



HSPVNRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen

Transfermodul Gruppe 11

–

Rollenspiele in der Lehre unter Online-Bedingungen

Nadya Winter

„PROFESSIONELL LEHREN AN DER HSPV NRW“

ONLINE-SAMMELBAND MIT
ABSCHLUSSBEITRÄGEN DES
HOCHSCHULDIDAKTISCHEN
ZERTIFIKATSPROGRAMMS DER HSPV NRW –
FORTLAUFENDE REIHE

HERAUSGEGEBEN VON
MARTIN BORNTRÄGER,
PRÄSIDENT DER HSPV NRW

2022

Abstract

Neben den vielen Konsequenzen durch den „Lockdown“ im März 2020 stellte sich für die Lehre an der HSPV NRW die Frage nach der Möglichkeit von Rollenspielen in der Online-Lehre. Insbesondere in Fächern wie „Interkulturelle Kompetenz“ ist das Rollenspiel eine sinnvolle fachdidaktische Methode, weil die Erfahrungen, die die Studierenden gewinnen, sehr viel plastischer als bei anderen didaktischen Herangehensweisen sind. Aber ist ein Rollenspiel auch unter Online-Bedingungen möglich? Der folgende Projektbericht behandelt dieses Thema anhand eines Beispiels und gibt einen praxisnahen Einblick in die Durchführung von Rollenspielen unter Online-Bedingungen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1 Kompetenzziele des Teilmoduls 4.5.3.....	4
1.2 Lehr-/Lerninhalte des Teilmoduls 4.5.3.....	5
2. Ausgangslage, Idee und Zielsetzung des Lehrprojekts	6
2.1.Didaktische Begründung	7
3. Umsetzung des Lehrprojektes.....	9
3.1 Beschreibung des Rollenspiels	10
3.2 Ausführung des Rollenspiels.....	13
3.3 Ergebnisse des Rollenspiels	14
4. Rückmeldung der Studierenden, Evaluation.....	16
4.1 Die Rolle des Arbeitgebers, Herr Lölfin.....	16
4.2 Die Rolle des Verwaltungsmitarbeiters, Herr Wegmann	16
4.3 Die Rolle des Bewerbers, Herr Ahmad	16
4.4 Die Rolle der Beobachter	17
4.5 Rückmeldungen der gesamten Gruppe.....	17
5. Ergebnisse des Lehrprojektes.....	19
Literaturverzeichnis	21

1. Einleitung

Das im folgenden dargestellte Projekt, Rollenspiele in der Online-Lehre einzusetzen, ist Bestandteil des hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV). Im Zentrum dieses dritten und abschließenden Transfermoduls der Zertifikatsreihe steht ein eigenständig konzipiertes Projekt, das in einer Lehrveranstaltung eingesetzt und analysiert wurde. Das Lehrprojekt bezieht sich auf Studierende des Teilmoduls „Interkulturelle Kompetenz“. Das Modul liegt im Studienabschnitt S4 des AV/R Studiums, die Studierenden befinden sich demnach bereits am Ende ihres Studiums und sind Beamte (auf Widerruf) der kommunalen und staatlichen Einstellungsbehörden oder -körperschaften sowie der Deutschen Rentenversicherungen Rheinland und Westfalen.

1.1 Kompetenzziele des Teilmoduls 4.5.3

Die Studierenden (vgl. Modulbeschreibung KVD ab EJ 2020)

- beschreiben unterschiedliche Kulturbegriffe, Kulturtheorien und Modelle interkulturellen Lernens im Kontext einer Einwanderungsgesellschaft,
- bewerten die Notwendigkeit interkultureller Kompetenz für das Verwaltungshandeln,
- beurteilen die Bedeutung von Kultur in ihrer Wechselwirkung von Person und Situation,
- bestimmen eigen- und fremdkulturelle Standards in Alltagssituationen und im Verwaltungshandeln,
- analysieren Mechanismen von Abgrenzung und Ausgrenzung und ziehen Schlüsse daraus für das Erleben und Verhalten von Menschen,
- verstehen es, ihr Wissen über Migration und Vielfalt auf das Verwaltungshandeln in einer Einwanderungsgesellschaft anzuwenden,
- entwickeln ein Verhaltensrepertoire zur erfolgreichen Bewältigung interkultureller Überschneidungssituationen.

1.2 Lehr-/Lerninhalte des Teilmoduls 4.5.3

(Vgl. Modulbeschreibung KVD ab EJ 2020)

- Entstehung, Merkmale, Entwicklungen, Chancen und Herausforderungen von Vielfalt in einer Einwanderungsgesellschaft
- Voraussetzungen und Bestandteile interkultureller Kompetenz
- Die eigene kulturelle Prägung
- Kulturelle Orientierungsmuster und migrationsspezifische Erfahrungen
- Kulturschock, Fremdheit, Stereotypisierung und Ethnozentrismus
- Analyse von critical incidents
- Techniken zum konstruktiven, kultursensiblen Denken und Verwaltungshandeln in interkulturellen Überschneidungssituationen, z. B. Wahrnehmungspräzisierung, Perspektivenwechsel, Empathie und Erweiterung von Handlungsroutinen

2. Ausgangslage, Idee und Zielsetzung des Lehrprojekts

Die Idee zu diesem Projekt ist zu einer Zeit gereift, in der sich die Studierenden aufgrund der Corona-Pandemiebedingungen den Herausforderungen ausschließlicher Online-Lehre ausgesetzt sahen. Durch den Austausch mit weiteren Lehrenden der HSPV, als auch durch Rückmeldungen der Studierenden selbst, war bekannt, dass Rollenspiele in der Online-Lehre selten eingesetzt wurden und werden.

