



# KONFLIKT

## **ZIELSETZUNG**

Die SchülerInnen sollen erfahren, dass es unterschiedliche Wahrnehmungen von Konflikten gibt. Was für die eine Person einen Konflikt darstellt, kann für die andere noch lange keiner sein.

Wichtig ist auch die Feststellung, dass Konflikte normal sind und zu unserem Leben gehören.

Den SchülerInnen werden verschiedene Konfliktdefinitionen vorgestellt.

## **ABLAUF**

- Merkmale eines Konflikts erarbeiten
- Merkmale auf Pinwand nach Themen clustern
- Konfliktdefinitionen vorstellen
- Fragenkatalog besprechen und diskutieren

## **ARBEITSMATERIAL**

- Moderationskarten
- Pinwand und Nadeln
- Flipchart und Stifte
- Merkblatt "Konfliktdefinitionen"
- Fragenkatalog zum Merkblatt



## **SCHRITT 1**

Die SchülerInnen schreiben auf Moderationskarten Merkmale, die für sie Zeichen eines Konfliktes darstellen. Auf jeder Karte steht nur ein Merkmal.

Anschließend heften die SchülerInnen die Moderationskarten auf die Pinwand. Die Karten werden von Ihnen (der Lehrperson) nach Themen geordnet und Sie weisen auf die unterschiedlichen Wahrnehmungen hin.

## **SCHRITT 2**

Bringen Sie den SchülerInnen nachstehende Überlegungen zum Thema "Konflikte" näher.

Tatsache ist: Konflikte gehören zum Leben wie das Salz in die Suppe.

Eine Gruppe ohne Konflikte kann es gar nicht geben. Sie gehören zur Dynamik der Gruppe.

Eine positive Bewertung von Auseinandersetzung birgt die große Chance auf Veränderung und Fortschritt in sich.

Der positive Umgang mit Konflikten ermöglicht eine Verbesserung von Leben und Lernen innerhalb der Gruppe.

Durch eine gemeinsame Konfliktbewältigung intensivieren sich die persönlichen Beziehungen der Gruppenmitglieder und das Gruppengefühl wird gestärkt.

## **SCHRITT 3**

Besprechen und diskutieren Sie mit den SchülerInnen das Merkblatt "Konfliktdefinitionen" sowie den Fragenkatalog.



## KONFLIKTDEFINITIONEN

Gibt man auf der Website <http://www.wikipedia.org> den Begriff "Konflikt" ein, so kann man Folgendes lesen: "Ein Konflikt (lat.: *confligere* = zusammentreffen, kämpfen; PPP: *conflictum*) ist dann gegeben, wenn Zielsetzungen oder Wertvorstellungen von Personen, gesellschaftlichen Gruppen, Organisationen oder Staaten unvereinbar sind. Dabei lässt sich zwischen dem Konflikt selbst, der Konfliktattitüde (z. B. Wut) und dem konkreten Konfliktverhalten (z. B. tätliche Aggression) unterscheiden."<sup>1</sup>

Und nun eine kleine Auswahl von Definitionen.

### **FRIEDRICH GLASL**

Wenn von Konfliktdefinitionen gesprochen wird, darf die Definition des sozialen Konflikts des Wirtschaftswissenschaftlers Friedrich Glasl nicht fehlen.

"Sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen, usw.), wobei wenigstens ein Akteur eine Differenz bzw. Unvereinbarkeiten im Wahrnehmen und im Denken bzw. Vorstellen und im Fühlen und im Wollen mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt, dass beim Verwirklichen dessen, was der Akteur denkt, fühlt oder will eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge."<sup>2</sup>

### **KARL BERKEL**

Seine Definition lautet:

"In der Psychologie, aber auch in den Sozialwissenschaften allgemein, spricht man von einem Konflikt dann, wenn zwei Elemente gleichzeitig gegensätzlich oder unvereinbar sind."<sup>3</sup>

### **LEON FESTINGER**

Laut dem US-amerikanischen Sozialpsychologen entstehen Konflikte, "sobald ein Mensch einen Widerspruch empfindet zwischen Wissen und Tun."<sup>4</sup>

Und ist es allgemein gesprochen nicht so, dass bei einem Konflikt jede Seite das Gefühl hat im Recht zu sein, also richtig zu handeln und die Gegenseite im Unrecht ist, also falsch handelt?

