
Inhalte:

RESPEKT ... ein Begriff, der vielfältig ist, aber auch schwer „zu greifen“. Dieses Modul regt an, den Begriff zu definieren und zu konkretisieren sowie einander Persönlichkeiten vorzustellen, vor denen die Teilnehmer Respekt haben, die ihnen Vorbilder sind.

Baustein 01: vorbildlich: „RESPEKT - IN THE NAME OF“ S. 02

RESPEKT ... eine innere Einstellung, die in Gesten zum Ausdruck gebracht wird. Das Modul regt an, Grußrituale in Herkunft oder Bedeutung zu ergründen sowie für die persönliche Praxis / das Jugendgruppenleben zu reflektieren und zu bewerten.

Baustein 02: einander wahrnehmen: „WIR (BE)GRÜSSEN UNS!“ S. 04

RESPEKT ... eine Verhaltensweise, ‚gutes Benehmen‘, das verbal geäußert wird. Das Modul sensibilisiert mittels verschiedener Kommunikationsübungen und Gesprächsregeln für einen anständigen, wertschätzenden Umgang miteinander.

Baustein 03: wertschätzen: „WIR REDEN ANSTÄNDIG; MITEINANDER!“ S. 08

RESPEKT ... eine Umgangsform und Grundvoraussetzung für Zusammenleben. Das Modul schafft in spielerischer Auseinandersetzung das Erleben, als Mensch in Gemeinschaft „IN“ oder „OUT“ zu sein. Es sensibilisiert für den eigenen Umgang mit anderen Menschen in der Jugendgruppe sowie mit deren Anders-sein.

Baustein 04: gegenseitig achten: „WIR SIND HÖFLICH ZUEINANDER!“ S. 10

RESPEKT ... ermöglicht, mit Konflikten lösungsorientiert umzugehen und diese dauerhaft zu klären. Das Modul thematisiert Konflikte in Ursache und Wirkung und regt eine konkrete, praktische Form der Konfliktbearbeitung an.

Baustein 05: aufrichtig sein: „WIR ENTSCULDIGEN UNS!“ S. 13

— — — — —
erarbeitet und zusammengestellt:

AG „Respekt“, 2012
BDKJ Thüringen e.V. • Regierungsstr. 44 a • 99084 Erfurt • Tel.: 0361 / 65 72 - 341
Homepage: www.jugend-im-bistum-erfurt.de
Kontakt: Tobias Kube, eMail: tobias@bdkj-thr.de

Schritt EINS:

Bildersprache: Bilder mit verschiedenen Motiven, Situationen, Personen,... liegen aus in größerer Anzahl als Teilnehmer. Die Teilnehmer wählen in Ruhe ein Bild aus und nennen reihum, was dieses für sie persönlich mit Respekt zu tun hat.

mögliche *Motive:*

- Hund mit Maulkorb
- Gruppe Skinheads
- UN Blauhelme
- Mauer am Brandenburger Tor
- Graffiti an Hauswand
- Straßenbahn: Jugendlicher sitzt, ältere Dame steht
- ...

Hinweis:

Respekt wird oft über respektlos definiert. Wenn TN eher Respektlos-Begriffe nennen, diese einfach negieren, dadurch entstehen Respekt-Begriffe

Schritt ZWEI:

Wortleiter „RESPEKT“:

Respekt ist senkrecht, mittig auf Papierbogen geschrieben, Kleingruppen notieren zu jedem Buchstaben ein Wort pro- Respekt.

Beispiel:

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| M | E | N | S | C | H | E | N | R | E | C | H | T | E | | | | | | | |
| | | | | | | | | E | L | T | E | R | N | | | | | | | |
| | | W | E | R | T | E | | S | Y | S | T | E | M | | | | | | | |
| | | | A | K | Z | E | | P | T | A | N | Z | | | | | | | | |
| | | | | U | M | W | | E | L | T | S | C | H | U | T | Z | | | | |
| | | | | | | | | K | A | M | E | R | A | D | S | C | H | A | F | T |
| | | | | | A | C | H | T | U | N | G | | | | | | | | | |

Schritt DREI:

Die zwei wichtigsten Begriffe jeder Kleingruppe werden bestimmt und auf gesonderte *Respekt-Werte-Aktien* notiert (je Begriff eine eigene Aktie).