Der Methode von Rollenspielen in der Lehre wird eine besondere Bedeutung zugeschrieben. Sie sollen den Studierenden dazu dienen, sich in eine andere Rolle und Situation hineinzufühlen. Sie lernen ganz praktisch und auf ganzheitlicher Ebene, da nicht nur kognitiv-intellektuell, sondern auch emotional ein anderes Bewusstsein geschaffen werden kann. Soziale Zusammenhänge können deutlicher in den Fokus gerückt und eingeübt werden. Eine Situation aus dem Verwaltungsalltag nachspielen zu lassen, dient dem engen Bezug des theoretischen Studiums zum praktischen, zukünftigen Berufsalltag der Studierenden. Zusätzlich sollte ganz besonders die emotionale Ebene der Studierenden angesprochen werden. Das Format der Online-Lehre sollte demnach kein grundsätzlicher Hinderungsgrund dafür sein, auf Rollenspiele gänzlich zu verzichten. Dennoch stellte sich selbstverständlich die Frage, ob ein Rollenspiel den Lernerfolg auch in der Online-Durchführung realisieren kann. Im Folgenden werden die Ziele des Rollenspiels genannt, während das Kapitel 2 folgend die didaktische Begründung darlegt:

- Erfahrungen, die während eines Rollenspiels in Präsenzlehre gemacht werden, auch online „über den Bildschirm“ erlebbar
- Methodische Abwechslung in der ausschließlichen Online-Lehre
- Bezug der theoretischen Lehrinhalte zum künftigen, praktischen Berufsfeld
- Lernprozess auf ganzheitlicher Ebene

2.1. Didaktische Begründung

Das Rollenspiel sollte den Studierenden nun zum einen eine methodische Abwechslung zum frontalen Online-Unterricht geben. Das gewählte Thema „Vorurteile sichtbar machen“ sollte den Studierenden aus dem Teilmodul „Interkulturelle Kompetenz“ darlegen, wie schnell und auch ungewollt diese entstehen können und jeder einzelne besonders als angehender Verwaltungsmitarbeitender diese gegenüber Menschen (mit Migrationsintergrund) bilden kann.

Den Studierenden sollte durch das Rollenspiel weiterhin die Möglichkeit geboten werden, das Thema durch die eigenen Erfahrungen, die durch das Spiel gesammelt werden, unmittelbar zu erleben. Als Thema des Rollenspiels wurde ganz bewusst eine Situation gewählt, mit der die Studierenden auch in ihrer späteren Berufspraxis, nämlich in einem Amt für Soziales, Amt für Ausländerangelegenheiten oder dem Jobcenter, konfrontiert werden. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass sie mit der Thematik dauerhaft konfrontiert sein werden. Ganz im Sinne des Constructive Alignment sollten die Studierenden in der Lage sein, theoretisch erworbenes Grundlagenwissen – und hier insbesondere der sensible Umgang mit Interkulturalität – auch auf ihre spätere Berufspraxis anwenden und einsetzen zu können.

„Der Kerngedanke von Constructive Alignment nach Biggs ist, zunächst festzulegen, was die Studierenden lernen sollen (Intended Learning Outcomes) und woran man erkennen könnte, dass die Studierenden die Lernergebnisse tatsächlich erreicht haben (Assessment). Lehre bedeutet dann, die Studierenden dazu zubringen, Lernaktivitäten durchzuführen, die dazu führen, dass die Lernergebnisse erreicht werden (Teaching/Learning Activities)“ (Trempp und Eugster 2020, S. 245).

Den Studierenden sollte zudem verdeutlicht werden, dass die durch das Rollenspiel herbeigeführte Situation ihnen künftig nicht nur im beruflichen Alltag immer wieder begegnen wird, sondern der vorurteilsfreie Umgang mit Interkulturalität auch eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung darstellt. So wurde ihnen bereits zu Beginn des Seminars u. a. der Umgang mit kulturellen Orientierungsmustern und migrationsspezifischen Erfahrungen als definiertes, grobes Lernziel vorgestellt.

Gemäß der Lernzieltaxonomie (Bloom 1976) wurden zu Beginn des Seminars Fakten und Theorien zu den Inhalten der Modulbeschreibungen thematisiert. Dies geschah zum überwiegenden Teil in Form eines Vortrags durch die Lehrende. Um den Studierenden die Möglichkeit zu geben, Zusammenhänge – in diesem Fall beispielsweise aktuelle gesellschaftliche Lebensweisen und politische Entscheidungen in Bezug auf Migration – besser verstehen und einordnen zu können, sollten sie sich durch die Vorbereitung von Referaten und gemeinsamen Gruppenarbeiten hiermit

thematisch auseinandersetzen. Das eingesetzte Rollenspiel wurde nun in der dritten Lernzielstufe, der des Anwendens, eingesetzt. Das bisher erworbene Wissen sollte ganz konkret auf einen dargestellten Fall bezogen werden. Im Anschluss daran wurde das Rollenspiel in der Gruppe analysiert, um dann in der Stufe der Synthese einen weiteren Handlungsplan für spezielle Situationen, wie die in dem Rollenspiel dargestellten, zu entwerfen.

Angekommen in der finalen Stufe der Evaluation, wurde das Rollenspiel inhaltlich in der anschließenden Auswertung innerhalb der Gruppe analysiert sowie die daraus resultierenden Erkenntnisse auf die künftige Berufspraxis der Studierenden übertragen.

Der Methodenwechsel innerhalb des Seminars sowie der Zugang über die emotionale Ebene bieten zudem die Möglichkeit, das Gelehrte möglichst lange im Langzeitgedächtnis der Studierenden verankern zu können.

