

Leitlinie für Konfliktmanagement an der Rudolf Steiner Schule Witten

1. Grundsätzliches

In einem so vielgestaltigen Organismus wie unserer Schule kann nicht alles „reibunglos“ funktionieren.

Es werden Fehler gemacht, es entstehen Missverständnisse, es mangelt an Klarheit oder Transparenz - das gehört zur Realität des Schulalltags.

Als Folge können Enttäuschung und Ärger entstehen, Kritik wird geübt, Beschwerden werden geäußert, die möglicherweise entstehenden Konflikte belasten das Schulleben.

Für den Organismus Schule ist es wichtig, Konflikte (wir verwenden diesen Begriff im Folgenden auch für Kritik, Beschwerden u.ä.) gut zu bearbeiten und positiv zu „verwandeln“, damit das Schulklima insgesamt verbessert und die Qualität der Schule weiterentwickelt werden kann.

Aus diesem Blickwinkel sind Konflikte durchaus begrüßenswert, zeigen sie optimalerweise entweder, wie haltbar die gelebten Strukturen sind oder wo Nachbesserungsbedarf besteht.

Dabei gilt, dass nicht jeder Konflikt lösbar ist, trotz noch so „guter“ Schulstruktur:

Ein Umgang mit Konflikten, bei dem alle Beteiligten wertschätzend angehört, respektvoll behandelt und die Konflikte ergebnisoffen bearbeitet werden ist wesentliches Ziel.

Entscheidend für einen solchen Umgang mit Konflikten ist, dass ein transparentes Verfahren vorliegt, das allen Beteiligten bekannt ist.

2. Grundannahmen

Ein Konflikt hat einen Entstehungsort, einen Austragungsort und bedarf eines Lösungsortes.

Konflikte könnten sich zum Beispiel in folgenden Zusammenhängen zeigen:

- * Unterricht
- * Offene Ganztagschule
- * Hausaufgabenbetreuung/Freizeitschule
- * Pausen
- * Parkplatz
- * Schulparlament
- * Schulvereine
- * Schulleitung
- * Schulkonferenz

- * Schülerrat
- * Elternabende
- * Arbeitskreise
- * Organisatorische Gremien (Raumplanung, Stundenplan)
- * Schulveranstaltungen

3. Ansprechpartner/Begleiter:

3.1. Zunächst wird angestrebt, den Konflikt mit den direkt Beteiligten/Betroffenen zeitnah anzusprechen und zu klären.

Jeder Schüler, jedes Elternteil, jeder Lehrer und jeder sonst im Schulleben Involvierte wird ermuntert, seine Sorgen, Kritik und Anregungen an dem Ort, wo sie entstanden sind/hingehören zu tragen. Ziel ist es, durch ein konstruktives Gespräch Entlastung, möglichst Klärung und eine Lösung zu erreichen.

3.2. Sollte dies aus egal welchem Grund (Unsicherheit oder Unkenntnis der Schulstrukturen, Sorge vor ungünstiger Konsequenz, vorangegangene schlechte Erfahrung usw.) so nicht machbar sein,

kann gerne eine nicht in diesem Konflikt involvierte Person, die das Vertrauen des/der Beteiligten genießt, als Begleiter bei Gesprächen hinzugezogen werden oder beratend unterstützen.

Begleiter kann jede Person sein. Es ist auch möglich, sich an die Mitglieder des Arbeitskreises Sozialkompetenz, die Schulsozialarbeiterin oder die Schulärztin zu wenden.

4. Weitere Schritte:

Gelingt es nicht, eine Lösung herbeizuführen, schaltet der Betroffene, ggf. unterstützt von dem Begleiter die **Schulleitung** ein.

Die Schulleitung wiederum greift unter Umständen - nach Verlauf und Einschätzung - auf die Vorstände des Waldorfschulvereins oder des Trägervereins, ggf auf **außerschulische „Partner“** (Externe Berater/Mediatoren) zurück.

5. Konfliktmanagement bei akutem, sich und andere gefährdendem Verhalten mit körperlicher oder psychischer Gewalt

Hier greift das eigens dafür erstellte Konfliktpapier, was im März 2019 von Kollegium, Vorstand und Schulparlament bestätigt wurde.

Es ist ebenfalls auf der Homepage unter „Konflikte“ oder im Schulbüro einzusehen.

6. Evaluation:

Diese Leitlinie wurde von Kollegium und Schulparlament im Mai 2019 bestätigt.

Nach Ablauf von spätestens drei Jahren werden die damit gemachten Erfahrungen reflektiert (*AKSK/Kollegium/Schulparlament*) und es wird ggf. eine Anpassung erfolgen.

Die letztendliche Verantwortung für den Konflikt und das Erreichen einer zufriedenstellenden Lösung bleibt bei den Konfliktparteien.

Erstellt am *9. April 2019* vom Arbeitskreis Sozialkompetenz