

Persönlichkeitsebene: Das Kooperationsprofil

Überprüfen sie anhand des Profils Ihre Einschätzungen.

1. Welche persönlichen Aspekte finden Sie für das Gelingen der Kooperation erforderlich?
Rot markieren.
2. Welche persönlichen Fähigkeiten bringen Sie mit? Grün markieren.

	Sehr stark	Stark	Wenig	Gar nicht
Authentizität				
Autonomie				
Empathie				
Engagement				
Fachkompetenz				
Flexibilität				
Kommunikationsfähigkeit				
Konfliktbereitschaft				
Kongruenz				
Konkurrenz				
Kreativität				
Neutralität				
Offenheit				
Organisationsplanung				
Partnerschaftlichkeit				
Selbstkonzept				
Solidarität				
Strategisches Handeln				
Sympathie				
Übereinstimmung				
Veränderungsbereitschaft				
Verantwortungsbewusstsein				
Vertrauen				

Kooperationsprofil (Begriffsklärungen)

Ausgewählte Begriffe zur Kooperation:

Authentizität: Echtheit, Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit

Autonomie: selbständige Regelung der eigenen Aufgaben und Zuständigkeiten; Willensfreiheit

Empathie: Einfühlungsvermögen für die Gefühle des Kooperationspartners; emotionales Verstehen

Engagement: Motivation; Einsatzbereitschaft für die gemeinsame Sache (Integration); Begeisterungsfähigkeit

Fachkompetenz: aus der pädagogischen bzw. sonderpädagogischen Ausbildung mitgebrachte fachdidaktische Fähigkeiten

Flexibilität: Fähigkeit, sich im Verhalten und Erleben wechselnden Unterrichtssituationen rasch anzupassen

Kommunikationsfähigkeit: sich kontextangemessen mitteilen (Kommunikationsabsicht) und die Mitteilungen des anderen verstehen, unter Berücksichtigung kommunikativer Regeln (nonverbale und verbale Aspekte; Inhalts- und Beziehungsaspekte); Wahrnehmungsfähigkeit

Kompetenztransfer: den anderen am eigenen Wissen und an den besonderen Fähigkeiten teilhaben lassen

Konfliktbereitschaft: Offen sein für die Interessen der anderen; Kompromissbereitschaft; Mitarbeit bei der Problemdefinition und Lösungsfindung; konstruktive Kritik äußern

Kongruenz: intrapersonale Übereinstimmung in den Zielen, Vorstellungen, Einstellungen zum gemeinsamen Unterrichten und Fördern und dem konkreten Handeln

Konkurrenz: Umgang mit Wettbewerbssituationen; eigene Fähigkeiten und Status ins Spiel bringen

Kreativität: neue Ideen entwickeln, Umdeutung von Situationen, neue Lösungswege finden

Neutralität: In gewissen Situationen die eigene Meinung zurückhalten und eine unparteiische Haltung einnehmen

Offenheit: Bereitschaft, die eigene Meinungen, Vorstellungen, Ziele, Haltungen, Einstellungen mitzuteilen und wenn nötig zu korrigieren, selbstbewusstes Handeln

Organisationsplanung: "Management"-Fähigkeit, strukturierende Fähigkeit; "über den eigenen Tellerrand gucken können"; Metaperspektive

Partnerschaftlichkeit: den anderen trotz aller Unterschiede akzeptieren (Toleranz); ihn ernst nehmen, so wie er ist; ihn gleichwertig behandeln und annehmen; Wertschätzung der fachlichen und persönlichen Kompetenz des anderen

Selbstkonzept: Selbstbewusstsein, Bewusstsein über eigene Leistungsfähigkeit; Bereitschaft zur Enthüllung der Rolle und der Person

Solidarität: gemeinsames zielgerichtetes Handeln; Wir-Gefühl

Strategisches Handeln: zielorientiertes, plangeleitetes Handeln, z.B. auch mal Interesse mimen oder Informationen zurückhalten

Sympathie: Zuneigung, Ähnlichkeit in der Art des Erlebens und Reagierens

Übereinstimmung: interpersonale (fachliche und inhaltliche) Übereinstimmung in den Zielen, Vorstellungen, Einstellungen zum gemeinsamen Unterrichten und Fördern

