Außerdem finden Sie die Vorwürfe ungerecht und die Art, wie sie vorgetragen wurden unannehmbar. Said hatte schließlich mit breitem Grinsen verkündet, er habe Halsschmerzen, Sie sind überzeugt, dass dies nur ein Vorwand war, ein „Machtspiel“.

Nach langem Überlegen bitten Sie Frau/Herrn Petersen, die/den KlassenlehrerIn, sowie die/den Ihnen sehr sympathische(n) LehrerIn Frau/Herrn Schneider um ein Krisengespräch. Sie möchten sich einen Rat zum weiteren Vorgehen einholen.

Es ist Ihnen sehr wichtig, in dem Gespräch Ihre Position deutlich zu machen, und zu vermitteln, dass Sie hier ungerecht behandelt wurden. Sie sehen die Schuld vor allem auf Saids Seite und sind außerdem sehr wütend auf dessen Vater. Sie sind sich sicher, dass Saids Benehmen damit zu tun hat, dass Sie eine junge Frau sind, denen in seiner Kultur ja offensichtlich ein nicht besonders hoher Stellenwert zukommt - das wurde ja im Verhalten des Vaters auch sehr deutlich. Dies wollen Sie mit den Kollegen besprechen. Sie wünschen sich zudem insgeheim natürlich auch Zuspruch und Ermutigung.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie sind seit einem Jahr als Lehrerin für Geschichte und Deutsch an dieser Schule und fühlen sich den Anforderungen generell gewachsen.
- Wegen der eigentlich sehr angenehmen Arbeitsatmosphäre und dem guten Klassenzusammenhalt unterrichten Sie gerade in dieser Klasse gerne.
- Sie haben nun aber ein Problem mit den neuen Schüler Said, der sich häufig nicht an Ihre Regeln hält.
- Nach Eskalation der Situation mit Said und den Beschimpfungen von dessen Vater am nächsten Tag bitten Sie Ihre Kollegen um ein Gespräch.
- Von diesem Gespräch erhoffen Sie sich eine schnelle Lösung zum Umgang mit der Situation, außerdem auch Entlastung und Zuspruch.
- Zum Zeitpunkt des Gespräches sind Sie aufgebracht, wütend und auch unsicher, wie die Kollegen auf Ihr Verhalten in der kritischen Situation reagieren - Sie wollen deutlich machen, dass Sie kaum Schuld trifft.

6.3.1 Gruppendiskussion Instruktion Herr/ Frau Petersen

Teilnehmer/in:1) Lehrer/in Herr/Frau/Schneider 2) KlassenlehrerIn Frau/Herr Petersen
RollenspielerIn: Frau Petra Lehmann

In dieser Übung wird beobachtet:

Konfliktmanagement

Kulturelle Sensibilität

Teamarbeit

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hintergrundinformation:

Sie sind Herr/Frau Petersen, Klassenlehrer/in einer 8. Klasse an der Oberschule. Mit Ihrer Klasse kommen Sie gut zurecht, jedoch hat sich Ihrer Meinung nach das Klassenklima etwas verändert, seitdem ein neuer Schüler in die Klasse gekommen ist. Said ist ein Schüler mit türkischer Herkunft, der gerade neu in die Stadt gezogen ist. Er hat es schnell geschafft, sich in der Klasse Anerkennung zu verschaffen, leider häufig durch Störungen des Unterrichts, zum Vergnügen seiner Mitschüler. Natürlich freuen Sie sich, dass sich Said so schnell eingelebt hat, trotzdem muss sich Ihrer Meinung nach an seinem Verhalten bald etwas ändern, damit das positive Arbeitsklima Ihrer Klasse nicht gefährdet wird.

Situation:

Frau Lehmann, eine Berufseinsteigerin, hat Sie und Herrn/Frau Schneider um ein Gespräch gebeten, um einen aktuellen Konflikt zu besprechen. Die Situation, um die es geht, hat Frau Lehmann Ihnen bereits geschildert:

Im Geschichtsunterricht war Frau Lehmann mit der Klasse, in die auch der neue Schüler Said geht, für eine Doppelstunde im Computer-Raum. Dort ist das Essen und Trinken verboten. Trotzdem holte Said eine Fanta-Flasche aus der Tasche, trank und stellte sie dann direkt neben der Tastatur seines Rechners ab. Frau Lehmann wies ihn mehrmals auf das Trink-Verbot hin und bat ihn, die Flasche wegzupacken und bis zur Pause zu warten. Said sagte, er habe Halsschmerzen und wollte den Raum zum Trinken verlassen. Frau Lehmann fühlte sich bloßgestellt und da sie sich in der Nähe der Tür aufhielt, versperrte sie dem Schüler den Weg. Said sei aggressiv geworden und habe gesagt: „Geh mir aus dem Weg, du hast mir nichts zu sagen!“. Frau Lehmann hat angegeben, sie sei in diesem Moment selbst sehr wütend geworden und habe sich nicht mehr unter Kontrolle gehabt. Sie habe dann in etwa gesagt: „Dass das so die gängigen Umgangsformen sind, da, wo du herkommst, das kann ich mir schon vorstellen. Aber das kannst du dir hier nicht erlauben!“ Said habe sie daraufhin zur Seite geschoben und den Raum verlassen. Er sei auch nicht in den Unterricht zurückgekehrt.

Am nächsten Morgen habe es eine lautstarke Auseinandersetzung zwischen Frau Lehmann und Saims Vater gegeben. In seinem autoritären Auftreten habe er Frau Lehmann nicht zu Wort kommen lassen und ihr vorgeworfen, ausländerfeindliche Sprüche gegenüber seinem Sohn geäußert zu haben. Sein Sohn sei heute übrigens wegen starken Halsschmerzen zuhause geblieben. Zum Abschluss habe er sogar damit gedroht, die Schulleitung einzuschalten, wenn so etwas noch einmal vorkäme.

Sie haben Ihre Eindrücke und Erfahrungen mit Said auch mit weiteren Kollegen ausgetauscht. Es schien sich für Sie ein Zusammenhang zwischen Saims Verhalten und dem Geschlecht der jeweiligen Lehrkraft abzuzeichnen: Sie stellten fest, dass besonders die jüngeren Lehrerinnen von massiven Problemen berichten. Bei männlichen Lehrkräften und autoritärer auftretenden Lehrerinnen hingegen halte sich Said eher an Regeln und arbeite besser mit.

Ablauf:

Als Ihre junge Kollegin Frau Lehmann Sie um ein Gespräch bittet, welches Said betrifft, erhoffen Sie sich, dass Sie bei diesem Treffen gemeinsam das weitere Vorgehen besprechen können. Sie befinden sich nun in einer Gesprächsrunde mit Ihren Kollegen Lehmann und Schneider, der/die Said aus seinem/ihrem Unterricht gut kennt.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie sind Klassenlehrer/in einer 8. Klasse an der Oberschule.
- Sie kommen mit der Klasse grundsätzlich gut zurecht.
- Seit der neue Schüler Said jedoch Ihre Klasse besucht, hat sich das Arbeitsklima in der Klasse verschlechtert, da er häufig stört.
- Die Gesprächsanfrage von Frau Lehmann sehen Sie als willkommene Gelegenheit, das weitere Vorgehen zu besprechen und gemeinsam eine Lösung zu erarbeiten.

6.3.2 Gruppendiskussion Instruktion Herr/Frau Schneider

Teilnehmer/in:1) Lehrer/in Herr/Frau/Schneider 2) KlassenlehrerIn Frau/Herr Petersen
RollenspielerIn: Frau Petra Lehmann

In dieser Übung wird beobachtet:

Konfliktmanagement

Kulturelle Sensibilität

Teamarbeit

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hintergrundinformation Herr/Frau Schneider :

Sie sind Herr/Frau Schneider, Fachlehrer/in einer 8. Klasse an einer Oberschule. Die Klasse, um die es hier geht, hat einen guten Zusammenhalt. Sie ist sehr motiviert und lernbereit. Vor kurzer Zeit ist ein neuer Schüler in die Klasse gekommen, Said, ein 15-Jähriger mit Migrationshintergrund, der äußerst gut Deutsch spricht. Sie freuen sich sehr darüber, wie schnell sich Said in der neuen Umgebung zurechtfindet. Er hat sich schnell in die Klasse integriert und Freunde gefunden. Von verschiedenen anderen Fachlehrern der Klasse haben Sie allerdings auch schon Beschwerden über Said vernommen. Er halte sich nicht an Regeln und störe den Unterricht. Sie haben zwar auch gemerkt, dass der Schüler sehr lebhaft ist, können dies jedoch eher als Versuch deuten, sich einen Platz in der Klassengemeinschaft zu erarbeiten.

Situation:

Sie haben sich als Lehrer des 15-jährigen Said zu einem Gespräch zusammen gefunden, um welches Sie Frau Lehmann, eine Berufseinsteigerin, gebeten hat.

Sie wissen nicht genau, worin Frau Lehmanns Problem genau besteht. Vor zwei Tagen beobachteten Sie zufällig eine lautstarke Auseinandersetzung zwischen Frau Lehmann und Saims Vater auf dem Flur. Saims Vater warf der jungen Lehrerin vor, Said im Klassenzimmer festgehalten und ihn beschimpft zu haben. Nun sei er wegen Krankheit zuhause geblieben. Ihnen ist nicht klar, was genau vorgefallen sein könnte. Allerdings wissen Sie von anderen Kollegen, dass Frau Lehmann schon des Öfteren Konflikte auf die nicht-deutsche Herkunft von Schülern zurückgeführt habe.

Von Saims Lebenssituation wissen Sie lediglich, dass seine Familie schon seit mehreren Generationen in Deutschland lebt, ursprünglich aber aus der Türkei stammt. Saims Schwester Özlem besucht ebenfalls Ihre Schule, die geht in die 5. Klasse und ist ein sehr stilles und zurückhaltendes Mädchen.

Ablauf:

Als Ihre junge Kollegin Frau Lehmann Sie um ein Gespräch bittet, welches Said betrifft, erhoffen Sie sich, dass Sie bei diesem Treffen gemeinsam das weitere Vorgehen besprechen können. Sie befinden sich nun in einer Gesprächsrunde mit Ihren Kollegen Lehmann und Petersen, Klassenlehrer/in der Klasse.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie sind Lehrer/in einer 8. Klasse an einer Oberschule.
- Sie kommen sehr gut mit der Klasse aus, auch wenn der Unterricht lebhafter geworden ist, seitdem der neue Schüler Said in die Klasse gekommen ist.
- Sie freuen sich darüber, wie schnell sich Said eingelebt hat.
- Sie möchten wissen, warum Said's Vater in der Schule aufgetaucht ist und was wirklich vorgefallen ist.

6.4 Gruppensituation

Teilnehmer/in: Lehrer/in Christine/Christian Janke, Lehrer/in Brigitte/Bertram Klaasen & Lehrer/in Alexandra/Alexander Schmidt

Instruktionen Herr / Frau Janke

In dieser Übung wird beobachtet:

- kulturelle Sensibilität
- Konfliktmanagement
- Teamarbeit

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hintergrundinformationen:

Sie sind der/die Lehrer/in Janke. Sie unterrichten die 5. bis 10. Klassen an einer Oberschule. Sie sind Klassenlehrer von zwei Schülern, die an dem hier thematisierten Vorfall beteiligt waren.

Aktuelle Situation:

Gestern Abend erhielten Sie aufgeregte Anrufe von Eltern zweier arabischer Schüler Ihrer Klasse, die sich über Rassismus an der Schule beschwerten. Ihr Kollege Müller habe ihre Kinder ungerechter Weise bestraft, nachdem diese auf dem Schulhof eine Meinungsverschiedenheit gehabt hatten. Er habe diese nur bestraft, weil sie ausländischer Herkunft sind.

Herr/Frau Klaasen, der/die Klassenlehrer/in der anderen zwei Schüler, die an dem Vorfall ebenso beteiligt waren, setzte sich mit Ihnen in Verbindung. Auch er/sie hatte aufgeregte Elternanrufe erhalten. Sie beide kamen überein, den Direktor aufzusuchen. Der Direktor bat alle Beteiligten, ein klärendes Gespräch zu führen, da er in Zukunft keine Beschwerden mehr von Eltern in Bezug auf Rassismus wolle. Zu diesem Gespräch sind sowohl Sie und Herr Klaasen als Klassenlehrer der Schüler eingeladen, als auch Herr Müller und Herr/Frau Schmidt, da diese in der besagten Situation Pausenaufsicht hatten. Heute Morgen bekamen Sie eine kurzfristige Absage von Herrn Müller, der angab, verhindert zu sein.

Helmut Müller verfolgt in seinem Unterricht einen autoritären Erziehungsstil. Er setzt klare Regeln und erwartet die strikte Einhaltung seiner Regeln. Er macht ausschließlich Frontalunterricht und verzichtet auf den Gebrauch neuer Medien. Aufgrund seiner langen Berufserfahrung geht er davon aus, dass seine Erziehungsmethoden angemessen sind.

Die am Vorfall beteiligten Schüler sind bei Ihnen im Unterricht noch nie unangenehm aufgefallen. Sie stören den Unterricht weder durch Privatgespräche noch auf andere Art und Weise. Sie folgen dem Unterricht aufmerksam und sind leicht zu motivieren. Im Vergleich zu den Unterrichtsstunden anderer Kollegen weisen die Schüler in Ihrem Unterricht geringe Fehlzeiten auf.

