

Debriefing-Leitfaden: Trainer_in → Lehrpersonen

Das Rad der Demokratie - Ein Spiel zum Thema Demokratie im Schulalltag

Für den Einsatz in Lehrer_innen-Fortbildungen und Schulentwicklungsprozessen

Zweck dieses Leitfadens

Dieser Leitfaden richtet sich an Trainer_innen, Fortbildner_innen und Schulentwicklungsberater_innen, die “Das Rad der Demokratie” im Rahmen von Lehrer_innen-Schulungen einsetzen. Der Kontext unterscheidet sich grundlegend vom Einsatz mit Schüler_innen: Die Teilnehmer_innen sind selbst Teil des Systems, das im Spiel abgebildet wird. Sie spielen nicht fremde Rollen - sie spielen sich selbst, ihre Kolleg_innen und ihre Vorgesetzten. Das erzeugt eine andere Dynamik, die im Debriefing gezielt aufgegriffen werden muss.

Empfohlene Dauer: 25-40 Minuten

Empfohlene Gruppengröße: 6-16 Personen

Empfohlene Sitzordnung: Stuhlkreis oder U-Form

Phase 1: Emotionale Landung und Rollendistanz (5-7 Min.)

Lehrpersonen erleben das Spiel anders als Schüler_innen. Manche Situationskarten treffen ins Mark, weil sie den eigenen Berufsalltag spiegeln. Andere erzeugen Widerstand, weil die zugewiesene Rolle als “Gegner_in” im System empfunden wird. Diese Phase schafft einen sicheren Raum für erste Eindrücke.

Einstiegsfragen

- **“Wie geht es Ihnen nach dem Spiel? Welches Gefühl überwiegt gerade?”**
(Blitzlicht-Runde: Ein Wort oder ein kurzer Satz pro Person)
- **“Gab es einen Moment, in dem Sie gedacht haben: Das kenne ich aus meinem Alltag?”**
- **“Welche Rolle war für Sie am ungewohntesten - und was hat das mit Ihnen gemacht?”**

Hinweis für die Moderation

Lehrpersonen neigen dazu, schnell in den Analysemodus zu wechseln. Halten Sie diese Phase bewusst beim Erleben. “Wir kommen gleich zur Analyse - jetzt geht es erst einmal um Ihre Erfahrung.”

Phase 2: Systemreflexion - Rollen und Machtverhältnisse (8-12 Min.)

Das Spiel bildet das gesamte Schulsystem ab - von der Schüler_in bis zur Bildungsdirektion. In dieser Phase wird das System selbst zum Gegenstand der Reflexion.

Leitfragen

- **“Welche Rolle im Spiel hat Sie am meisten überrascht - nicht die Performance, sondern die Perspektive dieser Rolle?”**
- **“Wenn Sie an Ihre eigene Schule denken: Welche der 12 Rollen wird am häufigsten übersehen, wenn es um Entscheidungen geht?”**
- **“Das Spiel zeigt Konflikte zwischen verschiedenen Rollen. Welche Konflikte davon erleben Sie regelmäßig? Und wie werden sie bei Ihnen gelöst?”**
- **“Gab es eine Situation, in der Sie als Lehrperson die Perspektive einer Schüler_in, eines Elternteils oder der Schulwart_in einnehmen mussten? Was war dabei schwierig?”**

Vertiefung: Machtanalyse

- **“Wer hat in Ihrer Schule die Macht, Entscheidungen zu treffen? Und wer hat die Macht, Entscheidungen zu verhindern?”**
 - **“Wo gibt es in Ihrem System demokratische Strukturen - und wo fehlen sie?”**
 - **“Wenn Sie die 12 Rollen des Spiels nach Einfluss in Ihrer Schule ordnen müssten: Wie sähe die Reihenfolge aus? Und wie sollte sie aussehen?”**
-

Phase 3: Kommunikation und Konfliktkultur (5-8 Min.)

Die Monolog/Dialog-Mechanik des Spiels spiegelt eine zentrale Realität: Im Schulalltag wird vieles als Monolog verhandelt, was eigentlich einen Dialog erfordern würde.

Leitfragen

- **“Im Spiel wurde per Würfel entschieden, ob Monolog oder Dialog. In der Realität - wer entscheidet das in Ihrer Schule?”**
- **“Welche Konflikte in Ihrem Schulalltag werden als Monolog geführt, obwohl ein Dialog nötig wäre?”**
- **“Wie gehen Sie persönlich mit Konflikten um, die mehrere Rollen betreffen - z.B. zwischen Eltern, Kolleg_innen und Schulleitung?”**
- **“Das Spiel gibt eine Zeitbegrenzung für die Performance. Was passiert in der Realität, wenn Konflikte keine zeitliche Begrenzung haben?”**

Vertiefung bei Bedarf

- **“Denken Sie an einen konkreten Konflikt der letzten Wochen. Welche Rollen waren beteiligt? Wer hat gesprochen - und wer nicht?”**
 - **“Was brauchen Sie als Lehrperson, um schwierige Gespräche führen zu können?”**
-

Phase 4: Bewertungskultur und Feedback (5-7 Min.)

Die Peer-Bewertung im Spiel ist ein Spiegel der Bewertungskultur in der Schule. Lehrpersonen bewerten täglich - aber werden selten selbst bewertet.

Leitfragen

- **“Wie war es für Sie, von Kolleg_innen bewertet zu werden - auch wenn es im Spielkontext war?”**
- **“Die drei Bewertungskategorien sind: Rollenverständnis, Performance und Lösungsorientierung. Wenn Sie diese auf Ihren Berufsalltag übertragen - welche Kategorie kommt im Schulalltag zu kurz?”**
- **“Gibt es an Ihrer Schule eine Feedback-Kultur unter Kolleg_innen? Wenn ja - wie sieht sie aus? Wenn nein - was bräuchte es dafür?”**
- **“Was können wir als Lehrpersonen von der verdeckten Peer-Bewertung des Spiels lernen? Wäre so etwas im Kollegium denkbar?”**

Hinweis für die Moderation

Dieses Thema kann sensibel sein, insbesondere wenn Teilnehmer_innen aus derselben Schule kommen. Betonen Sie, dass es um das Prinzip geht, nicht um konkrete Personen. “Wir sprechen hier über Strukturen, nicht über Einzelfälle.”

Phase 5: Transfer in die eigene Praxis (5-8 Min.)

Diese Phase verbindet die Spielerfahrung mit konkreten Handlungsmöglichkeiten für den Schulalltag und die eigene pädagogische Praxis.

Leitfragen

- **“Wenn Sie das Spiel mit Ihren Schüler_innen einsetzen würden: Was würden Sie anders machen? Worauf würden Sie besonders achten?”**

- **“Welche der Situationskarten könnten Sie als Gesprächsanlass in Ihrem Unterricht verwenden - auch ohne das gesamte Spiel zu spielen?”**
- **“Was nehmen Sie aus dieser Fortbildung für Ihren Umgang mit Konflikten an der Schule mit?”**
- **“Gibt es eine konkrete Maßnahme, die Sie in den nächsten zwei Wochen an Ihrer Schule umsetzen möchten?”**

Abschluss-Methode: “Koffer und Mülleimer”

Jede Teilnehmer_in formuliert:

- **Koffer** (Was nehme ich mit?): Eine Erkenntnis oder Methode, die ich mitnehme.
 - **Mülleimer** (Was lasse ich hier?): Eine Annahme oder Gewohnheit, die ich hinterfragen möchte.
-

Szenario-spezifische Reflexionsfragen

Je nachdem, welches Szenario in der Fortbildung gespielt wurde, können folgende Zusatzfragen gezielt in die Phasen 2 und 3 eingebaut werden. Die Szenarien “Ritterburg” und “Mars” eignen sich besonders für Fortbildungen, weil sie eine produktive Distanz zum eigenen Berufsalltag schaffen und dadurch offenere Gespräche ermöglichen.

Wenn “Demokratie im Schulalltag” gespielt wurde

Die Fragen oben sind bereits auf dieses Szenario zugeschnitten. Ergänzend:

- **“Welche der Situationen haben Sie als realistisch empfunden - und welche als übertrieben? Was sagt das über Ihre Wahrnehmung des Systems?”**
- **“Gab es eine Rolle, die Sie ungern gespielt haben, weil sie Ihnen zu nahe war?”**
- **“Wenn Ihre Schüler_innen dieses Spiel spielen würden: Welche Situationskarte würde die meiste Diskussion auslösen?”**

Wenn “Die Ritterburg” gespielt wurde

- “Die Burg hat klare Hierarchien: König oben, Bäuer_innen unten. Wo sehen Sie Parallelen zu Ihrem Schulsystem?”
- “Der Hofnarr darf dem König die Wahrheit sagen. Wer übernimmt diese Rolle an Ihrer Schule? Und: Wird diese Rolle geduldet?”
- “Die Bäuer_innen ernähren alle, haben aber keine Mitsprache. Welche Gruppe in Ihrem Schulsystem leistet viel, wird aber selten gehört?”
- “Im Mittelalter gab es keine Gewaltenteilung. Wo fehlt an Ihrer Schule eine klare Trennung von Entscheidungsmacht?”
- “Die Ritterburg funktioniert durch Abhängigkeiten: Ohne Schmied kein Schwert, ohne Bäuer_in kein Brot. Welche unsichtbaren Abhängigkeiten gibt es in Ihrem Kollegium?”
- “Wenn Sie die Burg als Metapher für Ihre Schule verwenden: Wer sitzt im Thronsaal, wer steht am Burgtor, und wer arbeitet im Verborgenen?”

