

„Gekonnt streiten“



Konfliktlösungsstrategien und -modelle

Referentin:

Christin Reimann

Seminar:

Studienreferendarin LA Gymnasien Eng/Frz

Seminarleiter:

Hauptseminar Magdeburg

Datum:

Hr. Engels

11.03.2013

In wie weit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

- „Ich empfinde Konflikte meist als unangenehm.“
- „Eigentlich verläuft mein Leben meistens konfliktfrei.“
- „Konflikte sind destruktiv.“
- „Es *gibt gute und schlechte* Konflikte“
- „Oft ist es besser, die Dinge auf sich beruhen zu lassen.“
- „Ich empfinde es als belastender einen Konflikt nicht anzusprechen, als endlich die Karten auf den Tisch zu legen.“

Gliederung

- 1. Subjektive Theorien zum Thema Konflikt
- 2. Was ist ein Konflikt? Zur allgemeinen und schulischen Bedeutung von Konflikten
- 3. Wie entsteht ein Konflikt? Ursachen von Konflikten
- 4. Woraus besteht ein Konflikt? Modelle zur Analyse von Konflikten
 - 4.1 Konfliktart (soziale Ebene)
 - 4.2 Panne vs. Aporie
 - 4.3 Konfliktlandschaft
 - 4.4 Eisbergmodell
 - 4.5 Kommunikationsebenen – die 4 Seiten einer Botschaft
 - 4.6 Konflikteskalationsstufen nach Glasl

Gliederung

- 5. Wie löst man Konflikte?
 - 5.1 Sechs Grundmuster der Konfliktlösung (Schwarz)
 - 5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept
 - 5.3 Strategien zur Konfliktbearbeitung im Schulkontext
 - 5.3.1 Metastrategie für Lehrer: „Der reflektierende Praktiker“ (Lohmann)
 - 5.3.2 Arbeit in Gruppen – „Das KoBeSu- Modell“
 - 5.3.3 Konfliktmanagement in Schulen – „Das Schüler-Streit-Schlichter-Programm“ (Jefferys, Noack)
- 6. Fazit
- 7. Literaturverzeichnis

2. Was ist ein Konflikt? Zur allgemeinen und schulischen Bedeutung von Konflikten

a) Allgemein

„Ich empfinde Konflikte meist als unangenehm.“, „Konflikte sind destruktiv.“

○ „Konflikt“ = lat. „conflictus“ (Aneinanderschlagen, Zusammenstoßen)

○ negative und positive Bewertung des Konfliktes:

➔ Konflikte als zu vermeidendes Übel

➔ Konflikte als gesellschaftlicher Katalysator:

- Interessensgegensatz als Ursprung aller Weiterentwicklung
- Ausbalancierung von Unterschiedlichkeit vs. Gemeinsamkeit menschlicher Existenz

2. Vielfalt vs. Einheitlichkeit

3. Verändern vs. Bewahren

2. Was ist ein Konflikt? Zur allgemeinen und schulischen Bedeutung von Konflikten

Definition Konflikt (Berkel 1999):

„Wir definieren Konflikt als eine Eigenschaft eines Systems, in dem es miteinander unvereinbare Zielvorstellungen gibt, sodass das Erreichen des einen Zieles das Erreichen des anderen ausschließen würde.“

Berkel, zit n. http://www.germanistikkommprojekt.uni-oldenburg.de/sites/3/3_01.html#anker3_01c

2. Was ist ein Konflikt? Zur allgemeinen und schulischen Bedeutung von Konflikten

b) Schulkontext



2. Was ist ein Konflikt? Zur allgemeinen und schulischen Bedeutung von Konflikten

b) Schulkontext

○ Traditionelle Lehrerrolle versus Modernisierungstendenzen

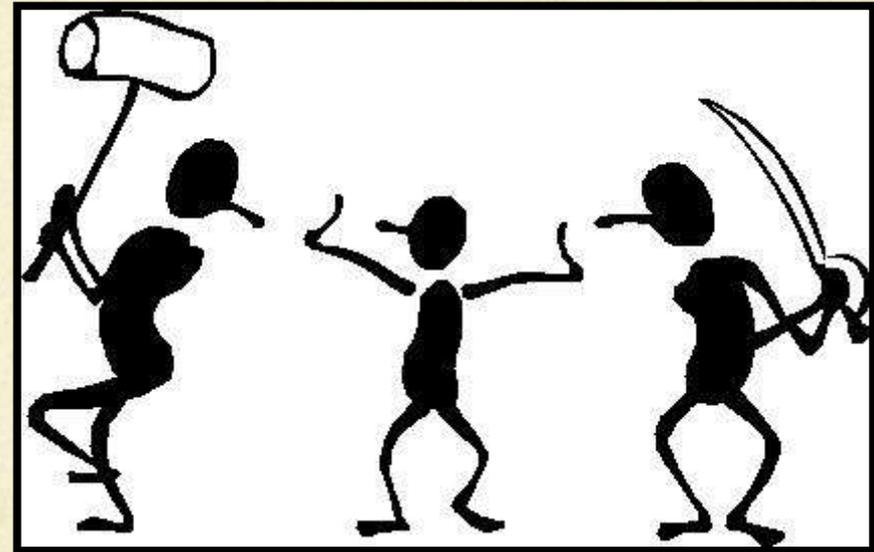
Lehrerrolle als Einzelkämpfer	Lehrer als Agenten in komplexen Beziehungsgeflechten und Teams (Klassen, Kollegium Institution Schule, Gesellschaft)
Konflikte als unerwünschte Störung von Schülerseite	Konflikte als Chance zum Umdenken im Schulalltag Hochkonjunktur Mediationsprogramme
Schule als geschlossenes System, das keiner Hilfe von außen bedarf	Vielseitige Unterstützungsangebote (Fortbildungen, Coachings, Sozialarbeiter, Literatur)

➔ Destruktiver Umgang
mit Konflikten

➔ konstruktive
Konfliktbearbeitung

3. Wie entsteht ein Konflikt? Ursachen von Konflikten

- Folgende Faktoren beeinflussen die Entstehung, Austragung und Lösung von Konflikten
 - Sozialisation
 - Institutionen und Rollen
 - Zeichensysteme
 - Situationen
 - Personen und ihre Selbstbilder



4. Woraus besteht ein Konflikt? Modelle zur Analyse von Konflikten

- 1. Anamnese/Analyse der Symptomatik
- 2. Diagnose der Konfliktart
- 3. Einstufung der Komplexität und des Grades
- 4. Suche nach einem geeigneten Lösungsmodell
- 5. Umsetzung (konkrete Handlungsfolge)
- 6. Kontrolle

4. Woraus besteht ein Konflikt? Modelle zur Analyse von Konflikten

a) Konfliktarten

b) Panne versus Aporie

c) Konfliktlandschaft

d) Eisbergmodell

e) Kommunikation – die 4 Seiten einer Nachricht

f) Konflikteskalationsstufen nach Glasl

4. Woraus besteht ein Konflikt? Modelle zur Analyse von Konflikten

Gruppenarbeit:

- Erarbeitung Konfliktmodell und Anwendung auf Fallbeispiel Schulkontext
- Bewertung Effektivität

Zeit:

- 10 Minuten
 - 5 Minuten lesen,
 - 5 Minuten Vorstellung und Diskussion anhand Fallbeispiel



4. Woraus besteht ein Konflikt? Modelle zur Analyse von Konflikten

5 Gruppen

➤ Gruppe A – „Die Sozialen“: Konfliktarten

4 Pers

➤ Gruppe B – „Die Wahrheitssuchenden“: Pannen versus Aporien

3 Pers

➤ Gruppe C – „Die Gestaltpsychologen“: Konfliktlandschaft,
Eisberg-Modell

3 Pers

➤ Gruppe D – „Die Gesprächstherapeuten“; 4 Seiten einer Nachricht

4 Pers

➤ Gruppe E – „Die Deeskalierenden“: 9 Eskalationsstufen Glasl

4 Pers

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.1 Konfliktarten

○ Fallbeispiel Gruppe A:

Als Lehrer des Thilo-Sarrazin-Gymnasiums in Berlin Marzahn hast du es dir zum Ziel gemacht, das Schulklima endlich wesentlich zu verbessern und auch schon einige Projekte zur Verbesserung der internen Kommunikation angeregt. Allerdings stößt du bei mehreren Lehrerkollegen auf massiven Widerstand. Sie sind der Ansicht, dass deine neuartigen Vorschläge überflüssig und blanker Aktionismus sind, da sie die bisherigen Vereinbarungen und Handlungsweisen für völlig ausreichend halten. Zudem stellen sie in Frage, ob du überhaupt befugt und fähig bist, solche Programme zu initiieren. Du kannst diese Kritik nicht nachvollziehen und bist erschrocken, wie wenig aufgeschlossen diese Kollegen gegenüber neuen Ideen sind.

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.1 Konfliktarten



4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.1 Konfliktarten

Analysefrage: Wie viele Personen/Gruppen sind beteiligt?

1. Persönliche Konflikte

2. Paar- und Dreieckskonflikte

3. Gruppen- und Stammeskonflikte

- Konkurrenz- und Rivalitätskonflikte, Territorialkonflikte, Untergruppenkonflikte, Zugehörigkeits- (Membership-)Konflikte, Führungs- (Leadership-)Konflikte, Reifungs- und Ablösungskonflikte, Normierungs- und Bestrafungskonflikte, Verteidigungskonflikte, Substitutionskonflikte

4. Organisationskonflikte

- Herrschaftskonflikte, Doppelmitgliedschaftskonflikte, Veränderungskonflikte, Strukturkonflikte, Normkonflikte

5. Systemkonflikte

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.1 Konfliktarten

- Analysefrage: Welche Konfliktebenen/Bezugssysteme spielen eine Rolle?
 - Ministerium
 - Landesschulrat
 - Schulaufsicht
 - Schule
 - DirektorIn
 - LehrerIn
 - SchülerIn
 - Eltern
 - Schulpersonal

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.1 Konfliktarten



Vielzahl von Konflikten, nicht alle können ausgetragen werden (Unsicherheit)



aber: völliger Verzicht auf Austragung behindert Weiterentwicklung



In der Schule sind alle Konfliktarten wieder zu finden!

