Konflikte lösen

HINTERGRUND

Konflikte sind etwas Alltägliches, da Menschen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse haben, die häufig unvereinbar scheinen. Ein Konflikt entsteht, wenn zumindest eine der beteiligten Personen sich durch das Handeln einer anderen beeinträchtigt oder belastet fühlt. Problematisch sind in der Regel nicht die Konflikte selbst, sondern der Umgang mit ihnen: Vermeidung oder Aggression bspw. sind ungeeignete, aber oft angewandte Strategien. Ideal ist ein konstruktiver Umgang mit Konflikten, d. h. eine Lösung für das Problem zu suchen, mit der alle Konfliktparteien einverstanden sind.

Ziel dieser Einheit ist es daher, die Konfliktfähigkeit der Schülerinnen und Schüler zu stärken. „Konfliktfähigkeit" bedeutet zum einen, sich der eigenen Gefühle, Interessen und Bedürfnisse in einem Konflikt bewusst zu werden und diese in angemessener Weise zu vertreten sowie zum anderen, die Interessen und Bedürfnisse des Gegenübers zu erfragen und die unterschiedlichen Sichtweisen zu respektieren. Nur so kann gemeinsam eine für alle annehmbare Lösung erarbeitet werden. Die Kinder sollen lernen, Konflikte rechtzeitig wahrzunehmen, sich eigenverantwortlich um konstruktive Lösungen zu bemühen und im Notfall die Hilfe Dritter in Anspruch zu nehmen. Um eine Bloßstellung einzelner Kinder zu vermeiden, ist es wichtig, in dieser Einheit weder konkrete Personen noch aktuelle Konflikte oder Situationen zu benennen.

ZIELE

Die Schülerinnen und Schüler …

→ wissen, was ein Konflikt ist
→ erkennen, dass Konflikte zum Alltag gehören und nicht unbedingt negativ sind
→ können ihre Gefühle in Konflikten erspüren und sie in konstruktiver Form mitteilen
→ lernen geeignete Konfliktlösestrategien kennen

ÜBERBLICK

Ablauf	*Übung*	*Minuten*	*Methodischer Hinweis*
Einstieg	Konfliktbarometer	15‘	Soziometrieübung, A1 und A2
Hauptteil	1. Was ist ein Konflikt?	20‘	Gruppendiskussion im Plenum Festhalten der Ergebnisse
	2. Ärgerübung	10‘	Einzelarbeit, A3
	Eventuell Pause		
	3. Ärgerübung – Auswertung	5‘	Besprechung im Plenum
	4. Rollenspiele: Konfliktsituationen	15‘	Einüben von Rollenspielen in Kleingruppen, A4
Abschluss	Rollenspiele – Auswertung Tipps für den Konfliktfall	25‘	Vorführen der Rollenspiele Auswertung im Plenum Erstellen eines Infoblattes für das Logbuch, A5 und A6
Option	Übung: Perspektivwechsel	variabel	Kleingruppenarbeit, A3

MATERIAL

- → Arbeitsblatt A1 „Konfliktbarometer – Positionskarten“
- → Arbeitsblatt A2 „Konfliktbarometer – Situationsbeschreibungen“
- → Arbeitsblatt A3 „Ärgerübung“
- → Arbeitsblatt A4 „Rollenspiele: Konfliktsituationen“
- → Arbeitsblatt A5 „Tipps für den Konfliktfall“
- → Arbeitsblatt A6 „Logbuch-Trennblatt“
- → Kreppband, Pinnwand, Tafel
- → „Informationen für Sorgeberechtigte“

VORBEREITUNG

- → für die Einstiegsübung ausreichend Platz schaffen, Positionsschilder (A1) ausschneiden und im Klassenraum anbringen, neutrale Mitte markieren
- → Arbeitsblätter A3, Klassensatz kopieren
- → A4 für die Kleingruppen kopieren
- → A2, A5 und A6 einmal kopieren
- → „Informationen für Sorgeberechtigte“, Klassensatz kopieren

Los geht’s!

Ablauf „Konflikte lösen“

90

→ EINSTIEG

Konfliktbarometer *15 Min.*
Platzieren Sie 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). Beginnen Sie die Stunde, indem Sie die Arbeitsanweisung auf dem Arbeitsblatt (A2) vorlesen. Wählen Sie dann aus Arbeitsblatt A2 fünf bis acht Situationsbeschreibungen aus und lesen Sie die erste Situation vor. Sobald alle Kinder entsprechend ihrer Einschätzung ihren Platz eingenommen haben, bitten Sie einzelne Schülerinnen bzw. Schüler, ihre Position kurz zu begründen: „Ich stehe hier, weil …“

Lesen Sie anschließend die nächste Situation vor usw. Im Ablauf der gesamten Übung sollte möglichst jedes Kind einmal zu Wort kommen.

