



KTM+

KMDD-Trainingsmanual

von

apl. Prof. em. Dr. Georg Lind

Version: 2.11.2021

Änderungen

- In der Phase “das beste Argument der Gegenseite” lässt der KMDD-Lehrer die Argumente nicht mehr an der Tafel anschreiben, sondern lässt die Teilnehmer jetzt sich selbst die Argumente der Gegenseite – in Zweierteams – in Erinnerung rufen (ca. 4 Minuten). Das spart nicht nur die Protokollanden, sondern gibt den Teilnehmern zusätzlich Gelegenheit, sich mit den Gegenargumenten auseinander zu setzen. Die Erprobungen verliefen gut. (GL, 22.1.2019)
- Wir sprechen nicht mehr von “Dilemmas”, wenn wir eigentlich die Geschichten meinen, mit denen wir bei den Teilnehmer ein Dilemmagefühl, und damit Nachdenken und Diskussion, auslösen wollen. Dilemmas liegen nämlich im “Auge des Betrachters”. Jeder kann in derselben Geschichte ein anderes Dilemma sehen. Wir sprechen daher einfach von Geschichten, Entscheidungen, Fällen oder wie man das sonst nennen möchte.
- Bei Ankündigungen von KMDD-Veranstaltungen alles zu vermeiden versuchen, was bei der Zielgruppe Ängste oder Befürchtungen auslösen könnte. Worte wie Dilemma und Diskussion können bei manchen Adressaten Ängste auslösen, wie etwa, dass man sich da vielleicht mit anderen Menschen verfeindet. In Verbindung mit dem Wort “Theater” verliert das Wort Diskussion an Schrecken. Wir kündigen den Event meist einfach als Gelegenheit zum Reden und Zuhören an. In KMDD-Veranstaltungen werden die Teilnehmer – indem Sie Gelegenheit zum stillen Denken und zum Austausch mit den Anderen bekommen – sorgsam an die Diskussion herangeführt (siehe Phase “Dilemmaklärung”, S. 29, 48).

Inhalt

KMDD Büro	5
Das Wichtigste auf einen Blick	7
Wie die KMDD entstanden ist	8
Warum wir die moralisch-demokratische Kompetenz fördern müssen	11
Wenn die KMDD nicht wirkt	19
Voraussetzungen für das <i>KMDD-Lehrer</i> Zertifikat.	21
Benötigte Lernmittel.	22
<i>KMDD-Trainee</i> Zertifikat	23
Aufgaben	25
<i>KMDD-Lehrer</i> Zertifikat	42
Aufgaben	43
Übersicht Zeitaufwand, Checkliste Bearbeitungsstand	71
Instruktionen	
Videoaufnahmen für die KMDD-Zertifizierung	74
Konstruktion <i>edukativer</i> moralischer Dilemma-Geschichten, Checkliste	76
Entwicklungsorientierte, klinische Supervision.	83
Qualitätssicherung durch selbstbestimmte Methoden-Evaluation (ITSE)	87
Erstellung eines Lern-Portfolios, Checkliste.	99
Häufig gestellte Fragen zum Lern-Portfolio	100, 128
Vordrucke/Muster	
Antrag auf Unterstützung einer Wirksamkeitsstudie (ITSE).	103
Beobachtung einer KMDD-Sitzung	106

Report über eine KMDD-Sitzung	108
Portfolio-Deckblatt für KMDD-Workshop-Seminar	110
Portfolio-Deckblatt für KMDD-Training & Zertifizierung	112
Werkstück-Deckblatt	113
Bestätigungen über die Portfolio-Begutachtung	114
Fragebögen für die Basis- und Schlusserhebung	115
Literaturnachweise	128

KMDD-Büro

Leiter

Georg Lind

Diplom-Psychologe, Dr. rer.soc. Dr. phil.habil.

Apl. Professor für Psychologie em.

KMDD–Entwickler, Leiter der Zertifizierung, Trainer

Vorsitzender des *Institute for Moral-Democratic Competence* (IMDC)

E-mail

Georg.Lind@moralcompetence.net

Internet

<http://moralcompetence.net> (Neu!)

Die Vereinbarungen im KMDD-Ausbildungsvertrag haben Vorrang
vor diesem KMDD-Trainingsmanual.

Danksagung

Ich danke allen Teilnehmern an meinen Workshops und den Zertifizierungen als KMDD-Lehrer für ihre kritischen Anmerkungen und Ideen zur Methode der KMDD und zu früheren Versionen dieses KMDD Trainings-Manual (KTM). Sie haben mich immer wieder zu Verbesserungen und Ergänzungen veranlasst. Gefühlt ist diese die zwanzigste, überarbeitete Auflage.

Das Wichtigste auf einen Blick

Die *Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion* (KMDD)[®] bzw. das Diskussions-Theater (DT) wurde entwickelt, um die *moralisch-demokratische Kompetenz* (kurz: Moralkompetenz) zu fördern. Moralkompetenz ist definiert als *die Fähigkeit, Probleme und Konflikte auf der Grundlage moralischer Prinzipien zu lösen, und zwar durch Denken und Diskussion, und nicht durch Ignorieren, Gewalt und Betrug oder durch Unterwerfung unter eine Autorität* (Lind 2019 a). Genauso wie wir unsere Muskeln am besten dadurch trainieren, indem wir sie benutzen, fördern wir auch unserer moralisch-demokratische Kompetenz am besten, indem wir sie anwenden. Die KMDD bietet den Teilnehmern die Gelegenheit, ihre Moralkompetenz anzuwenden und damit auch zu entwickeln – allerdings nur, wenn sie von gut ausgebildeten und zertifizierten KMDD-Lehrpersonen dargeboten werden.

Die KMDD wurde auf der Grundlage gut gesicherter Erkenntnisse aus vielen Jahren Grundlagenforschung entwickelt (Piaget 1963/1932; Kohlberg 1984; Lind 2019a; 2019b):

- Moralische Fähigkeit und Orientierung (Kognition und Emotion) sind zwei verschiedene *Aspekte* oder Eigenschaften des menschlichen Verhaltens, aber keine getrennten Komponenten, die sich wie Dinge voneinander trennen lassen. Sie sind beide notwendig, damit sich Menschen moralisch verhalten können.
- Während moralische Orientierungen wie das Streben nach Freiheit, Gerechtigkeit, Zusammenarbeit und Wahrheit angeboren sind, muss die moralische Kompetenz sich *entwickeln*.
- Die Anwendung moralischer Orientierungen, Einstellungen, Werthaltungen oder Prinzipien führt oft zu Entscheidungskonflikten (*Dilemmas*), deren Lösung moralische Kompetenz erfordern. Wie viele Studien zeigen, wird in der Tat unser Verhalten umso eher von moralischen Erwägungen gelenkt, desto höher unsere Moralkompetenz ist.
- Wenn wir wollen, dass Menschen sich moralisch, also gemäß ihrer moralischen Orientierungen verhalten, dann müssen wir die Entwicklung ihrer Moralkompetenz *fördern*.
- Die größten Hemmnisse für die Entwicklung von Moralkompetenz sind zu einem der Mangel an geeigneten Aufgaben, was meist durch Zeitmangel und Verbote bedingt ist. Zum anderen ist es die Weigerung, sich aus Angst vor Versagen solchen Aufgaben zu stellen.

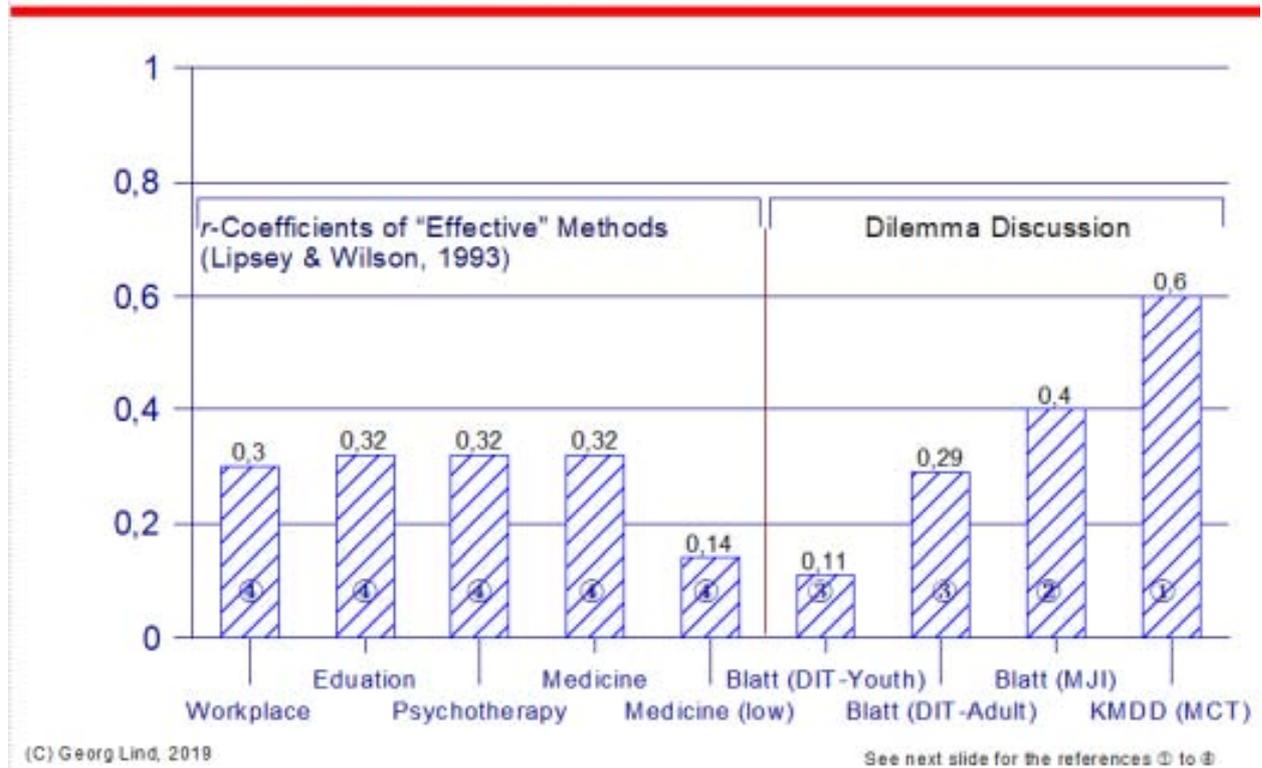
Die KMDD bietet geeignete Aufgaben für die Entwicklung der individuellen Moralkompetenz (vor allem: die Beschäftigung mit Dilemmas und die Konfrontation mit Gegenargumenten und Andersdenkenden) und sie verhindert, wenn richtig angewendet wird, Versagensangst, wie sie durch zu große Aufgaben oder durch Sanktionen von Autoritäten ausgelöst werden kann.

Wie die KMDD entstanden ist

Ich habe die *Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion* (KMDD) Anfang der 1990er Jahre auf der Grundlage der Methode der Dilemmadiskussion von Moshe Blatt und Lawrence Kohlberg (1975) entwickelt. Die Autoren hatten damit gleich einen durchschlagenden Erfolg. Sie wurde von zahlreichen Pädagogen und Psychologen in vielen Interventionsstudien erprobt und zeigte eine deutliche Wirkung bei den Teilnehmern. Wie ich mittels einer Meta-Analyse dieser Studien gezeigt habe, beträgt die mittlere Effektstärke der Blatt-Kohlberg-Methode, ausgedrückt als Korrelationskoeffizient, $r = 0.40$. Das ist sehr viel. Laut Lipsey und Wilson (1993), den Autoren einer großen Meta-Analyse von Wirksamkeitsstudien in ganz unterschiedlichen Bereichen (berufliches Training, Bildung, Psychotherapie und Medizin) liegt die "Schallgrenze" bei $r = 0.30$! Zudem zeigte sich in keiner Studie ein Negativeffekt (Lind 2002). Mit anderen Worten: mit dieser Methode kann man kaum etwas falsch machen, aber viel erreichen.

Trotz dieser großen Wirksamkeit hat Kohlberg (1985) die Dilemma-Methode für tot erklärt, weil,

The Relative Effect Size r of the KMDD in Comparison to Other Methods and Other Fields



wie er schreibt, keiner der teilnehmenden Lehrpersonen sie über die Erprobungsprojekte hinaus benutzen wollte. Ich empfand diesen Entschluss als voreilig. Die Blatt-Kohlberg-Methode hatte einige Schwächen. Aber sie schienen mir heilbar:

- ▶ Die Anweisung an die Lehrperson, zur Stimulation einer höheren Urteilsform den Teilnehmern Argumente auf einer etwas höheren Entwicklungsstufe vorzusagen (die so genannte “+1-Konvention”) passt eher zu der von Kohlberg heftig kritisierten Sozialisationstheorie nicht aber zu seiner eigenen Entwicklungstheorie, wonach Menschen die Moral selbst entdecken und *eigene* Argumente formulieren lernen sollen. Zudem zeigte sich, dass Teilnehmer durch die Konfrontation mit *Gegenargumenten* mindestens genau stark gefördert werden können, wie mit “besseren” Argumenten (Walker, 1983), das heißt, dass es vermutlich gar nicht auf die Qualität der Argumente ankommt, mit denen man sich auseinander setzen muss, sondern dass jede Art von Diskussion Moralkompetenz fördern kann. Lehrpersonen haben berichtet, dass die +1-Konvention kaum anwendbar ist, da die Teilnehmer sich auf unterschiedlichen Entwicklungsstufen befinden. *In der KMDD wird auf diese Anweisung ganz verzichtet.*
- ▶ In der Blatt-Kohlberg-Methode beträgt eine Sitzung 45 Minuten. In dieser Zeit werden 3 bis 5 Dilemmageschichten vorgetragen und von den Teilnehmern diskutiert gelassen. Offenkundig nehmen die Aktivitäten der Lehrperson bei dieser Methode viel Raum ein, so dass für die Teilnehmer relativ wenig Zeit für eigene, lernstimulierende Aktivität übrig bleibt. *In der KMDD wurde die Sitzung auf 90 Minuten ausgedehnt und die Zahl der Dilemmageschichten auf eine reduziert. Auch wenn hier einige neue Elemente hinzukamen, bleibt bei der KMDD den Teilnehmer wesentlich mehr Zeit für Eigenaktivität.*
- ▶ Bei der Blatt-Kohlberg-Methode werden die Teilnehmer gleich nach Anhörung der Geschichte aufgefordert, zu der Entscheidung des Protagonisten Stellung zu nehmen. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass dies viele Teilnehmer überfordert, für die diese Geschichten meist neu und anspruchsvoll sind und bei einigen auch Ängste auslösen kann. *Wir haben daher in der KMDD vor die Diskussion drei vorbereitende Phasen gesetzt, die der Stärkung der Teilnehmer und der Verringerung ihre Angst vor Problemen und Konflikten dienen.*
 1. *Denkpause:* Zunächst bekommen die Teilnehmer die Geschichte schriftlich ausgehändigt und bis zu 5 Minuten Gelegenheit, sich die Geschichte in Ruhe durchzulesen und darüber Gedanken zu machen, ob überhaupt ein Dilemma vorliegt und, wenn ja, worin es besteht. Es darf sie niemand dabei stören.
 2. *Dilemmaklärung:* Danach führt die Lehrperson mit allen ein Gespräch über diese Frage durch: Hat der Protagonist der Geschichte wirklich ein Problem und worin besteht es?
 3. *Stärkung der eigenen Position:* Nach der ersten Abstimmung bekommen die Teilnehmer Gelegenheit, in kleinen Gruppen von Gleichgesinnten stützende Argumente zu sammeln, um sich auf die Diskussion im Plenum vorzubereiten.

- ▶ In der Blatt-Kohlberg-Methode werden die Teilnehmer aufgefordert, die vorgetragenen Argumente mit Hilfe des Sechs-Stufen-Schemas von Kohlberg einzustufen. Diese Aufgabe stellt sehr hohe Anforderungen an den Einstufer, weshalb Kohlberg einen mehrtägigen Workshop für notwendig erachtet hatte. *Mir erschien diese Übung unnötig. Ich habe sie daher durch eine andere Übung ersetzt. Die Teilnehmer müssen nach der Diskussion das “beste Argumente der Gegenseite” für einen “Argumente-Oskar” nominieren. Zweck dieser Übung ist, die Teilnehmer wieder miteinander zu versöhnen, falls sie in der Diskussion gegen die andere Gruppe feindselige Gefühle entwickelt haben. Mit dieser Übung gehen wir sicher, dass nach der KMDD-Veranstaltung keine Animositäten zurück bleiben, falls welche entstanden sind.*
- ▶ Die Diskussion über Dilemmageschichten macht den meisten Teilnehmern Spaß. Dies kann der Beobachter auch ohne Befragung sehen. *In der KMDD wird aber dennoch am Ende der Sitzung Zeit reserviert, um die Teilnehmer danach zu fragen, ob es ihnen Spaß gemacht hat, und, was noch wichtiger ist, was sie durch diese Veranstaltung gelernt haben. Hierdurch erhält die Lehrperson wichtige Hinweise für die Gestaltung zukünftiger KMDD-Sitzungen. Außerdem regt diese Frage die Teilnehmer zur Reflexion über ihr eigenes Lernen an und zur Würdigung solcher Veranstaltung als Lernquelle.*
- ▶ Im Prozess der Moralentwicklung spielen Gefühle eine sehr wichtige Rolle. Sie sind unerlässlich für das Lernen und leiten uns bei wichtigen Entscheidungen an. Sie können das Lernen aber auch hemmen, wenn sie zu stark oder negativ sind. Vor allem Angst und Euphorie wirken sich negativ auf das Lernen aus. Bei der Blatt-Kohlberg-Methode werden Gefühle und Emotionen kaum thematisiert. *Bei der KMDD werden Gefühle stark herausgefordert, aber nie zu stark. Ein optimales “Erregungsniveau” wird bei der KMDD dadurch erreicht, dass sich Phasen der Herausforderung und der Unterstützung ständig abwechseln.*
- ▶ Bei der Blatt-Kohlberg-Methode werden meist “fertige” Dilemmageschichten verwendet, die dem Messinstrument von Kohlberg entstammen oder Dilemma-Sammlungen von Philosophen. Auf diese Weise wurde das Dilemma von “Heinz” zu einer weltweit bekannten und sehr häufig im Unterricht eingesetzten Geschichte. Dies ist nicht nur problematisch, weil dieselbe Geschichte auch bei der Messung der Wirksamkeit solcher Sitzungen verwendet wird, sondern auch, weil bei fertigen Geschichten die *edukativen* Potentiale, die in diesen Geschichten liegen, oft nicht genutzt werden. *KMDD-Lehrer bekommen daher gezeigt, wie man selbst edukative Dilemmageschichten konstruiert, um gute Diskussionen zu erreichen und damit das moralische Lernen der Schüler maximal zu stimulieren. Mit Geschichten, die auf die Lernerfordernisse bestimmter Schüler und bestimmter Stoffpläne gut abgestimmt sind, lässt sich mit KMDD-Sitzungen nebenbei noch die fachspezifische Lernmotivation der Schüler sehr effektiv fördern.*

Warum wir die moralisch-demokratische Kompetenz fördern müssen

Moralisch-demokratische Kompetenz ist dringend erforderlich. Demokratie, als eine Art des Zusammenlebens (John Dewey), ist nicht einfach. Während die meisten, wenn nicht alle, von uns das moralische Ideal der Demokratie und ihre moralischen Prinzipien (Freiheit, Gerechtigkeit, Kooperation und Wahrheit) schätzen, finden wir es oft sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, die Probleme und Konflikte zu lösen, die dieses Ideal und diese Prinzipien unweigerlich hervorbringen: Wie sollen wir uns entscheiden, wenn wir nicht gerecht sein können, ohne zu lügen, oder nicht frei sein können, ohne ungerecht zu sein, oder nicht wahrhaftig sein können, ohne eine Kooperation zu beenden? Wie können wir eine Lösung finden, indem wir nur denken und diskutieren, anstatt rohe Gewalt anzuwenden, oder andere und uns selbst zu täuschen, oder uns einer Autorität zu beugen und sie für uns entscheiden zu lassen, was richtig oder falsch ist?

Wie die Forschung zeigt, fehlt den meisten Menschen die moralisch-demokratische Kompetenz. Die meisten Menschen hatten nicht die Möglichkeit, diese Fähigkeit anzuwenden und zu entwickeln und können daher die moralischen Dilemmata des demokratischen Lebens nicht lösen, ohne auf Gewalt, Betrug oder Unterwerfung unter eine Autorität zurückzugreifen. Daher neigen sie dazu, moralische Ideale mit unmoralischen Mitteln zu verfolgen. Sie würden sich also moralisch verhalten, wenn sie die Möglichkeit hätten, ihre moralisch-demokratische Kompetenz zu entwickeln. Wie Sokrates feststellt: Wer wirklich weiß, was das Richtige ist, kann nicht anders, als es zu tun.

Wenn wir also Kriminalität, dysfunktionales Verhalten und antidemokratische Stimmungen reduzieren wollen, müssen wir allen Menschen die Möglichkeit bieten, ihre moralisch-demokratische Kompetenz durch Anwendung zu trainieren. Moral ist wie ein Muskel: Sie entwickelt sich nur, wenn wir sie anwenden.

Solche Möglichkeiten zu bieten, ist die wichtigste Aufgabe von Schulen und Universitäten. Aber es ist keine leichte Aufgabe. Solche Gelegenheiten sind oft nicht herausfordernd genug, um einen Lernprozess in Gang zu setzen, oder sie sind zu herausfordernd und erzeugen Angst und verhindern damit Lernen.

Das KMDD-Trainings- und Zertifizierungsprogramm soll Ihnen helfen, ein guter Vermittler von Gelegenheit für moralisch-demokratisches Lernen zu werden. Auch diese Vermittlerfähigkeit kann und muss erlernt werden, und Sie lernen sie umso besser, je mehr Sie sie anwenden und die Übungen machen, die ich hier beschreibe.

Wir sollten uns immer daran erinnern: Unser Unterricht funktioniert nur, wenn wir alle Schüler gleichermaßen erreichen und uns auf ihre Lernbedürfnisse und -methoden einstellen. Wenn Sie nur

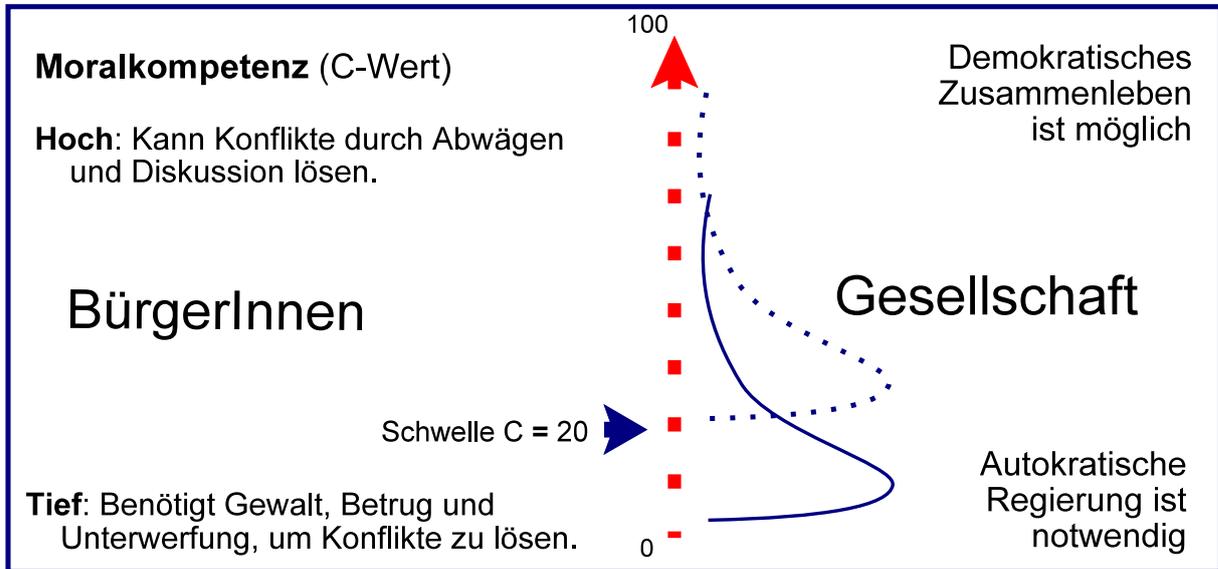
die Methoden ausführen, die Sie hier lernen, werden Sie nicht effektiv sein. Wenn Sie versuchen, Ihre Teilnehmer durch die Sitzungen zu hetzen, um Ihre Lehrverpflichtungen zu erfüllen, sich aber nicht auf ihre Lerngeschwindigkeit und ihre Bedürfnisse einstellen, werden Sie nicht effektiv sein. Wenn Sie nicht selbst praktizieren, was Sie predigen, werden Sie nicht effektiv sein.

Um Ihnen eine konkrete Vorstellung davon zu geben, was "effektiv" bedeutet: Ihr Unterricht ist effektiv, wenn die Teilnehmer einer 90-minütigen KMDD-Sitzung im Durchschnitt mindestens 2 C-Punkte erreichen und niemand einen Rückschritt zeigt. Er ist sehr effektiv, wenn sie 5 C-Punkte und mehr erreichen. Letzteres erreichen Sie erst nach längerem Training und Erfahrung. Sie können stolz sein, wenn es Ihnen gelingt, das Niveau der moralischen Kompetenz aller Mitarbeiter über die kritische Grenze von 20 C-Punkten zu bringen. Denn dann werden Sie deutliche Verhaltensänderungen sehen (siehe S. 11).

Sie werden in diesem Kurs lernen, was diese C-Punkte bedeuten. Sie sind die Testwerte des Moralischen Kompetenztests (MKT), den Sie regelmäßig (anonym!) anwenden sollten, um Ihre eigene Unterrichtswirksamkeit zu messen. Natürlich sind diese Zahlen (2, 5 und 20 C-Punkte) keine scharfen Grenzwerte. Sie sollen nur Ihrer Orientierung dienen. Auch wenn die Studien unterschiedliche Messmethoden verwendet haben und in sehr unterschiedlichen Populationen durchgeführt wurden, zeigen sie alle einen starken Einfluss der moralischen Kompetenz auf das Verhalten, wenn ein bestimmtes Niveau der moralischen Kompetenz erreicht ist.

Der MKT ist der erste objektive Test, der moralische Kompetenz sichtbar machen kann. Er konfrontiert die Teilnehmer mit der Aufgabe, Argumente für und gegen bestimmte moralische Entscheidungen nach ihrer Qualität zu beurteilen, statt nach ihrer Übereinstimmung mit der eigenen Meinung. Er enthält zwei Dilemma-Geschichten, in denen der Protagonist eine schwierige Entscheidung treffen muss. Nach der Aussage, ob man diese Entscheidung richtig oder falsch findet, werden die Teilnehmer aufgefordert, Argumente, die für und gegen die Entscheidung des Protagonisten sprechen, auf einer Skala von -4 bis +4 zu bewerten. Das Muster ihrer Antworten macht die Fähigkeit sichtbar, Argumente im Hinblick auf ihre moralische Qualität zu bewerten und nicht auf ihre Meinungsübereinstimmung oder andere Eigenschaften. Dieses Muster kann in eine Punktzahl von null bis hundert umgewandelt werden, den C-Wert. Ein weiterer Test ist das *Moral Judgment Interview* (MJI) von Kohlberg. Das MJI beurteilt die Stufe der Argumentation der Teilnehmer in einem Interview zu drei oder mehr Dilemma-Geschichten (Stufe 1 bis 6). Im *Defining Issues Test* (DIT) wird die Präferenz der Personen für prinzipielles moralisches Denken gemessen (P-Score von null bis 95).

Demokratie als Lebensform benötigt Moralkompetenz



Korrelative und *experimentelle* Belege:

■ Gerechtigkeit:

- ▶ Gesetze einhalten (MJI, MKT) 1, 8, 24
- ▶ *Einen Vertrag einhalten* (MJI, DIT) 12, 9
- ▶ Als Lehrperson offenen Unterricht machen (MKT) 14
- ▶ Auf Drogenkonsum verzichten (MKT) 13
- ▶ Ambiguität tolerieren (MKT) 15
- ▶ Ich-Stärke haben (MKT) 15
- ▶ Über Schwangerschaft selbst bestimmen (MKT) 5

■ Freiheit:

- ▶ *Unmoralische Befehle verweigern, Milgram-Exp.* (MJI) 11
- ▶ *Autonom urteilen, Ash-Experiment* (MKT) 18
- ▶ Gewalt als Mittel der Politik ablehnen (MKT) 14
- ▶ Sich für die Demokratie engagieren (MKT, MJI) 5, 6

■ Kooperation:

- ▶ *Menschen in Not helfen* (MJI) 17, 11, 22
- ▶ Juden unter Lebensgefahr retten (MKT) 4
- ▶ *Entscheidungen schnell treffen* (MKT) 16, 20
- ▶ Die Moralkompetenz Anderer gut einschätzen (MKT) 23
- ▶ Sich im Klassenzimmer "gut verhalten" (MJI, MKT) 1, 10, 3
- ▶ Gute Noten erzielen (MKT) 7, 13, 19

■ Wahrheit

- ▶ Unrecht enthüllen, Whistle-blowing (MKT, DIT) 21, 25
- ▶ *Ehrlich sein* (MJI) 11, 21

Messinstrumente

MKT - Moralische Kompetenz-Test 14

MJI - Moral Judgment Interview 10

DIT - Defining Issues Test 26

Literatur zu den Studien in der obigen Graphik

1. Bear, G. G. (1989). Sociomoral reasoning and antisocial behaviors among normal sixth graders. *Merrill-Palmer Quarterly*, 35, 2, 181-196.
2. Blasi, A. (1980). Bridging moral cognition and moral action [...] *Psychological Bulletin*, 88, 1-45.
3. Doehne, M., v. Grundherr, M., & Schäfer, M. (2018). Peer influence in bullying: The autonomy-enhancing effect of moral competence. *Aggressive Behavior*, 44, 591-600.
4. Gross, M. L. (1994). Jewish Rescue in Holland and France during the Second World War [...] *Social Forces*, 73, 463-496.
5. Gross, M. L. (1997). *Ethics and activism*. [...] Cambridge, MA: Cambridge University Press.
6. Haan, N., Smith, M. B. & Block, J. H. (1968). Moral reasoning of young adults: Political-social behavior, family background, and personality correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10, 183-201.
7. Heidbrink, H. (2010). Moral judgment competence and political learning. In: G. Lind, H. A., Hartmann, & R. Wakenhut, Hg., *Moral judgment and social education*, S. 259-271. New Brunswick, NJ: Transaction Books.
8. Hemmerling, K. (2014). *Morality behind bars - An intervention study on fostering moral competence of prisoners as a new approach to social rehabilitation*. Frankfurt: Peter Lang.
9. Jacobs, M. K. (1975). *Women's moral reasoning and behavior in a contractual form of prisoner's dilemma*. Toledo, OH: University of Toledo. Unveröff. Dissertation.
10. Kohlberg, L. (1958). *The development of modes of moral thinking and choice in the years 10 to 16*. University of Chicago. Unveröff. Dissertation.
11. Kohlberg, L. (1984). *The psychology of moral development*, Vol 2. San Francisco: Harper & Row.
12. Krebs, D. L. & Rosenwald, A. (1977). Moral reasoning and moral behavior in conventional adults. *Merrill Palmer Quarterly*, 23, 77-87.
13. Lenz, B. (2006). *Moralische Urteilsfähigkeit als eine Determinante für Drogenkonsum*. Universität Konstanz, Unveröff. Diplomarbeit, Psychologie.
14. Lind, G. (2019). *How to teach morality*. Berlin: Logos.
15. Lind, G., Sandberger, J.-U. & Bargel, T. (2010). Moral competence and democratic personality. In G. Lind, et al., Hg., *Moral Judgment and Social Education*, S. 55-77. New Brunswick, NJ: Transaction Books.
16. Mansbart, F.-J. (2001). *Motivationale Einflüsse der moralischen Urteilsfähigkeit auf die Bildung von Vorsätzen*. Universität Konstanz, Unveröff. Diplomarbeit, Psychologie.
17. McNamee, S. (1977). Moral behavior, moral development and motivation. *Journal of Moral Education* 7(1), 27-31.
18. Mofakhami, A. (2018). *Moral competence and conformity in an Ash-type experiment*. Persönliche Mitteilung.
19. Nowak, E. (2008). Persönliche Mitteilung.
20. Prehn, K., Wartenburger, et al. (2008). Influence of individual differences in moral judgment competence on neural correlates of socio-normative judgments. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*. 3(1), 33-46.
21. Roberts, D. H. & Koeplin, J. P. (2002). Impact of cognitive moral judgment ability on knowledge of red flags. *Research on Accounting Ethics*, 8, 125 - 143.
22. Sprinthall, N.A. et al. (1994). *Educational psychology*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill.
23. Wasel, W. (1994). *Simulation moralischer Urteilsfähigkeit...* Universität Konstanz Unveröff. Diplomarbeit, Psychologie.
24. Wischka, B. (1982). *Moralisches Bewusstsein und Empathie bei Strafgefangenen*. Unveröff. Diplomarbeit, Universität Marburg, Psychologie.
25. Brabeck, M. (1984). Ethical characteristics of whistle blowers. *Journal of Research in Personality*, 18(1), 41-53.

Der KMDD-Trainee-Zertifikat

Dieser Ausweis bescheinigt seinem Besitzer Grundkenntnisse in der KMDD und dass sie/er in der Lage ist, diese Methode unter Anleitung eines KMDD-Trainers sachgemäß anzuwenden.

Das Zertifikat bescheinigt eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die u.a. folgendes umfasst:

- die aktive Teilnahme an einem einwöchigen Workshop-Seminar, das von einem zertifizierten KMDD-Trainer geleitet und durchgeführt wird,
- die Teilnahme an der Selbstevaluation dieses Seminars,
- ein Lernportfolio, das die Arbeit in dem Seminar dokumentiert,
- und ein Rückmeldungssessay über das Seminar.

Die Lernzeit für den KMDD-Trainee Ausweis beträgt 40 Stunden (28 Stunden Seminar und 12 Stunden Vor- und Nachbereitung).

Der KMDD-Trainee Ausweis ist zwei Jahre lange gültig. Um ihn zu verlängern, muss das Seminar erneut belegt werden.

Die KMDD-Lehrer-Zertifikate

Dieses Zertifikat bescheinigt, dass sein Besitzer die KMDD zur Förderung der moralisch-demokratischen Grundkompetenz effektiv und verantwortungsvoll einsetzen kann. Es setzt die erfolgreiche Teilnahme an einem einwöchigen KMDD-Workshop-Seminar (40 Arbeitsstunden) und an einem Trainings- und Zertifizierungsprozess voraus, der mindestens 80 Arbeitsstunden umfasst.