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.2 Panne versus Aporie

- Fallbeispiel Gruppe B: Panne versus Aporie

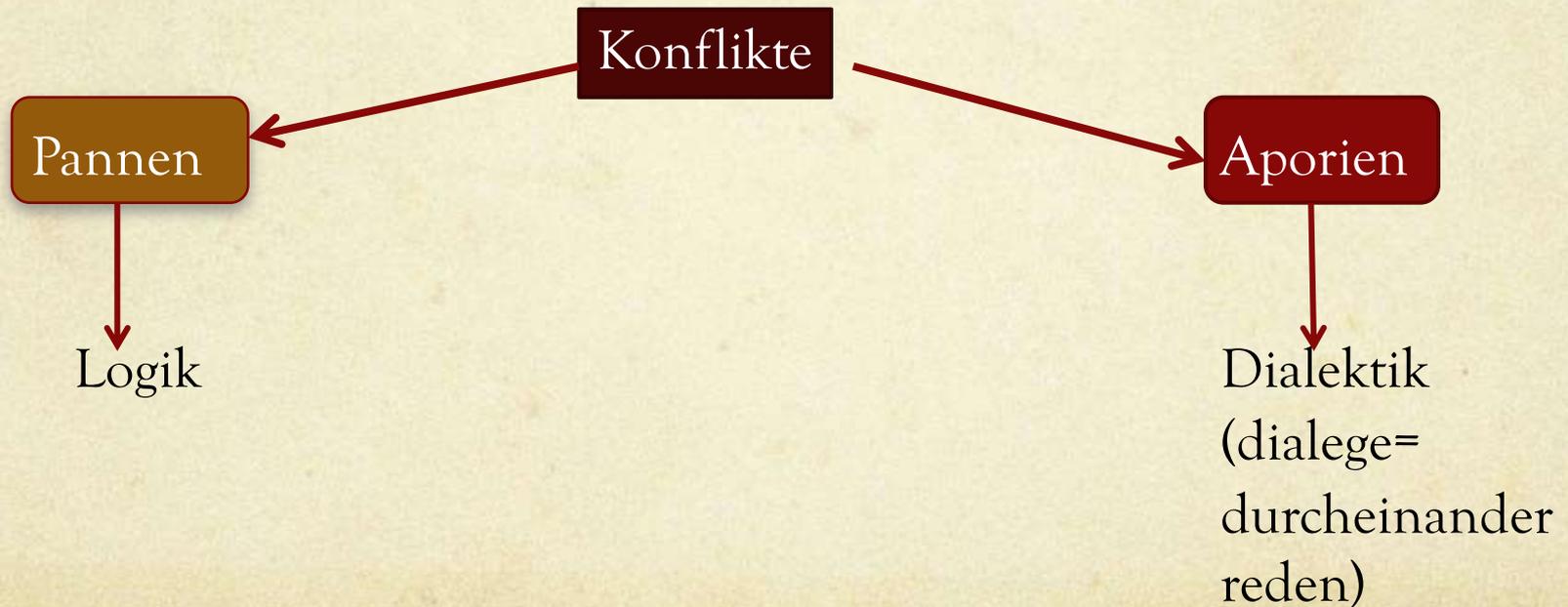
Der Geschichtslehrer Herr Krüger empfindet die Arbeitsbelastung seit mehreren Monaten als zu hoch und nimmt daher keine Pausenaufsichten und Vertretungsstunden wahr. Als dies bemerkt wird, lädt der Direktor ihn sofort zu einem Gespräch ein. Er fühlt sich jedoch ungerecht behandelt, da er schon mehr als genug Unterricht gibt. Zudem versuche er schließlich seinen Unterricht durch möglichst viel Differenzierung gut zu gestalten, was mit einem besonderem Arbeitsaufwand verbunden ist.

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.2 Panne versus Aporie

„Es gibt gute und schlechte Konflikte“

○ Logik: Konflikte als Pannen im System oder elementare Widersprüche (Aporien)



4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.2 Panne versus Aporie

“Oft ist es besser, die Dinge auf sich beruhen zu lassen.”

“Ich empfinde es als belastender einen Konflikt nicht anzusprechen, als endlich die Karten auf den Tisch zu legen.”

Analysefragen:

- Habe ich es mit einer Panne oder Aporie zu tun?
- Welche Technik kann ich anwenden?
- Gibt es eine mögliche Entscheidung oder haben beide Recht?

○ PANNEN SOLLTE MAN ELIMINIEREN, NOTWENDIGE KONFLIKTE ABER PFLEGEN!

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.2 Panne versus Aporie

- Schulpannen versus Schulaporien



4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.2 Panne versus Aporie

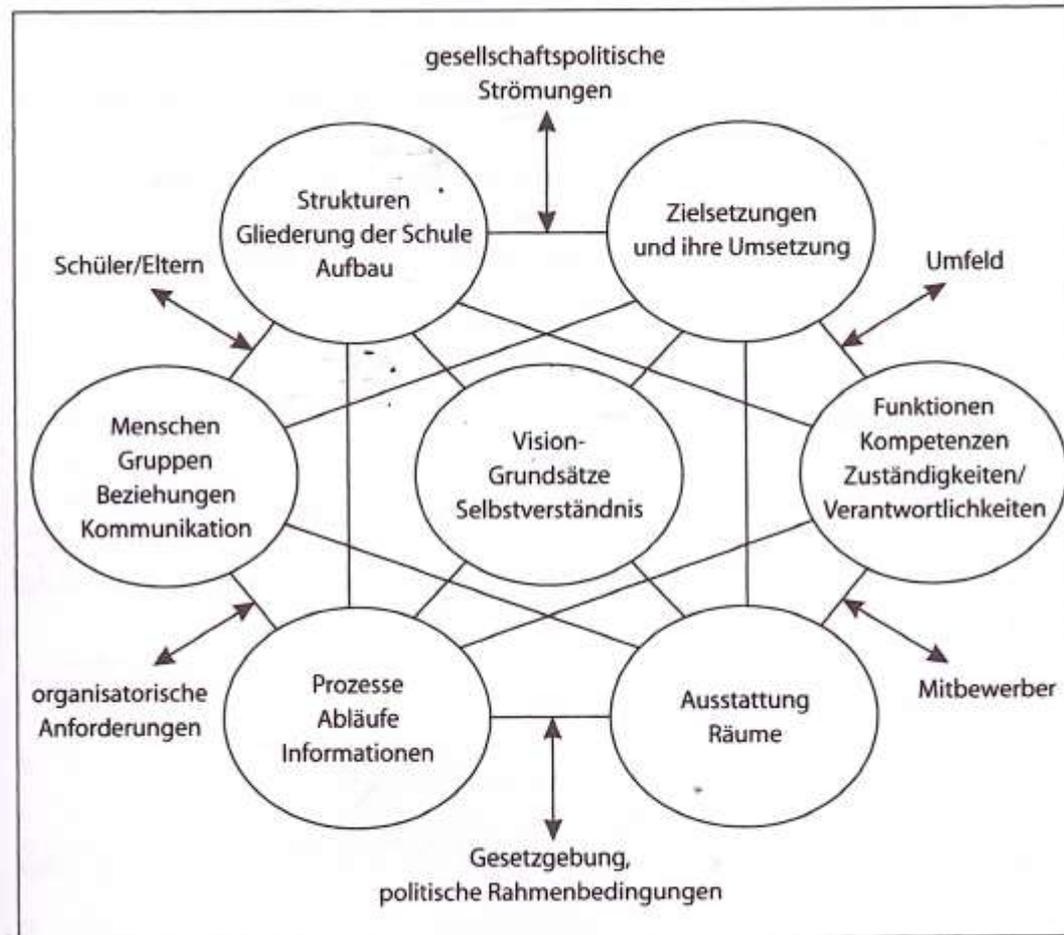


Abb. 8: Vernetzung der Elemente einer Schule

4. Woraus besteht ein Konflikt?

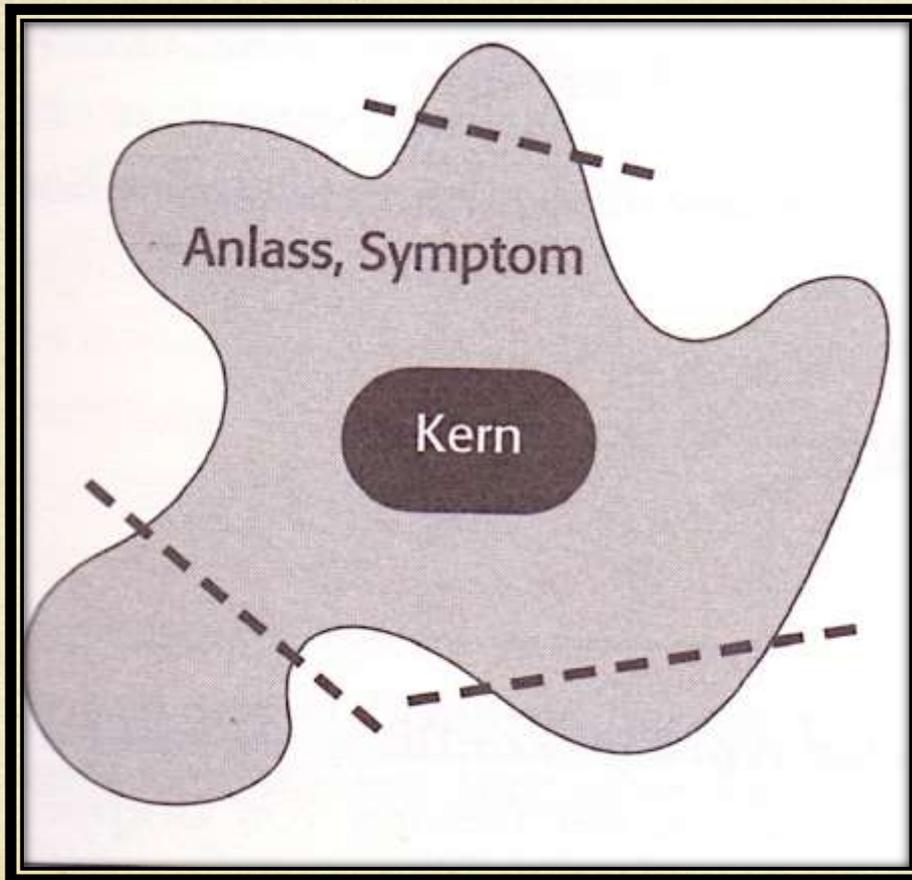
4.3 Konfliktlandschaft

○ Fallbeispiel Gruppe C:

Herr Müller wird vom ehemaligen Lehrer seiner Schule zum Direktor. Sein Kollege und privater Freund, Herr Huber, scheint ihn jedoch in dieser Rolle nicht ganz anzuerkennen. Er kommt häufig zu spät zum Unterricht und zeigt sich bei Belehrungen uneinsichtig. Der Direktor überlegt nun, bei seinem Kollegen und Freund strengere Maßnahmen einzuleiten, auch wenn es die Freundschaft privat belasten könnte.

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.3 Konfliktlandschaft



Analysefragen:

- Welche Erscheinungsform des Konfliktes gibt es?
- Beteiligte?
- Geschichte?
- Anlass? Ursache?
- Wer hat welche Rolle?
- Wer hat welches Interesse?
- Neben- und Hauptkonflikte?
- Wie sieht der Kontrahent das Problem (Rollenswitch)?