Durch die intensive Vorbereitung in Form des Selbststudiums und die anschließende Durchführung der Studierenden im Rollenspiel konnte ein Lernprozess auf ganzheitlicher Ebene gewährleistet werden.

Eine Verknüpfung zwischen Theorie und der anschließenden Berufspraxis konnte hier sehr gut hergestellt werden.

3. Umsetzung des Lehrprojektes

Nachdem der Entschluss gefasst wurde, zur Umsetzung eines eigenen Lehrprojektes den Einsatz eines Rollenspiels in der Online-Lehre zu realisieren, stand nun die Frage im Fokus, welches Thema sich inhaltlich gut darstellen lässt und durch die Simulation einen wirksamen und nachhaltigen Lerneffekt erzielen kann.

Die Lerninhalte des Faches „Interkulturelle Kompetenz“ an der HSPV kennzeichnen sich u. a. dadurch aus, dem Umgang mit einer Vielfalt von Kulturen und den kulturellen Verhaltensweisen sensibel genug zu begegnen, um eine eigene, angemessene Interaktion zu gewährleisten. „Interkulturell kompetente Angehörige staatlicher Einrichtungen sind sich der Vielschichtigkeit von Situationen bewusst und können mit Fremdheit, Differenz und Verschiedenheit situativ angemessen umgehen, ohne zu kulturalisieren oder zu ethnisieren“ (Franzke und Shvaikovska 2016, S. 10). Dennoch ist es im Verwaltungsalltag nach wie vor keine Seltenheit, dass es zu kulturellen Missverständnissen zwischen Mitarbeiter*innen der Verwaltung und Kund*innen kommt und diese teilweise eskalieren können: „(...) Vorurteile als feindselige oder negative Einstellungen gegenüber den Mitgliedern einer bestimmten Gruppe und zwar basierend nur auf dessen Zugehörigkeit zu dieser Gruppe. Vorurteile sind somit Ausdruck einer bestimmten emotionalen Einstellung“ (Josten und Kahnert 2011, S. 119–128).

Das Thema „Vorurteile sichtbar machen“ sollte den Studierenden nun darlegen, wie schnell und auch ungewollt diese entstehen können und man besonders als (angehende/-r) Verwaltungsmitarbeiter/-in diese gegenüber Menschen mit Migrationsintergrund bilden kann. Das Rollenspiel soll inhaltlich dazu sensibilisieren, vorurteilsfrei und kultursensibel einer Situation im angehenden Verwaltungsalltag zu agieren.

Hierzu ist die Unterscheidung einer inhaltlichen Ebene sowie einer Beziehungsebene essentiell, da die meisten Missverständnisse auf emotionaler Ebene entstehen.

„In der davon beeinflussten Praxis interkultureller Trainings gehört der Abbau von Vorurteilen zu den erklärten Zielen“ (Auernheimer 2013, S. 36).

Den Studierenden wurde im Vorfeld mitgeteilt, dass die Umsetzung eines Rollenspiels als Unterrichtseinheit anstehen würde, und zur Vorbereitung hierfür das Selbststudium genutzt werden sollte. Zur Konkretisierung des Rollenspiels wurde nun eine reale, von der Lehrenden selbst erlebte Situation aus dem Berufsalltag eines Sozialamtes gewählt, wodurch ein realitätsnaher Bezug gewährleistet werden konnte. Der Kurs wurde für das Rollenspiel in vier Gruppen aufgeteilt: die erste Gruppe bestand aus einem Arbeitgeber, die zweite Gruppe aus einem Verwaltungsmitarbeiter

des Sozialamtes, die dritte Gruppe bestand aus einem Bewerber mit Fluchthintergrund und SGB II Empfänger, und die vierte Gruppe stellte die Beobachtergruppe dar. Per Mail wurde der Kurs nun auf die genannten vier Gruppen aufgeteilt und erhielt folgend zunächst den Sachverhalt des Rollenspiels sowie die Rollenbeschreibung der je zugewiesenen Rolle. Zudem wurden sie darum gebeten, sich nur innerhalb ihrer zugeordneten Gruppe über das Rollenspiel auszutauschen. Hierdurch sollte gewährleistet werden, dass die Studierenden keinerlei Informationen zu den jeweiligen anderen Rollenbeschreibungen austauschen. Die Aufgabe für die Studierenden bestand nun darin, sich zunächst intensiv mit dem Sachverhalt auseinanderzusetzen, und sich anschließend innerhalb der Gruppe darauf zu einigen, wer die Rolle während des Rollenspiels ausüben wird. Für die vierte Gruppe, die Gruppe der Beobachter, entfiel diese Rollenzuweisung, da alle Gruppenmitglieder gleichermaßen die Beobachterrolle auszuführen hatten.

3.1 Beschreibung des Rollenspiels

Folgender Sachverhalt wurde den Studierenden nun vorgelegt:

Ausgangssituation Rollenspiel:

Der folgende Sachverhalt spielt sich im Sozialamt der Stadt Musterberg ab. Der zuständige Sachbearbeiter Herr Wegmann erhält telefonisch die Mitteilung eines Arbeitgebers (Straßenbau NRW, Herr Lölfin), dass Herrn Ahmad, Bezieher von SGB II Leistungen, nach einer Woche Arbeit bereits wieder gekündigt werden musste.

