

Gedanken und Erfahrungen zur Schülerschlichtung

Dr. Wolfgang Wildfeuer

Referent an der Sächsischen Akademie für Lehrerfortbildung, Meißen

Inhalt

- 1. Einleitung**
- 2. Was ist Schülermediation?**
- 3. Wie macht man alle Betroffenen mit dem Thema bekannt und etabliert die Schülermediation an der Schule?**
- 4. Welche Rahmenbedingungen braucht man für die Schülermediation?**
- 5. Wie müssen die Schüler ausgebildet und betreut werden?**
- 6. Welche Unterstützung können bei diesem Schulentwicklungsprozess Lehrerfortbildungsinstitute leisten?**

1. Einleitung

Dass Schüler in der Lage sind, einen Großteil ihrer Konflikte selbst zu lösen, beweisen Hunderte von engagierten Schlichtergruppen an den Schulen in der Bundesrepublik, die den Schulalltag durch gewaltfreie Konfliktlösungen prägen. Als Regionalberater des Förderprogramms „Demokratisch Handeln“ konnte ich viele solcher kreativen Initiativen in Form von Projektdokumentationen zur Kenntnis nehmen, habe manche Schlichter und ihre projektbegleitenden Lehrer auch persönlich kennengelernt. Gerade diese persönlichen Begegnungen inspirierten mich dazu, Schlichterinitiativen durch Beratung, Fortbildung der Lehrer und in letzter Zeit auch die Ausbildung einzelner Schülerschlichter in Sachsen zu unterstützen. Als Referent an der Sächsischen Akademie für Lehrerfortbildung habe dafür auch die nötige institutionellen Rahmenbedingungen

Im einzelnen möchte ich in diesem Beitrag folgenden Fragen nachgehen:

- Was ist Schülermediation?
- Wie macht man alle Betroffenen mit dem Thema bekannt und etabliert die Schülermediation an der Schule?
- Welche Rahmenbedingungen braucht man für die Schülermediation?
- Wie müssen die Schüler ausgebildet und betreut werden?
- Welche Unterstützung können bei diesem Schulentwicklungsprozess Lehrerfortbildungsinstitute leisten?

1. Was ist Schülermediation?

Unter Mediation wird eine Konfliktlösung verstanden, bei der durch Vermittlung neutraler Personen eine Lösung angestrebt wird, die von allen Konfliktbeteiligten angenommen wird (vgl. FALLER 1996, S. 12 ff). Dabei führt der Mediator ein strukturiertes Gespräch, in der die Konfliktparteien die bei ihnen und den Widersachern ausgelösten Gedanken und Gefühle wahrnehmen und auf diesem Wege Ursachen und Hintergründe des Konflikts erkennen. Gemeinsam mit beiden Parteien wird nach Konfliktlösungsmöglichkeiten gesucht und es werden konkrete tragfähige Vereinbarungen getroffen. Mediation als Verfahren der konstruktiven Konfliktlösung wurde in den 60er Jahren in den USA entwickelt und erfolgreich in vielen gesellschaftlichen Bereichen angewandt.

Bei der Schülermediation ist der Mediator ein Schüler, der bei einem Konflikt zwischen Gleichaltrigen vermittelt. Dabei gestaltet der Mediator eine Atmosphäre des Vertrauens, macht beide Konfliktparteien mit Ziel, Ablauf und den Gesprächsregeln bekannt. Er achtet im Verlauf der Schlich-

tung darauf, dass beide ihre Sicht auf den Konflikt darstellen und die gemeinsam erarbeitete Lösung akzeptieren können. Der Mediator muss also neutral sein und darf seinen eventuellen Sympathien für den einen oder anderen Beteiligten nicht nachgeben. Die gemeinsam erarbeitete Lösung beinhaltet konkrete Verhaltensweisen beider „Streithähne“, die ein erneutes Eskalieren des Konfliktes verhindern soll und einen eventuell entstandenen Schaden regulieren hilft. Diese Vereinbarung ist Kernstück des Schlichtungsprotokolls, das genauso wie das gesamte Gespräch vertraulich behandelt wird. Beim eigentlichen Schlichtungsgespräch sind also keine Lehrer anwesend, die Schüler brauchen auch keine Ermahnungen oder Sanktionen zu befürchten, die Konfliktmoderation verläuft unter diesen Bedingungen in einer angstfreien Atmosphäre.

Schülermediation basiert auf der in der USA und Großbritannien entwickelten Peer-Group-Education. Dabei wird bewusst die innere Bindungskraft ausgenutzt, die Jugendliche zu Gleichaltrigen und insbesondere zu Gruppen haben. Peer-Groups mit positiver Werteausrichtung helfen Orientierungsprobleme Jugendlicher zu überwinden und tragen wesentlich zur Werteverinnerlichung bei. Dies geschieht oftmals in wesentlich prägenderer Weise, als es mitunter Erwachsene, auch Lehrer, bewirken können. Wenn sich diese Peer-Groups aus einem innerem selbstbestimmten Antrieb heraus an solchen Werten wie dem gewaltfreien Umgang miteinander orientieren, der anzustrebenden Fähigkeit, Konflikte ohne Sanktionen selbst zu lösen, kann dies einen nachhaltigen Einfluss auf das Kommunikationsklima in der Schule haben. Selbstbestimmte Veränderung verläuft ja bewusster und dauerhafter als fremdbestimmte.

Wichtige Voraussetzung für das erfolgreiche Wirken solcher Peer-Groups als Mediatoren ist das von den Lehrern entgegengebrachte Vertrauen, dass Schüler zur Lösung ihrer eigenen Probleme prinzipiell in der Lage sind. Auch ein solches Vertrauen muss wachsen und schrittweise erweitert werden, wozu im Punkt 4: „Ausbildung und Betreuung“ weitere Ausführungen gemacht werden. Es geht aber auch um eine neue Sicht auf das Lehrerdasein in der Weise, dass der betreuende Lehrer von Mediatorengruppen mit den Schülern „auf gleicher Augenhöhe“ kommuniziert, er die Rolle eines Beraters hat, nicht die eines Kontrolleurs. In diesem neuen Funktionsverständnis ist er vorrangig als Moderator gefragt und nicht als Wissensvermittler. Ich denke, dass gerade dieser Veränderungsprozess hin zu den damit verbundenen veränderten Sicht- und Handlungsweisen, eine umfangreiche und produktive Selbstklärung der betreuenden Lehrer verlangt, die letztlich auch auf eine Erweiterung des pädagogischen Kommunikationsspektrums hinausläuft.

Grundsätzlicher Ablauf einer Schlichtung

1. Einleitung

- Ziel der Schlichtung deutlich machen
„Ihr seid heute hergekommen, weil ihr euren Konflikt lösen möchtet. Wir wollen uns gegenseitig anhören, wie es dazu kam und Lösungsvorschläge anstreben, mit denen ihr beide einverstanden seid“.
- Position des Schlichters / der Schlichterin klären
„Ich fühle mich als Schlichter in der Vermittlerrolle, bin also euch beiden gegenüber neutral“.
- Regeln erklären und begründen
*Damit das Gespräch in einer vernünftigen Atmosphäre ablaufen kann, schlage ich hier einige Regeln vor:
Ich lasse den anderen ausreden
Ich beleidige den anderen nicht“.*
- Vertraulichkeit zusichern
„Alles was hier gesagt wird ist vertraulich“.
- Nachfragen, ob alle damit einverstanden sind
„Könnt ihr dem Gesagten zustimmen (Blickkontakt zu beiden herstellen)“.

2. Sichtweise der Streitenden

- Streitende erzählen abwechselnd ihre Sicht des Streits

Die Konfliktparteien haben nun die Gelegenheit den Streit aus ihrer Sicht darzustellen. Beide haben ja eine andere Sichtweise auf das Vorgefallene, fühlen sich meist im Recht, den anderen als Schuldigen. Die bewusste Wahrnehmung der Sichtweise des anderen ist ein erster wesentlicher Schritt zum gegenseitigen Verständnis.

Der Schlichter fragt, wer von beiden mit der Schilderung des Vorgefallenen anfangen möchte (Wird einer zum Anfangen aufgefordert, kann das vom anderen schon als Bevorzugung empfunden werden). Während der Schilderung reflektiert der Schlichter das Gesagte, in dem er im Wesentlichen Bezug zum Inhalt und den ausgelösten Gefühlen des Betroffenen herstellt. Aus inhaltlicher Sicht sind das vor allem kleinere Zusammenfassungen, in denen das Dargestellte rein faktisch und in den zeitlichen Abläufen auf den Punkt gebracht wird. Der Schlichter verfolgt hierbei vorrangig das Ziel, das Geschehene aus der Sicht des jeweils Sprechenden zu strukturieren, ohne seinen eigenen Standpunkt ins Gespräch zu bringen. Da Konflikte immer auch eine innere gefühlsmäßige Betroffenheit auslösen, ist das Ansprechen dieser ausgelösten Gefühle von außerordentlicher Bedeutung. Selten werden das die „Streithähne“ selbst machen. Hängende Schultern, ein trauriger Blick, aufgerissene Augen, verbissene Mundwinkel können beispielsweise Anzeichen dafür sein, was sich im Gefühlsleben eines Konfliktbeteiligten abspielt. Hier sollte der Schlichter Mut haben, diese Gefühle auch anzusprechen:

„...und als das passierte, warst du traurig, wütend, verbittert, hilflos, enttäuscht, fühltest dich übergegangen...“

Erst durch das Reflektieren der sachlichen und emotionalen Anteile fühlen sich die beiden Streitenden auch in ihrem Konflikterleben vollständig verstanden. Dabei ist nicht von Belang, wenn der Mediator einen Sachverhalt mal nicht so treffend reflektiert oder das ausgelöste Gefühl beim Betroffenen ein etwas anderes war. Er selbst wird durch die anschließende Antwort zur Klärung beitragen. Auch ein „Nein, ganz so war es nicht“, grenzt ein und führt näher zum Kern der Dinge.

Eigentlich ist diese Phase der Mediation vergleichbar mit dem Schälen einer Zwiebel: Mit dem ersten Messerschnitt wird man die Schale nicht lösen können. Man merkt, dass diese aus verschiedenen dünnen Schalen besteht und nur Schicht für Schicht lösbar ist. Ähnlich ist es mit dem Erschließen des eigenen Konflikterlebens durch einen außenstehenden Mediator: Er muss sich an die subjektive Wahrheit des Betroffenen durch Vermutungen und vorsichtige Rückfragen heranarbeiten. Und die gefühlsmäßige Betroffenheit kann dann genauso zum Vorschein kommen, wie nach dem Enthäuten der Zwiebel...

Wie reagiert nun ein Mediator, wenn er erkennt, dass es den beiden Konfliktbeteiligten sichtlich schwer fällt, sich in die Lage des jeweils anderen hineinzusetzen? Das direkte Ansprechen mit folgenden Fragen ist dafür eine Möglichkeit:

„Was glaubst du, ging in ihm / ihr in diesem Moment vor...?“

„Wie würdest du in seiner / ihrer Situation handeln?“

Wenn auch dies zu keinem größeren Verständnis der inneren Befindlichkeit des Gegenübers führt, besteht eine Handlungsmöglichkeit des Mediators darin, deren innere Position im wahrsten Sinne des Wortes einzunehmen. Dabei tauschen beide ihre Plätze und stellen anschließend dar, wie sie als der jeweils andere den konkreten Vorfall sehen. Dabei versetzen sie sich aktiv in die Rolle des anderen und empfinden auch sehr schnell die dabei ausgelösten Gefühle nach. Es wird also ein Perspektivenwechsel durchgeführt, der zum besseren gegenseitigen Verstehen führen soll. Auf diese Weise wird das eigene Empathievermögen erweitert, also die Fähigkeit sich in den anderen hineinzusetzen, um dessen Gefühle und Handlungen besser nachvollziehen zu können.

