



UNITED - Inklusion und Diversität von Lernenden mit unterschiedlicher Herkunft

No: 2022-2-DE02-KA210-VET-000092335



Kofinanziert von der
Europäischen Union

*Programm Erasmus+, Leitaktion 2: Partnerschaften für die Zusammenarbeit,
Partnerschaft in kleinem Maßstab*

UNITED - Inklusion und Diversität von Lernenden mit unterschiedlichem Hintergrund

No: 2022-2-DE02-KA210-VET-000092335

Gemischtes Trainingsprogramm:

“Inklusion und Diversität”

Konfliktlösung und Umgang mit ausgrenzendem Verhalten

Autor: UNITED Konsortium

Inhaltsverzeichnis

COPYRIGHT-ERKLÄRUNG FÜR SCHULUNGSMODUL	5
VERZICHTSERKLÄRUNG	5
ÜBER UNITED	5
LEKTION 1: AUSGRENZENDES VERHALTEN IM UNTERRICHT ERKENNEN	7
LEKTION 2: EFFEKTIVE KONFLIKTLÖSUNG	13
KLIMMT, C., HARTMANN, T., FREY, A. AND KRAHÉ, B. (2019). INTERCULTURAL PERSPECTIVE ON IMPACT OF VIDEO GAMES ON PLAYERS' CULTURAL SENSITIVITY. JOURNAL OF INTERCULTURAL COMMUNICATION RESEARCH, 48(1), PP.1-23.	19
SCANNELL, M., (2010). THE BIG BOOK OF CONFLICT RESOLUTION GAMES: QUICK, EFFECTIVE ACTIVITIES TO IMPROVE COMMUNICATION, TRUST AND COLLABORATION. NEW YORK: MCGRAW-HILL.	19
LEKTION 3: BRÜCKEN BAUEN: STUDIERENDE UND ELTERN IN DIE KONFLIKTLÖSUNG EINBEZIEHEN	20
FALLSTUDIE	24
TIPPS & EMPFEHLUNGEN	26
GLOSSAR	28
REFERENZEN	29
KLIMMT, C., HARTMANN, T., FREY, A. AND KRAHÉ, B. (2019). INTERCULTURAL PERSPECTIVE ON IMPACT OF VIDEO GAMES ON PLAYERS' CULTURAL SENSITIVITY. JOURNAL OF INTERCULTURAL COMMUNICATION RESEARCH, 48(1), PP.1-23.	29
SCANNELL, M., (2010). THE BIG BOOK OF CONFLICT RESOLUTION GAMES: QUICK, EFFECTIVE ACTIVITIES TO IMPROVE COMMUNICATION, TRUST AND COLLABORATION. NEW YORK: MCGRAW-HILL.	29
ÜBERPRÜFEN SIE IHR WISSEN (MULTIPLE CHOICE MIT EINER RICHTIGEN ANTWORT)	30

Copyright-Erklärung für Schulungsmodul

Die Inhalte dieses Schulungsmoduls sind geistiges Eigentum und für alle Benutzer frei zugänglich. Dieses Schulungsmodul ist durch die Creative Commons Namensnennung-Nicht-Kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International License geschützt. Es steht Ihnen frei:

- Freigeben — Kopieren und Weiterverteilen des Materials in einem beliebigen Medium oder Format.
- Anpassen – Remixen, Transformieren und Bauen Sie auf dem Material unter den folgenden Bedingungen auf:
- Namensnennung – Sie müssen eine angemessene Quellenangabe machen, einen Link zur Lizenz angeben und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Sie können dies in jeder angemessenen Weise tun, jedoch nicht in einer Weise, die den Eindruck erweckt, dass der Lizenzgeber Sie oder Ihre Nutzung befürwortet.

- Nicht kommerziell – Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke verwenden.
- Teilen unter gleichen Bedingungen – Wenn Sie das Material remixen, transformieren oder darauf aufbauen, müssen Sie Ihre Beiträge unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Jede unbefugte Verwendung oder Vervielfältigung der Inhalte dieses Schulungsmoduls wird als Verstoß gegen das Urheberrecht angesehen und kann strafrechtlich verfolgt werden.

Verzichtserklärung

Das UNITED-Schulungsprogramm wurde als gemischtes Schulungsprogramm entwickelt, das E-Learning (Selbststudium auf der Grundlage von Online-Lernressourcen) und persönliche Präsenzaktivitäten kombiniert, die von einem qualifizierten Trainer geleitet werden. Die Einheiten dieses Moduls sind so konzipiert, dass sie den Lernenden die wichtigsten Erkenntnisse über die Inhalte des Moduls vermitteln, in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der Analysen, die im Rahmen des UNITED-Projekts durchgeführt wurden.

Die hier bereitgestellten Lerninhalte dienen dem selbstständigen Lernen und erheben nicht den Anspruch, alle möglichen Aspekte und damit zusammenhängenden Themen in Bezug auf den behandelten Lernstoff abzudecken. Die Nutzerinnen und Nutzer sind allein dafür verantwortlich, dass sie über ausreichende und kompatible Hardware, Software, Telekommunikationsgeräte und Internetdienste verfügen, die für die Nutzung des Online-Campus und der Module erforderlich sind.

Über UNITED

"United – Inclusion and Diversity of Learners with Diverse Backgrounds" ist ein von Erasmus+ kofinanziertes Projekt 2022-2-DE02-KA210-VET-000092335 in Zusammenarbeit mit der XU Exponential University of Applied Sciences und dem Luxembourg Creative Lab, das darauf abzielt, die Partnerorganisationen zu stärken, indem unsere Mitarbeiter*innen und Peers über die wichtigsten europäischen Werte der Inklusion und Vielfalt aufgeklärt werden. Weitere Informationen zu unseren Projektaktivitäten finden Sie unter: <https://unitederasmus.com/>

Lektion 1: Ausgrenzendes Verhalten im Unterricht erkennen

*Tags: Inklusivität; Vielfalt; Mobbing; Diskriminierung; Soziale Isolation; Interventionsstrategien; Empathie
Lektion 1 - Einführung*

In jedem Bildungsumfeld ist es unerlässlich, ein Umfeld zu schaffen, das Vielfalt feiert, Inklusivität fördert und das Wohlergehen aller Schüler gewährleistet. Trotz aller Bemühungen kann sich jedoch ausgrenzendes Verhalten in Klassenzimmern manifestieren, was den Lernprozess vor Herausforderungen stellt und die Entwicklung einer kohärenten und unterstützenden Gemeinschaft behindert. Ausgrenzendes Verhalten, das Handlungen wie Mobbing, Diskriminierung und soziale Isolation umfasst, kann das emotionale und akademische Wachstum der Zielpersonen tiefgreifend beeinträchtigen. Als Pädagoginnen und Pädagogen liegt es in unserer Verantwortung, ein solches Verhalten wirksam anzugehen und zu verhindern.

In diesem Teil des Moduls werden wir uns mit dem kritischen Aspekt des Umgangs mit ausgrenzendem Verhalten in unseren Klassenzimmern befassen. Wenn wir das Wesen und die Folgen eines solchen Verhaltens verstehen, können wir uns mit den Werkzeugen ausstatten, um schnell zu intervenieren und einen integrativen Raum zu schaffen, in dem sich jeder Schüler wertgeschätzt, respektiert und sicher fühlt.

1. Die Symptome, auf die Sie achten sollten

Ausgrenzendes Verhalten bezieht sich auf Handlungen oder Einstellungen, die absichtlich oder unabsichtlich bestimmte Personen oder Gruppen isolieren, marginalisieren oder diskriminieren und ihnen den gleichen Zugang zu Chancen, Ressourcen oder sozialen Interaktionen verwehren. In Bildungseinrichtungen kann ein solches Verhalten weitreichende Folgen haben und sich negativ auf das emotionale Wohlbefinden, die akademischen Leistungen und das allgemeine Zugehörigkeitsgefühl der Studierenden auswirken.

