

**Bund für Soziale Verteidigung e.V.
Bildungswerk UMBRUCH
Stiftung MITARBEIT**



Dokumentation

Streitschlichtungskongress 2003

Alte Probleme – Frische Ideen – Neue Power

5. – 7. Dezember 2003 in Geseke

Impressum

Dokumentation Streitschlichtungskongress 2003

Alte Probleme - Frische Ideen - Neue Power

5.-7. Dezember 2003 in Geseke

Kongressorganisation:
Bund für Soziale Verteidigung
Siftung MITARBEIT
Bildungswerk UMBRUCH

Herausgegeben vom:
Bund für Soziale Verteidigung e.V., Schwarzer Weg 8, 32423 Minden
Tel. 0571/29456, Fax 0571/23019
soziale_verteidigung@t-online.de
www.soziale-verteidigung.de

Hintergrund- und Diskussionspapier Nr. 16

Februar 2004
ISSN 1439-2011

Herausgeber **Bund für Soziale Verteidigung e.V., Minden (Hg.)**

Kongress-organisation

Bund für Soziale Verteidigung e.V.
Schwarzer Weg 8
32423 Minden
Tel: 0571-29456
soziale_verteidigung@t-online.de
www.soziale-verteidigung.de

Stiftung Mitarbeit
Bornheimer Str. 37, 53111 Bonn
Tel: 0228-604240
info@mitarbeit.de
www.mitarbeit.de

Bildungswerk Umbruch
Braunschweiger Str. 22
44145 Dortmund
Tel: 0231-8633476
hallo@umbruch-bildungswerk.de
www.umbruch-bildungswerk.de

Organisationsteam: Alexandra Kobusch, Silke Marzluff, Anja Stiel, Detlef Beck, Peter Betz, Sine Kranich, Björn Kunter, Ludwig Weitz, Dennis Rüter

Redaktion

Detlef Beck (Bund für Soziale Verteidigung)
Silke Marzluff (Bildungswerk UMBRUCH)
Ludwig Weitz (Stiftung Mitarbeit)

Verantwortlich für die redaktionelle Textbearbeitung

Detlef Beck

Gefördert durch

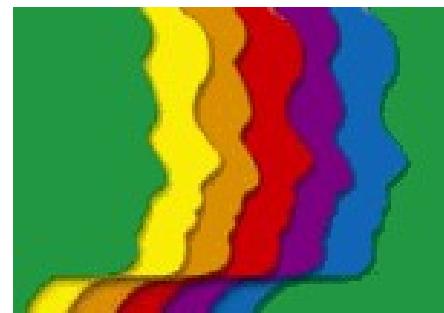
**Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin
Tel. 030 206551951**

Minden, Februar 2004

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Streitschlichtungskongress 2003	
1. Von der Idee zur Durchführung	4
Idee und Ziele	5
Grußwort von Renate Schmidt (Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)	7
Eröffnungsrede	8
Programm und Durchführung	12
Teilnehmende	15
2. Berichte aus den Themenworkshops	21
3. Ergebnisse	86
Befragung der Streitschlichterinnen und Streitschlichter	87
Befragung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren	92
Resümee	98
4. Materialien	101
5. Presseberichte (Auswahl)	120

1. Von der Idee zur Durchführung



1.1 Idee und Ziele

1.2 Grußwort von Renate Schmidt (Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

1.3 Eröffnungsrede

1.4 Programm und Durchführung

1.5. Teilnehmende

1.1 Idee und Ziele

Seit Beginn der 90er Jahre arbeitet an vielen Schulen sowie in der Jugendarbeit eine große Anzahl engagierter Pädagogen und Pädagoginnen zusammen mit Schülerinnen und Schülern oder Jugendlichen daran, Konflikte ohne Gewalt auszutragen. Einer der bekanntesten Wege Konflikte konstruktiv auszutragen, ist, den Streit zwischen zwei oder mehr Konfliktbeteiligten mit Hilfe eines unparteiischen Dritten zu klären und nach tragfähigen Lösungen zu suchen.

Vor dem Hintergrund des wachsenden Stellenwertes der Gewaltprävention kam es bundesweit besonders in den letzten fünf Jahren zu einem massiven Ausbau von Anti-Gewalt- und Streitschlichtungsprojekten. Projekte zur Konstruktiven Konfliktbearbeitung, dabei insbesondere Projekte mit der Einrichtung und Qualifizierung von SchülerInnen-MediatorInnen (peer-mediator, StreitschlichterInnen, Kontliktlotsen etc.), die vor wenigen Jahren noch Modellcharakter hatten, sind heute zu einer flächendeckenden Regelerscheinung insbesondere des Schulwesens geworden. Der bisherige Praxiserfolg von Streitschlichtungsmodellen belegt die Bedeutung der seit Anfang der neunziger Jahre auch vom Bund für Soziale Verteidigung getragenen Entwicklungsarbeit.

Inzwischen sind die Streitschlichtungsprojekte ein Selbstläufer geworden und damit in eine neue Phase der Entwicklung eingetreten. Nach Abschluss der Implementierungsphase geht es nun um eine erste Auswertung der Breitenwirkung, um Qualitätssicherung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Ursprungskonzepte.

Eine besondere Rolle spielen dabei die jährlich in großer Zahl zu Streitschlichter und Streitschlichterinnen ausgebildeten Schülerinnen und Schüler. Sie verfügen mittlerweile über praktische und relevante Erfahrungen mit den Streitschlichterprogrammen. Diese Erfahrungen können und sollen in denkbare Weiterentwicklungen von Konfliktbearbeitungsverfahren einfließen.

Vor dem Hintergrund dieser langjährigen Praxis entstand die Idee, diesen ersten Kongress für die **jungen Streitschlichter und Streitschlichterinnen** zu gestalten, der folgende Ziele verfolgte:

- Den Streitschlichterinnen und Streitschlichtern einen Erfahrungsaustausch über die Grenzen unterschiedlicher Schulformen und andere Praxisfelder von Streitschlichtung hinweg zu ermöglichen
- Trainingseinheiten zur Weiterqualifizierung und zur Bearbeitung von Fragen und Problemen aus der Schlichtungspraxis anzubieten
- Wertschätzung und Würdigung der Arbeit der Streitschlichterinnen und Streitschlichter
- Kontakte zu schaffen und darüber eine Vernetzung zu initiieren, für ein „kollegiales Beratungsnetzwerk“ der streitschlichtenden jungen Menschen und der ihnen zur Seite stehenden MultiplikatorInnen mit Beratungs- und Betreuungsfunktionen

- Neue Ideen zur Weiterentwicklung von Mediationsprojekten in Schulen und darüber hinaus zu entwickeln.

Der Kongress zielte so auf die Stärkung (Empowerment) von motivierten und engagierten Jugendlichen, insbesondere Schüler und Schülerinnen, die eine Grundausbildung als Peer-mediator absolviert haben und sich an ihrer Schule oder anderen gesellschaftlichen Feldern in einem Projekt zur konstruktiven Konfliktbearbeitung engagieren.

Zwischen der Idee und der Durchführung stand ein Antrag zur finanziellen Förderung des Kongresses an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der auf positive Resonanz traf. Ohne diese Unterstützung hätte es den Streitschlichtungskongress 2003 nicht gegeben.

Durchgeführt wurde der Kongress im Gästehaus "Dicke Birken" in Geseke-Eringerfeld, nahe bei Paderborn, am Nikolauswochenende vom 5. bis 7. Dezember 2003

1.2 Grußwort von Renate Schmidt (Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Streit und Konflikte mit friedlichen Mitteln zu lösen und dafür bei Bedarf auch die Hilfe Dritter in Anspruch zu nehmen ist eine Notwendigkeit unserer Zeit. Das zeigen internationale Kontroversen und aktuelle innergesellschaftliche Konflikte - im Großen wie im Kleinen ist die Streitschlichtung ein unverzichtbares Mittel, gegensätzliche Haltungen und Meinungen nicht eskalieren zu lassen.

Streitschlichtungsprojekte im Schul- und Jugendbereich, die im Kleinen ansetzen, können nicht hoch genug eingeschätzt werden. Gerade das Erlernen und Erleben konstruktiver Konfliktlösungen im Jugendalter ebnet den Weg für einen gewaltfreien Umgang mit Konflikten auch im Erwachsenenleben.



Machen wir uns nichts vor: Zum Schulalltag gehören nun einmal Konflikte und Streitereien; es wäre falsch, diese verhindern oder gar unterdrücken zu wollen. Aber es kommt darauf an, wie im Schulalltag mit diesen Konflikten umgegangen wird. Denn niemand fühlt sich wohl in einem Klima, wo der Stärkere den Schwächeren unterdrückt, wo die Faust regiert, wo beschimpft und gedemütigt wird.

Streitschlichterinnen und Streitschlichter zeigen, dass es auch anders geht:

- *Sie helfen, Konfrontationen abzubauen.*
- *Sie zeigen ihren Mitschülern und Mitschülerinnen Alternativen auf, Wege jenseits von Gewalt und manchmal auch aus der Gewalt.*
- *Sie helfen erfahren, dass Stärke nicht gleichbedeutend ist mit körperlicher Kraft, mit Bewaffnung und machohaftem Auftreten.*
- *Sie geben anderen das Gefühl, anerkannt zu sein; sie geben anderen die Chance, sich zu bewähren und sich mit dem eigenen Handeln auseinander zu setzen.*

Die Motivation, diese wichtige und anspruchsvolle Aufgabe auch weiterhin wahrzunehmen, soll durch den Kongress, den der Bund für Soziale Verteidigung mit seinen Kooperationspartnern und -partnerinnen gestaltet hat, gestützt und gestärkt werden. Erfahrungsaustausch und neues Wissen stehen dabei im Mittelpunkt – aber auch Party und Spaß fehlen nicht.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt diesen Kongress, hofft auf eine zahlreiche Beteiligung und wünscht Ihnen auch zukünftig Freude, Kraft und Erfolg bei Ihrer Arbeit als Streitschlichter und Streitschlichterin.

Denn wer früh lernt, Auseinandersetzungen zu einem konstruktiven Ende zu führen, wird davon sein Leben lang profitieren. Und das kann nur in unser aller Interesse sein.

Herzlichst Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Renate Schmidt".

*Renate Schmidt
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

1.3 Eröffnungsrede zum Streitschlichtungskongress

Liebe Schülerinnen und Schüler,
liebe Lehrerinnen und Lehrer,
liebe Trainerinnen und Trainer,
liebes Vorbereitungsteam,

auch von mir erst einmal ein herzliches Willkommen hier
in Eringerfeld!



Burkard Bläsi
Vorstand Bund für Soziale Verteidigung
Dipl. Psychologe

Ich darf Euch jetzt noch einmal ganz offiziell im Namen der Veranstalter begrüßen. Und damit Ihr ein bisschen mehr über die Veranstalter wisst als nur deren Namen, zunächst ein paar kurze Worte dazu:

Zum einen ist da der Bund für Soziale Verteidigung - oder kurz BSV. Der BSV ist ein friedenspolitischer Verein, der 1989 gegründet wurde als ein Dachverband von verschiedenen anderen Friedensorganisationen. Die zwei Hauptziele des Vereins lauten: Konflikte gewaltfrei austragen - Rüstung und Militär abschaffen. Die Arbeit vollzieht sich darum auch auf den unterschiedlichsten Ebenen - die Verbreitung von Methoden und Ideen gewaltfreier Konfliktlösung fängt ganz konkret bei den Menschen vor Ort an, zum Beispiel hier. Andererseits geht es aber auch auf der „großen“ politischen Ebene darum, Alternativen zu entwickeln, Möglichkeiten, auch mit internationalen Konflikten gewaltfrei, ohne Militäreinsätze, ohne Kriegsführung, umzugehen.

Zum zweiten gibt es als Veranstalter die Stiftung Mitarbeit. Deren Hauptziel ist die Förderung der Demokratieentwicklung von unten, d.h. Jugendinitiativen zu unterstützen, damit Jugendliche das tun können, was sie gerne tun möchten. Die Stiftung Mitarbeit veranstaltet zu diesem Thema Seminare, gibt Publikationen heraus, macht auch viele Sachen im Internet.

Und als Drittes im Bunde ist das Bildungswerk Umbruch. Arbeitsschwerpunkte sind hier Seminare und Trainings in Konfliktbearbeitung, Zivilcourage, politisches Organisieren, auch Streitschlichtungsbetreuung, Projektlernen mit Lehrern und Schülern.

Wenn Ihr mehr wissen wollt, liegen auf den Infotischen noch mehr Informationen aus - oder Ihr fragt direkt jemanden von den hier anwesenden Veranstaltern.

Ein besonderes Anliegen ist es mir an dieser Stelle dem Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu danken, dessen Unterstützung diesen Kongress erst möglich gemacht hat.

Nun möchte ich aber noch ein wenig zu dem Thema sagen, weswegen wir alle heute hier sind: Streitschlichtung.

Der BSV hat 1996/1997 in einem Pilotprojekt in Minden begonnen, mit Schulen zu zusammenzuarbeiten, zuerst Lehrerinnen und Lehrer fortzubilden im Thema „Konstruktive Konfliktbearbeitung“, dann Unterstützung zu leisten bei der Ausbildung von Streitschlichterinnen und Streitschlichtern, und schließlich bei der festen Institutionalisierung von Streitschlichtung an den Schulen. Es mag manchen von Euch heute vielleicht schon als etwas völlig Selbstverständliches vorkommen, dass es StreitschlichterInnen an Schulen gibt. Aber damals war das wirklich etwas völlig Neues. An anderen Orten haben damals zur gleichen Zeit ähnliche Prozesse begonnen, haben andere Organisationen ähnliche Projekte entwickelt oder LehrerInnen von sich aus die Initiative dazu ergriffen.

Und dann, irgendwann in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre hat das Thema Streitschlichtung, Mediation, an Schulen geradezu zu boomen begonnen. Immer mehr Schulen haben diese Idee aufgegriffen. Dieser Boom hält bis heute an. Und dass Ihr alle hier seid, und dass noch viel mehr hätten kommen wollen, die wir leider hier nicht mehr unterbringen könnten, das ist der lebendigste Beweis dafür.

Doch was steckt hinter diesem Boom?

Zum einen an etlichen Schulen die Erkenntnis, dass es so nicht mehr weiter gehen kann, dass die Gewalt an der eigenen Schule zugenommen hat und man nach Lösungen suchte, damit anders und sinnvoller umzugehen als durch eine bloße Verschärfung von Regeln oder härteren Strafen für die Übeltäter. An anderen Schulen war die aktuelle Situation vielleicht noch gar nicht so sehr dramatisch, aber vorausschauende Lehrer dachten sich: warum sollen wir eigentlich erst warten, bis etwas passiert? Lass uns doch jetzt anfangen, bevor es zu spät ist!

Insgesamt schien und scheint jedenfalls ein großes Bedürfnis zu bestehen, Möglichkeiten kennen zu lernen, wie Konflikte anders gelöst werden können als durch Gewalt, durch Druck, durch die Macht des Stärkeren oder durch die Macht, die den LehrerInnen aufgrund ihres Amtes zustehen würde.

Die Methode der Streitschlichtung, der Mediation, der Vermittlung in Konflikten, ist eine solche Möglichkeit, Konflikte anders zu lösen, nämlich auf gewaltfreie Weise, durch Zuhören, durch Dialog, durch Hineinversetzen in den anderen, durch die Suche nach gemeinsamen Lösungen - Ihr wisst das ja alles. Und gleichzeitig bedeutet die Einführung von Streitschlichtung an Schulen nicht einfach nur die Einführung einer neuen schicken Methode, es bedeutet eine Veränderung des Schulklimas, des Verhältnisses zwischen SchülerInnen und zwischen SchülerInnen und LehrerInnen. Damit verbunden ist eine andere Haltung, eine andere Einstellung gegenüber den Menschen, mit denen ich Tag für Tag zu tun habe, es bedeutet das Ernst nehmen der Bedürfnisse des anderen, das Bemühen, die Welt nicht nur durch die eigene Brille, sondern auch durch die Brille des anderen zu sehen.

Dass Streitschlichtung nicht nur ein kurzes Modethema war, das nach ein paar netten Versuchen wieder von der Bildfläche verschwunden ist, sondern dass es an immer mehr Schulen praktiziert wird, ist für mich ein starker Hinweis dafür, dass es tatsächlich eine sehr brauchbare Methode ist, die sowohl LehrerInnen als hilfreich und auch als entlastend

empfinden und die von SchülerInnen nicht nur akzeptiert wird, sondern von vielen auch gerne praktiziert wird. Und zwar einfach deshalb, weil es auch Spaß macht!

Ich denke, die Erfahrung haben die meisten von Euch schon gemacht, was für ein gutes Gefühl es sein kann, wenn man merkt, man hat gerade dazu beigetragen, einen Streit zu beenden, dass sich zwei die Hand gegeben haben und vielleicht eine gemeinsame Abmachung getroffen haben, wie sie mit dem Problem in Zukunft umgehen wollen.

Seit wir und Ihr an Euren Schulen gemeinsam begonnen haben, diese Ideen der Streitschlichtung umzusetzen, ist nun einige Zeit vergangen. Zeit, in der wir alle wertvolle Erfahrungen gesammelt haben. Erfahrungen, wie hilfreich Streitschlichtung sein kann, wie viel Spaß es machen kann, aber auch Erfahrungen, welche Schwierigkeiten das Ganze mit sich bringen kann.

Die Schwierigkeiten fangen an in den ganz konkreten Streitschlichtungen, in denen es eben nicht immer so glatt, wie Ihr es vielleicht in der Ausbildung gelernt habt, einfach nach Schema F abläuft, wo es manchmal verdammt schwierig sein kann, zu einer Lösung zu kommen. Die Schwierigkeiten gehen weiter damit, Streitschlichtung wirklich fest an der Schule zu verankern, die KollegInnen, das Rektorat, die Eltern, vielleicht auch Eure MitschülerInnen von der Wichtigkeit des Themas zu überzeugen. Und es kann auch einfach schwierig sein, den Anfangselan, die ursprüngliche Begeisterung beizubehalten, wenn der Reiz des Neuen und Anderen erstmal verflogen ist.

Und weil wir all diese Erfahrungen gemacht haben, die guten und die schlechten, hat sich der BSV in Zusammenarbeit mit der Stiftung Mitarbeit und dem Bildungswerk Umbruch dazu entschieden, diesen bundesweiten Streitschlichtungskongress durchzuführen.

Wir wollen, dass Ihr hier vor allem von Euch gegenseitig profitiert. Denn *Ihr* seid in diesem Thema die Experten. Wir wünschen uns, dass Ihr Eure Erfahrungen bei diesem Kongress mit einbringt, Euch erzählt, was bei Euch gut geklappt hat und warum das gut geklappt hat - und dass dadurch andere von Euch lernen können. Und andersherum, dass Ihr Euch austauscht über das, was nicht funktioniert, wo es noch hängt, wo ihr nicht weiterkommt - vielleicht könnt ihr da von anderen was lernen. Oder Ihr entwickelt gemeinsam mit unseren TrainerInnen neue Lösungen.

Es ist uns wichtig, dass Ihr hier die Gelegenheit habt, einmal über den Tellerrand Eurer eigenen Schule hinauszuschauen. Dieser Blick über den Tellerrand bedeutet, dass Ihr hier mal in Ruhe sehen könnt, welche Suppen in anderen Tellern so zubereitet werden; und dass Ihr diese Suppen auch mal probieren könnt, Eure Rezepte austauschen könnt, und - wenn es schmeckt - Eure eigene Speisekarte damit bereichern könnt. Oder gar Ihr kreiert zusammen noch viel besser schmeckende ganz neue Rezepte!

Oder weniger bildhaft ausgedrückt: Dass Ihr schauen könnt, Hey, wie machen das eigentlich meine KollegInnen in Sonneberg oder Berlin, aha, in Nürnberg haben die das so organisiert, oder: schau mal an, in Minden, da haben die genau dasselbe Problem wie wir.

Und wenn Ihr hier dann Kontakte knüpft, die über den Kongress hinaus andauern, sei es, um weiter Erfahrungen auszutauschen, oder weil Ihr einfach gut miteinander könnt - umso besser.

Und noch etwas zu einem anderen Aspekt, der Euch vielleicht gar nicht so sehr bewusst ist, aber der mir im Zusammenhang mit dem Thema Streitschlichtung alles andere als

unwichtig erscheint. Wir als Veranstalter haben die Vision von einer Welt, in der Gewalt keine dominierende Rolle mehr spielt, in der Konflikte auf gewaltfreie Weise ausgetragen werden. Und zwar auf allen Ebenen: sowohl im zwischenmenschlichen Bereich, in Städten und Kommunen, innerhalb unseres Landes und auch im internationalen Bereich zwischen Staaten. Es ist gewiss nicht immer einfach, auf alle Probleme gewaltfreie Antworten zu finden. Sicher aber scheint mir, dass damit jeder bei sich und in seiner Umgebung anfangen kann. Und darum - und das mag Euch jetzt vielleicht ein bisschen hochtrabend vorkommen, aber ich denke, dass es wirklich so ist - darum baut Ihr mit Eurer Tätigkeit als StreitschlichterInnen auch mit an der Verwirklichung dieser Vision einer gewaltfreieren Gesellschaft und einer gewaltfreieren Welt.

Was uns neben all dem Erfahrungsaustausch, miteinander Lernen, Neues erfahren aber auch ganz, ganz wichtig ist: Der Kongress soll Euch einfach Spaß machen!

Denn schließlich soll das Ganze auch ein Dankeschön sein an Euch für Euer Engagement, für die tolle Arbeit, die Ihr bei Euch zu Hause macht!

Drum gibt's zwischendurch auch genug Zeit um sich kennenzulernen, zum Abhängen, das zu tun, worauf Ihr grad Lust habt, und drum gibt es morgen Abend eine geile Party!

So, ich glaub das war jetzt auch schon das erste und letzte Mal auf diesem Kongress, dass Ihr jemandem so lange am Stück zuhören musstet - ab jetzt seid Ihr dran!

Ich wünsche Euch, ich wünsche uns allen: Drei tolle Tage!

1.4 Programm und Durchführung

An dem Kongress nahmen Streitschlichter und Streitschlichterinnen aus 12 Bundesländern, aus 35 Schulen teil. An Schulformen waren vertreten: Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, Regionalschulen, Sekundarschulen, Oberschulen und Staatliche Regelschulen. Voraussetzung für die Teilnahme sind praktische Erfahrungen als StreitschlichterInnen und altersmäßig ab Jahrgang 8. Schulkasse. Die Teilnehmenden sind unter Punkt 1.5. in einer Übersicht zusammengestellt.

Unerwartet groß war das Interesse. Über 500 wollten kommen, jedoch nur 135 konnten teilnehmen. Hinzu kamen rund 40 MultiplikatorInnen, die in der Praxis die Jugendlichen bzw. Schüler und Schülerinnen ihrer Arbeit in der Streitschlichtung betreuen und begleiten.

Freitagabend

Der Freitagabend war bestimmt durch die Eröffnung des Kongresses, dem Kennenlernen in der Großgruppe, der Einteilung in Arbeitsgruppen und dem Kennenlernen dort.

Samstag

Der Schwerpunkt dieses Kongresstages waren Erfahrungsaustausch und Weiterqualifizierung. Im Rahmen von Trainingsgruppen wurden Fragen und Probleme der Streitschlichter und Streitschlichterinnen aufgegriffen und an Lösungsschritten gearbeitet oder Kompetenzen gestärkt und weiter entwickelt. Die Workshops zu den Themen wurden durch Trainer und Trainerinnen moderiert und geleitet, die über praktische Erfahrungen im Bereich Mediation und konstruktive Konfliktbearbeitung verfügen. Die MultiplikatorInnen arbeiteten im Rahmen der Open-Space-Methode an Erfahrungen,

Fragen und Problemen der Streitschlichtungsprogramme vor Ort. Die Workshops im Einzelnen:

Trainingsgruppe 1	Unterstützung von Streitschlichtungsarbeit in der Schule
Trainingsgruppe 2	Stärkung des Teamgeists in Streitschlichtergruppen
Trainingsgruppe 3	Konflikte zwischen Mädchen und Jungen
Trainingsgruppe 4	Körpersprache in der Streitschlichtung
Trainingsgruppe 5	Konflikte mit LehrerInnen
Trainingsgruppe 6	Sympathie oder Antipathie für eine Konfliktpartei
Trainingsgruppe 7	Muss ich als StreitschlichterIn immer Vorbild sein?
Trainingsgruppe 8	Schwierige Streitschlichtungssituationen
Trainingsgruppe 9	Streitschlichtung in Gruppen
Open-Space	Workshops der MultiplikatorInnen

Nicht unerwähnt bleiben soll die die kleine Überraschung für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Nikolausmorgen mit Weihnachtsmännern mit Nüssen. Der Abend stand im Zeichen einer Disco mit professionellem DJ.

Sonntagmorgen

Der Sonntagmorgen stand im Zeichen der Zusammenfassung von Ergebnissen, ihrer szenischen Präsentation im Plenum und des Abschieds.

Das Programm im Überblick

Freitag	
ab 16.00	Anreise, Rezeption (AG-Wahl), Zimmerverteilung
17.00	Begrüßung , (Einführung, Grußworte)
18.00	Abendessen
19.00 – 21.30	Eröffnung und Grußworte Kennenlernen in der Großgruppe Programmvorstellung Kennenlernen in Kleingruppen Vorstellung der Trainingsgruppen und Einteilung

	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Streitschlichtungsarbeit in der Schule • Stärkung des Teamgeists in Streitschlichtungsgruppen • Konflikte zwischen Mädchen und Jungen • Körpersprache in der Streitschlichtung • Konflikte mit LehrerInnen • Sympathie oder Antipathie für eine Konfliktpartei • Muss ich als StreitschlichterIn immer Vorbild sein? • Schwierige Streitschlichtungssituationen • Streitschlichtung in Gruppen <p>Beginn der Arbeit in den Trainingsgruppen in ihren Arbeitsräumen (Trainingseinheit I)</p>
--	--

Samstag	
08.00	Frühstück
08.30	Beweg dich!! – Treffpunkt Aula – (freiwillig)
09.00	Arbeit in den Trainingsgruppen und Open Space (Trainingseinheit II)
12.30	Mittagspause und interaktive Angebote
15.00	Arbeit in den Trainingsgruppen und Open Space (Trainingseinheit III)
18.30	Abendessen
19.30	Abendprogramm: Teil 1: Freizeit, Schwimmen, Kegeln, Film „Kick it like Beckham“, ... Teil 2: Party mit DJ

Sonntag	
08.00	Frühstück
08.30	Beweg dich!! – Treffpunkt Aula – (freiwillig)
09.00–10.30	Arbeit in den Trainingsgruppen und Open Space (Trainingseinheit IV)
10.30	Kakao-, Saft-, Kaffee-, Tee-Pause
11.00–12.30	Abschlussveranstaltung - Ergebnisse – Perspektiven Ergebnisdarstellung aus den einzelnen Arbeitsgruppen und Resümee
13.00	Mittagessen
	Abschied

1.5 Teilnehmende

Schulform	Bundesland	Kommunikationsadressen
Grund,- Haupt-, Real-, Werkrealschule	Baden-Württemberg	Bildungszentrum Bodnegg Dorfstr. 34 88285 Bodnegg stalschus@bz-bodnegg.de www.bz-bodnegg.de
Gymnasium	Baden-Württemberg	Scheffel-Gymnasium Lahr Otto-Hahn-Str. 7 77932 Lahr schulleitung@scheffel-gymnasium.de www.scheffel.og.bw.schule.de/
Hauptschule	Bayern	Hauptschule Gräfenberg Pestalozzistr. 1 91322 Gräfenberg wupmeyer@t-online.de www.hauptschule-graefenberg.de
Hauptschule	Bayern	Hauptschule Uffenheim Schulstr. 2-4 97215 Uffenheim hauptschule@vs-uffenheim.de www.vs-uffenheim.de/
Hauptschule	Bayern	Hauptschule Scharmerschule Scharrerstr. 33 90478 Nürnberg biwald@unicom.de www.scharmerschule.de
Schulform	Bundesland	Kommunikationsadressen
Gesamtschule	Berlin	Kopernikus-Oberschule Lepsiusstr. 24-28 12163 Berlin schreibwerkstatt@kopernikus.be.schule.de www.kopernikus.be.schule.de
Gymnasium	Berlin	Goethe-Oberschule Drakestr. 72/74 12205 Berlin goethe-oberschule@t-online.de home.t-online.de/home/goethe-oberschule
Oberschule	Berlin	Werner-Stephan-Oberschule Alt Tempelhof 53/57 12103 Berlin WSO.Berlin@t-online.de

		www.wso-berlin.de
Sekundar-I Schule mit Sonderschülern	Bremen	Büchnerschule I und II Georg-Büchner-Str. 5 27574 Bremerhaven georg-buechner-schule-I @magistrat.bremerhaven.de www.stabi.hs-bremerhaven.de
Gesamtschule	Hamburg	Gesamtschule Eidelstedt Lohkampstr. 145 22523 Hamburg gseidelstedt@gei.hh.schule.de www.hh.schule.de/gseid
Haupt- und Realschule	Hamburg	Schule an den Teichwiesen Saseler Weg 30 22359 Hamburg info@teichwiesenschule.de www.hh.shuttle.de/hh/teiw
Gesamtschule	Hessen	Fürst-Johann-Ludwig-Schule Freiherr v. Stein Strasse 65589 Hadamar Walter.Hoelzer@web.de www.fjls.de
Grund-, Haupt- und Realschule	Hessen	Adolf-Reichwein-Schule Alzenauer Str. 25 63517 Rodenbach schule-rodenbach@t-online.de www.schulserver.hessen.de/rodenbach/adolf-reichwein
Integrierte Gesamtschule	Hessen	Albert-Einstein-Schule, Langen Berliner Allee 90 63225 Langen schulleiter@aeslangen.de www.aeslangen.de/index.html
Schulform	Bundesland	Kommunikationsadressen
Regionale Schule mit Gesamtschule	Mecklenburg-Vorpommern	Fritz-Reuter-Schule Zarrentin Rosenstr. 27 19246 Zarrentin SchuleZarrentin@web.de www.schulezarrentin.de
Regionale Schule und Grundschule	Mecklenburg-Vorpommern	Astrid-Lindgren-Schule Perleberger Str. 16 19063 Schwerin ALS-Schwerin@t-online.de home.t-online.de/home/ALS-Schwerin/home1.htm
Regionale Schule und Grundschule	Mecklenburg-Vorpommern	Regionale Schule Lübtheen Amtsstr. 1 19249 Lübtheen
Gesamtschule	Nordrhein-Westfalen	Gesamtschule Porta-Westfalica

		Bruchstr. 9 32457 Porta Westfalica Buero@Gesamtschule-Porta.de www.gesamtschule-porta.de
Gesamtschule	Nordrhein-Westfalen	Kurt-Tucholsky-Gesamtschule Königswall 10 32423 Minden sekretariat@ktg-minden.de www.ktg-minden.de
Gymnasium	Nordrhein-Westfalen	Edith-Stein-Schule Geseke Steinhauser Straße 8 59590 Geseke info@edithsteinschule.de http://www.edithsteinschule.de
Hauptschule	Nordrhein-Westfalen	Hauptschule Wickede Ludgerusstr. 1 58739 Wickede gerkenschulewickede@web.de
Hauptschule	Nordrhein-Westfalen	Heriburgschule Josefstr. 4 48485 Neuenkirchen Heriburgschule@t-online.de www.heriburgschule.de
Realschule	Saarland	Robert-Schumann-Schule In den Kreuzlängten 12a 66352 Großrosseln
Sekundarschule	Sachsen-Anhalt	Sekundarschule Beetzendorf Friederich-Engels-Str. 14 38489 Beetzendorf www.gym-beetzendorf.bildungs-lsa.de/mainpage/start.htm

