



# Partizipation leben in Kindergarten und Grundschule



*Fair - ~~V~~erhandeln  
will gelernt sein*

- Ein Projekt zur früh ansetzenden Demokratieverziehung und Vorurteilsprävention durch soziale Partizipation





# KONFLIKTBEWÄLTIGUNG

# Was halten Sie von Konflikten?

## Selbstreflexion

Woran denken Sie bei dem  
Wort „Konflikte“?

Schreiben Sie bitte  
einen Begriff...  
eine Feststellung...  
ein Sprichwort...  
eine Redewendung...



zum Thema Konflikt auf  
das Papier!

Bewahren Sie den Zettel für sich auf, wir brauchen ihn später...

# Was ist ein Konflikt?

- **Interpersoneller Konflikt:**
  - **Interpersonelle Konflikte sind Konflikt zwischen mindestens 2 Personen.**
  - **Zwischen den Konfliktparteien entstehen Konflikte, weil sie**
    - Unterschiedliche Ziele und Interessen verfolgen;
    - Unterschiedliche Erwartungen und Hoffnungen aneinander haben;
    - Sich in Stresssituationen missverstehen
    - ...
- **Intrapersoneller Konflikt:**
  - **Innerpsychische Konflikte einer Person, weil er/ sie**
    - Widerstreitende Anforderungen erfüllen möchte, z.B. als Elternteil fürsorgliche Strenge und gewährende Großzügigkeit;
    - Verschiedene Rollen einnimmt, z.B. folgsame Tochter und autonomes Mitglied einer Freundinnen-Clique.
    - ...
- **Konflikte können als natürliche soziale Tatbestände betrachtet werden!**

Quelle: Sturzbecher, D. & Hermann, U. (2003). Aggression und Konflikterziehung im Kindergarten. In: Sturzbecher, D. & Großmann, H. (Hrsg.). Soziale Partizipation im Vor- und Grundschulalter. Grundlagen. (S. 173 – 222). München/ Basel: Reinhardt.

Duell, B. & Mandac, I. M. (2003): Konflikttraining mit Eltern. Das Kooperationsprogramm für Schule und Elternhaus. Köln: Verlag an der Ruhr.



# Wie verläuft ein Konflikt?

## Die vier Konfliktphasen

### 1. Latenzphase:

- Ursachen und Rahmenbedingungen für den Konflikt werden angelegt (unbewusst).

### 2. Wahrnehmungsphase:

- Konflikthanlässe und Gegensätze werden identifiziert.

### 3. Emotionalisierungsphase:

- Auftreten von negativen Gefühlen zwischen den Beteiligten (tritt nicht immer auf).

### 4. Manifestierungsphase:

- Austragen des Konflikts.





# WARUM HABEN KINDER SO VIELE KONFLIKTE?

# Konflikthanlässe in der Kita

- Typische und immer wiederkehrende Situationen, die Konflikte zwischen Kindern veranlassen:
  - **Einander kennen lernen**
  - **Regeln erfinden, festigen, verändern, sicherstellen**
  - **Streit um Platz, Material, Spielgerät**
  - **Andere ärgern, provozieren**
  - **Streit um Positionen, Rollen oder die Rangfolge**
  - **Spielimmanente Störungen (z.B. beim Aushandeln der Spielidee oder -rollen)**
  - **Territoriale Übergriffe bzw. Androhung eines Übergriffs**
  - **Aus Spaß oder Versehen wird Ernst**
  - **Sich einmischen, Grenzen bei anderen testen**
  - **Gelegenheit nutzen, um an Stelle anderer zu handeln**
  - ...



# Konflikte bei Vorschulkindern (I)

- Entwicklungsverläufe konfliktträchtigen Verhaltens, das “Gefährliche Kindergartenkind“:
  - Misst man nur die Häufigkeit direkter aggressiver Akte wie Beißen, Schlagen und Stehlen, sind Vierjährige die aggressivste Bevölkerungsgruppe (Cairns, 1979).**
- Kooperatives Spiel und Konflikt bei Vorschulkindern:
  - Beobachtungen des Spiels der Zwei- bis Sechsjährigen in der Gruppe zeigen unterschiedliche Niveaustufen des sozialen Zusammenhangs:**
    - **Alleinspiel**
    - **Zuschauen**
    - **Parallelspiel (berühren, stören, kein Kontakt)**
    - **Verbundenes Spiel (Austausch von Gerät, Tipps, Hilfen, Bewertungen)**
    - **Kooperatives Spiel**



# Konflikte bei Vorschulkindern (II)

- Konflikte enden oft im Nachgeben des angegriffenen Kindes;
  - Kompromisse sind selten;
  - 80% der Konflikte werden durch Aggressionen beendet, dabei ist der Aggressor meist erfolgreich;
  - Potenzielle Festigung gefährlicher Lerneffekte und Stabilisierung aggressiver Verhaltensmuster;
- **Konflikterziehung ist wichtig und sollte schon in Kita und Grundschule verzahnt durchgeführt werden.**



# Konfliktursachen bei Kindern (III)

- **Perspektivenübernahmefähigkeiten:**  
**Das Kind lernt erst, andere zu durchschauen.**
- **Kommunikationsfähigkeiten:**  
**Das Kind lernt erst, kooperationsrelevante Informationen zu erkennen und zu geben.**
- **Impulsivität:**  
**Das Kind lernt erst, warten zu können, „Kooperationstakte“.**
- **Eigentumsverständnis:**  
**Das Kind lernt erst den Unterschied zwischen Leihen und Schenken, zwischen Nutzen und Stehlen zu erkennen.**
- **Gruppeneinstieg:**  
**Der Gruppeneinstieg stellt keine leichte Aufgabe dar: Corsaro (1981) beobachtete bei 3- bis 4 Jährigen, dass 54% der Einstiegsversuche fehlschlagen; selbst bei beliebten Zweit- und Drittklässlern bleiben noch 26% aller Versuche erfolglos (Putallaz & Gottman, 1981).**

Quellen: Corsaro, W. A. (1981). Friendship in the nursery school: Social organisation in a peer environment. In S.R. Asher & J.M. Gottman (Eds.), *The development of children's friendships* (pp. 207-241). Cambridge: Cambridge University Press.  
Putallaz, M. & Gottman, J.M. (1981). An interactional model of children's entry into peer groups. *Child Development*, 52, 986-994.



