

Eine positive Konfliktkultur entwickeln – am Beispiel Palaverzelt

Anregungen zum Aufbau einer positiven Konfliktkultur im Kindergarten ■ Kinder streiten sich um Spielsachen, um Freundschaft, um den ersten Platz in der Reihe oder wer mitspielen darf. Streit und Gerangel zwischen Kindern gehören zum Tagesablauf jeder Kita und jeder Familie. Sie sind aus dem Leben nicht wegzudenken. Dieser Beitrag gibt Ihnen zahlreiche praxiserprobte Hilfestellungen, wie Sie im Team und gegenüber Kindern fachlich kompetent mit Konflikten umgehen können. Als Grundlage dienen die sieben Prinzipien einer positiven Konfliktkultur, die sich sowohl zwischen Erwachsenen als auch bei Kindern bewährt haben.



Prof. Dr. jur. Ansgar Marx

Familienmediator BAFM, Wirtschaftsmediator BMWA, iko – Institut für Konfliktlösungen Braunschweig/Wolfenbüttel

Konflikte sind ein Motor, um soziales Verhalten zu lernen. Nicht der Konflikt ist das Problem, sondern die Art und Weise, wie wir damit umgehen. Konflikte gelten als entwicklungspsychologische Notwendigkeit, um prosoziales Verhalten zu erlernen. Schon frühe Wissenschaftler wie Piaget, Sullivan oder Erikson haben die Bedeutung von Konflikten für die kognitive und soziale Entwicklung von Kindern erkannt. Durch Auseinandersetzungen lernen Kinder, Sichtweisen anderer zu verstehen, moralische Werte aufzubauen und soziale Verhaltensweisen zu entwickeln. Dabei baut sich der kindliche Egozentrismus ab. Gleichzeitig gelten Konflikte als Auslöser für Entwicklungsveränderungen.

Aktuelle Untersuchungen unterstreichen diese langjährigen Erkenntnisse. Eine Beobachtungsstudie¹⁾ dokumentiert, wie wichtig es ist, die Betrachtungsweise der Kinder in der Auseinandersetzung zu ergründen, ihr Befinden zu verstehen und ihre Bedürfnisse zu interpretieren. »Kinder in ihren Anliegen zu unterstützen, bedeutet, ihre Probleme wahrzunehmen, durch Vorschläge oder Fragen zu ermöglichen, dass sie untereinander in einen Aushandlungsprozess gehen können.«²⁾

In einem Umfeld, das stark durch Medien mit Gewaltszenen (Computerspiele,

Filme und Zeitschriften) geprägt ist, kommt der Familie, dem Kindergarten und der Schule eine entscheidende Sozialisationsfunktion zu, um ein Gegengewicht zur zunehmenden Gewaltbereitschaft zu bilden.

Soziales Verhalten erlernen Kinder vorwiegend am Modell.³⁾ Diese entwicklungspsychologische Einsicht unterstreicht die herausragende Rolle von Eltern und Erziehern/innen bei der Förderung einer positiven Konfliktkultur. Deswegen sollte im Kindergarten besonderes Augenmerk auf einen pädagogisch sinnvollen Umgang mit Konflikten gelegt werden. Erzieher/innen sollten ihre eigenen Verhaltensmuster gegenüber Konflikten reflektieren und konstruktive Konfliktlösungsmethoden erlernen und praktizieren.

Uns geht es darum, Kindern schon möglichst frühzeitig in ihrer sozialen und emotionalen Entwicklung ein positives und gewaltfreies Konfliktverhalten zu vermitteln. **Kinder sollen erfahren, dass es bei einem Streit immer eine Lösung gibt. Außerdem sollen sie lernen, die eigenen Bedürfnisse zu erkennen und ernst zu nehmen, aber gleichzeitig auch die Wünsche des anderen Kindes zu respektieren.** Für uns sind dies elementare Grundsätze einer konstruktiven **Konflikt- und Friedenserziehung**, die das Ziel verfolgt, Kinder dabei zu unterstützen, zu sozialen Menschen heranzureifen.