Wenn “Das Leben auf dem Mars” gespielt wurde

- “Die Mars-Kolonie muss sich selbst organisieren - ohne bestehende Gesetze. Wenn Sie Ihre Schule von Grund auf neu aufbauen könnten: Was würden Sie anders machen?”
- “Auf dem Mars entscheidet manchmal eine Person allein, weil es schnell gehen muss. Wann ist das an einer Schule gerechtfertigt - und wann nicht?”
- “Die Kolonie diskutiert, ob alle mitbestimmen dürfen oder nur die Expert_innen. Kennen Sie diese Debatte aus Ihrem Schulkontext? Wer gilt als Expert_in?”
- “Ressourcenknappheit auf dem Mars zwingt zu harten Entscheidungen. Welche Ressourcen sind an Ihrer Schule knapp - und wer entscheidet über die Verteilung?”
- “Die Erde gibt Anweisungen, die die Kolonie für falsch hält. Kennen Sie das Gefühl, Vorgaben umsetzen zu müssen, die Sie nicht für sinnvoll halten?”
- “Der Neuankömmling hat frische Ideen, aber keinen Status. Wie gehen Sie an Ihrer Schule mit neuen Kolleg_innen und deren Ideen um?”

Szenario-Vergleich (wenn mehrere Szenarien gespielt wurden)

- **“Welches Szenario hat die offensten Gespräche ausgelöst - und warum?”**
 - **“In welchem Szenario war es am einfachsten, über Machtstrukturen zu sprechen? Was hat die Distanz bewirkt?”**
 - **“Welches Szenario würden Sie für den Einsatz mit Ihren Schüler_innen wählen - und warum?”**
-

Phase 6 (optional): Einsatzplanung für die eigene Schule (5-10 Min.)

Falls die Fortbildung darauf abzielt, dass die Teilnehmer_innen das Spiel selbst einsetzen, kann eine kurze Planungsphase angeschlossen werden.

Leitfragen

- **“In welchem Kontext könnten Sie das Spiel einsetzen? (Unterricht, Projekttag, Klassenvorstandsstunde, SGA-Sitzung)”**
 - **“Welches Szenario passt am besten zu Ihrer Zielgruppe? Das Schulszenario für den direkten Bezug, die Ritterburg oder der Mars für mehr Distanz und Abstraktion?”**
 - **“Welche Spielrunden-Anzahl wäre für Ihre Zielgruppe passend?”**
 - **“Welche Situationskarten würden Sie ggf. vorab auswählen oder ausschließen?”**
 - **“Wie würden Sie das Debriefing an Ihre Gruppe anpassen?”**
-

Tipps für die Moderation mit Lehrpersonen

Situation	Empfohlene Reaktion
Teilnehmer_in blockt ab (“Das ist ja nur ein Spiel”)	“Stimmt - und gleichzeitig haben Sie gerade etwas erlebt. Was war das?”
Diskussion wird zu persönlich / schulintern	“Lassen Sie uns auf der Strukturebene bleiben. Welches Muster erkennen Sie?”
Hierarchie-Themen werden vermieden	Direkt ansprechen: “Wir haben im Spiel auch Schulleitung und Behörde gespielt. Wie war das?”
Teilnehmer_innen vergleichen Schulen	Nutzen als Ressource: “Spannend - was macht der Unterschied aus?”
Widerstand gegen Peer-Bewertung	“Das ist ein gutes Signal. Was genau löst der Gedanke bei Ihnen aus?”
Gruppe ist sehr homogen (nur Lehrpersonen)	Bewusst Perspektivenwechsel einfordern: “Wie würde die Elternvertretung das sehen?”
Ritterburg/Mars wird als “zu abstrakt” empfunden	“Was genau fühlt sich fremd an? Und: Gibt es trotzdem Parallelen zu Ihrem Alltag?”

Unterschiede zum Schüler_innen-Debriefing

Aspekt	Mit Schüler_innen	Mit Lehrpersonen
Ansprache	Du-Form, niederschwellig	Sie-Form, professionell
Fokus	Empathie, Perspektivenwechsel, Fairness	Systemreflexion, Machtanalyse, Praxistransfer
Emotionale Tiefe	Spielerisch-explorativ	Professionell-reflexiv, ggf. konfrontativ
Transfer	“Was nehme ich mit?”	“Was ändere ich konkret?”
Bewertungsreflexion	“Wie fühlt sich Bewertung an?”	“Wie gestalten wir Feedback- Kultur?”
Szenario-Nutzung	Alle drei Szenarien gleichwertig	Ritterburg/Mars als “Eisbrecher” für heikle Themen
Zeitbedarf	15-25 Minuten	25-40 Minuten

Leitfaden erstellt für “Das Rad der Demokratie” - Ein Spiel zum Thema Demokratie im Schulalltag
Mag. Dr. Alexander Pfeiffer, Ph.D MA MBA