



HINTERGRUND

Konflikte sind etwas Normales und Alltägliches, denn Menschen haben unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse, die häufig unvereinbar scheinen. Nicht jede Meinungsverschiedenheit ist ein Konflikt. Von einem Konflikt spricht man, wenn zumindest ein Beteiligter eine Meinungsverschiedenheit so erlebt, dass er sich durch das Handeln eines anderen beeinträchtigt oder belastet fühlt (Glasl, 2004).

Konflikte an sich sind nicht problematisch, eher der Umgang damit: Vermeidung, Aggression oder Mobbing sind ungeeignete, aber oft angewandte Strategien. Ideal ist ein konstruktiver Umgang mit Konflikten, d. h. eine Lösung für das Problem zu suchen, ohne den oder die Konfliktpartner*innen anzugreifen (Besemer, 2001).

Ziel ist, die Konfliktfähigkeit der Schüler*innen zu stärken. Konfliktfähigkeit bedeutet, sich der eigenen Gefühle, Interessen und Bedürfnisse in einem Konflikt bewusst zu werden und diese in angemessener Weise zu vertreten. Aber auch, die Inte-

ressen und Bedürfnisse des Konfliktpartners/der Konfliktpartnerin zu erfragen, sich einzufühlen sowie die unterschiedlichen Sichtweisen zu respektieren. Nur so kann gemeinsam eine für alle annehmbare Lösung erarbeitet werden. Die Schüler*innen sollen lernen, Konflikte rechtzeitig wahrzunehmen, sich eigenverantwortlich um konstruktive Lösungen zu bemühen und im Notfall die Hilfe Dritter in Anspruch zu nehmen.

Das Thema dieser Einheit wird besprochen, ohne konkrete Personen, aktuelle Konflikte oder Situationen zu benennen. So wird eine Bloßstellung einzelne Schüler*innen vermieden.

Glasl, F. (2004). Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte – Übungen – Praktische Methoden (4. bearbeitete Auflage). Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.

Besemer, C. (2001). Mediation – Vermittlung in Konflikten. Baden: Stiftung Gewaltfreies Leben.

ZIELE

*Die Schüler*innen ...*

- wissen, was ein Konflikt ist
- können Konflikte bewusst wahrnehmen
- erkennen, dass Konflikte zum Alltag gehören und nicht unbedingt negativ sind
- erkennen, dass hinter Konflikten unerfüllte Bedürfnisse und verletzte Gefühle stecken
- lernen geeignete Konfliktlösestrategien kennen
- lernen, ihren Ärger in konstruktiver Form mitzuteilen

ÜBERBLICK

Ablauf	Übung	Minuten	Methodischer Hinweis
Einstieg	Konfliktbarometer	15'	Soziometrieübung, A2 vorlesen
Hauptteil	1. Was ist ein Konflikt?	20'	Gruppendiskussion im Plenum, Lehrkraft moderiert, Ergebnisse festhalten
	2. Ärgerübung	10'	A3 austeilen, Einzelarbeit
	<i>Eventuell Pause</i>		
	3. Ärgerübung – Auswertung	10'	Besprechung im Plenum
	4. Streit um den Kürbis	20'	A4 vorlesen, Besprechung im Plenum A5 austeilen, Kleingruppenarbeit
Abschluss	Tipps für den Konfliktfall	15'	Plenumsdiskussion, Erstellen eines Infoblattes für das Logbuch
Option	Perspektivwechselübung	variabel	A3 austeilen, Kleingruppenarbeit

MATERIAL

- Arbeitsblatt A1 „Konfliktbarometer–Positionskarten“
- Arbeitsblatt A2 „Konfliktbarometer–Situationsbeschreibungen“
- Arbeitsblatt A3 „Ärgerübung“
- Arbeitsblatt A4 „Streit um den Kürbis“
- Arbeitsblatt A5 „Was tun im Konfliktfall?!“
- Arbeitsblatt A6 „Tipps für den Konfliktfall“
- Arbeitsblatt A7 „Logbuch-Trennblatt“
- Kreppband, Pinnwand, Tafel etc.
- Elterninformation

VORBEREITUNG

- Zeitbedarf: eine Doppelstunde (90 Minuten)
- für die Einstiegsübung ausreichend Platz schaffen, Positionsschilder (A1) ausschneiden und im Klassenraum anbringen, neutrale Mitte markieren
- Arbeitsblätter A3 Klassensatz und A5 für die Kleingruppen kopieren
- A4, A6 und A7 einmal kopieren
- Elterninformation Klassensatz kopieren

Ablauf „Konflikte lösen“

Los geht's!



