

## Reflexionsinstrumente für kooperativ arbeitende Teams

**Aus: Birgit Lütje-Klose und Monika Willenbring: "Kooperation fällt nicht vom Himmel" - Möglichkeiten der Unterstützung kooperativer Prozesse in Teams von Regelschullehrerin und Sonderpädagogin aus systemischer Sicht.**

**Erschienen in: Behindertenpädagogik 38 (1999) 1, 2-31.**

---

Nach den theoretischen Ausführungen zur Kooperation sollen die genannten Verfahren vorgestellt werden, die dazu dienen, den eigenen Kooperationsprozess näher zu beleuchten. Jedes Instrument beinhaltet eine andere Sichtweise und lenkt den Fokus der Aufmerksamkeit auf andere Aspekte der Kooperation. Es handelt sich um folgende Instrumente:

### Reflexionsinstrumente für kooperativ arbeitende Teams

|   |                        |
|---|------------------------|
| 4.1. Fragebogen zur Organisationsentwicklung                | organisatorische Ebene |
| 4.2. Erhebungsbogen der Planungs- und Durchführungsaufgaben | Sachebene              |
| 4.3. Erhebungsbogen der Kooperationsformen                  | Sachebene              |
| 4.4. Schema zur Einschätzung des Niveaus der Kooperation    | Beziehungsebene        |
| 4.5. Fragebogen zur Reflexion eines Kooperationskonfliktes  | Beziehungsebene        |
| 4.6. Fragebogen zum Kommunikationsprozess im Team           | Beziehungsebene        |
| 4.7. Kooperationsprofil                                     | Persönlichkeitsebene   |
| 4.8. Vorschläge zur Kontraktgestaltung                      | alle Ebenen            |

Diese Instrumente wollen eine Hilfestellung im Prozess der Auseinandersetzung zwischen kooperativ arbeitenden Regel- und Sonderpädagoginnen anbieten. Sie stellen einen möglichen Rahmen für die „Gesprächsarbeit“ dar, die für professionelles pädagogisches Handeln erforderlich ist: *„Ich denke wirklich, dass es darum geht, die pädagogische Profession miteinander zu erläutern. Und dass dies auch thematisch gefasst wird in einem kultivierten Gesprächsrahmen. Dass eben Gesprächsarbeit dazugehört, dass das mit zur Profession gehört.“* (Tepp in Lütje-Klose 1997, 403).

Entsprechend der systemischen Sichtweise sollen die Verfahren den Horizont an möglichen Erklärungen erweitern und dadurch zur Erarbeitung von Problemlösungsstrategien beitragen. Sie bieten unterschiedliche Zugänge zum Thema und damit eine Vielfalt an, aus der jedes Team seinen persönlich angemessenen Themenschwerpunkt auswählen kann. Jeder Teil kann für sich oder im Verbund des gesamten Materials angewendet werden.

## **4.1. Fragebogen zur Organisationsentwicklung**

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

### **1. Personalstruktur**

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

### **2. Infrastruktur**

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

### **3. Schulkultur**

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

### **4. Beziehung der Schule zur Außenwelt?**

- Wie sieht die Beziehung zu den Eltern aus?
- Wie sieht die Zusammenarbeit mit anderen Schulen aus?
- Mit welchen anderen Institutionen arbeitet die Schule zusammen?
- Welches Image hat die Schule?
- Welche Rolle spielt die Schule in der Öffentlichkeit?
- Welche schulischen oder außerschulischen Unterstützungssysteme sind vorhanden?

Eltern, Kollegium, Hochschule usw.

### 5. Zusammenkünfte, Gremien, Konferenzen

Welche formellen und informellen Zusammenkünfte gibt es?

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

Wie häufig finden sie statt?

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

### 6. Kollegium

Welche und wie viele Hierarchiestufen gibt es im Kollegium?

Welche und wie viele Subgruppen gibt es?

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

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

Welche Mythen und Gerüchte kursieren über das Kollegium?

### 7. Auswirkungen der organisatorischen Rahmenbedingungen auf die Kooperationsbeziehung

Welche Einflusskräfte und Bedingungen der Schule wirken sich auf die Kooperation

hemmend oder

1. ....
2. ....
3. ....

fördernd aus? (Auflistung)

1. ....
2. ....
3. ....