Ablauf:

Sie haben in das vom Direktor angesetzte Gespräch eingewilligt und führen nun nach Schulschluss das Gespräch mit den Kollegen Schmidt und Klaasen.

Versuchen Sie zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie unterrichten die 5. bis 10. Klassen an einer Oberschule.
- Sie sind Klassenlehrer/in von zwei arabischen Schülern, die an einem Vorfall auf dem Pausenhof beteiligt waren.
- Sie bekamen am Abend Anrufe von deren Eltern, die sich über Rassismus an der Schule beschwerten. Nach einer Meinungsverschiedenheit zwischen den Schülern habe Herr Müller diesen eine ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahme auferlegt.
- Die Schüler empfanden diese als ungerecht, und führten diese Behandlung auf ihre ausländische Herkunft zurück.
- Der Direktor hat die beteiligten Lehrer zu einem klärenden Gespräch aufgefordert.
- Herr Müller gab an, verhindert zu sein.

6.4.1 Gruppensituation

Teilnehmer/in: Lehrer/in Christine/Christian Janke, Lehrer/in Brigitte/Bertram Klaasen & Lehrer/in Alexandra/Alexander Schmidt

Instruktionen Herr / Frau Klaasen

In dieser Übung wird beobachtet:

- kulturelle Sensibilität
- Konfliktmanagement
- Teamarbeit

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hintergrundinformationen:

Sie sind Herr/Frau Klaasen. Sie unterrichten die 5. bis 10. Klassen an einer Oberschule. Sie sind Klassenlehrer von zwei Schülern, die an dem hier thematisierten Vorfall beteiligt waren.

Aktuelle Situation:

Gestern, direkt nach der großen Pause trafen Sie Helmut Müller im Lehrerzimmer. Der Kollege war sehr aufgebracht und beschwerte sich bei Ihnen über die Frechheit vierer ausländischer Schüler Ihrer Schule. Sie wüssten offensichtlich immer noch nicht, wie man sich in Deutschland zu

benehmen habe. Da Ihnen Herrn Müllers hitziges Gemüt schon aus anderen Situationen bekannt ist, gingen Sie auf die Situation nicht näher ein.

Am gleichen Abend erhielten Sie jedoch aufgeregte Anrufe der Eltern zweier türkisch-stämmiger Schüler Ihrer Klasse. Die Eltern beschwerten sich über Rassismus an Ihrer Schule. Ihr Kollege Müller habe ihre Kinder ungerechter Weise bestraft, nachdem diese auf dem Schulhof eine Meinungsverschiedenheit gehabt hatten. Er habe ihre Kinder nur bestraft, weil sie ausländischer Herkunft sind.

Sie setzten sich unverzüglich mit Herrn/Frau Janke in Verbindung, der/dem Klassenlehrer/in der anderen zwei beteiligten Schüler. Herr/Frau Janke hatte ebenso wie Sie aufgeregte Anrufe von Eltern erhalten. Sie beide kamen überein, den Direktor aufzusuchen.

Der Direktor bat alle Beteiligten, ein klärendes Gespräch zu führen, da er in Zukunft keine Beschwerden mehr von Eltern in Bezug auf Rassismus wolle. Zu diesem Gespräch sind sowohl Sie und Herr/Frau Janke als Klassenlehrer der Schüler eingeladen als auch Herr Müller und Herr/Frau Schmidt, da diese in der besagten Situation Pausenaufsicht hatten. Heute Morgen bekamen Sie eine kurzfristige Absage von Herrn Müller, der angab, verhindert zu sein.

Helmut Müller verfolgt in seinem Unterricht einen autoritären Erziehungsstil. Er setzt klare Regeln und erwartet die strikte Einhaltung seiner Regeln. Er macht ausschließlich Frontalunterricht und verzichtet auf den Gebrauch neuer Medien. Aufgrund seiner langen Berufserfahrung geht er davon aus, dass seine Erziehungsmethoden angemessen sind.

Ablauf:

Sie haben in das vom Direktor angesetzte Gespräch eingewilligt und führen nun nach Schulschluss das Gespräch mit den Kollegen Janke und Schmidt.

Versuchen Sie zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie unterrichten die 5. bis 10. Klassen an einer Oberschule.
- Sie sind Klassenlehrer/in von zwei türkischen Schülern, die an einem Vorfall auf dem Pausenhof beteiligt waren.
- Im Lehrerzimmer hörten Sie, wie Herr Müller sich aufgebracht über die Manieren ausländischer Schüler aufregte.
- Sie bekamen am Abend Anrufe von den Eltern der türkischen Schüler. Sie beschwerten sich über Rassismus an der Schule. Nach einer Meinungsverschiedenheit zwischen den Schülern habe Herr Müller diesen eine ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahme auferlegt.
- Die Schüler empfanden diese als ungerecht, und führten diese Behandlung auf ihre ausländische Herkunft zurück.
- Der Direktor hat die beteiligten Lehrer zu einem klärenden Gespräch aufgefordert.
- Herr Müller gab an, verhindert zu sein.

6.4.2 Gruppensituation

Teilnehmer/in: Lehrer/in Christine/Christian Janke, Lehrer/in Brigitte/Bertram Klaasen & Lehrer/in Alexandra/Alexander Schmidt

Instruktionen Herr / Frau Schmidt

In dieser Übung wird beobachtet:

- kulturelle Sensibilität
- Konfliktmanagement
- Teamarbeit

Bearbeitungszeit:

Vorbereitungszeit: 15 Minuten

Durchführungszeit: 15 Minuten

Hintergrundinformation:

Sie sind Herr/Frau Schmidt, Lehrer/in der 10. Klassen an einer Oberschule. Sie werden in der Schule von allen respektiert und waren als Student/in ein erfolgreich im Leistungssport. Heute sind Sie noch als Trainer/in im gleichen Verein aktiv.

Sie haben gelegentlich zusammen mit Herrn Müller Pausenaufsicht. Helmut Müller war während Ihrer Studienzeit einer Ihrer Trainer und ist heute im Vorstand Ihres Sportvereins. Sie schätzen ihn deshalb sehr, auch wenn Sie im Schulalltag oft seine Ansichten nicht teilen.

Helmut Müller verfolgt in seinem Unterricht einen autoritären Erziehungsstil. Er setzt klare Regeln und erwartet die strikte Einhaltung seiner Regeln. Er macht ausschließlich Frontalunterricht und verzichtet auf den Gebrauch neuer Medien. Aufgrund seiner langen Berufserfahrung geht er davon aus, dass seine Erziehungsmethoden angemessen sind.

Situation:

Sie haben in der Pause auf dem Schulhof beobachtet, wie sich vier Schüler türkischer und arabischer Herkunft stritten. Herr Müller hat dies ebenfalls beobachtet, allerdings aus unmittelbarer Nähe. Die Auseinandersetzung der Schüler war durch gegenseitiges Schubsen und heftige Beschimpfungen wie z. B. „du Hurensohn“, „deine Mutter ist eine Schlampe“ und „du Schwuchtel“ gekennzeichnet. Bei der Auseinandersetzung schritt Herr Müller sofort ein, forderte die Schüler ausdrücklich auf, ihr Verhalten zu unterlassen, und schob sie auseinander. Mit den Worten „Benehmt euch so, wie es sich in Deutschland gehört!“ machte er den Schülern deutlich, dass solche Ausdrücke an der Schule nicht geduldet würden. Er trug ihnen auf, bis zum nächsten Tag die Schulordnung zweimal abzuschreiben. Daraufhin drehte er sich um und wollte sich entfernen. Die Schüler riefen ihm aufgebracht nach, sie würden die Strafarbeit nicht erledigen und der Streit ginge ihn nichts an. Sie würden diese Angelegenheit allein unter sich klären. Zusätzlich warfen sie ihm vor, dass er auf einen ähnlichen Vorfall unter deutschen Schülern kürzlich *nicht* reagiert habe. Sichtlich aufgebracht beschloss Herr Müller daraufhin, mit den Schülern zum Direktor zu gehen, und forderte Sie auf, als Zeugin bei dem Gespräch dabei zu sein. Dort angekommen schilderte Herr Müller dem Direktor die Situation aus seiner Perspektive.

Die Schüler protestierten und erklärten, dass es sich nur um ein fallen gelassenes Handy gehandelt habe und sie die Situation unter sich hätten klären können. Sie machten deutlich, dass sie sich von Herrn Müller missverstanden und ungerecht behandelt fühlten. So fanden sie z. B., dass deutsche Schüler trotz gleicher Leistungen grundsätzlich deutlich besser benotet würden als Schüler anderer Herkunft. Auch Ahndungen von Fehlverhalten fielen bei Schülern ausländischer Herkunft deutlich strenger aus als bei deutschen Schülern.

Der Direktor stand unter enormem Zeitdruck und hielt die Angelegenheit für eher nebensächlich. Er pflichtete Herrn Müller bei und trug den Schülern auf, eine Woche lang täglich nach dem Unterricht den Schulhof zu reinigen.

Am nächsten Morgen erfahren Sie, dass sich die Eltern der Schüler telefonisch bei den Klassenlehrern beschwert haben. Die Klassenlehrer forderten, ein klärendes Gespräch zu führen. Der Direktor bat deshalb alle beteiligten Lehrer sich zusammzusetzen. Herr Müller gab jedoch an, verhindert zu sein.

Ablauf:

Sie waren als Pausenaufsicht dabei, als Herr Müller in einen Streit vier ausländischer Schüler einschritt. Sie haben in das vom Direktor angesetzte Gespräch eingewilligt und führen nun das Gespräch mit den Kollegen Janke und Klaasen. Versuchen Sie zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen.

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Sie sind Lehrer/in der 10. Klassen an einer Oberschule.
- Helmut Müller ist ein langjähriger Kollege, ehemals einer Ihrer Sporttrainer und heute Vorstand in Ihrem Sportverein. Sie schätzen ihn deshalb sehr.
- Während der gestrigen Pause haben Sie beobachtet, wie sich vier Schüler türkischer und arabischer Herkunft beschimpften, woraufhin Herr Müller einschritt.
- Die Schüler empfanden die ihnen von Herrn Müller auferlegte Strafe als ungerecht, und führten diese Behandlung auf ihre ausländische Herkunft zurück.
- Daraufhin zitierte Herr Müller die Schüler zum Direktor und bat Sie als Zeugin mitzukommen. Der Direktor pflichtete Herrn Müller bei.
- Am Abend beschwerten sich die Eltern der Schüler bei deren Klassenlehrern Janke und Klaasen.
- Zur Klärung der Problematik wurden Sie am nächsten Tag zu einem Gespräch mit den Klassenlehrern der Schüler und Herrn Müller aufgefordert.
- Herr Müller gab an, verhindert zu sein.

6.5 Präsentation zum Thema:

Vorgehen bei inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Problemen während der Maßnahme

In dieser Übung wird beobachtet:

Führungskompetenz

Pädagogische Kompetenz

Schülerorientierung

Bearbeitungszeit:

Vorbereitung: 75 Minuten

Durchführung: 15 Minuten

Aufgabenstellung:

Sie sollen vor einer Gruppe von Eltern, die dieses Jahr zum ersten Mal in der Hausaufgabenbetreuung ihrer Ganztagschule mitarbeiten, eine Präsentation halten.

Situation:

Sie sind Lehrer/in in einer Schule, die ein Ganztagsangebot aufbaut. Dazu gehört unter anderem, dass an Ihrer Schule engagierte Eltern Hausaufgabenbetreuungsangebote machen, die Teil des Stundenplans am Nachmittag sind. In dem jetzt anstehenden ersten Treffen mit den Eltern ist das Thema „Das Vorgehen bei inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Problemen während der HA-Betreuung“. Bevor Sie in eine längere Arbeitsphase mit Workshops und Diskussionen einsteigen, wollen Sie zu dem Thema eine Einführung geben, um die Eltern zu motivieren. Darin soll es allgemein um Problemlösungsstrategien in schwierigen Situationen während der Hausaufgabenbetreuung gehen. Um Ihre Präsentation mit Beispielen aus der Praxis zu untermauern, haben Kollegen eine Liste mit bereits aufgetretenen Problemen zusammengestellt. Diese Liste finden Sie unten am Ende des Textes.

Ihr Ziel:

Ziel der Präsentation ist es, die Eltern für mögliche Probleme zu sensibilisieren und eine Art „Handwerkskasten“ für das Vorgehen bei solchen Problemen darzustellen.

Der Vortrag soll in Form einer Präsentation gehalten werden. Er stellt den Auftakt für eine längere Arbeitsphase dar.

Sie haben insgesamt 75 Minuten Zeit, diese Präsentation vorzubereiten. Die Präsentation selbst wird 15 Minuten dauern. Ihnen stehen Flipcharts sowie Eddings zur Verfügung.

Liste möglicher Probleme:

- Die Kinder sind leicht ablenkbar und konzentrieren sich nicht auf die Hausaufgaben. Dadurch geht viel Zeit verloren. Ohne Führung ist die Veranstaltung zu unstrukturiert.
- Die Gruppen der Schüler bestehen möglicherweise aus vielen Altersstufen und haben unterschiedlichste kulturelle Hintergründe.
- Die Kinder verlieren trotz großer anfänglicher Begeisterung nach und nach jegliches Interesse an der Maßnahme.
- Aufgrund der großen Gruppen ist keine intensive Einzelbetreuung möglich.

Fallen Ihnen noch weitere mögliche Probleme ein?

6.6 Fallübung

In dieser Übung werden beobachtet:

- *Konfliktmanagement,*
- *Kulturelle Sensibilität,*
- *Teamarbeit*

Bearbeitungszeit: 45 Minuten

Sie haben nach einer großen Pause eine Freistunde, die Sie eigentlich für die Korrektur einer Klassenarbeit nutzen wollten. Allerdings sind Ihnen an diesem Vormittag noch einige andere wichtige Aufgaben zugetragen worden. Bitte lesen Sie erst diesen Text ganz durch, bevor sie mit der Aufgabe beginnen.

In Ihrem Fach im Lehrerzimmer sind folgende Notizen:

- Ein Kollege wünscht Informationen über den Leistungsstand eines russisch-stämmigen Schülers Ihrer Klasse, welcher sich in den letzten Wochen deutlich verschlechtert hat. Da Ihr Kollege die Eltern des Schülers für den Nachmittag zu einem Gespräch eingeladen hat, möchte er wissen, ob auch in Ihrem Fach ein ähnlicher Leistungsabfall zu beobachten ist. In diesem Falle ist der Kollege daran interessiert, ob sich die Situation aus Ihrer Sicht als dramatisch darstellt, welche Ursachen Sie benennen können oder vermuten und ob es Anzeichen dafür gibt, dass der Leistungseinbruch eventuell mit persönlichen Problemen im Zusammenhang steht. Verfassen Sie Ihre Nachricht an den Kollegen bitte auf Bogen 1.
- In Ihrem Fach liegt außerdem eine Informationsbroschüre der städtischen Moschee. Diese erinnert Sie an einen anstehenden Tagesausflug mit Ihrer Klasse und der Parallelklasse, welcher noch vorbereitet werden muss. Bisher haben Sie der Klasse diesen Ausflug zwar

zugesichert, aber noch keine festen Aussagen getätigt. Nun ist das Schuljahr jedoch fast zu Ende, sodass die Zeit drängt. Sie sollten sich darüber Gedanken machen, welche nächsten Maßnahmen zur Organisation eines solchen Ausfluges zu ergreifen sind und eine To-do-Liste erstellen. Bitte denken Sie dabei daran, wen Sie um Informationen zur Gestaltung und Vorbereitung eines solchen Besuches bitten können. Notieren Sie Ihre Planung bitte auf Bogen 2.

- An der Kaffeemaschine treffen Sie auf einen Kollegen, der in Ihrer Klasse Spanisch unterrichtet. Dieser erinnert Sie an die ausstehende gemeinsame Unterrichtseinheit zum Thema „Bildungschancen in Europa“. Er bittet Sie, ihn bis morgen schriftlich über Ihren aktuellen Planungsstand zu informieren. Dabei machen Sie sich selbst auch Gedanken darüber, was bei der Durchführung einer solchen Einheit in der Zusammenarbeit mit dem spanischen Kollegen, aber auch im Unterricht selbst, zu beachten wäre. Benutzen Sie für Ihre stichpunktartigen Ideen bitte Bogen 3.
- Bevor Sie die Aufgaben zu Beginn der Freistunde angehen können, spricht Sie ein weiterer Kollege an. Heute kam ein muslimisches Mädchen ohne Kopftuch aus Ihrer Klasse in seinen Unterricht, woraufhin sie von muslimischen Mitschülern „angepöbelt“ wurde. Der Kollege konnte Handgreiflichkeiten gerade noch verhindern. Jedoch wurde er Zeuge von wilden Beschimpfungen und Drohungen gegen die Familie der Schülerin. Interventionen sind aus seiner Sicht dringend erforderlich und müssten von Ihnen als Klassenlehrer/in terminiert und vorbereitet werden. Unter anderem gehören dazu Gespräche mit den Eltern und Beratungsgespräche mit der Vertrauenslehrerin sowie mit dem Schulleiter. Bitte notieren Sie die einzelnen Schritte nach Dringlichkeit geordnet auf Bogen 4.

Benutzen Sie bitte Bogen 5 um die Reihenfolge ihrer Schritte in der Übersicht zusammenzustellen.

Von nun an haben Sie 45 Minuten Freistunde.

Bogen 1

Bogen 2

Bogen 3

Bogen 4

Bogen 5

Reihenfolge	Teilaufgabe

7 Die Beobachtungsinstrumente im FACIL

Das FACIL beruht wie sein Vorbild, das FAIJU, auf der Verbindung von Selbstreflexion und Fremdrelexion. Dabei wird die Qualität des gesamten Instruments durch die Qualität der Reflexionsprozesse getragen. Für die Beobachter bedeutet dies, dass sie auf verlässliche Beobachtungsinstrumente zurückgreifen können und im Umgang mit diesen Instrumenten, den „Beo-Bögen“, geschult und geübt sind.

Eine Beobachterschulung umfasst dabei nicht nur eine tiefgehende Beschäftigung mit den Beobachtungs-Dimensionen, sondern auch ein Studium von Beobachtungs-Fehlern und psychologischen Wahrnehmungseffekten. Darüber hinaus muss gesagt werden, dass eine Beobachterschulung immer auch Training ist. D. h., dass Übungen simuliert werden und die Beobachtungen dazu besprochen werden. Ziel ist dabei, eine gute und verlässliche Beobachter-Übereinstimmung zu erzielen.

Beobachtungen werden während des Beobachtens in Stichworten notiert. Dabei ist darauf zu achten, dass die Beobachtungen genau und möglichst wertfrei sind. Z. B.: „R zögert etwas, beugt sich dann nach vorne und fragt...“. Dann besprechen sich die Beobachter und füllen gemeinsam den Bogen aus, um anschließend das Feedback vorzubereiten (Wer spricht zuerst, welche die Wertschätzung ausdrückende Formulierungen werden gewählt). Die Sandwichmethode des Feedback hat sich dabei bewährt:

1. Kompliment und positive Beobachtungen.
2. Konstruktives Feedback zu Punkten, die der weiteren Aufmerksamkeit bedürfen.
3. Kompliment, ein weiteres Positivum und eine positive abschließende Bemerkung.

Nach der Rückmeldung durch die Beobachter ist eine kurze Diskussion möglich, die beobachtete Person kann auch bereits hier gebeten werden, ein Feedback zum Vergleich Selbstbeobachtung und Feedback der Beobachter zu geben. Nach Klärung offener Fragen ist evtl. auch eine konkrete Rückmeldung bzgl. der Weiterarbeit an bestimmten Themen möglich.

Geschlossen wird mit dem Hinweis, dass es Raum geben wird, die eigenen Erkenntnisse mit anderen Teilnehmern zu besprechen.

7.1 Beratungsgespräch

Dimension: Schülerorientierung

Schülerorientierung setzt das Streben nach einer persönlichen und vertrauensvollen Beziehung zu den Schüler/innen voraus. Dies zeigt sich durch eine dem Gegenüber wertschätzende, achtsame und respektvolle Haltung sowie durch einen fairen und gleichberechtigten Umgang.

Die Lehrkraft versteht es sich in die Denkweisen der Schüler/innen hineinzusetzen und deren Probleme zu erkennen, aufzugreifen und ernst zu nehmen. Dabei zeigt sie sich geduldig, verständnisvoll und den Schüler/innen zugewandt. Sie nimmt sich Zeit für die Bedürfnisse der Schüler/innen und ist bereit für Gespräche außerhalb des Unterrichts.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • Reagiert rein sachlich auf Emotionen des Schülers bzw. lässt Emotionen keinen Raum • Zeigt unbewegte Mimik • gibt keinen Raum für persönliche Anliegen • es verdeutlicht sich ein unfaire Umgang mit bestimmten Schülerinnen oder Schülern der Klassengemeinschaft • Bevorzugt die Mitschüler des Kindes 	<ul style="list-style-type: none"> • Geht auf Sergejs Situation angemessen ein • Akzeptiert verschiedene Meinungen • lässt Raum für Diskussionen • nimmt während des Gesprächs mit dem Vater auch zum Schüler Blickkontakt auf • spricht die „gleiche Sprache“, sodass zwischen allen Beteiligten eine gleichberechtigte Verständigung entsteht • nickt Vater und Sohn verständnisvoll zu 	<ul style="list-style-type: none"> • Geht ausschließlich auf die Gefühle des Schülers ein, nicht auf inhaltliche Aspekte • es wird ausschließlich die Beziehungsebene thematisiert • Lehrer wird zu privat, missachtet Grenzen • nimmt jegliche Reaktion zu persönlich • versteht jegliche Äußerung auf der Beziehungsebene • respektiert nicht, wenn sich ihr der Schüler nicht anvertrauen möchte
--	---	---

7.1.1 Beratungsgespräch

Dimension: Konfliktmanagement

Konfliktmanagement umfasst die Bereitschaft zur Konfliktlösung, das Verständnis für die Belange der Schüler/innen und das kompetente Handeln und Intervenieren in der Konfliktsituation.

Die Lösung einer Konfliktsituation setzt voraus, dass sich die Lehrkraft Zeit nimmt und bestehende Konflikte beachtet. Sie nimmt die Schüler/innen ernst und ist in der Konfliktsituation unvoreingenommen. Die Lehrkraft geht individuell auf die Schüler/innen ein. Ihr Verhalten ist offen, verständnisvoll und authentisch. Sie agiert gerecht und schafft dabei Klarheit und Transparenz. Ihre Handlungen sind kompetent und angemessen. Es können unterschiedliche Lösungsstrategien in verschiedenen Situationen angewandt werden. Die Lehrkraft zeigt sich in der Situation routiniert und ruhig.

zu wenig		erwünscht			zu viel	
<ul style="list-style-type: none"> • Der Konflikt wird nicht beachtet • Schüler und Vater werden sich selbst überlassen • Führt kein offenes Gespräch über die Ursache des Konflikts • Handelt voreilig und ungerecht • Hört nicht zu • Spricht sehr leise • Wirkt unbeteiligt • Nimmt Schüler und Vater nicht ernst • Spielt den Konflikt runter • Nimmt die Konfliktlösung voraus • Ist widersprüchlich und unsicher im Ausdruck und Verhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimmt sich Zeit für die Sichtweisen von Vater und Sohn • Verhält sich ruhig und sachlich • Tritt sicher, unvoreingenommen und vorurteilslos auf • Lässt Vater und Sohn zu Wort kommen • Zeigt Interesse für ernsthafte Konsensbildung • Äußert konkret das Anliegen, anzustreben, dass der Schüler dem Unterricht folgen kann, was das Sprachelernen voraussetzt; verhält sich eindeutig und nachvollziehbar • Kann in sehr verfahrenen Situationen vermitteln, z.B. auch bei persönlichen Angriffen im Gespräch • Zeigt dem Konflikt angemessene Lösungsstrategien, schlägt z.B. Sprachförderunterricht, Sprachpartner vor 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendet zu viel Zeit • Intensiviert den Konflikt durch eigenes Verhalten (z.B. durch Schuldzuweisungen/Vorwürfe gegenüber Vater und Sohn) • Beteiligt sich am Konflikt, ist parteiisch • Zwingt Vater und Sohn zu einer Lösung • Tritt autoritär und bestimmend auf • Zeigt unangemessene Verhaltensweisen (z.B. wird laut, benutzt abwertende Worte, usw.) • Spielt den <i>Richter</i> und „bestraft“ statt auf gegenseitiges Verstehen zu bauen, droht z.B. mit ernsthaften Konsequenzen anstatt Vater und Sohn entgegenzukommen 				

7.1.2 Beratungsgespräch

Dimension: Pädagogische Kompetenz

Eine pädagogisch kompetent handelnde Lehrkraft ermöglicht den Schülern/innen individuelles Lernen. Sie ist in der Lage individuell unterschiedliche Lernvoraussetzungen (z. B. unterschiedliche Fähigkeiten und Kenntnisse, besondere Probleme, unterschiedliche Lernstrategien) zu erkennen und zu berücksichtigen. Das Wissen darüber beeinflusst dann die Unterrichtsplanung, die Methodenwahl und Leistungserwartungen. So motiviert und fördert die Lehrkraft die Schüler individuell. Auf dieser Grundlage wird fachliches Wissen vermittelt.