Veränderungsbereitschaft: Neugier, Überwindung von Angst; Akzeptieren der Unsicherheit

Verantwortungsbewusstsein: die eigenen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Grenzen erkennen und danach handeln; Verbindlichkeit

Vertrauen: emotionales Zutrauen; unausgesprochene Erwartungshaltung von Sicherheit und Einhaltung von Grenzen und Regeln (Loyalität)

Organisationsebene: Fragebogen zur Entwicklung

Dieser Fragebogen hat das Ziel, einige organisatorische Rahmenbedingungen einer Schule, in der Integration und Kooperation durchgeführt wird oder werden soll, abzuklären. Die Fragen sind als eine kleine Auswahl von möglichen Fragen zu verstehen. Es sollen Denkanstöße sein, die organisatorischen Aspekte und ihre Einflusskräfte zu erkennen und wenn möglich zu verändern.

1. Personalstruktur

Wie sieht die personelle Ausstattung der Schule aus? (Ganz- und Halbtagskräfte)
Welche Altersstruktur hat das Kollegium?
Wie lange arbeiten die Lehrerinnen an der Schule?
Wie hoch ist die Zufriedenheit der Lehrerinnen?
Welche Kooperationsformen liegen vor?
Gibt es zusätzliche pädagogische Mitarbeiterinnen?
Wie sind die Arbeitszeiten strukturiert? (z.B. Zeit für Planungsgespräche?)
Wie sieht es mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten aus?
Wie werden Fortbildungen organisiert? Schulintern oder extern? Vorbereitend oder begleitend?
Wird Supervision angeboten?

2. Infrastruktur

Wie hoch sind die Klassenfrequenzen?
Wie viel Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf sind zu betreuen?
Wie hoch ist der Betreuungsaufwand?
Wie sehen die räumlichen Bedingungen aus?
Wie groß sind die Klassenräume?
Stehen zum Beispiel zusätzliche Räume zur Verfügung?
Wie sieht die materielle Ausstattung aus?
Gibt es zusätzliches Fördermaterial?
Muss das Material selbst erstellt werden oder gibt es hierfür finanzielle Ressourcen?

3. Schulkultur

Welche Philosophie hat die Schule?
Welche Werte werden in der Schule formell/informell vertreten?
Welche Zusammenarbeits-Lehrsätze hat die Schule?
Welche Tabus gibt es?
Welche Traditionen, Rituale und Gebräuche werden gepflegt?
Wie werden Entscheidungen getroffen oder Richtlinien geändert?
Wie wird die Schule von außen gesehen? Andere Schulen, Eltern, Öffentlichkeit usw.
Hat die Schule Freizeiteinrichtungen? Wenn ja, welche?
Welches architektonische Innen- und Außenscheinungsbild und welche Bedingungen hat die Schule? (Behindertengerecht?)

4. Beziehung der Schule zur Außenwelt?

Wie sieht die Beziehung zu den Eltern aus?

Wie sieht die Zusammenarbeit mit anderen Schulen aus?

Mit welchen anderen Institutionen arbeitet die Schule zusammen?

Welches Image hat die Schule?

Welche Rolle spielt die Schule in der Öffentlichkeit?

Welche schulischen oder außerschulischen Unterstützungssysteme sind vorhanden? Eltern, Kollegium, Hochschule usw.

5. Zusammenkünfte, Gremien, Konferenzen

Welche formellen und informellen Zusammenkünfte gibt es?

Welche Funktionen, Entscheidungsbefugnisse, Bedeutung und Einfluss haben die einzelnen Zusammenkünfte?

Wie häufig finden sie statt?

Wie verlaufen die typischen Kommunikations- und Argumentationsmuster in diesen Zusammenkünften? Gibt es Meinungsmacher?

6. Kollegium

Welche und wie viele Hierarchiestufen gibt es im Kollegium?

Welche und wie viele Subgruppen gibt es?

Welche Gruppe hat formell/informell in welchen Bereichen am meisten zu sagen?

Welche Lehrerinnengruppen und welche Einzelpersonen haben regelmäßig Kontakt außerhalb der Dienstzeiten und -räumlichkeiten?