90

→ EINSTIEG

Konfliktbarometer 15 Min.

Die Lehrkraft platziert in Vorbereitung der Stunde die Positionskarten (A1) jeweils an zwei entgegengesetzten Enden des Klassenraumes. Dazwischen wird eine neutrale Mitte markiert (z. B. mit Kreppband auf dem Boden). Nachdem die Lehrkraft den Schüler*innen den Ablauf der Übung erklärt hat, wählt sie aus Arbeitsblatt A2 fünf bis acht Situationsbeschreibungen aus und liest die erste Situation vor. Die Schüler*innen beurteilen diese Situation danach, ob es sich für sie dabei um einen Konflikt handelt oder nicht, und stellen sich entsprechend ihrer Einschätzung auf dem festgelegten Kontinuum auf. Die Schüler*innen haben explizit die Möglichkeit, sich bei

Unentschlossenheit auch in der Mitte oder je nach Gefühl an beliebigen Punkten des Kontinuums zu positionieren. Sobald alle ihren Platz eingenommen haben, bittet die Lehrkraft einzelne Schüler*innen, ihre Position kurz zu begründen („Ich stehe hier, weil ...“). Danach wird die nächste Situation vorgelesen und die Schüler*innen positionieren sich entsprechend neu.

Es sollten nicht bei jeder Situation alle Schüler*innen befragt werden. Im Ablauf der gesamten Übung sollte aber möglichst jede*r Schüler*in einmal zu Wort kommen.



Diese Übung verdeutlicht, wie unterschiedlich Personen dieselbe Situation aufgrund unterschiedlicher Hintergründe und Vorannahmen einschätzen. Auf diese Weise wird die Toleranz für andere Sichtweisen und die Fähigkeit zum Perspektivwechsel geschult.



Manchmal wird die Meinungsvielfalt im Konfliktbarometer erst nach mehreren Runden deutlich, da sich die Schüler*innen eventuell zunächst nicht trauen, ihre eigene Meinung zu vertreten und sich an der Mehrheit orientieren. Deshalb sollen unterschiedliche Positionen und Meinungen nicht kommentiert oder kritisiert, sondern wertschätzend behandelt werden. Manchmal sind Schüler*innen verunsichert, weil ihre Antworten in dieser Übung nicht im Sinne von „falsch“ und „richtig“ bewertet werden. Die Lehrkraft soll daher deutlich machen, dass es nicht um die einzig richtige Antwort geht, sondern um eine eigene, ganz persönliche Einschätzung. Eine ausführliche Anleitung zur Durchführung von Soziometrieübungen findet sich im Lehrkrafthandbuch.

→ HAUPTTEIL

Aktivität 1: Was ist ein Konflikt? 20 Min.

Auf Basis der Eindrücke aus dem Konfliktbarometer erarbeitet die Lehrkraft gemeinsam mit den Schüler*innen, was ein Konflikt ist und durch welche Merkmale er gekennzeichnet ist. Die Diskussionsergebnisse werden an der Tafel notiert.



Nachdem ihr nun das Konfliktbarometer durchlaufen habt: Was meint ihr, ist ein Konflikt?



Diskussionseinleitende Fragen:

- Wie kommt es zu einem Konflikt?
- Woran kann man feststellen, dass ein Konflikt vorhanden ist?
- Wie würdet ihr einem Kind, das heute nicht anwesend war, erklären, was ein Konflikt ist und wie es ihn erkennen kann?
- Sind Konflikte grundsätzlich etwas Schlechtes?
- Welche guten Seiten kann ein Konflikt haben?



Nicht alle Konfliktmerkmale müssen zwangsläufig immer vorhanden sein.

Die Lehrkraft schließt die Diskussion ab, indem sie erklärt, dass Konflikte etwas ganz Normales und Alltägliches sind, weil Menschen nun einmal unterschiedliche Meinungen und Interessen haben, die auf den ersten Blick schwer zu vereinbaren sind. Allerdings ist nicht jede Meinungsverschiedenheit gleich ein Konflikt. Ein Konflikt entsteht erst dann, wenn sich zumindest eine Person durch eine andere Person in ihrem Leben, Handeln oder Wohlbefinden beeinträchtigt fühlt.

