UMGANG MIT KONFLIKTEN – Förderblatt

Die Förderung von Konfliktfähigkeit beginnt bei **der Sensibilisierung der Wahrnehmung.** Schülerinnen und Schüler müssen dafür viele Fähigkeiten erlernen. Sie müssen:

- absichtliche Handlungen von zufälligen unterscheiden,
- Handlungsabläufe differenziert wahrnehmen,
- eigene Gefühle und die damit verbundenen Handlungsimpulse erkennen,
- verschiedene Interessen, welche die Wahrnehmung der Beteiligten beeinflussen, erkennen.

Zur Förderung der Konfliktfähigkeit können Lehrpersonen ihre Schülerinnen und Schüler in vielen Bereichen unterstützen. Die Förderempfehlungen betreffen sowohl allgemeine personale und soziale Aspekte als auch konkrete Maßnahmen, um konstruktiv mit Konflikten umzugehen.

Förderempfehlung	Erklärung	Beispiele
Selbstwert und Selbstbehauptung stärken	Ein gesundes Selbstwertgefühl ist die Basis, um das eigene Leben aktiv zu gestalten, Konflikte zu lösen und Probleme bewältigen zu können.	• **Stärken** entdecken und fördern (siehe auch *Handouts zur Einzelkompetenz Motivation*). • **Komplimente erhalten** (siehe auch *Handouts zur Einzelkompetenz Selbstbehauptung „Komplimente schenken“*).
Unterschiede und Gemeinsamkeiten anerkennen	Die Sensibilisierung für Aspekte, die uns unterscheiden oder verbinden, fördert eine differenzierte Wahrnehmung und die Fähigkeit, Situationen aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten.	• Gemeinsamkeiten und Gegensätze in Partner- oder Gruppenarbeiten erarbeiten (siehe *Handouts zur Einzelkompetenz Umgang mit Vielfalt „Andere gut kennenlernen. Was haben wir gemeinsam, was unterscheidet uns?“*), sowohl allgemein als auch in Bezug auf bestimmte Themen, wie z. B. „Was bedeutet Freundschaft für mich?“ oder „Worüber freue ich mich bzw. was nervt mich wirklich?“.
Kommunikationsregeln vereinbaren und einhalten	Klare Kommunikationsregeln unterstützen den Lösungsprozess von Konflikten.	• Sachlich bleiben, ohne zu verletzen. („Es fällt mir leichter, alles zu verstehen, wenn langsamer gesprochen wird.“) • Beim Thema bleiben. („Das ist jetzt etwas anderes.“) • Zuhören und andere ausreden lassen. („Bitte eine nach der anderen/einer nach dem anderen …“)


Handouts


Handouts


Handouts

Förderempfehlung	Erklärung	Beispiele
Du- und Ich-Botschaften unterscheiden	Ein wichtiger Aspekt von Kommunikationsregeln ist die Verwendung von Ich-Botschaften. Diese können dazu beitragen, Spannungen in einem Konflikt abzubauen.	• Die Lehrperson lebt Ich-Botschaften vor und weist in Gesprächen immer wieder auf ihre Bedeutung hin. • Satzanfänge für Ich-Botschaften können zu den Kommunikationsregeln in der Klasse geklebt werden: „Ich denke, dass, …"; „Ich fühle mich …"; „Ich möchte darüber reden, was passiert ist, als wir …" (siehe *Satzkarten „Ich-Botschaften"*).
Konflikte verstehen	Um sich mit dem Thema Konfliktlösen auseinandersetzen zu können, muss auch geklärt werden, was ein Konflikt konkret ist und dass Konfliktsituationen nicht außergewöhnlich sind.	• Das oben beschriebene Eisberg-Modell kann bei der Analyse eines Konflikts helfen. Die Schülerinnen und Schüler tragen in die obere Hälfte des Eisbergs ein, was an einem bestimmten Konflikt zu sehen und zu beobachten ist. In der unteren Hälfte wird versucht, die verborgenen Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse der beteiligten Personen zu formulieren.
Konflikte ansprechen	Nicht alle Konflikte können schnell gelöst werden, aber sie können benannt und ausgesprochen werden, um einen Konfliktmanagement-Prozess ins Rollen zu bringen.	• Nicht immer kann sofort auf ausbrechende oder schwelende Konflikte eingegangen werden. Auf einer „Das sollten wir noch besprechen"-Liste können solche Themen notiert werden. So werden sie nicht ignoriert, bieten aber vor der Behandlung eine (Nachdenk-)Pause. • Ein solche Liste kann Anlass für eine Reflexion sein.
Konflikte lösen	Bei der Lösung von Konflikten hilft es, aufeinanderfolgende Schritte wie bei einer Treppe oder einer Leiter zu beachten.	• Vier Schritte können einen Weg zur Konfliktlösung beschreiben (in Anlehnung an die Friedenstreppe: Zwenger-Balink, 2004): 1. Jede beteiligte Person schildert in Ruhe ihre Perspektive (Konfliktbeschreibung). 2. Die Personen benennen ihre Gefühle innerhalb des Konflikts. 3. Gemeinsam werden Lösungswege gesucht und formuliert. 4. Die beteiligten Personen einigen sich auf einen Lösungsweg, der an einem Folgetermin reflektiert werden kann.
Konflikte reflektieren	Die Reflexion über die positive Wirkung von erfolgreich ausgetragenen Konflikten unterstützt die Entwicklung von Konfliktkompetenz.	• Die erfolgreich ausgetragenen Konflikte werden besprochen und die entwickelten Lösungswege visualisiert. Neben das „Das sollten wir noch besprechen"-Plakat kann ein „Das haben wir gelöst"-Plakat gehängt werden, auf welchem erfolgreiche Lösungswege notiert werden.