Ein zertifizierter KMDD-Lehrer hat gelernt,

- edukative Dilemma-**Geschichten** zu schreiben und zu präsentieren,
- eine Dilemmaklärung anzustoßen und zu unterstützen,
- die Meinung aller Teilnehmer zu respektieren, unabhängig davon, wie sie zu einem diskutierten Konflikt stehen,
- die eigene Lehrwirksamkeit zu evaluieren,
- kollegiale Supervision zu geben und sich geben zu lassen,
- und die eigenen Lernerfahrungen zu reflektieren.

Über die Recht und Pflichten des Kandidaten während der Ausbildung informiert der Vertrag, den er/sie unterzeichnet hat. Über die detaillierten Anforderungen informiert dieses KMDD Trainings-Handbuch. Die Übersicht über alle notwendigen Werkstücke findet sich auf Seite 112. Das erste KMDD-Zertifikat ist zwei Jahre gültig.

Innerhalb dieses Zeitraum kann das Trainings- und Zertifizierungsprogramm erneut durchlaufen werden, um das unbegrenzt gültige KMDD-Lehrerzertifikat zu erwerben. Zuzüglich zu den Anforderungen des ersten Zertifikats ist noch ein Essay erforderlich. Gegenstand des Essay kann eine empirische Untersuchung zur Moralkompetenz und ihrer Förderung sein, oder eine Untersuchung der Möglichkeiten, die KMDD in einem bestimmten Ausbildungsfeld einzusetzen.

Überblick über das KMDD-Trainings-Handbuch

Herzlich willkommen zum KMDD-Trainings- und Zertifizierungsprogramm. Die KMDD hat sich in vielen Wirksamkeitsstudien als wenig aufwändige, aber sehr wirksame Methode zur Förderung von moralisch-demokratischer Kompetenz (kurz: Moralkompetenz) erwiesen. Nicht viele Lehrmethoden wurden bislang überhaupt auf der Grundlage wissenschaftlicher Forschung entwickelt und kaum eine wurde so rigoros mit einer objektiven Messmethode auf Wirksamkeit überprüft wie die KMDD. Aber kein Werkzeug und keine Methode kann wirksam sein, wenn derjenige, der sie benutzt, nicht gut darin ausgebildet wurde.

Mit Hilfe dieses Programms werden Sie lernen, die *Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion* (KMDD) bei ganz unterschiedlichen Menschen einzusetzen, um damit die Moralkompetenz *effektiv* und *verantwortungsvoll* zu fördern. Als Material für dieses Programms stehen Ihnen drei wichtige Quellen zu Verfügung:

1. Dieses Trainingsmanual beschreibt die Übungen, mit denen Sie sich Routine bei der Durchführung von KMDD-Sitzungen erwerben können. Dazu enthält es einige Instruktionen zu Dingen, mit denen Sie vielleicht nicht so vertraut sind, wie Videoaufnahmen, Wirkungsstudien u.ä.m.
2. Mein Buch “Moral ist lehrbar” (2019; 4. Auflage, Logos-Verlag, Berlin) führt in die psychologischen und pädagogischen Grundlagen der KMDD ein.
3. Die Webseite “Moral- und Demokratiekompetenz” (<http://moralcompetence.net>; neuer Link!) enthält zahllose weitere Bücher, Artikel, Anleitungen und Materialien wie den Moralische Kompetenz-Tests (MKT) zum Herunterladen. Manche bedürfen allerdings aus rechtlichen Gründen eines Passworts, das Sie von mir erhalten können.

Die KMDD unterliegt einem ständigen Verbesserungsprozess. Nach jeder KMDD-Sitzung fallen mir Verbesserungsmöglichkeiten auf, oder andere KMDD-Lehrer berichten mir von Erfahrungen, die bestimmte Änderungen nahelegen. Meist probiere ich bei der nächsten Gelegenheit aus, ob sie praktikabel sind, ob sie sich in die Philosophie der KMDD einfügen und ob sie zu einer Steigerung der Effektivität der KMDD beitragen. Wenn sie sich bewähren, nehme ich sie in das KMDD-Trainingsmanual auf.

Hüten Sie sich davor, Vorgaben einfach auszulassen, die ihnen Mühe machen oder nicht gleich gelingen. Manche Dinge funktionieren nicht auf Anhieb. Man muss sie oft mehrmals üben, bevor sie die erhoffte Wirkung haben. Zum Beispiel sollten Sie die beiden *Regeln der Diskussion* so vortragen, dass wirklich jeder sie hören kann (also sie nicht vortragen, wenn einige noch reden oder sonst wie abgelenkt sind). Die Teilnehmer können keine Regeln einhalten, die sie nicht hören

konnten.

Auch müssen Sie als KMDD-Lehrer die Teilnehmer schon beim ersten Verstoß an die Einhaltung der beiden Regeln erinnern, weil die Regeln sonst ihre Autorität verlieren. Dieses “Erinnern” muss natürlich immer freundlich sein und darf die Diskussion nicht stören. Sie soll keine Demonstration Ihrer Macht sein.

Immer wenn eine KMDD-Veranstaltung nicht so läuft, wie Sie es sich vorgestellt haben, sollten Sie immer zuerst sich fragen, was Sie selbst bei sich verbessern können. Erst wenn Sie alle Möglichkeiten der Verbesserung Ihrer Lehrkompetenz ausgeschöpft haben, sollten Sie daran denken, nach äußeren Umständen zu suchen oder nach Fehlern, die in der KMDD liegen.

Sind Änderungen an der KMDD möglich?

Die KMDD in ihrer jetzigen Form ist das Ergebnis jahrlanger Entwicklung unter stetiger Kontrolle ihrer Wirksamkeit. Einige Dinge müssen den Bedürfnissen der Teilnehmer und dem Einsatzgebiet angepasst werden.

Aber die Grundstruktur sollte immer erhalten bleiben, weil die KMDD sonst nicht so wirksam ist, wie sie sein sollte. Eine Änderung der Struktur darf nur erfolgen, wenn sie eine höhere Wirksamkeit verspricht. Für die Anerkennung einer Änderung ist es notwendig, dass Sie deren Wirksamkeit selbst überprüfen (siehe S. 43). Änderungen sollten genau dokumentiert und mir zugeschickt werden, damit ich sie prüfen und ggf. in die Methode übernehmen kann.

Nur nach Genehmigung darf die neue Variante als “KMDD” bezeichnet werden.

Wenn die KMDD keine Wirkung hat

- Sie sollten sich auf jede KMDD-Sitzung gut vorbereiten, auch wenn Sie das schon oft gemacht haben. Etwa 10 Minuten mentales Training vor jeder Sitzung haben sich gut bewährt. Dadurch werden Ihre Instruktionen kürzer und genauer und lassen den Teilnehmern mehr Zeit.
- Sie sollten in einer Sitzung immer die Kurzfassung des KMDD-Ablaufplans (S. 102) zur Hand haben. Nur so können Sie sicher stellen, dass Sie keine Phase vergessen oder die Zeit nicht reicht, um eine KMDD-Sitzung ordentlich zu Ende zu führen.
- Sie sollten den Ablauf gut im Kopf haben, damit Sie den Teilnehmern Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit schenken können.
- Erinnern Sie die Teilnehmer *immer* an eine Regelverletzung – immer freundlich und konsequent. Sonst fragen diese sich, warum Sie die einen erinnern und die anderen nicht.
- Vermeiden Sie alles, was bei den Teilnehmern Angst auslösen kann. Angst hemmt jedes Lernen. Die meisten Teilnehmer versuchen ihre Angst zu verbergen. Mit der Zeit bekommen Sie ein Gespür dafür:
 - Sie können mit Ihrer Körpersprache unbewusst Ihr Missfallen ausdrücken. Die Teilnehmer registrieren das genauer als Sie denken. Überprüfen Sie Ihre Körpersprache mit Hilfe von Videoaufnahmen und von Ihnen eingewiesenen Supervisoren.
 - Wählen Sie die Dilemmageschichte so, dass sie eine starke Herausforderung für alle Teilnehmer darstellt, aber keine zu starke, die in Ihnen Angst erzeugt.
 - Verwenden Sie immer eine einfache Sprache. Schwierige Wörter und Sätzen lösen bei vielen Menschen Angst aus.
 - Heben Sie niemanden heraus. Vorstellung von fremden Teilnehmern immer erst am Ende der Sitzung. Auch “angesehenere Teilnehmer” können Angst hervorrufen.
- Wenn Sie merken, dass die Dilemma-Geschichte keine Diskussion auslöst, dürfen Sie die Stunden nicht noch einmal mit einer anderen Geschichte von vorne beginnen. Die Teilnehmern nehmen die Situation sonst als Rollenspiel war, das meist keinen Lerneffekt hat. Er gibt immer ein andermal.
- Vermitteln Sie nie den Eindruck, dass Sie die Sitzung aus irgend einem anderen Grund machen *müssen*.
- Vergessen Sie nie, kurze Sprechpausen zu machen, da Zuhörer nur eine begrenzte Aufnahme-fähigkeit für neue Informationen haben und diese erst verarbeiten müssen, bevor sie neue

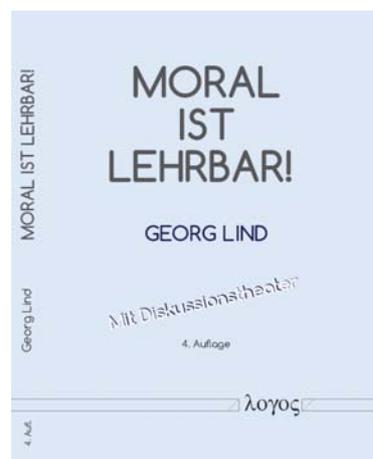
Informationen aufnehmen kann (dazu finden Sie mehr auf Seite 30).

Das KTM und das Training sollen Ihnen helfen, diese Fehler zu vermeiden, damit die Moralkompetenz der Teilnehmer durch die KMDD-Sitzung bzw. das Diskussions-Theater maximal gefördert wird. Im ersten Teil des KMDD-Trainingsmanuals (KTM) finden Sie Materialien und Anleitungen für das KMDD Workshop-Seminar. Der zweite Teil soll Ihnen helfen, durch selbstständige Übungen in Ihrem Arbeitsfeld Ihre Kenntnisse über die Natur moralisch-demokratischer Fähigkeiten sowie Ihre Lehrfähigkeit zu verbessern, damit Sie Routine bei der Anwendung dieser Methode gewinnen. "Routine" meint, dass Sie sich in der KMDD heimisch fühlen sollten und diese anwenden können, ohne ständig daran zu denken, ob Sie alles korrekt machen oder nicht. Routine meint auch, dass Sie fähig sind, Ihre ganze Aufmerksamkeit auf Ihre Teilnehmer zu richten, statt auf die Methode. Je weniger Sie während einer KMDD-Sitzung an die Zertifikatsprüfung denken müssen, umso lernwirksamer ist die KMDD! Aber verlassen Sie sich nie völlig auf Ihre Routine. Jede KMDD-Sitzung bietet Neues!

Unsere Aufgabe als Lehrer ist es, Lernen zu ermöglichen, nicht es zu erzwingen

Lernen ist angeboren. Durch Druck und Angst wird diese angeborene Motivation zum Lernen leider oft bei vielen Menschen untergraben. Moralisch-demokratisches Lernen soll Spaß machen. Nur so kann es effektiv gefördert zu fördern. Aber Spaß haben genügt nicht. Den Lernenden müssen auch geeignete Gelegenheiten bereit gestellt werden, die ihre Moralkompetenz herausfordert, aber sie nicht überfordert.

Versuchen Sie auch immer, das Lernen von *allen* Teilnehmern zu fördern und niemanden zurück zu lassen. Die Förderung der moralisch-demokratischen Fähigkeit von nur wenigen Menschen wäre ein Widerspruch in sich selbst. An zu viel Ungleichheit kann eine Demokratie zerbrechen.



Voraussetzungen für das KMDD-Lehrer Zertifikat

Alle Voraussetzungen werden im Ausbildungsvertrag definiert, den Sie mit Ihrem KMDD-Trainer abgeschlossen haben. Allgemeine Informationen dazu finden Sie im Internet (siehe S. 5).

Für Informationen über die aktuellen Anforderungen, Ausbildungstermine und Kosten nehmen Sie bitte Kontakt mit dem KMDD-Büro auf (siehe Seite 5).

Alle KMDD-Lehrer mit Zertifikat werden im Internet aufgelistet, aber in einem mit Passwort geschützten Bereich:¹ http://moralcompetence.net/material/moral/kmdd_lehrer.htm

Zugang: ID = kmdd kurs (mit Leerstelle!), Passwort: kohlberg

Rückmeldung zum KMDD-Trainingsmanual

Notieren Sie bitte auch Fehler und Unklarheiten im Text und teilen Sie mir diese mit.

Sie können Sie mir auch schreiben, wenn Ihre Teilnehmer zur KMDD Fragen haben und zu denen Sie in diesem Trainingsmanual oder in meinem Buch “Moral ist lehrbar” keine Antworten finden.

¹ Dieses Verzeichnis ist vorübergehend nicht geschützt oder nicht erreichbar.

Vorbereitung: Benötigte Arbeitsmittel

- Ein Lernpartner für kollegiale (Peer-)Supervision
- Zugang zu Teilnehmern für KMDD-Sitzungen (Schulklassen, Seminare, etc.)
- Handbuch: G. Lind, *Moral ist lehrbar*. Logos-Verlag (2019 a)
- Personal Computer mit Internetzugang und einem Browser
- Videokamera (empfohlenes Zubehör: siehe Seite 74)
- Druckertreiber für PDF-Dateien (für das elektronische Portfolio); zum Teil in Textsystemen schon integriert, oder beziehbar von Adobe oder als Freeware (FreePDF); zum Bearbeiten von PDF-Dateien.

Trainingsmanual für das

KMDD-Trainee Zertifikat

Aufgaben

Vor dem KMDD-Workshop-Seminar zu bearbeiten

1 Teilnahme an der Basiserhebung (selbstbestimmte Evaluation des Seminars; ITSE)

Ziel: Qualitätskontrolle und ständige Verbesserung der KMDD-Ausbildung

Nach Anmeldung zum KMDD-Workshop-Seminar wird Ihnen die Adresse des elektronischen Fragebogens zur Basiserhebung per E-mail zugesandt. Falls kein Zugang zum Internet besteht, wird Ihnen eine Papiervorlage des Fragebogen zugesandt. Nähere Informationen zum Konzept der selbst-bestimmten Evaluation finden in der Lektion auf Seite 87.

Hinweise zur Schlusserhebung finden Sie unter Aufgabe 8.

2 Sammlung und Erprobung von Dilemma-Geschichten

Ziel: Vorbereitung der Konstruktion von edukativen moralischen Dilemma-Geschichten.

Sammeln Sie je eine Geschichte aus den folgenden drei Bereichen, die eine schwierige (moralische) Entscheidung zum Gegenstand hat:

- aus Ihrer eigenen unmittelbaren Lebenswelt (Familie, Schule, Beruf, etc.)

- aus Ihrem beruflichen Handlungsfeld (Fachgebiet, Berufssparte etc.)
- aus den Sparten Politik, Wirtschaft oder Recht.

Tragen Sie diese Dilemmageschichten einer oder mehreren Personen vor und bitten Sie diese, zu folgenden drei Fragen Stellung zu nehmen. Notieren Sie die Antworten später oder nehmen Sie diese auf Tonband auf:

- Sehen oder fühlen Sie in dieser Geschichte ein moralisches ?
- Welche moralischen Prinzipien stehen sich hier gegenüber?
- Was ist dem Hauptakteur wohl durch den Kopf gegangen?

DIDAKTISCHE REFLEXION

Wenn Ihre Gesprächspartner in der dargestellten Geschichte KEIN Dilemma (Problem, Zwickmühle) sehen, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- War ich gut vorbereitet?
- Habe ich die Geschichte anschaulich genug dargestellt (Stimmelage, Pausen, Blickkontakt)?
- Habe ich durch verbale oder non-verbale Signale meine eigene Haltung zu dem Dilemma durchblicken lassen und damit den Zuhörer beeinflusst?
- War die Geschichte zu leicht oder zu schwer für die Teilnehmer? Habe ich zu viel Faktenwissen vorausgesetzt? Habe ich sie moralisch unter- oder überfordert?

Denken Sie daran: Es gibt keine objektiven Dilemmas. Ein Dilemma liegt immer nur im Auge des Betrachters!

3 Führen Sie eine kleine Umfrage zum Begriff „Moral“ durch

Ziel: Sich bewusst machen, wie viele Definitionen von „Moral“ es gibt und wie sehr sich der wissenschaftliche vom alltagssprachlichen Moral-Begriff unterscheiden kann. Dies ist später für die Rückübersetzung des hier Gelernten in die Alltagssprache wichtig.

Stellen Sie sechs Personen, die nicht beruflich mit Moralerziehung oder Moralphysikologie zu tun haben, folgende Fragen:

- Was bedeutet das Wort "Moral" aus Ihrer Sicht?
- Was benötigt man, um moralisch zu sein?

Das einzelne Interview sollte ungefähr 10 Minuten dauern.

Dokumentieren Sie die Antworten schriftlich (Tonbandabschrift oder Gedächtnisprotokoll), erstellen Sie eine kurze schriftliche Zusammenfassung und fertigen Sie eine zusammenfassende Interpretation Ihrer Befunde unter Berücksichtigung der nachstehenden Reflexionen an.

DIDAKTISCHE REFLEXION

- Stimmt der Gebrauch des Wortes „Moral“ bei Ihren Befragten mit dem fachwissenschaftlichen Gebrauch überein?
- Wie definieren Sie selbst das Wort „Moral“? Anders als Ihre Befragten?
- Wie würden Sie einem Laien gegenüber das Wort „Moral“ definieren, um möglichst genau auszudrücken, was SIE damit meinen?
- Kann man sich moralisch verhalten, ohne das Wort „Moral“ zu kennen?

Während des KMDD-Workshops zu bearbeiten

(Umfang und Inhalt der Aufgaben können variieren. Es gelten die Vorgaben des KMDD-Trainers)

4 Überarbeitung von Dilemma-Geschichten

Ziel: Lernen, wie man für einen bestimmten Unterrichtszweck selbst gute edukative Dilemma-geschichten schreibt.

Überarbeiten Sie eine Ihrer eigenen Geschichten anhand der Lektion “Konstruktion einer edukativen Dilemma-Geschichte” (Seite 76) und der “Dilemma-Checkliste” (Seite 82).

Legen Sie das Dilemma mindestens anderen Personen vor und fragen diese:

- Liegt Ihrer Meinung nach ein Dilemma (Problem) vor oder ist die Entscheidung einfach?
- Warum sind Sie dieser Auffassung?

Dokumentieren Sie die Antworten der Befragten durch eine Tonbandaufzeichnung (bitte Abschrift anfertigen) oder ein Erinnerungsprotokoll anhand von Stichworten.

Überarbeiten Sie die Geschichte erneut auf der Grundlage dieser Vor-Erprobung und der “Dilemma-Checkliste” (Seite 82).

5 Präsentation, Stilles Nachdenken und Klärung eines Dilemmas

Das Dilemma liegt im Auge des Betrachters!

Ziel: Diese drei Phasen sind eine Besonderheit der KMDD. Mit ihnen soll erreicht werden, dass sich die Teilnehmer mit dem Hauptakteur der Dilemma-Geschichte identifizieren und die Schwierigkeit seiner Entscheidung verstehen und nachvollziehen können. Sie sollen es ermöglichen, dass möglichst alle Teilnehmer das Dilemma nachfühlen können, in der sich die Hauptperson in der Geschichte befindet. Zudem sollen sie erkennen, dass nicht alle Teilnehmer ein Dilemma sehen oder fühlen und dass die anderen Teilnehmer in der gehörten Geschichte ganz andere Dilemmas sehen können als man selbst.

Nach unserer Erfahrung gewinnt die Dilemmadiskussion durch diese Vorbereitung an Qualität, weil die Teilnehmer dadurch die Geschichte besser verstehen, sich mehr mit der Hauptperson identifizieren und erkennen, dass es bezüglich solcher Geschichten nicht nur unterschiedliche Meinungen gibt, sondern auch und gerade ganz unterschiedliche Wahrnehmungen. Es kommt immer wieder vor, dass Teilnehmer in der Geschichte, die wir, die Lehrer als Dilemma ansehen, gar kein Dilemma *spüren* können. Das ist aber eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die KMDD-Stunde die moralische Urteils- und Diskursfähigkeit der Teilnehmer effektiv fördert.

Eine rein intellektuelle Diskussion über eine vom Lehrer als “Dilemma” definierte Geschichte bewirkt kaum etwas, wenn sie in den Teilnehmern kein *Dilemmagefühl* auslöst. Dabei kann das gefühlte Dilemma bei jeden Teilnehmer durchaus unterschiedlich sein. Dilemmas sind keine objektive Tatsache. Sie existieren nicht unabhängig von der wahrnehmenden Person – sie liegen eben im Auge des Betrachters und werden subjektiv gefühlt. Daher irritiert es die Teilnehmer auch, wenn die Lehrperson eine solche Stunde als “Dilemmadiskussion” oder “KMDD-Sitzung” einführt. Damit maßt sie sich in ihren Augen eine Deutungsüberlegenheit über die Gefühle (oder Nichtgefühle) der Teilnehmer an. Die Lehrperson soll verbal und nonverbal immer deutlich machen, dass sie abweichende Wahrnehmungen der Geschichte und verschiedene Dilemmagefühle akzeptiert, und auch die Abwesenheit eines Dilemmagefühls (“Ich sehe kein Dilemma”).

Um gegenüber allen vorgebrachten Deutungen der Geschichte eine neutrale oder sogar wohlwollende Haltung einnehmen zu können, sollte die Lehrperson die Phase “Dilemmaklärung” mit Geschichten üben, zu denen sie selbst eine starke Meinung hat. Sie muss versuchen, auch dann noch gelassen zu bleiben und auf Gegenargument mit positiven Gefühlen reagieren, wenn Teil-

nehmer dieser starken Meinung offen oder verdeckt widersprechen! Die Teilnehmer registrieren das sehr genau und nehmen es als Vorbild für ihr Verhalten gegenüber ihren Opponenten!

Üben Sie die ersten beiden Phasen der KMDD-Stunde, die “Dilemma-Präsentation” und die “Dilemma-Klärung” bis zur ersten Abstimmung mit einem Ihrer selbst konstruierten Moral-dilemmas. Üben Sie zunächst jede der einzelnen Phasen und dann alle direkt hintereinander. Wichtig ist die Unterstützung durch einen kollegialen Supervisor, der Ihnen sagt, wie gut Sie Ihre selbst gesteckten Ziele erreichen (Lektion KOLLEGIALE SUPERVISION, Seite 83). Dokumentieren und reflektieren Sie anschließend die Übung schriftlich. Fügen Sie diese Unterlagen als Werkstück Ihrem Lernportfolio bei.

Phase VORBEREITUNG

Lesen Sie die Dilemma-Geschichte zwei- bis dreimal durch und sprechen sie diese sich laut vor, damit Sie in der Lage sind, sie frei vorzutragen. Wenn Ihnen das schwerfällt, sollten Sie öfter üben und dabei auch einen kollegialen Supervisor in Anspruch nehmen (Lektion auf Seite 83).

Phase UNTERRICHTSBEGINN

Ziel: Die Teilnehmer auf den angezielten Lernprozess vorbereiten, indem ihre volle Aufmerksamkeit zur Dilemmageschichte geführt wird.

Stellen Sie sich vor die Teilnehmer (Blickkontakt!) und warten Sie ab, bis alle Sie anschauen und vollkommene Ruhe herrscht. Bleiben Sie solange selbst ruhig und freundlich. Warten Sie nach Eintreten der Ruhe ein bis zwei Sekunden, bis Sie mit der Präsentation des Dilemmas anfangen. So steigern Sie die Spannung und erhöhen die Aufmerksamkeit für die Dilemmageschichte.

Fangen Sie Ihren Vortrag mit einer Einleitung an, die direkt auf das Dilemma hinführt. Zum Beispiel: „Es geht um XY. Er steht vor einem schweren Problem.....“ (oder ähnliche Formulierungen. Die Einleitung immer etwas variieren!).

Phase PRÄSENTATION DER DILEMMA-GESCHICHTE

In dieser Phase wird die Dilemma-Geschichte präsentiert, über die die Teilnehmer später diskutieren sollen – falls das in der Geschichte geschilderte Verhalten der Hauptperson von ihnen als

Dilemma empfunden und kontrovers abgestimmt wird. Dies soll *zwanglos* erfolgen! Wenn viele oder alle Teilnehmer in der Geschichte kein *Dilemma* fühlen können, sollte nicht auf eine Abstimmung oder gar auf eine Diskussion gedrängt werden. Ebenso braucht es keine Diskussion zu geben, wenn die Abstimmung der Teilnehmer eindeutig ausfällt und sich keine starke Minderheit findet, die gegen die Meinung der anderen opponiert. *Die Lehrperson sollte auf keinen Fall eine Diskussion erzwingen!* Es kommt bestimmt noch eine andere Gelegenheit, mit diesen Teilnehmern eine kontroverse Dilemmadiskussion zu führen. Die Lehrperson sollte für einen solchen Fall Lernaktivitäten vorziehen, die sowie geplant waren, oder den Teilnehmern frei geben (wenn die Regeln der Institution das erlauben).

Bei der Präsentation kommt darauf an, a) dass die Lehrperson die Geschichte, die ihrem eigenen Gefühl nach ein diskussionswürdiges Dilemma enthält, so gut präsentiert, dass die Teilnehmer ihr Gefühl nachvollziehen können und in der Geschichte auch ein Dilemma sehen. Das ist wie mit einem gute Witz; wenn ich ihn schlecht erzähle, lacht keiner. Zudem kommt es darauf an, b) dass *alle* Beteiligten erkennen, dass die Geschichte von jedem verschieden wahrgenommen wird und verschiedene Dilemmas gesehen werden können. Während der Gespräche über die präsentierte Geschichte entsteht so beiläufig das, was wir “Ko-Konstruktion” nennen, nämlich die Entwicklung gemeinsamer Begriffe und eine Art gemeinsamer Wahrnehmung der moralischen Situation, mit der sich die Hauptperson konfrontiert sieht.

Die Präsentation kann rein sachlich oder szenisch dramatisierend erfolgen. Immer aber muss sie klar und gut verständlich sein. Sprechen Sie langsam und deutlich. Erzählen Sie die Dilemmageschichte so, als ob Sie diese selbst gerade erst gehört oder gelesen haben. Die Geschichte sollte frei vorgetragen werden, wobei kleine Abweichungen vom Text toleriert werden können. Die wichtigsten Daten müssen aber stimmen. Um das Verständnis der Geschichte und die Spannung zu erhöhen, muss im Vortrag immer wieder ganz kurze Pausen von ca. 1 bis 3 Sekunden eingelegt werden.

Diese Sprechpausen wecken die Aufmerksamkeit und ermöglichen es den Teilnehmern, sich in den Hauptakteur der Geschichte einzufühlen. Sie sind immer bei Satzzeichen in der Vorlage angesagt: bei Komma, ca. eine Sekunde, bei Punkt zwei Sekunden und bei Absatz drei Sekunden. Pausen sind auch wichtig, wenn der Hauptakteur eingeführt oder ein seltenes Wort benutzt wird.

Je jünger das Publikum und je fremder ihnen die Geschichte ist, um so mehr Pausen sollten gemacht werden. Es ist ratsam, den Vortrag vorher gut zu üben, wobei man sich in den Text der Geschichte – wie bei einer Musikpartitur – Pausenzeichen einfügen kann.

Beispiel 1: Dilemma „Embryonen Spenderin Lara“. Längere Anfangspause, bis alle still sind und gespannt nach vorne schauen. In Klammern stehen die Effekte, die durch die Sprechpausen in den Teilnehmern ausgelöst werden sollen:

(3 Sekunden Pause) “Lara” ... (Pause; die Hauptakteurin wird vorgestellt) ... “Lara ist 16” ...

(Pause; die Zuhörer machen sich mit ihr vertraut) ... “Sie wohnt in einem armen, südamerikanischen Land” ... (Pause; das Bild von Lara wird deutlicher) ... “Sie hat keine Ausbildung” ... (Pause; Betroffenheit entsteht) ... “und findet nirgends eine Anstellung” ... (Pause; verstärkt die Betroffenheit) ... “Die Aussichten sind gering, je eine zu bekommen, da es bereits viele Arbeitslose gibt” ... (Pause) ... “Auch ihre Eltern sind ohne Arbeit und ihre jüngeren Geschwister müssen arbeiten und können nicht die Schule besuchen” ... (Pause; die Not, in der Lara lebt, wird deutlich) ... “Eines Tages kommt eine Ärztin in ihren Ort” ... (Pause; Spannung entsteht, was will die Ärztin wohl dort?) [...]

Halten Sie während des Vortrags Blickkontakt mit den Teilnehmern. Sollten Störungen aufkommen, unterbrechen Sie sofort Ihre Präsentation und machen eine Pause, bis die Störung vorüber ist. Danach noch 2 bis 3 Sekunden warten. Bei langer Störung sollte die Präsentation von vorn begonnen werden, damit im Gedächtnis der Teilnehmer nichts verloren geht.

Im folgenden finden Sie eine Übung für die Dilemmapräsentation. Führen Sie mit einem Partner oder, besser noch mit drei Partnern durch, mit denen Sie sich abwechseln. Einer sollte Ihr “Supervisor” und zwei Ihre “Schüler” sein. Nehmen Sie sich vor der Übung einige Minuten Zeit, um sich vorzubereiten.

(Der Lehrer trägt die folgende Geschichte zunächst mündlich vor, wenn möglich frei, ohne abzulesen. Danach teilt er die schriftliche Version aus. Jede “V” bedeutet ca. 1 Sekunde Pause.)

vvv¹ “Ich habe Ihnen eine Geschichte mitgebracht, über die Sie später diskutieren können.”

vvv² “Johanna, **v** Johannas große Liebe ³ **vvv**⁴

“Johanna ist glücklich verheiratet und hat zwei Kinder. **v**⁵ Sie hat auch eine gute Arbeit. **v** Aber manchmal wird ihr das alles zu viel. **vv**⁶

Jetzt kann sie zum ersten Mal seit langem wieder etwas für sich machen. Ihr Mann und die Kinder sind übers Wochenende bei den Großeltern, damit sie auch mal frei hat. Da kommt ihr das Musikfest heute sehr gelegen. **vv**

Beim Schlendern zwischen den Ständen sieht sie IHN, **vv** ihr große Liebe von damals. **vv** Er hat sich kaum verändert, denkt sie. **vv** Jetzt hat

auch er sie gesehen. **vv** Er scheint sich sehr zu freuen. **vv** Er sagt, er mache Musik mit seiner Band und sei wegen des Fests in der Stadt. “Kommst Du mit auf ‘nen Wein auf mein Hotelzimmer? Wir haben uns viel zu erzählen. Morgen muss ich wieder weiter. Du kannst die Nacht bei mir bleiben.” **vvv**

Johanna zögert. **vvv**⁷ Was soll ich bloß machen? denkt sie. **vv** Dann gibt sie sich einen Ruck; sie fasst ihn unter und geht mit ihm mit.

vvv⁸ “Ich habe diese Geschichte aufgeschrieben. Sie können Sie nochmal in Ruhe durchlesen und Ihre Gedanken aufschreiben.” (Der Lehrer verteilt die vorbereiteten Blätter mit der Geschichte.)⁹

vv “Arbeiten Sie bitte jeder für sich. Stören Sie nicht ihren Nachbarn. Danach werden wir zusammen über diese Geschichte sprechen.”

(Der Lehrer wacht darüber, dass niemand spricht oder den anderen stört. Sachte, freundliche Erinnerungen reichen aus! Nach ca. 5 Minuten beginnt der Lehrer mit der “Dilemmaklärung”)

vvv “Sie dürfen noch ihre Notizen zu Ende schreiben ...” (ca. eine halbe Minute warten)”

vvv “Ich wollte mit Ihnen über Johannas ^v Problem diskutieren ...

^v Aber ^v¹⁰ finden Sie auch, dass hier ein Problem vorliegt?

^v¹¹ Wer von Ihnen meint, dass hier eigentlich Problem vorliegt, über das es sich zu diskutieren lohnt?

vv Bitte die Hand heben!” (Der Lehrer zählt langsam und deutlich die Hände und schreibt das Ergebnis an.)¹²

vvv “Gegenprobe: ^v Wer meint, dass ihre Entscheidung für Johanna ein Problem war, vielleicht sogar ein großes Problem?

vvv Bitte die Hand heben!” (Der Lehrer zählt wieder langsam und deutlich die Hände)

vvv “Warum hat Johanna gezögert? **vv** Was ging ihr in diesem Moment wohl alles durch den Kopf?”

vvv (Diese Fragen können noch ein paar mal wiederholt werden, wenn die Teilnehmer abzuschweifen scheinen. Dem jeweiligen Sprecher genau zuhören. Jeden Teilnehmerbeitrag kurz quittieren: “Danke” oder “Hmm” oder “Noch eine Wortmeldung?” oder einfach mit dem Kopf nicken.)¹³

(Dieses Gespräch endet, wenn ca. 5 Minuten um sind, oder wenn sich keine Teilnehmer mehr zu Wort melden. Siehe auch den Gesamt-Ablaufplan der KMDD-Stunde.)

Erläuterungen zu der Dilemma-Präsentation

1. Die Lehrperson beginnt erst nach drei Sekunden Schweigen der Teilnehmer zu sprechen, nicht früher! Die Teilnehmer müssen alle auf die Lehrperson fokussiert sein, bevor sie anfängt. Sonst können diese Teile der Geschichte nicht hören und verstehen, was gewöhnlich viele Missverständnisse und eine konfuse Diskussion zur Folge hat. Falls die Teilnehmer ein großes Bedürfnis nach Gesprächen mit ihren Nachbarn haben, sollte dies, wenn es die Zeit erlaubt, erst befriedigt werden, bevor mit der Stunde begonnen wird. Solche Gespräche sind auch lernfördernd.
2. Die möglichst kurze (!) Einführung wird durch eine längere Pause von der Geschichte deutlich abgesetzt.
3. © Copyright von Kay Hemmerling und Georg Lind. Das Dilemma darf von Inhabern eines gültigen KMDD-Zertifikats frei verwendet werden. Andere bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Autoren.