In der Diskussion im Plenum wird die Höhe der Werte festgestellt (evtl. verschwinden dabei Werte, bisher nicht genannte Werte kommen hinzu).

Teilnehmer müssen sich auf eine vorgegebene, geringe Anzahl Werte einigen (½ Anz. Kleingruppen).

Schritt VIER:

Zu dritt formulieren die Teilnehmer eine *Kurzdefinition* in max. drei Sätzen nach dem Schema:

Respekt ist...

Respekt bietet...

Respekt erfordert...

Schritt FÜNF:

Trios tauschen sich aus über Personen ggü. denen sie Respekt haben; warum (für welches Engagement bspw.).

Jeder fertigt zu seiner Respektsperson einen *Respekt-Wanted-Steckbrief*

| | |
|---|--|
| <p>NAME</p> <p>(z.B. Vor und Zuname, Rufname, Spitzname)</p> | |
| <p>ORT / REGION</p> <p>(z.B. Geburts-, Wohn-, Aufenthalts-, Wirkungsort)</p> | |
| <p>BERUF</p> <p>(und sonstige Tätigkeiten, Hobbys usw.)</p> | |
| <p>MERKMALE</p> <p>(z.B. Eigenschaften, Talente, Besonderheiten)</p> | |
| <p>GESUCHT / RESPEKT,</p> <p><i>weil... / für...</i></p> | |

Variante:

Analog Schritt EINS werden Bilder von Persönlichkeiten ausgelegt mit Kurzbeschreibung/ Kurzbiografie auf der Rückseite; aus den Infos wird ein Wanted-Steckbrief erstellt.

bzgl. Personen: alles geht, egal ob Superstar, Heilige oder „Normalo“ :-)

Hinweis vorweg:

Respekt ist eine innere Einstellung, die in Worten oder Gesten zum Ausdruck gebracht wird; oft ritualisiert. Insbes. Begrüßungsrituale sind gekennzeichnet von körperlicher Nähe, die dem individuellen Nähe-Distanz-Verhältnis der Teilnehmenden nicht zwingend entspricht, was unbedingt zu berücksichtigen ist.

Schritt EINS:

Einstieg mit spielerischer Übung Begrüßungsritual:

Alle Teilnehmer laufen ungeordnet zur Musik durch den Raum, um so viele verschiedene Teilnehmer wie möglich nach einem bestimmten Ritual zu begrüßen, wenn die Musik unterbrochen wird.

Der Leiter gibt vor, sich zu begrüßen wie:

- *feine Dame und feiner Herr*
- *Morgenmuffel*
- *Vertreter und guter Kunde*
- *Roboter*
- *gute Freunde*
- *Eskimos mit eingefrorenen Händen*
- *Fußballfans*
- ...

Schritt ZWEI:

Ausgewählte Begrüßungsrituale, die im weiteren Verlauf von Bedeutung sind, werden kurz benannt und ggf. in der Funktionsweise vorgestellt - verbal, ggf. unterstützt mit Bild:

1. den Kniebeuge
 2. die Verbeugung
 3. Hut ziehen
 4. den Handkuss
 5. den Bruderkuss
 6. das „Bussi-Bussi“
 7. das Händereichen
 8. Faust an Faust
 9. mano cornuta (,gehörnte Hand‘)
- ...

(siehe hierzu: Anhang!)

Die Teilnehmer begrüßen sich alle nacheinander nach dem jeweiligen Ritual. Anschließend wird zu jedem Ritual das persönliche (Un)Wohlsein positioniert sowie in Worten reflektiert:

Durch den Raum ist eine lange Linie mit TesaKrepp geklebt, in gleichmäßigen Abständen vier Unwohlsein-Positionen „sehr wohl“, „eher wohl“, „eher unwohl“, „sehr unwohl“ markiert. Die Teilnehmenden stellen sich stumm zu ihrer Position, Einzelne werden vom Leiter gebeten, ihre Positionierung zu erklären.

Schritt DREI:

Die in Schritt ZWEI verwendeten Rituale werden gleichmäßig auf Paare bzw. Kleinstgruppen verteilt (jedes Ritual sollte zwei Mal in der Gesamtgruppe vertreten sein). Es erfolgt ein Austausch mit ggf. Internetrecherche, Textarbeit o.ä. zu den Aspekten: Bedeutung, Anwendung, Ursprung ... mit Votum für katholische Jugend(verbands)arbeit.