Kindern soll damit eine stabile Basis für ihr gesamtes Leben vermittelt werden, um Auseinandersetzungen nicht aus dem Weg zu gehen oder mit Drohung und Gewalt zu reagieren, sondern Streitsituatio-

nen anzugehen und nach einer gemeinsamen Lösung zu suchen. Dabei soll keine autoritäre Konfliktlösung durch Eltern, Erzieher oder Lehrer vorgegeben werden. Vielmehr sollen Kinder entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife aktiv in den Prozess der Konfliktlösung einbezogen werden. Beim Erlernen konstruktiven Konfliktverhaltens erkennen Kinder, dass zwischen der Durchsetzung des eigenen Willens oder dem sich Unterwerfen unter den Willen eines anderen Kindes noch ein **dritter Weg** möglich ist – nämlich sich zu arrangieren und im gegenseitigen Einverständnis eine zufriedenstellende Lösung zu erreichen.⁴⁾

Die pädagogische Fachkraft als Vorbild

Der besondere Fokus dieses Beitrags liegt darauf, **Erzieher/innen in ihrer Vorbildfunktion zu stärken**. Die meisten von uns haben im Lauf ihres Lebens bestimmte Muster entwickelt, auf eigene Konflikte oder Auseinandersetzungen anderer zu reagieren. Das Spektrum reicht von defensiv abwartend oder Konflikt vermeidend bis zu offensivem Eingreifen. Dabei spielt die eigene Sozialisation und Persönlichkeit eine Rolle. Die wenigsten haben konstruktives Konfliktverhalten in der Schule oder in der Ausbildung gelernt. Diese Lücke wollen wir schließen und Kitaleitungen sowie Erzieher/innen Anregungen geben, wie sie für ihren Kita-Alltag ein Konzept für pädagogisch sinnvolles Konfliktverhalten entwickeln und umsetzen können.

Der erzieherische Auftrag der KiTa ist es, dem Kind »Selbstständigkeit, Konflik-

fähigkeit, Gemeinschaftsfähigkeit, Lernmotivation und Neugier zu vermitteln.«

Die Entwicklung **einer positiven Konfliktkultur** im Kindergarten ist ein langfristiger Auftrag. Ziel ist es, Angst vor der Auseinandersetzung zu verlieren und Konflikte vor allem als Chance für den Einzelnen und das Team zu verstehen. Konflikte zeigen, dass etwas nicht stimmt und widerstreitende Bedürfnisse, Gefühle und Wahrnehmungen existieren. **Formen positiver Konfliktbewältigung zu vermitteln, ist eine wesentliche Forderung an moderne Erziehung.** Konstruktiver Umgang mit Konflikten ist lernbar und für Kinder wesentliches Element sozialen Lernens. Darin liegt großes Lern- und Wachstumspotential, das es pädagogisch zu nutzen gilt.

Kinder sollten Rituale und Techniken erlernen, um auf Konfliktsituationen gewaltlos zu reagieren und weitgehend selbständig nach einer Lösung zu suchen.

Das Haltungs-Dreieck

Erziehungspersonen fungieren als Rollenmodell für Kinder. Das eigene Konfliktverhalten der Erwachsenen und ihre Haltung bei Auseinandersetzungen anderer prägt entscheidend das Streitverhalten von Kindern. Es macht einen großen Unterschied, ob ein Erwachsener bei einer kindlichen Streiterei **autoritär-lenkend** auftritt und Verhaltensanweisungen erteilt oder erst einmal nachfragt und die Kinder berichten lässt, wie es zu dem Streit gekommen ist. Ebenso wenig ist es angebracht, die Kinder ihrem Schicksal zu überlassen, wenn sie sichtlich überfordert sind (**laissez-faire**). Vielmehr ist eine **wertschätzende, vermittelnde Haltung** des Erwachsenen oder der pädagogischen Fachkraft gefragt. Erzieher/innen sollten in überfordernden Konfliktsituationen unterstützend eingreifen, um zu gewährleisten, dass sich der Konflikt nicht automatisch zu Gunsten des »Stärkeren« entscheidet. Wichtig ist, dass der Konflikt begleitet und nicht durch die Erwachsenen übernommen wird.

Im Laufe langjähriger Erfahrung mit positiver Konfliktvermittlung haben sich drei Prinzipien herauskristallisiert, die unsere Haltung beim Umgang mit Konflikten prägen sollten:

- Wertschätzung & Annahme,
- aktives Zuhören & Nachfragen sowie
- unparteiisches Vermitteln.