Schulform	Bundesland	Kommunikationsadressen
Grund-, Haupt- und Realschule	Schleswig-Holstein	DGS Todenburg Hauptstr. 41a 24819 Todenburg dgs-todenbuettel@t-online.de www.dgs-todenbuettel.de
Gymnasium	Schleswig-Holstein	Alexander-von-Humboldt-Gymnasium Roschdohler Weg 11 24536 Neumünster schulleitung@ahs-nms.de www.ahs-nms.de
Gymnasium	Schleswig-Holstein	Gymnasium Mölln Auf dem Schulberg 1 23879 Mölln gymnasium-moelln@t-online.de http://www.gymnasium-moelln.de.vu
Hauptschule	Schleswig-Holstein	Grund- und Hauptschule im Schulzentrum Einfelderstr. 36 24536 Neumünster
Realschule	Schleswig-Holstein	Realschule Bad Schwartau Schulstr. 8 23611 Bad Schwartau info@realschule-bad-schwartau.de www.realschule-bad-schwartau.de
Realschule	Schleswig-Holstein	Realschule Einfeld Dorfstr. 21 24536 Neumünster
Realschule	Schleswig-Holstein	Realschule Schenefeld Achter de Weiden 34 22869 Schenefeld info@realschule-schenefeld.de realschule-schenefeld.de
Gymnasium	Thüringen	Heinrich-Heine-Gymnasium Dammstr. 50 96515 Sonneberg info@heine-gymnasium-sonneberg.de www.heine-gymnasium-sonneberg.de
Gymnasium	Thüringen	Staatl. Gymnasium Sonneberg Karlstr. 29 96515 Sonneberg Gymnasium1.sonneberg@t-online.de www.gym1-son.de
Staatliche Regelschule	Thüringen	Lautenbergsschule Linsenhofer Str. 46 98529 Suhl RSLAUTENBERG@t-online.de home.t-online.de/home/Lautenbergsschule-suhl
Staatliche Regelschule	Thüringen	Staatliche Regelschule 14 Schillerstr. 33 99096 Erfurt rs14@onlinehome.de

Schule	Multiplikator/innen	Streitschlichter und Streitschlichterinnen
Bildungszentrum Bodnegg	Eberhard Müller Robert Ott	Julia Kessler, Lisa Wesemann, Sandra Brond, P. Romer
Scheffel-Gymnasium Lahr	Jörg Wieczorek	Beatrice Kato, Kristina Kerschmann, Marina Bernhardt, Simon Heitz
Hauptschule Gräfenberg	Petra Meyer	Eva Neuner, Lisa Hoffmann, Melissa Mühlbauer, John Herron, Julian Engelhard
Hauptschule Uffenheim	Heiko Maar	Yvonne Miene, Heinrich Hammer, Patrick Mariscal, Sebastian Deppisch, Tobias Jung
Scharrerschule Hauptschule Nürnberg	Birgit Waldmann	Angelika Fenn, Jessica Späth, Martina Pranjic, Adrian Shala, Turgay Kilicaslan
Kopernikus-Oberschule Berlin	Helmut Rieke	Corina Minke, Ellen Harte, Jennifer Urbscheit, Marcel Gehrmann, Silvan Ruttenberg
Goethe-Oberschule Berlin	Carola Richter	Laura Gabbei, Lisa Blech, Nadine Klein, Srenja Rube
Werner-Stephan-Oberschule Berlin	Reiner Haag	Jeanett Krahnert, Sandra Lümmel, Dennis Mertens, Tolga Yilmaz
Büchnerschule I und II Bremerhaven	Irmgard Breuermann	Beke Fahrenbach, Magdalene Steinhardt
Gesamtschule Eidelstedt Hamburg	Heidi Ruwe	Magdalena Andrijanic, Jan Dießler, Merlin Harders, Patrick Däwers, Philipp Schulz
Schule an den Teichwiesen Hamburg	Gaby Wilde	Laura Brandt, Marvin Collins, Matthias Lehrmann, Selver Vatandas, Tim Evert
Fürst-Johann-Ludwig-Schule Hadamar	Paul Stegemann	Nicola Pirekall, Johannes Muth, Julian Reiß, Marcel Stanjelt, Torben Tropp
Adolf-Reichwein-Schule Rodenbach	Henning Schröder	Helena Fink, Kim Stichel, Tamara Hohnheiser, Christian Steuernagel
Albert-Einstein-Schule Langen	Klaus-Peter Meeth	Anja Goeke, Anja Volkerts, Maria Liers, Nadine Anthes, Sahra Gaußmann
Fritz-Reuter-Schule Zarrentin	Kerstin Brillowski	Elisa Dworschak, Juliane Rather, Kerstin Groth, Manja Schefe, Patrick Jaeger
Astrid-Lindgren-Schule Schwerin	Uta Krause	Julia Lebedea, Katherine Shapovalova, Mahtleen Wienberg, Sophie Hardes

Schule	Multiplikator/innen	Streitschlichter und Streitschlichterinnen
Regionale Schule Lübtheen	Anke Daumann Dörthe Preuss	Laura Reinert, Maria Ernst, Yvonne Rothgänger, Sebastian Meyer
Gesamtschule Porta-Westfalica	Anke Weitzenkorn Sven Hering	Julia Einicke, Juliane van Muth, Markus Kohlmeier, Sascha Reinicke
Kurt-Tucholsky-Gesamtschule Minden	Claudia Bonn Stefan Schröer	Daria Podkowik, Katharina Protte, Daniel Walerens, Eike Kemen, Thorsten Jungmann
Edith-Stein-Schule Geseke	Elisabeth Maas-Peitzmeier	Corinna Manko, Elisa Gockel, Jennifer Büker, J. Hanrig
Hauptschule Wickede	Gabriele Bergmann	Björn Seiring, Marcel Hage, Maurice Bann
Heriburgschule Neuenkirchen	Matthias Wienker	Conny Kottmann, Denise Heckmann, Adnan Jahaj, Daniel Ohligschlager
Robert-Schumann-Schule Großrosseln	Beate Köster	Bente Etgen, Isabelle Schäfer, Pia Wagner, Sabrina Krieg
Sekundarschule Beetzendorf	Brigitte Schulz	Eileen Jahnke, Ines Ehrentraut, Simone Hele, Susanne Karau, Robin Benike
DGS Todenburg	Bärbel Dibbern Karin Adams	Katharina Pahl, Corinna Gasche, Laura Schneider
Alexander-von-Humboldt-Gymnasium Neumünster	Christiane Metelmann	Sebastian Gehl, Nicole Gauerke
Gymnasium Mölln	Micaela Hertel	Anita Stein, Judith Kairies, Nora Frank, Martin Schöler
Realschule Bad Schwartau	Stefanie Scheffel	Svea Christin Oschmann
Realschule Einfeld Neumünster	Heike Neumann Günther Böttger	Birger Schultze, Maike Thießen
Realschule Schenefeld	Helle Matzner	Julia Ulrich, Luise Thies, Amit Kumar, Lukas Joos, Markus Sauerhoff
Heinrich-Heine-Gymnasium Sonneberg	Dieter Oberender	Antje Schönborn, Kathleen Börner
Staatliches Gymnasium Sonneberg	Christiane Neuwirth	Isabel Powalla, Alexander Bergmann
Lautenbergsschule Suhl	Ute Kändler	Jennifer Wolf, Lisa Greimer, Sebastian Seitz
Staatliche Regelschule 14 Erfurt	Gabriele Hampe	Franziska Bachmann, Juliane Majdowski, Michaela Schneider, Miriam Bachert, Hermann Hellwig

2. Berichte aus den Themenworkshops

- 2.1 Traute Harms: Lust und Frust in der Streitschlichtungsarbeit**
- 2.2 Bert-Schilden: Stärkung des Teamgeists in Streitschlichtergruppen**
- 2.3 Angela Kalis: Konflikte zwischen Mädchen und Jungen**
- 2.4 Andreas Peters: Körpersprache in der Streitschlichtung**
- 2.5 Brigitte Schreima: Konflikte mit LehrerInnen**
- 2.6 Kerstin Bunte: Sympathie oder Antipathie für eine Konfliktpartei**
- 2.7 Anja Stiel: Muss ich als StreitschlichterIn Vorbild sein?**
- 2.8 Ilka Anger: Schwierige Streitschlichtungssituationen**
- 2.9 Thomas Janoschka: Streitschlichtung in Gruppen**
- 2.10 Ludwig Weitz: Workshops der MultiplikatorInnen**

2.1 Trainings-Workshop „Lust und Frust in der Streitschlichtungsarbeit“- Traude Harms

	Inhalt	Worum geht's
Freitag		
21.30-22.00	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung • Vorstellung der Trainerin • Vorstellung der Teilnehmenden • Name, Ort, Schule, Klasse • Erwartungsabfrage • Abschluss 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung, Erwartungsklärung • Gruppenfindung
Samstag		
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung mit Smilies • Namensrunde (verknüpft mit eigener positiver Eigenschaft) • Der Wind weht über alle die,... 	<p>⇒ Ankommen „Wie geht's mir?“ ⇒ Kennenlernen Gruppenfindung</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Programmvorstellung 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Stühle rücken 	<p>⇒ Teamgeist ist Voraussetzung für Arbeit ⇒ Streitschlichtung</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgruppen: Was läuft gut? Was könnte besser laufen in der Arbeit? • Vorstellung der Arbeitsergebnisse mit Karten 	<p>⇒ Herausarbeiten der Problemfelder</p>
10.45	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Problemfelder und Fragen diskutieren und bearbeiten • Ideensammlung mit Brainstorming • Gruppenarbeit: Mein nächster Schritt, den ich in der Arbeit umsetzen will 	<p>⇒ Handlungsräum erweitern ⇒ Eigenverantwortung fördern</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Theorieinput: Schule als Haus des Lernens 	<p>⇒ Alle Kräfte sind gefordert, um Arbeit der StreitschlichterInnen durchzuführen</p>
12.30	<ul style="list-style-type: none"> • Mittagspause 	
15.00	<ul style="list-style-type: none"> • Bälle werfen 	<p>⇒ Konzentration fördern, Namen lernen</p>
	Inhalt	Worum geht's

	<ul style="list-style-type: none"> • Inhalte der 5 Phasen erarbeiten 	⇒ Wiederholung
	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiel im Fishbowl 	⇒ Sicherheit im Gespräch gewinnen
16.30	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	
16.50	<ul style="list-style-type: none"> • Was tun in schwierigen Konfliktsituationen? • Input: Eskalationsstufen nach Glasl • Hier: Streit auf dem Schulhof • Streitschlichter greifen ein • Anschließende Reflexion 	<p>⇒ Einordnen von Konflikten</p> <p>⇒ Ideen im Umgang mit schwierigen Konfliktsituationen entwickeln</p>
18.00	<ul style="list-style-type: none"> • Schlussrunde: Wie war's und Wie weiter? 	⇒ Abschluss
Sonntag		
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Gesternunde + Namen • Romassage 	⇒ Ankommen
9.15	<ul style="list-style-type: none"> • Aus aktuellem Anlass: Bearbeiten einer schwierigen Freundschaftssituation – Mediation mit vertauschten Rollen 	⇒ Kompetenz der StreitschlichterInnen fördern
9.45	<ul style="list-style-type: none"> • Standbild zum WorkshoptHEMA entwickeln 	⇒ Prozess darstellen
9.55	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertungsunde • Ausfüllen des Fragebogens 	⇒ Auswertung
10.30	<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss 	

Workshop-Bericht:

Einstiegsfragen für die Gruppenarbeit:

- a) Was läuft gut?
- b) Was könnte verbessert werden?

Zu a) Die organisatorischen Dinge, die für ein Streitschlichterprojekt wichtig sind, laufen gut, wie z. B. Pläne einhalten, Betreuung durch LehrerInnen, Ausflugsmöglichkeiten.

Zu b) Fast durchgängig wird erwähnt, dass es zu wenig SchülerInnen gibt, die die Angebote der Streitschlichter annehmen. 1 Teilnehmer von 8 berichtet über ausreichend Fälle in seiner Arbeit an der Schule. Im Gespräch wird deutlich, dass 6 der 8 Teilnehmenden im Streitschlichtungsraum auf die Konfliktbeteiligten warten. Diese

Passivität demotiviert und die Konfliktlotsen verlieren die Lust an ihrer Arbeit. Ein wichtiger Punkt scheint die Akzeptanz der Lehrerkollegien gegenüber der Streitschlichterarbeit zu sein. 2/3 der Teilnehmenden beklagen, dass sie kaum Unterstützung erfahren. In 3 von 4 Gruppen gibt es keinen festen Raum.

Mein Eindruck ist, dass die StreitschlichterInnen durch die mangelnde Akzeptanz durch LehrerInnen wie auch durch SchülerInnen kein Selbstbewusstsein in ihrer Rolle aufbauen konnten und somit ihr attraktives Angebot nach außen hin nur schwer präsentieren können. Diskutiert wurde in diesem Zusammenhang auch die Frage der eigenen Haltung gegenüber der Arbeit: „Wie denke ich selbst über Streitschlichterarbeit? War ich selbst bereits Streithahn in einem eigenen Konflikt?“

Ideen für mehr Akzeptanz und Streitschlichtungen

Im weiteren Verlauf ging es darum, gemeinsam Ideen zu entwickeln, die in der Schule umgesetzt werden könnten. Dafür nutzte ich die Methode des Brainstorming. Die Ergebnisse:

- Patenschaften bilden
- Eltern informieren
- in Streitsituationen eingreifen
- für Streitschlichterarbeit mehr werben durch Infos an Eltern, LehrerInnen, SV, Presse
- Internetseite entwickeln
- Poster mit Ablauf eines Gespräches aufhängen
- Kennenlernnachmittag für 5. Klassen und Eltern
- Außerschulische Aktivitäten anbieten – Spiel und Spaß
- Projektwoche zum Thema: Wie gehen wir miteinander um?
- Video zum Thema Streitschlichtung drehen

Anschließend überlegte sich jede/r Teilnehmende einen konkreten ersten Schritt, den er/sie umsetzen möchte. Folgende Schritte wurden erarbeitet:

- Projektwoche organisieren – dafür Gespräch mit SchulleiterIn und LehrerInnen führen
- Artikel für das Jahrgangsbuch verfassen
- Gespräch mit SchulleiterIn wegen eines anderen Raumes führen
- LehrerInnen über StreitschlichterInnenarbeit informieren
- Plakate an die Werbesäule

Eingreifen in akute Konflikte

Im zweiten Teil des Workshops arbeitete die Gruppe praktisch zu dem Punkt, wie man als StreitschlichterIn aktiv in einen Konflikt eingreifen kann (Stress auf dem Schulhof). Für die Teilnehmenden wurde deutlich, dass man sehr sensibel reagieren muss, um die Streitenden tatsächlich auch in ihrer Situation zu erreichen. Hilfreich war für sie, dass sie anhand der Eskalationsskala nach Glasl die Konflikte einordnen konnten, um entsprechend zu reagieren.

Streitschlichtungen üben

Während des Rollenspiels im Fishbowl, in dem 6 StreitschlichterInnen-Teams nacheinander arbeiteten, war festzustellen, dass Aktives Zuhören den meisten sehr schwer fiel. Ebenso auch das Stellen von Fragen, die zur Klärung der Hintergründe dienen.

Resümee:

Aus meiner Sicht ist es in der StreitschlichterInnenarbeit von erheblicher Bedeutung, zum einen Inhalte zu vertiefen, damit die Schüler und Schülerinnen Sicherheit im Verfahren erlangen. Nicht weniger bedeutsam ist es, an der Haltung von StreitschlichterInnen zu arbeiten.

Außerdem erscheint mir der Blick der „Kundenorientierung“ in dieser Arbeit wichtig zu sein. D. h., sich bewusst zu machen, was die „Kunden“ benötigen, um das Angebot der StreitschlichterInnen anzunehmen, in dem mehr auf die SchülerInnen und ihre Probleme zugegangen wird; auf dem Schulhof, in Klassen usw.

Im Sinne von Schulentwicklung bedeutet es, prozessorientiert zu arbeiten und immer wieder zu reflektieren, wo das gesamte System Schule in der Konfliktbearbeitung steht. StreitschlichterInnenarbeit benötigt die Unterstützung aller Kräfte eines Schulsystems.

2.2 Trainings-Workshop „Stärkung des Teamgeists in Streitschlichtergruppen“- Bert Schilden

	Inhalt	Worum geht's
Freitag	Thema : „Kurzes beschnuppern“	
21:30	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung • Vorstellung des Trainers • Vorstellungsrunde <ul style="list-style-type: none"> – Name – Ort und Schule – Was interessiert mich am Thema? – Was wünsche ich mir vom Workshop? 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorstellung ⇒ Erwartungsklärung ⇒ Kennenlernen ⇒ Gruppenfindung
22:00	<ul style="list-style-type: none"> • Schluss 	
Samstag	Thema: „Austausch und Zusammenarbeit“	
09:00	<ul style="list-style-type: none"> • Krokodil • Kennenlernspiel: 4-Ecken • Wünsche und Befürchtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Ankommen, Kennenlernen ⇒ Gruppenfindung
09:40	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstverständnis: Wunsch + Wirklichkeit • Postkartenspiel: 2 Motivkarten für 2 Fragen: <ul style="list-style-type: none"> – a) Wie geht's dir im Augenblick im Projekt? – b) Was wünschst Du Dir? 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Erfahrungsaustausch ⇒ Herausarbeiten der wichtigen Fragen und Probleme
11: 15	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	
11: 30	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperation: Goldtaler-Übung 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Reflektion von Misstrauen, eigenen Annahmen und eigenem Verhalten
12:30	<ul style="list-style-type: none"> • Mittagspause 	
15:00	<ul style="list-style-type: none"> • Toaster, Mixer, ... 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ warming up
15:15	<ul style="list-style-type: none"> • Kongressfragebogen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Fragen an alle KongressteilnehmerInnen
15.45	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	
16:00	<ul style="list-style-type: none"> • Themensammlung: Welche Ausstrahlung hat unser Projekt? Gibt es Probleme an der Schule? • Bearbeitung in KGs • Vorstellung der KG-Arbeit im Plenum 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Reflexion und Vergleich der Situation im eigenen Projekt und in anderen Projekten ⇒ Versuch einer Analyse und Vorstellung der Ergebnisse
	Inhalt	Worum geht's

	<ul style="list-style-type: none"> Kooperation im Team: Spinnennetz-Übung <ul style="list-style-type: none"> – Wie arbeiten wir als Team zusammen? – Schatzkiste / Sperrmüll 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Kooperationsübung ⇒ Auswertung und Schlussfolgerungen
18:30	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesschluss 	
Sonntag	Thema: "Tipps zur Teamarbeit"	
09:00	<ul style="list-style-type: none"> • Ballrennen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Warming up
09:15	<ul style="list-style-type: none"> • Was kann ich tun, dass unsere Gruppe / unser Projekt besser zusammenhält? 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Anknüpfung an Vortag ⇒ Zusammenfassung des Erarbeiteten und Abschluss des Themas
09:45	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung Ergebnispräsentation: Welches Bild habe ich von einer guten Streitschlichterin? • Der/Die ideale/geniale StreitschlichterIn: Einen Schattenriss füllen mit Eigenschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Gruppenbeitrag zum Kongressabschluss
10:00	<ul style="list-style-type: none"> • Klagemauer und Freudenturm 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Auswertung
10:20	<ul style="list-style-type: none"> • Komplimentenrunde 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Abschluss
10:35	<ul style="list-style-type: none"> • Schluss 	

Workshop-Bericht:

Gruppe und Erwartungen

An der Arbeitsgruppe "Stärkung des Teamgeist in Streitschlichtergruppen" nahmen 6 Jungen und 5 Mädchen im Alter von 14 bis 16 Jahren aus 9. und 10. Klassen aus 6 verschiedenen Schulen teil.

Die Motivation an dieser Arbeitsgruppe teilzunehmen wurde von dem Wunsch nach Austausch geprägt, der sich bezog auf die Bereiche der Zusammenarbeit im Projekt, des Rollenverständnisses der Einzelnen als MediatorInnen und der Außenwahrnehmung durch die Lehrer- und Schülerschaft. Eher vereinzelt bestand das Interesse, die Vorteile der Teamarbeit Kennen lernen zu wollen, jedoch aus der Perspektive, eigentlich alleine Probleme gut lösen zu können.

Um das Thema "Stärkung des Teamgeist" behandeln zu können, musste zunächst Raum gegeben werden für das Bedürfnis, von der eigenen Arbeit, den eigenen Erfahrungen zu berichten und gleichzeitig etwas über die Mediationsprojekte an anderen Schulen zu erfahren. Wie unterschiedlichen die Ausgangslagen und Arbeitsweisen an den einzelnen Schulen sind, wurden teilweise mit Erstaunen zur Kenntnis genommen und besprochen.

Erfahrungsaustausch: Rollenunsicherheit

Ein zentrales Thema des Austausches war die Rollenunsicherheit, in der sich fast alle MediatorInnen befanden und die sich grob in drei Bereiche zusammenfassen lässt:

- Eigenes Selbstverständnis
- Erwartungen der MitschülerInnen
- Erwartungen der LehrerInnen und SozialarbeiterInnen

Erfahrungsaustausch: Mangelnde Anerkennung

Es wurde von der mangelnden Anerkennung durch SchülerInnen und LehrerInnen berichtet. Daran geknüpft wurde Angst vor der Vergeblichkeit des eigenen Engagements geäußert und Unsicherheit über eigene Möglichkeiten des Engagements innerhalb des schulischen Betriebs.

Vehement gewünscht wurde, den sozialen Zusammenhalt untereinander zu fördern - über die Mediationstätigkeit und Projektnotwendigkeiten hinaus. Um die Motivation von StreitschlichterInnen in der Ausbildung zu „testen“, Verbindlichkeit und langfristiges Engagement zu sichern, wurde gefordert, die Ausbildung in die Freizeit zu verlegen.

Da Mediation von den älteren SchülerInnen oft nicht als Methode anerkannt werde, ihre Probleme auf diese Weise selbst zu lösen, entstehe häufig ein Imageverlust durch die Beteiligung am Projekt. Die MediatorInnen würden nicht selten von der eigenen Peergroup als „Streber“ oder „Weichei“ betrachtet, die sich bei den Lehrpersonen beliebt machen wollen, oder sich vor „ehrenhafter“ Konfliktbearbeitung, durch „Gequatsche“ drücken wollen. Es wurde Misstrauen und Verunsicherung geäußert, die aus der Angst vor Abwertungen durch ProjektteilnehmerInnen, SchülerInnen und LehrerInnen resultierte.

Erfahrungsaustausch: Interventionsaufgaben und Rollenkonflikt

Von einigen MediatorInnen wird erwartet, dass sie in gewalttätigen Situationen eingreifen und Aufgaben der Schulhofaufsicht übernehmen. Der daraus entstehende Rollenkonflikt wurde auf der einen Seite beschrieben als Verschärfung der eigenen Verunsicherung und auf der anderen als Verschlechterung des Ansehens:

- bei den Schülern würden sie als „Hilfssheriffs“ der Lehrer verhöhnt
- bei den LehrerInnen würden sie häufig als „Möchtegerne“ betrachtet

In diesem Zusammenhang wurde auch das „Nichtannehmen des Systems“ genannt. Darunter wurde das Missverhältnis verstanden zwischen der konstruktiven Konfliktbearbeitung in der Ausbildung und im Projekt und des „realen Umgangs“ mit Konflikten im schulischen Alltag. Dieser Umgang wurde beschrieben, als Ausdruck eines Verhältnis der Konkurrenz zwischen SozialpädagogInnen und LehrInnen, SchülerInnen

und SozialpädagogInnen, SchülerInnen und SchülerInnen und sogar SchülerInnen und LehrerInnen in dem alle Beteiligten ihre Kompetenzen „verteidigen“ müssen.

Der Widerspruch zwischen den Werten, die den Methoden der konstruktiven Konfliktbearbeitung zugrunde liegen und denen, die den Schulalltag bestimmen, wurde immer wieder thematisiert.

Die Frage „Welchen Effekt hat das auf meinen Umgang mit Anderen?“, tauchte in den unterschiedlichsten Problemzusammenhängen auf und wurde zum Schluss – überwiegend durch die Reflexion der Kooperationsspiele, mit der Stärkung der Projektgruppe beantwortet. Eine starke Projektgruppe habe die Möglichkeit eine starke Ausstrahlung und dadurch Anziehungskraft zu entwickeln.

Diese Schlussfolgerung entspricht dem Prozess des Workshops der sich durch eine anfängliche tiefe Verunsicherung kennzeichnete, die durch die Erfahrung des Gruppenzusammenhalts überwunden wurde.

Methoden und Ergebnisse im Workshop

Postkartenspiel:

Hier konnten aus einer Vielzahl von Motivkarten, die in der Mitte des Raumes ausgelegt wurden, jeweils 2 Karten ausgewählt werden. Diese Karten sollten bildhaft Antwort geben auf die beiden Fragen:

- Wie geht's Dir im Augenblick im Projekt?
- Was wünschst Du Dir?

Durch die Vorstellung und Erklärung der Karten wurde deutlich, wie weit beim größten Teil SchülerInnen der Ist-Zustand vom Wunsch-Zustand entfernt ist. Dadurch entstand eine bedrückte Stimmung in der Gruppe.



Die Ergebnisse sind in den folgenden Aufstellungen zusammengefasst.

Wie geht's dir im Augenblick im Projekt?	Was wünschst du dir? <i>- Plakatabschrift (Auszüge) -</i>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> • komme mir verarscht vor • wir stehen allein da • keine Anerkennung • traurig • nicht viel los • sitze, warte, kann nichts tun • dreckig, Scheiße, läuft nix • meckern, unzufrieden 	<ul style="list-style-type: none"> • sich frei fühlen • sinnvolles Tun • andere von ihrer Last befreien • helfen • Teamarbeit aufbauen • eine Hand wäscht die andere • zusammen Vorgehen beschließen • sich als StreitschlichterIn fühlen, auch als Gruppe – sich als Teil fühlen, nicht allein • Sicherheit • persönliche Unterstützung • sich zufrieden fühlen • mehr Erfahrung • endlich in die Gänge kommen • als StreitschlichterInnengruppe im Zentrum der Schülerschaft stehen • mehr Erfahrung sammeln
---	---

Probleme	Lösungsideen <i>- Plakatabschrift (Auszüge) -</i>
• Fehlendes Interesse an den StreitschlichterInnen	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Einmal richtig vor dem Kollegium vorstellen ➢ Schüler informieren ➢ Party ➢ Öffentliche Unterstützung durch den Direktor
• Jungen und Mädchen machen Ausbildung, weil dafür Unterricht ausfällt	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Ausbildung während der Freizeit! Wer wirklich dabei sein will, opfert auch seine Freizeit dafür!!
• Keine Teamarbeit, viele Dickköpfe, die meinen es auf ihre Art zu lösen	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Mehr absprechen untereinander, vielleicht regelmäßig <u>ALLE</u> treffen! ➢ Und wenigstens im Team zusammenhalten, auch wenn man die Person nicht mag!
• Ausstieg wegen unangenehmer Situation – oft zu peinlich!	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Man muss einfach dazu stehen. Über die Sprüche hinweg denken, denn der/die StreitschlichterIn tut in dem Sinne was Gutes für andere SchülerInnen!
• Oft fehlt die Lust bei den StreitschlichterInnen nach einer	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Abwechslungsreicher gestalten! Nie so monoton arbeiten

gewissen Zeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Auch alle mal was unternehmen, z.B. in der Freizeit dann dort über Streitschlichtungen austauschen, sich evtl. näher Kennen lernen
<p>Erfundene Fälle und Nur jüngere Klassen</p> <p>Beispiele bzw. Beschreibungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1) Viele wollen keinen Unterricht machen und denken sich deswegen irgendwelche Fälle aus; sie nehmen die Streitschlichtung nicht ernst • (2) Ab der 9. Klasse wird eigentlich nicht mehr um jede Kleinigkeit gestritten und sie sind „erwachsener“. Sie denken, dass sie ihre Probleme <u>selbst</u> lösen können. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die MediatorInnen versuchen genau die Ursache herauszufinden und achten auf bestimmte Gesten (z.B. lachen) ➤ Das ältere MediatorInnen auch ältere Klassen bekommen ➤ StreitschlichterInnen versuchen sich mehr Respekt zu verschaffen (z.B. in dem sie den/die SozialarbeiterIn mehr in die Gespräche / Besprechungen mit einbeziehen, sodass eine erwachsene Person mit im Raum ist)

Goldtalerübung

Alle Teilnehmenden saßen an einem Tisch. Jede Person erhielt 3 „Talente“ (uralte Währung) als Goldmünzen (goldene Schokotaler). Das zu Beginn erklärte Ziel ist es, so viele Goldtaler wie möglich zu bekommen.

Das Spiel bestand aus 3 Runden, an deren Ende jeweils der gesammelte Einsatz aller TeilnehmerInnen von der Spielleitung verdoppelt wurde. In der 1. und 2. Runde durfte nicht geredet werden, während unter dem Tisch ein Sack weitergegeben wurde, in den Goldmünzen gelegt oder herausgenommen werden konnten. In der 3. Runde durfte gesprochen werden. Am Ende des Spiels wurde der Sack auf dem Tisch ausgeleert und die Gruppe teilte den Goldschatz selbstständig auf.

Im Anschluss wurde gemeinsam errechnet, wie groß der Goldschatz geworden wäre, wenn alle ihre „Talente“ von der ersten Runde an eingesetzt hätten. In der 2. Runde hatten die meisten die Idee verstanden und gaben ihre übrigen Münzen in den Sack, einige nahmen sich einen Teil wieder heraus, in der 3. Runde wurde alles von Allen eingesetzt. Das Gespräch in der Auswertungsrounde verlief ruhig und ohne Vorwürfe denjenigen gegenüber, die sich anfangs entschlossen hatten, den Sack zu leeren.

Spinnwebübung

Ein Spinnennetz mit der Anzahl der TeilnehmerInnen entsprechenden Anzahl von Öffnungen soll von der ganzen Gruppe, ohne dass das Netz auch nur von einer Person berührt wird, von links nach recht durchquert werden. Jede Öffnung darf nur einmal benutzt werden. Nach anfänglich unkoordinierten Aktionen, die einen sofortigen Neuanfang zur Folge hatten, entwickelte sich eine strategisch geplante Kooperation, die nach dem 6. Versuch erfolgreich war. Obwohl sich eine Gruppe herausgebildet hatte, die eindeutig die Koordination übernommen hatte, wurde der Prozess als für alle offen und gleichberechtigt empfunden. Der dominierende Eindruck war die Stärkung des Gemeinschaftsgefühls.



Tipps zur Teamarbeit:

Gegenseitiges Vertrauen, Zuhören, Gleichberechtigung, Anfeuern, Ruhe bewahren, Zeit lassen, nicht fallen lassen, Lassen (den Partner/Anderen), den Willen haben sich in das Team einzufügen, Kämpfen um das Ziel zu erreichen, sich helfen lassen / helfen, keinen zurücklassen, Niederlagen einstecken, Lernen mit Angst umzugehen, keine Probleme aufschieben, Fehler nicht überbewerten, Schuldgefühle vermeiden, Selbstvertrauen, Erfahrung und Selbsteinschätzung, Vertrauen in die eigene Kraft zu lernen, Erfolge schätzen und feiern, Konzentration, Ideenaustausch, Erfolg mit der Umsetzung von Ideen, Starker Wunsch, dass wir das Ziel verwirklichen, Spaß und Freude, Stolz auf erfolgreiche Arbeit, Erfolg zu präsentieren, Bestätigung von Anderen + Selbstbestätigung, Willen Erfolge fortzusetzen, gegenseitiges Aufbauen und Schätzen

2.3 Trainings-Workshop „Konflikte zwischen Mädchen und Jungen“- Angela Kalis



Freitag	Inhalte und Methoden
21.30	<ul style="list-style-type: none"> • Treffen der Trainingsgruppen in den Räumen • Namensspiel: <i>Sich Kennen lernen</i> • Erwartungsabfrage
Samstag	
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Warm up • Tagesplan
9:30	<ul style="list-style-type: none"> • Streit-Scharade: <i>Eisbrechen, sich spielerisch weiter Kennen lernen</i>
10:00	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktverhaltensstile (in KG sortieren, vorstellen): <i>verschiedene Verhaltensweisen in Konflikten nachvollziehen</i>
10:30	<ul style="list-style-type: none"> • Pause
10:45	<ul style="list-style-type: none"> • Streitsituation finden (ausdenken), einüben 4 KG in Mögegruppen (4 Teilnehmende pro KG): Jungengruppe, Mädchengruppe; Jungen-Mädchengruppe (2x) ⇒ Zusammenkommen und Vorspielen Nach jedem Vorspiel: Was habt ihr beobachtet? ⇒ Am Ende: Ergänzungen aus euren Erfahrungen (Brainstorming)
11:35	<ul style="list-style-type: none"> • Eisberg: Was liegt alles unter dem Eisberg (Input) ⇒ Rollenerwartungen an Jungen / an Mädchen ⇒ Normen, gesellschaftliche Funktion ⇒ Woher kommt welches Verhalten?
12:00	<ul style="list-style-type: none"> • Eisberg zum gespielten Konflikt erstellen und wie kann gut nach den Dingen unter der Wasseroberfläche gefragt werden? Aufmalen, Aufschreiben (in den 4 KG von vorher)
12.30	<ul style="list-style-type: none"> • Mittagessen
15.00	<ul style="list-style-type: none"> • Warm up
15:20	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsergebnisse aus den KG (Flip Charts mit den Eisbergen und Fragen) vorstellen
15:40	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtermatrix (Typisch Junge?/ typisch Mädchen?) ⇒ <i>Auswertung: Verhalten wir uns wirklich wie ein Typischer Junge/ ein typisches Mädchen? Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen</i>
16:20	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Pause

Samstag	Inhalte und Methoden	
16:35	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppe 1: Mädchen und Jungen lernen sich weiter kennen <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Fragen von Mädchen an Jungs // von Jungs an Mädchen in KG entwickeln und Einzelinterviews führen ⇒ Vorstellen der Ergebnisse in der Teilgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppe 2: Vertiefung von Mediationstechniken in Jungen-Mädchen Konflikten <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Mediationen in Rollenspielen üben <ul style="list-style-type: none"> a) die selbsterfundenen (s.o.) b) RS-Vorgaben von mir ⇒ Ausführliche Auswertungen und Input zu Empathie, zu lösungsorientiertem Fragen und Gefühle spiegeln
17:35	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse zusammentragen 	
18:00	<ul style="list-style-type: none"> • Spiel (Vertrauensspiel zu zweit) 	
18:15	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussrunde (Auswertung und Wünsche für morgen) 	
Sonntag		
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Warm up • Tagesplan • Samstag anhand der Flip Charts durchsprechen/Offene Fragen • Auswertung: „nüm“ - Was hat mich nachdenklich gemacht?, Was hat mich überrascht?, Was will ich mir merken?) erst schriftlich für sich selbst, dann als Runde • Fragebögen ausfüllen • Vorstellung vorbereiten, Standbild entwickeln, was die Inhalte unserer Arbeitsgruppe widerspiegelt 	
10.45	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop-Abschluss 	

Workshop-Bericht:

Konflikte im Alltag von Jungen und Mädchen

In diesem Workshop haben sich alle TN sehr eindringlich damit beschäftigt, wie sich Mädchen und Jungen unterschiedlich und ähnlich in Konflikten verhalten, ebenso wie sie sich persönlich als Jungen und Mädchen in Konflikten bewegen.