Das Erkennen von ausgrenzenden Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung, sozialer Ausgrenzung und Mikroaggressionen im Klassenzimmer erfordert von Lehrern und Dozenten, dass sie aufmerksam sind und auf die Interaktionen zwischen den Schülern eingestellt sind.

Wenn sie sich der folgenden Schlüsselindikatoren und -zeichen bewusst sind, können Pädagog:innen diese Probleme proaktiv angehen, um eine integrativere Lernumgebung zu schaffen:

- **Mobbing**

Mobbing kann sich durch häufige Konflikte oder aggressive Interaktionen zwischen Schülern äußern. Körperliche Verletzungen oder Beschädigungen von persönlichen Gegenständen ohne klare Erklärung können ebenfalls ein Hinweis auf Mobbing sein.

Plötzliche Veränderungen im Verhalten eines Schülers, wie z. B. sich zurückzuziehen, ängstlich zu werden oder bestimmte Bereiche zu meiden, können darauf hindeuten, dass er in Mobbing-Vorfälle verwickelt ist.

Die Studierenden können sich auch darüber beschweren, dass sie von anderen belästigt, gehänselt oder eingeschüchtert werden. Darüber hinaus können digitale Plattformen Cybermobbing begünstigen, das durch gemeine Nachrichten oder Gerüchte gekennzeichnet ist, die online verbreitet werden.

- **Diskriminierung**

Diskriminierung kann sich in einer Ungleichbehandlung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen eines Schülers äußern. Pädagogen sollten wachsam sein, wenn bestimmten Schülern im Vergleich zu anderen der Zugang zu Möglichkeiten, Ressourcen oder Verantwortlichkeiten verweigert wird.

Abfällige Kommentare, Beleidigungen oder beleidigende Sprache, die auf bestimmte Gruppen abzielen, können auch im Unterricht zu sehen sein. Pädagogen können die Bildung von Cliques oder exklusiven Gruppen bemerken, die Individuen aufgrund ihrer Identität ausschließen.

- **Soziale Ausgrenzung**

Die Beobachtung von Studierende, die in den Unterrichts- oder Mittagspausen ständig allein sitzen, könnte auf soziale Ausgrenzung hindeuten. Studierende, die sich nur begrenzt oder gar nicht an Gruppenaktivitäten, Diskussionen oder Gemeinschaftsprojekten beteiligen, leiden möglicherweise unter sozialer Isolation.

Darüber hinaus kann die mangelnde Beteiligung an außerschulischen Aktivitäten oder schulischen Veranstaltungen darauf hindeuten, dass sich ein Schüler von der Schulgemeinschaft ausgeschlossen fühlt. Es ist entscheidend, auf Fälle zu achten, in denen Schüler bei gesellschaftlichen Zusammenkünften absichtlich ausgeschlossen oder ignoriert werden, um soziale Ausgrenzung zu erkennen.

- **Mikroaggressionen**

Mikroaggressionen sind subtile Kommentare oder Handlungen, die Stereotype oder Vorurteile über bestimmte Gruppen vermitteln. Pädagogen sollten auf unsensible Bemerkungen über die kulturellen Praktiken, den Hintergrund oder das Aussehen eines Schülers achten. Diese können sowohl von anderen Studierenden als auch von Fakultätsmitgliedern vorgenommen werden, manchmal unbeabsichtigt.

Den Namen eines Studierenden ständig falsch auszusprechen, obwohl er korrigiert wurde, kann eine Form der Mikroaggression sein. Darüber hinaus können Annahmen über die Fähigkeiten oder Interessen eines Studierenden auf der Grundlage seiner Identität ausgrenzendes Verhalten aufrechterhalten. Dies ist eine besonders herausfordernde und schwer zu erkennende Form von ausgrenzendem Verhalten.

1.1. Rechtzeitig eingreifen

Interventionsstrategien, die auf die spezifischen Arten von ausgrenzendem Verhalten zugeschnitten sind, zielen darauf ab, eine integrativere und empathischere Unterrichtsumgebung zu fördern, in der sich die Schülerinnen und Schüler respektiert, geschätzt und auf ihrem Lernweg unterstützt fühlen. Es gibt verschiedene Strategien, die Dozenten an der Universität und Lehrer in der Schule gleichermaßen anwenden können, wenn sie ausgrenzendes Verhalten im Klassenzimmer bemerken.

Hier sind einige Strategien, die für jede der vier Arten von ausgrenzendem Verhalten verwendet werden können, die wir besprochen haben:

- Mobbing

Einige der effektivsten Maßnahmen zur Mobbingprävention zielen darauf ab, das allgemeine soziale und emotionale Klima einer Schule zu verbessern und positives soziales oder integratives Verhalten bei allen Schülern zu fördern.

Sie können dies erreichen, indem Sie Besprechungen im Klassenzimmer abhalten, die positive Verhaltenserwartungen verstärken und Anleitungen geben, wie Sie auf Mobbing reagieren können. Pädagogen sollten sich auch darauf konzentrieren, die emotionale Intelligenz der Schüler zu fördern. Die Integration von sozial-emotionalen Lernprogrammen (SEL) in den Lehrplan kann den Studierenden helfen, Empathie und emotionale Regulationsfähigkeiten zu entwickeln.

Durch die Förderung einer offenen Kommunikation fühlen sich die Schüler wohler, wenn sie ihre Gefühle und Perspektiven ausdrücken können, wodurch die Wahrscheinlichkeit von Mobbingvorfällen verringert wird.

- Soziale Ausgrenzung

Sozial-emotionales Lernen (SEL) im Klassenzimmer ist eine Möglichkeit, SEL in den Unterricht einzubeziehen. Das Programm arbeitet daran, ein positives Schulumfeld zu schaffen. Lehrende, Mitarbeitende, Studierende und manchmal auch Eltern können sich beteiligen, um eine

maximale Wirkung zu erzielen. Wir werden in Lektion 2 ausführlicher auf sozial-emotionales Lernen eingehen.

Alternativ könnten Universitäten positive Vorbilder mit unterschiedlichem Hintergrund in den Lehrplan und in die Unterrichtsmaterialien aufnehmen. Dies kann auch dadurch erreicht werden, dass Gastredner eingeladen werden, um ihre Erfolgsgeschichten zu teilen, um Studierende zu inspirieren und ein Zugehörigkeitsgefühl für alle zu fördern. Wie wir in Modul 7 besprochen haben, erleichtern unterschiedliche Hintergründe die Vielfalt des Denkens, so dass der Zugang zu solchen Gastrednern für die akademische Entwicklung der Studierenden von großem Vorteil sein wird, abgesehen von der Bewältigung von Problemen im Zusammenhang mit sozialer Ausgrenzung.

- **Diskriminierung**

Im Gegensatz zur sozialen Ausgrenzung wird Diskriminierung oft absichtlich durchgeführt, da bestimmte Personen unbegründete Vorurteile haben können. Der eher passive Ansatz, mit dem Fakultätsmitglieder den Studierenden helfen können, die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion zu verstehen, indem sie einen sicheren Raum für alle Studierenden schaffen, in dem sie ihre Erfahrungen und Perspektiven austauschen können. Sie können auch Literatur verwenden, die Vielfalt und Inklusion in ihren Klassenzimmern fördert.

Allerdings kann es in einigen Situationen zu einer robusteren und unmittelbaren Reaktion der Fakultätsmitglieder kommen. Schüler, die sich diskriminierend verhalten, sollten gerügt werden. Im Idealfall ein Gespräch zwischen ihnen, ein verantwortungsbewusster Lehrer, ihre Perspektiven zu verstehen und sie über die Auswirkungen ihres Handelns aufzuklären.

Wenn das Verhalten anhält, wenden Sie sich an die Eltern oder Erziehungsberechtigten des Opfers und des Täters, um den Vorfall zu besprechen und gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten.