---

<sup>1</sup> <http://de.wikipedia.org/wiki/Konflikt> - 26. Juni 2009

<sup>2</sup> Glasl Friedrich, Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Haupt Verlag (Bern Stuttgart Wien), Verlag Freies Geistesleben Stuttgart, 2004, 8. aktualisierte und ergänzte Auflage, S. 17

<sup>3</sup> <http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/sk/SK-04.pdf> - 26. Juni 2009

<sup>4</sup> <http://www.hofgemeinschaften.de/Literatur1.html> - 11. August 2009



## FRAGENKATALOG

### KONFLIKT UND KONFLIKTDEFINITIONEN

Diese Überlegungen sollen unbedingt in der Gruppe diskutiert und besprochen werden. Vor allem ist darauf zu achten, ob die SchülerInnen das Problem verstanden haben und auf eigene Situationen anwenden können.

- Welche Vorteile bringen Konflikte mit sich?
- Wie werden Konflikte von Personen wahrgenommen?
- Was versteht man unter einem Konflikt?
- Was ist der Kernpunkt bei der Definition eines sozialen Konfliktes von Friedrich Glasl?
- Welche Definition (Glasl, Berkel, Festinger) sagt dir am meisten zu? Begründe deine Entscheidung.
- Welche Konflikte erkennst du im Film "The Puncher – Wie lange brauchst du, bis du wieder stehst?"
- Nenne Konflikte, die du erlebt hast oder in denen du gerade steckst. Versuche, sie den drei Definitionen zuzuordnen.



# KONFLIKTBEWÄLTIGUNG

## **ZIELSETZUNG**

Die SchülerInnen sollen Einblick in verschiedene Konfliktbewältigungsstrategien erhalten und verschiedene Verhaltensweisen ausprobieren.

## **ABLAUF**

- Modelle der Konfliktbewältigung kennen lernen
- Verschiedene Verhaltensweisen bei der Konfliktbewältigung erproben
- Fragenkatalog besprechen und diskutieren

## **ARBEITSMATERIAL**

- Merkblatt "Konfliktbewältigung"
- Fragenkatalog



## **SCHRITT 1**

Besprechen Sie mit den SchülerInnen das Merkblatt "Konfliktbewältigung".

Weisen Sie auf die zwei Komponenten "**Ziel**" und "**Beziehung**" hin. So wird zum Beispiel bei der Flucht als Konfliktbewältigung sowohl das Ziel als auch die Beziehung aufgegeben. Beim Kompromiss wird die Beziehung verbessert und über das Ziel diskutiert.

Erarbeiten Sie gemeinsam mit den SchülerInnen für die Konfliktbewältigungsmuster **Flucht, Vernichtung, Unterwerfung/Unterordnung, Kompromiss** und **Konsens** die Auswirkungen auf das Ziel und die Beziehung.

Weisen Sie auch darauf hin, dass nicht ein Stil der einzig richtige sein kann. Es hängt von der jeweiligen Situation und den Beteiligten ab, welcher passend ist. Auf verschiedene Bewältigungsstrategien zurückgreifen zu können, wirkt sich auf die Konfliktlösung positiv aus.

## **SCHRITT 2**

Die SchülerInnen sollen nun verschiedene Konfliktbewältigungsmodelle im Rollenspiel ausprobieren.

Erinnern Sie an die Szene beim Konzert. Ein Tänzer versucht, Tuschelda bzw. die Mädchen auf der Tanzfläche anzusprechen. Der Dicke geht dazwischen, spricht kurz mit dem Unbekannten und schlägt ihn nieder.

Die SchülerInnen sollen sich aufgrund der vorgestellten Konfliktbewältigungsstrategien überlegen, welche Handlungsvarianten noch möglich gewesen wären und sollen diese im Rollenspiel testen. Lassen Sie die Szene nachspielen (der Fremde nähert sich Tuschelda) und verschiedene SchülerInnen sollen in die Rolle des Tänzers, von Tuschelda und des Dicken schlüpfen.

