

FÜR LEHRENDE: SPIELLEITUNG & METAPERSPEKTIVE

Kompetenzziele, erwartete Konflikte, Beobachtung, Debrief, Bewertung

AUTOR:INNEN

Gesellschaft für Informatik

deRSE

Julian Dehne  

Florian Goth

Jan Phillip Thiele

Jan Linxweiler

Anna-Lena Lamprecht

Maja Toebs

ZUGEHÖRIGKEITEN

Gesellschaft für Informatik

deRSE

Diese Seite ist nur für die Lehrenden / die Spielleitung gedacht. Sie gibt die Metaperspektive auf das Planspiel: *Was sollen die Studierenden lernen? Welche Konflikte sind eingebaut? Worauf achte ich beim Zuschauen? Wie werte ich aus?*

1. WORUM ES DIDAKTISCH GEHT

Das Rollenspiel trainiert laterale Führung – Führung *auf Augenhöhe, ohne sich auf hierarchische Macht zu verlassen, sondern auf die eigene Wirksamkeit* (Toennes, *Moderne Mitarbeiterführung – Laterales Führen*). Für Research Software Engineers ist das der Normalfall: Sie koordinieren Software, ohne Vorgesetzte der Forschenden zu sein.

Laterale Führung ruht auf einem Dreiklang und vier Kompetenzfeldern:

DREIKLANG	IM SPIEL SICHTBAR ALS
Verständigung	Interessen erfragen, zuhören, Perspektive wechseln, Ziele/Regeln klären
Macht	Informations- und Expertenmacht, Zugang zu Kontakten – <i>nicht</i> Weisung
Vertrauen	berechenbar handeln, nur zusagen, was gehalten wird

KOMPETENZFELD (TOENNES)	LEITFRAGE FÜR DIE BEOBACHTUNG
Macht der Persönlichkeit	Wirkt die RSE glaubwürdig, stimmig, begeisternd?
Macht der Sprache	Überzeugt sie – oder überredet/rechtfertigt sie sich?
Macht der Konfliktlösung	Werden Konflikte früh erkannt, offen angesprochen, konstruktiv?
Macht der Selbst- & Fremdführung	Priorisiert sie sich selbst <i>und</i> führt die anderen achtsam?

2. KOMPETENZZIELE & MAPPING INS RSE-CURRICULUM

Die Kompetenzen docken direkt an das Seminar-Curriculum an: Vermitteln von SE-Wissen an entwickelnde Forschende, Führung von / durch Nicht-Informatiker:innen, Planung von Forschungssoftware sowie die orthogonalen Soft Skills Konfliktlösung, Arbeitsstrukturierung, Problemlösung, laterale Führung.

KOMPETENZ (LERNZIEL)	WODURCH IM SPIEL AUFGEBAUT	ZUGEHÖRIGES EREIGNIS
Anforderungen erheben & präzisieren	vage Wünsche in entscheidbare Kriterien überführen	E7, Kickoff
SE-Wissen laienverständlich vermitteln	„Warum erst Datenmodell?“ erklären, ohne zu belehren	E2, E6

KOMPETENZ (LERNZIEL)	WODURCH IM SPIEL AUFGEBAUT	ZUGEHÖRIGES EREIGNIS
Nach oben führen (Erwartungsmanagement)	Petra einen realistischen Plan „verkaufen“ (ihren Über-Optimismus einfangen)	E2, E6
Achtsame Fremdführung	Tobi passend anleiten, Mara ernst nehmen	E3, E4
Priorisieren unter Knappheit	Scope gegen Zeit/Ressourcen abwägen	E1, E3, E4
Konflikte konstruktiv führen	Zielkonflikte offen benennen statt zu vermeiden	E1, E5
Selbstführung	ruhig bleiben, nicht in Über-Zusagen flüchten	alle
Stakeholder einbinden	externe Interessen integrieren statt abwehren	E5

3. ERWARTETE KONFLIKTE (DIE „SOLLBRUCHSTELLEN“)

Diese Konflikte sind absichtlich in Rollen und Ereignisse eingebaut. Sie sind der Lernstoff – nicht Störungen, die es zu verhindern gilt.