4. In der Überschrift wird die “Dilemmaperson” vorgestellt. Durch die längere Pause bekommen die Teilnehmer die Gelegenheit, sich mit dieser Person vertraut zu machen. Obwohl die Person fiktiv ist, entsteht bei genügend langer Zeit beim Hörer das Bild einer realen Person.
5. Satzzeichen wie Komma, Punkt und Absatz deuten schon verschieden lange Pausen an, die beim Vorlesen der Geschichte zu machen sind. Die Pausenzeichen “V” sind hier eigentlich überflüssig.
6. Das Absatzzeichen wird immer eingefügt, wenn sich das “Szenenbild” ändert. In der Regel wird diese Änderung durch eine etwas länger Pause dem Zuhörer vermittelt.
7. Durch die längeren Pausen vor und nach “Johanna zögert” wird dieses Zögern noch verstärkt.
8. Der Wechsel von der Geschichte zu der Instruktion an die Teilnehmer wird durch eine längere Pause markiert. Um diesen Wechsel noch deutlicher zu markieren, sollte der Sprecher auch seine Körperposition ändern. Zum Beispiel: Sie dreht sich etwas und geht ein paar Schritte.
9. In der Schrift *Arial* stehen Anweisungen an die Lehrperson.
10. Diese kurze Pause versammelt die Aufmerksamkeit der Hörer. Es ist wichtig, dass jetzt alle mitbekommen, dass die Lehrperson nicht auf ihrer Definition der Geschichte als Dilemma besteht, sondern andere Wahrnehmungen ermutigt. Die Lehrperson zeigt dabei ein freundliches, einladendes Gesicht.
11. Nach solchen schwierigen Fragen, muss für die Teilnehmer immer genügend Zeit sein, um sich eine Antwort zurechtzulegen.
12. Das langsame und deutliche Zählen der Stimmen ist sehr wichtig, damit alle das mitbekommen. Die Ergebnisse müssen auch an die Tafel geschrieben werden. Damit werden diese Abstimmungen erst zur *sozialen Tatsache*, das heißt, zum gemeinsamen Wissensbestand.
13. Während ein Teilnehmer spricht, sollte die Lehrperson diesen immer anschauen bzw. ihm durch ihre Körperhaltung zeigen, dass sie intensiv zuhört und *jeden* Beitrag, unabhängig von ihrem Inhalt, als willkommen ansieht. Nur dadurch fühlen sich die Teilnehmer ermutigt, auch dann einen Beitrag zu machen, wenn sie Angst hat, dass die anderen ihn als seltsam empfinden oder gar ablehnen würden. Nach einem Beitrag immer drei Sekunden Zeit lassen, bis Sie den nächsten dran nehmen. Wenn Teilnehmer die Beiträge von Vorrednern wiederholen, sagen: “Was könnte die Entscheidung noch erschwert haben? Was wurde noch nicht genannt?”

Tip: Die Lehrperson soll die Phase “Dilemmaklärung” mit Geschichten üben, zu denen sie selbst eine starke Meinung hat. Sie muss versuchen, auch dann noch gelassen und einladend wirken, wenn ein Teilnehmer dieser starken Meinung offen oder verdeckt widerspricht! Die Teilnehmer registrieren das sehr genau und nehmen es als Vorbild für ihr Verhalten gegenüber ihren Opponenten!

DIDAKTISCHER HINWEIS: Die Dilemma-Präsentation wird durch verspätete Teilnehmer oft stark gestört. Es empfiehlt sich daher, mit dem Anfang zu warten, bis alle anwesend sind, oder Zuspätkommer abzuweisen.

ÜBUNG : PRÄSENTATION EINES “DILEMMAS”

Für diese Übung werden Vierer-Gruppen gebildet. Jeder Teilnehmer hat jeweils 10 - 20 Minuten lang Gelegenheit, sein Dilemma zu präsentieren und/oder zu klären. Die gesamte Übung dauert 40 bis 80 Minuten.

Die Verteilung der *Rollen* in jeder Gruppe

A. Der “Lehrer” gibt sein Dilemma vor dem eigenen Auftritt dem Supervisor, beginnt die KMDD-Sitzung und trägt – möglichst frei – sein Dilemma vor.

B. “Supervisor”

Aufgabe: Beobachtet den Auftritt des Lehrers nach folgenden Kriterien und gibt Rückmeldung:

- Hält der Lehrer wichtige *Pausen* (1-3 Sekunden) ein?
- Vor der ersten Äußerung
- Vor der Darstellung des Dilemmas
- Vor und nach der Nennung des Protagonisten
- Nach jedem Satz
- Hat der Lehrer ständig *Blickkontakt* mit seinen Zuhörern?
- Spricht der Lehrer *Alltagssprache*? (Gegenteil: gesprochene Schriftsprache)

C. Zwei “Zuhörer”, mit denen der Lehrer die Übung macht

Ablauf eines Übungszyklus (ca. 20 Minuten)

Abschnitt 1 (Vorkonferenz) – ca. 5 Minuten

Der Lehrer und der Supervisor bereiten sich durch eine “Vorkonferenz” vor.

Der Supervisor nimmt seinen Beobachtungsort ein und achtet auf die Zeit.

Abschnitt 2 (Dilemma-Präsentation) – ca. 5 Minuten

- Der Lehrer kommt ins Klassenzimmer und trägt sein Dilemma vor
- (Optional: Der Supervisor beobachtet und unterbricht, wenn ihm die Pausen zu kurz erscheinen. Er sagt kurz, worauf der Lehrer mehr achten soll und lässt ihn ggf. seinen Auftritt bis zu *zweimal wiederholen*.)

Abschnitt 3 (Dilemma-Klärung) – ca. 10 Minuten

- Der Lehrer fragt: “Fühlen Sie, dass hier ein Dilemma vorliegt? Wenn ja, worin besteht das Dilemma?”
- Der Lehrer nimmt möglichst jeden Zuhörer dran, der sich meldet. (Pausen nicht vergessen!)
- Der Lehrer nimmt alle Beiträge auf, gibt dazu aber *keine* Kommentare!
- Der Supervisor beobachtet und macht sich Notizen.

<ul style="list-style-type: none"> • Dann ist das andere Lerntandem an der Reihe. Das erste Tandem stellt nun die Zuhörer.
<p>Optional</p> <p>Abschnitt 4 (Nachkonferenz und gleichzeitig Vorkonferenz für die nächste Gruppe) – 5 Minuten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrer und Supervisor besprechen die Übung • Gleichzeitig führt das zweite Lerntandem ihre Vorkonferenz durch (siehe oben)
<p>Portfolio: Das überarbeitete Dilemma des “Lehrers” und der Bericht des “Supervisors” sollen in beide Portfolios aufgenommen werden.</p>

Phase STILLES NACHDENKEN

Ziel: Den Lernenden Gelegenheit bieten, a) die gehörte Geschichte zu ‘verdauen’, b) sich über die eigene gefühlsmäßige Reaktion bewusst zu werden, und c) einen eigenen Standpunkt zu gewinnen, den man auch bereit ist, offen zu vertreten.

Teilen Sie für alle Teilnehmer ein Blatt mit der schriftlichen Version Ihrer Dilemmageschichte aus. Vorlagen dazu finden sich im Anhang des Handbuchs *Moral ist lehrbar* (Seite ?) und auf der KMDD-Webseite.

Instruktion: “Hier habe ich die Geschichte von XY aufgeschrieben. Lesen Sie diese bitte in Ruhe durch und machen Sie sich Notizen, was Ihnen dazu einfällt. Bitte jeder für sich! Nicht den Nachbarn stören!”

Während dieser stillen Phase besteht Ihre Aufgabe darin, aufmerksam herumzuschauen und sanft, aber bestimmt einzuschreiten, falls Nebenpersonen angesprochen oder anders gestört werden: “Pssst” sagen oder dicht an den Störer herangehen und mit einem freundlichen Anschauen an das Ruhegebot erinnern. Nicht selbst durch lautes Agieren die Ruhe stören!

DIDAKTISCHER HINWEIS: Ruhe wird von den Teilnehmern meist als so wohltuend empfunden, dass sie mühelos eingehalten wird. Falls es dennoch häufig zu Gesprächen und Tätigkeiten kommt, die mit der Stunde nichts zu tun haben und stören, kann es daran liegen, dass die Geschichte oder die Instruktion nicht richtig verstanden wurden. Überlegen Sie, wie Sie es das nächste Mal besser machen können!

Diese ruhige Nachdenkphase sollte so lange dauern, wie einzelne sich Notizen machen. Spätestens nach fünf Minuten sollte das Ende dieser Phase angekündigt werden: “Ihr habt noch Gelegenheit, den angefangenen Satz fertig zu schreiben, dann gehen wir weiter” (ca. 15 Sekunden warten.)

Die Blätter sollen als Gedankenstütze bei den Teilnehmern bleiben. Sie können aber am Ende der Stunde für das Lernportfolio eingesammelt werden, wenn die Teilnehmer keine Einwände haben.

Phase DILEMMA-KLÄRUNG

Ziel: Den Teilnehmern Gelegenheit geben, a) ihre Wahrnehmung der Geschichte darzulegen, b) zu erfahren, dass die Wahrnehmungen durch andere davon (sehr) verschieden sein können, und c) dass sich die eigenen und die Wahrnehmungen anderer in Folge des Austauschs ändern können (Konstruktivismus). Oft gleichen die individuellen Konstruktionen sich an (Ko-Konstruktion).

Jetzt sollen die Teilnehmer klären, ob es sich bei der Geschichte von XY um ein Dilemma handelt oder nicht, und wenn es als ein Dilemma angesehen wird, worin dieses besteht. Beispiel für eine Überleitung: “Ich habe von XY erzählt, weil ich meinte, dass er/sie in einem Dilemma steckt. [Pause] Aber vielleicht denkt mancher jetzt, wovon spricht der Lehrer da? Ich sehe hier gar kein Problem. [Pause] Wem geht es so? Bitte die Hand heben!” [Pause]

Schauen Sie freundlich und ermunternd in die Runde. Zählen Sie laut ab. “Drei sehen kein Dilemma in der Geschichte. Danke, Sie können die Hand wieder herunternehmen.”

Machen Sie die Gegenprobe: “Wer sieht hier ein mehr oder weniger großes Problem?” [Pause machen!] “Bitte die Hand heben!” Zählen Sie laut ab, damit später keine Zweifel wegen des Abstimmungsergebnisses auftauchen. Vergewissern Sie sich vorher, wie viele Teilnehmer insgesamt anwesend sind und halten Sie das Ergebnis der Abstimmung an der Tafel fest.

Fragen Sie die Teilnehmer, worin für sie das Dilemma von XY besteht. “Sie haben gesagt, hier liegt ein Dilemma vor. [Pause] Worin besteht das Dilemma? Was macht die Sache für XY zum Problem?”

Wenn die Antworten nur zögernd kommen oder nur wenige sich an dieser Dilemmaklärung beteiligen, fragen Sie: “Warum hat XY bei seiner/ihrer Entscheidung gezögert? Was ging ihm/ihr da wohl alles durch den Kopf?”

Fragen Sie zum Abschluss der Phase nach der Gefühlslage: “Als ich die Geschichte von XY vorhin erzählte, was haben Sie da gefühlt?” [Pause] “Gar nichts, oder so ein Gefühl wie: Gut, dass ich nicht in der Haut von XY stecke!” Rufen Sie einige Antworten auf diese Frage ab.

DIDAKTISCHER HINWEIS

- Beginnen Sie die KMDD-Stunde nicht mit Dingen, die vom Dilemma ablenken könnten:
 - Falsch: „Jetzt machen wir mal eine Dilemma-Diskussion!“ Dieser Methoden-Hinweis signalisiert den Teilnehmern, dass es um die Abarbeitung eines Lehrplans geht, nicht aber um sie. Zudem kennen viele Teilnehmer nicht das Wort “Dilemma”.
 - Falsch: Die Stunde mit einer impliziten Kritik beginnen wie “Danke, dass ich jetzt anfangen kann”.

- Wenn vor der KMDD-Sitzung noch Ankündigungen oder Ähnliches gemacht werden müssen, dann mit einer 3-Sekunden-Pause danach deutlich machen, dass beides nicht zusammen gehört.
- Bei jungen Teilnehmern oder solchen, die aus anderen Gründen Verständnisprobleme haben können, lassen Sie die Teilnehmer die Geschichte mit eigenen Worten kurz nacherzählen ('paraphrasieren') 'Was ist da passiert?'
- Stellen Sie sicher, dass jede Lesart zu Wort kommen kann (es gibt keine 'richtigen' oder 'falschen' Antworten!).
- Zeigen Sie durch Ihre Aufmerksamkeit (Blickkontakt!) und Ihre Körpersprache, dass Sie jede Antwort achten, auch wenn Sie diese vielleicht innerlich ablehnen (Anfänger tun sich damit meist schwer. Nutzen Sie die kollegiale Supervision zum Überprüfen und Lernen).
- Wiederholen Sie nicht die Antworten der Teilnehmer! Unvermeidlich würden Sie dadurch ihre eigene Einstellung dazu zu erkennen geben. Ein leichtes Kopfnicken, freundliches 'Hmm' oder 'Danke' als Bestätigung (halten Sie Blickkontakt!) reicht. Falls der Beitrag eines Teilnehmers nicht gut für alle verstehbar war, bitten Sie diesen, seinen/ihren Beitrag zu wiederholen.
- Wenn Sie den Eindruck haben, dass ein Teilnehmer zu undeutlich spricht oder sein Beitrag wegen Störungen nicht die volle Aufmerksamkeit der anderen hat, sollten Sie ihn bitten, seinen Beitrag laut und deutlich zu wiederholen.

DIDAKTISCHE REFLEXION

- Hatte während der Dilemmaklärung jeder die Gelegenheit, seine Auffassung der Geschichte vorzutragen?
- Sind die (moralischen) Gefühle der Teilnehmer (z.B. Gerechtigkeitssinn, Toleranzgefühl) durch die Geschichte angeregt worden?
- Fertigen Sie eine schriftliche Dokumentation und Reflexion Ihrer Erfahrungen in dieser Phase als Werkstück für das Portfolio an.

6 Optional: Überlegungen zum Einsatz der KMDD im eigenen Unterricht

Ziel: Vorbereitung der KMDD-Anwendung im eigenen Unterrichtsbereich; Erzeugung von Fragen und Problemstellungen, die sich dabei ergeben können, damit Ihr KMDD-Trainer dazu Stellung nehmen kann.

- Stellen Sie eigene Überlegungen zur Anwendung der KMDD in Lehrgängen an und dokumentieren Sie Ihre Ergebnisse.
- Besprechen Sie diese Ideen mit einem Lernpartner.
- Tragen Sie Ihre Ideen einem größeren Zuhörerkreis vor.

Nach dem KMDD-Workshop-Seminar zu bearbeiten

7 Reflexion über Ihre Ausbildung

- Halten Sie auf zwei bis drei Seiten schriftlich fest, was Sie in dem Workshop-Seminar gelernt haben: “Ich habe in dem Workshop-Seminar gelernt, dass ...”
- Ergänzen Sie diese Lernbilanz ggf. durch konstruktive Kritik und Vorschläge für Verbesserungen durch einen Lernpartner.

8 Teilnahme an der Schlusserhebung (ITSE)

Ziel: Qualitätskontrolle und ständige Verbesserung der KMDD-Ausbildung

Die Adresse des elektronischen Fragebogens zur Schlusserhebung wird Ihnen per E-mail zugesandt. Falls kein Zugang zum Internet besteht, wird Ihnen der Fragebogen nach Anforderung auch auf Papier zugesandt. Nähere Informationen zum Konzept der selbstbestimmten Methoden-Evaluation finden Sie in der Lektion auf Seite 87.

9 Das Portfolio eines Lernpartners begutachten

Ziel: Anregung zur Reflexion des Gelernten; Vermeiden von Flüchtigkeitsfehlern; Kooperation mit anderen wertschätzen lernen.

Jeder Teilnehmer begutachtet das Portfolio eines anderen Teilnehmers, gewöhnlich seines Lernpartners (ca. 1/2 bis 1 Seite). Eine Kopie des Gutachtens wird dem eigenen Portfolio beigefügt und eine dem Lernpartner für dessen Portfolio gegeben.

Siehe auch Seite 114

10 Das eigene Portfolio durch einen Lernpartner begutachten lassen

Ziel: Anregung zur Reflexion des Gelernten; Vermeiden von Flüchtigkeitsfehlern.

Siehe auch Seite 114

Für die Vorbereitung Ihres Portfolios zur Begutachtung durch einen Lernpartner sowie für die Begutachtung des Portfolios eines Lernpartners können Sie die nachfolgende Checkliste heranziehen.

Abgabe des Portfolios

Sehen Sie bitte die Hinweise auf Seite 98.

Ausgabe des KMDD-Trainee Ausweises

Bei erfolgreichem Abschluss des Workshop-Seminars erhalten die Teilnehmer einen “KMDD-Trainee Ausweis”. Für weitere Informationen siehe Ausbildungsvertrag.

Ausbildungsprogramm für das

KMDD-Lehrer Zertifikat

Aufgaben

11 Gewinnung eines kollegialen Supervisors

Ziel: Kollegiale Supervision dient dazu, a) die eigene Lehrkompetenz zu erhöhen, b) die Qualität der eigenen KMDD-Anwendung zu sichern und weiter zu entwickeln, und c) die Kommunikation über diese Methode mit Außenstehenden zu fördern.

Machen Sie sich mit der Methode der entwicklungsorientierten, klinischen SUPERVISION vertraut (Lektion Seite 83) und gewinnen Sie eine oder mehrere Personen, die Sie bei den Übungen durch Supervision (Beobachtung und Beratung) unterstützen.

12 Vorbereitung und Durchführung einer Wirksamkeitsstudie (ITSE)

Ziel: Wissenschaftliche Wirksamkeitsstudien dienen dazu, a) die Lehrfähigkeit des KMDD-Lehrers und KMDD-Trainers in Bezug auf die KMDD zu kontrollieren (mach ich es richtig?), b) ihm bzw. ihr die Möglichkeit zu geben, diese Methode an bestimmte Unterrichtskontexte anzupassen, ohne ihre Wirksamkeit zu verringern, und c) die Methode weiter zu entwickeln und in ihrer Wirksamkeit und Effizienz zu erhöhen (Qualitätsmanagement ist integraler Bestandteil der KMDD.)

Die Wirksamkeitsstudie muss mit dem Standard-Fragebogen (siehe Anhang, Seite 115) bei allen Teilnehmern an einer KMDD-Sitzung durchgeführt werden. In einer KMDD-Gruppe von mindestens 15 Personen notwendig. Berechnungen auf der Grundlage von weniger Personen sind zu instabil, um einen zuverlässigen Rückschluss auf die Wirksamkeit der KMDD-Sitzung zu ziehen. Die Teilnahmequote sollte über 90% liegen. Die Vor- und Nachbefragung sind integraler Bestandteil der KMDD-Stunde und können daher auch verbindlich gemacht werden.

Für die Zertifizierung müssen die Rohdatensätze aus den beiden Erhebungen zusammen mit den von Ihnen berechneten C-Werten elektronisch eingereicht werden (Seite 115). Nähere Angaben zum Format und Auswertung der Daten finden Sie in der Lektion auf Seite 87 ff.

Ihre Wirksamkeitsstudie können Sie auch – gegen einer Bearbeitungsgebühr – mit Hilfe des internet-gestützte ITSE-Programms online durchführen. Dieser Weg der Datenerhebung ist weniger fehlerbehaftet und macht die eigene Berechnung der C-Werte überflüssig. Den Vordruck für den Auftrag finden Sie auf Seite 103.

So bereiten Sie die Wirksamkeitsstudie vor:

- Nehmen Sie sich anfangs nur den zentralen Effekt der moralischen Urteils- und Diskursfähigkeit vor, um Ihre eigene Lehrwirksamkeit und den Stand Ihrer Ausbildung zu überprüfen. Dafür stehen der *Moralische Kompetenz-Test* (MKT) und andere Instrumente zur Verfügung.
- Welche weitere Einflüsse und Effekte wollen Sie überprüfen? In einer einzelnen Studie können immer nur wenige Effekte überprüft werden.

Machen Sie sich anhand der Lektion im Anhang (Seite 87) mit den Zielen und Methoden von Wirksamkeitsstudien und der selbstbestimmten Methoden-Evaluation vertraut.

Ablauf einer Wirksamkeitsstudie (ITSE)

vgl. Lektion, Seite 87.

Vom Teilnehmer zu erledigen	Vom KMDD-Trainer zu erledigen
Wirksamkeitsstudien (Basis- und Schlusserhebung) können <i>elektronisch</i> oder per <i>Papier und Bleistift</i> durchgeführt werden, wobei letzteres grundsätzlich nur bei fehlendem Internet-Zugang in Betracht kommt.	
Befragung über das Internet (elektronisch) - ITSE	
Voraussetzungen prüfen - Haben alle Teilnehmer einen Internet-Zugang? - Die Nutzung kann individuell oder gemeinsam im Klassenverbund durchgeführt werden. - Problem: Ablenkung durch andere Internetseiten	
Antrag stellen siehe Vorlage (Seite 103)	- ITSE-Datenbank einrichten - Link für Fragebogen mitteilen - KMDD-Lehrer einweisen
Basiserhebung durchführen (Schüler einweisen) Schlusserhebung durchführen	- Quittungen überprüfen und ggf. an das Ausfüllen des Fragebogens erinnern

	<ul style="list-style-type: none"> - Validitätsanalyse der Daten - Auswertung der Daten, C-Werte und Effektivität berechnen - und die neuen Werte an Kursteilnehmer übermitteln
<i>Befragung mit Papier & Bleistift</i>	
Voraussetzungen prüfen - Sind die Mittel vorhanden für Fragebogendruck, elektronische Datenerfassung und -korrektur?	
- Fragebögen für Basis- und Schlusserhebung vom KMDD-Trainer anfordern	Der KMDD-Trainer verschickt die Druckvorlagen für Vor- und Nachtest
Basisbefragung durchführen (Schüler einweisen) Schlussbefragung durchführen Beim Einsammeln der Fragebögen auf Vollständigkeit (Zuordnungs-Code: Vorname Mutter etc.) prüfen; ausgefüllte Fragebögen durchnummerieren	
Rohdaten elektronisch erfassen (Anleitung vom KMDD-Trainer anfordern) und elektronisch an den KMDD-Trainer übermitteln (siehe Seite ?).	<ul style="list-style-type: none"> - Validitätsanalyse der Daten - Auswertung der Daten, C-Werte und Effektstärken berechnen - und die berechneten Werte an Kursteilnehmer übermitteln
Analyse und Berichterstattung für das Portfolio	

13 Durchführung einer KMDD-Sitzung

Ziel: Die Durchführung einer eigenen KMDD-Sitzung ist das Ziel und Kernstück des gesamten KMDD-Ausbildungsprogramms. Sie dient der Festigung und Überprüfung der eigenen Lehrkompetenz. Die Diskussion der Dilemma-Geschichte soll zwanglos erfolgen! Wenn viele oder alle Teilnehmer in der Geschichte kein Dilemma fühlen können, sollte nicht auf eine Abstimmung oder gar auf eine Diskussion gedrängt werden. Ebenso braucht es keine Diskussion zu geben, wenn die Abstimmung der Teilnehmer eindeutig ausfällt und sich keine starke Minderheit findet, die gegen die Meinung der anderen opponiert. Es kommt bestimmt wieder einmal eine Gelegenheit, mit den Teilnehmern eine kontroverse Dilemmadiskussion zu führen.

Die Lehrperson sollte darauf vorbereitet sein, dass sich keine Diskussion ergibt, und alternative Aktivitäten bereit halten:

- Die Sitzung kann mit einem Gespräch über die Geschichte und Themen fortgesetzt werden, die dort angesprochen werden. Aber Sie müssen sich bewusst darüber sein, dass das keine KMDD-Sitzung mehr ist und daher auch keine besondere Fördereffekte erwarten. Die Schüler brauchen den Unterschied nicht zu merken.
- Anderer Unterricht kann vorgezogen werden.
- Die Teilnehmer können in die Pause oder nach Hause gehen.

Arbeit mit der Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion (KMDD)

Jede wirksame Unterrichtsmethode kann auch unerwünschte Effekte haben, wenn sie nicht von einer darin ausgebildeten Expertenperson eingesetzt wird. Nur unwirksame Methoden sind gefahrlos. Damit sie wirksam ist, muss eine KMDD-Sitzung im geringen Maß moralische Emotionen auslösen. Wenn aber bei den Teilnehmern zu starke Emotionen ausgelöst werden, besteht die Gefahr, dass der Lerneffekt ausbleibt und die Methode in Einzelfällen zu unerwünschten Effekten führt. Nicht ausgebildete Lehrpersonen können mit Dilemma-Diskussionen ihre Teilnehmer meist gut unterhalten. Sie laufen aber Gefahr, zu starke Emotionen auszulösen, und merken vielleicht nicht einmal, wenn Teilnehmer darunter leiden. Moralisches Lernen lässt sich am

besten dadurch bewirken, dass a) eine überprüfte und bewährte Methode eingesetzt wird und b) dass die Lehrperson genau versteht, was diese bei den Teilnehmern bewirkt.

KMDD-Lehrer lernen durch ihre Ausbildung, wie man moralische Emotionen in der Teilnehmergruppe dosiert auslöst, so dass Interesse an Nachdenken und Diskussion über das präsentierte Dilemma entsteht und das Lernklima immer im optimalen Bereich ist, aber kein Teilnehmer emotional überfordert wird. Als wichtigstes Mittel dafür steht der Lehrperson der genau dosierte Wechsel zwischen Phasen der Unterstützung und Herausforderung zur Verfügung.

Eine ausführliche Einführung in die KMDD findet sich in Lind: "Moral ist lehrbar. Neu: Diskussionstheater" (2019a) und im Internet: <http://moralcompetence.net>.

Der vollständige Ablauf einer KMDD-Sitzung.

Vorbereitung (siehe auch unten)

Die Lehrperson wählt eine "edukative" Dilemma-Geschichte, die eine engagierte Diskussion zwischen zwei gegensätzlichen Lagern möglich macht, anregt und ggf. in den Stoff der nächsten Lernperiode der Klasse eingebunden ist. Auswahl und Herstellung solcher Geschichten sollte sowohl auf den aktuellen Lernstoff als auch auf die Lernbiographie der Teilnehmer abgestimmt sein. Die Herstellung edukativer Dilemmas wird in der Ausbildung zum "KMDD-Lehrer" ausführlich behandelt (S. 76).

Vor der KMDD-Sitzung setzt die Lehrperson sich nochmals intensiv mit dieser Geschichte auseinander, damit sie diese frei vortragen kann. Auch geht sie mehrmals den Ablauf der Stunde (Minstdauer: 90 Minuten) durch, damit sie keine Phasen vergisst.

(Kein Protokoll mehr!)

Beginn

Die Lehrperson wartet, bis alle ruhig und aufmerksam sind. Dann fängt sie den Vortrag mit einer Einleitung an, die direkt auf die Dilemma-Geschichte der Dilemma-Person XY hinführt.

Die neun Phasen einer KMDD-Sitzung

Die Texte für den KMDD-Lehrer bzw. Schauspieler im Diskussions-Theater sind in *Arial* gedruckt. Die Pausen sind durch Apostrophen gekennzeichnet.

① Vortrag der Dilemma-Geschichte:

Ziel: Die Teilnehmer lernen in der Geschichte eine Person kennen, die vor einer schweren Entscheidung steht und einen innerlichen Konflikt oder ein Dilemma erlebt. Ob diese Entscheidung von den Teilnehmer als schwer empfunden und sie als kontrovers beurteilt wird, und ob alle ein Dilemma verspüren, kann niemand wissen. Dies hängt von vielen Dingen ab, u.a. vom Vorwissen und der Moralkompetenz der Teilnehmer, aber auch von der Qualität der Geschichte und davon, wie sie die Geschichte vortragen.

Die Präsentation kann szenisch dramatisierend erfolgen, aber auch sachlich. Sie muss aber immer klar und gut verständlich sein. Wichtig sind Pausen vor einer wichtigen Information, um die Aufmerksamkeit aller Teilnehmer zu erreichen, und danach, um die Verarbeitung dieser Information zu ermöglichen. Diese "Wartezeit-Regel" wird hier durch Apostrophen angedeutet (""").

"XY steht vor einer Entscheidung. XY hat ... (Dilemma-Geschichte)"""" "

② Dilemmaklärung für sich (stille Einzelarbeit):

Ziel: Die Teilnehmer erhalten hier Gelegenheit, sich ihrer Wahrnehmung der Geschichte und ihre Gefühle gegen der Entscheidung von XY bewusst zu werden und diese in angemessene Worte zu fassen, bevor sie darüber mit anderen reden.

"Ist die Entscheidung von XY schwer? """"

Was ging wohl während durch den Kopf, als sie zögert? """"

Sie können Ihre Antworten auf dem Blatt notieren, das ich Ihnen jetzt austeile. Es enthält nochmals die Geschichte von XY. ""

Stören Sie bitte dabei nicht Ihre Nachbarn."

Geben Sie für diese Phase ungefähr 4 Minuten, auch wenn alle mit Nachdenken fertig zu sein scheinen. Geben Sie etwas mehr (aber nicht zu viel) Zeit dazu, wenn einige immer noch intensive schreiben.

③ Dilemmaklärung in der Gruppe:

Ziel: Die Teilnehmer erhalten hier Gelegenheit, ihre Wahrnehmung der Geschichte Anderen gegenüber darzulegen, zu erfahren, dass die Wahrnehmung anderer (sehr) verschieden sein kann und dass sich die eigene Wahrnehmung und die Wahrnehmung der anderen durch den Austausch verändern können.

"Wie schwer ist die Entscheidung von XY? Für wen ist sie sehr leicht? Bitte Hand haben. """" Ich zähle.

Für wen ist sie schwer oder sehr schwer? Bitte Hand heben. """" Ich zähle.

Was macht diese Entscheidung schwer? """" Was ging XY vor ihrer Entscheidung wohl durch den Kopf? """" "

Lange Pause machen, damit jeder genügend Zeit hat, sich in XY hineinzusetzen.

Dann die Teilnehmer, die sich melden, drannehmen. Wenn jemand einen Beitrag nur wiederholt:

“Bitte nur noch melden, wenn Sie neue Aspekte sehen, die noch nicht genannt wurden?”

④ Erste Abstimmung:

Ziel: Die Teilnehmer lernen, Ihre Meinung öffentlich auszusprechen und sich der Kritik zu stellen.

“Wer hält die Entscheidung, die XY getroffen hat, für richtig? Bitte Hand heben. Ich zähle.

Wer hält ihre Entscheidung für falsch? Bitte Hand heben. Ich zähle.

Wer enthielt sich der Stimme? Bitte Hand heben. Ich zähle. Vielen Dank!

Die Teilnehmer lernen in dieser Phase, sich öffentlich mit einer Meinung in einer Kontroverse zu exponieren und die Vielfalt von Meinungen zu einem moralischen Problem zu erkennen.

Sie sollten den Teilnehmern immer für die Abstimmung danken. Sich öffentlich zu einer Meinung zu bekennen, ist ein hohes demokratisches Gut, das für Viele nicht selbstverständlich ist.

Wenn sich einige immer noch nicht entscheiden können, respektieren Sie das auch durch Ihre Körpersprache!

Der Leiter darf die Teilnehmer nicht fragen, warum Sie so oder so abgestimmt haben, und ihre Abstimmung auch nie kommentieren. Die Teilnehmer sollen spüren, dass sie das Recht auf eine eigene Entscheidung haben, ohne dass sich dafür vor jemanden rechtfertigen müssen.

Falls es Enthaltungen gibt:

“XY musst dich entscheiden. Sie hatte nicht die Möglichkeit, sich zu enthalten. Versuchen Sie sich in XYs Lage hineinzusetzen, indem Sie sich zu einem Urteil durchringen.

Ich wiederhole nochmals die Abstimmung: Hat XY richtig entschieden? Bitte Hand heben.

Hat XY falsch entschieden? Bitte Hand heben.

Wer enthält sich? Bitte Hand heben.

Falls es immer noch Enthaltungen gibt:

“Wer sich enthalten hat, kann mir assistieren. Sie können die nachfolgende Diskussion beobachten. Dazu bekommen Sie gleich eine kleine Handreichung.”

Wenn Sie vermuten, dass es zu vielen Enthaltungen kommt, weil die Teilnehmer sich ständig umschauen, um sich an ihren Peers zu orientieren, können Sie die Teilnehmer auffordern, während ihrer Abstimmung mit einer Hand ihre Augen zu verdecken. Meist löst sich diese Abhängigkeit im Laufe einer KMDD-Sitzung oder bei einer weiteren KMDD-Sitzungen auf.

Wenn es zu viele Enthaltungen gibt (was “zu viel” ist, müssen Sie vorher für sich entscheiden):

“Vielen Dank, dass Sie an dieser Abstimmung teilgenommen haben. Sie zeigt, wie komplex und schwer die Entscheidung von XY war.

Aufgrund der hohen Zahl von Enthaltungen sollten wir darüber reden, warum hier ein Urteil so schwierig ist.”

Das sich daran anschließende Gespräch können Sie frei gestalten, da es nicht mehr Teil der KMDD ist.

Alternative:

Wenn keine Diskussion möglich oder sinnvoll ist, können Sie auch die Teilnehmer selbst eine Dilemma-Geschichte schreiben und, wenn Zeit ist, vortragen lassen, über die sie gern diskutieren lassen möchten.

Wenn Sie diese Geschichten später einmal tatsächlich für eine KMDD-Sitzung verwenden möchten, können Sie die Vorlage “Schreibhinweise” auf Seite 82 benutzen lassen:

“Hätten Sie selbst eine Geschichte, in der jemand eine Entscheidung trifft, und über die Sie gern einmal mit anderen diskutieren würden? ”

Überlegen Sie einmal. ” Sie können Ihre Geschichte auf dem Blatt aufschreiben, da ich Ihnen jetzt verteile. Es enthält auch eine Anleitung, wie eine solche Geschichte aussehen sollte: Kurz! Mit einer fiktiven Person! Und einer klaren Entscheidung am Ende, zu der man Stellung beziehen kann: War sie richtig oder falsch? ”

⑤ Aufteilung der Teilnehmer in eine Pro- und eine Contra-Gruppe und stützende Argumente sammeln.

Ziel: Die Teilnehmer lernen hier, Begründungen für die getroffene Entscheidung zu formulieren und andere Teilnehmer (auch Fremde) als Quelle der Unterstützung zu schätzen zu lernen.

“Bitte wechseln Sie jetzt Ihre Plätze. ” Die Unterstützer (Pro-Gruppe) gehen bitte auf diese Seite (vom Leiter aus gesehen rechts) ” und die Gegner (Contra-Gruppe) auf die andere Seite. ”

Wenn die Teilnehmer wieder sitzen:

“Sie können sich jetzt in kleinen Gruppen auf die Diskussion vorbereiten und Argumente sammeln. ”

Bilden Sie dafür Gruppen von 3 oder 4 Personen. ´´´´ Bitte nicht mehr und nicht weniger!’´

Der Leiter geht durch die Teilnehmer, zeigt mit den Händen zahlenmäßig passende Gruppen an:

“Hier ist eine schöne Gruppe´´´´ “

Kurz warten, bis sich die Gruppen sortiert haben.

“und da ist auch eine.´´´´ Hier sind zu viele´´´´. Könnte jemand von Ihnen zu der anderen Gruppe gehen, die nur zwei oder drei Teilnehmer hat. ´´´´ Diese Sechsergruppe machen zwei schöne Dreier-Gruppen....

So lange herumgehen, bis überall Dreier- oder Vierer-Gruppen zusammengefunden haben. Wenn gar nicht anders möglich, können auch Fünfer-Gruppen gebildet werden. Einer- oder Zweiergruppen strikt vermeiden. Dort tut sich meist wenig.