→ Beispiele

Beispiele

Autoritär-lenkende Haltung:

»Karsten, gib augenblicklich die Pokémon-Karten an Melanie zurück. Immer musst Du die Mädchen ärgern. Nimm eine Auszeit.«

Laissez-faire-Stil:

Karsten und Melanie streiten sich um die Pokémon-Karten. Sie ziehen so heftig, dass Melanie auf den Boden fällt. Der Erwachsene reagiert darauf, indem er sagt: »Ihr seid alt genug. Das könnt ihr schon selbst regeln.«

Beispiele

Prof. Dr. Ansgar Marx

Wertschätzung und Annahme

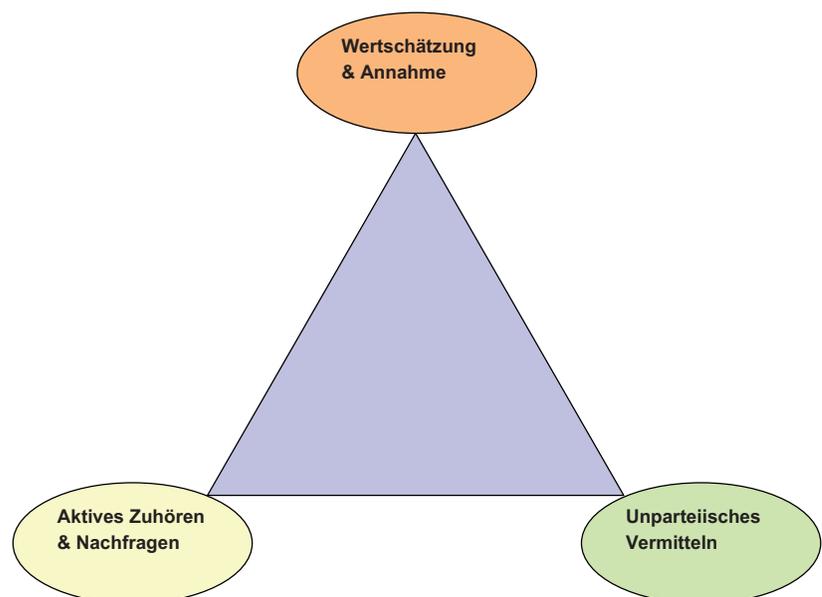
Jeder Mensch, ob jung oder alt, sehnt sich nach Wertschätzung und Anerkennung, ob in der Familie, in der Freundesgruppe, im Beruf, im Verein, im Sport oder in der Nachbarschaft. Zugehörigkeit, sozial akzeptiert zu sein, eine Aufgabe zu übernehmen, sind essentielle menschliche Bedürfnisse, wie Maslow in seiner berühmten Bedürfnispyramide schon hervorgehoben hat. Kinder brauchen die Wertschätzung ihrer Eltern genauso wie sie die Annahme ihrer Persönlichkeit durch ihre Erzieher/innen brauchen; daneben sind sie auf Freundschaften angewiesen, um sich anerkannt zu fühlen.

Mit der Wertschätzung von »besonderen« Kindern, solchen, die durch Aggres-

sionen, zurück gezogenem Verhalten, Trotzigkeit oder ADHS auffallen, ist es so eine Sache. Es fällt nicht leicht, selbst im professionellen Kontext, diese Kinder anzunehmen. Ihr wiederholtes Verhalten macht sie bei Kindern und auch Pädagogen/innen unbeliebt. Kinder haben feine Antennen und spüren das. Durch Ablehnung geraten sie noch weiter in die Abwärtsspirale. Möglicherweise bis zu dem Punkt, wo dem Kind die Reaktion seiner Umwelt gleichgültig wird. Diese Kinder sollten Gegenstand einer Teamarbeit werden, damit die pädagogischen Fachkräfte dort an ihrer **»Haltung der Wertschätzung«** arbeiten können.

Mittlerweile wissen wir, dass gerade die Annahme eines Kindes ein starkes Ent-

→ Das Haltungs-Dreieck



Das Haltungs-Dreieck
Prof. Dr. Ansgar Marx

wicklungspotential entfalten und ihm helfen kann, aus seiner Misere heraus zu wachsen. **Thomas Gordon** hat dies in seinem wegweisenden Buch »**Familienkonferenz**« treffend beschrieben:

»Wenn ein Mensch imstande ist, einem anderen gegenüber echte Annahme zu empfinden und sie ihn spüren zu lassen, besitzt er die Fähigkeit, dem anderen ein mächtiger Helfer zu sein. Seine Annahme des anderen, so wie er ist, stellt einen wichtigen Faktor in der Pflege einer Beziehung dar, in der der andere Mensch wachsen, sich entfalten, konstruktive Veränderungen durchmachen, seine Probleme lösen lernen, sich psychologischer Gesundheit nähern, produktiver und schöpferischer werden und seine ganzen Möglichkeiten verwirklichen kann.«⁵⁾

Aktives Zuhören

Neben einer wertschätzenden Haltung gegenüber den streitenden Kindern gehören bestimmte Kommunikationsformen zu den wichtigsten Hebeln einer positiven Konfliktkultur. Bei Konfliktgesprächen besonders bewährt hat sich das sog. »**Aktive Zuhören**«. Diese Gesprächstechnik wurde erstmalig durch den Amerikaner **Carl Rogers** (1902 – 1987) erwähnt. Er machte das aktive Zuhören zur Grundlage seiner klientenzentrierten Gesprächspsychotherapie.

