



ALLES GLAUBENSACHE?

Evangelische Akademie Sachsen-Anhalt e.V.
Evangelische Akademie Thüringen

Thema: Was Menschen glauben: Sichtweisen Vorstellungen
im Umgang mit schulischen Konflikten Teil 1

Modul: Konfliktlandkarte

Kurzbeschreibung:

Die Teilnehmenden erstellen eine „Landkarte“, die über die Situation im Umgang mit Konflikten an ihrer Schule Auskunft gibt. „Landkarten“ können aber auch zu anderen inhaltlichen Schwerpunkten erstellt werden.

Ziele:

- Kennen lernen der Situation
- Einen gemeinsamen Wissensstand erarbeiten
- Die Sichtweise der Teilnehmenden kennen lernen
- Ansatzpunkte zum Gespräch und zum gemeinsamen Handeln finden.

Zielgruppen / besonders geeignet / nicht geeignet:

- Für alle möglichen Gruppen und Themen geeignet

Dauer:

Mindestens 45 Minuten

Gruppen (-größe), minimal / maximal:

- Alle Alter

- Gruppengröße je nach Zeit auch größere Gruppen bis „Klassenstärke“

Durchführung / Methoden / Regeln / Hinweise:

Schritt 1: Einführung:

„Wir möchten Euch bitten, einmal mit einem ganz besonderen Blick, der aber zu unserem Thema passt, auf Eure Schule zu schauen. Es geht darum, welche Konflikte dort vorkommen und wie sie aussehen.

Dazu möchten wir Euch bitten, eine „Landkarte“ zu malen. Man kann Landkarten zu ganz verschiedenen Sachen malen. Ich habe hier ein Buch dabei, das zeigt, wie unterschiedlich Landkarten sein können.¹

Stellt Euch vor, Eure Schule wäre eine Konflikt-Landschaft. Wie sähe sie aus? Versucht einmal gemeinsam, Konflikte und Streite, die an eurer Schule vorkommen in die Vorstellung einer Landkarte zu übersetzen. Da gibt es vielleicht Berge der Aggression oder Wälder des Hinterhaltes oder Orte des Überfalls usw. usw. Es braucht ein bisschen Phantasie. Deshalb sollt ihr das auch in kleinen Gruppen machen.

Bitte malt Eure Schule als Konfliktlandschaft. Was trägt sich dort alles zu. Gebt den Konfliktlandschaftsteilen Namen, benennt die Konflikte ruhig genauer.“

Die Teilnehmenden bilden Dreier- oder Vierergruppen, erhalten ein größeres Blatt und Stifte.

Erfahrungen:

Eine solche Aufgabenstellung, die Phantasie und Vertrautheit mit Metaphorik brauchen, verunsichert zunächst. Deshalb ist die Einführung wichtig. Beispiellandkarten, wie im erwähnten Buch (Fußnote 1) helfen. Befürchtungen, etwas falsch zu machen, nicht malen zu können usw. können wach werden.

Schritt 2:

Die Teilnehmenden beginnen gemeinsam, eine „Konfliktlandkarte“. Sie erhalten dazu mindestens 20 Minuten Zeit (eher mehr, abhängig von der Gruppe).

Schritt 3:

Zunächst können die Teilnehmenden sagen, wie ihnen diese Arbeit gelungen ist. Dann stellen die einzelnen Gruppen ihre Konfliktlandkarten vor und beschreiben sie. Dabei darf und soll zum Verständnis nachgefragt werden. Die Teilnehmenden werden ermutigt, sich auch gegenseitig zu befragen. Das fällt Schülerinnen und Schülern sehr schwer. Erstens, weil

¹ Schöne Vorlagen, wie sich Situationen in Landkarten übersetzen lassen gibt das Buch von Jean Klare und Louise von Swaaij: Atlas der Erlebniswelten, Eichborn-Verlag 1999

sie das Fragen nicht geübt haben, zweitens aus Sorge, dass ihre Fragen unpassende Bemerkungen auslösen könnten – von Mitlernenden, aber auch von Pädagoginnen und Pädagogen.

Schritt 4: Vertiefung

Nun kann weitergefragt und weitergedacht werden.

In diesem Fall wurde danach gefragt, wie an der Schule mit den sichtbar gewordenen Konflikten umgegangen wird.

Es ging ferner darum, welche Dimensionen diese Konflikte hatten. Dazu wurde das im Anhang befindliche Schema „Typen von Konflikten“ herangezogen.

Abschließend wurde darüber gesprochen, welche der genannten Konflikte durch Schülerstreitschlichtung bearbeitet werden können und welche nicht. Begründungen wurden gesucht. Ziel war es, den Schülerinnen und Schülern eine Orientierung zu ermöglichen, in welchen Fällen sie als Schülerstreitschlichter eigentlich zuständig sind und welche Kompetenzen sie benötigen.

Material / Ausstattung

- Beispiele für thematische „Landkarten“
- Große Blätter
- Stifte
- Ggf. Flipchart und Moderatorenmaterial

Bezug zu anderen Themen und Arbeitsweisen, Kombinationsmöglichkeiten:

„Landkarten“ können für viele Situationen und zu verschiedenen Themen entwickelt werden. Sie bieten einen bildlichen Zugang zu Situationen und Themen.