Da eine Lehrkraft stets auch an der Erziehung der Schüler/innen beteiligt ist, sollte ihr bewusst sein, dass sie eine Vorbildfunktion hat. Schule wird als sozialer Lebensraum verstanden, indem sich „Persönlichkeitsentwicklung“ vollzieht. Gemeinsame Werte sollten vorgelebt, erlebt und gelebt werden. Die Lehrkraft hilft die Schüler/innen zu lebensächtigen Menschen auszubilden. Deswegen sollte dem Erlernen von „Soft-Skills“, wie Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein, welche auch für das Berufsleben bedeutsam sind, im Schulalltag Platz gegeben werden.

zu wenig	erwünscht	zu viel
<ul style="list-style-type: none"> • Auf Ideen des Schülers wird nicht eingegangen • Auf Verständnis- bzw. Sprachschwierigkeiten des Schülers wird nicht eingegangen • Regt nicht zum Nachdenken an, stellt z.B. keine Fragen • Erkennt Verständnis- bzw. Sprachschwierigkeiten beim Schüler nicht • Hat kein Interesse den Schüler bei der Überwindung seiner Sprachbarriere zu unterstützen bzw. zu fördern • Benutzt viele, dem Schüler und Vater unbekannte Fremdwörter 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimmt den Schüler trotz Sprachproblems in Schutz und gibt ihm genug Zeit • Versucht persönliche Lernstrategien des Schülers herauszufinden, um ihm so das Spracherlernen und Folgen des Unterrichts zu erleichtern • Fragt nach Schwierigkeiten und auch nach Erfolgen im Unterricht sowie beim Spracherlernen • Macht Vorschläge für hilfreiche Aufgaben, die der Schüler übernehmen könnte, um die deutsche Sprache zu erlernen und somit den Unterricht folgen zu können • Thematisiert das Sozialverhalten des Schülers; macht darauf aufmerksam, dass er sich schüchtern und zurückhaltend verhält • Gibt individuelles Lob 	<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptiert jedes Verhalten der Gesprächspartner • Überfordert den Schüler oder Vater im Gespräch • Überträgt dem Schüler zuviel Verantwortung dafür, dass er die deutsche Sprache nicht beherrscht und dem Unterricht nicht folgen kann • Entbehrt Hilfe bei (Verständnis- bzw. Sprach-) Schwierigkeiten, in der Annahme Selbstständigkeit zu fördern oder zum Nachdenken anzuregen

7.1.3 Beobachter-Feedback Beratungsgespräch

Teilnehmer/in: _____

Beobachter/in: _____

Schülerorientierung					
zu wenig		erwünscht		zu viel	

7.1.4 Beobachter-Feedback Beratungsgespräch

Konfliktmanagement						
zu wenig		erwünscht			zu viel	

Pädagogische Kompetenz						
zu wenig		erwünscht			zu viel	

7.2 Gruppendiskussion

Dimension: Kulturelle Sensibilität

Kulturelle Sensibilität umfasst vielfältiges kulturelles Wissen und zeigt sich in einer wertschätzenden Haltung gegenüber den verschiedenen Kulturen. Die Lehrkraft interessiert sich aktiv für die verschiedenen kulturellen Hintergründe, erkennt kulturelle Besonderheiten, berücksichtigt diese und geht verständnisvoll auf unterschiedliche kulturelle Werte ein.

Unterschiedliche Migrationshintergründe sind kein Anlass für Konflikte, sondern werden offen und tolerant durch den Lehrer aufgegriffen und in den Schulkontext integriert. Die kulturelle Heterogenität wird als Bereicherung angenommen und respektiert. Der Lehrer ist in der Lage, diese Vielfalt in den Unterricht einfließen zu lassen, sodass sich die Schüler/Innen gleichermaßen respektiert fühlen.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • übergeht kulturbezogene Unterschiede zwischen den Schülern der Klasse oder erkennt sie nicht • deutsche Kultur wird als Maßstab für „angemessenes Verhalten“ gesehen • ist der Meinung, dass Schüler anderer Kulturen nicht diskriminiert werden • Misstrauen anderen Kulturen gegenüber wird deutlich gezeigt • Argumentiert gegen die geplante Gesamtkonferenz zum Thema „Gleich- und Ungleichbehandlung von Schülern unterschiedlicher Herkunft“ 	<ul style="list-style-type: none"> • ist sich über Saids kulturellen Hintergrund bewusst • bewertet den Hintergrund von Saids Familie neutral, ohne Vorurteile • zeigt Interesse an den möglichen Sichtweisen von Saids Vater • versucht, kulturelle Unterschiede zu akzeptieren, statt zu negieren • überlegt, wie man mit Said unter Beachtung seines kulturellen Hintergrundes reden kann • ist offen für Kommentare der Gesprächspartner in Bezug auf Saids kulturellen Hintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelle Aspekte bestimmen das Gespräch ausschließlich • lässt Said zu viel Freiraum auf Grund seiner vermeintlich anderen Sozialisierung • zu starkes Hervorheben der Unterschiede zwischen den Kulturen • entschuldigt Saids Fehlverhalten mit seinem kulturellen Hintergrund
---	---	--

7.2.1 Gruppendiskussion

Dimension: Teamarbeit

Eine teamorientierte Lehrkraft ist bemüht innerhalb des Kollegiums ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Hierzu fördert sie den Austausch untereinander. Sie ist daran interessiert gemeinsame Ziele und Werte zu entdecken und ein gemeinsames Leitbild zu schaffen.

In der Zusammenarbeit mit den Kollegen gibt sich eine teamorientierte Lehrkraft offen, kooperativ und freundlich. Sie ist bereit andere zu unterstützen und auch Unterstützung von Anderen anzunehmen. Ein Lehrer, der teamorientiert arbeitet, fühlt sich nicht für alles allein verantwortlich. Er engagiert sich zwar, achtet aber darauf, dass Aufgaben gleich verteilt bleiben und er nicht überfordert ist. Bei Sorgen und Problemen teilt er sich seinen Kollegen/innen mit und wendet sich wenn nötig auch an Beratungsstellen, Behörden oder andere Ämter

zu wenig	erwünscht	zu viel
<ul style="list-style-type: none"> • Distanz zur Lehrerrolle • trifft Entscheidungen im völligen Alleingang • argumentiert nicht sachlich, sondern persönlich verletzend • wendet sich während eines Gesprächs vom Gesprächspartner ab • ist nicht kompromissbereit • geht über Anregungen und Wünsche anderer hinweg • trägt für alles die alleinige Verantwortung • Engagement führt zur Selbstaufgabe 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiviert einen „guten Job“ zu machen • positive Lehrerrolle • argumentiert sachlich • hört zu, ist kompromissbereit • hört sich die Meinung anderer ruhig an und geht darauf ein • akzeptiert und hält sich an Mehrheitsentscheidungen • gliedert sich ins Team ein • richtet Aussagen an alle Kollegen • spricht Wertschätzung aus • greift andere Vorschläge auf • Betont die Wichtigkeit gemeinsamer Entscheidungen • schlägt Gespräche vor 	<ul style="list-style-type: none"> • distanzlos • Abhängigkeit, ordnet sich sehr unter • keine Individualität • keine Entscheidungsgewalt • gibt die Verantwortung an andere ab • drängt Kollegen zu Meinungen / Diskussionen • überträgt Aufgaben an andere Kollegen, die tatsächlich in seiner Verantwortung liegen

7.2.2 Gruppendiskussion

Dimension: Konfliktmanagement

Konfliktmanagement umfasst die Bereitschaft zur Konfliktlösung, das Verständnis für die Belange der Schüler/innen und das kompetente Handeln und Intervenieren in der Konfliktsituation. Die Lösung einer Konfliktsituation setzt voraus, dass sich die Lehrkraft Zeit nimmt und bestehende Konflikte beachtet. Sie nimmt die Schüler/innen ernst und ist in der Konfliktsituation unvoreingenommen. Die Lehrkraft geht individuell auf die Schüler/innen ein. Ihr Verhalten ist offen, verständnisvoll und authentisch. Sie agiert gerecht und schafft dabei Klarheit und Transparenz. Ihre Handlungen sind kompetent und angemessen. Es können unterschiedliche Lösungsstrategien in verschiedenen Situationen angewandt werden. Die Lehrkraft zeigt sich in der Situation routiniert und ruhig.

zu wenig	erwünscht	zu viel
<ul style="list-style-type: none"> • Der Konflikt wird nicht beachtet • Kollegen/innen werden sich selbst überlassen • Führt kein offenes Gespräch über Ursachen des Konflikts, z.B. über kulturelle Unterschiede • Handelt voreilig und ungerecht • Hört nicht zu, wirkt unbeteiligt, spricht sehr leise • Nimmt Kollegen/innen nicht ernst • Spielt den Konflikt runter • Nimmt die Konfliktlösung voraus • widerspricht sich und wirkt unsicher 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimmt sich Zeit für die Sichtweisen der Kollegen/innen • Verhält sich ruhig und sachlich • Tritt sicher, unvoreingenommen und vorurteilslos auf • Lässt die Kollegen/innen zu Wort kommen • Zeigt Interesse für ernsthafte Konsensbildung • Äußert konkrete Meinung über die Konfliktsituation und deren relevante kulturelle Zusammenhänge; verhält sich eindeutig und nachvollziehbar • Kann in sehr verfahrenen Situationen vermitteln, z.B. auch bei persönlichen Angriffen im Gespräch • Zeigt dem Konflikt angemessene Lösungsstrategien, macht z.B. Verhaltensvorschläge, usw. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendet zu viel Zeit • Intensiviert den Konflikt durch eigenes Verhalten (z.B. durch Schuldzuweisungen/Vorwürfe) • Beteiligt sich am Konflikt, ist parteiisch • Zwingt die Kollegen/innen zu einer Lösung • Tritt autoritär und bestimmend auf • Zeigt unangemessene Verhaltensweisen (wird z.B. laut oder benutzt abwertende Worte, usw.) • Spielt den <i>Richter</i> und „bestraft“ statt auf gegenseitiges Verstehen zu bauen

7.2.3 Beobachter-Feedback Gruppendiskussion

Teilnehmer/in: _____

Beobachter/in: _____

Kulturelle Sensibilität						
zu wenig		erwünscht			zu viel	

7.2.4 Beobachter-Feedback Gruppendiskussion

Teamarbeit						
zu wenig		erwünscht			zu viel	

Konfliktmanagement						
zu wenig		erwünscht			zu viel	

7.3 Gruppensituation

Dimension: Kulturelle Sensibilität

Kulturelle Sensibilität umfasst vielfältiges kulturelles Wissen und zeigt sich in einer wertschätzenden Haltung gegenüber den verschiedenen Kulturen. Die Lehrkraft interessiert sich aktiv für die verschiedenen kulturellen Hintergründe, erkennt kulturelle Besonderheiten, berücksichtigt diese und geht verständnisvoll auf unterschiedliche kulturelle Werte ein.

Unterschiedliche Migrationshintergründe sind kein Anlass für Konflikte, sondern werden offen und tolerant durch den Lehrer aufgegriffen und in den Schulkontext integriert. Die kulturelle Heterogenität wird als Bereicherung angenommen und respektiert. Der Lehrer ist in der Lage, diese Vielfalt in den Unterricht einfließen zu lassen, sodass sich die Schüler/Innen gleichermaßen respektiert fühlen.

zu wenig	erwünscht	zu viel
<ul style="list-style-type: none"> • übergeht kulturbezogene Unterschiede zwischen den Schülern der Klasse oder erkennt sie nicht • deutsche Kultur wird als Maßstab für „angemessenes Verhalten“ gesehen • ist der Meinung, dass Schüler anderer Kulturen nicht diskriminiert werden • Misstrauen anderen Kulturen gegenüber wird deutlich gezeigt • Argumentiert gegen die geplante Gesamtkonferenz zum Thema „Gleich- und Ungleichbehandlung von Schülern unterschiedlicher Herkunft“ 	<ul style="list-style-type: none"> • hat sich thematisch auf das Gespräch vorbereitet • scheint die Situation vorurteilsfrei zu betrachten • ist sich kultureller Unterschiede bei den Schülern der Klasse bewusst • baut kulturelle Hintergründe der beteiligten Schüler in das Gespräch mit ein • steht der Idee der Gesamtkonferenz positiv gegenüber <p style="text-align: center;">erkennt kulturelle Unterschiede als Auslöser für Konflikte und Probleme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelle Aspekte bestimmen das Gespräch ausschließlich • Sieht kulturellen Hintergrund der Schüler als alleinige Ursache des Streits • Keine kritische Hinterfragung des Schülerverhaltens • ständiges "Problematisieren" der kulturellen Thematik • entschuldigt jegliches Fehlverhalten mit dem kulturellen Hintergrund • unterstellt den anderen Lehrkräften rassistische Tendenzen

7.3.1 Gruppensituation

Dimension: Teamarbeit

Eine teamorientierte Lehrkraft ist bemüht innerhalb des Kollegiums ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Hierzu fördert sie den Austausch untereinander. Sie ist daran interessiert gemeinsame Ziele und Werte zu entdecken und ein gemeinsames Leitbild zu schaffen.