Geben Sie den SchauspielerInnen Zeit, sich auf die Rolle einzustimmen. Teilen Sie die BeobachterInnenrolle auf – z. B. eine Gruppe beobachtet nur Tuschelda, eine zweite Gruppe von BeobachterInnen nur den Dicken und eine dritte Beobachter-Innengruppe "verfolgt" den fremden Tänzer.

Das Spiel wird ausgewertet. Weisen Sie darauf hin, dass es **keine Bewertung** der schauspielerischen Leistungen gibt, kein richtiges oder falsches Darstellen der Rolle.

Während der Auswertung bleiben alle in den Rollen und werden auch mit den Rollennamen angesprochen.

Die DarstellerInnen berichten zu Beginn der Auswertung von ihren Gefühlen in der Rolle, erst danach sprechen die BeobachterInnen.



Mögliche Fragen nach dem Rollenspiel

an die SchauspielerInnen:

- Wie ist es euch in euren Rollen gegangen?
- Was hat euch gut getan?
- Gab es etwas, das für euch hilfreich war?
- Gab es heikle Punkte?

an die BeobachterInnen:

- Was konnten die BeobachterInnen bei den einzelnen Personen beobachten?

Fragen Sie zum Schluss in die Runde, ob es noch Fragen, Bemerkungen etc. gibt.

Wenn die SchülerInnen möchten, können auch konkrete Konfliktsituationen aus ihrem Alltag nach diesem Muster gespielt werden.

### **SCHRITT 3**

**Besprechen und diskutieren Sie den Fragenkatalog.**



## **KONFLIKTBEWÄLTIGUNG**

Laut Gerhard Schwarz gibt es sechs Muster, die im Umgang mit Konflikten auftreten.<sup>5</sup>

### **FLUCHT**

Bei dieser Bewältigungsstrategie wird der Konflikt nicht gelöst, sondern z. B. verdrängt oder verleugnet. Daher überrascht es nicht wirklich, wenn der Konflikt anderweitig wieder aufflammt.

Bei dieser Methode gibt es zwar keine Verlierer, die Situation ist sehr einfach und schnell zu lösen. Aber sie ist unbefriedigend, da keine Lösung erarbeitet wurde und das Dilemma wieder auftritt.

### **VERNICHTUNG**

Ziel ist die Vernichtung der Gegnerin/des Gegners. Das kann sich in Form von Mobbing, Ausgrenzung, Kündigung, Krieg oder Mord ausdrücken.

Hier wird zwar von einer dauerhaften und einmaligen Lösung gesprochen, die aber nicht mehr zu korrigieren ist, in Schrecken versetzt und im Gegenüber keine positiven Aspekte mehr erkennen lässt.

### **UNTERWERFUNG/UNTERORDNUNG**

Wenn die/der schwächere KonfliktpartnerIn davon überzeugt ist, dass es Vorteile bringt, sich der/dem Stärkeren unterzuordnen, dann wird diese Strategie gewählt.

Diese Methode ist jederzeit wiederholbar, relativ schnell und der nachgebende Teil kann z. B. weiter im Unternehmen bleiben. Gleichzeitig ist Kontrolle notwendig, es gibt eine feste Rollenverteilung und aus der/dem jetzt sich Unterwerfenden kann jederzeit eine/ein UnterwerferIn werden.

---

<sup>5</sup> Böhmer Reinhard, Konfliktmanagement, Eine Einführung, VÖGB/AK, 2003





## **DELEGATION AN DRITTE**

Die Stelle (z. B. Richter, Gesetz, Person), die entscheidet, darf nicht am Konflikt beteiligt sein und keine eigenen Interessen vertreten. Wird die Lösung des Konflikts "ausgelagert", so nehmen die Betroffenen in Kauf, dass sie selbst an der Lösungsfindung nicht teilnehmen.

Obwohl diese Strategie nervenschonender ist und die involvierten Konfliktparteien nicht gänzlich für die Entscheidung verantwortlich sind, darf nicht übersehen werden, dass die Entscheidung nicht selbst getroffen werden kann und auch angenommen werden muss.