# Entwicklungsaufgabe: Kooperieren lernen (I)

- Bei Drei- bis Vierjährigen wächst der Anteil des kooperativen Spiels sprunghaft auf ca. 25%; es gibt im späteren Alter keine weitere Steigerung.
- Es müssen:
  - (1) **Spielpartner gewonnen werden,**
  - (2) **gemeinsame Spielziele festgelegt werden,**
  - (3) **Spielstrategien ausgehandelt werden (z.B. Verteilung der Spielmaterialien, Wechsel von Spielfunktionen ...),**
  - (4) **die ursprünglich vereinbarte Spielstrategie weiterentwickelt werden,**
  - (5) **„Spielpartner bei der Stange gehalten werden“,**
  - (6) **Motivation für künftiges Zusammenspielen erzeugt werden.**

Quelle: Sturzbecher, D. & Waltz, C. (2003). Kooperation und soziale Partizipation als Bedürfnis und Entwicklungsaufgabe von Kindern. In D. Sturzbecher & H. Großmann (Hrsg.), *Soziale Partizipation im Vor- und Grundschulalter. Grundlagen* (S. 13-44). München: Reinhardt.



# Entwicklungsaufgabe: Kooperieren lernen (II)

- Aushandlungsprozesse als Anforderung kooperativen Handelns:
  - **In Aushandlungsprozessen werden die eigenen Ziele, Werte und Normen mit denen der Gruppe in Übereinstimmung gebracht.**
  - **Aushandlungsprozesse bergen Konfliktpotential!**
- Vorschläge für einen erfolgreichen Aushandlungsprozess:
  - **Viele verschiedene Lösungsvorschläge einbringen**
  - **Aktiv die Vorschläge der Verhandlungspartner aufgreifen und weiterentwickeln**
  - **Den Nutzen der eigenen Vorschläge für die Gruppe verdeutlichen**
  - **Eigene Standpunkte ggf. auch anpassen oder verändern**



# Entwicklungsaufgabe: Gruppeneinstieg (I)

- Insgesamt können fünf wesentliche Strategien für den Gruppeneinstieg unterschieden werden:
  - (1) Annäherung,
  - (2) Umkreisen,
  - (3) Störung der Gruppenaktivität,
  - (4) Erheben eines Anspruchs auf einen Ort oder ein Objekt sowie
  - (5) Nachahmung und Variation der Gruppenaktivität.
- Von den fünf Strategien verspricht meist nur die 5. Strategie Erfolg!

**Für einen erfolgreichen Gruppeneinstieg erscheint es ratsam anzudeuten, dass man sich den Bezugsrahmen der Gruppe bereits erschlossen hat oder zumindest bereit dazu ist und dass man ihn respektiert („Idiosynkratischer Kredit“).**

Quellen: Corsaro, W.A. (1979). "We're friends right?": Children's use of access rituals in a nursery school. *Language in Society*, 8, 315-336.  
Hollander, E.P. (1964). *Leader, groups, and influence*. Oxford: Oxford University Press.  
Phillips, E.L., Shenker, S. & Revitz, P. (1951). The assimilation of the new child into the group. *Psychiatry*, 14, 319-325.



# Entwicklungsaufgabe: Gruppeneinstieg (II)

- Kindern gelingt es unterschiedlich gut, sich in eine bestehende Spielgruppe zu integrieren, manche Kinder:
  - ... **werden immer wieder abgelehnt.**
  - ... **sind zu schüchtern, um sich zu integrieren.**
  - ... **wollen immer alles bestimmen.**
  - ... **wissen nicht, welche Strategien erfolgreich sind, um sich zu integrieren.**
- Wann gelingt es Ihrer Meinung nach am ehesten, in eine Gruppe einzusteigen?  
Wenn ein Kind...
  - ...**auf eine Einladung zum Mitspielen wartet,**
  - ...**einfach mitmacht,**
  - ...**einen Spielvorschlag macht oder**
  - ...**den Spielpartner unter Druck setzt oder manipuliert.**



# Konfliktverarbeitungslinien bei Kindern

- 1. Kinder regeln das Geschehen im Wesentlichen mit Körpersprache.**
  - Die Körpersprache ist die erste „Muttersprache“ aller Kinder, das heißt auch, Auseinandersetzungen finden (nur) auf der Handlungsebene statt!
- 2. Auseinandersetzungen verlaufen hauptsächlich körperlich, aber verbunden mit ausdrucksstarker Sprache (Worte können auch gewalttätig sein).**
- 3. Der Konflikt wird auf sprachlicher Ebene angegangen, die Austragung verlagert sich dann jedoch auf die körperliche Ebene.**
- 4. Kinder tragen einen Konflikte stark sprachlich aus, Argumente werden von den Beteiligten verstanden und akzeptiert. Aus dem nicht direkt involvierten Umfeld werden Lösungsvorschläge vorgebracht und eine erneute Diskussion aller Beteiligten bringt eine Klärung.**



# Konfliktbewältigung und interpersonelle Faktoren

- **Entwicklung von Perspektivenübernahmefähigkeiten:**
  - Das Kind lernt erst, andere zu durchschauen.
- **Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten:**
  - Das Kind lernt erst, kooperationsrelevante Informationen zu erkennen und zu geben.
- **Entwicklung von Impulsivität:**
  - Das Kind lernt erst, warten zu können.
- **Entwicklung von Eigentumsverständnis:**
  - Das Kind lernt erst den Unterschied zwischen Leihen und Schenken, zwischen Nutzen und Stehlen.
- **Entwicklung von Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen:**
  - Das Kind lernt erst, seine Fähigkeiten und Kompetenzen kennenzulernen.