In der Zusammenarbeit mit den Kollegen gibt sich eine teamorientierte Lehrkraft offen, kooperativ und freundlich. Sie ist bereit andere zu unterstützen und auch Unterstützung von Anderen anzunehmen. Ein Lehrer, der teamorientiert arbeitet, fühlt sich nicht für alles allein verantwortlich. Er engagiert sich zwar, achtet aber darauf, dass Aufgaben gleich verteilt bleiben und er nicht überfordert ist. Bei Sorgen und Problemen teilt er sich seinen Kollegen/innen mit und wendet sich wenn nötig auch an Beratungsstellen, Behörden oder andere Ämter

zu wenig	erwünscht	zu viel
<ul style="list-style-type: none"> • Distanz zur Lehrerrolle • Distanz zu Kollegen • trifft Entscheidungen im völligen Alleingang • Misstrauen in die Fähigkeiten anderer • argumentiert nicht sachlich, sondern persönlich verletzend • ist nicht an der Meinung anderer interessiert • geht über Anregungen und wünsche anderer hinweg • trägt für alles die alleinige Verantwortung • lehnt Vorschläge anderer kategorisch ab • ist nicht kompromissbereit 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiviert einen „guten Job“ zu machen • argumentiert sachlich • hört zu, ist kompromissbereit • hört sich die Meinung anderer ruhig an und geht darauf ein • akzeptiert und hält sich an Mehrheitsentscheidungen • gliedert sich ins Team ein • richtet Aussagen an alle Kollegen • spricht Wertschätzung aus • greift andere Vorschläge auf • Betont die Wichtigkeit gemeinsamer Entscheidungen • wendet sich den Gesprächspartnern zu 	<ul style="list-style-type: none"> • distanzlos • Abhängigkeit, ordnet sich sehr unter • keine Individualität • keine Entscheidungsgewalt • gibt die Verantwortung an andere ab • drängt Kollegen zu Meinungen / Diskussionen • überträgt Aufgaben an andere Kollegen, die tatsächlich in seiner Verantwortung liegen

7.3.2 Gruppensituation

Dimension: Führungskompetenz

Um für die Schüler eine gute Lern- und Entwicklungsumgebung zu schaffen ist auch die Führungskompetenz einer Lehrkraft gefordert.

Eine führungskompetente Lehrkraft zeichnet sich durch ihren Anspruch aus, ihre Arbeit gut zu machen. Sie selbst ist sehr engagiert und motiviert, weshalb sie es leichter schafft, die Schüler/innen zu motivieren. Selbst unter schwierigen Bedingungen zeigt sie Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit. Flexibilität ermöglicht es ihr in verschiedenen Situationen adäquat zu reagieren.

Schüler/innen müssen Lernen, sich sozialen Strukturen anzupassen. Einer führungskompetenten Lehrkraft gelingt es, ihre Rolle als Lehrer/in klar zu festigen und ihre Autorität so einzusetzen, dass sich die Schüler/innen an ihr orientieren können. Ziele, Anforderungen und Regeln sollten für alle geltend formuliert werden. Auf die Einhaltung der Regeln sollte Wert gelegt und geachtet werden. Führungskompetenz in Schule heißt vor allem auch für ein ruhiges Lernklima sorgen zu können. Dazu gehört ebenfalls Zeit so zu planen, dass keine Hektik entsteht.

zu wenig	erwünscht	zu viel
<ul style="list-style-type: none"> • gibt dem Gespräch keinen passenden Rahmen (ungestörte Atmosphäre, Pünktlichkeit aller,..) • legt keine Regeln für den Gesprächsverlauf fest • hat wenig Vorstellungen von den Zielen des Gesprächs • scheint sich im Vorfeld wenig mit der Thematik auseinandergesetzt zu haben • keine präsenste Körperhaltung • schafft es nicht, allen Lehrkräften gleichermaßen Beachtung zu schenken 	<ul style="list-style-type: none"> • Erscheint pünktlich und angemessen gekleidet • Klärt kurz den Ablauf und das Ziel des Gesprächs und den Zeitrahmen, der zur Verfügung steht • Wirkt gut vorbereitet, sowohl in Bezug auf das generelle Thema „Ungleichbehandlung von Schülern“ als auch auf den aktuellen Fall • achtet auf die Zeiteinhaltung • versucht alle Lehrkräfte gleichermaßen in das Gespräch miteinzubeziehen und würdigt jeden Beitrag • versucht vorsichtig, konstruktive Kritik einzubringen 	<ul style="list-style-type: none"> • legt den Gesprächsablauf alleine fest • lässt anfänglichen Meinungs austausch nicht zu, sondern fordert direkt Lösungsorientierung • ist so ins Gespräch involviert, dass er die anderen Lehrkräfte kaum zu Wort kommen lässt • drückt sich etwas gestelzt aus, verwendet viele Fachausdrücke und Fremdwörter • lässt kaum Raum für die Überlegungen der anderen Lehrkräfte • gibt ungefragt teils nicht konstruktives Feedback • autoritäre Erziehung

7.3.3 Gruppensituation

Teilnehmer/in: _____

Beobachter/in: _____

Kulturelle Sensibilität					
zu wenig		erwünscht		zu viel	

7.3.4 Gruppensituation

Teamarbeit						
zu wenig		erwünscht			zu viel	

Führungskompetenz						
zu wenig		erwünscht			zu viel	

7.4 Teilnehmergegespräch

Dimension: Pädagogische Kompetenz

Eine pädagogisch kompetent handelnde Lehrkraft ermöglicht den Schülern/innen individuelles Lernen. Sie ist in der Lage individuell unterschiedliche Lernvoraussetzungen (z. B. unterschiedliche Fähigkeiten und Kenntnisse, besondere Probleme, unterschiedliche Lernstrategien) zu erkennen und zu berücksichtigen. Das Wissen darüber beeinflusst dann die Unterrichtsplanung, die Methodenwahl und Leistungserwartungen. So motiviert und fördert die Lehrkraft die Schüler individuell. Auf dieser Grundlage wird fachliches Wissen vermittelt.

Da eine Lehrkraft stets auch an der Erziehung der Schüler/innen beteiligt ist, sollte ihr bewusst sein, dass sie eine Vorbildfunktion hat. Schule wird als sozialer Lebensraum verstanden, indem sich „Persönlichkeitsentwicklung“ vollzieht. Gemeinsame Werte sollten vorgelebt, erlebt und gelebt werden. Die Lehrkraft hilft die Schüler/innen zu lebensstüchtigen Menschen auszubilden. Deswegen sollte dem Erlernen von „Soft-Skills“, wie Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein, welche auch für das Berufsleben bedeutsam sind, im Schulalltag Platz gegeben werden

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • Anliegen der Schülerin wird nicht berücksichtigt bzw. nicht thematisiert • übernimmt Verantwortung für alles; kämpft für das Recht der Schülerin, ohne auf ihr eigenes Engagement hinzuweisen • regt nicht zum Nachdenken an, stellt z.B. keine Fragen • erkennt Verständnis- bzw. Sprachschwierigkeiten des Vaters nicht und geht nicht darauf ein • Benutzt viele, dem Vater unbekannte Fremdwörter 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimmt die Schülerin in Schutz und lässt sich und dem Vater genug Zeit für das Gespräch • versucht das persönliche Anliegen der Schülerin deutlich zu machen; setzt sich engagiert für sie ein (macht z.B. darauf aufmerksam, dass die Schülerin den „Herzenswunsch“ hat, an der Klassenfahrt teilzunehmen) • fragt nach Schwierigkeiten und versucht den Vater zum Nachdenken anzuregen, um ihn zu überzeugen • thematisiert Sozialverhalten und gibt individuelles Lob; verdeutlicht das große Interesse der Schülerin an der Biologie und ihr Engagement bei den Klassenfahrt-Vorbereitungen 	<ul style="list-style-type: none"> • akzeptiert jedes Verhalten des Gesprächspartners • überfordert den Vater im Gespräch • überträgt der Schülerin zuviel Verantwortung dafür, dass sie an der Klassenfahrt teilnehmen möchte; betont nur ihr Eigeninteresse anstatt auch allgemeine Vorteile einer Klassenfahrt zu erwähnen • Entbehrt Hilfe bei (Verständnis- bzw. Sprach-) Schwierigkeiten des Gesprächspartners, in der Annahme Selbstständigkeit zu fördern oder zum Nachdenken anzuregen
---	---	---

7.4.1 Teilnehmergegespräch

Dimension: Kulturelle Sensibilität

Kulturelle Sensibilität umfasst vielfältiges kulturelles Wissen und zeigt sich in einer wertschätzenden Haltung gegenüber den verschiedenen Kulturen. Die Lehrkraft interessiert sich aktiv für die verschiedenen kulturellen Hintergründe, erkennt kulturelle Besonderheiten, berücksichtigt diese und geht verständnisvoll auf unterschiedliche kulturelle Werte ein.

Unterschiedliche Migrationshintergründe sind kein Anlass für Konflikte, sondern werden offen und tolerant durch den Lehrer aufgegriffen und in den Schulkontext integriert. Die kulturelle Heterogenität wird als Bereicherung angenommen und respektiert. Der Lehrer ist in der Lage, diese Vielfalt in den Unterricht einfließen zu lassen, sodass sich die Schüler/Innen gleichermaßen respektiert fühlen.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • Übergeht die kulturbezogenen Unterschiede zwischen ihrer und Fidans Kultur • lässt keine Unterschiedlichkeit zu, ist nicht kompromissbereit • deutsche Kultur wird als einzig gültiger Maßstab gesehen • wirft Fidans Vater direkt vor, seine Frau und seine Tochter zu unterdrücken • Misstrauen anderen Kulturen gegenüber wird deutlich gezeigt 	<ul style="list-style-type: none"> • setzt sich mit den einzelnen Schüler/Innen der Klasse sowie derer Kulturen auseinander • begegnet Fidan und ihrem Vater vorurteilsfrei und respektvoll • spricht Unterschiedlichkeiten in der deutschen und türkischen Kultur deutlich an • macht Lösungsvorschläge, die den kulturellen Hintergrund berücksichtigen • erkennt die türkische Kultur als gleichwertig zur deutschen an • erkennt die kulturellen Unterschiede als Auslöser für den Konflikt 	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelle Aspekte bestimmen das Gespräch ausschließlich • spricht die negativen Aspekte des Verhaltens des Vaters kaum an • entschuldigt jegliches Fehlverhalten des Vaters mit dessen kulturellen Hintergrund • verteidigt Fidans Haltung kaum
--	---	---

7.4.2 Teilnehmergegespräch

Dimension: Führungskompetenz

Um für die Schüler eine gute Lern- und Entwicklungsumgebung zu schaffen ist auch die Führungskompetenz einer Lehrkraft gefordert.

Eine führungskompetente Lehrkraft zeichnet sich durch ihren Anspruch aus, ihre Arbeit gut zu machen. Sie selbst ist sehr engagiert und motiviert, weshalb sie es leichter schafft, die Schüler/innen zu motivieren. Selbst unter schwierigen Bedingungen zeigt sie Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit. Flexibilität ermöglicht es ihr in verschiedenen Situationen adäquat zu reagieren.

Schüler/innen müssen Lernen, sich sozialen Strukturen anzupassen. Einer führungskompetenten Lehrkraft gelingt es, ihre Rolle als Lehrer/in klar zu festigen und ihre Autorität so einzusetzen, dass sich die Schüler/innen an ihr orientieren können. Ziele, Anforderungen und Regeln sollten für alle geltend formuliert werden. Auf die Einhaltung der Regeln sollte Wert gelegt und geachtet werden. Führungskompetenz in Schule heißt vor allem auch für ein ruhiges Lernklima sorgen zu können. Dazu gehört ebenfalls Zeit so zu planen, dass keine Hektik entsteht.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • versucht nicht, für Ruhe und eine gute Atmosphäre zu sorgen • legt keine Gesprächsregeln fest • formuliert nicht, was sie/ er vom Gespräch erwartet • ignoriert Fehlverhaltensweisen des Vaters • wirkt eingeschüchtert (gebückte Körperhaltung, leise Stimme etc.) • wirkt unmotiviert 	<ul style="list-style-type: none"> • angemessen Körperhaltung im Gespräch • drückt sich klar und verständlich aus, achtet darauf, dass der Vater sie/ihn versteht • weißt auf die problematische Situation direkt hin • macht umsetzbare Lösungsvorschläge • erklärt den Sinn einer Klassenfahrt und warum jeder mitfahren sollte • erscheint motiviert und engagiert <p style="margin-left: 20px;">gibt dem Vater das Gefühl, ernst genommen zu werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • legt Regeln des Gesprächs alleine fest • verbittet sich jegliche Kritik • ist so engagiert und überfordert, dass sie/ er den Vater überfordert • erzeugt Angst statt Respekt • lässt keinen Raum für Eigeninitiative, eigene Überlegungen und Lösungsvorschläge • gibt dem Gespräch einen zu starren, nicht flexiblen Rahmen
--	---	---

7.5 Präsentation

Dimension: Führungskompetenz

Um für die Schüler eine gute Lern- und Entwicklungsumgebung zu schaffen ist auch die Führungskompetenz einer Lehrkraft gefordert.

Eine führungskompetente Lehrkraft zeichnet sich durch ihren Anspruch aus, ihre Arbeit gut zu machen. Sie selbst ist sehr engagiert und motiviert, weshalb sie es leichter schafft, die Schüler/innen zu motivieren. Selbst unter schwierigen Bedingungen zeigt sie Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit. Flexibilität ermöglicht es ihr in verschiedenen Situationen adäquat zu reagieren.

