



LB 12.1.1 Friedensethik

Stand: 04.04.2023

Jahrgangsstufen	12
Fach/Fächer	Ethik
Zeitraumen	ca. 5 Unterrichtsstunden
Benötigtes Material	

Kompetenzerwartung(en)

Die Schülerinnen und Schüler...

erkennen Voraussetzungen für einen wertschätzenden und friedlichen Umgang im Alltag und wenden mindestens ein ausgewähltes Verfahren zur gewaltfreien Lösung von Konfliktsituationen im beruflichen wie im privaten Umfeld an.

Aufgabe

Möglicher Stundenverlauf

Inhalt	Methoden	Medien
Einstieg: Die Schülerinnen und Schüler erhalten eine Handlungssituation mit beruflichem Kontext.	Impuls	Textblatt 1
Erarbeitung 1: Die Schülerinnen und Schüler erfassen das Konfliktdreieck nach Galtung. Besprechung der Ergebnisse. Fixierung der Ergebnisse.	Partnerarbeit L-S-Gespräch	Film Tafel / Heft
Erarbeitung 2: Die Schülerinnen und Schüler wenden das Konfliktdreieck nach Galtung auf die Handlungssituation an. Besprechung der Ergebnisse	Gruppenarbeit Gruppentausch	
Erarbeitung 3: Die Schülerinnen und Schüler wenden das Eisbergmodell auf die Handlungssituation an. Besprechung der Ergebnisse	Einzelarbeit Partnerarbeit	
Textarbeit: Die Schülerinnen und Schüler lesen den Text „Gewaltfreie Kommunikation“.	Einzelarbeit	Textblatt 2
Erarbeitung 4: Die Schülerinnen und Schüler setzen sich mit der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg auseinander. Besprechung der Ergebnisse Fixierung der Ergebnisse	Partnerarbeit L-S-Gespräch	Arbeitsblatt
Erarbeitung 5: Die Schülerinnen und Schüler wenden das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation auf die Handlungssituation an. Besprechung der Ergebnisse Fixierung der Ergebnisse	Einzelarbeit L-S-Gespräch	Tafel / Heft
Erarbeitung 6: Die Schülerinnen und Schüler entwickeln ein Konzept, welches dazu beitragen soll, zukünftige Konflikte im Unternehmen vorab zu vermeiden. Präsentation der Ergebnisse	Gruppenarbeit Präsentation	(dig.) Handlungsprodukt

Einstieg – Textblatt 1:

Handlungssituation:

Sie machen eine Ausbildung und befinden sich am Ende Ihres dritten Ausbildungsjahres. In Ihrer Abteilung arbeiten Sie mit den Sachbearbeitern Möhrs, 52 Jahre alt und 25 Jahre Betriebszugehörigkeit, und Maierhofer, 33 Jahre alt, der seit vier Jahren im Unternehmen tätig ist, zusammen.

Vor drei Jahren kündigte das Unternehmen ein neues digitales Abrechnungsprogramm an und führte dies stufenweise ein. Das Programm soll alle bisherigen Abrechnungssysteme vollständig ersetzen. Durch seine langjährige Betriebszugehörigkeit gilt Herr Möhrs als Spezialist in sämtlichen fachlichen Fragen. Herr Maierhofer hingegen wird aufgrund seines erworbenen IT-Wissens als wahrer IT-Fachmann im Unternehmen hoch angesehen und leitet die Einführung des neuen Programms federführend. Die Zusammenarbeit Ihrer beiden Kollegen untereinander funktioniert seit längerem nicht mehr reibungslos. Ihnen gegenüber äußern beide abwechselnd immer wieder ihren Unmut.