## **KOMPROMISS**

Um einen Kompromiss zu erzielen, muss man aufeinander zugehen und eine teilweise Einigung erzielen. Wurden die wichtigen Teile diskutiert und verhandelt, so spricht man von einem guten Kompromiss. Faul ist er dann, wenn die eigentlichen Knackpunkte nicht angesprochen wurden. Dann steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass der Konflikt wieder ausbricht. Kompromisse gehören in der Politik und in unserem täglichen Leben zum Alltag.

Ein Vorteil liegt darin, dass man selbst über den Kompromiss diskutiert und für das Ergebnis auch selbst verantwortlich ist. Eventuell muss z. B. bei einer Interessensänderung nachverhandelt werden und da es sich um einen Kompromiss handelt, ist nicht mit voller Zufriedenheit auf beiden Seiten zu rechnen.

## **KONSENS**

Das deutsche Wort für Konsens lautet Übereinstimmung. Sie wird dann erreicht, wenn in einer Gruppe alle zustimmen, obwohl sie Gelegenheit haben zu widersprechen. Das Ziel ist eine Einigung auf der Sach- und Beziehungsebene.

Für den Konsens spricht, dass die Interessen der Betroffenen in den Vordergrund rücken, was sehr zeitintensiv und anstrengend sein kann.



## **LÖSUNGSVORSCHLAG**

### **KONFLIKTBEWÄLTIGUNGSMUSTER**

#### **Flucht**

keine Lösung des Konfliktes, aus dem Weg gehen, zurückziehen, verleugnen

- Orientierung am Ziel: gering
- Orientierung an der Beziehung: gering

#### **Vernichtung**

Macht zum Einsatz bringen, drohen, nötigen, terrorisieren

- Orientierung am Ziel: hoch
- Orientierung an der Beziehung: gering

#### **Unterwerfung/Unterordnung**

nachgeben, anpassen, unterwerfen

- Orientierung am Ziel: gering
- Orientierung an der Beziehung: hoch

#### **Kompromiss**

von den ursprünglichen Forderungen wird beiderseits Abstand genommen

- Orientierung am Ziel: mittelmäßig
- Orientierung an der Beziehung: mittelmäßig

#### **Konsens**

gemeinsame Lösungssuche, Möglichkeit zu widersprechen

- Orientierung am Ziel: hoch
- Orientierung an der Beziehung: hoch



## FRAGENKATALOG

### KONFLIKTBEWÄLTIGUNG

- Welche Konfliktbewältigungsmodelle wenden die einzelnen DarstellerInnen im Film "The Puncher – Wie lange brauchst du, bis du wieder stehst" an?
- Ihr habt die sechs Muster, die im Umgang mit Konflikten auftreten, kennen gelernt. Welchem/n Muster/n würdet ihr euch zuordnen? Diskutiert darüber auch in der Kleingruppe.
- Welches Muster bzw. welche Muster werden in eurem Freundeskreis, in eurer Klasse, in der Schule angewendet?



# **EISBERGMODELL**

## ***ZIELSETZUNG***

Die SchülerInnen sollen anhand des Eisbergmodells erkennen, dass nur ein kleiner Teil eines Konfliktes sichtbar ist. Der größere Teil, nämlich die Konflikthintergründe, liegt im Verborgenen.

## ***ABLAUF***

- Eisbergmodell präsentieren
- Fragenkatalog besprechen und diskutieren
- Konflikte anhand des Eisbergmodells erarbeiten

## ***ARBEITSMATERIAL***

- Flipchart und Stifte
- Merkblatt "Eisbergmodell"
- Fragenkatalog zum Merkblatt



## **SCHRITT 1**

Besprechen und diskutieren Sie mit den SchülerInnen das Merkblatt "Eisbergmodell" sowie den Fragenkatalog.

## **SCHRITT 2**

Bilden Sie Gruppen zu vier Personen. Jede Gruppe erhält Flipchart-Papier und Stifte und soll versuchen, die Hintergründe des Konflikts zwischen Pete und seiner Mutter zu finden (siehe Lösungsvorschlag). Diskutieren Sie die Ergebnisse in der Großgruppe.