Beim Aktiven Zuhören steht der Gegenüber/das Kind im Zentrum des Gesprächs. Der Zuhörer wendet sich dem Gesprächspartner aktiv und annehmend zu, wobei Empathie und Verständnis während des Dialogs eine wichtige Rolle spielen. **Ein Handwerkszeug ist dabei, dass der Zuhörer die Äußerungen seines Gegenübers spiegelt.** Ersterer gibt in eigenen Worten das wieder, was er aus dem Gesagten aber auch dem Gefühlsausdruck entnommen hat. **Diese Technik wird »Spiegeln« oder »Paraphrasieren« genannt und bewirkt, dass sich der Sprecher verstanden fühlt und sich öffnet.** Gleichzeitig werden Missverständnisse vermieden bzw. aufgeklärt. Außerdem sollen Gesprächspausen ertragen sowie die Kontrahenten zu eigenen Lösungsideen motiviert werden, ohne sie zu belehren. Das Interesse an der anderen Person und seinen Gefühlen sollte deutlich gezeigt werden, aber auch die eigenen Gefühle sollten nicht unbeobachtet bleiben.

Neben dem Spiegeln verhilft ehrliches **Nachfragen**, dass die Konfliktpartner sich ernst genommen fühlen und ihre Bedürfnisse in Ruhe darlegen können. Durch offene Fragen ist es möglich, das Gespräch zu leiten und zu lenken und die Kinder zum Nachdenken anzuregen.

Unparteiisches Vermitteln

Drittes Prinzip einer positiven Konfliktbearbeitung ist die **unparteiische oder neutrale Haltung des Konfliktvermittlers.** Neutralität des Vermittlers ist Grundlage der Mediationsmethode. Ein Mediator ist ein neutraler Vermittler zwischen den Streitparteien, der nicht urteilt, grundsätzlich keine Lösungsvorschläge macht, sondern die Parteien zu einer selbstbestimmten Einigung führt. Der Fokus liegt auf der Selbstbestimmung und der aktiven Teilnahme der Kontrahenten an der Konfliktbearbeitung. Er gibt, anders als ein Schlichter oder Richter, keine Lösung vor.

Häufig haben Erwachsene die Tendenz, wenn sie sich in eine Auseinandersetzung einmischen, das Verhalten der Streiter als »*richtig oder falsch*«, »*gut oder böse*«, »*schuldig oder unschuldig*« zu bewerten. Das hat zur Folge, dass zwischen Täter und Opfer unterschieden wird und eine Polarisierung der Streitparteien stattfindet. Sicher gibt es Handlungen, die gegen Regeln verstoßen, etwa schlagen, mit Spielsachen werfen oder stehlen. Die Einhaltung der Regeln muss in diesen Fällen wieder hergestellt werden. Meist ist jedoch ein Konflikt schon eskaliert, bis er von der pädagogischen Fachkraft bemerkt wird. Dann wäre die Einteilung in Täter und Opfer zu einfach, auch wenn wir unsere »Pappenheimer« kennen.

Weitaus effektiver ist es, sich in einer Streitsituation den Kindern als neutraler Vermittler anzubieten. Durch Nachfragen, aktives Zuhören und Zusammenfassen erreichen wir alle Streithähne. Alle fühlen sich gleich behandelt und angenommen. Sie werden nicht zum Objekt einer »Behandlung« oder Anweisung durch die Erzieherin, vielmehr werden sie als Gesprächspartner ernst genommen.

Ziel der Konfliktvermittlung ist es, die Kinder zu einer Einigung zu führen, wobei die Kinder aktiv in den Gesprächsprozess mit einbezogen werden.