- Einverständnis über den Sachverhalt herstellen

Dieser Punkt ist eine wichtige Zusammenfassung, in der der erreichte Konsens über den Konfliktverlauf vom Mediator dargestellt wird. Eventuelle Unterschiede in der subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen sollten an dieser Stelle aber nicht übergangen, sondern wertungsfrei benannt werden. Beide sollen durch Worte oder Kopfnicken das Zusammengefasste bestätigen. Ich halte dies

deshalb für wichtig, weil der bestätigte Konsens im Konflikterleben und –verlauf die Grundlage für weitere Vereinbarungen in den folgenden Etappen der Konfliktbearbeitung ist und schon jetzt mehr Klarheit und Verständnis bei den beiden „Streithähnen“ erreicht wurde.

3. Bewusstmachen der Streithintergründe und –motive

- Vorgeschichte und Hintergründe klären

Die meisten Konflikte brechen zwar in der Gegenwart ans Tageslicht haben aber eine Vergangenheit, die Ursache war und sich nicht offen präsentiert, oftmals auch den beiden Betroffenen in ihren Auswirkungen nicht klar ist. Eine Konfliktbearbeitung, die sich nur am konkreten Fall orientiert, diese möglichen Hintergründe außer acht lässt, greift zu kurz und wirkt nicht nachhaltig. Die Folge kann sein, dass sich schnell ein neuer Anlass für Zwistigkeiten ergibt, weil die alten Handlungsmotive nicht genügend aufgearbeitet wurden. Daher ist der Blick auf die Vorgeschichte hinsichtlich der Dauerhaftigkeit erzielter Kompromisse so wichtig.

- Motive und Gefühle herausfinden

Hier geht es vor allem darum, dass der Mediator die Gründe für die ausgelösten Handlungen der beiden thematisiert. Auch hier muss er sich darum bemühen wertungsfrei zu agieren. Wenn die ausgelösten Gefühle der beiden Konfliktparteien zur Sprache kommen, können die im Punkt 2 dargestellten Methoden angewandt werden.

4. Suche nach Lösungen

- Wünsche erfragen

Beide Konfliktbeteiligten äußern ihre Wünsche über das künftige Verhalten des jeweils anderen, damit der Konflikt beigelegt werden kann. Dies sollen eindeutige und nachprüfbar Handlungen sein, die vorerst nur an die Adresse des anderen gerichtet sind und ggf. „empörungsfrei“ aufgenommen werden sollten.

- Lösungsvorschläge einholen und diskutieren

Nachdem bekannt ist, was sich der jeweils andere wünscht, sollen diese Wünsche mit eigenen Vorschlägen verglichen und abgestimmt werden. Auch diese Lösungsvorschläge sollen konkret und nachprüfbar sein und mit der Methode des Brainstorming erarbeitet werden. Dazu schreiben beide ihre Vorschläge auf Kärtchen (jeder Vorschlag auf ein extra Kärtchen), das Grundlage für den anschließenden Meinungs austausch ist. Dabei sollte der Mediator beiden auch Mut für kreative und vielleicht auch ausgefallene Vorschläge machen. Jeder dieser Vorschläge wird besprochen, Unterschiede und Übereinstimmungen können schnell erkannt werden. So ergibt sich relativ schnell ein Bild von beiderseits akzeptierten Lösungen.

- Einverständnis über die Lösung einholen

In ein Einigungsformular trägt der Mediator anschließend alle Lösungsvorschläge ein, die von beiden Konfliktbeteiligten befürwortet wurden. Durch ihre Unterschrift verpflichten sie sich zur Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen. Sind sie trotzdem über die Tragfähigkeit dieser Übereinkunft unsicher oder möchten sie durch ein Folgetreffen die Einhaltung nochmals reflektieren, sollte dies terminlich festgelegt werden. Der Schlichter hat zwar nicht dafür die Verantwortung, ob sich beide an die Abmachungen halten, aber er sollte immer seine Unterstützung anbieten, wenn dies einem nachhaltigen und stabilen Kompromiss dient.

2. Wie macht man alle Betroffenen mit dem Thema bekannt und etabliert die Schülermediation an der Schule?

„Betroffene zu Beteiligten machen“ ist fast schon ein geflügeltes Wort der Organisationsentwicklung. Beteiligt sind direkt natürlich Schüler und Lehrer und im erweiterten Sinne die Eltern. Geht es vor allem um eine Verbesserung des Kommunikationsklimas und des gegenseitigen Umgangs unter Schülern, können sich Schulen z.B. folgenden Zielen stellen:

- „Wir wollen gewaltfreier miteinander umgehen“;
 - „Wir wollen unsere Konflikte annehmen und angemessener darauf reagieren“;
 - „Wir wollen der zunehmenden physischen und psychischen Gewalt an unserer Schule nicht tatenlos zusehen und etwas dagegen machen“;
 - „Wir wollen uns auf einen bestimmten Verhaltenskodex an unserer Schule verständigen“;
 - „Wir wollen eine Schule zum Wohlfühlen“
- ...

In welcher Form dies geschehen kann, soll anhand folgender Beispiele verdeutlicht werden:

1. *In einer Grundschule in Frechen kommt es immer wieder zu Streitigkeiten zwischen Schülern auf dem Schulhof. Die Lehrer beschließen, eine Kinderkonferenz einzuberufen, um den Schülern die Lösung dieses Problems zu übertragen. Daran nehmen die Klassensprecher der zweiten bis vierten Klassen teil, die von zwei Lehrerinnen unterstützt werden. Unter Nutzung Ihrer Erfahrungen aus anderen Mitwirkungsgruppen der Schule entwerfen die Schüler Tagungsordnungspunkte und führen Protokoll. Zunehmend selbständig moderieren sie Ihre Konferenzen. Sie beraten, wie die Streitigkeiten auf dem Schulhof und andere Konflikte gewaltfrei gelöst werden können und legen Pausenregeln fest, die in allen Klassen ausgehängt werden. Sie überwachen auch die Einhaltung dieser Regeln und beraten Maßnahmen bei deren Verstoß. (Quelle: Förderprogramm Demokratisch Handeln, Ausschreibung 2000)*

2. *Ein Gymnasium in Leipzig gestaltet Projekttag zu dem Thema: „Gewalt an unserer Schule – (k)ein Thema“. Die Projektgestalter laden zu einem Hearing mit führenden Landtagspolitikern, dem Leiter für Jugendhilfe, Lehrern, Schülern und Eltern ein. Erscheinungsformen und Präventionsmöglichkeiten von Gewaltdarstellungen an der Schule werden benannt und diskutiert. Zwei Tage später treffen sich Schüler, Eltern und Lehrer zu einem Forum „Gewalt an unserer Schule – (k)ein Thema“. Alle schreiben auf Kärtchen, wie sie Gewalt an ihrer Schule wahrnehmen und was dagegen zu tun ist. Die Schüler äußern sich offen über die Gewalterfahrungen an der eigenen Schule von intolerantem Verhalten anderen gegenüber bis hin zum Randalieren. Es fällt auf, dass die Schüler kaum körperliche Gewalt erfahren, dafür aber viel seelische Belastungen von Hänseleien über Beschimpfungen bis zum Mobbing. Alle wollen etwas dagegen tun. Schüler erklären ihr Interesse an einer Mediatorentätigkeit. Es wird beschlossen, dass die Ergebnisse dieses Runden Tisches in der Schule auf den Pinwänden ausgestellt und öffentlich diskutiert werden sollen. Weiterhin wird beschlossen, dass eine Mediatorengruppe ausgebildet und durch die Gemeinschaftskundelehrerin betreut wird. Die Schüler und Lehrer der Schule sollen in der Folgezeit die Möglichkeit haben, sich ausführlich zu den an diesem Abend gefundenen Punkten zu äußern.*

In beiden genannten Beispielen übernehmen vor allem die Schüler mit ihren gewählten Vertretern selbst die Verantwortung für die Gestaltung eines angenehmeren Schulklimas. Sie sind mit der Art und Weise, wie Konflikte untereinander ausgetragen werden, nicht zufrieden. Sie machen Vorschläge, wie dies zu ändern ist und stellen ihre Vorschläge allen Beteiligten zur Diskussion vor. So wird die Verbesserung des Schulklimas zum Anliegen vieler Schüler und Lehrer und findet Eingang ins Schulprogramm. Hier nun können konkrete Maßnahmen wie die Mediation oder Schülerpausenaufsicht mit den dazugehörigen Verantwortlichkeiten beschlossen werden. Dazu gehört auch die Auflistung der für die Etablierung dieser Modelle nötigen Rahmenbedingungen, die ich im nächsten Punkt erläutern werde. Meiner Erfahrung nach ist es aber erfolgversprechender zuerst die IST-Analyse an der eigenen Schule über erlebte Konflikte und Gewaltdarstellungen durchzuführen und mehrere Möglichkeiten präventiven Handelns ins Auge zu fassen, als mit verengtem Blick ausschließlich die Schülermediation anzustreben.

Bei der zielgerichteten Veränderung des Schulklimas geht es vor allem um das Ausschöpfen vielfältiger Möglichkeiten der Partizipation, die das Schulleben bietet:

- Nutzung vielfältiger Formen sozialen und kooperativen Lernens;
- Gestaltung eines transparenten Regelsystems schulischen Verhaltens;
- Gewährleistung eines offenen und vertrauensvollen Klimas untereinander;

Konkrete Handlungsansätze erläutern SCHUBARTH und ACKERMANN von der Forschungsgruppe Schulevaluation der TU Dresden (vgl. Schubert, Ackermann 1998, S.47 ff.), auf die ich mich im folgenden beziehen möchte. Das angestrebte übergeordnete Ziel besteht demnach in der Entwicklung sozialer Orientierungsmuster im Umgang miteinander. Bezogen auf das Schulleben finden die Autoren Potenzen auf vier verschiedenen Ebenen, die ich stichpunktartig darstellen möchte:

1. Individuelle Schülerebene

- Verbesserung der Lehrer-Schüler-Beziehung durch das Sensibilisieren der Lehrkräfte für die Probleme der Schüler. Als Ansprechpartner bei Problemen zur Verfügung stehen, einem Kommunikationsstil pflegen, der durch prinzipielle Akzeptanz und Wärme gekennzeichnet ist, sowie einem partnerschaftlich ausgerichteten Kommunikationsstil;
- Gestalten von Freiräumen, in denen soziales Lernen möglich ist, wie Gruppen- und Projektunterricht;
- Gestaltung eines gemeinsamen Grundwerte- und Normensystems, das von Schülern und Lehrern zusammen erstellt und verabschiedet wird;
- Die Vermittlung eines positiven Leistungs- und Sozialkonzepts, einschließlich der Stärkung des Selbstwertgefühls vor allem der labilen Schüler (*Es gilt als erwiesen, dass ein Großteil der gewalttätigen Handlungen innerhalb und außerhalb der Schule von Jugendlichen mit einem geringen Selbstwertgefühl verübt werden. Präventive pädagogische Arbeit in diesem Bereich zielt also vor allem auf die Nutzung vielfältiger Möglichkeiten, um das Selbstwertgefühl der Schüler zu erhöhen*).