Herr Möhrs kritisiert unter anderem die vermeintliche Unpünktlichkeit sowie die unstrukturierte Arbeitsweise von Herrn Maierhofer. Als Nichtraucher stört er sich zudem an den ständigen Raucher- und Kaffeepausen seines Kollegen. Umgekehrt beklagt sich Herr Maierhofer bei Ihnen über die extrem unflexible Arbeitsweise von Herrn Möhrs sowie seiner fehlenden Bereitschaft, sich offen gegenüber technischen Neuheiten zu zeigen. Sie fühlen sich sichtlich unwohl in Ihrer Rolle als Prellbock zwischen den beiden Kollegen, da beide Parteien versuchen, Sie auf die jeweilige Seite zu ziehen. An einem Montagvormittag sitzen Sie an Ihrem Arbeitsplatz, während sich Herr Maierhofer gerade einen Kaffee macht. Wegen eines geplanten Arzttermins kommt Herr Möhrs erst gegen 10 Uhr ins Büro und stürmt wutentbrannt auf Herrn Maierhofer zu. Unter den beiden Kollegen entfacht ein lautstarker Streit, dem Sie sich nicht entziehen können:

Möhrs: Is‘ klar, dass du wieder am Kaffeetrinken bist! Du machst ja gefühlt sonst den ganzen Tag nichts anderes. Aber wie kommst du auf die Idee, im August Urlaub zu nehmen. Ich habe meinen Urlaub fristgerecht eingetragen und habe zudem Kinder. Also vergiss es, im August fahre ich und nicht du!

Maierhofer: Was ist denn mit dir los? Komm mal runter. Warum soll ich denn keinen Urlaub im August nehmen? Das ist doch nicht mein Problem, dass du Kinder hast. Mach deine Probleme nicht zu meinen!



Möhrs: Was heißt denn hier meine Probleme? Mein einziges Problem bist du! Ständig bist du beim Rauchen und Kaffeetrinken. Du musst ja eigentlich gar nicht in den Urlaub fahren. Den hast du ja schon im Büro.

Maierhofer: Was soll der Blödsinn? Ich arbeite wahrscheinlich mehr als du. Im Gegensatz zu dir, kann ich von zu Hause aus arbeiten. Ich beherrsche meine Technik und bin flexibel. Ich arbeite halt effizienter in meiner Arbeitszeit. Du sitzt doch auch nur im Büro, um Heizkosten zu sparen.

Möhrs: Effektiver arbeiten als ich, bei dem Chaos auf deinem Schreibtisch? Wie soll das denn gehen? Du kommst immer später oder gar nicht. Was du im Homeoffice machst, weiß doch eh keiner.

Maierhofer: *(schüttelt den Kopf)*

Deine Unflexibilität ist offensichtlich. Besser ist, du gehst in Rente und mir nicht länger auf die Nerven!

Blitzlicht:

Der Konflikt Ihrer beiden Kollegen lässt Sie nicht kalt. Überlegen Sie zunächst für sich, was diese Situation in Ihnen auslöst.

Erarbeitung 1:

Die andauernden Streitigkeiten der Kollegen Möhrs und Maierhofer bleiben auch der Geschäftsführung des Unternehmens nicht verborgen und diese überlegt nun, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zum betrieblichen Konfliktberater weiterzubilden. Auch Sie gehören zum erwählten Kreis der möglichen Kandidaten, für den diese Qualifizierung in Frage kommt. Ziel dieser Weiterbildung ist die Vermittlung der fachlichen Kenntnisse für einen angemessenen Umgang mit Konflikten.

Arbeitsauftrag 1:

Dass Sie für die Weiterbildung zum betrieblichen Konfliktberater in Betracht gezogen werden, ehrt Sie und sind aufgrund der Erfahrungen in Bezug auf die Konfliktsituation zwischen den Kollegen Möhrs und Maierhofer interessiert.

Dennoch wollen Sie sich vor einer Zusage mit den Ursachen von Konflikten intensiver auseinandersetzen und holen weitere Informationen ein.

Film:

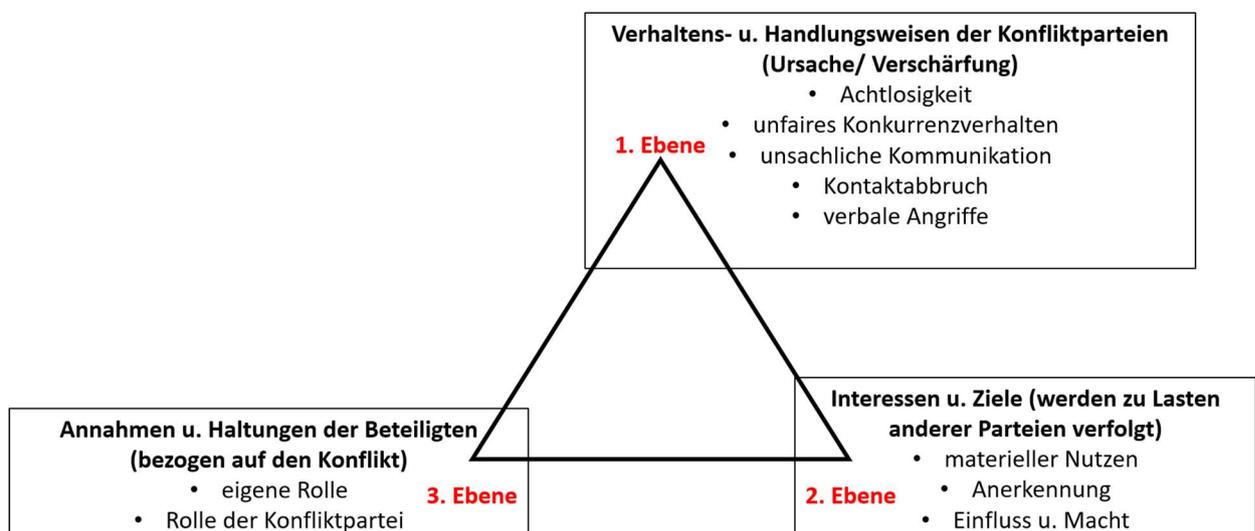
Bundeszentrale für politische Bildung: Was ist ein Konflikt? (Dauer: 09:29 Minuten)

Arbeitsauftrag:

1. Betrachten Sie den Film aufmerksam.
2. Visualisieren Sie das Konfliktdreieck nach Galtung.
3. Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse mit Ihrer Banknachbarin / Ihrem Banknachbarn und nehmen Sie ggf. Ergänzungen vor.

Tafelbild/ Hefteintrag:

Konfliktdreieck nach Galtung



Erarbeitung 2:

Nachdem Sie sich mit den Grundlagen von Konflikten und deren Entstehung auseinandergesetzt haben, wollen Sie Ihr neu gewonnenes Wissen auf die Praxis übertragen.

Arbeitsauftrag:

Identifizieren Sie mit Hilfe des Konfliktdreiecks nach Galtung die Ursachen des Konflikts Ihrer Kollegen Möhrs und Maierhofer.

Lösungsskizze:

	<i>Möhrs</i>	<i>Maierhofer</i>
<i>1. Ebene</i>	<p><i>unsachliche Kommunikation</i> z.B. „Ständig bist du beim Rauchen und Kaffeetrinken.“</p> <p><i>verbaler Angriff</i> z.B. „Mein einziges Problem bist du.“</p> <p><i>unfares Konkurrenzverhalten</i> z.B. „Was du im Homeoffice machst, weiß doch eh keiner.“</p>	<p><i>unsachliche Kommunikation</i> z.B. „Du sitzt doch auch nur im Büro um Heizkosten zu sparen.“</p> <p><i>Achtlosigkeit</i> z.B. „Warum soll ich denn keinen Urlaub im August nehmen? Das ist doch nicht mein Problem, dass du Kinder hast.“</p> <p><i>unfares Konkurrenzverhalten</i> z.B. „Ich arbeite halt effizienter in meiner Arbeitszeit.“</p> <p><i>verbaler Angriff:</i> „Besser du gehst in Rente und mir nicht länger auf die Nerven.“</p>
<i>2. Ebene</i>	<p><i>Anerkennung</i> Er sieht seine Position/ seinen Status im Unternehmen gefährdet.</p>	<p><i>Anerkennung:</i> Er versucht über die Einführung des neuen Abrechnungssystems seinen Ruf/ Status innerhalb der Firma zu verbessern.</p>
<i>3. Ebene</i>	<i>Die eigene Rolle im Konflikt ist neutral und unparteiisch.</i>	



Erarbeitung 3:

Arbeitsauftrag:

Wenden Sie das Eisbergmodell auf die Kommunikation der beiden Kollegen Möhrs und Maierhofer an.