Die Wahl der Konfliktlösungsstrategie

Bei der **Wahl ihrer Konfliktlösungsstrategie** muss die Erzieherin unterscheiden, ob ihr Eingreifen notwendig ist oder ob die Kinder in der Lage sind, mit der Auseinandersetzung selbst fertig zu werden. Das hängt von der Art des Konflikts und seinen Ausmaßen ab. Handelt es sich um bloßes **Toben, flüchtige Kabeleien oder spielerisches Kräftenessen**, können Kinder den Streit meist ohne das Zutun eines Erwachsenen lösen. Dann fragen sie auch nicht um Rat. Diese »Bagatellen« dienen der Persönlichkeitsentwicklung und sind nicht weiter besorgniserregend. Eine pädagogische Intervention ist vor allem dann notwendig, **wenn ein Streit entweder zu eskalieren droht oder Kinder ausgegrenzt, ausgelacht, bedroht oder angegriffen** werden. Doch auch hier gilt es nicht einfach einen Schuldigen zu finden, Anweisungen zum weiteren Verhalten zu geben oder eine Strafe aufzuerlegen. Kinder lernen dabei lediglich, auf die Androhung einer Strafe zu reagieren oder Konflikte, etwa durch schnelle Beendi-



Beispiel für aktives Zuhören:

Die fünfjährige Lisa berichtet der Erzieherin folgendes:

»Immer ist Sabine so gemein zu mir. Sie will, dass ich die böse Hexe spiele und selber will sie die Prinzessin sein. Da wollte ich nicht mehr mit ihr spielen. Sie hat jetzt gesagt, sie ist nicht mehr meine Freundin.«

Die Erzieherin spiegelt Lisas Äußerungen und Emotionen:

»Habe ich dich richtig verstanden, dass du auch mal die Prinzessin sein willst, wenn Sabine und Du miteinander spielen? Und Du möchtest darüber sprechen, wie ihr miteinander spielen und Freundinnen bleiben könnt?«

Beispiele
Prof. Dr. Ansgar Marx

gung, grundsätzlich zu vermeiden. »Fast immer haben starke, ungesteuerte Aggressionen Gründe«,⁶⁾ deswegen ist es wichtig, die Verhaltensweisen der Kinder zu hinterfragen, den Konflikt zu verstehen und die nötige Strategie zu wählen.

Insofern ist die pädagogische Fachkraft in einer Streitsituation herausgefordert, eine schnelle Entscheidung zu treffen. Ist es notwendig, bei einem Streit sofort einzugreifen, um Schlimmeres zu verhindern, bspw. bei handgreiflichen Auseinandersetzungen? Oder kann sie sich Zeit nehmen und zwischen den Kindern vermitteln? Der dritte Weg wäre, die Kinder zu beobachten und zu schauen, ob sie ohne Unterstützung von außen aus der Situation herauskommen.

Der Konfliktlösungs-Kompass

Unter Berücksichtigung von Theorie und Praxis konstruktiver Konfliktbearbeitung und tausender erfolgreich gelöster Streitsituationen hat es sich bewährt, dem Konflikt in einer bestimmten **Schrittfolge (Prinzipien vier bis sieben)** zu begegnen. Zunächst sollten die Kinder aufgefordert werden, aus ihrer jeweiligen Sicht darzustellen, was **Auslöser des Streits** war und wie sich die **Auseinandersetzung entwickelt** hat. Danach sollten sie ermuntert werden, ihre **Emotionen auszudrücken**. In einem dritten Schritt sollten ihre **Bedürfnisse und Wünsche** geklärt werden. Schließlich sollten sie **Lösungsideen** entwickeln und abschließend eine **Einigung** erreichen.

1. Streitsituation darstellen:

Meistens kommen Kinder zu ihrer Erzieherin mit **unterschiedlichen Versionen**, wie es zu dem Streit gekommen ist und wie sich dieser schließlich zugespitzt hat. Wir unterliegen dabei der Versuchung, herauszufinden, was die Wahrheit ist. An diesem Punkt dektivischen Eifer an den Tag zu legen, ist in der Regel wenig zielführend, denn meist werden die Kinder auf ihrer Darstellung beharren: »Du hast angefangen!« »Nein, Du hast angefangen!« Bei einer konstruktiven Konfliktlösung kommt es nicht darauf an, die Wahrheit ans Tageslicht zu führen und einen Schuldigen zu identifizieren, sondern den Kindern deutlich zu machen, dass es **unterschiedliche Sichtweisen einer Wirklichkeit** ge-

→ DER KONFLIKTLÖSUNGS-KOMPASS

1. Streitsituation darstellen

2. Gefühle ausdrücken



4. Lösungsvorschläge & Einigung

3. Bedürfnisse & Wünsche

Der Konfliktlösungs-Kompass
Prof. Dr. Ansgar Marx

→

Das Orangen-Beispiel

Zwei Schwestern streiten sich um die letzte verbliebene Orange aus der Obstschale. Die Geschäfte sind schon geschlossen und sie rufen ihre Mutter, um zwischen ihnen zu vermitteln. Wie könnte man den Streit am schnellsten lösen? Ganz einfach. Die Orange wird in der Mitte geteilt und jedes Mädchen bekommt die Hälfte.