- **Mikroaggressionen**

Der erste Schritt besteht darin, den Schülern beizubringen, was eine Mikroaggression ist, da dies eine ziemlich komplizierte Angelegenheit sein kann. Manche Menschen werden instinktiv defensiv und behaupten, dass ihre Handlungen keinen Schaden angerichtet haben. Das mag durchaus stimmen, aber die Verwendung einer nicht inklusiven Sprache kann echten Schaden anrichten, unabhängig von den Absichten.

Den Schaden, der durch solche Handlungen verursacht wird, diskutieren wir in Modul 1: Grundlagen inklusiver Sprache. In diesem Modul finden Sie weitere Informationen, die Sie dann verwenden können, um den Schülern das Thema zu erklären.

Das Beste, was ein Pädagoge in solchen Situationen tun kann, ist, mit gutem Beispiel voranzugehen – auf Fälle von Mikroaggressionen hinzuweisen, wann immer sie auftreten, und ein Beispiel für alternative Wege zu geben, sich integrativ und respektvoll zu verhalten.

1.2. Hochschulberatung mit ins Boot holen

Die Begegnung mit ausgrenzendem Verhalten kann für Fakultätsmitglieder eine überwältigende Herausforderung sein. Beim Navigieren zwischen wissenschaftlicher Forschung, administrativer Arbeit und Lehre kann es für Pädagogen schwierig sein, dem Wohlergehen der einzelnen Studierenden genügend Aufmerksamkeit zu widmen und überhaupt alle möglichen Vorfälle von Mobbing, Mikroaggressionen und anderen ausgrenzenden Verhaltensweisen zu bemerken, die auf dem Campus stattfinden können.

Aus diesem Grund spielen Beratungsdienste eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung des sozial-emotionalen Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit von Studierenden. Eine effektive Zusammenarbeit mit ihnen kann die allgemeine Unterstützung der Studierenden verbessern, insbesondere wenn es um Probleme im Zusammenhang mit ausgrenzendem Verhalten, Mikroaggressionen und anderen emotionalen Herausforderungen geht.

Hier erfahren Sie, wie Pädagogen Berater effektiv einbeziehen können:

1. Machen Sie sich mit den Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Schulberatern vertraut, einschließlich ihrer Expertise in der Unterstützung der psychischen Gesundheit und Beratungstechniken. Denken Sie daran, dass sie wertvolle Erkenntnisse und Strategien für den Umgang mit ausgrenzendem Verhalten und seinen Auswirkungen auf Studierende liefern können.
2. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein bestimmter Fall eine Intervention erfordert oder nicht, sollten Sie mit den Beratern über alle Vorfälle von Mikroaggressionen oder ausgrenzendem Verhalten sprechen, die im Klassenzimmer beobachtet wurden. Teilen Sie alle Informationen, wie z. B. die emotionalen Reaktionen der Schüler oder die Bedenken, die während der Diskussionen im Unterricht geäußert wurden.
3. Verweisen Sie gegebenenfalls Studierende, die ausgrenzendes Verhalten erlebt oder sich daran beteiligt haben, an Beratungsstellen, um zusätzliche Unterstützung zu erhalten. Pädagoginnen und Pädagogen sollten die Schülerinnen und Schüler über die Verfügbarkeit von Beratungsdiensten und die Vorteile informieren, die es mit sich bringt, Hilfe zu suchen, um mit den emotionalen Auswirkungen von Mobbing, Mikroaggressionen und sozialer Ausgrenzung fertig zu werden.

4. Sobald die Studienberatung mit dem Fall vertraut ist, sollten die Pädagog:innen zusammenarbeiten, um Interventionsstrategien zu entwickeln, die die zugrunde liegenden Probleme angehen, die zu Mikroaggressionen beitragen. Holen Sie sich Input von Beratern zur Umsetzung restaurativer Praktiken und Konfliktlösungstechniken als Reaktion auf Vorfälle. In der nächsten Einheit werden wir spezifische Konfliktlösungstechniken diskutieren.

Natürlich werden nicht alle Hochschulen über spezielle Beratungsangebote verfügen oder nur über begrenzte Ressourcen in diesem Bereich verfügen. Während engagierte Expert:innen auf dem Campus das beste Szenario sind, können Universitäten proaktive Schritte unternehmen, um die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Studierenden zu unterstützen, auch wenn es keine formellen Dienste gibt.

Die Zusammenarbeit mit externen Ressourcen, die Förderung der gegenseitigen Unterstützung und das Angebot von Schulungen für Pädagogen können dazu beitragen, eine fürsorgliche und unterstützende Lernumgebung für alle Studierenden zu schaffen.

Wichtige Erkenntnisse

- Inklusive Sprache bezieht sich auf die Verwendung von Wörtern, Phrasen und Ausdrücken, die alle Menschen umfassen und respektieren, unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Merkmalen.
- Bei der Bekämpfung von ausgrenzendem Verhalten sollte das Hauptaugenmerk auf der Förderung positiver Verhaltensänderungen, der Förderung von Empathie und der Schaffung eines integrativen Lernumfelds liegen.

Empfehlungen für weiterführende Lektüre.

Wir untersuchen die verschiedenen Aspekte der inklusiven Sprache während des gesamten Trainingsprogramms. Eine spezifische Anwendung von inklusiver Sprache, die mehr theoretisches Wissen beinhaltet, ist die Personalarbeit. Wir besprechen dies ausführlicher in Modul 7: Diverse Rekrutierung und Einstellung.

Referenzen für Einheit 1:

Allen, K. P. (2004). Classroom management, bullying, and teacher practices. *The Professional Educator*, 27(1), 1-15.

StopBullying.gov. (n.d.). MTSS Prevention Approaches and Effective Intervention. Retrieved July 28, 2023, from <https://www.stopbullying.gov/resources/research-resources/mtss-prevention-approaches-and-effective-intervention>

Lektion 2: Effektive Konfliktlösung

Tags: Konflikt, Lösung, Kommunikation, Empathie, Aktives Zuhören, Kollaboration, Problemlösung, Mediation

Lektion 2 - Einführung

Im universitären Umfeld kann es zu Konflikten zwischen Fakultätsmitgliedern, Mitarbeitern oder zwischen Lehrenden und Studierenden kommen. Die effektive Lösung von Konflikten ist von entscheidender Bedeutung, um ein harmonisches akademisches Umfeld aufrechtzuerhalten, das Wachstum und Zusammenarbeit fördert. Diese Lektion wurde entwickelt, um Universitätsdozenten und Fakultätsmitglieder mit grundlegenden Konfliktlösungstechniken auszustatten.

Durch die Kultivierung starker Kommunikations-, Empathie- und Problemlösungsfähigkeiten können Pädagogen mit gutem Beispiel vorangehen und eine positive Atmosphäre schaffen, die dem Lernen und wissenschaftlichen Aktivitäten förderlich ist.

2.1. Die wesentlichen Konfliktlösungskompetenzen

Um Konflikte im Zusammenhang mit ausgrenzendem Verhalten und Diskriminierung im universitären Umfeld effektiv anzugehen, müssen Lehrende grundlegende Konfliktlösungsfähigkeiten entwickeln und anwenden. Diese Fähigkeiten sind entscheidend für die Förderung von offener Kommunikation, Empathie, Zusammenarbeit und Problemlösung, die es den Lehrkräften ermöglichen, Konflikte konstruktiv zu bewältigen und eine integrativere Lernumgebung zu fördern.

Die vielfältigen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um die Kunst der Konfliktlösung innerhalb der Universität effektiv zu beherrschen, lassen sich wie folgt skizzieren:

- Aktives Zuhören üben

Aktives Zuhören bedeutet, sich voll und ganz zu konzentrieren, zu verstehen, zu antworten und sich daran zu erinnern, was die andere Person sagt. Um diese Fähigkeit zu beherrschen, üben Sie sich in reflektierendem Zuhören, bei dem Sie zusammenfassen oder paraphrasieren, was die andere Person gesagt hat, um sicherzustellen, dass Sie es verstehen. Dadurch wird die Spannung in Konflikten sofort abgebaut und gezeigt, dass auch die andere Seite gehört wird.