Aktivität 2: Ärgerübung 10 Min.

Die Lehrkraft erklärt, dass Konfliktsituationen bestimmte Gefühle auslösen (z. B. Wut, Enttäuschung, Unzufriedenheit, Kränkung). Diese Gefühle sind wichtig, um zu erkennen, dass eigene Bedürfnisse unbefriedigt sind oder verletzt wurden (z. B. anerkannt/beliebt zu sein, gelobt zu werden, teilzuhaben, wertgeschätzt zu werden). Ist man sich seiner Gefühle und Bedürfnisse bewusst, so fällt es viel leichter, zu überlegen, wie man eine Situation zum Besseren hin verändern kann. Ein nächster Schritt ist, seinen Ärger und Veränderungswunsch dem*r

Das Diskussionsziel ist, einige wesentliche Erkennungsmerkmale von Konflikten zu erarbeiten:

- Unterschiedliche, scheinbar unvereinbare Ziele, Meinungen, Interessen und Bedürfnisse treffen aufeinander
- Es gibt mindestens zwei, manchmal auch mehrere Beteiligte. Oft werden Dritte in den Konflikt einbezogen, die auf den ersten Blick unbeteiligt sind
- Die Beteiligten empfinden und beurteilen die Konfliktsituation und Handlungen anderer unterschiedlich
- Bei Konflikten kann es zu Gewalt (körperlich, verbal, nonverbal) kommen. D. h. die Konfliktbeteiligten fügen sich absichtlich oder unüberlegt Schaden zu
- Gefühle und/oder Bedürfnisse von Personen werden verletzt
- Beteiligte haben oft Ängste, z. B. davor sich zu blamieren, ausgeschlossen zu werden oder an Macht, Status und Einfluss zu verlieren
- Regeln werden gebrochen
- Es gibt sichtbare (ausgesprochene) und unsichtbare (unausgesprochene) Konflikte. Manchmal werden Konflikte erst dann sichtbar, wenn sie sich zuspitzen und z. B. in einer Prügelei münden
- etc.

Doch Konflikte müssen nicht zwangsläufig etwas Schlechtes sein. Wenn man gut damit umzugehen weiß, können Konflikte dazu beitragen, Missstände aufzudecken und das Miteinander zu verbessern. Als wichtige aus dem Konfliktbarometer gewonnene Erkenntnis soll betont werden, dass Konflikte von Beteiligten unterschiedlich wahrgenommen werden und es nicht immer die eine „richtige“ oder „falsche“ Einschätzung gibt.

Konfliktpartner*in mitzuteilen, ohne ihn/sie dabei anzugreifen. Die Kinder bekommen das Arbeitsblatt A3, auf dem sie anhand eines eigenen Konflikts die Stationen Situation, Gefühl, Bedürfnis und Wunsch in Einzelarbeit durchgehen. Die Lehrkraft weist darauf hin, dass niemand sein Arbeitsergebnis vor der Klasse vorstellen muss, sondern dass das Arbeitsblatt im Eigenständig werden-Hefter abgelegt wird.



Ein häufig praktizierter Umgang mit Konflikten ist, in irgendeiner Form zurückzuschlagen oder den Ärger, den man verspürt, hinunterzuschlucken und lieber nichts zu sagen. In dieser Aktivität sollen die Kinder ihre Gefühle in Konflikten erspüren und lernen, ihren Ärger in konstruktiver Weise mitzuteilen.



Die Ärgermitteilung entspricht einer Ich-Botschaft, wie sie in der Einheit 5.4 „Feedback“ vermittelt wurde. Auch werden Aspekte der Einheit 6.2 „Mit Gefühl“ berührt. Es bietet sich an, auf die entsprechenden Einheiten zurückzuverweisen und herauszustellen, wie wichtig sorgfältiger Umgang mit Gefühlen und gute Kommunikation im Konfliktfall sind.



Eventuell Pause

Aktivität 3: Ärgerübung – Auswertung 10 Min.

Im Anschluss an die Einzelarbeit soll die Ärgerübung im Plenum besprochen werden. Mithilfe folgender Fragen kann die Aufgabe ausgewertet werden:



Was ist euch aufgefallen? Was war besonders schwierig?