# Konfliktbewältigung und familiale Faktoren

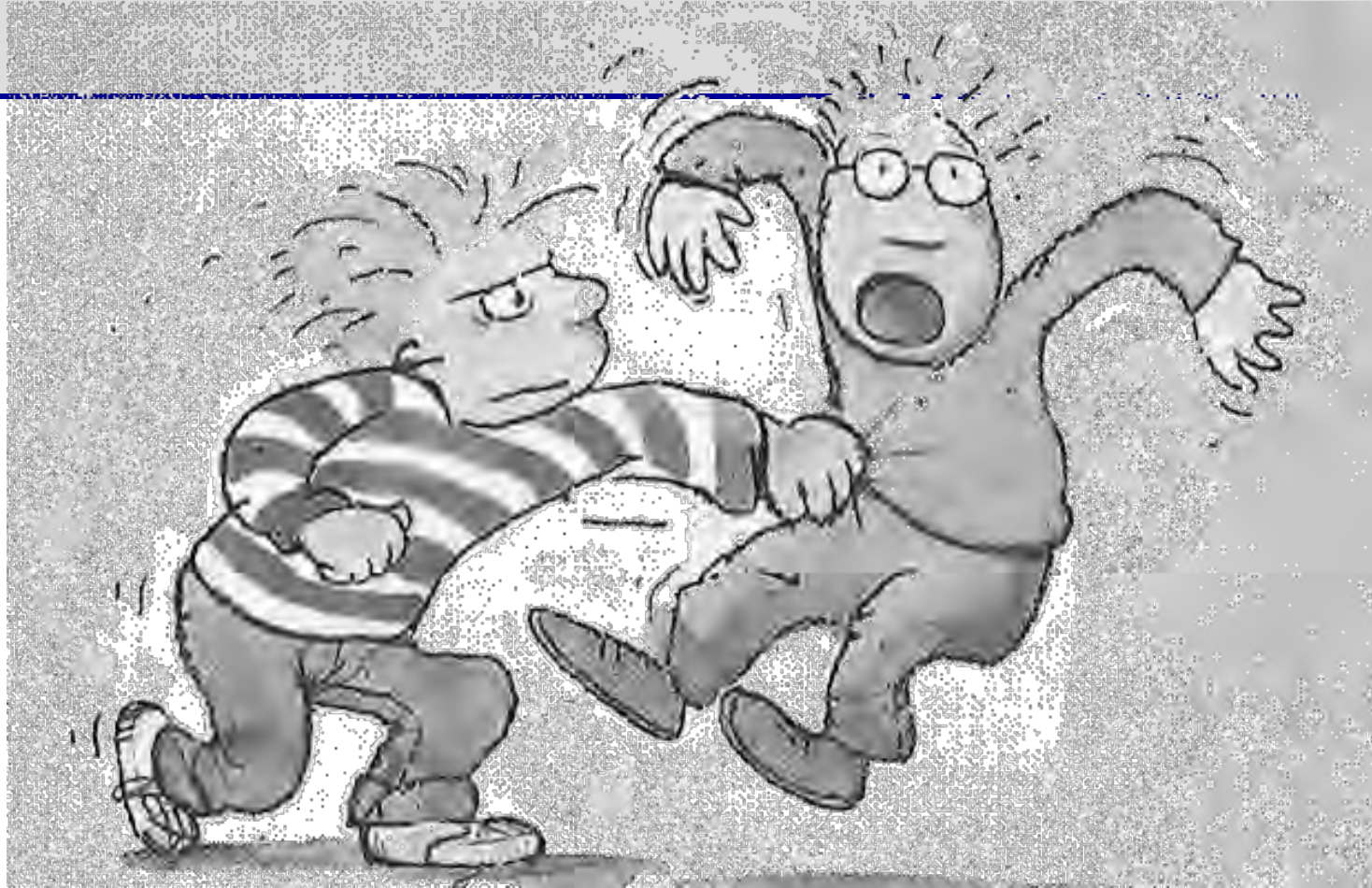
- **Voraussetzungen für eine konstruktive Konfliktbewältigung in der Familie:**
  - Das Kind fühlt sich sicher und geborgen.
  - Das Kind erhält genug Liebe, Zuwendung und Zeit.
  - Die Eltern pflegen untereinander und zu ihrem Kind einen fairen Umgang.
  - Das Kind wird gefördert und gefordert hinsichtlich seiner Begabungen, Talente und Interessen.
  - Streiten, Raufen, Gerangel und Toben sind nicht grundsätzlich verboten. Allerdings besteht das Gebot fair zu sein.