## **SCHRITT 3**

Bilden Sie Gruppen zu vier Personen. Jede Gruppe erhält Flipchart-Papier und Stifte und soll einen selbst gewählten Konflikt mithilfe des Eisbergmodells darstellen.

Auf das Papier soll ein großer Eisberg gezeichnet und Punkt für Punkt nach dem Eisbergmodell vorgegangen werden.

Anschließend wird das Modell im Plenum vorgestellt.

## **SCHRITT 4**

Mögliche Fragen nach der Präsentation:

- Wie ist es euch dabei gegangen, das Eisbergmodell auf den konkreten Fall anzuwenden?
- Gab es Probleme oder Fragen, wo ihr euch nicht einigen konntet?
- Hattet ihr auch schon Streit, bei dem die Beweggründe eigentlich "unter der Wasseroberfläche" waren?



## EISBERGMODELL

Sigmund Freud, der Begründer der Psychoanalyse, sprach bereits in seiner allgemeinen Theorie der Persönlichkeit vom Eisberg-Modell. Das menschliche Verhalten verglich er mit einem Eisberg. Ein kleiner Teil (10 – 20 %) ist sichtbar und der erheblich größere Teil unsichtbar (im Unbewussten). Der Teil, der unter dem Wasser liegt, also der unsichtbare, hat einen großen Einfluss auf das sichtbare Verhalten.

Diese Theorie kann auch auf Konflikte übertragen werden. Nur ein kleiner Teil dessen, was einen Konflikt ausmacht, ist sichtbar. Im nichtsichtbaren Hintergrund schlummern z. B. viele Interessen und Bedürfnisse, die den erkennbaren Streit beeinflussen.

Ein Konflikt findet immer auf der Sachebene (= Spitze des Eisbergs) und auf der Beziehungsebene (= unter Wasser liegender Teil) statt. Gefühle, Bedürfnisse, unterschiedliche Sichtweisen oder Ängste sind Beispiele für die im Hintergrund liegenden Aspekte.<sup>6</sup> Das Verhältnis zwischen Sach- und Beziehungsebene beträgt ca 1:7.

Besemer zeigt in seinem Modell neun mögliche Konflikthintergründe, die im Verborgenen liegen können:

- unterschiedliche Interessen/Bedürfnisse
- verletzte Gefühle
- Beziehungsprobleme (z. B. unterschiedliche Machtverteilung)
- intrapersonale Probleme (also im einzelnen Menschen liegende, z. B. Hemmungen)
- unterschiedliche Wertvorstellungen
- Kommunikationsprobleme, Missverständnisse
- fehlende oder falsche Informationen
- verschiedene Sichtweisen
- strukturelle Bedingungen

