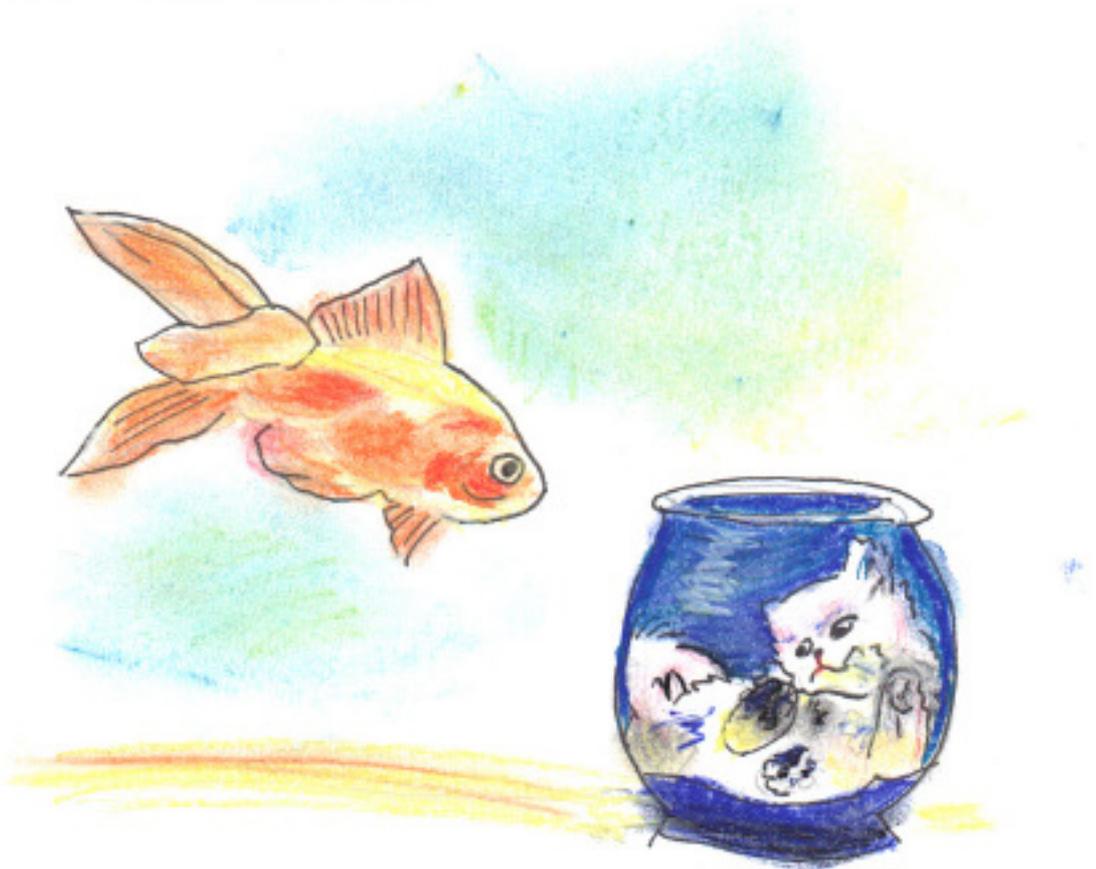


Trainingsmanual

Konfliktmanagement in der Schule

Ein Trainingsprogramm
für jugendliche Schüler



Susanne Renelt

Inhalt:

Einheit 1: Einführung ins Thema Konflikte:	5
1.1 Begründung und kurze Einleitung	5
1.2 Kennlernübung „Die drei Musketiere“	6
1.3 Konflikt ABC	7
1.4 Nutzen von Konflikten	7
1.5 Ziele und Inhalte des Trainings	8
1.6 Konfliktthermometer	9
1.7 Definition: Was ist ein Konflikt?	10
<i>Zusatz Anhang</i>	11
1.8 Alternativen zu Konflikt ABC.....	11
1.9 Regeln für die Gruppe	11
Einheit 2: Wahrnehmung	13
2.1 Vogel im Käfig.....	14
2.2 Lola rennt und Alternative	14
2.3 Wahrnehmungsleiter	17
2.4 Neun- Punkte- Problem.....	18
2.5 Konstruktion der Realität	19
2.6 Umdeuten	20
2.7 Selbsterfüllende Prophezeiungen	20
<i>Zusatz Anhang</i>	22
2.8 Wahrnehmung und Konflikt	25
2.9 Vertiefung Selbsterfüllende Prophezeiung.....	25
2.10 Alternativen zu Beobachtung und Bewertung	27
Einheit 3: Konfliktbilder malen	28
3.1 Konflikte finden.....	28
3.2 Konfliktbilder malen	29
3.3 Was ist Thema des Konflikts?-Konfliktarten.....	30
3.4 Selbstcheck I	32
3.5 Vorbereitung des Rollenspiels	32
<i>Zusatz Anhang</i>	33
3.6 Beispielsituationen	33
Einheit 4: Konfliktstile	36
4.1 Rollenspiel Konflikte	36
4.2 Actstorming: Sammeln von Ideen.....	37
4.3 Bewertung der Ideen	38
4.4 Selbstcheck II.....	39
4.5 Fünf Konfliktstile	40
<i>Zusatz Anhang</i>	41
4.6 Etappenleiter.....	46
4.7 Vor- und Nachteile der Konfliktstile.....	47

Einheit 5: Eskalation	50
5.1 Filmbeispiel Rosenkrieg und Alternative: Geschichte erfinden	51
5.2 Eskalationsstufen nach Glasl	54
5.3 Eskalationsgrad bestimmen	57
<i>Zusatz Anhang</i>	58
5.4 Erfahrungen teilen	61
5.5 Konfliktentstehung	62
5.6. Konfliktverlauf zeichnen.....	63
5.7 Klima der Auseinandersetzung	64
Einheit 6: Kommunikation, Eisberg und Gesprächsführung	66
6.1 Eisbergmodell	67
6.2 Übung Eisberg	69
6.3 Gutes und Schlechtes Zuhören	70
6.4 Fragen stellen mit Übung Wer bin ich?.....	72
<i>Zusatz Anhang</i>	73
6.5 Regeln für gute Kommunikation.....	77
6.6 Alternative Übung zum Fragen stellen.....	78
Einheit 7: Aktives Zuhören	79
7.1 Zeichnen durch Beschreiben	80
7.2 Aktives Zuhören	81
7.3 Kontrollierter Dialog	83
7.4 Transfer Aktives Zuhören	85
<i>Zusatz Anhang.</i>	87
7.1 A Alternative zu 8.1: Giraffe und Ente	90
7.5 Momo Übung	94
Einheit 8: Körpersprache und Emotionen	95
8.1 Was der Körper sagt	96
8.2 Gefühlspantomime	97
8.3 Emotionen und Emotionale Kompetenz	98
8.4 Umgang mit Ärger: Meine Knöpfe	100
8.5 Konstruktiver Umgang mit Wut	101
8.6 Zusammenhang von Kognition und Emotion	102
<i>Zusatz Anhang</i>	103
8.7 Umdeuten	104
8.8 Gefühl und Sprache	105
8.9 Gefühle wahrnehmen	105
Einheit 9: Ich-Botschaften	107
9.1 Vorwurfsfreie Mitteilung	108
9.2 Ich- und Du-Botschaften	109
9.3 Schriftliche Übung	111
9.4 Exkurs Teufelskreis.....	111
9.5 Stundenreflexion	114
<i>Zusatz Anhang</i>	116
9.6 Mitteilen von Ärger	117
9.7 Alternativen zu 9.1: Gefühle angemessen ausdrücken+Vorwurfsfreie Mitteilung II	118
9.8 Stuhl A/B.....	119
9.9 Entwickeln eines eigenen Teufelskreises.....	120

Einheit 10: Rückmeldungen und kritisches Feedback	122
10.1 Umgang mit Rückmeldungen	123
10.2 Kritisches Feedback	123
10.3 Kritik entgegennehmen	126
<i>Zusatz Anhang</i>	128
10.4 Ergänzung Wertequadrat.....	134
10.5 Haltung in Konflikten.....	135
10.6 Hausaufgabenblatt: Reframing.....	140
Einheit 11: Lösungen	141
11.1 Gummibärchenübung	142
11.2 Input Lösungen	143
11.3 Verhandlungsübung 20 €	144
11.4 Anzahl der Lösungsmöglichkeiten erhöhen.....	145
11.5 Beste(s) Verhandlung/ Konfliktgespräch	146
11.6 Was haben wir bisher gemacht?	147
<i>Zusatz Anhang</i>	149
11.7 Entscheidungen gemeinsam treffen	149
11.8 Prisoner`s Dilemma Game	149
11.9 Drei Alternativen zu Beste Verhandlung	151
1. Walt Disney- Übung	151
2. Blinder Spaziergang.....	152
3. Ein kritischer Blick.....	153
Einheit 12:	154
12.1 Vorbereitung von Konfliktlösungsgesprächen	155
12.2 Selbstklärung	156
12.3 Input Konfliktlösungsgespräche	156
12.4 Rollenspiel Konfliktlösungsgespräche	158
12.5 Knackpunkte	159
12.5 Und wenn der Andere mehr Macht hat?	160
<i>Zusatz Anhang</i>	162
12.7 Welche Eigenschaften braucht ein guter Mediator?	169
Anhang	170

Hinweise für den Leiter

Feedback am Ende der Stunde

Feedback als zusätzliches Instrument kann hier zum Abschluss der Stunde je nach Bedarf eingebaut werden. In vielen Übungen ist bereits Feedback in der Auswertung enthalten, so dass es hier je nach Einheit unterschiedlich ist, welches Instrument zum Abschluss sich anbietet. Manchmal reicht ein kurzes Blitzlicht, ein anderes Mal kann man die Schüler auch ohne weiteren Abschluss aus der Stunde entlassen, weil dieser nicht immer notwendig und die Einheit auch so „rund“ ist.

Einige Feedbackmethoden am Schluss der Stunde werden hier in einigen Einheiten vorgestellt. Es bleibt dabei jedem Leiter überlassen, inwieweit er diese nutzen möchte.

Es kann in einigen Einheiten auch eine kurze Übung am Schluss durch eine ausführlichere Abschlussrunde ersetzt werden. Es wird in den jeweiligen Einheiten darauf hingewiesen, welche letzte Übung weggelassen werden kann und als Zusatz dienen.

Literatur

Die Schüler bekommen immer mal wieder Texte zu lesen auf. Diese Texte stellen Hintergrundliteratur zum Thema dar. Auf einige, aber nicht auf alle dieser Texte wird im Unterricht noch einmal eingegangen, denn aus Zeitgründen ist es nicht sinnvoll, jeden Text noch einmal durchzusprechen. Vielmehr geht es um die Anwendung des Gelesenen, die übrigen Texte sind als Hintergrundinformation wichtig. Für Schüler bedeutet häufig, wenn Texte, die sie gelesen und Aufgaben, die sie gemacht haben, nicht besprochen werden, dass sie die Hausaufgabe umsonst gemacht haben. Dies ist nicht der Fall, denn die Hausaufgaben dienen als Grundwissen. Es ist noch einmal wichtig, darauf hinzuweisen, dass – spätestens in der Oberstufe – ein selbstständiges Lesen von Dingen, auch wenn diese nicht immer abgefragt werden, Voraussetzung für den Unterricht, wie auch später für das Studium ist.

Kurzreferate

Sie können außerdem Kurzreferate an die Schüler vergeben. Dieses bietet sich bei folgenden Theoriesequenzen an:

Wahrnehmungsleiter, Fünf Konfliktstile, Eskalationsstufen nach Glasl, Input Eisbergmodell, Emotionen und Emotionale Kompetenz, Ich- und Du-Botschaften, Teufelskreis, Input Lösungen und Input Konfliktlösungsgespräche.

Für weitere Hinweise zur Umgang mit dem Programm, siehe Konzeption des Trainings Abschnitt 3.4, *Struktur des Trainings und Verwendung des Programms*. (Im ersten Teil der Arbeit.)

Einheit 1: Einführung ins Thema Konflikte

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Einstieg	Tafel	10 Min
Die drei Musketiere/ Spiel	Spielerische Einführung	Arbeitsbogen	10-15 Min
Konflikt ABC/ Übung in KG	Assoziationen zu Konflikten	Papier A2/A3, Kreppband	20 Min
Kurzvortrag	Nutzen von Konflikten	Tafel	5 Min
Semester Ausblick	Inhalte des Trainings vorstellen	grober Semesterplan	10 Min
Konfliktthermometer/ Übung im Plenum	Wahrnehmung von Konflikten	4 Bögen A4 + Dicker Stift	20 Min
Konfliktdefinition	Was ist ein sozialer Konflikt?	Tafel, Kreide	5-10 Min

Ziele der Einheit

Diese Einheit enthält einen praktischen Einstieg ins Thema, bei dem sich die Schüler untereinander kennen lernen und ungewohnte Methoden des praktisch spielerischen Handelns implementiert werden. Die Schüler bekommen ein Bewusstsein darüber, dass Konflikte unterschiedlich erlebt werden und lernen, ihren eigenen Standpunkt zu vertreten. Außerdem werden hier der grobe Ablauf und die weitere Planung des Trainings besprochen.

1.1 Begründung und kurze Einleitung

Bevor Sie mit dem Thema beginnen, möchten Sie wahrscheinlich zusammen mit den Schülern erörtern, warum Sie in der Schule im Unterricht das Thema Konfliktmanagement behandeln wollen. Sie können hier eine kurze Einleitung geben, um dann darauf zu verweisen, dass Sie später in dieser Einheit noch näher auf die Begründung von Konfliktmanagement als Unterrichtsthema zurückkommen und dass dann Raum dafür sein soll die einzelnen Themen näher zu erläutern und die Schüler in die Planung mit einzubeziehen.

An dieser Stelle erklären Sie dagegen nur kurz, wieso Sie das Thema als wichtig erachten und im Unterricht behandeln wollen. Diese Einleitung könnte bspw. so aussehen:

„Konflikte sind überall, wo Menschen miteinander zu tun haben, und so auch in der Schule. Wenn Konflikte vor sich hin schwelen oder destruktiv ausgetragen werden, stören sie nicht nur die Beteiligten, sondern auch das Leben und Arbeiten in der Gemeinschaft. Lehrer können die Konflikte von Schülern nicht immer lösen. Konflikte zu schlichten und konstruktiv mit ihnen umzugehen, erfordert Wissen über Konflikte und Methoden sie zu lösen, die man üben und anwenden kann, um die eigene Konfliktfähigkeit zu schulen. Darum soll es dieses Semester beim Thema Konfliktmanagement gehen. Bevor ich näher darauf eingehe, was dies beinhaltet, möchte ich zunächst eine Übung mit euch machen, die ein Thema aufgreift, das in Konflikten häufig ein Rolle spielt.“

Anschließend wird eine erste Kennlernübung eingeführt, die das Thema von Gemeinsamkeiten und Unterschieden aufgreift.

1.2 Kennlernübung: Die drei Musketiere

Dauer: 10-15 Min

Ziel: Diese Übung fördert das gegenseitige Kennen lernen sowie die Sensibilisierung für Dinge, die uns unterscheiden oder verbinden.

Durchführung:

Die Schüler werden in Kleingruppen zu drei Personen aufgeteilt, dabei ist es wichtig, dass sich die Schüler einer Kleingruppe möglichst wenig kennen. Die Schüler erhalten das Arbeitsblatt und versuchen jeweils Gemeinsamkeiten sowie einen (gemeinsamen) Unterschied in ihrer Kleingruppe zu finden und schriftlich festzuhalten. Danach werden diese kurz vor der Großgruppe präsentiert.

Auswertung:

Fragen Sie die Schülerinnen, ob es in manchen Gruppen Überraschungen gab, ob sie z.B. etwas erfahren haben, was sie vorher noch nicht wussten.

Arbeitsblatt: Die drei Musketiere

Das sind drei Sachen, die wir alle mögen:

1. _____
2. _____
3. _____

Das sind drei Sachen, die wir alle nicht mögen:

1. _____
2. _____
3. _____

Darin unterschieden wir uns:

Name: _____

Ich bin anders, weil _____

Name: _____

Ich bin anders, weil _____

Name: _____

Ich bin anders, weil _____

1.3 Übung Konflikt ABC

Assoziationen von Konflikten: Was verbinde ich mit Konflikten?

Ziele:

Durch die Übung sollen Assoziationen, was unter Konflikten verstanden wird, gesammelt werden. Zudem soll ein Verständnis dafür geschaffen werden, dass Konflikte normal sind und überall vorkommen. Das Ziel ist, die Chance von Konflikten zu erkennen.

Durchführung:

Die Gruppe wird in 4 Kleingruppen geteilt. Jede Gruppe erhält einen Bogen A3-Papier. (Auf dem einen stehen die Buchstaben A-F, auf dem nächsten G-L, dem dritten M-Rund auf dem letzten S-Z (X und Y fallen weg))

Die Schüler sollen nun Assoziationen für jeden Buchstaben finden. Sie haben dafür 5-10 Minuten Zeit. Danach sollen sie im Plenum ihre Assoziationen kurz vorstellen und hängen die Bögen mit Kreppband gut sichtbar vorne auf.

Variation: 5-10 Min

Statt Bögen zu verteilen, kann der Leiter alternativ auch Assoziationen zum Wort Konflikte an der Tafel sammeln. Dazu stellt er die Frage an die Schüler: „Was verbindet ihr mit Konflikten?“

Auswertung:

Danach erfolgt die Auswertung anhand folgender Fragen:

- Welche Begriffe und mit welchen Bedeutungen/welcher Bewertung? wurde gewählt? Steht dort eher Negatives oder Positives?
- Wenn dort eher Negatives steht: Was können Konflikte auch sein?
- Was kann der Vorteil oder Nutzen von Konflikten sein?

Sammeln Sie die Antworten der Schüler zu den letzten beiden Fragen stichwortartig an der Tafel. Ergänzen Sie das bereits Zusammengetragene durch folgenden Input:

1.4 Nutzen von Konflikten:

Kern von Konflikten sind immer Differenzen, die zu Spannungen führen. Differenzen gibt es überall. Konflikte sind deshalb völlig normal und wird es immer geben, wo Menschen zusammen leben oder arbeiten. Konflikte werden aber häufig als unangenehm erlebt, denn sie fordern uns heraus. Wie wir mit ihnen umgehen, trägt dazu bei, ob sich die Anspannung verstärkt oder es zu einer Bewältigung und Lösung kommt. Ein Konflikt beinhaltet immer auch die Chance auf eine Veränderung.

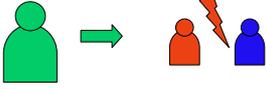
Konflikte können dazu beitragen ...

- ... dass verdrängte oder verdeckte Probleme an die Oberfläche kommen
- ... unsere Kreativität, Toleranz und Fähigkeit, Probleme zu lösen, zu steigern
- ... überkommene Strukturen aufzulösen und notwendige Veränderungen herbeizuführen
- ... sich selbst besser kennen zu lernen und weiter zu entwickeln
- ... Andere genauer kennen zu lernen
- ... die Beziehung zwischen den Streitparteien zu verbessern und zu stärken

1.5 Ziele und Inhalte des Trainings: Worum soll es hier gehen?

Konfliktfähigkeit

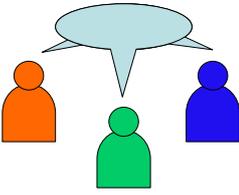
- Orientierung in Konflikten:
Konflikte wahrnehmen und verstehen



- Sich in Konflikten selbst verstehen



- Konflikte klären und lösen



Tafel, Folie/ Smartboard

Besprechen Sie mit den Schülern, worum es bei dem Thema gehen soll: Ziel ist nicht, keine Konflikte mehr zu haben, sondern konstruktiv mit Spannungen und Konflikten umzugehen. Dazu gehört:

Spannungen und Konflikte möglichst früh und deutlich wahrzunehmen, Hintergründe von Konflikten zu kennen **und zu verstehen**, welche Mechanismen zur Intensivierung beitragen.

Den eigenen Konfliktstil zu kennen und zu reflektieren, sowie **sich in Konflikten selbst zu verstehen**, um eigene Interessen zu ergründen.

Konflikte zu klären und zu lösen: Eigene Strategien zu erweitern und Methoden zur Klärung und Lösung kennen zu lernen und auszuprobieren.

Mit Emotionen wie bspw. Wut und Ärger konstruktiv umzugehen und diese zu nutzen.

Ziel ist es eine konstruktive Streitkultur zu entwickeln und zu erkennen welche Konflikte auszutragen sinnvoll sind und wie man bei anderen präventiv vorbeugen kann.

Da es bei diesem Thema neben Wissen vor allem auf dessen Anwendung ankommt, wird im Unterricht die Praxis im Vordergrund stehen. Es soll hier darum gehen verschiedene Strategien und Möglichkeiten in Übungen auszuprobieren. Diese werden mit kurzen Theorieeinheiten verbunden und durch Hausaufgaben vertieft. *Am Ende soll eine ausführlichere Auswertung stehen, ob die Einheiten geholfen haben, mit Konflikten anders und besser umzugehen.*

Die Fähigkeit Konflikte konstruktiv zu managen, beinhaltet eine Reihe wesentlicher sozialer Kompetenzen, die als Schlüsselqualifikationen im beruflichen und menschlichen Miteinander eine zentrale Rolle spielen. Obwohl diese Kompetenzen für ein gutes soziales Klima in einem Kurs oder einer Klasse unerlässlich sind und wesentlich zum Lebens- und Selbstwertgefühl sowie zum Lernerfolg beitragen, wird in der Schule häufig zu wenig Aufmerksamkeit auf sie gerichtet.

Wünsche der Schüler sollen hier im Anschluss erfragt und mit einbezogen werden. Es ist sinnvoll, dass die Schüler sich einbringen und dazu eingeladen werden, auch Inhalte mit zu gestalten und Feedback zu geben, so dass sie ihr Interesse am Thema entdecken können.

Konfliktfähigkeit

- Eigener Stil und Haltung im Konflikt



- Umgang mit Emotionen im Konflikt



- Konfliktprävention und konstruktive Streitkultur
- Auswertung und Transfer

Ebenso können Sie kurze Theorieeinheiten als Kurzreferate vergeben. Anschließend können Sie noch kurz auf den weiteren Ablauf der Stunde eingehen.

1.6 Konfliktthermometer

Ziel:

Hier geht es darum deutlich zu machen, dass Konflikte verschieden wahrgenommen werden, außerdem sollen die Schüler einen eigenen Standpunkt beziehen und darlegen.

Durchführung:

Alle Schüler sollten sich in der Mitte des Raumes aufstellen. Häufig sind Klassenzimmer klein und es muss erst einmal Platz geschaffen werden, indem Stühle und Tische an den Rand gestellt werden. (Es darf keiner hinter dem Tisch sitzen bleiben.)

- Auf dem Fußboden wird mit einem Kreppband oder Zetteln ein Thermometer versinnbildlicht, indem diese mit 0°, 25°, 50°, 75° und 100° beschriftet und in gleichen Abständen auf den Boden gelegt werden. 100° bedeutet, dass es sich auf jeden Fall um einen Konflikt handelt, 50 °, dass es wahrscheinlich einer ist oder wird, 0° (kalt), dass es kein Konflikt ist.
- Nun werden verschiedene Situationen vorgelesen, und zu jeder Situation sollen sich die Schüler entlang des Thermometers in der Höhe ihrer Prozentzahl aufstellen.
- Befragen Sie jeweils einige Schüler, was sie dazu veranlasst hat, sich auf den jeweiligen Platz zu stellen. Die Statements sollen unkommentiert nebeneinander stehen bleiben. Es geht hier darum, dass Konflikte unterschiedlich wahrgenommen werden.

Stellen Sie folgende Frage an die Schüler:

Handelt es sich hierbei deiner Meinung nach um einen Konflikt oder nicht?

Situationen Konfliktthermometer:

- *Zwei Personen haben eine Meinungsverschiedenheit.*
- *Ein Lehrer brüllt einen Schüler an, weil er den Unterricht stört.*
- *Ein Freund/ Freundin schuldet dir 15,- € und gibt sie dir nicht zurück..*
- *Anita und Swantje sind befreundet. Swantje ist Vegetarierin. Beim Bummeln in der Stadt holt sich Anita eine Bratwurst und isst sie genüsslich. Swantje ist nicht gerade begeistert und beginnt eine Diskussion über das Thema Tierhaltung.*
- *Ein Mitschüler macht ständig blöde Bemerkungen als du ein Referat vor der Klasse hältst.*
- *Ein Mitschüler droht dir Prügel an, wenn du ihm deine Jacke nicht gibst.*
- *Eine Schülerin hat ihre Freundin zu einer Verabredung mitgebracht, ohne der anderen Person, mit der sie verabredet war, vorher etwas davon zu sagen.*
- *Eigene Situation?*

Eigene Situationen: Hat jemand ein eigenes Beispiel?

Nach ein paar Situationen kann der Leiter die Schüler auch fragen, ob ihnen ein Beispiel für eine eventuelle Konfliktsituation einfällt. Bspw. kann es hilfreich sein, bei Schülern, die immer auf 0 stehen, (ohne Vorwurf) zu fragen, was für sie ein Konflikt wäre. *Die Schüler erzählen dann meist aus ihrem Leben beobachtete oder erlebte Situationen.*

Auswertung:

War es schwer oder leicht einen eigenen Standpunkt zu finden?

Wie fühltet ihr euch, wenn andere einen abweichenden Standpunkt eingenommen haben?

Wie kommt es, dass man die Situationen so verschieden auffassen kann?

Wie geht ihr mit unterschiedlichen Meinungen um?

Kurzer Input:

In dieser Übung ist deutlich geworden, dass Konflikte sehr subjektiv wahrgenommen werden. Was für die eine Person deutlich ein Konflikt ist, scheint für eine andere gar kein Konflikt zu sein. Im Anschluss soll eine gemeinsame Definition von Konflikten gefunden werden. Fragen Sie die Schülerinnen, was sie unter Konflikten verstehen und versuchen Sie, sich auf eine Definition zu einigen.

Was macht einen Konflikt für Euch aus? Wie würdet ihr einen Konflikt definieren?

Dann stellen Sie als Ergänzung eine Definition von einem „Experten“ Friedrich Glasl, einem renommierten Konfliktforscher an der Tafel vor:

1.7 Definition: Was ist ein Konflikt?

Wieso heißt es sozialer Konflikt?

Als sozialen Konflikt bezeichnet man einen Konflikt zwischen zwei Parteien. Dies können zwei Personen (Interpersoneller Konflikt) oder auch Gruppen (Intergruppaler Konflikt) sein.

Konflikte innerhalb einer Person nennt man intrapersonale Konflikte. Konflikte zwischen Nationen sind Internationale Konflikte.

Hier werden wir uns vorrangig mit Konflikten zwischen zwei oder auch mehreren Personen beschäftigen.

Definition: (Tafel)

Ein sozialer Konflikt ist eine Unvereinbarkeit im Wahrnehmen, Vorstellen, Fühlen oder Wollen zwischen zwei Parteien, von denen sich mindestens eine durch die bestehenden Differenzen beeinträchtigt fühlt. Diese Gegensätze können sein:

*Unterschiedliche Wahrnehmung,
verschiedene Wertevorstellungen,
unterschiedliche emotionale Reaktionen,
verschiedene Interessen und Anliegen.*

1.8 Alternativen zur Übung „Konflikt ABC“:

Hier sollen kurz zwei weitere Alternativen dargestellt werden, um Assoziationen und Vorstellungen zum Thema Konflikte auf andere Weise zu erheben. Vorteil der Alternativen ist, dass die Schüler sich schon etwas intensiver mit dem Thema auseinandersetzen und bei der Kartenabfrage sich zusätzlich schon eigene Interessen überlegen. Sie dauern allerdings länger als die Übung Konflikt ABC, daher sollte hier die Kennlernübung weggelassen werden. Danach wird weiter vorgegangen wie nach der Übung „Konflikt ABC“ und die Auswertung durchgeführt.

Kartenabfrage:

Die Schüler sammeln in Kleingruppen zu 4- 5 Personen auf zweifarbigen Karten, was sie spontan mit dem Thema Konflikte verbinden (grün) und was sie in Bezug auf das Thema interessieren würde, im Unterricht behandeln (rot). Zeit: 10 Min

Ihre Antworten stellen sie dann im Plenum vor und heften ihre Karten dabei optimalerweise an eine Pinnwand. Teilen Sie den Schülern mit, dass zunächst erst einmal auf die roten Karten näher eingegangen wird und danach im Anschluss, wenn Ziele und Inhalte des Trainings besprochen werden, auf die grünen Karten.

Zeit zur Vorstellung: 15-20 Min

Collage

Die Schüler sammeln in einer Kleingruppe von 4 Personen aus Zeitschriften zusammen, was sie mit dem Thema Konflikte verbinden, tauschen sich darüber aus und kleben es zusammen auf ein A2 Blatt oder Flipchartpapier, um es dann anschließend im Plenum vorzustellen. Die Leiterin sammelt die genannten Begriffe zum Thema Konflikt bei der Vorstellung der Collagen an der Tafel. (insgesamt 30 Min)

1.9 Regeln für die Gruppe: siehe Seite in der Einführung

Welche Regeln brauchen die Schüler, um sich mit diesem Thema wohl zu fühlen?

Man kann Regeln am Anfang aufgreifen, zwischendurch thematisieren, am Ende der ersten Einheit entwickeln oder implizit thematisieren. Wie man damit verfährt, hängt sowohl von der eigenen Person als auch von der jeweiligen Zielgruppe ab.

Aus meiner Erfahrung würde ich Regeln bei Oberstufenschülern, die bereits diszipliniert sind und Regeln verinnerlicht haben, nur dann thematisieren, wenn es sich ergibt. Je jünger die Schüler sind, desto eher würde ich Regeln als Thema aufgreifen. Wenn Sie vorab Regeln aufstellen wollen, sollten die Schüler diese selbst entwickeln. Eine Arbeitsaufgabe hierzu könnte sein:

Regeln mit der Gruppe erarbeiten - Was soll hier nicht passieren? *abgewandelt nach Kernicke und Fallner*

Zeit: ca. 30-40 Min

Die Schüler sollen sich in Kleingruppen von 4-5 Personen zusammensetzen und Beispiele auf einem Flipchart zusammentragen: wann sie sich einmal

- ausgeschlossen,
- gehemmt in ihrer Möglichkeit mitzuarbeiten,

- entmutigt,
- verheizt oder
- vereinnahmt.

gefühl haben. Das kann in der Schule, im Verein, Freundeskreis, etc. gewesen sein. Sie sollen dann ein Beispiel auswählen und als kurze Sequenz spielen. Dann wird an der Tafel mit einem Halbsatz oder Stichwort festgehalten, was dargestellt wurde. Danach hängt die Gruppe ihr Flipchart an die Tafel oder Pinnwand und stellt ihre anderen Beispiele kurz mündlich vor.

Wenn alle Gruppen ihre Beispiele vorgestellt haben, beraten die Kleingruppen, welche Regeln sinnvoll wären, damit solche Pleiten nicht passieren und tragen die wichtigsten Punkte auf einem Flipchart zusammen. Dabei sollten sie sich auf 7 Regeln einigen oder zumindest Klarheit herrschen, in welchen Punkten sie sich einig sind, und, wo sie abweichende Auffassungen vertreten.

Diese stellen sie dann dem Plenum vor. Moderieren Sie den Abgleich und Einigungen:

Können ähnliche Regeln zusammengefasst werden? Welche Regeln schließen sich gegenseitig aus? Welcher wird der Vorzug gegeben? Werden dabei wichtige Bedürfnisse nicht beachtet?

Auf diese Weise müssen sich alle demokratisch auf die wichtigsten Regeln einigen. Es sollte am Ende Konsens darüber herrschen, was hier eingehalten werden soll, und nicht zu viele Regeln aufgestellt werden, damit sie einprägsam sind.

Beispiele für Regeln könnten sein:

Regeln für die Gruppe

- Gleicher Raum und gleiche Zeit für alle(?)
- Störungen wie Irritation, Einwände, Schmerz sind wichtiger als ein störungsfreier Ablauf, allerdings nicht aus purem Egoismus oder Unkonzentriertheit
- Unterschiede werden respektiert
- Ich gestatte mir Fehler
- Ich lasse den anderen ausreden
- Wenn ich mich unwohl mit etwas fühle, sage ich es
- Persönliches bleibt hier im Raum und unter uns

Wenn die Regeln an den Anfang gesetzt werden sollen, würde ich diese nach der Vorstellung der Inhalte erarbeiten lassen, und dann das Konfliktthermometer an den Anfang der nächsten Einheit setzen. Eine ausführliche Regelerarbeitung ist nachzulesen bei Kerntke und Faller (*Konflikte selber lösen*, unter Grundregeln erarbeiten).

Einheit 2: Wahrnehmung

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfung letzte Einheit Ablauf heute	Tafel	5 Min
Vogel im Käfig, Übung	Grenzen unserer Wahrnehmung	Arbeitsblatt	5-10 Min
Lola rennt, Übung mit Unterrichtsgespräch	Unterscheiden von Beobachtung und Interpretation	Film, CD: Lola rennt	20 Min
Vortrag Wahrnehmung	Wahrnehmungsprozesse aufzeigen	Merkblatt zum Austeilen	5-10 Min
9 Punkte Problem Einzelarbeit mit Kurzinput	Denkmuster bewusst machen	Arbeitsblatt	15 Min
Was ich an mir nicht mag KG-Arbeit	Dinge umdeuten	Anleitung	20 Min
Vortrag und Unterrichtsgespräch	Selbsterfüllende Prophezeiungen	Geschichte mit dem Hammer	5-10 Min
H.A.	<i>Texte Wahrnehmung lesen</i>	<i>Textblätter verteilen</i>	

Ziele der Einheit

Diese Einheit schult die Wahrnehmungsfähigkeit, indem an Beispielübungen erfahren wird, dass Wahrnehmung subjektiv ist und jeder Mensch die Welt unterschiedlich wahrnimmt. Außerdem werden die Grenzen unserer Wahrnehmungsfähigkeit aufgezeigt und die Schüler für vorschnelle Urteile und ungeprüfte Interpretationen sensibilisiert. Dazu wird die Vermischung von Beobachtung und Interpretation im Alltag verdeutlicht. Es geht um die Stärkung von Toleranz und Akzeptanz verschiedener Sicht- und Verhaltensweisen und den Zusammenhang von Wahrnehmung und Konflikten.

Beginn

1. Begrüßung

2. Anknüpfen an die letzte Einheit. Mögliche Fragen zum Einstieg könnten sein:

Gibt es noch Fragen zum letzten Mal?

Was haben wir aus der letzten Stunde erfahren?

Welche Definition von Konflikt hatten wir zusammengetragen?

Danach leiten sie zum Thema der heutigen Sitzung über.

Einleitung zum Thema Wahrnehmung:

Aus der vorigen Stunde haben wir erfahren, dass Differenzen alleine noch keinen Konflikt ausmachen, sondern die Frage ist, wie man Differenzen erlebt und mit ihnen umgeht. Dabei spielt Wahrnehmung und das Bewusstsein darüber eine wichtige Rolle.

Frage an die Schüler: *Welche Rolle könnte Wahrnehmung bei der Entstehung von Konflikten spielen?*

Viele Kommunikationsschwierigkeiten resultieren aus unterschiedlicher Wahrnehmung und Interpretation von Aussagen und Handlungen sowie der Annahme, dass andere genauso Denken, Handeln und Fühlen wie wir. Daraus können Spannungen und Konflikte entstehen.

Deshalb soll heute das Thema Wahrnehmung im Fokus dieser Einheit stehen.

3. Stellen Sie kurz den Ablauf für die heutige Einheit vor. Visualisieren Sie dafür nur die Spalte für Methode und Dauer der Einheit. Beginnen Sie dann mit einer ersten Übung zur Wahrnehmung.

2.1 Vogel im Käfig (Zeit: 10 Min)

Ziel: In dieser Übung geht es darum, sich die Grenzen der eigenen Wahrnehmung und die Anfälligkeit für Täuschungen bewusst zu machen.

Durchführung:

Teilen Sie das Arbeitsblatt 2.1. aus und geben Sie den Schülern die Instruktion, mit dem rechten Auge aus etwa 30 cm Entfernung auf das Kreuz zu schauen und dabei das linke Auge zu schließen bzw. abzudecken. Die Schüler betrachten für ein paar Minuten das Blatt und (sollten) erfahren, dass der Vogel aus dem Käfig verschwindet.

Fragen Sie die Schüler, ob der Käfig vollständig erscheint, wenn der Vogel nicht mehr zu sehen ist (Er sollte vollständig erscheinen.).

Auswertung:

Frage an die Schüler: Was ist passiert? Was können wir aus dieser kurzen Übung schließen? Sammeln sie mündlich verschiedene Antworten und ergänzen Sie diese mit folgender Erklärung:

Der Vogel ist nicht mehr zu sehen, wenn er auf den blinden Fleck im Auge fällt.

Diese örtliche Blindheit fällt nicht durch einen dunklen Fleck im Gesichtsfeld auf (einen dunklen Fleck sehen, würde Sehen voraussetzen), sondern ist überhaupt nicht wahrnehmbar, weil die Gitterstäbe des Käfigs vollständig erscheinen.

Das bedeutet: „Wir sehen nicht, was da ist (nämlich den Vogel), sondern etwas, was nicht da ist (den ganzen Käfig).“ (*Watzlawick, 1985*)

Zu dieser Täuschung kommt es, da das Gehirn die fehlenden Gitterstäbe ergänzt und das Bild mit dem vervollständigt, was es kennt. „Das Gehirn konstruiert“, indem es dazu interpretiert.

Diese zunächst kleine Aufwärmübung soll mit einer nächsten Übung zur Beobachtung und Interpretation ergänzt und vertieft werden:

2.2. Übung: Lola rennt

Ziel

Die Übung soll sensibilisieren für vorschnelle Urteile, ungeprüfte Interpretationen und dafür, wie schwer es ist, lediglich zu beobachten. Darüber hinaus wird noch einmal deutlich, wie unterschiedlich wir Dinge wahrnehmen.

Durchführung:

Zeigen Sie eine kurze Filmszene aus dem Film „Lola rennt“. (Dieser eignet sich sehr gut, weil er mit der Konstruktion von Bildern spielt). ca. 3-4 Min:

Am besten eignet sich die Sequenz (Beginn der 2. Version) in Kapitel 6 („liebst du mich?“), ab dem Zeitpunkt, ab dem der Telefonhörer auf die Gabel knallt, sie anfängt zu rennen und lauter Dinge auslöst: 33:17- 36:55.

Möglich wäre sonst auch Kapitel 3 („Die Zeit läuft“) vom Anfang(10:16)- 13:33.

Aufgabe:

Die Schüler sollen sich Notizen darüber machen, was sie beobachtet haben und zwar nur in Bezug auf Lola.

Nach der Filmsequenz werden einige Beobachtungen (ungefähr 10-15) an der Tafel gesammelt.

Der Leiter schreibt folgende unterschiedliche Kategorien auf die andere Seite der Tafel

- **Beobachtung (Tatsache/ Fakt)** (blau)
- **Bewertung (eigene Einschätzung)** (grün)
- **Interpretation (Schlussfolgerung)** (rot)

Die einzelnen Beiträge werden nun gemeinsam durchgegangen mit den Fragen:

- Was davon ist eine Beobachtung, also tatsächlich passiert oder Fakt?
- Worin steckt schon eine Bewertung und damit eigene Einschätzung?
- Wo fangen wir schon an zu interpretieren, d.h. etwas zu vermuten, und ziehen Schlüsse aus dem Gesehenen?

Anmerkung: Bewertung und Interpretation sind nicht immer vollständig trennscharf.

Entscheiden Sie dieses zusammen mit den Schülern. Die Beiträge werden am besten farbig mit blauer, grüner und roter Kreide oder mit einem Kürzel nach Kategorie gekennzeichnet.

Fragen Sie bei den Beiträgen, die Bewertungen und Interpretationen sind, nach, welche Beobachtung dieser Einschätzung oder Schlussfolgerung zugrunde liegt.

Ein **Beispiel** für eine Einschätzung wäre: „*Sie ist enttäuscht.*“

Die Frage an die Schüler könnte lauten: „Welche Beobachtungen können zu dieser Einschätzung geführt haben?“

Mögliche Antwort: „*Sie zieht die Mundwinkel nach unten*“, „*sie senkt den Blick*“, etc.

Ein **Beispiel** für eine Interpretation wäre: „*Die Bilder waren alle in ihrem Kopf.*“

Dieser Schlussfolgerung zugrunde liegt die Beobachtung von mehreren unterschiedlichen „Fotos“, die in schneller Abfolge hintereinander gezeigt wurden, mit dem Bild, wie Lola sich dreht, dazwischen.

Auswertung:

Anschließend können folgende Fragen besprochen werden:

- Wieso ist es schwierig nur zu beobachten ohne zu bewerten oder zu interpretieren?
- Wir haben alle etwas anderes gesehen, was ist nun wahr oder richtig?
- Was passiert/würde passieren, wenn wir beobachten (würden) ohne zu bewerten? Habt ihr schon einmal einen Raum in einer Schule oder anderswo betreten, in dem ihr nicht bewertet und beurteilt worden seid?
- Wie fühlt ihr euch, wenn ihr beurteilt und bewertet werdet, als richtig oder falsch, gut oder schlecht etc.?
- Können unterschiedliche Wahrnehmungen einer Situation, einer Aussage oder Handlung zum Konflikt führen? Inwiefern? Welche Beispiele fallen euch ein?

Mögliche Ergänzung dazu:

Rosenberg, ein bekannter Mediator aus den USA, der auch in vielen internationalen Konflikten vermittelt, meint: *„Häufig deuten wir statt wahrzunehmen, was ist, und leben in einer Welt der Urteile, in der wir wenig verstehen, worum es dem anderen oder uns selbst geht.“*

Alternative Version zu Lola rennt:

Sie setzen sich auf einen Stuhl bitten die Schüler sich vorzustellen, wie Sie jetzt als Vertrauenslehrer einen Konfliktfall zu lösen haben, bei dem zwei Schüler gerade dabei sind, den Streit zu schildern.

In der Rolle des Vertrauenslehrers verschränken sie die Arme, ziehen eine Mütze ins Gesicht, starren vor sich hin und machen einen desinteressierten und genervten Gesichtsausdruck. Sie können auch noch eine Sonnenbrille aufsetzen, um diesen Ausdruck zu verstärken.

Dann fragen Sie, was die Schüler sehen und sammeln die Beiträge an der Tafel oder ein Schüler sammelt diese an der Tafel.

Danach verfahren Sie wie oben, indem die Beiträge nach Beobachtung und Bewertung/ Interpretation sortiert werden und geschaut geprüft wird, was einigen Bewertungen und Interpretationen an Beobachtungen zugrunde liegt.

Danach nehmen Sie erneut diese Position ein und fragen:

Welche Gründe könnte es noch haben, dass diese Person so dasitzt? Lassen Sie Ihre Schüler kreativ werden.

Bspw. könnte die Person frieren, fühlt sich nicht wohl oder möchte ihren Rücken entlasten, etc.

Sie können dann die Auswertung mit den Fragen daran anpassen und anschließen.

Da die Alternative meist etwas kürzer ist, können Sie hier noch eine kleine Übung zur Beobachtung durchführen:

Eine kleine Übung zur Schulung der Beobachtung

Zeit: 5 Min.

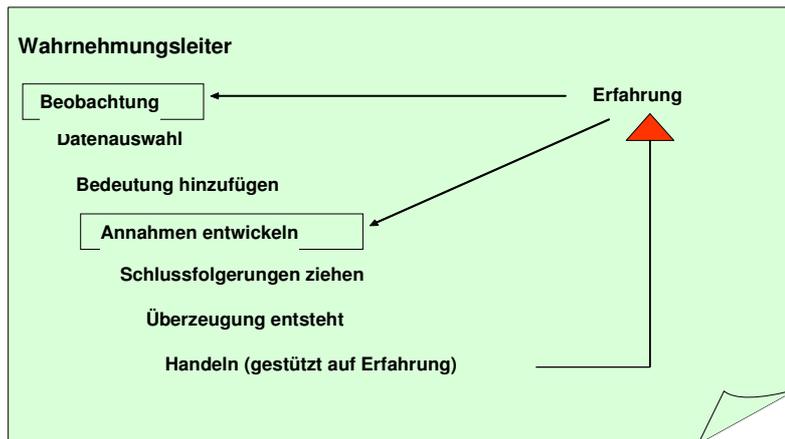
Die Schüler bilden Paare, stellen sich gegenüber und beobachten für 1 Min, was und wie der andere angezogen ist, dann drehen sie sich um und verändern 3 kleine sichtbare Dinge an sich, bspw. Schuhe wechseln, eine Brosche auf die andere Seite stecken, einen Knopf öffnen, ein Hosenbein umkrepeln etc. Der andere darf dies natürlich nicht sehen. Wenn sie fertig sind (1 Minute) drehen sie sich wieder zueinander und müssen nun herausfinden, was der andere jeweils verändert hat.

„Wie passiert der Prozess der Wahrnehmung? Betrachten wir das Ganze mal in Zeitlupe:“

2.3 Input: Wahrnehmungsleiter: Wie funktioniert Wahrnehmung?

Diese kurze Theorieeinheit soll die Subjektivität von Wahrnehmung verdeutlichen sowie den Zusammenhang von Wahrnehmung und Handeln aufzeigen. Der Leiter visualisiert an der Tafel die Wahrnehmungsleiter und erklärt die einzelnen Stufen. Ebenso kann auch ein Schüler ein Kurzreferat dazu vorbereitet haben.

Tafelbild:



Erklärung (mündlich):

- Wir machen eine Beobachtung. Da Unmengen von Informationen auf uns einströmen, die nicht alle aufgenommen werden können, wird nur ein kleiner Teil dieser Informationen weiterverarbeitet. Beispiel: *Wir sehen einen Mann mit seinem Hund.*
- Eine weitere Datenauswahl erfolgt und zwar demnach, worauf wir uns konzentrieren und was wir für wichtig erachten. Aber auch zufällig. *Unser Blick fällt auf das Gebiss des Hundes*
- Der Rest kommt in einen Zwischenspeicher, in dem die Informationen nur kurz gespeichert werden. Wir fügen dann den Daten, die wir bekommen, eine Bedeutung hinzu. *Wir sehen die Zähne des Hundes sind spitz und sein Gebiss ist sehr groß.*
- Daraufhin entwickeln wir Annahmen. Bspw. *dass der Hund uns beißen könnte, wenn man ihm zu nahe kommt.*
- Und ziehen Schlussfolgerungen: *„Es handelt sich um einen Hund, der gefährlich sein kann.“*
- Daraus entstehen dann Überzeugungen: *„Vor solchen Hunden sollte man sich in Acht nehmen.“* Wenn wir schon schlechte Erfahrungen mit solchen Hunden gemacht haben, verstärken sich unsere Überzeugungen.
- Diese Überzeugung beeinflusst unser Verhalten. *Wir gehen solchen Hunden aus dem Weg.*
- Unsere Erfahrungen wirken wieder zurück auf unsere Annahmen, Beobachtungen und unsere Datenauswahl, die wir treffen. *Wenn wir in diesem Fall diesen Hunden aus dem Weg gehen, ist die Chance positive Erfahrungen mit diesen zu machen geringer, so dass wir unser Bild aufrechterhalten.*

Meistens sind wir uns dieses Vorgangs nicht bewusst, er läuft automatisch ab. Auf diese Art und Weise bilden sich unsere Überzeugungen, Vorstellungen über die Welt und unser Weltbild. Dabei besteht die Gefahr, dass wir uns in einer stetigen Schleife befinden und unsere Annahmen immer wieder durch unsere Erfahrungen bestätigt werden, wenn wir unsere Überzeugungen nicht durch eine gegenteilige Erfahrung korrigieren können oder hinterfragen, um unsere Aufmerksamkeit bewusst umzulenken. (Auf diese Art und Weise kann es im Alter eher zu Altersstarrsinn statt Weisheit kommen.)

„Ein wesentlicher Teil des menschlichen Verhaltens wird durch die Wahrnehmung bestimmt, womit sie auch die wichtigste Grundlage für zwischenmenschliche Beziehungen wird. Dass ein Mensch sich so und nicht anders verhält, hängt zu großen Teilen davon ab, wie er die ihn umgebende Welt wahrnimmt.“ (Antons, 2000)

Um die eigene Wahrnehmung zu erweitern, kann es sinnvoll sein, eigene Bewertungen und Interpretationen von Zeit zu Zeit zu hinterfragen.
Hier eine Übung dazu.

2.4 Neun-Punkte-Problem von Wertheimer (nach Antons, 2001)

Ziel: Bei dieser Übung geht es um das Erleben der Schwierigkeit, eine vorgegebene Gestalt zu durchbrechen und um die Bewusstmachung des Zurückgreifens auf Strukturen, die wir kennen.

Durchführung:

Teilen Sie zunächst die Arbeitsblätter (2.4 im Anhang) im Plenum aus und geben Sie dann den Schülern folgende Aufgabe: Alle neun Punkte sollen mit vier geraden Linien verbunden werden, ohne den Stift abzusetzen. Und ohne zurückzufahren.

Räumen Sie den Schülern ungefähr 6 Minuten Zeit ein, um die Lösung zu finden. Wer die Lösung hat, möge sich ruhig verhalten. Brechen Sie nach dieser Zeit ab, um die Lösung aufzuzeigen.

Die Lösung befindet sich am Ende dieser Einheit.

Auswertung:

Anschließend können folgende Fragen besprochen werden:

- Warum ist die Lösung so schwierig, bzw. meist nicht einfach?
- Kennen die Schüler ähnliche Erfahrungen, dass gewohnte Denk- oder Handlungsweisen in Frage gestellt wurden? (Beispiele könnten sein: Reisen in fremde Länder, Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund, Diskussionen, bei denen Menschen aus verschiedenen Perspektiven berichten oder auch Streitgespräche, etc.)

2.5 Konstruktion der Realität

Wenn wir die Ergebnisse aus den Übungen noch einmal zusammenfassen, durch was / welche Tatsachen wird Wahrnehmung und Kommunikation geprägt?

Sammeln Sie die Antworten, ergänzen Sie diese durch folgenden schriftlichen Kurzinput und besprechen Sie Vor- und Nachteile dieser Feststellungen mit den Schülern:

Kurzinput

- Durch persönliche Erfahrungen und Sozialisation bilden sich ein Weltbild, Wertevorstellungen und Denkstrukturen. *Jeder hat seine eigene Landkarte der Welt im Kopf.*
- Das Gehirn strebt nach Ordnung, Berechenbarkeit und Eindeutigkeit. Es sortiert automatisch neue Erlebnisse und Erkenntnisse nach bestehenden Denkstrukturen, das verstärkt diese Strukturen.
- Dabei werden Informationen ignoriert, vereinfacht oder uminterpretiert, um Abweichungen und Widersprüche zu vermeiden.
- Die Informationsaufnahme unterliegt somit einem starken WahrnehmungsfILTER.

Frage an die Schüler: Was könnten Vor- und Nachteile dieser Tatsachen sein?

Vorteil ist, dass wir Dinge schnell und effektiv einordnen können, um schnell reagieren und uns besser orientieren zu können und es gibt uns Sicherheit. Gewohnte Denkweisen und das eigene Weltbild zu hinterfragen erfordert ein Umdenken und kann erst einmal Unsicherheit bedeuten.

Nachteil ist, dass wir Dinge oft zu schnell einordnen und bewerten in gut oder schlecht, richtig oder falsch, ausgehend von unserem Wertesystem und dabei die Komplexität der Realität übersehen. Da wir in Kategorien denken und Dinge und Menschen dort einsortieren, führt dies häufig zu Vorurteilen.

Im Konflikt wird dieser Effekt verstärkt, da unsere Wahrnehmung im Konflikt verengt ist.

Wir streiten dann darum, wer Recht hat, also um eine richtige Sichtweise auf eine Sache.

Es geht darum die eigene Wahrnehmung zu schärfen, sich ihrer Begrenztheit bewusst zu sein, sowie Vorurteile und vorschnelle Interpretationen zu hinterfragen.

Nur zu beobachten ohne zu interpretieren ist eine Möglichkeit. Eine andere wäre bewusst umzudeuten: Wie kann ich das, was ich wahrnehme auch noch sehen und von einer anderen Warte aus betrachten. Dazu eine weitere Übung:

2.6 Übung Umdeuten

Ziel:

In dieser Übung sollen neue Deutungsmuster gefunden werden, um die eigene Sichtweise zu erweitern und die Wirkung zu erfahren, Dinge in einem anderen Licht zu sehen.

Durchführung:

Die Teilnehmer finden sich in Vierergruppen zusammen. Zunächst sammelt jeder für sich einige Lebensumstände, Situationen, Dinge, Eigenschaften oder Verhaltensweisen von sich, die ihm nicht gefallen, z.B. *„Ich habe keine Lust zu lernen/ muss lernen“* oder *„Mein Zimmer ist zu klein.“* Oder: *„Ich habe zu wenig Geld.“* *„Ich bin schüchtern“* *„Ich bin zu dick.“* *„Ich kann mir die neue CD von...nicht leisten.“*

Eine Teilnehmerin beginnt und sagt einen Satz aus ihrer Liste. Die anderen drei überlegen sich dazu spontan Vorteile, die sich aus der Situation ergeben. Diese lässt die Teilnehmerin auf sich wirken und nennt dann diejenigen, mit denen sie am meisten anfangen kann. Dann kommen die nächsten Teilnehmer dran.

Beispiel: *„Mein Zimmer ist zu klein.“* *„Dann hast du nicht so viele Sachen und Krimskrams, und musst nicht so viel auf einmal aufräumen.“*

Danach erfolgt ein kurzer Austausch darüber:

Wie war das? Wie gut ging das? Was war schwierig? Hat sich etwas verändert?

2.7 Selbsterfüllende Prophezeiungen:

Wie wir die Dinge betrachten und wahrnehmen kann eine gewisse Realität schaffen. Bspw. können Interpretationen mitunter unsere Wahrnehmung verzerren und wie sich selbst erfüllende Prophezeiungen wirken.

Was ist eine sich selbst erfüllende Prophezeiung?

Eine sich selbst erfüllende Prophezeiung ist eine Annahme, die rein aus der Tatsache heraus, dass sie gemacht wurde, das angenommene Ereignis zur Wirklichkeit werden lässt. bspw. können die Erwartungen gegenüber einer anderen Person das Verhalten dieser anderen Person so beeinflussen, dass die ursprünglichen Annahmen bestätigt werden.

Hierzu „die Geschichte mit dem Hammer“ von Paul Watzlawick, einem renommierten Kommunikationsforscher:

Ein Mann will ein Bild aufhängen. Den Nagel hat er, den Hammer nicht.

Also beschließt er zum Nachbarn zu gehen und sich einen zu leihen.

Als er schon aus der Tür und auf dem Weg nach unten ist, fällt ihm ein, dass ihn der Nachbar unlängst gar nicht begrüßt hat.

„Und beim letzten Mal hat er auch schon so komisch geguckt. Der hat was gegen mich. Wahrscheinlich will er mir den Hammer gar nicht geben,“ schießt es ihm durch den Kopf, während er weiter die Treppen nach unten geht.

„Also, wenn mich jemand um ein Werkzeug bitten würde, würde ich es ihm sofort borgen, aber ich kenne solche Typen, sie denken nur an sich selbst. Einem harmlosen Mitmenschen solch ein Gefallen abzuschlagen. Solche Typen vergiften einem das Leben.“

So und ähnliches, dachte er, als er mittlerweile vor der Tür des Nachbarn angelangt war und klingelte. Als der Nachbar die Tür öffnete, schreit ihn der Mann an:

„Behalten Sie doch Ihren Hammer, Sie Rüpel“.

(aus Watzlawicks „Anleitung zum Unglücklichsein“)

Frage: Was ist passiert? Was wollte er eigentlich erreichen?

Bezug von Wahrnehmung und Wirklichkeit

Mit unserer Wahrnehmung, Interpretation und Einstellung produzieren wir Wirklichkeiten. Erwartungen, Vorurteile und Annahmen, - rein gedankliche Konstruktionen – können wie sich selbst erfüllende Prophezeiungen wirken: Der Mann in der Geschichte provoziert das, was er eigentlich befürchtet, indem er einiges an Ängsten auf sein Gegenüber projiziert. Das ist ein häufiges Phänomen in Konflikten.

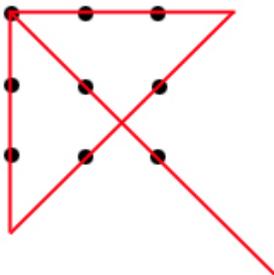
Fragen sie die Schülerinnen: Welche Beispiele von sich selbst erfüllende Prophezeiungen kennt ihr? *Beispiele: Placebo- Effekt, Selbstsuggestionen, etc.*

Kurzinput: Was passiert im Konflikt?

Da die die Wahrnehmung im Konflikt sehr eingeschränkt ist, interpretieren wir häufig sehr schnell in eine Richtung, die unserem Bild entspricht, ohne dies zu hinterfragen. Dadurch provozieren wir sich selbst erfüllende Prophezeiungen.

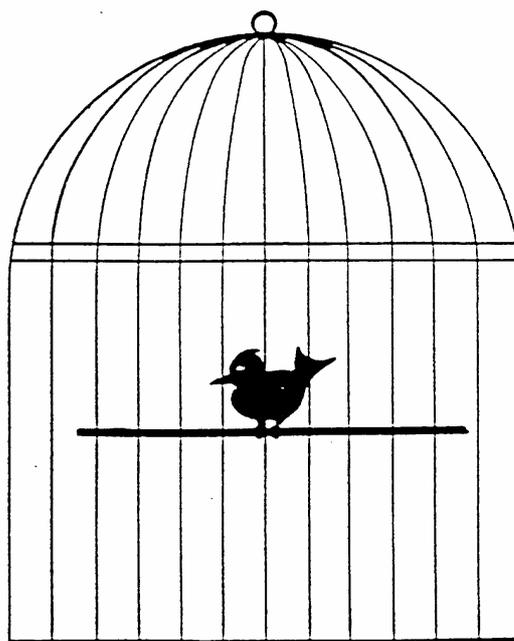
Hausaufgabe: Lesen der Texte: Konstruktion der Realität (2.5 als Whd.), als Hintergrundwissen: Konflikt und Wahrnehmung (2.8.) und Vertiefung von Selbsterfüllenden Prophezeiungen. (2.9.)

Lösung 9 Punkte Problem:



2.1 Vogel im Käfig

X

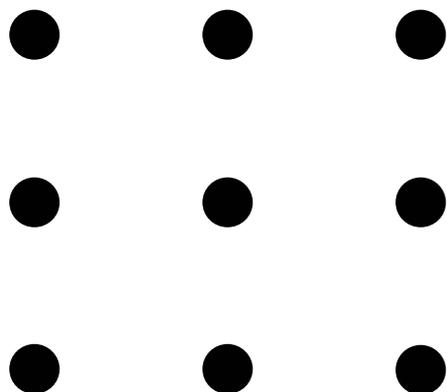


Bitte schaue aus etwa 30 cm Entfernung nur mit dem rechten Auge auf das Kreuz. Das linke Auge schließen bzw. abdecken.

2.4 9-Punkte-Problem

Aufgabe:

Verbinde die 9 Punkte mit vier geraden Linien, ohne abzusetzen und ohne mit dem Stift zurückzufahren.



Wenn Du die Lösung gefunden hast, verhalte dich ruhig, damit die Anderen auch die Möglichkeit bekommen, alleine auf die Lösung zu kommen.

2.5 Konstruktion der Realität

Niemals interpretieren zwei Menschen eine Situation auf genau dieselbe Art und Weise, denn unsere persönliche Konstruktion der Wirklichkeit ist immer eine einzigartige Interpretation der momentanen Situation.

Die Interpretation beruht auf einem grundlegenden Schema, bzw. Modell der Realität, das aus unserem allgemeinen Wissen, aus Erinnerungen an vergangene Erfahrungen, aus momentanen Bedürfnissen, aus Werten und Überzeugungen sowie aus in die Zukunft weisenden Zielen besteht. Jeder Mensch orientiert sich an bestimmten Merkmalen seiner Umwelt stärker als an anderen, weil seine persönliche Konstruktion der Wirklichkeit wiederum auf einer Auswahl einzigartiger Inputs beruht. Wenn unsere persönliche Wirklichkeitskonstruktion einigermaßen stabil bleibt, dann hat auch unsere Erfahrung des Selbst über die Zeit hinweg Bestand.

Die individuellen Unterschiede in den persönlichen Wirklichkeitskonstruktionen treten noch deutlicher zutage, wenn Menschen in verschiedenen Kulturen aufgewachsen sind, unter verschiedenen Umgebungsbedingungen innerhalb einer Kultur gelebt haben oder aber vor unterschiedliche Aufgaben gestellt waren, wenn sie überleben wollten. Aber auch das Gegenteil trifft zu: Weil Menschen einer bestimmten Kultur viele gemeinsame Erfahrungen teilen, haben sie häufig sehr ähnliche Wirklichkeitskonstruktionen.

(Zimbardo, Allgemeine Psychologie, 1999)

Das Gehirn sucht nach Ordnung, sortiert Dinge ein nach Kategorien und sucht nach eindeutigen oder vollständigen Erklärungen. Daher neigt der Mensch dazu vieles, was er wahrnimmt, zu bewerten, zu vereinfachen und in sein Bewertungsschemata einzuordnen.

Vorteil ist, dass wir Dinge schnell und effektiv einordnen können, um uns so zurechtzufinden, schnell zu reagieren und uns besser zu orientieren.

Nachteil ist, dass wir Dinge oft zu schnell einordnen und bewerten. Bei Bewertungen in gut und schlecht, richtig oder falsch, gehen wir von unserem Wertesystem aus und übersehen die Komplexität der Realität. Das führt oft zu Vorurteilen.

Im Konflikt wird dieser Effekt verstärkt, weil unsere Wahrnehmung im Konflikt verengt ist. Wir fangen an, Dinge so zu interpretieren, dass sie in das (mitunter Feind-)Bild passen, das wir vom Gegner haben.

Wahrnehmungsfilter - Wir sehen die Welt durch unsere Brille

Wahrnehmung und Kommunikation sind durch folgende Tatsachen geprägt:

- **Durch persönliche Erfahrungen und Sozialisation bilden sich ein Weltbild, Wertevorstellungen und Denkstrukturen.** Jeder hat seine eigene Landkarte der Welt im Kopf.



- **Das Gehirn strebt nach Ordnung, Berechenbarkeit und Eindeutigkeit.**
- **Das Gehirn sortiert automatisch neue Erlebnisse und Erkenntnisse nach bestehenden Denkstrukturen**, um Ordnung herzustellen. Das verstärkt diese Strukturen.
- **Dabei werden Informationen ignoriert, vereinfacht und uminterpretiert**, um Abweichungen und Widersprüche zu vermeiden.
- **Die Informationsaufnahme unterliegt einem starken Wahrnehmungsfilter.**

2.8 Zusatz: Wahrnehmung und Konflikt

Was passiert im Konflikt mit unserer Wahrnehmung?

Konfliktsituationen sind Stresssituationen. Wenn wir angegriffen werden, geraten wir schnell unter Druck, reagieren automatisch. Wir greifen dann auf Strategien zurück, die uns vertraut sind, weil sie sich in der Vergangenheit als sinnvoll erwiesen haben. Allerdings sind diese Strategien nicht immer auch in der aktuellen Situation sinnvoll, vielleicht sogar kontraproduktiv. Da unsere Wahrnehmung eingeschränkt ist, sehen wir nicht, was sonst noch alles möglich wäre. Unsere verengte Wahrnehmung führt daher zu einer eingeschränkten Handlungsmöglichkeit.

Folgende Geschichte veranschaulicht diesen Mechanismus:

Ein Eisbär ist in einem Käfig von 10 Quadratmetern eingesperrt. Da er einen großen Bewegungsdrang hat, läuft er immer hin und her. Eines Tages beobachtet das ein reicher Mann und spendet dem Zoo daraufhin Geld für ein Freigehege. Als der Tag endlich gekommen ist, an dem der Eisbär in das neue große Gehege darf, warten alle gespannt auf seine Reaktion. Doch statt herumzutollen und seine Freiheit zu genießen, läuft der Bär weiterhin 10 Meter hin, 10 Meter zurück.

Eine Möglichkeit der verengten Wahrnehmung im Konflikt entgegen zu wirken, ist die Technik des „Reframing“ oder auch Umdeutens, d.h. eine Situation bewusst von einem anderen Standpunkt aus zu betrachten als dem üblichen. Eine andere wäre, eine neue Strategie im geschützten Rahmen zu erproben (im Sinne von „Probieren“), um eigene Verhaltensmuster zu hinterfragen, und das Erprobte dann tatsächlich und bewusst einzusetzen.

2.9 Vertiefung: Selbsterfüllende Prophezeiungen

Rosenthal-Experiment: Robert Rosenthal (Harvard-Universität, 1974)

Forscher teilten Grundschullehrern vor Beginn des Schuljahres in Boston mit, ihre Tests hätten ergeben, dass sich unter den Schülern einige Hochbegabte befänden und dass von ihnen außerordentliche Fortschritte im nächsten Schuljahr zu erwarten seien. Die Lehrer erhielten die Namen dieser Schüler, die in Wirklichkeit per Zufallsprinzip ausgewählt wurden, noch bevor die Lehrer mit den Schülern zusammentrafen. Der Unterschied zwischen den Schülern bestand also nur im Kopf der jeweiligen Lehrer.

Am Ende des Schuljahres gab es tatsächlich überdurchschnittliche Zunahmen der Leistungen und des Intelligenzquotienten dieser „besonderen“ Schüler. Außerdem wurden diese durch Berichte von den Lehrkräften unterstützt, dass diese Schüler sich auch sonst im Verhalten (Intelligenz, Neugier, Freundlichkeit, usw.) vorteilhaft von ihren Mitschülern abhoben.

Solche Experimente bestätigten sich in ähnlicher Weise auch bei Ratten und sogar Erdwürmern.

Schlussfolgerung: Es gibt keine Objektivität, keine objektive Beurteilung und keine objektive Wissenschaft, da auch der Versuchsleiter immer durch seine Person die Versuche beeinflusst (bspw. durch die Art, wie er denkt und eine Frage stellt).

Dennoch ist es mitunter wichtig, die größtmögliche Objektivität anzustreben und die eigene Wahrnehmung und Beurteilung zu hinterfragen, zu erweitern und sich blinde Flecken bewusst zu machen.

Inwiefern beeinflussen wir durch unsere Vorannahmen uns und andere? Und wie beeinflusst die Wahrnehmung unser Handeln?

Stelle Dir vor, Du sollst Dich mit jemandem unterhalten und hättest zuvor die Information erhalten, dass es sich um eine sehr schüchterne Person handelt. Welche der folgenden Fragen würdest du in solch einem Gespräch am ehesten stellen?

- Was würdest du tun, um eine müde Party wieder in Schwung zu bringen?
- In welchen Situationen würdest du dir wünschen, mal etwas mehr aus dir heraus zu gehen?
- Woran liegt es, dass es dir schwer fällt, dich anderen Leuten gegenüber zu öffnen?
- In welchen Situationen bist du am gesprächigsten?

