

Entwicklung einer positiven Fehler- und Konfliktkultur

Die zunehmende Komplexität der sozialen Strukturen im Schulalltag führt zwangsläufig zu einer erhöhten Kommunikationsfrequenz. Hinzu kommt, dass spätestens seit der Entwicklung des Smartphones Kommunikationsprozesse wesentlich schneller und vielfältiger (z.B. über Messenger-Apps wie Threema) ablaufen.

Die berufliche Kommunikation hat sich in den letzten Jahren im Hinblick auf die Inhalte der Gespräche, die Multiprofessionalität der Beteiligten und nicht zuletzt durch die Digitalisierung entscheidend verändert. Je mehr innerhalb eines Systems kommuniziert werden muss, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass daraus hin und wieder Konflikte erwachsen, die es professionell zu bewältigen gilt. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die verschiedenen in Schule mittlerweile tätigen Professionen oftmals unterschiedliche Ausbildungen durchlaufen haben und dadurch sich die unterschiedlichsten berufsbezogenen Haltungen und Rollen in Bezug auf z.B. die pädagogische Arbeit in Schule entwickelt haben, sind Konflikte quasi vorprogrammiert. Ganz entscheidend ist an dieser Stelle, dass Konflikte, also unterschiedliche Sichtweisen auf einzelne Dinge, ganz zentral bedeutsam für die Weiterentwicklung von Schulkonzepten sind. Gäbe es keine Konflikte, würde sich auch nichts bewegen. Die entscheidende Frage ist an dieser Stelle, wie mit diesen Konflikten umgegangen wird. Ein Gemauschel über „die Sonderpädagogen“ oder „die Fachlehrer“ ist hier sicherlich die schlechteste Option. Die Entwicklung einer professionalisierten Konflikt- und Streitkultur zum offenen, transparenten und auf demokratischen Grundwerten basierenden Umgang mit unterschiedlichen Sichtweisen und die daraus sich ergebende und zwingend notwendige Kompromissfähigkeit aller Beteiligten, ist hier das Mittel der Wahl. Eine klare Trennung von Beziehungsebene und Sachebene gehören hier genauso dazu wie die grundsätzliche Klärung der Konfliktebene.

Aufgabenbezogene Konflikte entstehen, wenn die einzelnen Teammitglieder nicht auf ein gemeinsam verabredetes Ziel hinarbeiten.

Prozessbezogene Konflikte entstehen, wenn das Ziel zwar gemeinsam verabredet, die Aufgabenverteilung zur Erreichung des Ziels jedoch nicht klar abgesprochen wurde.

Natürlich zeigen sich hin und wieder auch beziehungsbezogene Konflikte. Wenn die Chemie nicht stimmt, dann wird eine Zusammenarbeit oftmals schwierig. Auf der anderen Seite kann man nicht davon ausgehen, dass die Teampartner immer hundertprozentig zu einem passen. Gerade hier gilt es in Schule eine professionelle und von Kompromissbereitschaft geprägte Grundhaltung zu entwickeln. Dazu gehören dann auch selbstverständliche Aussagen wie: „Okay, dann machen wir das mal so, wie du das vorgeschlagen hast.“

Nobody is perfect!

Zur Entwicklung einer positiven Fehler- und Konfliktkultur gehört auch die Einsicht, dass alle Fehler und vor allen Dingen nicht jeden Tag „perfekten“ Unterricht machen können. Die Doppelbesetzung von Unterricht erzeugt hier mit großer Wahrscheinlichkeit bei der ein oder anderen Kollegin genau aus diesem Grund Stress und womöglich auch zu einer ablehnenden Haltung. Ein offener Umgang mit den eigenen vermeintlichen Fehlern oder schlussendlich mit der Erkenntnis, dass man immer noch dazu lernen kann (z.B. wenn eine Stunde aus dem Ruder gelaufen ist) ermöglicht letztendlich erst die Entwicklung einer positiven Beratungs- und Unterstützungskultur in einem multiprofessionellen Team.

Tipp: Die schulpsychologischen Beratungsstellen in NRW sind gute Anlaufstellen, wenn es um die Entwicklung einer positiven Konfliktkultur im Team geht:

<https://www.schulpsychologie.de/wws/1815114.php?sid=61684518218518384157381128112950>

Literatur

Mays, D. (2016). Wir sind ein Team! Multiprofessionelle Kooperation in der inklusiven Schule. Ein Ratgeber für Lehrer, Förderpädagogen und Integrationshilfen. München: Ernst Reinhardt Verlag.