ANWENDUNG

(In welchen Lebensbereichen erlebe ich dieses Ritual,? Bei welchen Anlass? Durch welche Personen? Wann praktiziere ich das ggf. selber?)

URSPRUNG

(Woher kommt dieses Ritual geschichtlich, religiös usw.? Wie hat es sich entwickelt / verändert?)

BEDEUTUNG

(Warum [be]grüßen sich Menschen nach diesem Ritual? Was wird damit zum Ausdruck gebracht?)

VOTUM

(Einschätzung, wie dieses Ritual bewertet wird: zu erhalten oder zu vernachlässigen, top oder flopp usw. - in unserer katholischen Jugendarbeit)

Vorstellung der Ergebnisse im Plenum; Fokus der Vorstellung bei „Votum“ gelegen.

Schluss-Anregung:

Da viele Rituale religiöse Praxis sind, sich in biblischen Zeugnissen wiederfinden, kann das Modul mit einer Methode der Bibelarbeit ausklingen...

...oder mal mit einer Stelle aus dem Koran (4:86):

„Wenn ihr mit einem Gruß begrüßt werdet, so grüßt mit einem schöneren wieder oder erwidert ihn.“

Anhang: Begrüßungsrituale

Es gibt verschiedene Gesten zum Gruß, z.B.

1. den Kniebeuge
2. die Verbeugung
3. Hut ziehen
4. den Handkuss
5. den Bruderkuss
6. das „Bussi-Bussi“
7. das Händereichen
8. Faust an Faust
9. mano cornuta („gehörnte Hand“)
10. ...

zu 1.

Die **Kniebeuge** ist eine Geste von Demut und Ausdruck der Verehrung; das Knien eine Gebets- und Meditationshaltung

zu 2.

Die **Verbeugung** drückt Achtung und Respekt, aber auch Sympathie und Vertrauen aus

zu 3.

Das **Hut ziehen** ist ein Zeichen der Ehrerbietung, urspr. des Rangniedere vor dem Ranghöheren, heute eine Art Höflichkeitsgeste, unabhängig von Rangunterschieden.

zu 4.

Der **Handkuss** ist auf Respekt, Verehrung oder Liebe zurückzuführen; heute selten, in sehr traditionell ausgerichteten Gesellschaften immer noch üblich.

Ursprung: Küssen des Siegelringes (Zeichen von Macht) eines höhergestellten Adligen oder Geistlichen.

(wichtig: Lippen berühren Hand nicht, Kuss wird nur angedeutet!)

zu 5.

Der **„Bruderkuss“**, ein Ausdruck der überschwänglichen Freude, des Pathos, des Enthusiasmus und wurde (der russisch-orthodoxen Tradition entnommen) als gemeinschaftsstiftendes politisches Symbol in das Begrüßungsritual von Kommunisten und Sozialisten eingebaut, um Brüderlichkeit und Solidarität zu verdeutlichen.

zu 6.

Die **„Bussi-Bussi“**-Begrüßung ist eine intime Art der Begrüßung, kein Wangenkuss, sondern eine Wange-an-Wange-Berührung, der Kuss in die Luft gehaucht.

zu 7.

Das **Handreichen** ist in vielen westlichen Ländern das gängigste Begrüßungsritual; eine Geste, die Vertrauen ausdrücken oder (wieder) herstellen soll, die eine getroffenen Vereinbarung abschließend bekräftigt, die den Wunsch nach gegenseitigem Frieden zum Ausdruck bringt auch nach Verfehlungen (sog. Friedensgruß im Gottesdienst).

zu 8.

Faust an Faust - die coole Art des Handreichens unter Jugendlichen

zu 9.

Das **mano cornuta** (Kleiner Finger und Zeigfinger werden abgespreizt von der Faust und bilden eine ‚gehörnte Hand‘) findet sich ursprünglich in der Gebärdensprache für ‚respektieren‘, ‚anerkennen‘ und ist heute weit verbreitet in Metal-Szene, Sport sowie Aberglaube.