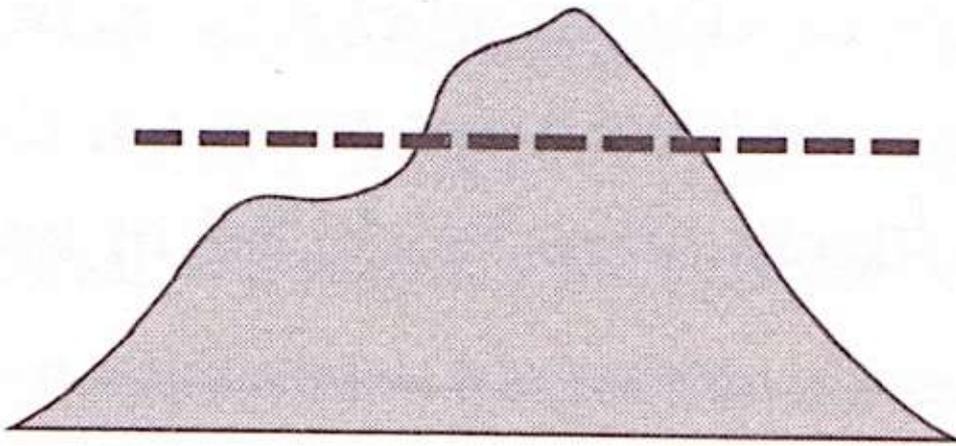
➔ Kern oder Symptom?

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.4 Eisbergmodell

Analysefragen:

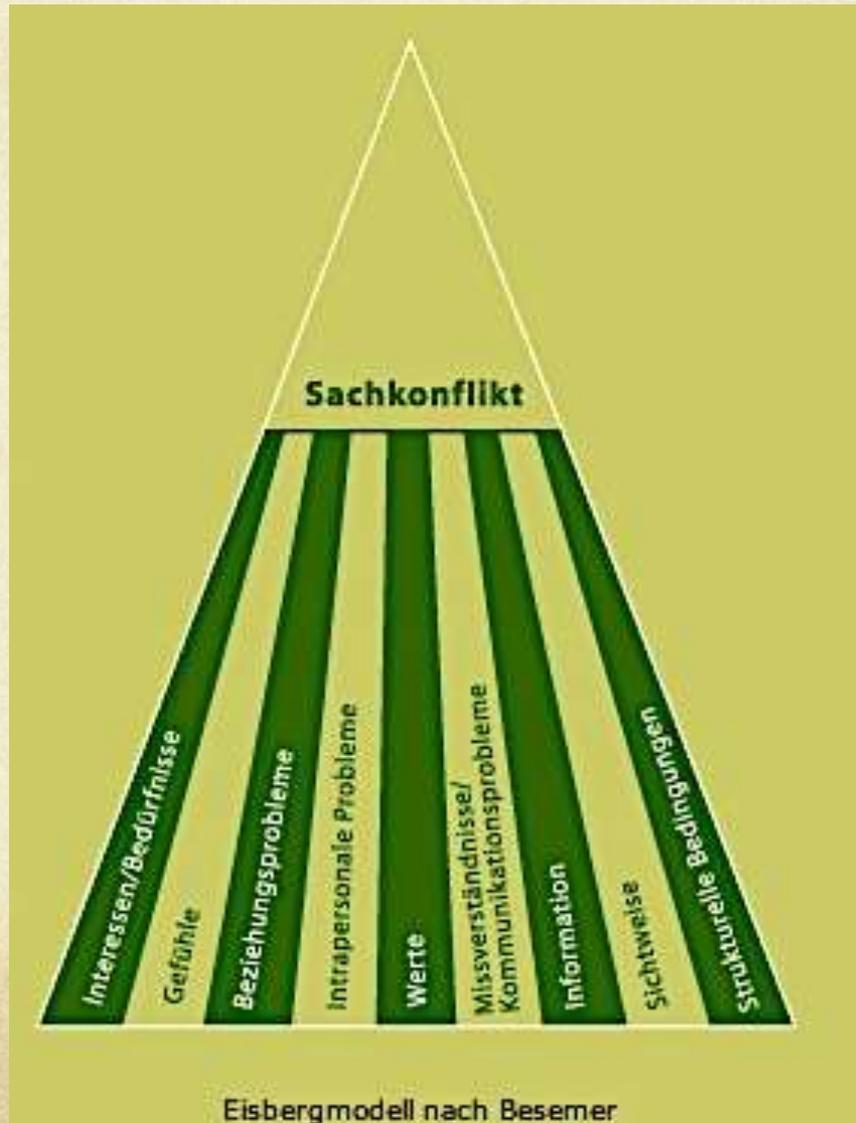
- Was wird **geheim** gehalten?
- Welche **Hintergründe** gibt es?
- Welche **Vermutungen** spielen eine Rolle?
- Wer ist an dem Konflikt interessiert?
- Worin besteht der **heimliche Gewinn**?



Schwarz, S. 56

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.4 Eisbergmodell



4. Woraus besteht ein Konflikt?

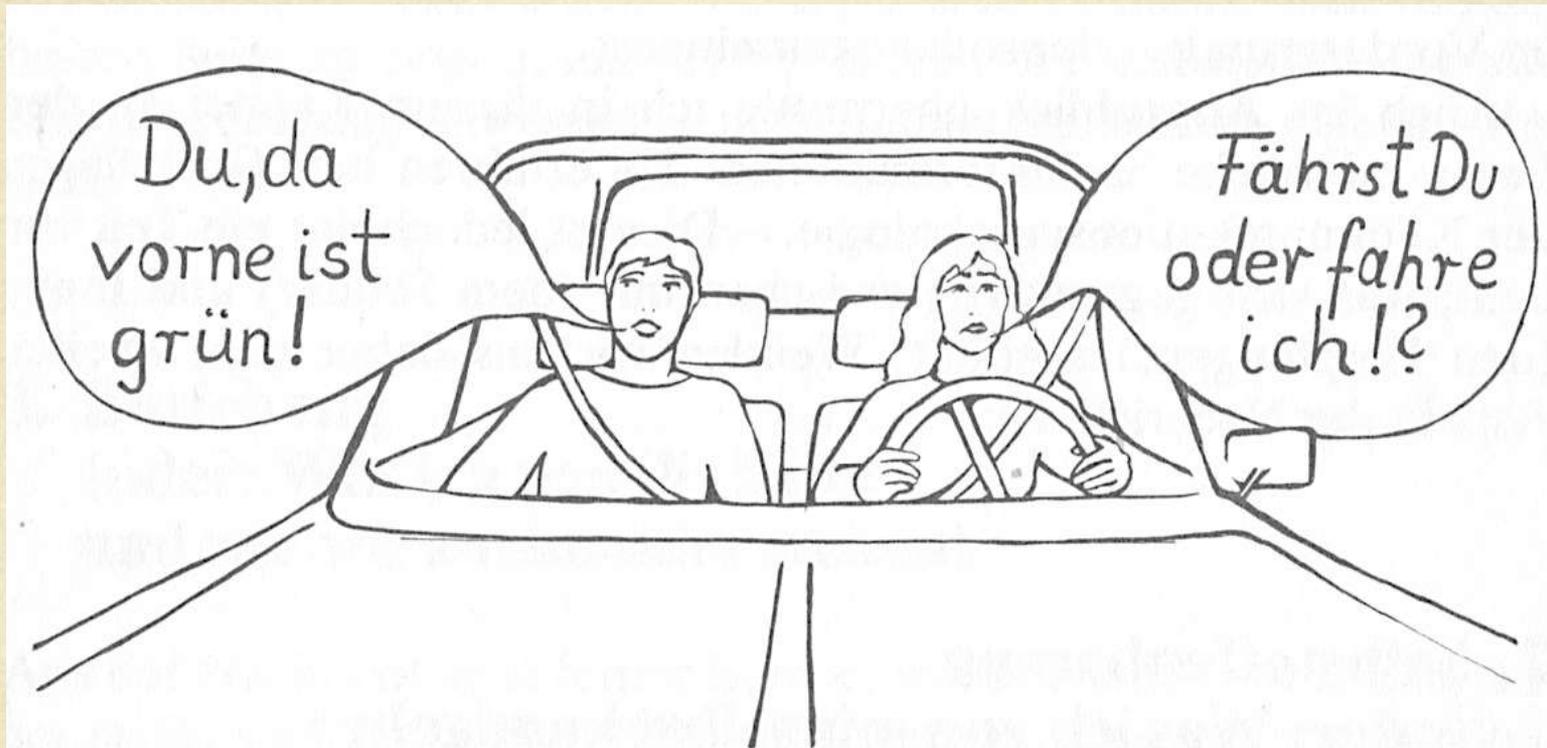
4.5 Die vier Seiten einer Nachricht

- Fallbeispiel Gruppe D: 4 Seiten einer Nachricht

Die Englischlehrerin Frau Müller begegnet ihrem Schüler Klaus auf der Straße und fragt unbesorgt: „Woher kommst du denn?“. Daraufhin antwortet dieser: „Wieso unterstellen Sie mir immer irgendwas? Ich hatte heute nur 4 Stunden, wirklich!“. Frau Müller ist überrascht über diese seltsame Antwort und fragt sich, warum sie mit diesem Jungen einfach kein normales Gespräch führen kann.

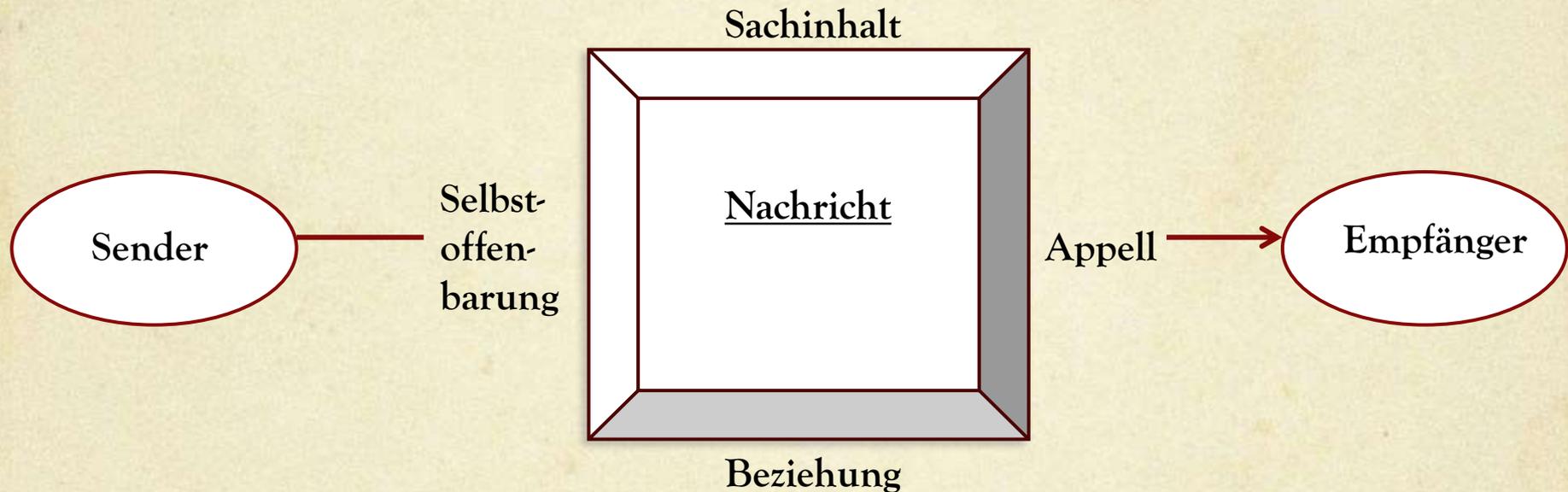
4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.5 Die vier Seiten einer Nachricht