Die Mutter ist jedoch in konstruktiver Konfliktlösung geschult. Deswegen fragt sie die beiden Mädchen nach ihren Bedürfnissen. Die eine Tochter möchte den Orangensaft trinken. Die andere hingegen will einen Kuchen backen und braucht dazu nur die Schale. So kommt eine bedarfsgerechte Lösung zustande. Die eine erhält die komplette Schale, die andere den Saft der ganzen Orange.

Wie ist die Mutter vorgegangen? Sie hat nach den hinter den Positionen stehenden Bedürfnissen gefragt und somit »den Kuchen vergrößert«. Eine Win-Win-Situation ist entstanden. Die Positionen der Töchter waren: »Ich will die Orange; nein, ich brauche die Orange.« Dahinter standen jedoch ausgleichbare Interessen.

Das Orangen-Beispiel
Prof. Dr. Ansgar Marx

ben kann. Sicherlich lassen sich zuweilen Täter und Opfer eindeutig identifizieren, das aber wohl in der Minderzahl der Fälle. Und es ist nicht unser Anliegen.
Vorgehen:

In dieser Phase der Konfliktbearbeitung – in Anlehnung an die Mediationsmethode – gehen wir folgendermaßen vor. Jedes Kind bekommt Gelegenheit, den Streitverlauf aus seiner Sichtweise, ohne Unterbrechung durch das

andere Kind, zu berichten. Die Erzieherin fasst nach jeder Darstellung die wesentlichen Punkte neutral zusammen. Bewährt hat es sich, den Kindern einen Sprechball oder Stock oder ein ähnliches Hilfsmittel in die Hand zu geben. Nur das Kind, das den Ball/Stock in der Hand hält, darf sprechen. Das andere Kind hört zu.

2. Gefühle ausdrücken:

Zum Erwerb sozial-emotionaler Kompetenzen gehört es, dass Kinder altersgemäß herangeführt werden, **eigene Emotionen wahrzunehmen sowie auszudrücken** und ebenso die **Gefühle anderer nachzuempfinden (Empathiefähigkeit)**. Somit ist das Benennen von Gefühlen, die während und auch nach dem Streit aufgetreten sind, ein wichtiger Schritt hin zu einer positiven Konfliktlösung. Hilfreich können dabei Bilder oder Fotos sein, die bestimmte Gefühle, wie Angst, Ärger, Wut, sich ausgeschlossen Fühlen oder Glück etc. darstellen. Diese regen die Kinder an, über ihre Gefühle zu sprechen. Bewährt haben sich etwa die Gefühlsdelfine aus dem Palaverzelt (www.palaverzelt.de).

Vorgehen:

Die Erzieherin, die im Streit vermittelt, bittet die Kinder nacheinander, ihre Gefühle während und nach dem Streit anhand von Gefühlskarten zu benennen und leistet dabei Unterstützung. Sie fasst danach die Emotionen der Kinder in eigenen Worten zusammen.

3. Bedürfnisse und Wünsche:

Ein unverzichtbares Element auf dem Weg zu einer konstruktiven Streitbeilegung ist es, **zwischen Interessen und Positionen zu unterscheiden**. Eine **Position** ist eine Forderung oder eine Weigerung. Hinter Positionen stehen jedoch **Interessen**; darunter verstehen wir **Bedürfnisse, Wünsche oder Befürchtungen**. Während Positionen oft unversöhnlich aufeinander prallen, sind die dahinter liegenden Interessen meist ausgleichbar. Daher ist es unerlässlich, diese ausgleichbaren Interessen der Parteien zu erfragen und zur Grundlage einer Konfliktlösung zu machen. Das berühmte Orangen-Beispiel soll den **Unterschied zwischen Positionen und Interessen** illustrieren:

Im Verlauf einer konstruktiven Konfliktbearbeitung werden somit die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt. Es wird eine gemeinsame Lösung erarbeitet, die den Interessen aller am ehesten gerecht wird. So entstehen weder Sieger noch Besiegte. Dies trägt dazu bei, die Beziehung zwischen den Parteien, auch zwischen Kindern, erheblich zu verbessern.

4. Lösungsvorschläge & Einigung:

Häufig läuft ein Konfliktgespräch nach dem Muster ab, dass eine Person ab einem bestimmten Punkt einen Lösungsvorschlag macht und von der anderen Seite Zustimmung oder Ablehnung erfährt. Danach wird dieser Vorschlag diskutiert. Diese Vorgehensweise ist wenig effektiv, denn lediglich ein oder zwei Lösungsvorschläge werden als Grundlage einer Einigung in Betracht gezogen.