Quellen:

Fachverlag für Kommunikation und Management, Bonn

Werkstatt der Studierenden, FU Berlin

Der kleine Knigge. Sicher zum Erfolg mit gutem Benehmen, München

Wikipedia

Hinweis vorweg:

„Anstand“ meint ‚gutes Benehmen‘; ein äußerliches Verhalten, das ggü. dem Anderen Wertschätzung - eine innere Haltung - zum Ausdruck bringen soll ... in Alltag oft mehr Schein als Sein.

Nachfolgend spielerische Übungen sensibilisieren für ein wertschätzendes Verhalten. Dabei stehen Gesprächsregeln Pate, die aus den Feedbacks zur jeweiligen Übung abgeleitet werden:

- Wir lassen uns gegenseitig ausreden. (Übung EINS)
- Wir hören einander zu. (Übung EINS)
- Wir gehen höflich miteinander um. (Übung ZWEI)
- Wir sprechen ruhig und sachlich, auch wenn wir verärgert oder wütend sind. (Übung DREI)
- Wir reden miteinander, nicht übereinander. (Übung VIER)
- Wir lachen niemanden aus, wenn jemand etwas nicht weiß oder kann. (Übung VIER)

Die einzelnen Übungen setzen ein gewisse Vertrautheit innerhalb der Gruppe voraus und erfordern Freiwilligkeit, sich auf diese einzulassen. Ferner bieten die Übungen die Chance, eventuell konkret vorhandene, problematische Umgangsformen innerhalb der Gruppe zu thematisieren und zu verbessern.

Warm up: *Gefühle / Stimmungen ausdrücken*

Alle Teilnehmer stehen im Kreis, der Leiter gibt einen Satz vor (z.B. „Es ist so schön hier zu sein.“), dazu eine Gefühlslage (z.B. „müde“, „erfreut“, „wütend“ usw.). Reihum bringt jeder Teilnehmer den Satz in Worten (ggf. mit Gesten) zum Ausdruck.

Übung EINS: *Quasselstrippe*

Zwei Spieler sitzen sich gegenüber. Jeder wählt sich ein Thema, worüber er zwei bis drei Minuten ununterbrochen sprechen kann. Dies wird auf einem kleinen Zettel notiert, den der Leiter bekommt. (Das Thema kann auch vorgegeben werden.)

Beiden Spieler haben die Aufgabe, dem Gegenüber egal was zum Thema zu erzählen: ununterbrochen, ohne Pause (Atempausen sind erlaubt!), für die Dauer von max. drei Minuten. Die Nicht-Spieler haben die Aufgabe, so viel wie möglich vom Gesagten sich zu merken und wiedergeben zu können.

Feedback ... und mögliche Ableitung:

„Wir lassen uns gegenseitig ausreden.“

„Wir hören einander zu.“

Übung ZWEI: *Marktschreier*

Zwei Spieler betätigen sich „marktschreierisch“; sie müssen einen identischen Artikel verkaufen (Alternative: eine Veranstaltung bewerben), in dem sie 60 Sekunden lang die gleiche Ware anpreisen, einander anschimpfen, sich gegenseitig niedermachen.

Das Publikum muss anschließend kaufen, von einem der Marktschreier und die Wahl begründen.

Feedback ... und mögliche Ableitung:

„Wir gehen höflich miteinander um.“

Übung DREI: *kontrollierter Dialog*

Zwei Spieler wählen sich (oder bekommen vorgegeben) eine Thematik, zu der sie verschiedener Meinung sind bzw. eine gegensätzliche Meinung einnehmen, z.B. „große Autos“ - „Umweltbelastung vs. Freiheit“

Spieler A stellt eine Behauptung auf, zu der Spieler B erwidern muss. Zuvor muss Spieler B aber die Behauptung von Spieler A mit eigenen Worten, also sinngemäß wiedergeben: „Du meinst...“. Bestätigt Spieler A diese Wiedergabe mit „Stimmt!“ oder „Richtig!“, darf Spieler B seine Behauptung äußern, auf die Spieler A erwidern muss, nachdem diese korrekt gespiegelt wiedergegeben wurde.

Gelingt es nicht gelingt, die Aussage zutreffend widerzugeben, so wird sie vom nicht bestätigt und noch einmal wiederholt.