4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.5 Die vier Seiten einer Nachricht



(F. Schulz von Thun, 1993)

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.5 Die vier Seiten einer Nachricht

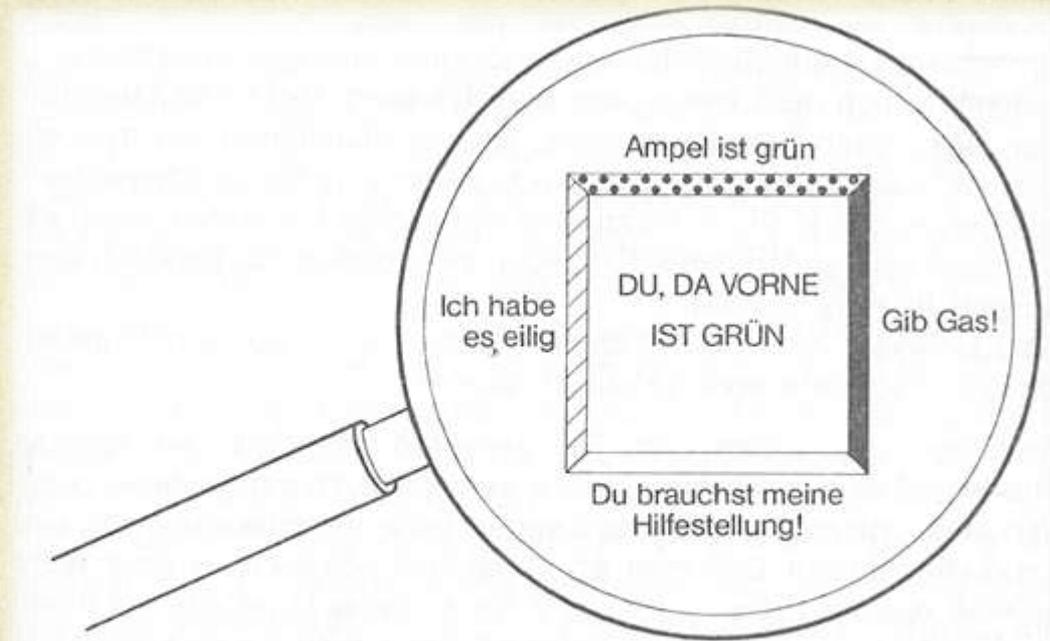


Abb. 5: *Das Botschaftsgeflecht einer Nachricht, wie es unter der kommunikationspsychologischen Lupe sichtbar wird.*

4. Woraus besteht ein Konflikt?

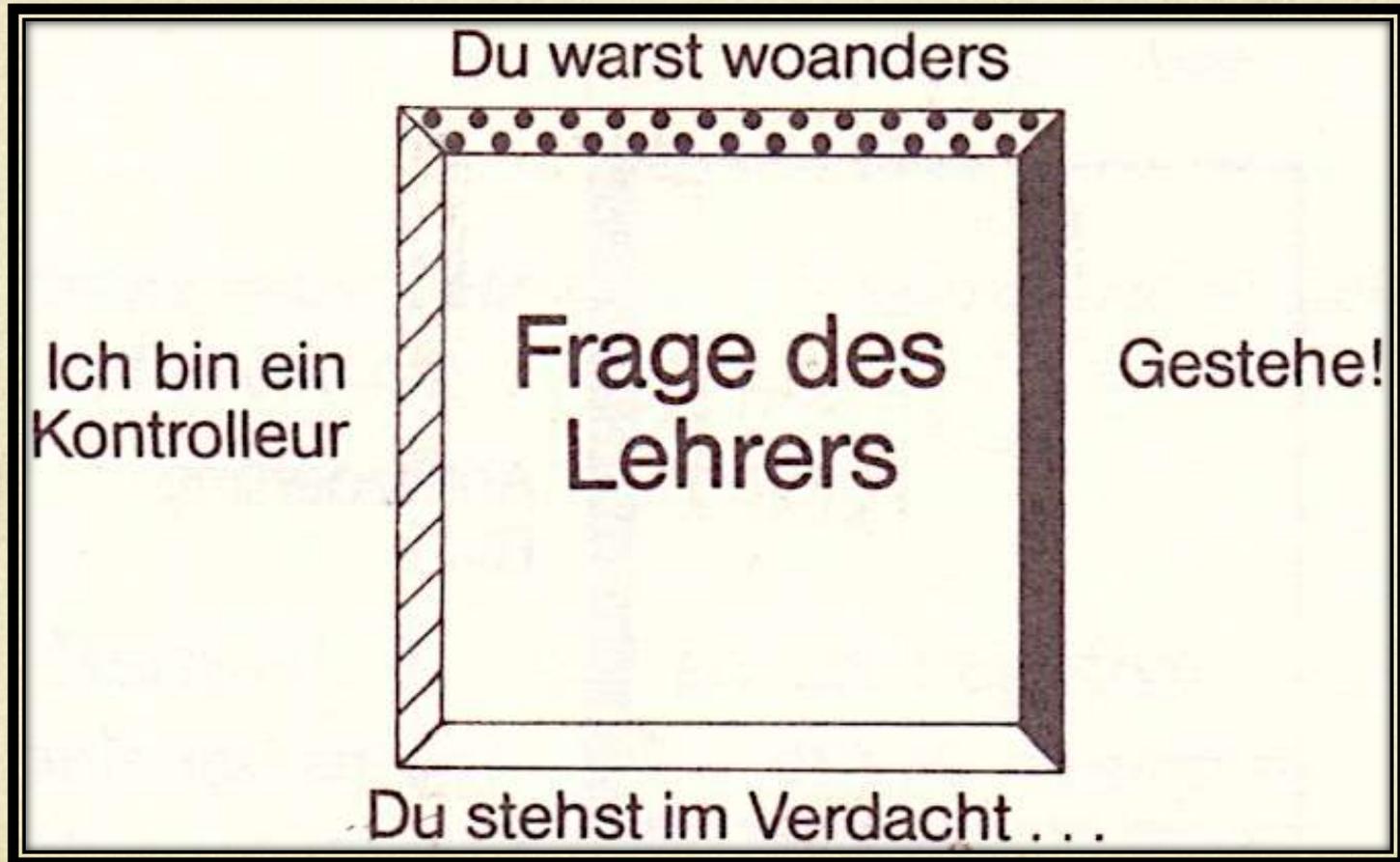
4.5 Die vier Seiten einer Nachricht

Analysefragen:

- Was wird inhaltlich gesagt?
- Was ist eigentlich gemeint?
- Was kommt an? Welche Gefühle werden verletzt?
- Was gibt der Sprecher von sich preis?
- Welche Rollen werden gelebt? Welche Beziehung ausgedrückt?

4. Woraus besteht ein Konflikt?

4.5 Die vier Seiten einer Nachricht



4. Modelle zur Analyse von Konflikten

4.6 Eskalationsstufen nach Glasl

○ Fallbeispiel Gruppe E – Eskalationsstufen nach Glasl

Zwei Schülerinnen streiten sich lautstark auf dem Schulhof. Als Lehrer hörst du die folgende Aussage einer der Schülerinnen: „Du gehst mir schon seit Ewigkeiten auf die Nerven damit. Ich weiß ganz genau, dass du hinter meinem Rücken über mich herziehst. Wenn du das jetzt nicht sofort sein lässt, mach ich dich fertig. Ich hab’ genug Freunde, die das genauso sehen! Du wirst dich noch umgucken! Ich mach dich fertig! Du findest keinen einzigen Freund mehr in unserer Klasse!“

4. Modelle zur Analyse von Konflikten

4.6 Eskalationsstufen nach Glasl

○ 9 Stufen

1. Verhärtung

2. Debatte, Polemik

3. Taten statt Worte

4. Images & Koalitionen

5.

Gesich

6.

I

7. Begrenzte

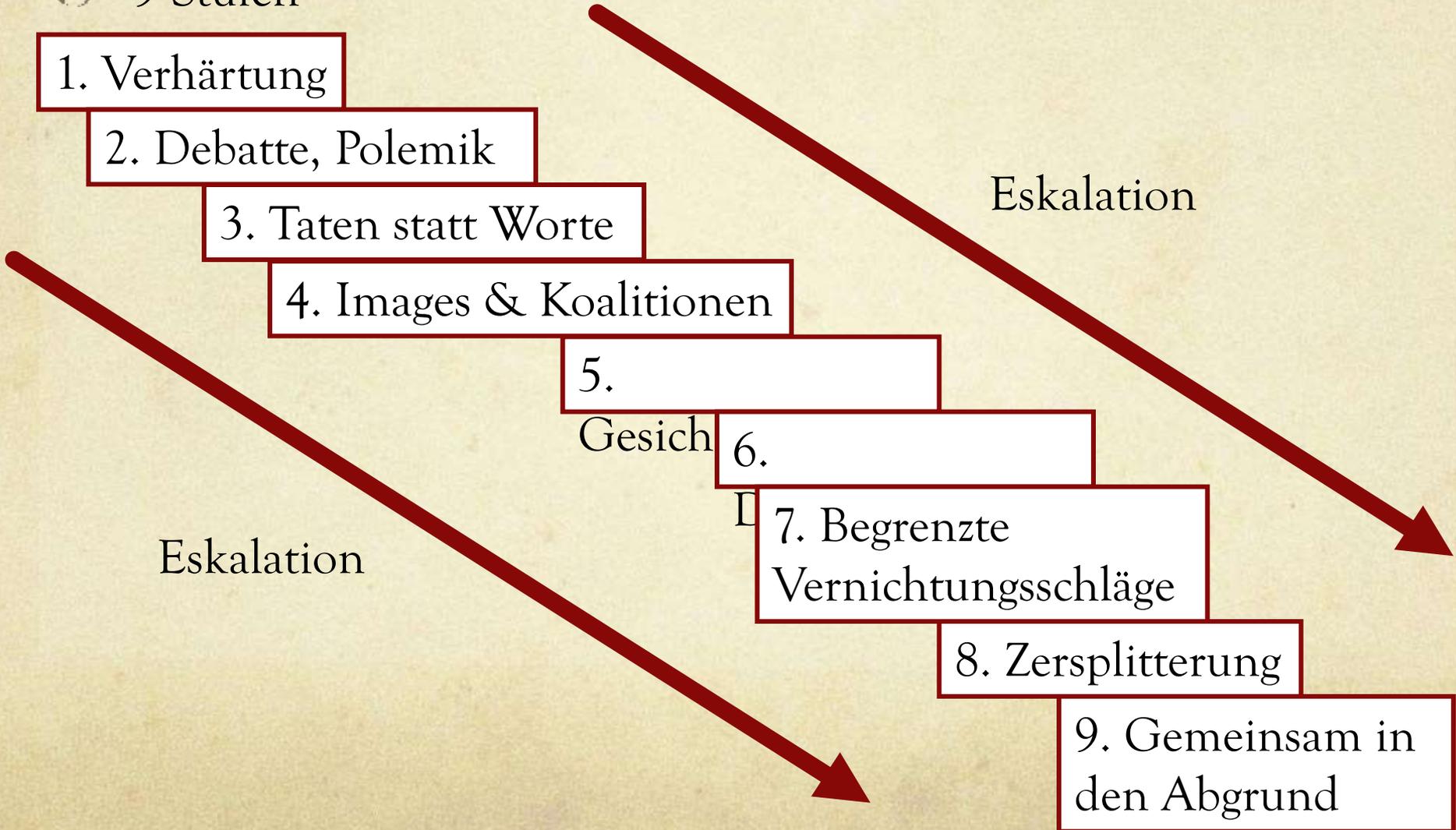
Vernichtungsschläge

8. Zersplitterung

9. Gemeinsam in
den Abgrund

Eskalation

Eskalation



4. Modelle zur Analyse von Konflikten

4.6 Eskalationsstufen nach Glasl

Eskalationsstufe 1: Verhärtung

- Spannungen, verzerrte Wahrnehmung der Person und des Problems
- Schwanken zwischen Kooperation/Konkurrenz