1. Nachhaltigkeit vs. Tempo — Robin will erst ein Datenmodell, Petra (aus Begeisterung) und Mara (aus Termindruck) wollen schnell etwas Vorzeigbares. *(Kernkonflikt, E2/E3)*
2. Vage Domänen-Sprache vs. entscheidbare Spezifikation — „ähnliche Klassen“, „interessante Muster“. *(Kickoff, E7)*

3. Einzelinteresse vs. Gemeinschaftsplattform — die dringende Diss-Auswertung frisst die Roadmap. (E3)
4. Plan vs. Realität — Zusagen aus der ersten Viertelstunde kollidieren mit Ressourcen-Ausfall und ungeplantem Datenschutz-Scope. (E1/E4)
5. Interne vs. externe Legitimität — Forschungslogik vs. Nutzen für die Partnerschule. (E5)
6. Build vs. Buy — die Existenzberechtigung des Projekts wird in Frage gestellt; die RSE muss Selbstwirksamkeit zeigen, ohne defensiv zu werden. (E6)

4. VERDECKTE INTERESSEN & VERHANDLUNGSMATRIX (MASTER-ÜBERSICHT)

Nur für die Spielleitung – der Generalschlüssel. Diese Übersicht bündelt *alle* geheimen Briefings der Einzelkarten an einer Stelle. Die Studierenden kennen jeweils nur ihre eigene Karte; die gegenläufigen Interessen sollen sie im Spiel *herausverhandeln*. Halte diese Seite bei der Verteilung geschlossen.

DAS VERHANDLUNGSOBJEKT: DIE KNAPPE ZEIT BIS ZUR KONFERENZ

Der eigentliche Konflikt ist ein Verteilungsproblem: Bis zur Konferenz (8 Wochen) passt realistisch nur ein bis zwei größere Ergebnisse in die verfügbare Entwicklungszeit – aber vier Parteien wollen ihr Anliegen zuerst. Verhandelt werden im Kern fünf Themen:

#	VERHANDELBARES THEMA	WORUM ES GEHT
V1	Fokus der ersten Wochen	Datenmodell · Konferenz-Demo · Maras Export · Schul-Dashboard – <i>nicht alles passt</i>
V2	Konferenz-Zusage	Was genau wird zugesagt? (nichts / kleines Zwischenergebnis / große Demo)
V3	Datenschutz / Video-Anonymisierung	blockiert die Videodaten – wer macht es, wann?

#	VERHANDELBARES THEMA	WORUM ES GEHT
V4	Ressourcen	HiWi-Stunden (Tobi) · die <i>stille Budgetreserve</i> , die Petra von sich aus anbietet
V5	Schul-Dashboard	bauen ja/nein, in welchem Umfang

WER WILL INSGEHEIM WAS — ALLE GEHEIMNISSE AUF EINEN BLICK

ROLLE	GEHEIMES PERSÖNLICHES ZIEL (NEBEN DEM GEMEINSAMEN ERFOLG)	„LINIE“ / ANTRIEBSFEDER	TRUMPF / VERDECKTE INFORMATION
1 · Robin (RSE)	tragfähiges Datenmodell + <i>ein</i> ehrlicher Mini-Plan; als Koordinator:in ernst genommen werden	sagt nichts zu, was zu Wegwerf-Code/ Überlastung führt	weiß als Einzige:r: bis zur Konferenz passt nur EIN großes Ergebnis
2 · Petra (PI)	etwas Ehrliches zur Konferenz zeigen – lieber klein & echt als groß & luftig	<i>weiche</i> Linie: setzt nie ihre Autorität ein; ihr Risiko ist Über-Optimismus (verspricht zu viel)	stille Budgetreserve (HiWi-Aufstockung / Tool-Lizenz) – bietet sie von sich aus an, sobald ein glaubwürdiger Plan steht
3 · Mara (Melis)	eigener Datenexport (Frist in 3 Wochen)	wird sonst <i>still unkooperativ</i>	kennt als Einzige die Datensemantik – ohne sie kein Datenmodell