Neben den beiden Gesprächspartnern kann es einen Beobachter C geben. In diesem Fall sollten die Rollen nach ca. 10 min. zyklisch getauscht werden, dass jeder mal Beobachter war.

Feedback ... und mögliche Ableitung:

„Wir sprechen ruhig und sachlich, auch wenn wir verärgert oder wütend sind.“

Übung VIER: *Gute Zeiten, schlechte Zeiten*

Je zwei Teilnehmer, in der Mitte des Kreises bzw. in der Runde nebeneinander sitzend, geben sich ein Feedback in folgender Weise:

A: „N.N., gut finde ich an Dir:!“

Aber ich finde nicht gut an Dir (mich stört):!“

B: „Danke, dass Du mir das gesagt hast, N.N.!“

Ich werde es mir zu Herzen nehmen und darüber nachdenken.

Aber ich werde mich nicht ändern, nur weil Du es so willst!“

Feedback ... und mögliche Ableitung:

„Wir reden miteinander, nicht übereinander.“

„Wir lachen niemanden aus, wenn jemand etwas nicht weiß oder kann.“

Schluss-Anregung:

Alle den Feedbacks abgeleiteten Regeln werden in Kleingruppen bearbeitet und Argumente gesammelt, warum die jeweilige Regel ein Gewinn für einen wertschätzenden, anständigen Umgang miteinander sein kann.

Vorstellung im Plenum, ggf. Ergänzung oder Vereinbarung als Gruppen-Kodex.

„DREI FREIWILLIGE“ oder „BERGDORFSPIEL“ - eine Kooperationsübung

Vorbemerkung:

Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit zu einer Gruppe, aber auch die Erfahrung, ausgegrenzt zu werden oder andere auszugrenzen (z.B. in Schulklasse, Clique, Vereine, Jugendhaus) gehört zur Lebenswirklichkeit junger Menschen wie zur gesellschaftlichen Normalität, zumal Menschen verschieden sind. Einem „Anders-Sein“ wird machtvoll mit Nichtakzeptanz, Ausgrenzung oder Diskriminierung begegnet, statt verantwortlich mit Achtung; dies als Bereicherung anzunehmen.

Welche Möglichkeiten zum Handeln es gibt und welche Auswirkungen welche Verhaltensweisen haben, will die dargestellte Kooperationsübung thematisieren.

Ziele:

- Erfahren, sich innerhalb der Mehrheit in einer Minderheitenposition zu befinden
- Erleben, wie Minderheiten sich verhalten, wenn sie ausgegrenzt werden
- Erkennen von Abhängigkeiten im Verhalten zwischen Mehrheit und Minderheit
- Bewusstsein entwickeln für den Umgang mit Macht und Verantwortung

Dauer:

1 bis 2 Stunden, davon reine Spielzeit: 15 Minuten pro Freiwilligeneinsatz

Material:

möglichst großer Raum, evtl. Visualisierungsmaterialien für Diskussion

Anleitung:

Die zwei Leiter verdeutlichen, dass es sich bei der Übung zunächst um ein Spiel von 15 Minuten Dauer handelt, dass es viele Möglichkeiten gibt, dieses Spiel zu spielen, dass es aber kein „falsches“, „richtiges“ oder von der Leitung „gewünschtes“ Verhalten gibt. Es werden nun drei Freiwillige ausgewählt, die den Raum verlassen, bevor weitere Informationen über das Spiel erläutert werden.

Wichtig ist, dass tatsächlich auf Freiwilligkeit geachtet wird und dass die Freiwilligen nicht ohnehin schon eher eine Außenseiterposition in der Gruppe einnehmen.

Nachdem die Freiwilligen den Raum verlassen haben (ggf. durch Leiter „bewacht“), muss die restliche Gruppe, ein abgeschieden lebendes Bergvolk, für ein „trautes“ Bergdorfgespräch

1. ein Gesprächsthema finden, dessen Schlüsselbegriffe ersetzt werden
2. sich gemeinsame Gesten und Codes bzw. Tabus überlegen
3. sich auf ein gemeinsames Gruppensymbol einigen.

Beispiele:

Thema:

- Ein Thema könnte „Taschengeld“ sein und alles was damit zu tun hat. Demzufolge dürfen auch Portemonnaies nicht sichtbar getragen werden. Wenn jemand über die „Taschengeld“ direkt und wörtlich spricht, fangen alle an empört zu zischen.