Da sich einige Kinder in den ersten Runden häufig noch an der Mehrheit orientieren, ist es wichtig, dass Sie die unterschiedlichen Positionen und Meinungen nicht kommentieren bzw. bewerten.

Die Übung verdeutlicht, wie unterschiedlich Personen dieselbe Situation aufgrund unterschiedlicher Hintergründe und Vorannahmen einschätzen. Dadurch werden die Toleranz für andere Sichtweisen sowie die Fähigkeit zum Perspektivwechsel geschult.

Eine ausführliche Anleitung zur Durchführung von Soziometrieübungen finden Sie im Pädagogischen Begleitheft.

→ HAUPTTEIL

Was ist ein Konflikt? *20 Min.*

Wir haben eben gut sehen können, dass die gleiche Situation oft ganz unterschiedlich von euch empfunden wurde – und das ist auch ganz normal, weil wir eben alle unterschiedlich sind! Im nächsten Schritt möchte ich nun gerne mit euch gemeinsam herausarbeiten, was man überhaupt unter einem „Konflikt" versteht.

Diskussionseinleitende Fragen können lauten:
- → Wie kommt es zu einem Konflikt?
- → Woran kann man feststellen, dass ein Konflikt vorhanden ist? / Was unterscheidet einen Konflikt von einer Meinungsverschiedenheit?
- → Wie würdet ihr einem Kind, das heute nicht anwesend war, erklären, was ein Konflikt ist und wie es ihn erkennen kann?
- → Welche guten Seiten kann ein Konflikt haben?

Notieren Sie die Diskussionsergebnisse an der Tafel, z. B.:
- → Unterschiedliche Ziele, Meinungen, Interessen und Bedürfnisse treffen aufeinander.
- → Es gibt mindestens zwei Beteiligte.
- → Oft werden Dritte in den Konflikt einbezogen, die auf den ersten Blick unbeteiligt sind.
- → Die Beteiligten empfinden und beurteilen die Konfliktsituation und das Verhalten anderer unterschiedlich.
- → Bei Konflikten kann es – im Gegensatz zu einer Meinungsverschiedenheit – zu Gewalt (körperlich, verbal) kommen.
- → Gefühle und/oder Bedürfnisse von Personen werden verletzt.
- → Beteiligte haben oft Ängste, z. B. davor, sich zu blamieren, ausgeschlossen zu werden oder an Macht zu verlieren.
- → Manchmal werden Regeln 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.
- → Konflikte können helfen, das Miteinander zu verbessern.
- → (...)

Nicht alle Konfliktmerkmale müssen zwangsläufig immer vorhanden sein!

Ihr habt toll herausgearbeitet, dass ein Konflikt dann entsteht, wenn sich eine Person durch (mindestens) eine andere Person beeinträchtigt oder in ihren Gefühlen verletzt fühlt. Dabei sind Konflikte etwas ganz Normales, weil Menschen häufig unterschiedliche Meinungen haben. Und wenn man weiß, wie man gut mit Konflikten umgehen kann, können Konflikte sogar etwas Gutes haben!

Ärgerübung *10 Min.*

Wir haben nun viel Allgemeines zum Thema „Konflikte“ besprochen. In der nächsten Aufgabe geht es jetzt nur um euch selbst! Dazu möchte ich zuerst einmal gerne wissen: Welche Situation aus eurem Leben fällt euch ein, in der ihr euch über jemanden oder etwas geärgert habt?

Lassen Sie zwei bis drei Kinder die entsprechenden Situationen anhand der folgenden Fragen kurz beschreiben:

- → Was genau ist damals passiert?
- → Warum ist es so passiert?
- → Wie hast du dich gefühlt?
- → Wie kann es in Zukunft besser sein? / Was hättest du dir von den beteiligten Personen gewünscht?

An den beschriebenen Situationen können wir sehen, dass Konflikte immer ganz bestimmte Gefühle in uns auslösen, z. B. Wut. Daran merken wir, dass unsere Bedürfnisse nicht erfüllt sind. Damit wir die Situation wieder verbessern können, hilft es häufig, der anderen Person mitzuteilen, was wir uns von ihr wünschen – ohne sie dabei anzugreifen!

Teilen Sie das Arbeitsblatt A3 an die Kinder aus, die es anschließend in Einzelarbeit bearbeiten sollen. Weisen Sie darauf hin, dass niemand sein Ergebnis später vorstellen muss.