2. Klassenebene

- Stärkung von Kooperationsstrukturen, Verantwortungsbewusstsein und Selbstvertrauen durch enge Zusammenarbeit zwischen Lehrern, Schülern und Eltern;

3. Schulebene

- Ausbau der Möglichkeiten sozialer Kommunikation und klassenübergreifender Zusammenarbeit, des Spektrums der Arbeitsgemeinschaften, der Möglichkeiten der Nutzung des Schulgeländes zur Gestaltung der Freizeit und zum Sporttreiben;
- gemeinsames Erarbeiten einer Schulordnung mit einfachen und klaren Regeln;

4. Ebene der Gemeinde bzw. Nachbarschaft

- Nutzung der Bildungs- und Erziehungsressourcen außerhalb der Schule durch
- Ausstellungen über Schülerprojekte in öffentlichen Gebäuden, die von den Schülern gestaltet und durch öffentliche Veranstaltungen ergänzt werden, in denen die Schüler ihre Erfahrungen zur Projektgestaltung vorstellen;
 - gemeinsame Handlungskonzepte mit Jugendeinrichtungen gegen Gewalt;
 - Einbeziehung der Verantwortung von Regionalpolitikern in schulische und außerschulische Projekte.

Die dargestellten Gestaltungsebenen sollen als Handlungsorientierungen verstanden werden, mit denen Schüler, Lehrer und Eltern gemeinsam eine schulischen Atmosphäre gestalten, in denen Haltungen und Einstellungen durch Erfahrungslernen geprägt werden. Durch die Übernahme von Verantwortung erleben die Schüler die Schule nicht nur als Ort des bloßen Wissenserwerbs, sondern gestalten ihn zunehmend als Lebens- und Erfahrungsbereich aus. In dem Maße, in dem es gelingt Schüler in schulische Entwicklungsprozesse einzubeziehen, in denen sie Verantwortung für die Gestaltung von Schulleben übernehmen, sinkt auch die Zahl gewalttätiger Handlungen an den Schulen. In einem solchen Klima können Schülermediationsgruppen erfolgreich arbeiten.

Dafür bietet sich an, dass sie sich mit den Formen von Konflikten und Gewalt, die sie täglich an ihrer Schule erleben, auseinandersetzen. Projekttag zu diesem Thema bieten sich dafür als äußerlicher Rahmen an, in denen sich Schüler und Lehrer offen über solche das Schulklima belastende Erscheinungen verständigen und den angemessenen Umgang damit diskutieren. Ein konkretes Ergebnis daraus kann die Etablierung eines Schlichtermodells sein. Schon in diesem Prozess sind die Lehrer unmittelbar eingebunden, sollten aber dabei vorrangig Moderatoren- oder Beraterfunktion haben. Der nächste Schritt könnte dann in der Auseinandersetzung des gesamten Lehrerkollegiums mit dem Schlichtungsprozess bestehen. Hier gilt es das Schlichtermodell vorzustellen und Erwartungen sowie Befürchtungen, die mit der Einführung verbunden sind, zu besprechen. Erfahrungen haben gezeigt, dass es sich als fördernd erwiesen hat, wenn dazu ein externer Moderator eingeladen wird, der günstigenfalls von Schülerschlichtern begleitet wird, die von ihren Erfahrungen berichten. Schüler mit guten eigenen Erfahrungen wirken authentisch und können glaubwürdiger helfen, manch vorhandene Skepsis abzubauen, als dies oft ein Lehrer aus dem eigenen Kollegium machen kann. Bei diesem Gedankenaustausch sollte unbedingt eine offene und kritische Atmosphäre gestaltet werden. Daher ist auch wichtig, dass die vorhandenen Bedenken angstfrei geäußert werden können, diese nicht beschwichtigt oder geringgeschätzt werden. Das Ziel sollte darin bestehen, dass die Mehrheit des Kollegiums das Modell als Chance zur Verbesserung des Schulklimas unterstützt und die „Bedenkenträger“ es vielleicht aus einer gewissen inneren Distanz verfolgen, aber diese Initiative zu einer gewaltfreieren Schule letztlich auch tolerieren. Eine hundertprozentige sofortige euphorische Zustimmung des gesamten Lehrerkollegiums zum Mediatorenkonzept, das ja auch tradiertes pädagogisches Selbstverständnis neu bestimmt, wäre wohl ein unerreichbares Wunschdenken. Eine mögliche Organisationsform zu einem solchen Gedankenaustausch ist m.E. ein Pädagogischer Tag oder eine Dienstbesprechung. Auf der Grundlage eigener Erfahrungen möchte ich im folgenden den möglichen Ablauf einer solchen Veranstaltung vorstellen:

Mögliche Struktur zum Bekanntmachen des Kollegiums mit dem Schlichtermodell

1. Konfliktsituationen zwischen den Schülern aus eigenem Erleben oder Beobachten an der Schule
 - Lehrer benennen Konflikte, die auf Kärtchen aufgeschrieben werden;
 - Vortrag: Möglichkeiten des Einbeziehens von Schülern als Konfliktlöser entsprechend der Struktur des Unterschieds zwischen „Kontrolle - Mediation“ (*siehe folgende Übersicht*).
 - Diskussion in Kleingruppen über die vorgestellte Struktur, Verständigung über offene Fragen
 - Auswertung der Gruppenarbeit im Plenum, Eingehen auf die aufgeworfenen Fragen

Unterschied „Kontrolle – Mediation“¹

Mediation ist eine konkrete Hilfe beim Lösen von Konflikten. Der Mediator, muss u.a. darauf achten, dass er nicht selbst in den Konflikt verwickelt und zum Sündenbock gestempelt wird. Dabei ist eine klare Gesprächshaltung hilfreich, die die Verantwortung für die Konfliktlösung bei den betreffenden Parteien belässt, er aber bei einer einvernehmlichen, von beiden akzeptierten Lösung, auch aktiv mithilft.

¹ Nach Kölln. Detlef in: Pallasch u.a.: Das Kieler Supervisionsmodell. Juventa 2001

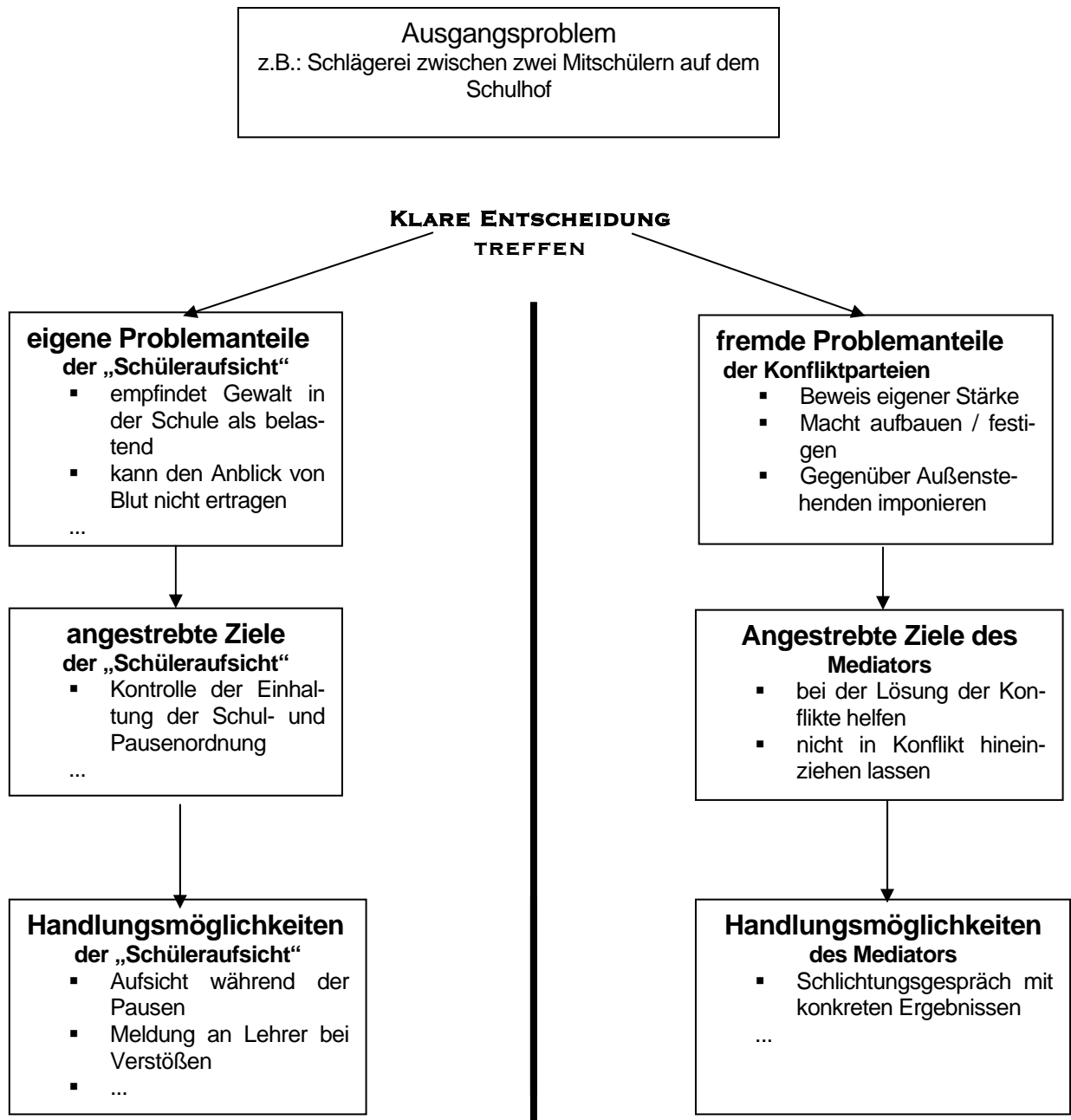


Abb.: „Entscheidungsbaum“ Mediation vs. Kontrolle

So vordergründig es auf der Hand liegt: Hier geht es nicht vorrangig um die Frage, ob denn Schüler als „Konfliktbeendiger“ eingesetzt werden können und ob dies das Schulgesetz überhaupt zulässt. Mir sind mehrere Schulen bekannt, in denen Schüler auf der Grundlage eines Beschlusses der Schülervertretung erfolgreich Konflikte ihrer eigenen Mitschüler sanktionieren und dies von den Betroffenen auch akzeptiert wird (siehe Beispiel Seite 2). Die wesentliche Erkenntnis aus obiger Darstellung ist vielmehr, dass grundsätzlich andere Ziele verfolgt werden, wenn die Ahndung von Konflikten im Vordergrund steht, als dies bei der Schlichtung der Fall ist. Wenn beides verwischt wird, kann dies zu Irritationen bei den Mitschülern darüber führen, da dieselben Schüler sowohl als Schlichter als auch als „Sanktionierer“ tätig werden. Zudem ist zu befürchten, dass dieser Unterschied den Schlichtern / „Sanktionierern“ selbst nicht ausreichend klar ist. Dies kann in der Folge zu einem verschwommenen Aufgabenverständnis führen.