Anhang: „Typen von Konflikten“

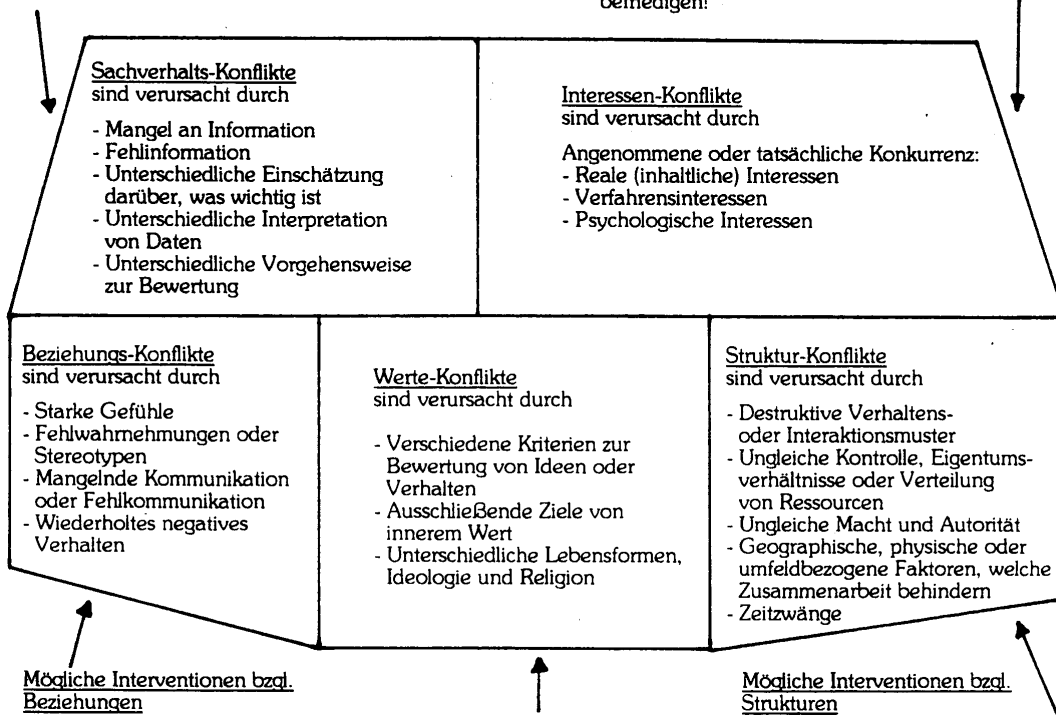
Konfliktursachen und mögliche Interventionen

Mögliche Interventionen bzgl. Sachverhalte

- Erreichen Sie **Übereinstimmung** darüber, welche Daten wichtig sind!
- Einigen Sie sich auf ein Vorgehen zur Informations-Gewinnung!
- Entwickeln Sie **gemeinsame Kriterien** zur Bewertung der Daten!
- Ziehen Sie **unabhängige Experten** hinzu, um eine Meinung von außerhalb zu hören oder einen toten Punkt zu überwinden!

Mögliche Interventionen bzgl. Interessen

- Richten Sie den **Brennpunkt** auf Interessen, nicht auf Positionen!
- Suchen Sie nach **objektiven Kriterien**!
- Entwickeln Sie **umfassende Lösungen**, die den Bedürfnissen aller Parteien entgegenkommen!
- Suchen Sie nach **Wegen**, die Optionen und Ressourcen zu erweitern!
- Handeln Sie **Tauschgeschäfte** aus, um Interessen unterschiedlicher Stärke zu befriedigen!



Mögliche Interventionen bzgl. Beziehungen

- Halten Sie das Ausdrücken von Gefühlen unter Kontrolle durch die Vorgehensweise, Grundregeln, Einzelgespräche usw.!
- Fördern Sie das Ausdrücken von Gefühlen, indem Sie sie anerkennen und ein Verfahren dafür vorsehen!
- Klären Sie Wahrnehmungen und bauen Sie positive Wahrnehmungen auf!
- Verbessern Sie Qualität und Quantität der Kommunikation!
- Blocken Sie negatives, sich wiederholendes Verhalten ab, indem Sie die Struktur verändern!
- Ermutigen Sie positive Einstellungen zur Problemlösung!

Mögliche Interventionen bzgl. Werte

- Vermeiden Sie eine Bestimmung des Problems in wertenden Begriffen!
- Ermöglichen Sie den Parteien, zuzustimmen oder abzulehnen!
- Schaffen Sie **Einflußsphären**, in denen **ein** Wertebündel vorherrscht!
- Suchen Sie nach übergeordneten Zielen, die alle teilen!

Mögliche Interventionen bzgl. Strukturen

- Bestimmen Sie **Rollen** klar und verändern Sie sie!
- Ersetzen Sie **destruktive Verhaltensmuster**!
- Verteilen Sie **Besitz** oder Kontrolle von Ressourcen neu!
- Führen Sie ein **fairen, beidseitig akzeptierbares Verfahren** der Entscheidungsfindung ein!
- Verändern Sie den **Verhandlungsstil** vom positionen- zum interessenorientierten Verhandeln!
- Verändern Sie die Art der **Einflußnahme** der Parteien (weniger Zwang, mehr Überzeugung)!
- Verändern Sie den **physischen Bereich** und das Umfeld der Parteien (Nähe und Distanz)!
- Schwächen Sie **Druck** von außen auf die Parteien ab!
- Verändern Sie **Zeitwänge** (mehr oder weniger Zeit)!

(Nach C. Moore, The Mediation Process, San Francisco 1986, S. 27)

AUS: BESENER, CHRISTOPH: MEDIATION-VERMITTLUNG IN KONFLIKTEN BADEN 1995. S. 21

Autor/Autorin:

Stefan Kratsch (Diplomsoziologe, Mediator, Team „Alles Glaubenssache?“)

Kontakt zum Projekt:

Projektleiter Carsten Passin

passin@ev-akademie-wittenberg.de

034921-60323

<https://ev-akademie-wittenberg.de/glaubenssache>