In der Untersuchung wählten die meisten Teilnehmer die 2. Frage. Aber ist es nicht sehr wahrscheinlich, dass auch eine sehr extrovertierte Person eine vernünftige Antwort auf diese Frage geben könnte?

(aus Zimbardo, 2002)

2.10 Alternative zur Unterscheidung von Beobachtung und Bewertung :

Stille Post: (Röschmann) 20 Min

Der Leiter liest folgenden Text vor:

„Ein Geschäftsmann hatte in dem Geschäft gerade das Licht ausgeknipst, als ein Mann erschien und Geld verlangte. Der Besitzer öffnete eine Registrierkasse. Der Inhalt der Kasse wurde herausgenommen, und der Mann raste davon. Sofort wurde die Polizei informiert.“

Nun liest der Leiter acht Aussagen zu dem Text vor. Die Teilnehmer können die Aussagen entweder bestätigen (r), verneinen (f) oder mit einem Fragezeichen (?) versehen, was heißen soll, dass aufgrund der Information aus dem Text keine Aussage gemacht werden kann.

1. Nachdem das Licht ausgeknipst wurde, erschien ein Mann. (r)
2. Der Mann bedrohte den Besitzer (?)
3. Der Mann verlangte Geld. (r)
4. Der Geschäftsmann öffnete die Kasse. (?)
5. Der Inhalt der Kasse wurde herausgenommen. (r)
6. Der Mann stahl viel Geld. (?)
7. Der Mann floh, nachdem er das Geld hatte. (?)
8. Die Polizei erschien sofort. (?)

Nach jeder Aussage notiert jeder Schüler eine Antwort. Anschließend erfragt der Leiter alle Antworten und notiert diese an der Tafel. Dann kennzeichnet er die korrekten Antworten. Die Mehrheitsergebnisse und die korrekten Aussagen decken sich meistens nicht.

Danach soll ein Gespräch darüber stattfinden, wie es zu dem Ergebnis gekommen ist und im Anschluss deutlich gemacht werden, dass wir meist Beobachtungen und Interpretationen vermischen. Danach wird die Wahrnehmungsleiter vorgestellt.

Alternative oder kurze Ergänzung zur 9 Punkte-Übung: (5 Min)

Legen Sie folgenden Text auf den Overheadprojektor oder teilen Sie den Text aus und fragen Sie die Schüler, was dort steht. Danach können Sie einen Schüler bitten, vorzulesen, was dort nicht sinngemäß sondern buchstabengemäß steht.

An dre Uvårsneistit von Cimbgarde hat man hradenuesfguen,

dsas nur der etsre und ltetze Babhstuce enies Wrtos

üsbeneirmeitmn mesüsñ, dimat das michnsechle Grhein den

Txet eknrnet. Alele arneedn Bahbecsutn knenön seethn, wie sie

wloeln.

Was zeigt uns diese Übung?

Das Gehirn sortiert Neues nach bekannten Strukturen, um Dinge schnell zu erkennen. Der ursprüngliche Text ist leichter zu lesen, als der dort tatsächlich stehende.

Beispiel für eine weitere Alternative: Besuch der Insel Albatros aus „Gewaltfreier Umgang mit Konflikten“ von Jamie Walker.(2004)

Einheit 3: Konfliktbilder malen

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfung letzte Einheit Ablauf heute	Tafel	5-10 Min
Einzelarbeit, Entspannungsführung	Auswählen eigener Konflikte	Arbeitsblatt	15 Min
Übung: Konfliktbild	Zu zweit einen Konflikt malen	Din A3-Blatt, Kreppband, Wachsmaler	20 Min
Bildergalerie	Konfliktbilder vorstellen		15 Min
Vortrag Konfliktanalyse	Konfliktthemen und -arten		5-10 Min
Brainstorming, Einzelarbeit	Lösungsmöglichkeiten für Konflikte finden	Arbeitsblatt- Heft	5-10 Min
Proben in Kleingruppen	Konfliktsituationen spielen		5-10 Min
<i>Hausaufgabe</i>	<i>Weitere Lösungsideen sammeln</i>		

Ziele der Einheit

In dieser Einheit erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit sich eigene Konfliktbeispiele aus ihrer Lebenswelt bewusst zu machen und sich durch Malen intensiver mit dem Thema auseinander zu setzen. Gleichzeitig geht es darum, etwas über die Streitthemen der SchülerInnen zu erfahren, diese anderen zugänglich zu machen und für Rollenspiele zu nutzen. Dadurch wird an die Lebenswirklichkeit und Erfahrungen der Schüler anknüpft.

Dabei finden die Schüler in einer ersten Analyse heraus, welche generellen Themen von Konflikten es gibt und welche Arten von Konflikten damit verbunden sind.

Beginn

1. Begrüßung
2. Anknüpfen an die letzte Einheit Wahrnehmung: Wie wirkt Wahrnehmung sich auf unser Handeln aus und auf Konflikte?
3. Stellen Sie kurz den Ablauf der heutigen Sitzung vor. (*Flipchart, Folie, Smartboard*)

3.1 Konflikte finden

Teilen Sie das Arbeitsblatt „Meine Konflikte“ aus, auf dem die Schüler eigene Konflikte sammeln sollen.

Sie können auch zur Einstimmung eine kurze Reflexion anleiten, in der sich die Schüler ganz auf sich und ihre Vorstellungen konzentrieren sollen. Dafür setzen die Schüler sich bequem hin und schließen die Augen oder fixieren einen Punkt. Zur Anleitung der Reflexion können Sie sich an folgendem Text orientieren, und diesen langsam mit Pausen vorlesen:

Anleitung:

Setze Dich bequem hin und schließe die Augen.
Begebe Dich in Gedanken morgens zur Schule.

Welche Leute triffst du dort?
Was tust du gemeinsam mit diesen Menschen?
Mit wem verstehst du dich gut?
Mit wem läuft es nicht so gut?
Um was geht es aus deiner Sicht?
Gibt es sonstige Spannungen und Konflikte dort?

Denke an Kritik, die du an anderen hast oder die andere an dir haben.
An wem kritisierst du etwas oder wer kritisiert dich?
Was wirfst du dem einen oder anderen vor? Was wird dir vorgeworfen?
Lasse die Schule nun hinter dir...

Schau dich in Gedanken in deinem Freundes- und Bekanntenkreis um .
Gibt es jemanden, mit dem du schon längere Zeit keinen Kontakt mehr hattest.
Woran liegt das?
Gibt es jemanden, über den du dich geärgert hast?
Worum ging es?

Öffne nun langsam die Augen und strecke dich, wenn du möchtest.
Welche Ideen sind dir gekommen?
Notiere 4 Ideen auf dem Arbeitsblatt.

3.2 Konfliktbilder malen

Nachdem die Schüler ihre Ideen auf dem Arbeitsblatt notiert haben, überlegen sie kurz für sich, welchen dieser Konflikte sie auswählen, um ihn anschließend vorzustellen. *„Betrachtet euer Blatt mit den gesammelten Konflikten und überlegt, welchen Konflikt ihr hier einbringen wollt. Es kann aber auch ein anderer Konflikt sein, der dir jetzt gerade einfällt, oder einer, den Du beobachtet hast. Es kann sich um einen kleinen, aber auch einen größeren Konflikt handeln.“*

Danach sucht sich jeder einen Partner und beide stellen sich gegenseitig ihren ausgewählten Konflikt vor. Anschließend einigen sich beide auf einen der beiden Fälle, den sie gemeinsam malen.

Dafür sollte der Konfliktgeber den Konflikt möglichst genau beschreiben und der andere kann noch mal genauer nachfragen, um möglichst viele relevante Informationen über den Konflikt zu erfahren.

Um den Konflikt zu malen, sollte deutlich werden (bei älteren Schülern ist dieser Hinweis nicht nötig)

„Was ist passiert?“

„Wer war beteiligt?“

„Um was ging der Streit?“

„Wie hat es angefangen, wie aufgehört?“

„Wo war der Streit, wann?“

„Wie haben sich die Beteiligten gefühlt?“

Wenn die Schüler fertig sind, sollten sie einen Titel für das Bild finden und es aufhängen.

Eine Alternative könnte sein, dass die Schüler Konflikte aus ihrer Klasse sammeln und diese thematisieren.

Bildergalerie

Erklären Sie den Schülern, dass die Situationen für Rollenspiele für die nächsten Stunden gedacht sind. Die Tandems sollen ihre Bilder nacheinander vorstellen und die Konflikte schildern. Die Schüler können Fragen zu den Bildern stellen. Machen Sie sich Notizen zu den einzelnen Fällen. Die Bilder sollten dabei nicht bewertet werden. Möchte jemand sein Bild auch nach mehrmaligem Ermutigen nicht vorstellen, ist das auch völlig in Ordnung.

Schreiben Sie alle Titel der vorgestellten Bilder auf Karten, die Sie neben die Bilder pinnen und nach der Stunde wieder einsammeln können. Bedanken Sie sich bei den Schülern für das Vorstellen der Fälle.

Die Tandems sollen ihre Bilder nacheinander vorstellen und die Konflikte schildern. Die Schüler können Fragen zu den Bildern stellen. Machen Sie sich ggf. Notizen zu den einzelnen Antworten. Die Bilder sollten dabei nicht bewertet werden. Möchte jemand sein Bild auch nach mehrmaligem Ermutigen nicht vorstellen, ist das auch völlig in Ordnung. In der Regel haben alle Schüler bisher ihre Bilder vorgestellt.

Erklären Sie den Schülern, dass die Situationen für Rollenspiele für die nächsten Stunden gedacht sind.

Schreiben Sie alle Titel der vorgestellten Bilder an die Tafel. Bedanken Sie sich bei den Schülern für das Vorstellen der Fälle.

3.3 Was ist Thema des Konflikts?

Die Beispielsituationen können dann nach Themen sortiert werden, indem Sie die Schüler fragen:

„Wenn ihr euch nun die Situationen, die wir an der Tafel aufgeschrieben haben, anseht: Was ist der Auslöser des jeweiligen Konflikts? Um was könnte es im jeweiligen Konflikt gehen?“

Der jeweilige Auslöser, bzw. Themen (es können auch mehrere sein), können hinter den Titel des Konflikts an die Tafel geschrieben werden.

Fragen Sie nach weiteren Auslösern von Konflikten, wenn noch wichtige fehlen.

Wenn den Schülern nichts einfällt, können auch zunächst allgemeine Auslöser von Konflikten gesammelt werden. Danach können allgemeine Auslöser/ Themen von Konflikten noch einmal systematisch an der Tafel aufgeschrieben und ergänzt werden:

Konfliktthema oder Auslöser von Konflikten können bspw. sein:

- Verschiedene Ziele und Interessen
- Streit um Besitz oder knappe Güter
- Unterschiedliche Werte, Meinungen
- Macht und Beziehungsfragen, Neid
- Verschiedene Ansprüche an die Beziehung
- Ärgern, beleidigen, Gerüchte streuen
- Körperliche Angriffe und Auseinandersetzungen

Die Kenntnis um den Auslöser des Konflikts kann bei der Konfliktklärung und Lösung helfen, um zu verdeutlichen, worum es geht. Das jeweilige Konfliktthema gibt Hinweise auf die Art des Konflikts. In der Literatur werden verschiedene Arten von Konflikten unterschieden. Zwei wesentliche Unterteilungen sind:

- Sach- oder Interessenkonflikte
- Beziehungs- oder Identitätskonflikte.

Sie können mit einem kurzen Theorieinput diese grobe Unterscheidung erläutern:

Kurzer Theorieinput:

Konfliktarten: Was ist Thema des Konflikts?

Beim Sach- oder Interessenkonflikt haben die Parteien unterschiedliche Interessen und es geht ihnen vorrangig um die Sache. Beispiele: Das Verfolgen unterschiedlicher Ziele (*Zielkonflikte*), unterschiedliche Vorstellungen der Wege, wie diese erreicht werden (*Bewertungskonflikte*) oder wer welche Ressourcen bekommt (*Verteilungskonflikte*).

Beim Beziehungs- oder Identitätskonflikt dagegen tritt der Sachkonflikt in den Hintergrund und wird nur vorgeschoben. Die Konfliktpartner lassen sich nicht als Personen gelten und stellen damit die Identität des anderen in Frage. Beispiel: Hier wird beim Streit um ein EDV-Programm die Kompetenz des anderen in Frage gestellt. Durch diese Abwertungen kommen Aggressionen und andere negative Gefühle verstärkt ins Spiel.

<ul style="list-style-type: none"> • Sachkonflikt (Interessenkonflikt) • beide Seiten haben gegensätzliche Interessen an einem Sachverhalt. • Den Streitparteien geht es z. B. nur um ein anderes EDV Programm • aber nicht darum die Kompetenz der IT Abteilung anzuzweifeln. • Klärung kann sich auf die Streitpunkte beziehen. 	<p>Beziehungskonflikt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktpartner fordern, dass der andere sich ändert. • Vorwürfe • stellt Identität in Frage • Verstärkt Gefühle wie Neid, Rache, Aggressionen • Neben Streitthemen Klärung von Beziehungs- und Machtfragen
---	--

Die Ursachen eines Konflikts können damit sowohl im persönlichen wie auch im sachlichen Bereich liegen und sich gegenseitig bedingen.

Die Kenntnis um die Art des Konflikts kann bei der Konfliktklärung und Lösung helfen:

Geht es eher um die Sache (und ist diese nicht nur vorgeschoben), wird diese ins Zentrum der Konfliktklärung gerückt.

Bei einem Beziehungskonflikt ist häufig zunächst die Beziehung zu klären, bevor eine Lösung auf der Sachebene gefunden werden kann. Zumindest muss die Beziehung– auch bei einer möglichen sachlichen Klärung - noch einmal zusätzlich berücksichtigt werden.

Auswahl von Konfliktsituationen für das/ die Rollenspiel/e

Wählen Sie zusammen mit der Gruppe für die nächste Übung ca. 5 sachliche Konfliktsituationen aus, die nicht zu komplex sind, so dass nicht viele Vorinformationen gebraucht werden, die jedoch möglichst viele Handlungsalternativen bieten. Verdeutlichen Sie zur Transparenz die Gesichtspunkte der Auswahl und erklären Sie, dass die anderen Fälle im weiteren Verlauf als Beispiele für Übungen verwendet werden.

3.4 Selbstcheck

Wie können die Konflikte gelöst werden?

Geben Sie den Schülern folgende Aufgabe:

„Sammelt für jede der fünf Situation, die für die nächste Übung ausgewählt wurden, allein oder zu zweit mehrere Möglichkeit, wie man in dieser Situation reagieren kann und schreibt diese auf. Dabei sind alle Lösungsmöglichkeiten erlaubt, auch ungewöhnliche Ideen sind willkommen, egal, ob ihr so reagieren würdet, oder nicht - das spielt zunächst keine Rolle.“

3.5 Vorbereitung des Rollenspiels

Damit Kleingruppen entstehen, sollen sich die Schüler nach Interesse gleichmäßig den fünf Fällen in verschiedenen Ecken des Raumes zuordnen.

Es ist ebenso möglich, dass sich zunächst Kleingruppen zu 4-5 Personen bilden und sich einen der ausgewählten Fälle aussuchen, so dass jede Gruppe einen anderen Fall spielt.

Die Schüler sollen sich einigen, während der Lehrer eine Moderatorenrolle einnimmt, falls es schwierig wird. Erfahrungsgemäß wählen die Schüler jedoch oft die Fälle, die sie bereits selbst vorgestellt haben.

Falls nicht genügend Situationen vorhanden sind, die sich eignen, kann auch auf die Fallbeispiele im Anhang als Alternative zurückgegriffen werden.

Danach proben die Schüler in den Kleingruppen die Darstellung ihres Falles ohne eine Lösung. Die Dauer hängt davon ab, wie viel Zeit noch zur Verfügung steht. .

Hausaufgabe

Die SchülerInnen sollen die Liste mit den Lösungen (Aufgabe Selbstcheck) vervollständigen und schriftlich möglichst viele Lösungen zu allen fünf Fällen, die für das Rollenspiel ausgewählt wurden, sammeln.

3.6 Beispielsituationen

Disco:

Mutter und Tochter debattieren über die Ausgehzeiten. Die Mutter will, dass die Tochter um 24.00 Uhr wieder zu Hause ist, die Tochter sagt, dass vor 23.00 Uhr nichts los ist und auf jeden Fall bis mind. 2.00 Uhr bleiben möchte. Das Ergebnis ist offen.

Imbiss

Jana steht in der Schlange an der Imbissbude. Auf einmal kommen zwei Mädchen, die sehr breit und kräftig sind und drängeln sich vor. Sie sagt: „Hey, was soll das?“ Daraufhin antwortet eins der Mädchen aggressiv: „Hey, hast`n Problem?“ und rückt ihr auf den Leib.

Gruppenarbeit:

Vier Schüler sollen eine Gruppenarbeit zusammen machen. Es ist wichtig, dass jeder seinen Teil dazu beiträgt, denn sie erhalten eine Gesamtnote. Drei arbeiten gut an dem Thema, nur einer zieht sich raus und am Ende fehlt sein Teil. Die anderen sind sauer.

So spielen, dass es möglichst viele Möglichkeiten für Lösungen gibt.

Rechtschreibung:

Auf einem alten Plakat im Geschichtsbuch in der Schule steht „Teutschland“. Ein Schüler mit Migrationshintergrund macht sich darüber lustig, dass Teutschland dort falsch geschrieben wurde. Ein anderer Schüler reagiert ziemlich aggressiv darauf und sagt: „Du bist ein Idiot, das ist ein in Altdeutsch geschriebenes D. Er belässt es aber nicht dabei, sondern reitet weiter darauf herum, äußert sich ausländerfeindlich und macht üble Sprüche. Der Schüler mit Migrationshintergrund sagt: „Was soll das?“ Aber der andere macht weiter.

Rasen mähen

Es ist Sonntag. Deine Eltern machen alleine einen Ausflug und dein Bruder muss noch bis sie zurück sind den Rasen mähen. Letztes Mal warst du dran. Er versucht trotzdem, es auf dich abzuwälzen, weil er noch ein dringendes und wichtiges Referat für den nächsten Tag am Montag vorbereiten muss. Du hast dich gerade auf einen freien Tag gefreut.

Schwester

Deine jüngere Schwester zieht immer wieder deine Anzihsachen an, obwohl du schon tausendmal gesagt hast, dass sie das nicht tun soll - erst recht, wenn sie nicht fragt. Jetzt liegt wieder so eine Situation vor: Du wolltest einen bestimmten Rock heute Morgen zur Schule anziehen. Du suchst ihn überall, doch kannst ihn nicht finden. In der Schule siehst du deine Schwester auf dem Pausenhof damit. Wie reagierst Du?

Leistungskurs

Nick will den Leistungskurs wechseln. Als er zum Oberstufenkoordinator geht, lehnt dieser ohne weitere Begründung ab: Das würde nicht mehr gehen. Kurz darauf erfährt Nick von einem Freund, der besser in der Schule ist als er, dass dieser kurz nach ihm ohne Probleme in genau diesen Leistungskurs wechseln konnte.

Umtausch

Du möchtest ein Kleidungsstück umtauschen, wirst aber von der Verkäuferin von oben herab und unhöflich behandelt. Schließlich beleidigt sie Dich sogar auf persönlicher Ebene auf unverschämte Art und Weise.

Provokation:

Gruppenarbeit im Unterricht in der Schule zu dritt: Einer arbeitet nicht richtig mit. Dies ist nicht das erste Mal. Daraufhin beschimpft einer der beiden Schüler den anderen, der nicht mitarbeitet, als „faule Sau“, der wiederum lässt das nicht auf sich sitzen und pöbelt zurück. Das Ganze endet, dass sich die beiden schlagen und der Lehrer dazwischen gehen muss.

Besuch

Deine Eltern sind für einige Tage alleine verreist. Dein älterer Bruder hat bislang noch nie aufgeräumt, alles liegt herum. Du erwartest heute Nachmittag Besuch und hast weder Lust, noch genügend Zeit, schon wieder den ganzen Dreck - vor allem den von deinem Bruder - alleine weg zu räumen. Du sagst ihm das. Aber er sieht nicht ein, wieso er jetzt aufräumen soll.

Pünktlichkeit:

Die Freundin regt sich darüber auf, dass die andere immer so unpünktlich ist und sie warten muss. Die andere findet das übertrieben, sich darüber aufzuregen: „Es geht ja meist nur um 20 Minuten.“ Aus Sicht der Wartenden ist dies eine lange Zeit. Die Frage ist, wie sie dies der zu spät Kommenden klar machen kann.

Friseur Du gehst zum Modell schneiden. Das ist etwas billiger und war bisher immer gut. Aber dieses Mal verschneidet die Auszubildende deine Haare. Du findest die Frisur total schlimm, ärgerst dich, aber sagst der Auszubildenden nichts, obwohl du die nächsten 2 Tage wegen der Frisur nicht zur Schule gehst. Wie könntest du in der Situation, wenn du merkst, dass dir die Frisur überhaupt nicht gefällt noch reagieren?

3.1 Meine Konflikte mit verschiedenen anderen *(nach Duden)*

Gib jeweils ein Beispiel für einen Konflikt, den du mit einer anderen Person erlebt hast, indem du die gegensätzlichen Standpunkte kurz benennst.

Konflikt mit Mitschüler

Konflikt mit Lehrkraft

Konflikt mit Eltern/ Familie/ Geschwistern

Konflikt mit jemand anderen.....

Einheit 4: Konfliktstile

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfung letzte Einheit Ablauf heute	Tafel	5 Min
Abprache/Probe in KG	Rollenspiel proben/ absprechen	Konfliktfälle(Bilder)	5-10 Min
Rollenspiel und Actstorming	Konflikte vorspielen Lösungsmöglichkeiten finden	Tafel	15 Min 20-25 Min
Selbsttest und Punkten im Plenum	Wie würde ich mich verhalten? Beste Lösungen auswählen und Strategien ableiten	Heft Tafel/ Kreide	5 Min 5-10 Min
Selbsttest, Einzelarbeit	Welchen Konfliktstil bevorzuge ich?	Fragebogen	5-10 Min
Vortrag Konfliktstile	Fünf Konfliktstile vorstellen	Tafel	10 Min
H.A.:	<i>5 Konfliktstile lesen und 3 Vor- und Nachteile aufschreiben</i>	<i>Texte Konfliktstile</i>	

Ziele der Einheit:

Die Jugendlichen sollen erkennen, dass es verschiedene Verhaltensweisen in Konflikten gibt. Sie sollen dabei reflektieren, welche Verhaltensweisen sie bevorzugen und diese bestimmten Konfliktstilen zuordnen. Als konstruktivste Form der Konfliktaustragung lernen sie den Kooperationsstil kennen. Sie erfahren anhand der Beispiele für das Rollenspiel, wie die verschiedenen Konfliktstile die Situation verändern, und ihre Vor- und Nachteile.

Beginn

1. Begrüßung
2. Fragen Sie nach, ob vom letzten Mal noch etwas unklar geblieben ist.
3. Stellen Sie kurz den Ablauf der heutigen Sitzung vor. (*Flipchart, Folie*)

4.1 Rollenspiel Konflikte

Raumgestaltung: Räumen Sie zusammen mit den Schülern vor dem Spiel die Tische beiseite, so dass alle Schüler vor den Tischen im Halbkreis sitzen, damit die Schüler beim „Actstorming“ in verschiedene Rollen „springen“ können. In der starren Tischordnung und der typischen Klassenatmosphäre würde nicht das passieren, was sonst stattfinden kann.

Arbeitsphase der Kleingruppe: Proben

Wenn letztes Mal keine Zeit mehr zum Proben war, proben die Gruppen jetzt kurz für ca. 5-10 Minuten: *„Überlegt, wie ihr den Konflikt spielen würdet. Spielt die Szene dann für euch durch.“*

Ansonsten sprechen sich die Kleingruppen kurz ab, was sie das letzte Mal geprobt haben. (5 Min)

Danach kommen alle wieder im Plenum zum Vorführen der Rollenspiele zusammen.

Durchführung:

Ziel: Konfliktverhaltensweisen ausprobieren und die Wirkung auf andere wahrnehmen

Szenische Darstellung

Zunächst spielt eine Gruppe ihren Konflikt ohne Lösung vor. Anschließend werden Verständnisfragen geklärt. Lassen Sie die Zuschauerinnen noch einmal den eigentlichen Konflikt benennen, der an einem bestimmten „Knackpunkt“ im Spiel deutlich wird. Klären Sie diesen Punkt mit der Gruppe. *Im unter 4.3 angeführten Beispielkonflikt wird dieser Punkt benannt.*

4.2 Actstorming

„Was kann ich tun, damit es schlimmer oder besser wird?“

Die Gruppe spielt nun nochmals die Konfliktszene ohne Lösung, diesmal bis zum Knackpunkt.

Jetzt sind die Zuschauer gefordert und sollen eine Person austauschen und dabei neue Handlungsmöglichkeiten zu der Frage entwerfen:

Was kann ich in dieser Situation tun, damit es schlimmer oder besser wird?

Brainstorming

- So viele Ideen wie möglich sammeln
- So schnell wie möglich
- Ohne zu bewerten - kein Kommentar!
- Alles wird aufgeschrieben

„Es geht nun darum, möglichst viele Ideen zu einer Konfliktsituation und wie man sich in dieser verhalten kann zu sammeln. Ihr könnt dazu auf die bereits aufgeschriebenen Lösungen zurückgreifen oder auch spontan neue erfinden.“

Dafür spielen die Rollenspieler die Situation noch einmal und jeder, der eine Idee hat, ruft laut „Halt“. Die Szene stoppt, er ersetzt einen Spieler und spielt seine Idee vor. Dabei ist es jetzt erst einmal unwichtig, ob die Ideen realistisch sind oder nicht, keine Lösung wird bewertet. Es kommt einfach darauf an zu experimentieren, kreativ zu werden, auch ungewöhnliche Ideen zu entwickeln und eine Reaktion auszuprobieren. Man kann sowohl deeskalierende als auch eskalierende Lösungen spielen. Und es ist möglich, sowohl die eine als auch die andere Person „austauschen“.

Um die Szene nicht immer wieder ganz durchzuspielen zu müssen, reicht es auch, wenn der einsetzende Schüler kurz beschreibt, an welcher Stelle er einspringen will und die Gruppe diese noch einmal kurz anspielt. Die Ideen werden vom Leiter mit einem Satz und ggf. Unterstützung der Ideengeber an der Tafel gesammelt. Wenn genügend

Schüler gespielt haben und der Rest nicht mehr dazu zu bewegen ist, können weitere Ideen auch noch mündlich gesammelt werden, indem die Schüler ihre restlichen Ideen erzählen. Räumen Sie diese Möglichkeit aber erst ganz zum Schluss ein.

Wenn Sie mögen, können Sie als Leiter am Schluss, wenn wirklich keiner mehr eine Idee hat, auch ihre Lösungsmöglichkeit spielen. Aber erst sollten die Schüler genügend Zeit und Raum dafür haben. Danken Sie am Ende den Spielern für das Spiel und alle Ideen.

Das Actstorming hat den Schülern viel Spaß gemacht und wurde in der Auswertung noch einmal positiv hervorgehoben. Es erfordert aber Standvermögen, denn es ist neu für die Schüler und sie sind zunächst unsicher. Fordern Sie sie dennoch immer wieder auf, weitere Lösungen zu spielen. Warten Sie, auch, wenn zunächst nichts passiert! Sie können die Schüler auch ihre Lösung vor dem Spiel erzählen lassen, damit sie Sicherheit gewinnen. Auch ein vorheriger Austausch zu zweit zum Ideen sammeln kann helfen, mutiger zu sein.

Anmerkung:

Das Spiel lässt sich darauf beschränken, nur die Identifikationsfigur auszutauschen. Allerdings identifizieren sich die Schüler unterschiedlich stark mit der einen oder anderen Rolle. Somit kommt mehr Beteiligung ins Spiel, wenn beide Parteien ausgewechselt werden und der Fall von verschiedenen Seiten beleuchtet wird. Dadurch findet ein Perspektivwechsel statt, bei dem deutlich wird, wie sich beide Personen im Konflikt fühlen, und was sie jeweils zur Lösung beitragen können. Die Gefahr, dass es zu unübersichtlich wird, besteht erfahrungsgemäß nicht, da meist derjenige ausgewechselt wird, aus dessen Sicht der Konflikt beschrieben wurde, so dass die andere Sicht eine interessante Abwechslung bietet.

4.3 Bewertung der Ideen

Selbsttest: „Wie würdet ihr euch in der echten Situation verhalten?“

Jeder Schüler soll nun zu jeder der 5 Situationen, die zu Beginn ausgesucht worden sind, jeweils die Lösung auswählen, wie er sich wirklich in dieser Situation verhalten würde. Dazu notiert er diese im Heft bzw. markiert seine Auswahl.

Stimmungsbild: „Welche dieser Ideen haltet ihr für fair?“

Nun geht es um ein Stimmungsbild der Lösungen, die an der Tafel stehen. Jeder kommt nach vorne und markiert mit jeweils einem Kreidestrich zwei Lösungsmöglichkeiten, welche Situation er am besten findet.

Fragen Sie die Schüler, wieso sie diese Situationen am besten finden. Daraus können Sie zusammen mit den Schülern Strategien ableiten, was bei der Lösung eines Konflikts konstruktiv oder deeskalierend wirkt.

Akzeptieren Sie, wenn Schüler auch eine schroffe Antwort für fair halten. Die Lösungen sollten aber auf Gewalt verzichten.

Beispielsituation mit Lösungen:

Situation Aufräumen:

Die Tochter will auf eine Party, hat aber ihr Zimmer nicht, wie verabredet, aufgeräumt. Als sie gehen will, fragt die Mutter danach und möchte sie nicht gehen lassen. Die Tochter aber will sofort los. Der Vater hält sich heraus und sagt gar nichts. Die Tochter geht einfach und wird dann von der Mutter per Handy angerufen, dass sie zurückkommen soll.

Vorgeschlagene Lösungen:

- Sie geht einfach und nimmt das Handy mit. (ursprüngliche Situation)
- Die Mutter lässt die Tochter gehen, vereinbart aber mit der Tochter, die Auseinandersetzung mit dem Zimmer später zu besprechen.
- Die Tochter geht und lässt das Handy aus, bzw. geht nicht ran.
- Der Vater spricht ein Machtwort und die Tochter muss das Zimmer aufräumen, bevor sie zur Party geht. Sonst gibt es Hausarrest.
- **Die Tochter räumt zuerst das Zimmer auf. Die Mutter fährt sie aber zur Party hin, damit sie nicht viel zu spät kommt.**
- **Die Tochter räumt das Zimmer nach der Party auf. Falls nicht, drohen Konsequenzen und sie darf nächstes Mal nicht hin, wenn es noch unaufgeräumt ist.**
- Die Eltern halten zusammen und die Tochter kann nicht verschwinden, bevor nicht eine Abmachung getroffen wurde.
- Die Mutter holt sie von der Party ab und macht sie dort unmöglich.

Die ausgewählten Lösungen sind dick gedruckt.

Abschluss der Übung:

„Wir haben gesehen, dass es in einigen Fällen schwierig war, sofort eine Lösung zu finden. Zunächst wäre oft erst einmal ein Gespräch sinnvoll gewesen, um danach gemeinsam zu einer Lösung zu kommen. Bspw. Wenn die Tochter sich nicht an Absprachen hält und statt um 0.00 Uhr erst um 4.00 Uhr nach Hause kommt, ohne etwas von sich hören zu lassen.

Schnelle Lösungen zu entwickeln, wie wir es eben getan haben, ist sinnvoll bei kurzfristigen Spannungen und Konflikten. Bei länger anhaltenden Konflikten, also auch solchen, die sich über mehrere Tage hinziehen, können zu schnelle Lösungen eher zur Eskalation des Konflikts führen. Dort ist es wichtig, erst einmal in einem Gespräch die Sichtweisen der Beteiligten zu klären, bevor nach einer Lösung gesucht wird.“

4.4 Selbstcheck II

Das Arbeitsblatt „Konfliktstile“ (4.4) wird ausgeteilt. Die Schüler tragen für ihre ausgewählte Lösung für jeden der fünf Beispielfälle eine entsprechende Punktzahl für jede Frage ein. Nach dem Ausfüllen des Arbeitsblattes rechnen die Schüler die Punktzahlen für die einzelnen Fragen hinter der jeweiligen Frage zusammen. Wo haben sie die höchste Punktzahl, wo die niedrigste?

Die Höhe der Punktzahl gibt ihnen Auskunft darüber, welchen Konfliktstil sie bevorzugen (hohe Punktzahl) und welchen weniger (niedrigere Punktzahl). Das Ergebnis kann jeder für sich behalten und reflektieren, ob das Ergebnis mit der eigenen Einschätzung übereinstimmt oder eher nicht.

4.5 Fünf Konfliktstile- Theorie-Kurzvortrag

Danach stellen Sie die fünf Konfliktstile nach Schwarz mit der Graphik zur Veranschaulichung an der Tafel vor. *Sie können dies auch von einem Schüler vorstellen lassen, indem sie das Thema zuvor als Kurzreferat vergeben. Zeit: 10 Min*

Tafelbild/ Smartboard



Sie können zur Erklärung die im Anhang enthaltene Erläuterung der Konfliktstile verwenden.

Möglicher Beginn:

Es gibt fünf Konfliktstile, die durch zwei wesentliche Dimensionen beeinflusst werden:

1. die Berücksichtigung der eigenen Interessen
2. die Berücksichtigung der Interessen des anderen.

Sie werden auch als Orientierung an der Sache (1.) und Orientierung an der Beziehung (2.) beschrieben. Ihre Ausprägung reicht jeweils auf einer Skala von niedrig bis hoch.

Meistens neigt jeder Mensch zu einem bestimmten Konfliktstil, den er bevorzugt einsetzt. Wenn dieser nicht zum Erfolg führt, greifen wir auf einen zweiten zurück, so dass die meisten Menschen 1-2 Stile (Strategien) vorrangig nutzen.

Dann erläutern Sie die fünf Konfliktstile von Vermeiden über Nachgeben und Durchsetzen bis zum Kompromiss und zur Kooperation.

Hausaufgabe:

Teilen Sie die Merkblätter (4.5) zu den Konfliktstilen aus. Die Schüler sollen diese bis zur nächsten Stunde durchlesen, das Wesentliche über die 5 Konfliktstile wissen und zu jedem Stil jeweils drei Vor- und Nachteile aufschreiben.

Sie können als weitere Hintergrundliteratur den Text von Bauer (im Anhang) aufgeben zu lesen.

4.4 Arbeitsblatt Konfliktstile *(abgewandelt nach Nitor, Wittpenning 2006)*

Reflexion zum eigenen Konfliktstil

Aufgabe 1: Wie hättest du dich in diesem Konflikt verhalten?

Überprüfe deine Lösungsantworten, wie du dich in der jeweiligen Situation tatsächlich verhalten würdest. Gehe dabei jeden Beispielfallder Reihe nach durch und beantworte die folgenden Fragen. Trage bei jeder Frage die entsprechende Punktzahl für jede Beispielsituation ein.

Punktzahlen von 0 – 4:

Gar nicht (0) – etwas (1) – mittel (2) – stark (3) – völlig (4)

Inwieweit.....	Punktzahl (0-4) für Beispielsituation:					Punkt Zahl insg.
	A.	B.	C.	D.	E.	
1. ...habe ich versucht, dem anderen entgegen zu kommen, um mich mit dem Anderen auf ungefähr halber Strecke zu treffen?						=
2. ...habe ich versucht, eine direkte Auseinandersetzung zwischen mir und dem anderen zu vermeiden?						=
3. ...habe ich vor allem die Wünsche meines Gegenübers berücksichtigt, so dass dieser zufrieden ist.						=
4. ..habe ich vor allem darauf hingearbeitet, ein positives Ergebnis für mich durchzusetzen?						=
5...habe ich die Sache aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet, um eine Lösung zu finden, die beide Seiten berücksichtigt?						=

Aufgabe 2: Fragen zum eigenen Konfliktstil: *wenn noch Zeit ist, sonst als HA.:*

Denke nun an einen anderen, eigenen Konflikt und beantworte in den nächsten Minuten folgende Fragen für dich:

1. *Wie bin ich in dem Konflikt gewesen? Wie habe ich mich verhalten?*
2. *Wie habe ich mich in diesem Konflikt gefühlt? Wie würde er von außen, aus der Perspektive einer dritten Person, aussehen?*
3. *Gehe ich ihm aus dem Weg oder kämpfe ich eher wie ein Löwe?*
4. *Was lässt mich verstummen oder bringt mich besonders auf die Palme? Worauf reagiere ich allergisch? Wann und warum werde ich unfair?*

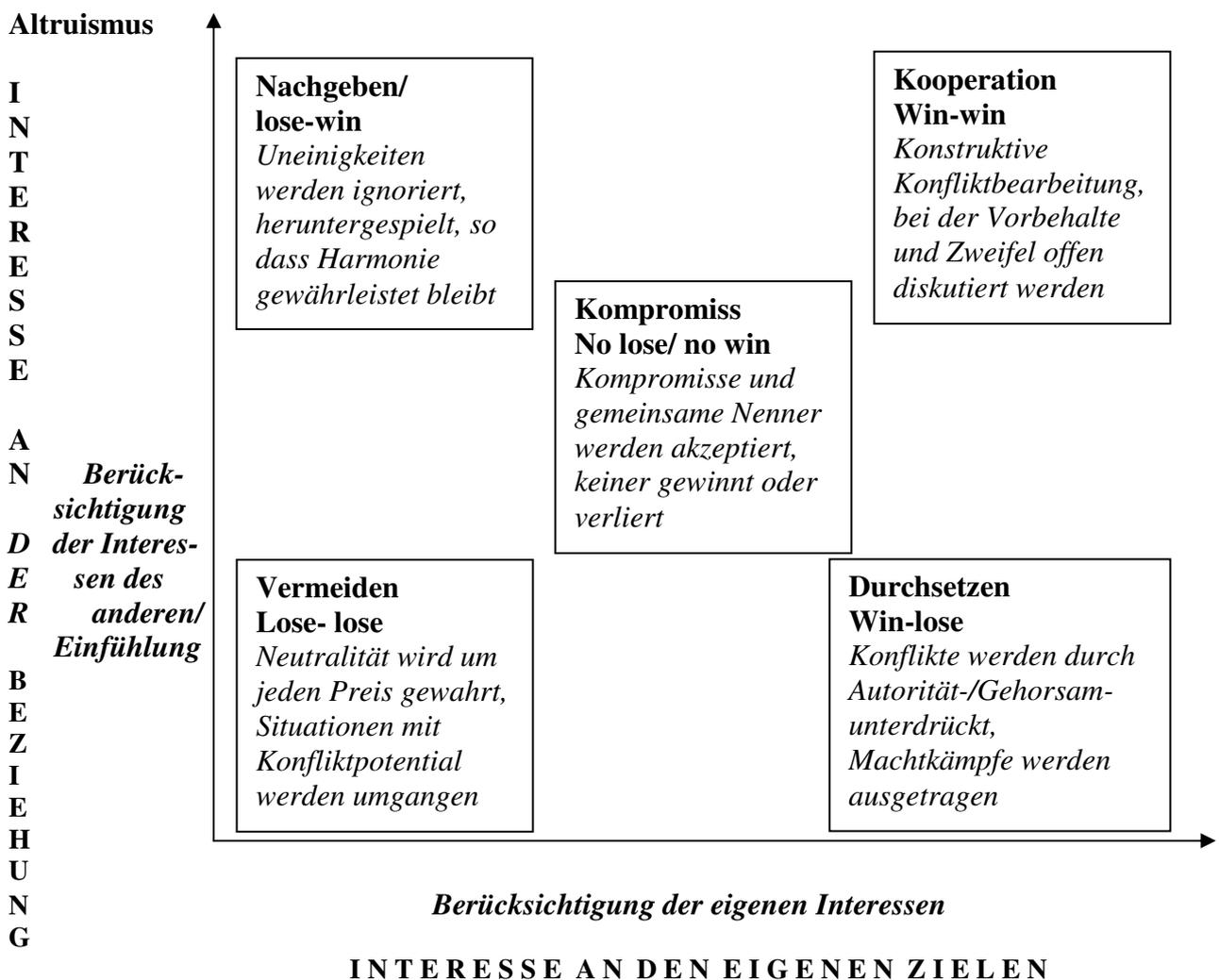
4.5 Fünf Konfliktstile (abgewandelt nach Schwarz, Blake & Mouton, Besemer)

Erklärung zur Grafik:

Es gibt 5 Konfliktstile, die durch 2 wesentliche Variablen (Dimensionen) beeinflusst werden: Die Berücksichtigung der eigenen Interessen und die Berücksichtigung der Interessen des Anderen. Sie werden – unterschiedlich, je nach Autor - auch als Orientierung an der Sache und Orientierung an der Beziehung beschrieben. Ihre Ausprägung reicht jeweils auf einer Skala von niedrig bis hoch.

Meistens neigt jeder Mensch zu einem bestimmten Konfliktstil, den er bevorzugt einsetzt. Wenn dieser nicht zum Erfolg führt, greifen wir auf einen zweiten zurück, so dass die meisten Menschen 1-2 Stile (Strategien) vorrangig nutzen.

Tafelbild (dick gedruckt)



Die drei Konfliktstile Vermeiden, Nachgeben und Durchsetzen entsprechen den instinktiven Stress-Reaktionen: Flüchten, sich tot stellen und angreifen. Dagegen überwinden die zwei Konfliktstile Kompromiss und Kooperation die automatischen Verhaltensweisen. Sie erfordern bewusstes Denken und kommunikative Fähigkeiten und stellen damit die kulturelle Weiterentwicklung der Menschheit dar.

Erklärung der einzelnen Stile



Vermeiden/ Flucht

Bei diesem Stil wird Situationen mit Konfliktpotential grundsätzlich aus dem Weg gegangen.

Die eigene Neutralität hat höchste Priorität. Uneinigheiten und Unterschiede werden nicht gesehen, nicht gehört und schon gar nicht ausgesprochen. Konflikte werden geleugnet oder als irrelevant herunter gespielt, indem die Personen sich sagen, dass „das eigentlich alles nicht so schlimm ist“ und „es sowieso nichts ändert, wenn man es anspricht“ oder „alles nur noch schlimmer macht“,

weil die Angst vor den unangenehmen Gefühlen bei einer Auseinandersetzung und möglichen Konsequenzen groß ist.

Dabei berücksichtigen Personen mit dem vermeidenden Stil die eigenen Interessen als auch die des Gegenübers wenig. Sie ziehen sich aus kontroversen Situationen zurück und übersehen dabei die Notwendigkeit einer offenen Konfliktbearbeitung.

Hat sich dagegen eine Person mit dem Konflikt auseinandergesetzt und für sich den Rückzug als bestes Mittel erwogen, kann man dies nicht als vermeidend betrachten, da sie sich mit dem Konflikt auseinandergesetzt hat und ihre Interessen wahrt.



Nachgeben

Beim Konfliktstil Nachgeben werden Harmonie und Einverständnis angestrebt, bestehende Differenzen eher heruntergespielt, Gemeinsamkeiten dagegen betont. Es gibt einen starken Wunsch nach Zusammenarbeit ohne Konfrontation. Der Gegenpartei wird soweit entgegen gekommen, dass man die eigenen Interessen denen des anderen unterordnet. Die Forderungen der Gegenseite werden hingenommen oder angenommen und eine Problemlösung, die die Interessen beider Seiten gleichermaßen berücksichtigt, nicht angestrebt. Hier geht

es im Grunde um eine lose/win-Lösung. Dieser Konfliktstil resultiert aus einem schwach ausgeprägten Interesse für die eigenen Belange und Konzentration auf die Interessen der Gegenpartei.

Nachgeben ist sinnvoll, wenn einem die Beziehung wichtiger ist als die Sache. Die Gefahr ist, wenn man diesen Stil sehr häufig anwendet, dass man immer derjenige ist, der zurücksteckt, seine Interesse nicht durchsetzen kann und hinterher frustriert ist.

Personen geben im Konfliktfall aber auch nach, wenn sie im Unrecht sind, dies als faire Lösung empfinden oder sich gezwungen fühlen, dies zu tun. Man kann dann nicht von einem Akt der Selbstaufopferung sprechen.

Wenn eine Person im Konflikt nachgibt, um die eigenen Verluste zu minimieren, weil Durchsetzung der eigenen Interessen nicht möglich ist und sie so auf lange Sicht ihr Ziel besser erreichen kann, entspricht dies ebenfalls nicht dem Konfliktstil Nachgeben.

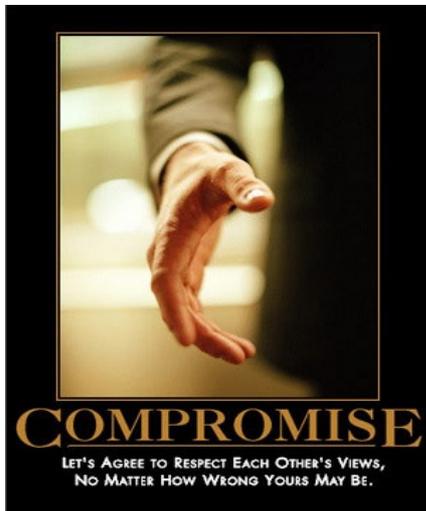


Durchsetzen

Das Gewinnen und Durchsetzen eigener Ziele ist bei diesem Stil wichtiger, als das Erarbeiten integrativer nachhaltiger Lösungen. Der Konfliktstil Durchsetzen nimmt keine Rücksicht auf das Bedürfnis der Anderen. Dies zieht das Ausfechten von win/lose- Machtkämpfen nach sich.

Der eigene Sieg ist wichtig und zwar auf Kosten aller anderen. Basierend auf einer Autorität-Gehorsam-Denkweise wird der Konflikt durch Unterdrückung und Überwältigung der Gegenpartei kontrolliert. Dieser Konfliktstil tritt häufig bei Vorhandensein klarer

hierarchischer Strukturen auf. In einem System, das auf Wettkampf beruht, ist dieses Denken stärker verbreitet. Das Leben besteht dann entweder aus Kampf und Sieg oder Niederlage, d.h. Flucht und Unterwerfung.



Kompromiss

Der kompromissbereite Konfliktstil wird auf der Ausprägung von mittlerem Engagement für die eigenen Interessen und der Interessen der Gegenseite eingestuft. Er basiert auf der Bereitschaft, Vereinbarungen zu treffen, die für beide Seiten akzeptabel sind. Beim typischen Kompromiss kommen sich die Gegner auf halben Weg entgegen. Dies bedeutet, dass keine Partei gewonnen und keine verloren hat (no lose/no win).

Es geht hier darum, das mitzunehmen, was man bekommen kann - aber ohne aktivem Einsatz und ohne Streben nach dem effektivsten Ergebnis. Daher wird der Kompromiss von einigen auch als halbherzige Problemlösung im Sinne des „faulen Kompromiss“ gesehen. Andere wiederum sehen ihn als Stil, der zu arbeitsfähigen, wenn auch nicht zu bestmöglichen

Resultaten führt. Dennoch kann ein Kompromiss auch die beste Lösung sein, wenn die Kooperation keinen weiteren Lösungsgewinn bringt oder eine Kooperation nicht möglich ist.

Kooperation



Ein stark ausgeprägtes Interesse, sowohl die eigenen als auch die Interessen der Gegenpartei zu berücksichtigen und einzubeziehen, resultiert in dem kooperativen Konfliktstil.

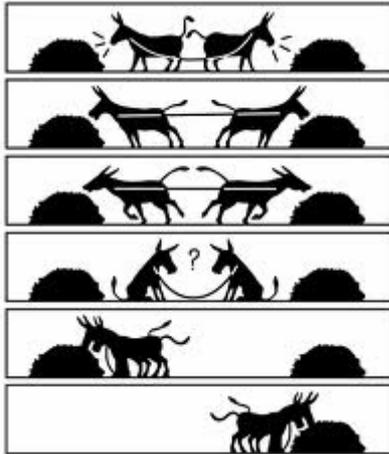
Dieser Stil beinhaltet einen Prozess der offenen Verhandlung mit dem Ziel der Aussöhnung. Vorbehalte, Zweifel und Emotionen, die ein auf Logik aufbauendes Einverständnis verhindern, werden in offener Diskussion angesprochen und aktiv bearbeitet.

Statt der Haltung: „Das ist dein Problem“, können hier beide Parteien ihre Interessen vorbehaltlos vertreten und gemeinsam und kreativ nach befriedigenden Lösungen

suchen. So können beide Seiten gewinnen (win/win) und ein optimales Ergebnis erzielen, das besser ist, als ein bloßer Kompromiss.

Es geht darum, das eigene Denken über die Grenzen von zwei unvereinbaren Alternativen hinausgehen zu lassen. Neue Optionen werden erschlossen und Ressourcen ggf. erweitert.

Dieser Konfliktstil umfasst das Zeigen von Einsicht, Eingehen von Zugeständnissen und Austausch von Präferenzen.



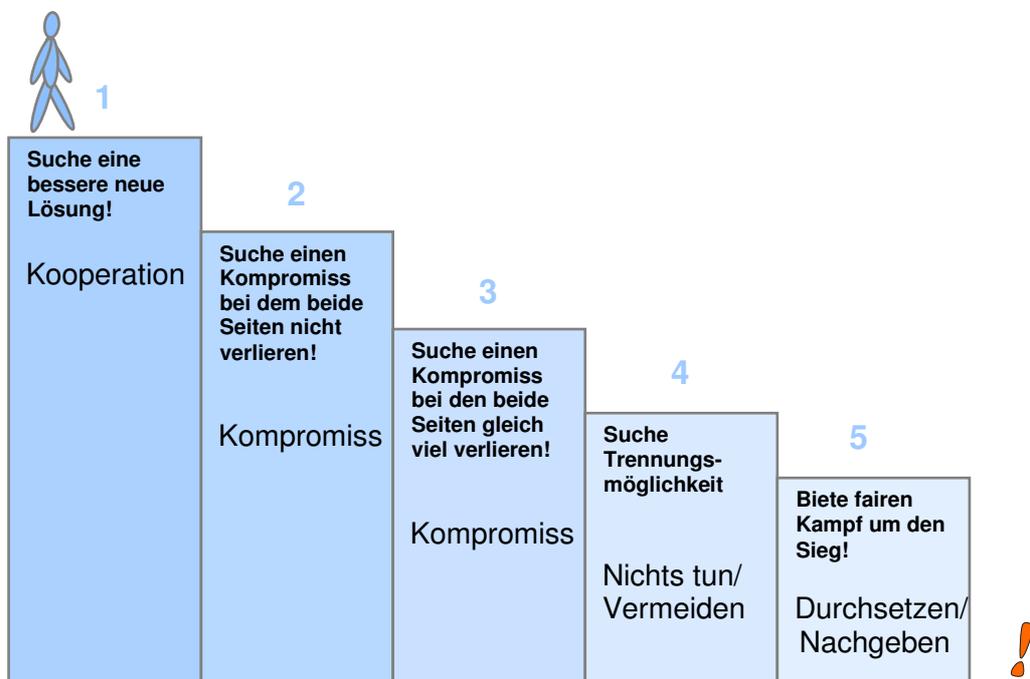
Der kooperative Stil gilt als „Königsweg“.

Dennoch gibt es keinen Konfliktstil, der immer optimal ist. Beste Aussichten auf gute Konfliktbewältigung haben Menschen, die flexibel zwischen den Stilen wechseln können, da alle Stile Vor- und Nachteile haben und sie je nach Situation unterschiedlich sinnvoll sind. Allerdings stellt eine kooperative Haltung eine günstige und erstrebenswerte Ausgangsposition dar.

4.6 Ergänzung: Etappenleiter von Redlich

Kreative Problemlösungen, die den gegenseitigen Nutzen maximieren, lassen sich nicht für jedes Problem und unter allen Randbedingungen finden. Unter ungünstigeren Bedingungen wird daher ein Kompromiss angestrebt. Ist auch dies nicht möglich, können die Parteien überlegen, für wen das Problem von größerer Bedeutung ist, und, ob einer nachgeben kann. Die nachgebende Partei sollte dafür einen Wunsch frei haben bzw. anders entschädigt werden. Oder die begünstigte Partei kann der nachgebenden Partei in Bezug auf ein anderes Teilproblem stärker entgegenkommen.

Wenn eine solche gemeinsame Vereinbarung nicht möglich ist, ist nach Lage zu entscheiden, ob es besser ist, entweder nach einer Trennungsmöglichkeit zu suchen und somit einen weiteren Konflikt zu vermeiden, oder aber es besser ist, sich durchzusetzen oder nachzugeben.



Brewer, Mitchell und Weber liefern Befunde aus der Arbeitswelt, die den Einfluss des Faktors Erfahrung unterstützen:

Personen mit höherem sozialen Status bevorzugen den kooperativen/problemlösenden Konfliktstil, wohingegen Personen mit niedrigerem Status den vermeidenden und anpassenden Konfliktstil bevorzugen. Zurückgeführt wird dies auf größere Erfahrung mit Konfliktsituationen und Gegnerverhalten der Führungskräfte.

4.7 Vor- und Nachteile der fünf Konfliktstile: (Konfliktkompetenz CD, Nitor, 2003)
Informationsblatt für den Leiter (evtl. für die Schüler nach Einheit 5)

Vermeidender Konfliktstil:

„Konflikte halte ich mir vom Leibe“

Empfehlenswert, wenn...

- ...es um unbedeutende Kleinigkeiten geht.
- ..dringende Sachprobleme im Vordergrund stehen

Nutzen	Gefahr
<ul style="list-style-type: none"> ○ Ich schaffe mir eine kurzfristige Entlastung. ○ Ich habe freie Ressourcen für andere Aufgaben. ○ Ich kann auch mal etwas auf sich beruhen lassen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mein Konfliktpartner kann sich leicht durchsetzen. ○ Vermeiden beide Seiten, staut sich der Konflikt an und der Konflikt ist bei späterem Ausbruch viel schwieriger zu bearbeiten. ○ Häufige Konfliktvermeidung kann zu Lähmung und Energieverlust führen.

Im Konflikt nachgeben:

„Mir ist das Ganze nicht so wichtig.“

Empfehlenswert wenn...

- ...das Anliegen des Konfliktpartners wichtiger als das Eigene.
- ...mir die Beziehung wichtiger als das Ziel.
- ...ich so ein anderes wichtigeres Ziel erreichen kann.

Nutzen	Gefahr
<ul style="list-style-type: none"> ○ Ich verhindere eine Eskalation des Konflikts. ○ Ich hebe meine Energie für mir wichtigere Sachen auf, gehe sparsam mit meine Kräften um ○ Ich zeige, dass ich mich nicht immer durchsetzen muss ○ ..und trage damit zu einer entspannten Atmosphäre bei ○ Ich verbessere die Beziehung zum Konfliktpartner 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ich stehe mit leeren Händen da ○ Ich wecke die (falsche?) Erwartung, dass ich beim nächsten Mal wieder nachgeben werde. ○ Ich harmonisiere, wo eine Konfliktlösung für alle Beteiligten besser wäre ○ Ich erlebe mich als Verlierer und warte auf Gelegenheit für Rache

Durchsetzen:

„Ich will gewinnen.“

Empfehlenswert, wenn...

- ...sie in Notsituationen handeln müssen.
- ...sie von ihrer Lösung überzeugt sind.
- ...Kompromiss und Kooperation nicht funktioniert haben.
- ...die Zeitinvestition zur Suche nach einer besseren Lösung in keinem Verhältnis zu bestehenden Lösung steht.

Nutzen	Gefahr
<ul style="list-style-type: none"> ○ Ich erreiche meine Ziele vollständig. ○ Ich schaffe den Konflikt (vorläufig) schnell vom Tisch. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Meine Beziehung zum Konfliktpartner wird höchstwahrscheinlich beschädigt. ○ Kooperation wird später schwieriger. ○ Mein Konfliktpartner wird sich später eventuell rächen. ○ Das Potential der Beteiligten wird nicht ausgeschöpft und gute Lösungen übersehen.

Kompromiss

„Hauptsache, das Ergebnis ist gerecht.“

Empfehlenswert, wenn...

- ..eine schnelle Lösung notwendig ist
- ..das Ziel von geringer Bedeutung ist

Nutzen	Gefahr
<ul style="list-style-type: none"> ○ Beziehung der beiden Kontrahenten bleibt intakt, beide sind gleichwertig. ○ Konflikt ist relativ schnell vom Tisch. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evtl. faule Kompromiss, d.h. das Thema kann wieder hochkommen. ○ Bei einer Seite bleibt Unbehagen, das kann später zur Auszahlung führen. ○ Keine Seite erreicht ihr Ziel ganz.

Kooperation

„Die beste Lösung entsteht gemeinsam“

Empfehlenswert, wenn....

- Die Ziele beider Konfliktparteien eine große Bedeutung haben.
- Die Beziehungen sehr wichtig sind.
- Genügend Zeit zur Verfügung steht.

Nutzen	Gefahr
<ul style="list-style-type: none"> ○ Beide Seiten erreichen ihre Ziele vollständig. ○ Gemeinsamer Lernprozess stärkt Kreativität. ○ Erhöht Konfliktkompetenz: Macht Mut auch andere Konflikte anzugehen und konstruktiv zu lösen. ○ Verbesserung der Beziehung und Kooperation zwischen den Kontrahenten. ○ Im Idealfall: Bessere Lösung wird gefunden, die effektiver ist als vorher. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Eine kooperative Lösungsfindung kostet Zeit. ○ Sie wird kompliziert, vor allem, wenn es den Konfliktparteien um die Rettung der Beziehung geht. (Man verbiegt sich)

Einheit 5: Eskalation

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn Hausaufgabe	Anknüpfen an letzte Einheit Diskussion der Konfliktstile Ablauf heute	Tafel	15 Min 5 Min
Rosenkrieg	Filmsequenzen vorführen und analysieren	Film Rosenkrieg	35-40 Min
Vortrag Eskalationsmodell	Erläuterung der Eskalationsstufen von Glasl	Tafel	10-15 Min
Eskalationsgrad bestimmen Übung in KG	Konfliktbeispiele einordnen	Arbeitsblatt 6.3.	10-15 Min
<i>Hausaufgabe</i>	<i>Konfliktverlauf aufmalen, Texte lesen</i>	<i>Arbeitsblatt, Texte</i>	<i>2 Min</i>

Ziele der Einheit

Die Schüler betrachten die schrittweise Eskalation eines Konflikts entweder anhand eines überspitzten Filmbeispiels oder anhand einer selbst erfunden Geschichte. Danach lernen sie das Eskalationsmodell von Glasl kennen, um das Maß der Eskalation eines Konflikts einschätzen zu können. Außerdem arbeiten sie Wendepunkte heraus, an denen der Konflikt besser oder schlimmer geworden ist, um Anzeichen eines Konflikts erkennen und Konflikte möglichst frühzeitig wahrnehmen zu können. Darüber hinaus geht es darum, ein Bewusstsein dafür zu bekommen, wann und wie sie am besten in einem Konflikt eingreifen können.

Beginn

1. Begrüßung
2. Knüpfen Sie noch einmal an die letzte Stunde an, indem Sie nachfragen, ob vom letzten Mal noch etwas unklar geblieben ist.
Wenn Sie Einheit 5 nicht zusätzlich durchgeführt haben, ist es sinnvoll, hier noch einmal an die fünf Konfliktstile anzuknüpfen und eine Diskussion über die Vor- und Nachteile der Konfliktstile anzuleiten. Sie können die Schüler hierfür fragen, welchen Stil sie persönlich am erfolgversprechendsten oder am besten finden und wieso. Arbeiten Sie dabei Nutzen und Gefahren der einzelnen Konfliktstile heraus. Sie können dabei auf das Merkblatt im Anhang 4.7 von Einheit 4 zurückgreifen.
3. Stellen Sie danach kurz den Ablauf der heutigen Sitzung vor.

Einführung

Heute soll es darum gehen, verschiedene Stadien von Konflikten genauer zu betrachten. Eine erste Einschätzung von Konflikten wurde bereits durch die Unterteilung in verschiedene Konfliktarten vorgenommen, indem die Beispielfälle in Sach- und Beziehungskonflikte eingeteilt wurden.

Ein weiteres wichtiges Element der Konfliktdiagnose ist die Eskalationsskala. Es geht hier um die Frage wie weit ein Konflikt bereits fortgeschritten ist. Diese Frage ist für die weitere Konfliktbearbeitung entscheidend. Außerdem geht es darum zu erkennen, welche grundlegenden Mechanismen zur Intensivierung eines Konfliktes beitragen.

5.1 Möglichkeit 1: Filmbeispiel Rosenkrieg:

Zur Veranschaulichung bestimmter Mechanismen, die zur Intensivierung eines Konflikts beitragen, können Sie einige Szenen einer Eskalation aus dem Film „der Rosenkrieg“ mit Michael Douglas und Kathleen Turner zeigen. Im anschließenden Gespräch arbeiten Sie heraus, was den Konflikt vorangetrieben hat.



Geben Sie den Schülerinnen hierzu folgende **Aufgabe:**

„Notiert in Stichpunkten, was ihr zu folgenden Fragen in den gezeigten Szenen beobachtet:

Was hat den Konflikt vorangetrieben?

Wo gab es „Wendepunkte“, an denen der Konflikt stärker wurde?“

Stellen Sie zusätzlich nach einigen Szenen ein paar Fragen, um Symptome und Themen von Konflikten an diesem Eskalationsbeispiel zu verdeutlichen. Nach der jeweiligen Szene werden Beispiele für Fragen gegeben.

1. Beispielszene: (Szene 5) (00:23:18- 00:24:55 = 1: 37 Min)

Inhalt: Sie kommt herein und teilt ihm mit, dass sie Leberpastete an Freunde verkauft hat und es sehr befriedigend fand, endlich wieder selbst Geld zu verdienen. Er ist darüber verwundert. Am Ende der Szene geht sie wieder aus dem Raum.

Zu dieser Szene können Sie die Schüler fragen:

„Ist hier in dieser Szene noch alles in Ordnung oder gibt es Anzeichen für einen Konflikt?“

Beispielantworten:

- *Es gibt erste Anzeichen eines Konflikts. Er zeigt nonverbal, als er sich wendet, dass ihm die neue Selbstständigkeit seiner Frau missfällt und wird zynisch, als er bemerkt, dass sie nur noch 800 Pfund Pastete verkaufen muss, um sich ihr Wunschauto zu kaufen.*
- *Er unterstützt sie nicht. Er will nicht, dass sie eigenes Geld verdient.*

2. Beispielszene: Vertrag (28:34/54)-32:02= 3,8 Min)

Inhalt: Die „Roses“ sind beim Abendessen: Sie erinnert ihn daran, dass er immer noch nicht ihren Vertrag angesehen hat, den er schon seit einer Woche hat. Als er sich diesen endlich ansieht, schlägt er mit demselben kurzerhand eine Fliege tot. Er zeigt ihr stolz seinen Fang, der auf dem Vertrag klebt. Dann klingelt das Telefon, hastig nimmt er ab und rennt aus dem Raum. Sie hört ein Stück des Gesprächs mit, ist sehr ärgerlich, stellt alle Küchengeräte an, löscht das Licht und geht ins Schlafzimmer. Er kommt dorthin, glücklich über den „guten Fall“, den er bekommen hat, wundert sich zwar über die lärmenden Küchengeräte, erwartet aber ihre Anerkennung, ohne zu bemerken, wie es ihr eigentlich geht.

Sie können im Anschluss die nächste Szene zeigen, oder aber die Schüler hier fragen:

„Was wird hier persifliert / in übertriebener Weise dargestellt?“

3. Beispielszene: Bettszene (43:00-48:19= 5, 19 Min)

Inhalt: Sie sitzt im Bett, schaut TV, da sie nicht schlafen kann. Sie weckt ihn auf und sagt ihm, dass sie sich scheiden lassen will, er fällt aus allen Wolken. Die Szene endet damit, dass sie ihm ins Gesicht schlägt.

Stellen Sie den Schüler die Frage:

„Was ist Thema des Konflikts, das Grundproblem, um das es immer wieder geht?“

Beispielantworten:

- *Er sieht sie anders, als sie gesehen werden möchte und ignoriert immer wieder alle Anzeichen und Hinweise, die ihm seine Frau gibt.*
- *Sie möchte Anerkennung auf Augenhöhe und Respekt, sie möchte von ihm ernst genommen werden.*
- *Er dreht sich nur um sich selbst und seine eigenen Angelegenheiten.*
- *Es handelt sich um einen typischen Beziehungskonflikt.*

Hier können Sie als Lehrer den Schülern folgenden „Mini-Input“ geben:

Diese Diskrepanz zwischen Fremdbild, d.h. wie er sie sieht und Selbstbild, d.h. wie sie sich selbst sieht, die sich in diesem Konflikt zeigt, ist typisch für einen Beziehungskonflikt und stellt sozusagen die prototypische Ursache eines solchen dar.

Zusätzlich kann der Leiter die Schüler fragen, wie Mr. Roses seine Frau sieht, und wie Mrs. Roses sich selbst sieht.

Geben Sie den Schülern folgende zusätzliche Information zum weiteren Verlauf der Geschichte:

Sie reicht die Scheidung ein. Als sie beim Anwalt die Teilung des Vermögens klären, verzichtet sie auf das gesamte Vermögen und möchte nur das Haus behalten, da sie es komplett eingerichtet hat und er nie am Haus hing. Sie sagt, sie verdiene mittlerweile genug Geld, um sich selbst zu versorgen. Er aber will nicht klein begeben und sagt, sie würde das Haus niemals bekommen. Da auch sie nicht einsieht nachzugeben, teilen sie daraufhin das Haus in zwei Hälften, in denen sie jeweils wohnen, obwohl sie geschieden sind.

4. Beispielszene: Eskalation (1:02:00/ 1:03:40-1:07:33=4 Min)

Nachdem er nachts seine Frau nach Schlaftabletten gefragt, sie ihm aber keine gegeben hatte, fuhr er versehentlich ihre Katze tot, als er sich welche besorgen wollte. Sie unterstellt ihm Absicht und sperrt ihn in der Sauna ein. Obwohl er fast einen Kollaps erleidet, gibt er nicht auf und sägt im Gegenzug sämtliche Absätze ihrer Schuhe ab.

5. Beispielszene: Weitere Eskalation (1:15:21-1:19:45= 4, 24 Min)

Er kommt stark angetrunken zu ihrem beruflichen Dinner mit Gästen, und macht sie unmöglich. Daraufhin rammt sie vor den Gästen sein Auto zu Schrott, während er darin sitzt.

Hier reicht es auch den Schluss zu erzählen: *Evtl. 6. Beispielszene: (1:41:01-1:45:02)*

Am Schluss hängen beide am Kronleuchter ihres Hauses, stürzen in die Tiefe und sind tot.