Universitätsprofessoren und Mitarbeiter könnten Optionen für Workshops oder Schulungen zum aktiven Zuhören erkunden, um effektive Techniken zu erlernen und Ihre Fähigkeit zu verbessern, sich konstruktiv mit anderen in einem Konflikt auseinanderzusetzen.

- **Trainieren Sie sich darin, verschiedene Standpunkte zu verstehen**

Um unterschiedliche Standpunkte zu verstehen, sollten Sie sich an Aktivitäten beteiligen, die Empathie aufbauen, wie z. B. Geschichtenerzählen oder Rollenspiele. Diese Aktivitäten ermöglichen es Ihnen, sich in andere hineinzusetzen und Situationen aus ihrer Perspektive zu sehen.

Alternativ können Sie Ihr kulturelles Kompetenztraining üben, um sensibler für unterschiedliche Standpunkte, Erfahrungen und kulturelle Hintergründe zu werden.

- **Empathie üben**

Zeigen Sie echtes Interesse an den Gefühlen und Erfahrungen der Menschen, die sich in einem Konflikt befinden, um Vertrauen aufzubauen und einen offenen Austausch zu fördern. Üben Sie sich in aktiver Empathie, indem Sie offene Fragen stellen und die Emotionen anderer validieren. Empathie ist entscheidend, um ein tieferes Verständnis für die Erfahrungen anderer zu entwickeln und ein unterstützendes Umfeld für die Lösung von Konflikten zu schaffen.

- **Verbessern Sie Ihre kollaborativen Problemlösungsfähigkeiten**

Entwickeln Sie Ihre kollaborativen Problemlösungsfähigkeiten, indem Sie Gruppendiskussionen und Brainstorming-Sitzungen moderieren. Schaffen Sie Möglichkeiten für Menschen, die sich in Konflikten befinden, als Team zusammenzuarbeiten, um Gemeinsamkeiten und Lösungen zu finden. Nehmen Sie an Teambuilding-Aktivitäten oder Workshops teil, um die Teamarbeit und Zusammenarbeit zu verbessern, da ein kohärenter Teamansatz zu effektiveren Lösungen führen kann.

- **Üben Sie sich in emotionaler Selbstregulierung**

Beschäftigen Sie sich mit Selbstreflexion, um Auslöser und Muster emotionaler Reaktionen in Konfliktsituationen zu identifizieren. Üben Sie Entspannungstechniken wie tiefes Atmen oder Meditation, um bei Konflikten die emotionale Gelassenheit zu bewahren. Die Kultivierung der emotionalen Selbstregulation hilft Ihnen, in herausfordernden Gesprächen durchdacht und konstruktiv zu reagieren.

2.2. Rollenspiele als Mittel der Konfliktlösung

Rollenspielszenarien sind ein wesentlicher Bestandteil der Tutorenstunde, die sich auf die Auseinandersetzung mit ausgrenzendem Verhalten eines Dozenten konzentrieren. Dieser interaktive Ansatz ermöglicht es den Studierenden, sich aktiv zu engagieren, reale Situationen

zu üben und wertvolle Fähigkeiten zu entwickeln, um schwierige Gespräche im Zusammenhang mit Inklusivität und Gleichberechtigung im universitären Umfeld zu führen.



Bild 1: Während der Rollenspiele bilden die Studierenden oft Teams unter der Aufsicht eines Fakultätsmitglieds. Quelle: Universität Canterbury, Neuseeland

In diesen Rollenspielen erstellt der Tutor Szenarien, die Fälle von ausgrenzendem Verhalten und diskriminierenden Praktiken sowohl des Dozenten als auch der Studierenden darstellen. Die Szenarien sollten realistische Situationen widerspiegeln, denen die Studierenden auf ihrem akademischen Weg begegnen könnten, unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Identitäten und Hintergründen.

In diesem Teil der Einheit zeigen wir Ihnen, wie ein Rollenspiel mit Studierenden und Dozent:innen Gestalt annehmen kann.

Schritt 1: Auswählen eines Themas für das Szenario

Lehrende und Studierende können sich beispielsweise mit einigen der folgenden Themen befassen:

- Szenario 1: In einem Gruppenprojekt wird ein:e Studierende:r einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit von seinen Gruppenmitgliedern ständig mit niederen Aufgaben betraut und von wichtigen Diskussionen und Entscheidungen ausgeschlossen.
- Szenario 2: Während einer Unterrichtsdiskussion wird ein:e Studierende:r mit einer Behinderung wiederholt von seinen Kommiliton:innen unterbrochen und ignoriert, wenn er/sie versucht, seine Perspektiven zu teilen.
- Szenario 3: Mehrere Studierende machen während einer Diskussion im Unterricht beleidigende und abfällige Bemerkungen über die Geschlechtsidentität eines Kommilitonen.

Schritt 2: Wechseln Sie die Rollen, um den Studierenden die Möglichkeit zu geben, verschiedene Perspektiven zu erleben und Empathie zu entwickeln.

Nach jedem Rollenspielszenario sollten die Studierenden die Rollen wechseln, damit jeder die Möglichkeit hat, verschiedene Perspektiven zu erleben. Beispielsweise kann ein:e Studierende:r, der in einem Szenario die Rolle des/der ausgeschlossenen Studendierenden gespielt hat, im nächsten Szenario die Rolle des Dozent:innen oder eines Peer-Zuschauers übernehmen.

Diese Rotation hilft den Studierenden, Empathie zu entwickeln und Einblicke in die Herausforderungen zu gewinnen, mit denen Menschen konfrontiert sind, die Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren.

Schritt 3: Geben Sie konstruktives Feedback zu Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeiten.

Im Anschluss an jedes Rollenspielszenario sollte der Tutor eine Nachbesprechung durchführen, in der die Studierenden ihre Erfahrungen und die Dynamik des Rollenspiels reflektieren können. Während dieser Feedback-Sitzung sollte sich der Tutor darauf konzentrieren, konstruktives Feedback zu den Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeiten zu geben, die während des Rollenspiels demonstriert wurden.

Beispiele für konstruktives Feedback könnten sein:

- Positive Verstärkung für aktives Zuhören und einfühlsame Reaktionen.
- Vorschläge, wie mit ausgrenzendem Verhalten und diskriminierenden Äußerungen selbstbewusst und dennoch respektvoll umgegangen werden kann.
- Anleitung, wie man Konflikte zwischen Schülern schlichten und eine unterstützende Lernumgebung schaffen kann.

- Empfehlungen für die Entwicklung von Strategien, um Vorurteile zu bekämpfen und die Inklusivität unter Gleichaltrigen zu fördern.

Durch die Einbeziehung von Szenarien, die diskriminierende Praktiken und Äußerungen unter den Studierenden beinhalten, vermitteln die Rollenspiele den Studierenden ein umfassenderes Verständnis für die Komplexität von ausgrenzendem Verhalten. Dieser erfahrungsbasierte Lernansatz stattet die Studierenden mit den notwendigen Fähigkeiten aus, um Ausgrenzung und Diskriminierung zu bekämpfen und eine integrativere und respektvollere Campus-Gemeinschaft für alle zu fördern.

2.3. Zurechtweisung von ausgrenzendem Verhalten

Bei der Bekämpfung von ausgrenzendem Verhalten sollte das Hauptaugenmerk auf der Förderung positiver Verhaltensänderungen, der Förderung von Empathie und der Schaffung eines integrativen Lernumfelds liegen. Während Bestrafung in einigen Situationen notwendig sein kann, um Grenzen zu setzen und die Integrität der Bildungsgemeinschaft zu wahren, sollte sie vorsichtig und als letztes Mittel angegangen werden. Es gibt einige Überlegungen zur Bestrafung der Anstifter von ausgrenzendem Verhalten.

