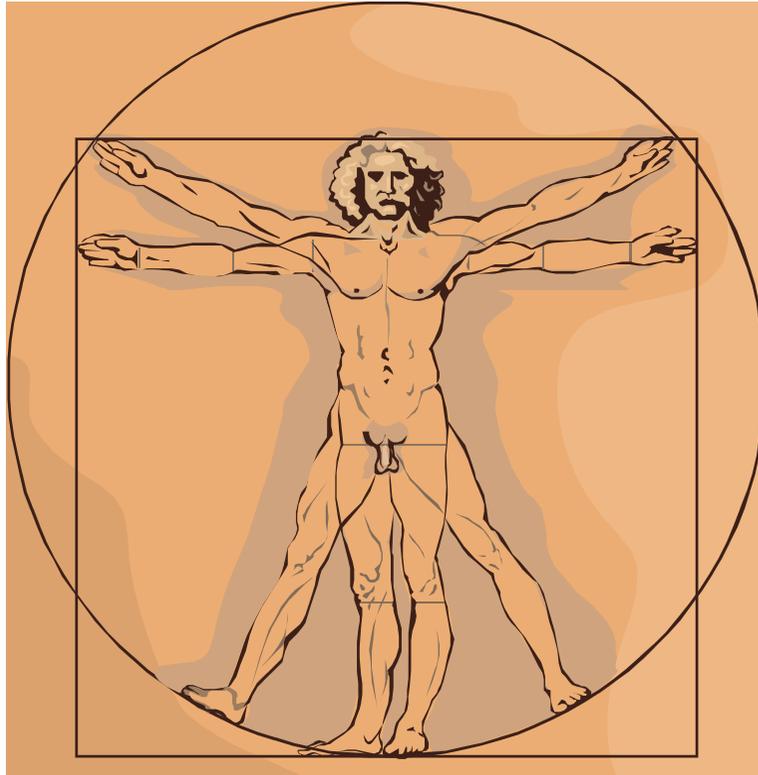


# Konflikte im Schulalltag begrüßen lernen

Günter Engel

# Meine Konfliktgeschichte

- Wie habe ich Konflikte erfahren und welche Muster vermute ich bei mir?



# Sinnfrage - Murmelgespräch

---

- Wie attraktiv ist das Thema für mich?
- 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10
- Kann ich für mich ein Entwicklungsziel definieren?  
*z.B. Ich gönne mir Übung und Gelassenheit*
- -----
- Kann ich mein Ziel autonom erreichen?
- 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Wort „Konflikt“

---

# Körpersignale

# Theorie des Konflikts

---

- „confliger“ (lat.) = „zusammenbeugen“, „anspannen“
- „conligo“ = „ich schlage zusammen“, „ich halte zusammen“, „ich vereinige“
- Fritz Simon:(2010,S.9)

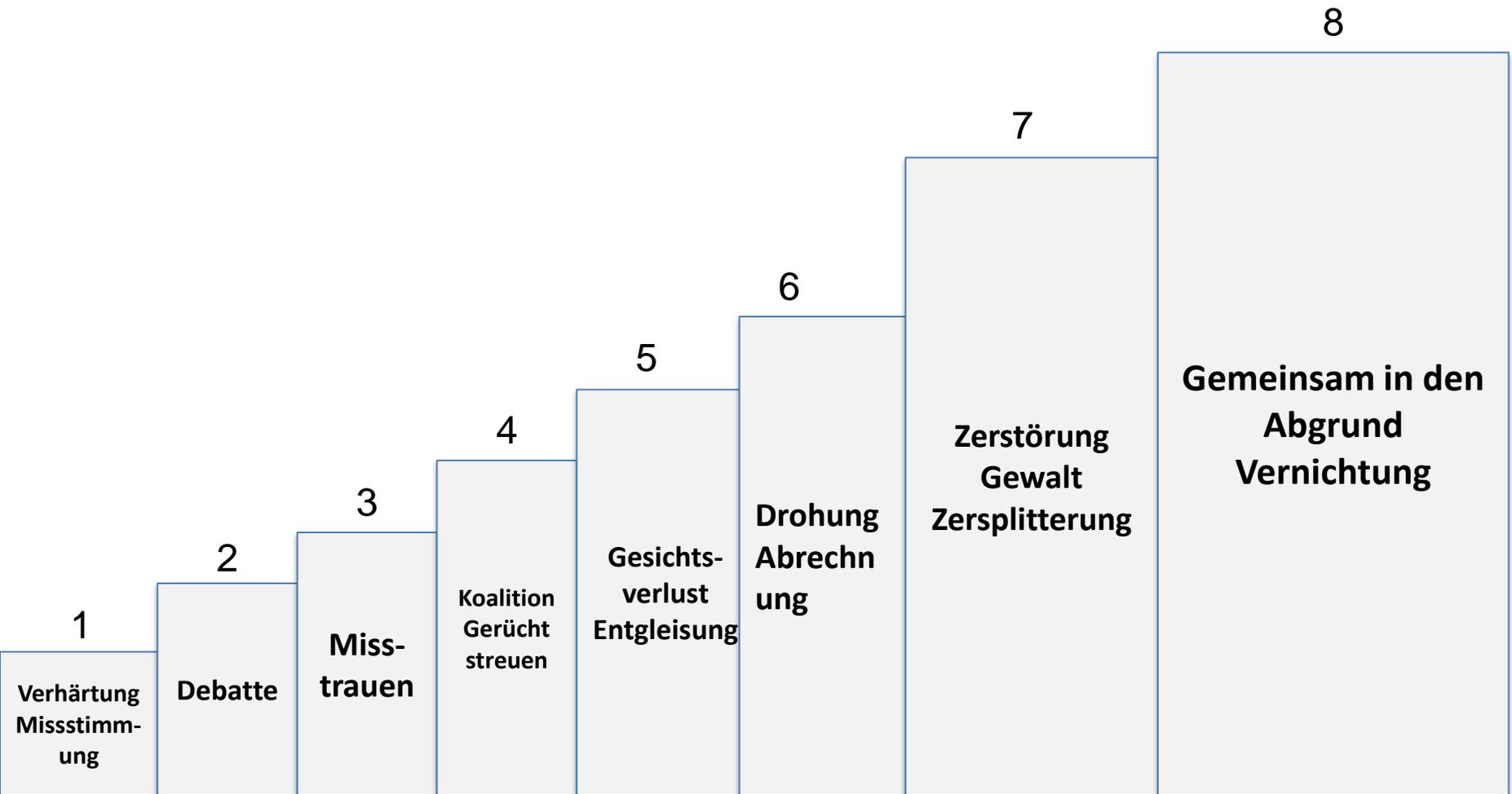
**Soziale Prozess(e)-Logik - Festhalten einer  
konfliktfördernden Kommunikation**

**Psychische Prozess(e)-Logik - Festhalten an Gefühlen und  
Gedanken**

**Sinnsystem fortschreitender Negation der  
Negation**

Beispiel

# Eskalationstufen bei Konflikten (Glasl, Kreyenberg, Simon)



# Arten von Konflikten

---

- Offenen und verdeckte
- Machtkonflikte
- Verteilungskonflikte
- Rollenkonflikte
- Wahrnehmung - Bewertung-Beurteilung
- Zielkonflikte
- Beziehungskonflikt
- Sachkonflikt
- Wertekonflikt
- Triangulation

# Murmelphase-Konfliktsymptome

	Offen und aktiv	Verdeckt und passiv
Verbal	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Non-verbal	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

# Systemisches Denken

Teil der Welt sein

Muster wahrnehmen

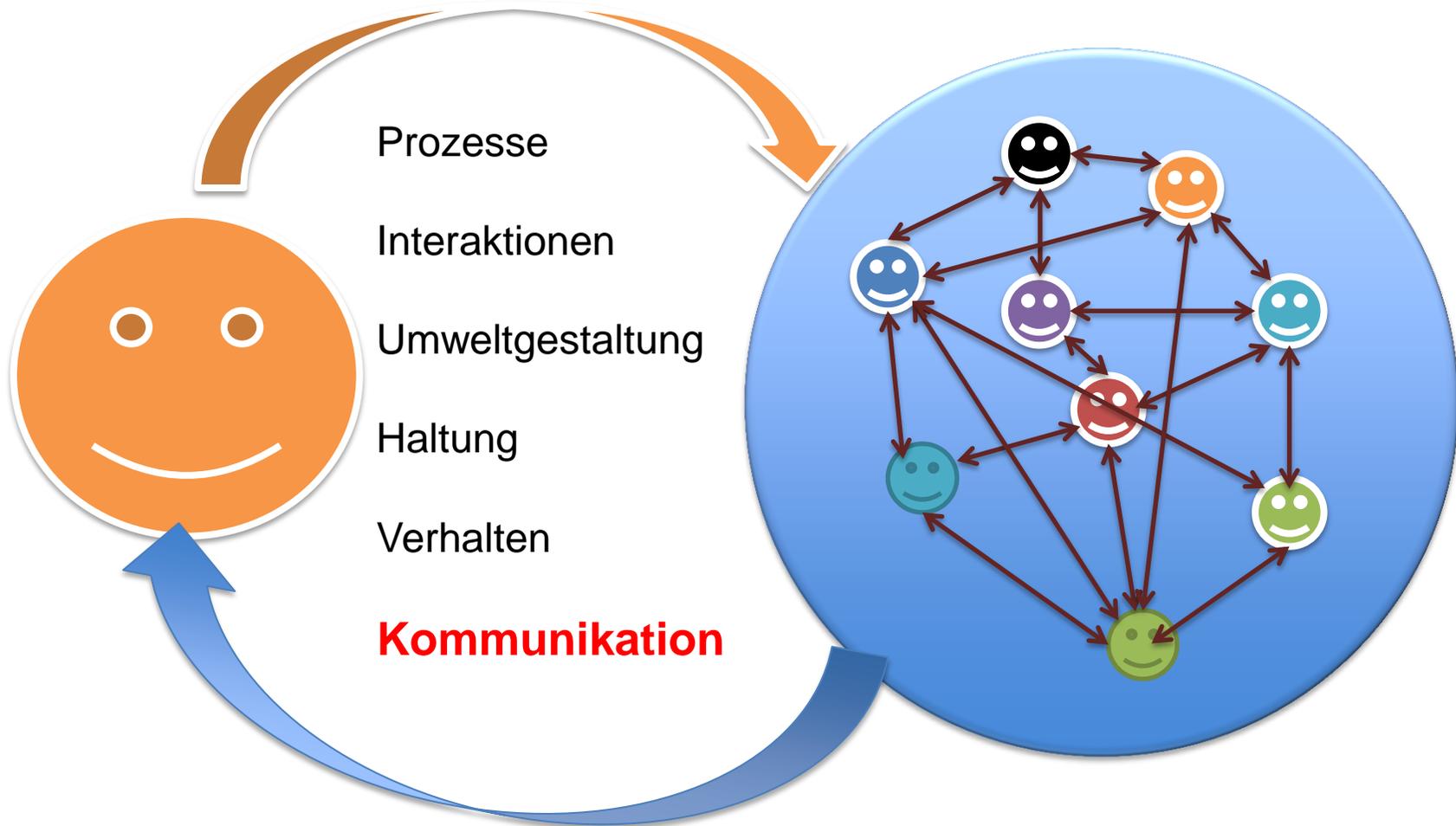
Kontextgestaltung

Kommunikation als kleinste

Einheit sozialer Systeme



# Wechselwirkung von Person und Organisation/Kontext/Klasse/Team...



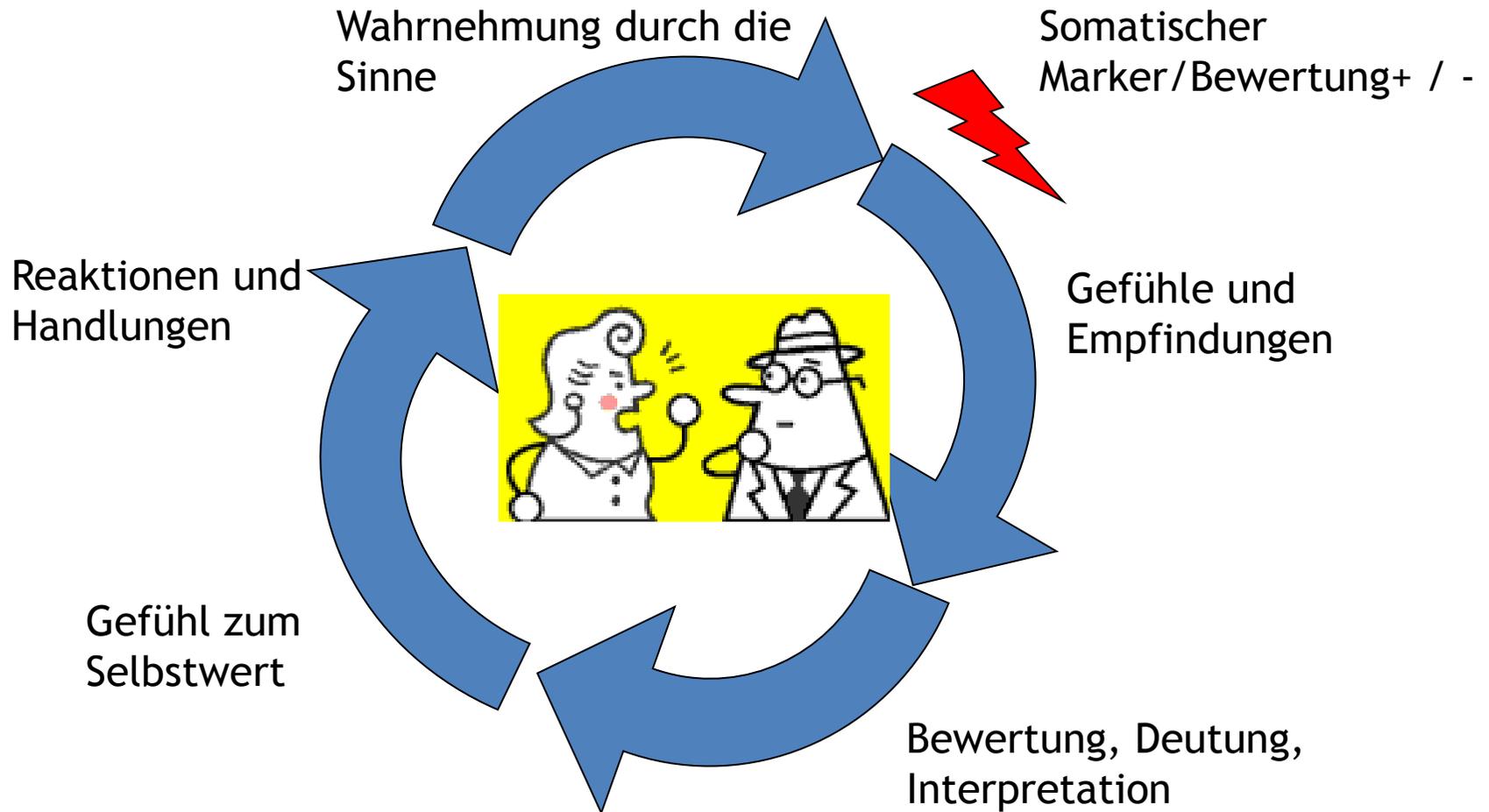
# Konstruktivistische Denkmodelle

---

Streit um die wirkliche Wirklichkeitskonstruktion = Konflikt

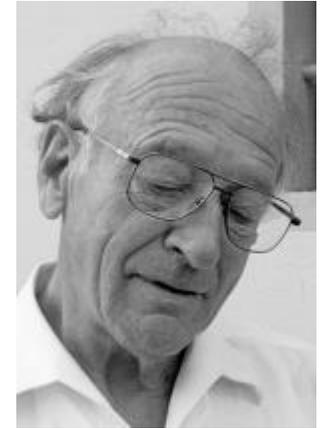
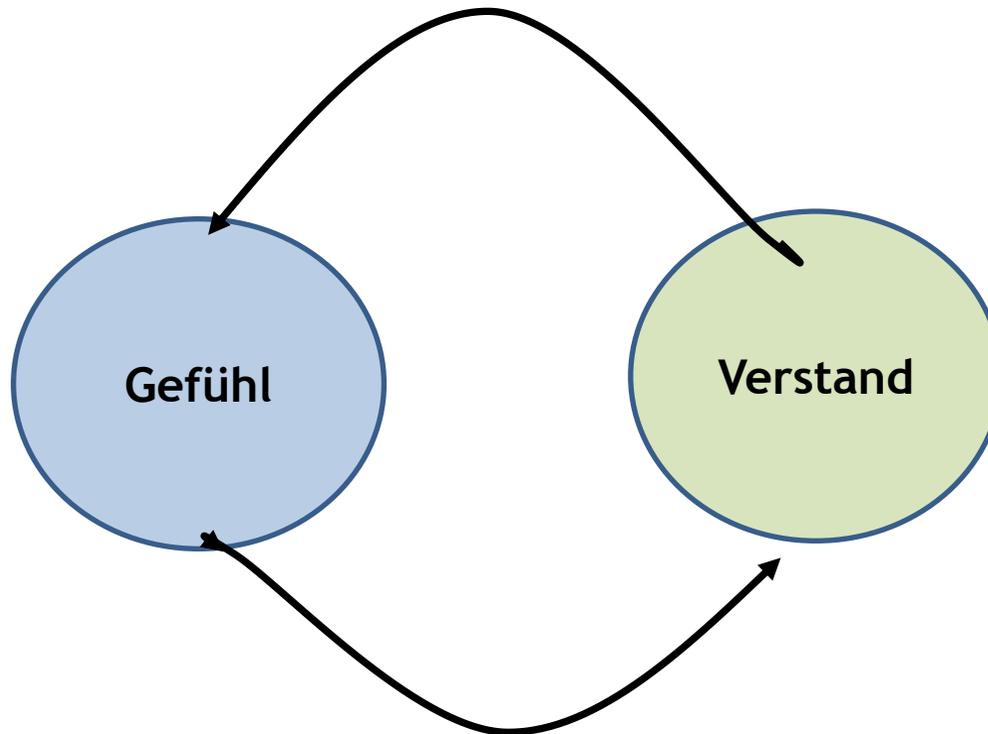


# Bewusstseinsrad



# Emotionsforschung

## Affektlogik



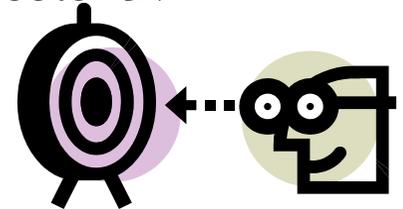
Lehre vom gesetzmäßigen Zusammenwirken von Fühlen und Denken (Luc Ciompi)

# Allgemeine Wirkung auf das Denken (Luc Ciompi)

- Affekte mobilisieren und energetisieren das Denken



- Affekte fokussieren die Aufmerksamkeit und Wahrnehmung selektiv



- Affekte bewirken eine selektive Speicherung und selektive Abrufung von gespeicherte Episoden

# Spezifische Wirkungen von Affekten auf das Denken

(Luc Ciompi)

- Interesse bewirkt eine allgemeine Zuwendung
- Angst bewirkt eine Bewegung „weg“
- Wut und Aggressivität setzen klare Grenzen
- Freude, lust- und liebevolle Gefühle erzeugen eine Bewegung „hin“



# Stressbedingte Veränderung in der Wahrnehmung

---

- Selektives Wahrnehmen der Konfliktereignisse (Filtern, Übersehen, Überhören, Verzerren, Abwertung des Anderen, )



- Röhrenblick (eingeschränkte Perspektive, das Weiß in dem Auge des Tigers), „Biologisches Stresssystem aus der Steinzeit“. Blitzschnelle Reaktion!

- Kognitive Kurzsichtigkeit (nur das Naheliegende wird gesehen)  
Alarmbereitschaft



- Denkmuster bestimmen das Wahrnehmen (Ich sehe, was ich denken, was ich aushalte)
-

# Schul - Organisation

## Gehorsamskultur

Überregulierte  
Schule



Selbstverantwortliche  
Schule  
Lernende Organisation

**Neue Lernkultur**

**Self-Leadership**

**Neue Autorität**

# Situation in den Schulen

---

Konflikte gehören zum Schulalltag und wirken auf das Gesamtsystem

Konflikte werden oft als belastende Stressoren wahrgenommen

Ressourcen „Zeit“ und „Energie“ sind in der Schulleitung begrenzt

Wie komme ich dazu, Konflikte begrüßen zu lernen?

# Lösungsorientierung

---

Von der Problemtrance zur

**Lösungsfokussierung**

Für die Lösung ist das Problem nicht  
notwendig

# Von der Theorie zur Praxis

---

## Ablauf eines Klärungsgesprächs

- Vorbereitung
- Ankoppeln und Rahmen setzen
- Ziel
- Problem
- Lösungen
- Schritte
- Bilanzierung
- Abschluss

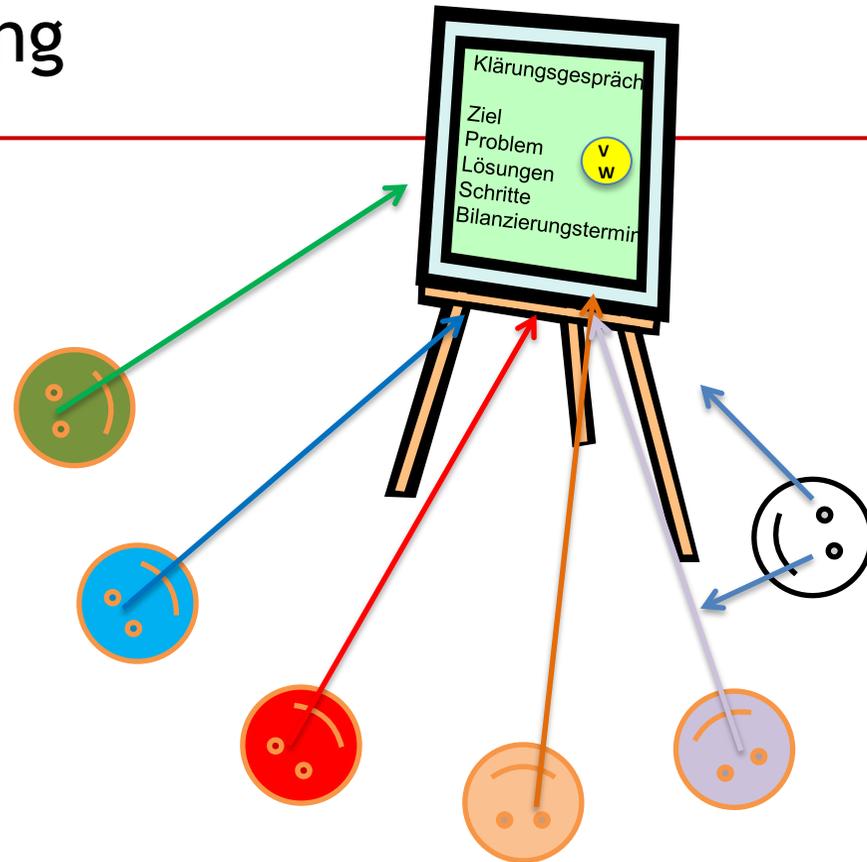


# Vorbereitung

Innere Haltung

Gestaltung des Settings

Zeit nehmen



# Ankoppeln und Rahmen setzen

---

- Vertrauen entwickeln
- Empathie zeigen
- authentisch sein
- Transparenz herstellen

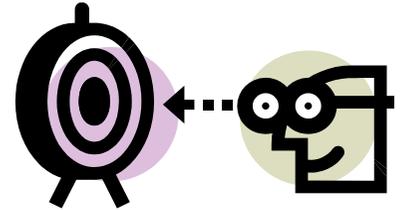
# Ziele

---

Annäherung

Autonom

Attraktiv



*Was wäre aus Ihrer Sicht das wichtigste Ziel dieser Klärungsgespräche?*

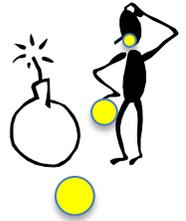
*Sie haben unterschiedliche Ziele. Gibt es für alle ein übergeordnetes, höheres Ziel?*

*Wenn das Ziel erreicht ist, was macht x,y,z anders, was er bis jetzt noch nicht macht?*

*Skalierungsfragen zur Attraktivität und zum aktuellen Stand des Ziels.*

# Problem

- Würdigung des Problems
- Dem Problem „begrenzten“ Raum geben
- Würdigung der Anstrengung
- Verständnis für den hohen Energieaufwand



**Metalog**

*Welche konkreten Schritte könntest du tun, um das Problem eskalieren zu lassen?*

*Wenn du willst, dass Frau K. auf keinen Fall tut was du dir von ihr wünschst, wie könntest du das am ehesten schaffen?*

*War ich zu dumm und habe etwas vergessen zum Problem zu fragen, oder können wir zu dem nächsten Schritt gehen und auf die Lösungen schauen?*

# Lösungen

---

- Gemeinsame kreative Lösungsfindung
- Bisherige Lösungen aufschreiben
- Verbindungen zum Ziel herstellen



*Welche Lösungsversuche gab es bisher? Welche davon waren erfolgreich?*

*Angenommen, wir hätten eine gute Lösung gefunden, wer würde am meisten davon profitieren?*

*Welche Lösung könnte uns einen kleinen Schritt weiterbringen?*

# Die ersten drei Schritte

---

- Konkrete Schritte, die leicht zu „überprüfen“ sind



*Angenommen, wir gehen ab morgen in Richtung unserer Lösungsvorschläge, für wen könnte was der erste Schritt sein? Auf einer Skala von 0-10 (0=völlig unsicher, 10=mach ich locker) - mit welchem Wert machen Sie morgen den ersten Schritt?*

*Was bräuchten sie von uns, um eine Skalenstufe höher zu kommen?*

# Bilanzierungstermin

---

- Termin vereinbaren und aufschreiben



*Wann sollten wir uns zu einem ersten Bilanzierungstermin treffen, in 4,6 oder 8 Wochen?*

# Abschluss des Gespräches

---

Bewusstes Ende setzen

Aufstehen und bei jedem Gesprächsteilnehmer  
per Handschlag verabschieden

Achtung: Keine weiteren Gespräche auf dem Flur!



# Welchen Sinn macht das Ganze?

---

- Potenziale entfalten
- Wertschätzende und lösungsorientierte Gespräche entwickeln
- Leichtigkeit und Gelassenheit anstreben
- Begeisterte Lernbereitschaft vorleben
- Verantwortung zeigen
- Energie gewinnen

# Literatur

---

- Glasl, F. (2010): Konfliktmanagement.
- Knapp, Neubauer, Campe 2008 (Hsrg.): Schulische Konflikte bewältigen.
- Simon, F. B. (2001): Tödliche Konflikte. Zur Selbstorganisation privater und öffentlicher Konflikte. Heidelberg.
- Simon, F. B. (2010): Einführung in die Systemtheorie des Konflikts. Heidelberg.