Herrn Ahmad wurde vor zwei Wochen diese neue Arbeitsstelle im Straßenbau von der Arbeitsvermittlung des Jobcenters zugewiesen. Nachdem er die ersten fünf Tage zur Arbeit erschienen ist, ist er ab dem sechsten Tag ferngeblieben. Nach acht Tagen hat er sich dann persönlich bei Herrn Lölfin gemeldet und ihm erklärt, dass er aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Arbeit kommen konnte, eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung legt er ihm verspätet vor.

Herr Wegmann stellt deshalb die noch laufenden Zahlungen sofort ein, da er ja noch immer im laufenden Leistungsbezug ist.

(Anmerkung: Wenn ein SGB II Bezieher eine Arbeit aufnimmt, bekommt er in der Regel erst im Folgemonat sein erstes Gehalt, deshalb hat er während des ersten Arbeitsmonats noch Anspruch auf SGB II Leistungen. Wenn dann klar ist, dass der Bewerber die Arbeitsstelle doch nicht weiter ausführt, hat er weiterhin Anrecht auf den laufenden Leistungsbezug).

Er fordert Herrn Ahmad zudem schriftlich auf, persönlich zu dem Sachverhalt Stellung zu beziehen und sendet ihm einen Gesprächstermin auf dem Postweg zu. In dem Schreiben wird bereits angekündigt, dass ihm eine Leistungssperre drohe, da er selbstverschuldet eine Arbeitsstelle verloren habe.

Gruppe 1: Herr Lölfin, Arbeitgeber bei Straßenbau NRW

Sie arbeiten nun schon seit über 20 Jahren als Personalleiter bei Straßenbau NRW und Ihnen werden häufig Bewerber vom zuständigen Jobcenter und der Arbeitsagentur vermittelt. Da Sie der Vermittlung von Bewerbern ohne abgeschlossene Berufsausbildung und auch Menschen mit Migrationshintergrund generell sehr aufgeschlossen gegenüberstehen, geben Sie auch besonders Flüchtlingen gerne die Chance, in Ihrem Betrieb arbeiten zu können. In den letzten Monaten jedoch haben Sie mehrfach die Erfahrungen gemacht, dass besonders junge Flüchtlinge Motivationsprobleme bei körperlicher Arbeit zu haben scheinen und schon nach einigen Tagen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einreichen. Und so war es auch bei Herrn Ahmad. Sie haben sich seine Krankengeschichte schon gar nicht mehr richtig anhören wollen, und ihm stattdessen sofort die Kündigung in die Hand gedrückt. Sie können es sich nicht weiter leisten, sich immer wieder zeitlich mit „diesen Bewerbern“ herumzuschlagen und bitten Herrn Wegmann vom Sozialamt bei einem gemeinsamen Telefonat, ihm in Zukunft keine Flüchtlinge mehr zu vermitteln.

Gruppe 2: Sachbearbeiter im Sozialamt, Herr Wegmann

Nachdem Sie telefonisch vom Arbeitgeber Herrn Ahmads, Herrn Lölfin, über das Fernbleiben und die daraus resultierende Kündigung informiert wurden, haben Sie auch den zuständigen Arbeitsvermittler des Jobcenters über den Sachverhalt informiert.

Diese Situation ist nicht neu für Sie: Sie haben bereits mehrfach die Erfahrungen gemacht, dass Flüchtlinge die ihnen zugewiesenen Arbeitsstellen nicht ausführen (wollen) und sich mit den wildesten Ausreden vor Sanktionen herauszureden versuchen. Sie sind es leid, sich schon wieder die abstrusesten Geschichten anzuhören, nur um Sie von der drohenden Sanktion abzubringen. Da es Ihr Terminkalender nicht eher zuließ, steht der Termin mit Herrn Ahmad nun erst drei Wochen nach dessen Kündigung an. Sie sind entschlossen, eine dreimonatige Leistungssperre auszuführen.

Gruppe 3: Bewerber, Herr Ahmad

Sie sind 32 Jahre alt und vor zwei Jahren als Flüchtling aus Syrien nach Deutschland gekommen. Ihre Frau und die drei gemeinsamen Kinder sind noch im Auffanglager im Libanon, da sie noch keine Genehmigung erhalten haben, nach Deutschland einzureisen. Sie bemühen sich sehr, Ihre Familie so schnell wie möglich im Zuge des Familiennachzugs nachzuholen. Um die Chancen hierfür zu erhöhen, haben Sie bereits einen Integrationskurs absolviert sowie erste Arbeitsmarkterfahrungen in Form von Brückenjobs (sog. „Ein-Euro-Jobs“) gemacht.

Über die zugewiesene Stelle im Straßenbau haben Sie sich sehr gefreut und haben diese auch euphorisch begonnen. Nach einigen Tagen harter, körperlicher Arbeit haben Sie jedoch gemerkt, dass Sie diese auf Grund einer Verletzung am rechten Bein nicht weiter ausführen können. In Folge einer Kriegsverletzung aus Syrien haben Sie eine schmerzhaft, chronische Verletzung am Bein, weshalb Sie auch etwas hinken. Die Schmerzen waren in der Arbeitswoche im Straßenbau so stark, dass Sie sich in ärztliche Behandlung begeben mussten und Ihnen der Arzt ausdrücklich bescheinigt hat, diese weiteren Arbeiten im Straßenbau nicht weiter ausführen zu dürfen. Da Ihre deutschen Sprachkenntnisse (trotz des Integrationskurses) noch unzureichend sind, war es Ihnen nicht möglich, sich telefonisch beim Arbeitgeber zu melden, um ihm dies mitzuteilen. Deshalb konnten Sie Ihre Situation und das Fernbleiben erst Tage später persönlich erklären, woraufhin man Ihnen dann auch die Kündigung ausgehändigt hat.