2. Das Schülerschlichtermodell

- Vorführen eines Videos über die Schülerschlichtung oder Rollenspiel einer Schlichtung durch die anwesenden Schlichter
- Austausch in Kleingruppen über die pädagogischen Möglichkeiten und Konfliktbereiche der Schlichtung an der eigenen Schule und eventuelle Bedenken
- Auswertung im Plenum unter Einbeziehung der Erfahrungen der anwesenden Schlichter

3. Rahmenbedingungen an der Schule für die Etablierung des Schlichtermodells

Vortrag im Plenum, ggf. anschließende Diskussion

Ergänzung

Sollte ein ganzer Pädagogischer Tag zur Verfügung stehen, kann dieser „Entscheidungsbaum“ als Entscheidungshilfe auf Konfliktlösungen durch den Lehrer übertragen und diskutiert werden. In vielen Fortbildungsveranstaltungen habe ich erlebt, dass der „Entscheidungsbaum“ auch als echte Entscheidungshilfe verstanden wurde: Häufig ergreifen Lehrer vorschnell die Initiative bei der Bewältigung von Problemen, ohne in ausreichendem Maße darüber nachgedacht zu haben, ob dies auch tatsächlich ihr Problem ist. Die Folge ist, dass sie auch für die Lösung Verantwortung übernehmen, was oftmals gar nicht möglich ist. Folgerichtig werden sie dann auch noch von den eigentlichen Probleminhabern für das Scheitern ihrer Bemühungen kritisiert, da sie sich ja diesen „Schuh schon angezogen haben“. Daher muss ein guter einfühlsamer Berater auch immer darauf bedacht sein, nicht in den Konflikt der anderen hineingezogen werden. Eine typische „Beraterfalle“, über die es sich lohnt, anhand konkret erlebter Situationen mehr innere Klarheit zu verschaffen.

Eine andere Möglichkeit in der sinnvollen Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit besteht in der Gestaltung einer Trainingsrunde zum „Aktiven Zuhören“. Die Fähigkeit den anderen tatsächlich zu verstehen, sich in seine Problemlage hinein zu versetzen, ist eine grundlegende anzueignende Fähigkeit jeder Mediation. Lehrer können so auch besser nachvollziehen, auf welcher verantwortungsvollen Basis die Schülermediatoren ausgebildet werden und erwerben Wertschätzung für deren Tätigkeit. Dies ist eine wesentliche Grundlage für das erfolgreiche Wirken der Mediatoren in der innerschulischen Praxis.

Eine solche Trainingsrunde führt aber natürlich die Lehrer selbst zu einer höheren Beraterkompetenz, die sie in entsprechenden Gesprächen mit Eltern, Schülern und Kollegen benötigen. Dazu werden Dreiergruppen gebildet, bestehend aus einem „Ratsuchenden“, einem „Zuhörer“ und einem am Dialog unbeteiligten „Beobachter“, der nach Gesprächsende Rückmeldung über den Gesprächsverlauf gibt. Im folgenden möchte ich den Ablauf einer solchen Trainingseinheit darstellen:

1. Vergewenwärtigen Sie sich dazu eine erlebte Konfliktsituation aus ihrem pädagogischen oder persönlichen Alltag. Es sollte kein fundamental belastendes Problem sein, wohl aber eines, bei dem es nicht so glatt lief, wie Sie es sich vorher versprochen hatten.

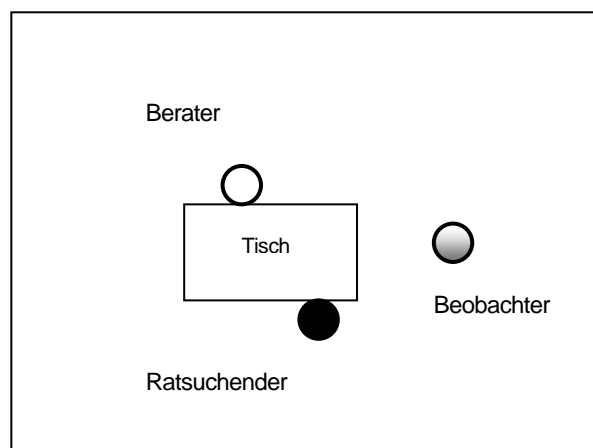


Abb.: Setting in der Kleingruppe

2. Setzen Sie sich so gegenüber, wie dies in der Abbildung dargestellt ist und führen Sie ein Übungsgespräch (ca. 10 min.) über die Problemsituation. Der Berater hat die Aufgabe, durch einfühlsames Gesprächsverhalten Ihnen bei der Selbstklärung zu helfen. Besonderen Wert soll er dabei auf das Widerspiegeln der sachlichen (Paraphrasieren) und emotionalen (Verbalisieren) Bezüge legen. Direkte Fragen und Wertungen soll er versuchen zu vermeiden. Auf keinen Fall soll er Ratschläge für die Lösung des Problems geben.

Häufig ist im Alltag zu beobachten, dass in Gesprächen schnell und unaufgefordert Ratschläge aus dem eigenen Erfahrungshintergrund erteilt werden, was dem Ratsuchenden meist nicht weiterhilft, weil es die bewusste Aufarbeitung der eigenen Problemlage behindert. Meist ohne Blick auf die Spezifik der Situation und Person wird detailliert erklärt, was zu tun und zu machen sei. Besonders problematisch ist dies in pädagogischen Kontexten, wenn die eigene Qualität der Beziehung zu Eltern, Schülern oder einem anderen Kollegen einfach auf den anderen übertragen wird. Wie schwer das Abstellen dieses „eingeschliffenen“ Rede-Verhaltens ist, erweist sich in dieser Übungsphase: Es fällt den Teilnehmern oft sehr schwer, sich zurückzuhalten und den Ratsuchenden in den Mittelpunkt des Gesprächs zu rücken. Daher ist der ausdrückliche Hinweis an dieser Stelle so wichtig, auf die Arbeit am Problem hier zu verzichten, denn das gut strukturierte emphatische Gesprächsverhalten führt erfahrungsgemäß zu einer konstruktiven Vorklärung, die eine wesentliche Voraussetzung für die weitere Problembearbeitung ist.

3. Werten Sie gemeinsam dieses Übungsgespräch in folgender Reihenfolge aus (ca. 10 min):

- Der Ratsuchende stellt dar, wie er sich durch den Berater angenommen gefühlt hat.
- Der Berater stellt dar, wie er seine eigene Beratung wahrgenommen hat (bspw. Schwierigkeiten beim Formulieren von Sätzen, zu sehr nachgefragt, konnte Redeschwall des Ratsuchenden nicht strukturieren usw.).
- Der Beobachter gibt Rückmeldungen über die Angemessenheit des Beraterverhaltens, einschließlich seiner nonverbalen Signale.

Die Rückmeldungen sollten durch den Beobachter so konkret wie möglich gegeben werden. Es erscheint daher sinnvoll in einer dreispaltigen Tabelle (Ratgeber, Berater, Bemerkungen) bestimmte wichtige Aussagen wörtlich mitzuschreiben, weil vor allem die Rückmeldung der wörtlichen Rede in Verbindung zur Intonation und den körpersprachlichen Signale handhabbare neue Gesichtspunkte für ein verändertes Gesprächsverhalten bietet. Ansonsten hält sich der Beobachter aus dem gesamten Gesprächsverlauf (auch optisch) heraus).

4. Die Rollen werden getauscht (Beobachter wird zum Berater, Berater zum Ratsuchenden und Ratsuchender zum Beobachter), sodass jeder einmal das Beraterverhalten trainieren kann.

5. Nach dieser Trainingsrunde sollten die Erfahrungen der Dreiergruppen im Plenum ausgewertet werden. Im Mittelpunkt sollten dabei die erlebten angenehmen und problematischen Gesprächshaltungen benannt werden (ohne Namensnennung) und eventuelle Problemkreise herausgearbeitet werden, an denen im Bedarfsfalle weiter gearbeitet werden kann. Dies kann sowohl auf die weitere Vervollkommnung der Beratungskompetenz abzielen, als auch die inhaltliche Bewältigung der in den Kleingruppen angesprochenen Themen betreffen.

3. Welche Rahmenbedingungen müssen für eine erfolgreiche Schülermediation geschaffen werden?

Zur Mediation müssen bestimmte räumliche und organisatorische Voraussetzungen an der Schule gestaltet werden. Dazu gehört das Einrichten eines separaten Zimmers für die Schlichtungen. Ein Schlichtungszimmer sollte zweckgemäß aber auch ansprechend hergerichtet werden. Bequeme Sitzmöglichkeiten gehören ebenso dazu, wie ein mit einer Tischdecke bedeckter Tisch, ein Blumen-

strauß , der die Situation entspannt und gleichermaßen Behaglichkeit herstellt. An den Wänden können die Gesprächsregeln mit farbigen Blättern angepinnt werden, sodass sie von den „Streithähnen“ während des Gesprächs immer mal angesehen werden können. Natürlich darf die Schlichtung nicht unter Zeitdruck und muss unter Ausschluss anderer Störungen stattfinden.

Bevor die ersten Schlichtungsgespräche stattfinden, ist es sinnvoll auf diese neue Form der Konfliktbewältigung in Form einer Wandzeitung hinzuweisen. Es wirkt ansprechend, wenn sich die Mediatoren mit Bild persönlich vorstellen, berichten warum sie als Schlichter tätig sein wollen und wie man sich im Bedarfsfall an sie wenden kann. Um eventuelle Unklarheiten auszuräumen, können die Schlichter auch in die Klassen gehen und bestehende Fragen klären.

Schlichter müssen akzeptiert werden. Dies geschieht nicht von heute auf morgen sondern muss erarbeitet werden. Mit kleinen Schritten sollte begonnen werden. Ausgebildete Mediatoren sollen sich anfangs nicht zumuten, gleich für alle Klassenstufen zu arbeiten. Als günstig hat sich erwiesen, wenn die Schlichter zwei Jahre älter sind, als die „Streithähne“. Neuntklässler sollten also Streitereien bis zur Klasse 7 schlichten.

Grundlage jeder Konfliktmoderation ist das Vertrauen in den Konfliktmoderator. Vertrauen bildet sich in dem Maße heraus, in denen die Mediatoren bekannt sind, sie auch als glaubwürdig in ihrem Verhalten im Schulalltag erlebt werden. Vertrauen kann aber auch systematisch aufgebaut und gepflegt werden.

Ein Gymnasium in Recklinghausen hat seit acht Jahren eine Mediatorengruppe, die inzwischen fester Bestandteil des Schullebens ist. Um zielgerichtet Vertrauen zwischen den Mediatoren und den anderen Schüler aufzubauen, wird ein Patensystem etabliert. Ältere Mediatoren bieten sich als Paten für jüngere Jahrgangsstufen an und gestalten mit ihren Patenklassen aktiv das Klassenleben. Sie nehmen an gemeinsamen themenorientierten Nachmittagen teil, gestalten präventive Konfliktnachmittage oder nehmen an Klassenfahrten ihrer Patenklassen teil. Auf diese Weise erleben die jüngeren Mitschüler das ehrliche Engagement ihrer älteren Paten, die nicht erst im Streitfall gerufen werden, sondern auch als direkter Ansprechpartner und manchmal auch als Berater zur Verfügung stehen.

Ich glaube, dass ein solches System, in dem ein akzeptierter Schülerberater gezielt präventiv aber auch als alltäglicher kompetenter Ansprechpartner wirksam wird, noch nachhaltiger auf eine veränderte Kultur im gegenseitigen Umgang miteinander wirkt. Sehr oft brauchen die Schüler einfach jemanden, dem sie ihre Sorgen mitteilen können, jemanden, der zuhören kann und diese Gespräche vertraulich behandelt. Die Hemmschwelle, sich in diesem Zusammenhang Lehrern anzuvertrauen, ist naturgemäß größer. Außerdem wird auch das Bild der Mediatorengruppe von der „Konfliktfeuerwehr“ hin zu einem Kreis vertrauens- und verständnisvoller Freunde erweitert.