Weitaus kreativer ist es hingegen – nachdem die Interessen der Streitparteien geklärt wurden –, in einem **Brainstorming** möglichst viele Lösungsvorschläge zu entwickeln und zu sammeln. Die einzelnen Lösungsmöglichkeiten werden danach auf **Fairness, Realisierbarkeit sowie die Berücksichtigung der Interessen** der Streitparteien abgeklopft. Schließlich führt dies zu einer Einigung auf einen oder mehrere Vorschläge, mit denen die Kontrahenten einverstanden sind.

Vorgehen:

Nach der Klärung der Interessen der streitenden Kinder leitet die Erzieherin ein **Brainstorming** zu verschiedenen Lösungsvorschlägen ein. Sie bittet die Kinder, **Ideen zu sammeln**, wie sie den Streit beenden können. Jeder Vorschlag wird notiert, jetzt aber noch nicht besprochen. Erst wenn einige Ideen geäußert wurden, fragt sie die Kinder, mit welchen Vorschlägen sie einverstanden sind. Dabei achtet die Erzieherin auf eine faire und umsetzbare Einigung.

Das Palaverzelt – ein Konfliktlösungs-Ritual für Kita und Grundschule

Das Palaverzelt ist ein Konfliktlösungs-Ritual, das speziell für **Kitas und Grundschulen** entwickelt wurde. Kinder lernen mit Unterstützung von Erziehern/innen und Lehrern/innen, ihre

Konflikte weitgehend selbständig zu lösen.

Die Methode Palaverzelt vereint in sich die oben dargestellten **sieben Prinzipien einer positiven Konfliktbearbeitung (Haltungs-Dreieck und Konfliktlösungs-Kompass)**. Gleichzeitig basiert das Palaverzelt auf der **Mediationsmethode⁷⁾** und bezieht ebenso **Elemente der gewaltfreien Kommunikation⁸⁾** mit ein. Wissenschaftliche Grundlage bilden anerkannte **Erziehungstheorien** sowie empirische Studien.

Geachtet wurde auf eine **kindgerechte Umsetzung**, indem **Spielmaterialien**, wie Delfinbilder, Ideenkarten, ein Sprechball oder Friedenstauben, ein Phasenrad und Wunschmuscheln eingesetzt werden.

Ziel des Konzepts ist es, Erzieher/innen sowie Pädagogen/innen eine **einfache, schnell erlernbare Methode** an die Hand zu geben, um auf Konfliktsituationen zwischen Kindern pädagogisch konstruktiv reagieren zu können.

Erziehungsziele: Das **Palaverzelt** ist ein Beitrag zur **Konflikt- und Friedenserziehung**, die bereits im Kindergartenalter beginnen sollte. Kinder lernen ein Ritual, das ihnen auch im späteren Leben hilft, schwierige Situationen im Umgang mit anderen Menschen zu meistern und sich in Gruppen und Teams zu integrieren. **Konflikt- und Teamfähigkeit** sind in der Schule sowie im Arbeitsleben unverzichtbar. Durch wiederholte Erfahrung, dass Konflikte vorübergehend und lösbar sind, werden **Lernblockaden aufgehoben**, die auf mangelnder Wertschätzung, Diskriminierung oder Ausgrenzung beruhen können. Das Ritual basiert auf gegenseitigem Respekt, stärkt das Selbstwertgefühl und erweitert die **sozialen und emotionalen Kompetenzen** der Kinder. Das Modell Palaverzelt unterstützt damit die Entwicklung einer **positiven Konfliktkultur** in Kita, Grundschule und Familie.

Das **Modell** wurde unter wissenschaftlicher Leitung des Autors mit einem Team von Erziehern/innen, Kitaleitern/innen und Studierenden in zweijähriger Arbeit an der Ostfalia Hochschule entwickelt. Während der anschließenden Pilotphase im Jahr 2010 wurde das Konflikt ritual an mehreren Kitas und Grundschulen im Raum



Prof. Dr. Ansgar Marx

Braunschweig/Wolfenbüttel/Wolfsburg erprobt, evaluiert und kontinuierlich den Bedürfnissen von Kindern, Erziehern/innen und Lehrern/innen angepasst. Mittlerweile wird das Palaverzelt erfolgreich in zahlreichen Kitas und Grundschulen in Niedersachsen und zunehmend auch in weiteren Bundesländern eingesetzt.