Differenzierung: Sollten die Kinder Schwierigkeiten mit der Aufgabe haben, gehen Sie zunächst gemeinsam eine (fiktive oder reale) Situation anhand der einzelnen Punkte durch und notieren Sie ggf. die Ergebnisse/Äußerungen der Klasse an der Tafel. Zusätzlich können Sie ausgewählte – für Konfliktsituationen „typische“ – Gefühle und Wünsche an der Tafel vorgeben, aus denen die Kinder passend zur erinnerten Situation auswählen können, z. B.:

- → Gefühle: Wut, Enttäuschung, Unzufriedenheit, Traurigkeit, Kränkung, …
- → Wünsche: Anerkennung und Wertschätzung erfahren, Zugehörigkeit spüren, Unterstützung bekommen, …

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. Weisen Sie auf die entsprechenden Einheiten zurück und betonen Sie, wie wichtig der sorgfältige Umgang mit Gefühlen und gute Kommunikation im Konfliktfall sind.

Eventuell Pause

AUSWERTUNG

Ärgerübung – Auswertung *5 Min.*
Werten Sie die Ärgerübung anschließend kurz im Plenum aus, z. B. mithilfe folgender Fragen:

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?

Abschließend wird das Arbeitsblatt im „Eigenständig werden"-Hefter abgelegt. Sofern in der ersten Unterrichtsstunde noch ausreichend Zeit ist, kann die Auswertung der Ärgerübung auch vorgezogen werden. Die zweite Stunde beginnt dann mit dem Rollenspiel zu Konfliktsituationen.

Rollenspiel: Konfliktsituationen *15 Min.*
Diese Übung gibt den Kindern die Möglichkeit, nicht direkt über ihre eigenen Probleme sprechen zu müssen, sondern durch die Übernahme einer „Rolle" vergleichbare Situationen nachzuspielen und im Austausch mit anderen eine mögliche Lösung zu erarbeiten. Teilen Sie die Klasse in Kleingruppen (vier bis fünf Personen) ein.

Ihr erhaltet gleich vier Konfliktsituationen, die ihr euch zunächst gemeinsam durchlesen sollt. Anschließend wählt jede Gruppe eine Situation aus und überlegt sich, wie der Konflikt friedlich gelöst werden könnte. Übt die Situation, die ihr später vorspielen sollt, mit verteilten Rollen ein. Insgesamt habt ihr dazu 15 Minuten Zeit.

Optional können Sie den einzelnen Gruppen die unterschiedlichen Situationen zuteilen.

Teilen Sie das Arbeitsblatt A4 „Rollenspiel: Konfliktsituationen" aus. Die beschriebenen Situationen sind so gestaltet, dass ggf. auch eine für den Konflikt nicht ganz so relevante Person/Rolle wegfallen oder eine neue hinzukommen kann.

Da es beim Einüben der Rollenspiele etwas lauter werden kann, bietet es sich an – sofern die Gegebenheiten vor Ort dies zulassen –, einzelne Gruppen hierfür auf den Flur, in den Gruppenraum oder in einen Nebenraum zu schicken.

Differenzierung: Sollte eine Gruppe vor Ablauf der Zeit fertig sein, kann sie sich zusätzlich einen „schlechten" Ausgang der Situation überlegen und als Rollenspiel einüben. Wichtig ist dann, in der späteren Auswertungsphase zu besprechen, welche Verhaltensweisen der einzelnen Personen dazu beigetragen haben, dass es zu keiner Konfliktlösung kommen konnte. So lernen die Kinder nicht nur, welche Konfliktlösestrategien besonders geeignet, sondern auch, welche weniger oder gar nicht geeignet sind.

→ ABSCHLUSS

Rollenspiele – Auswertung / Tipps für den Konfliktfall *25 Min.*
Die Gruppen spielen den anderen Kindern nacheinander die zuvor eingeübten Situationen vor. Werten Sie die Übung gemeinsam mit der Klasse nach jedem Rollenspiel anhand ausgewählter Fragen aus, z. B.:

- → Worin bestand der Konflikt in dieser Situation?
- → Was waren die Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche der Beteiligten?
- → Welche Lösung wurde gefunden?
- → (An die Beobachtenden): Ist das eurer Meinung nach eine „gute“ Lösung? Warum/warum nicht?
- → (Ggf.): Wie/wodurch unterscheiden sich die Ausgänge in den jeweiligen Gruppen?

An die vorführende Gruppe gerichtet:

- → Warum habt ihr euch für diese Lösung entschieden? / Wie seid ihr auf diese Lösung gekommen?
- → (Ggf. als allg. Feedback zur Gruppenarbeit:) Wie hat es mit der Einigung auf eine Situation und Lösung innerhalb der Gruppe geklappt? Gab es Schwierigkeiten? Welche? Wie könnte man das beim nächsten Mal besser machen?