Aller Anfang ist schwer, natürlich gilt dies auch für Schlichter. Sie werden sich solche Fragen stellen wie: „Werde ich von den Streitenden akzeptiert? Kann ich das Gespräch zu einer einvernehmlichen Lösung führen? Kann ich die aufbrausenden Gefühle der beiden in den Griff bekommen? u.ä. Gerade dann ist es wichtig, wenn man sich nicht alleingelassen fühlt und ein zweiter Schlichter mit am Tisch sitzt, der nicht ins Gespräch eingreift, seinem „Mediatorkollegen“ aber anschließend eine Rückmeldung über ein aus seiner Sicht gelungenes oder verbesserungswürdiges Gesprächsverhalten geben kann. Dies sollte natürlich beiden Konfliktparteien zur Vermeidung von Irritationen vorher gesagt werden. Wie dies auch immer in der Praxis gelöst wird: Die intensive Nachbereitung des Schlichterverhaltens ist eine wichtige Aufgabe zur Erhöhung der eigenen Professionalität und Beleg verantwortungsvoller Schlichtungsarbeit. Dazu ist das regelmäßige Treffen des gesamten Schlichterteams von großer Bedeutung, in dem die Schlichtungsfälle aufgearbeitet werden. Unter Leitung des betreuenden Lehrers soll geschildert werden, welche Gespräche gut gelangen und was schwer fiel. Durch Rollenspiele soll das Geschilderte aufgearbeitet werden. Zudem darf nicht außer acht gelassen werden, dass die Schlichter durch die bearbeitete Thematik auch selbst belastet werden. Unter Umständen haben sie ähnliche Konflikte am eigenen Leib erlebt, werden durch die Schlichtung wieder daran erinnert, was sie dann innerlich aufwühlt. Auch unter diesem Gesichtspunkt ist die Aufarbeitung für das eigene unbelastete Umgehen mit solchen Konfliktsituationen für die eigene Souveränität des Mediators von entscheidender Bedeutung.

4. Wie müssen Mediatoren ausgebildet und betreut werden?

Durch die Ausbildung zum Schülerschlichter oder Konfliktmoderator sollen die Schüler in die Lage versetzt werden, die o.g. Struktur des Schlichtungsgesprächs so umzusetzen, dass sich beide Konfliktparteien in ihren Bedürfnissen akzeptiert fühlen und die gemeinsam gefundenen Lösungen umsetzen. Die Mediatoren müssen sich also Gesprächskompetenzen aneignen sowohl durch die sichere Anwendung entsprechender Gesprächstechniken, als auch der Herausbildung von Gesprächshaltungen und Einstellungen. Nur wenn beides als stimmige Einheit angestrebt wird, wirkt der Mediator gleichermaßen glaubwürdig und kompetent. Als Mediationsgrundhaltungen bezeichnet NINA DULABAUM die „vier A's“ Allparteilichkeit, Akzeptanz, Anerkennung und Affirmation (vgl. DULABAUM 2000, S. 18ff.). Dies sei im folgenden kurz erläutert:

Allparteilichkeit

Der Mediator hat bei der Konfliktmoderation eine neutrale Position einzunehmen. Allparteilichkeit meint aber noch deutlicher das Bestärken beider in deren subjektiver Wahrnehmung der Konfliktsituation. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich beide in ihrem Empfinden verstanden fühlen.

Akzeptanz

Der Mediator nimmt die streitenden Personen an, auch wenn er das Geschehen nicht unbedingt gutheißt. Ohne grundsätzliche Akzeptanz beider Streitenden ist eine Schlichtung nicht möglich.

Anerkennung

Durch Anerkennung zeigt der Mediator, dass er beide in ihrer Persönlichkeit respektiert und achtet, unabhängig vom Vorgefallenen.

Affirmation

Unter Affirmation ist zu verstehen, dass der Mediator eine Atmosphäre der positiven Bestätigung und Ermutigung gestaltet. Damit wird beiden Beteiligten auch ein Stück Mut vermittelt, der sie in die Lage versetzt, die Folgen des Konflikts in den Griff zu bekommen.

Kernstück des reinen Gesprächstrainings ist die Befähigung zum „Aktiven Zuhören“ und dem für die Konfliktbeteiligten nachvollziehbaren Prozess der Konfliktmoderation. Im Folgenden möchte ich ein Ausbildungsprogramm vorstellen, das einen Umfang von ca. 20 Unterrichtsstunden umfasst und nach meinen Erfahrungen als eine Art Grundausbildung ausreichend ist. Günstig ist es, wenn diese 20 Stunden als in sich geschlossene Dreitagesveranstaltung durchgeführt werden kann, bspw. im Rahmen von Projekttagen. Auch das Nutzen dreier Sonntage hat sich bewährt. Von einem Training im Stundenrhythmus ist abzuraten, da auf diese Weise kaum Gruppendynamik entwickelt werden kann und das Kommunikationstraining zu sehr Unterrichtscharakter bekommt.

Ausbildungskonzept für Mediatoren

1. Kennenlernen / Vorstellen / „Warum ich als Mediator arbeiten möchte“

Partnervorstellung

Es werden Zweiergruppen durch ein Zufallsprinzip gebildet. Das kann geschehen durch

- zweiteilige Puzzles, deren beide zusammenpassenden Teile eine Gruppe ergeben;
- Lose mit jeweils zwei gleichen Abbildungen, die sich zu Zweiergruppen finden;
- geteilte Sprichwörter deren Anfang und Ende jeweils gefunden werden muss und sich auf diesem Wege Zweiergruppen bilden;

Beispiele

- Ohne Fleiß kein Preis
- Reden ist Silber, schweigen ist Gold
- Wer im Glashaus sitzt, sollte nicht mit Steinen werfen
- Lügen haben kurze Beine
- Jedem Menschen recht getan, ist eine Kunst, die niemand kann
- Du sollst den Tag nicht vor dem Abend loben
- Der Lauscher an der Wand hört seine eigne Schand

- Wer andern eine Grube gräbt, fällt selbst hinein
- Wer Phrasen redet, zahlt mit Schecks, die nicht gedeckt sind

Die Schüler suchen sich ihre Partner und haben ca. 15 min. Zeit, sich gegenseitig vorzustellen. Sie erzählen aus welcher Klasse sie kommen, welche Hobbys und Lieblingsfächer sie haben, was sie später einmal werden wollen und welche Gründe es für sie gibt Mediator zu werden. Dabei hört der Gesprächspartner genau zu, darf lediglich Fragen zur eigenen Verständigung stellen und muss sich das Gesagte gut merken. Anschließend stellen sich die beiden im Plenum (gesamte Gruppe) gegenseitig vor. Der jeweilige Partner bestätigt die Aussagen des anderen oder ergänzt gegebenenfalls.

Durch das Suchen ihrer Partner kommt die Gruppe schnell miteinander in Kontakt. Die Partnervorstellung verläuft in einem strukturierten Gespräch. Die Schüler lernen wertfrei zuzuhören und sich das Wesentliche zu merken.

2. Erwartungen / Befürchtungen an die Ausbildung

Die Schüler schreiben auf Kärtchen, was sie von der Ausbildung erwarten (Gespräche leiten zu lernen, besser zuzuhören, sich besser ausdrücken lernen, Mithelfen um Konflikte zu beenden usw.). Jeder Gedanke wird dabei in Druckbuchstaben auf ein extra Kärtchen geschrieben.

Das Thematisieren der Befürchtungen („Was soll nicht passieren“) ist ebenso wichtig. Auch diese werden einzeln auf getrennte Kärtchen geschrieben.

Anschließend kommen die Schüler einzeln an die Pinnwand und pinnen die Erwartungen und Befürchtungen an, indem sie diese kurz erläutern. Es dürfen Verständnisfragen zum Vorgetragenen gestellt werden, wichtig ist aber, dass alles unkommentiert bleibt. Manches wird sich inhaltlich gleichen, daher sollten die Schüler versuchen, ihre Antworten nicht der Reihe nach untereinander zu pinnen, sondern dorthin, wo sich inhaltliche Überschneidungen ergeben.

Auf diese Weise erhält der Trainer sehr schnell einen Überblick über das Gruppenbild der Erwartungen und Befürchtungen. Indem die Schüler mit Hilfe des Trainers inhaltliche Zuordnungen treffen (clustern), lernen sie die Moderationsmethode anzuwenden. Die Moderationsmethode ist eine effektive Methode der Problemsammlung und –bearbeitung, ohne inhaltliche Beeinflussung des Moderators. Die Schüler erleben den Moderator als methodischen Helfer, der die Meinungen der Gruppe strukturiert, seine eigenen Ansichten, Ziele oder Wertungen zurückstellt. In vielen Zusammenhängen können die Schüler die Moderationsmethode später nutzen, so in weiteren Aufbautrainings, Workshops oder regelmäßigen Treffs der Mediatoren-AG. Daher ist es wichtig, von Anfang an auf die professionelle Handhabung zu achten.

Damit nach Abschluss dieses Schwerpunktes weiter mit der Pinnwand gearbeitet werden kann, sollte diese vorher mit einem großen Packpapier bespannt werden, auf das die angehefteten Kärtchen geklebt werden können. Das Packpapier kann dann mit Klebeband an der Wand befestigt werden, sodass im Verlauf der Ausbildung immer wieder auf die Erwartungen und Befürchtungen zurückgegriffen werden kann. Mit allen weiteren Ergebnissen in der Gruppenarbeit und im Plenum wird genauso verfahren. Die auf diese Weise „verzierten“ Wände dokumentieren auch sehr anschaulich den inhaltlichen Verlauf der Ausbildung.

3. Wie wollen wir miteinander umgehen? – Gruppenregeln

Da es Regeln der Gruppe sind, sollten diese auch von der Gruppe formuliert und nicht vom Trainer vorgegeben werden. Je nach Anzahl der künftigen Mediatoren sollte die Gesamtgruppe halbiert oder geviertelt werden. Alle Kleingruppen schreiben auf Kärtchen die Regeln auf, die ihnen am wichtigsten erscheinen. Anschließend werden diese Regeln im Plenum vorgestellt und zusammengefasst. Mit der Verabschiedung der Gruppenregeln erklären auch alle ihre Bereitschaft diese einzuhalten. Folgende Regeln werden meist aufgestellt:

- Wir lassen uns gegenseitig ausreden
- Alle haben das gleiche Recht ihre Meinung zu sagen

- Wir halten uns an die Pausenvorgabe
- Wenn wir etwas nicht verstehen, müssen wir das sagen
- Wir machen uns nicht über andere lustig
- Wir behandeln persönliche Dinge vertraulich...

Die zusammengefassten Gruppenregeln werden ebenfalls auf ein großes Flipchartpapier geschrieben und im Raum ausgehängt.

4. Welche Konflikte erlebe ich in der Schule?

- Welche Konfliktsituationen nehme ich wahr?
- Wer sind die Beteiligten (Lehrer-Schüler; Schüler-Schüler)?
- Ist der Konflikt durch Mediation lösbar?

In Halbgruppen schreiben die Schüler auf ein großes Packpapier alle Konflikte auf, die sie häufig in der Schule erleben und kennzeichnen die Konfliktbeteiligten. Anschließend bestimmen sie, ob dieser Konflikt durch Mediation lösbar ist. Sind sie sich unsicher, kann dies durch ein Fragezeichen gekennzeichnet werden.

Durch diese Übung werden die Schüler zur Wahrnehmung der Konflikte befähigt, die sie in der Schule oder im schulnahen Umfeld erleben. Bei der Frage, ob diese durch Mediation lösbar sind, sollen sie sich nicht lange aufhalten, es soll nur eine erste Vermutung sein.

5. Grundsätzlicher Unterschied zwischen Mediation und Kontrolle (Vortrag)

Unter Bezugnahme auf ein konkretes Konfliktbeispiel der Schüler wird der Unterschied zwischen Mediation und Kontrolle verdeutlicht. (siehe Lehrerhandbuch Mai 2001, A 5.5. S. 10 ff.)

