

Modul III

Werte, Konflikte, Argumente

Viel Natur

keine Ausbildungsstelle

wünsche nach gutem Leben

dt. Vorfahren => Anerken + Rechte als Dt

Tante i. Berlin

EUGEN 10J

voller Hoffnung + freudig gespannt

gleichsprach Freunde + erfolgreicher Schüler

Schwieriger Anfang (Pl. Lager, unfreundliche Aufnahme)

Wenig Geld, kein Job

Wir machen das.

Traum: eigene Wohnung mit Himmelsblick

dann: Ausbildungsbeginn, Job, Garten, Wohnung, Auto

Trotz Sehnsucht nach Kasachstan in Dt. bleiben wollen

Werte und Konflikte

Schlüsselbegriffe: Konflikt, Werte, Kultur

Kurzbeschreibung:

In dieser Übung geht es darum, sich bewusst zu machen, welche Werte man persönlich als wichtig für das Zusammenleben mit anderen erachtet. Dabei werden Wertefragen und Kultur miteinander in Zusammenhang gebracht und mögliche Konfliktebenen ausgelotet.

Intention:

Durch die Bewusstmachung und Reflexion von persönlichen Werten, die immer auch kulturell geprägt sind, sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für Kulturkonflikte sensibilisiert werden. Wichtig erscheint hier die Fähigkeit, nicht jede Meinungsverschiedenheit mit Menschen aus anderen Kulturen als unlösbaren Kulturkonflikt zu deuten. Denn die vorschnelle Reduktion von Konflikten auf kulturell festgeschriebene und unveränderliche Wertedifferenzen führt meist in eine Sackgasse. Es geht also zunächst darum, Konflikte quasi aus einer „kulturblinden“ Haltung auf widerstreitende Interessen und Bedürfnisse hin zu analysieren und im Dialog mit dem Anderen/den Anderen Lösungen zu erarbeiten.

Aber selbst wenn es sich um fundamentale Wertedifferenzen etwa im Sinne von Weltanschauungen, ethischen und (menschen-)rechtlichen Vorstellungen handelt, sollen diese diskutiert werden, um die Grenzen der eigenen Toleranz und die der anderen auszuloten. Für die Lernenden stellt die Auseinandersetzung mit Wertekonflikten, kultureller Differenz und Toleranz eine Möglichkeit dar, einen eigenen Standpunkt zu entwickeln und argumentativ zu vertreten. Gleichzeitig wird auf diese Weise die Komplexität und Vielschichtigkeit von Konflikten erfahrbar. Dabei soll der Konflikt auch als Chance begriffen werden, Dinge aus einer anderen Perspektive zu betrachten. In den Blick rückt dann auch das kreative Potential von Konflikten bzw. Konfliktlösungen, die zur Veränderung von Situationen beitragen, die für Menschen auf unterschiedlichste Weise zum Problem geworden sind. Darüber hinaus bietet die Übung die Möglichkeit, den Wertebegriff biografisch und gesellschaftlich zu erschließen und im Kontext von Kultur zu reflektieren.

Methoden:

1. Einzelarbeit
2. Partnerarbeit bzw. Kleingruppenarbeit
3. Szenische bzw. pantomimische Umsetzung
4. Plenum und Diskussion

Vorbereitung:

Flipchartpapier und Stifte, Kamera

Ablauf:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten den Auftrag, in Einzelarbeit zu überlegen, welche drei Werte für sie persönlich am wichtigsten sind. Einleitend kann die Seminarleitung eine Definition von Werten voranstellen oder gemeinsam mit den Teilnehmenden darüber nachdenken, was man unter Werten versteht. Beispiele könnten sein: Freundschaft, Verantwortung, Mut, Ehrlichkeit, Gerechtigkeit, Fairness, Hilfsbereitschaft, Familie etc.