Unterscheiden Sie dabei, die sichtbare / bewusste Kommunikation und die unsichtbare / unbewusste Kommunikation, die zwischen Ihren Kollegen stattfindet.

Besprechen Sie Ihre Ergebnisse mit denen Ihrer Banknachbarin / Ihres Banknachbarn.

Erwartungshorizont:

sichtbar / bewusst, z. B.:

- *Worte:*

Beleidigung und Unterstellung: „Du sitzt doch auch nur im Büro um Heizkosten zu sparen.“

- *Körpersprache:*

verneinendes / missbilligendes Kopfschütteln

unsichtbar / unbewusst, z. B.:

- *Wahrnehmung bzgl. Gerechtigkeit, z.B. Kaffeepause, Urlaubsplanung*

- *Wahrnehmung bzgl. Leistung, z.B. Effizienz, Ordnung*

Textblatt 2 – Erarbeitung 4:

Der Geschäftsführer kommt auf Sie zu und wählt Sie für die Weiterbildung zur Konfliktberaterin / zum Konfliktberater aus.

In einem der ersten Ausbildungsblöcke wird die „**Gewaltfreie Kommunikation**“ nach **Marshall B. Rosenberg** thematisiert:

Seit über 30 Jahren ist die Idee der Gewaltfreiheit vor allem durch die Haltung und das Modell der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) von Marshall Rosenberg im Gespräch. Die GFK setzt systemische und konstruktivistische Ansätze der humanistischen Psychologie durch ein Vier-Schritte-Modell konkret in Sprache um. Ab den 1970er Jahren entwickelte der amerikanische Psychologe Marshall Rosenberg diesen Ansatz, den er in Referenz für Mahatma Gandhi *gewaltfreie* oder *empfindsame* Kommunikation nannte. Mit „Gewaltfreiheit“ meint er „unser empfindendes Wesen, das sich entfaltet, wenn die Gewalt in unserem Herzen nachlässt. Es geht also darum, uns an etwas zu erinnern, wie unsere zwischenmenschliche Kommunikation ursprünglich gedacht war“ (Rosenberg 2004a, 22).

Dieser Ansatz hilft, sich gewaltvolle Kommunikationsmuster der Verteidigung, des Rückzugs bzw. des Angriffs bewusst zu machen. Menschen nutzen diese, in der Regel unbewussten Mechanismen, um sich selbst und ihre Integrität zu schützen, wenn sie kritisiert werden bzw. andere oder sie sich selbst verurteilen. Damit ist es in der Regel unwahrscheinlich, dass ein Sender mit seiner Botschaft tatsächlich gehört wird und eine Verbindung zwischen den Menschen entsteht. Durch eine wertende und urteilende Mitteilung wird der Kontakt zu anderen Menschen erschwert oder behindert, Feindschaft geschürt und eskaliert leicht (verbale und körperliche) Gewalt zwischen einzelnen Menschen und Gruppen.

Marshall Rosenberg selbst mediierte in den USA und vielen Ländern der Welt zwischen zerstrittenen Gruppen, befeindeten Völkern und Stämmen und erreichte eine Verständigung und Frieden. Über seinen Ansatz schrieb er: „Dadurch dass die GFK die Betonung auf intensives Zuhörens nach innen und außen legt, fördert sie die Wertschätzung, Aufmerksamkeit und Empfindung und erzeugt auf beiden Seiten den Wunsch, von Herzen zu geben“ (ebenda, 23).

Die vier Schritte der GFK sind:

- die Beobachtung dessen, was das Wohlbefinden beeinflusst, ohne es zu bewerten,
- die Gefühle, die dadurch im Körper wahrnehmbar sind,
- die Bedürfnisse, auf die die Gefühle verweisen, deren Lebensenergie berührt wird und sich weiter entfalten will
- sowie die Bitte nach einer konkreten Handlung, die das Leben für alle bereichert.