Ich halte die Verdeutlichung dieses Unterschiedes schon am Beginn der Ausbildung deshalb für so wichtig, weil damit den Schülern klar wird, dass ihre Verantwortung bei der Konfliktmoderation sich auf den eigentlichen Mediationsprozess beschränkt. Sie sind nicht für die Lösung verantwortlich. Diese Verantwortung müssen die „Streithähne“ selbst übernehmen. Die erläuterte Struktur veranschaulicht auch die immerwährende Gefahr, selbst in den Konflikt hineingezogen zu werden. Ein großes praktisches Problem, wie längjährig tätige Ausbilder und Begleiter von Schülermediatorengruppen immer wieder bestätigen.

6. Wie erlebe ich mich selbst in Konfliktsituationen?

Die Schüler erinnern sich an eine bestimmte Konfliktsituation, in der sie selbst betroffen waren;

- Darstellen dieser Situation auf einem Blatt Zeichenpapier mit Wachsmalstiften;
- Besprechen dieser Situation in Dreiergruppen (siehe Setting in Lehrerhandbuch Mai 2001, A 5.5. S. 13)
 - Zeichner als Ratsuchender
 - Berater als „Aktiver Zuhörer“
 - Beobachter als „wertfreier Rückmelder“ des Gesprächsverlaufs
- Auswertung im Plenum
 - Welche Situation(en) macht dich ärgerlich?
 - Wie hast du reagiert? Reagierst du dann häufig in dieser Weise?
 - Was fiel dir leicht / schwer in der Rolle des Beraters?

Diese Übung halte ich aus folgenden Gründen für wichtig:

1. Das eigene Konfliktverhalten wird am selbsterfahrenen Beispiel reflektiert. Der Schüler nimmt so bewusst die bei ihm ausgelösten Gefühle und Handlungen wahr. Ihm wird bewusst, unter welchen Bedingungen er „außer Kontrolle“ gerät. In Schlichtungen wird er u.U. mit ähnlichen Situationen konfrontiert. Dann ist es wichtig, dass er in der Lage ist, die nötige innere Distanz zu wahren. Daher ist das Aufarbeiten des eigenen Konfliktverhaltens von so grundleg-

gender Bedeutung. Es sind **Selbsterfahrungsanteile**, die an dieser Stelle erstmals thematisiert werden und bei der Betreuung der Mediatoren auch immer im Auge behalten werden sollten.

2. Erstmals macht der künftige Mediator mit einer der wesentlichsten Kompetenzen Bekanntheit: Der Fähigkeit, den anderen tatsächlich zu verstehen und ihm dies im gesamten Prozess durch bestimmte Gesprächstechniken des Reflektierens zurückzumelden. Dass dies anfangs noch sehr holprig ist, verstärkt nur die Motivation, sich auf diesem Gebiet noch mehr Können anzueignen, wozu in der nächsten Übung Gelegenheit besteht.

7. Training des „Aktiven Zuhörens“ - Paraphrasieren

Beim Paraphrasieren werden die Sachzusammenhänge reflektiert.

Übung in Zweiergruppen: Der eine erzählt in wenigen Sätzen einen Sachverhalt, den der andere wiederholt und erst mit der Fortsetzung oder einer Entgegnung beginnen kann, wenn er die Inhalte in ausreichendem Umfang zurückgemeldet hat. Dabei sollten ausgefallene und vielleicht auch skurrile Themen als Rahmen dienen, da sowohl die Phantasie angeregt als auch ein freudvoller Verlauf garantiert wird.

Beispiel

„Weihnachten im Auto“*

A: „Ich bin gegen Weihnachten im Auto, weil der Weihnachtsmann nicht durch den Auspuff kommt, der ist ja sehr schmal und endet im Motorraum. Dann würde ich auch keine Geschenke kriegen. Und das fände ich nicht schön“.

B: „Du bist gegen Weihnachten im Auto, weil du befürchtest, dass der Weihnachtsmann nicht durch den Auspuff kommt und du dann keine Geschenke kriegst“.

A: „Ja“.

B: „Ich bin für Weihnachten im Auto, weil ich dann endlich mal meine Ruhe habe und keine Hausaufgaben zu machen brauche...“

weitere Beispiele:

- „Wunderschöne Ferien in einem Baumhaus“
- „Das beneidenswerte Leben eines Maulwurfs“
- „Meine Abenteuer als Zauberer“
- „Meine Erkundungen im Zauberschloss“

Dieser Trainingsabschnitt kann auch emotional wirkungsvoll durch eine Phantasiereise vorbereitet werden. Das Thema der Phantasiereise soll identisch mit dem in der anschließenden Übungsrunde sein.

Beispiel „Phantasiereise zum Zauberschloss“

Der folgende Text kann durch leise Entspannungsmusik untersetzt werden.

„Setz dich locker auf deinen Stuhl, sodass du dich entspannen kannst. Empfehlenswert ist die Haltung eines Kutschers, der die Schultern leicht nach vorn hängen lässt und die Oberschenkel etwas geöffnet hat. Der Kopf ist leicht nach vorn geneigt sein, sodass er auf die Brust sinkt.

Atme ruhig und tief durch die Nase ein und den Mund wieder aus. Spüre deinen Atem, wie er ruhig durch deinen Körper fließt. Langsam weicht die Spannung aus deinem Körper.

Du bist auf einer bunten Sommerwiese mitten auf einer Waldlichtung. Du riechst diesen betörenden Geruch der Sommerwiese und gehst auf die Waldgrenze zu. Je näher du dem Wald kommst, desto deutlicher kannst du erkennen, wie sich zwischen den Bäumen ein seltsames Gebäude abzeichnet. Es ist sehr groß und durch die großen Baumabstände gut zu erkennen. Je näher du kommst, desto mehr Ähnlichkeit mit einem Schloss nimmst du wahr. Inzwischen hast du die Grenze zwischen Wiese und Wald erreicht. Nun kannst du das Schloss deutlich erkennen. Wie sieht es aus? Ist es prunkvoll oder schlicht, erdrückend oder einladend?

Du kommst an den Schlossweg, der direkt zum Eingang führt. Langsam gehst du auf ihn zu. Alles wirkt sauber und gepflegt, doch es ist niemand da. Jetzt stehst du vor dem großen Eingangstor. Du

* bezeichnetes Beispiel aus: Kindler, Wolfgang: Schule gegen Mobbing und Gewalt. Friedrich-Verlag (erscheint voraussichtlich im Herbst 2001)

zögerst, ob du eintreten sollst. Da bemerkst du, dass das Tor nur angelehnt ist. Du überwindest dich und stemmst dich dagegen. Langsam gibt es nach und du trittst ein in einen langen einladenden Korridor mit vielen Seitentüren. Eine davon steht offen, als ob sie dich auffordern wollte einzutreten. Du betrittst den Raum und bist überwältigt. So etwas hast du noch nicht gesehen. Du erforschst diesen Raum, der klar überschaubar ist aber auch zum Erkunden einlädt. Du stößt auf immer neue Überraschungen. Du lässt dich gefangen nehmen von den vielen seltsamen Dingen um dich herum. Du bist schon ganz betört, da erkennst du in einer unscheinbaren Ecke ein kleines Schmuckkästchen mit silbrigglänzendem Beschlag. Langsam trittst du heran. Mit einem leise knarrenden Geräusch öffnest du das Kästchen. Was findest du? Überwältigt nimmst du den Inhalt des Kästchens an dich. Langsam gehst du aus dem halbdunklen Raum, den Flur entlang und trittst ins warme Tageslicht. Du schließt die Schlosstür hinter dir und gehst über den Schlossweg in den Wald. Du spürst die Ruhe des Waldes, die Blätter unter deinen Füßen und riechst den würzigen Waldgeruch. Ganz langsam kommst du wieder an der Sommerwiese an.

Gleich bist du wieder in der Wirklichkeit. Atme tief ein, räkle dich und strecke Arme und Füße richtig aus. Öffne langsam deine Augen“.

Phantasiereisen können zur thematischen Vorbereitung beitragen. Sie lassen Wunschvorstellungen bewusst werden, steigern das Wohlbefinden und sprechen das Gefühl an. Im Zusammenhang mit dem Trainingsbaustein „Paraphrasieren“ kann man sich in Zweiergruppen das in der Phantasie gesehene erzählen und wie oben beschrieben reflektieren.

8. Training von „WIN / WIN“-Situationen

Die meisten Konflikte könnten gelöst werden, wenn die Bereitschaft beider Konfliktparteien vorhanden wäre, sich vor allem mit den Bedürfnissen / Absichten / Vorstellungen des anderen auseinander zu setzen, als vorrangig die eigenen Interessen voranzustellen. Da beide davon profitieren, bezeichnet man eine solche Haltung als „win-win-Strategie“. Dies soll anhand eigener Gesprächserfahrungen an zwei Beispielen reflektiert werden.

Die folgenden Übungsbeispiele können in Gruppen von je sechs Schülern gespielt werden, wobei drei die Rollen spielen, während die anderen drei Rückmeldungen geben.

Im ersten Beispiel sollen sich die Kontrahenten so verhalten, dass ihr Bestreben die eigenen Interessen durchzusetzen, sichtbar wird („win-lose“). Im zweiten Beispiel dagegen versuchen beide Kontrahenten unter Wahrung ihrer Interessen auf ein ehrliches Übereinkommen hinzuarbeiten („win-win“).

Die Ausgangssituation wird allen bekannt gegeben. Die Rollenkarten sind nur für die Inhaber der Rollen bestimmt. Diese dürfen nicht den anderen bekannt gemacht werden.

Auswertung (zuerst die Darsteller, dann die Beobachter)

- Wie hast du dich in deiner Rolle gefühlt? Was ist dir leicht / schwer gefallen?
- Wie hast du deine(n) Widersacher empfunden?
- Wie hast du win / win bzw. win / lose- Situationen empfunden? War der Kompromiss für dich nachvollziehbar?

Nach der mündlichen Auswertung sollen typische erlebte Gesprächsprinzipien von win / win und win / lose auf ein Flipchartpapier geschrieben werden. Diese Ergebnisse werden dann im Plenum vorgestellt.

1. Beispiel

Ausgangssituation: Nora ist 17 Jahre und in der elften Klasse. Um etwas Geld nebenbei zu verdienen, jobbt sie in einem Fast-Food-Restaurant. Sie hat gut verdient. Eines Abends eröffnet sie den Eltern, dass sie keine Lust mehr habe und aufhören wolle. Vier Wochen hat sie dort gearbeitet.

Rollenkarte Nora: In letzter Zeit wirst du immer häufiger als Lückenbüßer eingesetzt. Oft erfährst du einen Tag vorher, dass du gebraucht wird. Es gab auch schon Schwierigkeiten in der

Schule, weil die Arbeiten deshalb ja nicht verschoben werden. Außerdem ist dein Chef nicht mehr so nett wie am Anfang. Er hat dich auch schon mehrmals wegen Nichtigkeiten angeraunt.
Rollenkarte Mutter: Dir gefällt nicht, dass deine Tochter den Weg des geringsten Widerstandes geht. Ihren letzten Job hat sie nach sechs Wochen an den Nagel gehängt, obwohl sie anfangs davon schwärmte. Sie soll sich gefälligst durchbeißen. Abitur und einen Nebenjob sind beide auf die Reihe zu kriegen.

Rollenkarte Vater: Du bist gerade von der Arbeit nach Hause gekommen und möchtest eigentlich erst mal kurz ausspannen. Da erfährst du, dass Nora ihren Job schmeißen will. Sie muss sich ja auch nicht alles gefallen lassen, du befürchtest aber, dass sie es sich auch zu leicht macht. Sie muss auch lernen die Schwierigkeiten selbst zu überwinden.