# Konfliktbewältigung und soziale Faktoren

- **Die Verhaltensweisen der Erzieherinnen: Umgang mit „Opfern“ und „Tätern“:**
  - „Tätern“ muss alternatives Verhalten aufgezeigt und Opfererfahrungen vermittelt werden.
  - Das „Opfer“ muss in seinem Selbstvertrauen und in seinem Durchsetzungsvermögen gestärkt werden
- **Die Rahmenbedingungen in der Kita:**
  - Langfristige Gruppenerfahrungen sind wichtiger für den erfolgreichen Umgang mit Konflikten als das Alter der Kinder.
  - Viel Platz und angemessene Ausstattung befördern kooperatives, konstruktives und sozialassoziatives Verhalten.





# **WAS KANN UND SOLL DIE ERZIEHERIN TUN?**

# Grundsatz zum Umgang mit Konflikten

- **Der aktive Umgang mit Konflikten kann zu einer Schlüsselerfahrung für Kinder werden:**
  - **Wichtig ist ein eindeutiges Verhalten der Erwachsenen: Für Kinder muss vorhersehbar sein, wie ein Erwachsener sich in Konfliktsituationen verhält und was sie von ihm zu erwarten haben.**
- **Erwachsene haben im Umgang mit Kindern daher die Rolle von Anwälten oder Mediatoren, nicht die von Schiedsrichtern.**



# Wie verhalten sich Erzieherinnen bei Konflikten? (I)

1. 39% Instruktion: **Versuche, Konfliktverhalten zu kommentieren und verbal zu lenken, wie Erklärung zur Entstehung des Konflikts oder zu Konsequenzen des Konflikts; Anweisungen zu Alternativverhalten.**
2. 28% Strafen: **Missbilligung wie Schimpfen, Drohen, Lächerlich machen, Bloßstellen; Entzug positiver Verstärker wie Freiheit, Spielzeug, Zuwendung**
3. 21% Modeling-Shaping Technik: **alternatives Verhalten zeigen, vorzeigen lassen, probieren im Rollenspiel.**
4. 7% unangemessene Verstärkung: **Bestätigung des Aggressors durch Lachen und Aufmerksamkeit; Inschutznehmen des Opfers**
5. 5% Ignorieren: **„Übersehen“, um nicht strafen zu müssen**

Aber: Eine ignorierende Erzieherin ist schlimmer als gar keine!

Quelle: Sturzbecher, D. & Hermann, U. (2003). Aggression und Konflikterziehung im Kindergarten. In: Sturzbecher, D. & Großmann, H. (Hrsg.). Soziale Partizipation im Vor- und Grundschulalter. Grundlagen. (S. 173 – 222). München/ Basel: Reinhardt



# Wie verhalten sich Erzieherinnen bei Konflikten? (II)

- **Täter erhalten viel Aufmerksamkeit sowie Instruktion und Strafe, sie bräuchten Modeling/Shaping, d.h. Rollentausch und Opfererfahrung;**
- **Täter werden zum Erfolgsmodell und bilden Cliques;**
- **Opfer werden meist beschützt;**
- **Opfer werden entmutigt, ausgegrenzt und viktimisiert;**
- **Im Vorschulalter beobachtete aggressive Verhaltensmuster stabilisieren sich in der Grundschule und zeigen sich verstärkt im Jugendalter!**
- **Beide Gruppen werden oft falsch behandelt:**
  - **Inschutznehmen fördert nicht die Entwicklung von Durchsetzungsvermögen.**
  - **Bestrafung aggressiver Kinder allein nützt nicht: Keine Normeinsicht, Perspektivenübernahmefähigkeit.**



# Wann muss die Erzieherin bei Konflikten eingreifen?

- Wenn:

- ... sich das aggressive Vorgehen eines Kindes als erfolgreich erweist;

- ... Kinder in Konflikten gezielt ihre Überlegenheit einsetzen oder bei schwächeren Kindern Angst erzeugen;

- ... die Handlungsunfähigkeit eines beteiligten Kindes deutlich wird, z.B. aufgrund von großer emotionaler Erregung;

- ... die Gefahr besteht, dass ein Kind sich selbst oder andere ernstlich schädigen könnte.

**Auch bei zunächst nicht notwendigem aktuellem Eingreifen kann eine nachträgliche Auswertung der Konfliktsituation mit den Kindern hilfreich sein.**

Quelle: Sturzbecher, D. & Hermann, U. (2003). Aggression und Konflikterziehung im Kindergarten. In: Sturzbecher, D. & Großmann, H. (Hrsg.). Soziale Partizipation im Vor- und Grundschulalter. Grundlagen. (S. 173 – 222). München/ Basel: Reinhardt ed



# Was müssen Erzieherinnen beachten, wenn sie Kinder zu einer konstruktiven Konfliktbewältigung befähigen wollen?

1. Die Bedeutung von förderlichem und hinderlichem Gesprächsverhalten
2. Der Einfluss der eigenen Befindlichkeit und des persönlichen Erlebens in Konfliktsituationen