Welche Gedanken sind euch während der Übung gekommen?

Wie seid ihr bisher mit Ärger umgegangen?

Könntet ihr euch vorstellen, euren Ärger auf diese Weise zu äußern?

Was meint ihr, wäre dann anders?



Sofern in der ersten Unterrichtsstunde noch ausreichend Zeit ist, kann die Auswertung der Ärgerübung auch vorgezogen werden. Die zweite Stunde beginnt dann mit Aktivität 4.

Aktivität 4: Streit um den Kürbis 20 Min.

Die Lehrkraft liest den Schüler*innen den Text „Streit um den Kürbis“ (A4) vor. Danach wird die Geschichte gemeinsam besprochen. Zunächst wird sichergestellt, dass alle Schüler*innen die Geschichte verstanden haben:

- Worum geht es? Was ist los?
- Wer ist beteiligt?
- Was tun die Beteiligten konkret?
- Was sind die Wünsche, Gefühle und Bedürfnisse der Beteiligten?

Anschließend überlegen die Schüler*innen gemeinsam in Kleingruppen (drei bis vier Personen), welche Verhaltensweisen von Fedus und seiner Schwester eher förderlich oder eher hinderlich im Hinblick auf eine friedliche und konstruktive Konfliktlösung waren (Arbeitsblatt A5).



In dieser Aktivität lernen die Schüler*innen, welche Konfliktlösestrategien geeignet und weniger geeignet sind. Durch die Geschichte wird deutlich, wie wichtig es ist, nach den Konflikthintergründen zu fragen. Der Kompromissvorschlag der Mutter, den Kürbis zu teilen, erscheint zwar fair, wird jedoch den Bedürfnissen keiner Seite gerecht (Lose-lose-Lösung). Dagegen kann die Berücksichtigung zugrundeliegender Interessen den Konflikt erhellen und die Möglichkeit schaffen, eine einvernehmliche Lösung zu finden, bei der beide Konfliktpartner*innen gewinnen (Win-win-Lösung). Das bedeutet in diesem Fall, dass Fedus den Kürbiskopf und Spirella das Fruchtfleisch bekommt, womit beide zufrieden sind und der Konflikt somit gelöst ist.

→ ABSCHLUSS

Tipps für den Konfliktfall 15 Min.

Auf Basis der Kleingruppenarbeit zum „Streit um den Kürbis“ (Aktivität 3) werden im Plenum Verhaltensregeln für den Konfliktfall abgeleitet. Diese Regeln werden an der Tafel notiert und anschließend von der Lehrkraft oder einem Kind auf das Arbeitsblatt A6 übertragen, welches mit einem neuen Deckblatt (A7) in das Logbuch eingeklebt wird.

Anhaltspunkte für Regeln:

- Das Problem nicht aussitzen, sondern rechtzeitig das Gespräch suchen
- Einen günstigen Zeitpunkt für das Gespräch wählen (nicht zwischen Tür und Angel)
- Den/die andere*n nach seinen/ihren Interessen fragen
Bedürfnisse des Gegenübers akzeptieren

- Zuhören
- Nicht beschimpfen, angreifen, Sachen zerstören
- Den/die andere*n nicht vor vollendete Tatsachen stellen, sondern gemeinsam nach einer Lösung suchen
- Gemeinsam verschiedene Lösungsvorschläge sammeln und bewerten
- Die Hilfe Dritter in Anspruch nehmen (Eltern, Streitschlichter, Schulmediatoren)
- etc.

Die Lehrkraft teilt die Elterninformation aus.



Wichtig ist, die Kinder per Zufall in Kleingruppen aufzuteilen. Dies stellt sicher, dass eine Gruppe nicht nur aus Personen besteht, denen der zu besprechende Konflikt bereits gut bekannt ist. Sollte es keine Freiwilligen geben, die einen Konflikt einbringen, kann die Lehrkraft fiktive Konfliktbeschreibungen vorgeben.



In einem Konflikt kann es hilfreich sein, die Perspektive zu wechseln und sich in den/die Konfliktpartner*in hineinzusetzen. Häufig wird dadurch erkennbar, welches Bedürfnis bzw. Interesse hinter der anderen Position steckt. Durch den Perspektivwechsel lernen die Schüler*innen, sich in einem Konflikt auf eine andere Sichtweise einzulassen und dieselbe Konfliktsituation aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.

