

Konflikt

Vorausgehende Gedanken

1. Es gibt eine Problemsituation, die so nicht weiter bestehen kann.
2. Die betroffenen Personen fühlen sich davon wortwörtlich betroffen/getroffen.
3. Nicht jeder Konflikt lässt sich lösen (z.B.: bei Werte- /Normenkollisionen).
- 4 Konflikte lassen sich nur dann lösen, wenn es keinen Sieger/Verlierer gibt.
5. Die Aussprache ergibt dann keinen Sinn, wenn wir der Meinung sind, „gute“ Lehrer haben keine Probleme im Schulalltag

Tatsache: Jeder Lehrer hat immer wieder Probleme im Umgang mit Schülern, lediglich die Reaktionen darauf können unterschiedlich sein. Wobei es keinen Sinn ergibt nach einem „Falsch oder Richtig“ zu urteilen, da jeder nur die eigenen, in seiner Sozialisation gelernten Verhaltensmuster anwendet. Die Frage, die sich höchstens stellt ist, wie erfolgreich ist mein Verhalten in der konkreten Situation.

6. Jeder Beitrag der anwesenden Personen ist wichtig, um von deren Gefühle zu hören, und Gefühle sind nicht dadurch beseitigt, indem ein anderer sagt: „Du darfst dieses Gefühl nicht haben.“
7. Jeder Teilnehmer muss seine Sichtweise ohne jeglichen Rechtfertigungsdruck äußern können. Allein Er/Sie entscheidet, welche Ideen oder Maßnahmen für Sie/Ihn in der Problemsituation nützlich erscheinen.
8. Es ist bekannt, dass ich mit dem betroffenen Schüler in Kontakt stehe. Vielleicht ist es deshalb gar nicht so günstig, dass ich hier anwesend bin. Die Teilnehmer der Runde entscheiden völlig frei über meine weitere Anwesenheit.
9. Es ist mir sehr wichtig festzustellen, dass nicht ich das Problem besitze. Ich lasse mir das Problem auch nicht von Seiten des Schülers oder dessen Eltern aufdrängen. Ich will und kann kein Richter sein. Meine Aufgabe ist die, eines aktiven Zuhörers.
10. Konflikte können nur die betroffenen Personen gemeinsam lösen, nie eine Person von außerhalb.

Konfliktbewältigung ohne Niederlagen (Gordon)

Problemlösungsprozess in sechs Stufen

Stufe I: Definition des Problems (Konflikts)

- nur Teilnehmer, die am Problem beteiligt sind
- freiwillige Teilnahme
- genügend Zeit, wenigstens eine Stufe abschließen
- Bedürfnisse und Gefühle in Ich-Botschaften äußern (keine Übertreibung)
- Problem darlegen, nicht die gewünschte Lösung
- aktiv zuhören
- Bedürfnisse äußern, nicht miteinander wetteifernde Lösungen

Stufe II: Sammlung möglicher Lösungen

- keine Wertungen der vorgeschlagenen Lösungen vornehmen
- „Türöffner“ benutzen, alle Ideen akzeptieren
- schriftliche Fixierung der Ideen
- keine Rechtfertigung und Begründungen der Ideen
- zur Teilnahme ermutigen, aber nicht drängen (aufrufen)
- wenn der Prozess stoppt: z.B. „Fallen uns nicht noch mehr Lösungen ein?“

Stufe III: Wertung der Lösungsvorschläge

- Bewertungsprozess mit Fragen einleiten, die keine Antwort vorwegnehmen („Jetzt ist es Zeit herauszufinden, welche Vorschläge ihr gut oder schlecht findet.“)
- Vorschläge streichen die jemand schlecht findet, egal weshalb
- verstärkt aktiv zuhören (z.B. Zwischenrufe)
- Ich-Botschaften (z.B. „Ich kann diese Idee nicht akzeptieren.“)
- Begründungen, Analysen der Vorschläge
- niemanden unter Zeitdruck setzen, jedem Gelegenheit zur Meinungsäußerung geben

Stufe IV: Entscheidung

- erst, wenn Stufen I/II/III sorgfältig durchlaufen sind
- keine Abstimmung (höchstens keine verbindenden Probeabstimmungen), sondern Konsens
- Vorschläge auf Realisierbarkeit und Güte durchdenken
- Entscheidungen sollen nicht den Charakter der Endgültigkeit haben, spätere Verbesserungen sind möglich
- gefundene Lösungen schriftlich fixieren, Beschlussfassung unterschreiben

Stufe V: Realisierung der Entscheidung

- Zeitpunkt, Verantwortlichkeit, Art und Weise des Vorgehens entscheiden
- eventuell Richtlinien ausarbeiten
- genauen Zeit- und Aufgabenplan anfertigen

Stufe VI: Beurteilung des Erfolgs (nicht immer erforderlich)

- Erkenntnis, dass sich Verpflichtungen später oft als unrealistisch und schwierig erweisen
- einmal gefasste Entscheidungen sind nicht heilig und unabänderlich, sie können verworfen werden und neu gesucht werden

Problem-Lösungs-Prozess (nach Gordon)

Probleme/Bedürfnisse

Person A:

Person B:

mögliche Lösungen

Lösungsbewertung

	gut	schlecht
1. <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. <hr/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	gut	schlecht
6. _____ _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. _____ _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. _____ _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. _____ _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. _____ _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

beste Lösung

Ausführungsplan

Wer?

Was?

Wann?

Bewertungsplan

Was überprüfen? _____

Wie soll es überprüft werden? _____

Ergebnis:
