



Konfliktmanagement

Konflikte haben manchmal objektiv-rationale Ursachen, manchmal jedoch auch subjektiv-emotionale, die nicht alleine durch Dialog und Selbstreflexion zu beseitigen sind. Ein zeitgemäßes Konfliktmanagement muss deshalb zweigleisig verfahren:

Erstens sollte natürlich nach objektiven Interessenskonflikten und vernünftigen Begründungen für die Konfliktenstehung gesucht werden. Als Gegenmittel kommen dann die 'klassischen' Bewältigungsmethoden zum Einsatz, zu denen das gegenseitige Anhören und Ausredenlassen, das Nachvollziehen der gegnerischen Perspektive, die Selbstrelativierung, die Aushandlung eines Kompromisses, der Täter-Opfer-Ausgleich und die explizite Aussöhnung gehören.

Zweitens muss aber manchmal eher eine subjektiv-emotionale Konfliktursache in Betracht gezogen werden, die nicht auf tatsächlichen persönlichen Interessensgegensätzen, sondern auf gefühlsmäßiger Ablehnung, unbegründeten Vorurteilen oder kulturell-religiöser Prägung beruht. Oft erzielt man in diesen Fällen mit den klassischen, auf Dialog und Einsicht setzenden Strategien erfahrungsgemäß keine nachhaltige Verhaltensänderung. Vielmehr geht es dann um die Schaffung emotionaler Gemeinschaftserlebnisse, bei denen das Eigene im Fremden und das Fremde im Eigenen konkret erfahren und eine Empfindung von Mitmenschlichkeit erzeugt werden kann. Ein gemeinsames Erleben (z.B. beim Kochen, Wandern, Tanzen oder Gärtnern) ist dann oftmals wirkungsvoller als die explizite rationale Aufarbeitung des Verhältnisses zwischen Christentum und Islam, Ukraine und Russland oder Schwarzen und Weißen.

In dieser Fortbildung werden sowohl die vernunft- als auch die gefühlsbasierten Methoden des Konfliktmanagements thematisiert und praxiserprobte Prozeduren zur Implementierung ins unterrichtliche und außerunterrichtliche Schulleben (Pausenspiele, Sportfeste, Exkursionen, Theatergruppen, Streitschlichter usw.) vorgestellt.

- Konflikttypen und -ursachen
- Dialog und Selbstreflexion
- Schaffung von Gemeinschaftserlebnissen
- Leitfaden zum Prozedere in Konfliktfällen