⑥ Pro- und Contra-Diskussion im Plenum: Andere überzeugen...

Ziel: Die Teilnehmer lernen, sich Gehör zu verschaffen und anderen trotz emotionaler Anspannung zuzuhören. Sie lernen, die Gelegenheit zu würdigen, sich mit Anderen auszutauschen, ohne dass dies Feindseligkeiten oder auch nur zu feindseligen Gefühlen führen muss.

“Jetzt können Sie über die Entscheidung von X diskutieren. ´´´´

Falls nicht alle zugehört haben, etwas warten und dann fragen:

“Sind Sie so weit? Können wir beginnen? ´´´´

Eventuell noch einige Male wiederholen, bis alle Ihnen zuhören.

“Drehen Sie bitte Ihre Stühle so, dass Sie die andere Gruppe sehen können.´´´´

Wenn die Teilnehmer zu weit auseinander sitzen und dadurch Reden und Zuhören zu anstrengend wird, bitten Sie diese, näher aneinander zu rücken:

“Rücken Sie bitte noch etwas näher. Nur ein schmaler Gang soll frei bleiben.´´´´

Sie erklären die zwei Diskussionsregeln:

“Zunächst die beiden Diskussionsregeln: ´´´´

Regel 1: Sie dürfen alles sagen. ´´´´ Aber Sie dürfen keine Personen bewerten, weder positiv noch negativ.´´´´

Regel 2: Sie rufen sich gegenseitig auf. Wer gesprochen hat, ruft jemanden von der Gegenseite auf, der die Hand hebt, um Ihnen zu antworten. Das ist die Ping-pong-Regel.

Ich moderiere nicht. Ich erinnere Sie aber, falls Sie eine der beiden Regeln vergessen sollten. ´´´´ Dann winke ich mit einem oder zwei ausgestreckten Fingern;´´´´ Ein

Finger bedeutet, dass Sie Regel 1 verletzt haben, zwei Finger, dass Sie Regel 2 verletzt haben.

Warum halten Sie die Entscheidung von XY für richtig/falsch? Überzeugen Sie Ihre Gegner, dass Sie Recht haben!

Die zahlenmäßig kleinere Gruppe fängt an. Wer von Ihnen will beginnen?

Falls Sie Grund für die Befürchtung haben, dass diese Teilnehmer zu sehr langen Beiträgen neigen, können Sie dem durch diesen Tipp entgegenzuwirken versuchen:

“Noch ein Tipp, keine Regel: Ihre Gegner sind sehr smart. Wenn Sie viele Argumente vorbringen, antworten diese auf Ihr schwächstes Argument. Sie können Ihre Position also stärken, indem Sie nur wenige Argumente vortragen. Sie haben Zeit, zu überlegen, bevor Sie reden.”

Sehr wichtig: Achten Sie sehr strikt auf die Einhaltung der beiden Regeln. Wenn die Regeln auch nur etwas verletzt wird, bitte *sofort* mit Ihrer Hand und ausgestreckten Fingern winken, so dass alle es sehen. Wenn Sie das versäumen, werden die Teilnehmer unsicher, ob sie sich auf die Regeln und auf Sie wirklich verlassen können.

Ausnahme bei Regel 2: Wenn der Redner nicht sofort jemanden aufruft, können Sie etwas warten. Oft wird er oder sie von den Anderen daran erinnert.

Achten Sie auf die Zeit und ein pünktliches Ende der Diskussion. Sie stehen am Ende auf:

“Einen Moment bitte. Wir kommen zur letzten Runde: Jede Seite hat noch einmal Gelegenheit die andere Gruppe zu überzeugen, warum ihr Urteil über die Entscheidung von XY richtig ist. Wer war dran?”

Nach dieser letzten Runde:

“Vielen Dank! Sie würden sicher gern weiter diskutieren und ich würde Ihnen auch gern weiter zuhören. Aber es steht noch etwas auf dem Programm.”

⑦ **Nominierung der besten Gegenargumente für einen “Argumente-Oskar”**

Ziele: Die Teilnehmer entdecken, dass Argumente unterschiedliche moralische Qualität haben können, und dass auch Gegner und Gegnerinnen gute Argumente haben können. Das heißt, sie lernen den Wert guter Argumente schätzen, auch dann, wenn sie von der Gegenseite kommen. Falls sich in der Diskussion feindselige Gefühle gegen die andere Gruppe entwickelt hatten, werden sie durch diese Übung wieder abgebaut.

Suchen Sie sich einen Lernpartner in Ihrer Gruppe. Versuchen Sie gemeinsam, sich an die Argumente der Gegenseite zu erinnern, und schreiben diese Argument stichwortartig auf.

Ca. 5 Minuten Zeit geben:

“Sind Sie soweit? ”””

Welches Argument der Gegenseite fanden Sie persönlich am besten?

Jeder darf sagen, was er oder sie für das beste Argument der Gegenseite hält.”””

Zuerst darf jetzt die größere Gruppe anfangen, und den Anderen Kompliment machen.”””

Möglichst jeden drannehmen. Nominierungen nicht wiederholen lassen:

“Bitte nur noch Argumente nominieren, die noch nicht genannt wurden.”””

Wenn Teilnehmer versuchen, die Diskussion wieder aufleben zu lassen, das freundlich unterbinden:

“Nur Komplimente für die andere Gruppe sind momentan erlaubt. ”” Weiter diskutieren dürfen natürlich gern nach der Veranstaltung.”

⑧ **Zweite Abstimmung**

Ziel: Die zweite Abstimmung dient dem Abschluss des Diskussionsteils und der Überleitung in die letzte Phase der Reflexion auf das Gelernte.

“Wüssten Sie auch gern, ob die Diskussion zu einer Änderung der Meinung über die Entscheidung von XY geführt hat? ”””

“Wie denken Sie jetzt über XY? ”””

Wer hält die Entscheidung von XY für richtig? ””” Bitte Hand heben. Ich zähle.”””

Wer hält die Entscheidung von XY für falsch? ””” Bitte Hand heben. Ich zähle.”””

⑨ **Reflexion**

Ziel: In der Reflexion werden sich die Teilnehmer ihrer Gefühle und ihrer Lernprozesse während der KMDD-Sitzung bewusst. Sie denken darüber nach, wozu sie ihnen und anderen nützlich sein kann. Zudem lernen sie die Einschätzung der anderen Teilnehmer können.

Falls die Meinungen gleich geblieben sind:

*Aha, das Ergebnis ist gleich geblieben . War die ganze Diskussion also umsonst? ”””
Oder hat sie Ihnen trotzdem Spaß gemacht? Haben Sie trotzdem etwa gelernt?*

Fall sich Meinungen geändert haben:

Aha, einige haben ihre Meinung geändert. Ist es wichtig, dass sich die Meinungen bei einigen geändert hat?

Hat Ihnen die Diskussion Spaß gemacht? Was haben Sie gelernt?

Sie (Autorität!) dürfen den Ausgang der Abstimmungen nicht bewerten, auch nicht nonverbal! Solche Bewertungen würden von den Teilnehmern als Wertung über sie als Person aufgefasst. Wertungen sind auch überflüssig, wenn die KMDD-Sitzung gut gemacht wurde, weil sie dann als Gewinn angesehen wird und so die Teilnehmer intrinsisch belohnt.

Abschluss innerhalb des festgelegten Zeitrahmens, aber möglichst nicht vorzeitig! Nutzen Sie die Zeit, um den Teilnehmern viel Gelegenheit zum Denken und Diskutieren zu geben:

“Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Auch ich habe viel gelernt. Kommen Sie gut nach Hause.”

EINRICHTUNGEN

Für die Durchführung einer KMDD-Sitzung benötigen Sie

- Einen genügend großen Raum, in dem die Teilnehmer Kleingruppen (3 – 4 Personen) bilden können. Diese Gruppen sollen nicht außerhalb der Sicht- und Hörweite des Lehrers operieren.
- Schreibunterlagen (Tische o.ä.) für die Teilnehmer-
- Genügend große Schreibfläche (Tafel, Wand, Flip-Chart) oder Beamer und Leinwand für die Projektion des Ablaufs der KMDD und der zwei Regeln.
- Ausdruck des verwendeten Dilemmas mit Platz für das Aufschreiben eigener Argument für jeden Teilnehmer (für Vorlagen siehe Anhang im Handbuch und auf der KMDD-Webseite).
- Ablaufplan der KMDD-Sitzung für den Lehrer (Vorlage oben, Seite 46, und auf der KMDD-Webseite).
- Optional: Mehrere Beobachtungsbögen für Ihre kollegialen Supervisoren oder gelegentliche Beobachter.
- Videokamera (siehe Seite 74). Vorher schriftliche Genehmigung der Teilnehmer einholen!

VORBEREITUNG

Falls Sie nicht selbst als Lehrer oder Dozent Zugang zu einer Ausbildungsklasse haben, können Sie Zugang zu einer Erprobungsmöglichkeit erhalten, indem Sie einer Schule oder einer anderen Ausbildungsinstitution anbieten, eine KMDD-Stunde abzuhalten.

Prinzipiell können Sie eine KMDD-Probestunde in jeder Schulform und in einer beliebigen Altersstufe ab dem Alter von ca. 8 Jahren durchführen.

Meist haben Sie als Lehrperson die pädagogische Freiheit, eine KMDD-Sitzung jederzeit durchzuführen, wenn Sie der Meinung sind, dass diese hilft, Ihre Lehrziele (besser!) zu erreichen. Überlegen Sie, ob die KMDD-Sitzung in den Stundenplan und den Lehrplan passt (was meist der Fall sein dürfte).

Durch die Offenheit dieser Methode wird sie relativ schnell zum Gegenstand von Gesprächen unter Schülern, Eltern, Kollegen und Vorgesetzte. Dies ist meist ein gewünschter Effekt und trägt zur Verbreitung der Methode bei.

Neue Methoden stoßen bei Außenstehenden oft auf Skepsis oder gar Opposition, weil sie mit ihnen noch nicht vertraut sind oder sich ausgeschlossen fühlen. Dem sollte man am besten mit Offenheit und Transparenz begegnen. Besonders die kollegiale Supervision hat sich als vertrauensbildende Maßnahme gut bewährt. Laden Sie Ihren Vorgesetzten, Ihre Kollegen oder Eltern ein, Sie bei der Arbeit mit der KMDD nach den Regeln der kollegialen Supervision zu beobachten. Nutzen Sie dazu auch den Beobachtungsbogen auf Seite 106.

Lassen Sie eine kollegiale Supervision Ihres KMDD-Unterrichts durchführen (Lektion KOLLEGIALE SUPERVISION, Seite 83).

Laden Sie auch andere Personen ein, z.B. Fachlehrer, Klassenlehrer, Schulleiter, Eltern, u.a. Es ist wichtig, Besucher auf ihre Teilnahme vorzubereiten, indem Sie diese auf einige Dinge hinweisen, die in einer KMDD-Sitzung anders sind als im gewöhnlicher Unterricht:

- Es gibt einen groben Ablaufplan, aber im Rahmen diese Plans sind die Teilnehmer frei, mit den Aufgabenstellungen so umzugehen, wie sie möchten.
- Die Autoritätspersonen im Raum (vor allem der Leiter) reden nicht mehr, als unbedingt notwendig ist und enthalten sich allen Bewertungen von dem, was die Teilnehmer sagen und tun. Nur am Ende der Sitzung können sie sich allgemein lobend zu den Aktivitäten und der Interessantheit des Gehörten äußern: "Das war sehr interessant." Besucher dürfen nicht in die Diskussion oder den Ablauf der KMDD-Sitzung eingreifen, auch nicht nur non-verbale Gemütsäußerungen.

- Der Leiter gibt am Anfang Anstöße (erzählt eine Geschichte, stellt Aufgaben, beginnt neue Phasen) und erinnert freundlich die Teilnehmer, wenn die eine der beiden Regeln vergessen sollten.

AUSWAHL DER DILEMMA-GESCHICHTE

Am Anfang der Ausbildung sollten Sie für die KMDD-Sitzung erprobte Dilemma-Geschichten auswählen (siehe Handbuch und KMDD-Webseite) und erst später, wenn Sie sich der Methode gewachsen fühlen, selbst konstruierte Geschichten (siehe Seite 76). Achten Sie bei der Auswahl der Geschichte auf den Bildungsstand und das mögliche Fachwissen der Teilnehmer. Die Geschichten sollten so einfach und voraussetzungsfrei sein, dass sich möglichst *alle* Teilnehmer in die Diskussion einbringen können. Das heißt, die Geschichte darf moralisch anspruchsvoll sein, sollte aber kein Wissen voraussetzen, das ein Teil der Gruppe nicht hat. Die Geschichte soll betroffen machen, aber sie darf die Teilnehmer nicht emotional überfordern. Den größten Lerneffekt hat eine Geschichte, die von allen Teilnehmern gut verstanden wird und bei (fast) allen moralische Gefühle (wie Ärger über Ungerechtigkeit, Verantwortungsgefühl, Betroffenheit) auslöst.

ZEITRAHMEN

Für eine KMDD-Sitzung müssen *mindestens 90 Minuten* zur Verfügung stehen. Falls nur 45 Minuten zur Verfügung stehen und Sie dennoch etwas üben möchten, können Sie sich auf die Phase der Dilemmaklärung (ohne Abstimmung!) beschränken (siehe Seite 29, 48).

SITZORDNUNG



Sitzordnung während der großen Diskussion während einer KMDD-Sitzung: Die beiden Gruppen sitzen sich gegenüber. Der KMDD-Lehrer (“KMDD trainee”) steht hier in der linken oberen Ecke des Bildes. Dadurch kann er alle Teilnehmer gut sehen. Aber nicht alle Teilnehmer können ihn gut sehen und manche fühlen sich von einem stehenden Lehrer vielleicht auch etwas “überwacht”. Daher ist es besser, wenn die Lehrperson sitzt, und zwar zwischen den Gruppen wie die Person, auf die der blaue Pfeil zeigt. In dieser Sitzung waren zwei Teilnehmer bereit, die Diskussion zu beobachten (“observers” im Bild oben). (Quelle: KMDD Workshop-Seminar in der Medizinischen Fakultät der Universidad de Chile, Santiago, 2012).

Es spielt keine Rolle, wie die Tische aufgestellt sind. Tische und Stühle sollen im Verlauf der KMDD-Sitzung aber umgestellt werden dürfen.

Die Sitzordnung der Teilnehmer ändert sich ein paar mal während einer KMDD-Sitzung. Zunächst können sie sich setzen wie sie wollen. Nach der ersten Abstimmung müssen sie sich in zwei Gruppen aufteilen (ein Pro- und eine Contra-Gruppe). Dann bitten Sie die Teilnehmer, sich nochmals in kleinere Gruppen von 3 bis 4 Personen pro Tisch aufzuteilen (“Bitte jeweils drei oder vier - nicht mehr nicht weniger!”), um Argumente zu sammeln, die ihre Position stützen können. Stellen sie sicher, dass nicht weniger als drei und nicht mehr als vier Teilnehmer in einer Gruppe zusammen sind. Bei weniger endet das Gespräch oft zu schnell; bei mehr kommt oft einer nicht zu Wort (das “fünfte Rad”). Gehen Sie durch die Klasse und weisen Sie die Teilnehmer sanft aber bestimmt

an, damit die Gruppengröße stimmt. Erfahrungsgemäß klappt es schon beim zweiten mal meist von alleine.

Während der großen Diskussion sollen die beiden Gruppen sich gegenüber sitzen. Niemand soll der anderen Gruppe seinen/ ihren Rücken zukehren.

Zwischen den beiden Gruppen sollte es einen klaren Trennraum geben. Das Bild zeigt eine solche Sitzordnung in einer KMDD-Sitzung

VERSCHIEDENES

Planen Sie mit Hilfe des KURZEN ABLAUFPLANS (siehe Anhang im Handbuch) den Zeitablauf der KMDD-Stunde. Lesen Sie mehrmals die Dilemmageschichte durch, die Sie vortragen möchten.

Vergewissern Sie sich anhand des HANDBUCHS nochmals der übergreifenden Bildungsziele (Entwicklung moralisch-demokratischer Fähigkeiten) der KMDD und ihrer psychologisch-didaktischen Prinzipien:

- Respektiere die Zeit, die für Denken und Lernen notwendig ist!
- Sei dir bewusst, dass die Wort, die in einer KMDD-Sitzung ausgetauscht werden, oft mehrdeutig sind!
- Habe keine Angst, moralische Emotionen auszulösen, aber stelle sicher, dass sie nie so stark werden, dass sie jemanden verletzen können!
- Zeige selbst, dass gemeinsame moralische und demokratische Prinzipien wirklich gelebt werden können!

Wenn Sie das Gefühl haben, die KMDD-Sitzungen noch nicht richtig “im Griff” zu haben, führen Sie zur Übung mehrere Dilemmaklärungen und -Präsentationen durch.

Nehmen Sie für Ihre eigene Dokumentation die Dilemma-Diskussion mit einer Videokamera auf (siehe Lektion Videoaufnahmen, Seite 74). Vorher Genehmigung durch Teilnehmer einholen.

Planen Sie mit Hilfe des KURZEN ABLAUFPLANS (siehe Anhang im Handbuch) den Zeitablauf der KMDD-Stunde. Lesen Sie mehrmals die Dilemmageschichte durch, die Sie vortragen möchten.

Vergewissern Sie sich anhand des HANDBUCHS nochmals der übergreifenden Bildungsziele (Entwicklung moralisch-demokratischer Fähigkeiten) der KMDD und ihrer psychologisch-didaktischen Prinzipien:

- Konstruktivismus
- Affektregulation
- Erlebbarer Moral und Demokratie.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass Sie den Beginn einer KMDD-Sitzung noch nicht gut im Griff haben, wiederholen Sie die Übungen Dilemma-Präsentation und Dilemmaklärung.

DURCHFÜHRUNG

Zur Durchführung der KMDD-Sitzung siehe oben.

Eine Diskussion sollte nicht stattfinden, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt sind: a) viele Teilnehmer können kein Dilemma sehen, b) bei der Abstimmung ergibt sich auf einer Seite eine zu kleine Gruppe, oder c) viele enthalten sich der Abstimmung. Bei welchen Zahlenverhältnissen der KMDD-Lehrer auf die Diskussionsphase verzichtet, hängt von mehreren Dingen ab.

- Wenn viele Teilnehmer in der Phase der Dilemmaklärung kein Problem oder Dilemma sehen, kann der KMDD-Lehrer trotzdem abstimmen lassen und sehen, ob es zu einem kontroversen Abstimmungsergebnis kommt.
- Wenn sich Enthaltungen ergeben, kann er die Teilnehmer sanft bedrängen, sich zu entscheiden, um so sich in die handelnde Person besser hineinversetzen zu können, sie sich je entscheiden musste. Verbleiben dann immer noch Teilnehmer, die sich nicht entscheiden können, können diese als Protokollanten und/oder als Beobachter eingesetzt werden. Das hat bislang fast immer funktioniert. (Es darf keine dritte "neutrale" Gruppe gebildet werden!) Sollte es einmal vorkommen, dass zu viele Enthaltungen verbleiben, empfiehlt es sich, im Unterricht mit dem nächsten Thema fortzufahren.
- Wenn sich bei der Abstimmung auf einer Seite weniger als 25% der Teilnehmer befinden, muss der KMDD-Lehrer überlegen, ob die kleine Gruppe stark genug erscheint, die Diskussion durchzustehen. Kennt er diese Teilnehmer, ist eine Entscheidung leichter als wenn er sie nicht kennt. Er sollte eher vorsichtig entscheiden, um die Teilnehmer nicht zu überfordern.

Wenn ihm die Bedingungen für eine KMDD-Sitzung nicht gegeben erscheinen, sollte der KMDD-Lehrer auf keinen Fall eine Diskussion erzwingen oder durch ein Rollenspiel ersetzen! Um auszuschließen, dass Teilnehmer dem Lehrer zu "helfen" versuchen, dürfen sie nach der Abstimmung nicht die Seiten wechseln. Wenn bei den Teilnehmern die moralischen Gefühle fehlen und die Meinung nur gespielt wird, kann die KMDD-Sitzung nicht zu Bildung ihrer moralischen Gefühle beitragen.

Zeigen Sie sich nicht enttäuscht, wenn aufgrund der Abstimmung keine Diskussion möglich ist. Es gibt sicher wieder einmal eine Gelegenheit zur Diskussion.

Überlegen Sie sich vorher, was Sie in einem solchen Fall tun wollen.

Meine frühere Empfehlung ist nicht mehr gültig. Die nachträgliche Änderung des Dilemmas, um die Abstimmung zu beeinflussen, ist nicht mehr zulässig. Die Teilnehmer bekommen sonst den Eindruck, sie müssten unbedingt eine Diskussion zustande bringen, um der Lehrperson oder den Autoren des Lehrplans einen Gefallen zu tun. Eine solche “erzwungene” KMDD-Sitzung kann kaum einen Lerneffekt haben.

Auf keinen Fall sollten Sie die Teilnehmer fragen, warum sie nicht so abgestimmt haben, wie Sie es erwartet haben. Die Teilnehmer müssen sich bei KMDD-Sitzungen nicht gegenüber der Autorität (Ihnen) für ihre Meinungen rechtfertigen, nur gegenüber den anderen Teilnehmern.

Wie beendet der Lehrer eine Phase?

Die Phasen sollten nie abrupt gestoppt werden. Sie sollten das Ende immer kurz vorher ankündigen und den Teilnehmern Zeit lassen, einen Satz fertig zu sagen oder zu schreiben.

Wie sollte ein KMDD-Lehrer reagieren, wenn er zu Stellungnahme aufgefordert wird?

Wenn die Teilnehmer den KMDD-Lehrer fragen, wie er oder sie zu der Geschichte stehen etc., sollte er/sie sich bewusst sein, dass sie als Autorität sprechen und mit ihrer Meinung die ganze Diskussion sehr stark beeinflussen können. Jeden Kommentar und jede Meinung zu verweigern wäre auch kein gutes Vorbild. Es scheint daher weise zu sein, als Lehrperson möglichst erst am Ende der KMDD-Sitzung auf solche Aufforderungen einzugehen, wenn die “Lehrmeinung” keinen großen Schaden mehr anrichten kann.

INDIKATOREN FÜR DIE WIRKSAMKEIT EINER KMDD

Den wirklichen Erfolg der KMDD-Sitzungen werden Sie erst ermitteln können, wenn Sie die Wirkungsstudie ausgewertet haben: Wie stark ist der C-Wert des *Moralische Kompetenz-Tests* (MKT) gestiegen? Oben auf Seite 43 und in der Lektion ITSE (siehe Seite 87) finden Sie dazu nähere Erläuterungen.

Es gibt – grob gesagt – zwei Wirkungsarten einer Dilemma-Diskussion, die Sie immer im Auge behalten sollten: zum einen die “Unterhaltungswirkung”, zum anderen die “Lernwirkung”. Beides kann und soll zusammengehen, aber es muss nicht so sein. Die Lernwirkung ist meist auf die Unterhaltsamkeit der Lehrmethode angewiesen (langweiliger Unterricht hat selten eine gute Lernwirkung), aber das reicht nicht aus. Eine Unterrichtsstunde kann sehr unterhaltsam sein, und dennoch keine Lernwirkung haben!

Ob die Stunde *unterhaltsam* war, erkennen Sie leicht an der Wachheit und Mitarbeit Ihrer Teilnehmer und der Art ihrer Beiträge. Bestätigt wird Ihnen das auch in der Reflexionsphase am Ende der KMDD-Stunde von den Teilnehmern selbst.

Ob die Stunde auch *lernwirksam* war, ist durch direkte Beobachtung weniger gut zu erkennen, weshalb Wirksamkeitsstudien ein integraler (und verpflichtender) Bestandteil der KMDD sind (siehe die Lektion “ITSE” ab Seite 87).

Aber es gibt einige Indikatoren für Lerneffekte, die Sie für eine schnelle Rückmeldung (und natürlich auch später für die Gesamtevaluation Ihrer Arbeit) nutzen können (Sie können diese Liste selbst erweitern):

- In der Dilemmaklärungsphase: Griffen die Teilnehmer Gesichtspunkte vom Vorredner auf? Lernten sie Dilemmas zu sehen, die sie anfangs nicht gesehen hatten?
- In der Plenumsdiskussion: Griffen die Teilnehmer Argumente von Ihrem Vorredner auf oder setzten sie sich mit diesen konstruktiv auseinander? Zeigten sie Nachdenklichkeit bzw. sagten sie explizit, dass sie durch die Diskussion zum Nachdenken gebracht wurden? Wendeten sich Teilnehmer, die anfangs gelangweilt zu sein schienen, dem Geschehen in der Klasse zu?
- In der “Versöhnungsphase”, in der das beste Argument der Gegenseite zu nominieren war: Beteiligten sich viele Teilnehmer an dieser “Oskar”-Nominierung?
- In der Reflexionsphase: Berichteten Teilnehmer ausdrücklich über eigene Lernprozesse?
- Eigene Beobachtung und Beobachtungen von Gästen: Zeigten sich aus deren Sicht Lerneffekte im Verhalten der Teilnehmer? (Das fällt vor allem Beobachtern auf, die die Teilnehmer schon länger kennen!) Gibt es Vorfälle, die einen Lernprozess andeuten? (Beispiele: In Klassen, in denen Mädchen und Jungen sonst strikt getrennt Sitzen und Spielen, bilden sie gemeinsame Gruppen; Außenseiter werden in die Kleingruppen aufgenommen; starre Cliquengrenzen spielen bei der Kleingruppenbildung keine Rolle mehr.)
- Wichtiger Sonderpunkt: Gab es Anzeichen für eine gelingende Affektkontrolle? (Beispiele: Ein Teilnehmer wird traurig, weil er oder sie durch einen Diskussionsbeitrag an eine traurige Erfahrung erinnert wird; nach Unterbrechung der Stunde fordert er die anderen auf, weiter zu machen. Ein Teilnehmer ist verärgert, weil ein Beitrag ihm einen inneren Konflikt bewusst macht; nach kurzer Zeit erläutert er diese Verärgerung und zeigt sich wieder versöhnlich).

Anfangs sollten Sie die Erwartungen an die eigene Wirksamkeit oder Effektstärke nicht zu hoch ansetzen. (Zur Berechnung und Interpretation von Effektstärken siehe oben Seite 43 und Lind, 2010 b; 2011 a; 2011 b).

NACHBEREITUNG

Fertigen Sie zeitnah einen Bericht über die von Ihnen durchgeführte Dilemma-Diskussion und den kollegialen Supervisionszirkel für Ihr Lerntagebuch und das Portfolio an. Füllen Sie den Berichtsbogen aus (im Anhang des Handbuchs, siehe Seite ?).

DIDAKTISCHE HINWEISE

- Stecken Sie sich anfangs keine zu hohen Ziele. Wichtig ist vor allem, dass Sie sich in der Rolle des KMDD-Lehrers sicher fühlen.
- Wenn Sie es gut machen, werden Sie anfangs vielleicht das komische Gefühl haben, dass das nicht Sie selbst sind, der vor der Klasse/Gruppe steht. In der Regel erfordert die KMDD ein anderes Lehrerverhalten, als Sie es vielleicht gewohnt sind (sehr wenig selbst reden, viele Pausen machen, auf “falsche” Schülermeinungen NICHT reagieren, die – wenigen – Regeln konsequent schützen u.s.w.)
- Vermeiden Sie Geschichten, a) die die Teilnehmer unterfordern, weil sie zu leicht gelöst werden können, b) die ein Fachwissen erfordern, das nur bei einem Teil der Teilnehmer vorausgesetzt werden kann, c) die zu starke Emotionen auslösen, oder d) die nicht durch moralische Überlegungen gelöst werden können, sondern andere Überlegungen erfordern (Lektion KONSTRUKTION EDUKATIVER MORALISCHER DILEMMA-GESCHICHTEN, siehe Seite 76).
- Schreiten Sie auch bei einer leichten Verletzung einer der beiden Grundregeln der Diskussion im Plenum *sofort* ein, indem Sie sich deutlich bemerkbar machen. Bleiben Sie dabei aber stets freundlich und beschränken Sie Ihre Intervention auf eine Erinnerung an die Regel (zum Beispiel, indem Sie einen oder zwei Finger hochstrecken, je nachdem welche Regel verletzt wurde). Dies reicht fast immer, da die Teilnehmer offenbar die Grundregeln voll und ganz akzeptieren, auch wenn sie deren Einhaltung hin und wieder vergessen.

Tipp: Behandeln Sie Ihre Schüler immer mit vollem Respekt, nämlich genau so, wie Sie selbst behandelt werden möchten. Respektlosigkeit gegenüber Schüler kann zu einem schlechten Klassenklima und Disziplinproblemen führen.

14 Beobachtung der KMDD-Sitzung eines anderen Lehrers / Lehrerin

Ziel: Die Beobachtung einer fremden KMDD-Sitzung dient zum einen der Unterstützung anderer Teilnehmer in ihrer Ausbildung, zum anderen dient sie der Schulung Ihrer eigenen Wahrnehmungsfähigkeit in Bezug auf Dinge, die für die KMDD wichtig sind.

Beobachten Sie die Dilemma-Diskussion, die ein Mitglied Ihrer Lerngruppe in einer nahen öffentlichen Schule durchführt (Nur wenn nicht verfügbar: Beobachten Sie die Videoaufnahme einer KMDD-Sitzung von einer anderen Lehrperson).

Dokumentieren Sie Ihre Beobachtungen unter Verwendung des KMDD-Beobachtungs- oder KMDD-Reportbogens (Vorlagen, siehe Seiten 106 und 108).

DIDAKTISCHER HINWEIS

- Bieten Sie Ihrem Lernpartner an, eine vollständige kollegiale Supervision mit Vorkonferenz, Beobachtung und Nachkonferenz bei ihm durchzuführen, bei der Sie sich von ihm instruieren lassen, auf was Sie besonders achten sollen (Lektion “Kollegiale Supervision”, siehe S. 83).
- Hat Ihr Lernpartner verstanden, was die psychologisch-didaktischen Grundprinzipien der KMDD sind? Hat er diese Prinzipien dem Sinn nach richtig eingesetzt, wenn er von den Richtlinien für die Durchführung abgewichen ist?

15 Durchführung einer zweiten KMDD-Sitzung

Ziel: Weitere KMDD-Sitzungen dienen der Festigung des Lernerfolgs, der Verbesserung Ihrer Lehrkompetenz und dem Erwerb von Routine.

Führen Sie eine oder mehrere vollständige Dilemma-Diskussionen nach der Konstanzer Methode in Ihrem eigentlichen beruflichen Handlungsfeld durch, bei dem Sie ein erprobtes oder ein neues Dilemma aus Ihrem Fachgebiet einsetzen (siehe oben Seite 76).

Beachten Sie dabei die Hinweise zur Durchführung einer KMDD-Sitzung (siehe Seite 46).

DIDAKTISCHE REFLEXION

- Ist diese KMDD-Sitzung besser verlaufen als die erste? Gibt es Hinweise auf eine Verbesserung der eigenen Lehrfähigkeit? Konnten Sie frühere Fehler ausmerzen und neue Fehler vermeiden?

16 Beobachtung einer zweiten KMDD-Sitzung

Ziel: Unterstützung anderer Teilnehmer, die sich in Ausbildung befinden, und Anstoß für Reflexionen über die KMDD und Ihre eigene Lehrfähigkeit.

Beachten Sie die Hinweise zur Beobachtung einer KMDD-Sitzung (siehe Seite 63).

Bieten Sie der Lehrperson an, eine “kollegiale Supervision” durchzuführen (siehe Lektion Seite 83). Alternative: Beobachten Sie ein Video mit einer KMDD-Sitzung, die ein anderer KMDD-Lehrer durchgeführt hat. Geeignete Videos können von der KMDD-Webseite herunter geladen oder vom KMDD-Trainer auf DVD angefordert werden.

DIDAKTISCHE REFLEXION

- Dokumentieren Sie Ihre Beobachtungen unter Verwendung der Vorlagen.
- Hat Ihnen die Beobachtung geholfen zu verstehen, worauf es bei der KMDD ankommt?
- Haben Sie selbst Ideen, wie Sie Ihr Verhalten als KMDD-Lehrer ggf. noch verbessern möchten?

17 Durchführung der dritten KMDD-Sitzung

Ziel: Gelegenheit zur Vertiefung der eigenen Lehrkompetenz, besonders für Teilnehmer an diesem Ausbildungsprogramm, die selbst noch wenig Lehrerfahrung haben oder die sich ihrer Lehrkompetenz noch nicht sicher sind.

Führen Sie weitere vollständige Dilemma-Diskussionen nach der Konstanzer Methode durch, bei denen Sie ein neues oder ein selbst konstruiertes Dilemma aus einem anderen Handlungsfeld einsetzen als ihre bisherigen Lehr-Dilemmas (siehe Seite 46 und 63).

DIDAKTISCHER HINWEIS

- Dokumentieren Sie die KMDD-Sitzungen mit einer Videokamera (siehe Seite 74).
- Lassen Sie weitere kollegiale Supervisionen in Ihrem KMDD-Unterricht durchführen.
- Diskutieren Sie Ihre Eindrücke mit einem Lernpartner.

DIDAKTISCHE REFLEXION

- Haben die Teilnehmer nach deren eigenen Angaben etwas gelernt?
- Haben die beiden Regeln der KMDD gut geklappt?
- Wurden die Teilnehmer durch die Diskussionen zum Lernen motiviert?
- Wurden sie auf Sach- und Fachwissen neugierig?

18 Beobachte weiterer Dilemma-Diskussionen (KMDD oder andere)

Ziel: Vertiefung der eigenen Lehrkompetenz und Anregungen für Variationen der Methode. Zudem ein wichtiger Beitrag zur Förderung der Lehrkompetenz von Kollegen und Lernpartnern.

Beobachten Sie weitere KMDD-Sitzungen, die KMDD-Lehrpersonen in einem anderen Fach und/oder mit einer anderen Altersstufe durchführen.

Alternative: Beobachten Sie die KMDD-Sitzungen anderer KMDD-Lehrer auf Video. Geeignete Videos können von der KMDD-Webseite (siehe Seite ?) herunter geladen oder vom KMDD-Trainer angefordert werden.

Beachten Sie die Hinweise zur Beobachtung einer KMDD-Sitzung (siehe Seite 63).

DIDAKTISCHE REFLEXION

- Wie lässt sich das Dilemma schwerer oder leichter machen, damit es für eine bestimmte Zielgruppe eine angemessene Herausforderung darstellt?
- Wie lässt sich die Methode abwandeln, damit sie eine größere Herausforderung darstellt?
- Probieren Sie die neuen Anregungen mit Ihren Teilnehmern aus.

19 Nehme ein “Best-practice“-Video von deiner KMDD-Sitzung auf

Ziel: Zeigen, dass Sie fähig sind, die KMDD im Unterrichtskontext effektiv und verantwortungsvoll einzusetzen.