Schüler/innen müssen Lernen, sich sozialen Strukturen anzupassen. Einer führungskompetenten Lehrkraft gelingt es, ihre Rolle als Lehrer/in klar zu festigen und ihre Autorität so einzusetzen, dass sich die Schüler/innen an ihr orientieren können. Ziele, Anforderungen und Regeln sollten für alle geltend formuliert werden. Auf die Einhaltung der Regeln sollte Wert gelegt und geachtet werden. Führungskompetenz in Schule heißt vor allem auch für ein ruhiges Lernklima sorgen zu können. Dazu gehört ebenfalls Zeit so zu planen, dass keine Hektik entsteht.

zu wenig		erwünscht		zu viel	
<ul style="list-style-type: none"> • kommt zu spät • kann Ruhestörungen nicht oder nur teilweise unterbinden • vergisst, den Ablauf und/oder die Gliederung des Vortrags zu präsentieren • kann nicht gut mit Hilfsmitteln umgehen (Flipchart) oder verwendet diese nicht • keine klare Struktur im Vortrag erkennbar • offenbart einige Wissenslücken im Thema • redet weniger als 10 Minuten • zu leise Stimme 	<ul style="list-style-type: none"> • Hat während des Vortrags eine angemessene Körperhaltung • Verwendet Hilfsmittel (Flipchart, Folien) gekonnt und zum richtigen Zeitpunkt • Erklärt theoretische Hintergründe zum Thema verständlich und klar • Erklärt den Ablauf der Veranstaltung • Hält die 15 Minuten Redezeit ein • Hat den Vortrag logisch strukturiert • Sorgt für eine ruhige Atmosphäre während seines Vortrags • Achtet darauf, jeden Zuhörer gleichermaßen zu beachten 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimmt eine belehrende Rolle ein • Hält sich unflexibel an den anfangs präsentierten Ablaufplan • Redet mehr als 18 Minuten • Präsentiert die Inhalte auf zu hohem Niveau, nicht angemessen für einen Elternabend • Betont immer wieder, wie viel Erfahrung er schon hat • Gestikuliert übertrieben, aggressiv, sehr laute Stimme • konstruktives Feedback • autoritäre Erziehung 			

7.5.1 Präsentation

Dimension: Pädagogische Kompetenz

Eine pädagogisch kompetent handelnde Lehrkraft ermöglicht den Schülern/innen individuelles Lernen. Sie ist in der Lage individuell unterschiedliche Lernvoraussetzungen (z. B. unterschiedliche Fähigkeiten und Kenntnisse, besondere Probleme, unterschiedliche Lernstrategien) zu erkennen und zu berücksichtigen. Das Wissen darüber beeinflusst dann die Unterrichtsplanung, die Methodenwahl und Leistungserwartungen. So motiviert und fördert die Lehrkraft die Schüler individuell. Auf dieser Grundlage wird fachliches Wissen vermittelt.

Da eine Lehrkraft stets auch an der Erziehung der Schüler/innen beteiligt ist, sollte ihr bewusst sein, dass sie eine Vorbildfunktion hat. Schule wird als sozialer Lebensraum verstanden, indem sich „Persönlichkeitsentwicklung“ vollzieht. Gemeinsame Werte sollten vorgelebt, erlebt und gelebt werden. Die Lehrkraft hilft die Schüler/innen zu lebensstüchtigen Menschen auszubilden. Deswegen sollte dem Erlernen von „Soft-Skills“, wie Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein, welche auch für das Berufsleben bedeutsam sind, im Schulalltag Platz gegeben werden.

Erfasst werden soll die Vermittlung der Inhalte der vorliegenden Dimension.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • Ideen der Schüler zur HA-Hilfe werden nicht umgesetzt • Auf Verständnis-/Lernschwierigkeiten eines Schülers wird in der HA-Hilfe nicht eingegangen • Einseitige HA-Betreuung (nur Frontalunterricht, nur Gruppenarbeit ...) • Regt nicht zum Nachdenken an, stellt z.B. keine Fragen • Benutzt viele unbekannte Fremdwörter 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimmt Schüler/innen, die langsamer arbeiten, in Schutz und gibt genug Zeit beim HA-Erledigen • Macht darauf aufmerksam, dass jeder sein eigenes Lerntempo und seine eigene Lernstrategie hat • Fragt nach Schwierigkeiten und auch nach Erfolgen bei den HA • Setzt stundenweise unterschiedliche Lehrmethoden ein (z.B. visuell, auditiv, spielerisch, explorativ) • Gestaltet die HA-Betreuung vielseitig (z.B. Frontalunterricht und Gruppen-/Einzelarbeiten im Wechsel) • Thematisiert Sozialverhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwechselt „Freiraum lassen“ mit „Freiheit lassen“, d.h. setzt keine Grenzen innerhalb welcher gelernt wird; formuliert sie nicht • Akzeptiert jedes Verhalten • Überfordert „schwächere“ Schüler oder unterfordert „stärkere“ Schüler • Setzt zu viele unterschiedliche Methoden und Strategien in der HA-Betreuung ein • Entbehrt HA-Hilfe bei Schwierigkeiten, um Selbstständigkeit zu fördern oder zum Nachdenken anzuregen
---	---	--

7.5.2 Präsentation

Dimension: Schülerorientierung

Schülerorientierung setzt das Streben nach einer persönlichen und vertrauensvollen Beziehung zu den Schüler/innen voraus. Dies zeigt sich durch eine dem Gegenüber wertschätzende, achtsame und respektvolle Haltung sowie durch einen fairen und gleichberechtigten Umgang.

Die Lehrkraft versteht es sich in die Denkweisen der Schüler/innen hineinzusetzen und deren Probleme zu erkennen, aufzugreifen und ernst zu nehmen. Dabei zeigt sie sich geduldig, verständnisvoll und den Schüler/innen zugewandt. Sie nimmt sich Zeit für die Bedürfnisse der Schüler/innen und ist bereit für Gespräche außerhalb des Unterrichts.

Erfasst werden soll die Vermittlung der Inhalte der vorliegenden Dimension.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • In der Hausaufgabenbetreuung soll den Emotionen der SchülerInnen kein Raum gelassen werden • es wird vermittelt, dass die HA-Betreuung keinen Raum für persönliche Anliegen geben soll • es verdeutlicht sich ein unfairen Umgang mit SchülerInnen • Leistungsorientierte) Bevorzugung von SchülerInnen wird Bestandteil der HA-Betreuung 	<ul style="list-style-type: none"> • Lässt in den Vortrag unterschiedliche Sichtweisen einfließen • gibt Hinweise auf Diskussionsmöglichkeiten nach der Präsentation in den Workshops • nimmt während des Vortrags Blickkontakt mit den anwesenden Eltern auf • die Eltern sollen sich mit ihrem Sprachniveau den SchülerInnen anpassen, sodass die „gleiche Sprache“ gesprochen wird und zwischen allen Beteiligten eine gleichberechtigte Verständigung entsteht 	<ul style="list-style-type: none"> • Geht ausschließlich auf das Gefühlsleben von Schülern ein, nicht auf inhaltliche Aspekte der Hausaufgabenbetreuung • es wird ausschließlich die Beziehungsebene, nicht die sachliche Ebene thematisiert • hält die Eltern an, die Privatsphäre der SchülerInnen in den Hintergrund zu stellen und Grenzen zu vernachlässigen • die Reaktionen der SchülerInnen zur Mithilfe der Eltern soll sehr persönlich genommen werden
--	--	--

7.6 Fallübung: Teilübung 1

Dimension: Konfliktmanagement

Konfliktmanagement umfasst die Bereitschaft zur Konfliktlösung, das Verständnis für die Belange der Schüler/innen und das kompetente Handeln und Intervenieren in der Konfliktsituation.

Die Lösung einer Konfliktsituation setzt voraus, dass sich die Lehrkraft Zeit nimmt und bestehende Konflikte beachtet. Sie nimmt die Schüler/innen ernst und ist in der Konfliktsituation unvoreingenommen. Die Lehrkraft geht individuell auf die Schüler/innen ein. Ihr Verhalten ist offen, verständnisvoll und authentisch. Sie agiert gerecht und schafft dabei Klarheit und Transparenz. Ihre Handlungen sind kompetent und angemessen. Es können unterschiedliche Lösungsstrategien in verschiedenen Situationen angewandt werden. Die Lehrkraft zeigt sich in der Situation routiniert und ruhig.

Erfasst werden sollen nur Ergebnisse aus Bogen 1.

Fallübung: Teilübung 1		Fallübung: Teilübung 1			Fallübung: Teilübung 1	

<ul style="list-style-type: none"> • Auf den Leistungsstand-Konflikt des russischen Schülers wird nicht eingegangen • Der Kollege wird sich selbst überlassen, indem er keine bzw. unzureichende Antworten erhält • Benennt mögliche Ursachen des Konflikts nicht offen • Äußert sich ungerecht • Wirkt desinteressiert • Nimmt das Anliegen nicht ernst • Nimmt die Konfliktlösung voraus • widerspricht sich und erscheint unsicher 	<ul style="list-style-type: none"> • Äußert sich sachlich • Äußert sich sicher und unvoreingenommen, zeigt keine Vorurteile gegenüber den Beteiligten • Äußert eine konkrete Meinung über das Problem • Äußert sich eindeutig und nachvollziehbar • Kann in sehr verfahrenen Situationen/Konflikten vermitteln bzw. Hilfestellung leisten • Zeigt dem Konflikt angemessene Lösungsstrategien, macht z.B. Lösungsvorschläge, verfasst nützliche Informationen zum aktuellen Leistungsstand des Schülers, über mögliche Ursachen der Problematik, usw. 	<p>Verwendet zu viel Zeit für einzelne Notizen, kommt nicht auf den Punkt</p> <p>Intensiviert den Konflikt, z.B. durch unangemessene schriftliche Äußerungen</p> <p>Beteiligt sich am Konflikt, äußert sich parteiisch</p> <p>Zwingt den Kollegen zu einer Lösung, ohne selbst Lösungsvorschläge zu äußern</p> <p>Äußert sich autoritär und bestimmend</p> <p>Äußert sich unangemessen (benutzt abwertende Worte, usw.)</p>
---	--	---

7.6.1 Fallübung: Teilübung 1

Dimension: Kulturelle Sensibilität

Kulturelle Sensibilität umfasst vielfältiges kulturelles Wissen und zeigt sich in einer wertschätzenden Haltung gegenüber den verschiedenen Kulturen. Die Lehrkraft interessiert sich aktiv für die verschiedenen kulturellen Hintergründe, erkennt kulturelle Besonderheiten, berücksichtigt diese und geht verständnisvoll auf unterschiedliche kulturelle Werte ein.

Unterschiedliche Migrationshintergründe sind kein Anlass für Konflikte, sondern werden offen und tolerant durch den Lehrer aufgegriffen und in den Schulkontext integriert. Die kulturelle Heterogenität wird als Bereicherung angenommen und respektiert. Der Lehrer ist in der Lage, diese Vielfalt in den Unterricht einfließen zu lassen, sodass sich die Schüler/Innen gleichermaßen respektiert fühlen.

Erfasst werden sollen nur Ergebnisse aus Bogen 1.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • übergeht kulturbezogene Unterschiede zwischen den Schülern seiner Klasse; erkennt sie nicht • erwähnt im Bericht nicht, dass der Schüler russische Wurzeln hat • fehlendes Interesse, sich mit der russischen Kulturen zu beschäftigen • Misstrauen anderen Kulturen gegenüber wird deutlich gezeigt • wertet/ beleidigt den kulturellen Hintergrund des russischen Schülers 	<p>setzt sich bewusst mit dem kulturellen Hintergrund des russischen Schülers auseinander</p> <p>nimmt den russischen Schüler vorurteilsfrei und respektvoll wahr</p> <p>spricht Unterschiedlichkeiten klar an</p> <p>beschäftigt sich selbständig mit verschiedenen Kulturen</p> <p>berücksichtigt im Bericht mögliche kulturell bedingte Erklärungen für den Leistungsabfall</p> <p>erkennt generell kulturelle Unterschiede als Auslöser für Konflikte und Probleme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelle Aspekte bestimmen die Nachricht an den Kollegen ausschließlich • Versucht, den Leistungsabfall ausschließlich auf kulturelle Einflüsse zurückzuführen • ständiges "Problematisieren" der kulturellen Thematik • legt keine allgemeingültigen Grundregeln/ Grenzen • entschuldigt jegliches Fehlverhalten mit dem kulturellen Hintergrund
--	--	---

7.6.2 Fallübung: Teilaufgabe 2

Dimension: Teamarbeit

Eine teamorientierte Lehrkraft ist bemüht innerhalb des Kollegiums ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Hierzu fördert sie den Austausch untereinander. Sie ist daran interessiert gemeinsame Ziele und Werte zu entdecken und ein gemeinsames Leitbild zu schaffen.

In der Zusammenarbeit mit den Kollegen gibt sich eine teamorientierte Lehrkraft offen, kooperativ und freundlich. Sie ist bereit andere zu unterstützen und auch Unterstützung von Anderen anzunehmen. Ein Lehrer, der teamorientiert arbeitet, fühlt sich nicht für alles allein verantwortlich. Er engagiert sich zwar, achtet aber darauf, dass Aufgaben gleich verteilt bleiben und er nicht überfordert ist. Bei Sorgen und Problemen teilt er sich seinen Kollegen/innen mit und wendet sich wenn nötig auch an Beratungsstellen, Behörden oder andere Ämter.