In der Woche, in der Sie krank waren, hat sich zudem Herr Müller, der Personalleiter eines großen, renommierten Autohauses der Stadt bei Ihnen gemeldet. Dort hatten Sie sich initiativ beworben und nach einer Ausbildungsstelle gefragt, denn Ihnen ist es wichtig, perspektivisch einen abgeschlossenen Ausbildungsberuf in Deutschland vorweisen zu können. Herr Müller hat Ihnen angeboten, für zwei Wochen zur Probe zu arbeiten, was Sie dankend angenommen haben.

Da Herr Müller und auch einige andere Kollegen aus dem Autohaus so sehr mit Ihrer Arbeit und Ihrem Engagement zufrieden waren, hat man Ihnen angeboten, in zwei Monaten mit einer Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker beginnen zu können. Der entsprechende Vertrag konnte Ihnen noch nicht ausgehändigt werden, da dieser zunächst noch bei der zuständigen IHK vorgelegt werden muss. Sie verlassen sich jedoch auf die mündliche Zusage, zumal Herr Müller Ihnen auch angeboten hat, bis zum Ausbildungsbeginn auf geringfügiger Basis als Aushilfe im Autohaus arbeiten zu können.

Vor dem Gespräch bei Herrn Wegmann im Sozialamt sind Sie sehr aufgeregt, denn Sie hoffen, dass Sie ihm den Sachverhalt richtig darlegen können und er Verständnis für Ihre Situation hat. Sie können es sich nicht leisten, bis zum Ausbildungsbeginn keine SGB II Leistungen zu erhalten, wie es als Sanktion in dem Schreiben angekündigt wurde.

Gruppe 4: Die Beobachter/Auswerter

Schauen Sie sich das Rollenspiel sehr genau und aufmerksam an. Ihre Beobachtungen werden am Ende von großer Bedeutung sein. Überlegen Sie sich bereits vorher, welche Faktoren während des Rollenspiels im Online-Format von Bedeutung sein könnten. Achten Sie ganz besonders auch auf die Mimik und Gestik der Akteure – gibt es hier Auffälligkeiten?

3.2 Ausführung des Rollenspiels

Das Angebot, sich während der Vorbereitungsphase bei Fragen bei der Lehrenden zu melden, musste nicht in Anspruch genommen werden.

Zu Beginn der Unterrichtseinheit standen bereits alle zu agierenden Personen für das Rollenspiel fest. Es wurden nun zwei Situationen simuliert: zum einen das Telefongespräch zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter des Sozialamtes, zum anderen das persönliche Gespräch zwischen dem Bewerber mit Fluchthintergrund und dem Mitarbeiter des Sozialamtes. Der Mitarbeiter des Sozialamtes wurde in beiden Situationen von derselben Person gespielt.

Zur Vorbereitung wurden nun alle Studierenden, die keine aktiv auszuführende Rolle spielten, gebeten, ihren Bildschirm sowie ihr Mikrofon während des Rollenspiels auszuschalten. So sollte gewährleistet sein, dass sich die Akteure voll und ganz aufeinander konzentrieren können und eine möglichst authentische Atmosphäre hergestellt werden kann.

Nun begann also das dargestellte Telefonat zwischen dem Arbeitgeber (Herr Lölfin) und dem Mitarbeiter des Sozialamtes (Herr Wegmann). Der Arbeitgeber ärgerte sich sehr über das Arbeitsverhalten des Bewerbers, der ihm vom Sozialamt und vom Jobcenter zugewiesen wurde. Er teilte Herrn Wegmann mit, dass der Arbeiter bereits nach einigen Tagen Arbeit nicht mehr erschienen sei, und sich dann per Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krankgemeldet habe. Der Unmut Herrn Lölfin ist während des Telefonats sehr deutlich zu spüren. Herr Wegmann kann den Ärger des

Arbeitgebers gut verstehen und entschuldigt sich für das Verhalten des Bewerbers. Er kann nachvollziehen, dass es Herr Lölfin präferieren würde, dass ihm künftig keine Bewerber mit Fluchthintergrund mehr zugewiesen werden.

Nachdem nun nach einigen Minuten sehr klar wurde, dass das Anliegen in dem Telefonat geklärt war, wurde diese Situation durch die Lehrende beendet. Der Studierende, der nun den Bewerber spielte, schaltete sofort seinen Bildschirm und das Mikrofon ein und übernahm seine Rolle. Die Studierende, die Herrn Lölfin spielte, schaltete wiederum direkt ihr Mikrofon und ihren Bildschirm aus.

Es begann nun das persönlich simulierte Gespräch zwischen Herrn Wegmann und Herrn Ahmad, den Bewerber mit Fluchthintergrund.

Herr Wegmann konfrontierte Herrn Ahmad direkt mit dem Vorwurf, seine neue Arbeitsstelle nicht ordnungsgemäß ausgeführt zu haben und deshalb mit einer dreimonatigen Sanktion rechnen zu müssen. Herr Ahmad kommt nur sehr schwer dazu, sich entsprechend erklären zu können. Er versucht zu beschreiben, dass er aufgrund einer Verletzung, die er sich in seinem Heimatland Syrien zugezogen hat, die körperlich äußerst anstrengende Arbeit auf ärztlichen Rat hin nicht weiter ausführen konnte. Herr Wegmann entgegnet direkt, ihm diese Krankengeschichte nicht glauben zu können oder zu wollen. Aufgrund seiner weiterhin bestehenden Sprachbarriere, war es ihm nicht möglich, seine Situation Herrn Lölfin telefonisch, und somit fristgerecht, zu erörtern. Seine Freude über die neue Ausbildungsstelle in einem Autohaus wird dadurch getrübt, dass Herr Wegmann ihm dies (noch) nicht glauben kann, da er keinen schriftlichen Arbeitsvertrag vorlegen kann.