Sich in ihrem Bewusstsein und in ihrer Sprache auf diese Schritte der GFK auszurichten, ermöglicht Menschen, miteinander in Verbindung zu gehen und Trennung zu überwinden. Die „Gewaltfreie Kommunikation“ nach Marshall Rosenberg greift die von Jesus, Mahatma Gandhi und Martin Luther King benannten und erprobten Denk- und Handlungsweisen der Gewaltfreiheit auf. Sie versteht sich als eine Haltung zu sich selbst, zum Leben sowie zu seinem Gegenüber, die mehr und mehr Grundlage für das Agieren und Reagieren unabhängig von der jeweiligen Situation wird. Sie geht von der untrennbaren Verbundenheit zwischen allen Menschen aus und würdigt die eigene innere und äußere Wahrheit in dem gleichen Maße wie die des Gegenübers. Gewaltfreiheit beinhaltet, mit der Fülle des Lebens in Kontakt zu sein, Wahlfreiheit zu haben und sich als Gestalterin/ Gestalter des eigenen Lebens zu verstehen.

Kita Fachtexte: <https://www.kita-fachtexte.de/de/fachtexte-finden/gewaltfreiheit-in-der-kita>
(Zugriff am 01.02.2023)

Arbeitsaufträge:

1. Erläutern Sie gemeinsam mit Ihrer Banknachbarin / Ihrem Banknachbarn das Konzept der „Gewaltfreien Kommunikation“ nach Rosenberg.

Arbeitsblatt 2:

Grundlagen der „Gewaltfreien Kommunikation“

Beobachtung vs. Bewertung

Unterscheiden Sie zwischen Beobachtungen (1) und Bewertungen (2) und markieren diese entsprechend.

	Das Wetter ist grauenvoll.		Es stürmt seit Stunden.
	Er kritisiert mich.		Er sagte, dass er mit meiner Entscheidung nicht einverstanden war.
	Sie raucht am Bahnhof.		Sie missachtet einfach die Regeln.
	Der Schreibtisch gleicht einer Müllhalde.		Die Blätter liegen ungeordnet auf dem Schreibtisch.
	Er ist heute fünf Minuten zu spät gekommen.		Ständig kommt er zu spät.
	Er ist unpassend angezogen.		Er trägt Jeans und ein Hemd.

Bedürfnisse

Ordnen Sie den untenstehenden Gedanken ein Bedürfnis zu.

Gedanken	Bedürfnis
Ein Kurztrip in die Berge ist genau das, was ich jetzt brauche.	
Egal wie viel ich noch lerne, ich werde es eh nicht schaffen.	
So wie es aktuell zwischen uns läuft, passt es mir nicht.	
So einen Freund finde ich nie wieder.	
So darf man das nicht machen! Ein absolutes No-Go.	

Erfolgversprechende Bitte – oder eher nicht?

Entscheiden Sie, ob es sich bei den folgenden Beispielen um erfolgversprechende oder um eine weniger erfolgversprechende Bitte handelt. Beantworten Sie diese mit ja (J) oder nein (N) und begründen Sie Ihre Antwort.

Formulieren Sie zu den weniger erfolgversprechenden Bitte eine passende Alternative.

Bitte	ja / nein	Begründung	alternative Formulierung
Kannst Du für mich den Anruf entgegennehmen?			
Versteh mich doch bitte.			
Wollen wir um 12 Uhr in die Kantine gehen?			
Kannst du mir mal das Ding leihen?			

Lösungsskizze:

Grundlagen der „Gewaltfreien Kommunikation“

Beobachtung oder Bewertung?

Unterscheiden Sie zwischen Beobachtungen (1) und Bewertungen (2) und markieren diese entsprechend.

2	Das Wetter ist grauenvoll.	1	Es stürmt seit Stunden.
2	Er kritisiert mich.	1	Er sagte, dass er mit meiner Entscheidung nicht einverstanden war.
1	Sie raucht am Bahnhof.	2	Sie missachtet einfach die Regeln.
2	Der Schreibtisch gleicht einer Müllhalde.	1	Die Blätter liegen ungeordnet auf dem Schreibtisch.
1	Er ist heute fünf Minuten zu spät gekommen.	2	Ständig kommt er zu spät.
2	Er ist unpassend angezogen.	1	Er trägt Jeans und ein Hemd.

Welches Bedürfnisse steckt dahinter?

Ordnen Sie den untenstehenden Gedanken ein Bedürfnis zu.