ROLLE	GEHEIMES PERSÖNLICHES ZIEL (NEBEN DEM GEMEINSAMEN ERFOLG)	„LINIE“ / ANTRIEBSFEDER	TRUMPF / VERDECKTE INFORMATION
4 · Tobi	nicht als überfordert dastehen, Job behalten	kritische Aufgabe auf dem kritischen Pfad → reißt (E4)	schafft real nur ~5 h/Woche (Klausuren); hat schon ein fertiges Mini- Skript für Maras Export
5 · Sabine (Korter)	einfaches Dashboard für die Schulkonferenz (in 3 Wochen)	droht glaubhaft mit Schul- Ausstieg (großer Datenverlust)	kann 2 weitere Klassen + Kontakte liefern, wenn eingebunden

KONFLIKTMATRIX — WER MIT WEM ANEINANDERGERÄT

Zellen zeigen, *worüber* die beiden Rollen in Spannung stehen (Thema in Klammern):

GEGEN ↓ / ↑	PETRA	MARA	TOBI	SABINE
Robin	Tempo vs. Nachhaltigkeit – aber wohlwollend (V1/V2)	erst Modell vs. erst mein Export (V1)	Aufgabenschnitt vs. reale Kapazität (V4)	Roadmap vs. Dashboard- Wunsch (V1/V5)
Petra	—	beide wollen Zeit „zuerst“, aber für Verschiedenes (V1)	hofft auf Output, den Tobi nicht stemmt (V4)	Forschungslogik vs. Schulnutzen (V5)

GEGEN ↓ / ↑	PETRA	MARA	TOBI	SABINE
Mara		—	will Export → braucht Tobis Skript/Zeit (V1/V4)	konkurriert um dieselbe knappe Dev- Zeit (V1)
Tobi			—	(kein direkter Konflikt)

Kernspannung: Vier Parteien beanspruchen dieselbe knappe Entwicklungszeit (V1) für *jeweils etwas anderes*. Distributiv gespielt (jede:r pocht auf das eigene) endet es in Ausgang C oder D (siehe §6). Integrativ gespielt lässt sich fast jedes „Top-Ziel“ bedienen – weil die Prioritäten *unterschiedlich* liegen und es versteckte Ressourcen gibt.

DER INTEGRATIVE LÖSUNGSRaum (ZOPA) — DAS „GUTE“ PAKET

Es gibt einen Deal, in dem jede:r sein Wichtigstes bekommt, ohne dass die RSE Unmögliches verspricht. Die RSE muss ihn nicht exakt treffen – aber je näher, desto mehr Vertrauen wächst:

- Woche 1–3: Mara dokumentiert die Datensemantik ⇌ Robin baut daraus einen sauberen Teil-Datensatz und liefert Maras Export bis Woche 3 (rettet deren Frist). → *löst V1 teilweise, bindet Maras Trumpf ein, entschärft Konflikt Robin↔Mara*.
- Tobis Skript wird für den Export genutzt; Tobi bekommt eine kleine, betreute Aufgabe, die in ~5 h/Woche passt. → *V4, entschärft E4 im Voraus*.
- Petra bietet die Budgetreserve von sich aus an (sobald ein glaubwürdiger Konferenz-Weg gezeigt wird): Mittel für eine Tool-Lizenz/HiWi-Aufstockung ermöglichen bis Woche 8 eine kleine, echte Auswertung auf dem sauberen Teil-Datensatz – der Konferenzbeitrag. Abstract in 2 Wochen beschreibt Plan + erste Teilergebnisse. → *V2/V4*.
- Minimales read-only Dashboard für Sabines Klassen (teils aus Tobis Skript) + Datenschutz-Fahrplan → Sabine bekommt ihre Konferenz-Zusage, bleibt dabei und bringt 2 Klassen mehr. → *V3/V5, entschärft E5*.

Ergebnis: Datenmodell-Kern steht, Konferenz ist bedient, Maras Frist gerettet, Schule gehalten, Tobi nicht verheißt – niemand bekommt alles, jede:r das Wichtigste. Das ist Archetyp A (§6).

Als Spielleitung dosieren: Die verdeckten Trümpfe (Petras Budget, Maras Semantik, Tobis Skript, Sabines Zusatzklassen) sind die Schlüssel, die den scheinbaren

Nullsummen-Konflikt öffnen. Wenn eine Gruppe feststeckt, spiele das passende Ereignis so an, dass ein Trumpf ins Spiel kommt – z. B. E3 lockt Maras Frist hervor, E4 zwingt zur Kapazitätsehrlichkeit, E2/E6 geben Petra die Gelegenheit, ihre Unterstützung (bis hin zum Budget) sichtbar zu machen.