Das **Besondere** an dem Modell Palaverzelt ist das Ansetzen an einem **konkreten, aktuellen Streit** zwischen Kindern, der nach den **Grundprinzipien positiver Konfliktbearbeitung** gelöst wird. Anders als bei den meisten Programmen steht die Bearbeitung **erlebter Emotionen** im Vordergrund. Das vertieft den Lerneffekt. Vorschnelle Lösungen und autoritäre Anweisungen werden vermieden. So kann sich in Kita und Grundschule eine **positive Konfliktkultur** entwickeln, die die Persönlichkeit der Kinder ernst nimmt, ihre **Konfliktlösungskompetenzen** fördert und von der ebenso Erzieher/innen wie Lehrer/innen profitieren.

Umsetzung in Kindergarten und Familie: Erzieher/innen, pädagogische Fachkräfte, aber auch geschulte Eltern können das Ritual »Palaverzelt« bei Auseinandersetzungen zwischen Kindern zur konstruktiven Konfliktlösung einsetzen. Ohne ihnen den Konflikt aus der Hand zu nehmen, spielt der/die Anleiter/in mit den Kindern die **fünf Phasen des Rituals** durch. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Kinder Spaß an dem Ritual haben, weil

es verschiedene spielerische Elemente enthält und die Kinder aktiv einbezieht. So wird die Schwere aus dem Konflikt herausgenommen. Und in fast jeder Situation führt das Palaverzelt zu einer Einigung, mit der die Kinder wirklich zufrieden sind.

Ein Ritual nimmt etwa zehn bis 15 Minuten in Anspruch. So lässt sich das Palaverzelt problemlos in den Alltag einer Kita oder in den Pausen in der Grundschule einsetzen. Bewährt hat es sich, wenn Erzieher/innen, pädagogische Fachkräfte, entsprechend geschulte Eltern, Studierende oder Senioren circa zweimal wöchentlich eine »Palaverzeltstunde« anbieten, um mit den Kindern die aufgelaufenen Konflikte zu bearbeiten.

Training: Erzieher/innen, pädagogische Fachkräfte sowie auch Eltern kön-

nen das Konflikt ritual Palaverzelt in einem ein- oder zweitägigen Kurs erlernen und dann sogleich anwenden. Trainiert werden die Grundhaltungen des/r Vermittler/in, wie Wertschätzung, aktives Zuhören und Neutralität sowie die fünf Phasen der Konfliktbearbeitung. Die Kurse werden von praxiserfahrenen Trainern/innen durchgeführt.

Fazit

Die sieben Prinzipien einer positiven Konfliktkultur (Haltungs-Dreieck und Konfliktlösungs-Kompass) haben sich bei Auseinandersetzungen zwischen Erwachsenen sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Familie bewährt. Sie lassen sich – altersgemäß und spielerisch – ebenso auf Kinder übertragen. So werden diese Grundlagen beim Konfliktlösungs ritual Palaverzelt methodisch vereint. Damit wird die Konfliktlösungskompetenz von Erziehern/innen und pädagogischen Fachkräften gestärkt. Für Kinder bietet Konfliktbearbeitung mit der Methode Palaverzelt eine solide Grundlage, um soziale Fähigkeiten – auch für ihr späteres Leben – zu erwerben. ■

→ WEITERE INFOS

Dr. Ansgar Marx arbeitet als Professor für Familienrecht und Konfliktmanagement an der Ostfalia Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel. Er leitet dort das Projekt »Mediation«, wo das »Palaverzelt« für Kita und Grundschule entwickelt, umgesetzt und wissenschaftlich begleitet wird (www.palaverzelt.de). Daneben ist er Geschäftsführer des iko Instituts für Konfliktlösungen, bildet Mediatoren aus und praktiziert Scheidungs- und Arbeitsmediation (Kontakt: www.iko-info.de).

Fußnoten

1. Dittrich, Dörfler, Schneider (2001): *Wenn Kinder in Konflikt geraten, Luchterhand.*
2. Dittrich, Dörfler, Schneider (2001), S. 211.
3. Kohnstamm (2000): *Praktische Kinderpsychologie*, Bern.
4. Vgl. Dörfler, Dittrich, Schneider (2002): *Konflikte unter Kindern, Teil A, I, S. 3 ff.*
5. Gordon (2010): *Familienkonferenz*, 49. Aufl., München, S. 41.
6. Vgl. Marx (2011): *Konstruktive Konfliktlösung mit Kindern*, in: *Kindergarten heute*, Heft 4, S. 9.
7. Hösl (2002): *Mediation – die erfolgreiche Konfliktlösung*, München.
8. Rosenberg (2008): *Gewaltfreie Kommunikation – Eine Sprache des Lebens*, 8. Aufl. Junfermann.



Prof. Dr. Ansgar Marx