Erfasst werden sollen nur Ergebnisse aus Bogen 2.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • Distanz zur Lehrerrolle • trifft Entscheidungen im völligen Alleingang ohne auf Vorschläge anderer zu achten • ist nicht kompromissbereit, was Entscheidungen bzgl des Ausflugs angeht • geht über Anregungen und Wünsche anderer bzgl des Ausflugs hinweg • trägt für alles die alleinige Verantwortung • Engagement führt zur Selbstaufgabe • sucht keine Unterstützung bei der Planung des Ausflugs 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiviert, einen „guten Job“ zu machen • sucht nicht nur Unterstützung und Informationen im Kollegium, sondern informiert sich auch durch andere Informationsquellen • greift Vorschläge von Kollegen auf • sucht Gespräche mit anderen Kollegen, die einen Ausflug an diesen Ort oder einen vergleichbaren bereits geplant hatten 	<ul style="list-style-type: none"> • distanzlos • Abhängigkeit von anderen Kollegen und deren Vorschlägen zum geplanten Ausflug, ordnet sich sehr unter • keine Individualität • keine Entscheidungsgewalt • gibt die Verantwortung der Planung an Kollegen ab • überträgt Aufgaben an andere Kollegen, die tatsächlich in der eigenen Verantwortung liegen
--	---	---

7.6.3 Fallübung: Teilübung 2

Dimension: Kulturelle Sensibilität

Kulturelle Sensibilität umfasst vielfältiges kulturelles Wissen und zeigt sich in einer wertschätzenden Haltung gegenüber den verschiedenen Kulturen. Die Lehrkraft interessiert sich aktiv für die verschiedenen kulturellen Hintergründe, erkennt kulturelle Besonderheiten, berücksichtigt diese und geht verständnisvoll auf unterschiedliche kulturelle Werte ein.

Unterschiedliche Migrationshintergründe sind kein Anlass für Konflikte, sondern werden offen und tolerant durch den Lehrer aufgegriffen und in den Schulkontext integriert. Die kulturelle Heterogenität wird als Bereicherung angenommen und respektiert. Der Lehrer ist in der Lage, diese Vielfalt in den Unterricht einfließen zu lassen, sodass sich die Schüler/Innen gleichermaßen respektiert fühlen.

Erfasst werden sollen nur Ergebnisse aus Bogen 2.

zu wenig	erwünscht	zu viel
<ul style="list-style-type: none"> • fehlendes Interesse, sich mit Themen wie dem Islam näher zu beschäftigen • generelles Misstrauen anderen Kulturen gegenüber wird deutlich gezeigt • findet keine weiteren Informationsquellen • verhindert kontroverse Diskussionen in der Klasse zum Thema Islam 	<ul style="list-style-type: none"> • Scheint daran interessiert, seine Schüler für andere Kulturen zu sensibilisieren • plant mögliche Diskussionen in der Klasse über das Thema „Islam“ für die Ausflugsvorbereitung mit ein • scheint offen für kontroverse Meinungen seiner Schüler in Bezug auf den Moscheebesuch • findet selbstständig noch weitere Informationsquellen zu den Themen „ Moschee, Islam, Religion,...“ • setzt sich im Voraus mit den geforderten Verhaltensweisen auseinander (Schuhe ausziehen,...) und kommuniziert diese den Schülern • greift aktuelle politische Ereignisse in die Vorbereitung mit auf (z.B. Minarettverbot in der Schweiz,...) 	<p>richtet seinen Unterricht fast ausschließlich auf den geplanten Moscheebesuch aus</p> <p>scheint den Besuch der Moschee unkritisch positiv zu bewerten</p> <p>zu starkes Hervorheben der Unterschiede zwischen Christentum und Islam</p> <p>ständiges „Problematisieren“ der kulturellen Aspekte</p>

7.6.4 Fallübung: Teilübung 3

Dimension: Kulturelle Sensibilität

Kulturelle Sensibilität umfasst vielfältiges kulturelles Wissen und zeigt sich in einer wertschätzenden Haltung gegenüber den verschiedenen Kulturen. Die Lehrkraft interessiert sich aktiv für die verschiedenen kulturellen Hintergründe, erkennt kulturelle Besonderheiten, berücksichtigt diese und geht verständnisvoll auf unterschiedliche kulturelle Werte ein.

Unterschiedliche Migrationshintergründe sind kein Anlass für Konflikte, sondern werden offen und tolerant durch den Lehrer aufgegriffen und in den Schulkontext integriert. Die kulturelle Heterogenität wird als Bereicherung angenommen und respektiert. Der Lehrer ist in der Lage, diese Vielfalt in den Unterricht einfließen zu lassen, sodass sich die Schüler/Innen gleichermaßen respektiert fühlen.

Erfasst werden sollen nur Ergebnisse aus Bogen 3.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<p>Das deutsche Bildungssystem wird das das beste Europas dargestellt</p> <p>fehlendes Interesse, sich mit Themen wie europaweiten Bildungschancen näher zu beschäftigen</p> <p>generelles Misstrauen anderen Kulturen</p> <p>wenig Wissen über die Unterschiede in den Bildungschancen in Europa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Probleme bei der Zusammenarbeit mit dem spanischen Kollegen 	<ul style="list-style-type: none"> • scheint offen für kontroverse Meinungen seiner Schüler in Bezug auf die UE „Bildungschancen“ • hat selbst keine Vorurteile gegenüber anderen europäischen Ländern und deren Bildungssystemen • Scheint daran interessiert, seine Schüler für andere Kulturen zu sensibilisieren • Hat fundiertes Wissen über das europäische, besonders das spanische, Bildungssystem • Benutzt deutsche und ausländische Informationsquellen gleichermaßen • Kann ohne Probleme mit dem spanischen Kollegen kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • unkritische, zu positive Meinung zu den unterschiedlichen Bildungschancen in Europa • zu starker Fokus auf die Unterschiede von Kulturen und Religionen • gibt dem kulturellen Aspekt zu viel Raum, im Vergleich zu anderen relevanten Themen (Organisation, Termine,...)
---	---	---

7.6.5 Fallübung: Teilaufgabe 3

Dimension: Teamarbeit

Eine teamorientierte Lehrkraft ist bemüht innerhalb des Kollegiums ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Hierzu fördert sie den Austausch untereinander. Sie ist daran interessiert gemeinsame Ziele und Werte zu entdecken und ein gemeinsames Leitbild zu schaffen.

In der Zusammenarbeit mit den Kollegen gibt sich eine teamorientierte Lehrkraft offen, kooperativ und freundlich. Sie ist bereit andere zu unterstützen und auch Unterstützung von Anderen anzunehmen. Ein Lehrer, der teamorientiert arbeitet, fühlt sich nicht für alles allein verantwortlich. Er engagiert sich zwar, achtet aber darauf, dass Aufgaben gleich verteilt bleiben und er nicht überfordert ist. Bei Sorgen und Problemen teilt er sich seinen Kollegen/innen mit und wendet sich wenn nötig auch an Beratungsstellen, Behörden oder andere Ämter.

Erfasst werden sollen nur Ergebnisse aus Bogen 3.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • trifft Entscheidungen zu der Unterrichtseinheit im völligen Alleingang • argumentiert nicht sachlich, sondern persönlich verletzend • ist nicht kompromissbereit dem Spanischlehrer gegenüber • geht über Anregungen und Wünsche des Kollegen hinweg • trägt für alles die alleinige Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiviert einen „guten Job“ zu machen • argumentiert sachlich • ist für Vorschläge des Kollegen offen und kompromissbereit • hört sich die Meinung des Kollegen ruhig an und geht darauf ein • gliedert sich ins Zweier-Team ein • spricht Wertschätzung gegenüber der Arbeit des Spanischlehrers aus • greift dessen Vorschläge auf • Betont die Wichtigkeit gemeinsamer Entscheidungen • schlägt Gespräche vor 	<ul style="list-style-type: none"> • Distanzlos, greift in Entscheidungen des Kollegen ein • Abhängigkeit von den Vorschlägen und Entscheidungen des Kollegen, ordnet sich sehr unter • keine Individualität • keine Entscheidungsgewalt • gibt die komplette Verantwortung an den Kollegen ab • drängt den Kollegen zu Meinungen / Diskussionen • überträgt Aufgaben an den Kollegen, die tatsächlich in der eigenen Verantwortung liegen
--	--	---

7.6.6 Fallübung: Teilübung 4

Dimension: Konfliktmanagement

Konfliktmanagement umfasst die Bereitschaft zur Konfliktlösung, das Verständnis für die Belange der Schüler/innen und das kompetente Handeln und Intervenieren in der Konfliktsituation.

Die Lösung einer Konfliktsituation setzt voraus, dass sich die Lehrkraft Zeit nimmt und bestehende Konflikte beachtet. Sie nimmt die Schüler/innen ernst und ist in der Konfliktsituation unvoreingenommen. Die Lehrkraft geht individuell auf die Schüler/innen ein. Ihr Verhalten ist offen, verständnisvoll und authentisch. Sie agiert gerecht und schafft dabei Klarheit und Transparenz. Ihre Handlungen sind kompetent und angemessen. Es können unterschiedliche Lösungsstrategien in verschiedenen Situationen angewandt werden. Die Lehrkraft zeigt sich in der Situation routiniert und ruhig.

Erfasst werden sollen nur Ergebnisse aus Bogen 4.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • Auf den muslimischen Kopftuch-Konflikt wird nicht eingegangen • Der Kollege wird sich selbst überlassen, indem er keine bzw. unzureichende Antworten erhält; es werden keine Interventionen eingeleitet (keine Termine, keine Vorbereitungen) • Äußert sich ungerecht • Wirkt desinteressiert • Nimmt das Anliegen nicht ernst • Spielt Konflikt runter • Nimmt die Konfliktlösung voraus • widerspricht sich und erscheint unsicher 	<ul style="list-style-type: none"> • Äußert sich sachlich • Äußert sich sicher und unvoreingenommen, zeigt keine Vorurteile gegenüber den Beteiligten • Äußert eine konkrete Meinung über den Konflikt • Äußert sich eindeutig und nachvollziehbar • Kann in sehr verfahrenen Situationen/Konflikten vermitteln bzw. Hilfestellung leisten • Zeigt im Konflikt angemessene Lösungsstrategien z.B. verfasst nützliche Informationen, erstellt und terminiert Interventionen (Gespräche mit Eltern, Vertrauenslehrerin, Schulleiter), usw. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendet zu viel Zeit für einzelne Notizen, kommt nicht auf den Punkt • Intensiviert den Konflikt, z.B. durch unangemessene schriftliche Äußerungen • Beteiligt sich am Konflikt, äußert sich parteiisch • Zwingt den Kollegen zu einer Lösung, ohne selbst Lösungsvorschläge zu äußern • Äußert sich autoritär und bestimmend • Äußert sich unangemessen (benutzt abwertende Worte, usw.)
---	--	--

7.6.7 Fallübung : Teilaufgabe 4

Dimension: Teamarbeit

Eine teamorientierte Lehrkraft ist bemüht innerhalb des Kollegiums ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Hierzu fördert sie den Austausch untereinander. Sie ist daran interessiert gemeinsame Ziele und Werte zu entdecken und ein gemeinsames Leitbild zu schaffen.

In der Zusammenarbeit mit den Kollegen gibt sich eine teamorientierte Lehrkraft offen, kooperativ und freundlich. Sie ist bereit andere zu unterstützen und auch Unterstützung von Anderen anzunehmen. Ein Lehrer, der teamorientiert arbeitet, fühlt sich nicht für alles allein verantwortlich. Er engagiert sich zwar, achtet aber darauf, dass Aufgaben gleich verteilt bleiben und er nicht überfordert ist. Bei Sorgen und Problemen teilt er sich seinen Kollegen/innen mit und wendet sich wenn nötig auch an Beratungsstellen, Behörden oder andere Ämter.

Erfasst werden sollen nur Ergebnisse aus Bogen 4.

zu wenig		erwünscht			zu viel	

<ul style="list-style-type: none"> • trifft Entscheidungen im völligen Alleingang • argumentiert nicht sachlich, sondern persönlich verletzend • wendet sich während des Gesprächs körperlich vom Gesprächspartner ab • trägt für alles die alleinige Verantwortung • Engagement führt zur Selbstaufgabe 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiviert einen „guten Job“ zu machen • argumentiert sachlich • hört zu, ist kompromissbereit • hört sich die Meinung des Kollegen ruhig an und geht darauf ein • spricht Wertschätzung für das Vorgehen des Kollegen aus • greift seine Vorschläge auf • Betont die Wichtigkeit gemeinsamer Entscheidungen vor und während des Gesprächs mit den Eltern • schlägt den Eltern Gespräche vor 	<ul style="list-style-type: none"> • ordnet sich dem Kollegen und dessen Entscheidungen unter • zeigt keine Entscheidungsgewalt • gibt die Verantwortung komplett an andere ab • drängt Kollegen/die Schulleitung/die Eltern zu Meinungen und Gesprächen • überträgt Aufgaben an andere Kollegen, die tatsächlich in der eigenen Verantwortung liegen
---	--	--

8 Arbeit mit dem FACIL

Die interkulturelle Lehrerbildung ist in einigen Bundesländern schon sehr gut organisiert, ebenso die Lehrerfortbildung. Es gibt jedoch große Unterschiede. Während in Hamburg die Interkulturelle Abteilung im Lehrerinstitut gut sichtbar und sehr produktiv arbeitet, ist in Bremen z. B. die Aktivität des LIS über die letzten Jahre wenig sichtbar. Doch insgesamt haben sich zwei Erkenntnisse in der Lehrerbildung durchgesetzt, denen das FACIL verpflichtet ist. Erstens muss Lehrerfortbildung eingebettet sein in Schulentwicklungsmaßnahmen. Interkulturell wird eine Schule in gemeinsamer Anstrengung, nicht aber durch Tagesfortbildungen für einzelne KollegInnen. Und zweitens ist das Workshop-Konzept bzw. die aktive Übung mit schulalltagsrelevanten Themen der Königsweg zu Kompetenzentwicklung sowohl der einzelnen Akteure als auch der Organisation. Modulare Fortbildungsmaßnahmen über einen längeren Zeitraum mit an den Zielen der Maßnahme ausgerichtetem Transfer, der in den Workshops beginnt, ist dabei, mit von außen kommenden Experten verstärkt, die erfolgversprechende Variante. Das FACIL ist in solch einem Rahmen *ein* Modul, in dem der Fokus auf die Diagnose der vorhandenen Stärken und Potentiale gerichtet wird.