5. BEOBACHTUNGSBOGEN

Ein Bogen pro RSE-Spieler:in (oder pro Gruppe). Skala 1 (kaum) – 4 (souverän). Die Spielleitung und die übrigen Teilnehmenden sind Beobachtende.

BEOBACHTUNGSPUNKT	POSITIV-INDIKATOR	1–4
Verständigung	stellt offene Fragen, fasst zusammen, wechselt Perspektive	☐
Anforderungen	macht Vages entscheidbar („Was heißt <i>ähnlich</i> ?“)	☐
Macht der Sprache	überzeugt mit Argumenten, überredet/rechtfertigt sich nicht	☐
Konfliktlösung	spricht Zielkonflikte offen & früh an	☐
Erwartungsmanagement	sagt nur zu, was realistisch ist; fängt Petras Über-Optimismus ein	☐
Fremdführung	gibt Tobi klare, passende Aufgaben; nimmt Maras Sorgen ernst	☐
Selbstführung	bleibt ruhig, strukturiert, flüchtet nicht in Über-Zusagen	☐

BEOBACHTUNGSPUNKT	POSITIV-INDIKATOR	1–4
Ergebnis	am Ende steht ein tragfähiger, priorisierter Mini-Plan	☐

Kurz-Notizfelder: Ein Moment gelungener lateraler Führung? · Ein verpasster Hebel (Verständigung/Macht/Vertrauen)? · Ein Satz, der die Gruppe gedreht hat?

6. MÖGLICHE AUSGÄNGE

Die Menge der Ergebnisse ist bewusst begrenzt – verschiedene Gruppen sollen zu verschiedenen, jeweils vertretbaren Enden kommen. Vier Archetypen:

- A — Der tragfähige Kompromiss (*Zielzustand*): Robin priorisiert offen, sagt Petra ein *kleines* vorzeigbares Zwischenergebnis für die Konferenz zu (z. B. ein sauberer Teil-Datensatz + eine Auswertung), verankert parallel das Datenmodell, bindet die Schule mit einem minimalen Dashboard ein. *Vertrauen wächst*.
- B — Die Überzusage: Robin lässt sich von Petras Begeisterung anstecken (oder feuert sie selbst an) und verspricht alles bis zur Konferenz. Kurzfristig Applaus, aber der Plan ist unrealistisch – im Debrief gut als Kontrast nutzbar (*Vertrauen wird später verspielt*). Lehrreich: Petras Über-Optimismus wird nicht durch Grenzen von oben gebremst – Robin muss selbst die realistische Linie halten.
- C — Die technische Blockade: Robin beharrt auf „erst sauber, dann Ergebnisse“, ohne die Interessen der anderen abzuholen. Die Gruppe fühlt sich nicht gehört; Petra bleibt zwar freundlich und unterstützend, aber ihre Begeisterung läuft ins Leere und es entsteht Stillstand. (*Macht ohne Verständigung*.)
- D — Die Zerfaserung: Kein klarer Fokus, jede:r zieht in eine Richtung, viele offene Punkte. (*Führung findet nicht statt*.)

Alle vier sind legitime Spielausgänge und liefern Debrief-Stoff. Es gibt kein „Game Over“.

7. ABLAUF & TIMING

Angelehnt an die Vorlage „*Erste Projektleitung*“ (≈ 100–110 Min., gut skalierbar und auf zwei Sitzungen aufteilbar). Plant großzügig Zeit ein – Verhandeln und das Ausspielen der Rollen brauchen Luft; zu enge Runden ersticken genau die Dynamik, um die es geht.

PHASE	INHALT	ZEIT
Erklärung & Motivation	Warum ein Rollenspiel? Szenario & Rollen-Übersicht (idealerweise vorab verteilt)	10 min
Rollen nach Präferenz verteilen	Studierende wählen ihre Person; vertrauliche Karten austeilen	5 min
Kreative Vorbereitung	Persona ausgestalten (Aufgabe unten auf jeder Karte), geheime Ziele & rote Linie schärfen, Verhaltensweisen abstimmen	20 min
Rollenspiel	Kickoff-Meeting inkl. Ereignissen (ggf. 2 Durchläufe mit Rollentausch)	2 × 30 min
Reflexion & Debrief	siehe unten	15–20 min

Vorab verteilen (empfohlen): Gebt Szenario und Rollen-Übersicht einige Tage vor der Sitzung heraus, damit die Studierenden vorbereitet kommen und ihre Rolle nach Präferenz wählen können (§Verteilung). Das verkürzt die Vorbereitungsphase und erhöht das Engagement.