(Für die Anleitung zur Aufnahme des Best-practice Videos für Ihr Portfolio siehe Seite 74).

20 Austausch mit anderen KMDD-Lehrern

Ziel: Reflexion über die KMDD und Verbesserung der eigenen Lehrfähigkeit.

Tauschen Sie sich mit anderen (angehenden) KMDD-Lehrern entweder in kleinen Arbeitsgruppen oder über das Internet aus.

DIDAKTISCHE REFLEXION

- Was haben Sie durch die bisherigen Übungen gelernt?
- Welche Anregungen haben Sie aus der KMDD für Ihren Fachunterricht gewonnen?
- Sehen Sie Grenzen der Methode?
- Welche Erfahrungen und Ideen haben andere Lehrer mit der KMDD gemacht?
- Welche Probleme und Themen sollten in einem Anschluss-Workshop behandelt werden?
- Waren die Übungen ausreichend, um den Kern der Methode zu verstehen und sie souverän durchzuführen?
- Wo sind Sie bei sich auf eigene Grenzen gestoßen? Welchen Fortbildungsbedarf sehen Sie noch bei sich?
- Welche neuen Dilemmas haben sich bewährt?

21 Austausch mit externen (Fach-)Leuten

Ziel: Anregungen erhalten für Verbesserungen der KMDD und der eigenen Lehrtätigkeit und Öffnen der KMDD-Methode für Außenstehende.

Laden Sie Fachleute (z.B. Ihren Schulleiter und Kollegen) ein, Ihre KMDD-Sitzung zu beobachten und anschließend mit Ihnen darüber zu diskutieren (“Was haben Sie beobachtet?” “Haben sich die Teilnehmer anders verhalten, als Sie erwartet hätten?” usw.). Erläutern Sie ihnen Theorie und Methode der KMDD.

DIDAKTISCHE REFLEXION

- Wie schwer ist es Ihnen gefallen, die KMDD anderen Fachleuten zu erläutern?
- Welche Rückmeldung haben Sie erhalten?
- Konnten Sie verdeutlichen, dass die effektive Durchführung einer KMDD eine gründliche Ausbildung voraussetzt?

22 Was habe ich durch meine Ausbildung gelernt?

Ziel: Die Reflexion dient zur persönlichen Bewusstmachung und damit auch zur Festigung Ihrer bisherigen Lernerfolge. Darüber hinaus dient sie der Rückmeldung an den Leiter und Entwickler der KMDD-Ausbildung als Grundlage für weitere Verbesserungen des Ausbildungsprogramms.

Beantworten Sie als schriftliches Werkstück für Ihr Portfolio die Frage: Was habe ich bisher im Kurs gelernt? (ca. 2 Seiten)

- Schauen Sie sich dafür zeitnah zum Unterricht den entsprechenden KMDD-Beobachtungsbogen, Ihren Lerntagebuchbericht der Dilemma-Diskussion und, wenn vorhanden, das Video von Ihrem KMDD-Unterricht an.
- Überlegen Sie, an welchen Punkten Sie das nächste Mal etwas bei der Unterrichtsvorbereitung und/oder dem Unterricht verbessern könnten.

- Prüfen Sie, inwieweit es Ihnen gelungen ist, Ihre Mitwirkung in der Diskussionsphase auf die Überwachung der beiden Grundregeln zu beschränken und den Teilnehmern ein freies Gespräch zu ermöglichen?
- ob alle Teilnehmer während der gesamten Unterrichtszeit (zumindest rezeptiv) präsent und aufmerksam waren?
- ob die Teilnehmer der Pro-Gruppe den Teilnehmern aus der Kontra-Gruppe gut zugehört haben und umgekehrt?
- ob Sie auch mit Ihrer Körpersprache Ermutigung und Freundlichkeit gegenüber *jedem* Teilnehmer ausgedrückt haben (Video)?

23 Vorbegutachtung des Portfolios durch die Lernpartner

Sie lassen Ihr Portfolio durch Ihren Lernpartner auf Vollständigkeit und Angemessenheit prüfen und machen dasselbe für Ihren Lernpartner.

Die Vorgutachten müssen unterschrieben und datiert sein.

Hinweise für das Lern-Portfolio (Werkstücksammlung)

Stellen Sie Ihr Lern-Portfolio für die Zertifizierung zusammen. Beachten Sie dafür bitte die Hinweise zur Erstellung von Portfolios im Anhang (siehe Seite 98).

Versehen Sie die einzelnen Werkstücke mit einem Deckblatt, nebst Kurzbeschreibungen und Kommentaren (Muster, siehe Seite 113).

Prüfen Sie deren Vollständigkeit und Ordnung (siehe Seite 112).

DIDAKTISCHE HINWEISE

- Tauschen Sie Ihr Portfolio mit einem Lernpartner aus, um Hinweise für etwaige Verbesserungen zu erhalten und lassen Sie sich dessen Vorbegutachtung von ihm schriftlich bestätigen (Vorlage, siehe Seite 114).
- Wählen Sie eine Videoaufnahme und die dazu gehörigen Dokumentationen von einer gut gelungenen Dilemma-Diskussion aus, die Sie selbst durchgeführt haben und die Sie gerne anderen zeigen möchten.

Anmeldung zur KMDD-Lehrer Zertifizierung

Ziel: Mit dem KMDD-Lehrer Zertifikat wird Ihnen bestätigt, dass Sie über ausreichend Lehrkompetenz verfügen, um die KMDD wirksam einzusetzen. Die Zertifizierung dient damit auch dem Erhalt des Qualitätsniveaus der KMDD.

Erkundigen Sie sich bitte beim KMDD-Trainer vor Ihrer Anmeldung zur Zertifizierung über die aktuellen Kosten und Anforderungen.

Sie sollte bei dieser Gelegenheit auch die aktuelle Version des Ausbildungsprogramms anfordern. Es wird ständig überarbeitet, um die KMDD neuen Erkenntnissen und Erfahrungen anzupassen und ihre Wirksamkeit zu steigern.

Bei der Anmeldung zur Zertifizierung als KMDD-Lehrer müssen Sie Ihr komplettes Portfolio und eine Kopie des KMDD-Trainee Ausweises einreichen. Bitte teilen Sie dabei auch Ihre postalische Anschrift und E-Mail Adresse mit (Kontakte, siehe Seite ?).

Schicken Sie Ihr Portfolio bitte als PDF-Datei an den KMDD-Trainer. In Ausnahmefällen sind auch andere Formate: MS-Word (bis Version 2007, WordPerfect, OpenOffice) zulässig. Falls Sie Ihr Portfolio auf mehrere Dateien aufteilen müssen, benennen Sie diese bitte wie folgt:

IhrName-2008-KMDD-Portfolio_01

IhrName-2008-KMDD-Portfolio_02

Sie erhalten vom KMDD-Trainer per E-mail eine Adresse, an die Sie Ihr Portfolio hochladen können.

Auf der nächsten Seite finden Sie Schätzungen für den Arbeitsaufwand für einzelne Komponenten der KMDD-Lehrer-Ausbildung. Alle Angaben sind ungefähre Schätzungen und sollen nur dazu dienen, den Ausbildungsteilnehmer zu orientieren: Mache ich mir zu viele Mühe? Bin ich etwas zu oberflächlich mit einer Aufgabe umgegangen?

Übersicht:

Geschätzter Zeitaufwand für die Aufgabenbearbeitung (ohne Fahrtzeiten)

Aufgabe	Anmerkungen	Stdn.
<i>KMDD Workshop-Seminar</i>		
Einführung in Praxis und Theorie der KMDD (Seminar)	inkl. Vor- und Nachbereitung sowie Erledigung der Seminaraufgaben und Portfolio	40
<i>KMDD-Lehrer Zertifizierung</i>		
Studium des KMDD-Handbuchs "Moral ist lehrbar"		5
Übungen anhand des KMDD-Ausbildungsprogramms		5
KMDD: Durchführung von 3 KMDD-Sitzungen inkl. Vor- und Nachbereitung á 4 Stunden	Neue Dilemmas konstruieren (oder vorhandene anpassen) und erproben; Einweisung eines kollegialen Supervisors	12
Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von zwei Videoaufnahmen		4
ITSE: Planung und Durchführung von einer Wirksamkeitsstudien von selbst durchgeführten KMDD-Sitzungen* Vorbereitung jeweils 1 Std	Internet-gestützt mit dem ITSE-Programm (Lektion) Mehraufwand bei Papier- und Bleistift-Durchführung: 4 x 1 Stunde	2
Beobachtung und Dokumentation von 3 fremden KMDD-Sitzungen und Rückmeldung an den KMDD-Lehrer à drei Stunden	Hilfsmittel: KMDD-Beobachtungsbogen (Vordrucke)	9
Austausch mit anderen KMDD-Lehrern		7
2-tägiger Auffrischungsworkshop		20
Austausch mit Vorgesetzten und externen Fachleuten		4
Reflexion der KMDD-Ausbildung		4
Zusammenstellung des Lern-Portfolios	Hinweise beachten (S. ?)	4
Vorbereitung und Durchführung des KMDD-Abschlussgesprächs		4
SUMME	Ohne freiwillige Zusatzleistungen	120

Anmerkung: diese Vorgaben werden derzeit überarbeitet. GL

Instruktionen

“Best-practice“-Video für die KMDD-Zertifizierung.	74
Konstruktion <i>edukativer</i> moralischer Dilemma-Geschichten (Checkliste)	76
Ich schreibe eine edukative Dilemma-Geschichte	82
Kollegiale Supervision	83
Verbesserung des Unterrichts durch wissenschaftliche Selbstevaluation (ITSE)	87
Zusammenstellung eines Lern-Portfolios	98

“Best-practice”-Video für die KMDD-Zertifizierung

Zentrales “Werkstück” für das Portfolio und die Zertifizierung ist ein “Good-Practice”-Video einer KMDD-Sitzung. Sie können mehrere Veranstaltungen aufzeichnen und für die Zertifizierung die aus Ihrer Sicht gelungenste auf Video auswählen und einreichen. Das Video muss eine ganze, 90-minütige KMDD-Sitzung wiedergeben, es muss zudem unbearbeitet sein, die meiste Zeit die Lehrperson zeigen und die Lehrperson muss immer gut verständlich sein (was am besten mit einem umgehängten drahtlosen Mikrophone erreicht wird).

Vorbereitung

Sie benötigen eine Videokamera, ggf. mit Netzkabel und/oder Verlängerung; ein externes Mikrofon mit *langem* Kabel (ca. 5 m), evtl. mit einem eigenem Stativ; einen einfachen Kopfhörer, genügend Aufzeichnungsmedien; Ersatzbatterien für das externe Mikrofon; aufgeladene Akkus für die Videokamera; Klebeband zur Kabelverlegung/-befestigung.

Ausrüstungsanforderungen

Sie können im Prinzip jede Videokamera benutzen. Um sicherzustellen, dass Ihr Werkstück gut ist, sollte die Kamera folgenden Anforderungen entsprechen:

- Autofocus und automatische Belichtungsanpassung (was heute in den meisten Kameras vorhanden ist). Ein Bildstabilisator ist nicht nötig.
- Solides Stativ, das sich mindestens auf 160 cm Höhe stellen lässt bzw. einen Tisch, auf den Sie ein kleineres Stativ stellen können.
- Datenträger für lange Aufzeichnung (mindestens 90 Minuten).
- So weit als möglich für eine gute Tonqualität sorgen.
- Das externe Mikrofon mit einem Klebeband an einem eigenen Stativ oder an der Decke (Lampen etc.) befestigen.
- Beim Verlegen der Ton- und Strom-Kabel darauf achten, dass niemand darüber stolpern kann. Evtl. am Boden und am Stativ festkleben.
- Eine fest Aufstellung der Videokamera ist möglich, wenn sie das Geschehen gut einfängt. Besser ist die Bedienung durch erfahrene oder gut eingewiesene Person. Unerfahrene Personen sollten vorher Probeaufnahmen machen. Die Kameraperson sollte mit einem Kopfhörer den

Ton kontrollieren (Ist die Lehrperson gut hörbar? Gibt es externe Störgeräusche? Verkehrslärm, Lärm im Gangbereich? Laute Filmvorführung im Nebenraum oder über dem Raum?) und darauf achten, dass die Aufzeichnung wirklich läuft. Bei manchen Kameras muss das Band oder die Speicherkarte rechtzeitig getauscht werden. Am Besten geschieht dies nach Ende der Phase PLENUMSDISKUSSION.

- Die Kameraaufnahme darf die KMDD-Sitzung nicht stören. Den Teilnehmern soll erklärt werden, wofür die Aufnahme ist (Selbst-Kontrolle der Lehrperson) und dass das Video nur für interne Ausbildungszwecke benutzt werden wird. Auf jeden Fall muss von jedem Teilnehmer (bei Minderjährigen von ihren Erziehungsberechtigten) das schriftliche Einverständnis eingeholt werden.
- Nach erfolgter Aufnahme das bespielte Aufnahmemedium sperren (auf “locked” stellen), beschriften (Datum, Dilemma, Name der Lehrperson) und sicher aufbewahren! Möglichst eine Kopie erstellen.

Für den Aufbau der Videoanlage vor der Stunde sollten Sie ca. 30 Minuten Zeit einrechnen. Dafür muss der Veranstaltungsraum (Klassenzimmer o.ä.) frei zugänglich sein. Evtl. muss jemand den Raum aufschließen und Ihnen beim Anschluss der Geräte und beim Verlegen der Kabel helfen (Supervisor, Hausmeister?).

Die Videokamera soll so aufgebaut sein, dass das Licht möglichst von hinten kommt und eine gute Aufnahme des KMDD-Lehrers möglich ist.

Werkstück

Für die KMDD-Zertifizierung muss die eingereichte Videoaufnahme im Lern-Portfolio ein eigenes Deckblatt erhalten und folgenden Kriterien genügen:

- Das Video darf nicht geschnitten sein. Es muss in Rohform abgegeben werden.
- Die Lehrperson muss gut verständlich sein. Die Lehrperson muss 90% der Zeit und möglichst ganz zu sehen sein, um auch ihre Körpersprache erkennen zu können. Kurzzeitig sollen auch einzelne Teilnehmer oder Kleingruppen gezeigt werden.
- Das Video muss in einem der gängigen Formate aufgezeichnet. Bitte vor Aufzeichnung mit dem KMDD-Prüfer Rücksprache nehmen. Die Formate ändern sich ständig. Zum Abspielen ist u.a. das kostenlose Programm VLC-Mediaplayer geeignet (Windows).
- Es darf nur *ein* Video (Ihr bestes!) für die Zertifizierung eingereicht werden.

Konstruktion *edukativer* moralischer Dilemma-Geschichten

Definitionen und Ziele

Edukativ moralische Dilemmas sind ein zentraler Bestandteil der Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion. Eine edukative Dilemmageschichte ist eine Geschichte, die in den Zuhörern widerstreitende moralische Gefühle und Gedanken auslöst und Bemühungen beim Lernenden anregt, das Dilemma durch Nachdenken zu lösen und hierüber mit anderen zu diskutieren.

Das ist nicht einfach. Da ein Dilemma “in den Augen des Betrachters liegt”, also nicht außerhalb von uns und unabhängig von unserer Wahrnehmung existiert, können wir immer nur vermuten, dass die Teilnehmer in der von uns vorgetragenen Geschichte ein Dilemma wahrnehmen. Durch unsere unterschiedlichen Biographien und Erfahrungen bedingt, stimmen unsere Wahrnehmungen aber oft nicht überein und manchmal liegen sie sogar sehr weit auseinander (Lind, 2006: “Das Dilemma liegt im Auge des Betrachters”). Dennoch sollte es immer das Ziel sein, ein Geschichte zu wählen oder zu konstruieren, in denen *alle* Teilnehmer an einer KMDD-Sitzung ein Dilemma oder mehrere Dilemmas wahrnehmen oder fühlen.

Um dies zu erreichen, müssen wir als KMDD-Lehrer die Geschichte sorgfältig konstruieren und ständig verbessern. Vor allem die Phase der DILEMMA-KLÄRUNG hilft uns dabei.

Daumenregel: Wenn mehr als 10% der Teilnehmer sagen, sie sehen kein Dilemma, dann sollte die Geschichte für den zukünftigen Einsatz noch einmal überarbeitet werden.

Hinweis: Eine Geschichte sollte nie *während* einer Stunde verändert werden! Hierdurch ginge der Ernstcharakter der Geschichte verloren und damit auch die Motivation der Teilnehmer, für das Dilemma eine Lösung zu finden. Insoweit ist der frühere Hinweis bei Lind (2003; dort Seite 83) heute überholt.

Ein *edukatives* Dilemma ist also nicht bloß eine spannende Geschichte, sondern ein Fall, in dem die darin handelnde Person vor einer ausweglos erscheinenden Situation steht. Es ist nicht bloß ein moralisches Dilemma, sondern eines, das den individuellen und den kollektiven *Lernprozess*

fördern soll, das also ‚edukativ‘ ist. Diese Voraussetzung erfüllen die meisten Dilemmas oft erst nach einer entsprechenden Bearbeitung und Vor-Erprobung.

Daher ist das Ziel der Konstruktion eines ‚edukativen‘ Dilemmas, dass es möglichst in allen Teilnehmern einer KMDD-Veranstaltung das Gefühl eines moralischen Dilemmas auslöst. Dies ist eine notwendige und unverzichtbare Voraussetzung für einen Lernertrag. Es spielt dabei keine Rolle, welcher Art dieser moralische Konflikt ist, das heißt, welche moralischen Normen und Prinzipien des Einzelnen daran beteiligt sind, sondern nur, *dass* ein solcher Konflikt besteht.

Ein *edukatives* Dilemma sollte die moralische Urteils- und Diskursfähigkeit der Teilnehmer möglichst nicht über- oder unterfordern, wobei für den Lernertrag eine Unterforderung meist abträglicher ist als eine Überforderung. Bei Überforderung ist zu bedenken, dass das Dilemma von den Teilnehmern meist der eigenen Wahrnehmungsfähigkeit angepasst wird.

Vermeide zu starke Emotionen

Ein *edukatives* Dilemma darf nicht langweilen, aber auch keine zu starken Emotionen oder eine anhaltende emotionale Belastung auslösen. Es sollte nicht so konstruiert sein, dass es in den Teilnehmern *unlösbare* *Gewissenskonflikte* auslöst, wie das zum Beispiel bei der Frage der Fall ist, ob man eines seiner Kinder opfern soll, um ein anderes zu retten. Hierfür kann es m.E. keine moralische Lösung geben. Sollten wir tatsächlich je vor einer so qualvollen Entscheidung stehen, müssten wir *ad hoc* wählen und dabei alle gegebenen Optionen erwägen, unter Umständen auch den Einsatz des eigenen Lebens.

Der Einsatz solcher als unlösbar konstruierten Dilemmas und die dadurch möglicherweise ausgelösten Gewissensqualen in den Teilnehmern ist m.E. ethisch nicht verantwortbar. Sollte ein Teilnehmer zu erkennen geben, dass ihn ein Dilemma ängstigt oder bedrückt, muss er zu der Frage gehört werden, ob die Diskussion fortgesetzt werden darf. Sie sollte nicht fortgesetzt werden, wenn der Teilnehmer einen Abbruch der Diskussion wünscht.

Solche Dilemmas sind auch pädagogisch ineffektiv, weil bei einem hohen Erregungsniveau kein Lernen mehr stattfindet.

Die folgenden Richtlinien das handwerkliche Rüstzeug für ein gutes edukatives Dilemma bereit. Was sonst benötigt wird, sind Erfahrung und auch etwas künstlerische Kreativität.

Sammlung von Dilemma-Geschichten

Suchen Sie in den Medien, in alltäglichen Erfahrungen und Ihrem beruflichen Alltag nach Dilemma-Geschichten. Mit der Zeit werden Sie immer mehr Dilemmas identifizieren können.

Dilemma-Kern: Moralische Gefühle

Hören Sie in sich hinein. Fühlen Sie hier ein moralisches Dilemma (oder auch mehrere)? Reagiert Ihr Körper? Stockt Ihnen gar der Atem, wenn Sie daran denken, dass Sie der Hauptakteur wären, der das Dilemma hat? Wie reagieren andere, denen Sie die Geschichte erzählen? Stecken in der Geschichte verschiedene Dilemmas?

Hauptakteur (Protagonist)

Zuhörer können sich in ein Dilemma besser einfühlen, wenn es konkrete Menschen in konkreten Situationen betrifft. Wählen Sie den Hauptakteur aus, der das Dilemma hat und sich entscheiden muss. Geben Sie ihm einen Namen. Nennen Sie diese Person gleich am Anfang und erwähnen sie häufiger als alle anderen Personen. Die anderen Personen können allgemeiner charakterisiert werden (z. B. „sein bester Freund“, „eine Kollegin“). Lassen Sie den Hauptakteur am Ende nach einem inneren Ringen seine Entscheidung treffen. Geben Sie der Dilemma-Geschichte einen prägnanten Titel, der sich auf den Hauptakteur oder den Konflikt bezieht.

Entscheidungs- und Handlungsdruck

Wird gleich am Anfang klar, um wen es geht und dass es hier um eine problematische Situation geht (siehe oben)? Wird der Zeit- und Handlungsdruck deutlich, unter dem der Hauptakteur steht?

Kurz und bündig

Ist die Geschichte dennoch so knapp wie möglich (maximal eine Viertel DIN A4-Seite)? Kann man einige der anderen Personen weglassen? Können einige Erklärungen und Informationen weggelassen

sen werden, die für den moralischen Kern des Dilemmas unerheblich sind? Reichen auch Andeutungen, die der Zuhörer selbst mit seiner Phantasie ausfüllen kann?

Liegt ein „gefühltes“ moralisches Dilemma vor?

Nicht jede spannende Geschichte enthält ein moralisches Dilemma. Ein moralisches Dilemma wird gefühlt, wenn jede denkbare Entscheidung zur Verletzung eines wichtigen moralischen Prinzips führt: „Egal, was man macht, es ist immer falsch!“ Welche moralischen Ideen oder Prinzipien stoßen in der Geschichte aufeinander? Zählen Sie so viele wie möglich auf. Stellen Sie anderen Personen die Aufgabe, ebenfalls aufzuzählen, was die Geschichte für sie problematisch macht.

Das Dilemma muss gute Argumente sowohl für als auch gegen das Verhalten des Hauptakteurs zulassen (sonst würde die Situation kaum als ein Dilemma erlebt).

Listen Sie alle Ideen oder Prinzipien auf, die für oder gegen die Entscheidung (oder das Verhalten) des Hauptakteurs sprechen. (Befürworter und Gegner können sich dabei durchaus auf dieselben Prinzipien beziehen!)

Vielfalt der moralischen Anforderungen

Gemäß ihrer demokratischen und inklusiven Intention, soll die KMDD ein Gespräch zwischen *allen* Teilnehmer zulassen, ermöglichen und fördern. Dazu ist es auch notwendig, dass die benutzte Dilemmageschichte eine vielfältige Betrachtungsweisen und Argumentationsniveaus zulässt und niemand aufgrund seines kulturellen Hintergrunds oder seiner Unwissenheit ausschließt. Ein gutes edukatives Dilemma spricht Menschen auf unterschiedlichen Entwicklungsniveaus und mit unterschiedlichem kulturellen und religiösen Hintergrund an. Eine Dilemmageschichte entspricht dieser Zielsetzung umso besser, je unterschiedlicher die Argumente sind, die es auslöst.

Um zu überprüfen, ob eine Dilemmageschichte möglichst verschiedene Entwicklungsniveaus anspricht, sollten Sie die Geschichte mit verschiedenen Teilnehmern ausprobieren und deren Argumente analysieren. Die wichtigste Frage dabei ist, ob die Zuhörer spontan ein Dilemmagefühl verspüren. Das sollte es möglichst bei allen tun.

Ernsthaftigkeit

Prüfen Sie alle Argumente nochmals auf ihre Ernsthaftigkeit hin. Besonders bei Argumenten auf den unteren Stufen schleicht sich beim Formulieren oft ein abfälliger oder ironischer Ton ein, weil man sie selbst unter Umständen für unangemessen und inakzeptabel hält. Denken Sie aber daran, dass die Dilemma-Diskussion nur dann für alle Schüler eine positive Lernerfahrung darstellt, wenn sich auch alle Teilnehmer ernst genommen fühlen.

Erprobung

Testen Sie das Dilemma mit einigen Personen. Bitten Sie diese dafür, zu den folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

- Fühlen Sie ein Problem oder Dilemma? Worin besteht das Problem oder Dilemma?
- Wie schwer würde Ihnen die Entscheidung fallen, wenn Sie der Hauptakteur wären?
- Gibt es aus Ihrer Sicht eine einfache „technische“ Lösung, die eine nähere Befassung mit dem moralischen Kern der Geschichte überflüssig machen würde? (Wenn die Teilnehmer eine einfache technische Lösung für das Dilemma sehen, taugt es vermutlich wenig für eine KMDD-Stunde.)

Selbstprüfung

Prüfen Sie sich auch selbst:

- Welches sind Ihre eigenen Gefühle zu dem Sachverhalt?
- Handelte der Hauptakteur Ihrer Meinung nach eher richtig oder eher falsch?
- Fühlen Sie sich in der Lage, das Dilemma mit gleich viel Sympathie für beide Entscheidungsrichtungen vorzutragen?
- Glauben Sie, dass Sie jemandem aktiv und interessiert zuhören können, der Argumente für einen anderen Standpunkt vorträgt als den, den Sie selbst haben?
- Können Sie den moralischen Standpunkt einer Person erkennen und schätzen, die eine andere Entscheidung bevorzugt als Sie?

Dilemma-Präsentation und Dilemma-Klärung

Damit eine Geschichte, die ein moralisches Dilemma enthält, das Gefühl einer „Zwickmühle“ auslöst, muss sie gut verstanden werden. Um sie gut zu verstehen, muss sie kurz und einfach aufgebaut sein und die Teilnehmer genügend Zeit haben, sich mit der Geschichte und den Gefühlen auseinander zu setzen, die diese Geschichte ihnen auslöst.

Diesem Ziel dienen bei der KMDD die Phasen der Dilemma-Präsentation und die Dilemma-Klärung. Für weitere Erläuterungen dieser beiden Phasen siehe Seite 29, 48.

Beispiele

Im Anhang des KMDD-Handbuchs (Lind 2019 a) finden Sie mehrere Dilemmageschichten, die bereits erprobt wurden. Sie sind für den Einsteiger gedacht, der die Methode zunächst mit einem fertigen Dilemma ausprobieren möchte, bevor sich auf eigene Dilemmas stützt.

Früher oder später lässt es sich nicht umgehen, eigene Dilemmas zu konstruieren, um die KMDD auf die Erfordernisse des Lehrplans oder bestimmter Teilnehmergruppen abzustimmen (siehe oben Seite 76).

Kollegiale (Peer-)Supervision

Im Rahmen des KMDD-ausbildungsprogramms dient die Supervision zwei Zielen:

- der Fortbildung des Teilnehmers und
- der Öffnung und Transparenz der Methode nach außen (indem auch programmfremde Personen als Supervisoren herangezogen gezogen und entsprechend der Angaben und instruiert werden .

Als Supervisionsmethode für die KMDD eignet sich sehr gut ein entwicklungsorientierter, klinischer Ansatz, wie er von den amerikanischen Beratungspsychologen Alan Reiman und Lois Thies-Sprinthall (1997) entwickelt wurde.

Der Begriff „entwicklungsorientiert“ weist hier darauf hin, dass die Rat suchende Person

- als ein lernfähiges Wesen betrachtet wird, das sich in einem Lernprozess befindet;
- die Kriterien für eine Bewertung der Lehrkompetenz und eine Beratung im Hinblick auf deren weitere Entwicklung selbst bestimmt
- und Zielsetzung und Durchführung der Supervision mit ihm kollegial besprochen und vereinbart werden.

Entwicklungsorientierte Supervision erfordert vom Supervisor ein hohes Maß an Zurückhaltung, Feingefühl, Geduld und eigenem Urteilsvermögen. Eine Bewertung und Beratung allein auf Grundlage fremdbestimmter Kriterien ist mit diesem Ansatz unvereinbar.

Entwicklungsorientiert heißt diese Art der Supervision auch, weil man damit dem Ratsuchenden Hilfestellung für die eigene professionelle Entwicklung als KMDD-Lehrer gibt. Sie dient nicht dazu, den Ratsuchenden externe, fremde Zielsetzungen und Standards aufzuzwingen und ihr Verhalten nach fremdbestimmten, inkompatiblen Regeln zu beobachten und zu bewerten.

„Klinisch“ heißt diese Art der Supervision, weil das Lehrverhalten des (angehenden) KMDD-Lehrers direkt vor Ort („on the job“) beobachtet wird. Dies ermöglicht dem Supervisor eine unmittelbare und genauere Beobachtung, stellt aber auch einen erheblichen Eingriff dar, dessen Auswirkungen auf das beobachtete Verhalten und den Prozess der kollegialen Supervision beachtet werden müssen

Für weitere Details sollte das Lehrbuch von Reiman und Thies-Sprinthall (1997) zu Rate gezogen werden.

DER SUPERVISIONSPROZESS

Die Supervision findet in einem – mehrmals wiederholbaren – Dreierzyklus statt (sog. „Supervisionszirkel“): Vorkonferenz > Beobachtung > Nachkonferenz.

Vorkonferenz (Dauer ca. 10 - 30 Minuten)

Ziel der Konferenz ist die Festlegung des Supervisions- bzw. Beratungsziels und der Beobachtung. Beides wird allein vom Rat Suchenden bestimmt. Der Supervisor sorgt für ein entspanntes, angstfreies Gesprächsklima, regt durch gezielte Fragen zur Klärung der Ziele des Rat Suchenden an und achtet darauf, dass die unmittelbaren Ziele des Supervisionszyklus überschaubar und praktikabel sind.

In der frühen Phase der Ausbildung sollten komplexe Beratungsthemen vermieden werden, damit der Lernende (und auch der Supervisor) nicht überfordert wird. Sie sollten in kleinere Einheiten aufgeteilt und nacheinander, in mehreren Supervisionszyklen abgearbeitet werden.

Später, zur Vorbereitung auf das KMDD-Lehrer Zertifikat kann es sinnvoll sein, den Supervisor zu bitten, Ihre KMDD-Sitzung zu beobachten und dabei auf die Dinge zu achten, die Ihnen noch schwerfallen (siehe Lind, 2009) entspricht. Zur Nachkonferenz sollte dann das Video von der KMDD-Stunde mit herangezogen werden.

Die Vorkonferenz wird vom Supervisor mit öffnenden Fragen nach den gegenwärtigen Gefühlen des Rat Suchenden im Hinblick auf die bevorstehende Lehrprobe eingeleitet. Dazu gehört, dass er den Probanden anblickt und ihm auch ausreichend Zeit für eine Antwort gibt. Ein solcher Einstieg hilft Vertrauen zu bilden, Probleme zu klären und den Lernertrag der Supervision zu sichern.

Leitfaden: Vorkonferenz

<i>Thema der Supervision</i>	
	Mit was möchten wir uns in diesem Zirkel befassen?
<i>Gefühle ansprechen</i>	
	Wie fühlen Sie sich bezüglich der bevorstehenden Unterrichtsstunde?
	Sind Sie gelassen oder gespannt?
<i>Lernziele</i>	
	Was haben Sie sich für die Stunde vorgenommen?
	Was sollen die Teilnehmer am Ende gelernt und verstanden haben?
	Woran wollen Sie die Effekte Ihres Lehrverhaltens beobachten oder messen?
	Warum haben Sie gerade diese Ziele ausgewählt?
<i>Lehrerverhalten</i>	
	Möchten Sie, dass ich auf bestimmte Dinge achte?
	Welche Punkte sind Ihnen dabei am Wichtigsten?
<i>Organisatorisches</i>	

	Wo möchten Sie, dass ich (der Supervisor) sitze?	
	Sind alle Aufnahmegeräte funktionsbereit und wie viel Zeit benötigt Auf- und Abbau?	
	Möchten Sie mich zu Beginn der Veranstaltung den anderen vorstellen?	
	Bei wem verbleiben die Aufzeichnungen?	
	Gibt es eine Möglichkeit zur Visualisierung der vorgebrachten Argumente z.B. Tafel, Pinnwand, Flip-Chart, Laptop mit Beamer	
	Sind noch Vorgespräche oder Ortsbesichtigungen durchzuführen?	
	Wann und wo wollen wir uns zur Nachkonferenz treffen?	

Beobachtung

Die Beobachtung der Interaktionen des Rat Suchenden mit seiner beruflichen Umwelt vor Ort („on the job“) dient der Erhebung möglichst objektiver Daten über sein Lehrverhalten gemäß den vom Ratsuchenden gewünschten Kriterien. Der Supervisor sollte ausreichend Zeit einplanen, um die Beobachtung vorzubereiten.

Grundsätzlich sollte sich jede Beobachtung im Rahmen der kollegialen Supervision – analog zu den Supervisions- und Beratungszielen – auf ein bis zwei zentrale Punkte beschränken. Der Supervisor sollte seine Aufgabe so erfüllen, dass er noch freie Kapazität für eigene, ganzheitliche Beobachtungen hat.

Jede Beobachtung durch den Supervisor muss sich strikt an die Vereinbarungen in der Vorkonferenz halten!

Eine kollegiale Beobachtung muss immer individuell geplant und durchgeführt werden, auch wenn es wiederkehrende Beratungsthemen gibt, für die vorhandene Beobachtungsbögen abgeändert werden können.

Nachkonferenz

Die Nachkonferenz (Dauer ca. 30 Minuten) dient dazu, die beobachtete Situation gemäß der Vereinbarung in der Vorkonferenz gemeinsam zu reflektieren.

Zur Vorbereitung sollte der Ratsuchende die eigene Erfahrung anhand des Leitfadens (siehe unten) selbst einschätzen.

Leitfaden: Selbsteinschätzung für die Nachkonferenz

Lernziele:

Habe ich meine Lernziele erreicht?

Was waren die Gründe dafür, dass ich meine Lernziele (nicht) erreicht habe?

Stoffdarbietung

(Anfangsüberblick gegeben, Aufmerksamkeit/Lernmotivation auf hohem Niveau gehalten?)

Hat mein Unterricht das Erreichen meiner Ziele gefördert?

Lehrverhalten:

Wie gut habe ich die drei psychologischen Prinzipien der KMDD umgesetzt?

Verhaltensweisen:

Bei welchen Phasen der KMDD-Sitzung spürte ich noch Unsicherheit?

Die Vorbereitung des Supervisors auf die Nachkonferenz besteht u.a. darin, sich die Vereinbarung in der Vorkonferenz in Erinnerung zu rufen.

Die Nachkonferenz sollte möglichst innerhalb von ein oder zwei Tagen nach der KMDD-Stunde stattfinden. Die Dauer kann zwischen den Beteiligten frei vereinbart werden. Gewöhnlich reicht eine halbe Stunde.