1. Wenn eine Situation eine Disziplinarmaßnahme erfordert, muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Strafe in einem angemessenen Verhältnis zum Vergehen steht. Die Reaktion sollte fair und angemessen sein und den Schweregrad und die Absicht des Verhaltens berücksichtigen.
2. Wann immer möglich, sollten Sie einen pädagogischen Ansatz verfolgen, um ausgrenzendes Verhalten anzugehen. Binden Sie die beteiligten Studierenden in offene Diskussionen ein, klären Sie sie über die Konsequenzen ihres Handelns auf und fördern Sie Reflexion und Empathie.
3. Erwägen Sie den Einsatz von Praktiken der restaurativen Justiz als Alternative zu herkömmlichen Strafmaßnahmen. Konzentrieren Sie sich darauf, den durch das Verhalten verursachten Schaden zu beheben und das Verständnis und die Versöhnung zwischen den beteiligten Parteien zu fördern.
4. Priorisieren Sie positive Bestärkung und Lob für Studierende, die integratives und respektvolles Verhalten zeigen. Das Erkennen und Belohnen positiver Handlungen kann eine positivere Unterrichtskultur fördern.
5. Bewahren Sie bei der Durchführung von Disziplinarmaßnahmen die Vertraulichkeit, um die Privatsphäre und Würde aller beteiligten Studierenden zu schützen.

6. Berücksichtigen Sie die individuellen Umstände jedes Studierenden, der in den Vorfall verwickelt ist. Vermeiden Sie einen Einheitsansatz für Disziplin und berücksichtigen Sie alle zugrunde liegenden Faktoren, die zu dem Verhalten beigetragen haben könnten.

Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass das Ziel der Bekämpfung von ausgrenzendem Verhalten darin besteht, Verständnis, Lernen und Wachstum zu fördern, nicht nur zu bestrafen. Pädagogen sollten sich bemühen, ein erholsames und unterstützendes Umfeld zu schaffen, das den Schülern hilft, die Auswirkungen ihres Handelns zu erkennen, Wiedergutmachung zu leisten und Empathie und Respekt für andere zu entwickeln. Indem sie sich auf pädagogische und restaurative Ansätze konzentrieren, können Pädagog:innen darauf hinarbeiten, positive Verhaltensänderungen zu kultivieren und eine integrative Gemeinschaft zu fördern.

Wenn ein:e Studierende:r ständig diskriminierendes Verhalten an den Tag legt, müssen Bildungseinrichtungen solche Vorfälle ernst nehmen, um eine sichere und integrative Lernumgebung für alle Studierenden zu gewährleisten. Die entsprechenden Disziplinarmaßnahmen können je nach Schwere des Verhaltens, institutionellen Richtlinien und lokalen Gesetzen variieren. Einige mögliche Strafen, die ein:e Studierende:r an diskriminierendem Verhalten zeigt, sind:

- **Mündliche oder schriftliche Verwarnung:** Die Institution kann eine formelle Verwarnung an den Studierenden aussprechen, in der er darauf hingewiesen wird, dass sein Verhalten inakzeptabel ist und zu weiteren Konsequenzen führen kann, wenn es fortgesetzt wird.
- **Obligatorische Beratung:** Der/die Student:in kann aufgefordert werden, an Beratungsgesprächen teilzunehmen oder an Bildungsprogrammen teilzunehmen, die sich auf Vielfalt, Inklusion und kulturelle Sensibilität konzentrieren, um das Bewusstsein für die Auswirkungen ihres Handelns zu schärfen.
- **Bewährung:** Der Studierende kann auf Bewährung gestellt werden, was bedeutet, dass er für einen bestimmten Zeitraum genau überwacht wird, während dessen wiederholtes diskriminierendes Verhalten zu schwerwiegenderen Konsequenzen führen kann.
- **Gemeinnützige Arbeit:** Dem Studierenden können gemeinnützige Stunden zugewiesen werden, die sich auf die Förderung von Vielfalt und Inklusion beziehen, um sein Verhalten wiedergutzumachen und aktiv zu einer integrativeren Gemeinschaft beizutragen.
- **Suspendierung:** In schwerwiegenderen Fällen kann der/die Studierende als Disziplinarmaßnahme vorübergehend vom Unterricht oder von Campus-Aktivitäten suspendiert werden.

- **Ausschluss:** Bei schwerwiegenden und wiederholten Fällen diskriminierenden Verhaltens kann die Institution beschließen, den Studenten auszuschließen, was zur Beendigung der Immatrikulation und Entfernung vom Campus führt.

Wichtige Erkenntnisse

- Um Konflikte im Zusammenhang mit ausgrenzendem Verhalten und Diskriminierung im universitären Umfeld effektiv anzugehen, müssen Lehrende grundlegende Konfliktlösungsfähigkeiten entwickeln und anwenden.
- Indem sie sich auf pädagogische und restaurative Ansätze konzentrieren, können Pädagogen darauf hinarbeiten, positive Verhaltensänderungen zu kultivieren und eine integrative Schulgemeinschaft zu fördern.

Empfehlungen für weiterführende Literatur

Um Ihre Fähigkeiten im Umgang mit Inklusion in einem akademischen Umfeld weiter zu verbessern, lesen Sie Modul 5: Creating an Inclusive Classroom Environment.

Referenzen für Einheit 2:

Klimmt, C., Hartmann, T., Frey, A. and Krahé, B. (2019). Intercultural perspective on impact of video games on players' cultural sensitivity. *Journal of Intercultural Communication Research*, 48(1), pp.1-23.

Scannell, M., (2010). *The big book of conflict resolution games: quick, effective activities to improve communication, trust and collaboration.* New York: McGraw-Hill.

Lektion 3: Brücken bauen: Studierende und Eltern in die Konfliktlösung einbeziehen

Tags: Akademische Beziehungen, Erwachsene Schüler, Lehrer-Schüler-Beziehungen, Elternengagement, Effektive Kommunikation, Konfliktlösung

Lektion 3 - Einführung

Als Pädagog:innen in einem akademischen Umfeld ist die Förderung starker und positiver Beziehungen zu erwachsenen Studierenden ein wesentlicher Bestandteil der Schaffung einer unterstützenden und gedeihenden Lernumgebung. In dieser Einheit untersuchen wir, wie wichtig es ist, robuste Lehrende-Studierende-Beziehungen in einem universitären Umfeld zu pflegen, in dem die Studierenden volljährig sind und eine bereichernde und integrative Bildungserfahrung suchen.

Darüber hinaus sind wir uns bewusst, wie wichtig es ist, Eltern in bestimmte Kontexte einzubeziehen, und erkennen an, dass auch erwachsene Studierende von ihrer Unterstützung und ihrem Engagement profitieren können.

Dies ist insbesondere in Szenarien im Zusammenhang mit Konfliktlösung, Inklusionsschulungen und Ausgrenzungspraktiken von entscheidender Bedeutung. Es ist auch ein heikler Balanceakt, auf den wir in dieser Einheit näher eingehen werden.

3.1. Konflikte lösen, bevor sie entstehen: Die gesunde Studierenden-Dozent:innen-Beziehung

Im Zusammenhang mit Konfliktlösungsszenarien im Zusammenhang mit ausgrenzenden Praktiken wird die Bedeutung starker Lehrer-Studierenden-Beziehungen noch wichtiger. Als Pädagog:innen können wir durch die Anerkennung der unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen, die erwachsene Studierende in das akademische Umfeld einbringen, ein integratives und unterstützendes Lernumfeld schaffen.

Bei der Auseinandersetzung mit Konflikten, die sich aus ausgrenzendem Verhalten ergeben, dient eine solide Beziehung zwischen Lehrenden und Studierenden als Grundlage für einen konstruktiven Dialog und eine konstruktive Lösung. Die Schüler fühlen sich eher wohler, wenn sie ihre Bedenken und Erfahrungen äußern, wenn sie ihren Lehrern vertrauen und sie respektieren. Eine solche offene und vertrauensvolle Beziehung ermöglicht es den Pädagog:innen, tiefere Einblicke in die Ursachen von Konflikten zu gewinnen und Muster von Ausgrenzungspraktiken zu erkennen.