# Die Bedeutung von förderlichem und hinderlichem Gesprächsverhalten (I)

## **Befehle**

„Jetzt sei mal fünf Minuten still!“

## **Gegenfrage**

„Und was hast du getan?“

## **Ironie**

„Mach weiter so, dann wird was Großes aus dir!“

## **Verhöre**

„Willst du mir mal sagen, was das soll?“

## **Schimpfen**

„Wie oft hab ich euch das schon gesagt!“

## **Gesprächs-killer**

## **Drohungen**

„Wenn du jetzt nicht ruhig bist, darfst du nicht mehr mitmachen!“

## **Appelle**

„Nun vertragt euch doch!“

## **Konsequenzen ankündigen ohne Folgen**

„Wenn das nicht gleich aufhört“

## **Belehrungen**

„Da habt ihr die Bescherung!“

## **Bloßstellen**

„Du schon wieder!“

## **Moralisieren**

„Wenn du schlägst, mag ich dich gar nicht!“

## **Nicht ernst nehmen**

„Ein Indianer kennt keinen Schmerz“



# Die Bedeutung von förderlichem und hinderlichem Gesprächsverhalten (II)

- **Hilfreiche Verhaltensweisen:**

- **Ich-Botschaften** – die die Empfindungen deutlich machen: „Ich bin ärgerlich.“ / „Ich kann diesen Lärm nicht aushalten.“
- **Nur störendes Verhalten benennen** – keine verallgemeinernden Aussagen: „Ich mag nicht, wenn du boxt.“ statt „Musst du denn immer so aggressiv sein?“
- **Positiv deutlich machen, was ich möchte:** „Wenn ihr schreien müsst, geht auf den Flur.“
- **Gefühle der Kinder verbalisieren:** „Es macht Spaß, so laut zu schreien, aber hier drin ist mir das zuviel.“
- **Klare Grenzen setzen,** ohne Vorwürfe zu machen: „Ich möchte jetzt, dass du dort nicht mehr hingehst.“



# Die Bedeutung von förderlichem und hinderlichem Gesprächsverhalten (III)

- **Eine partnerschaftliche Kommunikation erfordert:**
  - Zuhören: auf Meinungen, Gefühle, Belange und Probleme des Kindes eingehen,
  - sich in die Rolle des Kindes zu versetzen, sich einzufühlen,
  - eigene Gefühle direkt, nicht herabsetzend mitzuteilen,
  - sich sprachlich so auszudrücken, dass die Kinder es verstehen können, (eindeutig nicht mehrdeutig oder indirekt),
  - alle Intentionen und Entscheidungen mit sachlichen Argumenten zu begründen und nachprüfbar Aussagen zu machen,
  - Vorschläge und Anregungen zu geben statt Befehle und Anordnungen,
  - Kritikfähigkeit gegen sich selbst, Bereitschaft, eine vorgefasste Meinung zu ändern,
  - unterscheiden zu lernen, um wessen Belange und Probleme es im Moment geht – die eigenen oder die der Kinder.



# Der Einfluss der eigenen Befindlichkeit und des persönlichen Erlebens in Konfliktsituationen (I)

- Um professionell auf die Konfliktsituation zu reagieren, ist es für Erzieherinnen/Erzieher und Eltern wichtig, zu wissen, wie die eigene Konfliktgeschichte die Wahrnehmung beeinflusst.
- Das zeigt sich darin, dass die Beobachtung desselben Geschehens oft von verschiedenen Beobachtern ganz unterschiedlich, also subjektiv eingeschätzt wird.



# Der Einfluss der eigenen Befindlichkeit und des persönlichen Erlebens in Konfliktsituationen (II)

- **Die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle in Konfliktsituationen hat den Vorteil, dass Sie ...**
  - ... sich über eigene Interessen und Gefühle klar werden,
  - ... üben zu bedenken, was Ihnen wirklich wichtig ist und eine Handlungsalternative dafür zu suchen,
  - ... sich über Gefühle und Interessen des Kindes klar werden,
  - ... nicht einem augenblicklichen Gefühl nachgeben, sondern zielgerichtet handeln.



# Die sieben Gebote der sozialen Erziehung

1. Nicht wegschauen bei Diskriminierung und Aggression!  
→ **Greifen Sie vor allem bei physisch ausgetragenen Konflikten ein! Intervenieren Sie nicht, ist aggressives Verhalten in der Regel erfolgreich und wird verstärkt.**
2. Nicht weggucken heißt nicht, alles zu sehen bzw. immer einzugreifen!  
→ **So räumen Sie den Kindern Freiräume ein.**
3. Handlungspotenziale der Kinder fordern und fördern!
4. „Was Du nicht willst, das man dir tu, das füg auch keinem anderen zu!“
5. Basiskompetenzen und Orientierungsgrundlagen für soziales Handeln vermitteln!  
→ **z.B. Förderung der Perspektivenübernahmefähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten...**
6. Entscheidungen verständlich, gerecht und mit sozialem Bezug zur Gruppe begründen!
7. Erzieher(in) als Modell für Kooperation und „niederlagelose“ Konfliktbewältigung!  
→ **Das beinhaltet, dass Sie die Kinder nicht ignorant, abweisend oder restriktiv behandeln.**



# Fazit

- **Vielfältige Möglichkeiten der Erzieherinnen auf Konflikte zu reagieren**
  - Ignorieren
  - Einmischen
  - Belehren
  - Strafen
  - etc.
- **Allgemeine Rezepte für die richtige Reaktion kann es nicht geben**
  - situative Gegebenheiten erfordern flexible Lösungen
- **Für die Konfliktbewertung und das methodische Vorgehen**
  - Sollte die kindliche Perspektive und der Entwicklungsstand der vom Konflikt betroffenen Kinder berücksichtigt werden





# KONFLIKTGESPRÄCHE

# Konfliktgespräche: Sagen und Verstehen

- Nicht was ich sage, ist wichtig und entscheidend für eine gelungene Kommunikation, sondern nur das, was verstanden wird:

**Damit lenken wir den Blick weg von uns selbst hin zu unserem Gegenüber und nehmen eine partnerorientierte Haltung ein.**

**„Ich weiß erst, was ich gesagt habe, wenn du mir sagst, was du verstanden hast.“**

Paul Watzlawik



# Konfliktgespräche mit Eltern

- Das Wichtigste bei Konfliktgesprächen ist es, die Win-win-Perspektive anzustreben und Brücken beim Kommunikationsprozess nicht abzurechen:

**Wohlwollen und Höflichkeit sind die wichtigsten Voraussetzungen für eine taugliche Streitkultur.**

- Ziele eines Konfliktgesprächs:

**Die Kritikpunkte sollen klar sein.**

**Das geforderte Zielverhalten soll klar sein.**

**Die Konsequenzen bei Nichterreichung der Ziele sollen klar sein.**



# Einige Tipps für ein Konfliktgespräch

- Ein Konfliktgespräch kann erst konstruktiv geführt werden, wenn man selbst nicht mehr emotional erregt ist.