8.1 Das FACIL: Geeignete Teilnehmergruppen

Wir haben das FACIL sowohl mit Lehrkräften eines Kollegiums als auch mit Studierenden sowie mit Lehrkräften verschiedener Schulen durchgeführt. Konstruiert wurde das FACIL für die Lehrkräftefortbildung, es ist aber auch in der Lehrkräftebildung einsetzbar. Die Diskussion über fehlende Praxis in frühen Phasen der Ausbildung während der letzten Jahre hat deutlich gezeigt, dass solche Instrumente wie das FACIL einen wichtigen Beitrag leisten können. Schließlich ist LehrerIn ein Beruf, in dem sich Kompetenzen mittels Erfahrungen ausbilden, und die in solchen Simulationen gemachten Erfahrungen sind durchaus nicht weniger Wert als die aus dem tatsächlichen Schulalltag. Wenn Lehrerbildungsinstitute oder auch Lehrerfortbildungsinstitute das FACIL verwenden, empfiehlt sich eine Institutionalisierung des Instrumentes, es sollte also möglichst über mehrere Jahre in die Hände von ein oder mehreren Personen gegeben werden, die auch in der Lage sind, immer wieder neue Mitstreiter (Studierende, Absolventen) zu finden.

8.2 Das FACIL: Durchführung als komplettes Modul

Ein Förder-Assessment stellt hohe Ansprüche an die Beteiligten. Um, wie im FACIL, 12 Teilnehmer an zwei bis zweieinhalb Tagen durch das komplette Assessment zu begleiten, braucht es großzügige Räumlichkeiten (ideal sind Seminarhäuser mit 4-5 Räumen, die groß genug für 4-10 Personen sind), eine ungestörte Atmosphäre (Seminar Häuser oder einzelne Jugendherbergen können das bieten), möglichst eine Distanz zur Heimat, die Teilnehmer sollten auch die freie Zeit miteinander verbringen), und Personal. 13 bis 14 Mitarbeiter sind in der Regel ausreichend, müssen aber vorher geschult werden. Das Beobachter- und Rollenspieltraining sind dabei Kernaufgaben in der Vorbereitung. Betont werden muss, dass Trainings simulierte Durchführungen enthalten, denn Beobachten ist eine sehr fehleranfällige Tätigkeit, und auch Rollenspieler müssen etwas Routine entwickeln, bevor sie in Aktion treten können.

Die Mitarbeitergruppe rekrutiert sich am besten aus Studierenden und/oder wissenschaftlichen Mitarbeitern, die die Perspektive haben, mindestens noch 2-3 Semester mit dem FACIL arbeiten zu können. Idealerweise gibt es ein oder zwei Projektverantwortliche, die mit Hilfe der bereits erfahrenen Mitarbeiter jedes Semester neue Mitarbeiter ausbilden können. Denkbar wäre hier auch eine Kooperation von Studiengängen und Landesinstituten.

Wenn 12 TeilnehmerInnen jeweils sechs Übungen absolvieren sollen, ist dies vor allem eine logistische Herausforderung. Freitagnachmittag bis Sonntagnachmittag ist ein idealer Zeitraum dafür. Die Organisation ist nach Kenntnis der Räumlichkeiten am besten mit einer Excel-Tabelle zu bewältigen. Das Team benötigt einige Stunden vor dem Start für den Aufbau. Es hat sich durchaus bewährt, solch ein Arbeitswochenende mit einem gemeinsamen Abendessen zu starten. In der dann folgenden Einführungssitzung wird das Vorgehen erklärt und die TeilnehmerInnen erhalten ihre Feedbackbögen. Sowohl das Vorgehen im Feedback als auch die Dimensionen des Kompetenzprofils werden hier ausführlich besprochen.

8.3 Das FACIL: Durchführung einzelner Übungen

Die Zahl der Mitarbeiter kann etwas reduziert werden, wenn das FACIL statt an einem Wochenende an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt wird. Denkbar wäre z. B. eine Übung pro Woche in einem Seminar.

Einzelne Übungen durchzuführen ist in allen Bereichen der Lehrerbildung möglich. Trotzdem sei darauf hingewiesen, dass auch hier Rollenspieler und Beobachter vorher für ihre Aufgaben trainieren.

8.4 Das FACIL: Konstruktion neuer Übungen

Während die Beobachtungsinstrumente und das zu Grunde liegende 6-dimensionale Kompetenz-Profil einfach nur immer wieder eingeübt werden müssen, können die Übungen im FACIL variiert werden, also auch durch neuentwickelte Übungen ausgetauscht werden. Mit Hilfe von Critical-Interview-Abfragen im eigenen Bereich können eigene Situationen für neu konstruierte Übungen das Repertoire des FACIL erweitern. Hier sind Kompetenzen im Forschen und im Entwickeln von Workshops hilfreich; diese können natürlich auch dazu geholt werden in Form von Trainern oder in Form von Absolventen, die eine Abschlussarbeit z. B. mit der Gestaltung einer neuen Übung bestreiten.

8.4.1 Erhebung von Bedeutsamen Interaktionen (Critical Incidents)

Die CI-Technik (Flanagan 1954) ist eine der am häufigsten verwendeten Forschungsmethoden in der interkulturellen Forschung. Ich selbst benutze die deutsche Übersetzung „Kritische Interaktionssituationen“ sehr ungern, da wir mit diesem Sprachgebrauch häufig Abwehrhaltungen bei zu befragenden Lehrkräften erwarten können. Deshalb benutze ich stattdessen die Formulierung „Bedeutsame Interaktionen“ (im inter- oder multikulturellen Schulalltag). Es empfiehlt sich, diese mittels geführter Interviews zu erheben, die Fragen können aber auch als Fragebogen verteilt werden. Wichtig ist dabei, anzuregen, dass mit positiven interkulturellen Situation begonnen wird, den auch die liefern Hinweise auf – in diesem Falle nachahmenswerte – interkulturelle Alltag-Erfahrungen. Folgende sechs Fragen haben sich bewährt:

1. Fassen Sie noch einmal in wenigen eigenen Worten zusammen, wie genau die Situation ablief.
2. Welche Überschrift würden Sie der Situation geben?
3. Wann hat die geschilderte Situation stattgefunden?
4. Wer war beteiligt?
5. Wie ist die beschreibende Person weiter mit der Situation umgegangen? Wie wurde das Problem gelöst?
6. Wie würden Sie sich in einer solchen Situation verhalten?

Die Antworten sollten aufgezeichnet und gesammelt werden. Im FACIL haben wir mehr als 100 selbst erhobenen Situationen analysiert und geclustert, um dann daraus die Übungen zu konstruieren.

8.5 Das FACIL kennen lernen

Der einfachste Weg, das FACIL kennen zu lernen und Einsatz- Möglichkeiten in Ihrer Schule oder Institution auszuloten, ist die Arbeit mit dem vorliegenden Buch. Sie können mich bzw. mich und ein kleines Team aber auch gerne persönlich einladen. Die Kontaktdaten entnehmen Sie bitte dem Anhang.

9 Ausblick

Interkulturelle Kompetenz im Bildungsbereich ist unter dieser Bezeichnung seit mehr als 20 Jahren ein Thema, welches immer mal wieder, zuletzt 2015, ins Bewusstsein einer größeren Fachöffentlichkeit gerät. Vielerorts sind zwischenzeitlich globalere Konzepte wie z. B. Diversity mehr in den Blickpunkt geraten. Dies hat seine Berechtigung, wenn dieses übergeordnete Konzept nicht dazu führt, die einzelnen Themenfelder, die sich darunter versammeln, aus dem Blick zu verlieren. Gerade interkulturelle Kompetenz ist in Schulen aus zwei Gründen eine grundlegende: Erstens, um auf das Leben in einer globalisierten Welt vorzubereiten und z. B. Schüleraustausch und virtuelle Kooperationen mit Schulen auf anderen Kontinenten zu fördern, und zweitens, um den Integrationsauftrag, den Schulen in der Einwanderungsgesellschaft haben, erfolgreich erfüllen zu können. Aus unserer Sicht ist hier noch viel Arbeit zu tun, deshalb ist unser Wunsch, dass das FACIL an möglichst vielen Instituten der Lehrerbildung eine Heimat findet und kreative Potentiale entwickelt, dieses Instrument kontinuierlich weiter zu entwickeln.

10 Literaturverzeichnis

Im aktuellen Dokument sind keine Quellen vorhanden.

Bauckhage, R., Mechler, L. Praxistest (2012). FACIL an einer Gesamtschule in Alsdorf. In: IJAB (Hg.). Interkulturelles Lernfeld Schule. Bonn: IJAB. 106-110

Bolten, J. (2007). Was heißt interkulturelle Kompetenz? Perspektiven für die internationale Personalentwicklung. URL: http://www2.uni-jena.d/philosophie/iwk/publikationen/interkulturelle_kompetenz_personalentwicklung_bolten.pdf [Zugriff: 20.06.2010].

Deardorff, D. K. (2006). The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States in Journal of Studies in International Education, Fall 2006, 10, p. 241-266

Ehret, A. (2006). Entwicklung und Evaluation eines Förder-Assessment-Centers für Mitarbeiter der internationalen Jugendarbeit (FAIJU). Unveröffentlichte Dissertation. Universität Hildesheim.

Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. Psychological Bulletin, 51, 327-358.

Giebel, K. (2012). Förder Assessment Center: Stärken erkennen, Entwicklung ermöglichen. In: IJAB (Hg.). Interkulturelles Lernfeld Schule. Bonn: IJAB. 98-101

A. Holzbrecher, U. Over (Hrsg.)(2015). Handbuch interkulturelle Schulentwicklung. Weinheim: Beltz.

Kelly, G. R. (1955). The psychology of personal constructs. Vol. I, New York: Norton.

Kruse, P.; Dittler, A.; Schomburg, F. (2003). Nextexpertizer, nextcoach, nextmoderator: Kompetenzmessung aus der Sicht der Theorie kognitiver Selbstorganisation. In: J. Erpenbeck, L. V. Rosenstiel (Hg.). Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 405-427

Over, U. (2012). Die interkulturell kompetente Schule. Münster: Waxmann.

Over, U. (2012b). Fortbildungsinstrument mit Zukunft: Das Förder Assessment Center für interkulturelle Kompetenz von Lehrkräften (FACIL). Bonn: IJAB. 102-105

Over, U. (2011). Umgang mit Vielfalt in der Schule: Kritische Interaktionen aus Sicht von Lehrkräften. In: W. Dreyer und U. Höbner (Hg.). Göttingen: V&R. 226-237

Over, U.; Mienert, M. (2010). Dimensionen Interkultureller Kompetenz aus Sicht von Lehrkräften. Interculture-Journal, Jahrgang9, 12. 33-50.

Stumpf, S.; Thomas, A.; Zeuschel, U.; Ruhs, D. (2003): Assessment Center als Instrument zur Förderung der Handlungskompetenz von Fach- und Führungskräften in der internationalen Jugendarbeit. In: Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (IJAB) e.V. (Hrsg.): Forum Jugendarbeit International 2003. Münster: Votum Verlag, S. 70-91.

Thomas, A. (o. J.). Förder-Assessment für Studierende.

Thomas, A. (2003). Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen: Hogrefe.

11 Kontakt

Prof. Dr. Ulf Over ist Vertreter der Professur für Sozialpsychologie und Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bremen. Nach dem Studium der Diplom-Psychologie war er 3 Jahre Mitarbeiter in der NIC-Consulting GmbH und im Norddeutschen Institut für systemisch-lösungsorientierte Kurzzeittherapie und Beratung NIK e.V.). Von 2006 bis 2010 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie der Universität Bremen, hier wurde er bei Prof. Dr. Malte Mienert und Prof. Dr. Peter Kruse promoviert. Von 2012 bis 2015 vertrat er die Professur für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück. Langjährige Tätigkeit als Interkultureller Trainer und Berater ergänzt die Forschungs- und Lehrtätigkeit.

Ulf Over verbindet in seiner Arbeit Interkulturelle Psychologie mit Interkultureller Pädagogik, Arbeits- und Organisationspsychologie, Sozialpsychologie und dem systemisch-konstruktivistischen Ansatz.

Kontakt:

Prof. Dr. Ulf Over

Universität Bremen, InPuT (Institut für Psychologie und Transfer)
Grazer Str. 2c, 28359 Bremen (Post: 28334 Bremen)

E-Mail: Ulf.Over@Uni-Bremen.de

E-Mail2: Ulf.Over@icloud.com