Definitionsvorschlag für Werte:

Grundsätzlich stellt ein Wert eine Art Glaubensgrundsatz, einen Standard oder auch ein Prinzip dar, in dem sich von der Gesellschaft akzeptierte und verinnerlichte Vorstellungen über das Wünschenswerte widerspiegeln. Zugleich sind Werte allgemeine und grundlegende Orientierungsmaßstäbe für menschliches Handeln. Aus Werten leiten sich Normen und Rollen ab, die unser Alltagshandeln bestimmen. Werte sind die Maßstäbe, auf Grund derer wir uns für „richtig“ oder „falsch“ entscheiden, d.h. unsere eigenen Handlungen und die anderer bewerten. Werte können Menschen als Gruppen zusammenhalten. Sie können aber zugleich Anlass für Konflikte zwischen Gruppen sein, die von unterschiedlichen Wertvorstellungen geprägt sind.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bearbeiten schriftlich folgende drei Fragen, die sie auf ein Blatt Papier schreiben. Die Seminarleitung diktiert die Fragen oder schreibt sie an die Tafel oder Flip-Chart.

1. Notiere Dir drei Werte, die für Dich am wichtigsten sind und überlege, warum sie Dir wichtig sind!
2. Ist es Dir wichtig, dass andere diese Werte teilen? Warum? Warum nicht?
3. Was glaubst Du, woher diese Werte kommen? Wie kommt es, dass diese Werte für Dich wichtig geworden sind?

Dafür sind 15 Minuten Zeit vorgesehen. Dann finden sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Vierergruppen zusammen, um Ihre Wertelisten auszutauschen und zu vergleichen. Auf einem Flipchartpapier sollen sie gemeinsam eine Rangliste von drei Werten zusammenstellen, die sie teilen. Die Flipcharts mit den „Top Three“ werden nach 20 Minuten ohne Kommentar im Raum aufgehängt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, sich wieder in Ihren Kleingruppen zusammenzufinden. Zunächst sollen sie in Einzelarbeit folgende Frage beantworten:

Überlege Dir einen Konflikt, bei dem Deine persönlichen Werte betroffen waren: Was hat sich ereignet? Wie hast Du die Situation bewältigt?

Dazu haben die Teilnehmenden fünf bis zehn Minuten Zeit. Im Anschluss werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, sich mit Ihrer Gruppe auszutauschen. Die Gruppe hat die Aufgabe, einen Konflikt auszuwählen, den sie szenisch darstellen möchte. Zur Einübung des szenischen Spiels, welches die Konfliktenstehung bis zum Konflikthöhepunkt erzählen sollte, erhalten die Gruppen nochmals 15 Minuten Zeit.

Sie werden dann gebeten, „ihre Konflikte“ vorzuspielen. Auf dem Höhepunkt des Konfliktes wird gestoppt und ein Standbild festgehalten. Für die Workshopdokumentation ist es sinnvoll ein Photo zu machen. Zugleich unterstreicht der Akt des Fotografierens den Standbildcharakter.

Die gesamte Gruppe spricht nun über folgende Themen:

1. Um welche Art von Konflikt könnte es sich handeln?
2. Welche Werte könnten betroffen sein (Verweis auf die „Top-Three“- Listen im Raum)?
3. Inwiefern könnte es sich um einen Kulturkonflikt handeln?
4. Welche Bedürfnisse, Interessen und Rechte spielen eine Rolle?
5. Welche Konfliktlösungen sind denkbar?

Sollte die szenische Darstellung sich auf diese Weise nicht erschließen lassen, darf die vorführende Gruppe um Erläuterung gebeten werden. Für die szenischen Darstellungen und die Diskussion sollten mindestens 60 Minuten eingeplant werden.

Info:

Alter: ab 14 Jahre

Zeit: Je nach Gruppengröße ca. 120 Minuten

Rahmen: großer Raum, der Bewegungsfreiheit ermöglicht (mit freien Wänden, Tafeln oder Stellwänden), für die Kleingruppenarbeit sind weitere Räume zum Ausweichen günstig

Material: Flipchartpapier, Stifte, Kreppband oder Pinnadeln, evtl. Kamera