Was ist der am meisten hemmende Faktor?

Was ist der am meisten fördernde Faktor?

Wie könnte man die hemmenden Faktoren beseitigen oder abschwächen?

(Vorschläge sammeln)

Wie könnte man die fördernden Faktoren Verstärken und unterstützen?

### Aktionsplan erstellen (Maßnahmen konkretisieren)

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

## 4.2. Erhebungsbogen der Planungs- und Durchführungsaufgaben

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

- a) Welche Aufgaben übernehme ich? Bringe ich meine spezifischen Kompetenzen ein?  
b) Welche Aufgaben übernimmt meine PartnerIn? Bringt sie ihre spezifischen Kompetenzen ein?

| Aufgaben   | Regelschullehrerin |              | Sonderpädagogin |              | gemeinsame Aufgaben |              |
|--|--------------------|--------------|-----------------|--------------|---------------------|--------------|
|  | Planung            | Durchführung | Planung         | Durchführung | Planung             | Durchführung |
| Festlegung von Unterrichtsgegenständen   |                    |              |                 |              |                     |              |
| Stoffverteilung  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Unterrichtsmethoden  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Niveaudifferenzierung  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Gestaltung des Klassenraums  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Festlegung von Lernorten   |                    |              |                 |              |                     |              |
|  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Beschaffung von allgemeinen Unterrichtsmaterialien                             |                    |              |                 |              |                     |              |
| Beschaffung von Differenzierungsmaterialien                                    |                    |              |                 |              |                     |              |
| Beschaffung von Fördermaterial   |                    |              |                 |              |                     |              |
|  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Erhebung des Lernentwicklungsstandes für alle Kinder                           |                    |              |                 |              |                     |              |
| Erhebung des Lernentwicklungsstandes für Kinder mit individuellem Förderbedarf |                    |              |                 |              |                     |              |
| Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs                             |                    |              |                 |              |                     |              |
| Erstellung von Förderplänen  |                    |              |                 |              |                     |              |
|  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Beratungsgespräche mit Eltern  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Elternabende   |                    |              |                 |              |                     |              |
| kollegiale Beratung  |                    |              |                 |              |                     |              |
|  |                    |              |                 |              |                     |              |
| Sonstige Aufgaben:   |                    |              |                 |              |                     |              |
| z.B. Außendarstellung  |                    |              |                 |              |                     |              |
|  |                    |              |                 |              |                     |              |

### 4.3. Erhebungsbogen der Kooperationsformen

Der Erhebungsbogen beschreibt mögliche Formen der Kooperation im Unterricht (nach FRIEND / BURSUCK 2006). Sie können unter folgenden Fragestellungen reflektiert und vom Team besprochen werden:

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

Welche Kooperationsformen sollten idealer Weise eingesetzt werden?

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

#### 4.4. Schema zur Einschätzung des Niveaus der Kooperationsbeziehung

Dieses Schema beschreibt (in Anlehnung an MARVIN 1990, 42) verschiedene Niveaus der Kooperation in ihrer aktuellen Erscheinungsform und zeigt Entwicklungsperspektiven auf. Es kann von einer oder beiden Kooperationspartnerinnen genutzt werden, um die eigene Kooperationsbeziehung einzuschätzen und die Weiterentwicklung zu planen.

| Keine Beziehung | soziale Beziehung | begrenzte Arbeitsbeziehung | angemessene Arbeitsbeziehung | informierte Arbeitsbeziehung | wechselseitige Arbeitsbeziehung |
|-----------------|-------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
|-----------------|-------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|

##### *aktuelle Situation*

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
| kein vorheriger Kontakt<br><i>oder</i><br>teilnahmslose, indifferente, feindselige Haltung | freundschaftliche, informelle Beziehung | passiver Widerstand von einer Lehrerin<br><i>oder</i><br>defensiv, erschöpft, unzugänglich | Bereitschaft zur Zusammenarbeit und gegenseitigen Beratung bei beiden Partnerinnen | Offenheit für Zusammenarbeit und gegenseitige Beratung bei beiden Partnerinnen | involviert, gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Ausweitung der Kooperation |
|--|---|--|--|--|--|