Eskalationsstufe 2: Debatte und Polemik

- Positionen zwischen den Konfliktparteien werden polarisiert und verhärten sich
- Jeder will Recht behalten, den anderen emotional verunsichern, intellektueller Schlagabtausch
- Aggressiver Unterton, persönliche Themen, Beifall von Dritten erreichen
- Aber weiterhin Gespräche

4. Modelle zur Analyse von Konflikten

4.6 Eskalationsstufen nach Glasl

Eskalationsstufe 3: Taten statt Worte

- Argumente scheinen nichts zu nutzen, Taten folgen
- Unterstellung feindlicher Absichten, körperliche Reaktionen (Gesichtsausdruck)
- Suche nach Gruppe
- Fehlendes Einfühlungsvermögen für die Gegenseite

Eskalationsstufe 4: Images und Koalitionen

- Beeinträchtigung Wahrnehmungsfähigkeit
- Seelischer Abstand zu Gegner (“Gut gegen Böse”)
- Self-fulfilling prophecies, Stereotype, Projektionen
- “doppelte Bindung: Ablehnung und Kontaktsuche des Gegners = Sündenbock

4. Modelle zur Analyse von Konflikten

4.6 Eskalationsstufen nach Glasl

Eskalationsstufe 5: Gesichtsverlust

- Erhöhung eigenes Selbstbild bei Zurückweisung moralische Integrität Gegner (“Engel vs. Teufel”)
- Radikale, schonungslose Sprache
- Versuch, Gegner zu isolieren, boykottieren, entlarven
- Gesichtsverlust (=Verlust moralische Glaubwürdigkeit), Rachegefühle mit dem Ziel, den eigenen Ruf zu rehabilitieren

Eskalationsstufe 6: Drohstrategien

- Wechselseitige Forderungen mit negativen Sanktionen bei Nichteinhaltung
- Beteiligte sind bereit bis zum Äußersten zu gehen
- Beschleunigung Konflikt, Arena-Ausweitung, Konflikt schwer einzudämmen

4. Modelle zur Analyse von Konflikten

4.6 Eskalationsstufen nach Glasl

Eskalationsstufe 7: Begrenzte Vernichtungsschläge

- Drohungen werden umgesetzt
- Erst Zerstörung Sachen, dann aber auch Personen
- So lange Schaden auf anderer Seite größer ist als meiner, ist es ein Gewinn
- Schadenfreude, Umkehrung moralischer Werte

Eskalationsstufe 8: Zersplitterung des Feindes

- Ausweitung Zerstörungen, Ziel: Zusammenbruch feindliches System
- Zerstörung soll unumkehrbar sein (psychisch, materiell)

4. Modelle zur Analyse von Konflikten

4.6 Eskalationsstufen nach Glasl

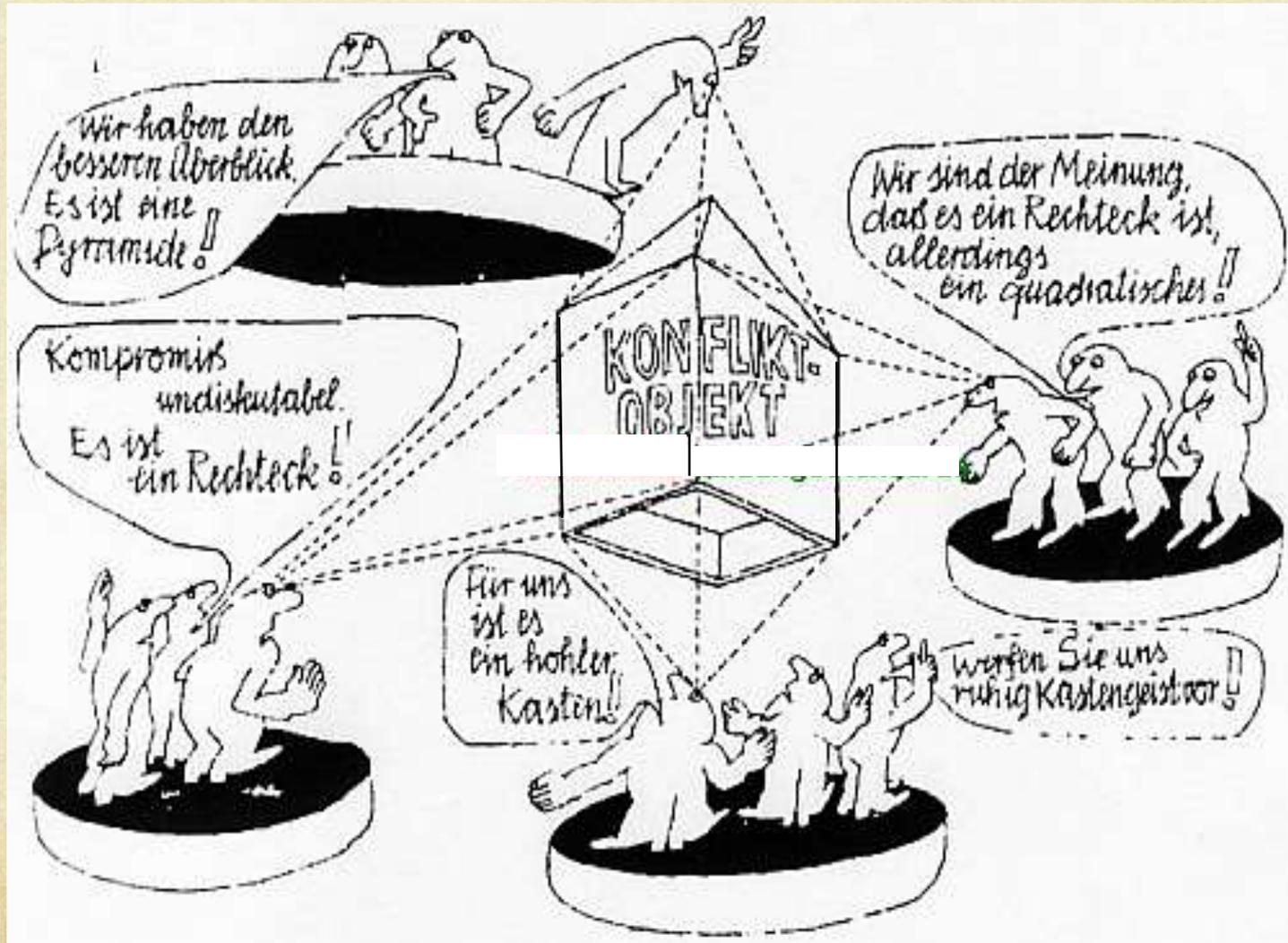
Eskalationsstufe 9: Gemeinsam in den Abgrund

- Totale Konfrontation
- Selbstvernichtung wird bewusst einkalkuliert

Analysefragen:

- Auf welcher Stufe der Konflikteskalation befinden wir uns?
- Wie kann der Konflikt noch beigelegt werden?
(Selbsthilfe, Nachbarschaftshilfe, externe Hilfen)

5. Wie löst man Konflikte?



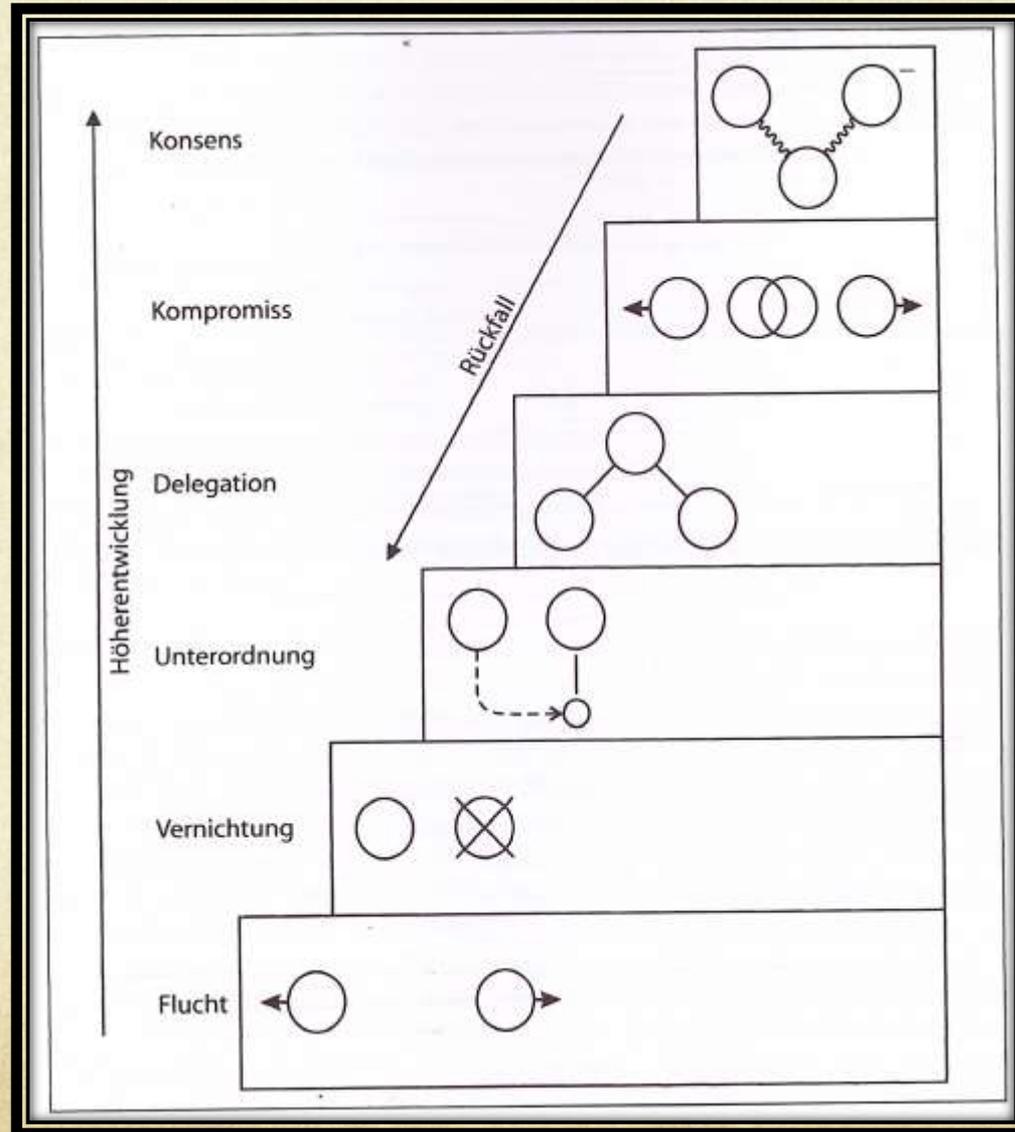
5. Wie löst man Konflikte?