Das Ende des Gesprächs lief darauf hinaus, dass Herr Wegmann sich eine evtl. Aussetzung der Sanktion noch überlegen müsse und unbedingt den Vertrag des neuen Arbeitgebers sehen und prüfen müsse. Dass erheblich Zweifel daran bestehen, dass Herr Ahmad überhaupt einen neuen Arbeitsvertrag bekommen habe, ist sehr deutlich zu spüren.

Auch dieses Gespräch wird dann durch die Lehrende für beendet erklärt und alle anderen Studierenden werden gebeten, sich per Video wieder hinzuschalten.

3.3 Ergebnisse des Rollenspiels

Das Rollenspiel hat einige überraschende Ergebnisse zu Tage gefördert und damit einen erkenntnisreichen Einstieg in das anschließende Gespräch geboten. Alle drei Akteure haben ihre Rollen sehr detailgetreu und authentisch darbringen können. Das erste Überraschungsmoment des Rollenspiels war, dass sich die Studierende in der

Rolle des Verwaltungsmitarbeiters sofort in den Bann des Arbeitgebers hat ziehen lassen. Während sich die Studierende in der Rolle des Arbeitgebers sehr über die Arbeitsmoral des Bewerbers beschwert hat, pflichtete ihm die Studierende (Rolle Herr Wegmann) sofort bei und bestätigte ihn in allen Punkten der Vorwürfe gegen den Bewerber. Er könne „seinen Frust sehr gut verstehen“ und sagte zu, ihm keine Bewerber mit Fluchthintergrund mehr zu vermitteln. Man habe im Sozialamt bereits mehrfach derlei negative Erfahrungen mit Bewerbern mit Migrationshintergrund gemacht.

Das nun folgende, persönliche Gespräch Herrn Wegmanns mit Herrn Ahmads verlief dann ebenfalls sehr überraschend: denn auch hier war Herr Wegmann nach wie vor vom Fehlverhalten Herrn Ahmads überzeugt und ließ ihm kaum eine Chance, den Sachverhalt auch aus seiner Perspektive erklären zu können.

4. Rückmeldung der Studierenden, Evaluation

Nach Beendigung des Rollenspiels wurden zunächst die drei Studierenden, die eine aktive Rolle gespielt haben, nach ihren Empfindungen und Eindrücken befragt. Im Anschluss daran wurden dann die Beobachter befragt.

4.1 Die Rolle des Arbeitgebers, Herr Lölfin

Die Studierende, die den Arbeitgeber Herrn Lölfin gespielt hatte, empfand es als sehr überraschend, dass der Verwaltungsmitarbeiter ihm sofort in allen vorzuwerfenden Punkten zugestimmt hatte. Dass sie selbst so resolut und bestimmend auftrat, überraschte sie im Nachgang ebenfalls. Sie beschrieb, dass sie sich immer weiter „in das Thema hineinversetzen“ konnte und sich die Sichtweise eines solchen Arbeitgebers immer besser vorstellen konnte.

4.2 Die Rolle des Verwaltungsmitarbeiters, Herr Wegmann

Die Studierende, die die Rolle des Herrn Wegmann spielte, beschrieb, dass sie absolut davon überzeugt gewesen sei, dass sich der Sachverhalt zwischen Herrn Lölfin und Herrn Ahmad genauso abgespielt habe, wie sie es telefonisch von Herrn Lölfin gehört habe. Da sie während ihrer Praktikumsphase im Sozialamt bereits solche oder ähnliche Fälle miterlebt habe, konnte sie sich sehr gut vorstellen, dass auch dieser simulierte Fall der Wahrheit entsprach. Dennoch war sie im Nachgang teils selbst geschockt über sich selbst, dass sie ihrer eigenen Meinungsbildung keinerlei Raum ließ und so festgefahren in ihrer Meinung war. „Eigentlich bin ich gar nicht so“, war abschließend ein Versuch ihrerseits, ihr Verhalten während des Rollenspiels zu entschuldigen.

4.3 Die Rolle des Bewerbers, Herr Ahmad

Der Studierende, der die Rolle des Bewerbers Herrn Ahmad spielte, beschrieb den Verlauf des Gesprächs als teils sehr „verstörend“. Er sei sehr überrascht gewesen, „von oben herab“ behandelt worden zu sein, und keinerlei Chance bekommen zu haben, seine Situation erklären zu können. Er habe dies deutlich damit in Verbindung gebracht, aufgrund seines Migrationshintergrundes und der schlechten

Sprachkenntnisse in eine „bestimmte Ecke“ gedrängt worden zu sein. Er hätte sich gewünscht, dass ihm der Verwaltungsmitarbeiter überhaupt eine Chance gegeben hätte, ihm zu glauben. Die Freude über den neuen Arbeitsvertrag sei durch dieses negative Gespräch sehr getrübt gewesen.