Gesten & Codes:

- Fällt das Wort „wir“, schütteln alle den Kopf; bei dem Wort „aber“ lachen alle lauthals los; Husten wird von den anderen mit Kopfnicken beantwortet.
- Die Gruppe diskutiert über das Thema „Taschengeld“ und ersetzt dabei die Begriffe Geld durch Müll, Eltern durch Müllabfuhr, Geldbörse durch Mülltonne usw.

Gruppensymbol:

- Alle Teilnehmer ziehen sich die Schuhe aus.
- Jeder der Bergdorf-Gruppe hält einen Bleistift, weitere Bleistifte in Anzahl der Freiwilligen liegen im Raum.

Hinweis:

Um die Gruppe während des Spiels nicht zu überfordern, sollen nicht mehr als vier Verfremdungselemente eingeführt werden.

Spielauftrag:

Es werden kurz einige inhaltliche Aspekte zusammengetragen, danach beginnt die Bergdorf-Gruppe mit ihrer Diskussion über das gewählte Thema - innerhalb ihrer Gruppe und ungeachtet der hinzukommenden Freiwilligen.

Die Freiwilligen erhalten den Auftrag, sich binnen 15 Minuten in die Bergdorf-Gruppe zu integrieren und an der Diskussion zu beteiligen.

Hinweis:

Die Freiwilligen können gemeinsam oder einzeln in den Raum geholt werden, abhängig von Gruppengröße, verfügbarer Zeit oder Ausdauer der Teilnehmer.

mögliche Szenarien:

- **Ausschluss:** Die Freiwilligen verstehen nicht, worüber die Bergdorf-Gruppe spricht, wie sie sich verhält; sie machen keine Beteiligungs- oder Integrationsversuche, bleiben isoliert, kommunizieren unter sich o.ä.
- **Integrationsversuch:** Die Freiwilligen versuchen, mit den Mitgliedern der Bergdorf-Gruppe Kontakt aufzunehmen, zu kommunizieren, werden aber nicht beachtet, abgewiesen usw.
- **Integration:** Der Integrationsversuch seitens der Freiwilligen hat Erfolg, sie beteiligen sich an der Diskussion.

Spielschluss:

Wie angekündigt beenden die Leiter nach maximal 15 Minuten den Spielteil der Übung, lösen die Codes auf, Thema sowie Gruppensymbol und ermöglichen den Teilnehmenden, ihre Rollen zu verlassen (benötigt etwas Zeit!).

Diskussion / Feedback:

Die **Freiwilligen**, da geringer an Zahl sowie vermutlich in größerer Anspannung, bekommen als erste die Möglichkeit, ihre Erfahrungen darzustellen.

exemplarische Fragen:

- Welches Gefühl hattest du, als du der Gruppe gegenübergestanden bist?
- Welche Strategien hast du verfolgt? Wie wurden sie von der Gruppe beantwortet?
- Hast du Druck verspürt, dich anpassen zu müssen? Wenn ja, warum?
- Wie hat sich dein Verhältnis zu den beiden anderen Freiwilligen im Laufe der Übung entwickelt?
- Was würdest du der Mehrheit aufgrund deiner Erfahrung wünschen oder raten?

Dann wird der Prozess mit der **Mehrheitsgruppe** diskutiert.

exemplarische Fragen:

- Wie hast du dich als Mitglied der Gruppe gefühlt? Hat es Spaß gemacht, der kleinen Gruppe der Freiwilligen überlegen zu sein?
- Wie hast du dich gegenüber der Minderheit verhalten?
- Gab es welche unter euch, die sich gerne anders verhalten hätten, aber dies aufgrund des Gruppendrucks nicht taten? Welche alternativen Verhaltensweisen hätte es gegeben?
- Wie hat sich die Minderheit der Gruppe gegenüber verhalten?
- Was würdest du der Minderheit aufgrund deiner Erfahrungen wünschen oder raten?

An alle:

- Welche derartigen Situationen im Alltag kennt ihr? In welchen Bereichen? Aus eigenem Erleben?
- Wie lassen sich welche Erfahrungen auf das wirkliche Leben übertragen, z.B. bei Markenkleidung, Sprache, Begrüßungsritualen?