5.1 Sechs Grundmuster der Konfliktlösung (Schwarz)



5. Wie löst man Konflikte?

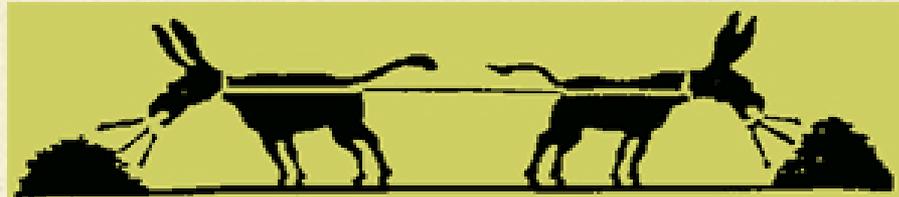
5.1 Sechs Grundmuster der Konfliktlösung (Schwarz)



5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept

Eseleien

Phase 1



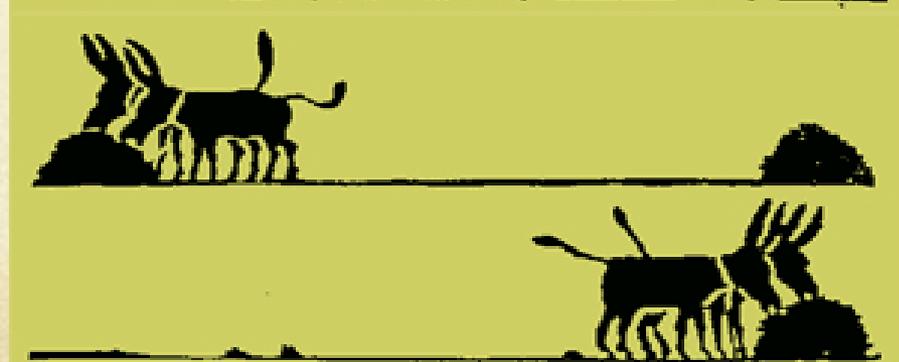
Phase 2



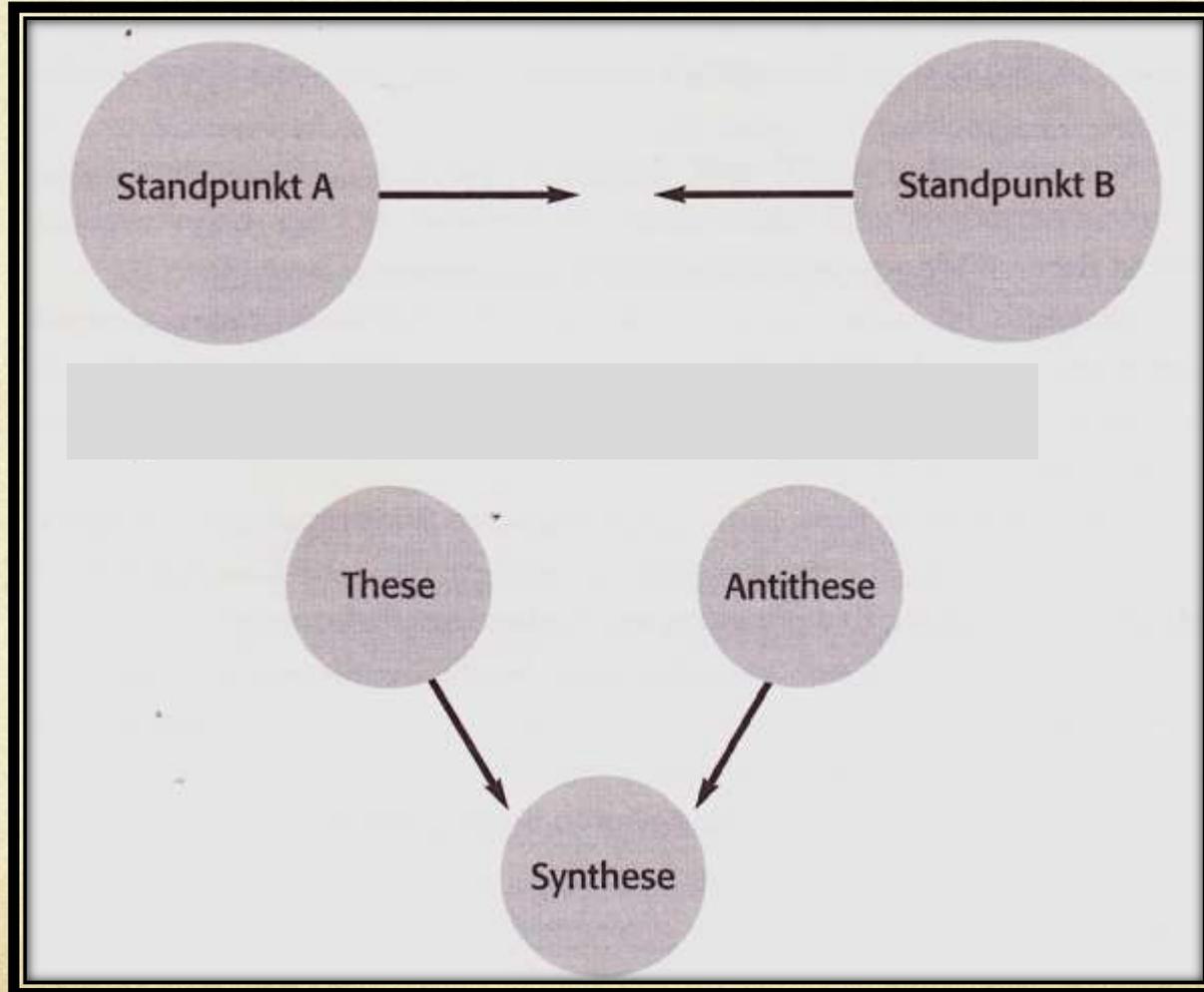
Phase 3



Phase 4



5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept



5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept

MODELL 1:

Sachgerecht verhandeln – das Harvard Konzept (Fischer 2000)

Erfolgreiche Verhandlungen anhand 3 Kriterien:

1. Erzielung einer vernünftigen Übereinkunft
2. Verhandlung soll effizient sein
3. Verhältnis zwischen den Parteien soll verbessert oder zumindest nicht zerstört werden

5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept

- Grundlage Mediationsansatz: von Positionen zu Interessen gelangen!
- 1. Menschen und Probleme getrennt voneinander betrachten
 - ✓ Persönliche Anerkennung, Sicherung Selbstwertgefühl,
 - ✓ Beziehungs- von Sachfragen trennen
 - ✓ Konstruktiv handeln

5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept

Wege zu besseren Beziehungen

Beziehungsfragen

Gefühle/Vernunft

Verstehen

Kommunikation

Verlässlichkeit

Zwang/Überzeugung

Akzeptanz/Respekt

trennen von

Sachfragen

Geld

Fristen

Bedingungen

Konzessionen

Versprechungen

Termine/Zahlen

5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept

2. Auf Interessen konzentrieren, nicht Positionen

- ✓ Statt Positionen darunter liegende Interessen vortragen
- ✓ Frage nach dem Warum? Perspektivenübernahme
- ✓ Grundlegende menschliche Interessen:
Sicherheit, wirtschaftliches Auskommen,
Zugehörigkeitsgefühl, Anerkanntsein,
Selbstbestimmung

5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept

3. Entscheidungsmöglichkeiten zum beiderseitigen Vorteil entwickeln

- ✓ Festlegung auf eine Lösungsoption überwinden
- ✓ Handlungsoptionen durch Brainstorming aufzeigen:
 - ❖ Finden von Optionen von Bewertung trennen
 - ❖ Anzahl Optionen eher vermehren als nach einer Lösung suchen
 - ❖ Nach Vorteilen für alle Seiten Ausschau halten
 - ❖ Vorschläge entwickeln, die die Entscheidung erleichtern

5.2 Konsensfindung allgemein: Das Harvard-Konzept

4. Auf Anwendung neutraler Beurteilungskriterien bestehen
 - ✓ Vereinbarungen müssen auf Willen beider Seiten, ohne Druck zustande kommen
 - ✓ Vernünftige Argumentation
 - ✓ Objektive, nachvollziehbare Kriterien
 - ❖ Frühere Vergleichsfälle, Gleichbehandlung, Gegenseitigkeit, Tradition, Kosten, Auswirkungen, moralische Kriterien etc.