Sehr spannend war es, die in vier Kleingruppen entstandenen Konfliktrollenspiele anzusehen und sie zu besprechen. Hier wurde deutlich, dass viele TN ähnliche Erfahrungen und Einschätzungen von Streit- und Gewaltsituationen haben. So wurde das folgende Rollenspiel sehr ausführlich diskutiert: „Ein Junge beschimpft und provoziert einen anderen, körperlich überlegenen, eher dicken Jungen bis es dahin eskaliert, dass er ihn sogar schlägt.“

Die große Frage: „Warum lässt der sich das gefallen?“ wurde engagiert verfolgt. „Der hat kein Selbstwertgefühl.“ „Der wird von der ganzen Klasse geärgert/ gemobbt.“ „Der erlebt zuhause ungute Sachen.“ Auch über den Jungen, der provoziert, wurden Vermutungen geäußert: „Der will der Klasse beweisen, dass er der stärkste ist.“ „Der will aufmerksam auf sich machen.“ Und die MitschülerInnen, warum machen die nichts? „Weil die Angst haben, auch mit auf die Seite des Schwächeren zu geraten, auch ausgeschlossen zu werden.“

Viele TN kannten ähnliche Situationen aus ihrem Alltag, von denen sie berichteten, in jeder dieser drei Rollen!

Verhalten sich Jungs in Konflikten anders als Mädchen?

Den Berichten zufolge finden die körperlichen Auseinandersetzungen eher zwischen Jungen und Jungen oder Mädchen und Mädchen statt. Gleichzeitig wurde berichtet, dass „die Jungen“ Mädchen mobben, die nicht der Norm entsprechen. Dies war Thema eines anderen Rollenspiels, dass im Seminar dahingehend weiterverfolgt wurde, dass die beiden Hauptbetroffenen zu einer Mediation kamen.

Ein weiteres Rollenspiel beschäftigte sich mit zwei Mädchengruppen (den „Coolen“ und den „Normalen“), die sich gegenseitig provoziert haben, so dass es zu Handgreiflichkeiten kam. Gemeinsames Thema von Jungen, wie Mädchen war die „Bewertung einer anderen Person nach ihrem Äußeren“. Das machen die Jungen, da waren sich alle einig, und das tun die Mädchen, auch hier herrschte Einigkeit.

Auf Basis der bis hierhin in der Arbeitsgruppe genannten Konfliktbeispiele wurde erarbeitet, dass es nicht möglich ist, hierin Verhaltensweisen in Konflikten auszumachen, die nur auf Mädchen oder nur auf Jungen zutreffen. Bis auf eine Ausnahme: Das Rollenspiel, dass eine Jungengruppe darstellt, die nach dem Sport Duschfotos von Klassenkameradinnen gemacht hat und diese Fotos nun auf dem Schulhof herumzeigt und die Mädchen damit erpresst. Hier kann auf das klassische Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern zurückgegriffen werden: Männer (Jungen) eignen sich Frauen (Mädchen) als Objekte an und wissen die patriarchalischen Werte hinter sich. Dieses Rollenspiel entfachte im Plenum kräftige Auseinandersetzungen. Es wurde deutlich, dass den Mädchen (zurück in der Gesamtgruppe) eine Vielfalt von Reaktionen zur Verfügung standen. Sie sammelten gemeinsam, wie sie sich in so einer Situation wehren könnten. Deshalb letztendlich auch hier: ein grundsätzlicher Unterschied in den Konfliktverhaltensweisen von Mädchen und Jungen war nicht auszumachen. Auch die Mädchen verfügten über wehrhafte Verhaltensweisen.

Streitschlichtung zwischen Jungen und Mädchen

Aus den praktischen Mediationsrollenspielen wurden folgende Ergebnisse abgeleitet:

- Es ist es sehr wichtig, wirklich mit beiden Seiten einfühlsam zu sein (als Junge mit dem Mädchen und als Mädchen mit dem Jungen) und niemanden bloß zu stellen

- Ebenso bedeutsam, „unverzichtbar“ ist das Wiedergeben der Gefühle der Konfliktparteien durch die MediatorInnen. Das ist zwar altbekannt, aber in Jungen-Mädchenkonflikten manchmal vielleicht sehr heikel und deshalb umso wichtiger!

Methodischer Anhang: Verhaltensweisen in Konfliktgesprächen

Verhaltensweisen in Konfliktgesprächen	Vermeidung	Problemlösung	Konfrontation
Gesprächsverhalten	man lässt sich unterbrechen und ordnet sich dem anderen unter	Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche direkt ausdrücken	andere unterbrechen, unterordnen und in Stereotype drängen
Blickkontakt	wenig Blickkontakt suchen	guten Blickkontakt pflegen	Intensiven und starren Blickkontakt erzwingen
Haltung	schlechte Haltung oder Opferhaltung einnehmen	gerade Haltung und zuversichtlichen Ausdruck haben	eine bedrängende und arrogante Haltung einnehmen
Umgang mit Informationen und Gefühlen	Informationen, Meinungen und Gefühle zurückhalten	Bereitschaft zur Offenlegung von Informationen, Meinungen und Gefühlen	Verschleiern von Informationen, Meinungen und Gefühlen
Zuhören	Schlecht und unzureichend zuhören	gut und aktiv zuhören	schlecht und abweisend zuhören
Empfindungen zur eigenen Person	unentschlossen sein	Entscheidungsorientiert sein und eine klare Position beziehen	dominierend
Auftreten	sich entschuldigen, weggehen, Vermeidungsverhalten	Konflikte und Streit bearbeiten	laut und sarkastisch sein, beschuldigen und beleidigen
	Aufstellung von: Angela Kalis & Holger Specht		

2.4 Trainings-Workshop „Wände und Hände reden immer mit: Die Sprache des Körpers und die Sprache des Raumes“ - Andreas Peters



	Inhalt	Worum geht's
Freitag	Thematischer Einstieg	
21.30-23.00	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung • Thematischer Einstieg ➤ Übung: Wie sieht es denn hier aus? ➤ Übung: Wie sitzt du denn da? • Erwartungen • Abschluss 	<p>⇒ In Kontakt kommen ⇒ Ins Thema einsteigen</p> <p>⇒ Erwartungen klären</p>
Samstag	Körpersprache in der Streitschlichtung	
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Übung: Was geht denn hier ab? • Übung: Zwei Minuten nicht kommunizieren • Input: Es gibt nicht Nicht-Kommunikation: Verbale und nonverbale Kommunikation • Übung: Komm mir nicht zu nahe • Input: Nähe- und Distanzverhältnisse und – bedürfnisse • Übung: Der sichere Stand • Input: „Vier-Augen-Modell“ 	⇒ Sensibilisierung für verschiedene Aspekte von Körpersprache
12.30	<ul style="list-style-type: none"> • Mittagspause 	
15.00	<ul style="list-style-type: none"> • Übung: Was ist denn mit dem los? • Phasen der Streitschlichtung • Rollenspiele: Streitschlichtungen mit Berücksichtigung von körpersprachlichen Signalen der Konfliktparteien • Auswertungen 	<p>⇒ Ausdruck von Gefühlen in der Körpersprache</p> <p>⇒ Streitschlichtungen unter Einbezug körpersprachlicher Zeichen/Signale in das Streitschlichtungsgespräch</p>
18.00	<ul style="list-style-type: none"> • Tages-Feedback 	⇒ Abschluss
Sonntag	Sitzpositionen in der Streitschlichtung	
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Hallo-Wach-Spiele • Blitzlicht • Ausfüllen des Fragebogens 	⇒ Ankommen und Stimmungsabfrage

	Inhalt	Worum geht's
	<ul style="list-style-type: none"> Übung: Wer kann wen anschauen? 	⇒ Verschiedene Sitzpositionen in der Streitschlichtung auswerten: Vor-/Nachteile
	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung einer Kurzpräsentation der Workshoparbeit der Gruppe für das Abschlussplenum 	⇒ Abschlusspräsentation erarbeiten
10.30	<ul style="list-style-type: none"> Abschluss 	

Workshop-Bericht:

Motivation zum Thema des Workshops: Beobachtungen und Erfahrungen aus eigener Praxis an verschiedenen Schulen

Den Raum für die Streitschlichtung finden: Salopp formuliert findet in den meisten der von mir besuchten Schulen die systematisierte und organisierte Streitschlichtung / Mediation unter SchülerInnen irgendwo zwischen Bauwagen und Besenkammer statt.

Um hier Missverständnissen vorzubeugen: In den meisten Fällen hatten die engagierten SchülerInnen und LehrerInnen in der Ausgestaltung der Örtlichkeiten viel Kreativität gezeigt und Zeit investiert, so dass die Ergebnisse im Vergleich zur Ausgangssituation beachtlich waren. Auch wenn niemand ernsthaft erwarten kann, dass die Schulen (- bei knapper werden Budgets -) gleich modernste und komfortabelste Sitzungszimmer bereitstellen, so war in der Mehrzahl der mir bekannten Schulen (ca. 20 im Verlauf von ungefähr drei Jahren) die Raumfrage für die Streitschlichtung, selbst nach ein- bis zweijähriger Vorlaufzeit, eine hoch problematische und zumeist ungelöste. Hier und da erinnerte der ganze Vorgang an einer Schule eher an das Wesen einer Wanderbaustelle.

Ein halliger, kühler Raum mit zwei schmalen Oberlichtfenster, spärlich mit alten Schulmöbeln ausgestattet, irgendwo in den Kellergängen ist sicherlich für manche Schule (- unter den vielerorts beengten räumlichen Gegebenheiten -) ein beachtliches Ergebnis, doch von einer einladenden, angenehmen und dialogfördernden Atmosphäre weit entfernt.

In dem Workshop sollte deshalb diese Problematik angesprochen und die StreitschlichterInnen dazu ermutigt werden, offensiver an die Raumfrage heranzugehen und notwendige Forderungen und Ansprüche zu stellen.

Die Gestaltung des Raumes („Raumsprache“): Ist ein Raum (gleich welcher Art) gefunden, liegt die Gestaltung nach meiner Beobachtung meistens in den Händen der StreitschlichterInnen selbst. Jetzt gilt es die Wandfarben (warmen, ruhige ...) auszusuchen, einen geeigneten Teppich (pflegeleicht ...) zu finden und die Platzierung des Mobiliars (Blicklinien, „Fluchtwege“, ...) zu planen.

Lieber einen eckigen oder runden Tisch oder beides? Wo sitzen die StreitschlichterInnen und wo die Konfliktparteien? Gibt es zu dem Gesprächstisch eine gemütlichere Sitzecke? Wo hängt die Uhr? Werden Bilder aufgehängt und wenn ja welche? Zwei oder drei Zimmerpflanzen wären auch nicht schlecht, oder?

In dem Workshop konnte es nicht darum gehen, die konkrete Einrichtung zu planen - viel zu unterschiedlich waren dafür die Bedingungen in dieser bunt zusammen gesetzten Gruppe - , sondern herauszufinden, welche der vorhandenen oder geplanten Elemente in der Raumgestaltung einladend und gesprächsfördernd wirken und welche nicht.

Prüffragen: Hältst du dich gerne dort auf? Was sagt dir der Raum, wenn du ihn dir genauer anguckst und auf dich wirken lässt? Wo und wie würdest du gerne sitzen, wenn du selbst Konfliktpartei bist (Perspektivwechsel; mit den Augen anderer sehen)?

Die Sprache des Körpers: Bis zu 70 oder 80 % aller Informationen werden nach Beobachtungen von KommunikationswissenschaftlerInnen im direkten Alltagsgespräch non-verbal vermittelt (Augen, Mimik, Gestik, ...). In einem Konflikt, wenn nicht mehr miteinander gesprochen wird, bis zu 100 %.

Streitschlichtung/Mediation wird nach meiner Beobachtung sehr stark bis ausschließlich in Bezug auf das gesprochene und geschriebene Wort vermittelt. Körpersprache/Non-verbale Kommunikation wird selten und nicht ausreichend genug in der Streitschlichtung und bereits davor, in der Vermittlung der Methode, berücksichtigt.

Stockender Redefluß, der Blick auf den Boden, die Handbewegung, der Schweiß auf der Stirn, ein Dauerlächeln im Gesicht und das stete Wippen des linken Beins einer Streitpartei - alle diese kleinen und größeren Zeichen und Gesten sind von Bedeutung und können den StreitschlichterInnen wichtige Hinweise auf die weitere Bearbeitung des Konfliktes geben.

StreitschlichterInnen sollten deshalb für körpersprachliche Signale intensiver und nachhaltiger sensibilisiert werden. Nicht nur, dass sich die Gefühle oft stärker in der Körpersprache widerspiegeln, auch die Tatsache, dass sich Jungen häufig anders geben als Mädchen, jüngere Kinder sich mehr bewegen als ältere und das die gelebte Körpersprache familiär und kulturell geprägt ist (und somit z.B. die gleichen Gefühle sich unterschiedlich zeigen können) sollte StreitschlichterInnen in der Praxis nicht unbekannt sein.

Die Aufmerksamkeit für die Körpersprache zu erhöhen und Möglichkeiten zu finden, dieses im Streitschlichtungsgespräch mehr zu berücksichtigen, war ein weiteres Ziel des Workshops.

Aufbau und Ablauf des Workshops

Aufgrund der schriftlichen Werbung auf einer Wandzeitung hatten sich bereits am späten Freitag Nachmittag 16 Jugendliche anhand einer Namensliste dem Workshop zugeordnet. Durch ein Ausgleichverfahren zwischen den angebotenen Workshops kamen weitere 5 Jugendliche dazu. Die Mädchen waren mit 13 : 8 in Überzahl und nach meiner Einschätzung im Schnitt 1 bis 2 Jahre älter als die Jungen in der Gruppe. Sämtliche

Schultypen (Haupt-, Real-, Gesamtschule und Gymnasium) waren in unterschiedlichen Anteilen repräsentiert.

Kurz nach 21 Uhr am Freitagabend begann der Workshop im Gruppenraum. Ein circa sechs Meter breiter jedoch fast zwanzig Meter langer Raum, mit einem Klavier auf einer Breitseite und einem Büfett-Schrank auf der anderen. Dazwischen Tische und Stühle für vierzig Personen.

Freitag Abend: Thematischer Einstieg

Übung: Wie sieht es denn hier aus?! Die Gruppe betrat den Seminarraum und hielt sich zuerst nur in der vorderen Hälfte auf. Nach einer kurzen Begrüßung wurden alle gebeten, den Raum wieder zu verlassen. Auf dem Flur wurden nun einige Fragen besprochen: u.a. Was war alles im Raum zu sehen? Gab es etwas besonderes in/an diesem Raum? Wie hatte der Raum und die Einrichtung auf dich gewirkt? Wie hatte sich der Raum angefühlt?

Die Aufgabenstellung anschließend: Geht alle in den Raum zurück, schaut ihn euch sehr genau an und verändert ihn mit den vorhandenen Mitteln und Möglichkeiten, bis alle mit einem Zustand zufrieden sind. Kommuniziert non-verbal (ohne Sprache) auch dann, wenn ihr Unterstützung für eure Veränderungsarbeit benötigt.

Nach circa zehn Minuten kamen alle wieder zusammen und tauschten ihre Eindrücke und Meinungen über die erfolgten Veränderungen aus. Es wurden u. a. die farbigen Vorhänge vor die schwarzen Fensterhöhlen geschoben; Tische und Stühle zu kleinen Tischgruppen neu arrangiert; vorhandene Dekorationsutensilien, wie z.B. eine große Holztruhe, wurden zu Raumteilern und ein Teppich auf die Innenfläche des Stuhlkreises gelegt. Auf die Flip-Chart wurden einige freundlich-farbige Begrüßungsworte geschrieben und dem Klavier wurde gekonnt eine klassische Musikmelodie entlockt.

Anmerkungen: Alle konnten hier zur gleichen Zeit aktiv und kreativ werden. Viele kamen sich durch die Aufgabenstellung näher und übten sich in Kooperation. Der Bedarf nach Austausch war mit der non-verbalen Phase größer geworden und es hatte sich gleich am Anfang durch ihr Tun etwas verändert.

Übung: „Wie sitzt du denn da?!”: Mit der Fragestellung „Wie sitzt du denn da?“ wurden alle gebeten, sich umzusehen und die augenblicklichen Körperhaltungen in der Gruppe genauer zu beobachten. Einige körpersprachliche Aspekte wurden herausgegriffen und ihre mögliche Aussage interpretiert.

Erwartungen: Eine abschließende Erwartungsrounde zum Workshop ergab folgendes Bild: Kaum die Hälfte hatte konkretere Fragen und Vorstellungen zum Thema. Einige TeilnehmerInnen wollten sich „einfach überraschen lassen“, andere waren in der Gruppe, weil sich die SchülerInnen einer Schule strategisch auf verschiedene Workshops aufgeteilt hatten. Die Frage nach Praxiserfahrung mit Streitschlichtung in der Schule ergab ein Querschnittsbild: Von jenen, die bereits viel Praxis gesammelt hatten (Spitzenwerte von 30 bis 40 Schlichtungen), über jene, die zwar schon lange ausgebildet

sind, aber aus unterschiedlichen Gründen über keinerlei Praxiserfahrung verfügten, bis zu jenen, die mitten in der Ausbildung waren oder sie grade erst begonnen hatten.

Mit einer Feedback-Runde (Methode: Daumen nach unten, zur Mitte oder nach oben gerichtet als Zeichen für den Grad der persönlichen Zufriedenheit) endete diese Einheit gegen 23 Uhr. Nur auf Grund der hohen Motivation der SchülerInnen, die bis Sonntagmittag anhielt, ist es zu erklären, dass eine so späte Arbeitsphase möglich war.

Samstag – Körpersprache in der Streitschlichtung

Nach einem Warming-up, einer „Wie geht's?“ Runde, Vorstellung der Tagesplanung, Darstellung von Grundlagen der Zusammenarbeit (Transparenz, Freiwilligkeit, kein Richtig und Falsch, etc.) wurden die folgenden Übungen durchgeführt.

Übung: „Was geht denn hier ab?“ Die Teilnehmenden gehen durch den Raum und bewegen sich nach verschiedenen Anweisungen wie z.B. „Streckt und reckt euch“, „Geht umher und schaut alle anderen interessiert an“, „So schnell wie möglich alle grüßen“, „Stellt euch nacheinander mit eurem Namen vor“, „Geht voller Freude umher“ usw. Es folgte ein kurzer Austausch.

Übung: „Zwei Minuten nicht kommunizieren!“ Versucht zwei Minuten nicht miteinander zu kommunizieren. Austausch und Auswertung nach der Übung.

Information und Austausch: „Es gibt nicht Nicht-Kommunikation“, zur Unterscheidung von sprachlicher und nichtsprachlicher Kommunikation, Erfahrungen der Jugendlichen mit non-verbaler Kommunikation im Alltag (Mimik, Gestik, Blicke, Haare, Kleidung, Haltung, Verhalten ...), unsere 5 Sinne und der „6. Sinn“.

Übung: „Komm mir nicht zu nahe!“ Paarweise aufeinander zugehen und die un-/angenehmen Abstände zueinander wahrnehmen. Austausch und Auswertung.

Information, Austausch und szenisches Spiel: Vermittlung von Nähe-/Distanzverhältnissen: die intime, soziale, private und öffentliche Sphäre eines Menschen, Hinweise auf soziale, kulturelle, alters- und geschlechtsbedingte Unterschiede und Bedürfnisse. Ausführlicher Austausch zu den Erfahrungen der SchülerInnen. Die darin angesprochenen Fragen wurden gleich aufgegriffen und konnten in kleinen, szenischen Rollenspielen ausprobiert werden („Was passiert, wenn jemand dies oder das macht?“). Anschließend: Transferfrage: Welche Erkenntnisse aus den vorangegangenen Übungen könnten für die Streitschlichtung von Bedeutung sein? - Stichwortsammlung auf einer Wandzeitung.

Übung: „Der sichere Stand und eine gute Ausstrahlung“ Bitte sucht für euch nach einer entspannten, sicheren und neutralen Körperhaltung a) sitzend, b) stehend. Achtsamkeit und Feedback für einzelne TeilnehmerInnen, die ihre Haltung/Ausstrahlung

überprüfen wollten. Austausch zu Selbst-/Fremdwahrnehmung, Interpretationsweisen zu Körperhaltungen, un-/bewußter Einsatz der Körpersprache.

Information: Vorstellung des „Vier-Augen-Modell“ in Anlehnung an Schulz von Thun´s „Die vier Seiten einer Mitteilung“.

Übung: „Was ist denn mit dem los? Einige SchülerInnen sahen ein schriftliches Stichwort (u. a. „Wut“, „Begeisterung“, „Freude“, „Enttäuschung“, „Unsicherheit“) und stellten es pantomimisch in Form einer Statue dar. Der andere Teil der Gruppe konnte nun das Stichwort erraten. Die jeweils wichtigsten und auffälligsten Merkmale eines menschlichen Gefühlszustandes wurden hervorgehoben, die Körpersprache auch als ein Spiegelbild innerer Spannungszustände verdeutlicht.

Körpersprache in der Streitschlichtung

- Einführung für einige/ Auffrischung für die meisten: Die fünf **Phasen der Streitschlichtung**.
- **Tipps und Hinweise**, wie körpersprachliche Signale/Zeichen direkt oder indirekt in das Streitschlichtungsgespräch integriert werden können – anhand ausgewählter Beispiele innerhalb der verschiedenen Phasen. („Was ist, wenn...?“)
- **Rollenspiel** Vorbereitung und Verteilung der Rollen
 - **Instrukierung der Konfliktparteien:** Diese werden besonders dazu angehalten sich mit körpersprachlichen Signalen mitzuteilen (z.B. gesenkter Blick, sich abwenden, wenn der andere spricht, nervöses Fingerspiel ...).
 - **Instrukierung BeobachterInnen:** Welche körpersprachlichen Auffälligkeiten zeigen die Konfliktparteien in den verschiedenen Phasen? Wie gehen die StreitschlichterInnen darauf ein und was verändert sich dadurch?
 - **Instrukierung der StreitschlichterInnen:** Verabredungen im Mediationsteam bezüglich ihrer Zusammenarbeit. (Wer führt wann das Gespräch? usw.), Organisation notwendiger Materialien (Stifte, Papier, Getränke...) und Entscheidung für eine Sitzordnung (Tisch? Ja/Nein; Wer sitzt wo? etc.)
- **Durchführung des Rollenspiels und Auswertung**
Vier Gruppen: Jeweils 2 StreitschlichterInnen, 2 Konfliktparteien, 1 – 2 BeobachterInnen

Die Mediationen endeten mit einer schriftlichen Vereinbarung. **Innovative Methode: Vor Unterzeichnung des Vertrages** werden die Konfliktparteien gebeten, nur dann über eine Linie im Raum zu gehen, wenn sie sehr zufrieden sind mit dem erreichten Ergebnis. Sind sie es nicht oder nur eingeschränkt, dann gehen sie nur bis zur Linie oder bleiben darauf stehen. Die Frage ist dann: Was fehlt zur Zufriedenheit? Die StreitschlichterInnen haben dann die Möglichkeit in eine frühere Phase zurück zu kehren, um die noch verbliebenen strittigen Punkte zu behandeln.

Warming Ups: Im Verlaufe des Tages wurde **mehrere Bewegungsspiele zur Aktivierung** der Gruppe verwendet (u. a. „Ganzkörperknobeln“, „Roboter-Umarmung“, „Esel-Mixer-Toaster“, „Stühle rücken“...)

Tagesauswertung: Methode: Mit farbigen Karten in rot (negativ), gelb (neutral) und grün (positiv) wurde reihum der Grad der persönlichen Zufriedenheit mit dem Tag und dem Workshop visualisiert und erklärt.

Anmerkungen:

Es war ein abwechslungsreiches und auch anspruchsvolles Tagesprogramm, das viele herausfordert hatte und manche auch überfordert. Für die jüngeren waren es die Spiele und Übungen an sich sowie phasenweise das überaus hohe Reflexionsniveau der älteren SchülerInnen (17jährige OberstufenschülerInnen haben andere Erwartungen und Ansprüche als 14jährige RealschülerInnen, ...). Hier zeigten sich die Nachteile einer derart heterogen zusammen gesetzten Gruppe.

Hohe Konfliktkompetenz in der Gruppe: Wie sehr sich viele TeilnehmerInnen mit ihrer Rolle und Aufgabe identifizieren, zeigte mir der folgende **Konflikt**. Während einer Übung („Was ist denn mit dem/der los?“) hatte ein älteres Mädchen in der Gruppe über die pantomimische Darstellung eines etwa gleichaltrigen Mädchens spontan lachen müssen. Dieses fühlte sich daraufhin verletzt, sagte es allerdings nicht offen, sondern zeigte dies eine Zeitlang ausschließlich nonverbal. Als dieser Konflikt doch noch zur Sprache kam, konnten beide ihre Sichtweisen und Gefühle gut beschreiben, ohne die andere Seite anzugreifen oder nochmals zu verletzen. Anschließend war es möglich über „das Lachen“ in einer Gruppensituation und was es grundsätzlich bedeutet (z.B. führt es zu Verunsicherung, bedeutet evtl. aber auch Unsicherheit bei der lachenden Person) mit allen zu besprechen. Sie vereinbarten für den Abend ein Gespräch untereinander – das wohl auch erfolgreich war, wie ich am nächsten Tag hören und sehen konnte.

Sonntag: Sitzpositionen in der Streitschlichtung

Aufgrund einer starken Verkürzung der Arbeitszeiten für alle Workshops an diesem Vormittag und einiger Zusatzaufgaben (Fragebogen für die TeilnehmerInnen, Entwicklung einer Kurzpräsentation der Gruppe und ihres Themas im Abschlussplenum des Kongresses...), konnte nur noch ein einziger wichtiger Punkt intensiver beleuchtet werden.

Übung: „Wer kann wen anschauen?“ Die StreitschlichterInnen-Teams hatten sich am Tag zuvor im Rollenspiel für sehr unterschiedliche Anordnungen von Tischen und Stühlen und ihren eigenen Sitzpositionen entschieden: Mit einem Tisch oder zwei Tischen; mit Konfliktparteien, die sich direkt gegenüber saßen oder diagonal zueinander oder aber auch nebeneinander; StreitschlichterInnen, die an den längeren oder kürzeren Tischseiten saßen usw.

Die verschiedenen Anordnungen wurden dann anhand einiger Kriterien genauer untersucht u. a. nach Möglichkeiten zum Blickkontakt, Möglichkeiten zur direkten Ansprache, Sitzpositionen im Verhältnis zu Tür und Fenster, ähnliche Anordnungen in anderen alltäglichen Gesprächssituationen, Abstände zwischen Konfliktparteien / StreitschlichterInnen...

Ergänzend wurden die Erfahrungen der Konfliktbeteiligten im Rollenspiel gehört und in die Analyse mit einbezogen. Wie hatte sich diese Sitzposition angefühlt und was hätte anders sein sollen, nachdem nun über verschiedenen Variationen nachgedacht worden war und die Vor- und Nachteile deutlich geworden waren?

Das Ziel lag nicht darin, eine ultimative Sitzordnung zu vermitteln, sondern vielmehr bei den Jugendlichen die Sensibilität für diesen Faktor zu erhöhen und ein gewisses Maß an Wissen über Wechselwirkungen in Gesprächssituationen zu vermitteln.

FAZIT: Der Punkt „Den Raum für die Streitschlichtung finden“ wurde zwar an unterschiedlichen Stellen mit der Gruppe besprochen, aber nicht ausreichend innerhalb des Workshops bearbeitet. Die Punkte „Raumsprache“ und „Körpersprache“ konnten nach meiner Einschätzung gut bearbeitet werden.

Insgesamt fehlte es an Zeit. Auch wenn ich um die genaueren Umstände weiß, so würde ich doch dafür plädieren, am Freitag früher zu beginnen und am Sonntag später zu enden – wenn nicht gar 2,5 Tage innerhalb der Woche wesentlich besser wären. Fast alle SchülerInnen waren überdurchschnittlich motiviert und zeigten hohe Einsatz- und Leistungsbereitschaft.

Das dieser Kongress nach meiner Überzeugung insgesamt ein großer Erfolg war, lag vor allem an der sehr guten Vorbereitung und wunderbaren Unterstützung durch das Organisationsteam. Ihnen gilt mein ganz besonderer Dank.