Auswertung zu den Fragen am Anfang und notierten Stichpunkten:

„Was hat den Konflikt vorangetrieben? Wo gab es Wendepunkte, an denen sich der Konflikt verstärkt hat?“

Beispiele:

- *Er war dagegen, dass sie arbeitet, hat dies aber nur unterschwellig gezeigt (indem er zynisch geworden ist) und nicht offen angesprochen.*
- *Er hat sich nicht um ihre Dinge (bspw. Vertrag) gekümmert und ihr somit zu verstehen gegeben, wie unwichtig er ihre Arbeit findet und wie gering er diese schätzt. Stattdessen hat er sich und seine Arbeit als bedeutend dargestellt und ihren Ärger ignoriert.*
- *Sie hat ihren Ärger nicht offen angesprochen, sondern Taten sprechen lassen. (Küchengeräte)*
- *Schlafzimmerszene: Er ist in Kampfhaltung gegangen und hat sie zusätzlich provoziert, indem er sie aufforderte zuzuschlagen, statt zu sagen, wie sehr ihn das trifft.*

- *Sie hat zu lange gewartet, ihm zu sagen, was sie stört. Als er sie fragt, warum sie sich scheiden lassen möchte, kann sie ihm den Grund nicht mehr sagen und ihr Hass auf ihn scheint schon zu groß zu sein, so dass zu diesem Zeitpunkt ein Gespräch nicht mehr möglich ist.*
- *Der Konflikt wird vorrangig um die Sache, nämlich das Haus, ausgetragen und mit der Hausaufteilung auch sachlich „gelöst“, was zwangsläufig zur weiteren Eskalation beiträgt.*
- *Zufällige Ereignisse werden fehl interpretiert. Bspw. fährt der Mann ihre Katze versehentlich tot, die Frau aber geht davon aus, dass er dies absichtlich getan hat.*

Stellen Sie anschließend das Eskalationsmodell von Glasl vor:

„Daraus ergibt sich eine Vielzahl an Ansätzen dafür, wie man es hätte anders machen können, damit der Konflikt nicht weiter eskaliert. Zudem wird deutlich, dass Konflikte schrittweise eskalieren. Das Eskalationsmodell von Glasl, das dieser anhand von Analysen zahlreicher Konflikte entworfen hat, beschreibt den Eskalationsverlauf von Konflikten.“

Möglichkeit 2: Geschichten erfinden (aus Kerntke und Faller)

Die Schüler sollen in Kleingruppen zu viert oder fünft eine Geschichte erfinden und diese anschließend vortragen.

„Stellt euch folgende Situation vor: Ihr seht eine Person, die gerade dabei ist, mit einem Stein die Fensterscheiben eines Hauses einzuwerfen. Eure Aufgabe besteht nun darin eine Geschichte zu erfinden, wie es zu dieser Situation kommen konnte. Dabei könnt ihr eurer Fantasie freien Lauf lassen. Die Geschichte muss nur zu dieser Szene hinführen und sie muss gemeinsam in der Gruppe gefunden werden. Ihr könnt die Geschichte auf ein großes Papier schreiben und nachher vortragen, vorlesen oder spielen, wie ihr sie vortragt, ist euch überlassen.“

Jede Gruppe überlegt sich nun eine Geschichte und in welcher Form sie diese dem Plenum präsentieren möchte.

Die Ergebnisse werden in der Gesamtgruppe vorgestellt. Ein Teilnehmer der Gruppe soll jeweils erläutern, wie sie zu dem Gesamtergebnis in der Gruppe gekommen sind.

Auswertung:

Anschließend können Sie den Schülern folgende Fragen stellen:

- Hattet ihr Verständnis dafür, dass man in so eine Situation kommen kann?
- Hätte es noch einen anderen Weg gegeben, das Problem zu lösen?
- Wodurch hat sich der Konflikt immer mehr zugespitzt?
- Habt ihr selbst schon mal so etwas erlebt?

Danach wird das Eskalationsmodell von Glasl an der Tafel/Flipchart vorgestellt.

5.2 Input: Eskalationsstufen nach Glasl:

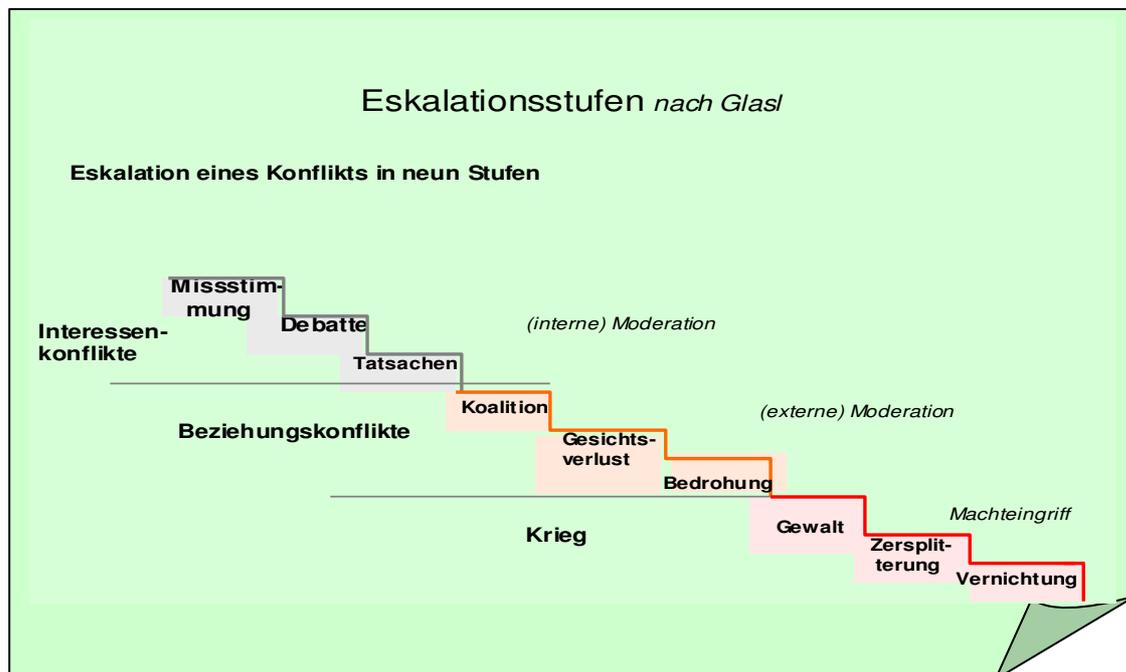
Dieses Modell geht auf die 9 Stufen der Konflikteskalation von F. Glasl zurück.

Anmerkung: Sie können diesen Vortrag selbst halten oder auch als Schülerreferat vergeben.

Malen Sie die Stufen an Tafel/Smartboard an. Günstig ist die Treppe stufenweise entstehen zu lassen und dabei die jeweilige Stufe zu erläutern. Zur näheren Erläuterung des Modells, können Sie sich auf einige Beispiele aus dem Film beziehen, wenn sie Möglichkeit 1 gewählt haben oder andere, die Sie kennen, einfließen lassen.

Sie können den Schülern mitteilen, dass sie das Modell nicht abzuschreiben brauchen, da sie eine schriftliche Erläuterung zum Schluss der Stunde erhalten, sie sollten sich aber ggf. Notizen machen.

Tafelbild : Eskalationsstufen:



Erklärung:

Konflikte können stufenweise intensiver und umfangreicher werden. Wie Konflikte zunehmend schwieriger werden, erläutert das Modell der Eskalationsstufen von Glasl (2001). Es beschreibt die Entwicklung der Eskalation eines Konflikts in neun Stufen. Dabei kann der Konflikt zeitweise auf einer Stufe stagnieren, bis es durch einen weiteren Zwischenfall, ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt, zu einer Verschärfung des Konflikts kommen kann.

Erläuterung der schrittweisen Eskalation:

Eskalationsstufen 1-3:

Stufe 1: Misstimmung:

Bei einer Auseinandersetzung verhärten sich von Zeit zu Zeit Standpunkte und prallen aufeinander. Die Parteien sind nicht mehr uneingeschränkt offen füreinander, entwickeln innere Vorbehalte, es kommt zu Spannungen und einer beginnenden Polarisierung.

Stufe 2: Debatte:

Auf der zweiten Stufe gehen die Parteien nicht mehr auf die gegenseitigen Argumente ein. Es kommt zum ständigen Wiederholen von eigenen Standpunkten, um die Gegenpartei zu überzeugen. Gleichzeitig verschließen sich die Parteien gegenseitig füreinander immer mehr. Es geht um Kampf um Überlegenheit.

Filmbeispiel: Als sie ihn wiederholt an den Vertrag erinnert, er aber nur von seinen Geschäften spricht und mit seiner eigenen Arbeit beschäftigt ist.

Stufe 3: Misstrauen/ Tatsachen:

Da Reden nichts mehr hilft, werden im nächsten Schritt Tatsachen geschaffen, indem der andere vor vollendete Tatsachen gestellt wird. Die gegenseitige Fehldeutung der Taten, bewirkt eine Konfliktbeschleunigung. Die Empathie geht dabei ganz verloren.

Mögliche Filmbeispiele: Im Film hat sie ihn mit der Scheidung vor vollendetet Tatsachen gestellt. Zusätzlich bewirkt ihre Fehldeutung, dass er ihre Katze absichtlich tot gefahren hat, eine rasante Konfliktbeschleunigung.

Zu Beginn der ersten Stufe, besteht noch die Einstellung, dass beide Seiten gewinnen können (win-win). Aber schon auf der zweiten Stufe ist zu befürchten, dass man selbst verlieren und der andere gewinnen könnte (lose-win). Die meisten Konflikte beginnen mit dieser Befürchtung, auch wenn das für den Anderen nicht erkennbar ist. Auf der dritten Stufe schließlich geht man in Konkurrenz zueinander und setzt sich nur noch für seine Ziele ein, um zu gewinnen (win-lose).

Bei diesen 3 Eskalationsstufen handelt sich häufig um einen Sach- oder Interessenkonflikt, bei dem vorrangig noch die Sache im Vordergrund steht. Auf diesen 3 Stufen ist es meist noch möglich, den Konflikt selbst zu lösen.

Eskalationsstufen 4-6:**Stufe 4: Koalition:**

Eskaliert der Konflikt dagegen weiter, kommt es zur Koalition mit bisher unbeteiligten Personen, die zur Stärkung der eigenen Position gesucht werden. Stereotypische Images und Klischees über Wissen und Können des Anderen sowie ein Feindbild des Anderen werden aufgebaut, das eigene Selbstbild dagegen erhöht. Die Ursache aller Probleme wird im Verhalten des Anderen gesehen und der Gegner wird durch verdecktes Reizen und Sticheln provoziert.

Im Film: Er versucht die Haushälterin auf seine Seite zu ziehen.

Beide versuchen außerdem den gemeinsamen Freund für ihre Sicht der Dinge zu gewinnen. (Was allerdings in den ausgewählten Sequenzen nicht gezeigt wird.)

Stufe 5: Gesichtsverlust

Darauf folgt die Stufe der Demaskierung. Durch persönliche Angriffe wird versucht den „schrecklichen Anderen“ zu demaskieren, ihn zum Gesichtsverlust zu zwingen und ihn so in der Öffentlichkeit zu diskriminieren. Diese Stufe geht mit der Verteufelung des Anderen und einem fanatischen Kampf um Ideologien, Werte und Prinzipien einher.

Mögliches Beispiel aus dem Film: Als er betrunken zur Dinnerparty erscheint und versucht sie unmöglich zu machen.

Stufe 6: Drohstrategien

Hilft auch die Demaskierung des Gegners nicht weiter, um ihn zu besiegen, wird versucht ihn durch Drohungen zum Einlenken zu zwingen. Das bewirkt Gegendrohungen. Durch Druck auf „den Feind“ geraten die Parteien selbst in Handlungszwang und Stress.

Die Parteien verhalten sich auf diesen drei Stufen so, als wenn nur noch eine Seite gewinnen kann. Der Konflikt ist nun so komplex geworden und die Realitätswahrnehmung durch die Beteiligten so reduziert, dass sie ihn nicht mehr selbst lösen können.

Meist handelt es sich hier um einen Beziehungskonflikt, bei dem der Streit um die Sache in den Hintergrund getreten ist.

Bei diesen 3 Stufen sollte eine dritte Partei, die unparteiisch und nicht in den Konflikt involviert ist (bspw. ein Mediator, Streitschlichter, Beratungslehrer), zur Lösung hinzugezogen werden.

Eskalationsstufen 7-9:

Stufe 7: Gewalt

Schreitet der Konflikt noch weiter voran, wird versucht die Gegenpartei durch begrenzte Schläge in ihrer Existenz zu erschüttern.

Stufe 8: Zersplitterung:

Es geht irgendwann nur noch um den größtmöglichen Schaden und die Verteufelung des Gegners. Die destruktive Wirkung des Konflikts hat dann Überhand gewonnen.

(Filmbeispiel: Als sie ihm das Auto zu Schrott fährt, noch dazu vor all ihren Gästen, geht es nur noch darum, den größtmöglichen Schaden herbei zu führen.)

Stufe 9: Vernichtung

Im Extremfall geht es nur noch um die Vernichtung des Gegners, auch wenn das Selbstvernichtung bedeutet. Alle Mittel sind nun recht - nach der Devise: gemeinsam in den Abgrund.

Die Parteien glauben den Kampf als für beide Seiten verloren und haben sich im blinden Hass und Frustration verloren. Bei diesen drei Stufen handelt es sich um Krieg. Hier kann nur noch eine übergeordnete Instanz helfen, die Beteiligten mit Hilfe von Macht auseinander zu bringen (Direktor, Schulbehörde, etc.) und Maßnahmen anzuordnen, um diese zu trennen. Eine Klärung auf diesen Stufen ist nicht möglich.

Konflikte und Spannungen früh wahrzunehmen und zu erkennen ist daher sinnvoll, um rechtzeitig handeln und gegensteuern zu können, bevor sie eskalieren. Oft nehmen Menschen Konflikte erst spät wahr, weil sie nur für klare, deutliche Signale empfänglich sind, und, weil sie das, was zwischen den Zeilen steht, übergehen. Oft sind Konflikte aber nur durch die Ahnung, „dass etwas nicht stimmt“ oder eine ähnliche, nicht begründbare Intuition erfassbar. Gefordert ist deshalb vor allem eine emotionale Wahrnehmungsfähigkeit (*Kreyenberg*).

5.3 Eskalationsgrad bestimmen *Zeit: 15 Min*

Aufgabe in Kleingruppen oder Plenum:

Teilen Sie die Arbeitsblätter für Eskalationsstufen aus. Die Schülerinnen sollen 2-3 Konflikte auswählen, die Sie aus den vorangegangenen Beispielen (Bilder) behandelt haben oder auf die Konfliktbeispiele auf dem Arbeitsblatt (5.3 *im Anhang*) zurückgreifen und diese in die neunstufige Eskalationsskala einordnen. Dabei ist es sinnvoll, möglichst unterschiedlich stark eskalierte Konfliktbeispiele zu wählen.

Die Schüler besprechen in Kleingruppen von 4-5 Personen die Konfliktbeispiele und ihre Einordnung. Einige Schüler stellen anschließend ihre Beispiele im Plenum vor und begründen ihre jeweiligen Einstufungen.

Variation: Wenn Sie weniger Zeit für diese Übung einplanen wollen, können Sie die Fälle schon zu Beginn der Unterrichtsstunde zusammen mit den Schülern im Plenum besprechen.

Auswertung im Plenum:

Wo lagen die Schwierigkeiten, den Konflikt einzuordnen?

Hat sich durch die Beschäftigung mit der Eskalationsskala der Blick für die Entwicklung von Konflikten verändert? Würden beide Parteien immer die gleiche Eskalationsstufe angeben?

Hausaufgabe:

Teilen Sie die Texte (Blätter 5.5 und 5.7) und das Arbeitsblatt (5.6) aus. Hausaufgabe für die Schüler ist, einen eigenen Konfliktverlauf für einen Konflikt zu zeichnen (5.6), die Texte zu lesen und ein aktuelles Beispiel für einen heißen und kalten Konflikt (aus den Medien) zu finden.

Der Leiter betont vorab, dass der Konflikt für einen eigenen Konfliktverlauf nicht öffentlich gemacht wird. Er dient lediglich zum eigenen Verständnis von Konflikten sowie zur Vorbereitung auf eine spätere Übung und schriftlichen Hausaufgabe, die ebenfalls nicht öffentlich gemacht wird.

Sie können wahlweise auch nur eine der beiden Aufgaben (5.5+5.6 oder 5.7 mit einem aktuellen Beispiel) aufgeben.

Sie können die Einheit mit einem kurzen Blitzlicht als Rückmeldung zur Stunde abschließen.

5.2 Eskalationsstufen nach Glasl:



Konflikte können stufenweise intensiver und umfangreicher werden. Wie es in Konflikten bergab gehen kann, erläutert das Modell der Eskalationsstufen von Glasl (2001), das die Entwicklung der Eskalation eines Konflikts in neun Stufen beschreibt. Dabei kann der Konflikt zeitweise auf einer Stufe stagnieren, bis es durch einen weiteren Zwischenfall, ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt zu einer Verschärfung des Konflikts kommen kann.

Erläuterung der schrittweisen Eskalation:

Eskalationsstufen 1-3:

Stufe 1: Missstimmung:

Bei einer Auseinandersetzung verhärten sich von Zeit zu Zeit Standpunkte und prallen aufeinander. Die Parteien sind nicht mehr uneingeschränkt offen füreinander, entwickeln innere Vorbehalte und es kommt zu Spannungen und einer beginnenden Polarisierung.

Stufe 2: Debatte:

Auf der zweiten Stufe gehen die Parteien nicht mehr auf die gegenseitigen Argumente ein und es kommt zum ständigen Wiederholen von eigenen Standpunkten. Es wird permanent versucht, die Gegenpartei zu überzeugen. Gleichzeitig verschließen sich die Parteien gegenseitig immer mehr. Es geht um den Kampf der Überlegenheit.

Stufe 3: Misstrauen/ Tatsachen:

Da Reden nichts mehr hilft, werden im nächsten Schritt Tatsachen geschaffen und der Andere vor vollendete Tatsachen gestellt. Die gegenseitige Fehldeutung der Taten bewirkt eine Konfliktbeschleunigung. Die Empathie geht dabei ganz verloren.

Zu Beginn der ersten Stufe besteht noch die Einstellung, dass beide Seiten gewinnen können (win-win). Aber schon auf der zweiten Stufe ist zu befürchten, dass man selbst verlieren und der andere gewinnen könnte (lose-win). Die meisten Konflikte beginnen mit dieser Befürchtung, auch wenn das für den Anderen nicht erkennbar ist. Auf der dritten Stufe schließlich geht man in Konkurrenz zueinander und setzt sich nur noch für seine Ziele ein, um zu gewinnen (win-lose).

Bei diesen 3 Eskalationsstufen handelt sich häufig um einen Sach- oder Interessenkonflikt, bei dem vorrangig die Sache im Vordergrund steht. Auf diesen 3 Stufen ist es meist noch möglich, den Konflikt selbst zu lösen.

Eskalationsstufen 4-6:**Stufe 4: Koalition:**

Eskaliert der Konflikt dagegen weiter, kommt es zur Koalition mit bisher unbeteiligten Personen, die zur Stärkung der eigenen Position gesucht werden. Stereotypische Images und Klischees über Wissen und Können des Anderen sowie ein Feindbild des anderen werden aufgebaut, das eigene Selbstbild dagegen erhöht. Die Ursache aller Probleme wird im Verhalten des Anderen gesehen und der Gegner wird durch verdecktes Reizen und Sticheln provoziert.

Stufe 5: Gesichtsverlust

Darauf folgt die Stufe der Demaskierung. Durch persönliche Angriffe wird versucht, den „schrecklichen Anderen“ zu demaskieren, ihn zum Gesichtsverlust zu zwingen und ihn so in der Öffentlichkeit zu diskriminieren. Diese Stufe geht mit der „Verteufelung“ des Anderen und einem fanatischen Kampf um Ideologien, Werte und Prinzipien einher.

Stufe 6: Drohstrategien

Hilft auch die Demaskierung des Gegners nicht weiter, um ihn zu besiegen, wird versucht, ihn durch Drohungen zum Einlenken zu zwingen. Das bewirkt Gegendrohungen. Durch Druck auf „den Feind“ geraten die Parteien selbst in Handlungszwang und Stress.

Die Parteien verhalten sich auf dieser Stufe so, als wenn nur noch eine Seite gewinnen kann. Der Konflikt ist nun so komplex geworden und die Realitätswahrnehmung durch die Beteiligten so reduziert, dass sie ihn nicht mehr selbst lösen können.

Meist handelt es sich hier um einen Beziehungskonflikt, bei dem der Streit um die Sache in den Hintergrund getreten ist.

Bei diesen 3 Stufen sollte eine dritte Partei, die unparteiisch und nicht in den Konflikt involviert ist (bspw. ein Mediator, Streitschlichter, Beratungslehrer), zur Lösung hinzugezogen werden.

Eskalationsstufen 7-9:**Stufe 7: Gewalt**

Schreitet der Konflikt noch weiter voran, wird versucht, die Gegenpartei durch begrenzte Schläge in ihrer Existenz zu erschüttern.

Stufe 8: Zersplitterung:

Es geht irgendwann nur noch um den größtmöglichen Schaden und die „Verteufelung“ des Gegners. Die destruktive Wirkung des Konflikts hat dann Überhand gewonnen.

Stufe 9: Vernichtung

Im Extremfall geht es nur noch um die Vernichtung des Gegners, auch wenn das Selbstvernichtung bedeutet. Alle Mittel sind nun recht- nach der Devise: gemeinsam in den Abgrund.

Die Parteien glauben den Kampf als für beide Seiten verloren und haben sich im blinden Hass und Frustration verloren. Bei diesen drei Stufen handelt es sich um Krieg. Hier kann nur noch eine übergeordnete Instanz helfen, die Beteiligten mit Hilfe von Macht auseinander zu bringen (Direktor, Schulbehörde, etc.) und Maßnahmen anzuordnen, um diese zu trennen. Eine Klärung auf diesen Stufen ist nicht möglich.

Konflikte und Spannungen früh wahrzunehmen und zu erkennen ist daher sinnvoll, um rechtzeitig Handeln und Gegensteuern zu können, bevor sie eskalieren. Oft nehmen Menschen Konflikte erst spät wahr, weil sie nur für klare, deutliche Signale empfänglich sind, und, weil sie das, was zwischen den Zeilen steht, übergehen. Oft sind Konflikte aber erst durch die Ahnung, „dass etwas nicht stimmt“ oder eine ähnliche, nicht begründbare Intuition erfassbar. Gefordert ist daher vor allem eine emotionale Wahrnehmungsfähigkeit.

5.3 Eskalationsgrad bestimmen

Aufgabe in Kleingruppen oder Plenum:

Wählt 2-3 Konflikte aus, die wir im Unterricht in den vorangegangenen Beispielen (Bilder) behandelt haben oder aus den folgenden Beispielen. Versucht Beispiele zu nehmen, die sich in ihrem Eskalationsgrad unterscheiden. Besprecht und debattiert in der Gruppe eure Einschätzungen und ordnet die ausgewählten Konfliktfälle in die Eskalationsskala nach Glasl ein. Versucht dabei, Euch zu einigen.

Beispiele

- 1. Ein Schüler fühlt sich durch Lehreräußerungen abgewertet. Ein Gefühl von Benachteiligung macht sich bei ihm breit. Langsam scheint es ihm, dass er keine Chance mehr im Unterricht hat. Jeden Misserfolg führt er auf die Abneigung des Lehrers zurück. Die ursprüngliche Situation, mit der alles begann, ist längst vergessen, der Prozess hat eine Eigendynamik, die der Lehrer seinerseits als permanente Verweigerung seiner legitimen Leistungsanforderungen sowie als Störung seines Unterrichts wahrnimmt.*
- 2. Sylvie erzählt ihrer Tante Angelika, der sie sehr viel anvertraut und die nur ein paar Jahre älter ist als sie, dass sie sich ein Tattoo stechen lassen will und die Eltern dagegen sind. Obwohl Sylvie sie extra gebeten hatte, es nicht zu erzählen, erzählt Angelika es den Eltern, worauf es einen handfesten Streit zwischen Sylvie und ihren Eltern gibt. Als sie Angelika daraufhin anspricht, weicht diese dem Gespräch aus. Sylvie ist sehr enttäuscht und vertraut ihr nicht mehr.*
- 3. Zwei ehemals befreundete Schülerinnen sind aufgrund von Enttäuschungen wegen Tratschens und Lästern mittlerweile so sehr verfeindet, dass sie im Unterricht sehr abgelenkt sind. Sie sammeln sogar Sympathisanten um sich und die Klasse hat sich mittlerweile in zwei Lager aufgeteilt. Aufgrund von Gesprächen mit der Beratungslehrerin zuerst in Einzelgesprächen und dann zusammen, konnte der Konflikt gelöst werden.*
- 4. Ein Schüler wird klassenöffentlich in Anwesenheit des Lehrers bloßgestellt. Eine Teilgruppe lässt kaum eine Gelegenheit aus den Schüler verbal anzugreifen und auszugrenzen, damit dieser wegen bestimmter Eigenheiten verabscheute Schüler die Schule verlässt.*

5.4 Erfahrungen teilen: *Zeit: 15-20 Min (nach Kerntke und Faller)***Alternative zu 5.3 Eskalationsgrad bestimmen****Ziel der Übung:**

Die Betrachtung der Wendepunkte, durch die der Konflikt weiter eskaliert, vertieft das Verständnis der Eskalationsdynamik und hilft diese Punkte als Möglichkeit zur Intervention zu verstehen.

Wenn Sie zusammen mit den Schülern die Wendepunkte des Rosenkriegs besprochen haben, können Sie an den folgenden Beispielen anknüpfen. Sonst erläutern Sie an einem eigenen Beispiel, was Wendepunkte in Konflikten sind.

Bezogen auf das Beispiel des Rosenkriegs gab es einen Wendepunkt zum Schlechteren, als er ihren Vertrag aufs Neue ignoriert hat. Einen weiteren Wendepunkt stellte ihre Fehldeutung der Absicht der versehentlich tot gefahrenen Katze dar. Einen Wendepunkt zum Besseren in diesem Konflikt hätte es geben können, als er sie fragte, warum sie sich scheiden lassen will. Oder wenn er früher gemerkt hätte (spätestens als alle Küchengeräte angestellt waren), dass sie sehr verärgert ist.

Fordern Sie dann die Teilnehmerinnen auf, nachzudenken, ob sie sich an solche Wendepunkte in eigenen, miterlebten oder gehörten Konflikten erinnern.

Die Gesamtgruppe wird dazu in Kleingruppen von 4-6 Personen aufgeteilt. In den Kleingruppen erzählt jede Teilnehmerin eine Episode aus einem Konflikt, die sich als Wendepunkt zum Schlechteren oder auch Besseren herausgestellt hat. Die Gruppe tauscht sich gegenseitig aus.

In der Auswertung sollte nicht mehr über die einzelnen Episoden gesprochen werden, sondern nur darüber, wie die Gruppen den Begriff Wendepunkte verstanden und in ihren Erzählungen dargestellt haben.

Es ist günstig, ein Gespür für kritische Ereignisse (Wendepunkte), durch die die Eskalation eines Konflikts vorangetrieben werden, zu bekommen, und diese möglichst früh „vorauszusehen“, bevor der Konflikt immer stärker eskaliert. Ein kritisches Ereignis kann durch einen konstruktiven Umgang auch als Chance genutzt werden, den Konflikt anzugehen, zu klären und somit zur Deeskalation beitragen. Dies ist umso leichter möglich, je weniger weit der Konflikt fortgeschritten ist.

5.5 Konfliktentstehung- Ergänzung zu Eskalationsstufen

In den seltensten Fällen sind Konflikte einfach da. Sie gleichen vielmehr einer Pflanze, die man erst sieht, nachdem sich unter der Erde unsichtbar schon einiges getan hat.

Die Anbahnung:

Ein erstes Unwohlsein ist spürbar. Es kommt zu Missstimmungen zwischen Menschen oder strukturellen Unstimmigkeiten. Der Konflikt ist noch verborgen oder schwelt latent im Hintergrund.

Die Rationalisierung

Einem oder mehreren Beteiligten wird jetzt klar, dass etwas nicht stimmt. Die Beteiligten diskutieren weiterhin auf der Sachebene und versuchen das Thema inhaltlich zu lösen, kommen jedoch kaum weiter. Dabei schlucken die Beteiligten ihren Ärger hinunter und versuchen, geduldig und nicht „kleinkariert“ zu sein. Eigentlich ist man aber schon empfindlich verletzt und „kleinkariert“.

Das Ganze erscheint noch nicht gravierend genug, um es anzusprechen. Man ist sich nicht sicher, ob das alles noch im tolerierbaren Bereich ist.

Emotionalisierung

Jedes weitere Ereignis füllt das Fass, bis es irgendwann überläuft.

Es wird eine weitere Grenze überschritten und nun kann man die Sache nicht mehr ruhig ansprechen, obwohl man weiß, dass sie angesprochen werden sollte. Wenn man das nächste Ereignis zum Anlass nehmen würde, würde man ausflippen. Daher beißt man weiter die Zähne zusammen oder es kommt beim Überschreiten der nächsten Grenze nun zur Explosion, Implosion oder Chronifizierung des Konflikts.

Offener Kampf oder Rückzug

Am Ende kommt es zum Ausbruch, zur offenen Konfrontation. Wie ein Gewitter kann dies oft die Luft reinigen. Dies ist aber nicht in allen Beziehungen möglich. Statt zu einem offenen Kampf kann es auch zu einer Implosion oder Chronifizierung des Konflikts kommen. Dann zieht sich ein Konfliktpartner innerlich zurück. Oft wird auch eine Explosion als Ausrutscher gesehen. Es erfolgt jedoch keine Aussprache, die wichtig wäre, um zu klären, was dem Streit zugrunde liegt. Dies führt dann ebenso wie eine Implosion oder Chronifizierung zur Kontaktvermeidung, falscher Freundlichkeit, Überanpassung, eisigem Schweigen und einem kalten Konflikt.

5.6 Arbeitsblatt: Konfliktverlauf zeichnen

Einen eigenen Konfliktverlauf für einen Konflikt zeichnen.

Oft ist es sehr hilfreich, auslösende Momente in der Konfliktenstehung zu identifizieren und von der Vergangenheit her ein neues Verständnis für Konfliktursachen zu entwickeln. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein Konflikt seit einem bestimmten Zeitpunkt besteht.

Aufgabe:

Mache für einen Konflikt, den Du selbst erlebt hast, die Konfliktgeschichte entlang der Zeitachse auf. Male zusätzlich zu Deiner Konfliktgeschichte auch die des Konfliktpartners. Versetze Dich dabei in dessen Position.

Dabei können folgende Fragen hilfreich sein, um bestimmte Ursachen in der Vergangenheit zu analysieren:

- Wann ist das Problem/der Konflikt entstanden?
- Wann gab es in der Vergangenheit Wendepunkte in der Konfliktentwicklung?
- Gibt es vergangene Erfahrungen und Muster, die die aktuelle Konfliktsituation bedingen?
- Wiederholt sich die Konfliktsituation in unterschiedlichem Gewand?

Oft wiederholen sich Muster, die oft wenig mit persönlicher Schuld oder Unfähigkeit zu tun haben. Diese vergangenheitsorientierte Analyse ist allerdings wenig sinnvoll, wenn es sich um diffuse, festgefahrene Konfliktkreisläufe handelt, in denen Ursachen nicht mehr festzustellen sind und die Fokussierung darauf das Problem verstärken würde.

Falls du möchtest und die Möglichkeit hast: Spreche dann mit einem Unbeteiligten, der die Rolle eines allparteiischen Moderators übernimmt und Fragen über deine Sicht der Konfliktgeschichte und die deines Partners stellen kann.

Dieser Konflikt wird nicht öffentlich gemacht. Er dient lediglich zum eigenen Verständnis von Konflikten sowie zur Vorbereitung auf eine spätere Übung und schriftlichen Hausaufgabe, die ebenfalls nicht öffentlich gemacht wird.

5.7 Klima der Auseinandersetzung

Alternative zu Übung 5.3 / 5.4

Dieses Thema „heißer und kalter Konflikt“ können Sie interaktiv als Alternative zu einer der beiden Übungen als Input vermitteln. Lassen Sie die Schüler zu jedem der beiden Auseinandersetzungsarten ein Beispiel eines aktuellen Konfliktes aus den Medien finden.

Alternativ können Sie den Schülern den folgenden Text als Hausaufgabe zum Lesen geben. Oder Sie vergeben das Thema als Kurzreferat und sprechen anschließend gemeinsam über aktuelle Beispiele.

Konflikte können „heiß“, aber auch „kalt“ eskalieren. Auch, wenn beide Austragungsarten in einem Konflikt vorkommen, überwiegt in bestimmten Beziehungen häufig das eine oder andere Klima in der Auseinandersetzung.

Bei einer Vermittlung im Unterricht können Sie folgende Frage an die Schüler stellen:

„Was stellt ihr euch unter heißen oder kalten Konflikten vor?“

Sammeln die Antworten an der Tafel und ergänzen sie diese durch nachfolgenden Input:

Zusätzlich können Sie am Ende des Vortrags noch darauf hinweisen, dass eine Studie herausfand, dass Männer mit Bluthochdruck häufig heiße Konflikte leben und Frauen mit Bluthochdruck dagegen häufig kalte Konflikte.

5.7 Klima der Auseinandersetzung

Konflikte können heiß, aber auch kalt eskalieren.

Klima der Auseinandersetzung

Heiße Konflikte:

- Explosion
- Heftige Angriffe und Verteidigungen
- Offene Auseinandersetzung
- Emotional erhitzte Stimmung
- Wut, Ärger und andere Emotionen werden offen gezeigt.
- Verletzen von Regeln
- Laute Wortgefechte

- Bieten Chance auf Klärung, sobald die Gemüter abgekühlt sind

Heiße Konflikte

Oft geht der **Explosion** eines heißen Konflikts eine Phase von kleineren Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten voraus, die lange übergangen wurden und zu Spannungen führten, bei der dann der letzte Tropfen das Fass zum Überlaufen brachte. Die Konfrontation äußert sich in heftigen Angriffen und Verteidigungen.

Heiße Konflikte zeichnen sich durch eine offene Auseinandersetzung und emotional geladene, erhitzte Stimmung aus. Den Konfliktparteien fällt es schwer, ihre Gefühle zu kontrollieren.

Dabei werden Regeln ignoriert und verletzt und es kommt zu gegenseitigen Unterbrechungen, die jedoch Anlass und Chance auf Klärung bieten, sobald sich die Gemüter abgekühlt haben. Entscheidend für den weiteren Konfliktverlauf ist dabei, ob eine gründliche

Aussprache zu einer Beruhigung und Entspannung der Situation führt. In den meisten Fällen findet eine Unterredung jedoch nicht statt. An der Oberfläche wird dem Kontrahenten das Aufbrausen als Ausrutscher verziehen, aber das zugrunde liegende Konfliktpotential bleibt ungelöst bestehen. Hier erkaltet der Konflikt und wirkt (im Stillen und unterschwellig) weiter.

Klima der Auseinandersetzung

Kalte Konflikte:

- Impllosion
- Frustration und Hassgefühle werden hinunter geschluckt
- Streit nicht offen, sondern hauptsächlich verdeckt
- Vermeidung von direkter persönlicher Konfrontation
- Unterkühlte Atmosphäre
- Vorschieben „sachlicher“ Probleme
- Maskenhaftes Verhalten

- Zynische Abwertungen lassen kalte Konflikte in Depressionen enden.

Kalte Konflikte

Kalte Konflikte werden unterschwellig, d.h. ohne direkte Konfrontation ausgetragen. Sie kommen einer Impllosion gleich. Frustration, Ärger und Hassgefühle werden „hinuntergeschluckt“ -, anders als bei der Explosion, die die Möglichkeit der Gefühlserleichterung bietet.

So zeichnen sich kalte Konflikte durch Abstand und Distanz zwischen den Beteiligten, Abgrenzung, Reduktion der Kommunikation und Vermeiden jeglicher offener Konfrontation aus. Häufig werden sachliche Probleme vorgeschoben.

Es kommt zu einer unterkühlten Atmosphäre und oft wird schlecht hinter dem Rücken des Anderen geredet.

Grundannahmen, dass der Konflikt um jeden Preis vermieden und Harmonie bewahrt werden muss, dass der Konflikt unlösbar ist und ihn anzusprechen diesen nur noch schlimmer macht, führen oft zu unterschwelligen „kalten“

Konflikten. Kennzeichen von solchen Konflikten ist dann ein maskenhaftes Verhalten, so dass die Beteiligten nicht spüren, was in der anderen Person gefühlsmäßig vor sich geht. Äußere Konfliktsymptome (spitze Bemerkungen, gegensätzliche Auffassungen, usw.) werden zudem ignoriert oder verharmlost.

Die Enttäuschung der Beteiligten bei einem festgefahrenen kalten Konflikt kann groß sein und die innere Kränkung so tiefgehend, dass sich eine oder beide Parteien zurückziehen und jedem weiteren Kontakt ausweichen.

Kalte Konflikte führen letztlich zu Blockaden und können unaufgeklärt in Depressionen enden. Zu klären sind sie oft erst, wenn eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen wird und wenn sie zudem wieder angeheizt werden, um an die Oberfläche zu gelangen. Allerdings muss man beim Ansprechen eines länger schwelenden kalten Konfliktes abwägen, wie man am besten vorgeht, um nicht zum Sündenbock zu werden. Denn einen verdeckten Konflikt offen zu legen, kann bei einer konfliktscheuen Kultur einem Stich ins Wespennest gleichen.

Einheit 6: Kommunikation, Eisberg und Gesprächsführung

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfung an letzte Einheit Ablauf heute	Tafel	5-10 Min
Vortrag Eisberg	Eisberg- Modell vorstellen	Input Eisberg, Tafel	15- 20 Min
Eisberg, Übung in Kleingruppen	Positionen und Interessen am Beispiel erarbeiten	Arbeitsblatt, 5 Flipcharts+ Eddings	30 Min
Übung im Plenum	Gutes und schlechtes Zuhören	Stühle, Tafel	20-25 Min
Wer bin ich Input mit Übung im Plenum	Offene und geschlossene Fragen stellen	Input zu Fragen	10 Min
<i>Hausaufgabe: Texte lesen</i>	<i>Texte: Aktives Zuhören/ Harvard Konzept</i>	<i>Harvard S. 61-63, Thomann S. 78-83,</i>	<i>2 Min</i>

Ziele der Einheit

Das Ziel dieser Einheit ist, Positionen und Hintergrundsinteressen in Konflikten anhand des Eisbergmodells zu unterscheiden, um Bedürfnisse, Gefühle, Interessen und Werte sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Parteien im Konflikt erkennen und benennen zu können. Darüber hinaus machen sich die Schüler Merkmale von verbalem und nonverbalem Verhalten sowie die Auswirkungen von gutem und schlechtem Zuhören bewusst. Diese Übung dient als Vorbereitung für das Aktive Zuhören, das in der nächsten Einheit behandelt wird. Zudem lernen sie offene Fragen als Mittel kennen, um gezielt Hintergründe im Konflikt zu erhellen.

Beginn

1. Begrüßung
2. Sie können an die letzte Einheit anknüpfen, indem Sie erst einmal nachfragen, ob vom letzten Mal noch etwas unklar geblieben ist. Wenn die Schüler aktuelle heiße und kalte Konflikte als Hausaufgabe finden sollten, besprechen sie einige Beispiele mit den Schülern, wieso es sich bei dem jeweiligen Konflikt um einen eher heißen oder kalten handelt. Zusätzlich können Sie den Grad der Eskalation zusammen einschätzen. Außerdem können Sie wiederholen, warum es wichtig ist, Konflikte frühzeitig wahrzunehmen. Und Symptome für Konflikte zusammentragen.
3. Stellen Sie danach den Ablauf der heutigen Sitzung vor.

Einleitung:

„Letztes Mal haben wir erfahren, dass frühes Wahrnehmen von Konflikten wichtig ist, um diese rechtzeitig anzugehen und eine Eskalation zu vermeiden, außerdem gibt uns der Grad der Eskalation Hinweise zum Vorgehen bei der Konfliktklärung und -lösung.

Eine weitere entscheidende Rolle bei der Konfliktklärung spielen Hintergründe und Motive der Beteiligten, die es zu erkennen gilt. Gerade bei komplexeren Konflikten sind diese nicht immer auf den ersten Blick sichtbar. Dann werden Sachinhalte vorgeschoben, obwohl es eigentlich um ganz andere Dinge geht. Ich möchte dieses einmal anhand eines Eisberges und eines einfachen Konflikts veranschaulichen:“

6.1. Das Eisbergmodell

Wählen Sie zusammen mit der Gruppe einen einfachen Fall aus der Bildergalerie aus oder erzählen Sie einen einfachen Konflikt und zeichnen Sie den doppelten Eisberg zunächst ohne Inhalt an die Tafel.

Dann stellen Sie folgende Fragen an die Schüler:

1. „Was stört Konfliktpartei A was Konfliktpartei B gemacht hat?“

Die Antworten werden in den oberen Teil des ersten Eisbergs notiert.

2. „Was stört Konfliktpartei B was Konfliktpartei A gemacht hat?“

Die Antworten werden in den oberen Teil des zweiten Eisbergs notiert. Ergänzen Sie zu den gegebenen Antworten „Position von A“ und „Position von B.“

3. „Was bedeutet das für Konfliktpartei A: Welche Gefühle, Interessen, Wünsche, Werte, und Befürchtungen, etc. hat A?“

Die Antworten werden in den unteren Teil des ersten Eisbergs notiert. Fassen Sie diese als „Interessen von A“ zusammen. Ergänzen Sie diese Stichpunkte am Rand des unteren Teils: Gefühle, Interessen, Bedürfnisse, Befürchtungen, Werte, etc.

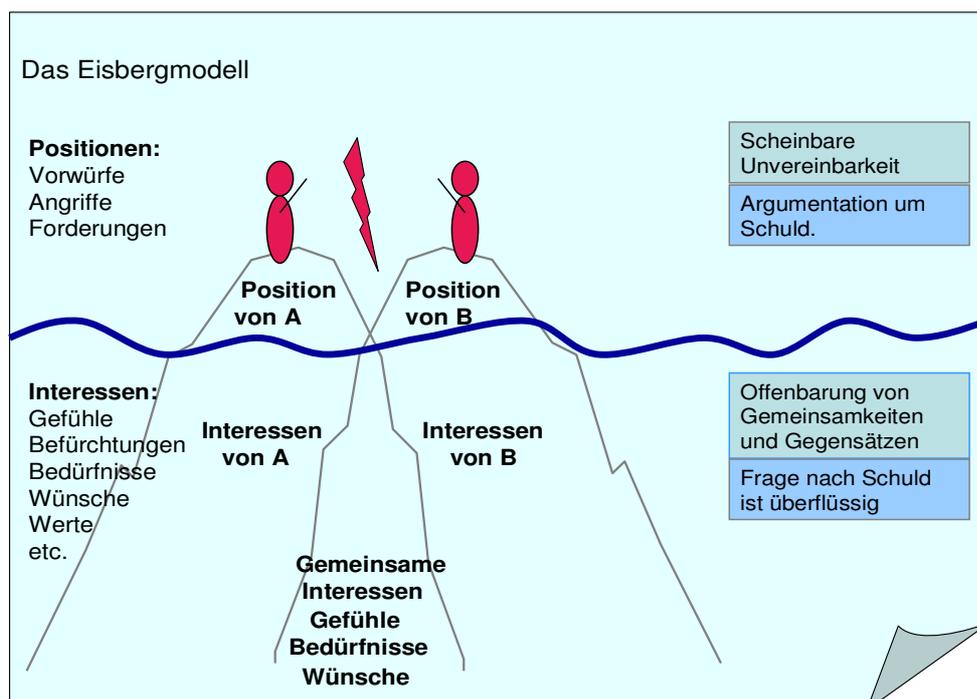
4. „Was bedeutet das für Konfliktpartei B: Welche Gefühle, Interessen, Wünsche, Werte, und Befürchtungen, etc. hat B?“

Die Antworten werden in den unteren Teil des zweiten Eisbergs notiert. Fassen Sie diese als „Interessen von B“ zusammen.

Frage an die Schüler:

„Was passiert, wenn man den Fokus auf den unteren Teil des Eisbergs lenkt, in dem die Hintergründe und Motive sichtbar werden? Könnt ihr Euch an eigene Erlebnisse erinnern, in denen es schwierig war die eigentlichen Gründe eines Streits zu erkennen?“

Eisbergmodell



Danach erläutern Sie (oder ein Schüler) in einem Kurzvortrag Positionen und Interessen anhand des Eisbergs an der Tafel.

Kurzvortrag zum Eisbergmodell: Unterscheidung von Positionen und Interessen:

Im Streit werden Vorwürfe und Angriffe gemacht sowie Forderungen an den anderen gestellt. Oft geht es darum, wer Schuld und wer Recht hat.

Diese Positionen, die die Konfliktparteien vertreten, können direkt ausgesprochen sein oder auch nur indirekt durch Gestik, Mimik, Schweigen und Anspielungen ausgedrückt werden. Dieser sichtbare Teil des Konflikts, stellt den oberen Teil des Eisbergs dar, der sich über Wasser befindet.

Darunter liegt der größere Anteil des Eisbergs unter Wasser mit den nicht immer sichtbaren Hintergründen: Interessen und Ziele, die die Parteien verfolgen und die sie durch den anderen behindert sehen sowie eigene Wünsche, Werte, Befürchtungen, Bedürfnisse und Gefühle, etc., die weder offen gemacht noch ausgesprochen werden. Sie stellen die eigentlichen Motive dar, die den Konflikt anheizen.

Nach dem Harvard Konzept, dem Standardwerk der sachlichen Konfliktklärung und Verhandlung, sollten sich die Beteiligten zur Klärung eines Konflikts sich, nicht auf die festgefahrenen Positionen, sondern auf die Hintergrundinteressen (gemeint sind hier alle bisher genannten Motive) konzentrieren.

Dabei sollten sowohl die Position des Gegenübers mit seinen Vorwürfen und Forderungen hinterfragt werden, um die dahinter stehenden Interessen zu erfahren, als auch die eigenen Interessen dargelegt werden, so dass beide Parteien die Gründe für die Position des Anderen jeweils nachvollziehen können. Die Frage nach Schuld und Recht wird dann überflüssig.

Bei der Erörterung der Sichtweisen und Motive (Interessen) der Beteiligten, werden sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten zwischen ihnen deutlich. Wenn die Sichtweisen beider Beteiligten ausreichend dargelegt worden sind, können dann auf der Basis der gemeinsamen Interessen die Unterschiede zwischen ihnen geklärt und gelöst werden.

Gibt es gar keinen gemeinsamen Nenner, ist dies unter Umständen schwierig. Dennoch kann die Erhellung der gegenseitigen Interessen dazu führen, das Verständnis zwischen den Parteien entscheidend zu verbessern und so eine Basis dafür geschaffen werden, dass sich beide ein Stückweit entgegen kommen.

Wie Konflikte durch die Unterscheidung von Positionen und Interessen gelöst werden können, wird im Harvard Konzept anhand eines kleinen Alltagsbeispiels demonstriert:

Zwei Männer streiten sich in einer Bibliothek. Einer möchte das Fenster offen haben, der andere geschlossen. Sie zanken herum, wie weit man es öffnen soll. Keine Lösung befriedigt die beiden. Die Bibliothekarin kommt herein und fragt den einen, warum er lieber das Fenster öffnen möchte, „Ich brauche frische Luft.“. Sie fragt den anderen, warum er lieber das Fenster geschlossen haben möchte, er antwortet, „Wegen der Zugluft.“ Nach kurzem Nachdenken öffnet sie im Nebenraum ein Fenster weit. Auf diese Weise kommt frische Luft herein, ohne dass es zieht. Die beiden Positionen schienen zunächst unvereinbar.

Dabei spielen neben eigenen Interessen grundlegende Bedürfnisse, die alle Menschen haben, eine wichtige Rolle. Werden diese Grundbedürfnisse verletzt, reagieren Menschen mitunter verstärkt emotional, weil diese Bedürfnisse existentiell sind und ihre Verletzung eine Art von Bedrohung ihrer Person oder Identität darstellt.

Fragen Sie die Schüler: „Was können solchen grundlegende Bedürfnisse sein?“

z.B.: Bedürfnis nach Sicherheit, (bspw. Nahrung, Schutz) nach Autonomie, Respekt, Verständnis, Anerkennung, Entwicklung, etc.

An dieser Stelle können Sie zusätzlich als Ergänzung entweder auf ein aktuell politisches oder das folgende Beispiel aus dem Harvard Konzept zurückkommen:

Beispiel: USA und Mexiko: S. 78/ 79

Auch bei politischen Verhandlungen großer Nationen sitzen Menschen als Verhandlungspartner am Tisch, die menschliche Wünsche und Bedürfnisse haben, auch wenn sie ihre Nation vertreten, somit spielen bestimmte Grundbedürfnisse auch bei politischen Verhandlungen eine wichtige Rolle:

Die USA teilte Mexiko mit, dass sie einen niedrigeren Erdgaspreis als bisher zahlen, da sie davon ausgingen, den Preis ohne weiteres drücken zu können, da Mexiko derzeit keine anderen Abnehmer hatte. Die USA sah dies als reine Geldsache, Mexiko dagegen ging es darüber hinaus um Gleichberechtigung und Respekt, daher war Mexiko sehr erbost über das Auftreten der USA, dass es als Tyrannei empfand. Die USA missachtete dieses elementare Bedürfnis von Mexiko, beharrte auf der Reduzierung des Preises und provozierte damit solchen Ärger, dass am Ende Mexiko sein Gas verbrannte, statt es zu einem niedrigeren Preis zu verkaufen.

Ein wichtiges Bedürfnis ist dies nach Gleichberechtigung und Respekt. Auch dies hat ebenso wie beim Mexikofall beim Beispiel des „Rosenkriegs“ eine wichtige Rolle gespielt.

6.2 Übung Eisberg

Ziel der Übung: Hintergründe am Fallbeispiel sichtbar machen

Die Schüler sollen sich in Kleingruppen von 4-5 Personen aufteilen. Jede Gruppe bekommt ein großes Papier (mindestens Din A 3, besser Din A 2 (bspw. Flipchart)), auf dem sie den Eisberg abträgt und anhand eines Konfliktfalls ausfüllt. Dabei sollen die Schüler Positionen und gemeinsame sowie unterschiedliche Interessen, Gefühle, Wünsche, Werte, Befürchtungen und Hintergründe der beiden Konfliktparteien Punkt für Punkt heraus arbeiten.

Erläutern Sie zunächst die Aufgabe und teilen sie die Arbeitsblätter aus.

Möglichkeit 1: Sie geben einen Konflikt vor, den alle nehmen. Die Gruppe soll dann anhand des Falls den Eisberg ausfüllen.

Sind die Gruppen fertig, werden die Blätter erst einmal als Galerie ausgelegt und jeder kann sie anschauen, dann stellen die Gruppen ihre Ergebnisse vor.

Möglichkeit 2: Sie geben mehrere Konflikte zur Auswahl und die Schüler können einen daraus oder einen eigenen anderen wählen. Danach stellen die Gruppen ihre Ergebnisse vor.
Anforderung an ein selbst ausgewähltes Beispiel: Der Konflikt sollte nicht zu einfach, sondern etwas komplexer sein. (Im Gegensatz zu den ausgewählten Bildkonflikten, die weniger komplexe Konflikte darstellten.)

Auswertung:

Frage: Was verändert sich, wenn man sich stärker auf die Hintergrundsinteressen, Gefühle und Bedürfnisse statt auf die Positionen bezieht?

Anmerkung:

Beim ersten Konflikt auf Arbeitsblatt 7.2 A ist ein Fall dargestellt, bei dem eine Partei einen Leidensdruck hat und die andere nicht. Die Schülerin hat hier einen Konflikt, den der andere wahrscheinlich für sich nicht als solchen erlebt. Dieses stellt ein relatives Ungleichgewicht dar, das aber in Konflikten durchaus vorkommt. Man kann hier mit den Schülern Ideen

zusammentragen, wie man die andere Partei konfrontieren und dazu bringen kann, sich mit dem Konflikt auseinanderzusetzen und die Schülerin unterstützt werden könnte.

Im Anschluss soll eine erste Übung zur Kommunikation durchgeführt werden. Sie können diese mit folgenden Worten einleiten:

„Um mehr über die Motive des Anderen zu erfahren und seine eigenen dar zu legen ist Kommunikation wichtig. Zunächst will ich daher mit euch eine einfach spielerische Übung zur Kommunikation durchführen.“

6.3 Gutes und Schlechtes Zuhören:

Die Gruppe in 2 Hälften teilen. Eine Hälfte geht aus dem Klassenraum. Diese Hälfte wartet vor der Tür und bekommt folgende Aufgabe: Die SchülerInnen sollen sich ein Thema überlegen, worüber sie gerne und flüssig erzählen können. Der letzte Urlaub, eine möglichst haarsträubende Geschichte, mein Tag heute morgen, der letzte Urlaub, worüber ich mich geärgert habe oder ein anderes Erlebnis...

Die andere Hälfte bleibt im Klassenraum und stellt die Stühle in einer Reihe so gegenüber auf, dass immer zwei Stühle gegenüber stehen. Die Schüler setzen sich auf die Stuhlreihe mit Blick zur Tafel. Sie bekommen die Instruktion erst schlecht zuzuhören, ungefähr 3 Minuten, sie sollen dies eher nonverbal ausdrücken und können dabei auch ruhig übertreiben, bis sie auf ein gemeinsam verabredetes Zeichen, - z.B. die Tafel wird vom Leiter hochgeschoben-, ihr Verhalten abrupt verändern und im Gegensatz zu vorher gut und sehr interessiert zuhören sollen. Sie können dazu auch Nachfragen stellen.

Die Personen draußen wissen natürlich nichts von dieser Instruktion. Die Gruppe kommt wieder ins Klassenzimmer und setzt sich auf die leeren Stühle, so dass jeder einen instruierten Zuhörer hat.

Dabei können die Erzähler nicht zur Tafel blicken. Sie teilen den Erzählenden mit, dass sie nun beginnen können. Der erste Durchgang sollte ca. 3 Minuten gehen. Es ist zunächst ein Frustrationserlebnis für die Erzähler.

Dann geben Sie das verabredete Zeichen für die Zuhörer, die mit Blick zur Tafel sitzen. Der zweite Durchgang, indem den Erzählenden zugehört wird, geht nun ebenfalls 3(max.4) Minuten.

Die Auswertung erfolgt nun auf den Stühlen in der Situation:

Fragen Sie zunächst die Erzählenden:

Wie war es für die Erzähler, wie haben sie die Situation erlebt?

Fragen Sie danach die Zuhörer:

Wie haben die Zuhörer die Situation erlebt?

Hören Sie alle Rückmeldungen. Danach wird das Setting aufgelöst und die Schüler nehmen wieder ihre ursprüngliche Sitzordnung ein.

Danach erfolgt eine schriftliche Auswertung, indem Merkmale und Auswirkungen von schlechtem und gutem Zuhören noch einmal an der Tafel mit den Schülern zusammengetragen werden. Sie können hierzu folgende Fragen an die Schüler stellen:

- Wie signalisieren wir Desinteresse, was sind Merkmale für schlechtes Zuhören und welche Auswirkungen hat es?
- Wie signalisieren unser Interesse, welches sind Merkmale für aufmerksames Zuhören und welche Auswirkungen hat dies?

Beispiel:

Schlechtes Zuhören:	
Merkmale	Auswirkungen
Dazwischen reden	Keine Lust weiter zu reden
Fragen nicht zum Thema stellen	wütend werden
Wegschauen	sich nicht verstanden fühlen
Mit anderem beschäftigt sein, (Handy, Nägel feilen)	nachfragen, was los ist
Gutes Zuhören:	
Merkmale	Auswirkungen
Blickkontakt	Unterhaltung kommt zustande
Emotionen des Anderen widerspiegeln	Anderer fühlt sich verstanden
Nachfragen zum Thema stellen	Konversation wird vertieft
Durch Nicken und Ja- Sagen bekräftigen, zeigt Interesse	macht Spaß zu erzählen
sich vorbeugen, sich dem Anderen zuwenden	Verbindung entsteht, fühlt sich wahrgenommen

Danach fassen Sie noch einmal kurz die Auswirkungen von gutem und schlechtem Zuhören zusammen.

Frage an das Plenum:

Wozu ist es sinnvoll zuzuhören, wozu kann es auch sinnvoll sein nicht zuzuhören?

Wie oft habt ihr das Gefühl, dass Euch wirklich jemand zuhört oder ihr wirklich zuhört?

Was sind das für Situationen? Wie leicht/ schwierig ist es jemanden wirklich zu verstehen?

Gutes Zuhören drückt Wertschätzung und Respekt dem anderen gegenüber aus. Man kann dann besser über die Dinge reden und es fördert Verständnis.

Oft wünschen wir uns, wenn wir einem Freund/ Freundin etwas erzählen, dass uns der andere einfach nur zuhört. Oft kommt ein anderer schnell mit Ratschlägen und Lösungen, weil er oder sie schnell helfen will. Manchmal wollen wir aber noch gar keine Lösung, sondern der andere soll uns verstehen und sein Mitgefühl ausdrücken. Gehört und verstanden zu werden ist eins der wichtigsten elementaren Bedürfnisse. Oft sind Menschen erst dann innerlich bereit eine Lösung zu finden, wenn sie sich verstanden fühlen.

Ebenso wie anderen zuzuhören, ist es mitunter auch wichtig, uns selbst zuzuhören und zu verstehen. Dies kann mitunter schwieriger sein als anderen gut zuzuhören.

*Weitere Fragen von Schülern:***Gefahr der Manipulation?**

Es kam die Frage auf, ob man so nicht Gutes Zuhören auch vortäuschen und so andere manipulieren kann. Gutes Zuhören drückt tatsächlich eher eine Haltung von Anerkennung und Wertschätzung aus, als dass es eine bloße Methode darstellt. Natürlich kann man diese - wie alle Dinge- auch nutzen, um andere zu täuschen. Man kann fragen: Was hätte derjenige davon? Und welche Haltung steckt dahinter? Wenn man dies bemerkt, kann man es auch ansprechen.

Sinn dieser Übung ist Fähigkeiten bewusst zu machen und abzurufen, auch in Situationen, in denen dies nicht leicht, aber sinnvoll ist, wie bspw. bei einem Streitgespräch. Dabei kann auch schon das Anwenden dieser Methode eine Veränderung bewirken und in festgefahrenen Situationen zu gegenseitigen Zuhören führen und Verständnis fördern. Gleichzeitig können solche Übung helfen die eigene Wahrnehmung zu schärfen, bspw. ob jemand wirklich zuhört.

6.4 Fragen stellen: Offene und geschlossene Fragen

Zum Abschluss der Einheit können Sie kurz die Bedeutung zweier Frageformen erläutern und im Anschluss dazu eine Übung durchführen.

Fragen stellen ist eine gute Möglichkeit die Hintergrundsinteressen anderer herauszufinden. Fragen können als offene oder geschlossene Fragen gestellt werden. Sie können hier auch erst einmal die Schüler fragen, was diese glauben, was offene und geschlossene Fragen sein könnten, um es dann zu ergänzen.

Offene Fragen regen zum Erzählen an und bringen neue Aspekte ins Gespräch. Meistens beginnen sie mit einem Fragewort, „wo“, „wie“, „was“, „warum“, etc...

Beispiele: „Wie siehst Du das?“ „Was schlägst Du vor?“

Demgegenüber gibt es **geschlossene Fragen**:

Geschlossene Fragen enthalten den Inhalt der Antwort schon in der Frage. Es sind Fragen, auf die man nur mit ja oder nein (oder einem Wort) antworten kann. Sie sind sinnvoll, wenn man das Gespräch auf einen ganz bestimmten Inhalt lenken oder abschließen möchte.

Beispiele: „Hast du heute Morgen ein Brötchen gegessen?“ „Bist du verärgert?“

Je nachdem, wie lange die vorangegangenen Übungen gedauert haben, können Sie noch eine kurze Übung zu diesen beiden Frageformen durchführen oder aber schon zur Hausaufgabe kommen.

Gruppenübung für offene und geschlossene Fragen: Wer bin ich? (5-10 Min)

nach M. Karakus

Ziel: Üben von Offenen Fragen

Erklären Sie den Schülern den Ablauf der Übung und lassen Sie Person beginnen.

Eine Person in der Gruppe stellt sich einen fiktiven Charakter vor. (Es soll jemand Bekanntes aus dem öffentlichen Leben sein.) Die anderen Teilnehmer in der Gruppe müssen erraten, wen sich die Person ausgesucht hat. Das können sie tun, indem sie Fragen stellen. Die Person, die sich jemanden ausgesucht hat, darf nur ausführlicher auf die Fragen antworten, wenn sie als offene Fragen formuliert wurden. Wenn die Frage nur mit einem Ja, Nein oder einem Wort beantwortet werden kann, also eine geschlossene Frage ist, antwortet sie nur mit Ja, nein oder einem Wort ohne mehr dazu zu sagen.

Als Leiter ist es wichtig, genau auf die Frage und diese Regel zu achten, damit der Unterschied von offenen und geschlossenen Fragen deutlich wird.

Hausaufgabe: Texte lesen:

Die Schüler sollen zur Methode des Aktiven Zuhörens, das Thema der nächsten Stunde sein wird, S.281-287 aus „Klärungshilfe 2“ von Thomann sowie als kurze, sinnvolle Ergänzung zu diesem Thema S.61-63 aus dem „Harvard Konzept“ (*Kapitel: „Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln“*) von Fisher/ Ury/ Patton lesen.

Als Hintergrundliteratur und Vertiefung des Wissens zu dieser Einheit dient S. 78-83, ebenfalls aus dem „Harvard Konzept“ (*Kapitel: „Auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen.“*), das die Schüler ebenfalls durchlesen sollten.

Weitere mögliche Hausaufgabe: Zusätzlich können sich die Schüler überlegen, was ihrer Erfahrung nach zum Gelingen eines Gespräches beiträgt. Hierfür können die Fragen mit der Arbeitsanweisung auf dem Arbeitsblatt ausgeteilt werden.

6.2 A Eisberg -Arbeitsblatt

Aufgabe:

Wählt eine der Situationen aus, ihr könnt als Alternative auch eine eigene nehmen (die nicht zu einfach ist) und malt für die Aufgabe den Eisberg auf ein großes Blatt Papier. Tragt dann die einzelnen Positionen sowie die Interessen, Gefühle, Bedürfnisse, etc jeder Partei dort ein. Geht dabei Punkt für Punkt vor. Fügt Motive, die euch einfallen, aber nicht dort stehen, hinzu. Sortiert unterschiedliche Interessen, Gefühle, Bedürfnisse, etc. der Personen sowie gemeinsame in die jeweiligen Spalte.

Situation A: *(abgewandelt nach Kerntke und Faller)*

Anna kommt aus einer spanischen Familie und geht in die 11. Klasse eines Wirtschaftsgymnasiums. Sie war in Spanien eine gute Schülerin. Da sie aber noch nicht so lange in Deutschland ist, ist ihr Deutsch noch nicht so gut und die Sprache ein größeres Hindernis als sie dachte. Ihre Stärken sind ohnehin eher die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer. Es gibt einige in der Klasse, die so tun als sei Anna aus einem Entwicklungsland und zeigen ihr das, indem sie überheblich sind und sie nicht für voll nehmen. Einer davon, der es Anna besonders schwer macht ist Sahand, der selbst aus einem anderen Land kommt, dem Iran, der aber schon viel länger in Deutschland lebt und perfekt Deutsch kann. Er ist sehr ehrgeizig und auch gut in der Schule. Er macht sich häufig im Unterricht über sie lustig, wie sie einige Dinge ausspricht.

Dennoch versucht Anna sich zu behaupten, ihren Stand zu verbessern und hat auf dem Schulfest ein anspruchsvolles Gedicht vorgetragen. Anschließend hat Sahand in der Klasse ihren Akzent nachgeäfft. Das war zu viel und Anna ist in Tränen ausgebrochen.

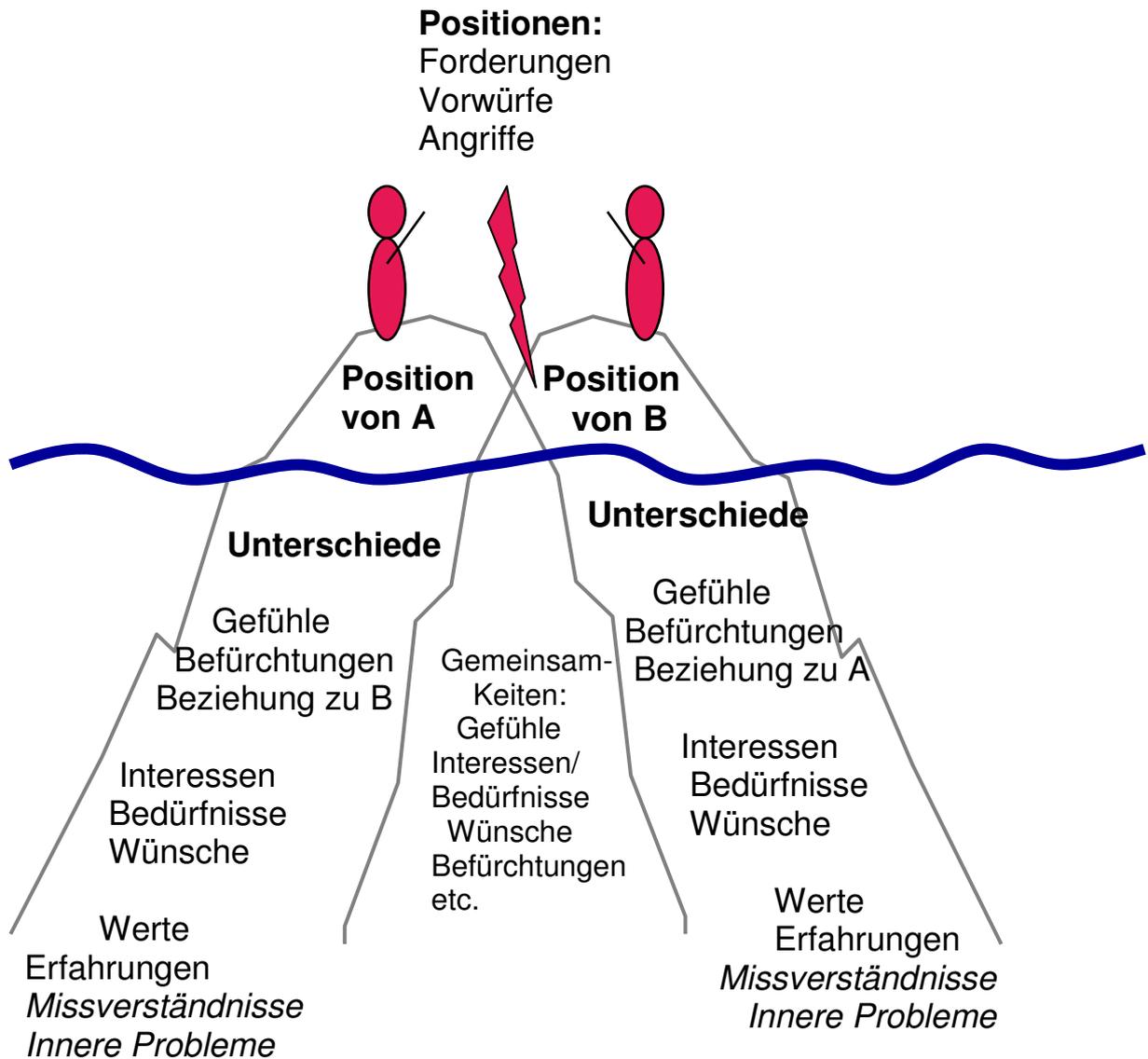
Sahand sieht gut aus und riskiert gerne mal eine große Klappe. Er ist bei vielen Jungen und Mädchen in der Klasse beliebt. Er ist auch witzig und man muss über seine Scherze, die häufig auf Kosten anderer gehen, einfach lachen. Ein paar Mädchen gibt es aber, die sich mit Anna gut verstehen und sein Verhalten daneben finden.