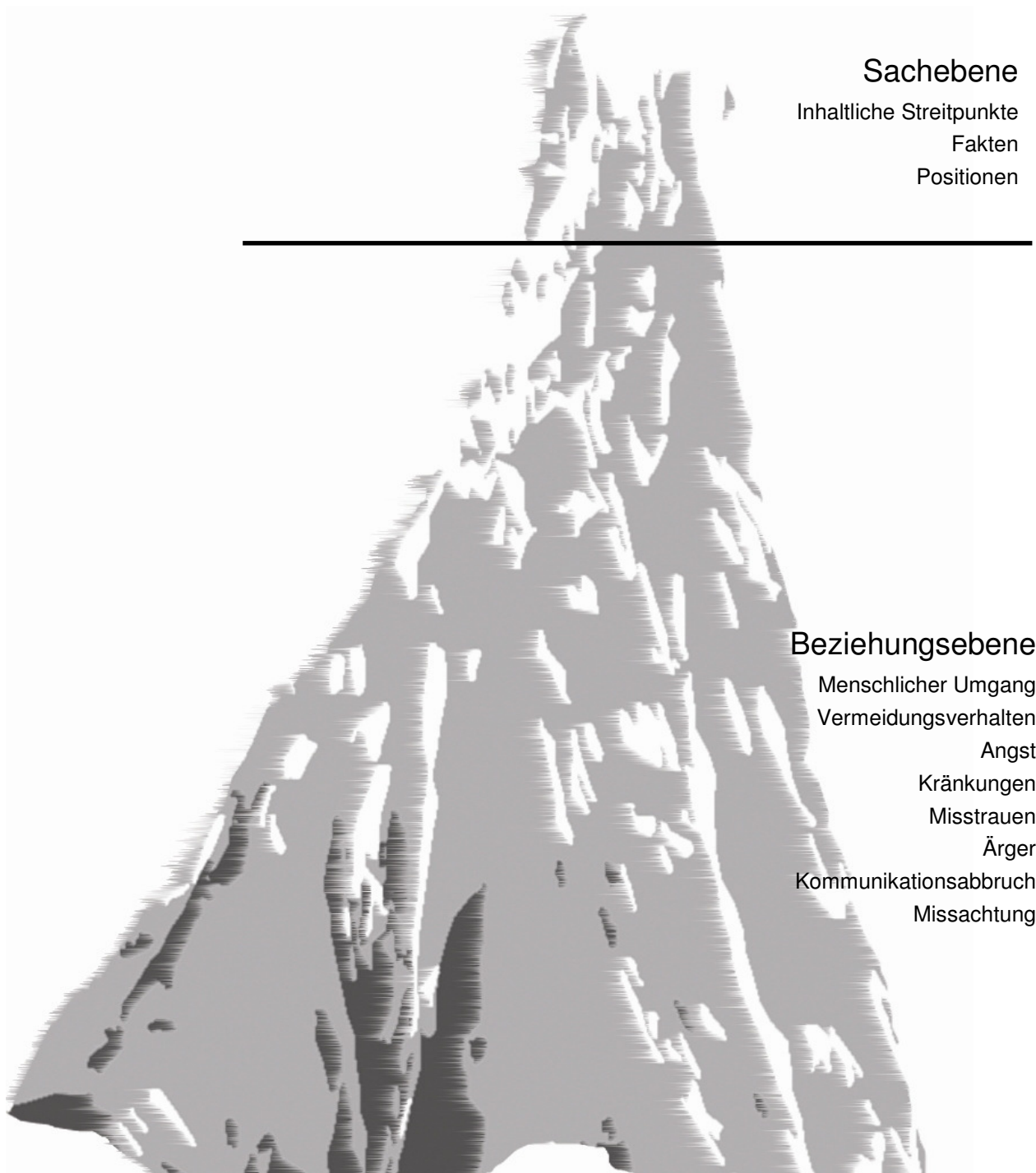
In der Mediation ist es wichtig, diese Hintergründe zu erarbeiten, ins Bewusstsein zu bringen. Denn unter Umständen ist der vermeintliche Konflikt gar nicht der ausschlaggebende.

---

<sup>6</sup> [http://www.dadalos-d.org/frieden/grundkurs\\_4/eisberg.htm](http://www.dadalos-d.org/frieden/grundkurs_4/eisberg.htm) - 11. August 2009



## EISBERGMODELL<sup>7</sup>



<sup>7</sup>

Besemer Christoph, Mediation, Vermittlung in Konflikten, Stiftung Gewaltfreies Leben, Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden, 10. Aufl 2003, S. 28  
Risto Karl-Heinz, Konflikte lösen mit System, Junfermann Verlag, Paderborn 2003, S. 24



## FRAGENKATALOG

### EISBERGMODELL

Diese Überlegungen sollen unbedingt in der Gruppe diskutiert und besprochen werden. Vor allem ist darauf zu achten, ob die SchülerInnen das Problem verstanden haben und auf eigene Situationen anwenden können.

- Auf welchen Ebenen findet ein Konflikt statt? Welche Ebene nimmt den größeren Teil ein?
- Was kann sich alles im Hintergrund "verstecken"?
- Denke an einen konkreten Konflikt. Was hat sich auf der Sachebene, was auf der Beziehungsebene abgespielt?
- Welche Konflikthintergründe vermutest du beim Konflikt zwischen Pete und dem Dicken?
- Könnte es sein, dass ein vermeintlicher Konflikt gar nicht der ausschlaggebende ist?