Hinweis:

Die Antwortaspekte insbes. zu „Was würdest du ... wünschen oder raten?“ sowie „...auf das wirkliche Leben übertragen?“ sollten visualisiert dokumentiert werden, um daran weiter arbeiten zu können.

Quelle:

nach: „Jugendkampagne für Vielfalt, Menschenrechte und Partizipation“, Methodenvorschläge (alleandersallegleich.at), Hrsg.: Österreichische Kinder- und Jugendvertretung, Praterstraße 70/13, Wien

Wenn ein Mensch auf einen zweiten trifft, ist die Wahrscheinlichkeit gegeben, dass es auch zu unterschiedlichen Vorstellungen über DIE und DAS und JENES kommt; kurz gesagt zu: **KONFLIKTE**n

① KonfliktURSACHEN

Konflikte fallen aber nicht einfach so vom Himmel, sie entstehen - meist in einem längeren Prozess durch bestimmte, typische **Ursachen**:

- **Missverständnisse:**
Es wird aneinander vorbei geredet
- **Zielvorstellungen:**
Einzelne oder die Gruppe verständigen/ einigen sich nicht auf ein Ziel
- **Unlösbarkeit von Aufgaben:**
mind. das Gefühl, Aufgabe nicht gewachsen zu sein
- **persönliche Bedürfnisse:**
A will Pause, B will weitermachen
- **persönliche Frustration:**
jemand kommt nicht zu Wort, „Zoff“ mit..., Klassenarbeit verhauen
- **Kommunikationsverhalten:**
zu spät kommen, andere beschuldigen, nicht ausreden lassen

Konflikte haben einen verdeckten Teil, der sehr groß, aber nicht sichtbar ist und einen sichtbaren, allerdings kleinen Teil - wie bei einem **Eisberg**.



② KonfliktANZEICHEN

Konflikte lassen sich an bestimmten *Anzeichen in den Verhaltensweisen* erkennen:

- der Einzelne engagiert sich nicht in der gemeinsamen Arbeit
- Argumente werden mit großer Heftigkeit vorgetragen
- Gruppenmitglieder sind miteinander sehr ungeduldig
- Teilnehmer äußern Zweifel am Sinn und wirken frustriert
- es sind subtile, persönliche Angriffe gegeneinander erkennbar, „Spitzen“ werden ausgeteilt

③ KonfliktBEARBEITUNG

Die Kunst ist es, *Konflikte zu bearbeiten* und *Potentiale zu nutzen*. Das ist auf verschiedene Weisen möglich. Grundsätzlich gilt **D.I.A.N.A.**:

Definieren: Problem benennen, Ursachen erkennen, Wirkungen analysieren, Informationen und Meinungen beschaffen, Ziel festlegen

Ideen finden: freien Lauf aller auch noch so unmöglich erscheinenden Ideen ermöglichen, was zu tun ist gemäß dem Motto: „Wer sucht der findet!“

Auswählen: Pro & Kontra, Aufwand & Nutzen, Chancen & Risiken, ... abwägen

Neudefinieren: Lösungsansätze nochmals in Ruhe überprüfen, den letzten „Schliff“ verpassen“, mögliche Hindernisse beseitigen, konkrete Maßnahmen festlegen

Anwenden: Umsetzen der vereinbarten Maßnahmen und damit den Konflikt ‚aus der Welt schaffen‘:

- WAS (Tätigkeit)
- WARUM (Begründung)
- WIE (Vorgehen)
- WER mit WEM (Verantwortlichkeit, Zusammenarbeit, Unterstützung)
- WOMIT (Hilfsmittel, Materialien u.ä.)
- bis WANN (Zeitpunkt, zeitl. Ablauf) erledigt

④ KonfliktABSCHLUSS

Um einen Konflikt mit D.I.A.N.A. zu lösen und zu beenden, sind

- a) alle Gruppenmitglieder aktiv zu beteiligen
- b) offene und ehrliche Worte (ohne zu verletzen) zu ermöglichen
- c) sicher zu stellen, dass:
 - (inhaltlich) nichts offen bleibt, jeder zufrieden ist, zumindest aber akzeptierend mit der Lösung leben kann!
 - gemeinsam Rückschau gehalten wird, um zu überprüfen, ob das Ziel erreicht und der Konflikt gelöst ist!
 - ein Blick in die Zukunft inszeniert wird, um aus Fehlern zu lernen und es künftig besser zu machen!
 - Dank und Anerkennung ausgesprochen wird, denn Konfliktlösung ist harte Arbeit für alle Beteiligten!
 - ein positiver Abschluss gesetzt wird, z.B. „Entschuldigung“ gesagt, gezeigt, gewährt,... wird!