Situation B: *(nach Beispiel einer Schülerin in einem Training)*

Hilde ist sauer, weil ihr Freund mit dem sie schon seit über 3 Jahren zusammen ist, alleine in die Stadt geht, um Shoppen zu gehen. Er will sie, wenn er wieder zu Hause ist anrufen, um Bescheid zu sagen, dass er wieder da ist. Er lässt sich Zeit mit seinem Einkauf und ruft Hilde nicht sofort an, als er wieder zurück ist. Hilde weiß, dass eine Klassenkameradin von Patrick, ihrem Freund, bei Jack and Jones arbeitet. Hilde ist eifersüchtig und denkt, dass Patrick so lange braucht zum shoppen, weil er sich lange bei Jack and Jones aufhält, um sich mit seiner Klassenkameradin zu unterhalten, womöglich noch die Mittagspause mit ihr zu verbringen. Hilde wartet ungeduldig auf seinen Anruf und ruft irgendwann Patrick an. Sie fragt, wo er sei und er antwortet, dass er gerade zu Hause angekommen ist und mit seinen Eltern Abendbrot isst. Sie schreit ihn an, warum er nicht schon längst angerufen hat, er so lange gebraucht hat und ob er sich schön mit dieser „Schlampe“ getroffen hat. Patrick ist sauer, dass ihm seine Freundin das unterstellt. Daraus entsteht dann ein lautkräftiger Streit und am Ende legt Patrick einfach auf.

Anmerkung: Da wir nicht alles über die Personen wissen, müsst ihr Vermutungen anstellen, wie sich jemand fühlen, was dessen Motive sein könnten etc. Es gibt also verschiedene Möglichkeiten.

Eisberg



6.2 B (Alternatives) Arbeitsblatt Eisberg: Konflikte zur Auswahl

Wählt eine der Situationen aus, ihr könnt aber auch eine eigene oder eine Situation aus der Bildergalerie(eine komplexere) nehmen, oder aber die vorgegebenen abwandeln. Die Beispiele sollten allerdings nicht zu einfach sein. Zeichnet dann den Eisberg auf das leere Blatt und schreibt zu jedem Punkt eure Ergebnisse zu eurem Beispielfall als Stichpunkte in den Eisberg, zunächst zu den jeweiligen Positionen, dann zu den Hintergründen und unterscheidet dabei unterschiedliche und gemeinsame. Fügt weitere Motive, die euch einfallen, hinzu. Später sollt ihr das Arbeitsergebnis vorstellen und erläutern.

Anmerkung: *Da wir nicht alles über die Personen wissen, müsst ihr Vermutungen anstellen, wie sich jemand fühlen, was dessen Motive sein könnten etc. Es gibt also verschiedene Möglichkeiten.*

Beispiele:

1. Streit in der 10 a

Elisabeth und Mark sind das Liebespaar der Klasse, und zwar schon seit Jahren. Auf der letzten Klassenfete aber hatte Anna lang und eng mit Mark getanzt, bis es Elisabeth zu bunt wurde. Es kam zum Krach. Elisabeth warf Anna laut und öffentlich vor, sich an ihren Freund ranzumachen. „Du spinnst doch,“ war deren Antwort.

Die Fete war geplatzt. Elisabeth ging wütend weg, Mark rannte hinterher. Die beiden versöhnten sich schnell, doch der Krach zwischen Elisabeth und Anna ging weiter. Inzwischen haben sich die Mädchen der Klassen in zwei Cliques aufgeteilt. Eine hält zu Anna, die andere zu Elisabeth. Was könnten jeweils die Positionen von Anna und Elisabeth sein und die Interessen, Gefühle, Bedürfnisse etc. hinter diesen?

2. Studium“: Anna will freie Kunst studieren. Die Eltern sind entsetzt und sagen, dass dies ein brotloses Studium ist, das sie nicht finanzieren wollen. Position und Interessen der beiden?

3. „Auszug“: Julia will ausziehen und alleine leben, ihre Eltern wollen das nicht.

4. Tattoo

Sylvie erzählt ihrer Tante, zu der sie ein großes Vertrauensverhältnis hat, dass sie sich ein Tattoo stechen lassen will, aber die Eltern strikt dagegen sind. Obwohl sie die Tante bittet dies für sich zu behalten, erzählt die Tante es den Eltern und es gibt einen großen Krach. Als sie ihre Tante daraufhin anspricht, weicht diese dem Gespräch aus. Sie vertraut der Tante nicht mehr und hat kaum noch Kontakt mit ihr. Eigentlich ist sie traurig darüber.

Alternativfall zum Arbeitsblatt 6.2 A :

Freundinnen

Lisa und Anna sind seit langem gute Freundinnen. Seit einiger Zeit hat Lisa einen Freund, Mark. Auf der letzten Party bei einer Klassenkameradin aber, bei der Lisa nicht dabei war, hat Anna lang und eng mit Mark getanzt. Als Lisa davon durch ihre Freundinnen hört, kommt es zum Krach zwischen Mark und ihr. Kurze Zeit später erfährt sie, dass Anna mit Mark zusammen ist. Sie stellt Anna zur Rede und wirft ihr vor, dass sie sich hinter ihrem Rücken an ihren Freund heran gemacht hat. Der Krach zwischen Lisa und Anna geht weiter. Inzwischen haben sich die Mädchen der Klassen in zwei Cliques aufgeteilt. Eine hält zu Anna, die andere zu Elisabeth. Was könnten jeweils die Positionen von Anna und Lisa sein und die Interessen, Gefühle, Bedürfnisse etc. hinter diesen?

6.5. Hausaufgabe: Regeln für gute Kommunikation

Erinnere Dich an ein Gespräch, das noch nicht allzu lange her (so dass du es gut erinnerst) und für dich besonders gut verlaufen ist. Dies kann auch ein gutes Streitgespräch oder eine kontroverse Diskussion sein. Mache dir dann Gedanken zu folgenden Fragen:

Fragen:

- Was war für dich persönlich besonders gut an diesem Gespräch? Was war „besonders“ gelungen?
- Was hast du aus deiner Sicht dazu beigetragen, dass das Gespräch so gut verlaufen ist?
- Was hat der Andere dazu beigetragen? Welche Faktoren haben möglicherweise noch eine Rolle gespielt?
- Welche Haltung hattest du in diesem Gespräch? Welche der Andere? Gab es ein Ziel?
- Hast du eine bestimmte Strategie, die du (unbewusst) anwendest, wenn du ein gutes Gespräch führst? / jemanden verstehen möchtest?
- Welche Dinge, Fragen, Anmerkungen findest du außerdem wichtig?

Leite aus deinen Antworten und Überlegungen mögliche Regeln für gute Gespräche ab. Was würdest du als Voraussetzungen und grundlegende Basis für ein gutes Gespräch erachten?

6.6 Fragesammlung nach Konflikthintergründen *(nach Vogt, Kaeding, Richter)*

Alternative zu 6.4: Fragen stellen

Die Schüler sammeln Fragestellungen, wie nach Gefühlen, Interessen, Bedürfnissen und Wünschen gefragt wird.

Fragen an die Schüler:

Wie kann man den anderen nach Interessen, Wünschen, Bedürfnissen und Gefühlen fragen?
Wie habt ihr in der Übung nachgefragt? Wie würdet ihr als gute Freundin fragen, die mehr über die Wünsche und Interessen Ihrer Freundin/ Freund erfahren und unterstützend wirken möchte?

Beispiele an der Tafel sammeln:

Beispielfragen:

Frage nach Interessen und Bedürfnissen

Was ist Dir in dieser Situation wichtig? Was ist Dir am wichtigsten?

Was befürchtest du?

Was bedeutet das für Dich?

Frage nach Gefühlen:

Wie geht es Dir jetzt/ damit?

Wie fühlst du Dich?

Frage nach Erwartungen und Wünschen:

Was wünschst du dir?

Was soll ich tun?

Diese Fragen entsprechen zumeist dem Fragetypus **Offene Fragen:**

Offene Fragen regen zum Erzählen an und bringen neue Aspekte ins Gespräch. Meistens beginnen sie mit einem Fragewort, wo, wie, warum, etc... bspw. „Wie siehst Du das?“ „Was schlägst Du vor?“

Demgegenüber gibt es **geschlossene Fragen:**

Geschlossene Fragen enthalten den Inhalt der Antwort schon in der Frage. Es sind Fragen, auf die man nur mit ja oder nein (oder ggf. einer Auswahl auf den in der Frage vorgegeben Inhalt) antworten kann. Sie sind sinnvoll, wenn man das Gespräch auf einen ganz bestimmten Inhalt lenken oder abschließen möchte. „Hast du heute Morgen ein Brötchen gegessen?“ „Bist du verärgert?“

Einheit 7: Aktives Zuhören

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfen an letzte Einheit Ablauf heute	Tafel oder Flipchart	10 Min
Quadrate und Dreiecke Übung im Tandem	Beschreiben und Zuhören, Ein-Zweiweg- Kommunikation,	Arbeitsblätter 1+2	15-20 Min
Aktives Zuhören	Was beinhaltet Aktives Zu- hören, wo wird es eingesetzt?	<i>H.A. Aktives Zuhören</i>	10 Min
Übungsbeschreibung	Kontrollierter Dialog	Genaue Instruktion	5 Min
Beispieldialog im Plenum	Übung am Beispiel vorführen	Beispiel	5 Min
Themensammlung	mögliche Pro-/ Contra Themen	Tafel	5 Min
Kontrollierter Dialog	Pro- Contradiskussion+ Regeln,	Arbeitsblatt	20 Min
Übung in KG	Auswertung +Transfer	Fragen	15 Min

Ziele der Einheit

Ziel der Einheit ist sich der Schwierigkeit bewusst zu werden mit Hilfe von Sprache Dinge zu beschreiben, die wir auf anderen Sinneskanälen (bspw. visuell, emotional) wahrnehmen und dies sowie genaues Zuhören und Nachfragen zu üben. Die Schüler lernen das Aktive Zuhören als Methode und Haltung zum vertieften Verstehen kennen, indem sie aufmerksam zuhören, mit eigenen Worten pointiert zusammenfassen, was sie verstanden haben und Nachfragen zum vertieften Verständnis stellen.

Beginn

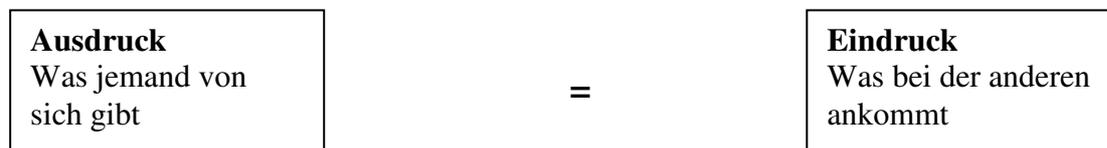
1. Begrüßung
2. Sie können an die letzte Einheit anknüpfen, indem Sie erst einmal nachfragen, ob vom letzten Mal noch etwas unklar geblieben ist. Sie können darauf hinweisen, dass Sie auf die Hausaufgabe im Stundenverlauf zurückkommen. Zur Überleitung von der letzten zu dieser Stunde können Sie die Schüler fragen, was der Eisberg mit Kommunikation zu tun hat. Und wieso es wichtig ist Positionen und Interessen im Konflikt zu unterscheiden. (Dies ist gleichzeitig auch Teil der Hausaufgabe, wenn die Schüler zusätzlich die Texte zum Harvard Konzept lesen sollten.)
3. Stellen Sie danach kurz den Ablauf der heutigen Sitzung vor.

Einleitung zum Thema Kommunikation:

Das heutige Thema geht um Kommunikation. Fragen Sie die Schüler:
 „Was ist überhaupt Kommunikation?“
 Danach ergänzen Sie die Antworten mit folgendem Kurzinput:

Kurzinput zu Kommunikation:

Der Sender möchte der Empfängerin etwas mitteilen- dieses „Etwas“ existiert zunächst einmal ausschließlich in ihm selber: Als Gefühl, als eine Wahrnehmung, ein Gedanke oder eine Erinnerung. Diesen inneren Vorgang kann der Sender durch Worte vermitteln, er muss die Botschaft dafür in Worte „kodieren“; also verschlüsseln. Die Empfängerin hat die Aufgabe, die Botschaft zu „dekodieren“, zu entschlüsseln. Eine geglückte Kommunikation ist dann gegeben, wenn das, was der Sender ausdrücken möchte, auch bei der Empfängerin ankommt.

Kommunikation kann man also als Gleichung verstehen:

Unsere Erfahrung zeigt aber, dass diese einfache Gleichung nicht immer aufgeht. Gegenseitiges Verstehen erweist sich häufig als komplizierte Angelegenheit. Auf dem Weg zwischen Senderin und Empfänger kann viel passieren. Ein Wunder fast, dass wir uns so häufig gut verstehen. Dennoch schaffen wir es nicht immer, uns für andere verständlich zu machen. Und wir schaffen es nicht immer die anderen richtig zu verstehen. Die Frage ist: Wie kann ich meine Botschaft konkret, bewusst, verständlich und eindeutig ausdrücken? Wie kann ich eine Botschaft entschlüsseln, um im Gespräch angemessen zu reagieren?

Einfache Sachverhalte nur mit Hilfe von Worten ohne Hinzunahme anderer Sinneskanäle zu beschreiben, so dass der andere versteht, was gemeint ist, soll Aufgabe der nächsten Übung sein.

7.1 Übung Zeichnen durch Beschreibung

Die Schülerinnen setzen sich Rücken an Rücken. Sie sollten sich so hinsetzen, dass sie zwar versetzt im Raum sitzen, aber die zwei Gruppen jeweils nur in eine Richtung blicken, bspw. die eine Gruppe alle zum Fenster, die andere zur gegenüberliegenden Wand.

Dann geben sie der einen Hälfte der Schüler, die alle zu einer Seite blicken, bspw. dem Fenster, ein leeres Blatt. Sie sollen einen Stift dazu in der Hand haben und danach die Augen schließen.

Teilen Sie dann die Arbeitsblätter für die andere Hälfte der Schüler aus, die die Augen offen hat und zwar verdeckt, mit dem Bild nach unten. Sagen sie den Schülern, dass sie dieses Bild erst aufdecken sollen, wenn Sie ein Zeichen dafür geben. Wenn alle Blätter verteilt sind, dürfen die anderen Schüler wieder ihre Augen öffnen, sich aber nicht umdrehen.

Die Schüler mit dem Arbeitsblatt sollen dies vorsichtig umdrehen und so verdeckt halten, dass nur sie drauf schauen können.

Die Aufgabe ist nun:

Das Bild (Quadrate) auf dem Arbeitsblatt dem anderen Schüler, der dies nicht sehen kann, nun möglichst genau zu beschreiben. Der andere Schüler zeichnet nach dieser Anweisung ohne Rückfragen. Die Schülerinnen erhalten hierfür 5 Minuten Zeit. Danach dürfen sie das Bild mit der Vorlage vergleichen.

Danach verteilt die Leiterin die Anordnung zur Hälfte mit den Dreiecken und B beschreibt das Bild genau, dieses Mal mit Rückfragen. Danach vergleichen die Schüler wieder das Bild mit der Vorlage.

Auswertung:

- Was war schwierig?
- Was hat diese Übung mit Kommunikation und Konflikten zu tun?
- Was war der Unterschied, ob man Fragen stellen konnte oder nicht?

Beispiele:

- Man muss neu denken und kann nur begrenzt auf Bekanntes zurückgreifen
- Beschreibende muss sehr genau sein, der andere gut zuhören, wenn man keine Nachfragen stellen darf, ist es noch schwieriger,
- Vieles wird durch bekannten Bilder (analog) übermittelt und nicht nur durch den Inhalt (digital)
- Man wird gezwungen genau und neutral zu beschreiben, genau zu beobachten

Variation: Eine Alternative stellt das „Muster legen“ dar, bei dem zuvor geometrische Formen (Fünfecke, Quadrate, Dreiecke oder Kreise) vom Leiter ausgeschnitten werden. Die Schüler sitzen ebenfalls Rücken an Rücken, bekommen einen Umschlag mit 6 Figuren. Ein Schüler legt ein Muster, das der andere, der dies natürlich nicht sieht, auf dessen Anweisung hin, zeichnen soll. Wenn beide meinen, dass das Muster stimmt, sollen sie nachsehen. Häufig stimmt es nämlich nicht. Dann werden die Rollen getauscht und das Spiel wiederholt.

7.2 Aktives Zuhören

Nun soll die Hausaufgabe, den Text zum Aktiven Zuhören zu lesen, besprochen werden. (Thomann S. 281-285 aus Klärungshilfe 2)

Anmerkung: Bei Thomann ist dies aus der Sicht des Klärungshelfers geschrieben: Im Grunde sind wir bei Bewältigung von Streitereien, in die wir verwickelt sind immer beides: Klärungshelfer und Streitpartei in einer Person.

Fragen Sie hierzu die Schüler: „Was bedeutet Aktives Zuhören?“

Tragen Sie die Ergebnisse an der Tafel zusammen und ergänzen Sie diese am Ende, wenn etwas Wesentliches (Dickgedrucktes) noch nicht genannt wurde.

Tafelbild:

Aktives Zuhören bedeutet:

- 1) **Aufmerksam zuhören** (wie Gutes Zuhören, insbesondere: Interesse zeigen durch offene, zugewandte Haltung und Blickkontakt, auf Gefühle des Gegenübers achten, durch offene Fragen zum Erzählen anregen.)
- 2) **Das Wesentliche des Gesagten in eigenen Worten zusammenfassen** (immer mal wieder während des Gesprächs)
- 3) **bei Bedarf Gefühle ansprechen:** bspw. Es ärgert Dich, dass...Du musst das Gefühl haben, als wenn...

Eigenes Erleben wird dabei erst einmal zurückgestellt. (um sich auf das Verständnis der Sichtweise des Gegenübers zu konzentrieren)

Empfehlungen:

- **Ich muss (zunächst) überhaupt keine Lösung parat haben!**
- **Nicht zu schnell verstehen.**

„Verboten“:

- **Sich und seine Meinung einbringen:** Ich finde aber, dass...
- **Werten, Kritisieren:** „So ein Unsinn“, „Da hast Du etwas falsch gemacht.“
- **Beruhigen, beschwichtigen, trösten:** „Ist nicht so schlimm.“
- **Ratschläge erteilen, lehren, warnen:**

Teilen Sie den Schülern außerdem mit, dass sie den Anderen bei zu langen Ausführungen unterbrechen sollen, um den Überblick nicht zu verlieren.

Um einige Beispiele zu sammeln, fragen Sie die Schüler:

„Wie könnten offene Fragen lauten, um den anderen zum Erzählen anzuregen?“

Beispiele: „Was meinst Du...Wie siehst Du das? Welche Bedeutung hat das für Dich“...usw.

„Wie könnten Satzanfänge lauten, um das Ganze in eigenen Worten zusammenzufassen?“

Beispiele: „Du meinst also...“, „Ich verstehe Dich so, dass...“, „Wenn ich Dich richtig verstehe, meinst du, dass...“, „ich fasse mal kurz zusammen, um sicher zu gehen, dass ich Dich richtig verstanden habe...“

Aktives Zuhören ist eher eine innere Haltung, eine bestimmte Art, mit Menschen zu sprechen. Diese innere Haltung könnte so beschrieben werden: „Ich höre dir aufmerksam zu. Ich möchte deine Sichtweise verstehen und hören, wie Dir zumute ist. Ich ermuntere dich, über deine Anliegen im Gespräch mit mir nachzudenken. Ich akzeptiere deine negativen Gefühle, selbst wenn sie mir gelten.“

Das Aktive Zuhören ist eine erweiterte Variante des guten Zuhörens, das ein Tiefgehendes Verständnis fördert.

Anmerkung: Wenn Sie zusätzlich als Hausaufgabe aufgegeben haben, welche Verhaltensweisen helfen, um ein Gespräch gut zu gestalten, sammeln sie zusätzlich weitere mündlich oder schriftlich an dieser Stelle.

7.3 Kontrollierter Dialog *(nach Antons)*

Die folgende Übung zum Aktiven Zuhören, der „Kontrollierte Dialog“, ist eine gängige Methode, um sichtbar zu machen, wie verständlich wir uns ausdrücken, wie genau wir zuhören können und wo die Grenzen unserer Aufnahmefähigkeit tatsächlich liegen. Auch wenn die Methode zunächst etwas künstlich wirkt, ist es wichtig, ihre Regeln einzuhalten, damit die Übung Sinn macht. Aufgabe ist, in Kleingruppen zu einem kontroversen Thema zu diskutieren. Erläutern Sie hierzu zunächst die Regeln mündlich für alle im Plenum:

Wenn ein kontroverses Thema gefunden ist,

- fängt eine Partei an und bringt erst einmal einige ihrer Argumente vor.
- Bevor die andere Partei das gleiche macht, muss sie das, was ihr Kontrahent soeben gesagt hat, „inhaltlich- sinngemäß“ in eigenen Worten wiederholen ohne sich Notizen zu machen.
- Dies muss vom Kontrahenten bestätigt werden. („Ja, das habe ich so gesagt.“) Wenn die Wiedergabe nicht bestätigt wird, versucht der Hörer es noch einmal. Erst, wenn sich der Sprecher richtig wiedergegeben fühlt, beginnt der Kontrahent mit seiner Antwort auf den Beitrag.
- Es geht mehrmals hin und her. Dabei kann der Zuhörende allerdings, wenn die Argumentation zu lang ist, den anderen unterbrechen, um zusammenzufassen, was er oder sie bisher verstanden hat. Aber nur zum Verständnis, nicht um dem anderen das Wort abzuschneiden.

Um den Überblick zu behalten, die Regeln zu beachten und die Zeit im Auge zu haben, gibt es zur Hilfestellung noch die dritte Person:

- Diese achtet auf den Ablauf und die Regeln.
- Sie kann auch etwas richtig stellen, wenn eine Wiedergabe vom Sprecher akzeptiert worden ist, obwohl sie nicht stimmt.
- Sie achtet auf die Zeit: 6-7 Minuten für jeden Durchlauf. Sie gibt an, wann die Übung mit Erfolg beendet worden ist. Ziel sind mehrere erfolgreiche Wiedergaben von beiden Seiten.
- Sie macht sich Notizen über Beobachtungen, was ihr aufgefallen ist, Gesprächsformen etc. und meldet diese am Ende der Runde kurz zurück.

Optimal ist, dass das Thema die Gesprächspartner nicht völlig kalt lässt.

Um zunächst nach geeigneten Themen, zu denen möglichst kontroverse Meinungen vorhanden sind, zu suchen, kann ein kurzes Brainstorming zur Themenfindung für Pro und Contradiskussionen im Plenum durchgeführt werden und die Ergebnisse an der Tafel gesammelt und evtl. anschließend durch die Leiterin ergänzt werden:

Beispiele:

- *Todesstrafe*
- *Studiengebühren*
- *Klimaschutz*
- *Aktuelle politische Themen bspw. Abzug aus Irak*
- *Abtreibung*
- *Gibt es einen Gott?*
- *Realistische Verhandlungssituation*

Auch, wenn sich nicht immer zu allen Themen Pro- und Contra Meinungen finden lassen, kann man die eine oder andere Seite einnehmen und dafür oder dagegen argumentieren, auch wenn diese nicht der eigene Auffassung entspricht.

Bevor nun Kleingruppen gebildet werden und die Übung durchführen, sollten Sie ein Beispiel im Plenum zur Veranschaulichung der Übung und Regeln durchführen:

Beispiel für Aktives Zuhören im Kontrollierten Dialog

Zwei Schüler oder der Lehrer und ein Schüler unterhalten sich über ein kontroverses Thema, eine dritte Person ist Beobachter. Bei diesem Gespräch sollen die Sprecher die Regeln des kontrollierten Dialog beachten: Bevor man selbst spricht, fasst man in eigenen Worten zusammen, was das Gegenüber zuvor gesagt hat und wartet ab, ob das Gegenüber dies als richtig bestätigt, sonst probiert man es noch einmal. Der Dritte in der Rolle des Beobachters kann bei einer zu vorschnellen Bestätigung korrigieren und achtet auf die Einhaltung der Regeln.

Anmerkung: Wird die Momoübung gewählt, wird ebenso das Gesagte sinngemäß zusammengefasst, nur ohne Kontroverse und mit etwas mehr Gewicht auf vertiefendem Zuhören und Gefühlen.

Danach bilden die Schüler Kleingruppen zu 3 Personen und führen die Übung durch. Sie haben dafür 20 Minuten Zeit. Der Leiter kann, damit die Schüler noch einmal die Regeln anschauen können, zur Durchführung der Übung zusätzlich das Arbeitsblatt zum kontrollierten Dialog austeilten. Danach kommen alle wieder im Plenum zusammen.

Auswertung:

Für die Auswertung können Sie folgende Fragen an die Schüler stellen:

- Wie war es die Übung durchzuführen und wie gut war es möglich die Regeln einzuhalten?
- Was war leicht?
- Was war schwierig?
- Was hat das Paraphrasieren bei Sprecher und Zuhörer bewirkt?
- Wie schwierig war es das Paraphrasieren durchzuhalten?
- Was hat geholfen die Beiträge gut zusammen zu fassen?
- Wie häufig mussten die Beobachter an die Einhaltung der Regeln erinnern?
- Wie realistisch oder schwierig ist es in einer echten Situation dies anzuwenden? Könnt ihr euch vorstellen dies zu tun?
- Sonstige Bemerkungen, Beobachtungen

Sie können die Erfahrungen der Teilnehmer, zu dem was schwierig bei der Übung ist, sowie die Wirkung von Aktivem Zuhören mündlich oder auch schriftlich in Stichworten, bzw. Halbsätzen an der Tafel sammeln.

Erfahrungen:

Schwierig auf Seiten des Zuhörers:

Der Zuhörende...

- denkt schon an seine Antwort, statt aufmerksam zuzuhören, was der andere sagt und kann nicht vollständig wiederholen, was der andere gesagt hat.
- vergisst, was er selbst sagen wollte.
- hat keine ungeteilte Aufmerksamkeit und ist innerlich anderweitig abgelenkt.
- neigt eher dazu Details zu hören, anstatt den ganzen Sinn und die wesentlichen Mitteilungen zu erfassen.
- denkt den Gedankengang des Sprechenden schon weiter, wiederholt mehr, als der Partner gesagt hat.
- versucht, weniger Vertrautes in seine Denkschemata einzuordnen.
- lässt sich bei Hitze des Gefechts von Gefühlen leiten statt ruhig zuzuhören.

Schwierig auf Seiten des Sprechenden:

Der Sprechende...

- bringt zu viele Ideen in seine Äußerungen ein, die oft untereinander nicht verbunden sind, so dass es schwierig für den Partner ist den Zusammenhang zu erfassen.
- drückt sich ungenau aus.
- organisiert seine Gedanken nicht, bevor er spricht.
- es wird zunehmend schwierig für ihn seine Position zu vertreten.

Wirkung des aktiven Zuhörens:***Beispiele einiger Erfahrungen der Kursteilnehmer:***

- „Man konnte genauer auf die Argumente seines Gegenübers eingehen, weil man seine eigenen Argumente noch mal überprüfen musste, ob sie zum Gesagten passen.“
- „Es ist ein konstruktiver Dialog und eine gute kontroverse Diskussion entstanden und kein bloßes Gegengerede gewesen, wie sonst häufig bei Kontroversen.“
- „Die Methode strukturiert das Gespräch und die eigenen Gedanken.“
- „Es verlangsamt das Gespräch und nimmt die Hektik aus einer Kontroverse.“
- „Man macht sich das Für und Wider eines Themas stärker bewusst, da der Hörende bei dem „eigenen Aber“ einhakt.“

Weitere Erfahrungen mit der Übung:

- Bei einigen ist eher ein Gespräch über ein Thema entstanden, weniger eine Kontroverse. Und dadurch ein vertieftes Verständnis gefördert worden.
- Einige haben auch eine Variation eingeführt: Der Beobachter fasst jeweils zusammen, was die eine und was die andere Partei gesagt hat, da die Parteien sehr emotional ihre Positionen von Pro und Contra vertraten.
- Ein paar Schüler meldeten zurück, dass es schwieriger ist authentisch eine Position zu vertreten, die man eigentlich nicht hat, und es daher wichtig ist, Themen auszuwählen, bei denen wirklich einer Pro und der andere Contra vertreten kann. Für andere war das weniger ein Problem.

7.4 Transfer Aktives Zuhören

Um den Transfer der Übung zu sichern und den Schülern bewusst zu machen, wo überall Aktives Zuhören im Alltag angewendet werden kann, auch wenn es einem mitunter ungewohnt vorkommt, können Sie den Schülern zum Abschluss der Einheit folgende Fragen stellen:

Wozu ist Zuhören, wozu Aktives Zuhören wichtig?

Wo kann man Aktives Zuhören tatsächlich einsetzen?

Beispielantworten der Schüler:

- *Bei persönlichen Anliegen/ Problemen (Freundin fühlt sich verstanden)*
- *Bei Verhandlungen, (um auch Interessen des Anderen zu berücksichtigen und Kooperation zu fördern)*
- *bei Diskussionen, bei denen man die Punkte des anderen entschärfen möchte.*
- *In Bewerbungsgesprächen, bspw. um sicherzugehen, dass man eine Frage oder einen Sachverhalt richtig verstanden hat.*
- *Bei komplexen Sachverhalten, zur Strukturierung eines Gesprächs.*
- *Um dem anderen Respekt und Interesse zu zeigen und entgegen zu bringen.*

- *bei Vielrednern.*
- *Bei Kritik und um Angriffe zu entschärfen, indem man das, was der andere eigentlich gemeint hat heraus hört.*

Sie können im Anschluss an die mündlichen antworten der Schüler noch einmal den Sinn von Aktivem Zuhören in Streitgesprächen kurz zusammenfassen:

Kurze Zusammenfassung: Wofür ist Aktives zuhören wichtig?

Diese Art von Zuhören drückt Wertschätzung und Interesse aus und fördert vertieftes Verständnis. Der Andere fühlt sich durch das Zusammenfassen des Gesagten gehört und verstanden, eventuelle Missverständnisse können sofort geklärt werden. In Streitgesprächen steigt zudem die Bereitschaft des Anderen zuzuhören erheblich, wenn er sich verstanden fühlt, und damit auch die Chance die eigene Sichtweise in Ruhe darlegen zu können. Wenn ich stattdessen gleich meine Argumente mit Nachdruck vorbringe, denkt dieser: „Der hat`s immer noch nicht kapiert, was ich meine und fängt an seine Argumente zu wiederholen.“

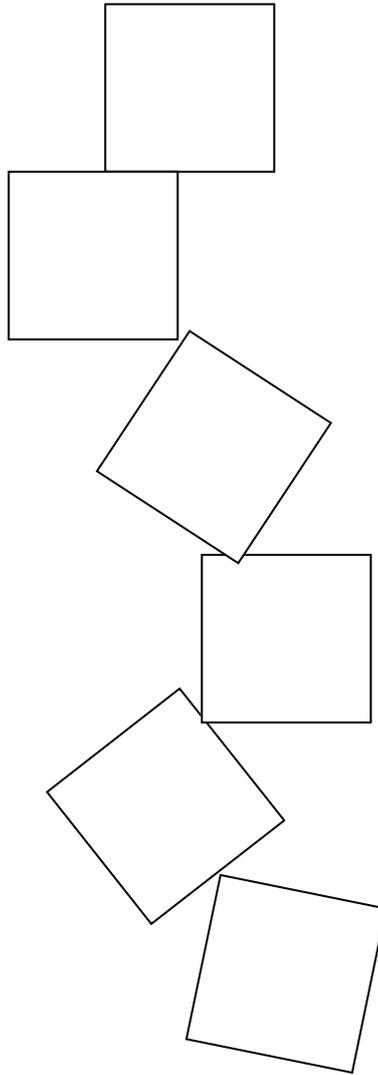
Nicht anwenden sollte man das Aktive Zuhören, wenn man selber gerade sehr wütend ist und deshalb innerlich überhaupt nicht bereit ist den Anderen zu verstehen sowie in allen Situationen, in denen man diese Bereitschaft nicht aufbringen kann.

7.1 A Auftrag für die Arbeitsgruppe

Bleibt bitte in euren Gruppen zu jeweils 2 Personen (A, B).

Person A erhält die gezeichnete Vorlage, die Person B nicht sehen soll!

A beschreibt die Anordnung der Quadrate so genau, dass B diese nach dieser Anweisung ohne Rückfragen zeichnen kann. Ihr habt 5 Minuten Zeit dafür!

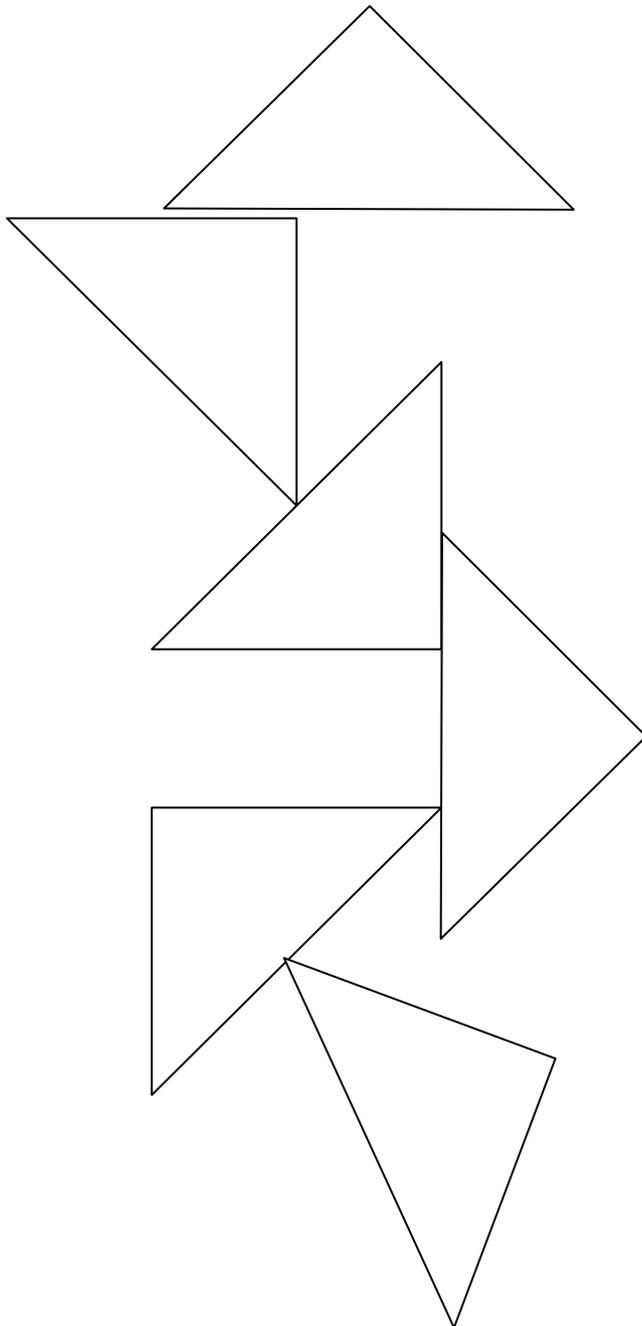


7.1 B Auftrag für die Arbeitsgruppe

Bleibt bitte in euren Gruppen zu jeweils 2 Personen (A, B).

Person B erhält die gezeichnete Vorlage, die Person A nicht sehen soll!

A beschreibt die Anordnung der Dreiecke so genau, dass B diese nach dieser Anweisung mit Rückfragen zeichnen kann. Ihr habt 5 Minuten Zeit dafür!



7.3 Arbeitsblatt: Kontrollierter Dialog (nach Antons, Rogmann)

Der Kontrollierte Dialog ist eine Methode, um sichtbar zu machen, wie verständlich wir uns ausdrücken, wie genau wir zuhören können und wo die Grenzen unserer Aufnahmefähigkeit tatsächlich liegen. Dabei ist es wichtig die Regeln einzuhalten, auch wenn die Methode zunächst etwas künstlich wirkt, damit sie sinnvoll ist.

Aufgabe:

1. Bildet Kleingruppen zu 3 Personen.

2. Sucht zuerst nach geeigneten Themen, zu denen möglichst kontroverse Meinungen vorhanden sind. Wichtig ist, dass das Thema die Gesprächspartner nicht völlig kalt lässt, es sollte kein Rollenspiel sein.

3. Ist ein kontroverses Thema gefunden, gelten folgende Regeln bei der Diskussion:

- Eine Partei fängt an und bringt erst einmal einige ihrer Argumente vor.
- Bevor die andere Partei das gleiche macht, muss sie das, was ihr Kontrahent soeben gesagt hat, „inhaltlich- sinngemäß“ in eigenen Worten wiederholen ohne sich Notizen zu machen.
- Dies muss vom Kontrahenten bestätigt werden. („Ja, das habe ich so gesagt.“) Wenn die Wiedergabe nicht bestätigt wird, versucht der Hörer es noch einmal. Erst, wenn sich der Sprecher richtig wiedergegeben fühlt, beginnt der Kontrahent mit seiner Antwort auf den Beitrag.
- Es geht mehrmals hin und her. Dabei kann der Zuhörende allerdings, wenn die Argumentation zu lang ist, den anderen unterbrechen, um zusammenzufassen, was er oder sie bisher verstanden hat. Aber nur zum Verständnis, nicht um dem anderen das Wort abzuschneiden.

4. Um den Überblick zu behalten, die Regeln zu beachten und die Zeit im Auge zu haben, gibt es zur Hilfestellung noch die dritte Person:

Diese achtet auf den Ablauf und die Regeln.

- Sie kann auch etwas richtig stellen, wenn eine Wiedergabe vom Sprecher akzeptiert worden ist, obwohl sie nicht stimmt.
- Sie achtet auf die Zeit: 6-7 Minuten für jeden Durchlauf. Sie gibt an, wann die Übung mit Erfolg beendet worden ist. Ziel sind mehrere erfolgreiche Wiedergaben von beiden Seiten.
- Sie macht sich Notizen über Beobachtungen, was ihr aufgefallen ist, Gesprächsformen etc. und meldet diese am Ende der Runde kurz zurück.

Als mögliche Variation bei einer von drei Durchgängen: Die dritte Person ist nicht Beobachter, sondern Vermittler, indem er jeweils die Argumentation einer Partei zusammenfasst, bevor die jeweils andere reden kann und wiederholt dies bei der anderen Partei, mehrmals hin und her.

7.1 Giraffe und Ente - Alternative zu 7.1.

Die Instruktion ist äquivalent zu 7.1.

Die Aufgabe ist:

A beschreibt die Giraffe nun möglichst genau, darf aber nur die Dinge geometrisch beschreiben und nicht begrifflich. (Nicht das Tier benennen, Kopf, Pfote etc.)

B zeichnet nach dieser Anweisung ohne Rückfragen. Die Schülerinnen erhalten hierfür 5 Minuten Zeit. Danach dürfen sie das Bild mit der Vorlage vergleichen.

Danach verteilt die Anleiterin die Arbeitsblätter zur Hälfte mit der Ente und dem Kaninchen und B beschreibt das Bild genau, dieses Mal mit Rückfragen. Dabei dürfen Fragen nur so beantwortet werden, dass die Begriffe, (Tier, Pfote etc.) nicht genannt werden. Danach können sie wieder das Bild mit der Vorlage vergleichen.

Die Auswertung erfolgt analog zu 8.1. Zusätzlich ist hier auch noch einmal die Frage interessant, ob die Kaninchen anders aussehen als die Enten.

Durch die Figuren wird noch einmal verdeutlicht, dass wir Gesehenes schnell in bekannte Konzepte einordnen. Hier ist es schwieriger die Bilder mit Hilfe von geometrischen Begriffen zu beschreiben und zu verstehen.

Hier ist es sehr wichtig, darauf zu achten, dass die Zeichnenden keinen Blick auf die Arbeitsblätter eines Nachbarn werfen können und die Schüler sich an die Anweisung halten keine Begriffe zu nennen.

7.1 C**1. Auftrag für die Arbeitsgruppen**

Person A erhält die gezeichnete Vorlage, die Person B nicht sehen soll!

A beschreibt die Giraffe möglichst genau - B zeichnet nach dieser Anweisung ohne Rückfragen. Ihr habt 5 Minuten Zeit!



Giraffe

7.1 D

2. Auftrag für die Arbeitsgruppen

Bleibt bitte in euren Gruppen zu jeweils 2 Personen (A, B).

Person B erhält die gezeichnete Vorlage, die Person A nicht sehen soll!

B beschreibt die Ente möglichst genau - A zeichnet nach dieser Anweisung mit Rückfragen.

Ihr habt 5 Minuten Zeit!



Ente

7.1 D

2. Auftrag für die Arbeitsgruppen

Bleibt bitte in euren Gruppen zu jeweils 2 Personen (A, B).

Person B erhält die gezeichnete Vorlage, die Person A nicht sehen soll!

B beschreibt die Ente möglichst genau - A zeichnet nach dieser Anweisung mit Rückfragen.

Ihr habt 5 Minuten Zeit!



Kaninchen

Hintergrundinformation für den Leiter zum Aktiven Zuhörens:

Aktives Zuhören ist von Thomas Gordon, der praktizierender und promovierter Psychologe in den USA war, in den 70er Jahren als Gesprächsform der niederlagenlosen Methode entwickelt worden, bei der eine partnerschaftliche, d.h. gleichberechtigt, Kommunikation auf Augenhöhe zwischen zwei Personen oder Parteien, (sei es Eltern und Kinder, Lehrer und Schüler oder auch Führungskräfte und Mitarbeiter) und ein Miteinander angestrebt werden. Diese setzte der bis dahin vorherrschenden autoritären Methode und ihrem Gegensatz, der antiautoritären (oder laissez-faire) Methode eine dritte entgegen, bei der es um gegenseitiges Verständnis und nicht um Durchsetzung der einen oder anderen Person auf Kosten der anderen geht. Da es bei den anderen beiden Methoden immer einen Verlierer geben muss, da gewinnen auf Kosten des anderen stattfindet, nannte er diesen kooperativen Stil die niederlagelose Methode. 3 Bücher, die Gordon dazu veröffentlichte, waren Familienkonferenz (das Bekannteste), Lehrer- Schüler – Konferenz und Managerkonferenz.

7.5 Momo-Übung: Alternative zum Kontrollierten Dialog

Durchführung:

- Schülerinnen und Schüler finden sich zu dritt zusammen. Eine Person erzählt. Eine Person ist Momo, d.h. ZuhörerIn, eine Person beobachtet.
- Die Beobachter achten auf die Zeit und machen sich Notizen, z.B.: Was Dir gut gelungen ist. Was du noch verbessern könntest..., alternativ können sie auch eine Fragebogen zum ankreuzen erhalten, in dem bestimmte Kompetenzen abgefragt werden. (Blickkontakt, zugewandte Körperhaltung, nachfragen zum Thema, wiederholen und zusammenfassen, aber auch sich von anderen dinge ablenken lassen, eigene Gedanken mitteilen...)
- Der Leiter gibt ein Thema vor oder die Erzähler suchen sich ein Thema aus und die Momos hören aktiv zu und dürfen nur unterbrechen, wenn es zu viel wird.
- Wechsel des Themas und der Rollen nach 5 Minuten für alle.

Thermenvorschläge Momo:

- Wie ich meine Ferien am liebsten verbringe..
- Wo ich in zehn Jahren sein möchte...
- Als ich mich das letzte Mal geärgert habe...
- Wie ich meinen Lebensunterhalt später verdienen möchte...
- Was ich machen würde, wenn ich mindestens eine Million im Lotto gewinnen würde...
- Wie ich mir die optimale Schule vorstelle...
- Wie ich mir mein Leben vorstellen würde, wenn ich alles machen könnte, was ich wollte....

Auswertung: Worin unterscheiden sich diese Gespräche von anderen Gesprächen?

Einheit 8: Körpersprache und Emotionen

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfen an letzte Einheit Ablauf heute	Tafel	5 Min
Was der Körper sagt, Übung im Tandem	Körpersprache und Haltung	Übungsanleitung	10 Min
Unterrichtsgespräch	Bedeutung von Körpersprache	Kurzinput	5 Min
Gefühlspantomime Übung im Plenum	Gefühle pantomimisch darstellen und erraten	Kärtchen mit Gefühl	10-15 Min
Vortrag/Unterrichtsgespräch kurze Diskussion	Ausdruck und Umgang mit Emotionen	Input	20 Min
1000 Knöpfe, schriftliche Einzelarbeit	Dinge, die einem wütend machen und kränken	Arbeitsblatt	5-10 Min
Unterrichtsgespräch mit Input	Umgang mit Wut und Ärger	Input, Tafel	20 Min
Kurzvortrag	Zusammenhang von Kognition- Emotion aufzeigen	Input	5 Min
<i>Kurzes Schüler-Feedback</i>	<i>Stundenrückblick</i>	<i>Text Stundenrückbl.</i>	<i>5 Min</i>
<i>Hausaufgabe</i>	<i>Text Umdeuten lesen</i>	<i>Texte</i>	

Ziele dieser Einheit:

In dieser Einheit geht es, neben dem Begreifen von Körpersprache als wesentliches Mittel der Kommunikation, darum, Emotionen bewusster wahrzunehmen und auszudrücken sowie im Konflikt vorherrschende Gefühle von Wut, Ärger und Verletzung zu reflektieren, zu steuern und konstruktiv zu nutzen. Dabei wird der enge Zusammenhang von Kognition und Emotion aufgezeigt.

Beginn

1. Begrüßung
2. Sie können an die letzte Einheit anknüpfen, indem Sie erst einmal nachfragen, ob vom letzten Mal noch etwas unklar geblieben ist.
3. Stellen Sie danach kurz den Ablauf der heutigen Sitzung vor.

Einleitung zum Thema Körpersprache und Emotionen:

Heute geht es um das Thema Körpersprache und Gefühle. Bei jeder Kommunikation spielt auch die Körpersprache eine wichtige Rolle. Neben dem bewussten Deuten von Körpersprache soll es darum gehen, Gefühle bei sich und anderen zu erkennen und auch mit unangenehmen Gefühlen im Konflikt umzugehen.

Kommunikation und Körpersprache

8.1 Was der Körper sagt

Zeit: 10 Min

Ziele

- Körperlichen Ausdruck deuten und gezielt einsetzen
- Bedeutung der Körpersprache und dessen Einfluss auf unsere Stimmung und im Vergleich zum gesprochenen Wort bewusst machen.
- Wirkung von widersprüchlichen Mitteilungen

Durchführung:

In dieser Übung geht es darum, die Haltung des Anderen auf zwei unterschiedliche Weisen zu erraten. Die Teilnehmerinnen sitzen einander in Paaren gegenüber.

1. Runde:

Partnerin A wählt eine innere Haltung: Unentschlossenheit, Freude, Tatkraft, Abwehr, Skepsis, etc. und nimmt dann dafür eine stimmige, äußere Haltung ein.

Partnerin B soll nun erraten, was ausgedrückt werden soll. Sie tut dies, indem sie selbst einen passenden Satz dazu sagt, ihn also sozusagen A in den Mund legt. Etwa: „Wie schön, dass Du mich besuchen kommst.“ A sagt, ob dieser Satz die richtige innere Haltung trifft, und korrigiert ansonsten. 2-4 Beispiele insgesamt im Wechsel.

2. Runde:

Partnerin A drückt mit ihrer Körperhaltung und Stimme eine (bspw. traurige) Stimmung aus und sagt dazu einen gegenteiligen Satz, bspw.: „Ich bin heute gut drauf.“ Oder etwas vergleichsweise Ähnliches. Partnerin B soll nun erneut die Haltungen erraten.

2 -4 Beispiele im Wechsel

Auswertung:

Was hat den stärksten Eindruck hinterlassen, die Worte oder der Ton?

Habt ihr selber schon mal eine widersprüchliche Aussage gemacht? Wie war die Reaktion?

Welche widersprüchlichen Aussagen kennt ihr von anderen? Wie reagiert ihr darauf?

Nonverbale Kommunikation:

Fragen Sie die Schüler, wie viel Prozent der Wirkung einer Mitteilung ihrer Meinung nach durch, 1. den Inhalt des Wortes, 2. durch Stimme und Ton und 3. durch die Körpersprache erzielt wird. Lassen Sie die Schüler das Verhältnis der prozentualen Anteile in Zahlen schätzen. Schreiben Sie dann die Verhältnisse an:

Die Wirkung einer Mitteilung wird erzielt durch:

- Inhalt des gesprochenen Wortes 7%
- Stimme, Tonfall 38%
- Körpersprache 55 %

Tonfall und Körpersprache spielen eine wichtigere Rolle als der Inhalt des gesprochenen Wortes.

„Man kann nicht nicht kommunizieren“, lautet ein Axiom (Regel) von Watzlawick. Dies bedeutet, dass wir auch kommunizieren, wenn wir schweigen und nichts sagen.

Weniger durch das gesprochene Wort und dessen Inhalt, sondern wie wir etwas sagen, durch Mimik, Körperhaltungen, Tonfall etc. drücken wir aus, wie wir zu unserem Gegenüber stehen, was wir von ihm halten und was wir fühlen. Diese nonverbale Kommunikation ist sehr viel älter als die Sprache an sich. Sie wird auch von anderen Kulturen, dessen Sprache wir

nicht sprechen, relativ gut verstanden. Dieses Phänomen macht man sich zunutze, wenn man sich in einem fremden Land „mit Händen und Füßen“ verständigt. Während das Verstehen der Bedeutung des Gesprochenen Wortes von der jeweiligen Sprache abhängt, die wir beherrschen.

In der nächsten Übung geht es darum Gefühle und Stimmungen raten.

8.2 Gefühlspantomime

Ausdruck und Wahrnehmung von Emotionen

Die Gruppe wird in Dreiergruppen aufgeteilt. Jede Gruppe zieht eine „Gefühlskarte“, die zuvor vom Leiter vorbereitet werden, und überlegt sich, wie sie dieses Gefühl pantomimisch ohne Worte darstellen kann. Nacheinander spielen die Gruppen ihr Gefühl vor und die Gruppe muss raten welches Gefühl dargestellt worden ist.

Gefühlskarten für das Vertonen von Sätzen oder Gefühle raten:

Arrogant	glücklich	frustriert	erschöpft	Schuldig
Wütend	geschockt	unruhig	entschlossen	vertrauensvoll
Traurig	gelangweilt	entsetzt	besorgt	zuversichtlich
Schüchtern	zufrieden	erleichtert	verwirrt	einsam
Enttäuscht	froh	erstaunt	gerührt	unbehaglich
Verletzt	neidisch	widerwillig	dankbar	stolz

Den Schülern macht diese Übung auch in der Oberstufe viel Spaß und sie werden gerne kreativ.

Auswertungsrunde:

War es leicht oder schwer bestimmte Gefühle oder Situationen auszudrücken?

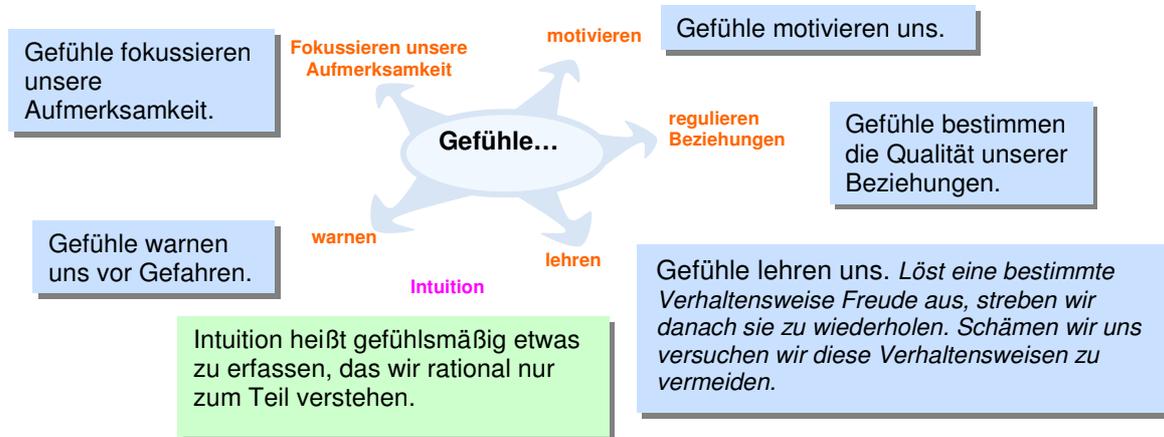
Wie drückt ihr bestimmte Gefühle aus? Woran erkennt ihr, wie andere sich fühlen?

Variation:

Die Gruppe in zwei Hälften teilen, jeweils eine Person kommt nach vorne und erhält eine Gefühlskarte, die sie pantomimisch darstellen soll. Die Halbgruppe, die das dargestellte Gefühl zuerst errät, erhält einen Punkt.

8.3 Wofür sind Gefühlen wichtig?

Auch der Ausdruck von grundlegenden Emotionen wie Zorn, Angst, Trauer, Freude, Abscheu (Ekel), Zuneigung und Überraschung ist bei allen Menschen über alle Kulturen hinweg gleich und wird von allen Menschen verstanden. Fragen Sie die Schüler: „Wofür sind Gefühle wichtig?“ Sammeln Sie die Stichpunkte dazu an der Tafel und ergänzen Sie diese ggf. am Ende:



Input: Emotionen und Emotionale Kompetenz

Menschliches Verhalten ist zum überwiegenden Teil nicht vernunftorientiert, sondern wird überwiegend durch Gefühle, Stimmungen und unbewusste Impulse getrieben. So wird - verschiedenen Untersuchungen zufolge (Harvard Business School)-, die Mehrzahl unserer Entscheidungen aus dem Gefühl heraus, und nur etwa 5- 10 %, mit Hilfe des Verstandes, getroffen.

Gerade in Konflikten spielen Gefühle eine große Rolle. Konflikte werden vor allem dann als belastend erlebt, wenn negative Gefühle, wie Wut, Angst oder Enttäuschung beteiligt sind. Dennoch wird die Bedeutung von Gefühlen oft unterschätzt.

Vor allem in der Wissenschaft dominierte lange das objektive und abgeklärte, von keinem Gefühl beeinflusste Denken. Inzwischen ist in der Psychologie, Neurophysiologie, Hirnforschung und Sozialwissenschaft deutlich geworden, dass es bei der Kommunikation um eine gefühlsmäßige intuitive Erfassung von Unterschieden, Spannungen und Bedürfnissen zwischen den Zeilen geht (durch Gestik, Mimik, Tonfall und Körperhaltung.) Und Gefühle unerlässlich zum Erkennen, Bearbeiten und zur Lösen von Problemen sowie Konflikten sind. Gefordert sind dabei hauptsächlich emotionale Fähigkeiten (Goleman, 2007), diese umfassen:

Selbstwahrnehmung:

Die Fähigkeit, die eigenen Gefühle wahrzunehmen, zu erkennen, zu verstehen und diese sinnvoll zum Ausdruck zu bringen. (*Dazu gehören Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen.*)

Soziale Wahrnehmung:

Einfühlungsvermögen, sich in den anderen hineinzuversetzen, bedeutet Erkennen und Verstehen der Gefühle meines Gegenübers.

Es geht hier letztlich um emotionale Bewusstheit.* Goleman spricht in diesem Zusammenhang von „emotionaler Intelligenz“ und meint damit die Fähigkeit seine

Beziehungen durch soziales Bewusstsein, das neben Einfühlungsvermögen und Selbstwahrnehmung Selbstmanagement beinhaltet, zu steuern.

** Um sich seiner Gefühle mehr bewusst zu werden, kann man eine Zeitlang jeden Abend 5 Minuten sich über die im Laufe des Tages empfundenen Gefühle bewusst werden. Die definierten Grundgefühle sind hierfür: Wut/ Zorn, Angst/ Furcht, Glück/ Freude, Liebe/ Zuneigung, Überraschung, Abscheu, Trauer.*

Anregung zur Diskussion über Umgang mit Gefühlen:

Sie können hierzu folgende Fragen zur Vertiefung des Themas an die Schüler stellen:

- Wie gehen wir mit Emotionen in unserer Gesellschaft um? Welcher Stellenwert wird ihnen zugemessen? Vor allen in der Arbeitswelt, Schule? Wie erleben die Schüler das? Werden sie als wichtig erachtet?
- Werden Emotionen und diese zu zeigen als Schwäche erlebt? Inwiefern werden Gefühle maskiert und man zeigt etwas anderes als man tatsächlich fühlt? In welchen Situationen ist das der Fall? *Beispiel von coolen Jugendliche, die eigentlich unsicher sind und lässig nach außen tun. Wie ist es, wenn Lehrer Unsicherheit zeigen?*
- Kann zu viel Emotionale Kompetenz auch schädlich sein? Man ist sensibler und leidet auch mit, wenn man sich nicht abschottet und ist damit auch angreifbarer. Ist es dennoch die Lösung meist keine Gefühle zu zeigen?

Als mögliche Anregung kann hierzu auch der Text von Rosenberg dienen:

Marshall Rosenberg, ein internationaler Mediator aus den USA, der weltweit in Konflikten vermittelt hat und Autor des Buches „Gewaltfreie Kommunikation“ schreibt zum Thema Emotionen:

„Unser Repertoire an Schimpfwörtern ist oft umfangreicher als der Wortschatz, mit dem wir unseren Gefühlszustand klar beschreiben können.

Ich habe einundzwanzig Jahre amerikanische Bildungsstätten durchlaufen und kann mich nicht erinnern, dass mich einmal jemand gefragt hätte, wie ich mich fühle.

Gefühle wurden einfach nicht für wichtig angesehen. Was sehr geschätzt wurde, war „die richtige Art zu denken.“. Nach Definition derer, die Stellung von Rang und Autorität innehatten. Wir werden trainiert „außen orientiert“ zu leben, statt mit uns selbst in Kontakt zu sein. Wir lernen uns zu fragen: „Was halten die anderen für richtig in dem, was ich sage und tue?“

„Im Sportunterricht wurde diese Haltung noch verstärkt. Es war typisch für die Trainer, ihre Sportler einzustufen nach der Bereitschaft „alles zu geben“ und immer weiter zu spielen, egal wie weh ihnen gerade etwas tat. Ich lernte diese Lektion so gut, dass ich einmal mit einem gebrochenen, unbehandelten Handgelenk einen Monat lang weiter Baseball spielte.“

Fragen Sie Ihre Schüler, was sie denken, wenn sie das hören und wie sie dazu stehen.

8.4 Umgang mit Ärger - Meine Knöpfe

Einführung

Fragen Sie die Schüler welche Gefühle in Konfliktsituationen vorrangig eine Rolle spielen und wie sie diese erleben.

Gefühle im Konflikt wie Wut, Ärger, Angst, Enttäuschung oder Verzweiflung werden häufig als unangenehm erlebt. Jedoch sind Gefühle auch in Konfliktsituationen nichts Negatives.

Das am häufigsten erlebte Gefühl in Konflikten ist Wut. Sich bewusst zu machen, wie ich mit meiner Wut umgehe und welche Situationen mich aus der Fassung bringen, kann dazu beitragen Auslöser von Ärger zu erkennen und gelassen zu bleiben. Die nächste Übung soll Anstoß zur Selbstreflexion bieten.

Übung

Teilen Sie das Arbeitsblatt: „Meine Knöpfe“ aus, das die Schüler nun allein bearbeiten sollen. Teilen Sie den Schülern mit, dass ihre Aufzeichnungen nur für sie persönlich gedacht sind und ihnen überlassen bleibt, ob und was sie davon einbringen wollen. Die Schüler haben hierfür 5-10 Minuten Zeit.

Danach wird das Arbeitsblatt mit den Schülern im Plenum besprochen und die Antworten zu den unten stehenden Fragen (1 und 2) an der Tafel gesammelt.

Umgang mit Emotionen am Beispiel von Wut:

1. Wie geht ihr mit Wut und Ärger um?

Beispiele:

- *Sich zurückziehen und Ärger in mich hineinfressen, anderen aus dem Weg gehen.*
- *Vorwürfe machen, laut und verletzend werden.*
- *Physisch verletzen- losschlagen.*
- *Weggehen und Ärger einem Freund erzählen.*
- *Vor Wut weinen.*
- *Direkt ansprechen.*

2. Wie würdet ihr euch gerne verhalten?

Beispiele:

- *Sagen, was mich stört, so, dass es beim anderen richtig ankommt.*
- *Emotionen mehr kontrollieren können- sich nicht so wegschwemmen lassen.*
- *Beim eigenen Standpunkt bleiben können und diesen nicht vorschnell aufgeben.*
- *Abstand gewinnen und darüber nachdenken, was der Andere gesagt hat.*
- *Gelassenheit bewahren, Ärger auch loslassen können.*
- *Auch darüber lachen können.*
- *Ruhig miteinander sprechen: Zuhören und erklären.*
- *Auch die Perspektive des anderen einnehmen können.*

8.5 Konstruktiver Umgang mit Wut

Ein häufiges Verhalten beim Umgang mit Ärger ist diesen zu unterdrücken und hinunter zu schlucken oder aber zu explodieren. Wenn wir das eine oder andere häufig tun, verändert sich meist nicht viel, wenn danach kein klärendes Gespräch über die Ursache stattfindet. Dies ist auf Dauer unbefriedigend und ungesund, da man bei anhaltendem Ärger ständig unter Spannung steht.

Wie wir uns stattdessen verhalten können, um konstruktiv mit Ärger umzugehen, wird zum Teil schon beim genannten Wunschverhalten deutlich. Einiges ist allerdings nicht einfach umzusetzen, wenn man noch sehr wütend ist, bspw. zu sagen, was einem stört, so dass es beim anderen richtig ankommt. Hierfür muss man erst einmal wieder in einer emotionalen günstigen Verfassung sein. Dazu gehört, wie hier als Wunschziel ebenfalls genannt wird, die eigenen Emotionen kontrollieren zu können und Gelassenheit zu bewahren.

Frage an die Schüler: Wie können wir konstruktiv mit Wut umgehen und was kann helfen gelassen zu bleiben? Sammeln und ergänzen:

Zunächst geht es darum Wut ernst zu nehmen und nicht zu übergehen. Wut ist gut, weil sie uns einen Zustand aufmerksam macht, den wir nicht haben wollen und uns in die Lage versetzt diesen zu verändern.

Tafelbild

Wie gehe ich gut mit meiner Wut um und bleibe gelassen?

Wut ernst nehmen

Bewusstheit:

sich bewusst werden, welche Situationen einem aus der Fassung bringen

Bedürfnisse ausdrücken:

sich fragen, was man eigentlich braucht und möchte *und dies mitteilen.*

Stress körperlich abreagieren:

durch Bewegung, Sport, wenn man geladen ist

Abstand gewinnen:

durch Entspannung, Ruhe, Spaziergang oder Humor

Stimmung beeinflussen:

Wenn man sich oft schnell ärgert: 1 Minute innerlich lächeln, entspannen

Gefühle steuern:

Bei frustrierenden zunächst nicht veränderbaren Situationen: Wie kann ich die Situation noch betrachten und was kann ich daraus lernen?

Anmerkung: Einige Punkte sind schon oben genannt, bspw. Abstand gewinnen. Wenn wir den Ärger einen Freund erzählen, dann fragen wir uns einerseits vielleicht, was wir brauchen, gewinnen auch Abstand und lassen uns trösten.

Das Kursiv gedruckte wird später dazu gefügt nach der Erläuterung von „Gefühle steuern“.

Erläuterung der einzelnen Punkte:

Bewusstheit hilft sich darüber klar zu werden, welche Situationen einem aus der Fassung bringen und üben innere oder äußere Auslöser (meine Knöpfe) zu erkennen, bei denen man besonders anspringt, dann bin ich besser vorbereitet, sie „erwischen mich nicht eiskalt“ und es ist einfacher gelassener zu reagieren. *Auslöser für Wut können Verhaltensweisen sein, die ihr auf dem Arbeitsblatt genannt habt, die euch wütend machen oder kränken. (Typische Situationen können Hinweise hierauf geben).*

Beispiel: *Wenn jemand sich Zeit lässt, um los zu gehen, und ich schon weiß, dass ich schnell ärgerlich darüber werde, kann ich rechtzeitig und besser reagieren.*

Bedürfnisse ausdrücken.

sich fragen, was man eigentlich braucht und möchte. Manchmal hilft sich auf diese Weise selbst zu verstehen schon ein stückweit gelassener zu bleiben.

Wenn wir wissen, was wir brauchen, können wir dies dem anderen mitteilen. Der Andere kann dann häufig besser nachvollziehen, worum es uns geht, denn Bedürfnisse sind häufig universal.

Abstand gewinnen, wenn man total geladen ist, bspw. durch Bewegung, Schwimmen, Rad fahren, um zunächst Adrenalin abzubauen, wichtig ist danach aber die Ursache anzugehen, denn die Wut selbst geht durch Abreagieren nicht weg.

Entspannung suchen, um wieder sich zu kommen: Entspannungsmethoden nutzen, Ruhe suchen, Spaziergang durch die Natur oder Humor.

Stimmung beeinflussen:

Wenn man jemand ist, der sich oft ärgert, beim ersten Anzeichen von innerem Ärger und Anspannung dagegen wirken und versuchen bewusst zu entspannen, oder innerlich 1 Minute lang zu lächeln - der Ärger vergeht.

8.6 Zusammenhang von Kognition und Emotion

Oft haben wir die Vorstellung Gefühle entstehen allein durch Ereignisse oder Verhalten von Personen im Außen. Aber wir beeinflussen unsere Stimmung und Gefühle durch unsere Gedanken.

Ein Beispiel: *Wenn uns ein guter Freund viel zu spät zu einer Verabredung kommt, sind wir einmal ärgerlich, weil wir uns extra beeilt haben, um pünktlich zu sein, ein anderes Mal sind wir sogar froh noch Zeit für uns zu haben. Aufgrund unterschiedlicher momentaner Bedürfnisse, bewerten wir das zu Spät kommen unterschiedlich.*

Wie wir Ereignisse und das Verhalten anderer Personen (kognitiv) bewerten, bestimmt welche Gefühle wir erleben. Das bestätigen auch kognitive Emotionstheorien.

An dieser Stelle können Sie diesen Punkt durch weitere Informationen von 8.7 im Anhang ergänzen, bspw. durch den Kurzinput, dass wir unsere Gefühle steuern können.

Kurzes Feedback

Danach können Sie das Arbeitsblatt 8.7 mit dem Stundenrückblick austeilen, das die Schüler für ein paar Minuten bearbeiten können und aus dem nächste Stunde wahlweise vorgelesen werden kann. *(Weitere Erläuterung hierzu siehe Seite 127 unter Feedback).* Oder Sie schließen die Stunde mit einem kurzen Blitzlicht.

Hausaufgabe ist, den restlichen Text vom Arbeitsblatt 8.7 zu lesen.

8.4 Meine Knöpfe oder Wann meine Klappe fällt

- Was muss jemand tun, wie sich verhalten, damit ich in die Luft gehe, mir der Kragen platzt?

- Was bringt mich aus der Fassung, macht mich hilflos, sprachlos...?