2. Beispiel

Ausgangssituation: Karin ist 16 Jahre und in der 10. Klasse. Sie ist seit einem Jahr mit ihrem Freund Peter zusammen. Er kann sich das Motorrad seines Bruders ausborgen, weil der Sonder-schichten im Betrieb fahren muss. Nun könnten sie zusammen nach Frankreich in den Urlaub fahren. Das Problem besteht nur darin, dass Karin bereits zugesagt hatte, mit nach Spanien zu fliegen. Der Flug ist bereits gebucht.

Rollenkarte Karin: Eine einmalige Gelegenheit mit Peter auf dem Motorrad allein in die Ferien zu fahren. Frankreich hat dich schon lange als Urlaubsland gereizt. Du weist auch nicht wie deine Eltern reagieren. Besonders beliebt ist Peter nicht, weil er sich nichts sagen lässt. Außerdem ist der Flug bereits gebucht.

Rollenkarte Vater: Du siehst nicht ein, dass Karin mit ihren sechzehn Jahren mit diesem Peter allein in den Urlaub fahren soll. Das kann sie später, wenn sie älter wird bis zur Genüge noch nachholen. Außerdem ist Motorradfahren ja auch nicht ungefährlich, ganz zu schweigen von den Buchungskosten für den Flug nach Spanien.

Rollenkarte Mutter: Du kannst Karin ja verstehen. Aber so einfach ist das nun auch nicht. Es sollte so ein schöner Urlaub werden, vielleicht der letzte gemeinsame. Alle haben sich darauf gefreut. Vielleicht könnte man trotzdem irgendwie zusammenkommen.

Auswertung

Häufige Rückmeldungen zu win / lose: sieht nur sein eigens Interesse; versucht zu überreden und zu beschönigen; setzt Widersacher unter Druck; verdeckt eigene Absichten; versucht einzuschüchtern...;

Häufige Rückmeldungen zu win / win: macht konstruktive Vorschläge; bezieht Interessen des anderen mit ein; ist bereit, eigene Erwartungen zugunsten des anderen zurückzustellen; ist auf einvernehmliche orientiert; fragt, ob der andere den Vorschlag mit tragen kann; erklärt, welche Absichten / Interessen er hat ...;

Ich halte es methodisch für grundlegend wichtig, dass die Schüler nicht vorher mit typischen Redewendungen der beiden Grundhaltungen win/win und win/lose bekannt gemacht werden, sondern durch ihren eigenen Redstil selbst auf diese Punkte kommen. Dadurch sind sie wesentlich motivierter für eine wirkungsvolle Arbeit am eigenen Gesprächsverhalten.

9. Training der Konfliktmoderation

9.1. Vorstellen des Ablaufs einer Mediation

In einem kurzen Vortrag sollten die Schüler mit dem grundsätzlichen Ablauf einer Mediation bekannt gemacht werden. Zur Veranschaulichung kann ein anschließendes Rollenspiel beitragen. Auch das Zeigen des in der Literaturangabe angegebenen Videos ist möglich. Anhand dieser konkreten Abläufe können weitere offene Fragen besprochen werden.

9.2. Training der Einleitungsphase

Die Souveränität der Schlichter wird vor allem durch ihr Auftreten in den ersten Minuten geprägt. Daher ist die sichere Kenntnis von grundlegender Bedeutung, was in der Einleitung gesagt werden soll. In dieser Phase wird erstes Vertrauen geschaffen und die Gesprächsatmosphäre gestaltet.

Das Einüben kann in Kleingruppen (Dreier- oder Vierergruppen) erfolgen, indem einer die Einleitung übt und die anderen Rückmeldung geben. Anschließend werden die Rollen getauscht, sodass jeder einmal trainieren kann.

9.3. Training der Mediation im Plenum (Video)

An einem vorbereiteten Übungsbeispiel wird der Gesamtverlauf einer Schlichtung im Plenum durchgeführt. Anschließend wird das Video detailliert ausgewertet, wobei wieder zuerst die Akteure (Streitparteien, Mediator) erzählen, wie sie sich und den / die anderen empfunden haben. In Situationen, in denen besonders angemessenes oder problematisches Mediatorenverhalten deutlich wird, kann das Standbild für Rückmeldungen genutzt werden. Auch dabei sollte weitestgehend wertungsfrei formuliert werden, was nicht leicht ist, da ja auch Unzulängliches benannt wird. Im Vordergrund steht grundsätzlich das Stützende und Ermunternde für die Schüler, sie machen ja erste Erfahrungen. Alle Teilnehmer sollen von den Rückmeldungen regen Gebrauch machen, damit sie sich intensiv mit dem Gesehenen auseinandersetzen. Denn anschließend sollen sie selbst trainieren.

9.4. Training der Mediation in der Kleingruppe (ca. 6 TN)

In den Kleingruppen können nun zwei Mediationsbeispiele selbständig trainiert werden. Dabei ist es sinnvoll, wenn ein Schüler den gesamten Ablauf moderiert. Das Training setzt hohe Maßstäbe: Dem Mediator ist der Streitfall nicht bekannt. Im Alltag ist er ebenfalls nur oberflächlich informiert, die Hintergründe kennt er im Regelfall überhaupt nicht. Dies soll durch die Erzählungen der beiden und eigene Reflexionen erschlossen werden.

Die beiden Streitenden kennen nur ihre eigene Rollenkarte, nicht aber die des Widersachers. Dies entspricht der stark ausgeprägten eigenen Sicht auf den Konflikt. Die Situationsbeschreibung ist ihnen ebenfalls bekannt. Die Beobachter können sich mit allen drei Karten vertraut machen.

Bei der Auswertung ist die Reihenfolge: Streitende, Mediator, Beobachter einzuhalten (es geht vorrangig um Rückmeldungen zum Mediatorenverhalten).

Die Auswertung sollte vorrangig unter folgenden Aspekten vorgenommen werden:

- Wie haben die Mediatoren die Einleitung und den gesamten weiteren Verlauf gestaltet?
- Wie haben sie die Regeln eingehalten?
- Was ist darüber hinaus noch anzumerken?

Beispiel 1: „Streit in der 9 a“²

Die Situation

Elisabeth und Mark sind das Liebespaar der Klasse, und zwar schon seit Jahren. Auf der letzten Klassenfete aber hatte Anna lang und eng mit Mark getanzt, bis es Elisabeth zu bunt wurde. Es kam zum Krach. Elisabeth warf Anna laut und öffentlich vor, sich an ihren Freund ranzumachen. „Du

²vgl.: Kindler, Wolfgang: Schule gegen Mobbing und Gewalt. Friedrich-Verlag (erscheint vorr. im Herbst 2001)

spinnst doch,“ war deren Antwort. Die Fete war geplatzt. Elisabeth ging wütend weg, Mark rannte hinterher. Die beiden versöhnten sich schnell, doch der Krach zwischen Elisabeth und Anna ging weiter. Inzwischen haben sich die Mädchen der Klassen in zwei Cliques aufgeteilt. Eine hält zu Anna, die andere zu Elisabeth. Die Stimmung in der Klasse ist sehr mies geworden.

Rollenkarte Anna

Du bist immer noch wütend auf Elisabeth. Wegen so einer Kleinigkeit einen solchen Aufstand zu machen. Mark gehört doch nicht ihr, und schließlich wollte Mark unbedingt eng mit dir tanzen. Du findest den ja ganz nett, aber wirklich willst du nichts von ihm. Und wie Elisabeth dich angeschrien hat. Das musst du dir nicht gefallen lassen. Und jetzt stellt sie dich noch als Männerjägerin dar und als Ausspannerin. Die spinnt ja. Schlimm findest du allerdings die miese Stimmung in der Klasse. Bestimmt auch deshalb, weil Elisabeth viele aufgewiegelt hat. Dir ist klar, dass das auf euren Streit zurückgeht. Das willst du ändern. Nur deshalb lässt du dich auf eine Schlichtung ein.

Rollenkarte Elisabeth

Du bist immer noch wütend auf Anna. Die soll sich doch einen eigenen Freund suchen. Macht die vor allen mit deinem Freund rum und blamiert dich. Und dann tut sie, als ob nichts gewesen sei und du spinnen würdest. Zum Glück hast du dich mit Mark versöhnt. Er konnte nichts dafür, wie die sich an den rangeschmissen hat! Das hat er dir genau erzählt. Schade ist allerdings, dass die gute Klassengemeinschaft gelitten hat unter eurem Streit. So soll das nicht weitergehen. Allerdings muss Anna aufhören, andere gegen dich aufzuhetzen.

Beispiel 2: „Die Basketballmannschaft“

Situation

Kevin ist vom Sportlehrer Kreisel zum Kapitän der Basketballmannschaft ernannt worden, weil er der beste Spieler in der Klasse ist. Er soll für das große Schulturnier sechs weitere Spieler auswählen. Diese Mannschaft soll dann die Klasse vertreten. Als Kevin zum Ende der Sportstunde seine Auswahl bekannt gab, entstand Unruhe. Besonders Fabian war empört. „Das ist ungerecht. Du gehst doch gar nicht nach der Leistung, du hast doch nur deine Freunde ausgewählt.“ Teile der Klasse unterstützen Fabian. „In die Unruhe hinein brüllt Kevin: „Ihr habt doch von Basketball keine Ahnung, eine Mannschaft muss zusammenpassen, und die habe ich ausgewählt.“ Die Klasse brüllt durcheinander. Schließlich wird es Herrn Kreisel zu bunt. „Ihr habt bis morgen Zeit, euch zu einigen. Wenn es nicht klappt, nimmt eure Klasse eben nicht am großen Turnier teil. Ich bin diese Kindereien und Streitereien nämlich satt.“ Um die Teilnahme am Turnier nicht zu gefährden, wurde in der Klasse beschlossen, Kevin und Fabian zu den Moderatoren zu schicken.

Rollenkarte Kevin

Du hast die Mannschaft so aufgestellt, wie sie am besten zusammenpasst. Dein Trainer sagt auch immer: „Eine Mannschaft muss zusammenpassen, eine Mannschaft, das sind nicht nur Einzelspieler.“ Fabian passt deiner nach Meinung da nicht rein, auch wenn er kein schlechter Spieler ist. Es ist so brav und so langweilig. Du bist ärgerlich, weil er vor Herr Kreisel diesen Aufstand gemacht hat und weil er dich nicht als Mannschaftskapitän respektiert. Du hast aber auch große Sorgen, dass Herr Kreisel Deine Mannschaft vom Turnier abmeldet. Du weißt, dass er da sehr konsequent ist. Wenn er sich einmal festgelegt hat, zieht er das auch durch. Irgendwie muss es zu einer Einigung kommen. Du hoffst, dass die Moderatoren Fabian zur Einsicht bringen. Komisch ist allerdings, dass so viele aus deiner Klasse diesen Typ unterstützt haben.

Rollenkarte Fabian

Du bist richtig wütend auf Kevin. Diese ewige Cliqueswirtschaft! Christian und Timm, die beispielsweise zur Mannschaft gehören, spielen viel schlechter als du, das sagt auch fast jeder in der Klasse. Aber die sind halt Kevins Freunde, während du mit Kevin nichts zu tun hast, obwohl du

genauso gern wie er Basketball spielt. Der hält sich für cool, kann aber außer Basketball spielen nicht viel. Vielleicht mag er dich auch nicht, weil du ein besserer Spieler bist und bei den Mädchen in der Klasse besser ankommst. Du würdest sehr gerne für deine Klasse spielen, und eure Chancen für einen Turniersieg sind nicht schlecht. Deshalb bist du auch bereit, zu den Moderatoren zu gehen, denn wenn ihr euch nicht irgendwie einigt, da bist du dir sicher, wird Herr Kreisel deine Klasse nicht am Turnier teilnehmen lassen.