Die Durchführung erfolgt ähnlich wie bei der Vorkonferenz (siehe Einstiegsfragen unten). Als Erstes fragt der Supervisor wieder, wie sich der Ratsuchende momentan fühlt. Meistens sind diese angespannt und nervös, da sie vielleicht Kritik oder negative Bemerkungen befürchten. Ein kürzerer Austausch über die Gefühlslage erleichtert das nachfolgende Gespräch.

Der Ratsuchende soll zunächst selbst berichten, was er bei sich beobachtet hat. Wichtig ist auch, dass der Supervisor auf Bewertungen verzichtet und diese dem Rat Suchenden überlässt (“Wie bewerten Sie das selbst?”). Die Beobachtungen sollen dem Rat Suchenden möglichst wertfrei und gut nachvollziehbar dargestellt werden. Dabei können Grafiken oder Strichlisten eine gute Hilfe sein.

Da den eigenen Lernzielen des Ratsuchenden in der kollegialen Supervision eine entscheidende Funktion zukommt, muss sich auch die Nachkonferenz immer darauf beziehen. Dabei stehen vor allem diejenigen Ziele im Mittelpunkt, die er in der Vorkonferenz festgelegt hat. Die Aufgabe des Supervisors ist es, das Gespräch – freundlich, aber bestimmt – immer wieder auf diese Ziele zurück zu führen.

Einstiegsfragen des Supervisors in der Nachkonferenz

Wie fühlen Sie sich im Moment?

Wie fühlten Sie sich während der Lehrprobe?

Haben Sie das verwirklicht, was Sie sich in der Vorkonferenz vorgenommen hatten?

Woran machen Sie das fest?

Soll ich Ihnen nun von meinen Beobachtungen berichten?

Was nehmen Sie sich für den nächsten Supervisionszirkel vor?

An was möchten Sie weiter arbeiten?“

Verbesserung des Unterrichts durch selbstbestimmte Evaluation (ITSE) ²

Man kann den eigenen Unterricht nur dann verbessern, wenn man sieht, wie gut (oder schlecht) er zum Ziel führt. Dazu standen uns bisher hauptsächlich drei Methoden zur Verfügung: (1) der selbst gefühlte Erfolg, (2) die Rückmeldung der Lernenden und (3) die Rückmeldung eines Supervisors oder Coaches oder Vorgesetzten. Alle drei Methoden haben einen großen Nachteil: sie sind *subjektiv* und unterliegen daher subjektiven Verzerrungen manchmal zugunsten der Lehrperson, manchmal auch gegen sie. Überkritische Menschen neigen dazu, ihre Leistung zu unterschätzen und führen daher oft zu Unzufriedenheit und zu unnötigem Verbesserungsaktionismus. Unkritische hingegen, bleiben bei ihren Lehrmethoden, auch wenn bei den Teilnehmern kaum oder keinen Lernerfolg haben. Die subjektive Rückmeldung der Teilnehmer hängt, wie Studien zeigen, zum einen vom Sympathiewert des Lehrenden ab, zum anderen von seinem Geschick, das Urteil der Teilnehmer zu beeinflussen, aber wenig von dessen Lehrqualität. Die Rückmeldung durch Dritte wird oft sehr von dessen pädagogischer "Theorie" bestimmt und von Zufälligkeiten wie dem Tag, an dem die Supervision stattfindet.

All diese Beschränkungen und Verzerrungen kann man ausschließen, wenn man mit objektiven Tests misst, wie gut die Teilnehmer das jeweilige Lernziel erreichen und wie viele das tun. Auch objektive Testergebnisse können aus zwei Gründen verzerrt und daher unbrauchbar sein: (1) wenn sie nicht das messen, was sie eigentlich messen sollen, also wenn sie nicht valide sind. Und (2) wenn die Teilnehmer beim Testausfüllen schwindeln und/oder wenn der Lehrer, um in einem günstigen Licht zu erscheinen, den Teilnehmern unerlaubte Hilfen gibt oder die Tests "nachbessert", damit bessere Leistungen herauskommen. Dies geschieht sehr häufig.

Diese Verzerrungen kann man auf einfache Weise ausschalten, nämlich indem man nur Tests einsetzt, deren theoretische Validität sehr streng geprüft wurde, und indem man die Testanwendung doppelt anonym macht: (1) Die Teilnehmer füllen die Tests vollkommen anonym aus. Ihre Antworten werden nicht zensiert oder irgendwelchen Benotungen zugrunde gelegt. Und (2) die Lehrperson wertet die Tests selbst aus und gibt sie an niemanden weiter, um damit Vorteile zu erlangen. Der einzige, aber sehr wichtige Vorteil, den die Lehrperson von den Testresultaten hat, ist eine objektive, unverzerrte Rückmeldung über die Lehrwirkung der angewandten Unterrichtsmethode. Es wird wohl kaum jemanden geben, der seine Lehrwirkung selbst mittels eines objektiven Tests misst und sich dabei bewusst selbst betrügt. Im Gegenteil, im Fall von positiven Ergebnissen werden die Lehrpersonen sich für die Mühe belohnt sehen, die sie in wirksamen Unterricht investiert haben, und im Fall von negativen Ergebnissen angespornt fühlen, den Unterricht zu verbessern oder sich fortzubilden, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Nach meiner

² Teilweise neu! ITSE steht für den englischen Titel *Improvement of Teaching through Self-monitored Evaluation*. Für weitere Informationen über ITSE siehe: http://moralcompetence.net/itse-projekt/itse_home.htm. Weiterführende Literatur: Lind (2010 b; 2011 a; 2011 b; 2019c).

Erfahrung stärkt diese Art von selbstgesteuerter Evaluation das Selbstbewusstsein der Lehrer und ihre Freude am Beruf. Das wird ist es, was mit ITSE bezweckt wird.³

Durch den wiederholten Einsatz der selbstbestimmten Methoden-Evaluation in Form von Evaluationszirkeln wird ein Rückkoppelungsprozess für die Qualitätsentwicklung des Unterrichts geboten. Schritt für Schritt kann so die Wirksamkeit des Unterrichts verbessert werden.

Die Anonymität der Testdurchführung wirkt sich natürlich auf positive auf die Qualität der Testresultate aus. Die Teilnehmer haben keinen Grund zu schummeln. Sie müssen nicht befürchten, dass es hierbei um ihre Beurteilung oder Benotung geht. Die Teilnahme an den Befragungen sollte für die Teilnehmer möglichst immer verpflichtend sein, damit möglichst wenig Selektionseffekte auftreten können, die das Ergebnis verzerren würden. Nach unseren Erfahrungen damit, stellt das in der Regel kein Problem dar. Die Teilnehmer wissen es offenbar sehr zu schätzen, dass der Lehrer oder der Leiter des Diskussionstheaters ein ernsthaftes Interesse an der Verbesserung ihrer Veranstaltung haben. Das Ausfüllen des MKT dauert auch kaum mehr als zehn Minuten.

Nur *gute* Evaluation verbessert die Lehre!

Evaluation verbessert nur dann die Lehrmotivation, die Qualität der Lehre und damit auch die Lerneffekte bei den Schülern, wenn die folgenden Kriterien erfüllt sind (Lind, 2004):

Klare Ziele	Die Evaluation muss in eine Qualitätsentwicklung mit klar definierten Zielen eingebettet sein.
Zielvalidität	Erhebungsinstrumente und -designs müssen genau auf die Ziele der Qualitätsentwicklung und Evaluation abgestimmt sein.
Gegenstand	Sie sollte sich immer auf Maßnahmen und Methoden richten, nicht aber auf Menschen oder Gruppen; und sie muss Schutz vor Schuldzuweisungen und Sanktionen bieten. Sonst ist damit zu rechnen, dass die Evaluation „unscharf“ wird (siehe Campbell, 1976; Amrein & Berliner, 2002).
Motivation	Evaluation muss extrinsische Gratifikationen vermeiden; die „Belohnung“ sollte allein in der Verbesserung der Lehrqualität und der Lernergebnisse liegen bzw. in der Befriedigung, die man daraus zieht, seine Arbeit gut zu machen (intrinsische Motivation).

³ Klar davon zu unterscheiden davon ist die “Personen-Evaluation”, die man besser als *Personen-Bewertung* bezeichnet. Bei der Personen-Bewertung geht in erster Linie darum, bessere Lernleistungen zu erzwingen, indem man Lehrende und Schüler mit Hilfe von Tests bewertet, um sie dann entsprechend zu belohnen oder zu bestrafen, oder sie in verschiedene “Leistungsgruppen” zu selektieren. Mehrere Studien konnten zeigen, dass der erhoffte Erfolg dieses Vorgehens meist ausbleibt (Amrein & Berliner, 2002; Nichols & Berliner, 2005; Lind, 2009 b).

Input-Output	Sie sollte so angelegt sein, dass eine möglichst eindeutige Zuschreibung von Ursache und Wirkung möglich ist, weil sonst keine eindeutigen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können. Dazu gehört, dass sowohl Output als auch Input untersucht und verglichen werden müssen. Wichtig sind auch Querschnittstudien, um die Wirksamkeit der Intervention besser einschätzen zu können (siehe unten).
Wirtschaftlichkeit	Sie sollte auch unter dem Wirtschaftlichkeitsprinzip geprüft werden. Oft hat sie die größte Wirkung bei geringstem Mitteleinsatz, wenn sie „top-down“ statt „bottom-up“ geschieht, also zuerst nach Verbesserungsmöglichkeiten an der Hierarchie-Spitze statt an der Basis gesucht wird. Es sollten zuerst Ursachen evaluiert werden, die man ändern kann, bevor auf Ursachen fokussiert wird, die kaum zu beeinflussen sind.
Transparenz	Anlage, Durchführung und Auswertung müssen möglichst transparent für die Adressaten erfolgen.
Validität	Gute Evaluation muss immer auch selbst nach strengen Kriterien evaluiert werden! Sie muss vor allem valid sein, das heißt, genau das messen, was sie messen sollen.

Unterricht und Ausbildung können immer nur schrittweise verbessert werden, indem man sich bestimmte Probleme oder Defizite vornimmt und diese zu verbessern sucht. Oft empfiehlt es sich auch, solche Verbesserungen zunächst in einer bestimmten Lehrveranstaltung einzuführen, und sie dann schrittweise an andere Kurstypen anzupassen. Daher muss jede Evaluation auch den spezifischen Erfordernissen einer Qualitätsentwicklung angepasst sein.

Messinstrumente

Um Rückmeldung über die Wirksamkeit der von Ihnen durchgeführten KMDD-Sitzung (und damit auch Ihrer Lehrkompetenz) zu erhalten, müssen Sie u.a. die Veränderungen der moralischen Urteils- und Diskursfähigkeit während und durch Ihre KMDD-Veranstaltung mit dem *Moralische Kompetenz-Test* (MKT) von Lind (2014; 2019 a, b, jeweils Kapitel 4) sichtbar machen. Als weitere Kriterien für die Wirksamkeit der KMDD werden zur Zeit Fragebögen zur Erfassung von Gelegenheiten von Verantwortungsübernahme und angeleiteter Reflexion (engl. Abkürzung: ORIGIN/u), zur Erfassung von Kommunikationsmöglichkeiten über Probleme (OCOP) und Teile des so genannten Moralische Atmosphäre-Fragebogens (MAF) eingesetzt. Ein wichtiger Bestandteil der Methoden-Evaluation ist auch die Selbsteinschätzung des Lernerfolgs durch die Teilnehmer selbst.

Die Fragebögen für Ihre Basis- und Schlusserhebung mit dem MKT und den anderen angesprochenen Messinstrumenten finden Sie auf Seite 115 ff.. Die Befragung kann in Papierform oder Online erfolgen. Wegen Ihrer Unterstützung bei Online-Befragungen wenden Sie sich bitte rechtzeitig an das KMDD-Trainer (Antrag, siehe Seite 103).

Nicht empfehlenswert sind die häufig benutzten Einschätzungsfragebögen der didaktischen Qualität von Lehrenden, da die Teilnehmer mit dieser Einschätzung meist überfordert sind. Diese Einschätzungen korrelieren oft höher mit der Persönlichkeit des Teilnehmers als mit der Qualität der Lehrperson.

Voraussetzung für eine valide Messung der Veränderung der moralischen Kompetenz sind eine hohe Beteiligungsrate und das Fernhalten von widrigen Testumständen. Bei geringen Teilnehmeraten ist mit einer positiven Verzerrung der Ergebnisse zu rechnen, da moralische Kompetenz mit der Bereitschaft korreliert, freiwillig an Tests teilzunehmen. Die Teilnahme an den beiden Befragungen sollte daher möglichst immer zur Pflicht gemacht werden.

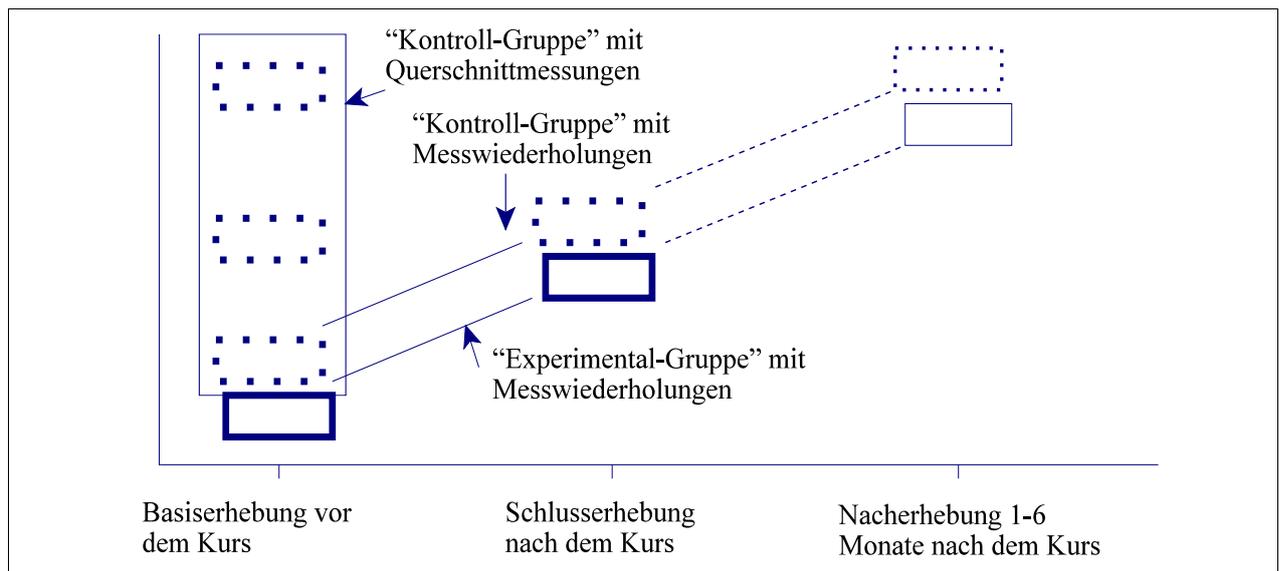
Fähigkeitstests wie der MKT sind empfindlich für widrige Testumstände. Zeitdruck, Müdigkeit und Ablehnung sind die häufigsten Ursachen für verringerte Testwerte. Sorgen Sie daher dafür, dass die Teilnehmer den MKT in einer ruhigen und freundlichen Atmosphäre ohne Zeitdruck ausfüllen können. Der MKT darf nicht zur Diagnose und Bewertung von Personen eingesetzt werden. Um die Belastung der Teilnehmer gering zu halten, sollte die Durchführung für die meisten Teilnehmer nicht länger als 20 Minuten, für die langsameren längstens 30 Minuten dauern. Wenn der MKT im Rahmen eines umfassenden Instruments eingesetzt wird, sollte er dort möglichst weit vorne stehen.

Erhebungsplan (Design)

Das Minimaldesign einer Wirksamkeitsstudie umfasst zwei Befragungen, eine vor Beginn und eine nach Ende des Kurses (“Basiserhebung” und “Schlusserhebung”; siehe Grafik unten). Eine einmalige Datenerhebung reicht auf keinen Fall aus, um die Wirksamkeit Ihres Kurses messen zu können. Diese beiden Erhebungen reichen aus, wenn genügend andere Erhebungen vorliegen, die eine Einschätzung der ‘normalen’ Entwicklung der moralischen Urteils- und Diskursfähigkeiten (gemessen mit dem MKT) möglich machen. In Deutschland bspw. gewinnen Schüler an Sekundarschulen ungefähr 3 bis 4 C-Punkte (von 100 möglichen Punkten) pro Jahr, auch wenn keine KMDD-Sitzung durchgeführt wird (Lind, 2002). Andererseits findet man bei bestimmten Gruppen immer wieder eine Verringerung der Moralkompetenz über die Zeit, vor allem bei Strafgefangenen (Hemmerling, 2014), so dass eine Stabilisierung durch KMDD-Sitzungen bereits als Gewinn betrachtet werden kann.

Wenn keine verlässlichen Informationen darüber vorliegen, sollten so genannte Kontroll-Erhebungen durchgeführt werden. Idealerweise sind dies Zweifacherhebungen von Personen, die hinsichtlich Bildungsstatus, ethnischer Herkunft und sozialem Milieu den Kursteilnehmern ähneln. Wenn keine zeitgleiche Erhebung mit der Experimentalgruppe möglich ist, kann auch eine zeitlich versetzte Erhebung durchgeführt werden (z.B. mit der Experimentalgruppe bevor diese an einem KMDD-Programm teilnimmt). Falls dies zu aufwändig und teuer ist, kann auch eine so genannte Querschnittstudie (siehe Grafik unten) durchgeführt werden, an der Personen teilnehmen, die bildungsmäßig 6 - 12 Monate auseinander liegen. Die Daten aus einer solchen Querschnittstudie geben auch einen guten Anhaltspunkt darüber, ob die KMDD-Intervention mehr erbrachte, als die ‘natürliche’ Entwicklung in einem bestimmten Zeitraum.

Es kann sich herausstellen, dass selbst eine Nichtveränderung des C-Werts ein Erfolg der KMDD ist, nämlich dann, wenn ohne KMDD in der Regel ein Absinken der moralischen Kompetenz eintritt, wie das bspw. häufig im Medizinstudium und Justizvollzug der Fall zu sein scheint.



Grafik: Erhebungsdesign für die selbstbestimmte Evaluation der KMDD-Effekte

Durch die Online-Version des Testinstruments ist die Durchführung einer solchen Vergleichsstudie heute unabhängig von der Stichprobengröße und daher sehr kostengünstig.

Wünschenswert ist, dass Sie durch eine spätere Nacherhebung (ein bis sechs Monate nach der KMDD-Intervention) auch die Nachhaltigkeit des Lerneffekts ermitteln.

Berichterstattung

Ihr Bericht über jede Evaluation einer Lehrveranstaltung muss folgende Angaben enthalten:

- Der ausgefüllte Kopfbogen (siehe Anhang Seite 103).
- Eine Kopie der eingesetzten Befragungsinstrumente in der Basis- und der Schlusserhebung (MKT: optional: ORIGIN etc.).
- Der Erhebungsplan (Design): Erhebungsdatum für Basis- und Schlusserhebung und ggf. weiterer Erhebungen; Messwiederholung mit Zuordnung der Daten.
- Wenn Erhebungen an Vergleichsgruppen (Kontrollgruppe) durchgeführt wurden, sollen diese ebenso beschrieben werden wie die Experimentalgruppe.
- Rohdaten (Antworten der Befragten) müssen in elektronischer Form auf CD, USB-Stick oder Datei in Text- oder Excel-Format an den KMDD-Trainer geschickt werden.
- Die Rohdatentabelle muss in der ersten Zeile die Variablen-Namen enthalten, die im Bild gezeigt werden. Für den *Moralisches Urteil-Test* (MKT) können aus den folgenden Zeilen kopiert werden. Alle Daten einer Person müssen in ein und derselben Zeile stehen!).
Ab der zweiten Zeile folgen die Rohdaten (das heißt, die Antworten der Befragten). Die Daten *jeder* Person aus Basis- und Schlusserhebung müssen auf *einer* Zeile eingegeben werden.

Beispiel für Rohdaten-Datei (mit Befragungsdaten von 2 Personen; ohne Kopfbogen):*

TEILNEHM	S_NAMMKT	S_NAMVAT	S_GEBTAG	S_GEBORT	ALTER	GESCHLEC	AUSBILDU	S_STATUS	ETHIKUNT
PREHE	PRELTERN	PRGESCH	PRFREUND	PRANDE	WIEVIELK	O_VORTRA	O_GEMAUF	O_IDEEN	O_VERBES
O_FREIWI	O_HELFFEN	O_FREILE	A_ENT	A_P_1	A_P_4	A_P_3	A_P_6	A_P_2	A_P_5
A_C_4	A_C_6	A_C_2	A_C_5	A_C_3	A_C_1	D_ENT	D_P_6	D_P_5	D_P_1
D_P_2	D_P_4	D_P_3	D_C_3	D_C_5	D_C_6	D_C_1	D_C_2	D_C_4	MUEHE1
AUSFUEZE	TEILNR_2	SNAMMKT2	SNAMVAT2	SGEBTAG2	SGEBORT2	ALTER_2	GESCHL_2	AUFGABEN	ANZKMDD
SPASSKMD	OEFTERDI	ANREGUNG	AUFWAND	LERNERGE	LERNERWA	LERNVERA	LERNBERU	LERNPRIV	LERNVERG
THEORIEP	WIEDERTE	PREHE2	PRELTERN	PRGESCH2	PRFREUN2	PRANDE2	WIEVIEL2	OVORTRAG	OGEMAUF2
OIDEEN2	OVERB2	OFREIW2	OHELF2	OFREILER	A_ENT_2	A_P_1_2	A_P_4_2	A_P_3_2	A_P_6_2
A_P_2_2	A_P_5_2	A_C_4_2	A_C_6_2	A_C_2_2	A_C_5_2	A_C_3_2	A_C_1_2	D_ENT_2	D_P_6_2
D_P_5_2	D_P_1_2	D_P_2_2	D_P_4_2	D_P_3_2	D_C_3_2	D_C_5_2	D_C_6_2	D_C_1_2	D_C_2_2
D_C_4_2	ERHMUEHE2	ZEIT_2							
001	1	0	1	-2	-4	2	2	4	-2
3	3	0	1	4	4	-3	1	4	4
-4	1	2	1	0	1	3	-3	1	1
3	-4	2	1	1	4	4	3	-1	-1
-4	-4	-4	-2	-4	-4	-4	-4	-4	-1
-1	0	1	3	2	1	0	1	3	-3
1	1	3	-4						
002 usw.									

* Die Dateistruktur wurde weitgehend den Fragebögen im Anhang (S. 115) angepasst. Die Daten jedes Teilnehmers stehen für sich in einer einzigen Zeile, wobei jeder Eintrag durch Tabulatoren (TAB-Taste) getrennt sein muss (Trennzeichen, Delimiter). Die Daten der Schlusserhebung werden bei jeder Person an ihre Daten aus der Basiserhebung auf derselben Zeile hinten angefügt. Tipp: Bei Textsystemen, die Zeilen automatisch umbrechen, kann die Schrift auf die kleinstmögliche Größe gestellt, damit alle Daten auf eine Zeile passen, und die Bildschirmanzeige vergrößert werden. Kostenlose Programmiereditoren sind für die Dateneingabe oft besser geeignet, weil dort die Zeilen auf unendlich gestellt werden können. Bei MS Excel kann es Probleme geben, da dort die Zahl der Spalten begrenzt ist. Besser, aber auch teuer sind Statistikprogramme.

Woran erkenne ich, ob meine KMDD-Stunde(n) erfolgreich war(en)?

Bevor Sie sich die Veränderung der C-Werte anschauen, sollten Sie zunächst sorgfältig die Validität und Fehlerfreiheit Ihrer Daten prüfen (die Antwort auf alle Fragen sollte JA sein):

- Liegen die C-Werte in dem logisch möglichen Wertebereich zwischen 0 und 100?
- Ist die Verteilung der Werte “links-schief”, das heißt, liegen die meisten Fälle zwischen 0 und 50? (Nur in seltenen Fällen liegen Mittelwerte über 50.)
- Einzelwerte liegen immer mal wieder über 50. (Einzelwerte sollten aber NICHT interpretiert werden, da sie stark “zufälligen” Einflüsse widerspiegeln, und daher keinen eindeutigen Schluss auf die Wirkung der KMDD zulassen. Mittelwerte von 15 und mehr Personen sind deutlich stabiler und aussagekräftiger für die Evaluation des Unterrichts.)
- Sie können anhand von drei Validitätskriterien für den MKT (Lind, 2008 a; 2019 a) genau prüfen, ob Ihre Daten wirklich valide sind. Diese Prüfung erhalten Sie automatisch, wenn Sie Ihre Studie mittels ITSE (Seite 44) durchführen oder vom KMDD-Trainer durchführen lassen (kann Kosten erzeugen). Sie können sie auch selbst durchführen.
- Sollten Ihnen die Ergebnisse “komisch” vorkommen, können Sie auf der MKT-Webseite nachlesen, welche Gründe unerwartete Ergebnisse haben und wie Sie damit umgehen können: <http://moralcompetence.net/mut/mjt-engl.htm> Sollten Sie nirgends eine Antwort auf Ihre Fragen finden, können Sie natürlich auch den KMDD-Trainer fragen.

Absolute Effektstärke und Effizienz der Intervention

Eine KMDD-Sitzung hat nur dann einen Effekt gehabt, wenn sich der C-Wert (moralische Kompetenz) durch diese Sitzung um einen bestimmten Betrag erhöht hat. Wenn Sie viel Erfahrung mit der Anwendung der KMDD haben, sollten Sie einen Zuwachs des C-Wert um fünf und mehr Punkte erwarten. Wenn Sie noch am Anfang stehen, können Sie auch zufrieden sein, wenn sich der C-Wert überhaupt etwas (1-2 Punkte) nach oben bewegt.

Wenn der C-Wert sich nicht bewegt oder gar unten geht, dann sollten Sie sich fragen, woran das liegen kann. Als erstes sollten Sie die Validitätsprüfung durchführen, die nicht viel Aufwand macht, aber sicherstellt, dass die Daten in Ordnung sind. Weitere Gründe für den Rückgang des C-Werts nach einer KMDD-Veranstaltung:

- Sie haben vergessen, den Teilnehmern zu sagen, dass sie dieselben Fragen nochmals beantworten sollen, weil Sie an Veränderungen interessiert sind.
- Sie haben es mit der KMDD übertrieben (sechs Wochen lang jede Woche eine Sitzung; das ist schon vorgekommen!).
- Ihre Ausbildung ist noch nicht abgeschlossen.
- Sie hatten zu wenig Zeit, sich intensiv genug auf die Veranstaltung vorzubereiten.
- Sie haben den Teilnehmern durch Ihre Körpersprache signalisiert, dass Sie nicht wirklich an deren Beiträgen interessiert sind oder die Veranstaltung nur machen, um eine Vorgabe Ihres Auftraggebers zu erledigen. ...

Eine besondere Herausforderung stellt das Erreichen eines Werts von $C = 20$ dar. Nach neuen experimentellen Studien, stellt das einen Schwellenwert für die Wirkung der individuellen moralischen Orientierungen auf das eigene Verhalten dar. Personen mit einem geringeren C-Wert zeigt sich oft keinerlei Korrelation zwischen ihrem Verhalten und ihren moralischen Prinzipien.

Erst ab einem C-Wert von 20 zeigen Verhaltensweisen, die man als moralisch geleitet bezeichnen kann. Es zeigen sich Einflüsse zum Beispiel auf das Helfen von Menschen in Not oder den Verzicht auf Betrügen in Situationen, in denen niemand aufpasst, dass nicht betrogen wird, oder auch ein bessere Lern- und Entscheidungsverhalten und einiges andere mehr (Lind 2019 b; 2019 c; 2019 d; siehe auch S. 11). Es scheint, dass das Leben in Freiheit und Demokratie diese Mindestmaß an Moralkompetenz erfordert und Menschen, die keine Gelegenheit bekommen haben, es zu entwickeln, sich von der Demokratie leicht überfordert fühlen und sie daher teilweise auch ablehnen. Ohne ausreichend Moralkompetenz können sie Probleme und Konflikte oft nur durch Gewalt und Betrug lösen oder indem sie sich den Entscheidungen von Autoritäten unterwerfen. Sie sind daher auch leicht Opfer von Populisten, die ihre Schwäche ausnutzen, um ihre eigenen Ziele zu erreichen. Bevor Sie also versuchen, die hohe Moralkompetenz von Menschen noch höher zu machen, sollten Sie erwägen, ihre Zeit und Energie in die Anhebung der Moralkompetenz über diese wichtige Schwelle einsetzen. Diese würde der Qualität des demokratischen Zusammenlebens mehr Nutzen bringen, Ich bin sicher, dass es dazu führen würde, dass wir dadurch die Kosten für Gesetzgebung, Polizei, Justiz und Justizvollzug stark senken könnten und die dadurch frei werdenden Mittel in Bildung und Demokratieerziehung anlegen könnten.

Bevor Sie aber aus Ihren Ergebnissen weitreichende Schlüsse ziehen, sollten Sie sich immer zuerst fragen, ob bei der Datenerhebung Fehler passiert sind. Solche Fehler passieren selten beim Ausfüllen des Tests, meistens beim Übertragen der Antworten von Papierfragebogen in ein Computerformular. Die Auswertung ist so angelegt, dass Sie die Daten nicht sortieren müssen, sondern einfach der Reihe nach eingeben, weil beim Sortieren schnell Fehler passieren. Da dabei dennoch Fehler auftreten können, sollten Sie die Daten immer noch einmal selbst prüfen oder von jemanden anders prüfen lassen. Bei einer Computer-gestützten Testung mit dem MKT fallen solche Fehlerquellen natürlich weg.

Auch bei der Auswertung kann es zu Fehlern kommen. Wenn Sie ein gut erprobtes Auswertungsprogramm verwenden, kann eigentlich nichts schief gehen. Bei neu gemachten Auswertungsprogrammen können kleine Fehler große Wirkung haben. Auch diese entdecken Sie am besten mit den drei Validitätskriterien.

Die wichtigste Grundlage für alle weiteren Analysen ist der C-Wert bzw. der mittlere C-Wert der Teilnehmer vor und nach einer KMDD-Sitzung. Früher hatte ich empfohlen, die C-Wert nach bestimmten Bereichen in Kategorien (z.B. null, gering, mittel, groß) zusammen zu fassen. Das empfehle ich nicht mehr. Diese Kategorien sind zu grob und lassen kaum differenzierte Analysen zu. Sie waren auch mehr oder weniger willkürlich, um die Zahlen besser kommunizieren zu können. Die meisten Leser haben lieber solche Kategorien statt "nackte" Zahlen.

Von einem Effekt kann man nur sprechen, wenn die C-Werte nach einer Veranstaltung mit den C-Werten nach der Veranstaltung verglichen werden. Man muss den MKT als zweimal einsetzen. Das muss nicht unmittelbar davor und danach sein, aber auch nicht mehr als eine Woche davor oder danach, da sonst andere Faktoren mit gemessen werden. Bei der Wiederholungen müssen Sie die Teilnehmer unbedingt darauf hinweisen, dass es größtenteils dieselben Geschichten und Fragen sind, weil sie sonst denken, das stimme etwas nicht. Die Auswertung ist genauer, wenn Sie die beiden Tests einer Person einander zuordnen können. Dafür ist der "Geheimcode" gedacht. Er ermöglicht eine Zuordnung auch ohne Namensnennung.

Wir benutzen als Maß für die Effektstärke also nur die absolute Differenz zwischen zwei C-Werten bzw. Zwischen zwei mittleren C-Werten, aber nicht, wie sonst üblich so genannte "Signifikanzwerte". Diese sind für die Messung von Effekt nicht geeignet, da sie von der Größe der Gruppe und von der Verteilung der C-Werte in der Gruppe abhängig sind. Beides ist für die Frage der Lehrwirksamkeit unwichtig. Leider viele Herausgeber und Gutachter das nicht und verlangen daher trotzdem, diese Signifikanzwerte zu berichten, damit Sie ihre Daten publizieren dürfen. Es bleibt ihnen dann nichts anderes übrig, also auch diese Werte zu berechnen. Weisen Sie aber ihre Leser auf deren Unbrauchbarkeit hin.

Auch die *Effizienz* Ihres Unterrichts sollten im Blick haben. Effizienz bedeutet, wie effektiv Ihr Unterricht gemessen an dem Aufwand war, den Sie betreiben mussten, um diese Wirkung zu erzielen. Wenn Sie die moralische Kompetenz Ihrer Teilnehmer durch eine einzige KMDD-Sitzung im Mittel um fünf Punkte nach oben bewegen konnten, ist das natürlich eine höhere Effizienz als wenn Sie für denselben Effekt drei Sitzungen benötigt haben. Erfahrungsgemäß nimmt mit der Qualität der Ausbildung und der eigenen Selbstverbesserung mit Hilfe von ITSE auch die Effizienz zu. Das heißt, Sie müssen weniger Zeit (und Mühe) aufwenden, um mit der KMDD eine größere Wirkung zu erzielen.

Und schließlich sollten Sie die *Nachhaltigkeit* der Wirkung hin und wieder testen, indem Sie den MKT ein paar Wochen oder Monate später noch einmal von denselben Teilnehmern ausfüllen lassen. Man darf keine überzogenen Erwartung an die Nachhaltigkeit haben. Sowenig wie as einmalige Training der Muskeln lange erhalten bleibt, wenn sie danach gar nicht mehr benutzt werden, so wenige kann man erwarten, dass der Zuwachs an Moralkompetenz lange Zeit besteht, wenn die Teilnehmer nach einer KMDD-Sitzung keine Gelegenheit mehr haben, sie anzuwenden. Moralkompetenz bleibt nur erhalten und wächst nur, wenn sie trainiert und benutzt wird. Wenn die C-Werte Wochen danach noch auf demselben Niveau oder gar höher sind, dann bedeutet das, dass die Teilnehmer weiter Gelegenheiten zur Anwendung ihrer Moralkompetenz geboten bekommen haben oder dass sie diese aktiv aufgesucht haben (Comunian & Gielen 2006).