- Was verletzt mich, kränkt mich?

Suche eine Situation aufgrund der Stichwörter aus und beschreibe sie kurz (nur für Dich persönlich, ohne es zu veröffentlichen):

Wie verhalte ich mich dann (sowohl in der genannten Situation oder auch in weiteren)?
Nenne mindestens drei verschiedene Möglichkeiten.

- 1.
- 2.
- 3.

Wie würde ich gerne in solchen Situationen zukünftig reagieren?

Was bräuchte ich in solchen Situationen?

8.7 Umdeuten (Reframing)

Erweiterung zum Nachlesen *oder mündlich*

Gefühle steuern:

Besonders dann, wenn man eine Situation an sich erst einmal nicht ändern kann, diese aber durch anhaltenden Ärger frustrierend oder belastend ist, und man nach neuen Wegen suchen muss, ist es deshalb sinnvoll die eigenen Gedanken in eine positive Richtung zu lenken, um die negative Stimmung zu heben und zu beeinflussen, statt sich vielleicht noch in negative Gefühle hineinzusteigern. Ereignisse, Gedanken und Gefühle werden dafür in einen anderen Rahmen gesetzt und aus einer anderen Perspektive betrachtet, mit Fragen wie:

- Wie könnte ich das Ganze noch betrachten?
- Was ist mein eigentliches Ziel? Welche Handlung würde am besten zur Erreichung meines Ziels beitragen?
- Lässt sich aus der unangenehmen Sache etwas lernen?

Diese Technik nennt sich Reframing. Dabei geht es nicht um ein simples „Think pink“, sondern darum die eigenen Gefühle als Wegweiser zu nutzen. (Kienbaum, 2010)

Eine andere Möglichkeit den Konflikt und Gegner zu betrachten und der ein Umdenken vorausgeht, ist die des Friedensnobelpreisträgers, dem Dalai Lama:

„Meistens denken wir, dass der Gegner uns auf irgendeine Weise schadet. Es geht dabei um kurzfristige eigene Zwecke. (Diesem Satz liegt die Haltung zugrunde, dass es nicht allein nur um das eigene, sondern das Wohl aller geht.) Mit derartigen Gedanken erzeugen wir Abneigung.

Was passiert, wenn wir einen Konflikt so betrachten würden, dass unser Gegner uns etwas gibt, indem er uns aufmerksam macht auf gewisse Schwachpunkte oder uns einfach nur herausfordert etwas zu entwickeln, und sei es Geduld. Nur nicht in der Art, in der wir es normalerweise gewohnt sind, etwas zu bekommen und die wir erst einmal nicht unter „geben“ verstehen. Dabei ist es völlig gleichgültig, ob der Gegner absichtlich so handelt oder nicht. Ein Freund, der uns umschmeichelt, macht uns auf solche Dinge häufig nicht aufmerksam. Jedes fühlende Wesen ist von unermesslichem Wert für uns. Gerade in Bezug auf Feinde können wir Geduld und Toleranz üben und die Last von Wut und Hass verringern.“
(Dalai Lama, 2001)

Dies ist eine andere Betrachtungsweise, als wir sie gewohnt sind und beinhaltet eine ideelle Vorstellung, die aber positiv wirksam sein kann. Sie bedeutet allerdings nicht alles hinzunehmen, sondern so mit Ärger umzugehen, dass wir gleichzeitig den Anderen auf störendes und nicht akzeptables Verhalten hinweisen und Kritik üben können, aber ohne dass der Ärger überhand nimmt und ohne den anderen als Person abzulehnen oder zu verteufeln.

Kurze Feedbackübung: Stundenrückblick

Notiere bitte im Folgenden einige Sätze zu dieser Unterrichtsstunde. Es geht nicht darum, eine Art Protokoll zu schreiben. Schildere z.B. das, was dir neu oder persönlich wichtig war; Was dich verwundert hat; Fragen, die offen geblieben sind. Beobachtungen, die Du zur Arbeitsweise des Unterrichts gemacht hast; Dinge, die dich ggf. gestört haben, u.a.m. Es sind hier deine eigenen Gedanken zur Stunde und ihren Inhalten gefragt.

Eine Bitte: Schreibe bitte in ganzen Sätzen und keine Stichwörter!

Dieses Blatt wird nicht eingesammelt, es soll- auf freiwilliger Basis- unter Umständen die nächste Stunde daraus vorgelesen werden.

8.8 Gefühl und Sprache

Alternative zu 9.1

Zeit: 15 Min

Ausländische Jugendliche, die eine gemeinsame Sprache haben, führen zu zweit oder dritt einen Sketch zu einem bestimmten Gefühl/ bzw. zu einer bestimmten Situation auf. Sprechen Sie diese vor der Stunde an, ob sie diesen aufführen können.

Die Sketche werden der Klasse vorgeführt, und die, die die Sprache nicht beherrschen, müssen herausbekommen, was passiert ist und wer welche Gefühle ausdrückt.

Diese Übung hat dazu beigetragen, das Verhältnis zwischen den Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund zu verbessern.

8.9 Gefühle wahrnehmen (abgewandelt nach Petermann)

Alternative zu Gefühlspantomime:

Zeit: 20 Min

Die Schüler bilden Kleingruppen zu 3 Personen. Aufgabe ist, im Rollenspiel verschiedene vorgegebene Fallsituationen auf dem Arbeitsblatt oder eigene Alltagssituationen, von denen sich die Gruppe 1-2 aussucht, kurz zu spielen. Jeweils 2 Personen sind Rollenspieler, einer Beobachter, der die Gefühle und Wünsche der beiden Rollenspieler errät, die dann weitere Gefühle in der Situation ergänzen.

Verstärkter Schwierigkeitsgrad: Die Rollenspieler versuchen zunächst- vor dem Beobachter zu erraten, welche Gefühle und Wünsche ihr Gegenüber hatte und sich in seine Situation einzufühlen. Nach einer Runde werden Fallsituation und Rollen gewechselt.

Es ist auch möglich dies im Plenum vorzuspielen und alle raten lassen.

Ablauf:

Zwei Schüler spielen zunächst eine Situation, der Dritte sagt, wie sich die beiden jeweils in der Situation gefühlt haben. Die Spieler teilen mit, ob das so stimmt oder nicht und ergänzen, was noch nicht gesagt wurde.

Schwierigere Variante: Die Spieler können auch zunächst selbst erst einmal sagen, wie ihr Gegenüber sich gefühlt hat, bevor der Beobachter sich dazu äußert.

Situationen: Wählt zunächst eine der Situationen für ein Rollenspiel aus, ihr könnt auch andere Situationen spielen, die ihr kennt, in denen aber deutlich werden sollte, wie sich jemand in einer bestimmten Situation fühlt

- 1) Zwei Mädchen lästern hinter dem Rücken einer Dritten, die bekommt es mit. Eine der beiden ist mit dieser befreundet. Wie fühlt sich die, über die gelästert wurde, wie die Freundin?
- 2) Einer von euch hat dem anderen Geld geliehen (es war auch nicht wenig) und wollte es schon vor 3 Wochen zurückgeben. Das ist immer noch nicht passiert und es sieht nicht so aus, als würde es die nächsten Wochen klappen. So langsam reicht es dir.
- 3) Du bist mit einer Freundin verabredet, da ihr für die Mathearbeit lernen wolltet. Sie wollte Dir noch einiges erklären, was du nicht verstanden hast, obwohl du schon einige Bücher gewälzt hast. Jetzt ruft sie dich 10 Minuten vorher an, um dir abzusagen und hat noch nicht mal einen richtigen Grund. Morgen ist die Arbeit, du weißt nicht, wen du noch fragen kannst und hast ihr schon häufig geholfen.

- 4) Du bist mit deiner Freundin verabredet, du weißt dass sie sich darauf sehr gefreut hat, weil ihr euch länger nicht gesehen habt, da du in letzter Zeit wenig Zeit hattest und Du ihr leider schon mehrmals absagen musstest. Jetzt musst du ihr wieder absagen, weil du noch viel für eine Klausur lernen musst, die kurzfristig angekündigt wurde und du das sonst nicht mehr schaffst. Das fällt Dir nicht leicht, da sie das schon das letzte Mal ziemlich blöd fand.
- 5) Dein Nachbar hat die Musik so laut gedreht, dass du nicht schlafen kannst. Es ist nach 24.00 Uhr. Als du nach unten gehst und ihn bittest leiser zu stellen, bekommst du eine „schnotterige“ Antwort und die Musik wird nur geringfügig leiser gestellt, ist aber immer noch zu laut.
- 6) Dein Freund/ Freundin sagt dir ab, weil er leider noch dringend lernen muss, du gehst daraufhin an diesem Abend ins Kino. Dort siehst du ihn/ sie mit einer anderen Freund/ Freundin sitzen und plaudern.
- 7) Du willst mit einer Freundin ins Kino gehen, du wartest jetzt schon über eine Stunde auf sie, sie wollte längst da sein. Das ist nicht das erste Mal. Du bist sehr ärgerlich. Als sie kommt, sagst du ihr das, sie findet deine Reaktion völlig übertrieben.

Auswertung:

Sie können den Schülern folgende Fragen stellen:

- Wie ist es den Mitspielern ergangen? Wie den Beobachtern?
- Wurden ihre Gefühle und Bedürfnisse erraten? Wie leicht oder schwierig war es diese zu erraten? Gibt es Situationen, wo dies schwerer ist?
- Wie leicht war es für die Mitspieler die Gefühle und Wünsche des Gegenübers zu erraten? Wie wäre das in der tatsächlichen Situation?
- Was bewirkt es, wenn man die Gefühle und Bedürfnisse des Anderen nachvollzieht?
- Wie reagiert ihr, wenn Freunde eure Gefühle und Bedürfnisse übergehen?

Einheit 9: Ich-Botschaften

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfen an letzte Einheit Ablauf heute	Tafel	5-10 Min
Vorwurfsfreie Mitteilung Rollenspiel im Plenum	am Beispiel im Plenum üben	Tafel, Fallbeispiel	15 Min
Kurzvortrag mit Übung und Unterrichtsgespräch	Ich- und Du- Botschaften	Input, Fallbeispiel	10-15 Min
Schriftliche Einzelarbeit	Ich- Botschaften formulieren Auswertung	Arbeitsblatt	10 Min 15-20 Min
Vortrag	Exkurs Teufelskreis	Fallbeispiel+ Input <i>Tafel/ Smartboard</i>	10-15 Min
Feedback	Kurze Stundenreflexion		5 Min
<i>Mögliche H.A.</i>	<i>Text: Umgang mit Ärger Rosenbergtex nachlesen</i>	<i>Arbeitsblatt, Mitteilen von Ärger</i>	<i>2 Min</i>

Ziele der Einheit:

Diese Einheit dient dazu, den Schülern mithilfe von Ich-Botschaften eine Form des Ausdrucks zu vermitteln, mit der sie anderen vorwurfsfrei mitteilen können, was sie stört. Die Schüler lernen, konkret Verhalten zu benennen, die eigenen Gefühle auszudrücken und Wünsche zu äußern, ohne den Anderen anzugreifen. Anhand des Exkurses des Teufelskreises wird verdeutlicht, wie die Dynamik im Konflikt durch gegenseitige Schuldzuweisungen aufrechterhalten wird und mit Hilfe von Ich- Botschaften durchbrochen werden kann.

Beginn

1. Begrüßung

2. Um an die letzte Einheit anzuknüpfen, können Sie die Schüler fragen:

„Wie kann man konstruktiv mit der eigenen Wut umgehen?“

Sammeln Sie die Antworten und fassen Sie das Wesentliche noch einmal zusammen, um zum Thema dieser Einheit überzuleiten. Eine Möglichkeit wäre:

„Zwei häufige Verhaltensweisen beim Umgang mit Wut sind hinunterschlucken oder explodieren, besser wäre in den meisten Fällen das Ganze anzusprechen und den Ärger in angemessener Weise auszudrücken. Wie man das am besten tun kann, darum soll es heute gehen.“

Darüber hinaus können Sie natürlich auch andere Aspekte der letzten Stunde aufgreifen, die Sie noch einmal hervorheben wollen, bspw. der Umgang mit Emotionen. Fragen Sie nach, ob vom letzten Mal noch etwas unklar geblieben ist.

3. Stellen Sie dann den Ablaufplan der heutigen Sitzung vor.

Kurze Einleitung:

Nachdem wir letztes Mal den Umgang mit Emotionen im Konflikt, wie Ärger, besprochen haben, geht es nun darum, wie man dem anderen angemessen mitteilen kann, was einem ärgert, so dass er die Botschaft möglichst gut aufnehmen und uns verstehen kann.

Es geht nun um die Frage: Wie können wir Gefühle wie Ärger und Wut ausdrücken?

9.1 Vorwurfsfreie Mitteilung

Kündigen Sie an, dass Sie noch einmal die Methode des Actstorming durchführen wollen: Hierzu brauchen Sie zwei Freiwillige, die kurz einen kleinen „Streit“ vorführen, der lediglich aus einem Angriff und einer Gegenreaktion besteht. Den Streitgegenstand wählen die beteiligten Schüler entweder kurz selbst oder Sie als Leiter geben ein Beispiel. Es geht darum, zu zeigen, wie wir normalerweise bei einem Angriff reagieren. Danach wird „der Vorwurfgeber“ ausgewechselt, damit alle Schüler ihre Idee einer angriffsfreien Botschaft vorbringen können.

Anmerkung: Auch hier sollen alle Schüler vor dem Spiel nach vorne kommen und sich in einem Halbkreis vor oder auf die Tische setzen, so dass alle sehen und in die Szene „springen“ können.

Die Schüler sprechen sich kurz ab und stellen dann ihre Sequenz dar:

1. Runde Vorwurf: A macht B einen Vorwurf. B reagiert darauf.

Beispiel: Geschwisterstreit um einen I-Pod

A: „Du hast den I-Pod schon die ganze Zeit! „Du bist echt egoistisch! Gib ihn her jetzt!“

B reagiert spontan: „Du bist verwöhnt, wenn du nicht immer alles sofort bekommst, schreist du gleich.“

Fragen Sie die anderen Schüler, wie sie oder andere normalerweise noch auf A's Vorwurf reagieren würden, um weitere Reaktionen zu sammeln. Die meisten werden - wie B-Verteidigung oder Gegenangriff, seltener auch ein Nachgeben, das leicht als „Klein begeben“ gesehen werden kann, wählen. Machen Sie deutlich, dass diese verständlicherweise die gängige Reaktion auf einen Angriff ist.

Anmerkung: Es geht hier nicht um eine Bewertung dieser Reaktionen, sondern um ein bewusst machen, wie wir in solch einer Situation normalerweise reagieren.

Actstorming

Danken Sie den Spielern, für die Sequenz und entlassen Sie A aus der Rolle des Vorführenden, so dass der Stuhl wieder frei ist.

Fragen Sie die Schüler, wie jetzt eine angriffsfreie Botschaft aussehen könnte, in der A dennoch mitteilt, was ihn stört. B sollte noch eine Weile als Gegenüber dort sitzen, sie können sich kurz vergewissern, ob das für ihn in Ordnung ist.

2. Runde Angriffsfreie Botschaft:

„Wie könnte A jetzt seinen Ärger mitteilen ohne B einen Vorwurf zu machen, der dennoch deutlich macht, was A stört, wie A sich fühlt und sich wünscht?“

Jeder, der einen Vorschlag hat, kommt nach vorne und probiert seine Idee aus. A kann sich natürlich ebenso wieder auf den Stuhl setzen, wenn er einen Vorschlag hat. B soll wieder spontan reagieren.

Sammeln Sie alle Botschaften an der Tafel. Wenn alle ihre Idee vorgestellt haben, kann man dann das Plenum nach weiteren Ideen befragen und die Liste ergänzen. Danken Sie dann allen und besonders B für Spiel. Danach setzen sich alle wieder auf ihre Plätze.

Gehen Sie zusammen mit den Schülern die Botschaften noch einmal durch und wählen die aus, die tatsächlich eine vorwurfsfreie, aber konfrontierende Botschaft darstellen. Wenn sich keine findet, versuchen Sie zusammen mit den Schülern eine angriffsfreie Botschaft zu

formulieren, indem sie Punkt für Punkt abfragen, welches Verhalten A an B stört, wie A sich fühlt? Und was A möchte.

Anmerkung:

Es war für die Schüler - weder für die Spielenden, noch für das Plenum - keineswegs leicht eine wirklich vorwurfsfreie Botschaft und nicht einen verkappten Vorwurf zu senden und dem anderen indirekt doch ein schlechtes Gewissen zu machen.

Anhand dessen ließ sich anschließend gut heraus arbeiten, was wirklich eine Ich-Botschaft ist und was eine verkappte Du- Botschaft. Auch als Leiter ist man hier gefordert genau hinzusehen.

Beispiel für eine angriffsfreie Botschaft:

„Du hast diesen I- Pod jetzt schon 2 Stunden und ich bin sauer, dass ich so lange darauf warten muss, weil ich ihn auch benutzen möchte.“

Sie können A und B fragen, wie es wäre, wenn A jetzt so an B herantreten würde und ob es einen Unterschied zu vorher ausmachen würde.

9.2 Input: Ich- und Du-Botschaften

Bei Botschaften, die einen Vorwurf, Beschimpfungen, Beschuldigungen und Verallgemeinerungen enthalten, die die andere Person als solche angreifen, spricht man von Du- Botschaften. Beispiel: „Du bist egoistisch.“ Unsere Reaktionen sind daher meist Verteidigungen oder Gegenangriffe.

Botschaften, die dagegen Meinungen oder Gefühlsäußerungen in einer offenen angriffsfreien Form ausdrücken, werden als Ich- Botschaften bezeichnet, da man von sich spricht.

Beispiel: *„Ich bin sauer, dass du mich so lange warten lässt und ich möchte, dass Du mir überhaupt sagst, ob du kommen kannst.“*

Sie belasten die Beziehung zum Gesprächspartner nicht, weil sie den anderen nicht abwerten oder in die Defensive drängen. Sie beziehen sich auf ein beobachtbares konkretes Verhalten der Person, nicht auf ihre gesamte Persönlichkeit. Somit geben sie dem anderen die Möglichkeit zu verstehen, worum es mir geht und was sein Verhalten bei mir auslöst. Ein Verhalten kann man verändern, sich als Gesamtpersönlichkeit nicht. Sie führen deshalb im Gegenteil zu Du- Botschaften oft zu Verhaltensänderungen.

Erläuterung Ich- Botschaft an der Tafel/ Smartbord:

Eine Ich- Botschaft **beschreibt und begründet**, wie der Sprecher die Situation erlebt.
Tafelbild

1. Benennen von konkretem Verhalten

bspw. Wenn Du...machst... / wenn ich wahrnehme, sehe, höre, dass...

2. Gefühl

...fühle ich mich... erlebe, empfinde ich...

3. Auswirkungen auf die eigene Situation/ und/ oder Bedürfnis nennen

*...weil ich dann..., denke ..., die Schlussfolgerung ziehe...
weil mir wichtig ist..., ich mir wünsche, dass ...*

4. ggf. Wunsch/ Bitte

und ich möchte, wünsche mir,... etc...

Beispiel: Wenn du die ganze Zeit redest, (*Verhalten des Anderen benennen*) kann ich mich nicht konzentrieren (*Auswirkung auf den Sprecher*) und das stört mich (*eigenes Gefühl benennen*).

Im Alltag müssen Ich- Botschaften nicht immer alle Komponenten enthalten, aber auf jeden Fall **eigenes Erleben beschreiben und begründen**.

Übung im Plenum: Ein weiteres Beispiel mit der Klasse erarbeiten:

Sie können hierfür die Schüler nach Du-Botschaften fragen, die sie nicht mehr hören möchten, um sie dann zusammen mit den Schülern in Ich- Botschaften umformulieren.

Beispiel an der Tafel:

Eine Schülerin nennt die Du- Botschaft ihrer Mutter an sie:

„*Schon wieder hast du nicht aufgeräumt!!!! „Du bist total faul, immer muss ich Dir alles hinterher räumen.“*

Man kann hier bspw. die Schülerin, die das Beispiel einbringt fragen, wie das auf sie wirkt, ob sie das motiviert der Mutter entgegen zu kommen.

Nun wird diese - zusammen mit den Schülern- in eine Ich- Botschaft übersetzt: Wenn die Schüler nicht ohne weiteres darauf kommen, kann man die oben genannten Punkte einzeln erfragen:

1. Was sieht die Mutter vermutlich? Was nimmt sie wahr?
2. Welche Gefühle könnte dies in ihr auslösen?
3. Was ist ihr vielleicht wichtig? Oder: Welche Auswirkungen hat das auf sie?
4. Wie könnte sie ihre Bitte formulieren?

Beispiel für die Ich-Botschaft: „*Wenn hier deine ganzen Bücher und Klamotten seit gestern hier liegen, macht mich das total nervös, weil ich mehr Ordnung brauche.“* „*Bitte räume sie weg.“*

Frage an den Schüler/ die Schülerin: Wie würde das auf Dich wirken?

Danach können Sie noch eine weitere Du-Botschaften, die die Schüler nicht mehr hören möchten, zusammen mit diesen in eine Ich-Botschaft übersetzen oder aber kurz abschließend etwas zu Ich- Botschaften ergänzen, um danach ein Arbeitsblatt für Ich und Du-Botschaften auszuteilen:

Ich-Botschaften sind nicht ohne Konfrontation, wenn wir darin ein negatives Gefühl äußern, wie z.B. Ärger. Sie sind aber so formuliert, dass wir Verantwortung für unsere Gefühle übernehmen und dem Zuhörer die Verantwortung für sein eigenes Verhalten überlassen.

Es bedeutet nicht, dass wir alle nur noch in Ich- Botschaften sprechen sollen, jeder verwendet auch Du- Botschaften. Gerade wenn man total ärgerlich ist und dem anderen den Kopf waschen will, muss man erst mal von der Wut „runterkommen“, um von sich sprechen zu können. Aber gerade bei einer klärenden Aussprache oder Feedback sind Ich- Botschaften hilfreich. Auch, wenn die beste Mitteilung dazu führen kann, dass der Andere sein Verhalten nicht ändert, wird die Chance dafür aber sehr viel größer.

9.3 Schriftliche Übung: Ich- und Du-Botschaften

Teilen Sie das Arbeitsblatt zu Ich- Botschaften aus, das die Schüler bearbeiten sollen. Sie haben dafür 15 Minuten Zeit. Danach besprechen Sie zusammen mit den Schülern die Ergebnisse der Arbeitsblätter.

Da die Schüler bei Beispielen im Arbeitsblatt für Gefühle häufig den in unserem Sprachgebrauch verwendeten Ausdruck „ich fühle“ zusammen mit etwas benennen, was der andere getan hat, und dies weniger über ihr Gefühl sondern mehr darüber aussagt, was der andere macht, ist es sinnvoll an dieser Stelle eine zusätzliche Erläuterung zu diesem bei den meisten Menschen auftretenden Phänomen zu geben:

Ergänzung: Gefühl oder Interpretation?

Mitunter kann es sinnvoll sein, Gefühle, zu unterscheiden von „Nicht- Gefühlen“, wie Rosenberg sie nennt, da diese eher Interpretationen darstellen. Bspw. neigen wir dazu zu sagen: „Ich fühle mich ausgenutzt.“ Dabei werden mein Gefühl und die Interpretation des Verhaltens des anderen vermischt und die Aussage wirkt indirekt wie ein Vorwurf. (*Der andere hört dann: „Du nutzt mich aus.“*) Besser wäre es, das Verhalten des anderen so konkret wie möglich am Beispiel sowie mein Gefühl getrennt davon zu benennen. Das Gefühl könnte Enttäuschung und Verärgerung sein, das konkrete Verhalten vielleicht eine Absage: Beispielsweise: *„Du sagst mir bereits das dritte Mal ab. Ich bin enttäuscht, weil ich deine Hilfe bräuchte und ich mich darauf verlassen habe.“*

Anmerkung: Auch, wenn es sich nicht immer vollständig trennscharf klären lässt, ob es sich um ein Gefühl oder eine Interpretation handelt, können wir darauf achten, ob wir unser Gefühl beschreiben oder uns darauf konzentrieren, was der andere getan hat.

9.4 Exkurs: Teufelskreis:

„Wer hat angefangen?“ oder „Das Gefühl der Andere hat Schuld.“

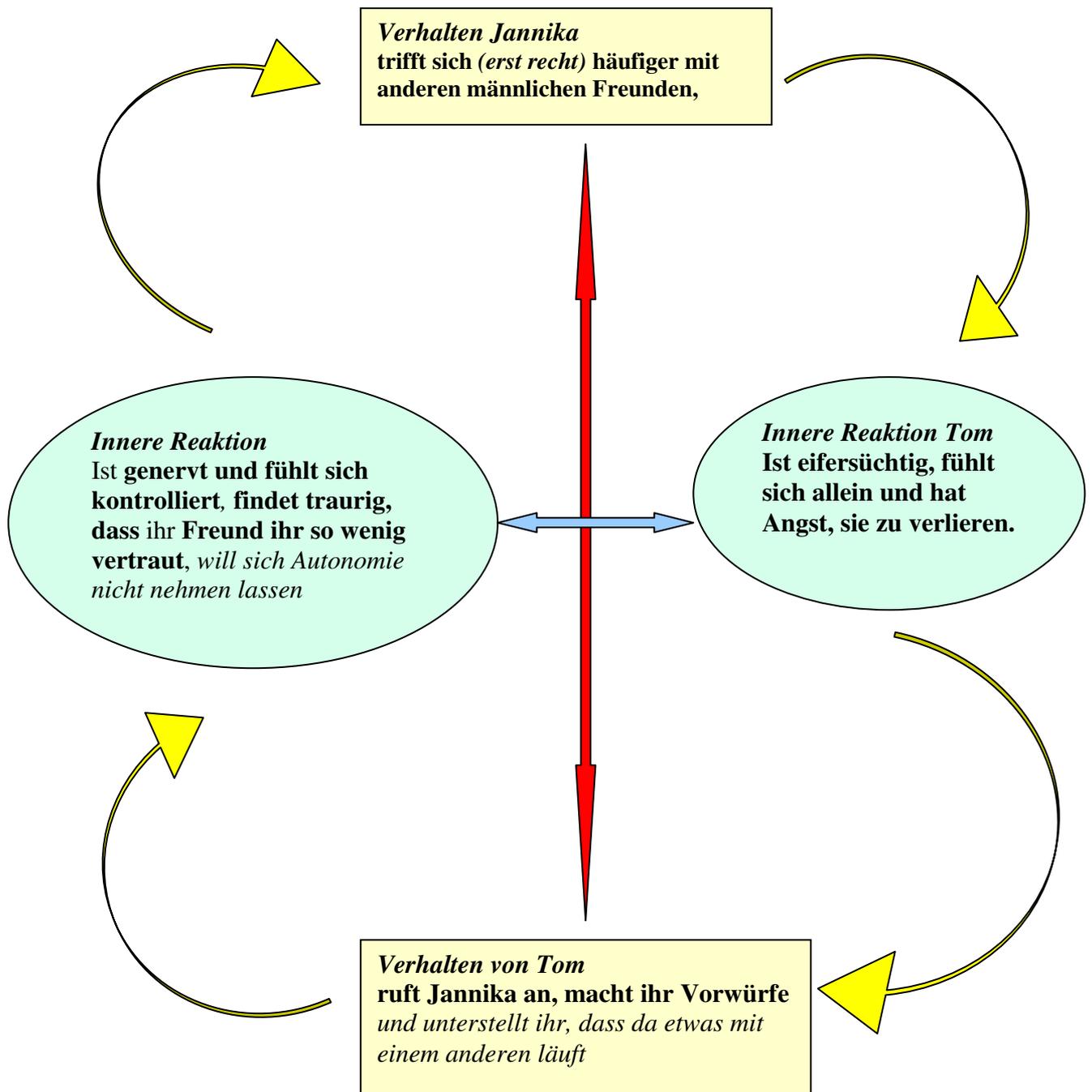
Wie bereit sind wir innerlich aber in Konfliktsituationen Ich- Botschaften zu senden? Hierfür einen Blick auf die Dynamik, die sich häufig in Konflikten entspinnt, anhand eines Beispiels. Zeichnen (Dabei reicht es das Dickgedruckte in die Felder zu schreiben.) und erläutern Sie dabei Punkt für Punkt das Beispiel für einen Teufelskreis an der Tafel, am Smartboard oder Flipchart:

„Tom und Jannika sind seit 1 Jahr ein Paar, Jannika trifft sich wieder mehr mit ihrem alten Freundeskreis, von denen viele männlich sind. Das gefällt Tom gar nicht und es kommt immer häufiger zum Streit.“

„Die innere Reaktion von Tom auf Jannikas Verhalten, ist: Er ist eifersüchtig, fühlt sich allein gelassen und hat Angst sie zu verlieren. Dies führt dazu, dass er Jannika anruft, ihr indirekt Vorwürfe macht und unterstellt, dass da etwas mit einem anderen läuft.“

Jannika wiederum ist genervt von seiner Kontrolle, findet es traurig, dass er ihr so wenig vertraut und will sich ihre Autonomie nicht nehmen lassen. Deshalb trifft sie sich erst recht mit ihren männlichen Freunden.“

Teufelskreis Jannika und Tom



Der Teufelskreis schaukelt sich auf:

- Verletzungen nehmen zu
- Jeder fühlt sich als Opfer
- Andere ist Verursacher aller Probleme
- Blick verengt:
der Andere ist schwierig,
ich bin gutwillig,

Eskalationsdynamik: Die folgenden Punkte können Sie am Smartboard, Overhead, Flip oder an der Tafel visualisieren:

Damit schließt sich der Kreis, schaukelt sich auf und wird damit zum Teufelskreis. Dabei entfaltet er gerne eine eigene Dynamik beide halten sich ihr Verhalten gegenseitig vor. (*kommunizieren also vertikal miteinander-roter Pfeil*)

Je weiter die Eskalation voranschreitet, desto mehr nehmen gegenseitige Verletzungen zu.

Jeder hat dabei das Gefühl, er reagiert nur auf das Verhalten des Anderen, wehrt sich und sieht sich als Opfer.

Dabei verlieren die Parteien aus den Augen, wie sie selbst mit ihrem Verhalten zum Konflikt beitragen. Die Fehler und Schwächen des Anderen springen uns sofort ins Auge, für die eigenen sind wir blind. Wir sind überzeugt: „Der Andere ist Verursacher aller Probleme.“

Zusehends sehen wir nur noch dessen negativen Seiten und entwickeln ein verzerrtes Bild von ihm: Der Andere wird immer mehr zum Feind:

„Jannika sieht ihn als nervigen Klammeraffen
Er sie als Männerfressenden Vamp.“

Da wir den anderen auch unserem Bild entsprechend behandeln, erfüllt sich das, was wir am meisten befürchten.

Er klammert, je stärker sie sich distanziiert.

Sie wendet sich anderen zu, je weniger er ihr vertraut.

Dabei nehmen Angst, Ärger und Misstrauen zu, heizen den Konflikt weiter an und beide entfernen sich immer mehr voneinander.

- entwickeln verzerrtes Bild



- was wir befürchten, erfüllt sich
- Ärger, Angst und Misstrauen nehmen zu

Wie können wir *rechtzeitig* aus dem TK aussteigen?

Statt in die Gegenoffensive zu gehen und Vorwürfe zu machen, geht es darum, über unsere Inneren Reaktionen und Gefühle zu sprechen, möglichst ohne Schuldzuweisungen. (*Also horizontal miteinander zu kommunizieren- türkiser Pfeil*) Das kann anhand von Ich-Botschaften geschehen.

Dazu gehört, die eigenen so genannten negativen Empfindungen bei uns selbst zu sehen, statt sie dem Anderen anzulasten, der sie auslöst. Und diese zu verstehen: Was verärgert und verletzt mich?

Was brauche ich?

Wenn ich mich so verstanden und beruhigt habe, wird der Blick freier und ich kann nachvollziehen, wie der andere

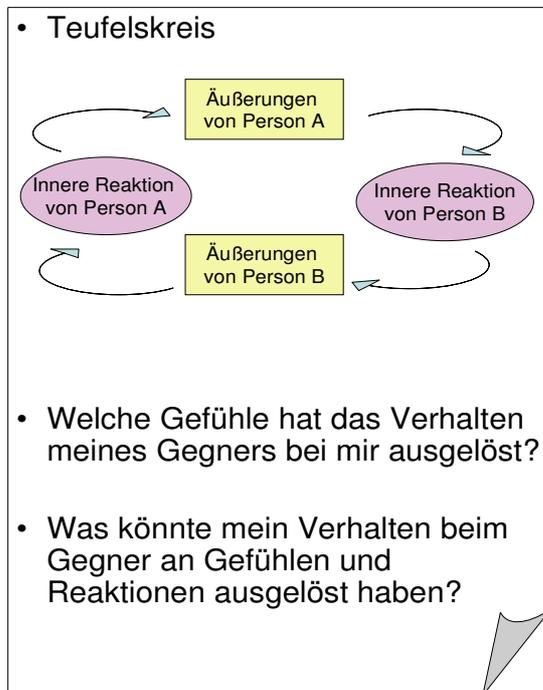
Wege aus dem Teufelskreis:

- Empfindungen bei sich sehen und verstehen:
- Über Gefühle sprechen statt Gegenoffensive
- Perspektivwechsel:



sich fühlt, was mein Verhalten bei ihm auslöst und mich in die Perspektive des anderen versetzen. Dann kann ein Dialog entstehen, in dem gegenseitiges Verständnis sowie Begegnung wieder möglich wird und damit Lösungen zu finden, die beide Seiten zufrieden stellen.

Die Grundstruktur des TK ist dabei folgende:



Eine Person A tut etwas, (zeigt ein Verhalten), auf das B zunächst innerlich negativ reagiert – und bei ihm bestimmte Gedanken und Gefühle auslöst, die sich dann wiederum in einem bestimmten Verhalten von B äußern.

Dieses Verhalten von B empfindet nun A wiederum als situationsverschärfend und löst bei ihm Gedanken und Gefühlen aus, die das ursprüngliche Verhalten von A bestätigen und verstärken. So dass A mit mehr demselben reagiert. Damit ist der Teufelskreis geschlossen.

9.5 Stundenreflexion

Zum Abschluss der Stunde können Sie eine kurze mündliche Stundenreflexion durchführen: Sie können hierfür die Schüler fragen:

- Was war heute hilfreich, wie ist es mir heute ergangen? Was habe ich erfahren? Was ist mir noch unklar? Habt ihr noch Fragen dazu?

Fragen Sie die Schüler auch explizit zu Ich- und Du- Botschaften:

- Wie geht es euch mit Ich und Du- Botschaften? Könnt ihr damit etwas anfangen? Für wie sinnvoll haltet ihr Ich- Botschaften?

Beispiele der Schüler:

- Ich-Botschaften sind ungewohnter, man muss sich selbst erst einmal klar werden, was man fühlt und braucht.
- Ich-Botschaften sind respektvoller und schaffen eine Basis von gegenseitiger Wertschätzung.
- Sinnvoll, aber man ist oft gewohnt Du- Botschaften zu benutzen.
- Sie wirken präventiv, d.h. es kommt gar nicht erst zur Eskalation, weil Unklarheiten, Missverständnissen und aufkommende Ärgernisse frühzeitig geklärt werden können.
- Wenn man dem Anderen mitteilt, wie man sich fühlt, ist es für ihn leichter zu verstehen, worum es einem geht.

- *Gefühle zu zeigen, ist auch ein Vertrauensbeweis, der die eigene Glaubwürdigkeit erhöht und Vertrauen schafft.*
- *Es kommt auf Person und Situation an, wie man sie verwendet und wie viel man von sich zeigt.*

Hausaufgabe

Sie können den Umgang mit Ärger aus der *Gewaltfreien Kommunikation* nach Rosenberg zum Lesen aufgeben, da er eine schriftliche Zusammenfassung zu Ich-Botschaften und Wegen aus dem Teufelskreis darstellt sowie den Umgang mit Ärger mit einbezieht.

9.3 Arbeitsblatt: Ich- und Du-Botschaften

1. Hinter den Äußerungen steckt jeweils ein Gefühl. Schreibe das Gefühl in die dafür vorgesehene Spalte. Dann formuliere die Aussage so um, indem du dieses Gefühl direkt ansprichst.

Äußerung	Gefühl	Neu formulierte Äußerung
Frau zu ihrer Freundin: „In letzter Zeit lässt du dich ja überhaupt nicht mehr sehen!“		
Tochter zu ihrer Mutter: “Du hast schon wieder vergessen, die Stifte mitzubringen!“		
Elternteil zu ihrem Sohn/Tochter: „Jetzt ist es 2 Uhr nachts. Du solltest um 11 Uhr zu Hause sein!!!“		

2. Ich- und Du-Botschaften

Eine Ich-Botschaft enthält folgende Informationen:

Wenn Du... (Verhalten des Anderen benennen)

Fühle ich mich... (eigenes Gefühl benennen)

Weil ich ... (Auswirkungen des Verhaltens auf mich....)

Ggf. noch einen Wunsch/ Bitte: Ich möchte.....kannst du bitte...

Formuliere Ich-Aussagen zu folgenden Situationen:

1. Du vertraust jemandem ein Geheimnis an und erfährst, dass er es weitererzählt hat:

Wenn Du

Fühle ich mich

Weil ich dann

2. Du bist mit deinem älteren Bruder/ Schwester auf einer Party. Immer wenn Du etwas sagst, fällt er/sie dir ins Wort.

Wenn Du

Fühle ich mich

Weil ich dann

Eigene Du-Botschaften:

Formuliere diese in eine Ich-Botschaft um:

Ärger und Ich-Botschaften:

9.6 Ärger ausdrücken

Aus „*der Gewaltfreien Kommunikation*“ nach Rosenberg:

Rosenberg hält es für wichtig seinen Ärger vollständig auszudrücken und ihn nicht hinunterzuschlucken. Auch hier ist wesentlich, dass Gefühle wie Ärger nicht durch Ereignisse oder Verhalten von Personen im Außen verursacht, sondern lediglich ausgelöst werden.

Statt dem anderen die Schuld zuzuweisen, geht es darum Verantwortung für unseren Ärger zu übernehmen sowie unsere unerfüllten Bedürfnisse zu erkennen, durch die Gefühle wie Ärger entstehen.

Rosenberg sieht Ärger als lebensbejahend, weil Ärger uns auf etwas aufmerksam macht. Wir können ihn als Warnblinker betrachten, um ihn dann konstruktiv zu nutzen.

Folgende 4 Schritte helfen unseren Ärger vollständig (und damit konstruktiv) auszudrücken:

1. **Schritt:** Ärger wahrnehmen und als Warnblinker betrachten, Inne halten und atmen.
2. **Schritt:** Mit klarem Blick erfassen, was mich wütend macht und unsere verurteilenden Gedanken identifizieren.
3. **Schritt:** Kontakt mit unseren Bedürfnissen herstellen- Was brauche ich?
4. **Schritt:** Unsere Bedürfnisse und Gefühle ausdrücken

Erläuterung der 4 Schritte:

1. Schritt: Beim Anzeichen von Ärger halten wir inne und atmen. Wir bleiben still und halten uns zurück, den Anderen zu beschuldigen oder zu bestrafen.

2. Schritt: Dann nehmen wir wahr, welche Gedanken, Urteile oder Vorannahmen uns wütend machen. Wir hören bspw. innerlich noch einmal eine Bemerkung, die uns zum Glauben geführt hat, dass wir bspw. *„wegen unserer Nationalität aus einem Gespräch ausgeschlossen worden sind.“* *„ein Schüler mit dem Nachbarn spricht, um den Lehrer zu provozieren.“*

3. Schritt: Danach nehmen wir Kontakt mit unseren Gefühlen und Bedürfnissen hinter den Annahmen und dem Ärger auf. Gleichzeitig lassen wir Schmerz, Angst und Wut in uns selbst zu und die gewalttätigen Gedanken in unserem Kopf sich austoben, allerdings ohne den anderen zu verurteilen, sondern indem wir innerlich bei uns bleiben und uns selbst Empathie geben.

Wenn ich jemanden als ausländerfeindlich verurteil, ist mein Bedürfnis vielleicht Zugehörigkeit, Respekt o.ä.

4. Schritt: Um uns jetzt vollständig auszudrücken, sprechen wir unseren in Form von Bedürfnissen umgewandelten Ärger mit den dazugehörigen Gefühlen aus. Das kann viel Mut erfordern. Hier ist es wichtig in Ich-Form und von sich zu sprechen sowie Vorwürfe und Schuldzuweisungen zu vermeiden.

Oft ist es notwendig, bevor wir unsere Bedürfnisse und Gefühle dem Anderen mitteilen, Kontakt zum anderen aufzubauen und diesem Mitgefühl zu geben, da dieser häufig erst dann zuhören und uns verstehen kann, wenn er selbst gehört und verstanden worden ist.

9.7 Alternativen zu 9.1

Wie können wir Gefühle angemessen ausdrücken?

Kurze Alternative zu 9.1

Fragen Sie die Schüler: Wie würdet ihr reagieren, wenn jemand zu euch sagt:

- Du bist egoistisch.
- Du bist merkwürdig.
- Du bist stinkfaul!

Was glaubt ihr, was solche Botschaften auslösen?

Wie würdet ihr reagieren, wenn jemand zu euch sagt:

- Ich möchte nicht, dass Du mich herum kommandierst.
- Ich bin sauer, dass du mich so lange warten lässt und ich möchte, dass Du mir überhaupt sagst, ob du kommen kannst.
- Ich war enttäuscht, dass du mein Geburtstag vergessen hast.

Dann weiter mit Unterrichtsgespräch.

Vorwurfsfreie Mitteilung II

Variation zu 9.1 ohne Actstorming:

Hierzu führen ebenso wie bei 9.1 zwei Freiwillige einen kleinen „Streit“ vor. Bis zur 2. Runde ist die Anweisung äquivalent, nur dass diese Version ohne Actstorming durchgeführt wird.

A soll darum in der zweiten Runde in der Rolle bleiben und erst einmal das Plenum Vorschläge machen lassen, wie jetzt eine angriffsfreie Botschaft aussehen könnte, in der A sagt, was ihn stört. Sammeln Sie die Vorschläge schriftlich an der Tafel. Sie können hier zusammen mit A schauen, welche der Vorschläge des Plenums sich zum Spielen eignen. Wenn A einen Vorschlag ausprobieren will, oder einen eigenen hat, kann er das machen. B reagiert wieder spontan.

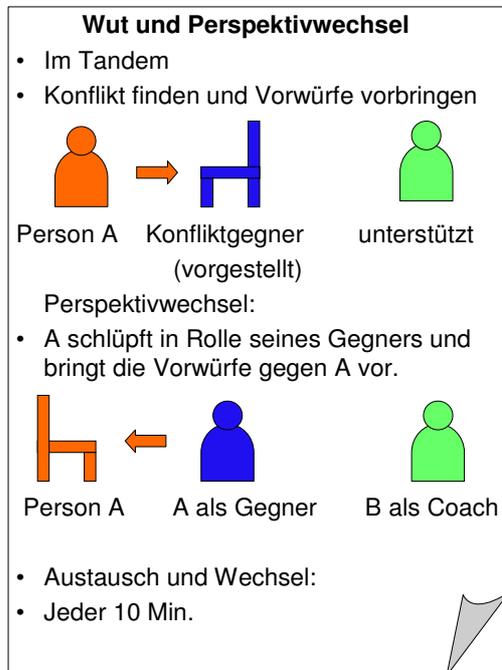
Danach sollte man A und B fragen, wie es ihnen mit den Vorschlägen ging. Danken Sie am Schluss beiden für ihr Spiel.

Gehen Sie dann weiter wie in 9.1 beschrieben vor, indem Sie die gesammelten Vorschläge an der Tafel noch einmal zusammen mit den Schülern durchgehen und diejenigen auswählen, die tatsächlich eine vorwurfsfreie, aber konfrontierende Botschaft darstellen.

9.8 Stuhl A/ B

Alternative zu Ich und Du- Botschaften im Plenum

Diese Übung erfordert Offenheit und Spaß am sich Ausprobieren. Diese kann man gut in einer Gruppe durchführen, die ein bisschen vertrauter miteinander ist.



Lernziele

Die Teilnehmer setzen sich mit unangenehmen Gefühlen im Konflikt auseinander und drücken Vorwürfe und Ärger aus. Sie lernen im zweiten Schritt sich ihrer Interessen und Bedürfnisse hinter dem Ärger bewusst zu werden und diese mitzuteilen. Sie erfahren die unterschiedliche Wirkung von Ich- Botschaften im Gegensatz zu Du- Botschaften. Sie können sich in die Perspektive des Konfliktgegners versetzen und ebenso seinen Ärger, wie auch seine Bedürfnisse und Interessen nachvollziehen. Sie erkennen typische Verhaltensweisen und reflektieren ihr eigenes Verhalten im Konflikt.

Durchführung: Zeit: 20-30 Min.

Sie Übung mithilfe der Graphik (*Tafel, Smartboard, Overhead, etc.*) erklären:

2 Personen bilden ein Tandem.

2 Stühle A und B werden gegenüber aufgestellt.

Stuhl A steht für den Protagonisten, Stuhl B für den Konfliktgegner.

Person A überlegt sich einen aktuellen Konflikt aus der letzten Zeit, in dem einiges an Ärger präsent ist. Es sollte aber etwas sein, was A wirklich geärgert hat, aber nicht zu tiefgehend ist. Auch hier können die Schüler auf ein Fallbeispiel zurückgreifen, aus denen sie eines auswählen können, in das sie sich gut hineinversetzen können. (bspw. das Arbeitsblatt mit den gesammelten Beispielfällen vom Anfang.)

Person A schildert kurz den Rahmen des Konfliktes und die Situation, so dass Person B im Wesentlichen weiß, worum es geht.

Person A setzt sich auf Stuhl A und wirft dem imaginären Konfliktgegner auf Stuhl B alles vor, was sie an Vorwürfen und Ärgernissen hat. (3 Min)

Person B achtet auf die Zeit und unterstützt A gegebenenfalls.

Danach erfolgt ein Perspektivwechsel:

Person A wechselt auf Stuhl B und versetzt sich in die Lage ihres Konfliktgegners.

Sie bringt in der Rolle von B allen Ärger und Vorwürfe vor, die B ihrer Einschätzung nach an Vorwürfen gegen sie vorbringen würde. (3 Min). Kurzer Austausch und Wechsel.

Danach gibt es die 2. Runde. A setzt sich wieder auf Stuhl A und sagt B, wieso ihm die Sache so wichtig ist und versucht seinen Interessen und Bedürfnisse, die er hat, dem imaginären Anderen mitzuteilen. Danach wechselt er wieder auf Stuhl von B, schlüpft in dessen Rolle und sagt wieso B es so wichtig sein könnte und bringt dessen vermeintliche Interessen und Bedürfnisse vor. Danach erfolgt ein kurzer Austausch darüber, wie es A in der Rolle von ihm und seinem Gegenüber erging und danach wechseln A und B die Rollen.

Auswertung im Plenum:

Sie können folgende Fragen an die Schüler stellen:

Wie habt ihr die Übung erlebt?

Wie leicht oder schwierig war es die eigenen Vorwürfe und danach Interessen vorzubringen?

Gab es Unterschiede zwischen der ersten und der zweiten Runde?

Wie leicht oder schwierig war es sich in die Perspektive des Gegenübers zu versetzen?

Gab es irgendwelche Erkenntnisse? („Aha`s“)?

Dann weiter mit Unterrichtsgespräch.

9.9 Übung: Entwickeln eines eigenen Teufelskreises

Zeit: 10-15 Min

Diese Übung kann noch durchgeführt werden, wenn Sie die erste kurze Alternative zur Übung vorwurfsfreie Mitteilung im Plenum durchführen, nachdem Sie den Teufelskreis vorgestellt haben, weil dann noch genügend Zeit übrig ist.

Variation: Sie stellen nur das Beispiel des Teufelskreises und anschließend gleich sein Schema vor, um die Schüler dann ein eigenes Beispiel erstellen zu lassen.

Aufgabe:

Die Teilnehmer sollen nun ein Beispiel für einen Teufelskreis erstellen, den sie kennen, oder beobachtet haben. Die Schüler können dazu folgende Fragen als Hilfe benutzen, die Sie entweder an der Tafel anschreiben oder auf dem zuvor verwendeten Medium vorbereitet haben und visualisieren.

Fragen:

Übung zur Erstellung eines Teufelskreises:

1. Welches Verhalten eines Anderen hat mich provoziert?
2. Welche Gefühle hat dieses Verhalten bei mir ausgelöst?
3. Zu welchem Verhalten ließ ich mich vom Anderen reizen, dessen Folgen ich nicht ganz absehen konnte?
4. Was könnte in meinem Verhalten eventuell den Anderen zu Reaktionen verleitet haben, die er nicht ganz unter Kontrolle hatte?

Fragen Sie zunächst, wie leicht oder schwer es den Schülern gefallen ist, ein eigenes Beispiel für einen Teufelskreis zu finden.

Anschließend können Sie mit den Schülern an der Tafel zusammentragen, welche Möglichkeiten es gibt, aus dem Teufelskreis auszusteigen. Dazu können Sie sich am oben genannten Beispiel orientieren. Oder einige Schüler können (freiwillig) ihr Beispiel vorstellen.

Beispielmöglichkeiten:

- *Verantwortung für die eigenen Gefühle und inneren Reaktionen übernehmen.*
- *Sich reflektieren: Wieso reagiere ich so?*
- *Sich bewusst machen, durch welches Verhalten man selbst zur Situation beiträgt und dieses verändern, dann kann der andere auch anders reagieren.*
- *Bewusst positive Aspekte beim anderen suchen, um von Schwarz- Weiß- Denken und Stereotypisierungen weg zu kommen.*
- *Dem anderen keine bösen Absichten unterstellen und sich stattdessen der eigenen Interpretationen bewusst werden.*
- *Dem anderen ohne Schuldzuweisung mitteilen, was sein Verhalten bei mir auslöst, (durch Ich- Botschaften) und ihn fragen, wie er sich fühlt und was er braucht.*
- *Von der Vorwurfsebene und Schuldfrage weg und hin zum Verstehen kommen, wie es mir und dem anderen geht.*

Die Schüler sollen sich als Hausaufgabe überlegen, wie sie in ihrem Fall aus dem Teufelskreis aussteigen könnten. Dann weiter wie oben mit Feedback und Hausaufgaben.

Kurze Information zum theoretischen Hintergrund der Ich- und Du-Botschaften:

Der Begriff Ich- und Du-Botschaften wurde von Thomas Gordon in den 70er Jahren geprägt. Thomas Gordon war praktizierender und promovierter Psychologe in den USA, der ein konkretes, im Alltag anwendbares Modell der gewaltfreien Konfliktlösung für die Erziehung entwickelte. Zu diesem Modell gehören Ich-Botschaften und das Aktive Zuhören, die bis heute aktuell sind. In diesem Training ist die Klassische Ich-Botschaft nach Gordon um Rosenberg erweitert wurden, der statt der Auswirkung auf den Sprecher durch das Verhalten des Anderen, das Bedürfnis des Sprechers nennt und zusätzlich eine Bitte anfügt.

Einheit 10: Rückmeldungen und kritisches Feedback

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Ablauf heute Anknüpfen an letzte Einheit	Tafel	10 Min
Schriftliche Einzelübung	Umgang mit Rückmeldungen	Arbeitsblatt 10.1	10 Min
Unterrichtsgespräch	Feedbackregeln sammeln	Tafel/ Merkblatt	5 Min
Kritisches Feedback Übungsbeispiel Plenum	Übung erklären und am Beispiel vorführen	Fallbeispiel Arbeitsinstruktion	5-10 Min
Kritisches Feedback Simulation in KG	Kritik rückmelden + annehmen, Auswertung	Arbeitsblatt (10.2) + Situationen (10.2)	30 Min 5-10 Min
Kurzvortrag und Unterrichtsgespräch	Wie kann ich auf Kritik oder Vorwürfe reagieren?	Tafel	5-10 Min
H.A.	Umdeuten	Arbeitsblatt 10.7	2 Min
Stundenrückblick	Unterrichtsfeedback	Arbeitsblatt 10.4	5 Min
<i>Hausaufgabe</i>	<i>Schriftliche Hausaufgabe „Reframing“ Wie leicht fällt es mir einen Konflikt anzusprechen?</i>	<i>Arbeitsblatt 10.4 Arbeitsblatt 10.7</i>	

Ziele der Einheit:

Diese Einheit soll die Fähigkeit stärken, Feedback zu geben und Kritik so zu äußern, dass der Andere diese annehmen kann sowie Kritik anderer annehmen zu können. Dabei sollen die Schüler die in der Einheit zuvor gelernten Ich-Botschaften verwenden sowie vom aktiven Zuhören Gebrauch machen. Es geht darum, Kritik in das eigene Denken und Handeln zu integrieren und positives wie auch kritisches Feedback mitzuteilen.

Beginn

1. Begrüßung

2. Um an die letzte Einheit anzuknüpfen, können Sie die Schüler fragen, welche Elemente eine Ich-Botschaft enthalten sollte und wozu sie sinnvoll ist.

Danach können Sie noch einmal den Sinn einer Ich- Botschaft mit den Antworten der Schüler zusammenfassen, was wie folgt lauten könnte:

„Zunächst erfordert eine Ich-Botschaft, dass wir uns selbst klar über unsere eigenen Interessen, Gefühle und Bedürfnisse werden. Wenn wir diese mitteilen, können Missverständnisse und Spannungen frühzeitig geklärt werden, und wir können eine offene und gute Atmosphäre schaffen. Dennoch wird man nicht in jeder Situation Ich-Botschaften senden, aber in bestimmten Situationen kann dies sehr hilfreich sein.“

Anmerkung: An dieser Stelle kann man, wenn man möchte, zur Vertiefung das Wertequadrat ergänzen, das sich im Anhang zu dieser Sitzung befindet.“

3. Stellen Sie danach kurz den Ablaufplan der heutigen Sitzung vor.

Einleitung Feedback:

Die Form der Ich-Botschaften hat sich auch für das Geben von Feedback bewährt. Feedback dient dazu, dem anderen mitzuteilen, wie sein Verhalten wirkt und ankommt. Feedback hat zum Ziel, die Beziehung zu klären und eine sachliche Problemlösung zu fördern.

Bevor man ein Feedback gibt, ist es wichtig, vorher die Bereitschaft des Gegenübers zu erfragen. Feedback hat in der Regel zum Ziel, einen Dialog einzuleiten: „Wie sehen Sie / siehst Du das?“ ist eine gute Einleitung zum Gespräch.

Allerdings läuft Feedback immer Gefahr, als „Fiesback“ anzukommen, gerade wenn es um eine kritische Rückmeldung geht. Häufig verbinden Menschen mit Kritik auch eine Art von Bestrafung, so dass auch ein aufrichtiges Feedback leicht falsch ankommen kann.

Daher ist es wichtig, vor jedem Feedback unsere Haltung zu überprüfen. Wenn wir jemandem den Kopf waschen, endlich etwas loswerden wollen oder vor Wut platzen könnten, sind erst einmal Methoden der Entspannung und des Wutmanagements angebracht.

10.1 Umgang mit Rückmeldungen

Als Vorbereitung, wie wir eine Rückmeldung geben können, soll die nächste schriftliche Einzelübung dienen. Diese muss nicht öffentlich gemacht werden, sondern ist erst einmal nur für euch selbst. Sie kann als Beispiel in der nächsten Übung in einem Rollenspiel, bzw. einer Simulation verwendet werden, muss sie aber nicht, denn ihr könnt ebenso auf verschiedene Fallbeispiele zurückgreifen.

Teilen Sie das Arbeitsblatt „Umgang mit Rückmeldungen“ (10.1) aus, das die Schüler 10 Minuten schriftlich alleine bearbeiten.

Danach erfolgt eine erste Auswertung:

Fragen Sie die Schüler hierfür: „Was ist wichtig, beim Feedback zu beachten?“

Feedbackregeln

Tragen Sie die Feedbackregeln mündlich oder schriftlich an der Tafel zusammen. Danach können Sie, wenn Sie die Regeln nur mündlich zusammengetragen haben, als Ergänzung und zur Konzentration auf die wesentlichsten Regeln (siehe Blatt 10.1 A) mit den Feedbackregeln austeilen.

10.2 Kritisches Feedback:

Im Anschluss sollen die Schülerinnen eine Übung durchführen, um Feedback zu geben und anzunehmen. Erläutern Sie zunächst die Übung.

Erläuterung der Übung:

In dieser praktischen Übung soll es darum gehen, einer anderen Person (Freundin, Bekannte, Verwandte, Mitschüler, Lehrer etc.) ein kritisches Feedback zu einem bestimmten euch störenden Verhalten zu geben. Dabei gibt man nicht dem hier anwesenden, tatsächlichen Gegenüber Feedback, sondern das Gegenüber versetzt sich nur in die Rolle desjenigen, der in der realen Situation das Feedback bekommen würde. Es ist also eine Art Simulation, in der man ausprobiert, wie man sein Feedback formulieren kann und wie es bei einem Anderen

ankäme. Der Andere meldet als Stellvertreter für den realen Gesprächspartner zurück, wie das Feedback bei ihm angekommen ist.

Die Übung wird idealerweise in Dreier-Gruppen, sonst zu viert durchgeführt. Jeweils eine Person ist dabei Feedbackgeber, eine zweite Feedbacknehmer und die dritte Person Beobachter. Dabei soll in drei Runden jeder jede Position einmal einnehmen.

Der Feedbackgeber wählt entweder eine eigene oder eine Fallsituation vom Arbeitsblatt aus, in die er sich gut hineinversetzen kann, und erläutert diese kurz.

Der Feedbackgeber formuliert so lang wie nötig, in 2-3 Sätzen seine Rückmeldung, und zwar so, wie er es in der Situation tun würde.

Der Feedbacknehmer fasst daraufhin in eigenen Worten zusammen, was er vom anderen verstanden hat und sagt, ob er das Feedback so annehmen würde oder nicht. Wenn nicht, begründet er, was ihm gefehlt oder ihn gestört hat. Dann probiert der Feedbackgeber es gleich noch einmal.

Der Beobachter achtet auf den Ablauf, die Einhaltung der Regeln und meldet zurück, was ihm aufgefallen ist. Er kann ebenfalls das Feedback wiederholen lassen, wenn er es nicht gut fand (natürlich mit Begründung).

Es geht hier erst einmal nur um die Erprobung der kritischen Rückmeldung und noch nicht um einen weiteren Dialog. Dazu werden wir noch kommen.

Zunächst soll die Übung am Beispiel im Plenum vorgeführt werden.

Machen Sie die nächste Übung am Beispiel mit einem Schüler vor:

Es ist sinnvoll, die Übung am Beispiel vorzumachen, denn sie ist nicht ganz leicht. Sie können hierfür ein Beispiel vorgeben oder die Spielenden selbst eins wählen lassen, wenn diese ein Beispiel haben.

Gut ist als Leiter die Rolle des Feedbackgebers zu übernehmen, dann benötigen Sie noch einen Freiwilligen in der Rolle des Feedbacknehmers. Sie können dazu auf das unten angeführte Beispiel mit der Freundin zurückgreifen oder etwas anderes eigenes auswählen, was sich gut eignet.

Wenn Sie Schüler für die Rolle des Feedbackgebers und -nehmers auswählen, achten Sie darauf, dass Sie jemanden Selbstbewussten für die Rolle des Feedbackgebers auswählen, dem sie zutrauen, auch 2-3 Versionen zu probieren, ohne das Gefühl zu haben, sich zu blamieren und machen Sie deutlich, dass es hier darum geht, auszuprobieren und den Prozess der Übung zu demonstrieren. Gehen Sie dann in die Rolle des Beobachters, der hier Moderator ist.

Es kann und darf auch dabei mal übertrieben werden. Versuchen Sie die Experimentierfreude etwas heraus zu kitzeln. Ziel ist am Ende, es so zu sagen, dass es authentisch und angemessen ist.

Wenn die Ausgangssituation, um die es geht, geklärt ist, gibt der Feedbackgeber eine kurze Einleitung, indem er seine Rückmeldung mit etwas Positivem beginnt und erst danach das kritische Verhalten benennt.

Beispielsituation:

Eine Freundin hat die Angewohnheit, dich häufig zu unterbrechen, wenn du ihr erst einmal etwas erzählen möchtest, um dir dann, bevor du überhaupt zu Ende erzählen kannst, sofort mehrere Ratschläge zu geben, um die du weder gebeten hast noch sie zum jetzigen Zeitpunkt hören willst, weil du erst mal in Ruhe erzählen möchtest und dir wünschst, dass sie zunächst deinen Standpunkt versteht. Jetzt ist wieder so eine Situation, und du sprichst es an:

Feedbackgeber: *„Lara, ich schätze deine Ratschläge und dass du für mich als Freundin da bist. Jetzt wollte ich dir aber erst einmal etwas erzählen, und du hast mich bereits öfters unterbrochen und mir Ratschläge gegeben. Auch wenn die nett gemeint sind, frustriert mich das, weil ich mir eigentlich wünsche, dass du mir erst einmal nur zuhörst und mich verstehst. Danach höre ich gerne deine Meinung dazu und bin dankbar für deine Ratschläge.“*

Der Feedbacknehmer fasst noch mal in eigenen Worten zusammen, was bei ihm angekommen ist, sagt, ob er das Feedback so annimmt oder nicht und begründet seine Entscheidungen.

Fassen Sie noch einmal zusammen, worauf es bei dieser Übung ankommt:

„Es geht darum, eigenes Erleben zu beschreiben. Das muss keine Ich-Botschaft in Reinform sein. Aber man sollte möglichst versuchen, die Regeln der Rückmeldung zu beachten, d.h.: Von sich zu sprechen, Zuschreibungen und Vorwürfe zu vermeiden, störendes Verhalten konkret am Beispiel zu benennen, die Auswirkungen auf die eigene Person zu beschreiben sowie, was man sich stattdessen wünscht.“

Weisen Sie auch ruhig noch mal darauf hin, dass jeder sich so verhalten soll, wie er es in der Situation auch tun würde und dies kein Rollenspiel ist, auch wenn der Adressat als Stellvertreter für den eigentlichen Feedbacknehmer steht.

Dann teilen Sie das Arbeitsblatt mit den Situationen und der Arbeitsanweisung (siehe Arbeitsblätter 10.2 im Anhang) aus.

Hinweis für den Leiter - Während der Übung

Gehen Sie in die Gruppen und unterstützen Sie ggf., wenn es Schwierigkeiten im Ablauf oder Verständnisschwierigkeiten gibt, aber greifen Sie nicht zu viel ein. Achten Sie darauf, dass die Schüler keine Rolle spielen, sondern sie selbst bleiben. Ebenso, dass nicht immer dieselben, sondern alle in der Gruppe dran kommen.

Es geht hier nicht um die „richtige“ Antwort, sondern um Explorieren. Dazu können die Schüler auch verschiedene Varianten ausprobieren und dürfen auch mal übertreiben.

Übungsauswertung:

Danach folgt eine Austauschrunde über Erfahrungen mit der Übung im Plenum:

- Wie haben die Schüler die Übung erlebt?
- Was ist gelungen? Was war leicht? Was war schwierig?
- Würdet ihr diese Rückmeldungen in der Realität auch so geben? Wenn nicht, warum nicht? Was würde euch daran hindern? Was befürchtet ihr? Was bräuchtet ihr, um ein kritisches Feedback geben zu können?

Tipp für Feedback:

Feedback sollte möglichst im Anschluss an die angenehme oder störende Handlung gegeben werden, desto eher kann sie wirksam werden. Es nutzt wenig, nach einem Jahr zu hören, was man alles falsch gemacht hat, das ärgert nur. Auch eine große Abrechnung ist nicht sinnvoll, denn diese wird den anderen eher hilflos oder böse machen und ihn kaum zu einer Veränderung seines Verhaltens bewegen.

Auch wenn es natürlich nicht immer angebracht ist Feedback zu geben und es auf die Situation ankommt, geben wir wahrscheinlich eher zu wenig Feedback, als zu viel und warten zu lange.

Erfahrungen mit dieser Übung aus den Gruppen:

Einige untereinander befreundete Schülerinnen haben diese Übung dennoch genutzt, um sich zu einem Streitthema zwischen ihnen gegenseitig Feedback zu geben und das als etwas sehr Positives zurückgemeldet. Das geht natürlich nur, wenn alle daran Beteiligten damit einverstanden sind, wie es hier der Fall war. Dennoch ist es wichtig, die Übung so anzukündigen, dass es nicht darum gehen soll, sich gegenseitig Feedback zu geben.

Zudem gehen die Schüler unterschiedlich mit der Übung um:

Manchmal führte die Übung dazu, dass in den Kleingruppen über bestimmte Konflikte länger intensiv erzählt und diskutiert wurde. Dies zeigte, dass durch die Übung etwas angestoßen wurde, es sehr fruchtbar war und dies ist letztlich, worum es geht, auch wenn es zunächst eine leichte Abweichung von der Übung darstellte. Wichtig ist, dass es für die jeweilige Gruppe stimmt und keiner hinten runter fällt.

Einige Gruppen spielten auch mal die Reaktion des Gegenübers und wie sie wiederum darauf reagieren würden, durch, auch das ist in Ordnung, sie sollten nur ihren Schwerpunkt auf dem Geben und Nehmen von Rückmeldung haben. Wichtig ist aber letztendlich, dass sie die Übung für sich nutzen.

10.3 Kritik entgegennehmen

Wir geben nicht nur Kritik, sondern müssen auch kritische Stellungnahmen anderer entgegennehmen. Auch wenn diese Vorwürfe oder Zuschreibungen enthalten. Wir kommen dann leicht in die Situation, uns zu rechtfertigen, verteidigen uns oder beschuldigen den anderen, weil wir uns angegriffen fühlen. Dies trägt häufig zur Eskalation bei.

Bei der vorigen Übung habt ihr als Stellvertreter gleichzeitig auch kritisches Feedback entgegengenommen. Fragen Sie die SchülerInnen:

Wie können wir kritisches Feedback entgegennehmen und auf Vorwürfe und Du-Botschaften reagieren, auch wenn mir jemand diese wütend an den Kopf wirft?

Was hilft, was habt ihr für Ideen, habt ihr selbst gemacht, etc.?

Sammeln Sie die Antworten der Schüler an der Tafel und ergänzen Sie diese, Dickgedrucktes schriftlich, anderes mündlich.

Umgang mit Kritik

- **Nicht sofort reagieren. Nicht dagegen reden, rechtfertigen etc.**
Erst mal nur zuhören. Dinge, denen man nicht zustimmt, kann man immer noch klären, bei einem Wutausbruch: Menschen hören nach 3-7 Minuten mit ihrem „Wutausbruch“ auf.
- **Aktiv zuhören, verstehen und klären:**
Um was geht es ihm / ihr in der Sache? Was konkret stört sie oder ihn?
Welche Interessen und Bedürfnisse hat er / sie? Wie fühlt er / sie sich?
Bei großem Ärger diesen versachlichen und Wutpunkte zusammenfassen.
- **Berechtigte Kritik annehmen und sich für Fehler entschuldigen,**
erst danach eine Lösung suchen.
- Ist der andere aufgebracht: Erst Punkte aufgreifen, denen man zustimmen kann, danach die, die man anders sieht. (Wenn der andere sich beruhigt hat. Vorher hört er sowieso nicht zu.)