Nachdem alle Gruppen ihr Rollenspiel vorgetragen haben, erklären Sie:

Es war sehr interessant zu sehen, welche unterschiedlichen Lösungen euch für die einzelnen Konfliktsituationen eingefallen sind! Zum Abschluss der Stunde möchte ich nun gerne noch einmal mit euch gemeinsam zusammenfassen, wie wir einen Konflikt gut lösen können.

Lassen Sie die Kinder ausgehend von ihren selbst überlegten Lösungsvorschlägen im Rollenspiel Verhaltensregeln für einen Konfliktfall aufstellen und ergänzen Sie diese, wenn erforderlich. Falls dafür noch Zeit sein sollte, notieren Sie die Regeln an der Tafel und übertragen Sie diese anschließend auf das Arbeitsblatt A5, welches mit einem neuen Deckblatt (A6) in das Logbuch eingeheftet wird.

Falls die verbleibende Zeit hierfür nicht mehr ausreicht, tragen Sie die Verhaltensregeln lediglich mündlich zusammen und notieren Sie sie im Anschluss an die Stunde auf das Arbeitsblatt A5, das dann zusammen mit dem Deckblatt A6 in das Logbuch geheftet wird.

Tipps für den Konfliktfall sind z. B.:

- → zeitnah das Gespräch suchen
- → die eigenen Bedürfnisse sachlich und respektvoll mitteilen (Ich-Botschaft: *„Mich hat verletzt, dass …“* / *„Ich wünsche mir, … “*)
- → die andere Person nach ihrer Sichtweise/ihren Bedürfnissen und Wünschen fragen
- → der anderen Person zuhören, sie aussprechen lassen
- → sich auf eine Lösung einigen, mit der alle Beteiligten zufrieden sind
- → sich ggf. Unterstützung holen (Lehrkräfte, Streitschlichter/Streitschlichterinnen, Eltern)

Teilen Sie abschließend die „Informationen für Sorgeberechtigte“ aus.

→ OPTION

Perspektivwechsel *Zeit variabel*

In einem Konflikt kann es hilfreich sein, sich in den Konfliktpartner bzw. die Konfliktpartnerin hineinzuversetzen. Häufig wird dadurch erkennbar, welches Bedürfnis oder welcher Wunsch hinter der anderen Position steckt. Daher wurde die folgende Übung ausgewählt, die allerdings nur bei freiwilligen Beiträgen durchführbar ist:

Falls sich einzelne Kinder bereiterklären, ihre Konflikte aus der „Ärgerübung“ in einer Gruppe zu bearbeiten, werden um die Freiwilligen herum Kleingruppen gebildet. Innerhalb der Gruppen stellt das Kind seinen Konflikt 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 hineinzuversetzen und das Arbeitsblatt aus deren Sicht zu bearbeiten. Das Kind, das den Konflikt eingebracht hat, arbeitet nicht mit, sondern übernimmt eine beobachtende Rolle. Die Übung wird im Plenum ausgewertet, indem insbesondere die beobachtenden Kinder gefragt werden, wie sie die Übung empfunden haben und ob es eventuell neue Erkenntnisse für sie gab.

Konflikte lösen

Alltagstransfer

Da Konflikte zum Alltag gehören, kann es nicht darum gehen, diese zu vermeiden. Stattdessen sollten Sie einen Umgang mit Konflikten 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.

Häufig setzt sich in Konflikten diejenige Person durch, die die machtvollere Position innehat. Auch kommt es vor, dass ein Elternteil, eine Lehrkraft oder eine andere Person schlichtend eingreift und den Konflikt für die 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 5.6 „Und was jetzt?“ ist sehr gut geeignet, einen Konflikt zu strukturieren und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

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 Konfliktparteien etwas davon? Lose-Lose/Win-Lose/Win-Win
→ Ringfinger	Lösungen abwägen, entscheiden und Lösung ausprobieren: Dem Konfliktpartner bzw. der Konfliktpartnerin 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

Hilfe durch „Dritte“: Viele Schulen verfügen z. B. über Programme, in denen Schülerinnen und Schüler in der Streitschlichtung ausgebildet werden. Sofern es solche Streitschlichterinnen/Streitschlichter an Ihrer Schule gibt, weisen Sie die Kinder darauf hin. Gegebenenfalls ist zu überlegen, ein ähnliches Programm an der Schule einzuführen.

Querverweis zu anderen Einheiten:

→ 5.2 Klassenregeln
→ 5.4 Feedback
→ 5.6 Und was jetzt?
→ 6.2 Mit Gefühl
→ 6.3 Mobbing