**Ein Gespräch in emotionaler Erregung führt in den meisten Fällen zur Eskalation und damit ist niemandem geholfen.**

- Zu Beginn eines Konfliktgespräches soll auf Smalltalk verzichtet werden. Krampfhaft nach einem unverfänglichen Beginn zu suchen, verschärft nur die Spannung.
- Eröffnung des Gesprächs:  
**Verweisen Sie auf das gemeinsame Interesse, das Kind in seiner Entwicklung optimal zu unterstützen und die Umgebung sowie die Interaktionen dementsprechend förderlich für die Entwicklung zu gestalten. Die Demonstration der gemeinsamen Ziele bricht am ehesten das Eis.**



# Möglichkeiten für einen Problemlösungsprozess

1. Problemdefinition:  
**genaue Beschreibung des Problems, des Konfliktes, die beide Seiten akzeptieren.**
2. Suche nach den Ursachen des Problems:  
**Bestimmung vorausgehender und nachfolgender Ereignisse und Verhaltensweisen, von Auslösern und Verstärkern.**
3. Zielbestimmung:  
**Festlegung realistischer Ziele für den Problemlösungsprozess.**
4. Suche nach allen denkbaren Lösungsmöglichkeiten:  
**Brainstorming, anschließend Beurteilung der Vor- und Nachteile sowie möglicher Umsetzungsschwierigkeiten.**
5. Auswahl der voraussichtlich besten Alternative:  
**danach Planung der Umsetzung sowie Ermittlung benötigter Ressourcen und möglicher Widerstände.**
6. Umsetzung der Alternative:  
**Dabei gegenseitige Unterstützung und Hilfestellung.**
7. Erfolgskontrolle:  
**Überprüfung der Effektivität.**



# Positive Konfliktgesprächsführung

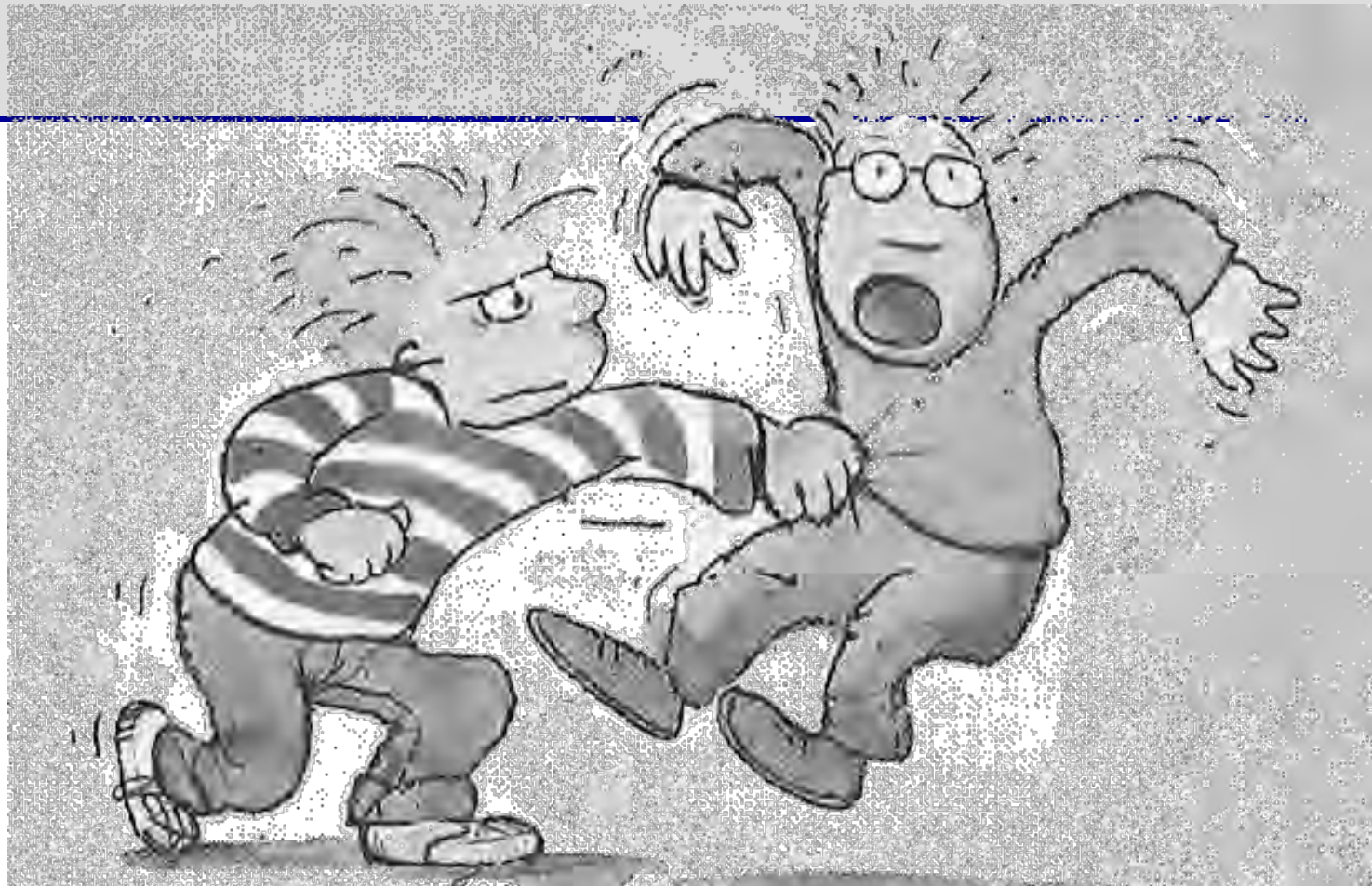
1. Sprechen Sie den Konflikt an!
2. Kontrollieren Sie dabei Ihre Erregung
3. Stellen Sie Vertrauen her
4. Sprechen Sie offen, über das, was Sie bewegt
5. Streben Sie eine gemeinsame Problemlösung an
6. Treffen Sie Vereinbarungen
7. Sehr wichtig zum Schluss: verarbeiten Sie das Gespräch für sich persönlich