Sie können hier als Ergänzung auch die Antwort der GfK (Gewaltfreien Kommunikation) auf die Frage „Wie kann ich auf einen Vorwurf reagieren?“ vorstellen:

Ich kann...

1. ...mir selbst die Schuld geben (und „den Schuh anziehen“).
2. ...dem anderen die Schuld geben.
3. ...hören, was ich brauche, mich selbst verstehen, mir Empathie geben.
4. ...hören, was der andere braucht, dem anderen Empathie geben (s.o.).

Feedback kann man auch benutzen, um danach einen Dialog einzuleiten über das Thema, was man angesprochen hat, indem man den anderen fragt, wie er das sieht.

Kurzes Feedback

Sie können für eine mündliche kurze Rückmeldung die Schüler fragen:

Was war heute gut und hilfreich, was habt ihr mitgenommen?

Wo könnten wir noch nachbessern, was ist euch unklar oder findet ihr nicht so gut?

Habt ihr noch Ideen dazu, die wir aufgreifen können oder sollten?

Oder Sie wählen den schriftlichen Stundenrückblick als Form der Rückmeldung, die auch zur eigenen Reflexion gedacht ist und als Möglichkeit zur Mitgestaltung des Unterrichts genutzt werden kann. Teilen Sie hierzu die Anleitung zum Stundenrückblick auf Seite 128 aus und geben Sie den Schülern einige Minuten Zeit, einige Sätze zu notieren.

Am Beginn der folgenden Sitzung können freiwillig einige solcher Berichte vorgelesen werden. Das hat den Nebeneffekt, dass der Zusammenhang zur letzten Stunde hergestellt und sichtbar wird, wie unterschiedlich man eine Lernreflexion schreiben kann. Verblüffend ist es auch, zu sehen, wie unterschiedlich ein und dieselbe Sitzung erlebt werden kann.

Dabei kann sich zeigen, dass bereits behandelte Dinge noch einmal angesprochen und geklärt werden müssen, weil sehr unterschiedliche oder auch falsche Eindrücke entstanden sind. Das erfordert etwas Zeit, die dann aber sinnvoll eingesetzt ist.

Hausaufgabe

Hausaufgabe für die Schüler ist, kurz schriftlich für sich zu reflektieren, wie leicht es ihnen fällt, einen Konflikt anzusprechen. Hierfür bekommen Sie das Arbeitsblatt 10.4. Diese Reflexion ist nur für sie persönlich.

Teilen Sie außerdem das Arbeitsblatt 10.7 *Reframing* aus. Die Schüler sollen bis zur Einheit 12 (Konfliktgespräche) diese schriftliche Hausaufgabe bearbeiten und abgeben.

Stundenrückblick

Notiere bitte im Folgenden einige Sätze zu dieser Unterrichtsstunde. Es geht nicht darum, eine Art Protokoll zu schreiben. Schildere z.B. das, was dir neu oder persönlich wichtig war; was dich verwundert hat; Fragen, die offen geblieben sind; Beobachtungen, die Du zur Arbeitsweise des Unterrichts gemacht hast; Dinge, die dich ggf. gestört haben; u.a.m. Es sind hier deine eigenen Gedanken zur Stunde und ihren Inhalten gefragt.

Eine Bitte: Schreibe bitte in ganzen Sätzen und keine Stichwörter!

Aus diesem Stundenrückblick soll – auf freiwilliger Basis – unter Umständen nächste Stunde vorgelesen werden.

Hausaufgabe:

Kleine Selbstreflexion: Wie leicht fällt es dir, Konflikte anzusprechen?

Versetze Dich zurück in eine Situation, in der deine Wünsche und Bedürfnisse nicht mit einer anderen Person übereinstimmen.

Wie hast du dich verhalten?

Hast du dein Anliegen direkt benannt?

Hast du lieber nichts gesagt und zurückgesteckt?

Hast du deine Unzufriedenheit unterschwellig oder auf anderem Wege geäußert?

Wie ging es dir in dieser Situation? Was bräuchtest du in dieser Situation?

Wie leicht fiel es dir in der Feedbackübung einen Konflikt anzusprechen? War es ähnlich oder anders?

10.1 Übung zum Umgang mit Rückmeldungen:

Überlege dir eine eigene Situation, die für dich interessant wäre durchzuspielen, oder suche dir eine Situation aus (Konfliktbilder oder Arbeitsblatt) und versetze dich in die Situation des Protagonisten. Wähle eine Situation, die dir nicht zu leicht, sondern eher etwas schwerer fallen würde.

1. Überlege kurz, was dich an einem bestimmten Mitschüler/ Mitschülerin/ Freund/ Freundin/ Verwandte, etc... gestört hat. Was würdest du ihr/ihm konkret vorwerfen?

2. Was sind deine Interessen, Bedürfnisse, Wünsche und Gefühle in der Situation?

3. Schreibe auf, wie du das zurückmelden kannst.

Vergesse nicht, dass eine Rückmeldung die größte Chance hat, angenommen zu werden, wenn sie beschreibend, konkret und auf einen bestimmten Vorgang bzw. Verhalten gerichtet ist und die Auswirkung auf einen selbst mitteilt.

4. Du hast bestimmt schon eine unangenehme Rückmeldung erhalten. Was hat dich daran evtl. gestört? Wie hättest du dir die Rückmeldung gewünscht, um sie annehmen zu können? Was hätte anders sein sollen?

10.1 A Feedbackregeln

- **Anlass erläutern und ein konkretes Ereignis, bzw. konkretes Verhalten beschreiben.**
- **deutlich darstellen, wie deine Wahrnehmung ist und was das Verhalten bei dir auslöst.** Wenn du auch dein Gefühl benennst, kann er andere besser nachvollziehen, wie es dir geht.
- **Verhalten und Person trennen: Der Person gegenüber wertschätzend, Anschuldigen und Vorwürfe vermeiden.**
- **Wenn du kritisches Feedback hast: Nenne zuerst positive Dinge, dann erst negative, dies macht es für den Feedbacknehmer leichter, auch kritisches Feedback anzunehmen.**
- **Äußere auch Wünsche oder Bedürfnisse, wie der Andere sich in Zukunft in einer bestimmten Situation verhalten soll.**
- **Bevor du ein Feedback gibst, ist es wichtig, vorher die Bereitschaft des Gegenübers zu erfragen.**

10.2 Situation auswählen

Für die Übung kannst du eine eigene Situation nehmen. Oder du suchst dir eine Situation von den Fallbeispielen aus, die für dich interessant wäre durchzuspielen. Dabei kannst du diese Situationen auch abwandeln, um dich besser in die Rolle des Protagonisten hineinversetzen zu können. Überlege dabei, wie schwer dir eine Situation fallen würde und wähle eine, die dir nicht zu leicht, sondern etwas schwerer fällt, so dass du einen Übungsgewinn hast.

1. Ein naher Freund / Freundin hat seit längerer Zeit Geld von dir ausgeliehen und es dir aus Gleichgültigkeit noch nicht zurückgegeben, obwohl du ihn / sie schon mehrmals darauf angesprochen hast. Du benötigst das Geld und verlangst es zurück, obwohl sich dein Freund versucht herauszuwinden.

Du betonst, dass du das Geld zurückhaben möchtest und dass die Gleichgültigkeit des Freundes die Freundschaft belastet. Beschreibe deine Gefühle statt anzuklagen. Mache deutlich, dass dir viel an der Freundschaft liegt, dein Freund aber auch etwas dafür tun muss.

2. Dein(e) Freund / Freundin redet meistens viel von sich und du kommst kaum zu Wort. Wenn du etwas erzählen willst, redet er / sie dazwischen und gibt dir lauter Ratschläge ohne richtig zuzuhören und lenkt das Gespräch schnell wieder auf seine / ihre Themen.

Das stört dich sehr und du meldest ihm / ihr jetzt zurück, wie es dir mit seinem / ihrem Verhalten geht und was du dir wünschst.

3. Deine Freundin hat einen neuen Freund und lässt seit mehreren Wochen nichts mehr von sich hören. Wenn du sie anrufst, hat sie nie Zeit. So auch wieder dieses Mal. Jedes Mal ist ihr Freund wichtiger. Zuerst hast du das ja noch verstanden. Aber so langsam fragst du dich, wie viel ihr eure Freundschaft überhaupt noch wert ist. Schließlich habt ihr sonst sehr viel Zeit miteinander verbracht. Du sprichst sie darauf an und sagst, wie du ihr Verhalten erlebst und wie es dir damit geht. Beschreibe deine Gefühle ohne anzuklagen.

4. Ihr sollt mit einer Arbeitsgruppe eine Präsentation / Referat ausarbeiten. Ihr seid zu viert. Beim jetzigen gemeinsamen Treffen haben drei von euch schon alles fertig, wie es besprochen war, aber ein Mitschüler hat – wie auch die letzten Male – immer noch gar nichts gemacht. Das ist jetzt für euch alle schlecht, denn sein Teil ist wichtig für die Gesamtarbeit, da ihr eine Gruppennote bekommt, und ihr habt nur noch den Nachmittag Zeit, das Ganze zusammenzustellen, weil ihr dann den schriftlichen Teil der Lehrerin schicken müsst. So, wie es aussieht, machst du wieder seinen Teil mit. Anschwärzen willst du ihn auch nicht, aber so langsam geht dir seine Art auf die Nerven, denn er profitiert nur von eurer Arbeit. Du gibst ihm eine Rückmeldung, wie es dir mit seinem Verhalten geht, ohne Beschuldigungen und ohne ihn als Person zu verurteilen.

5. Dein(e) Freund / Freundin kommt öfters viel zu spät zu Verabredungen und du wartest immer länger auf sie. Das ärgert dich, denn du bist immer pünktlich, das ist dir auch wichtig. Du sagst ihr, wie es dir damit geht. Mache den Unterschied, wie du dich fühlst, wenn jemand pünktlich bzw. unpünktlich ist, deutlich.

6. Du hast zusammen mit deinem Freund / Freundin ein gemeinsames Essen mit all euren Freunden gemacht. Bei diesem Essen hat dein(e) Freund / Freundin einige für dich verletzendes Äußerungen gemacht. Nachdem alle gegangen sind, sprichst du dies an. Versuche bei deinem Gefühl zu bleiben und globale Beschuldigungen zu vermeiden.

7. Du bringst ein Kleidungsstück zum Umtausch zurück. Die Verkäuferin will es zunächst nicht umtauschen, behandelt dich unverschämt unfreundlich und beleidigt dich sogar. Du sagst ihr, wie du ihr Verhalten findest.

8. Du und dein Bruder / Schwester sind seit 2 Wochen ohne Eltern zu Hause. Du erwartest Besuch, und es ist total dreckig und unaufgeräumt in der Wohnung. Bisher hast du immer alles weggeräumt, das ärgert dich, weil dein(e) Bruder / Schwester überhaupt nicht einsieht, irgendetwas aufzuräumen. Du sprichst die Sache an.

Versuche deine Interessen darzulegen und deine Gefühle deutlich zu machen, die entstehen, wenn nicht aufgeräumt ist bzw. du deine Freunde in eine solch unaufgeräumte / dreckige Wohnung einlädst und alles alleine machen musst.

9. Du hast eine schon lang geplante Verabredung mit einem Freund / Freundin, fühlst dich aber heute Abend nicht wohl und danach, auszugehen, und sagst ihm ab. Du weißt schon, dass diese(r) Freund / Freundin empfindlich und schlecht auf Absagen reagiert. So versteht er/sie es auch diesmal nicht, versucht dich doch noch zu überreden und dich an deine Abmachung zu erinnern. Mache deinen Standpunkt deutlich und wie du dich fühlst, wenn er versucht dich zu überreden, mit der Bitte um Verständnis.

10.2 Kritisches Feedback geben:

Wählt zügig ein Beispiel für die Übung aus. Legt dann fest, wer Feedbackgeber, Feedbacknehmer und Beobachter ist, danach wechselt ihr die Rollen, so dass jeder einmal jede Rolle einnimmt.

1. Der Beobachter klärt für die Anfangsrunde noch einmal den Ablauf, indem er die Punkte auf dem Blatt laut vorliest, und achtet auf die Einhaltung der Regeln, des Ablaufs sowie die Zeit. (ca. 7-8 Min pro Person / Durchgang).
2. Der Feedbackgeber erläutert kurz die Situation, um die es gehen soll, und wem er das Feedback in der tatsächlichen Situation geben würde. Der Feedbacknehmer ist Stellvertreter für das Gegenüber. Jeder verhält sich so, wie er sich in der tatsächlichen Situation verhalten würde. Der Feedbackgeber gibt sein Feedback kurz und prägnant, indem er das konkrete Verhalten benennt, das ihn stört, seine Gefühle direkt an- und von sich spricht.
3. Der Feedbacknehmer fasst dann noch einmal kurz in eigenen Worten zusammen, was er verstanden hat und teilt mit, ob er das Feedback so annehmen würde oder nicht und begründet seine Entscheidung. Nimmt er es nicht an, probiert der Feedbackgeber es noch einmal.
4. Der Beobachter meldet nach dem Feedback kurz zurück, was ihm aufgefallen ist. Er kann ein Feedback wiederholen lassen, wenn es in seinen Augen nicht korrekt war, auch wenn der Feedbacknehmer es angenommen hat. Er sollte darauf achten, inwieweit der Feedbackgeber...
 - ...das konkrete Verhalten beschrieben hat, das ihn stört.
 - ...von sich gesprochen hat.
 - ...die Auswirkungen auf die eigene Situation und eigene Gefühle benannt hat.
 - ...sich klar und verständlich ausgedrückt hat.
 - oder inwiefern er Vorwürfe und Anschuldigungen vorgebracht sowie den anderen persönlich angegriffen hat.

Am Ende jeder Runde (insgesamt drei) findet ein kurzer Austausch statt:

Der Beobachter in der Rolle des Moderators fragt zuerst den Feedbackgeber, wie es ihm erging, danach den Feedbacknehmer. Zum Schluss sollte der Beobachter noch einmal eine Sache benennen, die ihm in Bezug auf das Feedback besonders gefallen hat, und eine, die der Feedbackgeber noch verbessern könnte.

Es geht hier erst einmal nur darum, Rückmeldung zu geben, noch nicht, in den weiteren Dialog zu gehen. Dabei ist es sinnvoll, dass der Feedbackgeber mehrmals sein Feedback gibt und verschiedene Möglichkeiten ausprobieren kann.

Kurze Auswertung ganz am Schluss, wenn nach den drei Runden noch Zeit ist:

Zusätzlich könnt ihr euch dann kurz darüber austauschen:

Würdet ihr diese Rückmeldung auch in der realen Situation geben? Warum ja, bzw. warum nicht? Was bräuchtet ihr dafür, um es tun zu können? Wie geht ihr mit Kritik und Feedback normalerweise um? Habt ihr noch weitere Anmerkungen oder Ideen dazu?

10.4 Ergänzung durch das Wertequadrat:

Ergänzung

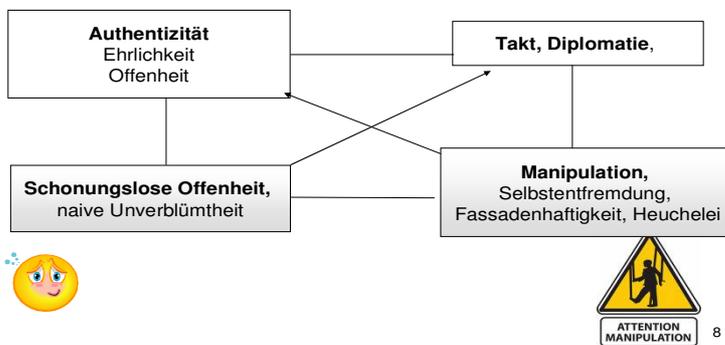
Bei dem Mitteilen von Ich-Botschaften stehen zwei Werte im Vordergrund: Wahrhaftigkeit und Takt, wobei jeder sich stärker auf der einen oder anderen Seite verorten wird.

Dieses kann man auch mit einem so genannten Wertequadrat ausdrücken:

Hierbei geht es darum, diese beiden Werte in einer gewissen Balance zu halten, um nicht zu sehr in die eine oder andere Übertreibung zu rutschen: Bei zu viel Takt und Diplomatie schaue ich nur noch darauf, wie es beim anderen ankommt und fange an, mich selbst zu verleumden und zu heucheln. Wenn ich dagegen in jeder Situation immer alles sage, um wahrhaftig zu bleiben, kann das schonungslos und verletzend für mein Gegenüber sein oder auch naiv wirken.

Wahrhaftigkeit und Diplomatie

▪ Balance des Sprechers



10.5 Haltung im Konflikt *(abgewandelt nach Glasl)*

B. Übung: Zeit: Insgesamt 30 Min + 5-10 Min Austausch im Plenum

Lernziele:

Die TN lernen ihre Haltung im Konflikt, Stärken und Begrenzungen in einem Rollenspiel kennen. Sie erweitern ihr Verhaltensrepertoire im Konflikt durch erprobten unterschiedlicher Verhaltensstile.

Durchführung

Ziel und Ablauf der Übung werden im Plenum vorgestellt.

Dann folgt die Kleingruppenphase mit 3 Runden.

Anschließend die Austauschrunde im Plenum.

Tafel- (oder Smartboard-)bild zur Übungserläuterung:

Konfrontationsübung (30 Minuten in 3er Gruppen)			
Wer			
Was	agiert	reagiert	beobachtet (Zeit: Uhr)
Ablauf	1. Phase: Killer-Konfrontation & Kurzer Austausch in KG		3 Min
	2. Phase: Fluchtgespräch & Kurzer Austausch in KG		3 Min
	3. Phase: Rücksichtsvolles Konfrontieren & Kurzer Austausch in KG		3 Min
Rollentausch & 3 Durchgang, Zeit pro Durchgang: ca. 10 Min			

Durchführung und Hinweise für den Leiter

Bei dieser Übung geht es darum, mit den geschilderten unterschiedlichen Tendenzen der Streitlust und Konfliktscheue zu spielen und sich darin auszuprobieren.

Die Teilnehmer werden dazu idealerweise in Dreiergruppen eingeteilt, ansonsten Vierergruppen.

In den Kleingruppen finden drei Versionen eines Rollenspiels statt, wobei jeder Teilnehmer einmal die Position des Feedbackgebers, Feedbacknehmers und Beobachters einnimmt.

Für die Rollenspiele können die Teilnehmer eine eigene oder eine Situation vom Arbeitsblatt auswählen. Für die Situationen kann das gleiche Arbeitsblatt wie für die Übung 10.2. verwendet werden.

Dabei gibt es drei verschiedene Runden für jeden Feedbackgeber:

In der ersten Runde soll der Feedbackgeber streitlustiges Verhalten ausprobieren und seinem Konfliktgegner Vorwürfe machen und so stark wie möglich konfrontieren und provozieren.

In der zweiten Runde steht konfliktscheues Verhalten auf dem Programm. Hier sollen die Teilnehmer in der Rolle des Feedbackgebers zu rücksichtsvoll und ausweichend agieren und „um den heißen Brei“ reden.

Die beiden Runden sollen dazu anregen, ein für die eigene Person fremdes Verhalten auszuprobieren sowie eigene Stärken zu erkennen.

In der letzten Runde sollten die Teilnehmer ein Verhalten erproben, wie sie es tatsächlich mitteilen würden, aber versuchen, das Positive der vorangegangenen Runden zu integrieren.

Der Andere in der Rolle des Feedbacknehmers reagiert dabei so, wie er auch tatsächlich reagieren würde, er kann es aber dem Feedbackgeber zusätzlich auch schwer machen, indem er in den ersten beiden Runden versucht, durch Schmeicheln, Gegenrede, Schweigen, etc. den Feedbackgeber von seinem Verhalten abzubringen. Hierzu sollten beide Spieler sich absprechen, ob sie die „erschwerte“ Variante wählen wollen oder nicht. Die Übung an sich ist schon ziemlich herausfordernd und nicht einfach.

In Runde 3 sollte der Feedbacknehmer dann nur reagieren, wie er es normalerweise auch tun würde.

Übungsbeispiel vor dem Plenum:

Es ist sinnvoll, die Übung am Beispiel vorzumachen, denn sie ist nicht ganz leicht und herausfordernd. Sie können hierfür ein Beispiel vorgeben, auf das Sie bereits vorbereitet haben. Wichtig ist, als Leiter die Rolle des Feedbackgebers zu übernehmen, Sie benötigen dann noch einen Freiwilligen in der Rolle des Feedbacknehmers. Sie sollten etwas auswählen, was sich gut eignet und in das Sie sich gut hineinversetzen können. Auch hier können Sie auf das Beispiel mit der Freundin (s.u.) zurückgreifen.

Dann geben Sie kurz ein Beispiel für jede der Phasen.

Beispielsituation:

Eine Freundin hat die Angewohnheit, dich häufig zu unterbrechen, wenn du ihr erst einmal etwas erzählen möchtest, um dir dann, bevor du überhaupt zu Ende erzählen kannst, sofort mehrere Ratschläge zu geben – und zwar mit dem Gefühl der leichten Überlegenheit (nach dem Motto „ich sag dir jetzt mal wie das richtig geht“) –, um die du weder gebeten hast, noch sie zum jetzigen Zeitpunkt hören willst, weil du erst mal in Ruhe erzählen möchtest und dir wünschst, dass sie zunächst deinen Standpunkt versteht. Jetzt ist wieder so eine Situation und du sprichst es an:

Phase 1: Killerkonfrontation: „Sag mal, musst du immer dazwischen reden? Das nervt total. Kannst du mir nicht einmal zuhören? Merkst du noch was? Du glaubst wohl, du hast die Weisheit mit Löffeln gefressen, oder? Deine überheblichen und ewigen Ratschläge kannst du dir echt sonst wo hin stecken! Dich brauch ich echt nicht noch!“

Phase 2 Fluchtgespräch: „Du, ähm, weißt du, ich wollte dir ja nicht zu nahe treten, aber ich wollte eigentlich noch sagen, dass ich öfter das Gefühl habe, dass ich mich gar nicht so richtig verständlich machen kann. Deine Ratschläge sind natürlich sehr hilfreich und ich schätze die auch, aber manchmal weiß ich gar nicht so richtig, ob du mich verstehst.“

Phase 3 Von beiden was: „Lara, ich schätze, dass du für mich als Freundin da bist. Jetzt wollte ich dir aber erst einmal etwas erzählen, und du hast mich bereits öfters unterbrochen und mir mehrere Ratschläge gegeben, die sicher nett gemeint und oft auch hilfreich sind, aber auch ein bisschen nach dem Motto klingen, ich sag dir mal wie das geht. Das nervt und frustriert mich, weil ich möchte, dass du mir erst einmal nur zuhörst und mich verstehst. Danach höre ich gerne deine Meinung dazu und bin dankbar für deine Ratschläge.“

Der Feedbacknehmer reagiert so, wie er es in der Situation tun würde. (*Es sei denn, es ist abgesprochen, dass er es dem Feedbackgeber extra schwierig macht.*)

Weisen Sie darauf hin, dass der Beobachter die Übenden unterstützt und nach jeder Phase die Spieler fragt, wie es ihnen in ihren Rollen ging. Aus Zeitgründen verzichten Sie auf diesen Part im Beispiel. Sie können aber sagen, welche Art der Konfrontation Ihnen leichter fällt, wenn Sie mögen. Das macht es den Schülern auch leichter, etwas offener zu sein.

Teilen Sie dann das Arbeitsblatt 10.5. aus und achten Sie darauf, dass alle Schüler in einer Gruppe sind, in der Sie gut arbeiten können.

Hinweis für den Leiter - Während der Übung

Gehen Sie in die Gruppen und unterstützen Sie ggf., wenn es Schwierigkeiten im Ablauf oder Verständnisschwierigkeiten gibt, aber greifen Sie nicht zu viel ein. Achten Sie darauf, dass die Schüler keine Rolle spielen, sondern sie selbst bleiben. Ebenso, dass nicht immer dieselben, sondern alle in der Gruppe dran kommen.

Es geht hier darum, ein Gefühl dafür zu entwickeln, wie man Kritik so formuliert, dass man den anderen zwar konfrontiert mit dem, was einen stört, aber von sich spricht, so dass die Kritik vom anderen besser angenommen werden kann. Es geht hier nicht um die „richtige“ Antwort, sondern um Explorieren.

Übungsauswertung:

Danach folgt eine Austauschrunde über Erfahrungen mit der Übung im Plenum:

- Wie haben die Schüler die Übung erlebt? War es möglich, sie durchzuführen?
- Was ist gelungen? Was war leicht? Was war schwierig?
- Würdet ihr diese Rückmeldungen der 3. Runde in der Realität auch so geben? Wenn nicht, warum nicht? Was würde euch daran hindern? Was befürchtet ihr? Was bräuchtet ihr, um ein kritisches Feedback geben zu können?

Tipp für Feedback:

Feedback sollte möglichst im Anschluss an die angenehme oder störende Handlung gegeben werden, desto eher kann sie wirksam werden. Es nutzt wenig, nach einem Jahr zu hören, was man alles falsch gemacht hat, das ärgert nur. Auch eine große Abrechnung ist nicht sinnvoll, denn diese wird den anderen eher hilflos oder böse machen und ihn kaum zu einer Veränderung seines Verhaltens bewegen.

Auch wenn es natürlich nicht immer angebracht ist Feedback zu geben und es auf die Situation ankommt, geben die meisten wahrscheinlich eher zu wenig Feedback als zu viel und warten zu lange.

Dann weiter mit 10.3

10.5 Arbeitsblatt: Haltung im Konflikt

Wählt zügig ein Beispiel für die Übung aus. Legt dann zunächst fest, wer Feedbackgeber, Feedbacknehmer und Beobachter ist, danach wechselt ihr die Rollen, so dass jeder einmal jede Rolle eingenommen hat.

Der Beobachter achtet auf die Einhaltung der Regeln, des Ablaufs sowie die Zeit (ca. 9 Min pro Person / Durchgang). Es sollte kein aufgesetztes Rollenspiel sein, sondern jeder verhält sich so, wie er sich in der tatsächlichen Situation verhalten würde.

Phase I: Killer-Konfrontation

Person A denkt an eine Person, der sie schon längst unumwunden sagen wollte, was Person A an ihr stört. Person A bereitet B einige Minuten darauf vor, was A Person B, in der Rolle des vermeintlichen Konfliktgegners, sagen möchte. A soll Vorwürfe machen und bei der Konfrontation frech, rücksichtslos und provozierend vorgehen.

Phase II: Fluchtverhalten

In Phase 2 dagegen agiert Person A sehr rücksichtsvoll und ausweichend, um B ihren Standpunkt klar zu machen. A versucht durch Non-Konfrontation dem anderen klar zu machen, was sie stört und redet um den eigentlichen Punkt herum.

Phase III: Rücksichtsvolles Konfrontieren

Zuletzt bereitet sich A darauf vor, wie er ein Gespräch führen würde, bei dem er die positiven Aspekte bei den vorangegangenen Durchläufen verbindet.

In allen Phasen führt Feedbackgeber A das Gespräch. Feedbacknehmer B soll zunächst so reagieren, wie er es auch täte. C beobachtet.

Nach jeder Phase spricht Person A kurz darüber, wie ihr bei der Konfrontation zumute war.

Personen B und C melden zurück, wo Person A ihrem Vorhaben treu blieb.

Wie haben B und C die verletzenden Äußerungen von A wahrgenommen? War das Ausmaß des Schadens so groß wie befürchtet?

Wie haben sie die sehr rücksichtsvollen Äußerungen erlebt?

Inwieweit ist klar geworden, was Person A stört? Wie war das für die Gegenseite?

10.6 Arbeitsblatt Hausaufgabe : Position und Interessen - Reframing

Dieses Arbeitsblatt wird eingesammelt und bewertet. Dabei geht es um die nachvollziehbare ausführliche Sicht aus verschiedenen Perspektiven eines realistischen Konflikts. Das Blatt und der Konflikt werden nicht weiter offen gemacht.

Die Abgabe ist schriftlich bis zum

Eine Möglichkeit, der selektiven Wahrnehmung in Konfliktsituationen entgegenzuwirken, ist, die Situation in einen anderen Rahmen zu setzen und so aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten:

Entwickle zum „Reframen“ ein eigenes Beispiel von einem Konflikt, das du verwendest. Das kann ein eigener Konflikt sein oder ein Konflikt von jemandem, den du kennst. (Dabei solltest du diesen so gut kennen, dass du dich gut in die Situation desjenigen hineinversetzen kannst.) Danach versuche die Situation von verschiedenen Perspektiven aus zu betrachten.

1. Schildere kurz die Situation aus der Sicht des Protagonisten, also desjenigen, der sich geärgert hat in einer Situation. Schreibe hierfür in der Ich-Form, um dich besser in diese Position hineinversetzen zu können.

2.

a) Was ist deine Position? Was würdest du dem anderen vorwerfen?

b) Welche Gefühle löst die Situation bei dir aus?

Wenn du den ausgewählten Gefühlen eine Stimme geben würdest, was würde das jeweilige Gefühl sagen? Was würdest du sagen, wenn du nur die Wut sprechen lässt, dann bspw. die Kränkung etc.?

c) Was sind deine Interessen, Anliegen und Bedürfnisse etc., die der Position zugrunde liegen? Wenn alles nur nach dir ginge, was wünschtest du dir anders? Was soll sich verändern?

3. Überlege dann, wie der/die andere wohl die Situation sehen könnte. Schreibe hierfür ebenso in der Ich-Form aus der Perspektive des/der anderen.

a) Worum geht es mir, und warum ist mir das wichtig?

b) Wie fühle ich mich behandelt, und was wünsche ich mir von der anderen Partei?

Was sind meine persönlichen Interessen und Beweggründe, und was will ich erreichen?

Wenn alles nur nach mir ginge, wann wäre dann der Konflikt für mich persönlich gut gelöst?

4. Wie könnte ein neutraler Dritter die Situation betrachten?

5. Schwierigkeiten sind nicht nur Hindernisse, sondern an ihnen wachsen wir auch.

Was würdest du sagen, wozu das Ganze gut sein könnte, inwiefern könnte dich der Konflikt auch positiv herausfordern und du etwas gewinnen? Was könnte also auch „positiv“ am Konflikt sein? Nenne drei Dinge.

6. Wer hätte welchen Vorteil davon, wenn der Konflikt nicht offen gelegt wird?

Wozu wäre es nützlich, den Konflikt offen zu legen?

Einheit 11: Lösungen suchen und aushandeln

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfen an letzte Einheit: Ablauf heute	Tafel	5-10 Min
Gummibärchen-Übung	Wettkampf im Armdrücken	Gummibärchen	5-10 Min
Vortrag Lösungen	Lösungen 1. und 2. Ordnung und suchen und aushandeln	Tafel	10 Min
20 €, Simulation im Plenum	Verhandlungssituation üben	Übungsanleitung	15-20 Min
Kurzvortrag	Erweitern von Lösungsmöglichkeiten	Input	5 Min
Beste Verhandlung Einzelübung	Erfolgreiche Verhandlung/ Konfliktgespräch überlegen	Übungsanweisung	5 Min
Demonstrationsbeispiel im Plenum	Strategien zur Konfliktlösung bewusst machen und sammeln	Ggf. Fallbeispiel, Tafel	15 Min
Coaching im Tandem	Strategien & Stärken am eigenen Beispiel herausarbeiten		15 Min
Überblick geben	Grundlegende und behandelte Kommunikationsmethoden	Arbeitsblatt Tabelle 11.6	5 Min
H.A.	<i>Konfliktlösungsgespräche und Selbstklärung lesen, Fall überlegen</i>	<i>Kreyenberg S. 249-253</i>	<i>2 Min</i>

Ziele der Einheit:

In dieser Einheit soll noch einmal der Sinn einer kooperativen Haltung für das Lösen von Konflikten verdeutlicht werden. Die Schüler lernen verschiedene Methoden für die Suche nach kreativen Lösungen im Konflikt kennen und zu nutzen, die beide Seiten gewinnen lassen. Sie machen sich eigene Strategien anhand von eigenen Verhandlungssituationen oder Konfliktgesprächen bewusst, um zu erkennen, welches Verhalten zu einer konstruktiven Lösung beigetragen hat. Außerdem lassen die Schüler noch einmal die grundlegenden Kommunikationsmethoden sowie konstruktive Verhaltensweisen im Konflikt Revue passieren, die im Semester behandelt und geübt wurden.

Beginn

1. Begrüßung

2. Um an die letzte Einheit anzuknüpfen, können Sie die Schüler fragen:

Wie oft geben wir Feedback? Wie oft halten wir uns zurück? Welche Auswirkungen hat das jeweils? Wann, meint ihr, ist es besser einen Konflikt anzusprechen, und wann nicht?

Sie können die Antworten mündlich zusammenfassen oder stichpunktartig an der Tafel sammeln.

Nach einem kurzen Erfahrungsaustausch können Sie zusätzlich folgenden Input geben:

„Natürlich muss nicht jeder Konflikt angesprochen werden, aber die Gefahr ist, dass sich Ärger aufstaut und die Beziehung belastet. Eine Abwägung der Gründe, die dafür und dagegen sprechen, Rückmeldung zu geben oder einen Konflikt anzusprechen, ist sinnvoll.

Dennoch ist es meist besser, die Dinge anzusprechen, bevor sich zu viel Ärger aufgestaut hat.“ Wenn Sie eine schriftliche Stundenreflexion durchgeführt haben, können Sie die Schüler einige Sätze daraus vorlesen lassen. Sie sollten dann einige Minuten einräumen, auf das Feedback der Schüler einzugehen.

3. Stellen Sie dann den Ablauf der heutigen Sitzung vor.

Einführung Lösungen

„Bevor wir in der nächsten Einheit Konfliktlösungsgespräche simulieren werden, soll es in dieser Einheit darum gehen, Lösungen zu suchen und auszuhandeln.

Bisher haben wir vor allem verschiedene Möglichkeiten erprobt, unseren Standpunkt darzulegen und den des Gegenübers zu verstehen. (Dazu gehört u.a. Ich- Botschaften senden, aktiv zuhören, Feedback geben und auch der Ausdruck von Gefühlen.)

Wenn bei der Darlegung der Standpunkte Interessen und Differenzen der Beteiligten deutlich geworden sind, geht es darum, sich gemeinsam auf eine Lösung zu einigen. Abhängig von Thema, Situation und Person kann das mal schnell gehen oder aber, bspw. bei weniger nachgiebigen Personen, stark entgegengesetzten Interessen oder wichtigen Themen, länger dauern. Bestimmte Methoden und konstruktive Verhaltensweisen können helfen, gerade in kniffligen Situationen eine Lösung zu finden, die allen Interessen gerecht wird.

In der Mediation und in einem Konfliktgespräch stellt die Lösungssuche eine eigene Phase nach der Klärung der Sichtweisen der Parteien dar. Die einzelnen Phasen werden wir nächste Stunde noch einmal genauer behandeln.

Zunächst eine kleine Übung zum Aufwärmen.

11.1 Gummibärchen

Zeit: 10 Min

Ziel: Bei dieser Übung geht es darum, Konkurrenz zu erleben und dass sie oft nicht nützlich ist.

Kündigen Sie an, dass es nun um eine kleine Übung geht, bei der die Schüler im Armdrücken gegeneinander antreten sollen. Aufgabe ist es, möglichst viele Gummibärchen zu bekommen, indem man den anderen im Armdrücken besiegt. Jedes Mal, wenn man den anderen besiegt hat, bekommt der Sieger ein Gummibärchen.

Anmerkung: Falls jemand die Lösung schnell heraus hat (was eher selten ist), ignorieren Sie diese zunächst, damit sie nicht verraten wird, und fordern Sie die Schüler auf, gegeneinander anzutreten.

Während die Schüler nun gegeneinander im Armdrücken antreten, verteilen Sie die Gummibärchen nach Siegen. Unterbrechen Sie nach einigen Runden und fragen Sie die Schüler:

Welche Lösungen gibt es noch, wenn das Ziel ist, möglichst viel Gummibärchen zu bekommen?

Meistens werden die Schüler sehr kreativ, was man noch alles tun könnte, aber auf die Lösung, zu kooperieren, d.h. jeder gibt abwechselnd nach, kommen nur wenige.

Auswertung:

Sie können die Schüler im Anschluss fragen:

Warum haben die meisten automatisch untereinander konkurriert?

Was war das Ziel der Übung?

Inwieweit wurde etwas durch Konkurrenz gewonnen?

Gibt es andere Situationen, in denen ihr mit anderen konkurriert, ohne darüber nachzudenken?

Wie wirkt sich das auf die Zusammenarbeit aus?

Wann ist Wettkampf förderlich und wann auch hinderlich?

Weisen Sie ggf. darauf hin, dass die Übung nur symbolisch gemeint ist. Und spielerischer Wettkampf, der auch in dieser Übung gefordert war, sinnvoll ist und viel Spaß machen kann. Wenn aber aus diesem Spiel (im übertragenen Sinne) ein verbissener Konkurrenzkampf wird, der die Verbindung zu spielerischer Kooperation verliert, kann sich dies destruktiv auswirken und sehr anstrengend werden.

Konfliktstile

Es geht hier letztlich um Kooperation. Fragen Sie die Schüler, welche Konfliktstile sie erinnern, die sie in Einheit 4 kennen gelernt haben, und was die jeweiligen Stile und insbesondere Kooperation beinhalten.

Als Ergänzung können Sie nun einen Input zum Thema Lösungen einfügen. *Auch dieser kann ebenso wieder von einem Schüler als Kurzreferat vorbereitet worden sein.*

11.2. Lösungen suchen und aushandeln:

Exkurs Lösungen 1. und 2. Ordnung (nach Watzlawick)

Watzlawick spricht von Lösungen erster und zweiter Ordnung.

Lösungen erster Ordnung bleiben innerhalb des Systems und beinhalten ein Entweder-oder: Entweder der eine gewinnt oder der andere. Sie folgen – bezogen auf die Konfliktstile – der Flucht- Unterwerfung- Durchsetzen-Logik. *Dadurch, dass man mehr desselben versucht – man strengt sich wie im Beispiel mit dem Armdrücken noch stärker an – bleibt man trotzdem innerhalb der Dynamik des Siegens und Verlierens.*

Diese Art von Lösungen tragen häufiger eher zum Erhalt als zur Lösung eines Problems bei. Welche Beispiele hierfür fallen euch ein? Gibt es auch Gegenbeispiele?

Ein Beispiel wäre, die Schuldenkrise mit noch mehr Schulden zu bekämpfen.

Lösungen zweiter Ordnung bedeuten stattdessen eine Veränderung des Systems selbst, indem ein Wechsel auf eine höher liegende logische Ebene angestrebt wird. Probleme werden auf einer Metaebene betrachtet und eingefahrene Denkweisen durch Kreativität überwunden. Das macht es möglich, auch Widersprüche zu integrieren: Widersprüchliche Positionen werden durch die Konzentration auf die dahinter liegenden Interessen (beim Eisberg) vereinbar.

Meist geht dieser Lösung 2. Ordnung ein Umdenken voran, wobei man eine Situation von einer anderen Perspektive aus betrachtet. Dieses Umdeuten trägt oft schon einen Teil der Lösung in sich. Folglich ist die Art, wie ich etwas wahrnehme, bereits Teil des Problems oder der Lösung – je nachdem.

Welche Beispiele gibt es hier?

Bspw. erneuerbare Energien statt Kampf um Rohstoffe und mit Atommüll

Lösungen im Konflikt

In einem Konflikt oder Streit, in dem zwei Seiten nicht vereinbar scheinen, bedeutet nach Lösungen 2. Ordnung zu suchen, kooperativ zu sein und Lösungen anzustreben, die die Interessen – d.h. Werte, Gefühle, Bedürfnisse, Wünsche, Befürchtungen, etc. – beider Seiten berücksichtigen.

Wenn im vorangehenden Dialog neben unterschiedlichen auch gemeinsame Interessen gefunden wurden, können diese die beiden Seiten bestärken, eine Lösung für die Unterschiede zu finden. Auch das Erkennen von einer gegenseitigen Abhängigkeit – *wie bspw. bei der*

Abgabe einer gemeinsamen Arbeit einer Arbeitsgruppe – kann solch eine Gemeinsamkeit darstellen.

Um zu einer optimalen Lösung für alle Beteiligten zu kommen, offen und kreativ zu werden und nicht auf bestimmten einseitigen Vorschlägen zu beharren, ist ein Brainstorming hilfreich. Fragen Sie die Schüler, was die Methode des Brainstormings beinhaltet, und fassen Sie diese noch einmal kurz zusammen, wenn sie nicht

für alle deutlich geworden ist (siehe Kasten).

Solche kreativen Lösungen erfordern jedoch Einfallsreichtum und sind nicht immer leicht zu finden, da oft die Zeit fehlt oder die Kontrahenten den Kopf nicht frei haben.

Alternativ kann daher jeder nach 3 Lösungsvorschlägen suchen, die beide Interessen berücksichtigen. Diese können sie zunächst aufschreiben, um sie dann dem anderen vorzustellen. Dabei können auch Lösungen kombiniert oder weiterentwickelt werden.

Nachdem die Beteiligten sich auf eine Lösung geeinigt haben, vereinbaren sie, wie diese konkret

umgesetzt wird. Bei Konflikten, in denen es nur um die Beziehung und den Umgang miteinander geht, kann man an den gegenseitigen Erwartungen und Wünschen anknüpfen.

Wiederholung Methode Brainstorming:

Entwickeln von Lösungsideen und **Beurteilen** sind zwei getrennte Schritte:

Im **ersten Schritt** werden alle Ideen aufgenommen, ohne bewertet zu werden.

Grundsätze

Alles ist erlaubt, auch verrückte Lösungsideen. Möglichst viele Ideen entwickeln, die Vorteile für beide Seiten anstreben, auch solche, die dem anderen entgegenkommen.

Im **zweiten Schritt** wird eine Auswahl der aussichtsreichsten Ideen getroffen.

11.3 Verhandlungsübung 20 €

Nun soll in einer spielerischen Übung eine Verhandlungssituation simuliert werden, in der 4 Freiwillige das Suchen und Einigen auf eine Lösung vor dem Plenum durchspielen. Sie sollen dabei versuchen, die Methode des Brainstormings anzuwenden und so viele Ideen wie möglich zu finden, um sich dann auf eine zu einigen.

Kündigen Sie an, dass Sie jetzt eine Verhandlungssituation simulieren wollen und 4 Freiwillige brauchen, die sich zur Verfügung stellen.

Die 4 Freiwilligen setzen sich in einen Kreis zu viert in die vordere Mitte des Raumes.

Erklären Sie den Schülern, dass es darum gehen soll, eine möglichst echte Situation entstehen zu lassen, in der die Freiwilligen sich authentisch verhalten und keine Rolle spielen sollen.

Um solch eine Situation herzustellen, sammeln Sie dann – für die Übung – von den 4 Freiwilligen 10 € ein oder etwas, das einen (ähnlichen) Wert verkörpert.

Aufgabe:

Die 4 Schülerinnen sollen das Geld (40 €) untereinander aufteilen. Allerdings soll eine Person 20 € bekommen, eine 0 € und zwei Personen 10 €. Sie haben 10 Minuten Zeit, sich zu einigen. Dabei müssen alle 4 mit der Lösung einverstanden sein, also Konsens herrschen, ist eine Person dagegen, ist die Lösung ungültig. Haben sie sich nach 10 Minuten nicht geeinigt, verlieren sie das Geld. (Wenn die Gruppe schnell eine Lösung findet, können sie versuchen, weitere Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.)

Sie sollen davon ausgehen, dass das viel Geld für sie wäre und sie alle daran ein Interesse haben, das Geld nicht zu verlieren. (Sie können wahlweise auch etwas anderes nehmen, Zensuren, etc. bspw.)

Tipp (wahlweise): Sie können versuchen, das Verfahren des Brainstormings anzuwenden.

Der Rest des Plenums soll beobachten, welche Strategien angewandt werden.

Auswertung:

Fragen Sie zunächst die Schüler, die die Situation simuliert haben, wie es ihnen erging. Sind die Beteiligten mit dem Ergebnis (Lösung/ Nicht- Lösung) zufrieden?

Wie wurde versucht, eine Lösung zu finden?

Welche Möglichkeiten für eine Lösung hätte es (evtl. sonst noch) geben können?

Fragen Sie Spieler und Plenum, was sie beobachtet haben und welche Strategien zur Lösungssuche angewandt wurden. Geben Sie den Hinweis, dass es hier nur darum gehen soll, Beobachtungen zurückzumelden, aber keine Bewertungen vorzunehmen.

Bedanken Sie sich bei den 4 Freiwilligen für die Simulation (und ihren Mut) und lösen Sie das „Setting“ auf.

Anmerkung: *Meistens sind die Schüler sehr kreativ und finden Lösungen. Machen Sie noch einmal deutlich, wenn es keine Einigung gab, dass es nicht darum ging, unbedingt eine Lösung zu finden, sondern einen Prozess deutlich zu machen, und hier alles, was die Spieler gemacht haben, o.k. und sinnvoll ist.*

Sie können die Übung auch in Kleingruppen durchführen lassen. Alternativen stehen im Anhang.

11.4 Wie kann die Anzahl der Lösungsmöglichkeiten erhöht werden?

(nach Redlich)

Sie können nun als Ergänzung kurz einige Methoden vorstellen, die es bei der Suche und Verhandlung von Lösungen gibt, um die Anzahl von Lösungsmöglichkeiten zu erhöhen. Häufig werden mehrere Aspekte miteinander kombiniert. Einige haben die Schüler vielleicht auch schon angewandt. Dann können Sie diese als Beispiel für die jeweilige Methode anführen.

Logrolling: unterschiedlichen Prioritäten wechselseitig nachgeben.

Bridging: Hintergrundinteressen erkunden sowie weitere Möglichkeiten diese zu befriedigen.

Expanding the pie: Wie kann man den „Kuchen“ vergrößern?

Specific Compensation: Wünsche und Ziele der Parteien mit anderen Mitteln erfüllen.

/Nonspecific compensation: andere Wünsche/ Ziele einbringen.

/Cost- cutting: Nachteile für eine Seite verringern.

Erläuterung:

Logrolling: Unter Umständen haben die Beteiligten unterschiedliche Prioritäten in dem, was ihnen wichtig ist. So kann wechselseitig eine Partei in einem Punkt nachgeben, in dem sie selbst eine niedrigere und der andere ein höhere hat.

Bridging: Welche Hintergrundinteressen spielen hier eine Rolle, und welche Möglichkeiten gibt es noch, diese zu befriedigen? *Bspw. will eine Person vielleicht nicht nachgeben, weil sie sich dann ausgebootet fühlt.*

Expanding the pie: Wie kann der Kuchen vergrößert werden?

Bspw. könnten „Sponsorengelder“ von den anderen Schülern gesammelt werden.

Specific Compensation: Kann man die Wünsche und Ziele der einen oder anderen Seite mit anderen Mitteln erfüllen?

Nonspecific compensation: Irgendwelche anderen Wünsche und Ziele ins Spiel bringen.

Cost- cutting: Wie kann man Nachteile für die eine Seite verringern?

Bspw. wird die Person mit 0 € von den anderen zum Essen eingeladen oder kann fünf Mal die Hausaufgaben ihrer Wahl abschreiben bei den anderen.

11.5 Beste(s) Verhandlung/ Streitgespräch

Eigene Situation finden

Die Schüler sollen jetzt, jeder für sich, eine Verhandlungssituation oder ein Streitgespräch aus der letzten Zeit überlegen, die bzw. das für sie gut gelaufen ist und sie noch gut in Erinnerung haben. Das kann auch eine kleine Situation sein, wie *bspw. ein Fahrradschloss, das sie umgetauscht haben, obwohl es längst schon vom Umtausch ausgeschlossen war, indem sie erfolgreich „verhandelt haben“*, etwas Größeres oder völlig anderes. Sie haben dafür 5-10 Minuten Zeit. Notfalls können sie auch eine Verhandlungs- oder Gesprächssituation von jemand nehmen, den sie gut kennen, wenn sie wissen, wie derjenige vorgegangen ist. Jeder sollte eine Situation gefunden haben.

Strategien am Beispiel herausarbeiten

Es geht nun in einem 2. Schritt darum, zu überlegen und sich bewusst zu machen, welches Vorgehen und welche Strategien die „Verhandlung“ oder das Gespräch erfolgreich gemacht haben.

Arbeiten Sie exemplarisch anhand eines Beispiels – am besten eines Schülers – Strategien heraus, und beziehen Sie das Plenum mit ein. Dazu muss ein Schüler bereit sein, sein Beispiel vorzustellen. Ansonsten nehmen Sie ein eigenes Beispiel von jemandem, den Sie kennen.

Sie können folgende Beispielfragen zur Erkundung der Vorgehensweise stellen:

Welche Dinge haben die Verhandlung / das Streitgespräch deiner Meinung nach erfolgreich gemacht?

Was hast du dir vorher überlegt? Hast du dich innerlich vorbereitet?

Welche Ziele hattest du? Hast du dein Ziel im Gespräch verfolgt?

Wie ist das Gespräch gelaufen? Wie hast du deinen Standpunkt vorgebracht, zugehört etc.?

Wie war die Beziehung zu deinem Gegenüber? Vor und während des Gespräch bzw. der Verhandlung? War die Beziehung auf Augenhöhe? Wie war der Umgang miteinander, respektvoll und wertschätzend oder abwertend und respektlos?

Was hast du in die Verhandlung eingebracht? Fähigkeiten, Argumente, Prinzipien, etc.?

Beispiele: Ausgehzeiten mit den Eltern vereinbaren, Zensuren mit Lehrern aushandeln, Taschengeld, größere Anschaffung.

Mögliche „Checkliste“

Konstruktive Verhaltensweisen in Verhandlungssituationen und im Konflikt

Tragen Sie mit den Schülern eine Liste von Strategien an der Tafel zusammen, auf die die Schüler bei ihrem Gegenüber in der nächsten Übung achten könnten. Sie können hierfür außerdem konstruktive Verhaltensweisen für Kommunikation und Konflikte, die Sie im Semester behandelt haben, mit den Schülern sammeln. Sie können die Liste ggf. ergänzen.

Hier können Sie die Schüler fragen:

Welche Verhaltensweisen können hilfreich für eine gute(s) Streitgespräch / Verhandlung sein?

Konstruktive Verhaltensweisen

- *Den eigenen Standpunkt klar und deutlich darlegen.*
- *Den Standpunkt des Anderen verstehen.*
- *Aktiv und aufmerksam zuhören.*
- *Lösungen suchen, die für beide Seiten nützlich sind.*
- *Sich innerlich auf das Konfliktgespräch / die Verhandlung vorbereiten.*
- *Überzeugend und logisch argumentieren.*
- *Von sich sprechen und eigene Gefühle angemessen ausdrücken.*
- *Das Gegenüber einschätzen und versuchen den anderen zu verstehen.*
- *Eine gute Beziehung zum Gegenüber aufbauen. (Wertschätzung, das Positive sehen etc.).*
- *Respektvoll, taktvoll und wertschätzend sein.*
- *(bei Verhandlung) Sich auf das Ergebnis konzentrieren.*

Die Schüler sollen die Punkte von der Tafel abschreiben. Für die nächste Übung können die Schüler sich an dieser Liste orientieren und darauf achten, wo ihr Gegenüber diese Strategien angewandt hat. Zusätzlich können sie weitere Verhaltensweisen, die ihr Gegenüber zum Gelingen der Situation angewandt hat, identifizieren.

„Coaching“ zu zweit:

Für diese Übung sollen die Schüler sich zu zweit oder dritt zusammensetzen, gegenseitig kurz ihre Gesprächs- oder Verhandlungssituationen schildern und herausfinden, welches Vorgehen sich jeweils positiv ausgewirkt hat. Hierfür ist es hilfreich, wenn die Zuhörenden Fragen an den Fallschildernden stellen und so gemeinsam überlegen, was dieser getan und zum Erfolg geführt hat. Die Strategienliste kann hierfür als Orientierung dienen.

Auswertung der Übung „Beste Verhandlung“ :

Wie haben die Schüler die Übung erlebt?

Was war schwierig für die Schüler? Was war leicht?

Haben die Schüler Strategien herausgefunden, die gewirkt haben? Sind ihnen noch weitere bewusst geworden, die die bisherige Liste ergänzen können?

Sie können dann evtl. noch einige Ergänzungen zusammentragen und zu den oben genannten Beispielstrategien hinzufügen, zu der Frage, was gute Konfliktgespräche oder / und Verhandlungen ausmacht.

11.6 Was haben wir bisher gemacht?

Um noch einmal einen Überblick über förderliche und hinderliche Kommunikationsmuster und darüber zu geben, was wir bisher behandelt haben und wozu, soll die folgende Tabelle geben, die Sie den Schülern austeilen können, um diese kurz mit den Schülern durchzugehen.

Kurzes Besprechen der Elemente:

Einige haben wir hier geübt. bspw. Aktives zuhören, das eine wichtige Schlüsselqualifikation für Konfliktklärung darstellt und die man normalerweise nur wenig verwendet. Wie auch Ich-Botschaften. Viele Methoden aber kennt ihr gut und sie sind nichts wirklich Neues. Es geht darum diese bewusst zu machen und zur richtigen Zeit anzuwenden.

Bspw. kennt ihr sicherlich Ich- Botschaften, wenn ihr euch mit Freunden gut versteht. Aber sie im Zusammenhang von Konflikten anzuwenden ist eher ungewöhnlich.

Tabelle 11.6

Grundlegende Kommunikationsmethoden		
Ebene	förderliche	hinderliche
Sache	Thema benennen und zu besserer Lösung beitragen Verständlichkeit: Einfachheit, Kürze, Prägnanz	Thema bleibt unausgesprochen Nicht zur Lösung beitragen Unklarheit
Beziehung	Beziehung aktiv herstellen Empathisches aktives Zuhören, Wertschätzung Feedback geben und nehmen	Beziehung gar nicht ansprechen Abwertend und abschätzig sein
Selbsta Ausdruck	Ich- Botschaften senden Ziele und Absichten erklären Ehrlich und unverhüllt eigene Meinung aussprechen	Du- Botschaften Verdeckt agieren Man oder Wir-Botschaften senden
Appell	Fragen stellen (offene oder geschlossene) Überzeugend argumentieren Wünsche ausdrücklich äußern Fair lenken	versteckte Andeutungen manipulativ suggerieren „über den Tisch ziehen“

(Kreyenberg, 2008)

Hausaufgabe:

Die Schüler sollen den Ablauf („Durchführung“) von Konfliktlösungsgesprächen (Kreyenberg S. 249-253)* nachlesen und sich einen eigenen Fall überlegen, der sich eignet, in der Kleingruppe im Konfliktlösungsgespräch zu erproben.

Hierfür sollen sie sich innerlich schon einmal mit ihrer und der Sichtweise des Gegenübers auseinandersetzen. Sie können hierfür einen Fall nehmen, mit dem sie sich bereits beschäftigt haben, bspw. beim „Reframing“, wenn sie diesen offen machen wollen. Gleichzeitig können sie sich bewusst machen, was sie aus der letzten Übung mitnehmen, zum einen in Bezug auf die Dinge, die sie besonders gut können, und zum anderen in Bezug auf die Kommunikationsmethoden oder Verhaltensweisen, auf die sie im Konfliktgespräch, das nächste Stunde in einer Simulation geübt werden wird, besonders achten wollen, sowohl in der Rolle des Sprechers als auch als des Zuhörers, um diese zu üben.

**(Sie können zusätzlich den Text ab S. 246, Abschnitt 2.1.1 Konfliktlösungsgespräch zu lesen aufgeben und die Vorbereitung von Konfliktlösungsgesprächen nächste Stunde mit den Schülern zusammentragen).*

Danach können Sie als Abschluss mit einem kurzen Blitzlicht verschiedene Rückmeldungen zur Stunde hören und wie es den Schülern gerade geht.

11.7 Entscheidungen gemeinsam treffen

Alternative zu Verhandlungssituation 20 € Übung

Zeit: 15-20 Min

Sie führen die Übung nicht im Plenum, sondern in Kleingruppen von 3-5 Personen durch.

Variation:

Sie können den Kleingruppen auch zwei Situationen zur Entscheidungsfindung in der gesamten Zeit von 10-15 Minuten geben und die Schüler nach jeder Runde nach den Ergebnissen fragen.

Situationsbeispiele:

1. *Ihr seid Lehrerinnen und es stört euch, wenn die Jugendlichen im Unterricht essen. Ihr habt mehrere Schüler schon mal in dieser Stunde gebeten, damit aufzuhören, aber sie essen immer weiter, und ihr ärgert euch. Ihr habt 5 Minuten, zu entscheiden, was ihr macht.*

2. *Ihr reist in den Ferien mit dem Flugzeug in die Türkei, euer Gepäck ist schon sehr voll, aber ihr wollt noch folgende Dinge mitnehmen: Ein spannendes Buch, den Pass, einen Badeanzug, einen Stift und Papier zum Briefe schreiben, das Englischbuch zum Lernen für die Arbeit nach den Ferien, euren I-Pod und Reiseproviant. Es passen aber nur noch 3 Sachen in den Koffer, und ihr müsst gemeinsam entscheiden, was ihr mitnehmt.*

Auswertung:

Fragen Sie, ob die Gruppe Schwierigkeiten hatte, sich auf Lösungen zu einigen. Dominierten einige den Entscheidungsprozess, oder wurde die Entscheidung gleichberechtigt getroffen?

Wann habt ihr mal nachgegeben, wann wolltet ihr euch unbedingt durchsetzen?

Übertragung auf andere Situationen:

Wie läuft es sonst, wenn man sich in einer Gruppe einigen muss? Was für Schwierigkeiten kann es geben? Was macht ihr, wenn jemand nicht bereit ist, Kompromisse einzugehen?

11.8 Prisoner's Dilemma Game (nach Antons, 2000)

Weitere Alternative zu Verhandlungssituation 20 € Übung

Zeit: 15-20 Min

Die Gruppe wird in 2 Hälften geteilt, oder es werden 2 Teilgruppen von jeweils ca. 5-6 Leuten aus der Gesamtgruppe gewählt. Die Aufgabe wird nun anhand der Matrix erklärt:

Zwei Verdächtige werden verhaftet und voneinander getrennt. Der Anwalt ist sicher, dass sie eines bestimmten Verbrechens schuldig sind, hat aber keine genügenden Beweise, um sie im Prozess zu überführen. Er teilt jedem der Gefangenen mit, dass jeder von ihnen zwei Alternativen habe: Das Verbrechen, von dem die Polizei sicher ist, dass sie es begangen haben, zu gestehen oder nicht zu gestehen. Im Falle, dass sie nicht gestehen, würde er sie einiger geringerer Vergehen überführen. Wie z.B. Diebstahl und kleinere Betrügereien, und sie würden beide eine kürzere Strafe erhalten; Wenn sie beide gestehen, würde ihnen beiden der Prozess gemacht, aber er würde dann nicht die höchstmögliche Strafe vorschlagen; wenn einer gesteht und der andere nicht, würde derjenige, der gesteht, eine leichtere Bestrafung erhalten, weil er das Verfahren erleichtert. Derjenige, der dann nicht



gesteht, wird die Höchststrafe erhalten. Das strategische Problem, ausgedrückt in Jahren Haft sehe dann folgendermaßen aus:

		Gefangener 2	
		gesteht	gesteht nicht
Gefangener 1	gesteht	1 Jahr 1 Jahr	3 Monate 10 Jahre
	gesteht nicht	10 Jahre 3 Monate	8 Jahre 8 Jahre

Jede Gruppe soll nun für sich entscheiden, wie der Gefangene sich verhält. Die Gruppen dürfen sich vorher weder mit der anderen austauschen, noch verhandeln. Eine Gruppe kann hierzu kurz den Raum verlassen, damit gewährleistet ist, dass sie nicht mitbekommen, was die jeweils andere wählt.

Beide Gruppen haben 2 Wahlmöglichkeiten: Gestehen oder nicht gestehen. Dabei müssen sie intuitiv abwägen, wie die Gegenseite sich verhalten wird. Die Gruppe muss sich auf eine Antwort (im Konsens) einigen und dies auf einem Zettel notieren.

Nach kurzer Beratung wird die Gruppe, die vor der Tür ist, wieder hinein gerufen. Beide Gruppen geben den Zettel dem Leiter und er/sie liest die Ergebnisse laut vor. Jetzt bekommt jede Gruppe die Jahre in Punktzahlen, die sie nach der Matrix erhalten würde. So können mehrere Durchgänge gespielt werden (2-3). Die Gruppe mit den wenigsten Punkten hat gewonnen.

Auswertung

Was ist besser, Kooperation oder Konkurrenz?

Wie ist die Entscheidung in den Gruppen gefallen? Was waren Motive? Was habt ihr über die andere Seite gedacht?

Welche Rolle spielt Vertrauen? Wie leicht / schwierig ist es, der Gegenseite zu vertrauen?

Wie wäre dies im echten Fall? Was könnte der Sinn des Spiels sein?

Was bräuchte man von der anderen Seite, um ihr besser vertrauen zu können / besser mit ihr kooperieren zu können?

11.9 Alternativen zu „Beste Verhandlung“

Alternative 1: Walt-Disney-Übung

Diese Übung eignet sich, um den Schülern die Möglichkeit zu geben, innerlich und mit Hilfe von innerer Vorstellung eine Lösung für einen Konflikt mit jemandem anderen zu finden, ohne anderen davon erzählen zu müssen. Es geht hier darum, verschiedene Perspektiven und Zustände einzunehmen, dadurch kreativ zu werden und eine andere Sicht auf die Dinge zu bekommen. Außerdem wirkt diese Übung entspannend, denn man sollte hier eher loslassen.

Ursprünglich ist dies eine Kreativitätsübung nach Walt Disney:

Die Schüler sollen sich verteilt im Raum aufstellen und so viel Platz haben, dass sie einen Schritt nach vorne gehen können und zurück. Dann wählen die Schüler ein Problem oder einen Konflikt, mit dem sie sich auseinander setzen wollen, er oder es kann so schwierig sein, wie sie mögen, sie bearbeiten diese nur für sich in dieser Übung, d.h. es wird nicht weiter darüber gesprochen.

1. Die Schüler sollen sich jetzt 3 Plätze direkt vor sich suchen, indem sie einen Schritt nach rechts, nach vorne und nach links – jeweils von ihrer Grundposition ausgehend – machen, auf die sie sich jeweils stellen können, der eine steht für ihren *Träumer*, der andere für ihren *Kritiker* und der letzte für ihren *Realisten*.
2. Nun geben Sie den Schülern einen Augenblick Zeit, sich in *den Träumer* einzufühlen, indem Sie die Schüler begleiten und etwas langsamer als sonst sprechen: „Denke an eine Zeit oder Situation, als du wirklich kreativ warst und *dein Träumer* ein paar kreative Wahlmöglichkeiten entwickelt hat. Gehe in die Träumerposition vor dir und erlebe diese Zeit noch einmal voll nach. Du kannst auch an eine Situation denken, in der du sehr entspannt warst, Musik gehört hast, im Urlaub, dir viele Ideen kamen... Wenn es dir schwer fällt, kannst du an eine Person denken, die du für kreativ hältst, was ist das Kreative an ihr? (*Pause ca.1 Minute*) Wenn du genug geträumt hast, mache den Schritt hinaus aus der Träumerposition in die Ausgangsposition. Bei dieser ersten Runde machen alle diese Schritte gemeinsam. Später kann jeder seinen eigenen Rhythmus wählen.“
3. „Denke dann an eine Zeit oder Situation, als du in Bezug auf einen Plan sehr sorgfältig und realistisch warst. Das kann ein eigener Plan gewesen sein oder auch von jemand anderem. Eine Zeit, in der du auf elegante oder effektive Weise einen Plan umgesetzt hast. Wenn dies schwierig ist, denke an eine Person, die einen Plan gut umgesetzt hat. Wenn Du Person X wärest, wie würdest du deine Pläne in die Tat umsetzen? Wenn du bereit bist, gehst du einen Schritt nach vorne in die Realisten Position hinein und versuchst diese Erfahrung zu erleben... (*Pause*) Danach gehst du wieder zurück auf deine Ausgangsposition.
4. „Schließlich kommen wir zur Beurteilung, zum *Kritiker*. Erinner dich an eine Zeit oder Situation, als du einen Plan auf konstruktive Weise kritisiert hast, als du die Schwächen, aber auch die Stärken gesehen und Probleme identifiziert hast. Es kann ein eigenes Projekt oder das eines anderen gewesen sein. Wenn dies wiederum schwierig ist, denke an einen guten konstruktiven Kritiker. Wenn du ein Bezugsbeispiel hast, mache einen Schritt auf die Stelle, die du festgelegt hast, und erlebe die Erfahrung noch einmal ganz nach. Danach kommst du aus der Übung heraus. (*Pause*)

„Ihr habt nun den Träumer, den Realisten und den Kritiker an 3 verschiedene Stellen im Raum „geankert.“ (Begriff aus dem NLP, im Sinne von Anker werfen, markieren)

Wahrscheinlich habt ihr festgestellt, dass der Zugang zu einer Position euch leichter fällt als zu den anderen. Jede dieser Positionen ist eine Strategie für sich.

Nun geht ihr im eigenen Tempo durch diese Positionen in dieser Reihenfolge hindurch mit eurer Ausgangsfrage, Problem etc. im Kopf, nehmt euch so viel Zeit, wie ihr für jede Position braucht. Ihr habt dafür jetzt 10 Minuten Zeit.“

Danach können Sie besprechen, wie die Schüler die Übung erlebt haben, ob es möglich war, sich in die verschiedenen Positionen zu versetzen oder eher nicht.

Alternative 2: Blinder Spaziergang: *(passt gut zu Prisoner's Dilemma Game)*

Bei dieser Übung können Jugendliche spielerisch wahrnehmen, wie man Vertrauen aufbaut und welche Rolle Vertrauen und die Angewiesenheit aufeinander in der Interaktion mit anderen spielen.

Ziel: Das Gefühl spüren, auf jemand anderen angewiesen zu sein, und jemanden zu führen, Übernahme von Verantwortung für und Einfühlung in den anderen, sich gegenseitig Vertrauen können.

Durchführung:

Die Schüler arbeiten zu zweit: Einem werden die Augen verbunden, der andere führt ihn behutsam herum. Es ist wichtig, dass im Raum eine ruhige Atmosphäre herrscht. Nach 5 Minuten werden die Rollen getauscht.

Auswertung:

Wie war das Gefühl zu führen oder geführt zu werden? Gab es Momente, in denen ihr euch unwohl gefühlt habt? Welche Rolle spielt Vertrauen?

Welche Rolle spielt Vertrauen im Konflikt? Welche spielt Abhängigkeit im Konflikt?

Alternative 3: Ein kritischer Blick *(passt gut zu Alternative 1, 11.8.)*

nach Kerntke und Faller

Reflexion einer Entscheidungsfindung

1. Jede Teilnehmerin überlegt sich für sich: Welche Entscheidungen, die mich betroffen haben, sind im Laufe des vergangenen Jahres gefallen? In meiner Familie, meinem Freundeskreis oder meiner Klassengemeinschaft / Schule? Und notiert sich ein Beispiel aus zwei Bereichen.
2. Anschließend werden Kleingruppen zu 3 Teilnehmern gebildet. Zuerst trägt A ein Beispiel vor, B hört zu und erfragt Umstände und Verlauf der Entscheidungsfindung, gestützt durch die Checkliste. C beobachtet und meldet zurück:
 - a. Wie wichtig war die Entscheidung für den Betroffenen?
 - b. War die Form der Entscheidungsfindung angemessen?
3. Dann wechseln die Teilnehmer die Rollen und B trägt vor, C ist Zuhörer und A Beobachter usw. bis jeder einmal in jeder Rolle war.