2.5 Trainings-Workshop „Konflikte mit LehrerInnen“- Brigitte Schreima



	Inhalt	Worum geht's
Freitag		
21.30	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung und Vorstellung der Trainerin 	
	<ul style="list-style-type: none"> Ankommen im Raum, Gangarten nach M. Tschechow Warming UP (WUP): Namenspräsentation 	⇒ Ankommen ⇒ Kennenlernen, erstes Gruppengefühl entwickeln
	<ul style="list-style-type: none"> Erwartungen – Befürchtungen 	⇒ Erwartungen/Befürchtungen klären
22.05	<ul style="list-style-type: none"> Gute Nachtgeschichte „Böser Wolf“ 	⇒ Unterschiedliche Sichtweisen
Samstag		
9.00	<ul style="list-style-type: none"> WUP: Namenspräsentation -Pos. Eigenschaft + Name + Körpersprache Gangarten nach M Tschechow: Tischlampe, Stehlampe, Deckenlampe -Tempi verändern (einer klatscht, alle bleiben stehen/halten Spannung!) 	⇒ Ankommen, Kennenlernen, positive Eigen- und Fremdwahrnehmung, Gruppenfindung ⇒ Wahrnehmung der Gruppe, des Raums, des Impulses
9.30	<ul style="list-style-type: none"> Blitzlicht: Wie geht's 	⇒ Wahrnehmung der Teilnehmenden/Gruppe

9.35	<ul style="list-style-type: none"> Eigenwahrnehmung und Fremdwahrnehmung: Übung: Ein Mann geht mit seinem Hund spazieren Kippbilder Übung Rhythmus: Zwei Gruppen stehen sich gegenüber und „tanzen“ unterschiedlichen Rhythmus – diverse Kontakte zwischen den Gruppen Blitzlicht: Konnte ich bei mir bleiben? Gab es kritische Momente? Theoretischer Input: Resonanz im Umgang miteinander /in Gesprächen Austausch: Welche Erfahrungen habt ihr damit schon gemacht/Wie geht Ihr damit um? 	<p>⇒ Eigenwahrnehmung- Fremdwahrnehmung genau zu differenzieren: Ich bin ich – Du bist Du – wertfrei</p> <p>⇒ Visueller Anker zur obigen Übung, aber auch körperliche Vorübung zu Resonanz (s.u.)</p> <p>⇒ Theoretisches Verständnis/ Vertiefung</p> <p>⇒ Methodenaustausch/Börse der Möglichkeiten</p>
	Inhalt	Worum geht's
10.15	Das Gespräch – “Play on the other side of the table” Tisch-- Steh- Deckenlampe <ul style="list-style-type: none"> Theorie: Zuhören Zusammenfassen/Wiederholen/ Spiegeln Emphatisch zuhören: Gefühle/Bedürfnisse herausfinden und benennen Übung: In Gruppe mit 1 Satz (auf Karten) üben: z.B. „Klassenparty? Kommt gar nicht in Frage. Da wird nur geraucht und zum Schluss sind alle blau.“ 	<p>⇒ Wiederholung des Aktiven Zuhörens der Streitschlichterausbildung, Zusammenfassung aller Methoden, Einführung in das emphatische Zuhören nach M. Rosenberg</p> <p>⇒ Erste Eigenversuche / emphatisches Zuhören mit Korrekturhilfe durch Trainer</p>
10.40	Pause	
10.55	<ul style="list-style-type: none"> Übung: 3-er Gruppe A erzählt eine Problemsituation B hört aktiv zu C beobachtet; anschließend Austausch in der Kleingruppe Auswertung im Plenum Fragen zur Übung: Was lief gut? Probleme? 	<p>⇒ Eignes ausprobieren, vertiefen, erste Stolpersteine....</p> <p>⇒ Austausch, Problemklärung</p>
11.45	Pause	
11.55	<ul style="list-style-type: none"> Austauschbörse: Welche Probleme habe ich beim Zuhören. Wie löse ich sie? Wo ist zuhören hilfreich / angebracht? Wo nicht? Welche Erfahrungen habe ich gemacht.? 	<p>⇒ Erörtern der Möglichkeiten / Grenzen aktives Zuhören, emphatisches Zuhören, Austausch Ideenbörse</p>

12.30	Mittag	
15.00	<ul style="list-style-type: none"> • WUP Gangarten, auf 20 zählen • WUP - Übung eines TN – verdeckte Gruppengeschichte 	⇒ Konzentrationsübung und Gruppeneinbindung ⇒ Zuhören/Teambildung
15.20	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung Forumtheater nach Augusto Boal d.h. der Zuschauer greift aktiv in die dargestellte Konfliktsituation ein und stellt seinen konkreten Lösungsvorschlag auf der Bühne dar; greift somit interaktiv in das Bühnengeschehen ein. 1. Konfliktbörse 2. Gruppenfindung 3. Rollenverteilung in Eigenregie der Gruppe 4. Einüben der Konfliktsituation 5. Bühnenablauf/Muster erklären 	⇒ Aktives Ausprobieren verschiedener Verhaltensmuster (u.a. aktives, emphatisches Zuhören) im Konfliktfall. Die Bühnensituation gibt ausreichend Gelegenheit eigene Ideen und Verhaltensmuster kritisch zu reflektieren. Der Zuschauer dient als Spiegel. Macht / Ohnmachtstrukturen werden sichtbar / durchschaubar
Inhalt	Worum geht's	
	6. Präsentation der einzelnen Konflikte mit Zuschauer – Zwischenstopp 7. Herausfiltern des Kernproblems, Lösungsansätze mit Rollentausch aus dem Publikum 8. Erneutes Durchspielen der Konfliktsituation; führt die vorgeschlagene Lösung	
17.30	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum: Austausch, Reflexion, Transfer 	
18.00	Ende	
Sonntag		
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Ankommen • Austausch über den ereignisreichen Samstag: Workshop, Disco, Geschehen auf der Tanzfläche, Drink's und was sonst noch geschah ... • WUP: Im Willkommensland • Fragebögen Streitschlichtung • Roter Faden: Was haben wir gemacht? Was nehmen wir mit? Was war gut/nützlich Was hätte anders/besser sein können • Abschiedsritual der Gruppe 	⇒ Sammeln nach einen ereignisreichen Tag ⇒ Rückschau, Bewertung ⇒ Abschied
10.00		

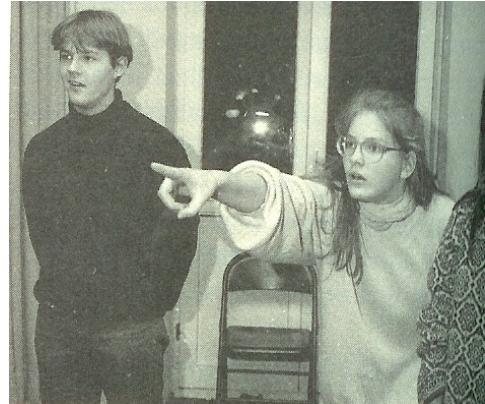
Workshop-Bericht:

Die Methode

Theaterpädagogische Elemente sind ein gutes Medium, Kursinhalte körperlich erfahrbar zu machen. Ideen, Methoden etc. können versuchsweise in die Theaterpraxis umgesetzt werden. Der Dauerdiskussions-Gefahr, wie etwas sein sollte, zu sein hätte etc., wird die Bühne zum Ausprobieren entgegengesetzt. Statt geredet, wird nun konkret gehandelt.

Gleichzeitig bieten die erfahrenen Situationen und Bilder Anker (körperliche Erinnerungen) für entsprechende Alltags-Situationen.

Da die Bühne auch immer ein sozialer Ort des Sehens und Gesehenwerdens ist, kann dies optimal zur Stärkung des Selbstwertgefühls der Schauspieler dienen – der Zuschauer dient als Spiegel, Unterstützer, konstruktiver Kritiker, Ratgeber, Motivator.



Aktion, Spaß und gemeinsames Lachen (auch über das eigne Unvermögen) stellen sich bei soviel Spiel glücklicherweise immer von alleine ein....

Die Kursresonanz: (Originalzitate der TN)

Erlebnisreich

Viele Erfahrungen gemacht

....würde gern weitermachen..

Informativ, toll, viel Neues..

Lustige, entspannte Lernatmosphäre

..hat mir sehr gut gefallen .

..bin froh hierher gekommen zu sein...

abwechslungsreich

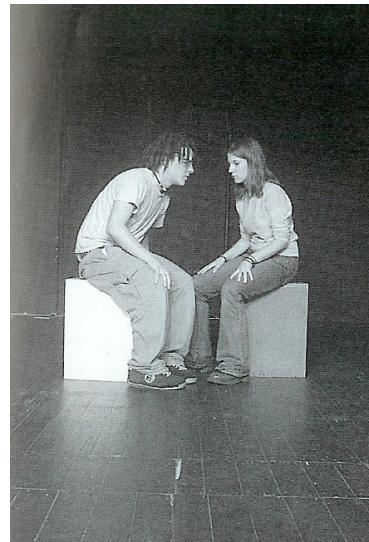
..freue mich Zuhause zu erzählen...

..fahre müde und motiviert nach Hause

..es war gewiss nicht langweilig..

..ich konnte einiges schon, das war schade..

..hat mir auch privat weitergeholfen



Meine Kurs-Bewertung:

Durch die ungewöhnliche Motivation und das Durchhaltevermögen der TN stellte sich weder die Kursgröße (20 TN) noch der unterschiedliche Bildungsstandart als problematisch heraus. Es hat Spaß gemacht, mit der Gruppe zu arbeiten und ich bin sicher, dass hier etwas über den Kursinhalt hinaus gewachsen ist.

Die Gruppe:

20 Teilnehmer: 12 Mädchen - 8 Jungen
im Alter von 14 – 17 Jahren, alle Schultypen

*Man findet Freude
an der Freiheit,
wenn man spielend
vorwegnimmt,
was anders sein kann und
anders werden soll
und damit den Bann
der Unveränderlichkeit
dessen was ist,
sprengt*

Jürgen Motlmann

Die Vorerfahrungen der TN:

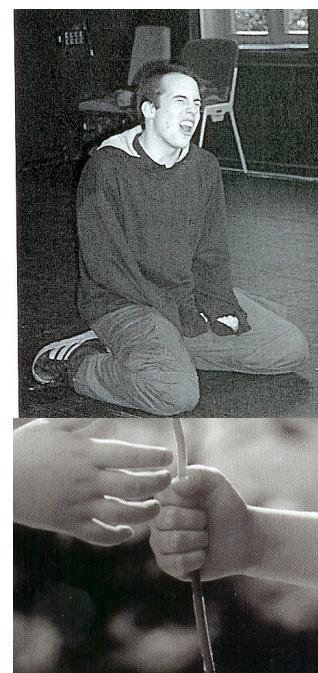
Die Vorerfahrungen waren sehr unterschiedlich: Einige hatten noch nicht mit der Ausbildung begonnen; Andere waren bis zu 4 Jahren als Streitschlichter tätig.

Die Erwartungen der TN: (Originalzitate der TN)

Tip's im Umgang mit Lehrern/Eltern
Gegenseitige Motivation
Lösungsmöglichkeiten für aktuelle Konflikte
Offener mit Lehrern/Eltern über Probleme reden zu können
Spaß haben
Streitschichtung lernen
Erfahrungen sammeln
Besserer Umgang mit Konflikten

Die Befürchtungen der TN: (Originalzitate der TN)

Langeweile
Umsonst gekommen zu sein
Sich in der Gruppe ausgesetzt zu fühlen
Keine Lösungsmöglichkeiten für aktuelle Probleme
Miese Party
Nichts Neues lernen
Schulstress



Kursinhalte:

Positive Selbsterfahrung der TN als Einzelperson und als Gruppenmitglied

Stärkung und Sensibilisierung der Eigen- und Fremdwahrnehmung: Wo und Wie gehe ich in Resonanz mit Anderen – Wie kann ich mich davor schützen

Eigene Grenzen sowie die Grenzen des Anderen erkennen und achten

Aktives Zuhören – emphatisches Zuhören nach Marshall Rosenberg

Diverse Angebote zum Perspektivenwechsel im Konfliktgeschehen

Motivation zum eignen, selbstständigem Handeln

Stärkung der Toleranz

Meine Kongressbewertung

Ich glaube, dass dieser Kongress eine ungeheure Motivation für Schüler und Lehrer war und dass wirklich ein Jeder, etwas positives Mitgenommen hat: Neue Ideen, Impulse, Methoden, Erfahrungen, Kontakte, Motivation ... aber auch die Erfahrung, wie wichtig die Arbeit des Streitschlichters ist und dass es viel Gleichgesinnte gibt, denen eines am Herzen liegt: Der gewaltfreie, achtsame Umgang miteinander....

Ich habe nur begeisterte Stimmen gehört die sich wünschen, schon bald wieder kommen zu dürfen (gab es keine anderen Stimmen, oder habe ich sie nicht gehört?)

Ein dickes Lob für die super Organisation und die sofortige Bereitschaft aller TrainerInnen sich an den Gemeinschaftsaktionen zu beteiligen. Mir hat die Zusammenarbeit total gut gefallen.

Daran sollten wir arbeiten:

In meinem Kurs viel mir auf, dass einige Ausbildungsinhalte von den Schülern zwar intellektuell verstanden werden, sie in der Praxis aber zeigen, dass sie das Erlernte nicht **anwenden** können. Es scheint neben der Basisausbildung nicht ausreichend Nachschulungen, Wiederholungen, Übungsgruppen etc. zu geben.

Nicht die Rolle,
spielt eine Rolle,

sondern die
aufrichtige,
gleichwertige
Begegnung,
von Mensch zu Mensch,
für ein achtes,
gewaltfreies Miteinander.

(Brigitte Schreima)

2.6 Trainings-Workshop „Sympathie und Antipathie in der Streitschlichtung“- Kerstin Bunte



	Inhalt	Worum geht's
Freitag		
21.30-22.00	<ul style="list-style-type: none"> • Wer bin ich? • Vorstellung des Themas und warum ich es gewählt habe <ul style="list-style-type: none"> • Warming up (Wup): Personen finden mit geschlossenen Augen 	<p>⇒ Eigene Vorstellung</p> <p>⇒ Ankommen ⇒ Namen kennen lernen</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Aus Zeitschriften drei Bilder auswählen <ul style="list-style-type: none"> - Warum habe ich das Thema gewählt? - Bild für Erwartungen und Wünsche - Bild für Befürchtungen und Ängste (was möchte ich hier nicht erleben?) 	<p>⇒ Gegenseitiges Kennen lernen ⇒ Abfragen der Erwartungen und Befürchtungen</p>
Samstag		
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Wup: Paradoxe Pantomime: Was machst du denn da? • Runde: Wie geht's heute morgen? Gibt es noch etwas was euch von gestern durch den Kopf gegangen ist? • „Hello“ 	<p>⇒ Einstimmung, Auflockern</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine Pakete: Alle die eine Gemeinsamkeit haben, stellen sich als kleines Paket zusammen: 	<p>⇒ Kennenlernen + Austausch ⇒ Gruppenbildung ⇒ Verschiedenartigkeit und Gemeinsamkeiten feststellen</p>
9.45	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Vereinbarungen über Inhalte aus den Erwartungen und Befürchtungen 	<p>⇒ Arbeitsgrundlagen für gemeinsame Zusammenarbeit</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Übung Wer ist mir sympathisch/unsympathisch? <ul style="list-style-type: none"> - Jede TeilnehmerIn sucht 3 Eigenschaften von Konfliktparteien oder anderen Personen die sie sympathisch findet - Jede TeilnehmerIn sucht 3 Eigenschaften von Konfliktparteien oder anderen Personen die 	<p>⇒ Verschiedenartigkeit und Gemeinsamkeiten feststellen</p>

	sie unsympathisch findet	
	Inhalt	Worum geht's
	<ul style="list-style-type: none"> • Einige unsympathische Eigenschaften pantomimisch vorspielen • Was könnte an dieser Eigenschaft etwas Positives/Nützliches sein? 	<p>⇒ Verständnis für andere entwickeln</p> <p>⇒ Arbeit an der Allparteilichkeit</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Übung in Kleingruppen: Was sind eure Bedürfnisse die nicht erfüllt sind, wenn ihr eine andere Person für unsympathisch z.B. arrogant oder zickig haltet...? Was hat das mit euch zu tun, wenn ihr jemanden unsympathisch findet? 	<p>⇒ Selbstreflektion</p> <p>⇒ Eigenes Konfliktverhalten</p> <p>⇒ Arbeit an der allparteilichen Mediationshaltung</p>
12.30	<ul style="list-style-type: none"> • Mittagspause 	
15.00	<ul style="list-style-type: none"> • Wup: Monsterspiel 	⇒ Fit werden, Spaß haben
15.15	<ul style="list-style-type: none"> • Fragebogen ausfüllen 	
15.35	<ul style="list-style-type: none"> • Der Wind weht für alle ... mit Fragen zur Streitschlichtungspraxis der einzelnen und an den verschiedenen Schulen 	<p>⇒ Austausch</p> <p>⇒ Informationen</p> <p>⇒ Bewegung</p>
15.50	<ul style="list-style-type: none"> • Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben Wenn ich jemanden in der Mediation unsympathisch oder sehr sympathisch finde: <ul style="list-style-type: none"> - Rote Kärtchen: schwierige Situationen - Wo war es schwierig? - Schwierige Situationen in kleinem Rollenspiel vorspielen - Grüne Kärtchen Tipps <p>Was hat gut geklappt? Wo hattet ihr eine schwierige Situation und seid da gut raus gekommen? Was hat euch in anderen Situationen schon geholfen, wenn ihr nicht neutral gewesen seid?</p>	<p>⇒ Austausch</p> <p>⇒ Gegenseitige Tipps</p> <p>⇒ Eigenes Potential spüren</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • In Kleingruppen: Sätze sammeln, bei denen es euch schwer fällt, neutral zu bleiben • In Kleingruppen: Schwierige Situationen werden vorgespielt. Einzelne aus der Gruppe versuchen spontan zu reagieren. 	<p>⇒ Spaß</p> <p>⇒ Anregungen für schwierige Situationen</p> <p>⇒ Bewegung</p>

	Inhalt	Worum geht's
	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation: Was soll vorgestellt werden? Diskussion: Welchen Titel möchte die Gruppe: Alte Probleme, Neue Ideen, Frische Power 	⇒ Mitbestimmung: Die Gruppe entscheidet sich für frische Power
	<ul style="list-style-type: none"> • Barometer Zahl im Kopf wie zufrieden bin ich? 0% bis 100% ➤ Blick zur 100: Was fehlt an 100%? ➤ Blick zur 0: Was ist da, so dass nicht 0% gedacht wurde? 	⇒ Tagesauswertung
Sonntag		
9.00	Wup: Energiepfeile Runde: wie geht's?	⇒ Einstimmung, ⇒ Kraft sammeln
9.20	Input Techniken und Haltung in der Mediation	⇒ Inhaltliche Einordnung des Vortages
9.35	<ul style="list-style-type: none"> • Standbild bauen Erst einmal ohne zu reden zum Thema Sympathie und Antipathie aufbauen 	⇒ Kooperationsübung ⇒ Vorbereitung Plenum
10.00	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmungsübung 	⇒ Wahrnehmung ⇒ Rolle von Vorerfahrung ⇒ Vorurteile
10.30	<ul style="list-style-type: none"> • Wie war's Wie sieht es mit meinen Befürchtungen und meinen Erwartungen vom Freitag Abend jetzt aus? 	⇒ Abschluss

Workshop-Bericht:

Kennenlernen und Erfahrungsaustausch

Thema des Workshops war: Wann ist mir eine Konfliktpartei sympathisch, wann finde ich sie nett? Wann ist mir eine Konfliktpartei unsympathisch, wann finde ich sie eher blöd oder „Äh“? Eng verbunden damit ist die Frage der Neutralität bzw. Allparteilichkeit.

An dem Trainings-Workshop nahmen 7 Mädchen und 4 Jungen teil.

Als gemeinsame Vereinbarungen über Inhalte aus den Erwartungen und Befürchtungen kristallisierten wir folgende Punkte heraus:

- Spaß haben (es soll nicht langweilig sein)
- eine gute Zusammenarbeit
- neue Inhalte kennen lernen

Bei den **Kleinen Paketen** stellen sich alle die eine Gemeinsamkeit haben als kleines Paket zusammen. Jede/r kann zu den einzelnen Fragen etwas sagen. Warum wer in welchem Paket steht. Auch können Fragen an die anderen gestellt werden.

Im Workshop ging es um die folgenden Aspekte:

- Turnschuhe und andere
- Jeans und andere
- Haarfarben
- Welche Klasse
- Wann finden Schlichtungen statt?
- Wie häufig gibt es an der Schule Schlichtungen?
- Wie groß ist euer Team?
- Wie lange bist du SchlichterIn?
- Wann finden die Schlichtungen statt an eurer Schulen?
- Wo finden Schlichtungen statt?
- Wie viele Mediationsfälle gibt es an eurer Schule?
- Wie häufig trifft sich die Streitschlichtungsgruppe?

Im Vordergrund stand das Kennenlernen der anderen und der Austausch. Dabei entstanden Diskussionen zu einzelnen Themen besonders in Bezug auf verschiedene Vorgehensweisen in der Streitschlichtung:

- An welcher Schule von Mediation oder Streitschlichtung oder Peer-Mediation gesprochen wird
- Ob sie StreitschlichterInnen, MediatorInnen oder SchülermediatorInnen genannt werden
- An welchen Schulen nur in den Pausen geschlichtet wird, in welchen Schulen es länger als die Pause gehen darf oder welche anderen Zeiten für die Gespräche gesucht wurden
- Wie ist die Sitzordnung für Mediationsgespräche in den verschiedenen Schulen organisiert? Welche Vor- und Nachteile bringen sie mit sich?

Diese Themen wurden in den „Paket-Gruppen“ diskutiert. Sie erhielten so voneinander neue Informationen und erfuhren Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Streitschlichtungspraxis.

Wer ist mir sympathisch – wer nicht?

Übung wer ist mir sympathisch/unsympathisch?

Jede TeilnehmerIn sucht 3 Eigenschaften

- von Konfliktparteien oder anderen Personen, die sie sympathisch findet
- von Konfliktparteien oder anderen Personen, die sie unsympathisch findet

sympathisch

klein/süß, nett, gepflegt (2), höflich (3), interessiert (5), hilfsbereit (3), freundlich (5) leise (2), ruhig (2), aufgeschlossen (2), ehrlich (2), fair, aufmerksam, offen.

unsympathisch

ungepflegt, großkotzig, arrogant (6), großmäulig, desinteressiert (5), stur (3), große Klappe, eingebildet, aggressiv (3), unfair, laut, zickig, frech, vorlaut (3), ängstlich, unruhig (2), meckern, unfreundlich (2), rumalbernd, rechthaberisch.

Nach dem Herausfinden der verschiedenen Eigenschaften wurden einige der negativen Eigenschaften pantomimisch gespielt und erlebt. Alle gingen mal arrogant, mal zickig durch den Raum.

Auswertungsbeispiel: Was könnte an „arrogant sein“ etwas positives sein? Was für einen Vorteil ziehe ich daraus, arrogant zu sein? Was gewinne ich?

Arrogant fühlte sich für viele auf eine Art mächtig und selbstbewusst an, anderseits aber auch einsam.

Verschiedene Eigenschaften wurden kontrovers diskutiert.

Antipathie und Bedürfnisse

Übung in Kleingruppen: Was sind **eure Bedürfnisse** die nicht erfüllt sind, wenn ihr eine andere Person unsympathisch findet, z.B. arrogant oder zickig beurteilt?

Was hat das mit euch zu tun, wenn ihr jemanden unsympathisch findet?

Exemplarische Ergebnisse aus den Kleingruppenarbeiten

Wie ich die andere Person	Mein Bedürfnis (Wünsche)
---------------------------	--------------------------

finde ...	
großkotzig	◆ dass sie/er die Regeln akzeptiert ◆ dass sie/er die Sache ernst nimmt
aggressiv	◆ auf dem Boden bleiben ◆ reden statt Gewalt
stur	◆ aufgeschlossen sein ◆ Einsicht, aufeinander eingehen ◆ andere Meinungen zählen auch
unfair	◆ Ich möchte, dass ich fair behandelt werde ◆ und auch respektiert werde
arrogant	◆ Gleichberechtigung; auch respektiert werden
desinteressiert	◆ Die Person soll Interesse an der Sache haben und auch zuhören
unhöflich	◆ dass mir zugehört wird ◆ dass ich so behandelt werde, wie ich die andere Person auch behandle

Was empfinde ich, wenn eine Person arrogant zu mir ist? Ist die Person wirklich so oder ist es nur meine Wahrnehmung? Wie ich die Person erlebe, hat etwas mit mir zu tun. Was ich von der anderen Person erwarte oder gerne hätte. Jemand anders kann die Person anders finden/erleben.

Vorspielen von schwierigen Sätzen und kurzen Situationen

In Kleingruppen sammeln die SchülerInnen Sätze bei denen es ihnen schwer fällt, neutral zu bleiben. Einige Situationen, in denen die schwierigen Sätze fielen, wurden vorgespielt. Einzelne aus der Gruppe versuchen, spontan zu reagieren.

Folgenden Sätze wurden von den SchülerInnen als schwierig erlebt, in der eine Konfliktpartei macht oder sagt:

- Es war gar nichts. Der Lehrer hat uns einfach so geschickt.
- Texte mich nicht zu.
- Wir haben gar kein Problem miteinander.
- Ich habe auch besseres zu tun.
- Laber keinen Scheiß.
- Hab null Bock.
- Er/sie sagt nichts.
- Wenn er sein Handy rausholt und SMS schreibt.

- Ich musste hier hin.
- Ich muss zum Unterricht.
- Ich habe keine Lust auf so was.
- Ich weiß nicht, was ich hier soll.
- Dürfen wir was essen? Wir haben Hunger!
- Bringt doch eh nichts.
- Ich erzähl hier gar nichts.

Fazit

Während der drei Tage stand der Austausch und das Kennenlernen der anderen SchülerInnen und Mediationspraktiken im Vordergrund. Alle fanden insbesondere die Kleingruppenarbeiten gut. Vermutlich, weil es dort die Möglichkeit gab, SchülerInnen anderer Schulen besser kennen zu lernen

Einige Teilnehmende äußerten den Eindruck, sie hätten nicht genug dazugelernt. Es wäre ihnen doch eher um mehr konkretes Handwerkszeug, als um die Beschäftigung mit sich selbst und Fragen wie: Warum erscheint mir die eine Konfliktpartei sympathisch und die andere unsympathisch? Was bedeutet das für die Mediation? Was kann ich tun, wenn mir jemand unsympathisch ist?

In Bezug auf die Punkte gute Zusammenarbeit und Spaß, die neben dem Lernen von Neuem am Anfang des Seminars als gemeinsame Ziele für die Tage erarbeitet waren, waren alle sehr zufrieden. Es fand ein Austausch zwischen den Streitschlichtungskulturen an den verschiedenen Schulen statt, wobei es nicht um ein besser oder schlechter ging, sondern eine gegenseitige Bereicherung. Vielleicht war dieser respektvolle Umgang miteinander auch gerade deshalb möglich, weil es durch das Thema eine Sensibilisierung gab. Besonders häufig sagten die StreitschlichterInnen in der Abschlussrunde, sie hätten neue FreundInnen gefunden.

Noch zwei Warming-up Übungen:

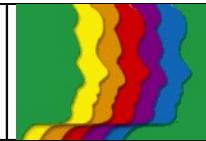
Personen finden mit geschlossenen Augen

Alle gehen durch den Raum, eine Person sagt: Stopp! Alle schließen die Augen. Die Person, die „Stopp“ sagte, nennt den Namen einer mitspielenden Person. Alle zeigen mit geschlossenen Augen dorthin, wo sie aus ihrer Erinnerung vermuten, dass die genannte Person sich befindet.

Hallo Übung

Bei der Hallo Übung begrüßt jede Person irgendeine andere mit Handschlag und lässt sie nicht mehr los. Die begrüßte Person grüßt eine weitere mit Handschlag und lässt diese auch nicht los. So entsteht eine Kette. Wenn alle aufgestanden sind dann kann die nächste Übung beginnen.

2.7 Trainings-Workshop „Muß ich als StreitschlichterIn Vorbild sein?“- Anja Stiel



	Inhalt	Worum geht's
Freitag		
21.30	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung, Vorstellung 	⇒ Name, ...
	<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen 	⇒ Namenrunde
21.42	<ul style="list-style-type: none"> • Erwartungsklärung 	⇒ Die Teilnehmenden stellen ihre Erwartungen vor. Sie werden nach Themengruppen sortiert.
21.55	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsweise 	⇒ Freiwilligkeit ⇒ Transparenz ⇒ Vertraulichkeit
22.00	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesende 	
Samstag		
Samstag 9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Warming UP (WUP): Klatschkreis • Morgenrunde 	⇒ Tageseinstimmung
9.15	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesprogramm vorstellen 	⇒ Ablauf und Erwartungen vorstellen ⇒ Sagen, was nicht geht und was geht
9.20	<ul style="list-style-type: none"> • Theaterpädagogischer Einstieg: Alle gehen durch den Raum <ul style="list-style-type: none"> – im eigenen Tempo – langsam, schnell – als DirektorIn – als ErwacheneR – als GrundschülerIn – als StreitschlichterIn – als LehrerIn – als Streitende/r 	⇒ Verschiedene Rollen einnehmen und innere und körperliche Veränderung wahrnehmen
9.30	<ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen an StreitschlichterInnen: Überlegt Euch, wer Erwartungen an Euch hat und welche. Wenn ihr fertig seid, markiert bitte die Erwartungen die ihr erfüllen wollt mit grün, die nicht, mit rot. 	⇒ Einführung in das Thema des Workshops <ol style="list-style-type: none"> 1. Wer hat Erwartungen an mich? 2. Welche Erwartungen? 3. Will ich ihnen entsprechen?

	Inhalt	Worum geht's
9.50	<p>Kleingruppenarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulierung der Erwartungen in Thesen • Klärung/Beratung <ul style="list-style-type: none"> – Woher weiß ich von den Erwartungen? – Wie beeinflussen sie meine Arbeit? – Wie beeinflussen sie mich in meinem Alltag? – Will ich ihnen entsprechen? Wie kann ich mich verhalten? 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorstellung der Erwartungen ⇒ Vergleich der Situationen in denen die Erwartungen geäußert wurden ⇒ Austausch über Wirkung und eigene Positionen zu den Erwartungen
11.15	• Pause	
11.30	• Gruppenmediation: „Pressebesuch“	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Konfliktklärung zur Frage, ob die Presse unsere Gruppe besuchen darf
12.30	• Mittagessen	
13.00	• Presse	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Rollenspiel und Interview für den WDR mit einem Teil der Gruppe, die anderen machen Pause oder gucken zu
15.00	<ul style="list-style-type: none"> • „Typisch“- Raumskalen: – StreitschlichterInnen sind Streber – LehrerInnen/Eltern: Ihr MÜSST Vorbilder sein – Als Streitschlichterin darf ich keine Lösungen vorgeben – Eltern: Du bist StreitschlichterIn und jetzt gibt es zu Hause keinen Streit mehr – Bei einer Schlägerei auf dem Schulhof greife ich ein – StreitschlichterInnen werden akzeptiert 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Alle Aussagen von Erwartungen an Streitschlichterinnen werden gesammelt und vorgelesen. Die TeilnehmerInnen positionieren sich auf der Skala. Kurzes Interview und Vorstellung was in der KG dazu gelaufen ist.
16.00	Blitzlicht	
16.05	<ul style="list-style-type: none"> • Übung: Abgrenzung Ja-Nein-Kreis und Aufeinander zu gehen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Um sich von falschen Erwartungen abgrenzen zu können, muss ich klar Nein sagen können. Übung zu Mimik, Gestik, Körperhaltung und Stimme
17.00	<ul style="list-style-type: none"> • Standbilder: Vorbild sein Vorbereitung in Kleingruppen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Annäherung von Bedeutung und Sinn und an das eigene

	Präsentation im Plenum und anschließender Austausch	Erleben von „Vorbild sein“
18.00	Tagesabschluss	
	Inhalt	Worum geht's
Sonntag		
9.00	Morgenkreis Tagesprogramm vorstellen	
9.15	<ul style="list-style-type: none"> • Übung: Meine Stärken - Wo sind meine Stärken? Wo will ich Vorbild sein? - Was hilft mir dabei in der Streitschlichtung? • Nebeneinanderstellung der Kompetenzen, um klar zu sehen, dass mich persönlich viel mehr ausmacht als die Rolle/Kompetenzen einer StreitschlichterIn 	<p>⇒ Jeder Mensch kann Vorbild für andere sein. Womit will ich gerne Vorbild sein. Nicht nur als StreitschlichterIn: Mich macht viel mehr aus.</p>
10.10	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkung/Darstellung von StreitschlichterInnen: Austausch über Zeichen, Dienstzeiten, Präsentation an der Schule, ... 	<p>⇒ Wie möchte ich mich als StreitschlichterIn präsentieren/darstellen? ⇒ Wie und wann möchte ich als StreitschlichterIn angesprochen werden?</p>
10.30	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung des Workshops 	<p>Zu den Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was war gut • Was hätte besser sein können

Die verwandten Methoden stammen unter anderem aus:

- Arbeitsgruppe SOS-Rassismus: Spiele, Impulse und Übungen, Schwerte, 1996
- Blum/Beck: Wege aus der Gewalt, Trainingshandbuch für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit, Bonn, 2000
- Braun, Bross, Hafner-Laux, Hensel, Müller, Penz (Hrsg.): Kursknacker, ein Hand(werk)buch für die Ausbildung und Begleitung von Gruppenleitern und Gruppenleiterinnen, KJG Rottenburg Stuttgart, 1994

Workshop-Bericht:

Thematische Ausrichtung

„Eine Rolle ist ein Komplex von Erwartungen“ schreibt Hare in seinem „Handbook of Small Group Research“¹. Mit diesem Leitgedanken ist der Workshop vorbereitet worden.

¹ Hare, Paul A., Handbook of Small Group Research. New York, Free Press of Glencoe, 1962 nach: Helen Northen: Soziale Arbeit mit Gruppen, Freiburg im Breisgau, 1977

Die StreitschlichterInnen² sollten die Möglichkeit erhalten, sich mit den Erwartungen an sie auseinander zu setzen. Auf der Basis der Trennung von Erwartungen an die Rolle „StreitschlichterIn“ und an die Erwartungen an die Person, sollte es um die Auseinandersetzung und Entscheidung gehen, welchen Rollenerwartungen sie gerecht werden wollen und welchen nicht. Das Thema Vorbild als eine Rollenerwartung war dabei ein zentrales Thema. An diesem Workshop haben 6 Jungen und 9 Mädchen aus 7 verschiedenen Schulen teilgenommen.

Die Erwartungen an StreitschlichterInnen

Die folgenden Aufstellungen geben eine Übersicht über genannte Erwartungen verschiedener Gruppen an StreitschlichterInnen aus Sicht der SchülerInnen. Die Erwartungen sind differenziert aufgeführt:

- Erwartungen, denen die SchülerInnen entsprechen wollen
- Erwartungen, denen die SchülerInnen nicht entsprechen wollen
- Erwartungen und Äußerungen, die der einen oder anderen Kategorie nicht eindeutig zugeordnet werden konnten.

Erwartung von Rektor/in - Schule:		
Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Keine Angaben
<ul style="list-style-type: none"> • Dass, wenn wir einen Raum für eine Streitschlichtung nehmen, wir den auch ordnungsgemäß verlassen und abschließen • Das wir für ein gutes Schulklima sorgen • Amt ernst nehmen • Das wir unsere Aufgaben gut erfüllen • Weniger Streit in der Schule 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei schwierigen Situationen, trotzdem eine Lösung zu finden • Vorbild • Das wir auf die Kinder aufpassen 	

Erwartungen der LehrerInnen – Teil 1:		
Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Keine Angaben
<ul style="list-style-type: none"> • Freundlichkeit • Mitarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Schlichtungen nicht so lange dauern 	<ul style="list-style-type: none"> • Dass wir eingreifen, wenn sich welche

² Zur besseren Lesbarkeit verwende ich hier nur die weibliche Form - selbstverständlich sind hier auch immer die männlichen Menschen mitgemeint.

<ul style="list-style-type: none"> • Hilfsbereitschaft • Das wir uns um jeden Streit kümmern 	<ul style="list-style-type: none"> • Das wir die Konflikte unter SchülerInnen selbst regeln (ohne Lehrer, Eltern...) 	<ul style="list-style-type: none"> • streiten • Alles ist selbstverständlich für die
--	---	--

Erwartungen der LehrerInnen – Teil 2:

Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Keine Angaben
<ul style="list-style-type: none"> • Das sie sich auf uns verlassen können • Das die LehrerInnen uns ausschimpfen wenn wir wegen Streitschlichtung mal 2 Minuten zu spät kommen. • Das wir auch mal unsere Freizeit für Streitschlichtung opfern • Unterstützung • Dass man diese Amt ernst nimmt und es nicht ausnutzt • Dass man keine Prügeleien anfängt • Das wir die Konflikte unter Schülern selbst regeln (ohne Lehrer, Eltern...) • Das wir den Kindern ein Vorbild sind • Ihnen den Streit der Schüler abnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Das wir den Kindern ein Vorbild sind • Hausaufgaben machen • Respekt 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommen zu uns, wenn es Konflikte gibt • Sie lassen uns nicht immer raus - müssen selber wegen Arbeiten entscheiden

Erwartungen der Eltern/Familie

Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen
<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen • Konflikte der Kinder lösen • Information • Abitur • Das wir die Konflikte ohne Polizei lösen (ohne Gewaltanwendung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Richtiger Umgangston • Das wir uns deshalb nicht überarbeiten • Das wir deshalb immer pünktlich zu Hause sind • Finden Beteiligung an der Streitschlichtung gut, aber sie erwarten nichts • Das man zu Hause nicht streitet • In der Freizeit sich nicht prügelt • Geschwister bei einem Streit hilft bzw. versucht eine Lösung für das 	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern denken, dass sich mein Bruder und ich weniger streiten und das es überhaupt weniger Streit gibt

	<p>Problem zu finden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Streit in der Familie lösen • Jetzt gibt es keinen Streit mehr 	
--	--	--

Erwartungen der StreitschlichterInnen:

Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Keine Angaben
<ul style="list-style-type: none"> • Teamarbeit • Keine Ausschließung • Respekt • EIN Team • Schlichtungen nicht vergessen 		<ul style="list-style-type: none"> • Meine Meinung: Ich helfe gerne, wenn ich nicht blöd angemacht werde und sie alles auch ernst nehmen und nicht lügen.

Erwartungen der Freunde:

Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Keine Abgaben
<ul style="list-style-type: none"> • Das wir unsere Aufgaben ernt nehmen • Das wir sie nicht vernachlässigen 		<ul style="list-style-type: none"> • Erwarten nichts, sie lachen nur darüber

Erwartungen der Streitenden:

Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Keine Angaben
<ul style="list-style-type: none"> • Erwarten, dass der Konflikt gelöst wird • Hilfe • Respekt • Anerkannt sein • Erfahrung • Konflikte lösen • Freundlich behandeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Erwarten , dass wir eine Lösung vorgeben • Erwarten, dass wir das Gespräch führen • Auf sie zugehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Manche finden das total dumm und gehen nur dann mit, weil dann ne Stunde ausfällt • Mache wollen es gar nicht (nennen uns Straßenklopper und nerven) • Denken, sie werden von uns fertig gemacht

Erwartungen der MitschülerInnen – Teil 1:

Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Keine Angaben
<ul style="list-style-type: none"> • Hilfe, wenn sie zu uns kommen • Neutralität 	<ul style="list-style-type: none"> • Das wir so was wie „Freunde“ für sie sind und auch ab und zu mal in die Stunde reinmachen 	

<ul style="list-style-type: none"> • Das ihnen geholfen wird • Vertrauen <p>Dass man nett ist und nicht meckert oder blöde Kommentare ablässt!</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das wir immer Zeit für sie haben • Verantwortungsbewusstsein 	
--	---	--

Erwartungen der MitschülerInnen – Teil 2:

Möchte ich erfüllen	Möchte ich nicht erfüllen	Keine Angaben
<ul style="list-style-type: none"> • Dass wir den Streit rechtzeitig erkennen und eingreifen • Dass sie Hilfe von uns bekommen • Dass wir gewisse Vorbilder sind • Dass wir immer ansprechbar sind • Kommen mit ihren Problemen zu uns • Nicht gewalttätig sein 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständigkeit • Fleißig • Das wir gewisse Vorbilder sind 	

Auswertung

In der Auswertung der Ergebnisse wurde deutlich, dass eine ganze Reihe von Erwartungen, die die Schülerinnen mit der Rolle von Streitschlichterinnen verbinden, gerne nachkommen (wollen), wenn sie „im Dienst“ sind. Abgelehnt wird jedoch, deswegen mehr Verantwortung für Konflikte im familiären Bereich zu übernehmen.

Das eigene Verhalten auf dem Schulhof und in der Freizeit wurde kontrovers diskutiert. Ein Teil war der Meinung, dass man sich als StreitschlichterIn auf keinen Fall mehr schlagen dürfe, weder in der Schule noch privat – was an einer Schule auch zum Ausschluss aus der SchlichterInnengruppe führen würde – andere waren der Meinung, dass sie auf diese Art der Lösungsmöglichkeit von Konflikten nicht verzichten wollen, nur weil sie StreitschlichterInnen sind. Einige Äußerungen sind auch Signal für Rollenunsicherheit bzw. Rollenunklarheiten.

Die Ergebnisse zeigen aus meiner Sicht, dass die Arbeit an der Rolle von Streitschlichterinnen in der Ausbildung ein unverzichtbarer Bestandteil ist.

Problemlagen

An einigen Schulen gibt es aus verschiedensten Gründen wenig bis kaum Möglichkeiten, Schlichtungen durchzuführen. Beispielsweise, weil es keine Konflikte an der Schule gibt,

weil die Lehrer sich auch selber um den Streit kümmern oder weil Streitschlichtung an der Schule nicht so bekannt oder beliebt ist....

Als besonders problematisch wird erlebt, dass von Streitschlichterinnen nicht nur in der Schlichtung, sondern „überhaupt immer“ erwartet wird, dass sie ihre Kompetenzen, die sie durch die Ausbildung erlangt haben, anwenden sollen. Beispiele: Vorbild sein für die anderen SchülerInnen, sich selber nicht mehr streiten sollen, immer freundlich und hilfsbereit sein, angehalten werden, nicht mehr zu rauchen, weil „sie ja SchlichterInnen sind und deshalb eine Vorbildfunktion“ hätten.

Fehlende Anerkennung als StreitschlichterIn ist ein weiteres Problem. So berichten die SchülerInnen,

- dass sie von FreundenInnen oder SchülerInnen beschimpft werden („StreberIn“, „SchleimerIn“),
- dass über sie gelacht wird: „Ihr könnt doch gar nicht schlichten!“ „Was seid ihr denn für welche?“
- dass ihre Arbeit von einigen SchülerInnen nicht ernst genommen wird. So erzählte ein Streitschlichter, dass ein Schüler kam, der einen Streit mit seinem Brot hätte. Ein anderer erzählte, dass ein Schüler kam, einfach weil er ein Bonbon haben wollte. Oder das manche einfach „keinen Bock haben auf die Scheiß Streitschlichtung“.

Hilfreiche Fragen für die Implementierung von Streitschlichtungsprojekten:

Vor dem Hintergrund des Workshops scheinen mir einige Fragen hilfreich, die im Zusammenhang mit der Implementierung eines Streitschlichtungsprogramms mit bedacht werden sollten:

- Gibt es genügend Konflikte die durch Streitschlichtung gelöst werden können oder wie kann sichergestellt werden, dass auftauchende Konflikte auch an die StreitschlichterInnen vermittelt werden?
- Wie wird Streitschlichtung und Mediation in Schule verankert (Schulprogramm, Trainings zum Konfliktverhalten in Klassen, Information und Weiterbildung aller Lehrkräfte, Unterstützung im Kollegium,?)
- Welche Ziele verfolgen die verschiedenen Beteiligten des Schlichtungsprojektes? Können diese Ziele mit der Schlichterausbildung erreicht werden? Wie sehr setzen sich auch die anderen beteiligten Parteien für die Zielerreichung ein?
- Klärung der Rollen und Aufgaben von StreitschlichterInnen an der jeweiligen Schule?
- Wie beteiligen sich alle anderen an der Schule engagierten, Lehrkräfte, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, HausmeisterInnen, Eltern an der Verbesserung des Schulklimas und der Konfliktbearbeitungsmethoden?

- An welcher Stelle steht Streitschlichtung im Umgang mit Konsequenzen bei Konflikten? Ist es in den Regelkatalog der Schule mit aufgenommen oder hat sie eine Stellung außerhalb? Ist die Freiwilligkeit gewährleistet?

2.8 Trainings-Workshop „Schwierige Situationen in der Streitschlichtung“- Ilka Anger



	Inhalt	Worum geht's
Freitag		
21.30	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung • Vorstellung: Idee, Training und Person der Trainerin, • Namenspiel (Name, Geste, positive Eigenschaft) • Erwartungen (Was soll auf jeden Fall passieren, was darf auf keinen Fall geschehen?) • Sammlung von Situationen für den folgenden Tag • Erste Fragestellungen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorstellung ⇒ Erwartungsklärung ⇒ Kennenlernen ⇒ Gruppenfindung ⇒ Themeneingrenzung, Fragestellungen konkretisieren
22.30	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesschluss 	
Samstag		
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernspiel nach Wunsch (Namenszettel zurückholen) • Humorvolle Auswertung: "Erfolgsstrategien" 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Ankommen ⇒ Kennenlernen ⇒ Gruppenfindung
9.20	<ul style="list-style-type: none"> • Tageseinstieg und Programmvorstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Abklären Programm/Erwartungen
9.30	<ul style="list-style-type: none"> • Übung: Führen - Sich führen lassen - Mehrere Personen führen • Auswertung und Transfer auf die MediatorInnenrolle 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Aspekte erfolgreicher Führung, Schwierigkeiten und Notwendigkeiten ⇒ Übertragung: Führung der Konfliktparteien durch den Mediationsablauf
10.15	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	
10.30	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung einer erlebten Situation: Exemplarisches Rollenspiel im Plenum • Rollenspiel in Kleingruppen • Plenum: Austausch und Theorie 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Herausarbeiten der Kernfragen (hier Deeskalation) ⇒ deeskalierende Verhaltensweisen finden und sammeln ⇒ Zusammentragen der Ergebnisse ⇒ Theorie: Eskalationskurve
11.50	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	

	Inhalt	Worum geht's
12.00	<ul style="list-style-type: none"> Austausch, Diskussion, Ideensammlung: Rahmenbedingungen an den Schulen für StreitschlichterInnen – Teil 1 	⇒ Bearbeitung neuer Frage: – Für was bin ich als StreitschlichterIn verantwortlich? – Wie kann Streitschlichtung mehr Anerkennung von LehrerInnen bekommen? Wie können wir StreitschlichterInnen halten?
12.30	<ul style="list-style-type: none"> Mittagspause 	
15.00	<ul style="list-style-type: none"> Austausch, Diskussion, Ideensammlung: Rahmenbedingungen an den Schulen für StreitschlichterInnen – Teil 2 	
15.20	<ul style="list-style-type: none"> Übung zur Deeskalation und zum Stoppen rassistischer / sexistischer Bemerkungen 	⇒ Parolen Paroli bieten
15.50	<ul style="list-style-type: none"> Pause 	
16.00	<ul style="list-style-type: none"> Rollenspiele und Übungen: Schwerpunkt: verbale Äußerungen (Sprache) 	⇒ Weitere Situationen, besonderer Blick auf Formulierungen und ihre (de-)eskalierende Wirkung
16.50	<ul style="list-style-type: none"> Pause 	
17.00	<ul style="list-style-type: none"> Rollenspiele und Übungen: Schwerpunkt Körpersprache 	⇒ Weitere Situationen, besonderer Blick auf (De-)Eskalation durch Körpersprache
18.00	<ul style="list-style-type: none"> Ausfüllen der Fragebögen 	⇒ Evaluation
18.50	<ul style="list-style-type: none"> Schlussrunde 	⇒ Wie geht's morgen weiter?
Sonntag		
09.15	<ul style="list-style-type: none"> Spiel Esel-Mixer-Toaster-Storch 	⇒ warming up
09.35	<ul style="list-style-type: none"> Austausch, offene Diskussion, Adressaustausch, Ideen-sammlung für gemeinsames Arbeiten nach dem Kongress 	⇒ Letzte Fragen zum Abschluss des Themas des Workshops ⇒ Kontakte
10.00	<ul style="list-style-type: none"> Auswertung 	⇒ Auswertung
10.35	<ul style="list-style-type: none"> Schulterklopfkreis 	⇒ Abschluss

Workshop-Bericht:

Kennenlernen, Erwartungen und „schwierige Situationen“

Am Training „schwierige Situationen“ nahmen 16 SchülerInnen, 9 Mädchen und 7 Jungen teil. Sie kamen aus unterschiedlichen Schultypen. Vom hohen Norden bis aus dem tiefen

Süden waren Teilnehmende angereist, so dass zu Beginn sogar einige Sprachhürden genommen werden mussten.

Ein Teil der Gruppe hatte viel Erfahrung mit Streitschlichtung bis hin zum Leiten von Trainings/Weiterbildungen für StreitschlichterInnen. Einige TeilnehmerInnen hatten gerade mit Streitschlichtung begonnen und noch keine direkte Erfahrung. Eine weitere Gruppe mit wenig Erfahrung sprach von der geringer Bekanntheit bzw. Akzeptanz als Grund für die bisher wenigen Streitschlichtungen.

In der Erwartungsrede gab es Wünsche von "einfach mal sehen was kommt" bis zu konkreten Vorstellungen "keine Theorie", "viel Austausch", "Rollenspiele", "viel Bewegung", "Diskussionen"/ "keine Diskussionen".

Beim Zusammentragen der als schwierig empfundenen Situationen zeigte sich die Bandbreite, mit der die StreitschlichterInnen zu tun haben. In den sieben ausgewählten Situationen waren folgende Themenbereiche enthalten:

- Konfliktparteien zeigen großen Widerstand gegen die Streitschlichtung und die StreitschlichterInnen, da sie nicht freiwillig kommen sondern geschickt wurden.
- Eigene Zuständigkeiten und Grenzen bei bestimmten Situationen. Beispiele waren Mobbing gegen einzelne SchülerInnen und handfeste Konflikte zwischen größeren Gruppen
- Rassistische und sexistische und anderweitig abwertende Sprüche als Anlass für die Schlichtung und insbesondere der Umgang mit solchen Sprüchen in der Schlichtung
- Situationen mit viel Eigendynamik: "Eifersucht zwischen Freundinnen", "Zwei die sich immer wieder aus Versehen prügeln, und keiner hat angefangen".

Zusätzlich wurde ein Austausch über die unterschiedlichen Voraussetzungen unter denen die StreitschlichterInnen arbeiten gewünscht.

Namenbörse

Das Namensspiel, bei dem Karten mit dem eigenen Namen zurück getauscht werden sollten, machte großen Spaß. Und so kam es zu der scherhaften Auswertung "Wie habe ich Erfolg?", in der die Gruppe schnell den Alltagsbezug herstellte.

Erfolgreich Tauschen (Abschrift Plakat)

- Ohne "Miteinander reden" geht gar nichts
- Fragen hilft mehr als fordern
- Lachen und Charme erleichtert alles
- auch mal um 3/4/5 Ecken denken
- ALLE Interessen berücksichtigen

Schwierige Situation: Nichteinhaltung von Regeln

Mehrfach wurde angesprochen, dass es in Streitschlichtungen schwierig wird, wenn die Streitparteien sich nicht an die vorgegebenen Regeln und den Ablauf halten.

Bisherige Strategien waren:

- Sich durchsetzen, notfalls lauter werden
- Mit Abbruch drohen oder abbrechen
- Mit LehrerInnen drohen
- LehrerInnen dazu holen
- Konsequenzen aufzeigen (Streitschlichtung oder Strafe durch LehrerInnen)

Diese Strategien führten jedoch nicht unbedingt zu den gewünschten Ergebnissen.

Übung: Führen – Sich führen lassen – Mehrere Personen führen

Was ist nötig, wenn ich führe:	Was ist nötig, um sich führen zu lassen:
<ul style="list-style-type: none"> - Wissen was ich tue - sich was einfallen lassen - Selbstvertrauen - Aufpassen, dass nix passiert - Spaß dabei haben - Auf das Tempo der anderen einstellen - Werbung - Zustimmung einholen 	<ul style="list-style-type: none"> - Sich darauf einstellen - Vertrauen - Freiwilligkeit - Interesse - Aufmerksamkeit - AKTIV Mitmachen - Eigenverantwortung - Eigene Vorschläge machen <p>(Plakatabschrift)</p>

Zwei Teilnehmende stehen sich gegen-über, sie halten die Handflächen ca. 10 cm von einander entfernt. Der Abstand soll nicht größer werden, die geführte Person folgt der führenden. Bei der Übung wird nicht mit Worten gesprochen.

Nach Durchführen der Übung in Paaren, in der jede/r sowohl die führende wie die geführt werdende Position innehatte, wurden in der Auswertung die nebenstehenden Ergebnisse zusammengetragen.

In der Erweiterung der Übung führt jeweils ein/e TeilnehmerIn mehrere Personen. Dabei besteht die direkte Verbindung nur zu den Personen rechts und links neben der/dem Führenden, die anderen erhalten die Impulse über "Umwege". Eine Gruppe landete bei der Durchführung der Übung im Flur am Tisch mit den Keksen.

Auswertung "Mehrere Personen oder eine Gruppe führen" (Plakatabschrift)

- Mehr Aufmerksamkeit und Konzentration ist gefordert
- Es ist enger als zu zweit
- Kettenreaktionen sind schwer berechenbar
- Gefahr der Schuldzuweisung: Die Gruppe folgt (zu den Keksen) und der/die Führende ist alleine Schuld!!!

Die Ergebnisse der Auswertungen konnten auf viele Alltagssituationen übertragen werden; vom "kleinen Bruder, der nicht hören will" bis zum Lehrer, der "ausgerastet" war und "wo dann gar nichts mehr ging", sowie auch in Streitschlichtungen, wo die Konfliktparteien oft nicht freiwillig kommen.

Schwierige Situation: Beschimpfungen in der Streitschlichtung

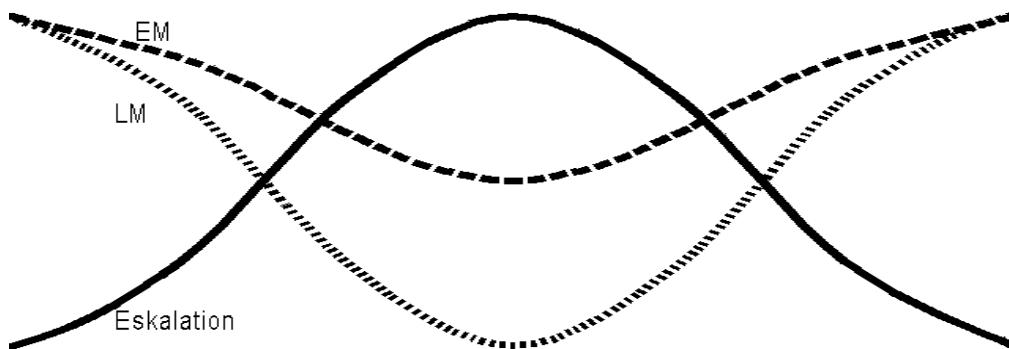
Ausgangssituation: Zwei Jugendliche wurden in die Streitschlichtung geschickt, sie fangen an, sich gegenseitig zu beschimpfen und sparen dabei nicht mit rassistischen Sprüchen.

Die Situation wurde von verschiedenen TeilnehmerInnen im Rollenspiel durchgespielt mit unterschiedlichen Vorgehensweisen, vom freundlichen Abwarten, wie es weitergeht, bis zum massiven Einschreiten gegen diese Sprüche.

Eine Befürchtung war, dass die StreitschlichterInnen nicht ernst genommen werden und die Situation weiter eskaliert, wenn sie nicht deutlich eingreifen. Es bestand die Hoffnung, "Respekt zu bekommen, wenn ich dazwischen gehe".

Beim Betrachten der verschiedenen Ergebnisse wurde jedoch festgestellt, dass die Situation gerade bei dem Streitschlichter, der ruhig war und sogar ein wenig unsicher schien, gerade NICHT eskaliert war. **Zwischenergebnis war:** Hilfreich ist: freundlich gucken, BEIDEN zugewendet sitzen, Echt sein (nicht auf cool machen).

Input: Konflikt-Eskalationskurve:



EM: Eingreifmöglichkeiten

LM: Lösungsmöglichkeiten

Erklärung:

Je früher eingegriffen wird, desto mehr Möglichkeiten gibt es auch für eine Lösung (Beispiel Mediation: Sofort beim ersten Schimpfwort, auch wenn es "noch nicht so schlimm ist").

Ein sehr frühes Eingreifen erhöht die eigenen Chancen, es kann aber sein, dass die Streitenden das für völlig überzogen halten, "da ja noch nichts passiert ist" (z.B. Wenn eine Person in der Streitschlichtung nur kurz etwas lauter wurde).

Wenn es richtig kracht, sind die Möglichkeiten beschränkt, es kann jedoch versucht werden, den Schaden klein zu halten (z.B. vereinbaren, sich bis zur nächsten Schlichtung nicht zu prügeln). Weitere Perspektive: Es gibt immer ein Hinterher (In der Schlichtung kann man zum Beispiel einen neuen Termin vereinbaren, wenn die Situation verfahren scheint).

Vertiefung: Weitere Interventionen bei Beschimpfungen:

In 4-er-Gruppen wurde die Frage nach eskalierenden und deeskalierenden Möglichkeiten für die Beschimpfungssituation weiter bearbeitet.

Deeskalierende Möglichkeiten (Auswertung):

- **Eingreifen ja**, denn wenn der/die MediatorIn nichts sagt, fühlen sich die Parteien "stärker", die Situation kann eskalieren.
- **Sitzordnung**: Je nach Heftigkeit des Konfliktes kann es hilfreich sein, die Sitzordnung so zu ändern, dass sich die Parteien erst einmal nicht ansehen können. Wenn die Streitenden, die sich gegenüber sitzen, mit ihren Stühlen zurück rücken und so mehr Abstand zu einander haben, wird erstaunlicherweise nicht mehr gebrüllt, sondern normal gesprochen ("Abstand bringt Ruhe").
- **MediatorIn**:
 - locker bleiben, selbst nicht schreien oder schimpfen oder Schimpfwörter benutzen
 - sich nicht in "politische" Diskussionen ziehen lassen, die "führen zu nichts"
 - Respekt gegenüber beiden Parteien ist wichtig
 - ernsthaft sein/bleiben, bestimmt wirken
 - Interesse zeigen
 - Ausreden lassen
 - ruhige Haltung bewahren, nicht hektisch werden oder aufstehen (führt zu mehr Aggressivität!)
 - Tunnelblick unterbrechen
 - Blickkontakt zu beiden Parteien
 - ruhig Folgen aufzeigen, nicht drohen
 - noch mal Bereitschaft zur Mediation

Schritt 1

Auswahl der Rollen: Zwei Streitende, ein/e StreitschlichterIn, ein/e BeobachterIn (der/die notfalls eingreifen darf).

Schritt 2

Auswahl und Anspielen: Der/die StreitschlichterIn überlegt was er/sie ausprobieren will (Eingreifen mit Worten oder mit Gesten und der Zeitpunkt des Eingreifens), dann wird angespielt.

Schritt 3

Auswertung: Die "Streitenden" sagen, wie die Aktion der Schlichtenden gewirkt hat.

Danach teilt der/die MediatorIn mit, was er/sie (eigentlich) bewirken wollte. Jetzt sagt der/die BeobachterIn, wie es von Außen gewirkt hat.

Schritt 4

Hinweise für MediatorInnen: Hier können die "Streitenden" und Beobachtenden dem/der MediatorIn Tipps geben was er/sie anders machen könnte.

Schritt 5

Ausprobieren und überprüfen neuer Ideen, evtl. Rollenwechsel

Die unterschiedlichen Situationen der StreitschlichterInnen

Die unterstützenden **Bedingungen für die StreitschlichterInnen** an den Schulen waren sehr unterschiedlich. Es gab Streitschlichtungsprojekte mit viel Unterstützung von LehrerInnen, die weitgehend eigenständig arbeiten konnten, die Unterrichtszeit für Streitschlichtung nutzen durften und eigene Räume hatten. Bei einigen gab es regelmäßige Supervision durch LehrerInnen oder Externe. An einer Schule waren die StreitschlichterInnen festen Klassen zugeteilt und besuchten ihre Klassen regelmäßig. Die Streitschlichtung war dort allen SchülerInnen bekannt gemacht. Dort hatten die StreitschlichterInnen viel Erfahrung mit Schlichtungssituationen.

Auf der anderen Seite gab es StreitschlichterInnen, die ohne eigene Räume, mit wenig oder ohne Anerkennung durch das Kollegium (mit Ausnahme der betreuenden LehrerInnen), nur in den Pausen arbeiten konnten - wenn überhaupt, da bei einigen die Streitschlichtung an der Schule kaum bekannt war.

Zwei StreitschlichterInnen berichteten, dass sehr viele SchülerInnen "geschult" werden. Hier wurde vermutet, die Projekte seien eigentlich dazu da, damit diese SchülerInnen sich "besser benehmen, denn wie kann ein Streitschlichter nur..." Einige StreitschlichterInnen hatten die Aufgabe, auf dem Schulhof eine Art "Hilfspausendienst" zu leisten, was bedeutet, bei Streitigkeiten eingreifen zu sollen.

Genauso unterschiedlich wie die Unterstützung und Ausstattung waren auch **die Teamarbeit der MediatorInnen**. Es gab Mediation im Team, zu zweit oder zu dritt und mit oder ohne Anwesenheit von LehrerInnen. Die Teams teilen sich teilweise in Gesprächsführung und BeobachterIn, an anderen Projekten leiten sie das Gespräch gleichberechtigt.

Sitzordnungen: An einer Schule sitzen die Konfliktparteien zuerst Rücken an Rücken, bei anderen gibt es rechteckige Tische, bei denen die Konfliktparteien an den kürzeren Enden sitzen, oder ovale Tische mit der gleichen Sitzordnung. Eine Schule hatte einen großen runden Tisch, an dessen Unterseite zwischen den Plätzen sich in der Mitte treffende Trennwände vorhanden sind, damit sich niemand heimlich treten kann.

Konfliktparteien: In einigen Schulen kommen die Parteien ausschließlich freiwillig, in anderen werden sie von LehrerInnen geschickt. Manche Parteien gehen aus taktischen Gründen in die Schlichtung, um Strafe zu vermeiden. Bei einigen Projekten kam noch niemand.

Bei allen StreitschlichterInnen mit Schlichtungserfahrung war gleich, dass Konflikte zwischen größeren Gruppen dadurch handhabbar gemacht wurden, dass der "Kern" dieser Gruppen in die Schlichtung geholt wird.

Ausbildungen für die Streitschlichtung: Einige StreitschlichterInnen wurden von LehrerInnen der eigenen oder anderer Schulen ausgebildet, andere von externen TrainerInnen. Manche hatten regelmäßige Fortbildungen und/oder Supervision. Teilweise wurde Streitschlichtung für alle SchülerInnen einer Stufe in den Unterricht eingebaut.

Schwierige Situation: Für was bin ich als StreitschlichterIn verantwortlich?

In dieser Einheit stellten die TeilnehmerInnen fest, dass ihnen viele Verantwortlichkeiten zugeschrieben werden und sie diese teilweise auch annehmen.

Dabei ging es um:

- sich selbst immer "richtig" benehmen, vor allem im Unterricht
- Vorbild für andere sein

- auf dem Schulhof für Ordnung sorgen
- Leute in die Mediation holen
- den Mediationsprozess beschleunigen (z.B. wegen Pausenlänge)
- Lösungen finden
- Konfliktparteien kontrollieren / im Griff haben /Sicherheit gewährleisten
- Erfolg mit Streitschlichtung haben

In einer Diskussion wurde zugestimmt, dass

- MediatorInnen erst mal Menschen sind und nur in der Mediation MediatorInnen sind - nicht auf dem Schulhof oder in der Klasse,
- dass StreitschlichterInnen den Ablauf der Mediation ermöglichen und auf die Stimmungen in der Mediation achten, die Konfliktparteien jedoch sehr wohl eine Verantwortung für ihr eigenes Verhalten haben,
- dass es hilfreich ist, diese Punkte im Vorfeld deutlich zu machen.

Austausch: Was tun, damit LehrerInnen dahinterstehen und StreitschlichterInnen dabei bleiben

Vorschläge, Tipps und Ideen:

- Fortbildungen für das ganze Kollegium
- als StreitschlichterInnen tolle Sachen auf die Beine stellen
- Pressearbeit
- Hartnäckigkeit von 1-2-3 LehrerInnen
- Regelmäßige Veranstaltungen
- *Regelmäßige verpflichtende Treffen aller StreitschlichterInnen*
- *Regelmäßige Fortbildungen*
- *Mehr machen als Streitschlichtung*
- Konfliktkultur an der Schule
- *Genug zuverlässige Vertrauens-/BeratungslehrerInnen*
- *Zusammenarbeit von verschiedenen Schulen* (auch wg. LehrerInnen)

Schwierige Situation: Deeskalation verbaler „Anmache“?

Übung: Parolen Paroli bieten. In dieser Übung geht es darum, "dummen Sprüchen" etwas entgegenzusetzen, möglichst ohne dass die Situation eskaliert. In einem weiteren Schritt wird eingegriffen, wenn der/die NachbarIn den "dummen Spruch" abbekommt. Nach einer allgemeinen Sammlung von Beleidigungen und Sprüchen stehen die Teilnehmenden im Kreis. Ein/e Freiwillige/r sucht sich eine Bemerkung aus, fängt irgendwo an und beleidigt nacheinander alle, die sofort auf die eine oder andere Art reagieren. Am Ende des Kreisen werden die Reaktionen ausgewertet.

In der Auswertung wurde den Teilnehmenden deutlich, dass es gar nicht so einfach ist, zu deeskalieren, selbst wenn es wirklich gewollt ist. Auch wurde bemerkt, dass das, was von außen "cool" aussieht, z.B. ruhig bleiben und mal nachfragen oder auch eine "Ich-Botschaft", sich nicht unbedingt "cool" anfühlt.

Besondere Aufmerksamkeit gab es bei der Situation, in der die eigene Mutter beleidigt wird. Der von fast allen als "coolste" Antwort empfundene Satz: "Ich hab meine Mutter (aber/trotzdem) lieb" war genau die Antwort, die am schwersten auszusprechen war.

Als erste wichtige Regel für Deeskalation ergab sich: **Keine eigene Beleidigung zurückgeben.**

Beim **Eingreifen um anderen zu helfen** wurde bemerkt, dass es häufig hilfreich ist, erst mal beide zu fragen, was eigentlich los ist. Auch die allgemeine Frage "Kann ich helfen?" wirkte deeskalierender als die Frage an das Opfer "Kann ich Dir helfen?".

Schnell wurde auch klar, wie gefährlich es ist, einfach körperlich, egal ob nur mit Händen oder mit dem ganzen Körper, dazwischen zu gehen.

Weiter wurde erfahren, dass, je nach dem welche Person einen Satz sagte oder eine Geste machte, die Wirkung sehr unterschiedlich sein konnte.

Gesamtauswertung mit Themenplakaten

Der Workshop – Was war o.k?

- Eigene Ideen konnten eingebracht werden ! ☺
- Diskussionen (ganz viele)
- Dass wir Spiele gespielt haben
- *2 Positive Bemerkungen über die Trainerin*
- Erfahrungen konnte man austauschen
- man hat viel gelernt
- Gruppenarbeit führte zu Erfahrungsaustausch
- Nie langweilig wegen der vielen Themen
- ES WAR EINFACH KRASS !! Wir konnten diskutieren und das Programm gestalten wie WIR wollten!!

Der Workshop: Neue Ideen und Wünsche

- Mehr Zeit
- Noch mehr Erfahrungsaustausch

2.9 Trainings-Workshop „Streitschlichtung in Gruppen“- Thomas Janoschka	
--	--

	Inhalt	Worum geht's
Freitag		
21.30	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung • Vorstellung des Trainers • Vorstellungsrunde • Name • Ort und Schule • Warum habe ich mich für dieses Training entschieden? 	⇒ Vorstellung ⇒ Erwartungsklärung ⇒ Kennenlernen ⇒ Gruppenfindung
22.00	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesschluss 	
Samstag		
09.00	<ul style="list-style-type: none"> • Ballrennen • Krokodil • Der Wind weht für alle, die ... 	⇒ Ankommen ⇒ Kennenlernen ⇒ Gruppenfindung
09.40	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgruppen: Erfahrungen mit bzw. Ideen zur Gruppenmediation (Aufgabenblätter) 	⇒ Erfahrungsaustausch ⇒ Herausarbeiten der wichtigen Fragen und Probleme
10.10	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	
10.30	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation und Diskussion der Arbeitsergebnisse im Plenum 1. Teil 	⇒ Erfahrungsaustausch ⇒ Kennen lernen verschiedener Ansätze und Methoden und die Diskussion deren Möglichkeiten und Grenzen, Vor- und Nachteile
11.30	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	
11.40	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation und Diskussion der Arbeitsergebnisse im Plenum 2. Teil 	
12.30	<ul style="list-style-type: none"> • Mittagspause 	
15.00	<ul style="list-style-type: none"> • Toaster 	⇒ warming up
15.15	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation und Diskussion der Arbeitsergebnisse im Plenum 3. Teil 	
16.00	<ul style="list-style-type: none"> • Pause 	
16.15	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiel zur Gruppenmediation 	⇒ Ausprobieren des Diskutierten
18.30	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesschluss 	
	Inhalt	Worum geht's

Sonntag		
09.00	• Obstkorb	⇒ warming up
09.20	• Offene Fragen	⇒ Verknüpfung zum Vortag ⇒ Abschluss des Themas
09.30	• Zielscheibe	⇒ Auswertung
09.40	• Auswertungsrunde	⇒ Auswertung
10.00	• Fragebogen ausfüllen	⇒ Evaluation der Mediationsprojekte
10.20	• Gordischer Knoten • Schulterklopfkreis	⇒ Abschluss
10.35	• Trainingsschluss	

Workshop-Bericht:

Erfahrungsaustausch über Situation und Unterschiede in der Streitschlichtungspraxis der Teilnehmenden

Am Training nahmen 4 Jungen und 9 Mädchen im Alter von 14 bis 16 Jahren aus 9. und 10. Klassen aus 6 verschiedenen Schulen teil. Davon hatte etwa die Hälfte bereits konkrete Erfahrungen mit Gruppenmediation gesammelt.

Im Zentrum des Trainings stand der Austausch. Dabei wurde deutlich, dass es auch über das Thema Gruppenmediation hinaus ein großes Bedürfnis gab, von der eigenen Arbeit, den eigenen Erfahrungen zu berichten und gleichzeitig etwas über die Mediationsprojekte an anderen Schulen zu erfahren. Diesem Bedürfnis wurde im Training viel Raum gegeben. Dabei waren die SchülerInnen sehr überrascht darüber, wie unterschiedlich die Situationen und die Arbeitsweisen an den einzelnen Schulen sind.

- Es gibt Mediationsprojekte mit und ohne eigene Räumlichkeiten.
- Mediationen finden entweder in den Pausen, während des Unterrichts oder nach dem Unterricht statt.
- Einige Projekte behaupten sich sehr selbstbewusst fast ohne jede Mitsprache von LehrerInnen, andere fühlen sich von ihrer Schulleitung und ihren LehrerInnen stark gegängelt und behindert und wieder andere erfahren eine große Unterstützung an ihrer Schule.
- Einige MediatorInnen sind Klassen fest zugeordnet, andere haben Sprechzeiten in den Pausen und wieder andere werden einfach während der Pausen angesprochen.
- An einigen Schulen gibt es kaum Fälle, an anderen wird es den

MediatorInnen schon zu viel.

- Die Sitzordnungen während der Mediationen sind sehr unterschiedlich, mit runden, eckigen oder ohne Tische. An einer Schule sitzen die Konfliktparteien am Anfang des Gesprächs mit dem Rücken zueinander.
- In einigen Schulen führen zwei MediatorInnen das Mediationsgespräch gleichberechtigt, an anderen leitet eine MediatorIn das Gespräch, die zweite MediatorIn schreibt alles mit. An einer Schule wird zu dritt gearbeitet, zwei führen das Gespräch und die dritte Mediatorin schreibt mit.
- Die Ausbildungen wurden entweder von LehrerInnen oder externen TrainerInnen übernommen.

Viele Punkte wurden diskutiert, Vor- und Nachteile wurden benannt und für einige Probleme wurden konkrete Handlungsvorschläge zusammengetragen.

Beispiel: Austausch über die Einleitung zur Lösungssammlung in Phase 4 eines Streitschlichtungsgesprächs. Folgende Varianten werden praktiziert:

- „Wie könnt ihr euch selber bessern?“
- „Welche Vorschläge habt ihr für die Konfliktlösung?“
- „Könnt ihr euch gegenseitig ein Angebot machen?“
- „Denkt euch 2 oder mehr Lösungen aus, die möglich sein können!“
- „Welche Lösungsvorschläge habt ihr?“
- „Wie könnt ihr euch selber bessern? Was wünscht ihr euch von der anderen Person?“

Gruppenmediation

Bereits erprobte Ansätze wurden vorgestellt, neue Ideen entwickelt und in einem Rollenspiel ausprobiert. Klar wurde,

- ⇒ dass es keine Patentrezepte sondern sehr unterschiedliche mögliche Vorgehensweisen gibt,
- ⇒ die alle Vor- und Nachteile haben und
- ⇒ so für jede Situation, je nach Gruppengröße und Konfliktlage eine eigene Vorgehensweise entwickelt werden muss.

Dabei geht es im wesentlichen um die Kombination verschiedener Gesprächskonstellationen:

- mit der ganzen Gruppe
- mit zufällig gebildeten Kleingruppen
- mit VertreterInnen der Konfliktparteien (eventuell im Fishbowl)
- (klassische) >Mediationsgespräche mit jeweils zwei SchülerInnen.

An einer Schule arbeiten die MediatorInnen zusätzlich mit Aufstellungen, um die Fraktionsbildungen innerhalb der Gruppe/Klasse deutlich zu machen.

Angestrebgt werden können Vereinbarungen für die ganze Gruppe/Klasse und/oder Vereinbarungen zwischen einzelnen SchülerInnen . Als Schwierigkeiten wurde zum einen die für Gruppen typisch komplexen Konfliktlagen benannt, die es vollständig zu erfassen und zu bearbeiten gilt und zum anderen das Aufrechterhalten der Arbeitsfähigkeit insbesondere bei Gesprächen mit großen Gruppen.

Kritische Probleme:

- Der Begriff der „Ich-Botschaft“ war zwar bei fast allen bekannt, aber keine der MediatorInnen war in der Lage zu erklären, was das genau meint.
- Von einigen MediatorInnen wird nach ihren Aussagen erwartet, dass sie in eskalierten Situationen eingreifen, ohne dass sie auf eine solche Aufgabe vorbereitet oder dafür ausgebildet wurden.
- Einige der Mediationsprojekte scheinen sich mehr an „Befriedung und Disziplinierung“ als an konstruktiver Konfliktlösung zu orientieren, indem sie die Streitschlichtung in den gegebenen Sanktionskatalog eingebunden haben: „Willst du zur Streitschlichtung oder eine Strafe?“

Workshop Auswertung (Zielscheibe):

	Sehr gut	Eher gut	Eher schlecht	Sehr schlecht
Inhalte des Trainings	9	3	1	0
Spiele im Training	1	7	3	2
Trainingsgruppe	0	12	1	0
Mit sich selbst	8	5	0	0
Trainer	6	7	0	0
Freizeitprogramm	1	10	1	2
Haus/Essen	0	6	5	2
Gesamte Kongress	9	3	1	0

Arbeitsaufgabe

Stellt euch vor, dass ihr als Mediationsgruppe (Streitschlichter-AG) an eurer Schule einen Fall übernehmen sollt, an dem 6 Jugendliche beteiligt sein sollen.

1. Was würdet ihr tun? Welches Vorgehen schlagt ihr vor, von der ersten Kontaktaufnahme bis zum hoffentlich erfolgreichen Abschluss der Mediation?
2. An welcher Stelle seht ihr Probleme? Wo habt hier Fragen?

Schreibt bitte alles Wichtige auf großes Flipchartpapier, so dass alle das lesen können, wenn ihr eure Arbeitsergebnisse der ganzen Gruppe vorstellen werdet.

2.10 „Workshops der MultiplikatorInnen“ - Ludwig Weitz	
---	--

1. Ablauf:

Seminarinhalt	
Samstag	
9.00	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung • Vorstellung Moderation • Vorstellung der Teilnehmenden • Einführung in die Arbeitsform Open – Space • Themenvorschläge der Teilnehmenden
10.15- 11.15	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops I
11:30- 12:30	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops II
12.30	<ul style="list-style-type: none"> • Mittagspause
15.00- 16:00	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops III
16:15- 17:15	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops IV
17:30	<ul style="list-style-type: none"> • Abendnachrichten
Sonntag	
9:00	<ul style="list-style-type: none"> • Schlussrunde: Wie war's und Wie weiter?

Detaillierte Ergebnisse der Open Space Einheiten wurden für die Teilnehmenden in einer gesonderten Dokumentation erfasst. Im Rahmen dieser Dokumentation sind hier daher nur die wesentlichen Eckpunkte der einzelnen Workshops in Stichworten wiedergegeben.

2. Themen der Workshops – 1. Einheit:

Begleitung und Betreuung nach der Ausbildung:

Begleitung und Betreuung nach der Ausbildung der SchülerInnen wird allgemein als wichtig angesehen. Dazu wurden verschiedene Modelle ausgetauscht und reflektiert.

Wie wird die Streitschlichtung effektiv organisiert?

Die Ausbildungskonzepte sind vielfältig. Sie reichen von Wahlpflichtunterricht bis hin zu freiwilligem und zusätzlichem Engagement der Schüler und Lehrer in ihrer Freizeit. Dabei haben Kooperationen auch außerschulischer Art eine große Bedeutung

Geld woher?

Mit der schwierigen Finanzierungssituation der Projekte beschäftigte sich dieser Workshop. 25 Ideen für Sponsoring und Fundraising wurden zusammengetragen: einen eigenen Etat, Firmenspenden, Jugendamt, Kirche usw. wurden eine Vielzahl von Finanzierungsquellen benannt, die helfen können, die Projekte in den Schulen mitzufinanzieren.

3. Themen der Workshops – 2. Einheit:

Teufelskreis / Promote Mediation; Wie gehe ich mit Akzeptanzproblemen um?

Die Schüler sollen einen eigenen Raum haben, Anerkennung des Engagements, Vermerke im Zeugnis, Vorführung einer Streitschlichtungssituation vor der ganzen Klasse, soziales Lernen in Vertretungsstunden einführen und Vertretungslehrern einen Ordner mit Ideen zu r Verfügung stellen.. Eine Fülle erprobter Ideen wurde ausgetauscht, um die Akzeptanz der Projekte und der Streitschlichter zu erhöhen.

Streitschlichtung am Bildungszentrum Bodnegg

Präsentation des Streitschlichtungsprojektes und Video eines Projektes aus der Nähe von Obersdorf

4. Themen der Workshops – 3. Einheit:

Streitschlichter in der eigenen Klasse

Bericht über eine Streitschlichter AG in Minden, die neben einer allgemeinen AG nur für die 5. Klasse eingerichtet wurde.

Spielpädagogische Elemente in der Ausbildung von Streitschlichtern

Sehr lebendige Gruppe, die Spiele in der Ausbildung gegenseitig vorgestellt und ausprobiert hat. Die Spiele orientierten sich an den Phasen einer Streitschlichtung: Raumläufe, Zuordnungsspiele, Vorstellungsspiele, jonglieren, Atomspiel... u.a.m..

Zivilcourage in Belarus, Weißrussland

Bericht über ein Projekt in Weißrussland durch Gäste aus Minsk um Schüler für Gewalt, die in Weißrussland an der Tagesordnung ist, zu sensibilisieren. Zunächst sollen die Schüler gewonnen werden, um dadurch das Thema Gewalt öffentlich zu machen.

5. Themen der Workshops – 4. Einheit:

Eingreifen bei Akutkonflikten:

Methoden wurden ausgetauscht und erprobt: Tunnel unterbrechen, rufen, trennen, beruhigen...

Supervision – Coaching in der Peermediation

Das große Problem des Zeitmangels in der Begleitung ausgebildeter StreitschlichterInnen bearbeitete diese Arbeitsgruppe. Die Schwierigkeit, Raum und Zeit für die Supervision, das Coaching der Peers einzuplanen wurden verschiedene Lösungen ausgetauscht. Um zu vermeiden, dass das Know-how bei neuausgebildeten StreitschlichterInnen „versendet“ ist die Auffrischung durch neue Impulse wichtig.

3. Ergebnisse

3. Detlef Beck/Silke Marzluff: Ergebnisse

- 3.1 Befragung der Streitschlichterinnen und Streitschlichter**
- 3.2 Befragung der Multiplikatorinnen**
- 3.3 Resümee**

3.1 Befragung der Streitschlichterinnen und Streitschlichter

123 SchülerInnen des Kongresses haben den unten dokumentierten Fragebogen ausgefüllt.

Wie lange schon StreitschlichterIn?

Die meisten TeilnehmerInnen (59) sind seit 1-2 Jahren StreitschlichterInnen. 28 sind weniger als 9 Monate dabei und 22 machen bereits über 2 Jahre mit – die/der SchülerIn seit 6 Jahren! 13 Jugendliche befinden sich momentan noch in der Ausbildung als StreitschlichterIn oder haben diese gerade erst beendet.

Zahl der Streitschlichtungen?

Nach der Anzahl von Streitschlichtungen gefragt, die monatlich im Durchschnitt durchgeführt werden, haben 65 StreitschlichterInnen 1-4 Fälle genannt. 20 Jugendliche führen 5-7 Schlichtungen pro Monat durch. 20 SchülerInnen gaben an, bislang keine Fälle geschlichtet zu haben. Die, die gerade noch in der Ausbildung waren bzw. sie gerade beendet hatten, konnten keine Angaben machen.

Worum geht es in den Konfliktfällen, die in der Streitschlichtung verhandelt werden?

Hier lassen sich klare Schwerpunktthemen ausmachen: 27 Mal war eine Beleidigung oder Beschimpfung der Anlass für ein Gespräch mit den StreitschlichterInnen. Fast genauso oft, nämlich 22 Mal lag der Grund in Prügeleien. Mobbing wurde 19 mal als Ursache für die Notwendigkeit einer Streitschlichtung genannt. "Kleinigkeiten" haben 14 Mal eine Rolle gespielt. Weniger als 10 Nennungen haben jeweils die Punkte Eifersucht, Sachbeschädigung, Zerstörung von Eigentum, Sachen wegnehmen, Missverständnisse bekommen. Ein Schüler-Lehrer Konflikt wurde verhandelt.

Wie kommen Streithähne (oder –hennen) zu den StreitschlichterInnen?

15 StreitschlichterInnen gaben an, nur Fälle von SchülerInnen geschlichtet zu haben, die von alleine gekommen sind. Bei 18 kommen die meisten von selbst, ab und zu wird jemand geschickt oder von den StreitschlichterInnen selbst angesprochen. Von-selbst-kommen und geschickt werden hält sich bei 25 Jugendlichen die Waage. 24 Jugendliche geben an, dass die Mehrzahl geschickt wird. Ausschließlich aufgrund von Interventionen durch LehrerInnen oder anderer Personen kamen bei 9 StreitschlichterInnen SchülerInnen in die Streitschlichtung.

Leichte und schwere Streitschlichtungen.

Je nach Erfahrungsstand und Arten von Fällen, die behandelt werden, gibt es verschiedene Themen, bei denen den SchülerInnen eine Schlachtung leicht oder eher schwer fällt.

Leicht fällt es den Befragten, wenn Beleidigungen vorliegen, es sich um kleine Fälle handelt, jüngere SchülerInnen betroffen sind und die Streitenden aufeinander eingehen und wirklich eine Lösung finden wollen. Schwerer fallen Fälle, bei denen Prügeleien der Grund für eine Schlachtung sind, Mobbing, wenn Feindschaften zwischen Gruppen bestehen oder die Konfliktparteien nicht richtig mitmachen und wenn Gefühle wesentlich sind.

Unterstützung der StreitschlichterInnen.

Die Unterstützung, die StreitschlichterInnen von Seiten der Schule durch LehrerInnen, Schulleitung, SozialpädagogInnen oder Eltern erhalten, variiert stark. Immerhin 81 SchülerInnen fühlen sich von einer oder mehreren Seiten aus gut oder sogar sehr gut unterstützt. 23 fühlen sich nicht gut unterstützt. Hier wird der Rückhalt von Lehrerkräften, MitschülerInnen oder SozialpädagogInnen vermisst. Zum Teil zeigt sich dies in mangelnder Information über Mediation oder auch Desinteresse.

Entwicklung der Streitschlichtungen an den Schulen.

Die Ergebnisse der Befragung lassen keine klare Tendenz erkennen: 26 konstatieren eine steigende Tendenz, eine ebenso hohe Anzahl eine sinkende. 18 Jugendliche nehmen keine Veränderungen in der Zahl der Fälle wahr und bei 8 Jugendlichen schwankt die Zahl der Fälle immer, so dass sich auch keine Tendenzen schlussfolgern lassen. Der Rest konnte aufgrund zu kurzer eigener Aktivitäten als StreitschlichterIn oder weil Streitschlichtung noch neu an der Schule ist, keine Aussage treffen.

Akzeptanz/Anerkennung von StreitschlichterInnen.

54 SchülerInnen fühlen sich akzeptiert und anerkannt. Dies zeigt sich z.B. dadurch, dass SchülerInnen, die einmal bei einer Schlichtung teilgenommen haben „einen immer grüßen“, sich MitschülerInnen „vor einem nicht streiten“ oder eben gerade dadurch, dass viele Streitende Rat bei den SchlichterInnen suchen oder diese einfach so auf dem Schulhof ansprechen.

32 SchülerInnen fühlen ihre Arbeit und ihr Engagement nicht anerkannt. Dies manifestiert sich darin, dass sie „doof angemacht“ werden, als StreberInnen betitelt werden, gehänselt werden oder sich über StreitschlichterInnen lustig gemacht wird.

Die anderen SchülerInnen konnten zu dieser Frage keine genaue Angabe machen bzw. Anerkennung und Nichtbeachtung hielten sich die Waage.

Problembereiche

Ganz allgemein nach Problemen bei der Streitschlichtung an der eigenen Schule gefragt, werden viele verschiedene Themen genannt.

16 StreitschlichterInnen beklagen einen Mangel an Fällen, die sie schlichten könnten. 28 SchülerInnen haben keine Probleme. Die weiteren Nennungen sind Einzelnennungen, die sich jedoch um folgende Themen drehen: Von den LehrerInnen mit der Arbeit nicht ernst genommen werden, Schlichtungen müssen in den Pausen stattfinden, viele kommen gar nicht mit ihrem Streit zu uns, mangelndes Wissen über Streitschlichtung an unserer Schule, schlechte Räume oder gar keinen eigenen Raum für die Schlichtungsgespräche.

Rahmenbedingungen der Streitschlichtungen

Schlichtungszeiten: 64 StreitschlichterInnen nutzen Pausen, um Konflikte zu schlichten, können aber in dringenden Fällen auch mal länger vermitteln und später in den Unterricht kommen. 23 schlichten nur in der Mittagspause. 13 SchülerInnen schlichten auch während des Unterrichts, bzw. wann immer es Bedarf gibt. Eine SchlichterIn hat eine extra Sprechstunde, eine weitere vereinbart in Pausen nur Termine, geschlichtet wird dann nachmittags nach Ende des Unterrichts.

Streitschlichtungsraum: Zur Frage des Vorhandenseins gesonderter Räume für Streitschlichtungen zeigt sich folgendes Ergebnis: 98 der SchülerInnen können in einem eigenen Raum arbeiten. Allerdings ist dies zum Teil nur eine Ecke im Kartenraum, oder

der Raum ist entweder viel zu klein oder viel zu groß. 16 verfügen über keinen eigenen Raum und benutzen Klassenzimmer, die Schulstation oder das Büro der Mediationslehrerin.

Streitschlichtungs-AG: 92 der StreitschlichterInnen treffen sich regelmäßig. Die meisten (59) treffen sich einmal in der Woche in den Pausen oder für 45 Minuten bis 2 Stunden, zum Teil nachmittags, manchmal abends in mehr privatem Rahmen. Ein anderer Teil trifft sich 14-tägig (20). Ein anderer Teil trifft sich eher im monatlichem Rhythmus (10). Ein kleiner Teil stellt fest, dass es kaum Treffen gibt oder aber diese immer seltener werden.

Die Fragen an die Streitschlichterinnen und Streitschlichter

Seit wann bist du ausgebildete/r Streitschlichter/in?

Wie viele Streitschlichtungsgespräche hast du im Monat?

0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- mehr

Worum geht es meistens in den Streits/Konflikten?

Kommen die, die einen Streit haben, von selbst zu dir oder werden sie von Lehrern oder Lehrerinnen oder von den Schulsozialpädagogen oder jemand anders geschickt?

Welche Art von Streits fallen dir leicht zu schlichten, welche sind schwierig?

Wie unterstützen dich die Lehrer und Lehrerinnen oder die Schülervertretung? Wer unterstützt dich noch?

Haben die Streitschlichtungen zugenommen, seitdem du Streitschlichter bist oder sind es mit der Zeit weniger geworden?

Wie anerkannt ist an deiner Schule die Arbeit der Streitschlichter und StreitschlichterInnen? Wirst du von deinen Mitschülern und Mitschülerinnen anerkannt? Woran erkennst du das?

Welche Probleme gibt es mit der Streitschlichtung in deiner Schule?

Schlichtest du in den Pausen oder auch während der Unterrichtszeit?

Habt ihr einen Streitschlichtungsraum?

Arbeitest du regelmäßig in einer Streitschlichtungs-AG mit und wie häufig und wie lange trefft ihr Euch?

3.2 Befragung der MultiplikatorInnen und Multplikatoren

27 Fragebögen wurden von den LehrerInnen bzw. SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen ausgefüllt, dessen Aufbau unten dokumentiert ist. Die zentralen Ergebnisse sind:

Seit wann Streitschlichtung in der Schule?

Bei 13 MultiplikatorInnen gibt es Streitschlichtung seit 3 bis 5 Jahren an der Schule. An 9 Schulen gibt es sie seit 1 bzw. 2 Jahren. An 2 Schulen befindet sich das Streitschlichtungsprojekt im ersten Jahr. Drei Schulen arbeiten mit dem Modell der Streitschlichtung seit mehr als 5 Jahren, zwei davon bereits 10 Jahre.

Ausbildung der StreitschlichterInnen

Die Art und Weise, wie StreitschlichterInnen ausgebildet werden, variiert stark. Bei den beim Streitschlichtungskongress vertretenen Schulen sind folgende Ausbildungen üblich: An einigen Schulen bilden LehrerInnen oder SozialpädagogInnen die SchülerInnen aus, an einigen werden externe BeraterInnen oder TrainerInnen angestellt. An einer Schule bilden Eltern aus und an einer anderen die älteren SchülerInnen die Jüngeren.

Die Dauer der Ausbildung ist ebenfalls unterschiedlich: 5-tägige Blockausbildung währende der Schulzeit; insgesamt 5 bis 8-tägige Ausbildungen an Wochenenden; 6 Monate bis 12 Monate eine oder zwei Stunden pro Woche; 15-stündige Grundausbildung und Prüfungswochenende. An 12 Schulen erfolgt die Ausbildung als Kompaktkurs außerhalb der Schule. Bei 11 findet sie in der Schule statt, teilweise als Unterricht, teilweise in Form einer freiwilligen Arbeitsgemeinschaft. An die Ausbildung können sich weitere Trainingseinheiten anschließen, auf jeden Fall aber Betreuung (Beratung, Coaching, Supervision) für die Streitschlichterinnen

Wer wird StreitschlichterIn?

Zu dieser Frage gab es zusammengefasst folgende Antworten: In Bezug auf das Geschlecht sind an 17 Schulen erheblich mehr Mädchen als Jungen in der Streitschlichtung aktiv. An 6 Schulen ist das Verhältnis zwischen den Geschlechtern ausgewogen, an 2 Schulen überwiegen Jungen und in einer Schule sind Streitschlichter ausschließlich Jungen.

Bei 10 Schulen wurden auch Angaben dazu gemacht, wie der Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Streitschlichtung engagiert sind. 3 mal wurde angegeben, dass mehr MigrantInnen als Deutsche bzw. hohe MigrantInnenanteile unter den StreitschlichterInnen zu finden sind. In 6 Fällen nehmen einige MigrantInnen an der AG teil. Nur in einem Fall sind keine Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter den StreitschlichterInnen.

Entwicklung der Streitschlichtungen an den Schulen.

Gefragt wurde nach der Einschätzung der zahlenmäßigen Entwicklung der Streitschlichtungsfälle an der Schule seit Einführung des Konzepts. In gut der Hälfte der Schulen liegt die Zahl der Schlichtungen zwischen 30 und 100 im Jahr. In einigen Fällen gibt es wenig bis keine Resonanz auf das Streitschlichtungsangebot. Steigende Entwicklungen wurden verzeichnet bei zusätzlichen Aktivitäten wie Patenschaften, systematische Informationen in den Klassen, Elternabende, Präsenz auf dem Schulhof.

Konfliktthemen in der Streitschlichtung

Häufige Konfliktthemen in den Schlichtungen sind Mobbing, Beleidigungen, Sachbeschädigungen und körperliche Attacken. Eher in Einzelfällen geht es um Diebstahl, Beziehungskonflikte, Missverständnisse, Ausgrenzung, Drohungen, sexistische oder rassistische Sprüche.

Initiative zur Streitschlichtung

In der Mehrzahl der Streitschlichtungsprojekte, so unsere Interpretation der Antworten, kommen Streitschlichtungen zu ungefähr 50% der Fälle auf Anregung von LehrerInnen und SozialpädagogInnen/-arbeiterInnen zu Stande. Zur anderen Hälfte auf eigene Initiative der Streitparteien oder durch Aufforderung der StreitschlichterInnen selbst. 5 mal wird angegeben, dass die Streitparteien überwiegend auf Anregung/Forderung von LehrerInnen die StreitschlichterInnen aufsuchen. In einem Fall wird angegeben, dass die Schüler sich zum Teil zwischen Mediation oder regulärer Disziplinierung entscheiden können.

Zeitrahmen für Streitschlichtungen

Je nach Einbettung von Streitschlichtung in die Schule variiert der zeitliche Rahmen, in dem Schlichtungsgespräche durchgeführt werden. An 12 Schulen finden Schlichtungen, falls nötig, auch während der Unterrichtszeit statt. Ansonsten ist der Beginn einer Schlichtung meist in den Pausen, aber es kann bis zu 20 Minuten in die Unterrichtszeit hinein gearbeitet werden. An 6 Schulen finden Streitschlichtungen nur in den Pausen statt, dabei wird von einer Schule betont, dass dies der Wunsch der SchülerInnen gewesen sei. 2 Schulen haben eine Extra-Stunde für Schlichtungen reserviert. Andere Varianten sind: Schlichtungen nur in den Mittagspausen, nach dem Unterricht, eine Extra-Stunde einmal die Woche, ansonsten in den Pausen.

Einbettung der Streitschlichtung

Die Antworten zur Frage sind breit gestreut und lassen sich so nur schwer auswerten. So reicht die Einschätzung der Einbettung der Streitschlichtung in der Schule von „zentraler Bestandteil des sozialen Lebens“ bis „kaum Interesse/keine Unterstützung“ und „Wenig eingebettet – aber auch keine Ablehnung“. An gut der Hälfte der Schulen gibt es 1 - 2 LehrerInnen, die in Mediation ausgebildet sind, an 9 Schulen sogar 3-10 KollegInnen. Als weitere, die Streitschlichtung stützende Komponenten werden genannt: Betreuung

von Streitschlichtungs-AGs, zur Verfügung gestelltes Stundenvolumen für Lehrkräfte, Trainings zur sozialen Kompetenz, Schulprogramm, Elternunterstützung. Einige Rückmeldungen zeigen, dass die Ressource Streitschlichtungsraum als nicht optimal eingeschätzt wird.

Was hat die Streitschlichtung in der Schule verändert?

Positive Veränderungen. 28 positive Veränderungen werden genannt. Diese beziehen sich zum einen auf die Schule allgemein und zum anderen auf die StreitschlichterInnen selbst. In der Schule sind positive Auswirkungen: Weniger Disziplinarmaßnahmen, Entlastung einiger LehrerInnen, fairerer Umgang miteinander, mehr Aufmerksamkeit für Konflikte. Sehr positive Auswirkungen werden bei den StreitschlichterInnen selber gesehen: StreitschlichterInnen als vielleicht gefestigte Gruppe in der Schule, ausgebildete SchülerInnen sind aktiver, haben mehr soziale Kompetenzen. Aber auch: Veränderungen konnten bislang nicht festgestellt werden bzw. wurden noch nicht evaluiert.

Abnahme von Gewalttätigkeiten. Eine konkrete Folge der Einführung der Streitschlichtung könnte eine Abnahme von Gewaltbereitschaft und -tätigkeiten in den Klassen sein. 7 MultiplikatorInnen schätzen die Lage als besser ein, 6 sehen keine positiven Veränderungen seit Einführung der Streitschlichtung. In den anderen Angaben wird konstatiert, dass dies noch nicht feststellbar bzw. überhaupt schwer messbar sei.

Akzeptanz/Anerkennung der StreitschlichterInnen

Ganz überwiegend wird nach Einschätzung der Befragten die Arbeit der StreitschlichterInnen anerkannt. Die Anerkennung zeigt sich für viele in öffentlicher Wertschätzung der StreitschlichterInnen und ihrer Arbeit und in der Ausstattung mit materiellen Ressourcen. Die Anerkennung manifestiert sich beispielsweise darin, dass LehrerInnen Streitschlichtungen während der Unterrichtszeit ermöglichen, die SchlichterInnen öffentlich vorgestellt und geehrt werden, SchülerInnen von sich aus zu StreitschlichterInnen gehen, KlassenlehrerInnen immer Rückmeldung über Erfolge/ Misserfolge von Schlichtungen geben, es Zulauf zum Streitschlichtungsteam gibt, ...

Probleme

Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit sind jedoch keine Selbstverständlichkeit, sondern müssen mit der Einführung des Modells in der Schule zum Teil erst mühsam erworben werden. An Problemen, die mit der Einführung der Streitschlichtung verbunden sind, werden genannt:

- Nicht ausreichende Anerkennung/Unterstützung durch KollegInnen oder Schulleitung, insbesondere Desinteresse bei älteren KollegInnen
- Finanzen und Freistellung der SchülerInnen für die Ausbildung
- Integration der Streitschlichtung in den Schulalltag wie Institutionalisierung, Informationsarbeit, Raumfindung, Stundenkontingente

- Überwindung von Widerständen, die sich zeigen, in aufwändiger Überzeugungsarbeit und wiederholter Informationsarbeit
- Akzeptanz in der Schülerschaft und zu wenige Streitschlichtungsanfragen

Fragen zur Streitschlichtung an die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Seit wann gibt es Streitschlichtung in der Schule / Einrichtung?