# Reflexion und Übung

1. Setzen Sie sich mit der Kollegin/ dem Kollegen aus der Gruppe zusammen.
2. Entwickeln Sie einen Leitfaden für ein Gespräch zu einer Konfliktsituation in Ihrer Kita (mit Eltern/ Kindern/ Kolleginnen ...)
3. Üben Sie das Gespräch im Rollenspiel.
4. Reflektieren Sie das Gespräch gemeinsam.





# **KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEWÄLTIGUNG MIT ELTERN UND KINDERN**

# Was ist konstruktive Konfliktbewältigung? (I)

- Die Unterscheidung von destruktiven und konstruktiven Konfliktlösungen hat mit der Zufriedenheit der Beteiligten mit der Konfliktlösung zu tun:

## **Win-Win-Lösung**

- Intuitive Konfliktbewältigung (z.B. zurückziehen, gegen Dinge treten usw.) sind nicht als konstruktiv oder wünschenswert anzusehen:

**Diese Ablenkung vom Konflikt führt lediglich zu einem Abbau der hohen emotionalen Erregung, nicht aber zur Konfliktbewältigung.**

**Die Perspektiven des Konfliktpartners bleiben unberücksichtigt, sodass diese Verhaltensmuster zum Auffinden eines Kompromisses und zur Aufrechterhaltung einer dauerhaften sozialen Beziehung nicht geeignet sind.**



# Was ist konstruktive Konfliktbewältigung? (II)

- Eine konstruktive Konfliktbewältigung ist eine bewusste Kontrolle von Verhaltensimpulsen mit dem Ziel, gemeinsam die Ursachen des Konfliktes zu erarbeiten und für alle Beteiligten akzeptable Lösungen zu finden.
  - Ziele und Intentionen aller Beteiligten werden berücksichtigt
  - Aus der kooperativen Konfliktlösung ist eine generelle Verbesserung der
  - kommunikativen Fähigkeiten und der sozialen Beziehung der Beteiligten zu erwarten.
- Erfolgreiche Konfliktbewältigung kann nur durch kooperative Konfliktbewältigung erreicht werden.



# Schritte zur konstruktiven Verständigung von Konflikten (I)

- Die beteiligten Kinder bzw. Konfliktparteien müssen sich auf einer gleichberechtigten Ebene begegnen:
  - **Jeder darf sein Bedürfnis formulieren und ausreden,**
  - **Jeder muss dem anderen zuhören,**
  - **Jeder darf Vorschläge einbringen,**
  - **Die Lösung muss für alle akzeptabel sein.**
- Bei dem Austausch sollte nicht der Versuch unternommen werden zu bestimmen, wer den Konflikt ausgelöst hat. Schuldzuweisungen bergen die Gefahr, dass der Konflikt erneut aufflammt. Vielmehr ist der Blick nach vorn zu richten: Was können wir jetzt schaffen?