4.4 Die Rolle der Beobachter

Jeder Studierende aus der Beobachtergruppe beschrieb zunächst den Ausgang des Rollenspiels, und zwar, dass der Bewerber keinerlei Chance hatte, seine Situation vernünftig zu erklären und vermutlich nicht von den Sanktionen des Verwaltungsmitarbeiters verschont bleiben würde, als sehr überraschend. Dieser individuelle Fall wurde aus Sicht der Beobachter sehr „verallgemeinert“ und weder auf Seiten des Arbeitgebers, noch beim Verwaltungsmitarbeiter sei auch nur ansatzweise ein empathisches Verhalten des Bewerbers gegenüber erkennbar gewesen. Die Beobachter waren teilweise entsetzt darüber, wie vorurteilsbehaftet sowohl der Arbeitgeber als auch der Verwaltungsmitarbeiter den Sachverhalt beschrieben und agierten. Das persönlich simulierte Gespräch zwischen Herrn Wegmann und Herrn Ahmad übertrug ein stark ausgeprägtes, hierarchisches Verhältnis auf die Beobachter. Der Unmut Herrn Löfins war durch seine stark gestikulierende Haltung für die Beobachter stark erkennbar, ebenso wie die defensive Haltung Herrn Ahmads, der durch leises Sprechen verzweifelt versucht habe, sich zu rechtfertigen.

4.5 Rückmeldungen der gesamten Gruppe

Die Studierenden gaben nach Beendigung des Rollenspiels zu, der Aufgabenerteilung gegenüber sehr skeptisch gewesen zu sein. Zum einen seien sie Rollenspielen generell nicht sonderlich enthusiastisch eingestellt, und zum anderen hätten sie keinerlei Erfahrungen damit, diese auch noch online auszuführen.

Im Nachhinein betrachtet seien sie dann doch sehr überrascht gewesen, wie gut sich ein Rollenspiel auch online umsetzen lassen kann und wie offenkundig der Lernerfolg eingetreten sei. Einige Studierende, die keine der drei aktiven Rollen ausgeübt haben berichteten, dass sie das Gefühl hatten, „die Situation selbst zu erfahren/zu erleben“, und sich sehr gut in die Rolle des Bewerbers hineinversetzt fühlten. Dadurch sei ein ganz anderes Verständnis für die Situation, und damit für den Bewerber, entstanden. Diese Erfahrung wurde online gar nicht erst erwartet. Die Tatsache, dass bis auf die Akteure alle anderen Studierenden ihre Bildschirme ausschalteten, wurde als sehr

hilfreich dahingehend empfunden, um sich voll und ganz auf die Akteure konzentrieren zu können. Diese Fokussierung wurde sogar online als effektiver eingeschätzt als in Präsenz.

„Man neigt schnell dazu, Vorurteile zu entwickeln“, und dieses Rollenspiel bot eine gute Möglichkeit, auch einmal „andere Einblicke und Positionen“ zu erhalten, waren nur einige der positiven Rückmeldungen der Studierenden. Es wurden einige Situationen aus dem Verwaltungsalltag beschrieben, die die Studierenden teils selbst während ihrer Praktikumsphasen erlebt haben, die inhaltlich ähnlich verliefen wie das Rollenspiel, die sie nun aber nach eigenen Aussagen deutlich anders bewerten würden. Zwar könnten sie teilweise auch die Einstellung des Arbeitgebers und des Verwaltungsmitarbeiters nachvollziehen, da durchaus auch Amtsmissbrauch betrieben werde, aber es sei dennoch nicht hinnehmbar, alle Bewerber „in einen Topf zu werfen“ und ihnen mit klischeehaften Vorurteilen zu begegnen. Das Bewusstsein, jeder Bewerberin und jedem Bewerber vorurteilsfrei zu begegnen, und jeder Bürgerin wie jedem Bürger, die bzw. der eine öffentliche Verwaltung aufsucht, die gleichen Chancen einzuräumen, scheint durch diese aufgekommene Diskussion durchaus gegeben.

Weiterhin wurde es von allen Studierenden als sehr positiv beschrieben, das Selbststudium als Instrument der Vorbereitungsphase zu nutzen. Hier sei es eine sehr willkommene Abwechslung zu den bisherigen Selbststudiumsaufgaben gewesen, die in der Regel nahezu ausschließlich aus der Bearbeitung von wissenschaftlicher Literatur bestünden. So konnte man „sich selbst organisieren“ und vor allen Dingen auch einmal in Bezug aufs Selbststudium „mit den anderen Studierenden ins Gespräch kommen“.

Zusammenfassend resümierte der Kurs, dass die aktuelle, ausschließliche Online-Lehre teils „sehr ermüdend“ sei, und dieses Rollenspiel eine „schöne und lehrreiche Abwechslung“ gewesen sei.

Die Ziele, die mit der Realisierung dieses Rollenspiels verfolgt wurden, konnten demnach vollkommen realisiert werden: Die Studierenden haben die Erfahrung gemacht, dass Rollenspiele auch durchaus online „erlebbar“ gemacht werden können und dadurch auch die emotionale Ebene angeregt werden kann. Durch die eigene Vorbereitung in Form des Selbststudiums, die anschließende Umsetzung sowie die Auswertung des Rollenspiels konnte auch der Lernprozess auf ganzheitlicher Ebene umgesetzt werden. Die Verknüpfung der Lehrinhalte mit der späteren Berufspraxis wurde in der abschließenden Diskussionsrunde sehr genau von den Studierenden erkannt.

5. Ergebnisse des Lehrprojektes

Durch die Beendigung der gesamten Veranstaltungsreihe „Professionell lehren an der HSPV NRW“ kann zusammengefasst werden, dass ein sehr breites Spektrum an Lehrmethoden vermittelt wurde. Bereits in dem sehr ausführlichen Basismodul mit den aufgeteilten Themenbereichen „Lehren und Lernen“, „Lehre planen“, „Aktivierende Lehre“ und der „Lehrsimulation“ wurde deutlich, dass Lehre „mehr als die Vermittlung von Stoff“ (Hellermann o.J.) ist, und es um eine ganzheitliche Kompetenzentwicklung geht. Besonders der Aspekt, das selbstorientierte Lernen von Studierenden zu fördern und sie für den späteren Berufsalltag handlungsfähig zu machen, hat die Verfasserin dazu bewogen, ein Projekt mit berufsnahem Bezug umzusetzen. Ebenso sei hier der Aspekt erwähnt, die Aufmerksamkeit und Neugier der Studierenden anhand von Methodenwechsel in den Lehrveranstaltungen wecken zu wollen. Eine eigene Betroffenheit der Studierenden, die unverkennbar auch durch die Rückmeldungen der Studierenden ausgelöst wurde, führt dazu, dass ein langanhaltender Lernerfolg gewährleistet ist.