##### *derzeitiges Verhalten*

|  |                                     |  |   |  |   |
|--|-------------------------------------|--|---|--|---|
| weder informelle noch arbeitsbezogene Kontakte | keine Diskussion über Arbeitsthemen | Wunsch nach Zusammenarbeit wird geäußert, aber nicht konkretisiert | aktive Kontaktaufnahme, effektive Beteiligung an Teamgesprächen; noch keine angemessene Einschätzung hinsichtlich notwendiger Unterstützung | aktive Kontaktaufnahme, effektive Beteiligung an Teamgesprächen; angemessene Einschätzung hinsichtlich notwendiger Unterstützung | beide Partnerinnen fordern Kontakt ein und setzen sich aktiv für Zusammenarbeit ein |
|--|-------------------------------------|--|---|--|---|

##### *Entwicklungsperspektiven*

|  |                                      |   |   |  |  |
|--|--------------------------------------|---|---|--|--|
| freundschaftliche Beziehungen aufbauen | arbeitsbezogene Gespräche entwickeln | Faktoren identifizieren, die die Zusammenarbeit behindern<br><i>und / oder</i><br>Strategien zur Problemlösung entwickeln | Partnerin im Erkennen von Problemen schulen, die Zusammenarbeit erfordern | gegenseitige Ermutigung zur Ausweitung der Kooperation | Aufrechterhalten der Beziehung, Entwickeln eines gleichberechtigten Status', Kompetenztransfer |
|--|--------------------------------------|---|---|--|--|

## 4.5 Fragebogen zur Reflexion eines Kooperationskonfliktes

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

### 1. **Konfliktdefinition**

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

### 2. **Erklärungen für den Konflikt**

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

### 3. **Bisherige Lösungsversuche**

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

### 4. **Veränderbarkeit des Kooperationskonfliktes**

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

### 5. **Vorstellungen von Kooperationsbeziehungen**

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

#### 4.6. Fragebogen zur Analyse des Kommunikationsprozesses im Team

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

#### 4.7 Das Kooperationsprofil

1. Was verstehen Sie unter Kooperation?  
Wann und wo gab oder gibt es darüber einen Austausch?
2. Wie reden Sie miteinander?  
Gibt es dabei im Laufe Ihres Kontaktes Unterschiede?  
(Kommunikation zu Beginn, in bestimmten Situationen, Veränderungen bis heute?)  
Welche Aspekte sprechen Sie an / welche eher nicht?  
Wie deuten Sie die Verhaltensweisen (Mimik, Gestik usw.) Ihrer Kommunikationspartnerin? (als Vorwurf, Kompliment usw.)
3. Welche Vorstellung haben Sie von Ihrer Zusammenarbeit?  
Gehen Sie mit Ihrer Vorstellung bewusst um und sprechen diese an oder haben Sie andere Strategien?
4. Haben Sie einen Kontrakt über Ihre Zusammenarbeit geschlossen?  
Wenn ja, wie sieht dieser aus? Sind eventuell Korrekturen notwendig?  
Wenn nein, was hindert sie daran, einen Kontrakt zu schließen?  
Gibt es vielleicht einen informellen (unausgesprochenen) Kontrakt zwischen Ihnen?
5. Welche Kommunikationsgewohnheiten haben sich zwischen Ihnen eingeschlichen?  
Wie bewerten Sie diese (als förderlich oder hinderlich für Ihren Prozess)?  
Wären Veränderungen notwendig? Wenn ja, welche?  
Welche Regeln haben sich aus Ihren Gesprächsgewohnheiten entwickelt?  
In welchen Kontexten (Raum, Ort) und zu welchen Zeitpunkten (z.B. Pausengespräche) finden Ihre Gespräche am häufigsten/ am wenigsten statt?  
Wann sind Ihre Gespräche am effektivsten?
6. Welche Interaktionsmuster bringen Sie aus Ihrer Vergangenheit mit? z.B. im Hinblick auf Ihre Erfahrungen
  - in Fachgesprächen,
  - in Streitgesprächen,
  - mit Missverständnissen usw.Wie wirken sich diese auf Ihren aktuellen Kommunikationsprozess aus?
7. Wie sehen die schulischen Interaktionsmuster aus?  
Welche Einfluss haben diese auf Ihren Kommunikationsprozess?  
Gibt es Unterschiede zwischen den beteiligten Schulen (allgemeinbildende Schule und Sonderschule)?