Rollentausch (empfohlen): Die Robin-Spielenden führen eine *andere* Gruppe als die, mit der sie vorbereitet haben. Die Spielleitung ist – wie die übrigen TN – Beobachter:in.

Material: die vertraulichen Einzel-Rollenkarten (je 1 PDF/Ausdruck pro Person – niemand sieht die Karte der anderen), Namensschilder mit den Vornamen (Robin, Petra, Mara, Tobi, Sabine) und ausgedruckte Ereigniskarten, Flipchart/Miro für die Ergebnissicherung, dieser Beobachtungsbogen (1 × pro TN + 1 × Trainer:in).

8. DEBRIEF (REFLEXION)

In dieser Reihenfolge moderieren – *erst Erleben, dann Muster, dann Transfer*:

Erleben

- An welchem Punkt hast du dich *als Führungskraft* gefühlt – und wann nicht?
- Wo wurde es unangenehm, und was hast du in dem Moment getan?

Muster (laterale Führung)

- Welchen der drei Hebel – Verständigung, Macht, Vertrauen – hast du bewusst genutzt? Welchen zu wenig?
- Wo bist du von *Überzeugen* in *Überreden/Rechtfertigen* gerutscht?
- Wann hättest du besser eine Frage gestellt statt eine Antwort gegeben?

Konflikt & Rolle

- Welcher Zielkonflikt war am schwersten? Wie hättet ihr ihn anders rahmen können?
- An die „geführten“ Rollen: Was hat euch überzeugt? Was hat Widerstand ausgelöst?

Transfer

- Wo begegnet euch diese Konstellation im echten RSE-Alltag (Domänen-RSE vs. Infrastruktur-RSE, PI mit anderem Hintergrund)?
- Inwiefern geht das über allgemeine Kommunikations-/Managementtheorie hinaus – was ist *spezifisch* an der Führung entwickelnder Forschender?
- Welche *eine* Sache nimmst du dir fürs nächste echte Projektmeeting vor?

9. VARIANTEN

VARIANTE: DOMÄNEN-RSE VS. INFRASTRUKTUR-RSE

Gebt zwei Gruppen unterschiedliche RSE-Profile, um den Curriculumsbezug sichtbar zu machen:

- Domänen-RSE (interne:r RSE): im Lehrstuhl angestellt, kennt die Bildungsforschung ein Stück weit, ist aber tief in Abhängigkeiten der Gruppe verstrickt. *Nähe, aber weniger Distanz-Autorität.*
- Infrastruktur-RSE (externe:r RSE aus einem RSE-Center): nur tageweise gebucht, hohe SE-Qualität, aber kaum Domänenwissen und keine Bindung. *Distanz-Autorität, aber weniger Verständigung.*

Im Debrief vergleichen: *Welches Profil hatte es bei welchem Ereignis leichter/schwerer?*

WEITERE STELLSCHRAUBEN

- Domäne wechseln: Statt Bildungsforschung z. B. eine sozialwissenschaftliche Panel-Studie oder ein Public-Health-Register – Struktur und Ereignisse bleiben gleich.
- Härtegrad: geheime Verhaltensweisen mild/scharf einstellen; E5–E7 zuschalten.

- Fokus setzen: eine Runde nur auf *Erwartungsmanagement nach oben* (E2/E6), eine andere nur auf *Fremdführung im Team* (E3/E4) ausrichten.
-

Quellen & Bezug: Rollen-/Personastruktur nach dem bestehenden RSE-Rollenspiel (Chemie-Szenario); Format „erste Projektleitung mit getriggerten Ereignissen“ nach der Vorlage „*Erste Projektleitung*“; Kompetenzmodell nach A. Toennes, *Moderne Mitarbeiterführung – Laterales Führen* (Verständigung/Macht/Vertrauen; vier Kompetenzfelder). Debrief-Fragen erweitert aus [reflexions-fragen.md](#) des Workshops.