Wie werden die StreitschlichterInnen ausgebildet (Umfang) und betreut?

Wer sind die StreitschlichterInnen (Anteil Jungen, Mädchen, SchülerInnen mit Migrationshintergrund, Alter)?

Wie häufig gibt es Streitschlichtungen und wie ist die zahlenmäßige Entwicklung seit Einführung der Streitschlichtung?

Worum geht es meistens in den Streits/Konflikten?

Kommen die, die einen Streit haben, von selbst zu den StreitschlichterInnen oder werden sie von Lehrern oder Lehrerinnen oder von den Schulsozialpädagogen geschickt?

Besteht die Möglichkeit auch während der Unterrichtszeit Konflikte zu schlichten oder nur in den Pausenzeiten?

**Wie ist die Streitschlichtung in das System Schule eingebettet
(Unterstützung durch Kollegium und Eltern, Trainingsprogramme für alle SchülerInnen zum Thema Gewalt und Konflikt; Streitschlichtungs-AG; Streitschlichtungsraum; wie viele KollegInnen sind in Mediation ausgebildet? ...)**

Was hat die Streitschlichtung in der Schule verändert?

Ist nach Einführung der Streitschlichtung eine Abnahme der Gewaltbereitschaft/-tätigkeiten in den Klassen festzustellen gewesen?

Wie anerkannt ist in der Schule/Einrichtung die Arbeit der StreitschlichterInnen? Woran kann man das festmachen?

Welche Probleme sind mit der Einführung der Streitschlichtung verbunden (gewesen)?

3.3 Resümee

Erfahrungsaustausch

Ein wesentliches Ziel des Kongresses, einen Erfahrungsaustausch insbesondere für die streitschlichtenden SchülerInnen, die sie betreuenden Lehrkräfte, SozialarbeitInnen und SozialpädagogInnen zu ermöglichen, wurde erreicht. Selbst Monate nach Abschluss des Kongresses erreichen uns noch immer Anrufe oder Emails mit positiven Rückmeldungen und der Frage nach einem nächsten Kongress.

Wie die Berichte der TrainerInnen der Themen-Workshops deutlich zeigen, gab es ein enormes Interesse an den Erfahrungen der jeweils anderen in der Streitschlichtungspraxis. Die wahrscheinlich am häufigsten gestellte Frage während des Kongresses war „Wie macht ihr's?“. Diese Frage war zudem eine einfache Form, leicht miteinander in Kontakt zu kommen. Viele persönlichen Rückmeldungen der jungen KongressteilnehmerInnen bestätigen, für wie außerordentlich wichtig und motivierend der Austausch über Bundesländer und Schulformen hinweg erfahren wurde.

Ebenso wie von den SchülerInnen, wurde dieser Erfahrungsaustausch von den betreuenden Lehrkräfte, SozialarbeitInnen und SozialpädagogInnen sehr geschätzt und die Möglichkeiten der Open-Space-Methode in der Kongresszeit für gegenseitige Information sowie für Methodenvorstellung, -erprobung und -training extensiv und optimal genutzt. Eine bewegende Rückmeldung einer Teilnehmerin war, dass dieser Kongress das erste Zusammentreffen gewesen sei, in der sie keinen Unterschied zwischen Ost und West wahrgenommen habe.

Zur Zeit arbeiten wir daran, ein **Beratungs- und Informationsangebot** sowie eine Austauschmöglichkeit für die StreitschlichterInnen im **Internet** zu realisieren.

Trainings-Workshops

Die Workshopberichte machen deutlich, dass es neben dem Erfahrungsaustausch im Rahmen eines solchen Kongresses sinnvoll ist, **Trainingseinheiten** zur Weiterqualifizierung anzubieten, die der Vertiefung des bereits vorhandenen Wissens und der Erweiterung der schon erworbenen Kompetenzen dienen. Ein erhöhter Bedarf an Qualifizierung kann für die Bereiche **Mediation von Gruppen**, Konflikte zwischen **Jungen und Mädchen, schwierige Schlichtungssituationen**, **Kommunikationshandwerkszeug** und **Rollenverständnis** angenommen werden. Ansonsten sprechen die einzelnen Berichte für sich und geben einen interessanten Einblick in die Arbeit von TrainerInnen für Streitschlichtung und Mediation.

Erfolge und Probleme in der Praxis der Streitschlichtung

Nach unserer Wahrnehmung sind es drei zentrale Problemfelder, die in der Praxis für den Erfolg und Nachhaltigkeit von Streitschlichtung in der Schule relevant sind:

- Akzeptanz von SchülerInnen, Eltern, Lehrkräften, SchulsozialarbeiterInnen, kurz von allen an der Schule beschäftigten, engagierten und mit der Schule verbundenen Personen,
- Ressourcenausstattung der Schulmediation und
- Integration der Streitschlichtung im schulischen System.

Dort, wo Streitschlichtungsprojekte erfolgreich sind, gelingt dies offensichtlich, weil alle drei Bereiche bei der Implementierung von Streitschlichtung berücksichtigt werden (konnten). Die nachfolgende Aufstellung umreißt wesentliche Elemente für alle drei Bereiche:

Komponenten zur Förderung von Akzeptanz für Streitschlichtung bei SchülerInnen, Eltern, Lehrkräften, SchulsozialarbeiterInnen, allen an der Schule beschäftigten und mit ihr verbundenen Personen

- Informationen in Klassen, auf Elternabenden, für Schülervertretungen, in Konferenzen, in der Presse und Schülerzeitungen, ...
- Beteiligung an Entwicklung und Implementierung des Streitschlichtungsmodells
- Öffentliche Wertschätzung der Arbeit der StreitschlichterInnen
- Trainings in Klassen zur sozialen Kompetenz bzw. zur konstruktiven Konfliktaustragung
- Weiterbildung für Lehrkräfte / SozialarbeiterInnen / SozialpädagogInnen / Eltern über Methoden und Wege konstruktive Konfliktbearbeitung
- Beteiligung erfahrener StreitschlichterInnen an der Ausbildung von neuen Streitschlichtergenerationen

Komponenten für eine umfassende Ressourcenausstattung von Schulmediation sind:

- ausreichende Stundendeputate von Lehrkräften / SozialarbeiterInnen / SozialpädagogInnen zur Betreuung und, soweit nicht auf externe Trainer zurückgegriffen wird, ebenso für die Ausbildung von StreitschlichterInnen
- ansprechende Räume für Streitschlichtungen
- Ressourcen für die Aus- und Fortbildung der StreitschlichterInnen (auch außerhalb schulischer Räume)
- fundierte Ausbildung einiger Lehrkräfte / SozialarbeiterInnen / SozialpädagogInnen in Mediation
- Grundausbildung eines größeren Teils des Kollegiums in Mediation

Komponenten für Integration der Streitschlichtung im schulischen System

- Förderung einer Konfliktkultur des Interessenausgleichs durch eine grundsätzliche Auseinandersetzung und Klärung, wie auftretende Konflikte bearbeitet werden sollen (Konfliktmanagementsystem)
- Konfliktanalyse: Welche erfolgreichen Konfliktlösungsverfahren werden bereits angewandt und Erfassung des noch offenen Bedarfs
- Verankerung der Mediation im Schulprogramm
- Kooperation / Vernetzung mit anderen Institutionen zur Bearbeitung von Konflikten, die nicht allein in der Schule gelöst werden können

Dank

Wir danken an dieser Stelle noch einmal allen, die zum Gelingen des Streitschlichtungskongresses beigetragen haben, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, den StreitschlichterInnen und die sie unterstützenden Lehrkräfte, SozialarbeiterInnen und – pädagogInnen, den Mitgliedern des Organisationsteams, den TrainerInnen der Workshops, den MitarbeiterInnen des Tagungszentrums des Kongresses „Dicke Birken“, dem DJ der Samstagsabend-Party, den Medien, die intensiv über den Kongress berichtet haben – und hoffen, dass wir niemanden vergessen haben, in den Dank einzuschließen.

4. Materialien

- 4.1 Bewährte Regeln für die Arbeit in Gruppen**
- 4.2 Definition Konflikt**
- 4.3 Idee der konstruktiven Konfliktlösung**
- 4.4 Destruktive und konstruktive Konfliktaustragung**
- 4.5 Eskalationsstufen eines Konfliktes**
- 4.6 Definition Mediation/Streitschlichtung**
- 4.7 Rolle und Aufgaben von Konfliktlotsen**
- 4.8 Phasen einer Streitschlichtung**
- 4.9 Erstellung eines individuellen Leitfadens für eine Streitschlichtung**
- 4.10 Selbsteinschätzung**
- 4.11 Was bringt mir eine Ausbildung als Streitschlichter / Streitschichterin?**

- 4.12 Kontaktadressen zu Trainerinnen und Trainern für die Ausbildung von Streitschichterinnen und Streitschichtern**

- 4.13 Bildimpressionen**

Die Seminarmaterialien 4.1 – 4.11 sind den Ausbildungsmaterialien für Streitschlichter und Streitschichterinnen

- **des Bundes für Soziale Verteidigung und von**
 - **fairaend – Praxis für Konfliktberatung, Mediation, Supervision und Weiterbildung**
- entnommen.**

4.1 Bewährte Regeln für die Arbeit in Gruppen³

³ vgl. Werkstatt für gewaltfreie Aktion (Hg.), Konsens, pazifix: Karlsruhe, 1990; Faller/Kerntke/Wackmann, Konflikte selber lösen, Verlag an der Ruhr: Mühlheim a. d. Ruhr, 1996; Löhmer, C./Standhardt, R., Themenzentrierte Interaktion, PAL: Mannheim, 1994

- **Selbst Verantwortung übernehmen**

Alle in der Gruppe können nur für sich selbst, für ihre eigenen Entscheidungen Verantwortung übernehmen. Jede und jeder einzelne sorgt selbst für Arbeitsabläufe und Atmosphäre in Übereinstimmung mit den eigenen Bedürfnissen und Interessen. Jede und jeder ist verantwortlich für das Geben und Nehmen in der Gruppe.

- **Unterschiede respektieren**

Nur auf diese Weise kann die Vielfalt der Gruppe als Reichtum wahrgenommen werden. Alle in der Gruppe sind gleichberechtigt und gleich wichtig.

- **Sprich für Dich selbst**

Sage „Ich“ statt „man“ oder „wir“. Mit „man“- oder „wir“-Sätzen sprechen wir für andere mit und wir wissen nicht, ob sie das wünschen. Wer mit „Ich“ spricht, spricht für sich selbst und kann sich so deutlicher verständlich machen: „Ich möchte ...“, „Ich fühle ...“, „Ich brauche...“.

- **Ausreden lassen**

Wenn mir selbst zugehört wird, wenn ich selber ausreden kann, fällt es leichter auch selbst mit größerer Gelassenheit und Ruhe zuzuhören. Auch wenn es manchmal schwerfällt: Andere in der Gruppe haben genauso wertvolles beizutragen wie ich. Wenn mehrere auf einmal sprechen wollen, muss gemeinsam eine Lösung für die Situation gefunden werden.

- **Störungen haben Vorrang**

Unterbreche, wenn Du nicht wirklich teilnehmen kannst, zum Beispiel, wenn Du gelangweilt, ärgerlich oder aus einem anderen Grund unkonzentriert bist. Ärger, Einwände, Irritationen können wichtiger sein, als der reibungslose Ablauf des Programms. Das bedeutet nicht: Vorfahrt für egoistische Störungen, für Unkonzentriertheiten und für Verhalten nach Laune.

- **Vertraulichkeit wahren**

Was wir uns im geschützten Raum des Trainings einander anvertrauen, was und wie wir uns zeigen, das darf nicht ohne unsere Zustimmung aus der Gruppe herausgetragen werden.

Alle diese Regeln sind freundliche Aufforderung, nicht aber Dogma.

4.2-1 Konfliktdefinition⁴	
---	--

Ein Streit (Konflikt) ist eine Situation,

⁴ Definition entwickelt von den StreitschlichterInnen der Kurt-Tucholsky-Gesamtschule in Minden (8.Klasse/2001)

in der zwei oder mehr etwas unterschiedliches wollen oder denken

- **was scheinbar nicht „zusammengeht“**
- **jede/r meint er oder sie sei im Recht oder hätte Recht und**
- **unangenehme Gefühle entstehen**

und die häufig so ausgetragen wird: mit Angst machen, mit Beleidigungen, mit Schlagen, mit Drohungen und Beschimpfen, mit Ausschließen aus der Gruppe.

➤ **Beispiel:**

Zwei SchülerInnen streiten sich darüber, wer zuerst das neue Buch in der Leseecke der Klasse lesen darf. Sie machen sich gegenseitig Vorwürfe, beschimpfen und beleidigen sich.

➤ **Beispiel:**

Ein Schüler stößt im Vorbeirennen auf dem Schulhof einen anderen an. Der eine brüllt: „Pass doch auf, wo Du lang rennst, Du Penner.“ Der andere stoppt seinen Lauf und antwortet: „Du brauchst wohl eine Gesichtsmassage?“ und es dauert nicht lange, bis sie in einer körperlichen Auseinandersetzung sind.

4.2-2 Konfliktdefinition⁵

Ein Streit (Konflikt) ist eine Auseinandersetzung, zwischen zwei oder mehreren Personen,

⁵ Definition entwickelt von den StreitschlichterInnen der Gesamtschule Porta-Westfalica (8./9. Klasse/2003)

- **in der unterschiedliche Meinungen aufeinander prallen oder**
- **in der einer denkt, er wäre etwas Besseres als der andere oder**
- **in der eine alles für sich haben will oder**
- **einer den anderen unterdrückt (d.h. denkt er könne allein bestimmen, was getan werden soll).**

Mittel, die dabei eingesetzt werden, um sich im Konflikt durchzusetzen sind:

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| ⇒ provozieren | ⇒ Intrigen spinnen |
| ⇒ bedrohen | ⇒ Angst machen |
| ⇒ beleidigen | ⇒ schlagen |
| ⇒ aggressives Verhalten | ⇒ schlecht übereinander reden |

und es deswegen zu keiner befriedigenden Lösung für beide kommt („schlechtes Ergebnis“).

Konflikte, die wir selbst erlebt haben, waren bisher fast immer mit negativen Erfahrungen verbunden. Aber es gab dabei auch manchmal die Chance, aus eigenen Fehlern zu lernen.

4.2-3 Konfliktdefinition⁶

Ein Konflikt ist eine Situation,

⁶ Besemer, C., Konflikte verstehen und lösen lernen, Institut für Friedensarbeit und Gewaltfreie Konfliktstragung und Werkstatt für gewaltfreie Aktion, Baden, 1999

in der sich zwei scheinbar unvereinbare

• Standpunkte

oder

• Handlungswünsche

gegenüberstehen.

➤ Beispiel: Standpunkte

Lehrerin und Schüler sind unterschiedlicher Auffassung darüber, ob die Eintragung ins Klassenbuch wegen Apfelsinenwerfens während des Unterrichts an die Tafel gerecht ist oder nicht. Der Schüler behauptet, er sei es nicht gewesen. Die Lehrerin behauptet, sie hätte genau gesehen, dass er geworfen hätte.

➤ Beispiel: Handlungswünsche

Zwei Schülerinnen streiten sich darüber, welche beim Sportunterricht diesmal in die gleiche Mannschaft wie die gemeinsame Freundin darf.

4.3 Idee der konstruktiven Konfliktlösung⁷

Ein Zusammenleben ohne Konflikte gibt es nicht und ist auch nicht erstrebenswert. Ob Konflikte jedoch als störend, bedrohlich, destruktiv und schmerzvoll erlebt werden, hängt davon ab, wie sie ausgetragen werden. Konflikte können als Signal gesehen werden, dass etwas nicht (mehr) stimmt und verändert werden muss. Sie können als Chance zur Entwicklung und Verbesserung der gegenseitigen Beziehungen und der Situation gesehen werden.

⁷ Beck, D.: "Auf dem Weg ins freundliche Klassenzimmer" – Dokumentation eines Projektes zur gewaltfreien Konfliktaustragung an der Martin-Luther-Grundschule in Brühl, Bund für Soziale Verteidigung (Hg.), Hintergrund- und Diskussionspapier Nr. 4, Minden, 1999

Abbildung: Konfliktlösungsdiagramm

P1: Beide Seiten verlieren

Weise: gegenseitige Vernichtung, Blockade, Vermeidung

P2: Ich bekomme alles, die andere Seite nichts

Weise: Durchsetzung auf Kosten der anderen Seite

P3: Die andere Seite bekommt alles, ich gehe leer aus

Weise: Vermeidung, Anpassung, Unterordnung

P4: Beide Seiten gewinnen und verlieren etwas

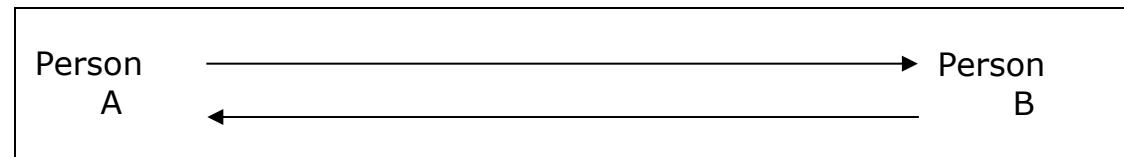
Weise: Kompromiss - beide Seiten geben einige Forderungen auf oder machen Zugeständnisse. Ein Punkt, bei dem sich beide "ein wenig" behaupten und "ein wenig" zusammenarbeiten.

P5: Beide Seiten gewinnen

Weise: Zusammenarbeit; jede Seite gewinnt und begnügt sich nicht mit weniger. Im Idealfall können beide Seiten 100% ihrer Interessen verwirklichen. Die Idee der konstruktiven Konfliktlösung erfordert in gleich starkem Maße Selbstbehauptung (sich selbst und seine Interessen respektieren und wertschätzen) und Zusammenarbeit (die andere Seite respektieren und wertschätzen).

4.4 Destruktive und konstruktive Konfliktaustragung⁸

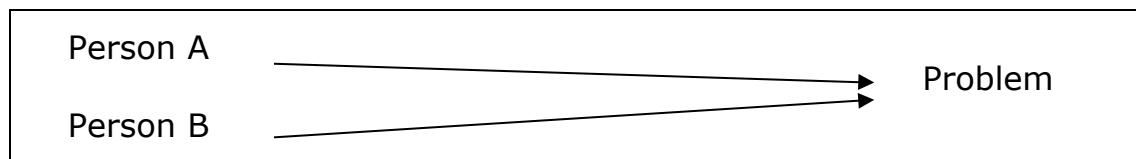
1. Destruktive Konfliktaustragung



⁸ Vgl. **Besemer, C.:** Mediation, Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Freiburg, 1993, S. 24f; Besemer bezieht sich hier auf Veröffentlichungen von J. P. Lederach; vgl. **Galtung, J.:** Der Weg ist das Ziel, Hammer: Wuppertal, 1987, S. 95ff

Anstatt das gemeinsame Problem anzugehen, wird die andere Person als das Problem angesehen. Hier wird Konflikt negativ verstanden, etwa in dem Sinne "Mir steht etwas im Wege": Der Gegner, konkret der andere Mensch oder die andere Partei. Konflikt bedeutet Unvereinbarkeit und die Quelle der Unvereinbarkeit ist die Gegenseite. Konflikt ist dann Gelegenheit, die andere Seite zu verändern - denn die hat es nötig! Die Konfliktaustragung ist dadurch gekennzeichnet, dass der "Gegner" verlieren muss, wenn die eigene Seite gewinnen soll. Wichtiger als das Ja zu einer Konfliktauflösung wird die Niederlage der anderen Seite. Der anderen Seite "erlauben" zu gewinnen, solange auch selbst gewonnen wird, ist den Konfliktbeteiligten nicht möglich.

2. Konstruktive Konfliktaustragung



Konflikte konstruktiv auszutragen, bedeutet, zusammenzuarbeiten, d.h. eine Lösung für das Problem zu suchen, die sicherstellt, dass alle gewinnen. Alle Konfliktbeteiligten übernehmen gemeinsam Verantwortung für das Problem und suchen zusammenarbeitend nach einer Lösung. Damit beide Seiten gewinnen können, ist die Bereitschaft, seine Interessen voll einzubringen erforderlich, verknüpft mit der gleich hohen Bereitschaft, kooperativ zu sein und kooperativ zu handeln.

4.5 Eskalationsstufen im Konflikt 1-4⁹

9 Stufen im Konflikt nach Friedrich Glasl	Konfliktescalation zwischen Axel und Sascha
	1. Spannung Seit mehreren Monaten sind Axel und Sascha in der gleichen Klasse. Beide haben bisher nicht viel mit einander zu tun gehabt. Eigentlich weiß Axel nicht so recht, woran es liegt, aber wenn er Sascha hört, wie er spricht und wie er sich in der Klasse und Pause so gibt, findet er zunehmend, dass Sascha „so komisch denkt“. Manchmal auch „Der spinnt“ und er fragt sich „Wie kann man so sein?“. Er fühlt sich unbehaglich, wenn sie sich begegnen und wenn Sascha mit ihm spricht.
	2. Erste verbale Angriffe Als Sascha aus Axels Sicht „mal wieder eine blöde

⁹ vgl. Glasl, F.: Konfliktmanagement, Haupt: Bern, 1997 (5. Auflage); Zeichnungen: Ewald Rogall

	Bemerkung“ über ein Fußballspiel des letzten Samstags macht, greift Axel ihn mit den Worten an, „dass er nun wirklich von nichts eine Ahnung“ habe und so ergibt ein Wort das andere. Seit dieser Auseinandersetzung, begegnen sich beide misstrauisch und reagieren gereizt aufeinander. Sascha weiß nicht so recht, was mit Axel los ist, aber dessen „bescheuerten Sprüche“ will er sich auch nicht länger anhören.
	3. Taten Nach einigen Tagen sind Axel wie Sascha der Meinung, das „man mit dem blöden Sack“ sowieso nicht reden kann. „Der versteht nix!“ und was auch immer der eine oder andere sagt, das interessiert beide nicht mehr. Zwischen den beiden ist die Spannung mit Händen zu greifen und alle bekommen mit, wie sie sich gegenseitig provozieren. Der eine lässt mal die Jacke des anderen verschwinden, der andere revanchiert sich mit dem Verstecken des besten Kulis im Papierkorb.
	4. Verbündete suchen So langsam wird es Zeit, sich Verbündete zu suchen. Beide sprechen mit ihren Freunden oder versuchen noch einige Unentschiedene auf ihre Seite zu ziehen: „Wie findest du denn den Sascha? Weißt du, dass der Und permanent provoziert der mich, fängt ständig neuen Streit an.“ Beide Seiten suchen nun gezielt nach Möglichkeiten, der anderen Seite eins auszuwischen, sie zu ärgern, zu provozieren und zu mobben.

4.5 Eskalationsstufen im Konflikt: 5 - 9¹⁰

	5. Gesichtsverlust Axel und Sascha sind verfeindet. Es gibt keinen Weg zurück mehr, „Der oder ich“ ist die Devise. Jede Gelegenheit wird genutzt, den anderen in schlechtem Licht dastehen zu lassen. Bei falschen Antworten von Axel im Unterricht wird mit hämischen Bemerkungen nicht gespart. Als ein Portemonnaie verschwindet, wird anonym behauptet, Axel sei es gewesen. Über Sascha wird das Gerücht verbreitet, in Wahrheit sei er schwul.
	6. Drohungen Weder Sascha noch Axel können sich noch eine friedliche Streitbeilegung vorstellen. Nicht hinnehmbar ist das, was bisher passiert ist. Beide Seiten drohen: „Wenn du“ und sind entschlossen, ihre Drohungen auch wahr zu machen: „Wer nicht hören kann, muss fühlen!“ und „Du wirst schon sehen, was du davon hast!“
	7. Begrenzte Schläge

¹⁰ vgl. Glasl, F.: Konfliktmanagement, Haupt: Bern, 1997 (5. Auflage); Zeichnungen: Ewald Rogall

	Die Auseinandersetzung nimmt an Härte zu – unversöhnlich geben sich Axel und Sascha. Beide Gruppen versuchen nun den jeweils anderen Schaden zuzufügen: So haben mehrere von Saschas Freunden in der letzten Sportstunde die Sportsachen von Axel entwendet und in die Mülltonne der Schule geworfen. Sascha wird beim Fußballspiel von Axels Freunden mehrfach böse gefoult. Die Reifen der Fahrräder von beiden wurden auch schon mehrfach zerstochen und der Ledersattel von Sascha ist auch spurlos verschwunden.
	8. Zerstörung Der Streit eskaliert, in den Pausen kommt es zu verschiedenen Rangeleien und Prügeleien zwischen Mitgliedern beider Gruppen. Nach der Schule kommt es in der Stadt am Abend zu einer großen Schlägerei, die erst durch die Polizei beendet wird.
	9. Selbstvernichtung - Gemeinsam in den Abgrund Sascha und Axel stehen sich eines Tages mit Messern gegenüber. Gegen beide wird polizeilich ermittelt und sie müssen die Schule verlassen.

4.5 Eskalationsstufen im Konflikt: Merkmale¹¹

1. Spannung

- Standpunkte verhärten sich: Der andere denkt „so komisch“ – Der andere spinnt – Wie kann man so sein?
- Gefühle des Unbehagens bei Begegnung und im Gespräch

2. erste verbale Angriffe

- harte, verbale Auseinandersetzung
- konkurrierende Einstellung wächst
- Misstrauen gewinnt Raum

3. Taten

- Überzeugung, Reden bringt nichts mehr
- Keine Bereitschaft, noch irgendwie auf die andere Seite einzugehen
- Provokationen, erste kleine „Attacken“

4. Feindbilder und Verbündete

- Schwarz-Weiß-Denken: alles, was die andere Seite macht, ist von böser Absicht bestimmt
- Gezielt nach Möglichkeiten suchen, der anderen Seite Unannehmlichkeiten zu bereiten, zu mobben
- Unterstützung suchen und gemeinsam gegen die andere Seite vorgehen

5. Gesichtsverlust

- Aktionen, die dazu führen, dass die andere Seite in schlechtem Licht dasteht
- Sichtweise: Es gibt keinen Weg zurück mehr: Du oder ich!

¹¹ vgl. Glasl, F.: Konfliktmanagement, Haupt: Bern, 1997 (5. Auflage)

- Jeden direkten Kontakt mit der anderen Partei vermeiden – ich trete ihr nur noch als Gegner gegenüber

6. Drohungen

- Beide Seiten versuchen sich mit Drohungen zu beeinflussen
- Bisher noch gültige positive Verhaltensregeln werden nicht mehr beachtet

7. Begrenzte Schläge

- Totale Abwertung des anderen; im anderen wird nichts Menschliches mehr gesehen
- Die andere Seite muss weg – sie hat kein Recht mehr hier zu sein
- Destruktive Aktionen mit Schäden für die andere Seite

8. Zerstörung

- Massive Angriffe auf die andere Seite, um sie „vernichtend zu schlagen“

9. Selbstvernichtung - Gemeinsam in den Abgrund

- Die totale Konfrontation zielt auf die endgültige Niederlage der anderen Seite, auch wenn dies mit massiven, eigenen Nachteilen verbunden ist. („Den Feind mit in den Abgrund reißen!“)

4.6 Definition Mediation/Streitschlichtung¹²

Was ist Mediation?

- wörtlich übersetzt: „Vermittlung“.
- Mediation ist die Vermittlung in Streitfällen durch unparteiische Dritte, die von allen Konfliktbeteiligten akzeptiert werden. Die MediatorInnen helfen den Streitenden, eine einvernehmliche Lösung ihrer Probleme zu finden.
- Aufgabe der Mediation ist es nicht, einen Schiedsspruch oder ein Urteil zu sprechen. Die Konfliktparteien selbst sollen eine ihren Interessen entsprechende Lösung erarbeiten. Alle sollen durch eine Übereinkunft gewinnen.
- Bezeichnungen: **MediatorInnen = Konfliktlotsen = StreitschlichterInnen**

¹² vgl. Jefferys-Duden, K, Das Streitschlichter-Programm, Beltz: Weinheim, 1999; Besemer, C., Mediation, Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden, Freiburg, 1993

Ziel einer Streitschlichtung ist,

eine Brücke zwischen den Streitenden zu bauen,
auf der die Streitenden sich entgegenkommen,
wenn der Konflikt zu einem Graben geworden ist,
den die Streitenden allein nicht überwinden können.

***** Die Streitenden bauen die Brücke - ***
*** Die Schlichter helfen dabei. *****

4.7 Rolle und Aufgaben von Konfliktlotsen¹³

Rolle	Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> Die Konfliktlotsen müssen von allen Konfliktbeteiligten (Streitparteien) akzeptiert und respektiert werden. Die Konfliktlotsen sollen kein eigenes Interesse an einem bestimmten Konfliktausgang haben. Sie sollen in diesem Sinne unparteilich sein. Sie setzen sich aber für die Interessen und Belange aller Konfliktparteien ein. Hier sind sie „allparteilich“. Die Konfliktlotsen bewerten oder urteilen nicht. Sie nehmen alle Standpunkte, Interessen und Gefühle ernst. Die Konfliktlotsen sind für den Gang, den Verlauf des Streitschlichtungs-gesprächs verantwortlich. Die Konfliktbeteiligten sind für den Inhalt verantwortlich. Die Lösungen werden von den Betroffenen erarbeitet, nicht von den Konfliktlotsen. Eigene Ideen können jedoch ins Spiel gebracht werden. Die Konfliktlotsen helfen den Beteiligten 	<ul style="list-style-type: none"> Neutral sein Auf Regeln hinweisen ⇒ ausreden lassen (nicht unterbrechen – Gedanken lieber notieren, wenn der/die andere spricht) ⇒ wiederholen, was der/die andere gesagt hat ⇒ keine Beleidigungen/keine Handgreiflichkeiten auf Einhaltung der Regeln achten Aktiv zuhören (wiederholen

¹³ vgl. Besemer, C., Mediation, Werkstatt für gewaltfreie Aktion, Baden, 1993

<p>sich über ihre Interessen und Gefühle klar zu werden und sie verständlich zum Ausdruck zu bringen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Konfliktlotsen gehen mit dem Gehörten vertraulich um. • Als Konfliktlotse darf ich mir unverantwortlich erscheinende Lösungen ablehnen, die Streitschlichtung unterbrechen und mir Unterstützung holen. 	<p>und zusammenfassen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch Fragen helfen, Lösungen zu finden • Vertraulichkeit wahren (kein Klatsch)
--	---

4.8 Phasen einer Mediation¹⁴

Ausgangssituation

**Kommunikation
über die
MediatorIn
sichern**

**Schrittweise
direkte
Kommunikation
herstellen**

**Seite an Seite
nach Lösungen
suchen**

1. Phase: Einleitung

- Vertraulichkeit zusichern
- Regeln erklären
- Ziel der Mediation
- Verfahren erläutern, Rolle der MediatorInnen erklären
- nachfragen, ob alle damit einverstanden sind

2. Phase: Sichweise der einzelnen Konfliktparteien

- Konfliktparteien tragen Standpunkte vor
- spiegeln, zusammenfassen, wenn nötig umformulieren
- Punkte aufschreiben, Reihenfolge besprechen
- abschließend: Zusammenfassung

3. Phase: Konfliktterhellung

- nachfragen, klären
- Motive und Gefühle herausfinden
- abschließend: Wie geht es euch jetzt? Welche Wünsche habt ihr?