Welche Mythen und Gerüchte kursieren über das Kollegium?

7. Auswirkungen der organisatorischen Rahmenbedingungen auf die Kooperationsbeziehung

Welche Einflusskräfte und Bedingungen der Schule wirken sich auf die Kooperation hemmend oder fördernd aus? (Auflistung)

Was ist der am meisten hemmende Faktor? Was ist der am meisten fördernde Faktor?

Wie könnte man die hemmenden Faktoren Wie könnte man die fördernden Faktoren beseitigen oder abschwächen? verstärken und unterstützen?

(Vorschläge sammeln)

Aktionsplan erstellen (Maßnahmen konkretisieren)

Wer macht was wann und mit wem ..., um die notwendigen Veränderungen für das Gelingen der kooperativen Beziehungen zu bewirken?

Beziehungsebene:

Analyse des Kommunikationsprozesses

Bei der näheren Betrachtung der Kooperationsbeziehung kann eine Analyse der Kommunikation sehr hilfreich sein, da sich Kooperationsprozesse häufig in Kommunikationsprozessen widerspiegeln. Der hier vorliegende Fragebogen dient dazu, verdeckte Probleme rechtzeitig zu erkennen bzw. bestehende Probleme zu analysieren.

1. Was verstehen Sie unter Kooperation?

Wann und wo gab oder gibt es darüber einen Austausch?

2. Wie reden Sie miteinander?

Gibt es dabei im Laufe Ihres Kontaktes Unterschiede?

(Kommunikation zu Beginn, in bestimmten Situationen, Veränderungen bis heute?)

Welche Aspekte sprechen Sie an/welche eher nicht?

Wie deuten Sie die Verhaltensweisen (Mimik, Gestik usw.) Ihrer Kommunikationspartnerin?
(als Vorwurf, Kompliment usw.)

3. Welche Vorstellung haben Sie von Ihrer Zusammenarbeit?

Gehen Sie mit Ihrer Vorstellung bewusst um und sprechen diese an oder haben Sie andere Strategien?

4. Haben Sie einen Kontrakt über Ihre Zusammenarbeit geschlossen?

Wenn ja, wie sieht dieser aus? Sind eventuell Korrekturen notwendig?

Wenn nein, was hindert sie daran, einen Kontrakt zu schließen?

Gibt es vielleicht einen informellen (unausgesprochenen) Kontrakt zwischen Ihnen?

5. Welche Kommunikationsgewohnheiten haben sich zwischen Ihnen eingeschliffen? Wie bewerten Sie diese (als förderlich oder hinderlich für Ihren Prozeß)?

Wären Veränderungen notwendig? Wenn ja, welche?

Welche gemeinsamen Regeln haben sich aus Ihren Gesprächsgewohnheiten entwickelt?

In welchen Kontexten (Raum, Ort) und zu welchen Zeitpunkten (z.B. Pausengespräche) finden Ihre Gespräche am häufigsten/am wenigsten statt?

Wann sind Ihre Gespräche am effektivsten?

6. Welche Interaktionsmuster bringen Sie aus Ihrer Vergangenheit mit? (z.B. im Hinblick auf Ihre Erfahrungen)

" in Fachgesprächen

" in Streitgesprächen

" mit Missverständnissen usw.

Wie wirken sich diese auf Ihren aktuellen Kommunikationsprozess aus?

7. Wie sehen die schulischen Interaktionsmuster aus?

Welchen Einfluss haben diese auf Ihren Kommunikationsprozess?

Gibt es Unterschiede zwischen den beteiligten Schulen (allgemein bildende Schule und Sonderschule)?

Sachebene: Planungs- und Durchführungsaufgaben

Der Erhebungsbogen listet Aufgaben aus den Bereichen Unterricht, Materialbeschaffung, Diagnostik und Beratung auf, deren Verteilung unter folgenden Fragestellungen reflektiert werden kann: Wie sind unsere Aufgaben in der Planung und Durchführung von Unterricht und Förderung derzeit verteilt? Wie sollten sie idealerweise verteilt sein?

a) Welche Aufgaben übernehme ich? Bringe ich meine spezifischen Kompetenzen ein?

b) Welche Aufgaben übernimmt meine Partnerin? Bringt sie ihre spezifischen Kompetenzen ein?