Die Förderung einer Atmosphäre des Vertrauens zwischen Schülern und ihren Lehrern kann eine wichtige Rolle bei der Vermeidung von Konflikten im Zusammenhang mit ausgrenzenden

Praktiken spielen. Wenn es eine starke Grundlage von Vertrauen und Respekt innerhalb der akademischen Gemeinschaft gibt, fühlen sich die Studierenden eher sicher, unterstützt und einbezogen. Dieses positive Umfeld kann präventiv gegen ausgrenzende Verhaltensweisen und Konflikte wirken. Eine vertrauensvolle Atmosphäre kann dazu beitragen, indem sie Folgendes ermöglicht:

- **Offene Kommunikation**

Vertrauen fördert eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden. Wenn sich die Studierenden wohl dabei fühlen, ihre Bedenken, Erfahrungen und Ideen zu äußern, können Missverständnisse frühzeitig angesprochen werden, um eine Eskalation von Konflikten zu verhindern.

- **Inklusivität und Respekt**

Eine vertrauensvolle Atmosphäre fördert Inklusivität und Respekt für Vielfalt. Fakultätsmitglieder können den Wert unterschiedlicher Perspektiven und Hintergründe betonen und so eine Kultur der Akzeptanz und des Verständnisses unter den Studierenden fördern.

- **Konfliktbewusstsein**

In einem vertrauensvollen Umfeld sind Studierende möglicherweise eher geneigt, Fakultätsmitglieder über ausgrenzende Verhaltensweisen zu informieren, die sie beobachten oder erleben. Dieses Bewusstsein ermöglicht es Pädagogen, Probleme schnell und effektiv anzugehen.

- **Unterstützungssysteme**

Wenn Studierende ihren Dozenten vertrauen, ist es wahrscheinlicher, dass sie bei Herausforderungen oder Konflikten Anleitung und Unterstützung suchen. Die Lehrkräfte können eingreifen und Hilfestellung leisten, um die Konfliktlösung zu erleichtern und weitere Probleme zu verhindern.

- **Positives Verhalten modellieren**

Dozierende haben eine Vorbildfunktion für ihre Studierenden. Wenn Pädagog:innen integratives und respektvolles Verhalten an den Tag legen, ist es wahrscheinlicher, dass die Studierenden diese Qualitäten nachahmen, was zu einer Verringerung ausgrenzender Praktiken führt.

3.2. Wie und wann sollten die Eltern einbezogen werden?

Die Einbeziehung der Eltern in die Konfliktlösung bei gleichzeitiger Wahrung der Unabhängigkeit der Schüler erfordert ein empfindliches Gleichgewicht, das die Autonomie und Privatsphäre der erwachsenen Studierenden respektiert. Bevor Sie die Eltern in die Konfliktlösung einbeziehen, holen Sie die ausdrückliche Zustimmung des erwachsenen Studierende ein. Respektiere ihre Autonomie, indem du sicherstellst, dass sie sich mit der Beteiligung ihrer Eltern wohlfühlen. Dieser Schritt zeigt Rücksicht auf ihre Wünsche und Grenzen.

Die Einbeziehung von Eltern in die Konfliktlösung sollte mit Bedacht und selektiv angegangen werden. Während erwachsene Studierende das Recht haben, ihre Angelegenheiten selbstständig zu regeln, gibt es bestimmte Situationen, in denen die Einbeziehung der Eltern angemessen und vorteilhaft sein kann:

- **Psychische Gesundheitsprobleme**

Wenn es sich bei dem Konflikt um emotionale oder psychische Probleme handelt, können Eltern wertvolle Einblicke und Unterstützung bieten. In solchen Fällen kann die Einbeziehung der Eltern für das Wohlbefinden des Studierenden von Vorteil sein.

- **Sicherheitsbedenken**

Wenn der Konflikt ein Risiko für die Sicherheit oder das Wohlbefinden darstellt, kann die Beteiligung der Eltern erforderlich sein, um dem Studierenden zusätzliche Unterstützung und Hilfe zu bieten.

- **Fortlaufende Unterstützungssysteme**

In einigen Kulturen oder familiären Strukturen sind die Eltern nach wie vor in die Entscheidungsprozesse erwachsener Schüler eingebunden. In solchen Fällen können die Studierenden die Beteiligung ihrer Eltern an der Konfliktlösung bevorzugen oder begrüßen.

- **Mediation oder Familienkommunikation**

In Fällen, in denen die Konfliktlösung eine verbesserte Kommunikation innerhalb der Familie erfordert, kann die Einbeziehung der Eltern in Mediationssitzungen Verständnis und Harmonie fördern.

- **Konkreter Wunsch des Studierenden**

Wenn der Studierende ausdrücklich um die Beteiligung oder Unterstützung seiner Eltern bei der Lösung des Konflikts bittet, sollten die Pädagog:innen seine Präferenzen berücksichtigen.

Letztendlich hängt die Angemessenheit der Einbeziehung der Eltern in die Konfliktlösung von den besonderen Umständen und den Wünschen des erwachsenen Studierenden ab. Die Universitäten sollten ihre Autonomie und ihre Präferenzen respektieren und gleichzeitig die potenziellen Vorteile der elterlichen Unterstützung in bestimmten Situationen berücksichtigen. Ein schülerzentrierter Ansatz, gepaart mit offener Kommunikation und Sensibilität für individuelle Bedürfnisse, kann dabei helfen, zu bestimmen, wann eine elterliche Beteiligung angemessen und konstruktiv ist.

Wichtige Erkenntnisse

- Bei der Auseinandersetzung mit Konflikten, die sich aus ausgrenzendem Verhalten ergeben, dient eine solide Lehrenden-Studierenden-Beziehung als Grundlage für einen konstruktiven Dialog und eine konstruktive Lösung. Die Studierenden fühlen sich eher wohler, wenn sie ihre Bedenken und Erfahrungen äußern, wenn sie ihren Lehrenden vertrauen und sie respektieren.
- Die Einbeziehung der Eltern in die Konfliktlösung bei gleichzeitiger Wahrung der Unabhängigkeit der Studierenden erfordert ein empfindliches Gleichgewicht, das die Autonomie und Privatsphäre der erwachsenen Studierenden respektiert.

Empfehlungen für weiterführende Literatur

Die Zusammenarbeit mit den Eltern, um den Bedürfnissen der Studierenden gerecht zu werden, ist auch für den Übergang von der Schule zur Universität relevant. Wir gehen in Modul 2 näher auf dieses Thema ein.

Referenzen für Einheit 3:

Li, J., Liu, C., Zhang, L. and Li, X. (2022) The impact of perceived personal discrimination on migrant students' social integration: the mediating role of group permeability and the moderating role of parental involvement. *Child Psychiatry & Human Development*, 53(1), pp.1-13.

Pedulla, D. (2020). Diversity and inclusion efforts that really work. *Harvard Business Review*, [online] Available at: <https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work> [Accessed 31 July 2023].

Fallstudie

Hintergrund:

An einer vielfältigen Universität kommt es zu einem Konflikt zwischen zwei Studierenden, Ahmed und Maria, die beide Mitglieder einer studentischen Organisation sind, die sich für kulturelles Bewusstsein einsetzt. Ahmed ist verärgert über Marias Führungsstil, da er das Gefühl hat, dass sie bei der Entscheidungsfindung nicht inklusiv ist und bestimmte kulturelle Perspektiven übersieht. Dies hat zu Spannungen innerhalb der Organisation geführt und ihre allgemeine Wirksamkeit bei der Förderung der Inklusivität beeinträchtigt.

Schritt 1: Identifizierung von Konflikten und Stakeholdern

Das Studienbüro der Universität identifiziert den Konflikt durch Feedback und Beobachtungen der Studierenden. Zu den Stakeholdern gehören Ahmed, Maria, die Mitglieder der Studentenorganisation und die Mitarbeitenden für studentische Angelegenheiten der Universität.