4. Phase: Problemlösung

- Brainstorming
- Lösungen diskutieren und bewerten
- nach Konsens suchen

¹⁴ Faller, K./ Kerntke, W./ Wackmann, M., Konflikte selber lösen, Verlag an der Ruhr: Mülheim a. d. Ruhr, 1996

**Ohne fremde
Hilfe wieder
miteinander
auskommen**

5. Phase: Vereinbarung

- genau formulieren
- Vereinbarung vorlesen
- alle unterschreiben

**4.9 Erstellung eines individuellen Leitfadens für eine
Streitschlichtung**

Es ist hilfreich, sich vor einem Streitschlichtungsgespräch noch einmal innerlich einzustimmen, indem alle Phasen einer Mediation gedanklich durchgegangen werden. Dazu kann dein ganz individueller Leitfaden für eine Streitschlichtung beitragen:

- ⇒ **Notiere Stichworte zur Einleitung und zum Übergang zur Phase II**
- ⇒ **Notiere Fragen zur Sichtweise der Konfliktparteien und zum Übergang zur Phase III**
- ⇒ **Notiere Fragen zur Konflikterhellung und zum Übergang zur Phase IV**
- ⇒ **Notiere Schritte für die Phase IV**
- ⇒ **Notiere Stichworte zur Formulierung einer Übereinkunft und mache dich mit dem Schlichtungsformular vertraut**

4.10 Selbsteinschätzung

<h1>Meine Selbsteinschätzung</h1>	<p>***** = fühle ich mich sehr sicher **** = fühle ich mich sicher *** = fühle ich mich nicht ganz sicher, wäre gut noch zu üben ** = fühle ich mich noch unsicher muss ich noch trainieren * = fühle ich mich noch sehr unsicher; möchte ich noch intensiv trainieren</p>
1. Phase: Einleitung <ul style="list-style-type: none"> • Gute Atmosphäre schaffen (incl. Sitzordnung festlegen oder vereinbaren) • Ablauf, Gesprächsregeln und Grundregeln der Streitschlichtung erklären • Rolle der StreitschlichterInnen • Abstimmung mit Mit-StreitschlichterIn 	
2. Phase: Sichtweisen der Konfliktparteien <ul style="list-style-type: none"> • Standpunkte erfragen • Regeleinhaltung durchsetzen • Gutes Zuhören und zusammenfassen 	
3. Phase: Konflikterhellung/ Konflikthintergründe <ul style="list-style-type: none"> • Über Hintergründe und Gefühle sprechen • Augenblickliche Stimmung ausdrücken • Eigene Anteile am Konflikt zur Sprache bringen lassen • Aktives Zuhören, Ich-Botschaften • Konfliktbeteiligte wieder ins Gespräch bringen 	
4. Phase: Lösungen suchen und finden <ul style="list-style-type: none"> • Lösungsmöglichkeiten überlegen und aufschreiben • Vorschläge sortieren, bewerten und auswählen 	

• Sich auf gemeinsame Lösung verständigen	
5. Phase: Schriftliche Vereinbarung treffen	
• Schriftliche Vereinbarung erstellen	

4.11 Was bringt mir eine Ausbildung als Konfliktlotse?

Eine Ausbildung als StreitschlichterIn (MediatorIn, Konfliktlotse) beinhaltet:

- die eigene Konfliktfähigkeit zu verbessern
- eigene Interessen und Bedürfnisse klarer benennen können
- die eigene Durchsetzungsfähigkeit zu stärken (sich durchsetzen lernen, ohne dies auf Kosten anderer zu tun)
- Verhandlungsfertigkeiten zu erwerben
- Kommunikationstechniken kennen zu lernen
- Mediationskompetenzen anzueignen
- Teamfähigkeit auch in schwierigen Situationen praktizieren zu können
- Sich eigener Stärken bewusster zu werden
- Perspektivisch: Konflikt als Chance, nicht als Bedrohung zu erleben

4.12 Kontaktadressen zu Trainerinnen und Trainer für die Ausbildung von Streitschlichterinnen und Streitschlichtern

Trainer/Trainerin	Organisation	Kommunikationsadressen
Detlef Beck	Bund für Soziale Verteidigung e.V.	Schwarzer Weg 8 32423 Minden Tel: 0571-29456 soziale_verteidigung@t-online.de
Kerstin Bunte	Bund für Soziale Verteidigung e.V.	Renthof 4a 35037 Marburg/Lahn Tel: 06421/681235 Kerstin_bunte@hotmail.com
Anja Stiel	Bund für Soziale Verteidigung e.V.	Karmitz 8 29482 Küsten Tel: 05864/288 anjastiel@web.de
Angela Kalis	Bildungsteam Berlin Brandenburg e.V.	Pflügerstr. 52 12047 Berlin Tel: 030/6911936 Mob: 0173/9292974 angela_kalis@yahoo.de
Anne Dietrich	Bildungswerk UMBRUCH	Scharnhorststr. 6 50733 Köln Tel: 0221-7609914 hallo@umbruch-bildungswerk.de
Heike Blum	fairaend – Praxis für Konfliktberatung, Mediation, Supervision und Weiterbildung	Weisser Weg 104 59999 Köln Tel: 02236-379179 Mob: 0170-3861333 heikeblum@aol.com
Brigitte Schreima	FBF – Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit	Am Bahnhof 10 91463 Dottenheim Tel: 09846/978559 bbllschreima@aol.com
Roland Schüler	Friedensbildungswerk Köln	Am Rinkenpfuhl 31 50676 Köln Tel.: (0221) 952 19 45 fbkkoeln@t-online.de
Trainer/Trainerin	Organisation	Kommunikationsadressen
Wilfried Kerntke	inmedio	Lehrstraße 8 63075 Offenbach Tel: 069 86 777 923 kerntke@institut-inmedio.de
Thomas Janoschka	Kurve Wustrow	August-Bebel-Str.1 16321 Bernau

		Tel: 03338/758274 naschi@so36.net
Bert Schilden	Kurve Wustrow	Hertzbergstr. 22 12055 Berlin Tel: 030/6885975 BertSchilden@web.de
Alexander Krohn	Mediationsstelle Brückenschlag e.V.	Rosenweg 19 21493 Schwarzenbek Mob: 0173/6182650 alexkrohn@gmx.net
Traude Harms	Mediationsstelle Brückenschlag e.V.	Am Sande 50 21335 Lüneburg Tel: 05829/988384
Kurt Südmersen Cornelia Timm	ORCA- Institut für Konfliktmanagement	Schubertstr. 9 32545 Bad Oeynhausen Tel: 05731-793325 eMail: info@orca-institut.de
Ilka Anger	Trainingskollektiv Köln	Großenbuschstr. 141 53757 Sankt Augustin Tel: 0177/7484778 ilka.anger@gmx.de
Andreas Peters	Trainingskollektiv Köln	Westfalendamm 6 58332 Schwelm Tel: 02336/83494
Jürgen Menzel	Trainingskollektiv Mutlangen	Forststr. 3 73557 Mutlangen Tel: 07362-919121 trainingskollektiv@pressehuette.de
Kerstin Weiland	Trainingskollektiv Mutlangen	Forststr. 3 73557 Mutlangen Tel: 07181-253455 trainingskollektiv@pressehuette.de
Renate Warnie	Werkstatt für Gewaltfreiheit Baden	Am Karlstor 1 69117 Heidelberg Telefon 06221-161978 buero.heidelberg@wfga.de

4.13 Bildimpressionen

5. Presseberichte (Auswahl)

Neue Ruhr Zeitung - Sonntag, 7.12.2003

Nicht ganz einfach: Schlichten

Signal gegen Gewalt - Jugendliche sollen lernen, Konflikte frühzeitig zu lösen.

GESEKE. Mario baut sich bedrohlich vor seinem Mitschüler auf. "Wo ist mein Disc-man?", fragt er drohend. Sein Mitschüler windet sich: "Zuhause, ich habe aber keine Lust, ihn zu holen." Als Mario sein Gegenüber vor die Brust stößt, ist es Zeit für Luras Einsatz. "Stopp!" ruft das Mädchen, das sich zum Erstaunen der Streithähne als Streitschlichterin outet und ihnen anbietet, das Problem gemeinsam und friedlich zu lösen. Doch dafür ist es bereits zu spät, es dauert nicht lange, und die beiden Jungen rangeln miteinander. "Das reicht"¹, entscheidet Kursleiterin Traute. "Wie hätten Ihr reagiert?" will die Trainerin von den übrigen Jugendlichen wissen, die am Wochenende in Geseke bei Paderborn an der bundesweit ersten Tagung für junge Streitschlichter teilnahmen.

In neun Arbeitsgruppen trainierten 150 Schüler den Umgang in Konfliktsituationen und tauschten Erfahrungen aus. In einer weiteren Gruppe trafen sich Lehrer und Sozialpädagogen, die Streitschlichter ausbilden. Die Resonanz auf das vom Bundesfamilienministerium geförderte Training überraschte selbst die Veranstalter.

"Wir sind von der Fülle der Anmeldungen förmlich überrollt worden", sagt Ludwig Weitz von der Stiftung Mitarbeit in Bonn. Mehr als 500 Schülerinnen und Schüler aus der gesamten Bundesrepublik, aus allen Schulformen wollten dabei sein. Platz gab es nur für 150, die aus allen Bewerbungen so ausgewählt wurden, dass aus jedem Bundesland und aus jeder Schulform Schülerinnen und Schüler vertreten waren.

Kein Wunder, Streit, handfeste Konflikte und Gewalt gehören längst zum Schulalltag, weiß auch Bundesministerin Renate Schmidt (SPD). Deshalb gibt es seit Mitte der 90er Jahre Streitschlichter, Konfliktlotsen oder Mediatoren, Das Prinzip: Schüler sollen nicht einfach bestraft werden, sondern untereinander Lösungen suchen. Dafür gibt es, Laura hat es erfahren, Grenzen. Wenn zwei Kontrahenten in der Schule gewalttätig werden, hilft oftmals nur noch ein Lehrer. Doch je früher eingegriffen wird, desto höher ist prinzipiell die Chance der Schlichtung.

Der Schlüssel zum Erfolg

"Es ist interessant zu hören, was für Erfahrungen andere machen", sagt der 16-jährige Daniel, der seit zwei Jahren an einer Mindener Gesamtschule Konfliktlotse ist. An seiner Schule kommen auf 1300 Schüler immerhin 13 Streitschlichter. Und ein Schlüssel zum Erfolg liegt darin, dass Lehrer Schülern auch empfehlen, ihre Konflikte untereinander zu lösen, mithin die Schlichter ernst nehmen. Noch ist das nicht überall der Fall.

Einige der Schlichter haben zudem am eigenen Leibe Gewalt erlebt. Die 16-jährige Bettina wurde monatelang von einem Mitschüler erpresst und verprügelt. Als das bekannt wurde, reagierte die Schulleitung hilflos und bot ihr lediglich an die Klasse zu wechseln. "In der Situation hätte ich Konfliktlotsen gebraucht", sagt Bettina rückblickend. Ihnen hätte sie sich wahrscheinlich früher offenbart. Bettina, die ihren Alptraum in einer Therapie verarbeitete, ist inzwischen seit zwei Jahren selbst Streitschlichterin. "Ich will helfen, dass es anderen Schülern nicht so geht wie mir". (epd/NRZ)

HOLGER SPIELBERG - Copyright; Neue Ruhr/Rhein Zeitung NRZ

Der Patriot - Lippstädtter Tageszeitung Montag, 8. Dezember 2003

Junge Streitschlichter fanden Treffen "besonders intensiv"

150 Schüler aus zwölf Bundesländern tauschten in Eringerfeld ihre Erfahrungen aus. Kongress soll nach dem großen Erfolg im nächsten Jahr eine Fortsetzung finden.

ERINGERFELD. Um Austausch, Reflexion und Weiterbildung ging es am Wochenende beim ersten bundesweiten Streitschlichtungskongress für Schüler, der in Eringerfeld stattfand. 150 Jugendliche aus zwölf Bundesländern erzählten von ihren Erfahrungen als so genannte Mediatoren, "Voneinander profitieren": Darum ging es vor allem.

Den Kongress hat der Bund für Soziale Verteidigung mit der Stiftung Mitarbeit auf die Beine gestellt. Finanziert wurde die Veranstaltung, die von allen Beteiligten als "besonders intensiv und produktiv" herausgestellt wurde, vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Auch vier Geseker Schüler waren bei dem Kongress mit dabei: Jan Hannig (17), Carina Manco (15), Elisa Gockel (15) und Jennifer Boker (16). Seit eineinhalb Jahren sind sie mit noch zwei weiteren Schülern an der Edith Stein-Hauptschule als Streitschlichter tätig. Begleitet wurden sie von Schul-Sozialarbeiter Udo Hackt und ihrer Lehrerin Elisabeth Maas-Peitzmeier, die die Schüler in der 9. Klasse, wenn sie sich für das Wahlpflichtfach "Streitschlichtung" entscheiden, als solche ausbildet.

Die vier Geseker beschäftigten sich in ihrem Workshop mit der Frage, ob Streitschlichter Vorbilder sind. "Nein!" waren sich alle Jugendlichen einig. "Wir helfen zwar und vermitteln bei Konflikten, haben aber auch Fehler", so Nadine, die aus Berlin angereist ist. Die Geseker Schüler sind Streitschlichter mit Leib und Seele, berichten aber auch von Problemen: "Wenn es Streitigkeiten gibt, werden wir extra aus dem Unterricht gerufen. Den Stoff müssen wir dann in der Freizeit nachholen. Das kann ganz schön stressig sein."

Elisabeth Maas-Peitzmeier wünscht sich, dass die Betreuung der Streitschlichter nicht nur zwischen Tür und Angel stattfindet. Sehr positiv fand sie das Konzept einer anderen Schule, bei dem sich die Schüler um die Streitschlichter-Ausbildung bewerben müssen. "Man muss schon sehr bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten haben. Nicht jeder ist als Streitschlichter geeignet." Da die Resonanz auf den Kongress mehr als positiv war, werben die Organisatoren jetzt schon für eine Wiederholung im Jahr 2004.

Unsere Kirche 1/2004

JUGEND Erste bundesweite Tagung von jugendlichen Streitschlichtern in Geseke

Nicht richten, sondern schlichten

GESEKE - Mario baut sich bedrohlich vor seinem Mitschüler auf. „Wo ist mein Discman?“, fragt er fordernd. Sein Mitschüler windet sich: „Zuhause - ich habe aber keine Lust, ihn zu holen.“ Mario stößt ihn vor die Brust. Bevor die beiden handgreiflich werden, steht Laura vor ihnen und ruft energisch: „Stopp, hört auf damit!“ Zunächst sind die beiden Streithähne irritiert: „Wer bist du denn?“ Laura erklärt ihnen, dass sie Streitschlichterin ist, und sie das Problem mit ihnen gemeinsam friedlich lösen will. Doch es dauert nicht lange, dann rangeln die beiden Jungen wieder miteinander.

„Das reicht“, entscheidet Kursleiterin Traute. „Wie hätten Ihr reagiert?“, will die Trainerin von den übrigen Jugendlichen wissen, die an einem Wochenende in Geseke bei Paderborn an der bundesweit ersten Tagung für junge Streitschlichter teilnahmen. Aus dieser Situation lernen sie, dass es Grenzen gibt. Wenn zwei Kontrahenten in der Schule gewalttätig würden, helfe oftmals nur noch einen Lehrer dazu zu holen, erklärt die Kursleiterin. Auch könne es ratsam sein, im Streitfall bereits früher einzugreifen.

In neun Arbeitsgruppen trainierten die 150 Kursteilnehmer den Umgang in Konfliktsituationen und tauschten Erfahrungen aus; In einer weiteren Gruppe trafen sich Lehrer und Sozialpädagogen, die Streitschlichter ausbilden. Gefördert wurde die Veranstaltung vom Bundesfamilienministerium. Zum Schulalltag gehörten Konflikt und

Streitereien, schrieb Bundesministerin Renate Schmidt (SPD) in ihrem Grußwort. Streitschlichter zeigten, dass es auch anders ginge.

Streitschlichter, Konfliktlotsen oder Mediatoren gibt es nach Auskunft des Bundes für Soziale Verteidigung seit etwa Mitte der 90er Jahre. Schüler sollten nicht einfach bestraft werden, sondern untereinander Lösungen suchen. „Wir richten nicht, wir schlichten“, heißt es etwa bei dem Projekt einer Nürnberger Schule. „Wir lösen die Konflikte nicht für dich. Aber wir helfen euch dabei, selbst Lösungen zu finden.“ Eine erfolgreiche Schlichtung endet damit, dass beide Konfliktparteien eine Übereinkunft finden, bei der keiner das Gesicht verliert.

Streit muss ausgetragen werden. Die Frage ist: wie?

Für ihre Aufgaben als Schlichter werden interessierte Schüler von professionellen Trainern oder speziell ausgebildeten Lehrern geschult. Dabei geht es nicht nur darum, Konflikte an den Schulen abzubauen. Auch für Jungen und Mädchen in einem Streitschlichter-Projekt sei es eine wichtige Erfahrung, dass Streitigkeiten auch anders gelöst werden können, erklärt Burkhard Bläst vom Vorstand des Bundes für Soziale Verteidigung.

„Es ist interessant zu hören, was für Erfahrungen andere machen“, erzählt der 16-jährige Daniel, der seit zwei Jahren an einer Mindener Gesamtschule „Konfliktlotse“ ist. An Daniels Schule kommen auf 1.300 Schüler 13 Streitschlichter. Trotz aller Unterschiede seien die Probleme fast überall gleich. Zurzeit gebe es wenig Zulauf für die Streitschlichter, stellt Daniel fest. Zwar gebe es nach wie vor Konflikte. Aber vieles hänge von der Kooperation der Lehrer ab.

Dort, wo Pädagogen den Schülern empfehlen, ihre Konflikte vor die Streitschlichter zu bringen, läuft die Arbeit wesentlich besser. Die Streitschlichterin Nadine aus Berlin bestätigt dies: Am Anfang wären die Streitschlichter nicht gleich akzeptiert worden. „Das hat sich aber total geändert, als es erste Erfolge gab.“

Die Lotsen haben Erfahrung: monatelang erpresst worden

Einige der Jungen Konfliktlotsen haben am eigenen Leib Gewalt an der Schule erlebt. Die 16-jährige Bettina wurde monatelang von einem Mitschüler erpresst. Wer ihm seine Essensmarken nicht geben wollte, wurde brutal verprügelt. Sie habe sich nicht getraut, mit anderen darüber zu reden, erzählt sie. Als das Problem bekannt wurde, habe die Schulleitung hilflos reagiert und ihr angeboten, die Klasse zu wechseln. „In der Situation hätte ich Konfliktlotsen gebraucht“, sagt Bettina rückblickend. Zu ihnen hätte sie wahrscheinlich mehr Vertrauen gehabt und alles schon viel früher erzählt.

Bettina, die ihre schlimmen Erlebnisse zunächst in einer Therapie verarbeiten musste, ist inzwischen seit zwei Jahren selbst Streitschlichterin an ihrer Schule. „Ich will helfen, dass es anderen Schülern nicht so geht wie mir“, erklärt sie ihre Motivation.

Cool bleiben statt handgreiflich werden – www.wdr.de – Kultur Stand: 07.12.2003

Cool bleiben statt handgreiflich werden

I. Streitschlichtungskongress in Geseke

Von Markus Rinke

"Es ist ein tolles Gefühl, wenn man Erfolg hat", beschreibt Daniel Waterreus aus Minden seinen Job als Streitschlichter. Doch die Aufgabe ist nicht immer einfach. Der 16-jährige hat sich ganz besonders auf den I. Streitschaltungskongress im westfälischen Geseke gefreut.

Sein erster Fall war ein Streit um einen Tintenkiller, manchmal sind es auch Rangeleien oder Beschimpfungen zwischen Schülern, die dann gemeinsam mit Daniel Waterreus geklärt werden. Seit zwei Jahren macht der ruhige Daniel den Job. Auf die Idee ist er gekommen/ weil die Kurt-Tucholsky -Gesamtschule Streitschlichter gesucht hat, und weil er sich sozial engagieren will. Doch es gibt noch einen weiteren Grund: Die Aktivität wird auf dem Zeugnis vermerkt, und das kann ihm bei einer Bewerbung helfen, hofft der Mindener. Denn nicht jeder wird genommen. Streitschlichter müssen Ausdauer haben, die unterschiedlichsten Charaktere ansprechen, und sie dürfen keine lieben Engel sein. "Sie sollten Streiterfahrung mitbringen, um die Situationen zu kennen", erklärt eine Sozialarbeiterin.

Es sind die kleinen Auseinandersetzungen, die eskalieren und zu echten Problemen führen können, um die sich die Streitschlichter kümmern. Denn die Beteiligten finden selbst oft keine Lösung mehr. "Viele stellen sich kompliziert an", erklärt Daniel. Wenn sie aber bei ihm Hilfe suchen, dann ist das Problem manchmal innerhalb der Mittagspause gelöst.

Bei Erpressung und Diebstahl hört es auf

Die Kurt Tucholsky Gesamtschule in Minden hat dafür einen eigenen Raum eingerichtet. In jeder Mittagspause können Schüler mit Problemen kommen, denn dann hat Daniel oder ein anderer Streitschlichter Dienst. Das ist längst nicht an allen Schulen so. Eine Berlinerin berichtet, dass sie mit den Mitschülern nicht in Ruhe reden kann. "Die Spannbreite reicht von freiwillig am Nachmittag in irgendeiner Ecke bis hin zur vollkommen akzeptierten Projektgruppe", weiß auch Ludwig Weitz, einer der Organisatoren des ersten Streitschaltungskongresses.

Und das gilt nicht nur für die Räumlichkeiten, sondern auch für die Akzeptanz der Streitschlichter und deren Ausbildung. "Was alle verbindet, ist die gewaltfreie Konfliktlösung", nennt Weitz die Rahmenbedingungen. Und die Grenzen sind klar: "Erpressung und Diebstahl, das muss die Polizei machen", weiß Daniel. Doch der Rest hängt von jeder einzelnen Schule ab. Klare Regelungen und Standards gibt es nicht.

500 Anmeldungen für 150 Plätze

Wahrscheinlich ist das ein Grund dafür, dass sich die Organisatoren, der "Bund für Soziale Verteidigung" aus Minden, die Bonner "Stiftung Mitarbeit" und das Köln/Dortmunder "Bitdungswerk Umbruch" kaum vor Anmeldungen retten konnten. Streitschlichtung hat sich an vielen Schulen in den vergangenen zehn Jahren stark entwickelt. Die 150 Teilnehmer von rund 30 Schulen aus ganz Deutschland mussten aus über 500 Bewerbern ausgewählt werden. Und so ist die Mindener Kurt Tucholsky Gesamtschule neben einer Schule aus Geseke und einer aus Porta Westfalica eine von drei Schulen aus NRW bei dem Kongress.

Teamwork, Organisation und Erfahrung

In einzelnen Seminargruppen ergänzen die Schüler ihr Wissen, wenn es zum Beispiel um Grundlagen der Mediation geht, also den Weg, wie die Konflikte gelöst werden. Bei einem Spiel wird zum Beispiel die Teamarbeit und -fähigkeit trainiert. Dazu werden Stühle zu einem Kreis aufgestellt. Dahinter steht je ein Schüler, der mit einer Hand den Stuhl gekippt hält und die andere Hand auf den Rücken legt. Jeder aus der Gruppe rückt einen

Platz weiter, ohne dass ein Stuhl umfällt. Andere Seminargruppen üben mit Verhaltenstrainern besonders schwierige oder aggressive Streitgespräche. Für Daniel Waterreus ist vor allem eine Gruppe spannend, die sich mit der Unterstützung für die Streitschlichter an der Schule beschäftigt. Denn das Problem kennt Daniel aus leidlicher Erfahrung: "Das ist Frust, wenn man nicht angenommen wird." Viel zu wenig Schüler kommen bei ihm und seinen Kollegen vorbei. Jetzt will er sich für einen Projekttag an der Schule einsetzen und Lehrer dazu ermuntern, mehr Werbung für die Streitschlichter zu machen. Damit ist der I. Streitschichterkongress in Geseke für ihn ein voller Erfolg.

Links zum Thema:

"Null Bock auf Gewalt in Aachen**

Aktuelle Stunde, Internet-Thema der Woche (30.06.2001)

http://www.wdr.de/tv/aks/thema_woche01-26.html

Der 1. Streitschlichtungskongress

<http://www.streitschlichtungskonqress.de>

Streitschlichtungsprogramm der Kurt-Tucholsky-Gesamtschule Minden

<http://www.ktg-minden.de/ssa-ss.htm>

Mediation in der Schule

Der Weg der Streitschlichtung

<http://www.sich-vertragen.de>

Das Arnsberger Modell

Das Bildungsportal team-line.nrw

<http://www.team-line.de/angebote/rechtsextremismus/medio/fortbildung/streitschlichtung.htm>

Streitschlichtung In Grundschulen

<http://www.team-line.nrw.de/angebote/schulberatung/schulformen/grundschule/streit/#top>

Stiftung Mitarbeit

Organisator des Kongresses

<http://www.mitarbeit.de>

Bildungswerk Umbruch

Organisator des Kongresses

<http://www.umbruch-bildungswerk.de>

Bund für Soziale Verteidigung

Organisator des Kongresses

<http://www.soziale-verteidigung.de>

© WDR 2003

Westfälische Rundschau - Sonntag, 07.12.2003

"Wir richten nicht, sondern wir schlichten"

Geseke. (epd) Mario baut sich bedrohlich vor seinem Mitschüler auf. "Wo ist mein Discman?", fragt er fordernd. Sein Mitschüler windet steh: "Zuhause - ich habe aber keine Lust, ihn zu holen." Mario stößt ihn vor die Brust. Bevor die beiden handgreiflich werden, steht Laura vor ihnen und ruft energisch: "Stopp, hört auf damit!" - Laura ist Streitschlichterin.

Sie erklärt ihnen, dass sie das Problem mit ihnen gemeinsam friedlich lösen will. Doch es dauert nicht lange, dann rangeln die beiden Jungen wieder miteinander. "Das reicht", entscheidet Kursleiterin Traute. "Wie hätten Ihr reagiert?", will die Trainerin von den übrigen jugendlichen wissen, die am Wochenende in Geseke an der bundesweit ersten Tagung für junge Streitschlichter teilnahmen.

Aus dieser Situation lernen sie, dass es Grenzen gibt. Wenn zwei Kontrahenten in der Schule gewalttätig würden, helfe oftmals nur noch einen Lehrer dazu zu holen, erklärt die Kursleiterin. In neun Arbeitsgruppen trainierten die 150 Kursteilnehmer den Umgang in Konfliktsituationen. In einer weiteren Gruppe trafen sich Lehrer und Sozial Pädagogen, die Streitschlichter ausbilden, Streitschlichter, Konfliktlotse oder Mediatoren gibt es nach Auskunft des Bundes für Soziale Verteidigung seit etwa Mitte der 90er Jahre. Schüler sollten nicht einfach bestraft werden, sondern untereinander Lösungen suchen. "Wir richten nicht, wir schlichten", heißt es etwa bei dem Projekt einer Nürnberger Schule. "Wir lösen die Konflikte nicht für dich. Aber wir helfen euch dabei, selbst Lösungen zu finden."

Eine erfolgreiche Schlichtung endet damit, dass beide Konfliktparteien eine Übereinkunft finden, bei der keiner das Gesicht verliert. Für ihre Aufgaben als Schlichter werden interessierte Schüler von professionellen Trainern oder Lehrern geschult. Dabei geht es nicht nur darum, Konflikte an den Schulen abzubauen. Auch für Jungen und Mädchen in einem Streitschlichter- Projekt sei es eine wichtige Erfahrung, dass Streitigkeiten auch anders gelöst werden können, erklärt Burkhard Bläsi vom Bund für Soziale Verteidigung. "Es ist interessant zu hören, was für Erfahrungen andere machen", erzählt der 16-jährige Daniel, der seit zwei Jahren an einer Mindener Gesamtschule "Konfliktlotse" ist. An Daniels Schule kommen auf 1300 Schüler 13 Streitschlichter. Die Probleme seien fast überall gleich.

16-Jährige wurde monatelang von Mitschüler erpresst

Zur Zeit gebe es wenig Zulauf für die Streitschlichter, stellt Daniel fest. Zwar gebe es nach wie vor Konflikte. Aber vieles hänge von der Kooperation der Lehrer ab. Dort, wo Pädagogen den Schülern empfehlen ihre Konflikte vor die Schlichter zu bringen läuft die Arbeit besser.

Einige der jungen Konfliktlotzen haben am eigenen Leib Gewalt erlebt. Die 16-jährige Bettina wurde monatelang von einem Mitschüler erpresst. Wer ihm seine Essensmarken nicht geben wollte, wurde brutal verprügelt. Sie haben sich nicht getraut, mit anderen darüber zu reden, erzählt sie. Als das Problem bekannt wurde, habe die Schulleitung hilflos reagiert und ihr angeboten die Klasse zu wechseln. „In der Situation“, sagt Bettina rückblickend, „hätte ich Konfliktlotzen gebraucht.“

Gelnhäuser Neue Zeitung 10.12.2003

Rodenbacher Schüler beim Streitschlichterkongress

Das Ziel: Konflikte friedlich schlichten

Rodenbach (re). Die Tagungsstätte in Geseke-Eringer-Feld in der Nähe von Paderborn wurde am vergangenen Wochenende zum Zentrum der Streitschlichter aus Schulen der ganzen Bundesrepublik. Der erste Streitschlichterkongress für Schüler widmete sich der Bestandsaufnahme, der Vertiefung des Know-how und natürlich der Begegnung und dem Erfahrungsaustausch der Jugendlichen und der sie begleitenden Lehrerinnen und Lehrer.

Die Rodenbacher Streitlotsten der Adolf-Reichwein-Schule, Helena Fink, Tamara Hohnheiser, Christian Steueroase! und Kim Stichel - alle vier sind Schüler der Klassen neun und zehn -, trafen sich mit anderen jugendlichen Streitschlichtern.

Ihre Aufgabe ist, zwischen verschiedenen Personen oder Gruppen zu vermitteln. Das Ziel: den Streitenden zu helfen, dass sie selbst einen Konflikt dauerhaft lösen.

Das Bundesministerium unterstützte den Kongress und wünscht sich eine Stütze und Stärkung der Aktiven. Denn die Jugendlichen helfen, Konfrontationen abzubauen, sie zeigen Alternativen zur Gewalt auf, sie zeigen, dass Stärke nicht gleichbedeutend mit körperlicher Kraft ist und geben anderen Anlass, das eigene Handeln zu reflektieren.

„Das Wunderbare ist, dass inzwischen so viele Schulen in Deutschland das Modell der konstruktiven gewaltfreien Konfliktlösung über zahlreiche Streitschlichterprojekte in den Schulalltag integriert haben“, sagt Detlef Beck, Geschäftsführer des Bundes für Soziale Verteidigung (BSV) in Minden, der die Idee des Kongresses auf den Weg gebracht hat. Darin schwingt auch Überraschung mit. Denn dass das Interesse so groß sein würde, hat alle Beteiligten überrascht: „Wir sind von der Fülle der Anmeldungen förmlich überrollt worden“, sagt Ludwig Weitz von der Stiftung Mitarbeit in Bonn, neben dem BSV und dem Bildungswerk Umbruch eine der mit veranstaltenden Organisationen. Mehr als 500 Schüler aus der gesamten Bundesrepublik, aus allen Schulformen wollten dabei sein. Platz gab es nur für 150, die so ausgewählt wurden, dass aus jedem Bundesland und aus jeder Schulform Schüler auf dem Kongress vertreten sein konnten. Die Rodenbacher waren stolz, mit dabei sein zu dürfen.

Für die jungen Streitschlichter gab es mehrere verschiedene Workshops, in denen erfahrene Trainerinnen und Trainer mit den Jugendlichen an der Praxis der Streitschlichtung arbeiteten und neues Know-how vermittelten. Die Lehrerinnen und Lehrer bildeten ganz spontan ihre eigenen Arbeitsgruppen selbst und tauschten darin Ihre Erfahrungen mit der Ausbildung der Streitschlichter aus und berichteten einander von den verschiedenen Konzepten an den unterschiedlichen Schulen.

Auf der Heimfahrt gaben die Rodenbacher ihre Eindrücke zu Protokoll; Tamara: „Es war schön, sich mit anderen auszutauschen, und wir haben neue Freundschaften geschlossen. Wir haben auch über Probleme erfahren, die wir noch nicht machen konnten, weil wir unsere Ausbildung jetzt erst abschließen, aber wir wissen, was auf uns zukommen könnte und können uns entsprechend vorbereiten.“

Helena meint: „Wir haben Rollenspiele gemacht. Das war für uns zwar Wiederholung, weil wir es in unserer AG schon geübt hatten, aber wir haben trotzdem dazugelernt.“ Der Streitschlichtungskongress machte deutlich: Es gibt in allen Bundesländern, in allen Schulformen eine große Zahl an Projekten, die schon seit Jahren existieren. Die Erfahrungen, die die Jugendlichen in den Projekten machen, sind unter dem Strich mehr als positiv. Letztlich liefern die Jugendlichen damit auch eine ganz praktische und alltägliche Antwort auf Konflikte und Gewalt in der Schule, und diese Erfahrungen sind für sie auch nach der Schule wertvoll: am Arbeitsplatz, in der Familie, ja überall, wo sie mit Menschen zu tun haben.“