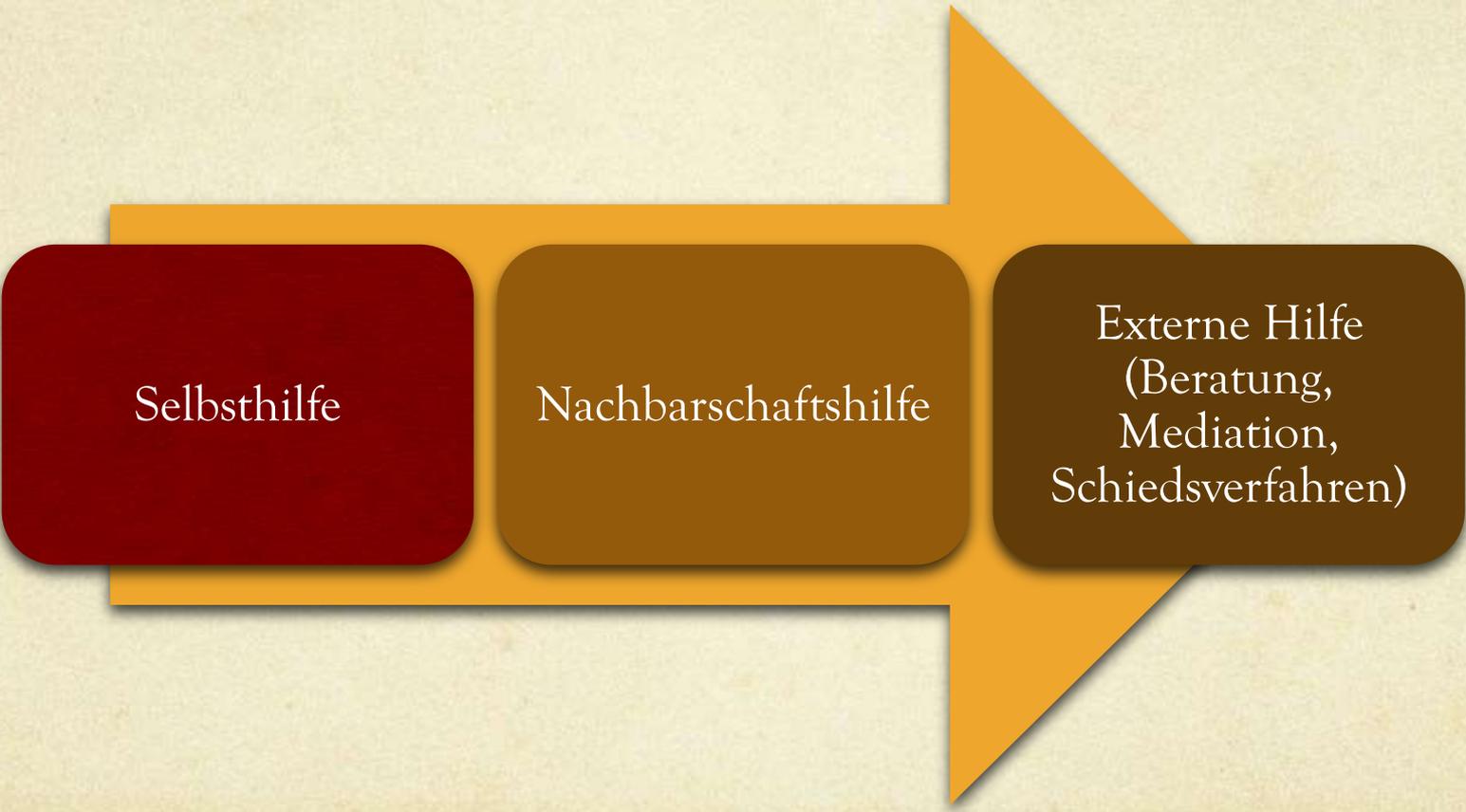
5.2 Konsensfindung allgemein:

Das Harvard-Konzept

5. Die “Beste Alternative”

- nicht bei allen Verhandlungen werden sachgerechte Kriterien anwendbar sein
- unter diesen Umständen: Entwicklung “Beste Alternative” zur Verhandlungsübereinkunft (Best Alternative To Negotiated Agreement=BATNA)
- d.h. man macht sich vor Verhandlung Gedanken, welche Alternativen es gibt, wenn Lösung nicht erreicht wird und sucht die beste aus
- entspannter Beginn Verhandlung, Messung Lösung an Alternative

5.3 Strategien zur Konfliktbearbeitung im Schulkontext



Selbsthilfe

Nachbarschaftshilfe

Externe Hilfe
(Beratung,
Mediation,
Schiedsverfahren)

5.3.1 Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis – “Der reflektierende Praktiker” (Lohmann)

Selbsthilfe

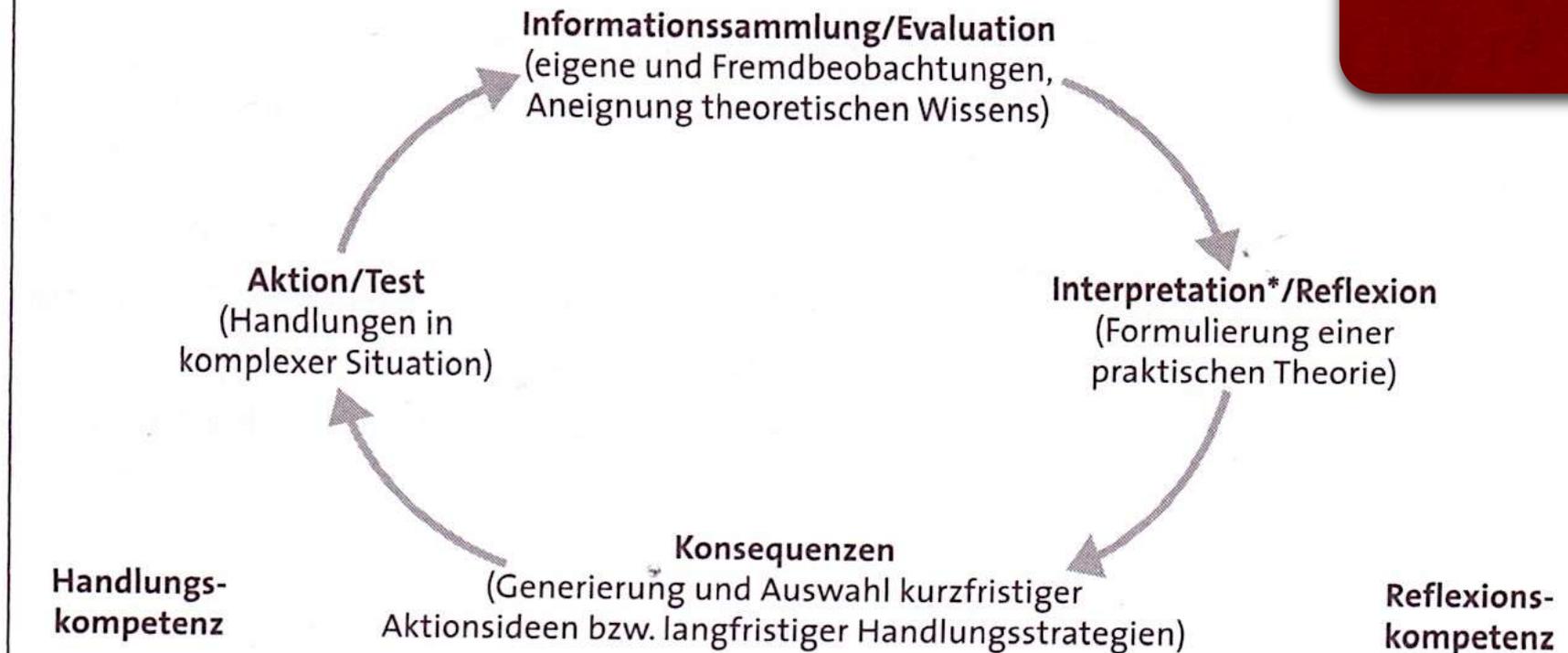


Abb.: Der Kreislauf von Reflexion und Aktion (eigentlich eine Spirale!)

5.3.1 Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis – “Der reflektierende Praktiker” (Lohmann)

➤ 5-Schritte-Konzept für Lehrer

Selbsthilfe

a) Selbstreflexionskompetenz erweitern

- Tagebuch schreiben (frei assoziativ)

b) Analyse der Beschreibung, Interpretation Problem

- Eigene Grundüberzeugungen suchen,
- Aktuelle handlungsleitende Theorie, Selbsttäuschungen/Routinen erkennen

c) Informationssammlung:

- Eigen-/Fremdbeobachtung, Literatur
- Perspektivenwechsel durch Hospitationen, Schülerfeedback
- Triangulationsmethode (Lehrer-/Schülerperspektive, neutraler Beobachter)

5.3.1 Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis – “Der reflektierende Praktiker” (Lohmann)

Selbsthilfe

d) Entwicklung einer neuen, praktischen Theorie

- Handlungsmöglichkeiten erweitern durch Brainstorming
- Selbsttäuschungen umschreiben, irrationale, einschränkende Überzeugungen identifizieren und positiv verändern
- Am pädagogischen Selbstkonzept arbeiten, ethische Prinzipien formulieren

e) Aktion/Test: Pädagogische Praxis weiterentwickeln, evaluieren

5.3.1 Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis – “Der reflektierende Praktiker” (Lohmann)

Selbsthilfe

1. Proaktive Strategien: Prävention

a) Beziehungsebene

- Kleidung, Körpersprache, Beziehung zu Schülern fördern, Ich-Botschaften senden, aktives Zuhören, loben, Humor

b) Disziplin-Management-Ebene

- Klassenrat, Klassenregeln; Konsequenzen, Rituale, Routinen

c) Unterrichtsebene

- Bedingungen Lernen schaffen,, Arbeitsbündnisse mit Schülern (Lernvertrag), Lerntypen berücksichtigen, Erfolgserlebnisse schaffen, Erwartungen hoch halten

5.3.1 Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis – “Der reflektierende Praktiker” (Lohmann)

Selbsthilfe

2. Proaktive Strategien: Unterstützung

a) Beziehungsebene

- Motivation, Belohnungen, Vergabe Ämter

b) Disziplin-Management-Ebene

- Nonverbale Kommunikation, Raumanker

c) Unterrichtsebene

- Aufmerksamkeit erhalten, Unterbrecher, Schüler einbinden durch Feedback zum Unterricht

5.3.1 Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis – “Der reflektierende Praktiker” (Lohmann)

Selbsthilfe

3. Reaktive Strategien: Intervention

a) Beziehungsebene

- Negative Emotionen vermeiden, keine Machtkämpfe, Ich-Botschaften

b) Disziplin-Management-Ebene

- Vierstufige Eskalationsleiter, Auszeit (Time-Out-Modell)

c) Unterrichtsebene

- Keine Langeweile, Methodenvielfalt, Wechsel Sozialformen

5.3.1 Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis – “Der reflektierende Praktiker” (Lohmann)

4. Reaktive Strategien: Problemlösung

Selbsthilfe

a) Beziehungsebene

- Diagnose Problem durch Feedback Schüler, Rollenspiele, Konfliktschlichtung (Mediation), Veränderung Kommunikationsstil

b) Disziplin-Management-Ebene

- Auszeit (Time-Out-Modell), Feedback, Suche Problemlösung mit Schülern, Rapport herstellen, Aktives Zuhören, heimlichen Gewinn klären, Verhaltensverträge, Selbstbeobachtung für Schüler

c) Unterrichtsebene

- Lernen durch Lehren, Feedback zu Unterrichtserfolg Schüler

5.3.2 Arbeit in Gruppen – „Das KoBeSu-Modell“

Nachbarschafts
hilfe

○ Das KoBeSu-Modell

(= „*Veränderung subjektiver Theorien durch kollegiale Beratung und Supervision*“ Schlee/Wahl 1988)

Gruppe:

- Mitglieder aus verschiedenen Berufsgruppen
- Symmetrisches Beziehungsverhältnis, Vertrauen
- 4-6 Personen
- Treffen 14-tägig, 2-3 Stunden
- Übernahme bestimmter Aufgaben (Rotationsprinzip)

5.3.2 Arbeit in Gruppen – „Das KoBeSu-Modell“

○ Rollen:

- ✧ *Gastgeber*: sorgt für günstige Rahmenbedingungen
- ✧ *Moderator (Chairperson)*: zuständig für organisatorischen Ablauf, koordiniert, moderiert, initiiert
- ✧ *Zeitwächter (Copilot)*: unterstützt Moderator besonders bei Unklarheiten/Fragen, Klärungen werden laut vorgenommen (Transparenz), achtet auf zeitliche Absprachen
- ✧ *Rat suchende Person*: Hauptperson, nichts geschieht ohne ihre Zustimmung, entscheidet über inhaltliche Richtung, Grad der Auseinandersetzung

Nachbarschafts
hilfe

5.3.2 Arbeit in Gruppen – „Das KoBeSu-Modell“

Nachbarschafts
hilfe

○ Rollen (optional)

✧ *Protokollant:*

- persönliches Protokoll zu subjektiven Eindrücken, wird später verlesen,
- Logbuch mit wichtigsten objektiven Daten zur Sitzung

✧ *Wadenbeißer:* ermahnt zur Einhaltung von Regeln, Verabredungen

✧ *Sekretär:* entlastet Rat suchende Person, hält Gedanken schriftlich fest

✧ *Verwalter:* speichert ungeklärte Fragen/Probleme

5.3.2 Arbeit in Gruppen – „Das KoBeSu-Modell“

Nachbarschafts
hilfe

○ Hilfsmittel:

- ✧ Sprechstein =symbolisiert Rederecht
- ✧ Symbol-/Aufgabenkarten = machen Funktion der Teilnehmer sichtbar
- ✧ Störungskarten= zur Beantragung einer Auszeit
- ✧ Prozessanzeiger = zeigt Phase des Gespräches an („Im Prozess, Störung, Metakommunikation, Blitzlicht, Pause“)
- ✧ Kreative Visualisierungshilfen = verdeutlichen Problem
- ✧ Blitzlichtritual = Herstellung Transparenz

5.3.2 Arbeit in Gruppen – „Das KoBeSu-Modell“

Vorlaufphase

1. Hauptphase
(Sicherheit und Vertrauen)

2. Hauptphase
(Skepsis und Konfrontation)

3. Hauptphase (optional):
Handlungsalternativen

Abschluss

5.3.3 Konfliktmanagement in Schulen – „Das Schüler-Streit-Schlichter-Programm“ (Jefferys, Noack)

- Konfliktmanagement = unter Anleitung streiten
- Das Schüler-Streitschlichter-Programm (Jefferys, Noack)
- 3 Teile: a) Kooperatives Konfliktlösetraining

Externe Hilfe
(Beratung,
Mediation,
Schiedsverfahren)

b) Die Schüler-Streit-Schlichter-Ausbildung

c) Anhang (Vor- und Nachtests, Hinweise Rollenspiel)

5.3.3 Konfliktmanagement in Schulen – „Das Schüler-Streit-Schlichter-Programm“ (Jefferys, Noack)

a) Kooperatives Konfliktlösetraining (5.-10.Kl.)

Übungen, Folien, Arbeitsblätter zu :

- Konflikte und Konfliktausgänge
- Toleranz und Einfühlung
- Gefühle erkennen und ausdrücken
- Selbstkontrolle und Ermutigung
- Sich akzeptabel mitteilen (Ich-Botschaften)
- Zuhören und Konzentration (aktives Zuhören)
- Vorbereitung Konfliktlösung (Brainstorming)
- Schritte zur kooperativen Konfliktlösung (Rollenspiele)

Externe Hilfe
(Beratung,
Mediation,
Schiedsverfahren)

5.3.3 Konfliktmanagement in Schulen – „Das Schüler-Streit-Schlichter-Programm“ (Jefferys, Noack)

b) Die Schüler-Streitschlichter-Ausbildung

○ *Übungen, Folien, Arbeitsblätter zu :*

- Grundlagen Schlichtung
- Vorurteile
- Vorbereitung und Einleitung Schlichtung
- Austausch Standpunkte
- Lösungsphase
- Abkommen und Schlusswort
- Nach der Schlichtung
- Ko-Schlichtung
- Abschluss der Ausbildung

Externe Hilfe
(Beratung,
Mediation,
Schiedsverfahren)

6. Fazit

-positiver Konfliktbegriff

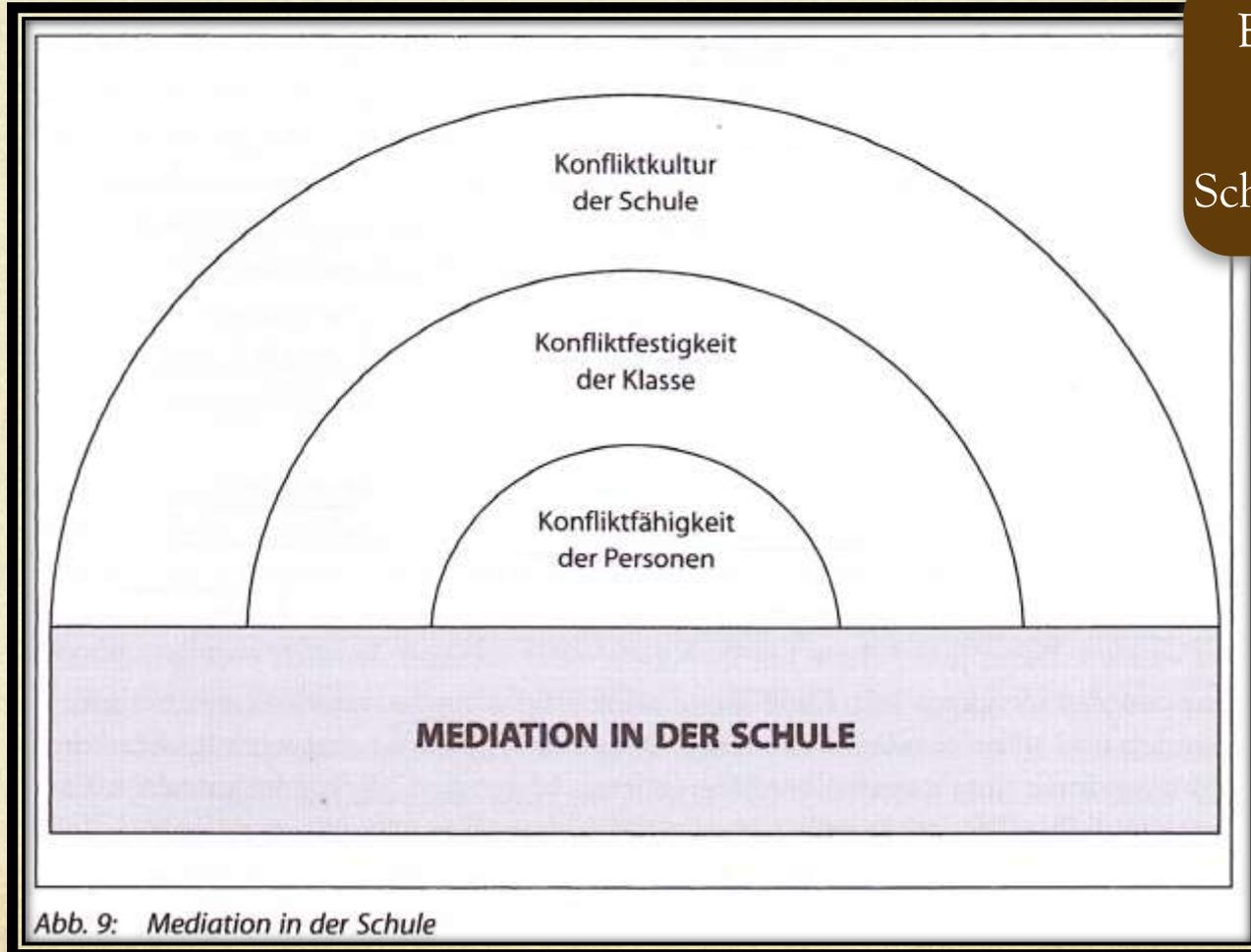
-Ziel: Konflikte nicht vom Ende, den Folgen her betrachten, sondern vom Ursprung

-Konfliktmanagement in Schulen verankern, Ziel: soziale Erziehung

-peer-Mediation, Streitschlichtergruppen, Konfliktkultur an Schule

Externe Hilfe
(Beratung,
Mediation,
Schiedsverfahren)

6. Fazit



Externe Hilfe
(Beratung,
Mediation,
Schiedsverfahren)

6. Fazit

-Notwendigkeit konstruktive Konfliktbearbeitung, Etablierung Konfliktmanagement im Schulprogramm

- Weiterentwicklung
- Vermeidung Kosten destruktiv ausgetragener Konflikte
- Professionelles Lehrerhandeln (offen, selbstreflektiert, Feedback-orientiert, flexibel)
- Vorbildfunktion für SchülerInnen (soziale Kompetenz, Klassenklima, Mediations- Streitschlichterprogramme)
- Professionelle Arbeit Organisation Schule, positive Außenwirkung
- Ähnliche Konflikte zukünftig vermeiden

6. Fazit



Wer nur einen Hammer
hat, für den wird jedes
Problem zum Nagel.

Fritz B. Simon

7. Literaturverzeichnis

- Jefferys, Karin und Ute Noack. *Vermitteln. Das Schüler-Streit-Schlichter-Programm für die Klassen 5-10*. 7. Aufl. Lichtenau: AOL-Verlag, 2001.
- Kaeding, Peer et al. *Mediation an Schulen verankern. Ein Praxishandbuch*. Weinheim, Basel: Beltz, 2005.
- Kasper, Horst. *Arbeitsmappe Konfliktmanagement in der Schule – Schüler – Lehrer – Kollegium – Eltern – Öffentlichkeit*. 6. Aufl. Lichtenau: AOL-Verlag, 2004.
- Lohmann, Gert. *Mit Schülern klarkommen. Professioneller Umgang mit Unterrichtsstörungen und Disziplinkonflikten*. 7. Aufl. Berlin: Cornelsen Scriptor, 2003.
- Philipp, Elmar und Helmolt Rademacher. *Konfliktmanagement im Kollegium. Arbeitsbuch mit Modellen und Methoden*. 2. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz, 2010.

7. Literaturverzeichnis

Schulz von Thun, Friedemann. *Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen*. Reinbek: Rowohlt, 1981.

Schwarz, Guido. *Konfliktmanagement in der Schule*. Wien: öbv&hpt Verlag, 2003.

Zitzmann, Ellen M. *Fürs Leben erziehen. Verbesserung der Kommunikation, Kooperation und Konfliktlösung in der Schule*. Stuttgart: Raabe, 2001.

Internetquellen:

<http://bildungswirt.de/wp-content/uploads/2008/08/cartoon001-kompetenz-bildungsstandards.jpg> (Zugriff 06.03.13)

http://www.germanistik-kommprojekt.uni-oldenburg.de/qtime/3_01kon_56K.mov (Zugriff 06.03.13)

http://www.gymnasium-kerpen.eu/schule_karikatur.jpg
(Zugriff 06.03.13)