Dass vor dem Rollenspiel eine gewisse Aufregung hinsichtlich der Zielerreichung auch seitens der Lehrenden bestand, sollte nicht unerwähnt bleiben. Umso positiver sind daher Umsetzung und Ausgang des Rollenspiels zu bewerten. Und so ist hier die Antwort auf die Eingangsfrage, ob Rollenspiele auch in der Online-Lehre sinnvoll eingesetzt werden können, definitiv zu bejahen.

Der Kompetenzerwerb, den Lehrende durch das Zertifikatsprogramm der HSPV NRW erlangen, ist zusammenfassend als enorm anzusehen, von dem die Lehrenden, die Studierenden und auch die Hochschule selbst sehr profitieren werden. Der Grundstock für dieses Zertifikat wurde bereits durch die außerordentlich gute, immer hilfsbereite und professionelle Betreuung durch den Hochschuldidaktiker Klaus Hellermann gelegt, wodurch sich die Teilnehmer einer weiteren Vertiefung der Zertifizierung kaum entziehen konnten. Ebenso war die durchgängige Betreuung während der einzelnen Modulreihen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hochschuldidaktischen Abteilung der HSPV durch professionelle Hilfestellungen und Beratungen gegeben. Die Anforderungen während des Transfermoduls bildeten einen didaktisch sehr sinnvollen Abschluss der gesamten Fortbildungsreihe.

Für die zukünftige, eigene Lehre der Verfasserin kann gesagt werden, dass der Einsatz von Rollenspielen auch weiterhin als überaus effektive und abwechslungs- sowie lehrreiche Methode eingesetzt werden kann. In der Präsenzlehre werden Rollenspiele bereits ziemlich kontinuierlich umgesetzt, diese Projekterfahrung hat nun auch die Gewissheit erbracht, diese auch in der Online-Lehre einsetzen zu können. Weiterhin

hat dieses Projekt die Erkenntnis für die spätere Lehre dargelegt, sich neuen Herausforderungen, die die Lehre an der HSPV durchaus auch immer mal wieder erbringen kann, zu stellen und sich an neue, innovative Lehrmethoden heranzuwagen. Dieser positive Ausgang des Rollenspiels hat die Lehrende jedenfalls darin bestärkt.

Literaturverzeichnis

Auernheimer, Georg. (2013). Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachtet, mit Konsequenzen für das Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: Springer VS, S. 35-65.

Franzke, Bettina & Shvaikovska, Vitalia (2016): Interkulturelles Training in einer Einwanderungsgesellschaft. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Hellermann, Klaus (o.J.): Didaktisches Handeln in der Hochschule für öffentliche Verwaltung. Internes Arbeitspapier der HSPV.

<https://dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/> (letzter Zugriff: 11. Mai 2021)

https://www.hspv.nrw.de/dateien_studium/studium-und-lehre/BA/kvd/modulbeschreibung/60Modulbeschreibungen_KVD_ab_EJ_2020__idF_07.08.2020_gtlg_21.08.2020_.pdf (letzter Zugriff: 11. Mai 2021)

Josten, Berit & Kahnert, Iris (2011): Mitarbeiter erfolgreich führen. Wiesbaden: Springer Gabler.

Meyerhoff, Juliane & Brühl, Christoph (2014): Fachwissen lebendig vermitteln. Das Methodenhandbuch für Trainer und Dozenten. Wiesbaden: Springer Gabler.

Schubert, Sigrid & Schwill, Andreas (2011). Didaktik der Informatik. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.

Tremp, Peter & Eugster, Balthasar (Hrsg.) (2020): Klassiker der Hochschuldidaktik? Kartografie einer Landschaft. Wiesbaden: Springer VS.



Nadya Winter, Dipl.-Päd.

lehrt seit 2019 an der HSPV NRW in den Fächern „Interkulturelle Kompetenz“, „Migration und Integration“ und „Training sozialer Kompetenzen“ an den Studienorten Duisburg, Mülheim und Hagen. Sie wird sowohl im Fachbereich AV/R als auch im Fachbereich Polizei eingesetzt. Hauptberuflich ist sie als Arbeitsvermittlerin im Jobcenter des Kreises Steinfurt tätig und verfügt über langjährige, berufliche Erfahrungen in der öffentlichen Verwaltung.

Kontakt: nadya.winter@hspv.nrw.de

Herausgegeben von Martin Borntträger,
Präsident der HSPV NRW

Empfohlene Zitation

Winter, Nadya (2022): Transfermodul
Gruppe 11 – Rollenspiele in der Lehre unter
Online-Bedingungen. In: Borntträger, Martin
(Hrsg.): Online-Sammelband mit
Abschlussbeiträgen des
hochschuldidaktischen
Zertifikatsprogramms der HSPV NRW –
fortlaufende Reihe.

Online-Sammelband abrufbar unter URL:
<https://www.hspv.nrw.de/services/veroeffentlichungen/online-sammelband>



Inhalt steht unter einer [Creative Commons](#) Lizenz