Feedback und Auswertung:

Die Beobachter melden zurück, was ihnen bzgl. der zwei Fragen (a. und b.) aufgefallen ist. Wer in einer anderen Rolle etwas sagen möchte als der des Beobachters, muss zunächst seine Rolle bei dem Gespräch (Vortragende oder Zuhörende) offen legen.

Checkliste für Entscheidungsfindung:

1. Wie schwerwiegend war das Problem?
2. Wer war von der Entscheidung betroffen? Wer war an der Entscheidungsfindung beteiligt? Decken sich beide Personenkreise? Wenn nicht: Hat jemand die Abweichung begründet? War vorher klar, wer alles von der Entscheidung betroffen sein wird?
3. Wie kamen die Alternativen zustande, zwischen denen entschieden wurde? Wurden sie entwickelt oder vorgegeben? Gab es Sachzwänge? Wenn ja, von wem wurden diese angeführt?
4. Wurden vor der Entscheidung alle Betroffenen gefragt, was ihnen dabei wichtig ist? Was haben diese gesagt, bzw. wurde deutlich, was ihnen wichtig ist?
5. Wurde nach der Entscheidung gemeinsam überlegt, welche Arbeiten durch die Entscheidung notwendig werden und wer sie tut?
6. Wirkt die Gruppe seit der Entscheidung im Vergleich zu vorher eher gespalten oder einig? Eher zufrieden oder unzufrieden?
7. Was war deine eigene Rolle im Verlauf der Entscheidungsfindung? Hast du dich verantwortlich gefühlt für das, was geschehen wird? Wie geht es dir jetzt mit der Entscheidung?

Einheit 12: Konfliktgespräche

Titel/ Methode	Inhalt	Material	Dauer
Beginn	Anknüpfen an letzte Einheit Ablauf heute	Tafel oder Flipchart	5 Min
Kurzvortrag	Vorbereitung für Konfliktlösungsgespräche	Smartboard/Overheadprojektor Übungsinstruktion	5 Min
Selbstklärung Einzelarbeit	Sich als Vorbereitung auf ein Konfliktgespräch klären	Arbeitsblatt Selbstklärung	10 Min
Vortrag + Unterrichtsgespräch	Erörterung des Ablaufs von Konfliktlösungsgesprächen	Input	10 Min
Rollenspiel in Kleingruppen	Konfliktlösungsgespräche führen	Arbeitsblatt Konfliktgespräche mit Beispielfällen	40 Min
Szenenspiel und Actstorming, Plenum	Knackpunkte vorstellen Lösungsideen sammeln	Tafel	15 Min
Input- Ergänzung	Was mache ich bei unfairem Verhalten?		5 Min

Ziel der Einheit: Zusammenfassen der wesentlichen Merkmale eines Konfliktgesprächs und Anwenden der im Training behandelten Elemente der grundlegenden Kommunikationsmethoden sowie des Emotions- und Konfliktmanagements anhand eines Falls.

Beginn

1. Begrüßung
2. Knüpfen Sie noch einmal an die letzte Stunde an, indem Sie nachfragen, ob vom letzten Mal noch etwas unklar geblieben ist.
3. Stellen Sie dann kurz den Ablauf der heutigen Sitzung vor.

Einführung Konfliktgespräche:

Kleine Störungen und Missverständnisse lassen sich häufig gleich klären, wenn man die Dinge möglichst frühzeitig anspricht, dennoch ist bei vielen Konflikten ein Gespräch angebracht, um Missstimmungen und Meinungsverschiedenheiten zwischen den Beteiligten direkt auszutragen und zu klären. Es gibt viele verschiedene Arten und Möglichkeiten, Gespräche in der Sackgasse landen zu lassen, aber klare und effektive Gespräche haben bestimmte einheitliche Charakteristika und ähnliche Verlaufstrukturen:

12.1 Vorbereitung von Konfliktlösungsgesprächen

Erläutern Sie kurz mündlich die Vorbereitung eines Gesprächs und die Fragen im Kasten, die Sie am *Overheadprojektor oder Smartboard* gut visualisieren können.

„Konfliktgespräche sollten vorbereitet sein. Ziel der Vorbereitung ist es, sich innerlich mit Ruhe, Abstand und Übersicht auf das Gespräch einzustimmen, um mit Klarheit und Ruhe in das Gespräch zu gehen und auch, wenn Gefühle hoch kochen, noch zu wissen, was man möchte. Hierfür ist sinnvoll sich zu fragen:“

Smartboard/ Tafel/ Folie

Vorbereitung von Konfliktlösungsgesprächen

- Wie kann ich im Vorfeld Ärger und Kränkungen verarbeiten?
- Was sind meine Ziele, Wünsche, Bedürfnisse?
- Wie kann ich eine partnerschaftliche Haltung behalten?
- Was sind Wünsche, Ziele und Bedürfnisse des Gesprächspartners?
- Wer ist die richtige Person, um diesen Konflikt zu lösen?
- Welchen Gesprächsverlauf erwarte ich, und wie gehe ich mit verschiedenen Szenarien um?
- Wie weit will ich auf den Gesprächspartner zugehen? Worin besteht mein Verhandlungsspielraum?
- Wie und wann will ich meinen Gesprächspartner einladen?

Erläutern Sie kurz die einzelnen Fragen:

- Eigene Emotionen klären: Wie kann ich im Vorfeld Ärger und Kränkungen verarbeiten?
- Eigene Ziele, Wünsche, Bedürfnisse bestimmen: Was will ich mit diesem Gespräch erreichen?
- Einstellung überprüfen: Wie kann ich eine partnerschaftliche Haltung behalten? Diese ist für den Erfolg des Gesprächs unerlässlich. Mit einer unterlegenen oder überlegenen Haltung ist das Gespräch zum Scheitern verurteilt. Dazu kann man sich fragen: Was gefällt mir am Anderen, was schätze ich auch?
- Die Perspektive des Gesprächspartners einnehmen: Was sind Wünsche, Ziele und Bedürfnisse des Gesprächspartners?
- Den Gesprächspartner einladen: Wer ist die richtige Person, um diesen Konflikt zu lösen? Will ich zum Gespräch einladen oder spontan Kontakt aufnehmen, wenn es passt?
- Gespräch gedanklich durchspielen: Welchen Verlauf könnte das Gespräch nehmen? Welche Schwierigkeiten könnten auftauchen? Wie kann ich zu Beginn eine positive Atmosphäre schaffen?
- Auf den Partner zugehen: Wie weit möchte ich auf den Gesprächspartner zugehen? Worin besteht mein Verhandlungsspielraum? Welchen Einfluss habe ich? Angenommen der Konflikt würde eskalieren, wo hättest du Rückendeckung?
- Welches Setting wählen? Wann ist der geeignete Zeitraum? Wie viel Zeit braucht das Gespräch? In welchem Raum sollte das Gespräch stattfinden?

12.2 Selbstklärung

Teilen Sie dann das Arbeitsblatt zur Selbstklärung aus und geben Sie den Schülern 10 Minuten zum Ausfüllen. Die Schüler sollen sich nun an einen eigenen Konflikt erinnern (oder einen vom Arbeitsblatt suchen). Dieses Blatt ist nur für sie selbst bestimmt. Sie müssen davon nichts öffentlich machen. Wenn sie mit ihrem Fall weiter arbeiten wollen, bleibt ihnen überlassen, was sie davon mitteilen. Als Anregung können Sie den Schülern den Hinweis geben:

„Ihr könnt hierfür sowohl auf die Beispielfälle vom Anfang, einen neuen Fall oder auch auf den Fall zurückgreifen, den ihr beim Feedback verwendet habt, wenn ihr diesbezüglich ein Gespräch für euch als sinnvoll erachtet und ausprobieren wollt, oder den Fall der Hausaufgabe nehmen, wenn ihr diesen in eurer Kleingruppe öffentlich machen wollt.“

Wenn sie zwischen mehreren Fällen überlegen, wäre es günstig, einen zu nehmen, den sie öffentlich machen und mit dem sie theoretisch auch weiterarbeiten könnten.

Alternative:

Oder Sie geben bereits die Arbeitsblätter mit den Fallbeispielen aus, so dass die Schüler sich einen Fall auswählen und mit dem Selbstklärungsbogen auf diesen Fall vorbereiten können. Dieses Vorgehen bietet sich vor allem dann an, wenn die meisten Schüler keinen eigenen Fall haben, mit dem sie weiterarbeiten wollen. Wählen Sie hierfür zuvor Fälle aus dem Anhang aus. Planen Sie bei dieser Alternative etwas mehr Zeit für Entscheidung und Selbstklärung ein (insgesamt ca. 15-20 Min).

Die Gruppenbildung erfolgt entweder vor Fallauswahl und Selbstklärung oder danach, je nachdem, welche Fälle die Schüler gewählt haben.

Auswertung:

Nach dem Ausfüllen des Arbeitsblatts können Sie kurz nachfragen, wie leicht oder schwer es war, eigene oder fremde Beweggründe, Interessen, Gefühle etc. zu benennen.

Haben alle einen Konflikt gefunden?

Dann wird die Struktur von Konfliktlösungsgesprächen gemeinsam zusammengetragen, die die Schüler als Hausaufgabe zum Lesen auf hatten:

12.3 Input: Konfliktlösungsgespräche

Leitfaden für Konfliktlösungsgespräche:	
1. Einleitung: Setting, Zeit	für eine gute Atmosphäre sorgen, Raum
2. Aussprache und Dialog Beruhigung	Beschreibung des Konflikts aus Sicht der Beteiligten offenes Ansprechen der Sichtweisen Erörtern von Unterschieden und Hintergründen neue Erkenntnisse gewinnen Erkennen von Gemeinsamkeiten Ggf. Versöhnung, Entschuldigung
3. Lösungssuche und Vereinbarung	Kreative Lösungssuche, die beide Seiten berücksichtigt Vereinbarung konkreter Umsetzung

Erläuterung:

Einleitung:

Zu Beginn des Gesprächs ist es gut, erst einmal Vertrauen herzustellen. Dazu ist hilfreich genügend Zeit für das Gespräch einzuräumen, einen ungestörten Raum zu suchen und eine gute Atmosphäre zu schaffen.

Aussprache und Dialog:

Beim Einstieg in den Konflikt geht es darum, die eigene Sichtweise darzulegen sowie die des Gesprächspartners zu erfahren. Günstig ist es, den Gesprächspartner mit der Schilderung seiner Perspektive beginnen zu lassen. Notwendige Gesprächsmethoden sind hier: Aktiv zuzuhören, Fragen zu stellen, Ich-Botschaften zu senden, den eigenen Standpunkt mitzuteilen sowie sich zu öffnen und zu riskieren, eigene Betroffenheit, Wünsche, Interessen und Befürchtungen zu äußern und Kontakt herzustellen.

Ziel im sich anschließenden Dialog ist dann, emotionale und sachliche Hintergründe und Ursachen des Konflikts zu ergründen und zu verstehen, um die eigene Perspektive zu erweitern.

Hier findet die eigentliche Auseinandersetzung statt, in der Sichtweisen aufeinanderprallen, Gefühle zum tragen kommen und hoch kochen können.

Um eine konstruktive Grundhaltung beizubehalten, muss man hier sowohl mit eigenem Ärger als auch mit dem des Gegenübers umgehen können. Unterschiedliche Auffassungen werden erörtert und Übereinstimmendes betont. Bevor Lösungen auf der Sachebene gefunden werden, ist oft erst das Wiederherstellen der Beziehung notwendig. Dafür ist es wichtig, Fehler zuzugeben, Entschuldigungen annehmen und sich versöhnen zu können.

Wenn einem zu Beginn jedoch nur Vorwürfe auf der Zunge liegen und man sich ständig gegenseitig ins Wort fällt, kann es sinnvoll sein, sich auf Gesprächsregeln zu einigen, bspw.:

- *sich gegenseitig zuzuhören und ausreden lassen.*
- *sich und den anderen (sowie seine Meinung) zu respektieren.*
- *um Dampf abzulassen: Nur eine Seite zurzeit darf ihrem Ärger Luft machen.*

Um die hinter den Positionen und Vorwürfen liegenden Interessen und Motive zu beleuchten, hilft es, Fragen zu stellen, die den anderen zur Darstellung seiner Sichtweise anregen.

Insbesondere Konflikte, bei denen es nicht um verschiedene Interessen, sondern um die Beziehung zueinander geht, ist die Klärung der Sichtweisen meist der entscheidende Knack- und Wendepunkt in der Konfliktbearbeitung. Dann reicht es zu vereinbaren, wie man in Zukunft miteinander umgehen will.

Lösungssuche und Vereinbarung

Je nach Konflikt geht es hier um einen veränderten Umgang miteinander oder – wenn noch unterschiedliche Interessen unter einen Hut gebracht werden müssen – um eine kreative Lösungssuche.

Dafür sollte jeder mindestens 3 kreative Vorschläge machen, die beiden Seiten gerecht werden, um sich dann gemeinsam auf eine zu einigen. Dabei werden die Methoden des Brainstormings angewendet.

Als letzter Schritt werden Vereinbarungen getroffen, so dass die Lösung auch umgesetzt wird.

(aus Kreyenberg, 2008)

Mögliche Ergänzung: Metakommunikation:

Manchmal kann es sinnvoll sein, dem Gesprächspartner vorzuschlagen darüber zu reden, wie man miteinander umgeht, bspw. wenn das Gespräch sich im Kreis dreht und festgefahren ist oder man den Umgang miteinander thematisieren will. Man schlägt damit einen Wechsel von der Inhalts- auf die Beziehungsebene vor. Um diese „Metaebene“ einnehmen zu können und den nötigen Abstand zu schaffen, ist es hilfreich im Gespräch eine kurze Pause zu machen und sich zu fragen: *Wie geht es mir im Augenblick? Was spielt sich zwischen uns ab? Was sind die Auslöser dafür?*

Diese Art von Kommunikation nennt man Metakommunikation. Sie ist z.B. angemessen, wenn der Andere häufig so redet, dass er implizit eine Beziehungsbotschaft sendet, mit der man nicht einverstanden ist, bspw. in einer Freundschaft verhält einer sich dem anderen gegenüber von oben herab.

Wann kann man einen Konflikt noch selbst lösen?

Besprechen Sie mit den Schülern, wann es sinnvoll ist einen Konflikt noch aus eigener Kraft zu lösen und wann das kaum mehr möglich ist. Ab Eskalationsstufe 4 (Koalition) sollte man eine dritte Person dazuholen, da der Konflikt durch verengte Wahrnehmung und aufgewiegelte Emotionen weiter eskalieren kann und evtl. schon zu viele Personen in den Konflikt involviert sind.

Wenn Schüler Beispiele gewählt haben, bei denen es notwendig ist, eine dritte Person als Vermittler hinzuzuziehen, kann hier ein Schüler in der Kleingruppe als Mediator fungieren. Die Phasen eines Konfliktgesprächs werden dabei genauso eingehalten, nur mit dem Unterschied, dass der Mediator auf diese Struktur achtet und sie einhält. Er ist nicht für den Inhalt der Mediation verantwortlich und soll den Parteien nur helfen, selbst eine Lösung zu finden und deshalb keine eigenen Vorschläge machen. Er ist im Grunde in der Rolle eines Moderators und Dolmetschers, nicht in der eines Richters. Vielleicht haben Sie Streitschlichter in ihrer Gruppe, die die Rolle des Mediators übernehmen, sonst unterstützen Sie diese Gruppe ggf. stärker. *Günstiger ist, wenn die Schüler Beispiele nehmen, in denen sie selbst ein Gespräch führen können.*

12.4 Rollenspiel Konfliktlösungsgespräche

Die Schüler sollen nun selbst ein Konfliktgespräch simulieren und durchspielen und dafür idealerweise Dreier-, sonst auch Vierergruppen bilden. Jeder wählt ein Beispiel, entweder ein eigenes Konflikt- oder ein Fallbeispiel. Wählen Sie hierfür Fallbeispiele aus dem Anhang aus. Die Ausgangssituation wird kurz besprochen und dann spielen zwei Gruppenmitglieder eine Situation. Person A spricht den Konflikt an, Person B ist Gegenüber. Dabei sollen sie genügend Zeit für die Darlegung der Standpunkte einräumen und versuchen, die gegenseitigen Standpunkte stärker zu explorieren, als sie es wahrscheinlich normalerweise gewohnt sind und erst danach nach Lösungen suchen.

Die dritte (oder vierte) Person ist Beobachter und achtet darauf, dass Gesprächsregeln und die Schritte des Konfliktgesprächs eingehalten werden. Im Anschluss meldet sie zurück, was ihr aufgefallen ist, bspw. ob A den eigenen Standpunkt verständlich dargelegt, Ich-Botschaften verwendet, aktiv zugehört und nach Lösungen gesucht hat, die beiden Seiten entgegenkommen.

B sollte es seinem Gegenüber dabei nicht zu leicht, aber auch nicht schwer machen.

Jeder soll dabei einmal jede Rolle einnehmen. Nach jeder Runde findet eine kurze Auswertung statt, in der die Rollenspieler sagen, wie es ihnen ergangen ist. Danach meldet der Beobachter zurück, was ihm aufgefallen ist.

Auch hier sollen sich alle so verhalten, wie sie es normalerweise auch tun würden.

Teilen Sie dann die Arbeits- und ausgewählten Situationsblätter (12.4) aus, (wenn Sie diese nicht schon bei der Selbstklärung ausgegeben haben).

Schauen Sie während der Übung nach den Gruppen, ob diese Ihre Unterstützung brauchen.

Auswertung nach den Durchgängen:

Wie haben die Schüler die Übung erlebt?

War es leicht oder schwierig, das Gespräch zu führen? Wurden Regeln und Ablauf eingehalten? War es schwierig, diese einzuhalten?

Sind die Sichtweisen deutlicher geworden? Gab es Aha-Erlebnisse?

Welche Konfliktlösungen wurden gefunden? In welchen Fällen wurde keine Lösung entwickelt?

Was davon würdet ihr so anwenden können? Was eher nicht? Wie realistisch war die Übung, das Gespräch? Hat das Gespräch geholfen, die Situation oder den Konflikt deutlicher zu machen?

12.5 Knackpunkte

Sammeln von Knackpunkten:

Danach spielen einige Gruppen ihre Knackpunkte oder Sequenzen, die besonders gut gelaufen sind, vor dem Plenum vor.

Machen Sie die Kernaussage der Sequenz noch einmal deutlich, damit auch bei einem Knackpunkt die Ausgangslage für alle die Gleiche ist. Für die Knackpunkte können die Schüler Ideen sammeln, wie man in der Situation reagieren könnte. Hier bietet sich wieder die Methode des „Actstorming“ an, d.h. jede Idee wird erst einmal angespielt, danach benannt und an der Tafel aufgeschrieben. Dies hat den Vorteil, dass die Schüler gleich probieren können, wie sich ihre Idee in die Praxis umsetzen lässt, sie außerdem für alle deutlich wird und sich so besser einprägt.

Sie können die Ideenliste an der Tafel auch am Ende mit eigenen Ideen ergänzen (s.u.). Allerdings erst, wenn keiner mehr eine Idee hat.

Beispiele von Knackpunkten

Der Andere...

- *...startet persönliche Angriffe und macht Vorwürfe oder verteidigt sich.*
- *...mauert: „Ich habe kein Problem.“*
- *...fällt einem ins Wort, lässt einen nicht ausreden.*
- *...ist stur und lässt keine andere Meinung als die eigene gelten.*
- *...geht in solch eine schuldbewusste Haltung, dass du kaum noch etwas ansprechen magst.*
- *...hat mehr Macht, beharrt auf seiner Position und versucht dich unter Druck zu setzen.*
- *...versteht sich, ist vorne herum freundlich, aber redet schlecht hinter dem Rücken über einen.*

Ergänzung: Das Harvard Konzept meint:
 Üblicherweise wird der „Angriff“ der Gegenseite aus drei Manövern bestehen:

1. Sie wird ihre Position mit aller Macht vorbringen.
2. Sie wird deine Vorstellungen angreifen.
3. Sie wird die Auseinandersetzung auf der persönlichen Ebene, also gegen dich gerichtet führen.

Fragen: Was kann man bei solchen Verhaltensweisen tun?

Beispiele für Vorschläge

- Bei sich und gelassen bleiben, nicht zurückschlagen, Konzentration wieder auf das Problem zu lenken hilft, auf den Machtkampf nicht einzusteigen.
- Nachfragen, Interessen und Gefühle des anderen erkunden, um Spannungen zu bereinigen und Optionen zum beiderseitigen Vorteil entwickeln.
- Eigene Interessen, Wünsche darlegen und auch Gefühle aussprechen. Dazu gehören je nach Situation: Ich-Botschaften senden, Feedback geben, aktives Zuhören, sich in die andere Person hineinversetzen, einfühlen, sich der eigenen Gefühle bewusst werden, Beobachtung und Bewertung trennen.
- Ansprechen, wenn der andere nicht fair ist und Spielregeln erklären, die ich für sinnvoll halte.
- Metakommunikation: Ansprechen, wie man miteinander umgeht und Teufelskreise aufzeigen.

Weiterer Rat des Harvard Konzepts: Irgendwann wird der andere schon müde und steigt auf das Spiel ein, weil es sinnlos ist, es nicht zu tun. Sonst lassen Sie ihn links liegen.

12.6 Ergänzung: Und wenn der andere mehr Macht hat?

Wenn die Gegenseite in der stärkeren Position ist?

Auch bei Machtspielen hilft offen legen, nachfragen und die oben bereits genannten Maßnahmen. Wenn das dennoch alles nicht hilft:

- **sich schützen:** Nicht unter Druck setzen lassen und etwas zustimmen, nur weil man befürchtet, sonst zu gar keiner Übereinkunft zu gelangen und somit Gefahr läuft, zu schnell und voreilig auf alles einzugehen
- **Lösungslosigkeit auszuhalten** ist hier wichtig. Sich genügend Zeit nehmen und darüber schlafen.
- **Entwickeln einer besten Alternative**, um damit seine Position zu verbessern. Alle Vorschläge, die sonst kommen, mit dieser besten Alternative vergleichen. Dann muss man gar nicht auf alles eingehen. Je attraktiver die beste Alternative ist, desto größer ist die eigene Macht.
- Wenn der andere mächtiger ist, bspw. mehr Entscheidungsbefugnis hat, macht ein Duell auf dieser Ebene wenig Sinn. Man kann aber bspw. **bessere Prinzipien** haben und so die eigene Position stärken. Alle Hilfsquellen, die man besitzt, können auf diese Weise dienen: Geld, Zeit, Wissen, Kontakte, Leute, Witz, etc.

Dennoch kann keine Methode Erfolg garantieren, wenn der Gegner in der besseren Position ist.

Abschluss und Rückmeldungen

Wenn diese Einheit Ihre letzte ist, wie nach diesem Programm vorgesehen, sollten Sie noch Zeit für Rückmeldung und Abschluss einplanen. Wenn Sie das Training im Unterricht durchgeführt haben, können Sie hierfür eine weitere Stunde einräumen, in der Sie Rückmeldung über das gesamte Training in mündlicher oder/und schriftlicher Form (Feedbackbögen) einholen. Sie können auch, als weitere Form der Rückmeldung, die Schüler bitten, Standbilder in Kleingruppen danach zu formen, wie sie die Zusammenarbeit im Kurs erlebt haben. Die anderen müssen dann raten, was die jeweilige Kleingruppe dargestellt hat. Wenn Sie in dieser Einheit den Abschluss gestalten wollen, müssten Sie hier Zeit für diesen einräumen und je nachdem, wie lang Sie die Rückmeldung gestalten wollen, Knackpunkte oder Konfliktgespräch kürzen.

Weiterführung

Zur Weiterführung des Programms bietet sich an, die Schüler nach ihren Wünschen zu fragen und welche Themen diese gerne noch behandeln wollen. Dafür können die Schüler auch Themen vorbereiten, die sie interessieren, bspw. können sie Theorieeinheiten ausarbeiten und vorstellen, sich eigene Übungen ausdenken oder Rollenspiele schreiben, die dann in einer weiteren Übung verwendet werden können.

Ebenso ist es möglich, dass die Schüler zur Weiterführung des Themas eine Mediation in Gruppen durchführen. Dafür kann die Großgruppe bspw. in zwei Halbgruppen oder mehrere Kleingruppen aufgeteilt werden. Als Vorbereitung kann aus *Konflikte selber lösen* von Kerntke und Faller, Einheit 22 –*Phasen der Mediation*- die Abschnitte 22.1, 22.2, 22.3, 22.4 und 22.5 unter Punkt *Allgemeines* als Hausaufgabe gelesen und anschließend im Unterricht besprochen werden, um dann die Fälle mit der Erläuterung der Übung in Kapitel 23 im Unterricht zu behandeln.

Ein weiteres Thema, das sich im Anschluss anbietet, ist Mobbing. Hierfür kann auf das *fairplayer.manual* von Scheithauer und Dele Bull zurückgegriffen werden, bei dem sich insbesondere Schritt 6 gut zur (praktischen) Durchführung eignet.

Weitere Anregungen zu diesen Themen und Übungen finden sich im Anhang in Kladder unter Anregungen für weitere Einheiten.

12.2 Arbeitsblatt Selbstklärung

Bevor du ein klärendes Gespräch beginnst, nehme dir ein paar Minuten Zeit, dich an einen Konflikt zu erinnern, der nicht zu komplex ist, aber relevant für dich ist. Oder wähle dir einen Beispielfall aus, anhand dessen du diese Selbstklärung bearbeitest.

Die Situation: (Stichpunkte)

Meine Position

- Was würde ich meinem Konfliktgegner vorwerfen? Was konkret stört mich?
- Welche Beispiele und konkreten Beobachtungen habe ich?
- Wie erlebe ich die Situation? Welche Gefühle habe ich?

Meine Anliegen

- Warum sind mir diese Dinge so wichtig? Was wünsche ich mir? Was soll er/sie tun oder lassen?
- Formuliere deine Anliegen, Forderungen und Wünsche.
- Wie sehe ich meinen Konfliktpartner?
- Inwieweit kann/will ich der anderen Seite entgegenkommen?

Position und Anliegen meines Konfliktgegners

- Welche Anschuldigungen würde dein Gegner wohl gegen dich vorbringen?
- Welche Interessen und Bedürfnisse hat er vermutlich? Was ist sein Anliegen? Welche weiteren Motive (Wünsche, Ängste) könnte er haben / könnten Grund für sein Verhalten sein?

Was davon will ich ansprechen und was nicht?

12.4 Aufgabenblatt: Konfliktgespräche führen:

Lest euch das Arbeitsblatt vor Ausführung der Aufgabe durch.

Ziel der Übung ist, ein Konfliktgespräch zu simulieren, um Elemente der Gesprächsführung im Konfliktgespräch anzuwenden und den Ablauf eines Konfliktgesprächs durchzuspielen.

Ablauf des Konfliktgesprächs:

- Begrüßung
- Thema / Problem benennen.
- eigenen Standpunkt und Gefühle beschreiben und Gegenseite hören: Aktiv zuhören, Fragen stellen.
- Interessen, Gefühle, Wünsche etc. ergründen und eigene darlegen.
- Unterschiede erörtern und Übereinstimmendes betonen.

Wenn Sichtweisen und Hintergründe deutlich geworden sind:

- Mehrere Lösungsmöglichkeiten suchen, die Interessen beider Parteien berücksichtigen.
- Zusammen beste Lösung auswählen und konkrete Vereinbarung treffen.

Regeln:

- *Ausreden lassen*
- *Ich-Botschaften verwenden*

Durchführung:

A. Bildet Dreier- oder Vierergruppen.

B. Nehmt ein eigenes Konflikt- oder ein Fallbeispiel.

Besprecht kurz die Ausgangssituation und wer wen darstellt. Wenn ihr ein Fallbeispiel nehmt, gestaltet es so um, dass ihr euch gut hineinversetzen könnt.

C. Dann spielen zwei Gruppenmitglieder eine Situation.

Räumt genügend Zeit für die Darlegung der Standpunkte ein und versucht die Standpunkte stärker zu explorieren, als ihr es evtl. normalerweise gewohnt seid und sucht erst danach nach Lösungen.

Die dritte, bzw. anderen Personen sind in der Rolle des Beobachters

Sie erinnern an die Gesprächsregeln und die Schritte des Konfliktgesprächs, wenn nötig. Im Anschluss sagen sie, was ihnen aufgefallen ist. (Wurden Ich-Botschaften verwendet, aktiv zugehört, Fragen gestellt, was fanden sie gut / was würden sie anders machen, etc.)

D. Tauscht euch nach einer Runde aus, wie es euch in den Rollen ergangen ist, was ihr einfach oder schwierig fandet.

E. Auswertung:

Überlegt kurz ganz zum Schluss, wo es Knackpunkte in der Darstellung gab, die ihr wichtig fandet, um sie noch einmal aufzugreifen oder / und ob etwas gab, das besonders gut gelaufen ist.

12.4 Fallbeispiel A: Beste Freundin

Situation:

Jannikas beste Freundin Nadine hat seit einiger Zeit einen Freund. Vorher haben sich beide sehr häufig verabredet. Aber seitdem der Freund da ist, hat Nadine kaum noch Zeit etwas mit Jannika zu unternehmen. Wenn Nadine sich überhaupt noch meldet, dann nur, wenn ihr Freund mit seinen Freunden unterwegs ist. Oder sie sagt unerwartet ab und das erst kurz vorher, weil ihr Freund gerade Zeit hat.

Rollenkarte Jannika

Ich fühle mich nicht verstanden und ich weiß nicht, wie ich reagieren soll. Am Anfang freue ich mich, dass ich überhaupt noch gefragt wurde, ob wir was zusammen machen möchten, aber je länger das so abläuft, desto mehr denke ich darüber nach, wie ich gefragt werde.

Wenn Nadine mich fragt, sieht das so aus: „Steven hat heute keine Zeit, machen wir heute was zusammen?“ oder „Was machst du am Freitag? Steven ist mit seinen Jungs weg, dann können wir ja was machen.“ Am Schönsten wäre es, wenn sie mich einfach mal so fragt, ob wir mal wieder was zusammen unternehmen möchten. Unabhängig von Steve. Denn sonst fühle ich mich ausgenutzt und nur dann gebraucht, wenn der Freund mal keine Zeit hat. Außerdem ist es ein komisches Gefühl in dieser Situation dann „Nein „zu sagen, da wir uns sowieso nur noch selten sehen. Ich habe das Gefühl, dass sie eigentlich gar keine Lust auf mich hat, aber, wenn ihr Freund nicht da ist, ich ausreichend bin. Hinzu kommt noch, dass ich sie dann, wenn wir uns mal sehen, oft trösten muss, weil sie traurig ist, dass ihr Freund nicht da ist. Es trifft mich doch schon sehr, wenn ich mich nur als Mittel zum Zweck fühle. Deshalb habe ich jetzt auch schon mal gesagt: „Nein, heute habe ich keine „Zeit.“ Ich finde sie macht sich viel zu abhängig, und es nervt mich, dass sich alles nur noch um ihren Freund dreht. Bisher habe ich ihr das nicht gesagt, weil ich sie nicht verletzen wollte. Aber wenn das weiter so läuft, habe ich gar keine Lust mich noch zu verabreden.

Ich würde ihr gerne mitteilen, bevor die Freundschaft sich völlig auflöst, wie ich mich fühle und es würde mich auch interessieren zu erfahren, wie sie das eigentlich sieht.

Rollenkarte Nadine

Jannika ist meine beste Freundin, in letzter Zeit sehen wir uns nicht mehr so oft. Ich habe einen Freund und ich treffe mich natürlich auch häufiger mit ihm. Sonst ist es eigentlich so wie immer, es ist auch nichts vorgefallen. Aber wenn ich Jannika sehen will, dann muss immer ich fragen und dann hat sie oft noch nicht mal Zeit. Von sich aus meldet sie sich eigentlich fast gar nicht, das finde ich ziemlich schade. Ich verstehe nicht wieso. Natürlich melde ich mich auch nicht mehr so häufig wie vorher.

Manchmal fühle mich auch allein, wenn Steve nicht da ist und wenn ich ihr das erzähle und traurig bin, versteht sie das nicht wirklich. Manchmal wirkt sie richtig genervt. Es ist doch auch klar, dass sich viel um ihn dreht. Vielleicht ist sie auch eifersüchtig, dass ich einen Freund habe und sie nicht. Natürlich erzähle ich von ihm, auch wenn es Probleme gibt, weil es mich beschäftigt. Ich mache mir vielleicht manchmal auch zu viele Gedanken, wenn er viel mit anderen unternimmt und werde schnell eifersüchtig, aber es ist nun mal so.

Eigentlich würde ich mir wünschen, dass Jannika das irgendwie besser versteht und zu mir hält, auch wenn wir uns jetzt nicht mehr jeden Tag sehen wie früher.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren.

Spiele die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- *sich die jeweilige Person* in dieser Situation verhalten würde.

12.4 Fallbeispiele B: Freundschaft

Situation:

Tom ist ein langjähriger und guter Freund von Luca. Aber in der letzten Zeit gibt es einiges an Missstimmung zwischen beiden, denn Tom kommt in letzter Zeit häufiger zu spät oder gar nicht zu Verabredungen. Luca ist darüber sehr verärgert und möchte jetzt mit ihm darüber reden.

Luca:

Du ärgerst dich darüber, dass Tom wiederholt nicht zu eurem Treffen, das schon lange fest stand, erschienen ist und vorher nicht abgesagt hat. Zum einen kannst Du an diesem Tag nichts anderes mehr unternehmen. Vor allem aber kannst Du nicht nachvollziehen, wieso Dich Tom ohne Begründung versetzt hat. Für Dich ist es selbstverständlich, dass man zu einer Verabredung pünktlich erscheint und ansonsten so früh wie möglich absagt oder zumindest dem Anderen eine Nachricht zukommen lässt.

Zunächst bist du über die Unzuverlässigkeit deines Freundes wütend und ärgerlich, dann aber auch traurig und enttäuscht. Du wünschst Dir von einem guten Freund, dass er da ist, wenn Du ihn brauchst. Zumindest erwartest Du aber von einem Freund, dass er zuverlässig ist und sich Zeit für ein Treffen mit Dir nimmt.

Einerseits möchtest Du die Freundschaft nicht einfach aufgeben und Tom als Freund nicht verlieren, denn ihr kennt euch schon sehr lange. Andererseits, weißt du nicht, ob das möglich ist, wenn du dich nicht auf ihn verlassen kannst. Scheinbar habt ihr unterschiedliche Vorstellungen von Freundschaft, über die ihr noch nicht gesprochen habt.

Tom:

Du kommst häufig zu spät, gelegentlich auch gar nicht zu Verabredungen. Das empfindest Du allerdings nicht als besonders unhöflich, sondern Du hast einfach einen sehr spontanen Lebensstil und liebst Flexibilität. Du findest, dass Luca da etwas zu starr und unflexibel ist, er sieht ein paar Dinge zu eng. Er nagelt Dich gerne schnell auf bestimmte Zeiten und Termine fest und das muss dann penibel eingehalten werden. Manchmal plant ihr locker einen Termin schon lange im Voraus, den er sich anscheinend sofort fest einträgt und für Dich das nur eine Idee war, die sich auch noch verändern kann und die eigentlich erst fest ist, wenn man noch mal kurz vorher drüber spricht. Wenn du dann spontan was anderes vorhast, ist er schnell beleidigt. Du fühlst Dich dadurch zu sehr eingeschränkt in deinen Möglichkeiten, deine Freizeit zu gestalten. Eigentlich sollte er auch langsam wissen, dass du Verabredungen lockerer siehst als er und sich nicht immer so darauf versteifen.

Du möchtest einfach keine guten Gelegenheiten zu interessanten Aktivitäten verpassen. Du hast einen größeren Freundeskreis als Luca und möchtest Dich nicht nur auf wenige intensivere Freundschaften beschränken. Du bist – im Gegensatz zu Luca- extrovertiert und findest schnell viele neue Kontakte. Abwechslung lautet dein Credo.

Der Verlust eines langjährigen Freundes würde Dich allerdings nicht unberührt lassen und auch, wenn du es durch deine vielen „Alternativen“ kompensieren könntest, ist Luca doch schon ein Freund, an dem dir was liegt. Du möchtest dich nur nicht immer so festnageln lassen.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren.

Spiele die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- *sich die jeweilige Person* in dieser Situation verhalten würde.

12.4 Fallbeispiel C: Urlaubsplanung

Situation:

Julia und ihre Familie planen eine Reise ans Mittelmeer. Julia ist die Tochter von Anne und Tom, sie hat noch einen Bruder Max. Alle Familienmitglieder beteiligen sich an der Suche nach einem schönen Ferienhaus. Als nach mehreren Tagen der Suche sich einige Ferienhäuser gefunden haben, hat jedoch immer jemand etwas auszusetzen und es gibt keine Einigung. Jeder sucht dabei die Schuld bei den Anderen. Es kommt zu einer Diskussion, die im Streit endet und bei der viele weitere Streitpunkte aufgewühlt werden, die mit der eigentlichen Sache gar nichts zu tun haben, aber für alle Beteiligten ein riesiger Stressfaktor sind. Danach haben alle keine Lust mehr miteinander zu reden und die Chance ein Ferienhaus zu finden, mit dem alle zufrieden sind, schwindet.

Anne und Tom (die Eltern) sagen schließlich, dass sie sich ja einigen können, da sie bereit sind Abstriche zu machen und es deshalb besser ist, dass sie allein entscheiden. Sie halten ihren Kindern vor, dass sie zu verwöhnt seien. Das ärgert Julia, denn gerade ihr Vater hat ihrer Meinung nach hohe Ansprüche, die er aber nicht zugibt. So, wie es jetzt läuft, hat Julia keine Lust mitzufahren.

Deshalb schlägt Julia noch einmal ein Gespräch vor, in dem die Vorschläge und Interessen aller berücksichtigt und besprochen und sie und ihr Bruder nicht übergangen werden. Sie möchte darin auch den allgemeinen Umgang miteinander zum Thema machen und ist auch bereit über andere strittige Punkte in Ruhe zu sprechen.

Perspektive von Julia (oder Max)

Julia ist verärgert. Bei der Urlaubsplanung mit der Familie läuft alles anders, als ich es mir erhofft habe. Ich möchte mit meiner Familie ein Ferienhaus mit Pool am Meer finden. Ich habe einige Vorstellungen, die bei mehreren ausführlichen Recherchen entstanden. Auf den Ort lege ich nicht viel Wert. Wichtig ist für mich, dass alle sich in dem Haus wohl fühlen und die Zeit als Familie genießen können. Das Problem ist, dass die Häuser alle ziemlich teuer sind, ich habe jedoch von meinen Eltern keinen Angaben für einen Maximalpreis bekommen. Die Einrichtung zählt für mich auch zum Wohlfühlfaktor. Ich bin schon zu Kompromissen bereit, würde aber auch gerne zu einer bestimmten Zeit in den Sommerferien reisen.

Mittlerweile allerdings steht schon zur Debatte Zelten zu gehen, da ja anscheinend kein Haus preislich passt, gleichzeitig alle Erwartungen erfüllt und jedem gefällt. Meine Eltern betrachten dabei nur die Fehler von mir und Max und gestehen sich nicht ein, dass sie selbst ziemlich wählerisch sind. Ich habe kein Problem damit, Zelten zu gehen, doch der Vorschlag kam von meinem Vater, der meiner Meinung nach selbst immer ein wenig wählerisch und pingelig ist. Das macht mich wütend. Ich bin der Auffassung, dass er diesen Vorschlag nur deshalb macht, damit er den anderen zeigen kann, dass er keine hohen Ansprüche hat, was nicht stimmt. Er hat mehrere Häuser abgelehnt, die ich herausgesucht hatte, da ihm die Häuser zu klein erschienen oder nicht nah genug am Meer lagen. Auch über die Einrichtung hat er sich bei einigen beklagt. Ich finde es nicht in Ordnung, dass die Schuld, dass es keine Einigung gibt, auf uns abgewälzt wird und uns vorgeworfen wird, wir seien zu verwöhnt.

Hinzu kommt, dass unsere Eltern nun meinen, dass sie es besser allein entscheiden und unsere Wünsche vom Tisch gewischt werden. So möchte ich nicht behandelt werden. Das verdirbt mir die Lust am Mitfahren, worauf ich mich eigentlich gefreut habe. Ich bin bereit Kompromisse zu machen, wünsche mir das aber auch von meinen Eltern. Dass meine Eltern dann auch noch Streitpunkte auf den Tisch bringen, die hier gar nichts mit zur Sache tun, finde ich auch hinderlich und unpassend. Wir können diese besprechen, aber nicht alles miteinander vermischen.

Die Chancen auf ein Ferienhaus, mit dem alle zufrieden sind, wären besser, wenn jeder seine eigenen Erwartungen herunterschrauben würde. Es geht schließlich um einen erholsamen Urlaub mit der Familie und nicht darum, wer das beste Haus findet.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren. Mache dir zusätzlich Stichpunkte zu den Interessen, Gefühlen und Erwartungen von Julia, was sie am Umgang miteinander in der Familie stört und was sie sich anders wünscht.

Spiele dann die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- sich die jeweilige Person in dieser Situation verhalten würde.

Perspektive der Eltern: Tom (oder Anne)

Ich meine, dass Julia und Max doch ziemlich verwöhnt sind und dies auch der Grund dafür ist, dass wir kein passendes Haus finden. Wir sind die Eltern, zahlen den Urlaub und können uns beide besser einigen, weil wir leichter Abstriche machen können. Daher meinen wir, dass es das Beste ist, wenn wir nun allein zu zweit entscheiden, wohin wir fahren, nachdem es nicht möglich war, gemeinsam darüber zu sprechen. Ich habe mich auch über die ganzen Erwartungen und Ansprüche geärgert, die Julia und Max haben und von denen sie gar nicht abgewichen sind. Sie bedenken gar nicht, wie teuer das alles ist. Daher kam Anna auch darauf zu sprechen, dass sie diese Anspruchshaltung auch zu Hause haben.

Es gibt in diesem Zusammenhang einige Dinge, über die wir uns fast täglich ärgern. Ihre Sachen räumen sie meist nicht weg und Anna und auch ich tragen sie ihnen hinterher, wir lassen sie meistens auch mit Haushaltspflichten in Ruhe, weil die beiden häufig mit der Schule genug zu tun haben. Aber wir arbeiten auch beide. Sie könnten zumindest ihre Sachen wegräumen. Irgendwie darf man nichts ansprechen, weil dann beide gleich eingeschnappt sind, und es ist auch nicht möglich irgendetwas einmal zu klären. Als wir nun sagten, wir entscheiden, weil wir nicht noch einmal so eine miese Stimmung wollten, war Julia ziemlich erbost und hatte keine Lust mehr mitzufahren.

Natürlich wollen wir uns nicht erpressen lassen, aber ich möchte auch, dass alle sich wohl fühlen und Julia gerne mitfährt, aber andererseits möchte ich auch nicht nur auf die Wünsche von Max und Julia eingehen. Ein Haus mit einer komfortablen Einrichtung, wie sie sich vorstellt, ist einfach zu teuer, wenn es noch ganz nah am Meer liegen soll.

Ich hätte auch lieber ein Haus, das näher am Meer liegt, aber es muss nun wirklich nicht mit Pool sein, es sollte zwar genug Platz für alle bieten, aber die Einrichtung finde ich nicht so wichtig, vor allem habe ich da geschmacklich andere Vorstellungen als meine Tochter. Ehrlich gesagt, wäre mir ein Haus auch lieber als Zelten zu gehen. Aber das sage ich lieber erst einmal nicht. Es ist auch eine Geldfrage. Wir hatten das Gefühl Julia sagt nur, dass es kein Problem wäre, damit es nicht so aussieht, dass sie eben doch ganz schöne Ansprüche hat. Hinzu kommt, dass sie auch noch zu einer bestimmten Zeit reisen möchte, in der die Häuser sowieso am teuersten sind, wir aber auch zu einer anderen und günstigeren Zeit fahren könnten. Ich wünsche mir aber, dass sie mitkommt. Aber sie muss auch Abstriche machen und es nicht nur sagen, zudem möchte ich einmal ein paar Dinge, die mich und Anna täglich stören, klären können.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren.

Mache dir Stichpunkte zu den Interessen, Gefühlen und Erwartungen der Eltern, was sie am Umgang miteinander in der Familie stört und sie sich anders wünscht.

Spiele dann die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- sich die jeweilige Person in dieser Situation verhalten würde.

12.4 Fallbeispiel D: Schwestern

Situation:

Anna hat schon wieder eine schlechte Arbeit geschrieben. Deshalb haben ihre Eltern ihr verboten auf eine Party am Wochenende zu gehen. Annas ältere Schwester Sabrina hat ebenfalls wiederholt eine schlechte Note in der Schule bekommen, dies aber nur ihrer Schwester anvertraut und ihren Eltern verschwiegen. Sabrina hatte ihrer Schwester deutlich gemacht, dass ihre Eltern dies auf keinen Fall vor dem Wochenende erfahren dürfen, da sie unbedingt zu einer großen Feier ihrer Freundin nach Flensburg übers Wochenende fahren wollte, auf die sie sich schon lange gefreut hatte. Sie versteht sich gut mit ihrer Schwester und sie erzählen sich gegenseitig viel. Doch Anna hat es den Eltern trotzdem gesagt. Prompt haben sie Sabrina auch verboten zur Party zu gehen. Sabrina möchte nun mit ihrer Schwester über den Vorfall sprechen.

Sabrinas Perspektive:

Die Entscheidung meiner Eltern hat mich weniger getroffen als das Verhalten meiner Schwester. Ich verstehe nicht, warum sie das getan hat. Ich hätte das niemals gemacht, denn als Schwestern müssen wir doch zusammen halten, gerade, weil sie genau wusste, wie sehr mir diese Feier am Herzen lag. Wahrscheinlich hat sie gedacht, wenn sie nicht zur Party gehen darf, dann soll ich das auch nicht. Es ist doch ihre eigene Schuld, dass sie nicht zur Party gehen kann, wenn sie unseren Eltern von ihren schlechten Noten berichtet und nicht ich. Sie hat es dann auch erzählt, weil sie es mir nicht gönnt. Das nehme ich ihr ziemlich übel.

Anfangs war ich so wütend auf meine Schwester, dass ich am liebsten auch ein paar von ihren Geheimnissen meinen Eltern erzählt hätte. Dieser pure Egoismus, nur an sich zu denken und diese Missgunst von ihr. Ich war stinksauer, jetzt bin nur noch enttäuscht und auch verletzt, dass sie mein Vertrauen ausgenutzt hat. Ich hätte wirklich mehr Loyalität von ihr erwartet. Ich habe nicht damit gerechnet, dass sie so etwas macht. Doch da lag ich wohl komplett falsch. Nach einiger Zeit hätte ich mir gewünscht, dass meine Schwester von sich aus auf mich zukommen und sie mir ihr Verhalten erklären würde. Das hat sie aber nicht getan. Ich frage mich auch, ob es nur einmalig und diese blöde Situation war oder ob es sich in Zukunft wiederholen wird. Ich frage mich, ob ich ihr eigentlich jemals wieder etwas anvertrauen könnte.

Da meine Schwester nicht von sich aus auf mich zukommt, möchte ich nun mit ihr über den Vorfall sprechen und meine Fragen klären.

Perspektive der Schwester:

Ich kann einfach nicht verstehen, was meine Schwester für ein Problem damit hat, dass sie am Wochenende auch nicht auf die Party gehen kann. Sie hat genauso eine schlechte Note wie ich, und muss deshalb genauso die Konsequenzen daraus ziehen. Gleiches Recht für alle! Außerdem ist es ja auch nicht meine Schuld. Hätte sie besser gelernt und nicht immer gefeiert, dann hätte sie nichts verheimlichen müssen. Es war nur eine Frage der Zeit bis ihr Geheimnis aufgefliegen wäre. Und dies ist schließlich nicht das erste Mal, dass sie ihre schlechten Noten vor unseren Eltern geheim hält um jedes Wochenende auf eine Party gehen zu können. In dieser Hinsicht wird meine ältere Schwester sowieso dauernd bevorzugt. Ich gehe sonst nie auf irgendeine Party, und wenn ich einmal möchte, dann wird es mir verboten. Das finde ich ungerecht. Von anderen Geheimnissen habe ich nie etwas verraten, was man von meiner Schwester auch nicht immer behaupten kann.

Zuvor wurde ich immer von meiner Schwester unterschätzt, doch nun weiß auch sie, dass sie mich durchaus ernst zu nehmen hat. Ich wünsche mir, dass es in Zukunft so bleibt und wir gleich behandelt werden.

Zunächst war ich zufrieden, mit dem was ich getan hatte. Es war für mich sogar ein bisschen triumphierend. Doch im Nachhinein bin ich nicht besonders stolz auf meine Tat. Ich fühlte mich vorher aber einfach nicht für voll genommen. Außerdem fühlte ich mich ungerecht behandelt, denn ich wollte nur einmal auf eine Party und dann wurde es mir verboten. Ich befürchte, dass das meine Schwester so sauer ist und das ganz schön getroffen hat und mir jetzt nicht mehr vertraut, aber das war nicht meine Absicht.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren.

Spiele die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- *sich die jeweilige Person* in dieser Situation verhalten würde.

12.7 Welche Eigenschaften braucht ein guter Mediator?

Alternative zu Knackpunkte sammeln oder zu Ergänzung 12.6

Nach der Auswertung der Konfliktgespräche können hier noch wesentliche Kompetenzen des Mediators herausgearbeitet werden.

„Was glaubt ihr, welche Eigenschaften braucht ein guter Mediator (Vermittler im Konflikt)?“

Kernkompetenzen Mediator:

- **Einfühlungsvermögen:** Mit sich und den anderen gut umgehen, d.h. verstehen, nicht verurteilen, bewerten, verdammen, etc. Sondern sich und die anderen akzeptieren, so wie sie sind.
- **Allparteilichkeit, Unabhängigkeit und Kontaktfähigkeit:** Beide Seiten verstehen wollen ohne Vorbehalte.
- **Scharfblick für die Realität** und das, was schlecht läuft. Problem erkennen durch Verschleierungen hindurch, Klarheit
- **Selfawareness und Authentizität:** Bewusstsein und Reflexion von dem, was im Klärungshelfer abläuft
- **Empathisch konfrontieren** können: Direkt und sanft zugleich kommunizieren.
- **Hintergrundwissen** und Erfahrung über Gruppendynamik, Beziehungsabläufe, Kommunikationsmuster, Konfliktmechanismen
- **Interventionsmethoden** (Aktives Zuhören, Fragen, etc.) kennen und beherrschen und inneren roten Faden haben.

In einem Konfliktgespräch, in dem man selbst Konfliktpartei ist, hat man im Grunde beide Rollen: Mediator und Konfliktpartei.

Anhang

Beispiele für Klausuren/ Klausurfragen

Beispiele für schriftliche Unterrichtsarbeit

Feedbackbogen und Wissenstest

Ideen und Anregungen für weitere Einheiten in Kladder

Beispiele für Klausuren/ Klausurfragen und schriftliche Unterrichtsarbeit

Hier sind einige Beispiele für verschiedene Klausuren, Fragen und Aufgaben dargestellt, die im Unterricht genutzt wurden. Der Wissenstest kann als Test zwischendurch oder aber zur Evaluation angewendet werden, um zu erfahren, was die Schüler in Bezug auf den konstruktiven Umgang mit Konflikten gelernt haben. Der Feedbackbogen dient ebenfalls zur Rückmeldung und Evaluation des eigenen Unterrichts.

Klausur Nr. 1 Psychologie S3

- 1. Welche der folgenden Aussagen sind Beobachtungen oder Bewertungen/ Interpretationen? Siehe Arbeitsblatt 1**
- 2. Wie kommt es zu Interpretationen? Beschreibe, wie Wahrnehmung funktioniert. Inwieweit sehen wir die Welt durch unsere Brille?**
- 3. Welche Konfliktstile gibt es? Erkläre sie. Was ist typisch für welchen Stil?**
- 4. Verschiedene Situationsbeispiele: Welches ist die beste Alternative und wieso? Bearbeite Arbeitsblatt 2**

Zusatzfrage:

- 5. Inwiefern ist es wichtig Emotionen (im Konflikt) wahrzunehmen? Welche Rolle spielen Emotionen im Konflikt?**

Arbeitsblatt 1

Bitte bewerte jede Aussage mit Ja, wenn es eine Beobachtung, die frei von Bewertung ist, und mit Nein, wenn es eine Beobachtung mit Bewertung ist. Formuliere danach die Aussagen, die Du als Bewertung beurteilst zu einer Aussage mit Beobachtung aber ohne Bewertung um.

<i>Aussagen</i>	Beobachtung	Bewertung/ Interpretation
1. Uli schiebt die Dinge vor sich her.		
2. „Der Chef drückt sich um eine Entscheidung herum.“		
3. „Anna meinte, gelb stehe mir nicht besonders.“		
4. „Ina hat diese Woche noch kein Mal den Geschirrspüler ausgeräumt.“		
5. „Du bist zu nachgiebig.“		
6. „Lina arbeitet zu viel.“		
7. „Du bist mit dem Auto gefahren, ohne mich vorher um Erlaubnis zu fragen.“		
8. „So findet sie nie einen Job.“		
9. „Ihr hört mir nie zu.“		

Lösungen für den Lehrer:

Für die zugehörigen Beobachtungen gibt es jeweils verschiedene Möglichkeiten.

1. Bewertung/ Interpretation: Dies ist bereits eine Schlussfolgerung aus einer Beobachtung heraus. Beispiel für eine zugehörige Beobachtung: Er wollte schon vor einer Woche anfangen für die Matheprüfung zu lernen und hat immer noch nicht damit begonnen.
2. Bewertung/ Interpretation: Begründung s.o. Beispiel für eine zugehörige Beobachtung: Ich habe ihn wegen meiner Urlaubsplanung gefragt und um eine schnelle Antwort gebeten, aber warte seit 4 Wochen auf seine Antwort.
3. Beobachtung (Tatsache)
4. Beobachtung (Tatsache)
5. Bewertung, dies ist die subjektive Bewertung aus Beobachtungen heraus. Beispiel für eine zugehörige Beobachtung: Du hast Kai doch wieder das Auto ausgeliehen, obwohl du es nicht mehr tun wolltest.
6. Bewertung/ Interpretation, dies ist bereits eine Schlussfolgerung aus Beobachtungen heraus. Beispiel für eine zugehörige Beobachtung: Lina arbeitet seit einem Jahr jedes Wochenende durch.
7. Beobachtung (Tatsache)
8. Bewertung Interpretation, dies ist bereits eine Schlussfolgerung aus einer Beobachtung heraus. Beispiel für eine zugehörige Beobachtung: Sie schreibt kaum Bewerbungen auf Stellen.
9. Bewertung, da zu pauschal: Beispiel für eine zugehörige Beobachtung: Ich habe jetzt schon dreimal versucht zu erklären, warum ich meine Hobbies nicht einschränken möchte wegen der Schule und ihr lasst mich nicht ausreden.

Arbeitsblatt 2 – Situationsbeispiele**Aufgabe a.**

Welche verschiedenen Möglichkeiten gibt es zu reagieren? Kreuze eine Möglichkeit an, die du am besten findest und begründe kurz deine Antwort. (1 -2 Sätze)

1. Es ist Freitagabend und du bist mit deinem Freund/ deiner Freundin im Kino. Er/Sie hatte dich vor zwei Tagen angerufen und gebeten, die Karten im Voraus zu kaufen, da der Film immer ausverkauft ist. Da die letzten Tage so stressig waren, hast du nicht die Zeit gefunden, die Karten zu kaufen. Du hast dir gedacht, ihr würdet schon Karten bekommen. Als ihr ins Kino kommt, ist die Vorstellung tatsächlich schon ausverkauft. Dein Freund/ Freundin ist echt sauer und macht dich ganz schön an. Danach setzt er/sie sich enttäuscht vor das Kino. Was sagst du?

- a. „Ach, lass uns nach Hause gehen. Es nützt doch nichts hier zu bleiben“.
- b. „Schließlich hättest du auch die Karten besorgen können. Du wolltest den Film unbedingt ansehen.“
- c. „Komm, lass uns gucken welche anderen Filme laufen. Es ist bestimmt ein anderer guter Film dabei.“
- d. „Also Lisa meinte auch, der Film sei total blöde.“

Begründung:

2. Ellen und Ute treffen sich zum Mittagessen. Nachdem es seit einer Woche nur geregnet hat, scheint heute endlich die Sonne. Ellen schlägt vor in den Park zu gehen. Eigentlich hat sie auch nicht so großen Hunger. Ute findet die Idee überhaupt nicht gut, sie hat heute noch nicht mal gefrühstückt und will ins Restaurant. Was sollten die beiden deiner Meinung nach tun?

- a. Ellen sollte in den Park gehen und Ute ins Restaurant
- b. Sie sollten ins Restaurant gehen, denn schließlich hatten sie das schon geplant.
- c. Sie sollten in den Park gehen, wer weiß, vielleicht regnet es morgen wieder.
- d. Sie sollten sich etwas zu essen holen und könnten dann im Park picknicken.

Begründung:

3. Anna möchte gerne einen Job bei H& M annehmen, damit sie ihren Führerschein bezahlen kann. Ihre Mutter ist dagegen, weil sie meint, Anna solle lieber mehr für die Schule tun, da ihre Zensuren nicht so gut sind in diesem Halbjahr und es auf das letzte Jahr im Abitur zugeht.

Wie sollte Anna deiner Meinung nach reagieren?

- a. Anna sollte den Job trotzdem annehmen.
- b. Anna sollte ihrer Mutter vorschlagen den Job anzunehmen, und wenn sich ihre Zensuren in den nächsten drei Monaten nicht verbessern, würde sie den Job nicht annehmen.
- c. Wenn ihre Mutter tatsächlich dagegen ist, sollte sie den Job nicht annehmen.
- d. Wenn ihre Mutter Anna verbietet zu arbeiten, sollte Anna sagen, dass die Mutter den Führerschein ermöglichen und bezahlen sollte.

Begründung:

4. Deine Sitznachbarin hat dich bei der letzten Englischklausur nicht abgucken lassen, und du hast eine schlechte Zensur bekommen. Eigentlich wolltest du auch gar nicht abgucken. Du wolltest nur wissen, ob sie dieselbe Antwort hat wie Du. Du bekommst die Klausur zurück und hast leider nur eine 4 geschrieben. Sie kommt zu dir und fragt dich, was du geschrieben hast. Was antwortest du ihr?

- a. „Du fragst mich doch nur, weil du weißt, dass ich eine schlechtere Note bekommen habe, als du.“
- b. „Ach, das ist nicht so wichtig.“
- c. „Du bist echt eine Streberin, kannst mich mal“
- d. „Ich habe eine vier geschrieben. Warum hast du mich eigentlich nicht in deine Klausur gucken lassen?“

Begründung:

5. Dein Bruder/ Schwester fragt dich, ob er/ sie deine teure Designerjacke anziehen darf. Zunächst sagst du nein, aber als er/ sie dich anbettelt, gibst du doch nach. Am nächsten Morgen siehst du, wie die Jacke auf dem Fußboden liegt. Als du sie aufhebst, fällt dir sofort der fleck an der linken Jackentasche auf. Du möchtest Deinen Bruder/ deine Schwester sofort zur rede stellen, aber sie ist gerade nicht zu Hause. Als er/ sie nach Hause kommt, konfrontierst du ihn/ sie mit der Situation. Wie würdest du ihm/ ihr das sagen wollen?

- a. „Wie konntest du nur meine Jacke so ruinieren.“
- b. „Ich wusste genau, dass es so enden würde, deshalb wollte ich dir meine Jacke nicht geben.“
- c. „Ich bin total sauer, dass in meiner Jacke ein Fleck ist. Kannst du mir erzählen, was mit der Jacke passiert ist?“
- d. „kannst du mir erzählen, warum es dir so wichtig war, meine Jacke anzuziehen?“

Begründung:

6. Stefan hat dich gefragt, ob er mit Dir nach der Schule sprechen kann. Er hat gehört, dass Du in der Cafeteria über ihn gesprochen hast. Er ist sehr verletzt und auch wütend. Du erinnerst dich, dass du über ihn gesprochen hast. Du hast einige nette Sachen, aber auch einige negative Sachen über ihn geäußert, als ihr euch allgemein über „Streber“ in der Schule unterhalten habt. Obwohl du viel mehr Positives über Stefan geäußert hast, hat er nur gehört, dass Du ihn hinter seinem Rücken kritisiert hast. Was sagst du zu ihm, als ihr Euch nach der Schule trifft?

- a. „OK, ich werde nie wieder etwas über dich sagen.“
- b. „Naja, ein bisschen komisch bist du doch auch.“
- c. „Ach, du solltest nicht jedes Wort auf die Goldwaage legen.“
- d. „Ich wollte dich nicht verletzen. Du musst ganz schön sauer auf mich sein.“

Begründung:

Aufgabe b.

Wie können die Personen deiner Meinung nach in den folgenden Situationen reagieren. Versuche jeweils verschiedene Möglichkeiten (ca. 3) zu finden. Wähle dann die Beste aus und begründe kurz deine Wahl.

1. In der AG Schulzeitung gibt es schon wieder Ärger. Der Redakteur und der Co-Redakteur der Zeitung streiten sich darüber, welcher Artikel in der Zeitung erscheinen sollte. Der Redakteur will einen Artikel zur Umweltvergiftung veröffentlichen. Der Co- Redakteur meint, sie sollten einen Artikel über Gewalt an Schulen schreiben, weil gerade letzte Woche eine Prügelei auf dem Schulhof stattgefunden hat. Was sollte der Co- Redakteur Deiner Meinung nach sagen?

2. Michael und Karola sind seit sechs Monaten zusammen. eigentlich waren sie immer sehr glücklich miteinander, aber in letzter Zeit streiten sie sich immer häufiger. Michael möchte immer nur zu Hause bleiben und Videos gucken. Karola möchte gerne ausgehen. Karola und Michael haben schon öfters über dieses Thema diskutiert. Es ist Freitagabend und Michael möchte schon wieder einen Film ausleihen. Wie sollte Karola deiner Meinung nach reagieren?

3. . Zwei Schülerinnen einer Klasse haben sich für ein Gruppenreferat gemeldet. Beide wollten gerne zusammen das Referat vorbereiten. Beim gemeinsamen Vorbereiten geraten sie jedoch in Streit miteinander.

Während Bianca das Ganze eher locker angehen wollte und ihr die Noten nicht so wichtig sind, möchte Alexandra sich sehr gründlich auf das Referat vorbereiten.

Bianca ist es eher wichtig bei der Vorbereitung Spaß zu haben und zu plaudern.

Alexandra dagegen lernt gerne und möchte jetzt mit dem Stoff anfangen und hat sich auch schon vorbereitet. Was sollte die beiden deiner Meinung nach tun?

Psychologiarbeit Nr. 2

1. Entwickle ein Beispiel für einen eigenen Teufelskreis. Was sind typische Mechanismen im Teufelskreis? Was sind Wege hinaus?

2. a. Anna arbeitet in einem Cafe als Kellnerin. Sie mag ihre Arbeit ganz gerne, nur manchmal ärgert sie sich sehr über die Art und Weise wie einige Gäste sich benehmen. Sie werden dann sehr ungeduldig und rufen nach ihr, obwohl sie ihnen längst gesagt hat, dass sie sie gleich bedienen wird und dass noch einige Gäste vor ihnen dran sind.

Was könnten die Positionen der Kellnerin und eines ungeduldigen Gastes sein?

Was könnten die Interessen, Bedürfnisse, Gefühle, Erwartungen, etc. der beiden Parteien dahinter sein? Gibt es auch gemeinsame Interessen, welche?

Wie würde sich die Situation verändern, wenn den Parteien ihre Hintergrundinteressen und Bedürfnisse gegenseitig klar wären?

Was verstärkt ihren Ärger? Was könnte die Kellnerin für sich tun, um sich nicht mehr so über die Situation zu ärgern?

2 b. Du hast deiner Tante, anvertraut, zu der du immer schon ein sehr gutes Verhältnis hattest, dass du dir ein Tattoo machen lassen willst. Deine Tante ist total entsetzt und kann das nicht verstehen und versucht dir dies auszureden. Du bist verärgert über diese Reaktion und ihr Unverständnis. Und ihr geht halbwegs im Streit auseinander. Danach spricht sie sogar mit deinen Eltern darüber, ohne Dich zu fragen, und versucht sie noch aufzustacheln, obwohl diese das gar nicht erfahren sollten. Daraufhin hast du sogar noch einen Streit mit diesen. Als du sie daraufhin ansprichst, reagiert sie unangenehm berührt und möchte nicht drüber reden. Daraufhin besuchst du deine Tante kaum noch, was du eigentlich sehr schade findest.

Was sind in diesem Konflikt die unterschiedlichen Positionen und Hintergründe(in Form von Interessen, Gefühlen, Werten, Befürchtungen, Bedürfnissen etc...)? Gibt es auch gemeinsame Interessen und Bedürfnisse? Welche Rolle spielen sie?

Um welches Thema geht es hier? Was ist das Problem?

Schreibe einmal Thema, Positionen und Hintergrundinteressen auf.

2 c. Wofür ist es wichtig die Position und Interessen zu unterscheiden und zu kennen?

Nenne kurz einige Punkte

3. Wozu ist Konfrontation im Konflikt nützlich? Was passiert, wenn man Dinge, über die man sich öfters ärgert nicht anspricht, wenn es eigentlich besser wäre sie anzusprechen?

4. Was beinhaltet Aktives Zuhören und wofür ist es sinnvoll? Wo kann man es anwenden?

5. Du triffst dich mit deiner Freundin und möchtest ihr eine brisante Geschichte, die dich ziemlich beschäftigt, vom Wochenende erzählen. Als du dabei bist zu erzählen, unterbricht sie dich ständig und gibt dir schon bevor du zum eigentlichen gekommen bist, Ratschläge. Dabei hast du wirklich erst kurz, seit 3 Minuten erzählt. Du fühlst dich total abgebügelt. Du kennst das schon von ihr. Und es stört dich sehr. Du hast den Eindruck sie hat kein rechtes Interesse an dem, was du sagst. Schnell kommt sie dann auf ein Thema, das sie angeht, über das sie dann ewig erzählt. Du möchtest ihr dies diesmal zurückmelden, denn du hast dich schon oft darüber geärgert. Allerdings so, dass du sie nicht total vor den Kopf schlägst, und ihr eine Chance lässt, denn du magst sie und dir liegt auch etwas an dieser Freundschaft. Was sagst du zu ihr? Und wieso?

Alternative Fragen zu Ich- Botschaften:

5. Entwickle zwei Du- Botschaften und formuliere sie in Ich- Botschaften um. Wofür und in welchem Kontext ist es sinnvoll Ich- statt Du- Botschaften zu senden?