Schritt 2: Vertraulichkeit und Einwilligung

Der Mediationskoordinator setzt sich mit Ahmed und Maria in Verbindung, um den Mediationsprozess zu erklären und Vertraulichkeit zu gewährleisten. Beide Parteien erklären sich bereit, an der Mediation teilzunehmen und vereinbaren, den Konflikt in einer sicheren und respektvollen Umgebung zu besprechen.

Schritt 3: Auswahl des Mediators

Eine ausgebildete Mediatorin oder ein ausgebildeter Mediator aus dem Mediationsteam der Universität wird ausgewählt, um den Klärungsprozess zu erleichtern. Der Mediator ist neutral, unvoreingenommen und kennt sich mit Fragen der Konfliktlösung und Inklusion aus.

Schritt 4: Vorbereitung auf die Mediation

Der Mediator hält separate Vorgespräche mit Ahmed und Maria ab, um ihre Perspektiven, Bedenken und gewünschten Ergebnisse zu verstehen. Der Mediator stellt klar, dass er keine Entscheidungen aufzwingen wird, sondern vielmehr den Dialog zu einer einvernehmlichen Lösung erleichtern wird.

Schritt 5: Mediationssitzung

Die Mediationssitzung findet an einem privaten und neutralen Ort auf dem Campus statt. Der Mediator legt Grundregeln für eine respektvolle Kommunikation und aktives Zuhören fest. Ahmed und Maria werden ermutigt, ihre Gefühle, Erfahrungen und Gedanken zu teilen, während der Mediator dafür sorgt, dass jeder Partei die gleiche Redezeit erhält.

Schritt 6: Identifizierung der zugrunde liegenden Probleme

Der Mediator hilft Ahmed und Maria, die zugrunde liegenden Probleme zu identifizieren, die zu dem Konflikt beitragen, einschließlich Führungsstilen, kulturellen Perspektiven und Kommunikationsbarrieren. Der Mediator formuliert die Aussagen beider Parteien neu, um Empathie und Verständnis zu fördern.

Schritt 7: Erkunden von Lösungen

Unter der Anleitung des Mediators überlegen Ahmed und Maria mögliche Lösungen, um den Konflikt zu lösen und die Inklusivität innerhalb der Studentenorganisation zu verbessern. Sie diskutieren Methoden zur Verbesserung von Entscheidungsprozessen, zur Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven und zur Förderung einer besseren Kommunikation.

Schritt 8: Vereinbarung und Nachbereitung

Nach einer einvernehmlichen Einigung fasst der Mediator die vereinbarten Lösungen und Handlungsschritte zusammen. Ahmed und Maria verpflichten sich beide, diese Veränderungen innerhalb der Studentenorganisation umzusetzen. Der Mediator setzt sich nach einer bestimmten Zeit mit beiden Parteien in Verbindung, um die Fortschritte zu bewerten und mögliche Herausforderungen anzugehen.

Schritt 9: Inklusive Initiativen

Das Studienbüro der Universität arbeitet mit der Studentenorganisation zusammen, um integrative Initiativen zu entwickeln, die das kulturelle Bewusstsein und den Respekt innerhalb der Campusgemeinschaft fördern. Ahmed und Maria haben nun ihren Konflikt beigelegt und tragen als Verbündete aktiv zu diesen Initiativen bei.

Schritt 10: Kontinuierlicher Support

Das Studienbüro bietet weiterhin Unterstützung und Ressourcen zu Konfliktlösung, Inklusion und Führungskräfteentwicklung für alle Studierenden, die am Mediationsprozess beteiligt sind. Die Universität pflegt eine Kultur der Inklusivität und fördert einen offenen Dialog, um zukünftige Konflikte zu vermeiden und eine harmonische Campusgemeinschaft zu fördern.

Haftungsausschluss: Diese Fallstudie ist frei erfunden und dient nur zur Veranschaulichung. Jede Ähnlichkeit mit realen Personen, Ereignissen oder Situationen ist rein zufällig. Die Namen, Charaktere, Organisationen und Ereignisse, die in dieser Fallstudie erwähnt werden, sind Produkte der Fantasie des Autors und basieren nicht auf realen Personen oder Entitäten. Die primäre Absicht dieses Beispiels ist es, ein hypothetisches Szenario für die Demonstration der Konfliktlösung durch Mediation in einem universitären Umfeld zu liefern.

Tipps & Empfehlungen

- Inklusive Sprache bezieht sich auf die bewusste und durchdachte Verwendung von Wörtern, Phrasen und Ausdrücken, die die inhärente Vielfalt aller Individuen annehmen und demonstrieren, unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Unterscheidungsmerkmalen. Durch den Einsatz einer inklusiven Sprache schaffen wir ein Umfeld, das ein Gefühl der Zugehörigkeit fördert, den Wert jedes Einzelnen anerkennt und den Reichtum menschlicher Erfahrungen feiert.
- Bei der Bekämpfung von ausgrenzendem Verhalten sollte das Hauptaugenmerk auf der Förderung positiver Verhaltensänderungen durch Bildung und Dialog, der Förderung von Empathie unter den Studierenden und der Kultivierung eines integrativen Lernumfelds liegen, in dem sich jeder Einzelne wertgeschätzt und respektiert fühlt. Indem wir restaurative Praktiken annehmen und eine offene Kommunikation fördern, können wir die Schüler befähigen, persönlich und akademisch zu wachsen und gleichzeitig zu einer kohärenten und harmonischen Klassengemeinschaft beizutragen.
- Bei Konflikten, die durch ausgrenzendes Verhalten entstehen, dient eine starke und vertrauensvolle Lehrenden-Studierenden-Beziehung als Grundstein für eine konstruktive Lösung. Die Studierenden fühlen sich wohler, wenn sie ihre Bedenken und Erfahrungen äußern, wenn sie ihre Dozenten als einfühlsame und zugängliche Mentoren wahrnehmen. Die Pflege solcher Beziehungen fördert einen offenen Dialog, ermöglicht ein tieferes Verständnis der zugrunde liegenden Probleme und ebnet den Weg für eine sinnvolle Konfliktlösung und persönliches Wachstum.
- Die Balance zwischen der Beteiligung der Eltern an der Konfliktlösung und der Wahrung der Unabhängigkeit erwachsener Schüler erfordert einen sensiblen Ansatz, der die einzigartigen Umstände und Wünsche jedes Einzelnen respektiert. Während einige Studierende die Unterstützung ihrer Eltern begrüßen und von ihr profitieren, ziehen es andere vor, Konflikte selbstständig anzugehen.
- Um Konflikte im Zusammenhang mit ausgrenzendem Verhalten und Diskriminierung im universitären Umfeld effektiv anzugehen, müssen die Fakultätsmitglieder grundlegende Konfliktlösungsfähigkeiten entwickeln und anwenden. Die Ausstattung von Pädagogen mit aktivem Zuhören, Mediation und Techniken zum Aufbau von Empathie ermöglicht es ihnen, ein sicheres und unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem sich die Studierenden an konstruktiven Diskussionen beteiligen und wertvolle Konfliktlösungswerkzeuge für ihr persönliches und berufliches Leben erwerben können.

- Durch die Priorisierung pädagogischer und restaurativer Ansätze können Pädagog:innen positive Verhaltensänderungen kultivieren und eine integrative Schulgemeinschaft fördern, die Versöhnung, Wachstum und Verständnis schätzt. Die Anwendung von Bildungsmethoden, die sich auf den Aufbau von Empathie und Konfliktlösungsfähigkeiten konzentrieren, stattet die Schüler mit der Fähigkeit aus, Konflikte mit Empathie und Respekt zu bewältigen und fördert eine integrative Kultur der gegenseitigen Unterstützung und Akzeptanz.

Glossar

Mobbing - Mobbing bezieht sich auf aggressives und wiederholtes Verhalten, das darauf abzielt, bei einer Person mit einem Machtungleichgewicht Schaden, Leid oder Angst zu verursachen, was häufig in sozialen Umgebungen wie Schulen oder am Arbeitsplatz auftritt.