⑤ ANREGUNG für eine praktische KonfliktBEARBEITUNG

⇒ Film „Balance“, 8minütiger Puppentrickfilm von Christoph und Wolfgang Lauenstein, ¹ gemeinsam anschauen mit Beobachtungsauftrag nach POZEK:

- **Personen** -- Welche Personen kommen vor? Was tun/ unterlassen die Einzelnen?...
- **Orte** -- An welchen Orten spielt die Geschichte? Wie sieht es dort aus? ...
- **Zeiten** -- Zu welchen Tages-, Jahres-, Lebenszeiten usw. spielt das Geschehen? Wie lange dauert es? In welchem Zusammenhang steht die Geschichte? ...
- **Ereignisse** -- Wie ist die Abfolge der Handlungen und Ereignisse? Wie sind die Zusammenhänge? Welche Bilder weckt die Geschichte? ...
- **Kernaussagen** -- Welche Botschaften eröffnet der Film? Wie lautet „Die Moral von der Geschicht“? Wo betrifft sie unser/mein Leben, wo das anderer Menschen? ...

⇒ in Kleingruppen das Filmgeschehen...

...nach POZEK zusammentragen, anschließend

...nach D.I.A.N.A. (siehe ③) bearbeiten und Lösungen für den Konflikt entwickeln

⇒ Vorstellung und Austausch im Plenum

¹ Infos zum Film siehe auch: www.materialserver.filmwerk.de/arbeitshilfen/Balance_ah.pdf

⑥ BESINLICHES: Die Konfliktnormen Gandhis

1. *Bestimme den Konflikt genau!*

- ⇒ Lege deine Ziele klar dar!
- ⇒ Versuche die Ziele deines Gegners zu verstehen!
- ⇒ Betone gemeinsame und vereinbarte Ziele!
- ⇒ Lege die konfliktentscheidenden Tatsachen objektiv dar!
- ⇒ Gehe positiv an einen Konflikt heran!
- ⇒ Gib dem Konflikt eine positive Betonung!
- ⇒ Betrachte den Konflikt als eine Gelegenheit, dem Gegner zu begegnen!
- ⇒ Betrachte den Konflikt als eine Gelegenheit, die Gesellschaft umzuformen!
- ⇒ Betrachte den Konflikt als eine Gelegenheit, dich selbst zu verändern!

2. *Konfliktaustragung*

- ⇒ Verhalte dich in Konflikten gewaltlos!
- ⇒ Enthalte dich verletzender oder schädigender Handlungen!
- ⇒ Enthalte dich verletzender oder schädigender Worte!
- ⇒ Enthalte dich verletzender oder schädigender Gedanken!
- ⇒ Füge dem Eigentum des Gegners keinen Schaden zu!
- ⇒ Tu Gutes selbst dem, der Böses tut!
- ⇒ Handle auf zielgemäße/zweckmäßige Weise!
- ⇒ Sei bereit, Opfer zu bringen!
- ⇒ Vermeide es, künstliche Fronten aufzubauen!
- ⇒ Vermeide unnütze Ausschreitungen!

3. *Konfliktlösungen*

- ⇒ Bringe Konflikte zu einer Lösung!
- ⇒ Beharre auf wesentlichen, nicht auf unwesentlichen Dingen!
- ⇒ Betrachte dich als einen fehlbaren Menschen!
- ⇒ Zeige eine großzügige Einstellung zum Gegner!
- ⇒ Bekehrung, nicht Zwang!

Quellen:

Gamber, Paul: „Ideen finden, Probleme lösen“, Weinheim: Beltz
Klein, Irene: „Gruppen leiten ohne Angst“, München: Pfeiffer
Seifert, Josef W.: „Gruppenprozesse steuern“, Offenbach: Gabal
Galtung, Johan: „Der Weg ist das Ziel“, Wuppertal: Hammer