## **LÖSUNGSVORSCHLAG**

### **KONFLIKTHINTERGRÜNDE**

#### ***KONFLIKT ZWISCHEN PETE UND SEINER MAM***

##### **unterschiedliche Interessen/Bedürfnisse**

Mam

- will das Beste für Pete, sie macht sich Sorgen und hat Angst um ihn (er hängt mit der Gang herum, er ist aggressiv ...)
- will, dass Pete die Schule fertig macht (sie selbst musste ihr Studium abbrechen, da sie schwanger wurde)

Pete

- will sich nicht von der Mutter moralische Vorhaltungen machen lassen
- will unabhängig sein
- will Spaß haben
- möchte, dass seine Mutter weniger anstrengend ist

##### **verletzte Gefühle**

Mam

- ist zornig und gekränkt (der Dicke hat sie belogen und behauptet, dass Pete erzählt, dass sie ein Verhältnis mit ihrem Therapeuten hat)
- fühlt sich alleine gelassen (z. B. von Karl)

Pete

- beklagt die Lüge der Mutter (sie lässt ihn in dem Glauben, dass der verstorbene Ehemann sein Vater ist) und dass sich sein richtiger Vater nicht um ihn kümmerte

##### **Beziehungsprobleme**

Mam

- wünscht sich, dass Pete ihr vertraut

Pete

- glaubt, dass ihm die Mutter die FreundInnen neidet, weil sie selbst keine hat



## **unterschiedliche Wertvorstellungen**

Mam

- tut viel für andere (engagiert sich in der Kirche, in der Vinzenzgemeinde, kümmert sich um den Hund von Lara ...)
- will nicht, dass ihr Sohn als Lügner dasteht (nimmt ihn vor Lara in Schutz)
- war zu feige, Pete zu erzählen, dass der Dicke sein Halbbruder ist (sie wurde von Karl schwanger, obwohl sie bereits mit ihrem späteren Mann liiert war)

Pete

- möchte seine Freiheit genießen
- findet, dass die Mutter der Kirche und deren Werte zu nahe steht

## **fehlende oder falsche Informationen**

Mam

- sagt Pete nicht, wer sein Vater ist

Pete

- bleibt über Nacht weg, ohne seine Mam darüber zu informieren
- sagt Mam nicht, wofür er mehr Taschengeld benötigt
- schiebt Schulprojekte vor, wenn er seine FreundInnen zum Abhängen trifft

## **verschiedene Sichtweisen**

Mam

- findet, dass die Höhe des Taschengeldes ausreicht

Pete

- will mehr Taschengeld, weil der Dicke angeblich viel mehr bekommt (€ 50,00)
- fühlt sich von den Erwartungen und Forderungen der Mutter in die Enge getrieben
- findet, dass er alt genug ist, um selbst Entscheidungen zu treffen

## **strukturelle Bedingungen**

Mam

- ist Alleinerzieherin

Pete

- durchlebt die Pubertät ohne Vaterfigur



# **SPINNWEBANALYSE**

## ***ZIELSETZUNG***

In dieser Doppelstunde sollen die SchülerInnen Einblick in die Struktur eines Konfliktes (= Spinnwebanalyse) erhalten.

## ***ABLAUF***

- Spinnwebanalyse erklären
- Konflikt mithilfe der Spinnwebanalyse strukturieren

## ***ARBEITSMATERIAL***

- Flipchart und Stifte
- Merkblatt "Spinnwebanalyse"



## **SCHRITT 1**

Besprechen Sie mit den SchülerInnen das Merkblatt "Spinnwebanalyse".

Die Spinnwebanalyse (= Konfliktanalyse) soll die Struktur des Konfliktes verdeutlichen. Häufig sind den Konfliktbeteiligten die Handlungsstränge und -ursachen unklar.

Durch die Konfliktanalyse sollen nachfolgende Fragen beantwortet werden können.

- **Wer** ist am Konflikt beteiligt?
- **Was** tun die Beteiligten?
- **Warum** handeln sie so? Was wollen sie erreichen?

Bilden Sie Gruppen zu vier Personen. Probieren Sie eine andere Methode der Gruppenbildung. Wenn Ihre Gruppe z. B. aus zwölf Personen besteht, geben Sie in einen Hut zwölf Pralinen, wobei immer vier gleich sind. Jede/r darf einmal hineinlangen und die Personen mit der gleichen Praline bilden eine Gruppe.

