



Lifelong Learning Programme

IGIV – Anleitung

Analyse und pädagogische Methode

Name	Konflikt-Zwiebel – Lösungsfindung in transkulturellen Peer-Gruppen Konflikten
Zeit	90 bis 120 Minuten
Zielgruppe	Sozialpädagog_innen, Peer und Jugendgruppen-Leiter_innen, Lehrer_innen, Professionelle im Bereich der Arbeit mit psychisch Kranken, Jugendliche, junge Erwachsene
Material, Raum, Anzahl der Räume etc.	Flip Chart, Schreibmaterial (Papier, Stifte) Stühle, Konflikt, den es zu bearbeiten gilt. Der Raum sollte mindestens 25 Quadratmeter groß und gut zu lüften sein.
Arbeitsfeld	Projekt- und Organisationsarbeit
Lernergebnisse	
» <i>Wissen</i>	Angemessene Lösungen für weitreichende Konfliktsituationen; wenn für die Bearbeitung nicht genügend Zeit vorhanden ist, so erhalten die Teilnehmenden dennoch einen Eindruck über die Dimensionen transkultureller sowie anhand weiterer sozialer Kategorien strukturierter Konflikte und deren Dynamik, wenn es um Gruppengewalt geht.
» <i>Fertigkeiten</i>	Neugier wird erzeugt; die Fähigkeit zu warten, bis der_die andere ihre_seine Position dargestellt hat wird geübt; Konzentration; zielorientierte Interventionen werden geübt; systemische Theorie; Gruppendynamiken verstehen; Reflexionsfähigkeit; transkulturelle Mediation und Konfliktlösung.
» <i>Kompetenzen</i>	Durch die Methode wird Komplexität handhabbar, versteckte Mitteilungen und Wünsche werden deutlich gemacht, unterschiedliche Sichtweisen werden sichtbar gemacht, die Perspektive der Teilnehmenden wird um anderen Sichtweisen erweitert, die Chance auf einen produktiven Umgang mit dem konkreten Konflikt werden erhöht. Mit dynamischen Gruppenprozesse bietet die Methode einen effektiven Umgang; Zeit wird produktiv genutzt, sie ist zielorientiert, alle Teilnehmenden sind involviert, Spannung wird abgebaut.



Lifelong Learning Programme

<p>Anleitung</p>	
<p>» <i>Schritt für Schritt Anleitung</i></p>	<p>Erklären sie die Methode und fragen nach einer Konfliktsituation, in der mehrere soziale Kategorien den Konflikt mit strukturieren.</p> <p>1. Schritt: Der_die Moderator_in gibt die einzelnen Schritte der Methode vor: es werden drei Gruppen mit zwei Personen bis maximal sechs Personen; Gruppe 1: die Konfliktparteien (Erzähler_in), Gruppe 2: die Hypothesenbilder, Gruppe 3: die Lösungsgeber_innen und die stillen Beobachter_innen (10 Minuten).</p> <p>2. Schritt: Gruppe 1 setzt sich in die Mitte eines (Halb-)Kreises; die Gruppe 1 besteht aus denjenigen, die einen Konflikt haben und darin verschiedene Parteien darstellen. Sie stellen jeweils ihr Problem dar und wie sie davon betroffen sind. Die Beteiligten sollen alle Details des Konflikts/Problems beschreiben. Der_die Moderator_in fragt nach, wenn es Uneindeutigkeiten gibt. Zur gleichen Zeit hört Gruppe 2 aufmerksam zu und schreib alles auf, was ihnen als Erklärungen, Hypothesen/Gründe in Bezug auf den Konflikt/das Problem einfällt und was eine Erklärung dafür bietet, dass der Konflikt so lange vorhält. An dieser Stelle ist es wichtig zu betonen, dass die Hypothesen Annahmen und Konstruktionen für diese besondere Situation darstellen. Die 3. Gruppe hört auch zu und macht sich Notizen in Bezug auf mögliche Lösungen des Konflikts/Problems. (20 – 25 Minuten).</p> <p>3. Schritt: Nun sitzt die 2. Gruppe in der Mitte des (Halb-)Kreises und tauscht sich über ihre Hypothesen aus, die auf dem basieren, was sie gerade an Informationen aus der 1. Gruppe erhalten haben. (20 Minute). Die anderen hören zu. Gruppe 3 notiert weitere Einfälle zur Lösung.</p> <p>4. Schritt: Gruppe 3 sitzt nun in der Mitte des (Halb-)Kreises und tauscht sich über ihre Lösungsideen aus, die auf der Grundlage des bisher Gehörten entstanden sind (20 Minuten). Die anderen hören zu.</p> <p>5. Schritt: Alle Gruppen diskutieren zusammen anhand der gemachten Vorschläge, wie eine angemessene Lösung des Konflikts/Problems aussehen könnte. Wiedergutmachungen sind auch erlaubt vorzuschlagen. Die Entscheidung über eine angemessene Lösung sollte innerhalb von 20 Minuten getroffen werden.</p>
<p>Anwendung und Grenzen</p> <p><i>Folgende Punkte sollten beachtet werden:</i></p> <p>» <i>Optimale Gruppengröße</i></p>	<p>Die Methode ist in Konfliktsituationen anwendbar, am Arbeitsplatz, in transkulturellen Settings, in Familienkonflikten, in Community-Konflikten. Zwischen 6 und 18 Teilnehmende.</p>



Lifelong Learning Programme

» Voraussetzungen auf der Seite der Trainer_innen	Trainer_innen sollten in Moderation geübt sein.
» Voraussetzungen auf Seiten der Gruppe	Die Gruppe sollte sich kennen. Die Methode sollte erst zum einem Zeitpunkt gemacht werden, wenn deutlich ist, was die Teilnehmenden sich von einer Konfliktklärung wünschen.
Kommentare, Erfahrungen, Risiken	Für Teilnehmende, die wenig oder kein Wissen über z.B. Migration und transkulturelle Situationen haben, kann es schwierig sein angemessen Hypothesen aufzustellen.
Quelle	Die Methode ist der systemischen Arbeit entnommen. Die hier vorliegenden Architektur und das Design der Methode ist von Roswita Königswieser und Alexander Exner (2006), die sie für Berater_innen und Change-Management entworfen haben. Sie ist in der vorliegenden Fassung als <i>transkulturelle Konflikt-Lösung</i> von Livius Nwoha (2007) adaptiert und in das PeerThink-Projekt eingebracht worden.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der_die Verfasser_in; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.