Ein Sonderfall stellt die Arbeit mit Menschen dar, deren Moralkompetenz aufgrund besonderer Umstände stetig abnimmt, wie das zum Beispiel bei Gefangenen oft der Fall ist (Glasstetter 2005; Hemmerling, 2014), aber auch bei Medizinstudenten (Lind 2000; Feitosa et al. 2012; Abasie et al. 2017). Die Umstände sind meist das Fehlen jeglicher Gelegenheit, die eigene moralische Kompetenz zu erproben und einzusetzen, weil dazu die Zeit oder die menschlichen Partner fehlen oder offene Gespräche über Problem und Konflikte mit Anderen verboten sind. In solchen Gruppen kann der Erfolg von KMDD-Sitzungen schon darin bestehen, den Negativtrend aufzuhalten. Um diesen Erfolg nachweisen zu können, muss man im selben Zeitraum den MKT von einer Vergleichsgruppe ohne Intervention ausfüllen lassen. Das Maß für die Effektstärke berechnet man dann aus dem Vergleich zweier Mittelwertdifferenzen:

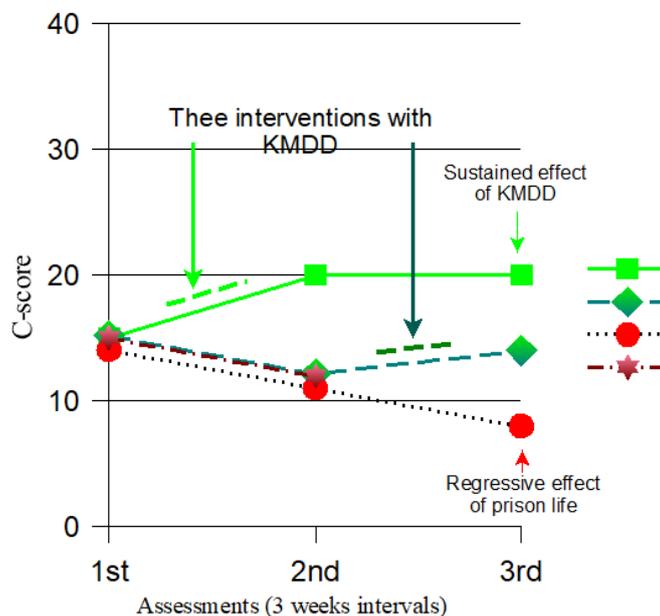
Einfache absolute Effektstärke: $aES = E_2 - E_1$

Die Effektstärke mit Kontrollgruppe berechnet man dann nach dieser Formel:

$$aES_K = (E_2 - E_1) - (K_2 - K_1)$$

Fostering the Moral Competence of Prisoners: Effective and Sustainable

Adapted from Hemmerling, K. (2014). *Morality behind bars*. Frankfurt: Lang.



(C) Georg Lind, 2019

Dabei bedeutet E_1 der mittlere C-Wert in der “Experimentalgruppe” zum ersten Zeitpunkt, also vor der KMDD-Sitzung, und E_2 der mittlere C-Wert nach der KMDD-Sitzung. K_1 bedeutet dann entsprechen der mittlere C-Wert in der Kontrollgruppe zum ersten Zeitpunkt. Oben ist ein Beispiel.

Mehr dazu finden Sie in Lind (2019 c): *The Art of Experimental Moral Psychology*.

Kurze Anleitung zur Durchführung und Interpretation des *Moralische Kompetenz-Tests* (MKT)

Bevor die Ergebnisse des MKT interpretieren, sollten Sie sich gut mit seinen moralpsychologischen Grundlagen, der Zwei-Aspekte-Theorie der Moral und dem Messansatz des MKT vertraut machen (Lind 2019 a; 2019 b).

Im Internet finden Sie eine Seite mit häufig gefragten Fragen ("Frequently Asked Questions"): <http://moralcompetence.net/mut/mjt-engl.htm#faq>.

Der MKT ist kein gewöhnlicher psychologischer Test, der statistisch normierte Werte liefert, sondern ein Verhaltensexperiment, mit dem Sie die Moralkompetenz des Bearbeiters direkt sichtbar machen können. Um Analysen durchführen zu können, ermöglicht es der MKT, die graphischen Ergebnisse in einer Zahl auszudrücken, dem C-Werte. Seine Interpretation kann sich auf mehr als vier Jahrzehnte Forschung und Erfahrung stützen:

- Man muss sich immer bewusst sein, dass eine Messung durch verschiedene Faktoren verzerrt oder gar verfälscht werden kann. Wenn wir beim Arzt Blut untersuchen lassen wollen, müssen wir meist nüchtern zur Blutabnahme gehen, weil Nahrungsaufnahme die Blutwerte verfälschen würde. So müssen wir auch dafür sorgen, dass der MKT unter möglichst standardisierten Bedingungen angewendet wird. Auch wenn das nicht immer möglich ist, sollten doch die Erhebungen möglichst unter gleichen Bedingungen durchgeführt werden. “Gleich” heißt, dass die möglichen Verzerrungsfaktoren gleich vorhanden oder nicht vorhanden sind. Unten werde ich die uns bekannte Verzerrungsfaktoren erläutern.
- Die Frage, was ein Verzerrungsfaktor darstellt und was eine wichtige Einflussgröße ist, die wir bei der Einschätzung der Moralkompetenz berücksichtigen sollten, lässt sich nicht für immer und ewig beantworten. Schon oft haben sich Messfehler als hoch interessante Phänomene entpuppt. Jeder Forscher muss entscheiden und diese Entscheidung mit guten Gründen und Belegen untermauern. Wie auch immer: Machen Sie Ihre Daten und Interpretationen für den Leser transparent, damit er sich ein eigenes Urteil bilden kann! Berichten Sie immer auch rohe Mittelwerte.
- Der MKT macht Moralkompetenz in den Antwortmuster der Teilnehmer sichtbar. Er ist ein Kompetenz-Experiment. Kompetenz, also auch der C-Wert kann nicht nach oben simuliert werden (Wasel 1994; Lind 2002), aber nach unten. Das heißt, der C-Wert kann die Moralkompetenz eines Teilnehmers nicht über-, aber unterschätzen.
- Der stärkste Faktor, der zur Absenkung des C-Wertes führend kann, ist Angst vor Benotung aufgrund der Testergebnisse. Angst kann auch durch die Instruktion ausgelöst werden, dass vor

dem MKT ein Leistungstest ausgefüllt werden musste, und bei den Teilnehmern dadurch der Eindruck entsteht, auch der MKT sei ein Leistungstest.⁴ Angst kann auch dadurch erzeugt werden, dass der MKT mit dem eigenen Namen versehen werden muss (also nicht anonym ist) oder er von einer angsteinflößenden Autoritätsperson ausgeteilt wird. Der MKT ist nur für die Selbstevaluation des Lehrers bestimmt: wie gut hat die Maßnahme gewirkt? Er darf nur anonym angewandt werden und nicht als Grundlage von Zensuren oder Selektion dienen! Dies wäre grober Missbrauch.

- Der MKT stellt für die meisten Teilnehmer eine schwere Aufgabe dar. Kaum jemand erhält sehr hohe C-Werte. Es ist daher zu erwarten, dass einige Teilnehmergruppen große Schwierigkeiten mit dem MKT haben. Das ist aber kein Grund, ihn als unbrauchbar für diese Gruppen anzusehen. Nur wenn ein Test schwer ist, kann er überhaupt zum Messen verwendet werden.
- Werfen Sie die ausgefüllten Fragebogen nicht weg, bevor Sie diese dokumentiert und analysiert haben.
- Löschen oder verändern Sie keine Daten, auch wenn Sie meinen, dass diese falsch sind, oder ungewöhnlich oder “outlyers”. Manipulation an den Daten ist Betrug, also ein schwerer Verstoß gegen die wissenschaftliche Ethik, auch wenn das leider allzu oft geschieht.
- Ausnahme: Damit man die Antworten einer Person wegen ein oder zwei fehlenden Daten nicht wegwerfen muss, darf man ein bis zwei fehlende Daten durch den individuellen Mittelwert ersetzen. Diese Maßnahme muss im Bericht dokumentiert werden. Auch ist es sinnvoll, die Analysen zweimal zu machen, einmal ohne und einmal mit den Teilnehmern, deren Fragen ergänzt wurden, um zu sehen, wie sich das auf die Ergebnisse auswirkt.
- Der MKT wurde seit seinem ersten Einsatz im Jahr 1976 vielfach auf seine Validität hin streng überprüft (Lind 2006; 2019 a; 2019 b). Nach dem ersten Einsatz wurden einige Änderungen vorgenommen, um ihn valider zu machen. Seit 1977 hat der MKT aber nur noch kleinere, redaktionelle Änderungen erfahren.
- Einzeldaten lassen keine zuverlässigen Rückschlüsse zu, da sie für jedes Individuum “zufällig” schwanken können. Bei zusammengefassten Daten heben sich diese Einflüsse gegenseitig auf, so dass der mittlere Zuwachs des C-Wertes ein zuverlässiges Bild Ihrer Lehrwirkung abgibt. Je größer die Datenbasis ist, um so eher können Sie auch kleine Veränderungen vom Vor- zum Nachtest interpretieren. Ihre Analysen sollten sich nie auf Daten von weniger als 15 Teilnehmern stützen.
- Für die graphische Darstellung der Befunde hat sich ein einheitliches Format bewährt, das es den Lesern erleichtert, Befunde aus verschiedenen Studien miteinander zu vergleichen: Der mittlere C-Wert bildet immer die vertikale Y-Achse und reicht in der Regel von "0" bis "40" (oder höher, wenn höhere Werte vorkommen). Auf keinen Fall sollte die Achse so verkleinert werden, dass kleine Unterschiede groß aussehen. Die Zeitpunkte der Messung werden auf der horizontalen X-Achse abgetragen.

⁴ Auch Leistungstests messen Fähigkeiten, aber diese Fähigkeiten werden durch äußere, soziale Erwartungen definiert und nicht durch die eigenen Ziele. Beim MKT wird Moralkompetenz individuell bestimmt, nämlich durch die moralischen Orientierungen des Teilnehmers selbst (Lind & Nowak 2015; Lind 2019 a).

- Wenn Sie die mittlere Akzeptanz der sechs moralischen Orientierungen darstellen, sollte diese auch die Y-Achse bilden und die Werte von "-4" bis "+4" reichen. Auf der X-Achse werden dann die sechs Typen der moralischen Orientierung abgetragen.
- Die Linien und Balken in den Graphiken sollten immer auch die Zahlen enthalten, die sie darstellen. Dabei genügt eine Stelle hinter dem Komma. Mehr Kommastellen suggerieren eine Genauigkeit, die nicht existiert.

Heben Sie Ihre Rohdaten bitte auf und stellen sie (anonymisiert) auch anderen Forschern zur Verfügung. Durch Datenanalysen über mehrere Studien hinweg lassen sich oft wertvolle Einsichten über die Wirksamkeit der KMDD und anderer Unterrichtsmethodengewinnen.

Erstellung des KMDD-Portfolios

Ein Lern-Portfolio ist eine Mappe, in der alle Werkstücke gesammelt werden, die im Laufe eines Lernprozesses erstellt wurden. Sie müssen in elektronischer Form eingereicht werden. Das Portfolio muss ein Deckblatt mit allen wichtigen Angaben und ein Verzeichnis aller einzelnen Werkstücke haben (siehe Muster im Anhang, Seite 110 ff.).

Ein Werkstück kann bspw. die Ausarbeitung eines Themas, die Dokumentation einer Befragung oder die Video-Auszeichnung einer KMDD-Sitzung sein. Die einzelnen Werkstücke können also sehr vielfältig, aber sie müssen klar gegliedert und beschriftet sein. Sie können Zitate und Beispiele von Materialien beinhalten, die für die Lernarbeit wichtig waren. Aber sie dürfen nicht aus Kopien von Werken anderer Personen bestehen. Auch Werkstücke müssen ein Deckblatt haben.

Ein Portfolio erfüllt im Wesentlichen drei Zwecke:

Leistungsnachweis: Als Leistungsnachweis ist ein Portfolio zwar aufwendiger zu bewerten als z.B. Klausuren und Multiple-Choice-Tests, es ist aber dafür auch wesentlich aussagekräftiger. Bei einer klaren Strukturierung ist ein Portfolio eine ebenso „objektive“ Leistung wie das Ergebnis eines anderen Beurteilungsverfahrens.

Lernmittel: Als Lernmittel gibt es Gelegenheit, die Anwendung und Reflexion von neu Erlerntem eigenverantwortlich zu üben. Die erste Rückmeldung zu einem selbst erstellten Portfolio erfolgt daher immer durch eine/n Lernpartner/in. Der Ausbildungsleiter geht dann in seiner abschließenden Begutachtung noch auf ausgewählte Gesichtspunkte ein.

Bewerbungsunterlage: Als Bewerbungsunterlage stellt ein sauber gestaltetes und inhaltlich gehaltvolles Portfolio auch eine gute Grundlage für ein erfolgreiches Bewerbungsverfahren dar. Umsichtige Personalchefs machen sich damit ein klareres Bild vom Profil eines Bewerbers in Bezug auf das Anforderungsprofil einer offenen Stelle.

Vorprüfung des KMDD-Lehrer-Portfolios

- Die Deckblätter des Lern-Portfolios müssen mit Computer geschrieben sowie klar und übersichtlich gestaltet sein.
- Die Werkstücke selbst dürfen auch Handschriftliches enthalten. Wenn es nur schwer lesbar ist, muss es durch einen maschinengeschriebenen Text “übersetzt” werden. Die handschriftlichen Teile dürfen dem Portfolio beigelegt werden.
- Titel und Nummer der Werkstücke müssen mit dem Verzeichnis auf dem Portfolio-Deckblatt übereinstimmen
- Die Deckblätter des Portfolios und der Werkstücke müssen vollständig ausgefüllt sein.
- Die im Internet verfügbaren Vorlagen können gestalterisch abgeändert werden, aber ohne dass dabei Informationen verloren gehen.
- Es müssen alle Werkstücke vorhanden sein, die zur Erlangung des angestrebten Zertifikats notwendig sind.
- Das Portfolio muss vollständig in elektronischer Form als PDF-Datei eingereicht werden.
- Der Dateiname muss sich aus dem Familiennamen, Jahr, Zertifikat und Portfolio zusammensetzen. Beispiel: *Mueller-2008-KMDD-Portfolio*
- Wenn das Portfolio aus mehreren Dateien besteht, müssen diese gleich benannt und durchnummeriert werden. Beispiel:
 Mueller-2008-KMDD-Portfolio_01
 Mueller-2008-KMDD-Portfolio_02 usw.
- Video-Dokumente müssen in einem gängigen Video-Formate eingereicht werden.
- Videos können auf DVD oder USB-Speicherstick mit Beschriftung eingereicht oder elektronisch übermittelt (z.B. über Dropbox) werden: Nachname, Vorname; Datum der KMDD-Sitzung; Aufschrift “KMDD-Zertifikat”. (Bei DVDs dürfen keine Papieretiketten verwendet werden, da diese eine DVD verbiegen.)

Häufig gestellte Fragen zum Portfolio

Müssen die Werkstücknummern mit den Nummern auf dem Gesamtdeckblatt übereinstimmen?

Antwort: Ja, unbedingt.

Muss alles mit dem Computer geschrieben sein?

Nein, Handschriftliches ist erlaubt, aber es muss sehr deutlich geschrieben sein.

Handgeschriebene Seiten bitte einscannen und als PDF (Adobe) oder JPG- oder PNG-Datei (nicht BMP!) dem Portfolio beifügen. Es empfiehlt sich als Auflösung „Fax“ (150 dpi) zu wählen.

Soll alles elektronisch (per E-mail) übermittelt werden?

Ja, wenn irgendwie möglich.

In welchem Dateiformat soll das sein?

Bitte als Dateiformat grundsätzlich PDF (Adobe) benutzen. Dafür gibt es auch kostenlose Konvertierprogramme (z.B. FreePDF)

Wie sollen die einzelnen Dateien benannt werden?

Der Dateiname muss Ihren Familiennamen, das Jahr, das Zertifikat und “Portfolio” enthalten. Bei mehreren Dateien bitte die Dateien durchnummerieren. Beispiel:

Mueller-2008-KMDD-Portfolio_01

Mueller-2008-KMDD-Portfolio_02 usw.

Kann mein Portfolio bei elektronischer Übermittlung verloren gehen?

Ja, das kommt leider wegen der Anti-Spam-Filter oder Junk-Mail-Filter immer wieder vor. Falls innerhalb von 2 Wochen nach Absendung Ihres Portfolios keine Empfangsbestätigung vorliegt, nehmen Sie bitte Kontakt mit dem KMDD-Trainer auf. Behalten Sie in jedem Fall eine Kopie Ihres Portfolios bei sich, um es erneut zusenden zu können.

Darf ich einem KMDD-Teilnehmer seinen C-Wert zeigen?

Eindeutig: nein! Mit dem MKT dürfen keine Personen “evaluiert” werden, sondern nur die Wirksamkeit von Maßnahmen und Interventionen. Zum einen sind Einzeldaten zu ungenau; man würde leicht Falschinformationen vermitteln. Zu anderen würde der MKT durch den Einsatz als Personentest sofort zum Gegenstand von Betrugsversuchen und innerhalb kurzer Zeit für Forschung und Wirkungsstudien wertlos werden.

Weitere Hinweise für die Gestaltung eines Portfolios finden sich auf der Kurs-Webseite.

Vordrucke/Muster*

Ablaufplan einer KMDD-Sitzung	102
Antrag auf Unterstützung einer Wirksamkeitsstudie durch das ITSE-Programm	103
Beobachtung einer KMDD-Sitzung	106
Report über eine KMDD-Sitzung	108
Portfolio-Deckblatt: KMDD-Trainee Zertifikat	110
Portfolio-Deckblatt: KMDD-Lehrer Zertifikat	112
Werkstück-Deckblatt	113
Bestätigungen über die Portfolio-Begutachtung	114
Fragebögen für die Basis- und Schlusserhebung	115

* Alle Vordrucke und Muster können auch im DIN A4-Format von der KMDD-Webseite herunter geladen werden: siehe Adressen auf Seite ?

User: _____ Passwort: _____

(Diese Angaben erhalten Sie mit Ihrer Zulassung zur KMDD-Lehrer-Ausbildung)



Konstanzer Methode der
Dilemma-Diskussion[®]

Ablaufplan

KMDD-Sitzung / Diskussions-Theater (Keine Phase auslassen!)

Geschichte:

Während der KMDD-Sitzung
immer zur Hand haben!

Schule:

Klasse:

Leiter/in:

Datum:

Stunde (Uhrzeit):

Min .	Zeitplan	Ände- rungen	Tätigkeit	Anmerkungen
0			Die Dilemma-Geschichte kurz vortragen. Möglichst frei, ohne abzulesen oder szenisch vorstellen. Auf kurze Pausen achten! Neu: Nicht die Entscheidung des Protagonisten X sagen.	Anschließend die Dilemma-Geschichte austeilen!
5			Jeden für sich die Geschichte lesen, darüber nachdenken und die Fragen beantworten lassen: Warum hat X gezögert oder ähnlich? Was machte sie Entscheidung schwer?	Zeit lassen und auf Ruhe achten. Einfaches, tonloses Erinnern reicht immer.
10			Dilemmaklärung: Was ist da passiert? Ist das überhaupt ein Problem? Wenn ja, worin liegt es? Was ging X wohl alles durch den Kopf?	Sicherstellen, dass <i>alle</i> Teilnehmer etwas zum Fall und dem Kern des Problem sagen können.
15			Erste Abstimmung: Die Entscheidung von X vorlesen und fragen: "Hat X richtig gehandelt?" P___ C___ E___	Bei Abstimmung evtl. Augen schließen lassen.
20			Klasse in Pro- und Contra-Gruppe aufteilen. Dann in Gruppen von 3 bis 4 Personen Argumente für die eigene Position sammeln und so auf Diskussion vorbereiten lassen.	Gruppen nach Zufall bilden lassen; Gruppengröße genau einhalten!
30			Plenumsdiskussion: Die zwei Grundregeln erklären: 1. Alles darf gesagt werden. Aber Personen dürfen nicht bewertet werden, weder positiv noch negativ. 2. Das Rederecht wandert zwischen den beiden Gruppen hin und her. Der letzte Redner ruft auf, wer ihm/ihr antwortet darf. Ende der Diskussion ankündigen: "Jetzt noch eine Runde, dann kommen wir zur nächsten Phase/nächsten Akt."	Lehrer feuert die beiden Gruppen an: "Überzeugen Sie die andere Gruppe, dass Sie Recht haben!" und fragt dann die kleinere Gruppe, wer mit der Diskussion beginnen möchte.
60			Das beste Argumente der Gegenseite nominieren: Zunächst in 2er Gruppen die Argumente der Gegenseite in Erinnerung rufen lassen (ca. 5 Min.). Dann fragen: Was war das beste Argument der anderen Gruppe? Beratung mit andern ist möglich. Nach der individuellen Meinung fragen.	Erneute Diskussionen über die Geschichte unterbinden.
70			Plenum: Nominierungen für "bestes Argument" erbitten. Minderheiten-Meinungen ermutigen.	Möglichst <i>alle</i> drannehmen, die sich melden, aber Wiederholungen vermeiden.
75			Zweite Abstimmung: Hat X richtig gehandelt? P___ C___ E___	Ergebnis festhalten
80			Dank an alle Teilnehmer. Reflexion: a) Hat dir/Ihnen die Diskussion Spaß gemacht? b) Was haben Sie gelernt?	
90			Ende der Dilemma-Stunde (Pünktlich enden)	

Für weitere Informationen über die KMDD siehe <http://moralcomptence.net>

Antrag auf Unterstützung einer Wirksamkeitsstudie durch das ITSE-Programm

(Bei allen Fremdsprachen bitte Rücksprache mit der Kursleitung nehmen)	Sprache: <input type="checkbox"/> Deutsch <input type="checkbox"/> Englisch <input type="checkbox"/> Andere: _____
Lehrperson	Name: Vorname: Kurstitel (wie in der Ankündigung): Kurzname des Kurses (<i>ein</i> Wort):
<i>Erhebungsinstrumente</i>	
Basiserhebung <input type="checkbox"/> "Sie"-Form <input type="checkbox"/> "Du"-Form * Pflichtfragen beim Einsatz für die KMDD-Zertifizierung	<input type="checkbox"/> MKT * Randbedingungen: <input type="checkbox"/> Alter * <input type="checkbox"/> Geschlecht * <input type="checkbox"/> Ausbildungsstand des Kursteilnehmers * <input type="checkbox"/> Ausbildung der Mutter <input type="checkbox"/> Ausbildung des Vater <input type="checkbox"/> Erfahrungen mit KMDD-Sitzung * <input type="checkbox"/> Religiosität <input type="checkbox"/> Erwartungen an den Kurs <input type="checkbox"/> Interesse am Kurs (vs. reine Pflichtsache) * <input type="checkbox"/> Andere Randbedingungen:
** Nur sinnvoll, wenn auch in der Schlusserhebung erfragt. Weitere Wirkungskriterien** <input type="checkbox"/> Lernumwelt (ORIGIN), angepasst für: _____ <input type="checkbox"/> Freunde <input type="checkbox"/> Kommunikationsmöglichkeiten (OCOP) <input type="checkbox"/> Moralische Atmosphäre (MAF, 19 Items) <input type="checkbox"/> Andere Wirkungskriterien:	

<p>Schlusserhebung</p> <p><input type="checkbox"/> "Sie"-Form</p> <p><input type="checkbox"/> "Du"-Form</p> <p>* Pflichtfragen beim Einsatz für die KMDD-Zertifizierung</p> <p>** Nur sinnvoll, wenn auch in der Basiserhebung erfragt.</p>	<p><input type="checkbox"/> MKT *</p> <p><input type="checkbox"/> Fragen zum subjektiven Lerngewinn *</p> <p><input type="checkbox"/> Alter *</p> <p><input type="checkbox"/> Geschlecht *</p> <p>Weitere Wirkungskriterien **</p> <p><input type="checkbox"/> Lernumwelt (ORIGIN), angepasst für: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Freunde</p> <p><input type="checkbox"/> Kommunikationsmöglichkeiten (OCOP)</p> <p><input type="checkbox"/> Moralische Atmosphäre (MAF, 19 Items)</p> <p><input type="checkbox"/> Andere Wirkungskriterien:</p>
<i>Erhebungszeitraum</i>	
Basiserhebung (von ... bis)	
Schlusserhebung (von ... bis)	
<i>Anmeldung zur Erhebung</i>	
E-Mail-Adressen	<p><input type="checkbox"/> Individuelle Anmeldung</p> <p><input type="checkbox"/> E-Mail-Liste</p>
<i>Erwartete Wirkung</i>	
Niveau der eigenen Lehrkompetenz	<p><input type="checkbox"/> Anfänger mit KMDD-Trainee-Ausweis</p> <p><input type="checkbox"/> KMDD-Lehrer</p> <p><input type="checkbox"/> KMDD-Trainer</p>
Selbsteinschätzung als KMDD-Lehrer	<p><input type="checkbox"/> Ich fühle mich in der Methode wohl</p> <p><input type="checkbox"/> Ich fühle mich noch unsicher</p>
Geplanter Umfang der Intervention	_____ Sitzungen verteilt über _____ Wochen
Einschätzung des 'normalen' Gewinns der Zielgruppe im selben Zeitraum	<p>_____ C-Punkte Gewinn /Verlust</p> <p><input type="checkbox"/> Basis: Subjektive Einschätzung</p> <p><input type="checkbox"/> Basis: Information aus vergleichbaren Studien Literaturangaben:</p>

Die Durchführung einer elektronischen Erhebung mittels ITSE-Programm ist kostenpflichtig. Die Kosten teilt das KMDD-Büro (S. 5) auf Nachfrage mit.

Ort, Datum

Unterschrift

Beobachtung der Diskussion in einer KMDD-Sitzung

(Bitte in Druckschrift)

Name, Vorname des Beobachters: _____

Institution/Klasse/Gruppe: _____ Leiter/Lehrer: _____

Datum: _____ Anfangszeit: _____ Ende: _____ Dilemma: _____

Bitte wählen Sie *einen* der folgenden Aspekte (Aktivität, Achtung) für die Beobachtung der Gesamtgruppe oder einer Teilgruppe von Teilnehmern während der Diskussion im Plenum aus (Auswahl ankreuzen!) und notieren Sie alle fünf Minuten Ihre Beobachtungen mit dem jeweiligen Code sowie kurzen Anmerkungen.

Code

- | | | |
|---|----|---|
| <input type="checkbox"/> Aktivität | A0 | Keiner zeigt Interesse an der Veranstaltung |
| | A1 | Nur wenige (weniger als 1/4) zeigen Interesse |
| | A2 | Mehr als 1/4, aber weniger als 3/4 der Teilnehmer zeigt Interesse |
| | A3 | Mehr als 3/4, aber nicht jeder zeigt Interesse |
| | A4 | Fast alle oder alle zeigen Interesse |
| <input type="checkbox"/> Achtung | R0 | Keiner achtet darauf, was andere Schüler sagen |
| | R1 | Nur wenige (weniger als 1/4) zeigen Achtung gegenüber anderen Teilnehmern |
| | R2 | Mehr als 1/4, aber weniger als 3/4 zeigen Achtung gegenüber anderen Teilnehmern |
| | R3 | Mehr als 3/4, aber nicht jeder zeigt Achtung |
| | R4 | (Fast) alle zeigen Achtung gegenüber anderen Teilnehmern |

Beobachtete Gruppe: Ganze Gruppe Nur die anfangs uninteressierten Teilnehmer
 PRO-Gruppe CONTRA-Gruppe Andere (bitte beschreiben):⁵ _____

Min.	Code	Notizen
5		
10		
15		
20		
25		
30		
40		

⁵ "Andere" können zum Beispiel sein: männliche vs. weibliche Teilnehmer oder neue vs. alte Teilnehmer usw.

Bericht über eine KMDD-Sitzung

KMDD-LehrerIn: Datum, Uhr-Zeit: Dilemma: Klassenstufe, Klasse: Institution, Schule: Adresse (Ort, Land):
Besonderheiten: (Videoaufnahmen, weitere Beobachter etc.)
Anlass und Verortung im Lehrplan für die Klasse/Gruppe:

Tafelanschrieb: *Dilemma X*

Pro (das Verhalten von X war eher richtig) <div style="text-align: right; font-size: small;">Abstimmung: 1. 2. 3.</div>	Contra (das Verhalten von X war eher falsch) <div style="text-align: right; font-size: small;"> 1. 2. 3.</div>
Rück- und Wissensfragen der Schüler / Teilnehmer:	

Antworten auf die Frage, was die Teilnehmer nach eigener Ansicht aus der KMDD-Sitzung gelernt haben und wie sie ihnen gefallen hat:

Beobachtungen anderer Personen (Name und/oder Tätigkeit der Personen vermerken):

Kommentare anderer Beobachter:

Anlagen (z.B. Protokolle, ausgefüllte Vordrucke, Video- und Tonaufnahmen, Lernberichte):

Portfolio-Deckblatt für KMDD-Workshop-Seminar mit Werkstücke-Verzeichnis⁶

Name, Vorname: _____

(bitte deutlich in Druckschrift schreiben)

Nr.	Seite KTM	Aufgabe/Titel	kom- plett	frei- halten
<i>Pflichtleistungen</i>				
1		Quittung für Basiserhebung: Quittung für Schlusserhebung:		
2		Sammlung von mindestens zwei eigenen Dilemma-Geschichten		
3		Befragungen zum Thema „Moral“		
4		Überarbeitung von zwei edukativen moralischen Dilemma-Geschichten nach den Richtlinien		
5		Dokumentation einer “Dilemma-Klärung”-Übung und Reflexion		
6		Zwei Berechnungen des C-Wertes anhand eines Datensatzes		
7		Dokumentation einer “Dilemma-Klärung”-Übung und Reflexion		
8		Was habe ich im KMDD-Workshop-Seminar gelernt? (ca. 2-3 Seiten)		
9		Begutachtung des Portfolios eines Lernpartners		
10		Begutachtung des eigenen Portfolios durch einen Lernpartner		
<i>Freiwillige (optionale) Zusatzleistungen</i>				
11				

Mit der Abgabe des Portfolios versichere ich, alle Werkstück ohne fremde Hilfe angefertigt zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift des Teilnehmers (optional)

⁶ Die Werkstücke hier im Verzeichnis sind nur Beispiele. Verbindlich sind die Aufgaben, die im Workshop-Seminar aufgegeben werden.

Portfolio-Deckblatt für KMDD-Training & Zertifizierung⁷ mit Werkstücke-Verzeichnis⁸

Name, Vorname: _____

(Bitte deutlich in Druckbuchstaben schreiben)

Nr	Aufgabe/Titel	Seiten	Bitte freilassen
<i>Pflichtleistungen</i>			
	Kopie des KMDD-Trainee Zertifikats #		
11	Gewinnung eines kollegialen Supervisors #		
12	Vorbereitung, Durchführung und Analyse einer Wirksamkeitsstudie (mit den Rohdaten in elektronischer Form) #		
13	Durchführung einer eigenen KMDD-Sitzung #		
14	Beobachtung einer KMDD-Sitzung von einer anderen Lehrperson #		
15	Durchführung einer 2. KMDD-Sitzung		
16	Beobachtung einer 2. KMDD-Sitzung		
17	Durchführung einer 3. KMDD-Sitzung		
18	Beobachtungen weiterer Dilemma-Diskussionen (KMDD oder andere)		
19	“Best-practice“-Video einer KMDD-Sitzung #		
20	Austausch mit anderen KMDD-Lehrern/Kandidaten		
21	Austausch mit anderen Experten in Ihrem Gebiet #		
22	Zwei Seiten: Was habe ich durch mein KMDD-Training gelernt? #		
23	Vorprüfung meines Portfolios durch einen Lernpartner #		
24	Meine Vorprüfung des Portfolios eines Lernpartners #		
<i>Zusatzleistung #</i>			
25	Essay (mind. 10 Seiten über KMDD und Moralkompetenz) #		

Ich versichere, alle Werkstück selbst angefertigt zu haben

Ort, Datum

Unterschrift

⁷ Für die zweite Zertifizierung auf Lebenszeit sind die mit “#” markierten Werkstücke notwendig.

⁸ Änderungen vorbehalten. Die Aufgaben werden im vorderen Teil dieses Training-Programms beschrieben .

KMDD-Werkstück

Nr. ____

Name, Vorname: _____

Datum: _____

(Bitte deutlich in Druckbuchstaben schreiben)

Titel	
Aufgabe	
Tätigkeiten	
Zeitaufwand?	
Was gelernt? (Bitte ganze Sätze)	
Anlagen	

Bestätigungen über die Portfolio-Vorprüfung

Als *Autor des Lern-Portfolios* lassen Sie Ihr fertiges Portfolio von einem Lernpartner prüfen und legen Sie Ihrem Portfolio die folgenden Bestätigung bei. Sie können sich gegenseitig oder auch im 'Ringtausch' begutachten. Eine Kopie dieser Nachweise erhält Ihr Lernpartner für seine eigenen Unterlagen.

Autorenbestätigung

Hiermit bestätige ich, dass mein Lernpartner _____
mein Portfolio gelesen hat.

Name, Vorname: _____
(Portfolio-Autor)

Ort, Datum _____ Unterschrift _____



Lernpartnerbestätigung

Hiermit bestätige ich, dass ich das Portfolio von _____ (Name des
Lernpartner) gelesen habe.

Meine Bemerkungen:

Anzahl der Werkstücke _____

Ort, Datum _____ Nachname, Vorname: _____

Deckblatt für Basiserhebung

(Für jede Erhebung vom KMDD-Lehrer auszufüllen)

1. Datum der Erhebung: _____
2. Uhrzeit des Erhebungsbeginns: _____
3. Name, Vorname des Lehrers: (3.) _____, (4.) _____
 bzw. Anonymer Erhebung folgender Code des Lehrers:
5. Vorname Mutter (erste zwei Buchstaben) _____ z.B. für Anna: AN
6. Vorname Vater (erste zwei Buchstaben): _____
7. Ihr Geburtstag (zweistellig) _____ z.B. 05.04.1988: 05
8. Die ersten zwei Buchstaben Ihres Geburtsortes _____
9. Welche Art Studie? Wirksamkeit (ITSE)₁ Breitstudie₂ Wiederholungsstudie₃
10. Erhebungszeitpunkt? 1. 2. 3. 4. 5. Zeitpunkt
 Basis Schluss
11. Welcher Fragebogen? Standardversion₁ Veränderte Version₂
12. Eigene Erfahrungen: Ich habe schon _____ mal eine KMDD-Stunde durchgeführt
13. Wie ist gut können Sie die KMDD? Kaum₁ Etwas₂ Gut₃
14. Besitzen Sie ein KMDD-Zertifikat? Nein₀ Lerner₁ Lehrer₂ Trainer₃
15. Welche Ausbildung haben die Teilnehmer? _____ 1
 (Frei lassen) _____ 2
 _____ 3
 _____ 4
16. Besonderheiten der Teilnehmergruppe:

(Dieser Fragebogen kann durch weitere Fragen ergänzt werden, die eine umfassendere Einschätzung der Wirkungen der KMDD ermöglichen. Dabei sollte der MKT jedoch nicht zu weit nach hinten geraten.)

17. Teilnehmer-Nr. ____

Fragebogen für die Basiserhebung (die Fragen 23 bis 32 sind optional)

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

diese Erhebung dient als Grundlage für die Evaluation meines Unterrichts.

Diese Erhebung erfolgt anonym. Notieren Sie bitte nirgends Ihren Namen.