Gedanken	Bedürfnis
Ein Kurztrip in die Berge ist genau das, was ich jetzt brauche.	<i>z. B. Entspannung</i>
Egal wie viel ich noch lerne, ich werde es eh nicht schaffen.	<i>z. B. Erfolg, Selbstwirksamkeit</i>
So wie es aktuell zwischen uns läuft, passt es mir nicht.	<i>z. B. Harmonie</i>
So einen Freund finde ich nie wieder.	<i>z. B. Gemeinsamkeit, Freundschaft</i>
So darf man das nicht machen! Ein absolutes No-Go.	<i>z. B. Einhaltung von Regeln, Sicherheit</i>

Erfolgversprechende Bitte – oder eher nicht?

Entscheiden Sie, ob es sich bei den folgenden Beispielen um erfolgversprechende oder um eine weniger erfolgversprechende Bitte handelt. Beantworten Sie diese mit ja (J) oder nein (N) und begründen Sie Ihre Antwort.

Formulieren Sie zu den weniger erfolgversprechenden Bitte eine passende Alternative.

Bitte	ja / nein	Begründung	alternative Formulierung
Kannst Du für mich den Anruf entgegennehmen?	<i>nein</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Was mit „Anruf“ gemeint ist bleibt unpräzise (einer o. alle?). - Der Zeitpunkt des Anrufs geht nicht hervor. - Was dem Anrufer rückgemeldet werden soll, bleibt unklar. 	<i>Könntest du den Anruf von Herrn XY entgegennehmen und sagen, dass ich ihn um 15:30 Uhr zurückrufe. Er wollte in den nächsten 10 Minuten anrufen.</i>
Versteh mich doch bitte.	<i>nein</i>	- Ein hoher Kontext wird vorausgesetzt.	<i>Versteh mich doch bitte. Ich war äußeren Zwängen unterworfen, die ich dir jedoch gerne erklären möchte...</i>
Wollen wir um 12 Uhr in die Kantine gehen?	<i>ja</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Der Zeitpunkt ist klar. - Der Anlass ist klar. 	
Kannst du mir mal das Ding leihen?	<i>nein</i>	<ul style="list-style-type: none"> - „Ding“ ist unpräzise. - Der Zeitraum der Leihe ist unklar. - Der Grund der Leihe ist nicht gegeben. 	<i>Kannst du mir dein Ladegerät für das Smartphone leihen? Ich muss meines irgendwo vergessen haben und finde es nicht mehr, brauche mein Handy heute aber noch dringend.</i>

Erarbeitung 4:

Herr Möhrs ist wegen des Urlaubsstreites mit Herrn Maierhofer immer noch sehr aufgewühlt und niedergeschlagen. Für ihn bricht eine Welt zusammen, wenn er im August nicht mit seiner Familie in den Urlaub fahren könnte. Entsprechend wendet er sich an Sie als zukünftige Konfliktberaterin/ zukünftiger Konfliktberater und bittet Sie um Hilfe.

Sie greifen den Streitfall um den Sommerurlaub zwischen Möhrs und Maierhofer auf und helfen Herrn Möhrs dabei, nach den vier Schritten der Gewaltfreien Kommunikation seine Bitte gegenüber Herrn Maierhofer zu formulieren.

Tafelbild / Hefteintrag:

1. Schritt: Beobachtung der Situation

Ich habe im Urlaubsplan gesehen, dass du (Herr Maierhofer) zur gleichen Zeit Urlaub nehmen möchtest wie ich.

2. Schritt: Gefühl erkennen/ äußern

Als ich das im Plan sah, habe ich Angst bekommen, mit meiner Familie nicht in den Urlaub fahren zu können.

3. Schritt: Bedürfnis erkennen und äußern

Mir ist es sehr wichtig, dass ich zum eingetragenen Termin in den Urlaub fahren darf, da ich bereits eine Reise gebucht habe und mir die Urlaubszeit mit meiner Frau und den Kindern sehr wichtig ist.

4. Schritt: Bitte formulieren

Wärst du daher bitte bereit, einen anderen Termin für deinen Urlaub zu wählen?