Psychologearbeit Nr. 2 / S2

1. Glasl spricht von Konfliktfähigkeit und meint damit den konstruktiven Umgang mit Konflikten. Was verstehst Du unter Konfliktfähigkeit? Schreibe das auf, was für Dich dabei am Zentralsten ist. (nicht zu lang, max. 1 Seite)

2. Um welche Eskalationsstufen könnte es sich bei diesen Beispielen handeln?

(Diese Übung ist nur sinnvoll, wenn Sie Übung 5.3 „Grad der Eskalation einschätzen“, nicht schon im Unterricht behandelt haben)

Wäre es für die Betroffenen noch möglich den Konflikt selbst zu lösen oder eher nicht? Begründe kurz deine Antworten.

Wann hätte wer evtl. früher intervenieren können und wie? 1 Möglichkeit zu einem Beispiel kurz näher beschreiben.

A. Zwei ehemals befreundete Schülerinnen sind aufgrund von Enttäuschungen wegen Tratschens und Lästern mittlerweile so sehr verfeindet, dass sie im Unterricht sehr abgelenkt sind. Sie sammeln sogar Sympathisanten um sich, der Weg zu einer Gruppenauseinandersetzung ist beschritten.

B. Ein Schüler fühlt sich durch Lehreräußerungen abgewertet. Ein Gefühl von Benachteiligung macht sich bei ihm breit. Langsam scheint es ihm, dass er keine Chance mehr im Unterricht hat. Jeden Misserfolg führt er auf die Abneigung des Lehrers zurück. Die ursprüngliche Situation, mit der alles begann, ist längst vergessen, der Prozess hat eine Eigendynamik, die der Lehrer seinerseits als permanente Obstruktion seiner legitimen Leistungsanforderungen, sowie seines Unterrichts wahrnimmt. Er beginnt nur noch die negativen Verhaltensweisen des Schülers zu sehen, fühlt sich durch viele Äußerungen des Schülers persönlich angegriffen und versucht ihn durch Sanktionen zur Räson zu bringen.

C. Ein Schüler wird klassenöffentlich in Anwesenheit des Lehrers bloßgestellt. Eine Teilgruppe lässt kaum eine Gelegenheit aus den Schüler verbal anzugreifen und auszugrenzen, damit dieser wegen bestimmter Eigenheiten verabscheute Schüler die Schule verlässt.

3. a. Erstelle einen Teufelskreis anhand eines eigenen Beispiels. (Bitte nicht die oben aufgeführten Beispiele verwenden) Beschreibe dabei das Verhalten der Personen und ihre inneren Reaktionen etwas genauer.

b. Wie wäre der Weg hinaus? Welche Interventionen wären dafür hilfreich? Nenne und beschreibe diese kurz im Wesentlichen. Gib zu einer genannten Intervention ein kurzes Beispiel.

4. Welche Rolle spielen Emotionen im Konflikt und wie kann man konstruktiv mit der eigenen Wut umgehen? (Bitte nicht zu lang)

Aufgabenblatt für schriftliche Unterrichtsarbeit:

Suche dir die Aufgaben aus, die dich am meisten interessieren, um sie zu bearbeiten. Du solltest diese ausgesuchte(n) Aufgabe(n) aber auf jeden Fall ausführlicher bearbeiten. Das Arbeitsblatt sollte am Ende der Stunde abgegeben werden.

1. Welche Konfliktstile gibt es? Welche Vor- und Nachteile könnten diese Stile haben?
2. Schreibe eine Anweisung für ein Rollenspiel, bei dem beide Seiten eines Konflikts, der realistisch ist, aus ihrer Sichtweise berichten und bei dem beide danach ein Gespräch führen würden. Du kannst als Anregung die unten aufgeführten Beispiele verwenden.
3. Welche Strategien wendest du neben dem im Unterricht erfahrenen noch an, um Konflikte zu lösen? Nenne verschiedene Möglichkeiten.
4. Welche Erklärungsmodelle hast du noch für Konflikte neben den bereits behandelten Modellen?
5. Lies das Kern- Schale Modell in Thomanns Buch Klärungshilfe und gib das Wesentliche kurz in eigenen Worten wieder.
6. Entwickle eine Idee für eine Übung, die du hilfreich fändest, um mehr über die Handhabung von Konflikten in der Praxis zu lernen.
7. Schaue dir den Ablauf eines Konfliktgesprächs an. (Siehe nächstes Blatt)

Konfliktgespräch:

Wie kann man nun aus der Summe der verschiedenen Modelle, Haltungen und Instrumente ein Grundmuster eines situationslogischen Gesprächs bauen?

In Anna Karina schrieb Leo Tolstoi: „Alle glücklichen Familien ähneln einander; jede unglückliche Familie ist auf ihre Art unglücklich.“

Es gibt also sehr viele verschiedene Arten und Möglichkeiten, Gespräche und Rückmeldungen in der Sackgasse landen zu lassen, aber klare und effektive Gespräche und Rückmeldungen haben bestimmte einheitliche Charakteristika und ähnliche Verlaufstrukturen:

Um Konflikte möglichst gering zu halten, ist es wichtig sich gegenseitig Feedback zu geben, bevor aus einem Missverständnis oder kleinen Störung eine große Sache wird.

Es ist wichtig, Dinge möglichst frühzeitig anzusprechen.

1. Aspekte der Vorbereitung:

Schwierige Gespräche sollten vorbereitet sein. Ziel der Vorbereitung ist es, sich innerlich mit Ruhe und Abstand und Übersicht auf das Gespräch einzustimmen. Die Qualität eines Konstruktiven Gesprächs zeigt sich daran, das Passende zum rechten Zeitpunkt zu sagen. Diese Fähigkeit beruht auf einer inneren Klarheit, die durch eine gute Vorbereitung erlangt werden kann. Vor allem in Beziehungsklärungen, aber auch bei Verhandlungen kann eine gründliche Vorbereitung das Gespräch wesentlich erleichtern.

Trotzdem kann es sein, dass die sachlichste Kritik und der fairste Gesprächsverlauf nicht zur gewünschten Veränderung beim anderen führt.

Dazu sind folgende Aspekte besonders wichtig:

1. Anlass klären

2. Selbstklärung (Modell des Kommunikationsquadrates kann zur Selbstklärung beitragen siehe Thomann oder Eisberg)

3. Perspektivwechsel

Jedes Gespräch hat mindestens zwei Perspektiven. In der Gesprächsvorbereitung kann es deshalb sinnvoll sein, die Sichtweise des anderen einzunehmen.

4. Gedankliches Durchspielen des Gesprächs

Welchen Verlauf könnte das Gespräch nehmen? Welche Schwierigkeiten könnten auftauchen? Wie kann ich zu Beginn eine positive Atmosphäre schaffen?

5. Rahmen klären und Gesprächseinladung

Kurze Erklärung der Phasen eines Gesprächs:

Selbstklärung

Der Anfang einer Konfliktklärung ist manchmal unklar. Wir haben Ängste oder ungute Gefühle gegenüber anderen, können aber noch nicht genau sagen, worum es geht. Bevor wir das Ganze ansprechen, bedarf es einer Selbstklärung/ Selbstreflexion, um eigene Interessen, Beweggründe und Gefühle zu klären und vorbereitet in ein Gespräch zu gehen, damit wir eigene Anliegen gut vertreten können. Je nach Situation kann das ein paar Minuten sein oder auch schriftlich ausführlicher sein.

Konflikt ansprechen und Thema benennen

Um die Angelegenheit nicht zwischen Tür und Angel zu klären, ist es sinnvoll die Spannung anzusprechen und eine kurze Absprache zu treffen, wann und wo man dieses besprechen kann und auch das Einverständnis des Gesprächspartners einzuholen.

Dialog

Wenn das eigentliche Gespräch stattfindet, ist es wichtig dass jeder seine Sichtweise so schildert, dass der andere sie verstehen kann. Dazu müssen beide Parteien sich gegenseitig ausreden lassen und zuhören, um sich nicht in einem Wortgefecht zu verlieren.

Dennoch findet hier die eigentliche Auseinandersetzung statt, in der Gefühle zum Tragen kommen und Sichtweisen aufeinander prallen. Gesprächsführungselemente, die hier zum tragen kommen sind vor allem: Empathisches und Aktives Zuhören, sowie Ich- Botschaften und das Vertreten des eigenen Standpunktes wie im Feedback.

Ziel der Phase ist, dass beide ihre Sichtweise so dargelegt haben, dass der jeweils andere sie soweit verstanden hat. Verstehen heißt dabei nicht gleichzeitig einverstanden sein. (Wie schwierig das sein kann zeigen hoch eskalierte Konflikte wie das Beispiel Palästina- Israel) Wenn Verständnis möglich geworden ist, beruhigen sich auch Emotionen und Lösungen werden leichter möglich.

Wenn so gemeinsame und unterschiedliche Interessen deutlich geworden sind, kann man aufgrund der Basis dieser Gemeinsamkeiten eine Lösung für die unterschiedlichen Interessen finden.

Lösungssuche und Vereinbarung

Aber auch trotz Klärung und Verständnis können die Parteien bei der anschließenden Phase der Lösungsfindung noch stur auf ihren Vorschlägen beharren, vor allen dingen dann, wenn es um wichtige widersprüchliche und unvereinbare Interessen geht, so dass keine der Parteien nachgeben will, weil es für sie einen Nachteil bedeutet. Dieses kann durch Kreativitätsfördernde Methoden überwunden werden, indem neue Lösungen gefunden und ausgehandelt werden.

Dafür sollte jeder 3 kreative Vorschläge machen, die beiden Seiten gerecht werden. Natürlich ist das nicht immer möglich.

Im letzten Schritt wird eine Vereinbarung getroffen, mit der die Lösung auch umgesetzt wird.

Feedbackbogen:

Gib bitte jeweils in Punkten von 1- 5 oder von – bis ++ an, wie gut die folgenden Fragen zutreffen:

Bewertungserklärung:

Sehr schlecht - - - -+ + ++ sehr gut
 ---1--- ---2--- ---3--- ---4--- ---5---

1= sehr schlecht, 2= schlecht, 3= mittel , 4= gut, 5= sehr gut

1. Konntest du den Einheiten gut folgen?

2. Waren die Inhalte im Großen und Ganzen interessant für Dich?

3. Wie bewertest du die einzelnen Einheiten/ Modelle:

1. Kennen lernen und Einstieg in das Thema Konflikte- Konfliktthermometer etc.

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

2. Wahrnehmung, Unterschied von Beobachtung und Interpretation

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

3. Konflikt als Bild malen und vorstellen

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

4. Theorie: Lösungen spielen und Konfliktstile

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

5. Eskalationsmodell und eigene Geschichte dazu erfinden

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

6. Eisbergmodell: Unterscheidung von Position und Interessen, Aufmerksam zuhören

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

7. Beschreiben und Zuhören, Aktives Zuhören, Kontrollierter Dialog

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

8. Emotionen im Konflikt und Umgang mit Ärger

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

9. Ich- und Du-Botschaften

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

10. Kritisches Feedback geben

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

11. Lösungen suchen und verhandeln

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

12. Konfliktgespräche führen

Inhalt:

Methoden:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

Hausaufgabe: Reframing

Inhalt:

Methode:

Hinsichtlich dem Lerngewinn für Konflikte:

Bitte beantworte folgende Fragen etwas ausführlicher als oben:

4. Wie schätzt du deinen Lerngewinn bezüglich Konflikten und Wissen über Konflikte insgesamt ein?

Was glaubst du: Hat dir das Thema geholfen eher oder auch besser mit Konflikten umzugehen?

5. Welche Inhalte und Übungen sollten beibehalten werden?

6. Welche Inhalte und Übungen können wegfallen?

7. Waren die Übungen realistisch / unrealistisch?

8. Was fandest du noch gut und hat dir Spaß gemacht?

9. Was fandest du überhaupt nicht gut? Was würdest du anders machen? Was hättest du dir noch oder anders gewünscht in Bezug auf das Thema? Und wenn du eine Idee hast, wie?

10. Irgendetwas, was dir noch einfällt, wichtig ist etc...

11. In Bezug auf die Leitung, wie bewertest du diese insgesamt? Was sollte sie unbedingt beibehalten? Was sollte sie eher verändern?

Wissenstest Konfliktkompetenz

Name _____

Beantwortung der Fragen in Stichworten

Woran kann man Konflikte erkennen? Was gibt es für Symptome?

Was kann der Nutzen von Konflikten sein?

Was sind konstruktive Verhaltensweisen im Konflikt?

Was sind destruktive Verhaltensweisen im Konflikt?

Wozu ist es sinnvoll (Anzeichen für) Konflikte und Spannungen möglichst frühzeitig wahrzunehmen und zu erkennen?

Wozu ist ein Perspektivwechsel sinnvoll und durch welche Techniken, kann man ihn einleiten?

Wie kann man ein Konfliktgespräch führen? (Ablauf) Was ist wichtig dabei zu beachten? Wie kann man sich vorbereiten?

Wie kann man zur anschließenden Konfliktlösung gut vorbereiten?

**Was hilft, um mit Emotionen im Konflikt möglichst konstruktiv umzugehen?
Welche Ideen hast du bekommen mit Emotionen konstruktiv umzugehen?**

Wofür oder wann ist ein kritisches Feedback sinnvoll? Was ist wichtig dabei zu beachten?

**Konfliktstile: Was ist der grundlegende Unterschied vom Anstreben eines Kompromiss/
Kooperation und dem automatischen Anwenden der Konfliktstile Vermeiden/
Durchsetzen und Nachgeben?**

Was kann ich tun, wenn mein Konfliktgegner mit unfairen Mitteln kämpft, nicht offen ist, nicht zuhört etc...?

Literatur-Texte:

Thomann, C.; *Klärungshilfe 2, 2007* : S. 281-287, „Aktives Zuhören“

Fisher, R.; Ury, W.; Patton, B.; *Harvard Konzept, 2002*:

1. S.61-63, „Hören sie aufmerksam zu...“,
(*Kapitel 1: Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln*)
2. S.78-83, „Die wichtigsten Interessen sind...“,
(*Kapitel 2: Auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen*)

Kreyenberg, J.; *Handbuch Konfliktmanagement, 2008*
S. 246-253, „2.1 Konfliktlösung zwischen den Beteiligten“,

Ausblick: Anregungen für weitere Einheiten in Kladder

Mediation

Mobbing

Zusatz- Einheit: Mediation:

Einleitung:**Was ist Mediation?**

Streitschlichtung oder Mediation bedeutet eine Vermittlung zwischen zwei Parteien oder Personen durch eine unparteiische Person. Es ist ein strukturiertes Verfahren, bei dem der Vermittler (Mediator) die Konfliktparteien begleitet und unterstützt eine Lösung für ihren Konflikt zu finden. Der Mediator ist aber nur für die Struktur verantwortlich, nicht für den Inhalt: Nicht der Mediator sucht oder findet die Lösung, sondern ausschließlich die Konfliktparteien sind dafür verantwortlich. Er ist kein Richter, sondern einen Art Dolmetscher, damit die Parteien wieder so miteinander sprechen können, dass sie sich gegenseitig verstehen und anfangen zu kooperieren, so dass die Parteien zusammen eine Lösung entwickeln können. Ziel der Mediation ist, eine tragfähige Lösung zu finden, mit der beide Seiten zufrieden sind.

Wann ist eine Mediation sinnvoll?

Wenn die Beteiligten in einem Konflikt ihre Gespräche als nutzlos erleben oder das Gefühl haben sich in einer Sackgasse zu befinden, ist es sinnvoll eine dritte neutrale Person als Vermittler hinzuzuholen. In der Regel ist das ab Stufe 4 der Fall, wenn der Konflikt sich schon auf das Umfeld ausgeweitet hat und andere Personen mit hineingezogen wurden und Emotionen im Konflikt die Oberhand gewinnen. Einige Autoren empfehlen eine Mediation auch schon ab Stufe 3, wenn das Misstrauen ein konstruktives Gespräch nicht mehr möglich macht. Voraussetzung für eine Mediation ist Freiwilligkeit: Beide Parteien müssen bereit sein an der Mediation teilzunehmen.

Welche Eigenschaften braucht ein guter Mediator?

(Wenn Sie diese Sammlung in Einheit 12 (als Zusatz im Anhang) nicht durchgeführt haben, leiten Sie dies hier an)

Fragen Sie die Schüler: Welche Eigenschaften braucht ein guter Mediator?
Sammeln Sie die Antworten und ergänzen Sie diese.

Kernkompetenzen Mediator:

- **Einfühlungsvermögen:** Mit sich und den anderen gut umgehen, d.h. verstehen, nicht verurteilen, bewerten, verdammen, etc. Sondern sich und die anderen akzeptieren, so wie sie sind.
- **Allparteilichkeit, Unabhängigkeit und Kontaktfähigkeit:** Beide Seitenverstehen wollen ohne Vorbehalte.
- **Scharfblick für die Realität** und das, was schlecht läuft. Problem erkennen durch Verschleierungen hindurch, Klarheit
- **Selfawareness und Authentizität:** Bewusstsein und Reflexion von dem, was im Klärungshelfer abläuft
- **Empathisch konfrontieren** können: Direkt und sanft zugleich kommunizieren.
- **Hintergrundwissen** und Erfahrung über Gruppendynamik, Beziehungsabläufe, Kommunikationsmuster, Konfliktmechanismen
- **Interventionsmethoden** (Aktives Zuhören, Fragen, etc.) kennen und beherrschen und inneren roten Faden haben.

In einem Konfliktgespräch, in dem man selbst Konfliktpartei ist, hat man im Grunde beide Rollen: Mediator und Konfliktpartei.

Ablauf Mediation:

Teilen Sie die Checkliste für den Ablauf einer Mediation aus und gehen Sie diese mit den Schülern durch und gehen noch einmal gemeinsam die einzelnen Phasen der Mediation durch. Die Schüler sollten als Hausaufgabe darüber in Kernte und Faller Kapitel 22 gelesen haben. (Kapitel 22.1, 22.2, 22.3, 22.4 und 22.5 jeweils die Punkte „Allgemeines“.)

Danach sollen die Schüler Kleingruppen zu 4-5 Personen bilden und sich einen Fall für die Mediation aussuchen, den sie durchspielen.

<p>Ablauf Mediation: Checkliste</p> <p>1. Phase Einleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertraulichkeit zusichern • Regeln erklären • Ziel der Mediation verdeutlichen • Verfahren erläutern, Rolle der Mediatoren erklären • Einverständnis aller einholen 	
<p>2. Phase Sichtweisen klären- <i>Kommunikation über den Mediator</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktparteien tragen ihre Sichtweisen nacheinander vor • Aktiv Zuhören: Gehörtes Zusammenfassen, Nachfragen, ggf. umformulieren • Einzelne Themen/ Punkte benennen und aufschreiben, Reihenfolge der Bearbeitung besprechen • Abschließend: kurze Zusammenfassung 	
<p>3. Phase: Konflikterhellung -<i>Schrittweise direkte Kommunikation herstellen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Jede Seite hat abwechselnd Zeit zu erzählen • Motive und Gefühle heraus finden • Aktiv zuhören: Wiederholen, Zusammenfassen, Nachfragen: Stimmt das so? • Gemeinsamkeiten und Unterschiede hervorheben • Wenn Motive und Gefühle deutlich geworden und gegenseitig verstanden worden sind: Wie geht es euch jetzt? Welche Wünsche habt ihr? 	
<p>4. Phase Lösungssuche und Vereinbarung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brainstorming • Lösungen diskutieren und bewerten , ggf. weiterentwickeln • Sich auf eine Lösung einigen 	
<p>5. Vereinbarung treffen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Vereinbarung treffen, (Was, macht wer, wann) • Ggf. schriftlich und alle unterschreiben • Ggf. Folgetreffen verabreden 	
<p>Die Lösung des Konflikts bedeutet nicht, dass es ab jetzt keine Konflikte mehr geben wird. Ganz im Gegenteil: Je mehr die Befähigung der Parteien zur offenen Konfliktaustragung gestiegen ist, desto wahrscheinlicher ist es an dieser Stelle, dass es neue Konflikte geben wird, die jetzt aber anders angegangen werden und wirklich als Chance gesehen werden können.</p>	

Arbeitsauftrag für die Gruppe:

Wählt zügig einen der beiden Fälle aus, verteilt die Rollen und bereitet euch einige Minuten vor. Die Personen, die nicht spielen, sind Beobachter, die sich Notizen machen können und in der Auswertung zurückmelden, was ihnen aufgefallen ist.

Da Phase 2 und 3 der Mediation sind das Herzstück der Mediation. Erst wenn die Sichtweisen ausreichend geklärt sind, ist es sinnvoll weiter mit Lösungen und Vereinbarungen zu machen.

Am Ende nehmt euch noch Zeit für einen kurzen Austausch und Auswertung in der Kleingruppe, wie es den Spielenden ergangen, was den Beobachtern aufgefallen ist etc...

Rollenkarte Mediator:

Du solltest dich bei dieser Übung als Streitschlichter- nach einer kurzen Einleitung (es reicht auch ein kurzer Einleitungssatz)- zunächst auf Phase 2 + 3 konzentrieren. In diesen beiden Phasen geht es noch nicht um eine Lösungssuche, sondern darum die Standpunkte der Parteien mit den wesentlichen Punkten „auf den Tisch zu bringen“, um dann Hintergründe, Gefühle, Befürchtungen und Interessen der beiden Parteien zu beleuchten.

Wichtiges Gesprächsinstrument in diesen beiden Phasen ist das Aktive Zuhören: Fasse längere oder wichtige Beiträge der Parteien noch einmal in eigenen Worten zusammen, um sie zu spiegeln und das Gespräch zu strukturieren.

Haben sich die Parteien gegenseitig verstanden und sind Motive und Hintergründe klar geworden, können beide nach Lösungsvorschlägen suchen und eine Lösung aushandeln, die für beide fair ist, um dann eine Vereinbarung zu treffen. Hier unterstützt du die Parteien durch ein angeleitetes Brainstorming bei der Lösungssuche.

Anmerkung: Falls eine oder auch beide Parteien stur sind und den anderen nicht verstehen, kann man als Mediator auch einen Stuhltausch vorschlagen: A und B tauschen dazu die Plätze, Partei A wiederholt dann, was sie von Partei B verstanden hat und umgekehrt.

Allgemeine Informationen zum Fall Anna und Sahand:

Anna, eine Schülerin aus der 11. Klasse eines Wirtschaftsgymnasiums wendet sich an Dich als Mitglied der Streitschlichter AG, die es an der Schule gibt, um einen Konflikt mit einem Mitschüler, Sahand, zu lösen.

Beide kommen nun zusammen zu Dir zur Mediation.

Allgemeine Informationen zum Fall Anliegen des Vaters:

Frieder Ernst, der Vater eines Schülers, hat sich an Dich gewandt, - du bist SozialarbeiterIn mit einer Mediatorenausbildung an der Schule- da es Schwierigkeiten in der Verständigung mit der Lehrerin seines Sohnes gibt. Ihm gefällt nicht, dass sie seinen Sohn, der Klassensprecher ist, immer wieder für Ordnungsaufgaben einspannt. Ein Gespräch allein zwischen ihm und der Lehrerin hat nichts genützt.

Nachdem die Lehrerin einem Gespräch zu dritt zugestimmt hat, trifft ihr euch nun im Beratungsraum der Schule zu einem Mediationstermin.

Das folgende Blatt gibt noch einmal einen Überblick über die Gesprächsform des Aktiven Zuhörens sowie über die Phasen der Mediation.

Aktives Zuhören beinhaltet:

- 1) **Aufmerksam zuhören** (Interesse zeigen durch offene, zugewandte Haltung, Blickkontakt, auf Gefühle des Gegenübers achten, durch offene Fragen zum Erzählen anregen.)
- 2) **Das Wesentliche des Gesagten in eigenen Worten zusammenfassen** (immer mal wieder während des Gesprächs)
- 3) **bei Bedarf Gefühle ansprechen:** bspw. Es ärgert Dich, dass...Du musst das Gefühl haben, als wenn...

Durch offen Fragen zum erzählen anregen: Offene Fragen sind so formuliert, dass der Andere frei und nicht nur mit Ja oder Nein antworten kann:

„Was meinst Du...Wie siehst Du das... Was bedeutet das für Dich“...usw.

Unterbreche den Anderen bei zu langen Ausführungen, um den Überblick nicht zu verlieren.

Keine Kritik, eigene Meinung, Beschwichtigung oder Ratschläge.

Wichtig vor allem in Phase 2 und 3 der Mediation

Mediationsphasen:

1. Phase: Einleitung (hier: Kurze Einleitung),

- Vertraulichkeit zusichern, Gesprächsregeln erklären (ausreden lassen), Rolle des Mediators erläutern

2. Phase: Sichtweisen der Konfliktparteien klären:

- **Konfliktparteien tragen nacheinander ihren Standpunkt vor**
- **in eigenen Worten zusammenfassen**
- **Was sind die wesentlichen Punkte/ Themen? Bei mehreren Punkten ggf. aufschreiben, und Reihenfolge klären, was zuerst geklärt werden soll**
- **Kurze Zusammenfassung der wesentlichen Punkte**

3. Phase: Konflikterhellung:

- **nachfragen, klären**
- **Motive; Interessen, Befürchtungen, Gefühle etc. herausfinden**
- **Abschließend: Wie geht es euch jetzt? Welche Wünsche habt ihr?**

4. Phase: Konfliktlösung durch Brainstorming

- Welche Lösungen finden die Parteien, die beiden Seiten gerecht werden?
- Lösungen durch die Parteien diskutieren und bewerten
- Lösung suchen, mit der beide einverstanden sind

5. Phase: Vereinbarung treffen

Der Fall Anna und Sahand *(aus Kerntke und Faller)*

Allgemeine Informationen:

In der 11. Klasse eines Wirtschaftsgymnasiums gibt es einen heftigen Konflikt. Zwei der SchülerInnen, Anna und Sahand, sind seit langem zerstritten. Ihr Streit ist ein Hinweis auf das allmähliche Auseinanderfallen der Klassengemeinschaft, vielleicht sogar eine seiner Ursachen. Aber auch für die Beiden ist der Leidendruck recht hoch. Nachdem sich Anna ausführlich mit einer Freundin besprochen hat, wendet sie sich an ein Mitglied der Streitschlichter AG, die es an der Schule gibt und bittet darum, dass die StreitschlichterInnen ihr und Sahand behilflich sind den Konflikt zu lösen.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren.

Spiele die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- *sich Anna* in dieser Situation verhalten würde.

Rollenkarte Anna:

Anna kommt aus einer spanischen Familie, die noch nicht lange in Deutschland lebt. Anna, die in Madrid eine gute Schülerin war und sich auf das Leben in Deutschland gefreut hatte, spricht noch nicht besonders gut Deutsch - ihre Stärken sind eher die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer. Die Sprache ist ein größeres Hindernis, als sie dachte. Anna fühlt sich von ihren MitschülerInnen nicht ernst genommen - die haben noch nicht kapiert, dass sie aus einem modernen, westlichen Land kommt. Es verletzt Anna, wenn sie mit Mädchen in einen Topf geworfen wird, denen sie sich überlegen fühlt, zum Beispiel Mitschülerinnen aus Dörfern in Anatolien oder in Marokko. Besonders unangenehm benimmt sich Sahand, der keine Gelegenheit auslässt, Anna herabzusetzen. Bei dem gut aussehenden Sahand, der selbst aus einer ausländischen Familie kommt, kränkt sie das besonders.

Trotzdem lässt Anna nicht locker mit Versuchen in der Klasse die richtige Position zu erlangen. So meldet sie sich zum Beispiel, um beim Schulfest

ein anspruchsvolles Gedicht vorzutragen. Anschließend muss sie erleben, wie Sahand vor der gesamten Klasse ihren Akzent und die weniger Aussprachefehler nachäfft. Das ist für Anna zu viel. Sie bricht in Tränen aus und läuft aus dem Klassenraum.

Es gibt ein paar Mädchen in der Klasse, mit denen Anna sich gut verständigen kann. Ihnen hat sie in letzter Zeit auch davon erzählt, wie sehr sie sich gekränkt fühlt, vor allem von Sahand. Sie hat ihren Freundinnen (eigentlich sind es nur Bekannte) das Versprechen abgenommen, dass sie Sahand links liegen lassen.

Bei einem dieser Gespräche tauchte dann auch der Vorschlag mit der Mediation auf. Anna will es versuchen. Aber es ist ihr wichtig, dass sie dabei nicht als das arme ausländische Opfer dasteht - das wäre eine weitere Demütigung. Sie ist sich nicht sicher, ob es ihr gelingen wird, cool zu bleiben, denn eigentlich ist sie mit den Nerven völlig fertig.

Der Fall Anna und Sahand (aus Faller und Kerntke)**Allgemeine Informationen:**

In der 11. Klasse eines Wirtschaftsgymnasiums gibt es einen heftigen Konflikt. Zwei der SchülerInnen, Anna und Sahand, sind seit langem zerstritten. Ihr Streit ist ein Hinweis auf das allmähliche Auseinanderfallen der Klassengemeinschaft, vielleicht sogar eine seiner Ursachen. Aber auch für die Beiden ist der Leidendruck recht hoch. Nachdem sich Anna ausführlich mit einer Freundin besprochen hat, wendet sie sich an ein Mitglied der Streitschlichter AG, die es an der Schule gibt und bittet darum, dass die StreitschlichterInnen ihr und Sahand behilflich sind den Konflikt zu lösen.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren.

Spiele die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- sich Sahand in dieser Situation verhalten würde.

Rollenkarte Sahand:

Sahand kommt aus einer iranischen Familie. Er ist in Deutschland geboren und spricht Hochdeutsch und außerdem den örtlichen Dialekt fast wie zwei Muttersprachen. Sahand ist ein piffiger Bursche, er kommt im Unterricht gut klar. Er und Eike sind die Klassenbesten. Da muss man schon aufpassen, dass man nicht als Streber gilt. Deshalb - und weil es ihm überhaupt liegt - risikiert Sahand ganz gerne oft eine große Klappe und macht viel Witze. Weil er gut aussieht und auch wirklich charmant ist, kommt das oft gut an.

Eigentlich fühlt sich Sahand in dieser Klasse wie ein Fisch im Wasser. Aber in letzter Zeit gab es

Trübungen. Viele MitschülerInnen lachen nicht mehr so mit ihm wie früher und ein paar von den Mädchen scheinen ihn richtig zu schneiden. Nach der Sache beim Schulfest, wo Anna sich so aufgeregt hatte, hat Eike ihm dann zugeflüstert, er habe gehört, die Anna habe schon die halbe Klasse gegen ihn, Sahand, mobilisiert, vor allem die Mädchen. Plötzlich ist Sahand klar, was da läuft und dass er in Gefahr ist, das Opfer einer Intrige zu werden.

Auf das Mediationsverfahren will er sich einlassen, weil das vielleicht eine gute Gelegenheit ist, diesen ganzen Mist aufzudecken.

Fallbeispiel Eltern:**Situation:**

Dem Konflikt sind eine Reihe von Geschehnissen vorangegangen.

Hannah, eine kommunikative und engagierte Schülerin Anfang der 11. Klasse des Gymnasiums, erlitt einige Tage vor den Frühjahrsferien einen Zusammenbruch infolge eines Erschöpfungszustands. (Burnout) Schon die Monate davor hatte sie immer wieder starke Stresssymptome. Ihre Eltern erfuhren erst davon, als eine Lehrerin den jüngsten Vorfall den Eltern mitteilte. Hannah hatte es bis dahin vor ihren Eltern verheimlicht. Die Tage vor den Frühjahrsferien blieb sie zu Hause. In den Ferien erholte sie sich wieder etwas, aber die Panik vor dem Stress in der Schule wuchs mit jedem Ferientag.

Obwohl Hannah lieber eine Psychotherapie machen wollte, schickten die Eltern Hannah zum Heilpraktiker.

Am Ende der Ferien hatte es noch kein intensives Gespräch zwischen Hannah und ihren Eltern über die Vorfälle gegeben und Hannah ging danach wieder zur Schule. Als aber ihr Zustand nicht besser wurde, suchten ihre Eltern das Gespräch. Bei diesem teilten sie Hannah mit, was sie von ihr erwarteten und machten ihr Vorwürfe, dass sie selbst schuld an ihrer Situation sei. Als Hannah versuchte ihren Standpunkt deutlich zu machen, winkten sie ab und das anfänglich ruhige Gespräch trug zur weiteren Eskalation der Situation bei.

Rollenkarte Hannah

Position Hannah:

Ich möchte gerne meine Hobbies behalten, weil sie mich von meinem Stress ablenken und mir Entspannung bringen. Meine Eltern wollen, dass ich sie aufgebe, um mehr Zeit für die Schule zu haben. Sie erteilen nur Anordnungen und verstehen mich nicht, sie haben gar kein Interesse daran meine Ansichten nachzuvollziehen. Sie können keine eigenen Fehler eingestehen, immer wollen sie Recht haben, besonders meine Mutter, die häufig auch noch ihren Frust und Zorn über meinen Vater an mir auslässt. Sie machen mir Vorwürfe, bspw. dass ich schlechte Laune haben, aber sie fragen nie nach, wieso und hören mir sowieso nicht zu. Das Positive erwähnen sie nie!“ Nach einem Streit tun sie immer so, als sei nie etwas gewesen. Deshalb ziehe ich mich zurück und teile ihnen auch nichts mehr mit.“

Ich möchte gerne eine Psychotherapie machen, damit ich lerne mit dem Stress besser umzugehen und weil ich mit meinen Eltern nicht reden kann und mich das zusätzlich belastet.

Hintergrund:

Hannah hatte sich in dem Gespräch mit ihren Eltern Unterstützung und Verständnis erhofft und in Ruhe über alles reden zu können. Sie erzählt ihren Eltern, wie wichtig ihr ihre Hobbies sind, sie würde ihnen auch gerne erzählen, wie sie sich fühlt, aber es ist, als wenn sie bei ihren Eltern gegen eine Wand spricht. Sie hatte erwartet, dass ihre Eltern ihr zuhören. Als die Eltern ihr dann aber nur mitteilen, was sie alles von ihr erwarten und ihr auch noch Vorwürfe machen, kocht in ihr die Wut und Enttäuschung hoch. Sie hat dann auch keine Lust mehr ihren Eltern zuzuhören. Durch das Verhalten ihrer Eltern fühlt sie sich noch mehr unter Druck gesetzt, als sie ohnehin schon steht.

Ihre Eltern machen gar keine Anstalten sie zu verstehen. Sie weiß, sie kann gut argumentieren, ruhig und sachlich, sie hört zu, all das nützt nichts, ihre Eltern unterbrechen sie dauernd, hören nicht zu und tun ab, was sie sagt. Das macht sie traurig. Irgendwann sitzt sie weinend vor ihren Eltern, obwohl sie meistens versucht, ihnen gegenüber ihre Gefühle nicht zu zeigen. In diesem Moment wünscht sie sich einfach nur, von ihnen in den Arm genommen zu werden, stattdessen aber beenden ihre Eltern das Gespräch mit dem Satz: „Du kannst jetzt weiter an deinen Schulsachen zu arbeiten.“

Sie ist verzweifelt, sehr enttäuscht und verletzt.

Am nächsten Morgen tun ihre Eltern so, als sei nichts gewesen und geben ihr den guten Ratschlag, dass sie das einfach alles mit mehr Gelassenheit angehen muss. Aber damit ist es nicht getan.

Hannah fühlt sich nicht ernst genommen und allein gelassen mit ihren Sorgen. Ihre Wut und Trauer darüber groß. Sie versucht möglichst viel außerhalb zu machen und nicht zu Hause zu sein, wenig zu erzählen, frei von der Kontrolle und dem Einfluss der Eltern, die sie doch nicht verstehen.

Sie fühlt sich machtlos, sieht keine Möglichkeit sich gegen sie durchzusetzen und zieht sich zurück, weil sie Angst hat das bereits angespannte Verhältnis noch mehr zu belasten, dass ihre Eltern noch wütender werden und noch mehr Unterstützung zu verlieren, sie fühlt sich noch abhängig von ihnen. Aber ein inniger Wunsch ist das Eis zwischen ihren Eltern und ihr zu brechen. Denn diese Beziehung belastet sie zusätzlich. Sie sehnt sich so danach von ihren Eltern ernst genommen, mit ihnen über ihre Ängste und Sorgen sprechen zu können, und dass sie sie mit ihren kleinen und großen Schwächen, aber auch Stärken akzeptieren, so wie sie ist, sie wert schätzen und ihr vertrauen, statt sie zu bevormunden. Es geht immer nur darum zu funktionieren, sie fühlt sich nicht geliebt, nicht gesehen und das schmerzt sie.

Trotzdem würde sie gerne das Eis brechen und ihnen mitteilen, was sie sich von ihren Eltern wünscht. Und was die Vorwürfe bei ihr auslösen. Das wäre aber nur in einem ruhigen Gespräch möglich und ihre Eltern sich auch die Zeit nehmen ihre Sichtweise zu verstehen. Hannah hat sich der Vertrauenslehrerin in der Schule anvertraut und diese hat ein Gespräch zu viert vorgeschlagen. Hannah könnte ihren Eltern auch Verständnis entgegen bringen, aber sie wünscht sich das auch von ihnen.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren.

Spielerische die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- sich Anna in dieser Situation verhalten würde.

Rollenkarte Eltern

Position Eltern:

Die Eltern meinen, Hannah soll ihren Alltag besser strukturieren, sich auf die Schule konzentrieren und den Großteil ihrer Nachmittagaktivitäten streichen. In ihren Augen ist Hannah selbst Schuld an ihrer Situation, weil sie sich zu viel aufbürdet. Außerdem hat Hannah ständig schlechte Laune, weil sie überfordert ist. Hannah hat sich viel zu stark in ihre Situation verrannt, dramatisiert sie unnötig und sieht nicht, dass sie sich selbst helfen kann, indem sie einfach weniger nebenbei macht. Mit 16 Jahren fehlt ihr einfach der Überblick und Durchblick, da muss sie sich eben auch mal etwas von ihren Eltern sagen lassen. Eine Psychotherapie halten sie für übertrieben.

Hintergrund:

Sie finden keinen Zugang mehr zu ihrer Tochter. Sie wissen nicht, wie sie an sie herankommen sollen, weil Hannah sich immer mehr verschließt und kaum noch irgendetwas erzählt. Wenn sie überhaupt mal beim Abendessen und nicht außer Haus ist, spricht sie kaum. Sie geht Fragen aus dem Weg, auch wenn es offensichtlich ist, dass es ihr schlecht geht.

„Wir können doch nichts von Hannahs (aktuellen) Gefühlslage wissen und sie verstehen, wenn sie auf Fragen wie „Wie geht es Dir“ oder Wie läuft es in der Schule meist nur mit „Gut“ antwortet und sonst nicht mit uns spricht. Wir versuchen unserer Tochter gute Ratschläge zu geben, man muss doch erst einmal an sich arbeiten, bevor man weitere Hilfe sucht. Eine Psychotherapie ist doch wieder mit extra Aufwand verbunden, die man sich ersparen kann.“

Die Eltern fühlen sich mit der ganzen Situation ziemlich überfordert, weil für sie das bekannt werden der Panikattacken und der Wunsch nach einer Psychotherapie sehr überraschend kam. Sie fühlen sich hintergangen und sind verletzt, dass Hannah ihnen kein Vertrauen schenkt und sie das Ganze erst von der Lehrerin erfahren haben.

Aus unserer anfänglichen Enttäuschung entwickelt sich aber auch Ärger über Hannahs „Kleinkindertrotz“. Sie meint das alles zu schaffen, was sie sich vornimmt. Dann sitzt sie da und weint vor lauter Wut und Trotz. Das tut uns dann auch leid, aber sie will auch überhaupt nicht einsehen, dass sie sich total übernimmt, sie sitzt abends viel zu lange am Schreibtisch und hat zu viele andere Termine nebenbei. Davon will sie nichts streichen. Sie hat doch diese Erschöpfung, weil sie zu viel macht! Und sie muss Prioritäten setzen. Die Schule ist doch jetzt am wichtigsten.

Wir wissen auch nicht recht, wie wir uns verhalten sollen. Irgendwie möchten wir sie ja auch verstehen, aber sie beharrt so auf ihrem Standpunkt nichts aus diesem überfüllten Terminkalender zu streichen. Da fällt eher noch die Schule hinten runter. Da ist sie dann auch selbst schuld, dass sie überfordert ist.

Wir befürchten, dass ihre Probleme sich nicht bessern und Hannah sich ihre Zukunft verbaut, wenn sie so weiter macht. Wir können Hannah ja auch nicht ewig unterstützen und wenn sie dann ihr Leben nicht in Griff bekommt, belastet uns das alle.

Die Mutter hat auch ein schlechtes Gewissen, weil sie den Zorn, den sie auf den Vater hat, Hannah schon abbekommen hat, außerdem hat sie Angst bei ihnen könnte „etwas nicht stimmen“, wenn Hannah so etwas wie eine Psychotherapie machen will! Als Mutter denkt man dann schon, dass man alles falsch gemacht hat.

Die Eltern wünschen sich, dass es Hannah wieder besser geht. Zuvor hat sie häufig Aufgaben im Haushalt übernommen, wie Wäsche waschen, kochen, wenn die Eltern spät nach Hause kamen, oder Gartenarbeit, jetzt fehlt ihr die Zeit dazu. Und Hannah ist auch noch schlecht gelaunt. Wieso kann es nicht einfach wieder so sein wie vorher?

Natürlich braucht sie das nicht zu machen, ihre schulischen Leistungen sollen keinesfalls darunter leiden, aber vorher, ohne ihre ganzen Aktivitäten, hat sie auch viel gemacht und es ging ihr besser. Aber wichtig ist ihnen auch, dass das Verhältnis zu Hannah wieder besser wird.

Vorbereitung:

Nimm dir einige Minuten Zeit, um dich in die Rolle hineinzudenken und einzelne Züge der Persönlichkeit und Lebensumstände hineinzuphantasieren.

Spiele die Rolle möglichst authentisch und verhalte dich so, wie - du glaubst- sich Hannah in dieser Situation verhalten würde.

Fallbeispiel „Streit in der 9 a“

Die Situation

Elisabeth und Mark sind das Liebespaar der Klasse, und zwar schon seit Jahren. Auf der letzten Klassenfete aber hatte Anna lang und eng mit Mark getanzt, bis es Elisabeth zu bunt wurde. Es kam zum Krach. Elisabeth warf Anna laut und öffentlich vor, sich an ihren Freund ranzumachen. „Du spinnst doch,“ war deren Antwort. Die Fete war geplatzt. Elisabeth ging wütend weg, Mark rannte hinterher. Die beiden versöhnten sich schnell, doch der Krach zwischen Elisabeth und Anna ging weiter. Inzwischen haben sich die Mädchen der Klassen in zwei Cliques aufgeteilt. Eine hält zu Anna, die andere zu Elisabeth. Die Stimmung in der Klasse ist sehr mies geworden.

Rollenkarte Anna

Du bist immer noch wütend auf Elisabeth. Wegen so einer Kleinigkeit einen solchen Aufstand zu machen. Mark gehört doch nicht ihr, und schließlich wollte Mark unbedingt eng mit dir tanzen. Du findest den ja ganz nett, aber wirklich willst du nichts von ihm. Und wie Elisabeth dich angeschrien hat. Das musst du dir nicht gefallen lassen. Und jetzt stellt sie dich noch als Männerjägerin dar und als Ausspannerin. Die spinnt ja. Schlimm findest du allerdings die miese Stimmung in der Klasse. Bestimmt auch deshalb, weil Elisabeth viele aufgewiegelt hat. Dir ist klar, dass das auf euren Streit zurückgeht. Das willst du ändern. Nur deshalb lässt du dich auf eine Schlichtung ein.

Rollenkarte Elisabeth

Du bist immer noch wütend auf Anna. Die soll sich doch einen eigenen Freund suchen. Macht die vor allen mit deinem Freund rum und blamiert dich. Und dann tut sie, als ob nichts gewesen sei und du spinnen würdest. Zum Glück hast du dich mit Mark versöhnt. Er konnte nichts dafür, wie die sich an den rangeschmissen hat! Das hat er dir genau erzählt. Schade ist allerdings, dass die gute Klassengemeinschaft gelitten hat unter eurem Streit. So soll das nicht weitergehen. Allerdings muss Anna aufhören, andere gegen mich aufzuhetzen.

Weiterer Fall

Gerüchte

Ina

Ein Mädchen aus meiner Klasse erzählt jedem, dass ich angeblich über ein Mädchen aus der Parallelklasse Gerüchte verbreite. Sehr viele meiner Mitschüler glauben die Geschichten, welche sie über mich erzählt und geben mir nicht einmal die Chance, die Situation aufzuklären und meinen Standpunkt zu verteidigen. Keiner glaubt mir zunächst und ich fühle mich deswegen sehr unfair behandelt.

Ich bin sehr wütend, dass Manuela einfach so etwas über mich erzählt, wo nichts dran ist und bin entsetzt über die Wirkung, die es auf die Anderen hat. Ich finde das sehr frustrierend.

Tatsächlich waren wir beide einmal gut befreundet und ich habe ihr über Anna ein paar Dinge anvertraut, da sie sich einiges geleistet hat bei mir und ihr gesagt, sie solle das nicht weiter erzählen. Ehrlich gesagt, bin ich auch schon ziemlich verzweifelt, weil ich keine Möglichkeit bekomme die Situation aufzuklären. Die einzige Chance meinen Standpunkt zu vertreten und alle Gerüchte aus der Welt zu schaffen ist, die Gerüchteverteilerin in einem Gespräch zur Rede stellen. Ich möchte somit auch allen anderen Beteiligten zeigen, dass ich mit den Geschichten nichts zu tun habe und an den Gerüchten nichts dran ist. Ich wünsche mir, dass mir meine Mitschüler Glauben schenken und mich nicht länger verurteilen. Ich habe nichts zu verlieren, da mir eh keiner mehr glaubt. Die Situation kann sich für mich also nur verbessern.

Trotzdem habe ich Angst, dass das Gespräch nicht so verlaufen wird, wie ich es mir vorgestellt habe und dass sich an der allgemeinen Situation nichts verändern wird. Außerdem bin ich aufgeregt und nervös, was das Gespräch bringen wird.

Manuela

Ina will mit mir sprechen, weil ich angeblich irgendwelche falschen Dinge über sie erzähle.

Sie hat einiges über Anna erzählt, was echt fies war.

Ich finde Anna ok und Ina war mal meine Freundin, ist es aber nicht mehr, also kann ich auch ehrlich sagen, dass sie schlecht über Anna und ihre Freundinnen spricht. Ich meine, es ist jetzt nicht so, dass ich gemein sein will. Es ist nur so, dass sie mich mit ihrem Geschwätz über Anna ganz schön genervt hat. Ich finde es gibt auch keinen Grund schlecht über Anna zu reden, nur weil sie ihr ein paar Sachen nicht gleich zurückgegeben hat, die sie ihr ausgeliehen hat. Ina sagt, Anna wäre angeblich total egoistisch und würde nur an sich denken. Ich finde das nicht in Ordnung.

Ich weiß, wie das ist, wenn man außen vor steht, ich fühlte mich auch lange hier nicht wohl in der Klasse, weil diese Clique um Anna, zu der auch Ina gehörte ganz schön arrogant war. Jetzt aber geht das. Jetzt gehöre ich dazu und Ina nicht mehr. Hat sie sich ja selbst zuzuschreiben.

Vor der Einheit sollen die Schüler zusätzlich zum Ablauf der Mediation die Information über Metakommunikation gelesen haben:

Metakommunikation:

Wenn das Gespräch sich im Kreis dreht und festgefahren ist, ist es sinnvoll dem Gesprächspartner vorzuschlagen darüber zu reden, wie man miteinander umgeht. Man schlägt damit einen Wechsel der Gesprächsebene vor, die für die andere Person wahrscheinlich überraschend und befremdlich ist.

Mit dieser Kommunikation- Metakommunikation genannt- thematisiert man die Beziehungsebene. Dabei geht es um das Ziel die Beziehung so zu gestalten, dass alle Beteiligten die damit verbundenen Beziehungsbotschaften akzeptieren.

Metakommunikation ist angemessen, wenn...

- In einer Gruppe unterschwellig ein Konflikt vorhanden ist
- Man in einer etablierten Rolle nicht einverstanden ist und sie verändern will (Lehrling für unangenehme Aufgaben)
- Ein Gesprächspartner häufig so redet, dass er implizit eine Beziehungsbotschaft etabliert, die man nicht möchte. (Lehrer-Schüler Beziehung, Kumpel)

Umschalten von Was auf Wie

Blick nach innen: Wie geht es mir im Augenblick? Was kommt bei mir an? Was sende ich?

Blick auf den Anderen: Wie sehe ich Dich? Was sendet der Andere?

Blick auf das Miteinander: Was spielt sich zwischen uns ab?

Bei kalten Konflikten ist Metakommunikation die beste Art den Konflikt anzusprechen.

Sammlung von Ideen - Fragmente

Zusatz-Einheit: Mobbing

Studienergebnisse legen nahe, dass das soziale Schul- und Klassenklima nicht nur einen erheblichen Einfluss auf die Lernmotivation, sondern auch auf den Lernerfolg von Schülern ausübt. Ein positives Schulklima ist allen Definitionen nach unabdingbare Voraussetzung adäquater Unterrichtung von Schülern. Grundlage eines positiven Sozialklimas ist sowohl eine positive Interaktion zwischen den Schülern als auch zwischen Lehrer und Schüler. „Je persönlicher, vertrauensvoller und harmonischer sich die Beziehung zwischen Lehrer und Schüler gestalten, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit gewalttätiger Handlungen. Dies ist das Fazit einer neuesten Schulstudie zur Beziehung zwischen Schulklima, Schulqualität und aggressivem Verhalten im Schulkontext. (Scheithauer, 2008)

Diskriminationsübungen zur Reflektion (Röschmann, 2008, S. 199 Röschmann)

Möglichkeit 1:

Den Code knacken: (Kerntke und Faller S. 56)

Die Gesamtgruppe wird in Personen von 4-5 Personen aufgeteilt. Eine Person in der Gruppe verlässt den Raum. Wählen Sie als Leiter jeweils Personen aus, die gut in die Gruppe integriert ist. Die Anderen vereinbaren ein gemeinsames, aber möglichst verdecktes Zeichen oder eine Verhaltensweise, die sie bei der Diskussion eines Themas immer wieder einsetzen. Die Teilnehmer, die den Raum verlassen haben, werden wieder hereingerufen. Die anderen diskutieren ein Thema und beachten sie nicht. Ihre Aufgabe ist es, die Gruppe zu beobachten und den Code heraus zu finden. Wenn sie glauben, den Code gefunden zu haben, beteiligen sie sich an der Diskussion und benutzen den Code wie die anderen. Den Schülern wird nicht verboten, jedoch auch nicht vorgegeben, Fragen zu stellen oder etwas zu erklären.

Variation:

Wenn man die Übung in der Großgruppe durchführen will, sollten drei Teilnehmer raus gehen.

Fragen zur Auswertung:

Zur Auswertung können Sie den Schülern folgende Fragen stellen:

Wie hast du dich in der Rolle desjenigen gefühlt, der außen vor war?

War es schwer den Code zu erkennen?

Wie hat sich die Gruppe gefühlt?

Gibt es vergleichbare Situationen in Schule, Familie oder Freizeit?

Erfahrung:

Es war für die Außenstehenden nicht leicht, Fragen zu stellen, da sie nicht wussten, worum es geht. Dieses Spiel hilft, bewusst zu machen, dass eine Situation, die für andere selbstverständlich ist, für nicht Eingeweihte eine Schwierigkeit darstellt. Die SchülerInnen haben sich anschließend angeregt darüber unterhalten, wie sie sich gefühlt haben, und stimmten überein, dass es in der Realität öfter genau so bei ihnen abläuft. Dieses Spiel verdeutlicht, wie es ist, ausgegrenzt zu werden und bietet eine gute Möglichkeit sich darüber auszutauschen.

Möglichkeit 2: Reiseleiterspiel (Heinemann) -50 Min mit 15-20 Min Auswertung

Ziel: Umgang mit Diskriminierung und Mobbing

Zwei freiwillige Teilnehmer übernehmen die Rolle von konkurrierenden Reisberatern. Sie erarbeiten kurz für sich ein Angebot zu einer bestimmten Reise. Die Gruppe wird währenddessen instruiert, dass sie Reiseberater X (*nur jemand, der sehr gut in die Gruppe integriert und selbstbewusst ist*) unabhängig von seinen Argumenten ablehnen soll. Zwei der Teilnehmer wiederum erhalten ohne Wissen der Restgruppe die Anweisung, dem abgelehnten Reiseberater zuzustimmen. Nach der Vorbereitung präsentieren beide Reiseberater vor der Gruppe ihre Angebote. Die Gruppe verhält sich entsprechend ihrer Instruktionen. Eine gründliche Auswertung des Prozesses ist erforderlich.

Auswertung:

Wie haben sich die Personen in den einzelnen Rollen gefühlt? Anfangen mit Reiseleiter X. Hätten sich Personen gerne anders verhalten, als die Instruktion war? Wie hätten sie sich gerne verhalten, was hätten sie gerne getan? Wie hätten sie eingreifen können?

Erinnert euch dieses Szenario an tatsächliche Situationen aus der Schule oder anderswo, die ihr kennt?

Was habt ihr dort wahrgenommen?

Was habt ihr getan bzw. nicht getan?

Wenn ihr nichts getan habt, was war der Grund dafür?

Was hätte man in solch einer Situation noch tun können? Welche Möglichkeiten hat man allgemein in bedrohlichen Situationen als Schwächerer oder Zuschauer? zeuge aktiv zu werden?

Schreiben Sie die Ergebnisse zum Punkt *Handeln* auf.

Einleitung Mobbing

Eine der häufigsten Formen von Gewalt ist Mobbing. Statistisch gesehen fühlt sich und wird jeder dritte Schüler irgendwann über einen längeren Zeitraum gemobbt. Auch, wenn es vielleicht gut zu wissen ist, dass es einem nicht alleine passiert, erscheint dies für die Betroffenen anders, da sie sich angesichts der Situation allein gelassen fühlen und ausgegrenzt werden. Das ist, was Mobbing ausmacht.

Was genau ist Mobbing? Welche Handlungen fallen darunter?

Sammeln Sie mit den Schüler verschiedene Verhaltensweisen, die ihrer Meinung nach zu Mobbing gehören und

Kinder werden beschimpft und lächerlich gemacht. Lügen und Gerüchte werden über sie in Umlauf gesetzt.

Wie kann man Mobbing erkennen?

Was kann man dagegen tun?

Es ernst nehmen, Maßnahmen ergreifen, es bekämpfen, Selbstbewusstsein stärken, Für selbstbewusste Kinder besteht ein geringeres Mobbing, das löst aber dennoch nicht das Problem an sich.

Viele Täter suchen sich Mitschüler aus, die ihnen unterlegen sind und die sie über einen langen Zeitraum immer und immer wieder schikanieren können. Auslöser für das Mobbing ist also oft das Bedürfnis des Mobbers, andere unter Druck zu setzen. Mobbing sind unfaire Machtspiele.

Mobbing – Situation- Rollenspiel:

Überlegen Sie zusammen mit den Schülern ein kurzes Rollenspiel, indem Sie Ideen dazu an der Tafel sammeln. Sie können als Leiter auch Beispiele aus Filmsequenzen zeigen und die Schüler spielen eine Szene nach:

Vorschläge:

- Schüler finden eigene Szenen, die sie spielen
- Szene aus „Raus aus Amal“: Telefonterrorgespräch,
- Szene aus „Knallhart“ von Detlev Buck:
- „Abseits“: Sportstunde, Geburtstagsfeier (mit Kommentar)

Innerhalb der Mobbing- Situation nehmen die Schüler verschiedene Rollen ein.

Spiel einer Szene mit verteilten Rollen, Fallbeispiel: *aus fairplayer*

1. Beobachten Sie die Jugendlichen, um zu beurteilen, wer welche Rolle im Klassenverband einnimmt
1. Überlegen eines kurzen Rollenspiel.
2. Rollenbeschreibungen für Täter, Opfer, Verstärker, Assistenten, Außenstehende und potentielle Verteidiger auf große Karteikarten schreiben.
3. Vergeben Sie die Rollen so an die Schüler, dass die Rollen anders, teilweise umgekehrt als im wirklichen Klassenverband verteilt sind. Es ist gut, einen Täter, der nicht gleichzeitig aber auch Opfer ist, die Rolle des Opfers spielen zu lassen, damit er sich in diese Position versetzen lernt oder auch die Rolle des Verteidigers. Die Rolle des Täters sollten Jugendliche spielen, die anerkannt und akzeptiert sind (aber sozial kompetent, und nichts mit der Täterrolle zu tun haben, also weder Täter, noch Assistenten, noch Verstärker) und keine Schwierigkeit haben, solch eine Rolle zu spielen. Die anderen Rollen vergeben Sie mehrfach.
4. Erklärung der Aufgabe und Durchführung des Rollenspiels (20-30 Min)
5. Reflektion des Rollenspiels im Anschluss: (10-15 Min)
 - Wie fühlte es sich an in der jeweiligen Rolle zu sein?
 - Wieso haben sich die Personen wahrscheinlich so verhalten und nicht anders?
6. Welche Möglichkeiten hätte es gegeben einzugreifen? Erarbeiten Sie mit den Jugendlichen Möglichkeiten, wie man hätte dem Opfer helfen können. Dabei sind besonders die Außenstehenden und potentiellen Verteidiger gefragt...Diese Ideen können dann gut in einem abschließenden Rollenspiel im Actstormingverfahren dargestellt und an der Tafel gesammelt werden. (20 Min)

7. *Evtl.: Zwei Schüler stellen die Rollen im Mobbing vor und ihre Aufgabe.*

Gespräch über Mobbing:

- *Wie fühlt man sich als derjenige, dem es passiert?*
- *Wie diejenigen, die zuschauen,*
- *Wie diejenigen, die mobben? (nachdem man den Fall in unterschiedlichen Besetzungen gespielt hat oder allgemein?)*
- *Wie kann man sich verhalten, als Betroffener?*
- *Wie können sich die anderen verhalten?*

Weitere Möglichkeit:

Sie zeigen Beispiele aus Filmsequenzen.

Beispiele:

- Szene aus „Raus aus Amal“: 2 Szenen: schneiden, nicht beachten, Telefonterrorgespräch,
- Szene aus „Knallhart“ von Detlev Buck:
- „Abseits“: Sportstunde, Geburtstagsfeier (mit Kommentar)

Die Schüler sollen dann aufschreiben, welche Gedanken- Assoziationen ihnen bei dieser Filmszene kommen und dann darüber in 3er Gruppen austauschen?

Danach wird in der Großgruppe besprochen, was die Schüler von ihren Gesprächen mitteilen wollen und wie die Beteiligten sich in solch einer Situation fühlen.

Definition von Mobbing (10-15 Min)

Ist das Mobbing?

Was ist Mobbing?

Definition Mobbing

Definition Zivilcourage

Mobbingprozess in 4 Phasen: (5 Min)

Mobbing sind Machtspiele-

Welche Faktoren fördere Mobbing und wieso?

- Mobbing wird gefördert durch Überforderung, Stress, Leistungsdruck (klassische Situation in der Schule) Kölner Studie bestätigt dies, Lehrer leiden unter Einflussfaktor Leistungsdruck ebenso, da das Dogma der Inhalte den Aufbau tragfähiger Lehrer-Schüler-Beziehungen erschwert. Fördert Konkurrenzverhalten untereinander etc., Angst abzurutschen verstärkt Aggressionen(fight bei Bedrohung)
- Autoritärer Führungsstil
- Fehlende Gesprächskultur, in der Schuldige gesucht werden, statt Dialoge zu führen.

Beim Mobbing treten die beschriebenen Eskalationsmechanismen verdichtet auf.

Das Schlimmste Phänomen im Rahmen der Konflikteskalation mit negativen Auswirkungen nicht nur für die betroffene Einzelperson, sondern auch für die einzelnen Firmen und die Volkswirtschaft. So geht die BAuA (2003) in ihrem Bericht davon aus, dass in Deutschland von den derzeit rund 37 Millionen Erwerbstätigen derzeit über 1 Million Personen nach

Definition gemobbt werden und schätzt den Produktionsausfall durch Mobbing auf rund 12,5 Mrd. Euro.

Es gibt kein typisches Gemobbten- Profil, durchaus aber *Risikogruppen: Frauen, Auszubildende, ältere Beschäftigte, MitarbeiterInnen in Banken oder Pflegebereichen.*

Demgegenüber ist das Täterprofil klar umrissen: häufig männlich bestimmte Persönlichkeitsmerkmale bei Tätern:

- einen Mangel an Empathie, bedingt durch Familienstrukturen mit ausgeprägt machtbetontem Erziehungsstil *oder auch durch übertolerante Elternhäuser.*
- Täter können aber auch unsicher im Umgang mit Gleichaltrigen sein.

In der Forschung werden zur Zeit zwei Tätertypen unterschieden.

Vereinfacht dargestellt ist der erste eher kühl kalkulierend und sich seiner Taten durchaus bewusst. Er agiert also in erster Linie, setzt das Mobbing gezielt ein, weil er sich einen Erfolg davon verspricht. Solange dieser Erfolg eintritt, also die Umgebung das Verhalten nicht konsequent sanktioniert, wird der Täter sein Verhalten nicht unterlassen.

Der zweite Tätertyp ist unruhig und eher ängstlich, wobei er viele Vorgänge in seiner Umgebung fast schon egozentrisch auf sich bezieht und entsprechend oft falsch deutet. Dieser Typ reagiert also vergleichbar einem „Angstbeißen“ unangemessen auf seine Umgebung. Es leuchtet ein, dass solche Kinder die Rollen relativ häufig wechseln. Sie können sowohl Täter als auch Opfer sein. Dies trifft z.B. zu 40 % auf Jungen als Täter zu.

Während man dem aktiven Tätertyp konsequent und reglementierend begegnen sollte, ist beim reaktiven ein eher unterstützendes Eingreifen erforderlich.

Opfer kann jeder werden. Einzig Übergewicht stellt einen tatsächlichen Risikofaktor dar. Opfer kann letztlich jeder werden, der in seiner Biografie an einem für ihn ungünstigen Zeitpunkt sich nicht den Schikanen eines Mobbers endgültig entziehen konnte.

Eltern warten oft sehr lange, ehe sie sich an die Schule wenden. Oft wünschen Kinder und Jugendliche kein Eingreifen. Gründe:

- Sie fühlen sich vor der Klasse bloßgestellt fühlen,
- Sie haben Angst, dass das Eingreifen der Erwachsenen zu schwach ist (was leider oft zutrifft),
- sie befürchten, dass die Schikanen dadurch schlimmer werden können,
- sie geben sich sogar selbst die Schuld für die Situation, oft wird sie ihnen sogar von außen gegeben,
- Schüler fühlen sich nicht ernst genommen, da in der Schule häufig eine Kultur des Wegsehens herrscht, in der Mobbing und seine Folgen unterschätzt werden.

Abschließendes Resümee

Alternative: Übung zum Perspektivwechsel und Reflexion von Vorurteilen 45 Min
 bspw. statt Umdeuten, 9- Punkte Problem, ggf. auch Hammer und Selbsterfüllende
 Prophezeiungen, und Wahrnehmungsleiter, stattdessen nur der Input nach dem 9- Punkte-
 Problem.

Die Karten werden neu gemischt: (Perspektivwechsel) (*Kaeding/ Freitag et al*)

Die SchülerInnen werden motiviert, ihre gewohnte Lebenswelt aus einem anderen
 Blickwinkel zu betrachten, als den, den sie aus ihren tatsächlichen Lebensumständen kennen.
 Die Übung fordert Vorstellungskraft und Phantasie und sollte dazu führen Vorurteile zu
 reflektieren und zu überdenken. (und in welchem Maß sie die Entfaltungsmöglichkeit anderer
 Menschen beschneiden) Die Teilnehmer können so mehr Verständnis für Vielfalt und andere
 Lebensumstände entwickeln.

Durchführung:

Erläutern Sie kurz die Übung und ihr Ziel?

1. Legen Sie die Lebenskarten, mit einigen zusätzlichen Karten, verdeckt aus, so dass
 sich jeder eine nehmen kann. Wenn die Lebenskarte der realen Lebenssituation der
 Schüler entspricht, sollen sie diese zurücklegen und eine andere auswählen.
2. Lassen Sie den Teilnehmern einige Minuten Zeit über die veränderte Lebenssituation
 nachzudenken. Verteilen Sie dann die Fragebögen und geben Sie den Schülerinnen
 15-20 Minuten Zeit diese auszufüllen. Während dieser Zeit sollte nicht geredet oder
 sich ausgetauscht werden.
3. Kommen Sie, wenn in Kleingruppen gearbeitet wurde wieder zum Plenum zusammen
 und lassen sie sich die Teilnehmer austauschen über folgende Fragen:
 - Welche Gefühle waren mit der neuen Lebenssituation verbunden?
 - Wäre es unangenehm oder peinlich sich tatsächlich in einer solchen Situation
 zu befinden?
 - Waren Karten "heftiger" als andere und warum?
 - War es möglich sich in die Situation hineinzufinden?
 - Wie kann das bezüglich von Konflikten hilfreich sein?

Variation: Die Teilnehmer stellen sich in einer Linie an einer Seite des Raumes auf statt
 die Fragebögen schriftlich zu beantworten.

Dann stellen Sie verschiedene Fragen. Jeder Teilnehmer überlegt, ob er die Frage eher mit
 einem Ja oder einem Nein beantworten kann. Bei einem Ja, gehen sie einen Schritt nach
 vorne, bei einem Nein blieben sie stehen. Es geht hierbei um die rein subjektive
 Einschätzung, nicht um sachliche Richtigkeit.

Auswertung wie oben?

**Gab es einen Unterschied dazu sich in eine Rolle hinein versetzt statt jemand, dem es so
 geht, von außen zu sehen?**

Lebenskarten Beispiele

Denken Sie sich auch eigene Beispiele aus, die ihrer Meinung nach zu ihrer Gruppe passen und/ oder lassen Sie die Schüler zunächst Beispiele für ungewöhnliche oder schwierige Lebensumstände sammeln und wählen Sie dann –allein oder zusammen mit den Schüler- diejenigen aus, die eine Herausforderung darstellen, die völlig anders als die Lebenswelt der Jugendlichen ist.

blind	drogenabhängig	gehbehindert
In einem Heim lebend	taubstumm	Aidskrank
Geduldeter Flüchtling	Obdachlos	schwerhörig
Querschnittsgelähmt	Rollstuhlfahrer	nicht deutsch sprechend
homosexuell	Analphabet/in	Straßenkind
Alleinerziehender arbeitender Elternteil	Schwarze Hautfarbe	Neurodermitis (Hautrötung) im Gesicht

Die Karten werden neu gemischt- Fragebogen

Versetze dich in die Situation, in der du dich wieder finden würdest, wenn du dich in eine Person mit der gezogenen Karte genannten Eigenschaften verwandelt hättest. Wie würdest du dich fühlen? Beantworte folgende Fragen:

5 Dinge, die sich in meinem Leben ändern würden:

Wenn es sich nicht um eine sofort sichtbare Veränderung handelt- wie offen und ehrlich würdest Du anderen gegenüber damit umgehen?

Was vermutest Du, wie dein Umfeld reagieren würde?

Was würde sich in der Familie bezüglich deiner Freunde, was im Lebensalltag für dich ändern?

Was brauchst/ erwartest/ erhoffst Du Dir von Anderen?