Am Ende des Kurses werde ich Sie nochmals befragen. Damit dann eine Zuordnung zu dieser ersten Befragung auch ohne Ihren Namen möglich ist, benötigen ich folgende Angaben als Kennung:

19. Erste zwei Buchstaben des Rufnamens Ihrer Mutter: ____ | ____ (z.B. **M|A** für **MA**ria)
20. Erste zwei Buchstaben des Rufnamens Ihres Vaters: ____ | ____ (z.B. **P|E** für **PE**ter)
21. Geburtstag (nur Tag, nicht Monat oder Jahr, zweistellig): ____ | ____ (z.B. **0|5** für **5.4.64**)
22. Die ersten beiden Buchstaben des Geburtsorts ____ | ____ (z.B. **2|5** bei 8927376387**25**)

Bei den Fragen ist entweder eine von mehreren Antworten anzukreuzen oder etwas einzutragen.

Bitte beantworten Sie jede Frage!

23. Ihr Alter: _____ Jahre
24. Geschlecht:
 männlich₁
 weiblich₂
25. Welchen Ausbildungsabschluss haben Sie? Bitte den höchsten Abschluss ankreuzen:
 Hauptschulabschluss (1)
 Mittlere Reife, 10. Klasse (2)
 Abitur (3)
 Hochschule, Universität (4)
 Trifft nicht zu / Weiß nicht (5)
26. Welche Sprache sprechen Sie zu Hause?
 Deutsch (1)
 Andere Sprache (2)

Wenn Sie ein Problem haben, mit wem können Sie darüber sprechen?

27. . . . mit meinem Ehe- oder Lebenspartner/Freund(in)
 nicht vorhanden (5)
- | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|
| Gar nicht | | | | | Immer | | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
28. . . . mit Eltern / Elternteil
 nicht vorhanden (5)
- | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|
| Gar nicht | | | | | Immer | | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
29. . . . mit Geschwistern
 nicht vorhanden (5)
- | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|
| Gar nicht | | | | | Immer | | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
30. . . . mit Freunden
 nicht vorhanden (5)
- | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|
| Gar nicht | | | | | Immer | | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
31. . . . mit jemand anderem:
- | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|
| Gar nicht | | | | | Immer | | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

32. Wie viele gute Freunde haben Sie, mit denen Sie auch mal über ein Problem sprechen können?
- | | | | | | | | |
|--------|---|-------|---|------|---|------------|---|
| Keinen | | Einen | | Zwei | | 3 und mehr | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 |

Auf den nächsten Seiten sind zwei Geschichten.

Wie denken Sie darüber?

In einem Betrieb haben Arbeiter aufgrund einer Reihe scheinbar unbegründeter Entlassungen den Verdacht, dass die Firmenleitung mittels der Gegensprechanlage ihre Beschäftigten abhört und diese Informationen gegen sie verwendet. Die Firma dementiert diesen Vorwurf entschieden.

Die Gewerkschaft möchte erst dann etwas gegen den Betrieb unternehmen, wenn sich Belege für den Verdacht erbringen ließen. Daraufhin brechen zwei Arbeiter in die Räume der Direktion ein und nehmen Tonbandabschriften mit, die ein Abhören beweisen.

33. Halten Sie das Verhalten der Arbeiter für eher *richtig* oder eher *falsch*?

Ich halte das Verhalten der Arbeiter für ...

eher falsch

eher richtig

-3	-2	-1	0	1	2	3
----	----	----	---	---	---	---

Wie stehen Sie zu folgenden Argumenten, die *zugunsten* des Verhaltens der beiden Arbeiter vorgebracht wurden?

Man hat *für* die Arbeiter vorgebracht . . .

34. dass sie der Firma keinen großen Schaden zugefügt haben.

35. dass wegen der Missachtung des Gesetzes durch die Firma dieses Mittel erlaubt war, um wieder Recht und Ordnung herzustellen.

36. dass die meisten Arbeiter ihre Tat billigen und viele sich darüber freuen würden.

37. dass das Vertrauen zwischen den Menschen und die Würde des Einzelnen mehr wiegen würden als das Hausrecht der Firmenleitung.

38. dass sich die Firmenleitung zuerst ins Unrecht gesetzt hat und die Arbeiter deshalb berechtigt waren, dort einzubrechen.

39. dass die Arbeiter keine rechtliche Möglichkeit sahen, den folgenreichen schweren Vertrauensbruch der Firmenleitung aufzudecken und deshalb das in ihren Augen kleinere Übel wählten.

Ich lehne
das völlig ab
völlig

Ich akzeptiere
das

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

Wie stehen Sie zu den Argumenten, die *gegen* das Verhalten der Arbeiter vorgebracht werden?

Man hat *gegen* die Arbeiter vorgebracht, . . .

40. dass es Recht und Ordnung im Zusammenleben der Menschen gefährde, wenn jeder wie die beiden Arbeiter handelte.

41. dass es falsch ist, ein so grundlegendes Recht wie das Eigentum zu verletzen, solange es noch keine allgemeingültigen Maßstäbe dafür gibt, ihr Vorgehen von Selbstjustiz zu unterscheiden.

42. dass es unüberlegt ist, wegen anderer den Hinauswurf aus der Firma zu riskieren.

43. dass sie nicht hinreichend die rechtlichen Mittel ausgeschöpft und durch den Einbruch voreilig eine erhebliche eigene Rechtsverletzung begangen haben.

44. dass man nicht stiehlt und einbricht, wenn man als anständiger und ehrlicher Mensch gelten möchte.

45. dass sie von der Entlassung gar nicht selbst betroffen waren und deshalb für sie kein Grund bestand, die Abschriften zu stehlen.

Ich lehne
das völlig ab

Ich akzeptiere
das völlig

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

Hier kommt noch ein Fall. Wie stehen Sie dazu?

Eine Frau war krebskrank, und es gab keine Rettungsmöglichkeit mehr für sie. Sie hatte qualvolle Schmerzen und war schon so geschwächt, dass eine größere Dosis eines Schmerzmittels wie Morphin ihr Sterben beschleunigt hätte.

sie könne die Schmerzen nicht mehr ertragen. Sie bat ihn, ihr genügend Morphin zu verabreichen, um sie zu töten. Sie würde ja doch in wenigen Wochen sterben. Der Arzt gab der Frau die Überdosis Morphin, wie sie es wollte.

In einer Phase relativer Besserung sagte sie dem Arzt,

46. Halten Sie das Verhalten des Arztes für eher *richtig* oder eher *falsch*? eher falsch eher richtig
 Ich halte das Verhalten des Arztes für

-3	-2	-1	0	1	2	3
----	----	----	---	---	---	---

Wie stehen Sie zu den Argumenten, die *für* das Verhalten des Arztes vorgebracht wurden?

- | | Ich lehne
das völlig ab | Ich akzeptiere
das völlig | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------------------------------|----|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|---|---|---|
| Man sagt, der Arzt habe <i>richtig</i> gehandelt ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47. weil er nach seinem Gewissen handeln musste. Der Zustand der Frau rechtfertige eine Ausnahme von der moralischen Verpflichtung, Leben zu erhalten. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 48. weil der Arzt der einzige war, der den Willen der Frau erfüllen konnte. Die Achtung vor ihrem Willen gebot ihm, so zu handeln, wie er es tat. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 49. weil der Arzt nur getan hat, wozu die Frau ihn überredete. Er brauche sich deswegen um unangenehme Konsequenzen keine Sorgen zu machen. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 50. weil die Frau ja ohnehin gestorben wäre, und es ihm wenig Mühe bedeutet hat, ihr eine größere Dosis des Schmerzmittels zu geben. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 51. weil der Arzt eigentlich kein Gesetz verletzt hat, da man die Frau nicht mehr retten konnte, und er nur ihre Schmerzen verkürzen wollte. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 52. weil vermutlich die meisten seiner Kollegen in einer ähnlichen Situation genauso gehandelt hätten wie dieser Arzt. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |

Für wie akzeptabel halten Sie die Argumente, die gegen das Verhalten des Arztes vorgebracht wurden?

Man sagt, der Arzt habe *falsch* gehandelt, ...

- | | Ich lehne
das völlig ab | Ich akzeptiere
das völlig | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------------------------------|----|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|---|---|---|
| 53. weil er damit gegen die Überzeugung seiner Kollegen verstoßen hat. Wenn diese sich gegen "Tod auf Verlangen" (aktive Sterbehilfe) aussprechen, dann sollte kein Arzt das tun. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 54. weil man dem Arzt völlig vertrauen können muss, dass er sich voll für die Erhaltung des Lebens einsetzt, auch wenn man wegen großer Schmerzen am liebsten sterben möchte. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 55. weil das Leben zu schützen für jeden die höchste moralische Verpflichtung ist. So lange wir keine klaren Kriterien haben, wie wir "aktive Sterbehilfe" von "Mord" unterscheiden können, darf das keiner tun. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 56. weil der Arzt sich damit eine Menge Unannehmlichkeiten zuziehen kann. Andere sind dafür schon empfindlich bestraft worden. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 57. weil er es hätte wesentlich leichter haben können, wenn er gewartet und nicht in das Sterben der Frau eingegriffen hätte. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 58. weil der Arzt gegen das Gesetz verstoßen hat. Wenn man Zweifel bezüglich der Rechtmäßigkeit der aktiven Sterbehilfe hat, dann darf man solchen Bitten nicht nachgeben. | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | <table border="1"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | |

59. Wie viel Mühe hatten Sie mit dem Ausfüllen dieses Fragebogens? Gar keine Mühe Sehr große Mühe
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
60. Wie viel Zeit haben Sie ungefähr auf das Ausfüllen verwendet? _____ Minuten

Wenn Sie Anregungen oder Kritik haben, können Sie mir das persönlich sagen oder hier unten in diesem freien Feld anonym mitteilen.

Bitte prüfen Sie noch einmal, ob Sie alles ausgefüllt oder angekreuzt haben, und geben mir dann den Fragebogen zurück.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Der online-Fragebogen ist identisch mit diesem Fragebogen.

Deckblatt der Schlusserhebung
(Für jede Erhebung vom KMDD-Lehrer auszufüllen)

80. Datum der Erhebung: _____
81. Uhrzeit des Erhebungsbeginns: _____
82. Name, Vorname des Lehrers: _____
- bzw. bei anonymer Erhebung folgender Code des Lehrers:
83. Vorname Mutter (erste zwei Buchstaben) _____ z.B. für Anna: AN
84. Vorname Vater (erste zwei Buchstaben): _____
85. Ihr Geburtstag (zweistellig) _____ z.B. 05.04.1988 05
86. Die ersten zwei Buchstaben Ihres Geburtsortes _____
87. Welche Art Studie? Wirksamkeit (ITSE)₁ Breitstudie₂ Wiederholungsstudie₃
88. Erhebungszeitpunkt? 1. 2. 3. 4. 5. Zeitpunkt
- Basis Schluss
89. Welcher Fragebogen? Standardversion₁ Veränderte Version₂
90. Eigene Erfahrungen: Ich habe schon _____ mal eine KMDD-Stunde durchgeführt
91. Wie ist gut können Sie die KMDD? Kaum₁ Etwas₂ Gut₃
92. Besitzen Sie ein KMDD-Zertifikat? Neins₀ Ausweis₁ Lehrer₂ Trainer₃
93. Besonderheiten der Teilnehmergruppe:
- _____
- _____

(Dieser Fragebogen kann durch weitere Fragen ergänzt werden, die eine umfassendere Einschätzung der Wirkungen der KMDD ermöglichen. Dabei sollte der MKT jedoch nicht zu weit nach hinten geraten.)

Schlusserhebung (Fragen 99 bis 117 optional)

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

diese zweite Erhebung am Ende der Veranstaltung dient als Grundlage für die abschließende Evaluation meines Unterrichts.

Die Erhebung erfolgt, wie schon die Basiserhebung, anonym. Notieren Sie daher bitte nirgends Ihren Namen!

Damit eine Zuordnung zur Basiserhebung auch ohne Ihren Namen möglich ist, benötigen wir die folgenden vier Angaben. Diese Angaben werden vernichtet, sobald die Zuordnung erfolgt ist:

95.	Erste zwei Buchstaben des Rufnamens Ihrer Mutter:	___ ___ (z.B. M A für MA ria)
96.	Erste zwei Buchstaben des Rufnamens Ihres Vaters:	___ ___ (z.B. P E für PE ter)
97.	Geburtstag (nur Tag, nicht Monat oder Jahr, zweistellig):	___ ___ (z.B. 05 für 5.4.64)
98.	Die ersten beiden Buchstaben des Geburtsorts	___ ___

Im weiteren Fragebogen ist nun entweder eine von mehreren Antworten anzukreuzen oder etwas einzutragen, es sei denn, dass bei einer Frage ausdrücklich vermerkt ist, dass Sie diese unbeantwortet lassen können, wenn sie nicht zutrifft!.

Um die Schlusserhebung mit der Basiserhebung vergleichen zu können, ist ein Teil dieses Fragebogens identisch. Beantworten Sie bitte alle Fragen wieder genauso sorgfältig wie beim ersten Mal.

99.	Wie alt sind Sie?	_____ Jahre									
100.	Was ist Ihr Geschlecht?	__ Männl. (1) __ Weibl. (2)									
101.	Welche Aufgaben (Hausarbeit, Referat, Untersuchung) haben Sie für die Veranstaltung bisher geleistet? (Mehrere Nennungen möglich)	___ Hausarbeit, Werkstück, Portfolio ⁽¹⁾ ___ Referat ⁽²⁾ ___ Untersuchung ⁽³⁾ ___ Anderes ⁽⁴⁾ :									
102.	Lernen Sie für diese Veranstaltung weniger, gleich viel oder mehr als für andere Veranstaltungen?	Viel weniger Viel mehr									
		<table style="border-collapse: collapse; margin: 0 auto;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">-4</td> <td style="padding: 2px 5px;">-3</td> <td style="padding: 2px 5px;">-2</td> <td style="padding: 2px 5px;">-1</td> <td style="padding: 2px 5px;">0</td> <td style="padding: 2px 5px;">1</td> <td style="padding: 2px 5px;">2</td> <td style="padding: 2px 5px;">3</td> <td style="padding: 2px 5px;">4</td> </tr> </table>	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
103.	Haben Sie an einer KMDD-Sitzung teilgenommen?	__ Nein (1) __ Ja, eine (2)									
104.	Wenn ja, an wie vielen KMDD-Sitzungen?	_____ KMDD-Sitzungen									

105. Was sind die wichtigsten Dinge, die Sie in dieser Veranstaltung gelernt haben? (Bitte deutlich schreiben)

(Wenn nötig, können Sie die Rückseite benutzen. Bitte dort die Fragennummer vermerken)

Wie waren Ihre Erfahrungen mit dieser Veranstaltung?

		Gar nicht		Sehr											
106.	Hat Ihnen die KMDD-Sitzung Spaß gemacht?	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>					0	1	2	4	5				
0	1	2	4	5											
107.	Wie viel haben Sie bislang in dieser Veranstaltung gelernt ... im Vergleich zu dem, was Sie erwartet haben?	Viel weniger		Viel mehr											
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>					-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4							
108.	... im Vergleich zu anderen Unterrichtsveranstaltungen?	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>					-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4							

109.	Wie stark, glauben Sie, wird Ihnen das hier Gelernte beruflich später einmal von Nutzen sein?	Gar nicht		Sehr stark											
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr></table>					0	1	2	3	4	5	6	7	8
0	1	2	3	4	5	6	7	8							
110.	War die Veranstaltung mehr oder weniger nützlich als andere Unterrichtsveranstaltungen?	Viel weniger		Viel mehr											
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>-4</td><td>-3</td><td>-2</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>					-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4							
111.	Ich würde an der Veranstaltung auch freiwillig wieder teilnehmen	__ ja (1) __ nein (2)													

Wenn Sie ein Problem haben, mit wem können Sie darüber sprechen?

112.	... mit meinem Ehe- oder Lebenspartner/Freund(in) <input type="checkbox"/> nicht vorhanden (5)	Gar nicht		Immer							
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>					0	1	2	3	4
0	1	2	3	4							
113.	... mit Eltern / Elternteil <input type="checkbox"/> nicht vorhanden (5)	Gar nicht		Immer							
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>					0	1	2	3	4
0	1	2	3	4							
114.	... mit Geschwistern <input type="checkbox"/> nicht vorhanden (5)	Gar nicht		Immer							
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>					0	1	2	3	4
0	1	2	3	4							
115.	... mit Freunden <input type="checkbox"/> nicht vorhanden (5)	Gar nicht		Immer							
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>					0	1	2	3	4
0	1	2	3	4							
116.	... mit jemand anderem:	Gar nicht		Immer							
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>					0	1	2	3	4
0	1	2	3	4							
117.	Wie viele Freund haben Sie, mit denen Sie auch mal über ein wirkliches Problem sprechen können?	Keinen	Einen	Zwei	Drei und mehr						
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>					0	1	2	3	
0	1	2	3								

Was meinen Sie heute zu den folgenden beiden Geschichten?

Beantworten Sie die Fragen bitte wieder genauso sorgfältig wie beim ersten Mal.

Arbeiter

In einem Betrieb haben Arbeiter aufgrund einer Reihe scheinbar unbegründeter Entlassungen den Verdacht, dass die Firmenleitung mittels der Gegensprechanlage ihre Beschäftigten abhört und diese Informationen gegen sie verwendet. Die Firma dementiert diesen Vorwurf entschieden.

Die Gewerkschaft möchte erst dann etwas gegen den Betrieb unternehmen, wenn sich Belege für den Verdacht erbringen ließen. Daraufhin brechen zwei Arbeiter in die Räume der Direktion ein und nehmen Tonbandabschriften mit, die ein Abhören beweisen.

Halten Sie das Verhalten der Arbeiter für eher *richtig* oder eher *falsch*?

eher falsch

eher richtig

Ich halte das Verhalten der Arbeiter für ...

-3	-2	-1	0	1	2	3
----	----	----	---	---	---	---

118.

Wie stehen Sie zu folgenden Argumenten, die *zugunsten* des Verhaltens der beiden Arbeiter vorgebracht wurden?

Man hat *für* die Arbeiter vorgebracht . . .

Ich lehne

Ich akzeptiere

das völlig ab

das völlig

119. dass sie der Firma keinen großen Schaden zugefügt haben.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

120. dass wegen der Missachtung des Gesetzes durch die Firma dieses Mittel erlaubt war, um wieder Recht und Ordnung herzustellen.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

121. dass die meisten Arbeiter ihre Tat billigen und viele sich darüber freuen würden.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

122. dass das Vertrauen zwischen den Menschen und die Würde des Einzelnen mehr wiegen würden als das Hausrecht der Firmenleitung.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

123. dass sich die Firmenleitung zuerst ins Unrecht gesetzt hat und die Arbeiter deshalb berechtigt waren, dort einzubrechen.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

124. dass die Arbeiter keine rechtliche Möglichkeit sahen, den folgenreichen schweren Vertrauensbruch der Firmenleitung aufzudecken und deshalb das in ihren Augen kleinere Übel wählten.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

Wie stehen Sie zu den Argumenten, die *gegen* das Verhalten der Arbeiter vorgebracht werden?

Man hat *gegen* die Arbeiter vorgebracht, . . .

Ich lehne

Ich akzeptiere

das völlig ab

das völlig

125. dass es Recht und Ordnung im Zusammenleben der Menschen gefährde, wenn jeder wie die beiden Arbeiter handelte.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

126. dass es falsch ist, ein so grundlegendes Recht wie das Eigentum zu verletzen, solange es noch keine allgemeingültigen Maßstäbe dafür gibt, ihr Vorgehen von Selbstjustiz zu unterscheiden.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

127. dass es unüberlegt ist, wegen anderer den Hinauswurf aus der Firma zu riskieren.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

128. dass sie nicht hinreichend die rechtlichen Mittel ausgeschöpft und durch den Einbruch voreilig eine erhebliche eigene Rechtsverletzung begangen haben.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

129. dass man nicht stiehlt und einbricht, wenn man als anständiger und ehrlicher Mensch gelten möchte.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

130. dass sie von der Entlassung gar nicht selbst betroffen waren und deshalb für sie kein Grund bestand, die Abschriften zu stehlen.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

Hier kommt der zweite Fall. Wie stehen Sie dazu?

Arzt

Eine Frau war krebskrank, und es gab keine Rettungsmöglichkeit mehr für sie. Sie hatte qualvolle Schmerzen und war schon so geschwächt, dass eine größere Dosis eines Schmerzmittels wie Morphin ihr Sterben beschleunigt hätte.

könne die Schmerzen nicht mehr ertragen. Sie bat ihn, ihr genügend Morphin zu verabreichen, um sie zu töten. Sie würde ja doch in wenigen Wochen sterben.

Der Arzt gab der Frau die Überdosis Morphin, wie sie es wollte.

In einer Phase relativer Besserung sagte sie dem Arzt, sie

131. Halten Sie das Verhalten des Arztes für eher *richtig* oder eher *falsch*? eher falsch eher richtig
 Ich halte das Verhalten des Arztes für
- | | | | | | | |
|----|----|----|---|---|---|---|
| -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 |
|----|----|----|---|---|---|---|

Wie stehen Sie zu den Argumenten, die *für* das Verhalten des Arztes vorgebracht wurden?

- Man sagt, der Arzt habe *richtig* gehandelt ... Ich lehne Ich akzeptiere
 das völlig ab das völlig
132. weil er nach seinem Gewissen handeln musste. Der Zustand der Frau rechtfertige eine Ausnahme von der moralischen Verpflichtung, Leben zu erhalten.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
133. weil der Arzt der einzige war, der den Willen der Frau erfüllen konnte. Die Achtung vor ihrem Willen gebot ihm, so zu handeln, wie er es tat.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
134. weil der Arzt nur getan hat, wozu die Frau ihn überredete. Er brauche sich deswegen um unangenehme Konsequenzen keine Sorgen zu machen.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
135. weil die Frau ja ohnehin gestorben wäre, und es ihm wenig Mühe bedeutet hat, ihr eine größere Dosis des Schmerzmittels zu geben.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
136. weil der Arzt eigentlich kein Gesetz verletzt hat, da man die Frau nicht mehr retten konnte, und er nur ihre Schmerzen verkürzen wollte.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
137. weil vermutlich die meisten seiner Kollegen in einer ähnlichen Situation genauso gehandelt hätten wie dieser Arzt.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

Für wie akzeptabel halten Sie die Argumente, die gegen das Verhalten des Arztes vorgebracht wurden?

Man sagt, der Arzt habe *falsch* gehandelt, ...

138. weil er damit gegen die Überzeugung seiner Kollegen verstoßen hat. Wenn diese sich gegen "Tod auf Verlangen" (aktive Sterbehilfe) aussprechen, dann sollte kein Arzt das tun. Ich lehne Ich akzeptiere
 das völlig ab das völlig
- | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|---|---|---|---|---|
| -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|----|----|----|---|---|---|---|---|
139. weil man dem Arzt völlig vertrauen können muss, dass er sich voll für die Erhaltung des Lebens einsetzt, auch wenn man wegen großer Schmerzen am liebsten sterben möchte.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
140. weil das Leben zu schützen für jeden die höchste moralische Verpflichtung ist. So lange wir keine klaren Kriterien haben, wie wir "aktive Sterbehilfe" von "Mord" unterscheiden können, darf das keiner tun.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
141. weil der Arzt sich damit eine Menge Unannehmlichkeiten zuziehen kann. Andere sind dafür schon empfindlich bestraft worden.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
142. weil er es hätte wesentlich leichter haben können, wenn er gewartet und nicht in das Sterben der Frau eingegriffen hätte.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---
143. weil der Arzt gegen das Gesetz verstoßen hat. Wenn man Zweifel bezüglich der Rechtmäßigkeit der aktiven Sterbehilfe hat, dann darf man solchen Bitten nicht nachgeben.

-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
----	----	----	----	---	---	---	---	---

144. Wie viel Mühe hatten Sie mit dem Ausfüllen des Fragebogen? Gar keine Sehr große

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

145. Wie viel Zeit haben Sie ungefähr dafür aufwenden müssen? _____ Minuten

Wenn Sie Anregungen oder Kritik haben, können Sie mir das persönlich im Gespräch sagen
oder anonym mir in diesem freien Feld schriftlich mitteilen.

Bitte prüfen Sie noch einmal, ob Sie alles Erforderliche angekreuzt oder eingetragen haben.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Geben Sie den Fragebogen bitte an die Lehrperson zurück

Literaturnachweise

Besonders empfohlene Grundlagenliteratur.

* Kostenlos herunterladbare Artikel von der Literaturliste im Internet, die ständig ergänzt wird:

<http://moralcompetence.net/moral/kmdd-references.htm>

Abbasi, W. G., Shakir, S., Azhaar, M., Arif, P., Shariff, N. & Syed, H. (2017). Effect of medical education on the moral competence of medical students. *Proceedings of the 4th International Conference on Arts and Humanities* 4, 127-140.

*Akin, A. (2019). Der Einfluss einer religiös geprägten Kindheit auf moralische Orientierung und Kompetenz. *Ethics in Progress*, 9(2), 27-43.

Amrein, A. L. & Berliner, D. C. (2002). High-stakes testing, uncertainty, and student learning. *Education Policy Analysis Archives*, 10 (18), March 28, 2002, [online] <http://epaa.asu.edu/epaa/v10n18/>

Blatt, M. & Kohlberg, L. (1975). The effect of classroom moral discussion upon children's level of moral judgment. *Journal of Moral Education*, 4, 129-161.

Campbell, D.T. (1976). Assessing the impact of planned social change. *Occasional papers # 8. Social research and public policies*. Hanover, NH, Dartmouth College, The Public Affairs Center. [online] <http://www.wmich.edu/evalctr/pubs/ops/ops08.pdf>

Comunian, A. L. & Gielen, U. P. (2006). Promotion of moral judgement maturity through stimulation of social role-taking and social reflection: an Italian intervention study. *Journal of Moral Education* 35 (1), 51-69.

Feitosa, H. & Rego, S. (2012). Competência de juízo moral dos estudantes de Medicina: um estudo piloto. [Moral judgment competence of medical students: a pilot study.] *Brazilian Journal of Medical Education*, 0177, 2012.

Gross, Nadja (2013). Application of the Konstanz Method of Dilemma Discussion in French class and its impact on pupil well-being. In: E. Nowak, D. Schrader & B. Zizek, Hg., *Educating competencies for democracy*, S. 173-184. Frankfurt: Peter Lang.

#Habermas, J. (2006). *Moralbewusstsein und kommunikatives Handeln*. Frankfurt: Suhrkamp Verlag (Original 1983).

#Hemmerling, Kay (2014). *Morality behind bars - An intervention study on fostering moral competence of prisoners as a new approach to social rehabilitation*. Frankfurt: Peter Lang.

Hemmerling, K., Scharlipp, M., & Lind, G. (2009). Die Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion für die Bildungsarbeit mit Risikogruppen. In: K. Mayer & H. Schildknecht, Hg., *Handbuch Dissozialität, Delinquenz und Kriminalität – Grundlagen und Methoden der professionellen Arbeit mit Menschen mit abweichendem Verhalten*. Zürich: Schulthess Juristische Medien.

Hemmerling, Kay, & Scharlipp, M. (2013). The keys of cognition: Insights into moral and democratic education in prison. In: E. Nowak, D. Schrader & B. Zizek, Hg., *Educating competencies for democracy*, S. 287-304. Frankfurt: Peter Lang.

Herrmann, U., Hg. (2005). *Neurodidaktik. Grundlagen und Vorschläge für gehirngerechtes Lehren und Lernen*. Weinheim: Beltz.

Kohlberg, L. (1996). *Die Psychologie der Moralentwicklung*. Frankfurt: Suhrkamp. (Fehlerhafte Übersetzung.)

Kohlberg, L. (1985). The just community approach to moral education in theory and in practice. In: M. Berkowitz &

- F. Oser, Hg., *Moral education. International perspectives*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lind, G. (2000). Moral regression in medical students and their learning environment. *Revista Brasileira de Educacao Médica* 24 (3), 24-33.
- #Lind, G. (2002). *Ist Moral lehrbar? Ergebnisse der modernen moralpsychologischen Forschung*. Berlin: Logos-Verlag. ISBN: 3-897-22255-8.
- *Lind, G. (2006). Das Dilemma liegt im Auge des Betrachters. Zur Behandlung bio-ethischer Fragen im Biologie-Unterricht mit der Konstanzer Methode der Dilemmadiskussion. *Praxis der Naturwissenschaften. Biologie in der Schule*, Januar, 1/55, 10 - 16.
- *Lind, G. (2009 b). Amerika als Vorbild? Erwünschte und unerwünschte Folgen aus Evaluationen. In: T. Bohl & H. Kiper., Hg., *Lernen aus Evaluationsergebnissen – Verbesserungen planen und implementieren, Lernen aus Evaluationsergebnissen*, S. 78-97. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- *Lind, G. (2010 a). Die Förderung moralisch-demokratischer Kompetenzen mit der Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion (KMDD), S. 285-302. In: B. Latzko & T. Malti, Hg., *Moralentwicklung und -erziehung in Kindheit und Adoleszenz*. München: Juventa-Verlag.
- *Lind, G. (2010 b). Effektstärken: Statistische versus praktische und theoretische Bedeutsamkeit. Erweiterter Vortrag (http://moralcompetence.net/pdf/Lind-2012_Effektstaerke-Vortrag.pdf).
- *Lind, G. (2011 a). Selbst ist die Schule! Fremd- versus Selbstevaluation. *Grundschule* 4/2011, 24-26.
- *Lind, G. (2011 b). Verbesserung des Unterrichts durch Selbstevaluation. Ein Plädoyer für unverzerrte Evidenz. In: J. Bellmann & T. Müller, Hg.: *Wissen, was wirkt. Kritik evidenzbasierter Pädagogik*, S. 173-195. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- *Lind, G. (2017). *Moralerziehung auf den Punkt gebracht*. Debus Pädagogik Verlag.
- *Lind, G. (2018). Diskussions-Theater – Eine Methode der Demokratieerziehung. In: *Lehren & Lernen*, Oktober 2018, 24-32.
- #Lind, G. (2019 a). *Moral ist lehrbar. Neu: Diskussionstheater*. Berlin: Logos.
- *#Lind, G. (2019 b). *Chapter 4: How to make moral competence visible. In: How to teach moral competence. New: Discussion Theater*. Berlin: Logos. Kostenlos herunterladbar: http://moralcompetence.net/pdf/Lind-2019_How_to_teach_moral_competence_ch_4.pdf
- *Lind, G. (2019 c). *The art of experimental moral psychology. Ideas for studying moral competence and beyond*. Work paper. DOI: 10.13140/RG.2.2.18268.64641.
- *Lind, G. (2019 d). *Why we need to foster moral competence and how*. Presentation at the 13th International Symposium "Moral Competence: Its Nature, Relevance and Teachability." University of Konstanz, July 24-25, 2019.
- *Lind, G. (2019 c). Lind, G. Krise der Demokratie. Die Psychologie kann helfen. *report psychologie* 03-2019, 8-10.
- *Lind, G. (2019). *Why we need to foster moral competence and how*. Presentation at the 13th International Symposium "Moral Competence: Its Nature, Relevance and Teachability." University of Konstanz, July 24-25, 2019.
- #Lind, G. (2021). Moral competence: what it means and how accountant education could foster it. In: M. Pinheiro & A. O. Costa, eds., *Accounting ethics education*. London: Routledge.
- Lind, G. (2021). Demokratiekompetenz liegt brach. *PSYCHOLOGIE HEUTE* 02/2021, S. 10.
- Lind, G. & Raschert, J., Hg. (1987). *Moralische Urteilsfähigkeit. Eine Auseinandersetzung mit Lawrence Kohlberg über Moral, Erziehung und Demokratie*. Weinheim: Beltz.
- *Lind, G. & Nowak, E. (2015). Kohlberg's unnoticed dilemma – The external assessment of internal moral competence? In: B. Zizek, D. Garz & E. Nowak, Hg., *Kohlberg Revisited*, S. 139-154. Rotterdam: Sense Publisher.
- Lupu, I. (2009). *Moral, Lernumwelt und Religiosität. Die Entwicklung moralischer Urteilsfähigkeit bei Studierenden*

in Rumänien in Abhängigkeit von Verantwortungsübernahme und Religiosität. Dissertation, FB Psychologie, Universität Konstanz. <http://kops.ub.uni-konstanz.de/volltexte/2009/9586/>

- Lupu, I. (2013). Moral competence and dogmatic religiosity. In: E. Nowak, D. Schrader & B. Zizek, Hg., *Educating competencies for democracy*, S. 379-390. Frankfurt: Peter Lang.
- Nichols, S. L. & Berliner, D. (2005). *The Inevitable Corruption of Indicators and Educators Through High-Stakes Testing*. EPSL-0503-101-EPRU. <http://edpolicylab.org>
- #Nowack, E., Schrader, D., & Zizek, B., Hg. (2013). *Educating competencies for democracy*. New York: Peter Lang Verlag.
- Oser, F. & Althof, W. (1994). *Moralische Selbstbestimmung. Modelle der Entwicklung und Erziehung im Wertebereich*. Stuttgart: Klett-Cotta (2. Auflage).
- #Piaget, J. (1963). *Das moralische Urteil beim Kinde*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Prehn, K., Wartenburger, I., Mériaux, K., Scheibe, C., Goodenough, O. R., Villringer, A., van der Meer, E., & Heekeren, H. R. (2008). Influence of individual differences in moral judgment competence on neural correlates of socio-normative judgments. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*. 3(1), 33-46.
- Prehn, K. (2013). Moral judgment competence: A re-evaluation of the dual-Aspect Theory based on recent neuroscientific research. In: E. Nowak, D. Schrader & B. Zizek, Hg., *Educating competencies for democracy*, S. 9-22. Frankfurt: Peter Lang.
- Reiman, A., & Thies-Sprinthall, L. (1997). *Mentoring and supervision for teacher development*. New York: Longman.
- #Reinicke, M. (2017). *Moralkompetenz 4.0. – eine Aufgabe der Schule?* Eigenverlag (Bestellung: martina.reinicke@outlook.de).
- Roth, G. (2006). Warum sind Lehren und Lernen so schwierig? In: U. Herrmann, Hg., *Neurodidaktik*, S. 49-58. Weinheim: Beltz.
- #Saeidi-Parvaneh, S. (2011). *Moral, Bildung und Religion im Iran – Zur Bedeutung universitärer Bildung für die Entwicklung moralischer Urteils- und Diskursfähigkeit in einem religiös geprägten Land*. Dissertation, FB Psychologie, Universität Konstanz.
- #Sen, A. (2009). *The idea of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- #Schillinger, Marcia (2006). *Learning environments and moral development: How university education fosters moral judgment competence in Brazil and two German-speaking countries*. Aachen: Shaker-Verlag.
- Schillinger, M. (2013). Verifying the Dual-Aspect Theory: A cross-cultural study on learning environment and moral judgment competence. In: E. Nowak, D. Schrader & B. Zizek, Hg., *Educating competencies for democracy*, S. 163-172. Frankfurt: Peter Lang.
- Vygotskij, L. (2002). *Denken und Sprechen*. Weinheim: Beltz (Original 1934).
- Walker, L.J. (1983). Sources of cognitive conflict for stage transition in moral development. *Developmental Psychology*, 19, 103-110.

Videos und Podcasts im Internet: <http://moralcompetence.net/b-liste.htm#video>