Erarbeitung 5:

Dem Unternehmen ist sehr daran gelegen, eine wertschätzende Kommunikation im Betrieb zu verankern. Sie werden daher beauftragt ein Konzept zu entwickeln, von dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens profitieren und durch das Konflikte zukünftig vermieden werden können.

Um herauszufinden, welche Herausforderungen innerhalb des Unternehmens Konflikte begünstigen, haben Sie im Kollegium eine anonyme Umfrage durchgeführt.

Sie haben die wichtigsten Problemfelder aus der Umfrage aufgelistet und stellen nun eine Arbeitsgruppe zusammen, um das gewünschte Konzept zur präventiven Konfliktvermeidung im Unternehmen auf Basis der Umfrage aufzustellen und entsprechend Abhilfe zu schaffen. Arbeiten Sie konkrete Lösungsvorschläge für die rückgemeldeten Herausforderungen aus der Umfrage heraus.

Mögliche Herausforderungen
Überlastung
emotionaler Druck durch entsprechende Formulierungen (Sie müssen...)
Mangel an Wertschätzung für die geleistete Arbeit
allgemeine Unsicherheit durch unklare Kommunikation
Informationslücken durch nicht vorhandene Kommunikation
anmaßende Ratschläge
Kritik
unklare Anweisungen

Lösungsskizze für das (digitale) Handlungsprodukt:

<i>Herausforderung</i>	<i>Überlegungen</i>	<i>Umsetzung</i>
<i>mangelnde Wertschätzung</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung einer Unternehmenskultur des Lobes - Reduktion des Konkurrenzkampfes im Team - mehr Transparenz bei Bezahlung / Sonderleistung 	<i>individuelle Schülerantworten</i>
<i>emotionaler Druck</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vermeidung von (subtilem) Druck bei Ausfall wegen Krankheit - Vermeidung von Drohungen oder Sanktionen bei Ausfall wegen Krankheit 	<i>individuelle Schülerantworten</i>
<i>unklare Anweisung</i>	<ul style="list-style-type: none"> - unmissverständliche Erklärung von Arbeitsaufträgen 	<i>individuelle Schülerantworten</i>



Quellen- und Literaturangaben

Bundeszentrale für politische Bildung: Was ist ein Konflikt? (Dauer: 09:29 Minuten).

Verfügbar unter:

<https://www.bpb.de/mediathek/video/326227/was-ist-ein-konflikt/>

(Zugriff am 01.02.2023)

Leitner, Barbara (2018): Gewaltfreiheit in der Kita.

Verfügbar unter:

<https://www.kita-fachtexte.de/de/fachtexte-finden/gewaltfreiheit-in-der-kita>

(Zugriff am 01.02.2023)

weiteres Material: eigene Texte ISB

Hinweise zum Unterricht

Einstieg:

Das Stimmungsbild des Blitzlichts wird z.B. an der Tafel oder mit Hilfe eines digitalen Tools (z. B. Forms, Mentimeter usw.) visualisiert.

Als Einstiegsfrage eignet sich alternativ, nach bestimmten Situationen oder Bedingungen zu fragen, durch die eigene Konflikte provoziert werden bzw. durch diese ausgelöst werden.

Grundsätzliche Möglichkeit der Binnendifferenzierung:

Bei leistungsschwächeren Lerngruppen könnte als vorgeschaltete Entlastung ein „Hilfetisch“ für Abhilfe sorgen. Dieser kann mit Informationen zum Thema Konflikt oder der zur Gewaltfreien Kommunikation bestückt werden.

Hierbei bietet sich auch das Kapitel 16.2 „Wir schlichten Streit.“ des ISB-Materialienordners Kommunizieren und handeln II – Lernszenarien zur politischen Bildung, Weiterbildung und beruflichen Integration an.

Aufgrund der zahlreichen kooperativen Lernphasen sind durchweg Möglichkeiten der Individualisierung (Austausch, Hilfestellung usw.) gegeben.

Erarbeitung 3:

Das Eisbergmodell ist einer der bedeutendsten Theorien, die sich mit dem bewussten und unbewussten Denken und Handeln des Menschen beschäftigen. Materialien zur Hinführung bzw. Vertiefung sind umfangreich im Internet verfügbar und lassen sich als Recherchearbeit mit dem Deutschunterricht verbinden.