Die SchülerInnen sollen nun die Spinnwebanalyse vom Merkblatt (Konflikt zwischen Pete und seiner Mam im 54er) vervollständigen und anschließend im Plenum vorstellen.

## **SCHRITT 2**

Teilen Sie den SchülerInnen mit, dass all die erzählten persönlichen Dinge nicht nach außen getragen werden sollen.

Jede Gruppe erhält Flipchart-Papier und Stifte. Jede Gruppe überlegt sich einen Konflikt, den sie gemeinsam analysiert und das Ergebnis auf einem Flipchart-Papier darstellt. Anschließend wird die Analyse in der Großgruppe vorgestellt.

## **SCHRITT 3**

Mögliche Fragen nach der Präsentation:

- Gelang es euch mit diesem Werkzeug die Hauptpunkte des Konfliktes besser zu erkennen?
- Gab es Probleme bei der Ausarbeitung?

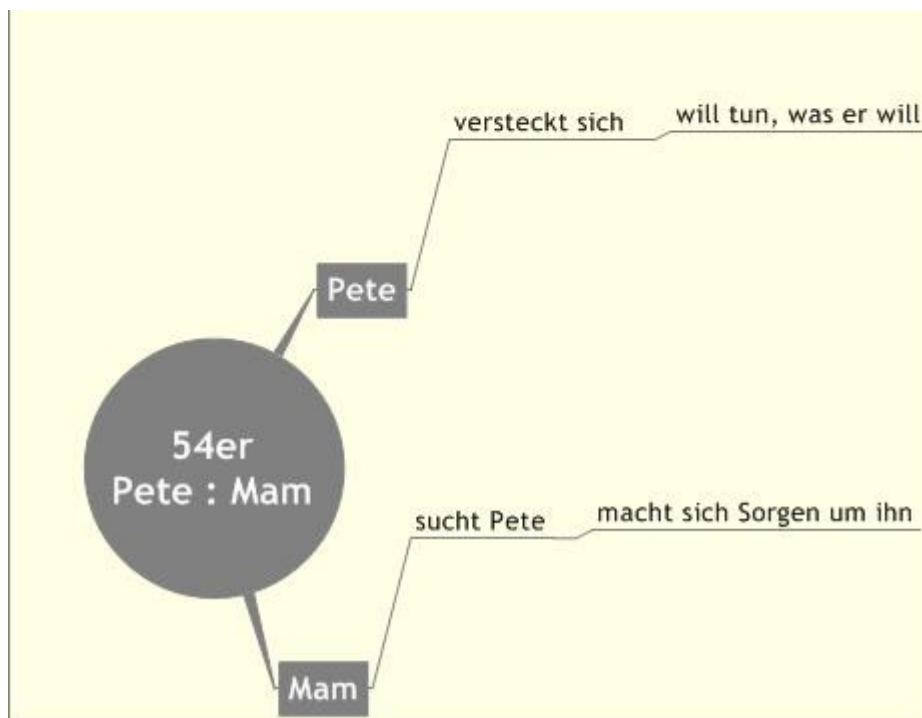


## SPINNWEBANALYSE

Pete und seine Mam haben Streit. Mit der Spinnwebanalyse soll geklärt werden,

- **wer** am Konflikt beteiligt ist,
- **was** die Beteiligten tun und
- **warum** sie so handeln.

Nachstehend ein Ausschnitt aus der Spinnwebanalyse, die den Streit im 54er zwischen Pete und seiner Mam skizziert.



Auf der ersten Ebene steht, **wer** am Konflikt beteiligt ist (in diesem Fall Pete und seine Mam).

**Was** sie tun, steht auf der zweiten Ebene. In diesem Fall versteckt sich Pete und die Mutter sucht ihn.

Auf der dritten Ebene geht es um das **Warum**. Pete handelt so, weil er tun will, was er will. Und seine Mutter sucht ihn, weil sie sich Sorgen macht.

Versucht nun in Gruppen, die Spinnwebanalyse zu vervollständigen.