Auswertung

Erfahrungsgemäß werden die Anfangsprobleme nun konkreter: Die Schüler benennen, was ihnen schwer gefallen ist. Das sollte gesammelt und thematisiert werden. Sinnvoll ist dabei immer: Nicht darüber reden, sondern konkret im Rollenspiel bearbeiten. Dann kann auch zielgerichtet trainiert und die kleinen Ungereimtheiten abgestellt werden.

Ich habe in meinen Ausführungen zum Trainingskonzept bewusst auf die Beschreibung von Interaktionsspielen verzichtet. Ich halte diese Interaktionsspiele gerade für die Ausbildung der Schüler für unverzichtbar. Sie sind in der einschlägigen Literatur ausführlich beschrieben (vgl. Faller 1996) und dienen sowohl dem Bewusstwerden von Kommunikationssituationen als auch einer lockeren und spielerischen Gestaltung des gesamten Trainingsaufbaus.

5. Welche Unterstützung können bei diesem Schulentwicklungsprozess Lehrerfortbildungsinstitute leisten?

Mediatorenprojekte stellen sich einer verantwortungsvollen Aufgabe, die solide vorbereitet und begleitet werden müssen. Dabei können die Lehrerfortbildungseinrichtungen eine wirkungsvolle Unterstützung bieten. Die differenzierte Bildungslandschaft der Bundesrepublik bedingt auch mitunter eine unterschiedliche Struktur der Fortbildungseinrichtungen in den jeweiligen Ländern. Ich gehe in meinen Ausführungen natürlich in erster Linie von den sächsischen Bedingungen aus, konkret den diesbezüglichen Angeboten der Sächsischen Akademie für Lehrerfortbildung in Meißen als einziger zentraler sächsischer Lehrerfortbildungsinstitution. Seit einem Jahr werden Mediatorenmodelle auf drei Ebenen unterstützt:

1. Kennenlernen des Mediatorenmodells

Die interessierten Lehrer werden mit der Mediation als einer Form der Peer-Group-Education bekannt gemacht. Sie lernen den Ablauf der Mediation kennen und erwerben erste Selbsterfahrungen in konsensorientierten Gesprächen. Aufbauend auf den langjährigen Erfahrungen des Referenten lernen sie, wie Vertrauen zu den Mediatoren schrittweise aufgebaut und gefestigt werden kann und welche Möglichkeiten Mediatoren haben, das Schulklima positiv zu beeinflussen. Dafür ist ein Kurs im zeitlichen Umfang von 20 Stunden (2,5 Tagen) vorgesehen.

2. Fortbildung von Lehrern, die die Schüler in ihrer Mediatorentätigkeit begleiten oder auch ausbilden

In erster Linie orientiere ich dabei auf Lehrer mit einer abgeschlossenen Beratungslehrerweiterbildung oder einer Ausbildung als Kommunikationstrainer. Ich habe aber auch Lehrer in naturwissenschaftlichen Bereichen kennen gelernt, die sich durch verschiedene Kommunikationsfortbildungen und autodidaktisch dieses Rüstzeug angeeignet und dabei eine hohe Trainerkompetenz erworben haben. In einem Gesamtumfang von 40 Stunden werden sie neben dem dargestellten Mediatorentraining mit folgenden Ausbildungsinhalten vertraut gemacht:

- Grundlagen des Menschenbildes der Humanistischen Psychologie
- Methodische Prinzipien der Gestaltung von Übungs- und Trainingseinheiten im Kommunikationstraining
- Übungen zur Selbsterfahrung

- Mediation und Schulentwicklungsprozess – Schritte zur Etablierung des Modells an der Schule
- Kollegiale Fallbearbeitung als Supervisionsmethode in der Praxisbegleitung

*Im Rahmen der angeführten Ausbildungsschwerpunkte hat das **Menschenbild der Humanistischen Psychologie** orientierenden und richtungsweisenden Charakter. Unter Einbeziehung von Grundsätzen der Humanistischen Pädagogik und des Radikalen Konstruktivismus (vgl. Pallasch u.a. 2001, S. 29 ff.) möchte ich daher im Folgenden wesentliche Kriterien in ihrem Bezug zur Mediation kurz erläutern:*

1. Jeder Mensch lebt in seiner eigenen, subjektiven Realität

Alle Wahrnehmungen beruhen auf subjektiven Sinneseindrücken, es gibt keine „objektive Welt“. Je nach „subjektivem Konstrukt“ werten wir persönliche Erlebnisse und Eindrücke. Besonders in Konflikten ist es besonders augenfällig, wie unterschiedlich die Beteiligten die gleiche Situation wahrgenommen haben. Schnell wird dem jeweils anderen dann die alleinige Schuld zugesprochen.

Daher ist es in der Mediation so wichtig, dass diese unterschiedlichen Sichtweisen berücksichtigt und sie dem jeweils anderen als „Aufforderung zum Nachdenken“ angeboten wird.

2. Der Mensch strebt nach Selbstaktualisierung

Der Mensch entwickelt sich im Spannungsfeld zwischen einem relativ starren Selbstkonzept und variablen Umweltanforderungen. Der eigene Antrieb wird dabei von der Größe des eigenen Leidensdrucks, dem Umfang an ideeller Anerkennung und der Größe der zu erwartenden materiellen Belohnung bestimmt.

Bezogen auf die Schülerschlichtung heißt das: Schüler kommen zur Schlichtung, weil die Konfliktsituation zu einer schwer erträglichen Belastung geworden ist, oder weil sie Schulstrafen befürchten (das Ausbleiben von Strafen hat dann den Charakter von Anerkennung / Belohnung). Unter diesem Gesichtspunkt betrachtet ist ein Schlichtungsmodell m.E. pädagogisch wirkungsvoller, das die freie Entscheidung der Schüler als Grundlage der Schlichtung fördert. Eine Schlichtung, die als Alternative zur Strafe wahrgenommen wird, hat immer auch den Makel des geringeren Übels. „Da bringen wir lieber das Schlichtungsgespräch hinter uns, als schon wieder einen Tadel mit nach Hause zu bringen“, sagen sich „anpassungsfähige“ Schüler.

3. Der Mensch lebt ziel- und sinnorientiert

Das gesamte Verhalten ist auf Sinn und Erfüllung des Einzelnen ausgerichtet. Auch dies ist nicht objektivierbar. Was für den einen sinnvoll ist, erscheint anderen verabscheuungswert. Aber auch diese These belegt: Der **eigene Antrieb zur Schlichtung ist Voraussetzung für nachhaltige Verhaltensänderungen.**

4. Der Mensch muss wählen und trägt Verantwortung

Der Gang zum Schlichter ist immer auch Ausdruck eigener Entscheidung. In diesem Falle auch ein Signal zur gewaltfreien Konfliktlösung, ggf. zur Bereitschaft der Wiedergutmachung des angerichteten Schadens. In jedem Falle aber eine **Eigeninitiative zur Deeskalation des Konflikts.**

5. Der Mensch lebt ganzheitlich

Der Mensch lebt in psychischer, sozialer und biologischer Einheit, einer Einheit des Körpers, der Seele und der Vernunft. Bei Schlichtungsgesprächen ist neben dem eigentlichen Konfliktgeschehen auch die Benennung der dabei ausgelösten Gefühle durch die „Streithähne“ wichtig. Gerade Konfliktsituationen haben einen hohen Anteil an seelischer Belastung, der angesprochen werden muss.

6. Der Mensch lebt im Spannungsfeld zwischen Eigenständigkeit und Abhängigkeit

Nach dieser These strebt jeder Mensch sowohl nach Entfaltung seiner Individualität als auch nach Gemeinschaftszugehörigkeit. So kann die systematische und bewusste Ausgrenzung aus der Gemeinschaft für den jeweils Betroffenen als schwerer Konflikt erlebt werden. In solchen

Mobbingfällen ist Konfliktmoderation nur dann ein probates Mittel, wenn sich die „Täter“ zu ihren Taten bekennen. Das ist erfahrungsgemäß selten. Mobbing wird oft durch Gruppen betrieben, um Macht über andere auszuüben und um am Leiden der Opfer Spaß zu haben. Auf der anderen Seite kann aber Konfliktmoderation auch dazu dienen, dass den Mobbern das Ausmaß des zugefügten Leides bewusst wird und Einsicht zur Änderung des eigenen Verhaltens geweckt wird. Auch das Mobbingopfer erfährt, welche problematischen Angriffsflächen es geboten hat.

Da die Ausbildung der Schüler eine hohe Trainerkompetenz erfordert, sollte es den Lehrern nach Abschluss dieser 40 Stunden freigestellt sein, ob sie sich diese Aufgabe auch zumuten. Im Zweifelsfall sollten erfahrene Kommunikationstrainer mit Bezug zum pädagogischen Alltag die Schüler ausbilden.

3. Workshops von Mediatorenprojekten

Das Gestalten von Netzwerken, in denen den Mediatorengruppen die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch gegeben wird, ist eine wichtige Hilfe und zugleich auch konkrete Maßnahme zur Qualitätssicherung. Die Projektlehrer lernen sich gegenseitig kennen, berichten von ihren Projekten und arbeiten gemeinsam an der Bewältigung von aufgetretenen Problemen. Jährlich einmal treffen sich dazu für 2,5 Tage Interessenten an der Sächsischen Akademie für Lehrerfortbildung. Es hat sich als günstig erwiesen, diese Workshops auch an den Standorten der Schulämter unter Beteiligung der Schüler durchzuführen. Sie sind die eigentlichen Akteure und haben so die Gelegenheit mit Gleichaltrigen Schlichtererfahrungen auszutauschen. Aufgrund meiner eigenen Erfahrungen habe ich feststellen können, dass diese Veranstaltungen sehr produktiv waren und die Schüler neben dem Zuwachs an Motivation und Kompetenz in der Konfliktmoderation auch viel Wertschätzung erlebten. Ihr Projekt verlässt so den Schulhof und wird von anderen beachtet. Die Konzepte werden verteidigt und gemeinsam um beste Lösungen gerungen. Ein konkreter Weg zum Einüben demokratischer Prinzipien und Verhaltensweisen.

7. **Ausgewählte Literaturhinweise**

- Dulabaum, Nina: „Mediation: Das ABC“. Beltz Verlag, 2000
- Faller, Kurt: Konflikte selber lösen. Verlag an der Ruhr, 1996
- Aggression und Gewalt. 45 Fragen und Projekte zur Gewaltprävention, Sächsische Landeszentrale für politische Bildung
- Leiß, Margit, Keading, Peer: Peer-Mediation an Schulen. Ein Trainingsprogramm. Hamburg 1997
- Streit-Schlichtung. Schülerinnen und Schüler übernehmen Verantwortung für Konfliktlösung in der Schule. Video mit Begleitmaterial. Vertrieb: Verl. f. Schule und Weiterbildung. Druck: Verl. Kettler. PF 1150, 59193 Bönen. Best.-Nr.: 4116
- Simsa: Mediation in der Schule, 2001
- Jefferys, Karin / Noack, Ute: Streiten, Vermitteln, Lösen. Das Schüler-Streit-Schlichter-Programm. Lichtenau, AOL-Verlag
- Pallasch, Kölln, Reimers, Rottmann: Das Kieler Supervisionsmodell. Juventa 2001