Aufgaben P = Planung D = Durchführung	RLP		SHP		Gemeinsame Aufgaben	
	P	D	P	D	P	D
Festlegung von Unterrichtsgegenständen						
Stoffverteilung						
Unterrichtsmethoden						
Niveaudifferenzierung						
Gestaltung des Klassenraums						
Festlegung von Lernorten						
Beschaffung von allgemeinen Unterrichtsmaterialien						
Beschaffung von Differenzierungsmaterialien						
Beschaffung von Fördermaterial						
Erhebung des Lernentwicklungsstandes für alle Kinder						
Erhebung des Lernentwicklungsstandes für Kinder mit individuellem Förderbedarf						
Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs Erstellung von Förderplänen						
Beratungsgespräche mit Eltern						
Elternabende						
kollegiale Beratung						
Sonstige Aufgaben: z.B. Außendarstellung						

Sachebene: Erhebungsbogen der Kooperation

Der Erhebungsbogen beschreibt mögliche Formen der Kooperation im Unterricht (nach Elksnin u. Capilouto 1994). Sie können unter folgenden Fragestellungen reflektiert und vom Team besprochen werden:

In welchen Formen kooperieren wir derzeit bei der Durchführung von Unterricht und Förderung vorrangig?

Welche Kooperationsformen sollten idealerweise eingesetzt werden?

1. Lehrerin und Beobachterin ("one teach, one observe"): Eine der Lehrerinnen übernimmt die primäre Unterrichtsverantwortung, die andere beobachtet.
2. Lehrerin und Helferin ("one teach, one 'drift"): Eine der beiden Lehrpersonen übernimmt die primäre Unterrichtsverantwortung, die andere unterstützt Schülerinnen bei ihrer Arbeit, bei der Regulation ihres Verhaltens, bei der Verwirklichung ihrer kommunikativen Absichten usw.
3. Stationsunterricht ("station teaching"): Der Unterrichtsinhalt wird in zwei Bereiche aufgeteilt. Es werden zwei Gruppen gebildet, die zuerst von der einen, dann von der anderen Lehrerin unterrichtet werden.
4. Parallelunterricht ("parallel teaching"): Jede Lehrerin unterrichtet eine Klassenhälfte, beide beziehen sich auf dieselben Inhalte.
5. Niveaudifferenzierter Unterricht ("remedial teaching"): Eine Lehrerin unterrichtet die Gruppe von Schülerinnen, die den Unterrichtsstoff bewältigen können, die andere arbeitet mit denjenigen, die auf einem anderen Niveau operieren.
6. Zusatzunterricht ("supplemental teaching"): Eine Lehrperson führt die Unterrichtsstunde durch; die andere bietet zusätzliches Material und differenzierte Hilfen für diejenigen Schülerinnen an, die den Stoff so nicht bewältigen können.
7. Gemeinsamer Unterricht ("team teaching"): Regelschullehrerin und Sonderpädagogin führen den Unterricht mit allen Schülerinnen gemeinsam durch. Das kann heißen, daß sie gemeinsam oder abwechselnd die Führung übernehmen.

Sachebene: Vorschläge zur Kontraktgestaltung

1. zeitlicher Rahmen (z.B. Zeitabsprachen für Planungen)
2. räumliche Bedingungen
3. materielle Bedingungen (Material, Finanzen usw.)
4. Erwartungen (Zustimmungen und Vorbehalte) an die Kooperation austauschen
5. Formen der Zusammenarbeit
6. Inhaltliche Arbeit (Prozessragen klären - Wie wollen wir vorgehen?)
7. Ziele der Kooperation
8. Verpflichtungen und Bedingungen, "Arbeitsmoral" (gemeinsame Verhaltensregeln des Miteinander abklären)
9. Verantwortlichkeiten klären
10. Entscheidungen: Wer entscheidet was? Wie werden Entscheidungen getroffen?
11. Umgang mit Kritik, Konflikten und Veränderungen
12. Bedingungen, die zur Auflösung des Kontraktes führen können
13. Zusammenarbeit mit dem Kollegium/der Schule
14. Zusammenarbeit mit den Eltern und sonstigen Personen
15. Sonstiges

Beziehungsebene: Kooperationskonflikt

1. Konfliktdefinition

- " Für wen ist die Kooperationsbeziehung am ehesten ein Konflikt, für wen am wenigsten?
- " Gibt es eher einheitliche oder unterschiedliche Konfliktsichten?
- " Welche Auswirkungen hat das jeweils für die Kooperationsbeziehung und für die Aufrechterhaltung des Konfliktes?
- " Gibt es Situationen, in denen der Konflikt nicht als Konflikt gesehen wird? Welche Auswirkungen hat dies dann auf die Interaktion?