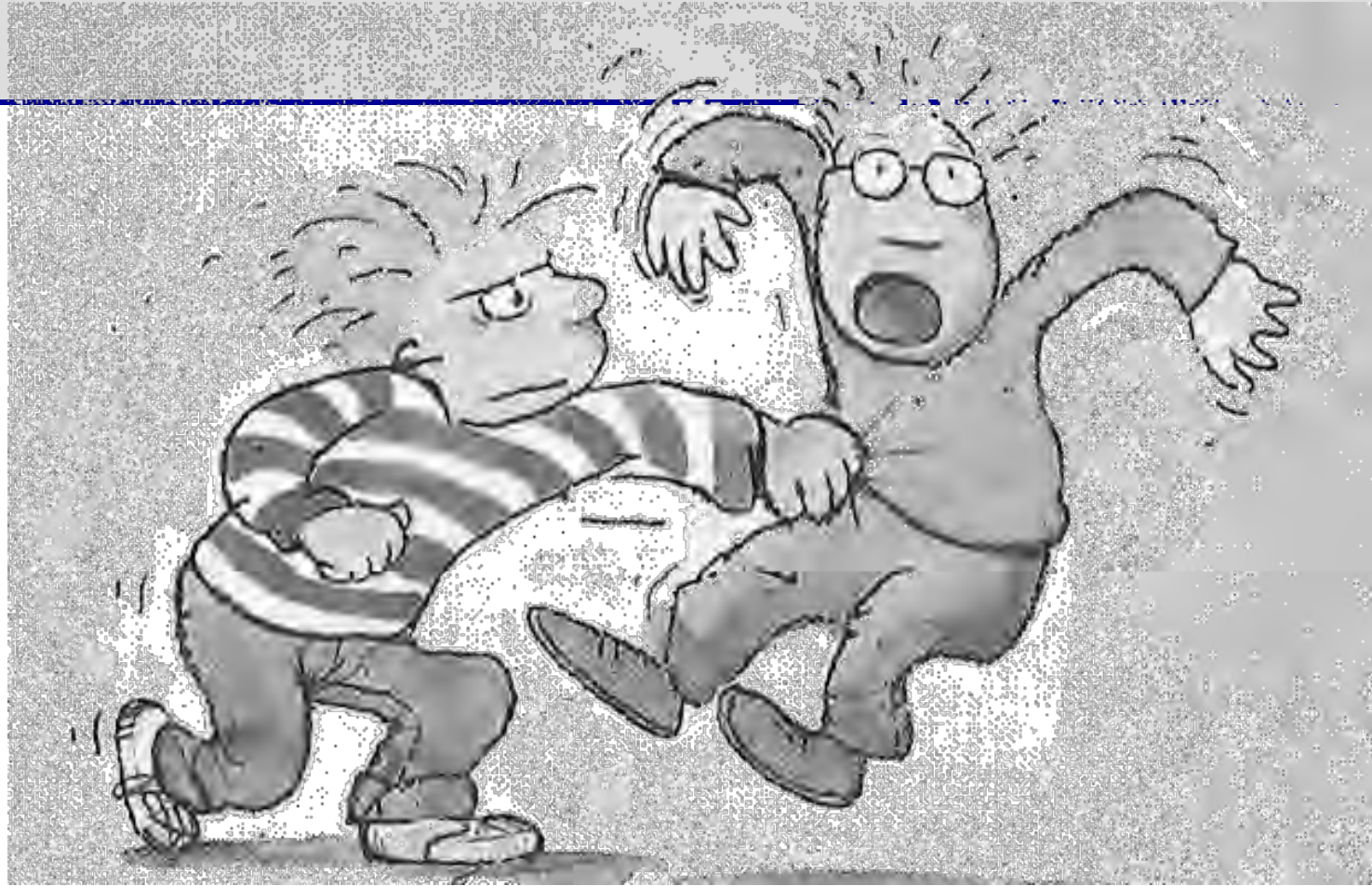
Quelle: Gordon, T. (1993). Die neue Familienkonferenz: Kinder erziehen ohne zu strafen. Hamburg: Hoffmann und Campe



# Schritte zur konstruktiven Verständigung von Konflikten (II)

- Zur Unterstützung der konstruktiven Verständigung empfiehlt sich die von Gordon (1993) entwickelte Schrittfolge zur Problem- und Konfliktlösung:
  1. **Genauere Beschreibung der Situation und des Problems**
  2. **Gemeinsames Sammeln spontaner Ideen zur Lösung des Problems**
  3. **Abwägen der gefundenen Lösungen**
  4. **Entscheiden für die beste Lösung**
  5. **Umsetzen der Lösung**
  6. **Überprüfung der praktizierten Lösung**





# KONFLIKTE ALS CHANCE ...

# Der entwicklungsfördernde Charakter von Konflikten (I)

- Konflikte werden oft als belastend empfunden.
- Man denkt beim Wort „Konflikt“ zuerst an Streit und Ärger, aber nicht an positive Entwicklungsprozesse.
- **Aber: Ein Zusammenleben ohne Konflikte gibt es nicht**
  - Konflikte treiben die Entwicklung des Einzelnen und auch seiner sozialen Bezugsgruppen voran und sind deshalb notwendig.
- Ob Konflikte fördernd oder hemmend auf die Persönlichkeitsentwicklung von Menschen und deren sozialen Beziehungen wirken, hängt nicht von der Anzahl oder Intensität der Konflikte ab, sondern von der Qualität ihrer Bewältigung.
- Es gibt sogar Forscher, die von einer „optimalen“ Anzahl von Konflikten für eine Beziehung ausgehen. Wie hoch diese Anzahl jedoch im Einzelfall sein sollte, um einer Beziehung zu nutzen, bleibt spekulativ.



# Der entwicklungsfördernde Charakter von Konflikten (II)

- Konflikte unter Kindern gehören zum Alltag in einer Kindertageseinrichtung und in Familien und sind für die Entwicklung unerlässlich:
  - **Kinder erwerben darüber die Fähigkeit, zwischen der Anpassung an die anderen und dem Durchsetzen eigener Interessen einen Weg zu finden.**
  - **Kinder konstruieren in Selbstbildungsprozessen ihre Welt – diese Prozesse vollziehen sich auch im Kampf und Streit. Das ist in Ordnung, solange für alle Beteiligten Handlungsspielraum für eine aktive Gestaltung besteht.**
- Unter solchen Bedingungen haben Konflikte einen selbstverständlichen Platz im sozialen Rahmen des Alltags.



# Das Verscheuchen von Elefanten

- *In der "Anleitung zum Unglücklichsein" beschreibt Watzlawick einen Mann, der alle zehn Sekunden in die Hände klatscht. Nach dem Grund für dieses merkwürdige Verhalten befragt, erklärt er: "Um die Elefanten zu verscheuchen." Auf den Hinweis, es gebe hier doch gar keine Elefanten, antwortet der Mann: "Na, also! Sehen Sie?,"*
- Die Moral von der Geschichte' ...dass Abwehr oder Vermeidung einer gefürchteten Situation einerseits die scheinbar vernünftigste Lösung darstelle, andererseits aber das Fortbestehen des Problems garantiere (hier: die Konfrontation mit Elefanten).
- Dazu kommt, dass es keine Möglichkeit gibt, die tatsächliche Existenz des Problems zu überprüfen, solange man versucht, es zu vermeiden ...