→ OPTION

Perspektivenwechsel

Diese Übung ist nur bei freiwilligen Beiträgen durchführbar: Falls sich Schüler*innen bereit erklären, ihre Konflikte aus Aktivität 2 in einer Kleingruppe zu bearbeiten, werden um die Freiwilligen herum Kleingruppen gebildet. In diesen stellt das freiwillige Kind seinen Konflikt aus Aktivität 2 (Ärgerübung) den anderen vor, indem es kurz erläutert, was genau vorgefallen ist und wer am Konflikt beteiligt war oder ist. Die Gruppe erhält dann ein leeres Arbeitsblatt A3 und die Aufgabe, sich in

eine andere an diesem Konflikt beteiligte Person hineinzusetzen und das Arbeitsblatt aus deren Sicht zu bearbeiten. Der/die Schüler*in, der/die den Konflikt eingebracht hat, arbeitet nicht mit, sondern übernimmt eine Beobachterrolle. Die Übung wird im Plenum ausgewertet, indem insbesondere die Beobachter*innen gefragt werden, wie sie die Übung empfunden haben und ob es eventuell neue Erkenntnisse für sie gab.

Alltagstransfer

Wo Menschen miteinander leben, arbeiten oder auf andere Weise in Beziehung treten, kommt es zu Konflikten. Es kann also nicht darum gehen, Konflikte zu vermeiden, sondern einen Umgang mit Konflikten zu vermitteln, der für alle Beteiligten zu einer akzeptablen Lösung führt und vor Eskalation bewahrt. Dafür müssen sich die Konfliktparteien in wertschätzender Weise begegnen und die Interessen und Bedürfnisse des anderen genauso ernst nehmen wie die eigenen. Im Alltag setzt sich in einem Konflikt oft die Person durch, die die machtvollere Position inne hat. Auch kommt es vor, dass ein Elternteil, eine Lehrkraft oder eine andere Person schlichtend eingreift

und den Konflikt an Stelle der Beteiligten löst. Diese Arten der Konfliktlösung sind allerdings meist nicht nachhaltig genug. Oftmals schwelt der Konflikt im Hintergrund weiter und bricht in einer anderen Situation erneut aus.

Diese Mechanismen zu durchschauen und Strategien zu entwickeln, die den Konfliktbeteiligten zu einer Lösung verhelfen und dabei im besten Fall zu einer Win-Win-Lösung führen, ist die Basis für einen kompetenten Umgang mit Konflikten und einen fairen und friedlichen Umgang miteinander.

Weitere Anregungen

Fünf-Finger-Weg: Das Problemlöseschema aus der Einheit „Und was jetzt?“ ist sehr gut geeignet, einen Konflikt zu strukturieren und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Hilfe durch „Dritte“: Viele Schulen verfügen über Programme, in denen Schüler*innen in der Streitschlichtung ausgebildet werden. Sofern es ein solches Programm an der Schule gibt, kann die Lehrkraft die Kinder darauf hinweisen, sich im Konfliktfall an die Streitschlichtung zu wenden. Gegebenenfalls ist zu überlegen, ein solches Programm an der Schule einzuführen.

Die Kinder bearbeiten einen Konflikt nach folgendem Ablauf:

- Daumen Wie ist die Situation?
 Wie fühle ich dabei?
 Was wünsche ich mir?
 Was soll anders werden?
- Zeigefinger Welche Lösungen fallen mir ein?
 Fantasie spielen lassen! Nicht bewerten
 nach Güte oder Umsetzbarkeit!
- Mittelfinger Sind die Lösungen durchführbar?
 Haben beide Konfliktpartner etwas davon?
 Lose-lose/Win-lose/Win-win
- Ringfinger Lösungen abwägen, entscheiden und Lösung
 ausprobieren: Dem Konfliktpartner die
 Lösung anbieten, ggf. umsetzen
- Kl. Finger Lösung bewerten.
 Hat es geklappt?
 Was müssten die Beteiligten tun,
 damit es besser klappt?
 Ggf. neue Lösung ausprobieren.

Querverweis zu anderen Einheiten:

- 5.2 Klassenregeln
- 5.4 Feedback
- 5.6 Und was jetzt?

- 6.2 Mit Gefühl
- 6.7 Mobbing