## Kooperationsprofil

Überprüfen Sie anhand des Profils Ihre Einschätzungen! Tragen Sie Ihre Einschätzungen in die Skala ein und diskutieren Sie sie anschl. mit Ihrer KooperationspartnerIn.

1. Welche persönlichen Aspekte sind für das Gelingen der Kooperationsbeziehung erforderlich?  
(allgemeine Einschätzung; mit rot kennzeichnen)
2. Welche persönlichen Fähigkeiten bringen Sie mit? (persönliche Einschätzung; mit grün kennzeichnen)

### Ausgewählte Begriffe zur Kooperation:

**Authentizität:** Echtheit, Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit;

**Autonomie:** selbständige Regelung der eigenen Aufgaben und Zuständigkeiten; Willensfreiheit;

**Empathie:** Einfühlungsvermögen für die Gefühle des Kooperationspartners; emotionales Verstehen;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Selbstkonzept:** Selbstbewusstsein; Bewusstsein über eigene Leistungsfähigkeit;

Bereitschaft zur Enthüllung der Rolle und der Person;

**Solidarität:** gemeinsames zielgerichtetes Handeln; Wir-Gefühl;

**Strategisches Handeln:** zielorientiertes, plangeleitetes Handeln, z.B. auch mal Informationen zurückhalten etc.;

**Sympathie:** Zuneigung; Ähnlichkeit in der Art des Erlebens und Reagierens;

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

**Veränderungsbereitschaft:** Neugier; Überwindung von Angst; Akzeptieren der Unsicherheit;

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

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

|                                   | sehr stark | stark | wenig | gar nicht |
|-----------------------------------|------------|-------|-------|-----------|
| <b>Authentizität:</b>             | _____      |       |       |           |
| <b>Autonomie:</b>                 | _____      |       |       |           |
| <b>Empathie:</b>                  | _____      |       |       |           |
| <b>Engagement:</b>                | _____      |       |       |           |
| <b>Fachkompetenz:</b>             | _____      |       |       |           |
| <b>Flexibilität:</b>              | _____      |       |       |           |
| <b>Kommunikationsfähigkeit:</b>   | _____      |       |       |           |
| <b>Kompetenztransfer:</b>         | _____      |       |       |           |
| <b>Konfliktbereitschaft:</b>      | _____      |       |       |           |
| <b>Kongruenz:</b>                 | _____      |       |       |           |
| <b>Konkurrenz:</b>                | _____      |       |       |           |
| <b>Kreativität:</b>               | _____      |       |       |           |
| <b>Neutralität:</b>               | _____      |       |       |           |
| <b>Offenheit:</b>                 | _____      |       |       |           |
| <b>Organisationsplanung:</b>      | _____      |       |       |           |
| <b>Partnerschaftlichkeit:</b>     | _____      |       |       |           |
| <b>Selbstkonzept:</b>             | _____      |       |       |           |
| <b>Solidarität:</b>               | _____      |       |       |           |
| <b>Strategisches Handeln:</b>     | _____      |       |       |           |
| <b>Sympathie:</b>                 | _____      |       |       |           |
| <b>Übereinstimmung:</b>           | _____      |       |       |           |
| <b>Veränderungsbereitschaft:</b>  | _____      |       |       |           |
| <b>Verantwortungsbewusstsein:</b> | _____      |       |       |           |
| <b>Vertrauen:</b>                 | _____      |       |       |           |

#### 4.8. Vorschläge zur Kontraktgestaltung

Bei einem Kontraktgespräch zwischen Sonderpädagogin und Regelschullehrerin zur Strukturierung der Zusammenarbeit sind folgende Aspekte zu klären:

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

Einzelne Ergebnisse des Kontraktgespräches sollten anschließend schriftlich als Vertrag festgehalten werden.