Zusammenarbeit - Zusammenarbeit ist der Prozess der Zusammenarbeit mit anderen, der Austausch von Ideen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen oder Probleme gemeinsam zu lösen.

Diskriminierung - Diskriminierung beinhaltet die Benachteiligung oder Ungerechtigkeit von Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund ihrer wahrgenommenen oder tatsächlichen Merkmale wie Rasse, Geschlecht, Religion oder Behinderung.

Vielfalt - Vielfalt bezieht sich auf die Vielfalt der individuellen Unterschiede zwischen Menschen, die Dimensionen wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Kultur, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter und mehr umfassen.

Empathie - Empathie ist die Fähigkeit, die Gefühle, Perspektiven und Erfahrungen anderer zu verstehen und zu teilen und Mitgefühl und Sensibilität für ihre Emotionen und Herausforderungen zu zeigen.

Interventionsstrategien - Interventionsstrategien sind gezielte Maßnahmen oder Ansätze, die darauf abzielen, bestimmte Probleme oder Herausforderungen anzugehen, wie z. B. Konfliktlösung, Verhaltensprobleme oder die Förderung von Inklusivität.

Mediation - Mediation ist ein Prozess, bei dem ein neutraler Dritter hilft, die Kommunikation und Verhandlung zwischen Konfliktparteien zu erleichtern, um eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

Soziale Isolation - Soziale Isolation bezieht sich auf einen Zustand, in dem ein Individuum oder eine Gruppe einen Mangel an sozialen Verbindungen oder Interaktionen erlebt, was zu Gefühlen der Einsamkeit und Loslösung von anderen führt.

Referenzen

Allen, K. P. (2004). Classroom management, bullying, and teacher practices. *The Professional Educator*, 27(1), 1-15.

Klimmt, C., Hartmann, T., Frey, A. and Krahé, B. (2019). Intercultural perspective on impact of video games on players' cultural sensitivity. *Journal of Intercultural Communication Research*, 48(1), pp.1-23.

Li, J., Liu, C., Zhang, L. and Li, X. (2022) The impact of perceived personal discrimination on migrant students' social integration: the mediating role of group permeability and the moderating role of parental involvement. *Child Psychiatry & Human Development*, 53(1), pp.1-13.

Pedulla, D. (2020). Diversity and inclusion efforts that really work. *Harvard Business Review*, [online] Available at: <https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work> [Accessed 31 July 2023].

Scannell, M., (2010). *The big book of conflict resolution games: quick, effective activities to improve communication, trust and collaboration.* New York: McGraw-Hill.

StopBullying.gov. (n.d.). MTSS Prevention Approaches and Effective Intervention. Retrieved July 28, 2023, from <https://www.stopbullying.gov/resources/research-resources/mtss-prevention-approaches-and-effective-intervention>

Überprüfen Sie Ihr Wissen (Multiple Choice mit einer richtigen Antwort)

1. Welcher der folgenden Punkte kann darauf hindeuten, dass ein Studierender Mobbing ausgesetzt war?

- a) Körperverletzung oder Beschädigung von persönlichem Eigentum ohne klare Erklärung
- b) Veränderungen im Verhalten der Schüler - Rückzug oder Angst
- c) Häufige Konflikte und aggressive Interaktionen mit anderen Schülern
- d) Alle oben genannten Punkte

2. Was sind einige häufige Arten von Konflikten und ausgrenzendem Verhalten, die im Klassenzimmer zu finden sind?

- a) Schummeln bei Prüfungen, zu spät zum Unterricht kommen, Pflichtworkshops schwänzen
- b) Soziale Ausgrenzung, Diskriminierung und Mobbing
- c) Diebstahl von persönlichen Gegenständen und/oder geistigem Eigentum
- d) Es ist unwahrscheinlich, dass es auf dem Campus zu Konflikten kommt, daher gibt es keine typischen Beispiele

3. Was ist eine Mikroaggression?

- a) Eine körperliche Aggression gegen eine Person, deren Täter minderjährig ist.
- b) Eine Art formelle Beschwerde, die Studierende an die Universität richten können.
- c) Ein subtiler Kommentar oder eine Handlung, die Stereotypen oder Vorurteile über bestimmte Gruppen vermittelt.
- d) Ein willkürlicher Akt des Rowdytums auf dem Campus.

4. Wie hilft Ihnen aktives Zuhören bei der Konfliktmediation?

- a) Sie deeskaliert Konflikte, indem sie zeigt, dass auch die gegnerische Position gehört wurde. (richtig)
- b) Es etabliert ein System, in dem streitende Menschen abwechselnd ihre Positionen artikulieren.
- c) Er umreißt die Gemeinsamkeiten, die beide Seiten in jeder Auseinandersetzung teilen.
- d) Das ist nicht der Fall. Aktives Zuhören kann Konflikte sogar verschärfen.

5. Was ist Rollenspiel im Kontext der Konfliktlösung?

- a) Eine Videospiele-Session, in der die Schüler ihrem Frust Luft machen, indem sie gewalttätige Charaktere spielen.
- b) Ein Experiment, bei dem sich der Dozent als Student ausgibt.
- c) Ein vom Pädagogen entworfenes Szenario, in dem jeder Schüler eine bestimmte Rolle zu spielen hat, um eine bessere Perspektive auf eine Situation zu erhalten.
- d) Nichts von alledem.

6. Wann ist es angemessen, einen Studierenden wegen ausgrenzenden oder diskriminierenden Verhaltens von der Universität zu verweisen?

- a) Nach schweren und wiederholten Straftaten
- b) Beim ersten Anzeichen dafür, dass ein Studierender Vorurteile gegenüber einer bestimmten Gruppe haben könnte
- c) Nach einer Abstimmung ihrer Kommilitonen:innen, bei der eine einfache Mehrheit gegen sie stimmt
- d) Nach Ermessen des Dozierenden

7. Welche der folgenden Punkte sind für eine gesunde Lehrende-Studierenden-Beziehung notwendig?

- a) Inklusivität und Respekt
- b) Offene Kommunikation
- c) Konfliktbewusstsein
- d) Alle oben genannten Punkte

8. Wann ist es angebracht, die Eltern in den Konfliktlösungsprozess erwachsener Studierender einzubeziehen?

- a) Es ist niemals angebracht, die Eltern einzubeziehen, weil es die Studierenden ihrer eigenen Handlungsfähigkeit beraubt.
- b) Wenn die Studienberater zu beschäftigt sind und mit weiteren Beschwerden nicht umgehen können.
- c) Wenn es sich nur um einen geringfügigen Vorfall handelt.
- d) Wenn es Bedenken hinsichtlich der psychischen Gesundheit und/oder der körperlichen Sicherheit gibt

9. Was ist soziale Isolation?

- a) Ein Zustand, in dem ein Individuum oder eine Gruppe einen Mangel an sozialen Verbindungen oder Interaktionen erlebt

- b) Ein Prozess, bei dem ein neutraler Dritter hilft, die Kommunikation und Verhandlung zu erleichtern
- c) Die Unfähigkeit, die Gefühle, Perspektiven und Erfahrungen anderer zu verstehen und zu teilen
- d) Die ungünstige oder ungerechte Behandlung von Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund ihrer wahrgenommenen oder tatsächlichen Merkmale wie Rasse, Geschlecht, Religion oder Behinderung

10. Was ist der Zweck von Strafen innerhalb des Bildungssystems für ausgrenzendes oder diskriminierendes Verhalten?

- a) Um ein institutionalisiertes Gefühl der Vergeltung zu schaffen.
- b) Verständnis, Lernen und Wachstum zu fördern, nicht nur zu bestrafen
- c) Vereinfachung des Prozesses der Inklusion schutzbedürftiger Gruppen
- d) Diese Art von Verhalten wird niemals disziplinarisch belangt.