2. Erklärungen für den Konflikt

- " Welche Erklärungen gibt es? Unterschiede zwischen den Beteiligten?
- " Welche Schlussfolgerungen werden daraus gezogen?
- " Wie wirken diese Schlussfolgerungen auf den Konflikt?

3. Bisherige Lösungsversuche

- " Welche Lösungsversuche gab es bisher schon?
- " Wie waren die Reaktionen der Beteiligten?
- " Welche Schlussfolgerungen wurden aus den Lösungsversuchen gezogen?
- " Was würde sich ändern, wenn tatsächlich eine Lösung gefunden würde?

4. Veränderbarkeit des Kooperationskonfliktes

- " Wie häufig tritt ein Konflikt auf?
- " Wann und wo (Ort) findet am häufigsten die Konfliktsituation statt?
- " Wie heftig ist in der Regel der Konflikt und wie lange dauert er an?
- " Wer reagiert wie auf die Konfliktsituation?
- " Wie würde ein Austausch der Kooperationspartnerinnen die Konfliktsituation verändern?

5. Vorstellungen von Kooperationsbeziehungen

- " Welche Ziele für eine Kooperationsbeziehung sind erstrebenswert?
- " Welche Wünsche werden geäußert?
- " Wie realisierbar sind die verschiedenen Vorstellungen?

Beziehungsebene: Schema zur Einschätzung des Niveaus der Kooperation

Der Fragebogen dient der bewussten Auseinandersetzung mit einem Kooperationskonflikt. Dabei sollen die ressourcen- und lösungsorientierten Fragen zu einer zielstrebigem Veränderung der Situation beitragen.

Schema zur Einschätzung des Niveaus der Kooperationsbeziehung					
Keine Beziehung	soziale Beziehung	begrenzte Arbeitsbeziehung	angemessene Arbeitsbeziehung	informierte Arbeitsbeziehung	wechselseitige Arbeitsbeziehung
aktuelle Situation kein vorheriger Kontakt <i>oder</i> teilnahmslose, indifferente, feindselige Haltung	freundschaftliche, informelle Beziehung	passiver Widerstand von einer Lehrerin <i>oder</i> defensiv, erschöpft, unzugänglich	Bereitschaft zur Zusammenarbeit und gegenseitigen Beratung bei beiden Partnerinnen	Offenheit für Zusammenarbeit und gegenseitige Beratung bei beiden Partnerinnen	involviert, gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Ausweitung der Kooperation
derzeitiges Verhalten weder informelle noch arbeitsbezogene Kontakte	keine Diskussion über Arbeitsthemen	Wunsch nach Zusammenarbeit wird geäußert, aber nicht konkretisiert	aktive Kontaktaufnahme, effektive Beteiligung an Teamgesprächen; noch keine angemessene Einschätzung hinsichtlich notwendiger Unterstützung	aktive Kontaktaufnahme, effektive Beteiligung an Teamgesprächen; angemessene Einschätzung hinsichtlich notwendiger Unterstützung	beide Partnerinnen fordern Kontakt ein und setzen sich aktiv für Zusammenarbeit ein
Entwicklungsperspektiven freundschaftliche Beziehungen aufbauen	arbeitsbezogene Gespräche entwickeln	Faktoren identifizieren, die die Zusammenarbeit behindern <i>und/oder</i> Strategien zur Problemlösung entwickeln	Partnerin im Erkennen von Problemen schulen, die Zusammenarbeit erfordern	gegenseitige Ermutigung zur Ausweitung der Kooperation	Aufrechterhalten der Beziehung, Entwickeln eines gleichberechtigten Status, Kompetenztransfer