Handouts

Förderempfehlung	Erklärung	Beispiele
Perspektiven-wechsel ermöglichen	Mit Hilfe der Side-Step-Technik kann man aus Ärger- und Wut-Situationen aussteigen. Als Technik verinnerlicht, kann sie einer Konflikteskalation entgegenwirken.	• Bemerkt eine Schülerin/ein Schüler, dass sie/er sehr wütend wird oder sich sehr bedrängt fühlt, versucht er/sie innerlich innezuhalten. • Zusätzlich kann die Schülerin/der Schüler einen Schritt zur Seite machen oder die Körperhaltung verändern. • Sie/er versucht, die Situation neu zu bewerten: „Was passiert gerade? Wie fühle ich mich? Wie fühlt sich mein Gegenüber? Möchte ich etwas sagen?“ • Siehe *Side-Step-Technik*.


Handouts

Eine große Herausforderung besteht darin, die einzelnen Kompetenzen und Fähigkeiten in konkreten Konfliktsituationen anzuwenden. Zwei Möglichkeiten, Konfliktkompetenz in der Anwendung zu trainieren, sind

- die **Gewaltfreie Kommunikation** nach Marshall Rosenberg (2015) sowie
- **Peer-Mediation.**

Beide Methoden benötigen viel und kontinuierliche Übung und im Fall von Peer-Mediation entsprechend ausgebildete Lehrpersonen. Für nähere Informationen sei auf die Unterlagen im Literaturverzeichnis verwiesen.

Basisliteratur

Abedi, I. & Neuendorfer, S. (2009). *Blöde Ziege – Dumme Gans. Alle Bilderbuchgeschichten zum Thema Streiten.* arsEdition.

Ammermann, E. & Leins, A. (2005). *Schüler werden Streitschlichter. Ein praxisorientierter Lehrgang für die Sekundarstufe 1.* Care-Line.

Becker, G. (2006). *Lehrer lösen Konflikte. Handlungshilfen für den Schulalltag.* Beltz.

Berkel, K. (2008). *Konflikttraining: Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen.* Verlag Recht und Wirtschaft.

Birker, G. & Birker, K. (2007). *Teamentwicklung und Konfliktmanagement. Effizienzsteigerung durch Kooperation.* Cornelsen.

Glasl, F. (2004). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater.* Hauptverlag.

Hepi National Center of Competence für Psychosoziale Gesundheitsförderung (Hrsg.). (n. d.). *ePOP-Materialien. Konflikte.* Abgerufen am 2. Dezember, 2025, von https://www.schulische-gewaltpraevention.de/index.php/handbuecher-gewalt-praevention/handbuch-grundschule/literatur

Imbusch, P. & Zoll, R. (Hrsg.). (2010). *Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung.* VS Verlag für Sozialwissenschaften.

McKee, D. (2011). *Du hast angefangen – Nein du!* Fischer Sauerländer.

Renelt, S. (2012). *Konfliktmanagement in der Schule – Entwicklung, Durchführung und Evaluation eines Trainings für jugendliche Schüler* (Diplomarbeit). Universität Hamburg.

Renelt, S. (n. d.). *Konfliktmanagement in der Schule. Ein Trainingsprogramm für jugendliche Schüler.* Abgerufen am 2. Dezember, 2025, von http://alumni-psychologie.de/medien/verlag/trainingsmanual%20konfliktmanagement%20in%20der%20schule.pdf

Rosenberg, M. B. (2015). *Das können wir klären! Wie man Konflikte friedlich und wirksam lösen kann.* Junfermann.

Watzlawick, P., Beavin, J. & Jackson, D. (2017). *Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien.* Hogrefe.

Wir stärken dich e. V. (Hrsg.). *Trilogie Handbuch Gewaltprävention in der Grundschule.* Abgerufen am 2. Dezember, 2025, von https://schulische-gewaltpraevention.de/index.php/handbuch-grundschule

Zwenger-Balink, B. (2004). *Komm, wir finden eine Lösung! Training zur Gewaltprävention mit Grundschulkindern.* Ernst Reinhart.

Empfehlung

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG Stefan Zweig

ÖZBF Österreichisches Zentrum für Begabtenförderung und Begabungsforschung

IfBQ Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung

Impressum

Autorinnen:
Mag.ª Silvia Theiss MSc, Mag.ª Barbara Gürtler, MMag.ª Dr.in Claudia Resch BA, Mag.ª Anja Schulz
Österreichisches Zentrum für Begabtenförderung und Begabungsforschung (ÖZBF) an der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig

Mit freundlicher Unterstützung der Bundeslandkoordinatorinnen für iKM^{PLUS}:
Heidrun Ziegler BEd. und Mag.ª Elisabeth Fuchs

Comics: Mag.ª Anna Klaffinger BA

Alle nicht mit einer anderen Quellenangabe gekennzeichneten Bilder: Mag.ª Anna Klaffinger BA
Alle nicht mit einer anderen Quellenangabe gekennzeichneten Übungen: Team des ÖZBF

Fragebogen-Items (2020): Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ), Hamburg