

Eine Anleitung zum Vorgehen bei Konflikten zwischen Klassen und Lehrpersonen

A Grundhaltungen und Grundeinstellungen:

1. Konflikte gehören zum Leben. Ihre Bewältigung ist lernbar. Voraussetzungen dafür sind:
 - a. Konflikte wahrnehmen und akzeptieren
 - b. Sich gegenseitig ernst nehmen und mit Respekt behandeln
 - c. Ein offenes Ohr auf beiden Seiten
2. Kommunikation ist besser als Sanktion. Kommunikationsabbruch bedeutet Eskalation.
3. Strukturen geben Schutz. Deshalb: Spielregeln, Grenzen und Haltungen klären.
4. Strukturen sind für alle Beteiligten verbindlich; aber verhandelbar.
5. Auf allen Ebenen ist es professionell, wenn man die eigenen Grenzen akzeptiert und dann Hilfsangebote nutzt (Beratung, Fachpersonen, ...).
6. Jeder Konflikt ist neu: Von Modellen kann man lernen, im konkreten Fall helfen aber Kreativität und Verantwortung weiter.
7. Einige Konflikte sind nicht gütlich zu lösen, da die jeweiligen Ansprüche unversöhnlich sind oder ein krasses Versagen von Beteiligten auftritt. Damit gilt es umgehen zu lernen. Der Einbezug der Schulleitung stellt sicher, dass solche Fälle mit seriöser Abklärung und Konsequenz aufgegriffen werden.

B Grundsätze für Vorgehen und Handeln:

1. Rollen klären und Verantwortung übernehmen.
2. Konflikte möglichst früh angehen, solange man sie noch "niederschwellig" behandeln kann. Gute Kontakte im normalen Schulalltag erleichtern das.
2. Störungen und Regelbrüche offen und direkt, aber höflich ansprechen (direkt bedeutet: "nicht hinten herum").
3. Konflikte auf der jeweils niedrigsten institutionellen Ebene (begonnen bei der Fachlehrperson) lösen. Die nächsthöhere Ebene erst einschalten, wenn die Möglichkeiten der tieferen Ebene ausgeschöpft sind.
4. Eskalierende Klassenkrisen haben Vorrang vor dem Normalunterricht: "Vorrang" bedeutet nicht sofortige Behandlung, sondern Vereinbarung eines Arrangements zur Konfliktlösung. - Ein "Arrangement" ist eine Vereinbarung darüber, wer mit wem zu welchem Zweck wann und mit welchen "Spielregeln" spricht.
5. Krisen verlangen eine speditive Zeitplanung, sonst werden sie verschleppt.
6. Informationskanäle und Schriftlichkeit (Protokolle etc.) klären: Wer erhält wann welche Information in welcher Form von wem?

Rollen im Konfliktfall, Zuständigkeiten

Schulleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Grundrechte aller Beteiligten und schulinterne Reglemente hüten. • Alle Schulseitigen gegen Machtmissbräuche und Regelverstöße schützen. • Ressourcen zur Verfügung stellen (Zeit, Raum, Knowhow, Beratung...) und Abläufe strukturieren. • Ausserordentliche Klassenkonferenzen einberufen und moderieren. • Als oberste interne Instanz Lösungen vorschlagen, Entscheide fällen, Sanktionen aussprechen und durchsetzen.
Klassenlehrperson	<ul style="list-style-type: none"> • Klasse über Absichten, Prinzipien und Vorgehen des vorliegenden Schemas informieren. • Im Konfliktfall zwischen Klasse und Fachlehrperson vermitteln (als Moderator, nicht als Bündnispartner einer Seite) bzw. Klasse coachen bei der Vorbereitung eines direkten Gesprächs der beiden Parteien. • Die Möglichkeit prüfen, Kontakt mit den Eltern aufzunehmen. • Fachlehrpersonen und Schulleitung gegebenenfalls über die eigenen Aktivitäten bei der Konfliktbearbeitung mit der Klasse informieren.
Fachlehrperson	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog mit der Klasse aufnehmen und Konflikte benennen. • Arrangement für die Konfliktbearbeitung bzw. Lösungssuche vereinbaren. • Krisen und Konfliktbewältigung als Chance für "Klassengeist" und Arbeitsklima verständlich machen. • Konfliktbearbeitungsverfahren gemäss Arrangement durchführen und Ergebnisse bzw. Abmachungen schriftlich festhalten. • Gegebenenfalls Klassenlehrperson informieren.
Klasse/ Schülerin/ Schüler	<p>Innerhalb der Klasse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauensvolle Atmosphäre und kooperatives Lernklima schaffen. • Sich über das wirkliche Problem und über erste Schritte einigen. <p>Nach aussen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigeninitiative entwickeln, Probleme auf der Ebene ansprechen, wo sie entstanden sind, und Vorschläge für ein Arrangement machen. • Evtl. sich auf Delegation bzw. Vertretung der Klasse einigen (für Gespräche mit Lehrkraft) und Verhandlungsauftrag bzw. -spielraum formulieren. • Evtl. Hilfe holen (Eltern, Klassenlehrkraft, ...)



Anleitung für Klassen bei einem Konflikt mit einer Lehrperson

5. Eine Lösung des Konflikts ist dann erreicht, wenn ein Unterrichtsklima geschaffen werden kann, in dem sich die Beteiligten wohl, verstanden und akzeptiert fühlen. Ziel ist die gemeinsame Arbeitsfähigkeit beider Parteien, nicht ihre Trennung.	Ziel
4. Wird auch in diesem Gespräch keine befriedigende Lösung gefunden, so wendet euch mit einem Brief an die/den zuständige/n Prorektor/in. Der Brief beinhaltet eine Schilderung der Situation und die Wünsche der Klasse, nicht aber die Aufforderung, die betreffende Lehrperson "abzuwählen".	Schulleitung informieren
3. Falls ein Gespräch nicht möglich ist oder das Gespräch zu keiner Lösung führt, sucht ihr eine neutrale Person (z.B. Klassenlehrperson), die bei einer weiteren Sitzung als Moderatorin auftritt. Es wird ein Protokoll erstellt und von beiden Seiten unterschrieben.	Vermittlung einschalten
2. Verlangt eine Aussprache mit der betroffenen Lehrperson und vereinbart einen Termin für ein Gespräch. Wählt zwei-drei Sprecherinnen oder Sprecher für die Klasse. Sie besprechen an diesem Gespräch mit der Lehrperson und evtl. einer von dieser gewählten Begleitperson alle von euch formulierten Punkte, suchen Lösungen, treffen Vereinbarungen. Es wird ein Protokoll erstellt und von beiden Seiten unterschrieben.	Lehrperson um ein Gespräch bitten
1. Setzt euch zusammen und diskutiert das Problem. Versucht genau herauszufinden, was euch am Verhalten der Lehrperson stört, weshalb ihr euch missverstanden oder ungerecht behandelt fühlt. Holt euch Hilfe bei eurer Klassenlehrperson oder sonst jemandem, zu dem ihr Vertrauen habt, falls eine Diskussion in der Klasse nicht möglich ist. Haltet eure Argumente unbedingt schriftlich fest.	In der Klasse die Probleme formulieren